

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

**EV HİZMETİ KAVRAMI VE EV HİZMETLERİNDE
ÇALIŞANLARIN SİGORTALILIĞI**

Yüksek Lisans Tezi

Merve AKKAYA

İstanbul, 2018

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

**EV HİZMETİ KAVRAMI VE EV HİZMETLERİNDE
ÇALIŞANLARIN SİGORTALILIĞI**

Yüksek Lisans Tezi

Merve AKKAYA

Danışman: DOÇ. DR. ERCÜMENT ÖZKARACA

İstanbul, 2018



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

ÖZEL HUKUK Anabilim Dalı ÖZEL HUKUK Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi MERVE AKKAYA'nın EV HİZMETİ KAVRAMI VE EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN SİGORTALILIĞI adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 21.06.2018 tarih ve 2018-17/24 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / ~~oy çokluğu~~ ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 10.07.2018

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

1.	Tez Danışmanı	Doç. Dr. ERCÜMENT ÖZKARACA	
2.	Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi ARZU ARSLAN ERTÜRK	
3.	Jüri Üyesi	Doç.Dr. MAHMUT KABAKCI	

ÖZET

Evde gündelik yaşamın sürdürülebilmesi için ev yaşamına ait bazı işlerin yapılması gerekmektedir. Evin gündelik işleyişinin gerektirdiği bu işler ev hizmeti olarak adlandırılmaktadırlar. Esas olarak ev hizmetleri genellikle toplumsal cinsiyet rolleri bakımından kadınlar tarafından yapılması beklenen işlerdir. Kadınların çalışma yaşamına katılımlarının artması ile birlikte söz konusu bu işlerin ev halkı dışında kimseler tarafından yerine getirilmesi ihtiyacı doğmuştur. Bu durumun sonucu olarak da ev hizmeti sektörü önem kazanmıştır. Nitekim dünyada ve ülkemizde ev hizmetlerinde çalışanların sayısı azımsanamayacak derecededir. Ev hizmetlerinde çalışan kimseler klasik anlamda bir işyerinden ziyade bireylerin konutlarında hizmet görmektedir. Ev hizmetlerinin bu özelliği nedeniyle ev hizmetlerinde çalışan kimseler ilk başlarda sosyal güvenlik kanunlarının kapsamı dışında bırakılmışlarsa da zaman içerisinde birtakım şartlar ile kapsama alındıkları görülmektedir. Ev hizmetlerinde çalışan kimselerin sosyal sigortalılığına ilişkin olarak 2014 yılında 5510 sayılı Kanun'a Ek madde 9 eklenmiş ve bu madde ile ev hizmetlerinde çalışanların sosyal sigortalılığı yeniden düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme ile ev hizmetlerinde çalışan kimselerin sosyal sigorta hakları bazı yönlerden genişlemekte ve söz konusu düzenleme bu bakımdan birtakım yenilikleri barındırmaktadır. Bu yeniliklere karşılık ev hizmetlerinde çalışan bir grubun sosyal sigorta yardımlarına hak kazanma bakımından benzer statüdeki sigortalılara nazaran farklı hükümlere tabi tutulduğu da görülmektedir. Çalışmamızda ev hizmeti olarak kabul edilebilecek çalışmalar ile bu işlerde çalışan kimselerin sosyal sigorta hakları Ek madde 9 kapsamında değerlendirilmiş, sosyal sigortalardan yararlanma şartları aynı statüde sigortalı olan kimselerle karşılaştırmalı olarak incelenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Ev Hizmeti, Sosyal Sigorta, Sosyal Güvenlik, Ev Hizmetlerinde Çalışanlar

ABSTRACT

To sustain our daily lives, a number of jobs and duties should be performed at home. These jobs and chores are called domestic work. Domestic work classically is expected to be done by women in terms of gender roles. With the increasing participation of women in work life, it has become necessary for these tasks to be performed by persons other than the household members. As a result, domestic work has gained importance. As a matter of fact, there are considerable numbers of domestic workers in Turkey and abroad. The services provided by domestic workers are performed at private properties rather than classic workplaces. Due to the nature of domestic work, initially domestic workers were left outside the scope of social security laws though; through time they have been given access to social security under certain conditions. Access of domestic workers to social security has been regulated under additional article 9 of the Law no 5510, which was introduced in 2014. This regulation has brought a number of novelties and expanded the social security rights of those working in domestic services, in some respects. Despite these innovations, it appears that persons working in domestic services as a group are subject to different provisions in respect of entitlement to social insurance benefits compared to other workers. In this study, domestic work and the social insurance rights of those who work in domestic services are examined in view of additional article 9 and conditions for domestic workers to access social insurance benefits are compared with those foreseen for other regular workers.

Key words: Domestic Work, Social Insurance, Social Security, Domestic Workers

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY BELGESİ.....	HATA! YER İŞARETİ TANIMLANMAMIŞ.
ÖZET	II
ABSTRACT.....	III
İÇİNDEKİLER	IV
KISALTMALAR	IX
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

EV HİZMETİ KAVRAMI VE BENZER ÇALIŞMALARDAN AYIRT EDİLMESİ

I. GENEL OLARAK	4
II. EV KAVRAMI	6
III. EV HİZMETİ KAVRAMI	9
A. İŞ HUKUKUNDA.....	9
B. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA EV HİZMETİ	21
IV. EV HİZMETİNİN BENZER ÇALIŞMALARDAN AYIRT EDİLMESİ.....	26
A. GENEL OLARAK	26
B. EVDE HİZMET SÖZLEŞMESİNDEN FARKI	26
C. EVDE BAĞIMSIZ ÇALIŞMADAN FARKI	32

İKİNCİ BÖLÜM

EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARA İLİŞKİN ULUSAL VE ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

I. ULUSLARARASI DÜZENLEMELER	34
A. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER	34
B. AVRUPA KONSEYİ	37
1. Avrupa Sosyal Şartı.....	37
2. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	40
C. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ.....	44
1. Genel Olarak	44
2. 189 Sayılı Sözleşme'nin Kapsamı ve Ev Hizmeti Tanımı	46
3. 189 Sayılı Sözleşme ile Güvence Altına Alınan Haklar	47
4. 189 Sayılı Sözleşmenin Onaylanması Durumunda Hukukumuzdaki Yeri	51
II. ULUSAL DÜZENLEMELER.....	57
A. 4857 SAYILI İŞ KANUNU	57
B. 6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU	62

C. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU	65
D. 5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU	70
1. 5510 Sayılı Kanun Öncesinde Ev Hizmetinde Çalışanlar.....	70
2. 5510 Sayılı Kanun'da Ev Hizmetinde Çalışanlar	75

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN SİGORTALILIĞINA İLİŞKİN GENEL İLKELER VE KISA VADELİ SİGORTA KOLLARINDAN SAĞLANAN YARDIMLAR

I. GENEL OLARAK	79
II. EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN KİMSELERDEN SİGORTALI SAYILANLAR VE SAYILMAYANLAR	80
A. GENEL OLARAK	80
B. SİGORTALI SAYILANLAR	82
1. TAM SİGORTALILAR.....	82
2. KISMEN SİGORTALILAR	84
C. SİGORTALI SAYILMAYANLAR	85
III. EK MADDE 9 KAPSAMINDA ÇALIŞTIRAN VE İŞVEREN KAVRAMLARI.....	90
IV. KURUMA BİLDİRİM VE SİGORTALILIĞIN BAŞLANGICI	92
A. GENEL OLARAK	92
B. EV HİZMETLERİNDE 10 GÜNDEN AZ ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN..	94
C. EV HİZMETLERİNDE 10 GÜN VE DAHA FAZLA ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN.....	97
1. Genel Olarak	97
2. Bildirim Yükümlülüğünü Yerine Getirmeyen İşverene Uygulanacak İdari Para Cezaları	100
V. SİGORTALILIĞIN SONA ERMESİ	101
A. GENEL OLARAK	101
B. EV HİZMETLERİNDE 10 GÜNDEN AZ ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN.....	102
C. EV HİZMETLERİNDE 10 GÜN VE DAHA FAZLA ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN.....	102
VI. SİGORTALILIK HALLERİNİN ÇAKIŞMASI	103
A. GENEL OLARAK	103
B. EV HİZMETLERİNDE 10 GÜNDEN AZ ÇALIŞANLAR	104
C. EV HİZMETLERİNDE 10 GÜN VE DAHA FAZLA ÇALIŞANLAR.....	107
D. KURUMDAN GELİR VE AYLIK ALANLARIN EK MADDE 9 KAPSAMINDA ÇALIŞMASI.....	110
1. Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Çalışanlar	110

2. Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalışanlar	110
VII. PRİM ORANLARI VE PRİMLERİN ÖDENMESİ.....	112
A. GENEL OLARAK	112
B. EV HİZMETLERİNDE 10 GÜNDEN AZ ÇALIŞANLAR	112
1. Prime Esas Kazanç ve Prim Oranları	112
2. Primlerin Ödenmesi	114
C. EV HİZMETLERİNDE 10 GÜN VE DAHA FAZLA ÇALIŞANLAR.....	116
1. Prime Esas Kazanç ve Prim Oranları	116
2. Primlerin Ödenmesi	117
3. Bildirgenin Zamanında Verilmemesinin Yaptırımı	119
4. İşverenin Yararlanacağı Prim Teşvikleri	121
VIII. EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN KİMSELERİN TABİ OLDUKLARI KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI VE SAĞLANAN YARDIMLAR.....	126
A. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASI	126
1. İş Kazası	126
a. İşyerinde Kazaya Uğrama.....	127
b. Yürütülmekte Olan İş Nedeniyle Kazaya Uğrama	131
c. Sigortalının İşveren Tarafından Görev İle Başka Bir Yere Gönderilmesi Yüzünden Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Kazaya Uğraması	132
d. Emzirme İzni Kullanan Kadın Sigortalının Bu Sürelerde Kazaya Uğraması.....	133
e. İşveren Tarafından Sağlanan Araç İle İşe Gidiş Gelişi Sırasında Meydana Gelen Kazalar	134
2. Meslek Hastalığı.....	136
3. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Kuruma Bildirilmesi.....	139
4. Sigortalı ve Hak Sahiplerine Yapılacak Yardımlar.....	142
a. Genel Olarak	142
b. Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Çalışanlar Bakımından	143
c. Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalışanlar Bakımından.....	148
5. İş Kazası Nedeniyle Çalıştıran ve İşverenin Kurum Karşısındaki Sorumluluğu.....	149
B. HASTALIK SİGORTASI	156
1. Genel Olarak	156
2. Sigortalıya Yapılacak Yardım: Geçici İş Göremezlik Ödeneği	157
C. ANALIK SİGORTASI	160
1. Genel Olarak	160
2. Analık Sigortası Kapsamında Yapılacak Yardımlar	162

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN KİMSELERİN TABİ OLDUKLARI UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARI, GENEL SAĞLIK SİGORTALILIKLARI VE SAĞLANAN YARDIMLAR

I. EV HİZMETLERİNDE 10 GÜNDEN AZ ÇALIŞANLARIN UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARINA TABİ OLMA İMKANI	167
II. EV HİZMETLERİNDE 10 GÜN VE DAHA FAZLA ÇALIŞAN KİMSELERİN 30 GÜNDEN EKSİK GÜNLERİNİN TAMAMLANMA USULÜ.....	171
III. EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN SİGORTALILARIN SİGORTALILIK SÜRESİ	173
IV. MALULLÜK SİGORTASI.....	174
A. GENEL OLARAK	174
B. MALULLÜK SİGORTASINDAN SAĞLANAN YARDIM: MALULLÜK AYLIĞI.....	174
C. EV HİZMETLERİNDE 10 GÜNDEN AZ ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN ARANAN ŞART: PRİM BORCUNUN BULUNMAMASI.....	177
V. YAŞLILIK SİGORTASI.....	179
A. GENEL OLARAK	179
B. YAŞLILIK SİGORTASINDAN SAĞLANAN YARDIM: YAŞLILIK AYLIĞI.....	181
C. EV HİZMETLERİNDE 10 GÜNDEN AZ ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN ARANAN ŞART: PRİM BORCUNUN BULUNMAMASI.....	186
VI. ÖLÜM SİGORTASI	188
A. ÖLÜM SİGORTASINDAN HAK SAHİPLERİNE YAPILACAK YARDIMLAR.....	188
B. EV HİZMETLERİNDE 10 GÜNDEN AZ ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN ARANAN ŞART: PRİM BORCUNUN BULUNMAMASI.....	191
VII. GENEL SAĞLIK SİGORTASI	192
A. GENEL OLARAK	192
1. Genel Sağlık Sigortalısı Sayılmaları	193
a. Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Çalışanlar Bakımından	193
b. Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalışanlar Bakımından.....	195
2. Genel Sağlık Sigortalısı Hizmetlerinden Yararlanma Şartları	196
a. Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Çalışanlar Bakımından	196
b. Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalışanlar Bakımından.....	200
VIII. İŞSİZLİK SİGORTASI	203
A. GENEL OLARAK	203
B. İŞSİZLİK ÖDENEĞİNE HAK KAZANMA ŞARTLARI	205
C. YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ	209

SONUÇ	212
KAYNAKÇA	226



KISALTMALAR

ABD	: Ankara Barosu Dergisi
AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
App.	: Application
Art.	: Article
ASHK	: Avrupa Sosyal Haklar Komitesi
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AYM	: Anayasa Mahkemesi
B.	: Bölüm
bkz.	: bakınız
c.	: cümle
C.	: Cilt
CEDAW	: Committee on Elimination of Discrimination Against Women
CESCR	: Committee on Economic, Social and Cultural Rights
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
dn.	: dipnot
E.	: Esas Numarası
ESKHS	: Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi
f.	: fıkra
GÜHFD	: Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
ILO/UÇÖ	: International Labour Office/Uluslararası Çalışma Örgütü
İKÜHFD	: İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSK	: İşsizlik Sigortası Kanunu
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar Numarası

KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
Komite	: Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi
KÜSBED	: Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
LİSGHD	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
m.	: madde
MÜHFHAD	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
OHAL	: Olağanüstü Hal
p.	: page
para.	: paragraph
prg.	: paragraf
PTT	: Posta Telefon Telgraf
RG	: Resmî Gazete
s.	: sayfa
S.	: Sayı
SDÜFEFSBD	: Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi
SDÜİİBFD	: Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
SDÜSBED	: Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi
ss.	: sayfa sayısı
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSİY	: Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
TBBB	: Türkiye Barolar Birliği Dergisi
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDK	: Türk Dil Kurumu.
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TL	: Türk Lirası
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
UN	: United Nations

v.	: versus
Vol.	: Volume
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
Y.	: Yıl
Yarg.	: Yargıtay
YBHD	: Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi
YİBGK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu
yuk.	: yukarıda



GİRİŞ

Ev yaşamında hayatın sürdürülebilmesi için yapılan ev hizmetlerinin, evde yaşayan bireylerce yerine getirilmesi esas olmakla birlikte bu tür hizmetler çeşitli nedenlerle ev halkından olmayan kimselere de yaptırılmaktadır. Özellikle ev işlerini yapması beklenen kadının çalışma hayatına katılımı ile birlikte evin işlerinin aile bireyleri dışında kimseler tarafından yerine getirilmesi ihtiyacı doğmuştur. Bu ihtiyaç ev hizmeti sektörünün önemini arttırmıştır. Zira kadının hem kurumsal hayatın içinde çalışması hem de mesaisi dışında evin tüm işleri ile ilgilenmek durumunda kalması çalışma yaşamı içindeki kadını zorlamaktadır. Ev hizmetlerinde çalışmanın önemi arttıran bir diğer durum ise nüfusun yaşlanmasına paralel olarak yaşlı ve hasta bakım ihtiyacıdır. Bu durum yalnızca ülkemiz için değil tüm dünya için geçerlidir. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü dünya çapında toplamda 67 milyon ev işçisi olduğunu ifade etmiştir.

Bireylerin mahrem alanları olan konutlarda yapılması nedeniyle ev hizmetlerinde çalışanlar da çoğunlukla ailenin bir parçası olarak kabul edilmekte ve işçi olarak görülmemektedirler. Bu durum da ev hizmetlerinde çalışmanın kayıt dışı yapılmasına neden olmaktadır. Esasen ev hizmetlisi ile ev sahibi arasında klasik bir iş sözleşmesi bulunmaktadır. Zira ev hizmetlisi ev sahibine bağımlı olarak ev hizmeti olarak kabul edilen işleri yapmakta ve karşılığında da ücret almaktadır. Diğer yandan ev hizmetlerinin tanımı ve kavramın içine alabileceği çalışmalar hususunda bir yeknesaklık bulunmamaktadır. Genel olarak ev hizmetleri temizlik, yemek, çamaşır, ütü gibi bir evin gündelik işleri ile ev halkının ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik çocuk, yaşlı, hasta bakımı işlerinin ev hizmeti olarak kabul edilebileceği ileri sürülmektedir.

Çalışmalarını anayasal olarak konut dokunulmazlığı ile güvence altına alınan evlerde gerçekleştiren ev hizmetlerinde çalışanlar, gördükleri işin özellikli durumu nedeni ile genellikle çalışma mevzuatının kapsamı dışında bırakılmaktadırlar. Ülkemizde de ev hizmetlerinde çalışan kimseler bazı çalışma mevzuatının kapsamı dışında bırakılmışlardır. Çalışmamızın ana konusunu oluşturan ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılıkları için de durum bu şekildedir. Nitekim 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ilk başlarda bu kimseleri sigortalılık ilişkisinin kapsam dışında

bırakmışken, daha sonra bu kimseleri ücretle ve sürekli çalışmaları şartı ile kapsama almıştır. Ev hizmetlerinde çalışan kimselerin sigortalılığına ilişkin ücretle ve sürekli çalışma şartı 2014 yılında 6552 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun’a eklenen Ek madde 9’un kabulüne kadar devam etmiştir. Çalışmamızda esas olarak ev hizmetlerinde çalışan kimselerin Ek madde 9 kapsamındaki sigortalılıkları incelenmeye çalışılmış, bu kimselerin çalışma ilişkilerine çalışmanın kapsamını genişleteceğinden hareketle yer verilmemiştir.

Çalışmamız dört bölümden oluşmaktadır. Ev hizmeti kavramının net bir tanımı olmaması ve evde yapılan hangi işlerin ev hizmeti olarak kabul edileceğine ilişkin farklı kabuller nedeni ile birinci bölümde ev hizmeti kavramı incelenmiştir. Bu kapsamda ev hizmeti kavramının iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bakımından farklı yorumlandığı, bu konudaki yargı kararları ile de ortaya koyulmaya çalışılmış ve hangi işlerin ev hizmeti olarak kabul edildiği incelenmeye çalışılmıştır. Aynı zamanda bu bölümde evde yapılan çalışmalardan olan evde hizmet sözleşmesi ile evde bağımsız çalışmanın ev hizmetlerinden farkları ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Çalışmamızın ikinci bölümünde, öncelikle hukukumuzda yer alan düzenlemelerden ev hizmetlerine ilişkin hükümler içeren kanunlara yer verilmiştir. Ev hizmetlerinde çalışan kimselerin İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamı dışında olmasının sözü edilen kişileri tamamen korumasız bırakıp bırakmadığı, sosyal güvenlik kanunları kapsamına alınması süreci ve şartları açıklanmaya çalışılmıştır. Hukukumuzdaki düzenlemelerden sonra ise Avrupa Konseyi ve Birleşmiş Milletlerin ev hizmetlerinde çalışan kimselere dair kararlarına yer verilmiştir. Bu bölümde ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü’nün ev hizmetlerinde çalışan kişilere ilişkin 189 sayılı Sözleşmesi ve bu sözleşmenin kabulü halinde hukukumuzdaki yeri incelenmiştir.

Üçüncü bölümde, Ek madde 9 düzenlemesi itibariyle kimlerin tam sigortalı, kimlerin kısmen sigortalı veya sigortasız olduğu açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır. Ayrıca bu kimselerin sigortalılık başlangıçları, Kurum’a bildirimleri, sigortalılık hallerinin çakışması, primlerinin ödenmesi gibi hususlara yer verilmiştir. Ev hizmetinde çalışan kimselerin sigortalılıkları ile hizmet sözleşmesi ile çalışan diğer sigortalılar arasındaki farklılıklar da ortaya koyulmaya çalışılan bir diğer husustur. Bu bölümde

açıklanmaya çalışılan bir diğer nokta, ay içindeki çalışma sürelerine göre ayrılan ev hizmetlerinde çalışan sigortalıların tabi oldukları kısa vadeli sigorta kolları ile bu sigorta kollarından yararlanma imkânlarıdır. Bu bölümde 5510 sayılı Kanun’da yer alan kısa vadeli sigorta kollarına yer verilmiştir. İşsizlik sigortası da bir kısa vadeli sigorta kolu olmakla birlikte, ayrı bir kanun ile düzenlenmiş olması nedeni ile son bölümde incelenmiştir.

Son olarak dördüncü bölümde, öncelikle Ek madde 9 kapsamında sigortalı olan kimselerin tabi oldukları uzun vadeli sigorta kolları, uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmayan Ek madde 9 kapsamında olan bir grup sigortalının uzun vadeli sigorta kollarından yararlanma imkânı ve bu sigorta kollarından sağlanan yardımlara hak kazanma koşulları açıklanmaya çalışılmıştır. Uzun vadeli sigortalı kollarının ardından ise ev hizmetlerinde çalışan kişilerin genel sağlık sigortası ile işsizlik sigortasından yararlanma koşullarına yer verilmiştir. Sigorta kollarından sağlanan yardımların miktarı, hesaplanması, kesilmesi gibi konulara çalışmanın kapsamı genişleteceğinden ve ev hizmetlerinde çalışan kişilerin sigortalılığında bu konularda bir farklılık olmaması nedeni ile çalışma kapsamında değinilmemiş, ilgili yerlerde konu ile ilgili kaynaklara atıf yapılmakla yetinilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

EV HİZMETİ KAVRAMI VE BENZER ÇALIŞMALARDAN AYIRT EDİLMESİ

I. GENEL OLARAK

Kelime anlamı “ev içinde gündelik olarak yapılan iş¹” olan ev hizmetine ilişkin olarak kanunlarımızda düzenlemeler bulunmasına rağmen, ev hizmetinin bir tanımı bulunmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu² m. 4/1 (e) bendi; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu³ m. 2/1 (c) bendi ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu⁴ m. 6/1 (c) bendi⁵ ile ev hizmetlerinde çalışanlar, ilgili kanunların uygulanması bakımından kapsam dışı bırakılmakta fakat ev hizmetinden ne anlaşılması gerektiğine ilişkin bir tanıma yer verilmemektedir. Söz konusu kavramın içeriğinin tespit edilmesi yukarıda ifade edilen kanunların uygulama alanının net bir şekilde belirlenmesi açısından önem arz etmektedir. Konunun önemine binaen ev hizmeti kavramı ve bu kavramın kapsamına hangi tür çalışmaların gireceği öğreti ve yargı kararlarında tartışılmaktadır. Öğreti ve yargı kararları incelendiğinde, kavramın gerek İş Hukuku gerekse de Sosyal Güvenlik Hukuku açısından, birkaç istisna olmakla birlikte, benzer şekillerde tanımlandığı görülmektedir.

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku açısından farklılıklarına geçmeden önce, ortak bir tanım yapmak gerekirse ev hizmeti “işverenin özel evinde yapılan ve bir evin gündelik işlerinden olan yemek, ütü, temizlik, çamaşır yıkama gibi işler⁶” olarak

¹ TDK, www.tdk.gov.tr, (24 Ekim 2017).

² RG,10.06.2003, 25134, 4857 sayılı İş Kanunu.

³ RG, 30.6.2012, 28339, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.

⁴ RG, 16.6.2006, 26200, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.

⁵ 5510 sayılı Kanun m.6/1 (c) bendinde, “ev hizmetlerinde çalışanların Kanunun Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişinin yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç olmak üzere sigortasız” oldukları ifade edilmiş ve Ek madde 9 ile de ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılıkları düzenlenmiştir. Kanun m. 6’nın ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin bendinin düzenlemesi, özellikle bu düzenleme ile kapsam dışında ev hizmetlerinde çalışan kalıp kalmadığı hususu ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılıklarının incelendiği 3. Bölümde ayrıntılı olarak incelenecektir.

⁶ Kenan Tunçomağ, **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, 2. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, 1982, s. 131; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, 30. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, 2017, s. 139; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 8. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, 2016, s. 38, 39; Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 14. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, 2017, s. 225; Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri**, 4. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, 2014,

tanımlanabilir. Genel kabul gören tanım bu olmakla birlikte, öğretide ve yargı kararlarında farklı tanımlar da bulunmaktadır⁷. Birçok ülkenin ulusal mevzuatında ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin olarak düzenlemeler bulunmakta ancak ev hizmeti kavramının tek bir tanımı bulunmamaktadır⁸. Zira ev hizmeti olarak adlandırılabilen işler her geçen gün artmakta, ev hizmetlerinin kapsamı genişlemekte ve bu durum da ev hizmetinin sınırlarının çizilmesini zorlaştırmaktadır⁹. Bu tür çalışmaların en önemli özelliği, işin yapıldığı yerin ev sahibinin özel evi olmasıdır¹⁰. Esas olarak işin

s. 85; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, 6. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi, 2014, s. 312; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, 8. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, 2017, s. 52; E. Tuncay Senyen Kaplan, **İş Hukuku**, 8. Bası, Ankara: Gazi Kitabevi Yayınları, 2017, s. 56; Fahrettin Korkmaz ve Nihat Seyhun Alp, **Bireysel İş Hukuku**, 3. Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016, s. 101; Ercan Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, C.1, 3. Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2008, s. 285; Mustafa Kılıçoğlu ve Kemal Şenocak, **İş Kanunu Şerhi**, C.1, 2. Bası, İstanbul: Legal Yayınevi, 2008, s. 141; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt: 1 Bireysel İş Hukuku**, Ankara: Lykeion Yayınları, 2017, s. 94; Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 16. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, 2016, s. 96; Ali Nazım Sözer, **İşçi Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, 3. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, 2017, s. 106; Kadir Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ankara: Gazi Yayınevi Yayınları, 2015, s. 251; A. Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 17. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, 2015, s. 318; Fatih Uşan, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2009, s. 110; Ali Rıza Okur, “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt.7, Sayı.3, (2004), s.9; Nurşen Caniklioğlu, “Kadınların Sosyal Güvenliği”, **Hukuk Kurultayı**, 2006, C. III, Ankara: Ankara Barosu Yayını, 03-07 Ocak 2006, s. 378; Dilek Dulay, **Türk İş Hukukunda Evde Çalışma**, Ankara: Turhan Yayınevi, 2016, s. 24; Murat Kandemir, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma**, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2011, s. 84; F. Burcu Savaş Kutsal, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan**, C. 1, **İKÜHFD Özel Sayı**, Cilt.15, Sayı.1 (Ocak 2016), s. 656; Nurşen Caniklioğlu ve Ercüment Özkaraca, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’ a Armağan**, C.2, **İÜHFMD Özel Sayı**, Cilt.74, (2016), s. 1136; Eda Manav, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **TBB Dergisi**, Sayı. 120 (2015), s. 511; Yusuf Alper ve İlknur Kılıks, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 3. Bası, Bursa: Dora Basım Yayın, 2017, s. 20; Gaye Burcu Yıldız, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **Çalışma Ortamı**, Sayı.155 (2018), s. 25; Ercüment Özkaraca, “İşsizlik Sigortası Kapsam ve Yardımları”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2002), s. 35; Didem Direk, “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların İşçi Sağlığı ve Güvenliği Sorunları: İstanbul İli Analizi”, **2.Üretim Kongresi**, İstanbul: İKÜ, 11-12 Nisan 2016, <https://www.iku.edu.tr/upp/8562/files/Didem%20Direk-%20.pdf> (26 Nisan 2018), s. 1.

⁷ Ev hizmetine ilişkin olarak öğretide bulunan diğer tanımlara III. başlıkta değinilecektir.

⁸ Nuray Gökçek Karaca ve Fatma Kocabaş, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt.10, Sayı.4 (2009), s. 162; Sinem Yıldırım alp, “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları”, **KÜSBED**, Cilt.4, Sayı.1 (2014), s. 46; Mehmet Bulut, “Bir Meslek Olarak Ev Hizmetlerinde Çalışma ve 6552 Sayılı Kanun Öncesi ve Sonrasında Sosyal Güvence Sorunları”, **Muhasebe ve Denetime Bakış**, Sayı.43 (Ekim 2014), s. 144.

⁹ Nihat Akbiyık, “Ev Hizmetlerinde Çalışma: Malatya’da Bir Alan Araştırması”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Sayı.21 (2013), s. 208; Ö. Hakan Çavuş, “Sosyal Koruma Kapsamında Ev Hizmetinde Çalışanlar”, **Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan**, **LİHSGHD Özel Sayı** (2016), s. 546; Bulut, s. 144; Direk, s. 3.

¹⁰ Fatma Fidan ve M. Çağlar Özdemir, “Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar ya da Evlerin Kadınları”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt.2, Sayı.1, Temmuz 2011, s. 80; Suat Uğur ve Ekin Cansu Yanık, “Ev

yapıldığı yerin ev olması ev hizmetlerinde çalışanların çalışma ilişkilerinin nitelendirilmesinde birtakım duraksamalara neden olmaktadır¹¹.

Ev hizmetinin kapsamına hangi çalışmaların gireceğinin tespit edilebilmesi için öncelikle ev kavramının tanımı yapılmalı ve sınırları çizilmelidir. Ev tanımının yapılmasının ardından evde yapılan hangi tür işlerin ev hizmeti olarak değerlendirilebileceği belirlenmelidir. Sayılan nedenlerle çalışmamızın bu bölümünde, öncelikle ev kavramına değinilecek ardından ev hizmeti kavramı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından yargı kararları ve öğretilerdeki görüşler ışığında tanımlanarak iki hukuk dalındaki farklı kabuller yansıtılmaya çalışılacaktır.

II. EV KAVRAMI

Ev, en temel anlamı ile kişilerin barınma ihtiyacını karşılayan fiziksel mekandır¹². Kanunlarımızda ev ya da konut tanımlanmış değildir. Ev, bir kimsenin ya da ailenin içinde yaşadığı yer, konut, hanedir¹³. Devlet İstatistik Enstitüsü Bina Sayımı Kitabı'nda konut *“etrafı kapalı, tavanı örtülmüş, bir aile veya bir grup insanın diğer fertlerden ayrı olarak yaşamasına imkân sağlayan, doğrudan doğruya sokağa, koridora veya genel bir yere açılan, müstakil bir kapısı olan bina veya binanın bir bölümü”* olarak tanımlanmıştır¹⁴.

Söz konusu tanımlar itibarıyla evin kişilerin hayatlarını geçirdiği fiziksel olarak dört duvar ile çevrili bir yer olduğu ifade edilebilir. Ev dört duvarla çevrili bir yer dışında bazı durumlarda bahçe ve birtakım eklentileri de içermektedir. Bu anlamda bir

Hizmetlerinde Göçmen İstihdamına Yönelik Sorunların Değerlendirilmesi”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt.7, Sayı.2 (Temmuz 2016), s. 68. Ev hizmetleri kişilerin anayasal olarak dokunulmazlığı güvence altına alınan özel hayatlarını ve vakitlerini geçirdiği evlerinde görülmektedir, Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1133.

¹¹ Uğur/Yanık, s. 68; Jose Maria Ramirez-Machado, **Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective**, Conditions of Work and Employment Series No:7, Geneva 2003, p. 3; Çağla Ünlütürk Ulutaş ve Nagihan Durusoy Öztepe, “Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt.4, Sayı.2 (Temmuz 2013) s. 45.

¹² Murat Anbarcı, Ömer Giran, Ömer Sait Türkan ve Ekrem Mansalı, “Ürün Olarak Konut Kavramı ve Türkiye’deki Konut Satışlarının Ürün Hayat Eğrisi Yaklaşımıyla Değerlendirilmesi”, **6. İnşaat Yönetimi Kongresi**, Bursa: TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası 25-27 Kasım 2011, s. 291; Sezer Çabri, **Konut Finansmanı Sözleşmeleri**, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2010, s. 69; Mustafa Çenberci, 1475 Sayılı **İş Kanunu Şerhi**, Ankara: Sevinç Matbaası, 1972, s. 181; Arıcı, s. 251.

¹³ Türk Dil Kurumu, www.tdk.gov.tr, (22 Kasım 2017).

¹⁴ T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, **Bina Sayımı Building Census 2000**, Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, 2001, s. 16.

evin bahçesinin de ev tanımına dahil olup olmadığının belirlenmesi ev hizmeti kavramı açısından önem arz etmektedir. Nitekim evin bahçesinin eve dahil olduğu kabul edilirse bahçe işleri de evde yapılan bir iş olacak ve bir evin gündelik işleyişinin gerektirdiği iş olarak kabul edilirse ev hizmeti olarak nitelendirilebilecektir. Tam bu noktada ev kavramını dar anlamda ve geniş anlamda ele almak yararlı olacaktır. Dar anlamda ev ile kast edilen etrafı kapalı, üstü örtülmüş ve bireylerin yaşayabileceği yer yani dört duvar arasında kalan alandır. Üstü ve etrafı kapalı alanın sınırları belirlenmiş bahçesi, garajı vb. gibi yerlerin de ev kavramına dahil olduğu tanım ise geniş anlamda evi ifade etmektedir¹⁵.

Ev hizmeti kavramını tanımlarken yalnızca dar anlamda ev tanımının kabul edilmesi durumunda, cam silen, yemek yapan, evi temizleyen, ütü yapan kimseler ev hizmetinde çalışanlar olarak kabul edilebilirken; evin bahçe işlerinde çalışan bahçıvan ev hizmetinde çalışan olarak kabul edilemeyecektir¹⁶. Geniş anlamda ev tanımı kabul edildiği durumda ise evin bahçesinde, garajında ev hizmeti sayılabilecek nitelikte işi yapan kimseler de ev hizmetinde çalışan olarak kabul edilebilecektir.

Kanatimizce, ev hizmetinin kapsamına girecek işler belirlenirken, geniş anlamda ev kavramının benimsenmesi daha uygun olacaktır. Zira, bahçenin ve evin diğer eklentileri evden ayrı düşünölemeyecek olup, bu noktada önem arz edecek husus yapılan işin niteliği olacaktır. Nitekim Yargıtay yakın tarihli vermiş olduğu bir kararda da dolaylı olarak evin bahçesinin de ev hizmeti bakımından eve dahil olduğunu ifade etmiştir¹⁷. Öğretide bahçenin konutun eklentisi olduğu ve bu anlamda bahçıvanlık hizmetinin ev hizmeti olarak değeriendirileceği ifade edilmiştir¹⁸. İş Hukuku bakımından işyeri kavramına eklentilerin dahil olmasından hareketle de geniş anlamda ev kavramının benimsenmesi uygun olacağı ifade edilebilir. Bu anlamda bir işin ev hizmeti olup olmadığını belirlerken işin evde yapılması bakımından geniş anlamda ev

¹⁵ Dar anlamda konut kavramı Okur tarafından dile getirilmiş ve bahçıvanlık, şoförlük gibi işlerin ev hizmeti olarak kabul edildiği, fakat dar anlamda konut dışında kaldıkları ifade edilmiştir., Ali Rıza Okur, "Ev Kadının Sosyal Güvenliği", **Argumentum**, Yıl.3, Sayı.2 (Mart 1993), s. 549.

¹⁶ Okur, Ev Kadının Sosyal Güvenliği, s. 549.

¹⁷ Yarg. 9. HD., 12.04.2016, E. 2016/5849, K. 2016/9149, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası (18 Eylül 2017).

¹⁸ Konutun eklentisi niteliğindeki yerlerin düzeninin sağlanmasına ilişkin olan bahçıvanlık hizmetinin ev hizmeti olduğu ifade edilebilir, Sözer, s. 106.

kavramı kabul edilecek ardından da yapılan bu işin evin gündelik işleyişinin gerektirdiği iş olup olmadığı tespit edilerek sonuca gidilecektir. Bireylerin yaşamlarını geçirdikleri evlerde ev hizmetlerinde çalışan kimse olması durumunda işyeri olma niteliğini kazanmaktadır. Ev, ev hizmetinde çalışan kimse bakımından işyeri iken, aynı zamanda ev sahibi işveren bakımından konut, mesken niteliğini taşımaya devam etmektedir¹⁹. Nitekim işyeri niteliğinin kazanılabilmesi için söz konusu yerin İş Kanunu kapsamında olması gerekmektedir²⁰.

Bahçe işlerinin İş Kanunu m. 4/2 (e) bendinde bakımından da değerlendirilmesi gerekmektedir. Söz konusu hüküm uyarınca bir işyerinin eklentisi niteliğindeki park ve bahçe işleri İş Kanunu kapsamındadırlar. Bu anlamda ev hizmeti görülen ev işyeri, bahçesinin eklenti olduğu kabul edilerek ev işyerinin bahçesinde yapılan işlerin İş Kanunu kapsamında olup olmayacağı irdelenmelidir. Esas olarak ev hizmetinde çalışan kimseler ev sahibi işvereni için hizmet üretmektedir. Bu anlamda Kanun m. 8’de yer alan hizmet üretimi bulunmaktadır. Aynı şekilde bir işyerinden bahsedebilmek için işyerinde iş sözleşmesi ile çalışan bir kimsenin bulunması gerekmektedir²¹. Esasen söz konusu hüküm hali hazırda İş Kanunu kapsamında olan bir işyerinin eklentisi niteliğindeki bahçede yapılan işleri kapsamaktadır²². Söz konusu hüküm gereğince örneğin bir fabrikanın bahçesinde yapılan ağaç bakımı, çiçeklerin dikilmesi, düzenlemesi işleri bu anlamda İş Kanunu kapsamında olacaktır²³. Bu nedenle söz konusu hükümden hareketle bir evin bahçesinde gerçekleştirilen işlerin ev hizmeti sayılmayarak, İş Kanunu kapsamında olduğu ifade edilemez.

Ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenliğini düzenleyen Ek madde 9’un uygulanmasına yönelik olarak çıkarılan “Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun’un Ek 9

¹⁹ Yazarlar bu ifadeyi Birinci Bölüm V, B başlığında açıklanacak olan evde çalışmalar için kullanmıştır, Doğan Keskin, “Kısmi Süreli ve Ev Eksenli Çalışmada Kadının Yeri ve Sorunları”, **II. Çalışma Yaşamı Kongresi**, Ankara: İş Müfettişleri Derneği, 26-27 Nisan 2008, s. 216; Orhan Ersun Civan, “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)”, **LİSGHD**, Sayı.26 (2010), s. 553.

²⁰ İbrahim Aydın, **Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları**, Ankara: Demiryol İş Yayınları, 2001, s. 44.

²¹ Ercüment Özkaraca, **İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2008, s. 10.

²² Süzek, İş Hukuku, s. 224.

²³ Yargıtay bir benzin istasyonunun bahçesinde bahçıvan olarak çalışan kimsenin İş Kanunu kapsamında olduğunu karara bağlamıştır, Yarg. 9. HD., 08.09.2005, E. 2005/28856, K. 2005/28998, Narmanlıoğlu, s. 83, dn. 34; Süzek, İş Hukuku, s. 224.

uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ²⁴” de ev tanımına yer verilmiştir. Tebliğ m. 1.3’te ev “*aralarında aile bağı olup olmadığına bakılmaksızın bireylerin içinde yaşadığı yapı ile bu yapının garaj, depo, bahçe ve benzeri bölüm ve eklentileri*” şeklinde tanımlanmıştır. Tebliğ’de yer alan tanımdan hareketle denilebilir ki, Sosyal Güvenlik Hukuku açısından ev hizmetinin yapılacağı yer olan ev için geniş anlamda ev tanımı benimsenmiştir.

Ev hizmeti niteliğindeki bir işin özel bir evde değil bir işyerinde yapılması durumunda ise işçinin yapmış olduğu iş evde yapılmadığı için ev hizmeti olarak kabul edilmeyecek ve işçi İş Kanunu kapsamında olacaktır. Örneğin, ev hizmeti olarak kabul edilebilecek olan yemek yapma, temizlik gibi işlerin bir avukatın ofisinde yapılması durumunda söz konusu kimsenin yapmış olduğu iş, İş Kanunu m. 4’ de sayılan arasında yer almadığı için işçi İş Kanunu kapsamında olacaktır

III. EV HİZMETİ KAVRAMI

A. İŞ HUKUKUNDA

4857 sayılı İş Kanunu m.4’te düzenlenen istisnalar incelendiğinde, ev hizmetlerinin²⁵ Kanunun uygulama alanı dışında bırakıldığı görülmektedir. Fakat Kanunda ev hizmeti ile neyin kast edildiği ifade edilmemiştir. İş Kanunu’nun uygulaması dışında bırakılan ev hizmeti ve evde yapılan ne tür işlerin ev hizmeti olarak ifade edilebileceği öğreti ve yargı kararlarında tartışılmıştır.

İş Hukuku bakımından ev hizmeti kavramının içine hangi tür çalışmaların gireceği hususunda öğretide görüş birliği bulunmamaktadır. Öğretide yapılan bir tanıma göre ev hizmeti, evin gündelik işlerinden olan ütü, yemek, temizlik, bahçıvanlık²⁶ gibi

²⁴ RG, 01.04.2015, 29313, Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun’un Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliği çalışmamız kapsamında Tebliğ olarak kullanılacaktır.

²⁵ Ev hizmetleri mülga 1475 sayılı İş Kanunu’nda da istisna olarak düzenlenmiş ve Kanunun uygulama alanı dışında bırakılmıştı.

²⁶ Şakar, bahçıvanların ev hizmeti yapmadığını ifade etmektedir, Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, 12. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017, s. 115. Araz, konutun eklentilerinde düzenin sürdürülmesi nedeni ile bahçıvanın da ev hizmeti yaptığını ifade etmiştir, Murat Araz, “Ev Hizmetlerinde Çalışmalar İçin Sorun Çözöldü Mü?”, **Yaklaşım Dergisi**, Sayı.264 (Aralık 2014), s. 233.

işlerdir²⁷. Başka bir tanımda ise, ev hizmetlerinin evin idaresine yönelik işler olduğu ifade edilerek düşünsel çalışma ile yönetim veya denetimin baskın olduğu çalışmalardan olan hastabakıcılık, özel ders verme, mürebbiyelik gibi çalışmaların da ev hizmeti kavramına dahil olduğu ileri sürülmektedir²⁸. Esas olarak ev hizmeti evin gündelik işleyişi için gerekli olan işlerin dışardan teminidir²⁹. Ev hizmeti ev halkının tamamı ya da bir kısmı için yapılır³⁰.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2011 yılında kabul ettiği 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkındaki Sözleşmesi'nde³¹ ev hizmeti tanımlanmıştır. Buna göre Sözleşmenin amacı doğrultusunda ev işi, “*ev ya da hane halkı için veya ev içerisinde icra edilen işler*”dir³². Öğretide yapılan tanımlardan farklı olarak Sözleşme’de işin ev ya da hane halkı için yerine getirilmesi veya evde yapılması çalışmanın ev hizmeti olarak kabul edilmesi için yeterli kabul edilmiş, ayrıca evin gündelik işleyişine ait olması aranmamıştır³³. Sözleşmedeki tanımdan hareketle ev

²⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 139; Süzek, İş Hukuku, s. 225; Narmanlıoğlu, s. 85; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 312; Okur, s. 9; Tunçomağ/Centel, s. 38, 39; Okur, Ev Kadınının Sosyal Güvenliği, s. 549; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 52; Senyen Kaplan, s. 56; Korkmaz/Alp, s. 101; Akyigit, s. 285; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Ders Kitabı, s. 94; Kılıçoğlu/Şenocak, s. 141; Direk, s. 1; Araz, s. 233; Nurhan Süral, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenliği”, **TİSK Akademi**, Cilt.10, Sayı.20, s. 214; Gökçek Karaca/Kocabaş, s. 172; Alper/Kılış, s. 20; Akbıyık, s. 215, 216; Müslim Demir, “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Yönelik Yeni Bir Sosyal Güvenlik Hakkı: Ek-9 Sigortalılığı”, **Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan, LİSGHD Özel Sayı**, 2016, s. 584; Çavuş, s. 547. Esas olarak bu tür çalışmalar daha çok beden gücüne dayanmaktadır, Oğuz Karadeniz, “Ev Hizmetlerinde Çalışanlar ve Sosyal Koruma Sorunu”, **II. Çalışma Yaşamı Kongresi**, Ankara: İş Müfettişleri Derneği, 26-27 Nisan 2008, s. 177; Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe, s. 46; Yıldırım alp, s. 52.

²⁸ Tunçomağ/Centel, s. 39; Süral, s. 214; Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe, s. 46. Ev hizmetleriyle ilgili olarak bedeni çalışmaya ve fikri çalışmaya dayalı yapılan ayırım için bkz. Karadeniz, s. 177; Sinem Yıldırım alp, “Kadının Yoksullukla Mücadelede Belirlediği Bir Strateji Olarak Ev Hizmetinde Çalışma”, **(Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, 2011), s. 102; Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe, s. 46. Evde hasta bakan hemşire, çocuk bakıcısı ev hizmetlisi olarak kabul edilemez, Senyen Kaplan, s. 56. Hastabakıcı, mürebbiye ve özel ders veren kimseler ev hizmetlerinde çalışan fikri yönü ağır basan nitelikli kesimi oluşturmaktadır, Çavuş, s. 547; Karadeniz, s. 179.

²⁹ Araz, s. 233; Savaş Kutsal, s. 652; Yıldırım alp, s. 46. Ev hizmetleri aile bireyleri dışındaki kimseler tarafından yapılır, Süral, s. 214; Manav, s. 512; Demir, Müslim, s. 584; Karadeniz, s. 180; Sözer, s. 106.

³⁰ Uğur/Yanık, s. 66.

³¹ Türkiye 189 sayılı Sözleşmeyi henüz onaylamış değildir.

³² Sözleşmenin tam metni için bkz. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_209877.pdf (14 Ağustos 2017). Ayrıca Sözleşme’de ev işçisi bir istihdam ilişkisi içinde ev işi yapan kişiler olarak tanımlanmaktadır.

³³ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1137.

hizmeti olarak kabul edilebilecek işlerin kapsamının oldukça geniş olduğu söylenebilecektir³⁴.

Ev hizmetlerine ilişkin yapılan bir diğer tanım, Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Sanayi Sınıflaması'nda (NACE) yer alan sınıflandırmadan hareketle ev hizmetini tanımlamaktadır. Söz konusu tanıma göre, “*evlerde yaptırılan hizmet işleri, hizmetçi, aşçı, uşak, garson, çamaşırcı, baş uşak, seyis, şoför, mürebbiye, kâhya, bebek bakıcısı, özel öğretmen, sekreter gibi evlerde yapılan faaliyetler*”dir³⁵. Bu tanımda da, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 189 sayılı Sözleşmesi'nde olduğu gibi, yapılan işin ev hizmeti olarak kabul edilebilmesi için evin gündelik işleyişine yönelik olması aranmamış, işin evde yapılması ev hizmeti olarak değerlendirilebilmesi bakımından yeterli kabul edilmiştir³⁶.

Ev hizmetinin Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hane Halkı Gelir Tüketim Anketi'nden hareket edilerek yapılmış başka bir tanımı da bulunmaktadır. Ankette ev hizmetleri evlerde yaptırılan hizmet işleri başlığı altında yer almaktadır. Buna göre ev hizmetlerinde çalışanlar, “*bahçıvanlar (özel), bekçi (özel; ev tarla, mülk vb. bekleyen), evde çalışan aşçılar, evde çalışan çocuk bakıcıları, evde çalışan hizmetçiler, temizlikçiler, evde çalışan mürebbiyeler, gündelikçi, şoför (özel), kapıcılar, uşaklar*”dır³⁷. Söz konusu bu tanım ev hizmetini tanımlarken, ev hizmetinde çalışan olarak kabul edilebilecek kimselerden hareket etmekte ve dolaylı olarak da evlerde yapılan hangi işlerin ev hizmeti olarak kabul edilebileceğini ifade etmektedir.

Önemle belirtmek gerekir ki, her ne kadar önceleri konut kapıcıları çeşitli istisnalarla İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmışlarsa da 4857 sayılı İş Kanunu ile kapsama alınmışlardır³⁸. Konut Kapıcıları Yönetmeliği'nde konut kapıcısı

³⁴ Seyhan Erdoğan ve Gülay Toksöz, **Kadınların Görünmeyen Emeginin Görünen Yüzü: Türkiye'de Ev İşçileri**, Çalışma Koşulları ve İstihdam Serisi, No:32, Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi, 2013, s. 20.

³⁵ Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe, s. 45; Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1136.

³⁶ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1136.

³⁷ Karadeniz, s. 178; Sinem Yıldırım alp ve Emel İslamoğlu, “İnsana Yakışır İş Bağlamında Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt.4, Sayı.2 (Temmuz 2014), s. 153; Çavuş, s. 546, 547; Yıldırım alp, Ev Hizmetinde Çalışma, s. 102; Bulut, s. 144; Seda Topgül, “Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenliği”, **SDÜİİBFD**, Cilt.21, Sayı.1 (2016), s. 340; Uğur/Yanık, s. 66; Yıldırım alp, s. 47.

³⁸ Akbıyık, s. 210; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 131; Süzek, İş Hukuku, s. 220, 221; Korkmaz/Alp, s. 98; Narmanlioğlu, s. 78. Ayrıntılı bilgi için bkz. Fatih Uşan, “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Konut

“anataşınmazın bakımı, korunması, küçük çaptaki onarımı, ortak yerlerin ve döşemelerin bakımı, temizliği, bağımsız bölümlerde oturanların çarşı işlerinin görülmesi, güvenliklerinin sağlanması, kaloriferin yakılması ve bahçenin düzenlenmesi ve bakımı ve benzeri hizmetleri gören kişi” olarak tanımlanmıştır. Bu tanımının ardından ifade etmek gerekir ki kapıcıların görmüş oldukları hizmet ev hizmeti olarak nitelendirilemez³⁹. Nitekim ev hizmetinde çalışan kimseler işverenin evinde ya da konutunda çalışmakta iken, kapıcılar ev hizmetinin de görülebileceği yerlerden olan konut, bağımsız bölüm dışında eklenti ve diğer tesislerde kapıcılık hizmetini görmektedir⁴⁰. Yönetmelikteki kapıcı tanımı ve kapıcıların yaptıkları işler dikkate alındığında kapıcıların daha çok anataşınmazın ve eklentilerinin işlerini yapmakta olduğu ve bu işlerin bir evin günlük işleyişinden çok apartmanda yaşayan kimselerin ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik olduğu söylenebilir⁴¹.

Öğretide yapılan ev hizmeti tanımları incelendiğinde, ev hizmetinin evin gündelik işleyişine yönelik veya evin idaresine ilişkin ya da evlerde yapılan işlerle ilişkilendirilip tanımlandığı görülmektedir. Söz konusu bu tanımlardan ev hizmetini evde yapılan işler olarak ifade eden tanımın kapsamının oldukça geniş olduğu söylenebilir.

Kapıcıları”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt.5, Sayı.1, Temmuz 1999, s. 63 vd.; Ender Demir, “Bireysel İş Hukuku Bakımından Konut Kapıcılarının Hakları”, **İKÜHFD**, Sayı.2 (Temmuz-Ağustos 2016), s. 577 vd., www.jurix.com, (21 Ekim 2017).

³⁹ Çavuş, s. 547; Sözer, s. 106; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 332; Şakar, s. 115; Karadeniz, s. 178; Memduh Yelekcı, **506, 5434 ve 1479 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, 2. Bası, Ankara: Gaye Matbaacılık, 1983, s. 33; Mahmut Cuhruk, H. Servet Çolakoğlu ve A. Avni Bükey, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara: Olgaç Matbaası, 1977, s. 55; A. Can Tuncay, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 2. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 1984, s. 119; Öner Eyrenci, “Ev Hizmetinde Çalışanlar”, **Yargı Dergisi**, Sosyal Güvenlik Özel Sayısı, Sayı.28 (Ağustos 1978), s. 31; Araz, s. 233. Öğretide kapıcılığın ev hizmeti olarak kabul edilebileceği de ifade edilmiştir. Direk, s. 3.

⁴⁰ Fevzi Ilgaz, Ahmet Öcal ve Vedat Ilgar, **Sosyal Sigorta**, İstanbul: Mali Müşavirler Muhasebeciler Birliği Yayını, 1991, s. 23; Sözer, s. 106. Yaptıkları iş eve değil apartman yönetimi için olduğu için ev hizmetlisi sayılmazlar, Araz, s. 233; Sözer, s. 106. 03.03. 2004 tarih ve 25391 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan Konut Kapıcıları Yönetmeliği’nin tanımlar maddesi olan m.3’te işyeri tanımı yer almaktadır ve ilgili maddeye göre kapıcıların işyeri çalıştığı konut ile bağımsız bölüm, ortak yerler, eklenti ve tesislerin tümüdür.

⁴¹ Görülen iş ev sahibi ya da ev halkı için olmayıp, apartman yönetimi içinse söz konusu iş ev hizmeti olarak nitelendirilemez, Araz, s. 233.

Evde yapılan işler ile ev hizmetinin kapsamı ve içeriği aynı değildir. Başka bir deyişle, evde yapılan her işin ev hizmeti olduğu söylenemez⁴². Ev hizmetinin doğrudan ya da dolaylı olarak ev veya ev yaşamı ile ilgili olması gerekir⁴³. Ev temizliği evle doğrudan ilgili bir iş için; bekçilik, aşçılık, bahçıvanlık⁴⁴ ve hizmetçilik dolaylı olarak ev ile ilgili işler için örnek oluşturabilir. Ev ile dolaylı olarak ilgili veya bağlantılı işlerin ev yaşamına dolaylı olarak katkıda bulunduğu ve ev yaşamını kolaylaştırdığı söylenebilir⁴⁵. Bu anlamda ev hizmeti ya doğrudan evin kendisine ya da yaşam koşullarına yöneliktir⁴⁶. Denilebilir ki, ev hizmeti evden ayrı olarak düşünülemez.

Görülen bir hizmetin ev hizmeti olarak kabul edilebilmesi için belirlenmiş koşullar olmamasına rağmen çeşitli ülkelerde ev hizmetine ilişkin olarak yapılmış düzenlemeler incelenerek bazı ortak sonuçlara ulaşılmıştır⁴⁷. Söz konusu sonuçlara göre, işin yapıldığı yer işverenin evi olmalı, yapılan iş ev hizmeti ile ilgili olmalı ve işveren adına ve onun otoritesi altında yapılmalı, ev hizmetinde çalışan kişinin yaptığı iş belli bir düzenlilik ve süreklilik arz etmeli, yapılan iş ücret karşılığı yapılmalı ve işveren ev hizmetinde çalışan kimsenin yapmış olduğu iş nedeniyle gelir elde etmemelidir⁴⁸.

Yargıtay'ın İş Hukuku'ndan doğan uyuşmazlıklara ilişkin vermiş olduğu kararlarda, ev hizmeti öğretideki tanımlara benzer şekilde evin gündelik işleri olarak tanımlanmakta ve bir evde çalışan aşçı, uşak, temizlikçi gibi kimselerin ev hizmeti yaptığı⁴⁹ bu nedenle de İş Kanunu uygulaması dışında kalacağı ifade edilmektedir. Her

⁴² Kılıçoğlu/Şenocak, s. 141; Okur, s. 10; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 312; Dulay, s. 25; Araz, s. 233; Gökçek Karaca/Kocabaş, s. 173; Sözer, s. 106, dn. 2; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Ders Kitabı, s. 94.

⁴³ Okur, s. 10; Eroğlu/Toksöz, s. 20. Ev hizmeti olarak kabul edilen işler doğrudan ev ve yaşam koşullarına ilişkin çalışmalardır, Uğur/Yanık, s. 66; Gökçek Karaca/Kocabaş, s. 173.

⁴⁴ Okur, s. 10; Murat Kandemir, "Evde Çalışma ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri", **İÜHFM** Cilt. 72, Sayı.2, (2014), s. 155; Dulay, s. 25; Kandemir, s. 84, 85; Beyazıt Ablay, "Sosyal Güvenlik Reformu Sonrası Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", **E-Yaklaşım Dergisi**, Sayı.195 (Mart 2009), prg. 16, www.yaklasim.com, (27 Mart 2018).

⁴⁵ Kandemir, s. 85; Okur, s. 10; Kandemir, Evde Çalışma, s. 155.

⁴⁶ Topgül, s. 339.

⁴⁷ Ramirez-Machado, p. 12; Gökçek Karaca/Kocabaş, s. 162; Fidan/Özdemir, s. 80; Manav, s. 512; Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe, s. 46; Çavuş, s. 549.

⁴⁸ Fidan/Özdemir, s. 81; Manav, s. 512; Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe, s. 46; Çavuş, s. 549. Ayrıntılı bilgi için bkz. Ramirez-Machado, s. 12 vd; Gökçek Karaca/Kocabaş, s. 162 vd.

⁴⁹ Yarg. 22. HD., 26.01.2017, E. 2016/30630, K. 2017/1090. Ayrıca bkz. Yarg. 22. HD., 23.01.2017, E. 2016/32504, K. 2017/572; Yarg. 9. HD., 15.11.2016, E. 2016/26889, K. 2016/20154; Yarg. 9.HD., 15.11.2016, E. 2016/30168, K. 2016/20156; Yarg. 9. HD., 30.01.2013, E. 2010/41256, K. 2013/3517, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası (19 Ağustos 2017); Yarg. 9.HD., 11.02.2014, E.

ne kadar iş hukukundan doğan uyuşmazlıklara bakan bir daire olmasa da 20. HD'nin bir kararında evde temizlik, ütü, yemek, bulaşık ve çamaşır gibi işlerde çalışan kimsenin ev hizmeti yapmış olduğunu ifade edilmiştir⁵⁰. Yakın tarihli bir kararın karşı oy yazısında da ev hizmeti tanımı ev hizmetinin evin gündelik yaşamının gerektirdiği işler olduğu vurgulanarak şu şekilde yapılmıştır:

“...Ev hizmetleri temizlik, yemek, bulaşık, ütü, bahçe düzenlemesi, misafirlerle ilgilenilmesi, elektrik, su ve telefon gibi faturaların ödenmesi ile ev ihtiyaçları için alışveriş yapılması gibi evde gündelik yaşamın gerektirdiği işlerdir. Mesleki beceriyi gerektirmeyen ve evde yaşayan bireyler tarafından yapılabilen küçük çaplı bakım, onarım, boya ve tamirat işlerini de bu kapsamda değerlendirmek mümkündür...”⁵¹”.

Her ne kadar yargı kararlarında ev hizmeti genel olarak bir evin gündelik işleyişinin gerektirdiği işler olarak tanımlansa da Yüksek Mahkeme tarafından evin gündelik işleyişinin gerektirdiği her iş ev hizmeti olarak nitelendirilmemektedir⁵². Yargıtay ev hizmetlerine ilişkin verdiği kararlarda evde yapılan bazı işlerin ev hizmeti olmadığını ve İş Kanunu'nun kapsamında olduğunu istikrarlı şekilde karara bağlamaktadır. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin ev hizmetlerine ilişkin olarak vermiş olduğu ilke kararı bulunmaktadır. Söz konusu ilke kararında özel daire hangi hizmetlerin ev hizmeti olarak değerlendirilebileceğini, hangi hizmetlerin ev hizmeti olarak değerlendirilemeyeceğini karara bağlamıştır. İlke kararı 9. Hukuk Dairesi tarafından verilmiş olmasına rağmen, 22. Hukuk Dairesi tarafından da benimsenmiş ve ev hizmetine ilişkin kararlarında söz konusu ilke kararına yer verilmiştir⁵³.

2013/16982, K. 2014/3992; Yarg. 22. HD., 21.12.2015, E. 2014/36234, K. 2015/35068; Yarg. 22. HD., 09.03.2015, E. 2013/35095, K. 2015/9308, www.kanunum.com (19 Ağustos 2017).

⁵⁰ Yarg. 20. HD., 29.05.2015, E. 2015/1198, K. 2015/5013, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası (15 Eylül 2017).

⁵¹ Yarg. 22. HD., 26.05.2015, E. 2014/13579, K. 2015/18430, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası (19 Temmuz 2017). Söz konusu karara karşı yazılan karşı oy dışında iş hukukundan doğan uyuşmazlıklar hakkında karar veren 9. ve 22. Hukuk Dairesinin kararlarında ev hizmetinin tanımı bulunmamaktadır.

⁵² Savaş Kutsal, s. 656; Erdoğan/Toksöz, s. 20; Gökçek Karaca/Kocabaş, s. 173.

⁵³ İlgili dairenin ilke kararına yer vermiş olduğu kararlar için bkz. Yarg. 22. HD., 25.01.2017, E. 2016/30630, K. 2017/1090; Yarg. 22. HD., 23.01.2017, E. 2016/32504, K. 2017/572; Yarg. 22. HD., 10.12.2014, E. 2014/25096, K. 2014/35149, www.kanunum.com (12 Eylül 2017); Yarg. 22. HD., 09.02.2015, E. 2015/2501, K. 2015/4192, www.emsal.yargitay.gov.tr (12 Eylül 2017).

Aşağıda öncelikle ilke kararına yer verilecek ardından da gerek ilke kararında yer alan ev hizmeti olarak kabul edilmeyen çalışmalar gerekse de ilke kararında yer almayıp Yüksek Mahkeme tarafından ev hizmeti olarak kabul edilmeyen çalışmalara değinilecektir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin ilgili ilke kararı şu şekildedir:

“...Kısaca, ev hizmetlerinde aşçı, uşak, temizlikçi, gibi işlerde çalışan işçi ile ev sahibi işveren arasındaki uyuşmazlığın iş mahkemesinde değil, genel görevli hukuk mahkemesinde çözümlenmesi gerekir⁵⁴. İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan bu hizmetleri gören kimselerle bunları çalıştıranlar arasındaki hukuki ilişkilere Borçlar Kanunu'nun hizmet akdine ilişkin hükümler uygulanır. Çalışmayan aile bireylerini evden alarak, alışverişe, şehir içinde gezmeye götüren, boş zamanda ev ve eklentilerinde zamanını geçiren şoförün de ev hizmeti yaptığı ve iş kanunu kapsamında olmadığı kabul edilmelidir. Buna karşın evde hastaya bakan hemşire ev hizmeti yapmış sayılmaz. Ev sahibine ait ev ve bahçesinde ev hizmeti yanında bekçilik yapan ve ağırlıklı hizmeti bekçilik olan işçi, iş kanunu kapsamında sayılmalıdır...⁵⁵”.

Yüksek Mahkeme'nin ev hizmetine ilişkin vermiş olduğu kararlar incelendiğinde, ilke kararında da ifade edildiği gibi, evde hasta bakan hemşirenin yapmış olduğu hizmetin ev hizmeti olarak nitelendirilemeyeceğini karara bağladığı görülmektedir. Aynı şekilde evde yaşlı bakımını da ev hizmeti olarak kabul etmemekte ve bu hizmeti gören kimselerin İş Kanunu kapsamında olduğunu ifade etmektedir⁵⁶. Yüksek Mahkeme evde hasta bakıcılığın ev hizmeti olduğu yönündeki yerel mahkeme kararını “...Somut olayda, dosya içeriğine göre davacının, davalının annelerinin, ölümüne kadar, yeme, içme, temizlik gibi tüm ihtiyaçlarını karşıladığı; ayrıca birlikte oturdukları evin işleri ile de ilgilendiği anlaşılmaktadır. Muris H... M...’un yürüyemediği, yarı felçli bir hasta olduğu hastane kayıtları ve tarafların kabulü ile

⁵⁴ 25.10.2017 tarih ve 30221 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 5 uyarınca 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’na tabi hizmet sözleşmelerine ilişkin uyuşmazlıklarda da iş mahkemeleri görevlidir.

⁵⁵ Yarg. 9. HD., 09.10.2008, E. 2007/27814, K. 2008/25988, www.kanunum.com (12 Eylül 2017).

⁵⁶ “Davacının ev hizmetlerinde çalıştığının tespiti halinde İş Mahkemesinin görevli olamayacağı, ancak yapılan işin ağırlıklı olarak yaşlı bakımı olduğunun tespiti halinde İş Mahkemesinin görevli olduğu dikkate alınarak öncelikle görev sorunun çözülmesi gerekirken esastan incelenerek karara bağlanması hatalıdır.” Yarg. 9. HD., 16.03.2016, E. 2014/34245, K. 2016/6288, www.emsal.yargitay.gov.tr (12 Eylül 2017). Aynı yönde bkz. Yarg. 20. HD., 05.06.2017, E. 2017/6361, K. 2017/4985, www.emsal.yargitay.gov.tr (12 Eylül 2017); Yarg. 22. HD., 10.10.2017, E. 2017/8730, K. 2017/21258, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası (2 Mayıs 2018).

sabittir. Bu durumda hasta bakıcılık işinin ev hizmetlerine göre ağır bastığı anlaşılmaktadır.”⁵⁷ demekle evde hasta bakımının ev hizmeti olarak kabul edilemeyeceğini nedeni ile bozmuştur.

İlke kararında yer almayan fakat Yüksek Mahkeme’nin ev hizmeti olarak kabul etmediği ve bu sebeple de İş Kanunu kapsamında kabul ettiği başka bir hizmet ise çocuk bakıcılığıdır. Yüksek Mahkeme “...Somut olayda, tanık beyanlarından ve tüm dosya kapsamından davalının ortaokul çağlarında iki torununun olduğu, davalının bu torunlarına bakmak için davacıyı işe aldığı, davacının bu çocukların bakımı ile uğraştığı... bu nedenle davacı ile davalı arasındaki ilişkinin İş Kanunu’nun düzenlediği anlamda hizmet ilişkisi olarak değerlendirilmesi...”⁵⁸ gerektiğinden hareketle iş mahkemelerinin uyuşmazlığa bakmaya görevli olduğunu karara bağlamıştır.

Benzer şekilde Yüksek Mahkeme’ye göre “...Somut olayda, davacının, davalının sekiz aylık bebeğine evinde üç ay baktığını ancak ücretini alamadığını ileri sürerek işçilik alacağının ödetilmesine karar verilmesini istediği anlaşılmıştır. Bu durumda, çocuk eğiticiliği yapan davacı ile davalı arasındaki ilişkinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında hizmet akdi niteliğinde bulunduğu anlaşılmakla uyuşmazlığın, iş mahkemesinde görülüp sonuçlandırılması gerekir.”⁵⁹

Yüksek Mahkeme yukarıda verilen kararlarında çocuk bakıcısı ve çocuk eğitici olmak üzere iki farklı kavram kullanmıştır. Bu kavramların evde yapılan aynı hizmeti ifade ettiği şüphesizdir. Yüksek Mahkeme işverenin evinde çocuğun günlük bakımını, beslenmesini ve güvenliğini sağlayan kimselerin yapmış oldukları işleri bir evin gündelik işleyişinin gerektirdiği işlerin dışında tutmakta ve bu nedenle de çocuk bakıcılarının ev hizmeti yapmadığını ifade etmektedir.

⁵⁷ Yarg. 22. HD., 02.09.2014, E. 2014/17890, K. 2014/22670, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası (21 Ağustos 2017). Aynı yönde bkz. Yarg. 22. HD., 18.05.2015, E. 2015/14619, K. 2015/17812, www.kanunum.com (12 Eylül 2017).

⁵⁸ Yarg. 9. HD., 11.02.2014, E. 2013/16982, K. 2014/3992, www.kanunum.com (12 Eylül 2017). Aynı yönde bkz. Yarg. 22. HD., 25.01.2017, E. 2016/30630, K. 2017/1090; Yarg. 20. HD., 25.01.2016, E. 2015/15222, K. 2016/822; Yarg. 22. HD., 18.05.2015, E. 2015/14619, K. 2015/17812; Yarg. 22. HD., 09.03.2015, E. 2013/35095, K. 2015/9308, www.kanunum.com (12 Eylül 2017).

⁵⁹ Yarg. 20. HD., 11.10.2016, E. 2016/8830, K. 2016/8813, www.emsal.yargitay.gov.tr, (12 Eylül 2017). Aynı yönde bkz. Yarg. 22. HD., 10.12.2014, E. 2014/25096, K. 2014/35149; Yarg. 9. HD., 22.01.2014, E. 2013/15492, K. 2014/1131; Yarg. 9. HD., 30.01.2013, E. 2010/41256, K. 2013/3517, www.emsal.yargitay.gov.tr (17 Eylül 2017); Yarg. 9. HD., 08.04.2010, E. 2010/6315, K. 2010/9972, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası (19 Ağustos 2017).

Yargıtay'ın bir evin bahçe işlerinin ev hizmeti olup olmadığı hususunda yeknesak kararları bulunmamaktadır. Yüksek Mahkeme bazı kararlarında bahçe işlerini ev hizmeti olarak kabul etmezken, bazı kararlarında ise ev hizmeti olarak değerlendirmektedir. Yargıtay 20. HD'nin yakın tarihli bir kararında bahçe işlerini ev hizmeti olarak kabul etmemiştir. Söz konusu karara göre *“Somut olayda, davacının davalıya ait yazlık konutta bahçe işlerinden sorumlu olarak çalıştığı anlaşılmıştır. Bu durumda, davacı ile davalı arasındaki ilişkinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında hizmet akdi niteliğinde bulunduğu, davacının, İş Kanunun 4/1. maddesinde istisna tutulan iş türleri arasında gösterilen ev hizmetleri kapsamında bulunmayan bahçe işlerinde çalıştığı anlaşılmış olup, davacı hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanacağından, uyuşmazlığın, iş mahkemesinde görülüp sonuçlandırılması gerekir.”*

60.

Söz konusu karar ile bahçe işlerinin ev hizmeti olarak değerlendirilemeyeceği açık bir şekilde ifade edilmiştir. Buna karşın Yüksek Mahkeme'nin iş hukukundan doğan uyuşmazlıklara bakmakla görevli 22. HD'nin 2015 yılına ait bir kararında bahçe işlerinde çalışan kimsenin ev hizmeti yaptığını ifade edilmiştir. Yüksek Mahkeme *“Somut olayda, davacının asıl görevinin davalıya ait evin bahçesindeki ağaçların bakımı, bahçe bakımı ve temizliği ve köpeklerin bakımı olduğu dosya kapsamı itibarıyla sabit olmuştur. ...Yapılan tüm bu işlerin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4/e maddesi kapsamında kaldığı ve ev hizmetlerine ilişkin olduğu açıktır...”*⁶¹ kararı ile bahçe işlerinden olan ağaç bakımı, bahçe temizliği işlerini ev hizmeti olarak kabul etmiştir. Konuya ilişkin bir başka kararında ise konut işyerinde yapılırsa dahi bahçıvanların İş Kanunu kapsamında olduğunu *“...Öncelikle davacının konut işyerinde bahçıvan olarak yaptığı işin ev hizmeti olarak değerlendirilmesi hatalıdır. Davacı konut işyerinde çalışsa da İş Kanunu kapsamındadır...”*⁶² şeklindeki kararı ile ifade etmiştir.

⁶⁰ Yarg. 20. HD., 16.02.2016, E. 2015/16448, K. 2016/1794, www.kanunum.com (12 Eylül 2017).

⁶¹ Yarg. 22. HD., 21.12.2015, E. 2014/36234, K. 2015/35068, www.kanunum.com (12 Eylül 2017). Yargıtay ev ve bahçe işlerinde çalışan kişinin ev hizmeti yaptığı ve bu nedenle de İş Kanunu'nun kapsamında olmadığı yönündeki yerel mahkeme kararını bu yönü ile onamıştır, Yarg. 22. HD., 23.03.2015, E. 2015/8323, K. 2015/11211; Yar. 9. HD., 27.12.2011, E. 2011/52966, K. 2011/49941, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası (18 Eylül 2017).

⁶² Yarg. 9. HD., 12.04.2016, E. 2016/5849, K. 2016/9149, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası (18 Eylül 2017); Aynı doğrultudaki başka bir kararı uyarınca *“...Diğer taraftan bahçıvanlık ev*

Her ne kadar Yargıtay'ın bahçe işlerinin ev hizmeti olup olmadığına ilişkin olarak vermiş olduğu çelişkili kararlar bulunsun da Yüksek Mahkeme bahçe işlerinin aynı zamanda güvenlik ve bekçilik yönünün bulunması durumunda yapılan işin ev hizmeti niteliğinde olmadığını ve bu nedenle de İş Kanunu kapsamında olacağını istikrarlı olarak karara bağlamaktadır. Nitekim yazlık müştemilatta kalarak bahçenin bakımı, sulanması, gözetimi işini yapan kimsenin ev hizmeti yaptığı ve bu nedenle de İş Kanunu kapsamı dışında olduğuna ilişkin yerel mahkeme kararını, işinin ağırlıklı olarak güvenlik ve bekçilik olması nedeniyle bozmuştur. Söz konusu karara göre “...Somut olarak davalı Mevlüt’e ait yazlık evde davacı tarafından bahçıvanlık kapsamında bir kısım bahçe işlerinin yürütüldüğü anlaşılmakta ise de Dairemizin yukarıdaki ilke kararı⁶³ ve yerleşik uygulamaları dikkate alındığında yapılan işin güvenlik ve bekçilik ağırlıklı olduğu, davacının yaz kış sürekli yazlıkta kaldığı ücret ve bağımlılık itibarıyla işçi statüsünde bulunduğu kabulü ile işin esastan girilerek karar verilmesi gerekir...”⁶⁴.

Bir başka kararında ise işverenin yazlık evinde yazın saat 07.00, kışın saat 08.00’den yazın saat 18.00, kışın saat 17.00’ye kadar çeşitli bahçe işlerini, gündüz ayrıca bekçilik işini de bu şekilde yaptığı ifade edilen işçinin yapmış olduğu işlerin İş Kanunu kapsamında, ev hizmetleri kapsamı dışında kaldığını ifade etmiştir⁶⁵.

Yargıtay ev hizmeti yanında bekçilik yapan kimselerin yapmış oldukları işin güvenlik ve bekçilik ağırlıklı olması durumunda, bu kimselerin yapmış oldukları işin ev hizmeti olarak değerlendirilemeyeceğini ifade etmektedir. Nitekim bu duruma ilke

hizmeti olarak kabul edilemez...” Yarg. 9. HD., 19.02.2015, E. 2015/602, K. 2015/7515, www.kanunum.com (12 Eylül 2017).

⁶³ Yarg. 9. HD., 09.10.2008, E. 2007/27814, K. 2008/25988, www.kanunum.com (12 Eylül 2017).

⁶⁴ Yarg. 9. HD., 05.06.2014, E. 2014/15697, K. 2014/18318, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası (18 Eylül 2017). Konuya ilişkin bir başka karara göre “...Ancak işçi ev hizmeti yanında, ağırlıklı olarak bahçe ve havuz bakımı işi ile konutun güvenlik hizmetini yerine getiriyor ise yaptığı iş ev hizmeti sayılmamalıdır...” Yarg. 9. HD., 12.04.2016, E. 2016/5849, K. 2016/9149, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası (18 Eylül 2017). Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., 09.06.2009, E. 2009/20489, K. 2009/16455, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası (11 Eylül 2017).

⁶⁵ Yarg. 9. HD., 06.11.2014, E. 2014/24263, K. 2014/33093, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası (11 Eylül 2017). Yüksek Mahkeme’nin bahsi geçen bozma kararı karşısında yerel mahkeme, davacı işçinin ağırlıklı olarak bahçe işlerinde çalıştığı gerekçesi ile kararında direnmiş ve Yargıtay 9. HD söz konusu direneme kararını 12.04.2014 tarihli E. 2015/22062, K. 2015/27692 sayılı kararı ile yerinde bulmayarak dosyayı Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’na göndermiştir, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası (11 Eylül 2017).

kararında da yer vermiştir. Daha net bir şekilde ifade etmek gerekirse Yüksek Mahkeme, bir evin güvenliğinin sağlanmasını, bir evin gündelik işleyişine yönelik bir iş olarak kabul etmemekte, bu nedenle de ev hizmeti kavramının içine almamaktadır. Nitekim Yargıtay ev hizmetleri yanında evin güvenliğini de sağlayan işçinin ağırlıklı işinin bekçilik olması nedeniyle İş Kanunu kapsamında olup, ev hizmeti kapsamı dışında olduğuna karar vermiştir. Karara göre “... Somut olayda, davacı 2005 ve 2011 yılları arasında davalının evinde akşam 17:00’de işe başlayarak sabah 09:00-10:00’a kadar gece bekçiliği yaptığını ve ev işlerine yardımcı olduğunu belirterek işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiştir. ...Davacının çalışma saatleri de gözetildiğinde gece bekçiliği işinin ağır bastığı açık olup, yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda, uyuşmazlığın 4857 sayılı Kanun kapsamında olduğu kabul edilerek işin esasına girilip oluşacak sonuç dairesinde bir karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile görevsizlik kararı verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”⁶⁶.

Yargıtay’ın ev hizmeti olarak kabul ettiği bir başka çalışma, ilke kararında da ifade edildiği gibi, şoförlüktür. Çalışmayan aile üyelerini işe, alışverişe, gezmeye götüren ve boş zamanlarında ev ve eklentilerinde vakit geçiren şoförün ev hizmeti yaptığı Yüksek Mahkeme’nin kararlarında ifade edilmektedir. Yargıtay’ın ilke kararından önce de şoförün ev hizmeti yaptığı öğretide ifade edilmekteydi⁶⁷. Evde yaşayan aile bireylerinin hayatlarının günlük akışları gereğince bir yerlere götürülmesi evde yaşayan kimselerin günlük yaşamlarının gerektirdiği iş olarak kabul edilebilir. Şüphesiz şoförün ev hizmeti yaptığının kabul edilebilmesi için şoförlük faaliyetinin eve hasredilmiş olması gerekmektedir. İşverenin makam şoförlüğünü yapan kimsenin bu anlamda ev hizmeti yaptığı söylenemez⁶⁸. Zira bir hizmetin ev hizmeti olarak kabul edilebilmesi için öncelikle hizmetin ev yaşamı ile doğrudan ya da dolaylı olarak ilgili olması gerekmektedir. Esasen şoförlük evin gündelik işleyişinin gerektirdiği işlerden ziyade evde yaşayan aile bireylerinin ihtiyaçlarının giderilmesine yöneliktir.

⁶⁶ Yarg. 22. HD., 09.02.2015, E. 2015/2501, K. 2015/4192, www.emsal.yargitay.gov.tr, (12 Eylül 2017).

⁶⁷ Çenberci, İş Kanunu Şerhi, s. 180; A. Can Tuncay, “931 Sayılı İş Kanununun Uygulama Alanı”, **İÜHF**, Cilt. 34 (1969), s. 407.

⁶⁸ “Davacının işten ayrılış bildirgesinde makam şoförü olarak Kuruma bildirildiği, ... davacının yaptığı işin mahiyeti, işverene karşı gerçekleşen bağımlılık unsuru ve ücret dikkate alındığında taraflar arasındaki ilişkinin İş Kanunu kapsamında olduğu anlaşıldığından...”, Yarg. 9. HD., 27.02.2014, E. 2014/3140, K. 2014/6189, www.emsal.yargitay.gov.tr, (12 Eylül 2017). Aynı yönde bkz. Tuncay, Uygulama Alanı, s. 407.

Yüksek Mahkeme yakın tarihli bir kararında ev hizmeti olarak kabul edilebilecek çalışmaları belirlerken, başka bir deyişle hangi çalışmaların ev hizmeti olarak değerlendirilebileceğine karar verirken işçinin vasıflı olup olmadığına ve bu vasfına ilişkin iş dışında başka işte çalıştırılıp çalıştırılmadığına göre hareket etmiştir. Nitekim Yargıtay evde ev sahibi işveren için yemek yapmayı ev hizmeti olarak kabul ederken, aşağıda verilen kararında evde davacı işçi dışında birden fazla hizmetlinin bulunması, işçinin vasıflı olması gibi nedenlerle aşçının ev hizmeti yapmadığına ve İş Kanunu kapsamında olduğuna karar vermiştir. Karara göre “...*Bunun yanında işçi vasıflı olup, salt bu vasfından dolayı evde bir hizmette çalıştırılıyor, bu hizmet dışında çalıştırılmıyorsa İş Kanunu kapsamında kabul edilmelidir. Örneğin, hemşire, eğitim elemanı ve özel aşçı gibi çalışan kişiler bu kapsamdadır. ...davacı, davalı şirketin sahibine ait evde özel aşçı olarak çalıştırılmıştır...*”⁶⁹.

Evde yapılan bir işin ev hizmeti olarak kabul edilebilmesi için esas olarak dikkate alınması gereken kıstas, söz konusu işin evin gündelik işleyişinin gerektirdiği işlerden olup olmadığıdır. Nitekim öğretide yapılan tanımlar incelendiği durumda ev hizmetinin genel olarak eve yönelik işler üzerinden tanımın yapıldığı görülmektedir⁷⁰. Bazı yazarlar ise UÇÖ’nün benimsediği tanıma benzer şekilde çocuk bakıcısı, hasta bakıcı gibi kimselerin de ev hizmeti yaptığını ifade etmektedirler⁷¹. Gerek öğretide gerekse de yargı kararlarında ev hizmeti tanımı üzerinde bir birliğin olmamasının temel nedeni esas olarak budur. Bu anlamda bir hizmetin ev hizmeti olarak kabul edilmesini sağlayan, çalışan kimsenin vasıflı çalışan olup olmamasından ziyade işin niteliğidir. Yukarıda verilen Yargıtay kararları incelendiğinde, Yargıtay’ın evin güvenliğinin sağlanması, hasta, çocuk ve yaşlı bakımı işlerini bir evin gündelik işleyişinin gerektirdiği işler olarak kabul etmediği ve bu nedenle de İş Kanunu kapsamında olduğunu karara bağladığı görülmektedir⁷².

⁶⁹ Yarg. 9.HD., 15.11.2016, E. 2016730168, K. 2016/20156, www.kanunum.com (12 Eylül 2017).

⁷⁰ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1137.

⁷¹ Bkz. dn. 24’teki yazarlar.

⁷² Yüksek Mahkeme tarafından kabul edilen bu durumun nedeni Yüksek Mahkeme’nin yapmış olduğu ev hizmeti ile evde yapılan işlerin ayrımıdır. Bu anlamda Yüksek Mahkeme çocuk bakıcılığı ile hemşireliğin evde yapılmasının bu işlerin niteliğini değiştirmeyerek İş Kanunu kapsamı dışında bırakmayacağını ifade etmektedir, Mikail Yılmaz, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılık Şartları, Kıdem ve İhbar

B. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA EV HİZMETİ

5510 sayılı SSGSSK'nun sigortalı sayılmayan kimselerin düzenlendiği m. 6 (c) bendinde ev hizmetlerinde çalışanlar yer almakta ve Ek madde 9 ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenliğini düzenlemektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda olduğu gibi 5510 sayılı SSGSSK'da da ev hizmetinin tanımına yer verilmemiştir. Kanunda yer almayan ev hizmeti tanımı öğreti ve yargı kararları ile doldurulmaya çalışılmıştır ve nihayet ev hizmetlerinde çalışan kişilerin sosyal güvenliğine ilişkin hükümler içeren 6552 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanuna eklenen Ek madde 9'un uygulamasına ilişkin olarak çıkarılan Tebliğ'de⁷³ ev hizmetinin tanımına yer verilmiştir.

Tebliğin yürürlüğe girmesinden önce öğretilde ev hizmeti “ev halkı dışında kalan kişiler tarafından yapılan ve evin gündelik işlerinden olan yemek, temizlik, bahçe işleri, çocuk bakımı, şoförlük gibi işler” olarak tanımlanmıştır⁷⁴. Doğrudan eve veya ev yaşamına yönelik olan ev hizmetleri⁷⁵, aile bireylerinin günlük yaşama ilişkin ihtiyaçlarının dışarıdan bir kimse tarafından karşılanmasıdır⁷⁶.

Kurum'un 2013/11 sayılı Genelgesi'nde ise ev hizmetlerinde çalışıp sigortalı olarak kabul edilecek kimseler açıklığa kavuşturulurken esas olarak ev hizmetlerinde çalışanların kimler olduğu da ifade edilmiştir. Buna göre “*ev içinde görülen bulaşık, çamaşır yıkama, çocuk bakımı, ev temizliği, yemek pişirme, ütü gibi işlerde hizmet akdine tabi, aylık ücret karşılığında ve sürekli olarak çalışan hizmetçi, uşak, ahçı ve mürebbiye*” gibi kimselerin bu anlamda ev hizmetinde çalışan kimseler olarak kabul edilebilecektir.

Tazminatı Hakları İle Kazançlarının Vergiden Müstesna Olması”, **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı.143, Yıl.27 (Eylül-Ekim 2017), s. 249.

⁷³ RG, 01.04.2015, 29313, Ev Hizmetlerinde 5510 sayılı Kanunun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ. Çalışma boyunca Tebliğ olarak ifade edilmiştir.

⁷⁴ Okur, s. 10; Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2014, s. 96; Okur, Ev Kadının Sosyal Güvenliği, s. 549; Sözer, 106; Arıcı, 251; Caniklioğlu, Kadınların Sosyal Güvenliği, s. 378; Arzu Arslan Ertürk, “6552 Sayılı Kanun'un 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Getirdiği Bazı Önemli Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, **MÜHFHAD**, Cilt.20, Sayı.3, Yıl.2014, s. 251, dn. 7; Tuncay/Ekmekçi, 2015, s. 318; Savaş Kutsal, s. 656; Murat Demircioğlu ve Ali Güzel, **İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu**, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, 2001, s. 31; Uşan, s. 110; Araz, s. 233; Erdoğan/Toksöz, s. 25; Yıldırım, s. 52; Akbıyık, s. 216.

⁷⁵ Okur, s. 10; Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın, s. 378.

⁷⁶ Sözer, s. 106.

Ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenliğini düzenleyen Ek madde 9'un uygulanmasına ilişkin olarak çıkarılan Tebliğ'in tanımlar maddesinde ev hizmetinin tanımına yer verilmiştir. Böylece söz konusu Tebliğ, hukukumuzda ev hizmetinin tanımının yer aldığı ilk düzenleme olmuştur⁷⁷. Tebliğde 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 ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılması”* olarak tanımlanmıştır.

Tebliğ'de yer alan tanıma göre, Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından ev hizmeti yalnızca evin gündelik işleyişinin gerektirdiği işlerle sınırlı değildir. Zira Tebliğ'de ev halkı içinde yer alabilecek olan çocuk, hasta ve yaşlı kimselerin bakımı da ev hizmeti olarak ifade edilmiştir. Tebliğ'de yer alan bu tanımdan hareketle denilebilir ki, Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından ev hizmeti, bir evin gündelik işleyişinin gerektirdiği işler ile ev halkının ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik işlerdir⁷⁸. İş Hukuku öğretisinde ise ev hizmeti genel olarak evin gündelik işleyişine yönelik işler olarak kabul edilmiştir⁷⁹. Bu anlamda Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından ev hizmeti kavramının daha geniş olduğu söylenebilir.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 27.04.2015 tarihli Genel Yazısı'nda *“çocuk, yaşlı ve özel bakım işi nedeniyle ev hizmeti kapsamında sigortalı sayılanların bu işi kendi evinde ya da hastanede yapması halinde bu yerlerin evin bölüm ve eklentisi olarak değerlendirileceği”* ifade edilmiştir⁸⁰. Bu anlamda sigortalının evinde ya da hastanede yapılan bakım işi de Genel Yazı uyarınca ev hizmeti olarak kabul edilecektir. Bir işin ev hizmeti olarak nitelendirilebilmesi için söz konusu hizmetin işverenin evinde görülmesi gerekmektedir. Nitekim Yüksek Mahkeme ev hizmetinde çalışanları hizmet

⁷⁷ Gelir Vergisi Kanunu m.23/1 (6) numaralı alt bent ile hizmetçilerin ücretleri vergiden istisna tutulmuş ve burada hizmetçi *“...özel fertler tarafından evlerde, bahçelerde, apartmanlarda ve ticaret mahalli olmayan sair yerlerde orta hizmetçiliği süt ninelik, dadılık, bahçıvanlık, kapıcılık gibi özel hizmetlerde çalıştırılanlardır.”* şeklinde tanımlanmıştır. Söz konusu hükme mürebbiyeler dahil edilmemiştir. Her ne kadar ilgili Kanunda hizmetçi ile ifade edilmek istenilen çalışmalar ile ev hizmeti olarak kabul edilen çalışmaların bir kısmı aynı olsa da söz konusu tanım ev hizmetinin tanımı olarak kabul edilmemiştir. Hizmetçilik bir evin işlerini yapmak için çalıştırılan kimse olarak tanımlanır.

⁷⁸ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 96; Caniklioglu/Özkaraca, s. 1140.

⁷⁹ İş Hukuku öğretisindeki ev hizmeti tanımları için bkz. yuk. III, A.

⁸⁰ SGK, 27.04.2015 Tarihli Genel Yazı, 1-5510 Sayılı Kanunun ek 9 uncu maddesi kapsamında çalışanlar, prg. 2.

akdine göre evde çalışan kimseler olarak tanımlamaktadır⁸¹. Aynı şekilde gerek öğretide gerekse de öğreti görüşlerine yer veren yargı kararlarında, ev hizmetinin evden ayrı düşünülemeyeceği, doğrudan ya da dolaylı olarak evle bağlantı içerisinde olduğu belirtilmektedir⁸². Kurumun söz konusu genel yazısı ile, ev hizmetinin işverenin evinde görülmesi unsuru ile evden ayrı düşünülemeyeceği hususu hafifletilmiş ve hastanede görülen bakım hizmeti ev hizmeti olarak kabul edilmiştir. Kurum'un genel yazısı uyarınca hastanede yapılan hasta, yaşlı ve çocuk bakımı da Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından ev hizmeti olarak kabul edilecek ve bu işleri yapan kimseler Ek madde 9 kapsamında sigortalı olarak kabul edileceklerdir⁸³. Ayrıca önemle ifade etmek gerekir ki, hastanede yapılan bakım her ne kadar ev halkının ihtiyaçlarına yönelik olsa da evde yapılmadığı için, ilgili genel yazı olmasaydı ev hizmeti olarak kabul edilemeyecekti. 5510 sayılı Kanun uygulaması bakımından bu kimseler ev hizmeti çalışanı olarak kabul edilirken, İş Kanunu uygulaması bakımından ise ev hizmeti çalışanı olarak değerlendirilemeyeceklerdir. Zira yapılan iş işverenin evinde yapılmamaktadır ve bu nedenle de ev hizmeti olarak nitelendirilemez. Kaldı ki Yargıtay'ın evde hasta, çocuk ve yaşlı bakımını ev hizmeti olarak kabul etmediği göz önünde bulundurulursa, hastanede yapılan bakım işinin evleviyetle ev hizmeti olarak kabul edilemeyeceği ve bu kimselerin İş Kanunu kapsamında olabilecekleri söylenebilir.

Aynı tarihli genel yazıda, ev içinde yaşayan kimseleri evden alarak alışverişe, gezmeye götüren, boş zamanını evin bölüm ve eklentilerinde geçiren şoförün yapmış olduğu hizmetin de ev hizmeti sayılacağı ifade edilmiştir. Esasen Yargıtay'ın ev hizmetlerine ilişkin olarak vermiş olduğu ilke kararında da çalışmayan aile bireylerini alışverişe, gezmeye götüren, boş zamanlarını ev ve eklentilerinde geçiren şoförün ev hizmeti yaptığı belirtilmiştir⁸⁴. Kurumun genel yazısı ile Yargıtay'ın bu uygulamasının uyumlu olduğu ve bunun da aynı kavramın farklı hukuk dallarındaki tanımının farklılaşmaması bakımından yerinde olduğu söylenebilir.

⁸¹ Yarg. 21. HD., 03.03.2016, E. 2015/9929, K. 2016/3542; Yarg. 21. HD., 22.10.2015, E. 2014/23923, K. 2015/19083; Yarg. 21. HD., 01.10.2013, E. 2012/10829, K. 2013/17754; Yarg. 21. HD., 02.04.2009, E. 2009/555, K. 2009/4863, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası, (22 Eylül 2017).

⁸² Okur, s. 10; Kandemir, Evde Çalışma, s. 155; Dulay, s. 25; Kandemir, s. 84,85.

⁸³ 27.04.2015 tarihli genel yazı ile getirilen bu düzenlemenin, bu kimselerin sosyal sigortaları bakımından etkileri ve yerindeliği ilerleyen bölümlerde incelenecektir.

⁸⁴ Yarg. 9. HD., 09.10.2008, E. 2007/27814, K. 2008/25988, www.kanunum.com (12 Eylül 2017).

Yüksek Mahkeme'nin Sosyal Güvenlik Hukuku'ndan doğan uyumsuzluklarına bakmakla görevli daireleri olan 10. ve 21. Hukuk Dairelerinin ev hizmetlerinde çalışan kimselere ilişkin kararları incelendiğinde, konuya ilişkin öğreti görüşlerine geniş ölçüde yer verildiği görülmektedir. Nitekim Yargıtay'ın yakın tarihli bir kararında ev hizmeti, öğreti görüşlerine de yer verilerek aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir. Buna göre “...Evde yapılan işle, ev hizmetleri arasında bazı farklılıkların da tanımlanması gerekir. Ev hizmeti evde yapılmakla birlikte, herhangi bir iş olmayıp doğrudan yaşanan mekâna yönelik bir iştir. Yaşanan konutla doğrudan bağlantı içerisindedir. Doğrudan eve ve ev yaşamına yöneliktir. Dolaylı olarak ev yaşamına katkıda bulunan, onu kolaylaştıran hizmetlerdir. Ev hizmetinin doğrudan eve veya ev yaşamına yönelik olması gerekir ev hizmeti evden soyutlanmaz. Bir işin ev hizmeti sayılabilmesi için yapılan işin evde gündelik yaşamın gerektirdiği faaliyetler kapsamında ev yaşamının gündelik, olağan gereksinmelerini karşılayan işlerdir. Öğretide ev hizmetleri, evde gündelik yaşamın gerektirdiği; temizlik, yemek, çamaşır, ütü, çocuk bakımı, mürebbiyelik gibi işler olarak kabul görmektedir. Ev hizmetleri çalışanları ise, uşak, kâhya, hizmetçi, aşçı, çocuk bakıcısı, bahçıvan, şoför, bekçi, hayvan bakıcısı vb. evin gündelik işleyişine dair faaliyetleri yürüten kişiler olarak kabul görmektedir...”⁸⁵.

Görüldüğü üzere, Yargıtay'ın hangi çalışmaların ev hizmeti olarak kabul edilebileceğine ilişkin vermiş olduğu kararlar daireler arasında farklılık göstermektedir. Yargıtay'ın iş hukukundan doğan uyumsuzluklarına bakmakla görevli 9. ve 22. Hukuk Daireleri evde çocuk, yaşlı ve hasta bakımını ev hizmeti olarak kabul etmezken, sosyal güvenlik hukukundan doğan uyumsuzluklara bakmakla görevli 10. ve 21. Hukuk Daireleri söz konusu çalışmaları ev hizmeti olarak kabul etmektedir. Aynı zamanda ev hizmetlerinde çalışan kimselerin sosyal güvenliğine ilişkin olarak çıkarılan Tebliğ'de de

⁸⁵ Yarg. 10 HD., 09.03.2017, E. 2017/799, K. 2017/1931. Ev hizmetinin benzer şekilde tanımlandığı kararlar için bkz. Yarg. 21. HD, 20.02.2017, E. 2016/11270, K. 2017/1115; Yarg. 21 HD., 26.09.2016, E. 2015/20203, K. 2016/11619; Yarg. 10. HD., 26.01.2016, E. 2015/22411, K. 2016/759; Yarg. 10 HD., 05.11.2015, E. 2015/15879, K. 2015/18735; Yarg. 21. HD., 14.09.2015, E. 2015/14468, K. 2015/16480; Yarg. 10. HD., 30.01.2015, E. 2014/26544, K. 2015/1659; Yarg. 10. HD., 24.10.2014, E. 2014/20762, K. 2014/20621; Yarg. 21. HD., 22.04.2014, E. 2013/7776, K. 2014/8613; Yarg. 10.HD, 17.02.2014, E. 2013/19460, K. 2014/2914; Yarg. 10 HD., 17.02.2014, E. 2013/19818, K. 2014/2826; Yarg. HGK., 05.02.2014, E. 2013/10-2280, K. 2014/65, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası, (17 Ağustos 2017); Yarg. 10. HD., 10.11.2016, E. 2016/9334, K. 2016/13663; Yarg. 21 HD., 18.10.2016, E. 2015/19990, K.2016/12796; Yarg. 10. HD., 23.06.2015, E. 2014/9269, K. 2015/12548; Yarg. 10. HD., 28.04.2014, E. 2014/3454, K. 2014/9127, www.kanunum.com (17 Ağustos 2017).

bu çalışmalar ev hizmeti olarak nitelendirilmiştir. Yargıtay'ın İş Hukuku'ndan doğan uyuşmazlıklar hakkında karar veren daireleri bahçe işleri konusunda farklı kararlar vermektedirken, Sosyal Güvenlik Hukuku'ndan doğan uyuşmazlıklara bakmakla görevli daireleri bahçe işlerinin ev hizmeti olduğunu ifade etmektedir. Yüksek Mahkeme'nin ev hizmetine ilişkin olarak iki hukuk dalındaki bu farklı kabullerinin sebebi olarak, İş Kanunu'nda yer alan istisnayı dar yorumlaması gösterilebilir⁸⁶. Nitekim Yargıtay bu durumu ev hizmetine ilişkin uyuşmazlıklarındaki kararlarında ifade etmiştir.

Konuya ilişkin bir karara göre, “...Diğer taraftan İş Kanunu kapsamında kalmayan işler, işveren veya işçi ile ilgili hükümler, istisnai hükümlerdir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu'nun 23.05.1960 gün, 11-10 sayılı ve 10.05.1974 gün, 3-44 sayılı kararları uyarınca, özellikle iş hukukunda istisnai hüküm genişletilerek değil, dar yorumlanması gerekir. İşçiler yararına düzenlenen hükümlerin, işçiler yararına yorumlanması asıldır.”⁸⁷.

Yüksek Mahkeme İş Hukuku'na ilişkin uyuşmazlıklarda İş Kanunu'nun istisnalar maddesini dar yorumlayarak, daha fazla çalışma türünü İş Kanunu şemsiyesi altına almaya çalışmaktadır⁸⁸. Bu nedenle de Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından ev hizmeti olarak kabul edilen hasta, yaşlı, çocuk bakıcılığını İş Hukuku bakımından ev hizmeti olarak kabul etmemekte ve bu kimselerin İş Kanunu kapsamında olduğunu belirtmektedir. Sosyal Güvenlik Hukuku'na ilişkin uyuşmazlıklarda ise uluslararası düzenlemelerden hareket etmekte⁸⁹ ve ev hizmeti kavramını geniş yorumlamaktadır. İş hukuku bakımından eve yönelik işler olarak kabul edilen işler, Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından ise ev halkının ihtiyaçlarına yönelik işler olarak daha geniş yorumlanmaktadır⁹⁰. Nitekim çıkarılan Tebliğ de Yargıtay'ın uygulaması ile uyumlu olarak çıkarılmış ve uygulama pozitif düzenlemeye dönüşmüştür⁹¹. Aynı kavramın

⁸⁶ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1139.

⁸⁷ Yarg. 9. HD., 15.11.2016, E. 2016/30168, K. 2016/20156, www.kanunum.com (12 Eylül 2017). Aynı yönde kararlar için bkz. Yarg. 9. HD., 06.11.2014, E. 2014/24263, K. 2014/33093, www.kanunum.com (12 Eylül 2017); Yarg. 9. HD., 12.04.2016, E. 2016/5849, K. 2016/9149, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası (18 Eylül 2017).

⁸⁸ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1139.

⁸⁹ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1139.

⁹⁰ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1139, 1140.

⁹¹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 97.

farklı hukuk dallarındaki bu farklılıklarının giderilmesinin yerinde olacağı ifade edilebilir.

IV. EV HİZMETİNİN BENZER ÇALIŞMALARDAN AYIRT EDİLMESİ

A. GENEL OLARAK

Ev hizmeti evde yapılmakla birlikte evlerde yapılan tüm işler ev hizmeti olarak nitelendirilemez. Nitekim işin yapıldığı ya da hizmetin görüldüğü yerin ev olduğu farklı çalışma tipleri de bulunmaktadır. Özellikle işletmeler arası rekabetin artması, teknolojinin gelişmesi gibi nedenlerle klasik istihdam modelinden uzaklaşmakta ve yeni çalışma türleri yaygınlık kazanmaktadır⁹². Bir kimse evde bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışabileceği gibi iş sözleşmesi olmaksızın kendi adı ve hesabına da çalışabilir⁹³. Hangi çalışmanın ev hizmeti olarak adlandırılacağı, uygulanacak kuralların belirlenmesi açısından da önem arz etmektedir. Bu sebeple de ev hizmeti kavramının evde yapılan diğer çalışmalardan ayırt edilmesi gerekmektedir.

B. EVDE HİZMET SÖZLEŞMESİNDEN FARKI

İş hukuku işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunu işverene sıkı bir bağımlılık içinde, işverenin mekânsal ve coğrafi olarak sınırları çizilmiş olan işyerinde, tam gün süre ile çalışarak yerine getirmesi esasına dayanmaktadır. Bu çalışma modeline klasik ya da tipik istihdam modeli adı verilmektedir⁹⁴. Son yıllardaki ekonomik ve teknolojik gelişmeler ve değişimler, küreselleşme, işletmeler arası rekabetin artması, maliyeti düşürme gibi nedenlerle klasik

⁹² Süzek, İş Hukuku, s. 239; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 151; E. Murat Engin, “Türk İş Hukukunda Evde Çalışma”, **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan**, Ankara: Kamu İş, 2000, s. 269; Kandemir, Evde Çalışma, s. 143; Korkmaz/Alp, s. 110; Dulay, s. 7; Kandemir, s. 24; Büşra Abbas, “Atipik Bir Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma”, **LİSGHD**, Cilt.13, Sayı. 52 (2016), s. 2008; Senyen Kaplan, s. 60.

⁹³ Bir kimse evde eser, iş ya da satım sözleşmesi ile kazanç elde edebilir, Sözer, s. 106.

⁹⁴ Hamdi Mollamahmutoğlu, **Hizmet Sözleşmesi**, Ankara 1995, s. 47; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 485; Dulay, s. 6; Kandemir, s. 21; Nurşen Caniklioğlu, “Atipik İstihdam Modeli ile Çalışanların - Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, **İKÜHFD Özel Sayı**, Cilt. 15, Sayı. 1, (2016), s. 2/31, www.jurix.com.tr, (21 Ekim 2017); Oğuz Karadeniz, “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2011/2, s. 84; Akyiğit, s. 448; Engin, s. 269; Kandemir, Evde Çalışma, s. 144; Elif Şen, “Evde Hizmet Sözleşmesi”, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Sayı.10, Yıl.5 (Aralık 2017), s. 477.

istihdam modelinden uzaklaşmakta⁹⁵, bunun sonucu olarak da çalışma şekli, çalışma süresi, işyeri, işverene bağımlılık unsurları değişmekte tipik istihdam modeli dışında çalışma türleri ortaya çıkmaktadır⁹⁶. Tipik istihdam modelinden çeşitli açılardan farklılık gösteren bu çalışma türü atipik istihdam ya da atipik iş ilişkisi olarak adlandırılmaktadır⁹⁷. Evde çalışma, evde tele çalışma, ödünç iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma gibi çalışma biçimleri atipik iş ilişkilerine örnek olarak gösterilebilir⁹⁸.

Atipik bir çalışma şekli olan ve “ev sanayii”, “eve iş verme”, “ev çalışması”⁹⁹ olarak da adlandırılan evde çalışma ilk defa 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun evde hizmet sözleşmesi başlığını taşıyan üçüncü ayırımında düzenlenmiştir¹⁰⁰. TBK m. 461’de hizmet sözleşmesinin özel bir türü olan evde hizmet sözleşmesi tanımlanmıştır. Anılan hükme göre evde hizmet sözleşmesi, “...işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir.”.

Evde hizmet sözleşmesinde, işçi doğrudan denetim ve gözetimi altında olmadığı işvereni tarafından verilen işi, kendi evinde ya da kendisinin belirlediği bir yerde, ücret karşılığında yalnız veya aile bireyleri ile görmektedir¹⁰¹. Tarihi oldukça

⁹⁵ Süzek, İş Hukuku, s. 239; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 151; Karadeniz, Atipik Çalışan Kadınlar, s. 85; Dulay s. 7; Kandemir, Evde Çalışma, s. 143; Akyiğit, s. 448; Kandemir, s. 24; Engin, s. 269; Abbas, s. 2008.

⁹⁶ Kandemir, s. 24; Dulay, s. 7; Akyiğit, s. 448; Korkmaz/Alp, s. 110; Burhan Özdemir “Ev Çalışması”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt.4, Sayı. 2 (Haziran 1999), s. 127; Engin, s. 270.

⁹⁷ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 485; Karadeniz, Atipik Çalışan Kadınlar, s. 84; Dulay, s. 7; Akyiğit, s. 448; Özdemir, s. 127; Kandemir, s. 24; Şen, s. 477.

⁹⁸ Kandemir, Evde Çalışma, s. 143; Karadeniz, Atipik Çalışan Kadınlar, s. 84; Akyiğit, s. 448; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 358, 485; Kandemir, s. 24; Dulay, s. 7; Engin, s. 269; Aybüke Karaca, “Türk Borçlar Kanunu’nda Evde Hizmet Sözleşmesi”, **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt.5, Sayı.2, s. 372; Şen, s. 477.

⁹⁹ Öner Eyrenci ve Kadriye Bakırcı, **Dünya’da ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme**, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2000, s. 24; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 470; Özdemir, s. 127; Kandemir, Evde Çalışma, s. 145; Dulay, s. 24; Kandemir, s. 74; Caniklioğlu, Atipik İstihdam, s. 2/31; Abbas, s. 2009.

¹⁰⁰ ILO 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 Sayılı Tavsiye ararı ile evde çalışma düzenlenmiştir. Sözleşme ve tavsiye kararında evde çalışma kavramı için bkz. Eyrenci/Bakırcı, s. 24.

¹⁰¹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 470; Kandemir, s. 76; Dulay, s. 123; Kandemir, Evde Çalışma, s. 146; Özdemir, s. 129; Engin, s. 274; Okur, s. 19; Civan, Evde Çalışma, s. 528; Senyen Kaplan, s. 103.

eskilere dayanan¹⁰² evde çalışma, işin işverenin işyerinde özellikle de fabrikada görüldüğü klasik istihdam modelinden ayrılmaktadır¹⁰³. Zira işçi, iş görme borcunu evinde ya da kendi belirlediği bir yerde yerine getirmektedir. Bunun sonucu olarak evde çalışan işçi, işverenin doğrudan denetimi ve gözetimi altında değildir¹⁰⁴. İşçi çalışma saatlerini işverenin denetleme imkânı olmadığı için kendisi belirleyebilir¹⁰⁵. Evde çalışan işçi çalışma saatlerini kendisi belirlese de TBK m. 463/1 uyarınca işe işveren tarafından belirlenen zamanda başlamak ve bitirmekle yükümlüdür¹⁰⁶. Evde hizmet sözleşmesinde işçiye verilen ücret genellikle parça başına ücret olmaktadır¹⁰⁷. Evde çalışmanın tipik iş iş sözleşmesinden ayrılan bir başka noktası ise, iş sözleşmesinde işçinin yapılan işin sonucundan sorumlu olmaması karşısında evde çalışmada işçinin tıpkı eser sözleşmesindeki yüklenici gibi sorumlu tutulmasıdır¹⁰⁸. Oysa iş sözleşmesinde kural olarak işçi yapılan işin sonucundan sorumlu değildir¹⁰⁹. İşçinin iş sonucuna ilişkin sorumluluğunun yansımaları¹¹⁰ olarak TBK m. 463/2 hükmü uyarınca işçinin kusuru ile görülen işin ayıplı olması ve bu ayıbın da giderilebilir ayıp olması durumunda işçi masrafları kendisine ait olmak üzere ayıbı giderecektir.

¹⁰² Engin, s. 269; Eyrenci/Bakırcı, s. 7; Süzek, İş Hukuku, s. 281; DİSK Birleşik Metal İşçileri Sendikası, **Ev Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeleri**, İstanbul 2003, s. 14; Dulay, s. 8; Kandemir, s. 74; Özdemir, s. 128; Okur, s. 19; Kandemir, Evde Çalışma, s. 144; Civan, Evde Çalışma, s. 527; Abbas, s. 2009.

¹⁰³ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 470; Kandemir, s. 74; Dulay, s. 23; Kandemir, Evde Çalışma, s. 144; Özdemir, Burhan, s. 127; Engin, s. 277; Enver Gülver, “Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine”, Prof. Dr. Berin Ergin’e Armağan, **İÜHF**, Cilt.22, Sayı.2 (2014), s. 104; Nihat Yavuz, **Türk Borçlar Kanunu Şerhi**, Cilt.2, 2. Bası, Ankara: Adalet Yayınevi 2015, s. 2444; Civan, Evde Çalışma, s. 527; Abbas, s. 2024.

¹⁰⁴ Gülver, s. 104; Akyiğit, s. 453; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 470; Korkmaz/Alp, s. 123; Süzek, İş Hukuku, s. 282; Kandemir, Evde Çalışma, s. 145; Dulay, s. 81; Kandemir, s. 76; Cevdet Yavuz, **Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, 9. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayım, 2014, s. 976; Karaca, s. 375; Abbas, s. 2012.

¹⁰⁵ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 470; Gülver, s. 104, Korkmaz/Alp, s. 123; Dulay, s. 100; Kandemir, s. 78; Engin, s. 271; Kandemir, Evde Çalışma, s. 149; Abbas, s. 2024.

¹⁰⁶ Kandemir, s. 78; Engin, s. 271; Kandemir, Evde Çalışma, s. 149; Yavuz, Nihat, s. 2444. Evde hizmet sözleşmesinde işçi işe zamanında başlamamış ve söz konusu gecikme nedeniyle işin zamanında bitirilmesi mümkün değilse bu durumda öğretide işverenin sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği kabul edilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Gülver, s. 111; Yavuz, Nihat, s. 2445; Şen, s. 497.

¹⁰⁷ Kandemir, Evde Çalışma, s. 146; Dulay, s. 101; Kandemir, s. 76; Özdemir, s. 129; Engin, s. 282; Okur, s. 20; Gülver, s. 104; Yavuz, Nihat, s. 2446; Fatih Uşan, **Parça Başı Ücret**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2003, s. 61; Eyrenci/Bakırcı, s. 11; Şen, s. 480.

¹⁰⁸ Gülver, s. 104; Kandemir, Evde Çalışma, s. 149; Korkmaz/Alp, s. 124; Dulay, s. 142; Kandemir, s. 78; Engin, s. 272; Yavuz, Cevdet, s. 979; Yavuz, Nihat, s. 2444; Karaca, s. 385.

¹⁰⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 153; Tunçomağ/Centel, s. 50; Narmanlioğlu, s. 178; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 345; Korkmaz/Alp, s. 111; Akyiğit, s. 429; Kandemir, s. 79; Engin, s. 272.

¹¹⁰ Dulay, s. 142.

Evde çalışan kimsenin evde hizmet sözleşmesinden doğan iş görme borcunu evinde yerine getirmesi, çalışma saatlerini kendisinin belirlemesi, işin sonucundan sorumlu tutulması gibi nedenler işveren ile arasındaki, iş sözleşmesinin diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran önemli unsuru, bağımlılığın azalmasına neden olmaktadır¹¹¹. Bu nedenle evde bu şekilde çalışan kimselerin İş Hukuku bağlamında işçi olup olmadığı uzun süre öğretilerde tartışılmıştır¹¹². İş sözleşmesinin varlığından söz edebilmek için işin mutlaka işverenin işyerinde görülmesi gerekmediği¹¹³ gibi, bağımlılık unsurunun zayıflaması da bir çalışma ilişkisinin iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesine engel değildir¹¹⁴. Evde hizmet sözleşmesi için iş sözleşmesinin bağımlılık unsuru daha esnek biçimde aranacak ve evde hizmet sözleşmesi ile çalışan kimse, işverenin emir ve talimatı uyarınca iş görüyorsa işçi olarak kabul edilecektir¹¹⁵. Ayrıca evde hizmet sözleşmesi ile çalışan kimse de işverenin iş organizasyonunda işveren yararına

¹¹¹ Süzek, İş Hukuku, s. 282; Korkmaz/Alp, s. 123; Akyiğit, s. 453; Dulay, s. 99; Kandemir, s. 78; Özdemir, s. 130; Okur, s. 20; Gülver, s. 104; Kandemir, Evde Çalışma, s. 150. Nitekim genel hizmet sözleşmesinden farklı olarak bağımlılık unsuruna evde hizmet sözleşmesinin tanımlandığı TBK m. 461’de yer verilmemiştir. Öğretilerde bu farklılığın evde hizmet sözleşmesinde bağımlılık unsurunun zayıflamasından kaynaklandığı ve evde çalışmada bağımlılık unsurunun klasik iş sözleşmelerine göre daha esnek bir biçimde aranması gerektiği ifade edilmektedir, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 474; Gülver, s. 105; Dulay, s. 123; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Ders Kitabı, s. 147.

¹¹² Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 470; Süzek, İş Hukuku, s. 282; Dulay, s. 111; Gülver, s. 105; Kandemir, s. 79; Özdemir, s. 130; Engin, s. 277; Okur, s. 20; Karadeniz, Atipik Çalışan Kadınlar, s. 108. Yavuz, Nihat, s. 2446. Öğretilerde, evde çalışmanın hukuki niteliğine ilişkin olarak evde çalışmanın özel olarak düzenlenmemesi nedeni ile evde çalışmanın istisna akdi hükümlerine tabi olduğu; atipik bir iş sözleşmesi olduğu ve kişisel bağımlılık zayıflamakla birlikte iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Dulay, s. 110 vd.; Gülver, s. 105; Karaca, s. 375,376.

¹¹³ Tunçomağ/Centel, s. 69; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 151; Süzek, İş Hukuku, s. 282; Mollamahmutoğlu, s. 358; Narmanlioğlu, s. 98; Korkmaz/Alp, s. 110; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. Ders Kitabı, s. 109; Dulay, s. 98; Akyiğit, s. 66; Kandemir, s. 80; Yavuz, Cevdet, s. 977. İşin işverenin işyerinde görülmesi, işçi ile işveren arasındaki bağımlılığın belirlenmesi için öncelerde aransa da yeni çalışma türlerinin ortaya çıkması ile bu kriter bağımlılığın belirlenmesi için yeterli değildir. Günümüzde bağımlılık unsuru daha esnek bir ölçüt olan “işin işverene ait iş organizasyonu içinde ve işveren yararına yapılması”dan hareketle tespit edilmektedir, Süzek, İş Hukuku, s. 240; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 152; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 359; Akyiğit, s. 70; Korkmaz/Alp, s. 123; Dulay, s. 96; Kandemir, s. 70 vd.; Engin, s. 271; Kandemir, Evde Çalışma, s. 150; Karadeniz, Atipik Çalışan Kadınlar, s. 109; Senyen Kaplan, s. 60.

¹¹⁴ Süzek, İş Hukuku, s. 240; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 357 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 152; Narmanlioğlu, s. 172; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 60; Dulay, s. 98; Korkmaz/Alp, s. 110; Akyiğit, s. 430; Kandemir, s. 80; Civan, Evde Çalışma, s. 549; Şen, s. 482; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Ders Kitabı, s. 109. İşin evde ve işverenin gözetim ve denetiminden uzakta yapılması bağımlılık unsuruna olumsuz etki etmeyecektir, Karadeniz, Atipik Çalışan Kadınlar, s. 109.

¹¹⁵ Dulay, s. 118; Okur, s. 20; Kandemir, Evde Çalışma, s. 151; Yavuz, Cevdet, s. 976; Yavuz, Nihat, s. 2446; Civan, Evde Çalışma, s. 546; Karaca, s. 383. Özdemir, işverenin denetiminin yoğun olduğu durumlarda evde çalışan ile işveren arasında iş ilişkisi olduğunu ifade etmiştir, Özdemir, Burhan, s. 146.

çalışmaktadır¹¹⁶. Gerek evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin TBK’ da yer alması gerekse de evde hizmet sözleşmesi ile çalışanların İş Kanunu’nun istisnaları düzenleyen m. 4’te yer almaması nedeni ile bu tartışmaların sona erdiği ve evde hizmet sözleşmesi ile çalışan kimselerin işçi olarak kabul edilebileceği ifade edilmektedir¹¹⁷. Nitekim kanun koyucu evde hizmet sözleşmesini hizmet sözleşmesi başlığı altında özel bir hizmet sözleşmesi olarak düzenlemiştir¹¹⁸. Bu anlamda evde hizmet sözleşmesi ile çalışanlar bir işverene bağlı olarak hizmet sözleşmesi ile çalışması nedeni ile Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı olacaktır¹¹⁹.

Evde çalışma kişilere evden çıkmadan çalışma ve ücret alma imkânı sağladığı için genel olarak kadınlar ve engelliler tarafından tercih edilmektedir¹²⁰. Evde çalışma daha çok tekstil ve hazır giyim alanında yoğunlaşmış olmakla birlikte son yıllarda reklamcılık, çeviri, proje ve tasarıma dayalı işler¹²¹, programcılık gibi fikir ağırlıklı işlerde de evde çalışma görülmektedir¹²². Evde çalışmaya örnek olarak bir bluz ya da giysi üzerine boncuk işleme, üretilen giysilerin düzeltimi, halı-kilim dokuma,

¹¹⁶ Süzek, İş Hukuku, s. 282; Korkmaz/Alp, s. 123; Akyiğit, s. 291’de yer alan Yarg. 9.HD., 08.06.2000, E. 2000/4584, K. 2000/4611 sayılı karar; Dulay, s. 97; Civan, Evde Çalışma, s. 546; Karaca, s. 383. Evde çalışanların bağımsız girişimci özelliklerini göstermediği sürece somut olayın şartlarına göre işverenin iş organizasyonu içinde kabul edilebileceği ifade edilmektedir, Kandemir, s. 80; Kandemir, Evde Çalışma, s. 151; Karadeniz, Atipik Çalışan Kadınlar, s. 108.

¹¹⁷ Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., 08.11.2016, E. 2016/24670, K. 2016/19553, www.legalbank.net (02 Mayıs 2018). Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, İş Hukuku, s. 283; Korkmaz/Alp, s. 123; Akyiğit, s. 453; Karaca, s. 377. Evde çalışanların İş Kanunu kapsamında olmadığına ifade edilmesi pek de mümkün değildir, Karadeniz, Atipik Çalışan Kadınlar, s. 109; Abbas, s. 2017. Yazar, ilk etapta iş sözleşmesi olarak nitelendirilemeyecek bir çalışma olan evde çalışmanın, kanuni bir faraziye oluşturularak iş sözleşmesinin uygulama alanına sokulduğunu ifade etmektedir, Gülver, s. 106. Evde çalışma İş Kanunu m. 4’te yer alan ev hizmetlerinde çalışma ile yapılan iş ve taraflar bakımından benzerlik taşımadığı için İş Kanunu kapsamında olmadığı söylenemez, Keskin, s. 216. Bu anlamda dikkat edilmesi gereken husus çalışmanın İş Kanunu m. 4/1 (d) bendi kapsamında olup olmadığıdır, Şen, s. 494; Abbas, s. 2017. Aksi yönde bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 477; Tunçomağ/Centel, s. 38; Engin, s. 275. Kanunda evde hizmet sözleşmesine ilişkin hüküm bulunmayan hallerde TBK hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinin uygulama alanı bulacağı ifade edildiği için bu kimseler İş Kanunu hükümleri uygulanmaz, Senyen Kaplan, s. 105. Gerek TBK m. 469 hükmü gereği gerekse de evin İş Kanunu kapsamında bir işyeri olmaması nedeniyle evde hizmet sözleşmesi ile çalışanlar İş Kanunu kapsamında değildirler, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Ders Kitabı, s. 148.

¹¹⁸ Gülver, s. 106; Kandemir, s. 87.

¹¹⁹ Caniklioğlu, Atipik İstihdam, s. 3/31; Sözer, s. 105; Abbas, s. 2032, 203. Karadeniz, Atipik Çalışan Kadınlar, s. 109. Evde hizmet sözleşmesi ile çalışanların sigortalılıkları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Caniklioğlu, Atipik İstihdam, s. 3/31-5/31.

¹²⁰ Kandemir, Evde Çalışma, s. 147; Korkmaz/Alp, s. 123; Dulay, s. 99; Kandemir, s. 76; Uşan, Parça Baş Ücret, 62-63.

¹²¹ Dulay, s. 143; Gülver, s. 106.

¹²² Süzek, İş Hukuku, s. 281; Korkmaz/Alp, s. 123; Kandemir, s. 75; Okur, s. 20; Kandemir, Evde Çalışma, s. 145; Civan, Evde Çalışma, s. 528; Şen, s. 475.

lokantalara ev yemekleri ya da erişte yapma¹²³, ayıklama, soyma, nikah şekeri hazırlama verilebilir¹²⁴. TBK m. 461'in gerekçesinde işçinin kendi evinde çalışarak bir mağazaya çeyiz, yatak örtüleri, giysiler dikip vermesi, kendisine teslim edilen ürünleri paketlemesi durumları evde hizmet sözleşmesine örnek olarak gösterilmiştir¹²⁵.

Evde hizmet sözleşmesi ya da evde çalışma ile ev hizmeti evde görülmekle birlikte birbirlerinden farklı kavramlardır¹²⁶. Evde hizmet sözleşmesinde işçi, işverene üretimde kullanılacak ya da piyasaya sürülebilecek bir iş sonucu teslim etmekle yükümlüdür¹²⁷. Ev hizmetinde ise işçi işverenin evinin gündelik işlerini yapmaktadır¹²⁸. Aynı şekilde evde çalışmada işçinin yaptığı iş ya da gördüğü hizmet sonucu işveren bir gelir elde etmekteyken, ev hizmetinde çalışan kimsenin gördüğü hizmet sonucu işveren gelir elde etmemektedir¹²⁹. Nitekim ev hizmetinde çalışan kimseler normalde işveren tarafından yapılacak fakat işverenin çalışması ya da başka bir nedenle yapamayacağı evin gündelik işlerini yapmaktadır. Ev hizmetinin evde çalışmadan başka bir farkı ise, evde çalışma işçinin iş sözleşmesinden doğan borcunu genellikle kendi evinde ya da kendi belirlediği bir yerde görmekte iken; ev hizmetinde işçi iş sözleşmesinin konusu olan hizmeti işverenin evinde görmektedir¹³⁰. Nitekim ev hizmetinde iş sözleşmesinin konusu işverenin ev işlerinin görülmesidir. Pastane sahibi işverenin pastanesinde satılmak üzere pasta, poğaça gibi ürünlerin kendi evinde yapımını üstlenen işçi evde çalışma yapan ya da evde hizmet sözleşmesinin tarafı olan işçidir. Fakat işverenin evinde yemek yapılması ise ev hizmetidir¹³¹.

¹²³ Gülver, s. 106.

¹²⁴ Dulay, s. 143; Gülver, s. 106. Daha fazla evde çalışma örnekleri için bkz. DİSK, Ev Eksenli Çalışanlar, s. 18,19; Eyrenci/Bakırcı, s. 10; Kandemir, Evde Çalışma, s. 145; Karaca, s. 373; Civan, Evde Çalışma, s. 528.

¹²⁵ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu Gerekçesi, www.kanunum.com (30 Ekim 2017); Yavuz, Cevdet, s. 975; Yavuz, Nihat, s. 2448.

¹²⁶ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 470; Gülver, s. 107; Dulay, s. 24; Kandemir, s. 84; Okur, s. 19; Kandemir, Evde Çalışma, s. 155; Yavuz, Nihat, s. 2444; Civan, Evde Çalışma, s. 529; Demir, Müslim, s. 584; Keskin, s. 216; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 147, 148.

¹²⁷ Gülver, s. 104; Dulay, s.142; Kandemir, Evde Çalışma, s. 158. Ayrıca TBK m. 463/1'de işçinin çalışmanın sonucunu işverene teslim etmekle yükümlü olduğu ifade edilmiştir.

¹²⁸ Kandemir, Evde Çalışma, s. 155; Dulay, s. 25; Kandemir, s. 84; Gülver, s. 107; Yavuz, Nihat, s. 2444; Civan, Evde Çalışma, s. 529.

¹²⁹ Ramirez-Machado, s. 12; Gökçek Karaca/Kocabaş, s. 164; Manav, s. 512; Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe, s. 46.

¹³⁰ Gülver, s. 107; Kandemir, Evde Çalışma; s. 155; Dulay, s. 144; Kandemir, s. 84.

¹³¹ Benzer örnek için bkz. Gülver, s. 107; Civan, Evde Çalışma, s. 529.

C. EVDE BAĞIMSIZ ÇALIŞMADAN FARKI

Bir kimse evde bir işverene bağlı olarak iş sözleşmesi ile çalışabileceği gibi işverene bağlı olmaksızın bağımsız olarak da çalışabilir¹³². Bu durumda evde bağımsız çalışma söz konusu olacaktır. Fakat bağımsız çalışma İş Hukuku'nun konusunu oluşturmaz. Zira iş hukukunun konusunu bağımlı olarak çalışanlar başka bir deyişle işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi oluşturur¹³³. Evde bu şekilde çalışan kimseler iş sözleşmesi ile çalışmadıkları için işçi olarak nitelendirilemezler ve İş Hukuku'nun konusunu oluşturmazlar¹³⁴. Evde bağımsız çalışmada bir kimse evinde birtakım ürünler üretmekte ve bunları kendi ad ve hesabına piyasada satmaktadır¹³⁵. Evde bağımsız çalışan kimse kendi ürettiği ürünü kendisi piyasaya çıkararak satmakta, müşterilerini seçme ve ürünün fiyatını belirleme yetkisine sahip olmakta, işletme riskini taşımaktadır¹³⁶. Kendisine gelen teklifi işini kaybetme riski olmaksızın reddetme olanağı bulunmaktadır¹³⁷. Bu nedenle de bu kimseler bağımsız birer girişimci niteliğini taşırlar¹³⁸. Üretimde kullandığı malzemeleri kendisi temin eden, kendisine ait bir müşteri çevresi bulunan, işletme riskini taşıyan bir kimsenin işçi olarak nitelendirilebilmesi mümkün değildir¹³⁹.

Kendine ait bir dükkânı bulunan terzinin bağımsız çalışan olduğu şüphesizdir. Eğer bu kimse terzi dükkanını kapatır ve işlerini evde yapmaya başlarsa bu durumda evde çalışan bağımsız çalışan kimse olacaktır¹⁴⁰. Salt terzinin işini evde yapması onu evde çalışan haline getirmeyecektir. Zira bu kimse işletme riskini taşımakta, müşterilerini kendisi seçmekte ve ürünün fiyatını kendisi belirleyerek doğrudan

¹³² Dulay, s. 99; Civan, s. 529.

¹³³ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 5; Süzek, İş Hukuku, s. 1; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 1; Tunçomağ/Centel, s. 1; Narmanlioğlu, s. 4; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 1; Korkmaz/Alp, s. 23; Akyiğit, s. 47; Kandemir, 63; Senyen Kaplan, s. 1.

¹³⁴ Süzek, İş Hukuku, s. 283; Korkmaz/Alp, s. 123, 124; Gülver, s. 107.

¹³⁵ Gülver, s. 107; Dulay, s. 25.

¹³⁶ Süzek, İş Hukuku, s. 283; Korkmaz/Alp, s. 123; Dulay, s. 82; Engin, s. 275; Gülver, s. 107; Civan, Evde Çalışma, s. 547.

¹³⁷ Bağımsız çalışmanın tespiti için söz konusu kriter için bkz. Dulay, s. 83; Narmanlioğlu, s. 169, dn., 21; Süzek, İş Hukuku, s. 243.

¹³⁸ Korkmaz/Alp, s. 124; Dulay, s. 83; Engin, s. 275; Civan, Evde Çalışma, s. 547.

¹³⁹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 361; Süzek, İş Hukuku, s. 241; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 153; Narmanlioğlu, s. 172, dn. 31; Kandemir, Evde Çalışma, s. 151; Dulay, s. 82; Kandemir, s. 73.

¹⁴⁰ Gülver, s. 107. Benzer örnek için bkz. Civan, Evde Çalışma, s. 551.

tüketiciye arz etmektedir¹⁴¹. Aynı terzinin evinde işverenin üretmiş olduğu giysilerin ya da kumaşların üzerine boncuk işlemesi durumunda ise evde bağımlı çalışma yani evde hizmet sözleşmesi söz konusu olacaktır.

Ev hizmetinde çalışan kimseler iş sözleşmesi ile işverenin evinin gündelik işlerini yapmalarına rağmen İş Kanunu m. 4 uyarınca İş Kanunu uygulaması dışındadırlar. Ev hizmetinde çalışan kimse ile evde bağımsız çalışan arasındaki en temel fark evde bağımsız çalışan kimselerin iş sözleşmesi ile çalışmaması ve bu kimselerin girişimci sıfatını taşımasıdır. Bunun dışında ev hizmeti yapan kimse ile evde bağımsız çalışan kimsenin yaptıkları işler de birbirinden farklıdır. Ev hizmeti evin gündelik işleyişine yönelik işler iken, evde bağımsız çalışmada bir işyerinde meydana getirilecek iş evde yapılmaktadır.

¹⁴¹ Evde bağımlı çalışmada “ürünü doğrudan tüketiciye ya da pazara arz etme” ölçütü için bkz. Kandemir, Evde Çalışma, s. 150; Özdemir, s. 130-131; Gülver, s. 106.

İKİNCİ BÖLÜM

EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARA İLİŞKİN ULUSAL VE ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

I. ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

2011 yılına gelince kadar özel olarak ev hizmetlerinde çalışan işçilere ilişkin uluslararası bir düzenlemenin varlığından söz edilemez. Fakat önemle ifade etmek gerekir ki her insan, insan olması nedeniyle bazı haklara sahiptir¹⁴² ve söz konusu bu hakları kullanma bakımından eşittir.¹⁴³ Bu anlamda ev hizmetinde çalışan kimseler esasen Birleşmiş Milletler ve diğer örgütler tarafından hazırlanan insan hakları sözleşmeleri ile güvence altına alınan sosyal güvenlik, çalışma hakkı, sendikal haklar gibi haklara sahiptirler. Buradan hareketle uluslararası örgütler insan haklarına ilişkin değerlendirmelerinde çeşitli nedenlerle ev hizmetinde çalışanlara da yer vermişlerdir. Çalışmamızın bu bölümünde Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin olarak verdiği kararlar ve düzenlemeler ele alınacaktır.

A. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER

Uluslararası insan hakları hukukunda ev hizmetinde çalışan kimselere ilişkin olarak özel düzenlemeler bulunmasa da Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi gibi uluslararası organlar tarafından ev işçilerinin haklarına ilişkin birtakım değerlendirmelerde bulunulmuştur. Nitekim Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi¹⁴⁴ ev işçilerinin genel olarak ulusal yasaların kapsamı dışında tutulması nedeniyle Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar

¹⁴² Bülent Algan, **Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2007, s. 19; Kemal Gözler, **İnsan Hakları Hukuku**, Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım, 2017, s. 85.

¹⁴³ İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi m.1'de bu durum "Bütün insanlar onur ve haklar itibarıyla eşit doğarlar.", <http://www.danistay.gov.tr/upload/insanhaklarievrenselbeyannamesi.pdf>, (13 Ocak 2017).

¹⁴⁴ Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi tez kapsamında Komite olarak kullanılacaktır. Komite sözleşme maddelerinin yorumlanmasını kolaylaştırmak için hukuki olarak bağlayıcılığı bulunmayan genel yorum adı verilen bir faaliyette bulunmaktadır, Algan, s. 186; Mehmet Semih Gemalmaz, **Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş**, 6. Bası, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2007, s. 509.

Sözleşmesi (ESKHS) ile güvence altına alınmış olan sosyal ve ekonomik hakların yeterince korunmadığını ifade etmiştir¹⁴⁵.

Komite'nin hazırlamış olduğu bazı genel yorumlarda ev hizmetlerinde çalışan kimselere de yer verildiği görülmektedir. Komite 16 Sayılı Genel Yorumu'nda Sözleşme m. 8 ile düzenlenen sendikal haklar bakımından çoğu zaman bu haktan mahrum olan ev hizmetinde çalışan işçiler için üye devletlerin özel bir önem vermesi gerektiğini ifade etmiştir¹⁴⁶.

Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi m. 6'da düzenlenen çalışma hakkına ilişkin olan 18 Sayılı Genel Yorum ile devletlerin ulusal mevzuatlarında ev hizmetlerinde çalışan işçilere ilişkin düzenleme yapmaları gerektiği ifade edilmiştir. Komite ancak bu şekilde ev hizmetlerinde çalışan işçilerin diğer çalışanlar ile aynı korumaya sahip olacağını belirtmiştir¹⁴⁷. Sosyal güvenlik hakkının düzenlendiği ESKHS m. 9'a ilişkin olan 19 Sayılı Genel Yorum'da ise herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve üye devletlerin bu hakkın uygulanması bakımından birtakım zorluklarla karşılaşan ev hizmetinde çalışan kimselere özel bir önem vermesi gerektiği yer almaktadır¹⁴⁸.

Komite'nin genel yorumları arasında ev hizmetlerinde çalışan işçilerin en fazla bahsinin geçtiği, ESKHS m. 7'de düzenlenen adil ve elverişli çalışma koşulları hakkına ilişkin olan ve 2016 yılında çıkarılan 23 Sayılı Genel Yorum'dur. Yukarıda ifade edilen genel yorumlarda ev hizmetlerinde çalışan işçilerden bir kelime ya da cümle ile bahsedilirken, söz konusu genel yorumda birden fazla kez ev hizmetlerinde çalışanlara değinildiği görülmektedir. Genel yorumda öncelikle herhangi bir ayırım gözetmeksizin her çalışanın adil ve elverişli çalışma koşulları hakkına sahip olduğundan bahsedilmiş

¹⁴⁵ Martin Oelz, "The ILO's Domestic Workers Convention and Recommendation: A Window of Opportunity For Social Justice", **International Labour Review**, Volume.155, No.1, (2014), s. 150.

¹⁴⁶ UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General Comment No. 16: The Equal Right of Men and Women to the Enjoyment of All Economic, Social and Cultural Rights (Art. 3 of Covenant), 11 August 2005, E/C.12/2005/4, <http://www.refworld.org/publisher,CESCR,GENERAL,,43f3067ae,0.html> (14 Şubat 2018), p. 6.

¹⁴⁷ UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 18: The Right to Work (Art. 6 of the Covenant), 6 February 2006, E/C.12/GC/18, <http://www.refworld.org/publisher,CESCR,GENERAL,,4415453b4,0.html> (14 Şubat 2018), p. 4.

¹⁴⁸ UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 19: The Right to Social Security (Art. 9 of the Covenant), 4 February 2008, E/C.12/GC/19, <http://www.refworld.org/publisher,CESCR,GENERAL,,47b17b5b39c,0.html> (14 Şubat 2018), p. 10.

ve bu her çalışan kavramına ev hizmetinde çalışan işçilerin de dahil olduğu ifade edilmiştir¹⁴⁹. Genel yorumun taslak raporunda Sözleşme m. 7 kapsamına giren asgari ücret hakkının ev hizmetinde çalışan işçiler gibi savunmasız alanlarda çalışan işçilere de koruma sağlaması ve onların da yararlanmasına imkân sağlanması gerektiği¹⁵⁰ ifade edilmiş fakat genel yorumda asgari ücrete ilişkin kısımda ev hizmetinde çalışan kişilere özel olarak yer verilmemiştir¹⁵¹.

Komite özel gruplar bakımından adil ve elverişli koşullarda çalışma hakkı başlığı altında ev hizmetlerinde çalışanlara da yer vermiş ve konuya ilişkin birtakım açıklamalarda bulunmuştur. Ev hizmetlerinde çalışan işçilerin emek piyasasında en düşük ücretli meslekler arasında yer aldığını ve genellikle sendikaya üye olma hakları olmaksızın, hatta bazı durumlarda köleliğe varan koşullara maruz kaldıklarını belirtmiştir. Komite ev hizmetinde çalışan işçilerin taciz ve şiddete karşı korumayı, yıllık ücretli izni, normal çalışma saatlerini ve diğer işçilerle eşit temelde haftalık ve günlük dinlenme sürelerini, asgari ücret korumasını, sosyal güvenlik hakkını içeren adil ve elverişli iş koşullarına ve herhangi bir cinsiyet ayrımcılığı olmaksızın ücret hakkına sahip olduğunu ifade etmiştir¹⁵². Bu anlamda ülkeler söz konusu bu hakkı ev hizmetlerinde çalışan işçilere tanımalı ve ev hizmetlerinde çalışan işçilerin şiddete maruz kalmaları durumunda başvurabilecekleri şikâyet yolu gibi sistemler ile ev hizmetlerinde çalışanların haklarının kullanılabilirliğini izlemek için iş denetimi gibi sistemler kurmalıdırlar¹⁵³. Aynı zamanda Komite adil ve elverişli çalışma koşulları hakkının sağlanabilmesi için üye devletlerin birtakım önlemler almakla yükümlü

¹⁴⁹ UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General Comment No. 23: Right to Just and Favourable Conditions of Work (Art. 7 of Covenant), 27 April 2016, E/C.12/GC/23, http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f23&Lang=en (14 Şubat 2018), p. 3.

¹⁵⁰ UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), Draft General Comment, Right to Just and Favourable Conditions of Work (Art. of Covenant), 20 January 2015, E/C.12/54/R.2, Virginia Bras Gomes and Renato Riberio Leao, <http://www.refworld.org/docid/5550a0b14.html> (14 Şubat 2018), p. 6, para. 26.

¹⁵¹ Genel yorumda olabildiğince tüm işçilere asgari ücretin uygulanacağı ve savunmasız alanların da bu duruma dahil olduğu ifade edilmiştir, CESCR, General Comment No. 23, p. 6, para. 23.

¹⁵² CESCR, General Comment No. 23, p. 13, para. 47/ (f).

¹⁵³ CESCR, General Comment No. 23, p. 13, para. 47/ (f). Komite çalışanların tüm haklarının denetleyebilmek için etkili bir iş denetim sistemi kurulmasından bahsetmiş ve bu sistemin ev hizmetlerinde çalışan işçileri de kapsamı gerektiğini belirtmiştir, CESCR, General Comment No. 23, p. 15, para. 57.

olduğunu ifade etmiştir. Devletlerin alacağı önlemler ev hizmetinde çalışan işçiler gibi özel önlemler gerektirebilecek kayıt dışı sektörü de kapsamalıdır¹⁵⁴.

Birleşmiş Milletler bünyesinde kurulmuş olan Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerin Haklarının Korunması Komitesi'nin 1 Sayılı Genel Yorumu göçmen ev işçileri ile ilgilidir¹⁵⁵. Söz konusu genel yorumda ev hizmetinde çalışan işçilerin özel evlerde çalışmaları nedeniyle işçi olarak görülmemelerinden ve bu nedenle de genel olarak ulusal yasalarda iş yasalarının koruması dışında bırakılmasından söz edilmiştir¹⁵⁶. Göçmen ev işçilerinin sorunlarının ifade edilmesinin ardından üye devletlere birtakım tavsiyelerde bulunulmuştur. Bu anlamda devletler göçmen ev işçilerinin haklarını ev işçileri için iyi iş çerçevesinde ele almalı ve ev işlerinde çalışan işçilerin diğer işçilerle aynı seviyede korunmaya sahip olmasını sağlamak için yasal düzenlemeler yapmalıdır¹⁵⁷. Ulusal yasalar ev işçilerine asgari ücret, çalışma saatleri, emekli hakları, gebelik ve sağlık sigortası bakımından sosyal güvenlik gibi konularda eşit koruma sağlamak için genişletilmelidir¹⁵⁸.

B. AVRUPA KONSEYİ

1. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyi'nin esas olarak iki temel insan hakları belgesi bulunmaktadır. Bu sözleşmelerden ilki daha önce kabul edilen ve esas olarak kişisel ve siyasal hakları

¹⁵⁴ CESCR, General Comment No. 23, p. 17, para. 59.

¹⁵⁵ Göçmen ev işçilerinden söz edilen bir başka uluslararası belge ise Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi'nin (CEDAW) göçmen ev işçilerine yönelik olan 26 Sayılı Genel Tavsiyesi'dir. Söz konusu tavsiye için bkz. (CEDAW), General Recommendation No. 26 on Women Migrant Workers, 5 December 2008, C/2009/WP.1/R, http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/GR_26_on_women_migrant_workers_en.pdf (14 Şubat 2018). Ev hizmetlerinde çalışan göçmen kimselerin hakları çalışma konumuzun kapsamı dışında kalması nedeniyle göçmen ev işçilerinin haklarına değinilmemiştir.

¹⁵⁶ UN Committee on the Protection of the Rights of all Migrant Workers and Member of the Their Families, General Comment No. 1 on Migrant Domestic Workers, 23 February 2011, http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CMW%2fC%2fGC%2f1&Lang=en (15 February 2018), p. 5, para. 19.

¹⁵⁷ UN Committee on the Protection of the Right of all Migrant Workers and Member of the Their Families, General Comment No. 1, p. 8, para. 37.

¹⁵⁸ UN Committee on the Protection of the Right of all Migrant Workers and Member of the Their Families, General Comment No. 1, p. 8, para. 38.

düzenleyen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)'dir¹⁵⁹. Diğeri ise ekonomik, sosyal ve kültürel hakları düzenleyen Avrupa Sosyal Şartı'dır¹⁶⁰. AİHS ile güvence altına alınmayan sosyal haklar Şart ile düzenlenmiştir¹⁶¹. Bu anlamda Şart'ın AİHS'nin sosyal haklar bakımından tamamlayıcısı, karşılığı olduğu ifade edilmektedir¹⁶².

Avrupa Sosyal Şartı çalışma yaşamına ilişkin olarak adil ücret hakkı (m. 4), çalışma hakkı (m. 1), adil çalışma koşulları hakkı (m.2), örgütlenme hakkı (m. 5), güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı (m. 3), çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkı (m. 8) ve sosyal güvenlik hakkı (m. 12) gibi hakları koruma altına almıştır¹⁶³. Bu anlamda Şart Avrupa Konseyi kapsamında sosyal hakları düzenleyen ilk ve temel belgedir¹⁶⁴. Avrupa Sosyal Şartı'nın denetim mekanizmasını oluşturan Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, taraf devletlerden iki yılda bir alınan raporları inceler ve üye devletlerin ulusal hukuklarının ve uygulamalarının Şart ile uyumlu olup olmadığı hususunda karar verir¹⁶⁵.

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi (ASHK) taraf devletlerin yasalarının ve uygulamalarının Şart'a uygunluğunun saptanması için devletlerin ASHK'ya sunmuş oldukları raporları incelerken, ev hizmetlerinde çalışan işçilerin ulusal yasaların kapsamı dışında bırakılmasının Şart'a uygunluğunu ele aldığı görülmektedir¹⁶⁶. Bu

¹⁵⁹ 04.11.1950 tarihinde onaylanan ve 03.09.1953 tarihinde yürürlüğe giren sözleşmeyi ülkemiz 04.11.1950 tarihinde imzalamış ve 10.03.1954 tarih ve 6366 sayılı Kanun ile onaylanmıştır. RG, 19.03.1954, 8662, İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Koruma Sözleşmesi ve Buna Ek Protokolün Tasdiki Hakkında Kanun.

¹⁶⁰ 18.10.1961 tarihinde kabul edilmiş ve 26.02.1965 yürürlüğe giren şartı ülkemiz 18.10.1961'de imzalamış ve 16.06.1989 tarihinde 3581 sayılı Kanun ile onaylamıştır. RG, 04.07.1989, 20215, Avrupa Sosyal Şartı'nın Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun. Avrupa Sosyal Şartı tez kapsamında Şart olarak kullanılacaktır.

¹⁶¹ Virginia Mantouvalou, "Labour Rights in The European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification For An Integrated Approach to Interpretation", **Human Rights Law Review**, Vol.13, No.3, (September 2013), <https://academic.oup.com/hrlr/article/13/3/529/595140>, (20 Şubat 2018), p. 3/27; Gülnur Erdoğan, "Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı", **TBBD**, Sayı.78 (Eylül-Ekim 2008), s. 123.

¹⁶² Algan, s. 211, Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi ile ESKHS arasındaki ilişkinin benzeri AİHS ile Şart arasında bulunmaktadır, Erdoğan, s. 128.

¹⁶³ Avrupa Sosyal Şartı'nın tam metni için bkz. <https://www.tbmm.gov.tr/komisyona/kefe/docs/sosyalsart.pdf>, (15 Şubat 2018).

¹⁶⁴ Algan, s. 210.

¹⁶⁵ Erdoğan, s. 134.

¹⁶⁶ Virginia Mantouvalou, "Human Rights for Precarious Workers: The Legislative Precariousness of Domestic Labour", **Comparative Labour Law and Policy Journal**, Vol.34, No.1, p. 147; Oelz, p. 151.

anlamda Komite, Şart m.2/5 ile güvence altına alınmış olan hafta tatili hakkının¹⁶⁷ ve yıllık ücretli izin hakkının ev hizmetinde çalışan işçileri de kapsadığını¹⁶⁸, ev hizmetlerinde çalışan işçilere bu hakları tanımayan ulusal hukukların Şart'a uygun olmadığını ifade etmiştir.

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi ev hizmetinde çalışan işçilerin de sağlık ve güvenlik yasalarının kapsamında olmasının Şart m. 3 ile güvence altına alınan sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları hakkının gereği olduğunu ifade etmiştir¹⁶⁹. Komite bu anlamda özel hanelerin de denetlenebileceğini, ev hizmetlerinde çalışanların haklarının işverenin özel hayatının gizliliğinden daha az önemli olmadığını ve denetmenlerin özel haneleri de denetleme yetkisinin olması gerektiğini ifade etmiştir¹⁷⁰. Aynı zamanda ev hizmetlerinin hafif iş olarak nitelendirilemeyeceğinden hareketle¹⁷¹ ASHK, Şart m. 3/1 ile güvence altına alınan asgari çalışma yaşının ev hizmetinde çalışan işçileri de kapsadığı ve aksi düzenlemenin Şart'ın ihlali anlamına geleceğini belirtmiştir¹⁷².

¹⁶⁷ European Committee of Social Rights, Conclusions XX-3, Greece, 5 December 2014, [\(17 Şubat 2018\); Conclusion 2007, Sweden, 31 October 2007, \[\\(17 Şubat 2018\\).\]\(http://hudoc.esc.coe.int/eng#{\)](http://hudoc.esc.coe.int/eng#{)

¹⁶⁸ European Committee of Social Rights, Conclusion 2011, Romania, 9 December 2011, [\(17 Şubat 2018\).](http://hudoc.esc.coe.int/eng#%7B%22tabview%22:%5B%22document%22%5D,%22ESCDcIdentifier%22:%5B%222011/def/ROU/7/7/EN%22%5D%7D)

¹⁶⁹ Council of Europe, **Digest of The Case Law of European Committee of Social Rights**, Conclusions XIV-2, Belgium, pp. 123-125, 1 September 2008, p. 212, para. 98; European Committee of Social Rights, Conclusions XX-2, United Kingdom, 6 June 2013, [\(15 Şubat 2018\); Conclusions XX-2, Spain, 6 December 2013, \[\\(15 Şubat 2018\\); Conclusions 2007, Cyprus, 31 October 2007, \\[\\\(15 Şubat 2018\\\); Conclusion XX-2, United Kingdom, 8 December 2017, \\\[\\\\(15 Şubat 2018\\\\); Conclusion 2017, Portugal, 8 December 2017, \\\\[\\\\\(15 Şubat 2018\\\\\); Lenia Samuel, **Fundamental Social Rights: Case Law of The European Social Charter**, 2. Edition, Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2002, p. 66; Oelz, p. 152.\\\\]\\\\(http://hudoc.esc.coe.int/eng#{\\\\)\\\]\\\(http://hudoc.esc.coe.int/eng#{\\\)\\]\\(http://hudoc.esc.coe.int/eng#{\\)\]\(http://hudoc.esc.coe.int/eng#{\)](http://hudoc.esc.coe.int/eng#{)

¹⁷⁰ Mantouvalou, Human Rights for Precarious Workers, p. 148.

¹⁷¹ Mantouvalou, Human Rights for Precarious Workers, s. 148; Samuel, s. 173.

¹⁷² European Committee of Social Rights, Conclusion 2006, Cyprus, 30 June 2006, [\(17 Şubat 2018\); Conclusions 2006, Romania, 30 June 2006, \[\\(17 Şubat 2018\\).\]\(http://hudoc.esc.coe.int/eng#{\)](http://hudoc.esc.coe.int/eng#{)

Ev hizmetlerinde genel olarak kadınların çalıştığı düşünülündüğünde çalışanların hamilelik gibi bazı özel durumlarda korunması gereği ortaya çıkmaktadır. ASHK'ya göre çalışan kadınların annelik durumunda korunmasının güvence altına alındığı m. 8'de yer verilen hamilelik izninin ev hizmetlerinde çalışan işçiler de dahil olmak üzere tüm işçilere uygulanması gerekmektedir¹⁷³. Komite buradan hareketle Şart m. 8 ile güvence altına alınan emzirme izninin ev hizmetlerinde çalışan işçilere tanınmamasının da Şart'a uygun olmadığı ifade etmiştir¹⁷⁴. ASHK kararları incelendiğinde, ev hizmetlerinde çalışan işçilerin mevzuatın kapsamı dışında bırakılamayacağı ve ev hizmetinde çalışan işçilerin haklarının korunması için ev hizmetinin özel durumunun dikkate alınarak düzenleme yapılması gerektiği görülmektedir¹⁷⁵.

2. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, önüne gelen bireysel başvurular ile ev hizmetinde çalışan kişilere ilişkin kararlar vermiştir. AİHM'in ev hizmetlerinde çalışan kimselere ilişkin kararları incelendiği durumda, başvuruçuların göçmen ev işçileri olduğu görülmektedir. AİHM'in ev hizmetlerinde çalışan kimselere ilişkin olarak vermiş olduğu kararlardan ilki Siliadin v. France davasına ilişkindir¹⁷⁶.

Başvuruya konu olayda pasaportu ve turist vizesi olan başvuruçuyu, evinde çalıştığı Bayan D. ile Fransa'ya gelmiştir. Bilet parası karşılanıncaya kadar ev işlerini yapması ve Bayan D'nin de başvuruçunun göçmenlik statüsünü düzenleyip ona okul bulacağı hususlarında anlaşmışlardır. Fakat zaman içinde bunların hiçbir

¹⁷³ European Committee of Social Rights, Conclusions XV-2, France, 31 December 2011,

¹⁷⁴ Council of Europe, Digest of The Case Law of European Committee of Social Rights, Conclusions XII-2, Spain, pp. 252, para. 274; Oelz, p. 152.

¹⁷⁵ Mantouvalou, Human Rights of Precarious Workers, p. 148.

¹⁷⁶ European Court of Human Rights, Case of Siliadin v. France, App. No. 73316/01, 26.07.2005, https://ec.europa.eu/antitrafficking/sites/antitrafficking/files/c.n._v._the_united_kingdom_1.pdf, (18 Şubat 2018); European Court of Human Rights, Kawogo v. The United Kingdom, App. No. 56921/09, (13 Eylül 2013).

gerçekleşmediği gibi başvuru ücretsiz olarak Bayan D'nin evinde ev işlerini yapmış ve pasaportuna işvereni tarafından el konulmuştur. İlerleyen zamanlarda işvereni başka bir kimseye ev işlerinde yardımcı olması amacı ile başvuru kiralamaştır. Başvuru için evde hayat kahvaltısı hazırlamak, çocukları giydirmek, okula bırakmak, ev işlerini yapmak için 07.30'da başlamaktadır. Tüm bunlara ek olarak başvuru aynı zamanda işverenin aynı binada ofis olarak kullandığı daireyi de temizlemekteydi. Başvuru yeni işverenin evinde haftanın yedi günü nadiren ayinlere katılmak için pazar günleri dışarıya çıkması haricinde tatili olmaksızın çalışmıştır.

Bir komşunun Fransız Modern Köleliğe Karşı Komitesine başvuru ile başvuru kurtarılarak işvereni aleyhine insanlık onuruna aykırılık ve işçinin emeğinden ücretsiz yararlanma nedeni ile dava açılmıştır. İlk derece mahkemesinin yedi ay ertelediği 20 aylık hapis cezası, 100.000 FRF para cezası ve başvuruya 100.000 tazminata hükmettiği kararı, Fransız Temyiz Mahkemesi tarafından işverenin insanlık onuruna aykırı hareket etmediği ve fakat işçinin emeğinden ücretsiz yararlanması nedeni ile yalnızca tazminata hükmedilme olarak bozulmuştur. Bunun üzerine başvuru Fransa aleyhine AİHS m. 4'te düzenlenen kölelik ve kulluk yasağını ihlal ettiği gerekçesi ile AİHM'e başvuruda bulunmuştur.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi m. 4/1'de kölelik ve kulluk yasağı, f. 2'de zorla çalıştırma yasağı düzenlenmiştir. Sözleşmede kölelik, kulluk ve zorla çalıştırma kavramlarının tanımı bulunmamaktadır. AİHM söz konusu başvuruyu incelerken, söz konusu kavramların tanımlarını yaparak aralarındaki ayrımı ortaya koymaya çalışmıştır. AİHM söz konusu kararda Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi'nin vermiş olduğu tavsiye kararlarından, 1956 tarihli Köleliğin, Köle Ticaretinin ve Köleliğe Benzer Kurum ve Uygulamaların Kaldırılmasına İlişkin Ek Sözleşme¹⁷⁷, 1926 tarihli Kölelik Sözleşmesi'nden¹⁷⁸ ve UÇÖ'nün 29 Sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi'nden yararlanmıştır. Mahkeme köleliği 1926 tarihli Kölelik Sözleşmesi'ni esas alarak tanımlamaktadır. Buna göre kölelik, üzerinde mülkiyet hakkına özgü hakların kısmen

¹⁷⁷ Ülkemiz söz konusu sözleşmeyi 28.06.1957 tarihinde imzalamış ve 27.12.1963 tarihli 361 Sayılı Kanun onaylanmıştır. RG, 06.01.1964, 11599, Kölelik, Köle Ticareti Köleliğe Benzer Uygulama ve Geleneklerin Ortadan Kaldırılmasına Dair Ek Sözleşme.

¹⁷⁸ 05.06.1933 tarihli ve 2273 sayılı Kanun ile onaylanmıştır. RG, 12.06.1933, 2425, Esaretin Men'i Hakkında 25 Eylül 1926 Tarihli Mukavele.

veya tamamen kullanılan şahsın statüsü ya da içinde bulunduğu durumdur¹⁷⁹. Söz konusu tanımdan hareketle olayda köleliğin söz konusu olmadığını ifade etmiştir¹⁸⁰. Kulluk ise reddetme özgürlüğü olmaksızın başkasına hizmet etme zorunluğu olarak ifade edilmiştir¹⁸¹. Başvuruya konu olayda başvurunun ilgili zaman zarfında yaptığı işler de dikkate alınarak, işverenin pasaportuna el koyması, göçmenlik statüsünün düzenlenmemesi nedeni ile polis tarafından tutuklanma korkusu yaşayan başvurunun bununla korkutularak çalışmaya zorlanması, çocuklar olmaksızın evden çıkmasına izin verilmemesi nedenleri ile başvurunun durumu kulluk olarak değerlendirilmiştir¹⁸².

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi zorla çalıştırmayı ise UÇÖ'nün 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi'nden hareketle, ceza tehdidi altında olan bir kimseden, kişinin rızası olmaksızın dayatılan iş ya da hizmet olarak tanımlamıştır¹⁸³. Başvuru konusu olayda, başvuru ceza tehdidi altına olmasa da yabancı bir ülkede hukuksuz olarak bulunmaktadır ve polis tarafından tutuklanma korkusu yaşamaktadır. Nitekim başvurunun başka bir seçeneği olmadığı için kendi iradesi olmaksızın çalıştığı ve bu çalışması karşılığında herhangi bir ücret almadığı açıktır. Bu bakımdan başvuru bakımından zorla çalıştırma da söz konusudur¹⁸⁴. AİHM başvuru bakımından AİHS m. 4 ile güvence altına alınmış olan kölelik ve zorla çalıştırma yasağının ihlal edildiğini hükme bağlamıştır.

Siliadin v. France kararında AİHM, Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisinin vermiş olduğu tavsiye kararından¹⁸⁵ hareketle, köleliğin uzun yıllar öncesinden

¹⁷⁹ Kölelik tanımı 1926 tarihli Kölelik Sözleşmesi m. 1'de yer almaktadır. Ayrıca bkz. European Court of Human Rights, Siliadin v. France, para. 122. Mahkemenin söz konusu tanımı dar yorumladığına ilişkin bkz. Andrea Nicholson, "Reflections on Siliadin v. France: Slavery and Legal Definition", **The International Journal of Human Rights**, Vol.14, No.5 (2010), p. 705.

¹⁸⁰ European Court of Human Rights, Siliadin v. France, para. 122.

¹⁸¹ European Court of Human Rights, Siliadin v. France, para. 123.

¹⁸² European Court of Human Rights, Siliadin v. France, para. 126-129.

¹⁸³ European Court of Human Rights, Siliadin v. France, para 116.

¹⁸⁴ European Court of Human Rights, Siliadin v. France, para. 120.

¹⁸⁵ Parliamentary Assembly of The Council of Europe, Recommendation 1523 (2001), Domestic Slavery, <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=16924&lang=en> (20 Şubat 2018); Parliamentary Assembly of The Council of Europe, Recommendation 1663 (2004), Domestic Slavery: Servitude, Au Pairs and Mail-Order Brides, <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17229&lang=en> (20 Şubat 2018). Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi'nin 1663 sayılı Tavsiye kararında ev hizmetinin gerçek bir iş olarak kabul edilerek işçilere tanınan tüm hakların ve sosyal korumanın ev hizmetlerinde çalışan kimseler için de tanınması taraf devletlere tavsiye edilmiştir. Bunun yanında sağlık sigortası hakkı, ev

kaldırılmış olmasına rağmen, modern dünyada köleliğin ev içi kölelik olarak devam ettiğini ifade etmiştir¹⁸⁶. Siliadin v. France davası ile AİHM, devletlerin kölelik, kulluk ve zorla çalıştırma yasağına ilişkin olarak düzenleme yapma bakımından pozitif yükümlülüğü olduğunu ve aynı zamanda söz konusu kişilere etkili koruma sağlaması gerektiğini belirtmiştir¹⁸⁷. Etkili korumamın sağlanabilmesi için ise, devletler AİHS m. 4'e aykırı şikayetleri soruşturmalı ve gerektiği durumda cezalandırmalıdır¹⁸⁸. Bu anlamda AİHM ev içi köleliğin suç olduğunu ifade etmekte ve üye devletlerin ulusal hukuklarında bu durumu suç olarak düzenlemelerini istemektedir¹⁸⁹. Devletler ev işlerinde AİHS m. 4'ün uygulanmasını sağlamak için yasal ve idari çerçevede korumaya yönelik önlemler almalıdırlar¹⁹⁰. Siliadin v. France davasının ağır emek istismarı iddialarının önünü açtığı, bu anlamda farkındalığı arttırdığı ve yasal düzenlemelerin yapılmasını karara bağlaması nedeni ile önemli olduğu ifade edilmiştir¹⁹¹.

hizmetlerinde çalışan işçilerin çocuklarına sağlık, eğitim ve sosyal hakları içeren aile hakkı gibi hakların da ev hizmetlerinde çalışan işçilere tanınmasını belirtmiştir, Parliamentary Assembly of the Council of Europe, Recommendation 1663, para. 6.2.

¹⁸⁶ European Court of Human Rights, Siliadin v. France, para. 111; Mantouvalou, Labour Rights in The European Convention, p. 24/27.

¹⁸⁷ European Court of Human Rights, Siliadin v. France, para. 89; Oelz, p. 151. Siliadin v. France davası AİHS m. 4 bakımından devletlere pozitif yükümlülükler veren ilk karardır, Holly Cullen, "Siliadin v. France: Positive Obligations Under Article 4 of The European Convention on Human Rights", **Human Rights Law Review**, Vol.6, No.3, p. 587; David Harris, Michael O'Boyle, Ed Bates and Carla Buckley, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Hukuku**, Türkçe 1. Bası, Ankara: Şen Matbaa, 2013, s. 120; Osman Doğru ve Atilla Nalbant, **İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi Açıklama ve Önemli Kararlar**, C.1, Ankara: Pozitif Matbaa, 2012, s. 318; Ulaş Karan, "Kölelik, Kulluk, Zorla Çalıştırma ve Zorunlu Çalışma Yasağı", Sibel İnceoğlu (Ed.), **İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Kapsamında Bir İnceleme** içinde (159-179), İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013, s. 166. Devletlerin ev içi kölelikle mücadele etmeleri ve ev içi kölelik dahil köleliğin tüm şekillerini suç olarak düzenlemeleri Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi'nin tavsiye kararında da ifade edilmiştir, Parliamentary Assembly of The Council of Europe, Recommendation 1663, para. 6.1.

¹⁸⁸ European Court of Human Rights, Siliadin v. France, para. 112; Karan, s. 166.

¹⁸⁹ Nicholson, p. 708; Directorate of the Jurisconsult, European Court of Human Rights, **Guide on Article 4 of the European Convention on Human Rights**, 31.12.2017, http://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_4_ENG.pdf (20 Şubat 2018), p. 8, para. 18; Cullen, p. 588; Einat Albin and Virginia Mantouvalou, "The ILO Convention on Domestic Workers: From The Shadows to The Light", **Industrial Law Journal**, Vol.41, No.1 (March 2012), p. 71; Virginia Mantouvalou, "Are Labour Rights Human Rights?", **European Labour Law Journal**, Vol.3, No.2 (2012), p. 158, Yazar söz konusu davayı aynı zamanda düzgün koşullarda çalışma hakkı bakımından değerlendirmiştir.

¹⁹⁰ European Court of Human Rights, C.N and V. v. France, para. 105; European Court of Human Rights, C.N. v. The United Kingdom, para. 76; European Court of Human Rights, Siliadin v. France, para. 89 and 148; Nicholson, s. 707.

¹⁹¹ Mantouvalou, Labour Rights in European Convention, p. 11/27.

C. ULUSLARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ

1. Genel Olarak

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) 1940'lı yıllardan itibaren ev hizmetlerinde çalışan işçilere ve bu işçilerin haklarına ilişkin olarak çalışmalar yapmaktadır. Bu anlamda ev hizmetlerinde çalışan kişilere ilişkin ilk düzenlemesi 1948 yılında kabul edilen Ev İşçilerinin İstihdam Koşulları Hakkında Karar'dır¹⁹². Daha sonra kabul edilen 1965 tarihli Ev İşçilerinin İstihdam Koşulları Hakkında Karar'da¹⁹³ ise ev hizmetlerinde çalışan işçiler insan onuruna uygun düzenlemelerin yapılması acil ihtiyaç olarak nitelendirilmiştir¹⁹⁴. Bunların yanında UÇÖ, açıkça kapsam dışında bırakılmadıkça UÇÖ sözleşmelerinin ev hizmetinde çalışan işçilere de uygulanması gerektiğini ifade etmiştir¹⁹⁵. Bu anlamda örneğin 29 Sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesinin, 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesinin ve 111 sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmeleri ev hizmetlerinde çalışan işçileri de kapsamaktadır¹⁹⁶. Fakat ev hizmetlerinde çalışan işçiler genel olarak ulusal iş yasalarının kapsam dışında bırakılmışlardır¹⁹⁷.

Uluslararası düzeyde bağlayıcı nitelikte ev hizmetlerinde çalışan işçilere ilişkin olarak yapılan ilk düzenleme Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 100. konferansında kabul edilen 189 Sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi ve bu sözleşmeye eşlik eden 201 Sayılı

¹⁹² Oelz, p. 147; Adelle Blackett, "The Decent Work For Domestic Workers Convention and Recommendation", **The Amerikan Journal of International Law**, Vol.106, No.4 (October 2012), p. 778.

¹⁹³ Blackett, p. 779; Oelz, p. 148. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1919-2015 tarihleri arasında kabul ettiği kararlar için bkz. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/legal-instruments/WCMS_428590/lang--pt/index.htm (21 Şubat 2018).

¹⁹⁴ International Labour Office, **Decent Work For Domestic Workers Report IV (1)**, International Labour Conference, 99th Session 2010, Geneva: 2010, p. 1, para. 5; Blackett, p. 778; Oelz, p. 148.

¹⁹⁵ International Labour Office, Decent Work For Domestic Workers, Report IV (1), p. 16, para. 56.

¹⁹⁶ Diğer UÇÖ sözleşmelerinin uygulanabilirliği için bkz. International Labour Office, Decent Work For Domestic Workers, Report IV (1), p. 17 vd. Özel olarak ev hizmetlerinde çalışan işçiler ile ilgili hükümler olan UÇÖ sözleşmeleri için bkz. International Labour Office, **Labour Inspection And Other Compliance Mechanisms In The Domestic Work Sector: Introductory Guide**, 2. Edition, Geneva: International Labour Office, 2016, p. 13, Table 2.

¹⁹⁷ Blackett, p. 780; Oelz, p. 144; International Labour Office, Decent Work For Domestic Workers, Report IV (1), p. 26, para. 87; Manuela Tomei and Patrick Belser, "New ILO Standarts on Decent Work For Domestic Workers: A Summary of The Issues And Discussions", **International Law Review**, Vol.150, No.3-4 (2011), p. 431; Darcy du Toit, "Not 'Work Like Any Other': Towards A Framework For The Reformulation of Domestic Workers' Rights", **Industrial Law Journal**, Vol.32 (January 2011), p. 2; International Labour Office, **Domestic Workers Across The World: Global And Regional Statistics And Extent Of Legal Protection**, Geneva: International Labor Organization, 2013, p. 46.

Tavsiye Kararı'dır¹⁹⁸. Söz konusu sözleşme, sözleşmeyi onaylayan devletler açısından, ulusal hukuklarında gerekli düzenlemeleri yapmaları ve ev hizmetlerinde çalışan işçilerin Sözleşme ile getirilen haklarını koruma altına almaları bakımından bağlayıcı iken; sözleşmenin yorumlanmasında ve gerekli düzenlemelerin yapılmasında yol gösterici olan tavsiye kararı ise bağlayıcı değildir¹⁹⁹.

189 Sayılı Sözleşme ile ev hizmeti bir iş²⁰⁰, ev hizmetinde çalışanlar da bir işçi olarak kabul edilmiş ve ev hizmetinin özel nitelikleri de dikkate alınarak ev hizmetlerinde çalışan işçilerin hakları güvence altına alınmıştır. Bu anlamda Sözleşmenin ev hizmetlerinde çalışan işçilerin haklarına insan hakları temelli yaklaştığı ifade edilmiştir²⁰¹. Nitekim Sözleşmenin başlangıç kısmında ev hizmetlerinde çalışan işçilerle ilgili olan insan hakları sözleşmelerine yer vermiştir. Ev hizmetlerinde çalışan işçilerin her türlü taciz ve şiddete karşı korunacağı (m. 5)²⁰², ev hizmetlerinde çalışan işçilere insana yaraşır çalışma ortamının sağlanması ve işvereni ile aynı evde yaşıyor ise gizlilik hakkının sağlanması (m. 6) ve ev hizmetlerinde çalışan işçilere örgütlenme özgürlüğü ile toplu sözleşme hakkının kabulü (m. 3/2 (a))²⁰³ halleri de 189 Sayılı Sözleşmenin insan hakları temelli olduğuna dair diğer örneklerdir. Bundan başka m. 3 ile UÇÖ bu yaklaşımı sözleşmeye taraf devletlerin ev hizmetlerinde çalışan işçilerin insan haklarının korunması amacı ile ilgili olarak tedbirleri alacağı şekli ile de yansıtılmıştır. Önemle ifade etmek gerekir ki 189 Sayılı Sözleşme devletlere ev

¹⁹⁸ 189 Sayılı Sözleşme 05.09.2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 189 Sayılı Sözleşme ve 201 sayılı Tavsiye Kararı'nın Türkçe metni için bkz. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_209877.pdf (20 Şubat 2018). 20.02.2018 tarihi itibarı ile 189 Sayılı Sözleşme 25 üye devlet tarafından onaylanmıştır. Sözleşmeyi onaylayan devletler için bkz. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_I D:2551460:NO (20 Şubat 2018).

¹⁹⁹ Albin/Mantouvalou, p. 71; Tomei/Belser, p. 432. Sözleşme ve tavsiye kararlarının bağlayıcılığı hususunda bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 107; Süzek, İş Hukuku, s. 96,97; Eda Manav Özdemir, "Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinin Türk İş Hukukunda Uygulanması", **LİSGHD**, Cilt.13, Sayı.52, (2016), s. 1962.

²⁰⁰ Wessel le Roux, "Advancing Domestic Workers' Rights In A Context Of Transformative Constitutionalism", Darcy du Toit (Ed.), **Exploited, Undervalued And Essential: Domestic Workers And The Realisation Of Their Rights** inside (31-65), Johannesburg: Pretoria University Law Press, 2013, p. 44.

²⁰¹ Oelz, p. 153; Albin/Mantouvalou, p. 72; ILO, **Domestic Workers Across The World**, p. 46

²⁰² 201 Sayılı Tavsiye Kararı prg. 7'de ev hizmetlerinde çalışan işçilerin şiddete ve istismara karşı korunması için gerekli mekanizmalar düzenlenmiştir.

²⁰³ Ev hizmetlerinde çalışan işçilerin örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşmelerden yararlanabilmesi için Sözleşmeyi onaylayan devletlerin yapabileceği düzenlemeler 201 Sayılı Tavsiye Kararı prg. 2 ile düzenlenmiştir.

hizmetlerinde çalışan işçiler için sağlaması gereken haklar bakımından asgari standartlar getirmektedir. Sözleşmeye taraf devletler Sözleşme ile güvence altına alınmış hakların altında bir koruma sağlayamayacakken, üstünde düzenleme yapabileceklerdir²⁰⁴. Aynı şekilde Sözleşme m. 19 uyarınca uluslararası çalışma sözleşmeleri ile ev işçileri için getirilen daha avantajlı hükümleri etkilemez ve daha avantajlı olan hüküm geçerli olacaktır.

2. 189 Sayılı Sözleşme'nin Kapsamı ve Ev Hizmeti Tanımı

Sözleşme m. 1 ev işini ve ev işçisini tanımlamıştır. Buna göre ev işi ev ya da hane halkı için veya ev içerisinde icra edilen işler; ev işçisi ise ev işlerini istihdam ilişkisi içinde yapan kişidir²⁰⁵. Görüldüğü üzere Sözleşme'de ev hizmeti, çalışma yeri olan evden hareketle yapılmıştır²⁰⁶. Bu anlamda ev hizmetlerinde kısmi süreli olarak ve bir veya birden fazla işveren için çalışanlar, göçmen işçiler²⁰⁷, işvereni ev sahibi olan ya da özel istihdam bürosu olan işçiler Sözleşme'nin kapsamındadırlar²⁰⁸. Söz konusu tanımdan hareketle evde yemek, ütü, temizlik yapanlar, bahçıvanlar, çocuk ve yaşlı bakıcıları ev hizmetinde çalışan kimseler olarak kabul edilir²⁰⁹.

Sözleşmenin kapsamını düzenleyen m. 2'ye göre ev hizmetinde çalışan tüm işçiler Sözleşmenin kapsamındadır. Sözleşmenin kapsamı ele alınırken değinilmesi gereken bir diğer madde ise m. 1/c'dir. Ev hizmetleri ile ara sıra meşgul olan ve meslek olarak ev hizmetini yapmayan kimseler Sözleşme m. 1/c ile kapsam dışı

²⁰⁴ Constitution of The International Labour Organisation, Art. 19, para. 8, 28.06.1919, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A19 (20 Şubat 2018); Oelz, 153.

²⁰⁵ Bir işverenin iş organizasyonu içinde işverenin işyeri dışında kendi seçtiği yerde ya da kendi evinde çalışan kimseler 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi'nin kapsamındadırlar. Evde çalışma terimi için UÇÖ tarafından "home work" kavramı kullanılmışken, ev hizmeti için "domestic work" kavramı kullanılmıştır.

²⁰⁶ Tomei/Belser, p. 434.

²⁰⁷ 189 Sayılı Sözleşme m. 8 ile ev hizmetlerinde çalışan göçmen işçileri düzenlemiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Maria Gallotti, "Making Decent Work A Reality For Migrant Domestic Workers", **International Labour Office, Domestic Work Policy Brief**, No. 9, Geneva, 2015, p. 1 vd.

²⁰⁸ Blackett, p. 787,788; Oelz, p. 154; International Labour Office, **Decent Work For Domestic Workers Convention 189 and Recommendation 201 At A Glance**, Switzerland: International Labour Office, 2011, p. 8.

²⁰⁹ Oelz, p. 153; ILO, At A Glance, p. 7, 8; Savaş Kutsal, s. 660.

bırakılmışlardır²¹⁰. Ev hizmetini düzenli aralıklarla yapmayan, ev hizmetini ücretsiz olarak yapan aile üyeleri²¹¹ ve istihdam ilişkisi kapsamında yapmayan kişiler hariç olmak üzere Sözleşme hükümlerinden ev hizmetinde çalışan tüm işçiler yararlanabilecektir. Bununla birlikte m. 2 Sözleşme’yi onaylayan devletlere ev hizmetlerinde çalışan işçilerin bir kısmını kapsam dışı bırakma serbestisi tanınmaktadır. Fakat devletlere tanınan bu serbesti Sözleşme ile sınırlandırılmıştır. Buna göre devletler ulusal hukuklarında ev hizmetlerinde çalışanlara Sözleşme ile denk koruma getirilmiş ve Sözleşme’nin uygulanması bazı işçi grupları bakımından önemli sorunların doğmasına neden olması durumlarında bu işçi gruplarını kapsam dışında bırakabilecektir²¹².

3. 189 Sayılı Sözleşme ile Güvence Altına Alınan Haklar

Sözleşme öncelikle devletlere ev hizmetlerinde çocuk işçiliği ile mücadelede birtakım yükümlülükler getirmektedir. Buna göre sözleşmeyi onaylayan devletler ev hizmetlerinde çocuk işçiliği ile mücadele edecek (m. 3) ve ev hizmetinde çalışan işçilere diğer çalışanlar için getirilen yaştan daha küçük olmamak üzere asgari bir yaş sınırı getirecektir (m. 4)²¹³. Bunun yanında ev hizmetlerinde çalışan işçilerin haklarının farkında olması ve işçinin evde ne tür işleri yapacağını önceden bilmesi bakımından da düzenlemeler bulunmaktadır. Sözleşme m. 7 uyarınca ev hizmetlerinde çalışacak işçilere ev hizmeti olarak yapılan işin, çalışma koşullarının ve işçinin haklarının yazılı olduğu bir sözleşme verilecektir.

Ev hizmetinde çalışan işçilerin, özellikle de yatılı olarak çalışan işçilerin, en önemli sorunlarından birisi de çalışma saatlerinin belirsizliği ve uzun çalışma

²¹⁰ Sözleşme m. 1/c’nin düzenlemesi UÇÖ konferansındaki tartışmalar için bkz. International Labour Office, **Decent Work For Domestic Workers**, Report IV (2A), International Labour Conference 100th Session, Geneva: 2011, p. 17. Sözleşme ile güvence altına alınan haklardan yararlanabilmek için soyut olarak ev hizmetinde sürekli olarak çalışmanın gerekli olduğu ifade edilmiştir, Savaş Kutsal, s. 660.

²¹¹ Albin/ Mantouvalou, p. 71.

²¹² Devletlerin bu koşullar söz konusu olsa dahi bazı işçi gruplarını kapsam dışı bırakabilmesi için bu durumu işçi ve işveren örgütleri ile tartıştıktan sonra bırakabilecektir, Oelz, s. 155; Tomei/Belser, p. 434. Sözleşme m. 2/3 uyarınca Sözleşmenin bu maddesinden yararlanan devletler Sözleşmeye ilişkin olarak verecekleri ilk raporlarında kapsam dışı bırakılan işçi gruplarını ve kapsam dışı bırakılma nedenlerini belirteceklerdir. Bu düzenlemenin Sözleşmenin amacı ile uyumlu olmadığı hakkında bkz. Albin/Mantouvalou, p. 74.

²¹³ 201 Sayılı Tavsiye kararı prg. 5’te 18 yaşından küçük ev işçileri için devletlerin alabilecekleri önlemler ifade edilmiştir.

saatleridir²¹⁴. Nitekim ev hizmetlerinde çalışanların çalışma saatlerinin düzenlenmesi ev hizmetlerinin doğası gereği zor olmaktadır²¹⁵. Tüm bunlara ek olarak da ev hizmetlerinde çalışanlar genel olarak çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin kapsamı dışında bırakılmaktadır²¹⁶. UÇÖ bu hususları dikkate alarak ev hizmetlerinde çalışan işçilerin çalışma sürelerine ilişkin hakları Sözleşme m. 10'da düzenlenmiştir. Buna göre devletler ev hizmetlerinde çalışan işçilerin çalışma saatlerini, fazla çalışma²¹⁷ yapılması durumunda işçiye sağlanacak menfaati, haftalık ve günlük dinlenme sürelerini, yıllık ücretli izin haklarını ev hizmetinin özel niteliklerini dikkate alarak ve fakat diğer işçilere tanınan söz konusu haklardan daha az olmamak üzere düzenlemelidirler²¹⁸. İşçilere tanınacak olan hafta tatili en az aralıksız yirmi dört saat olmalıdır. Sözleşme ev hizmetinde çalışan işçilerden izinli zamanlarında da verilen hizmetin işveren tarafından istenebileceğinden hareketle, işçilerin bu dönemlerdeki çalışmalarının da çalışma saati olarak nitelendirileceğini düzenlemiştir²¹⁹.

Ev hizmetlerinde çalışan işçiler için cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği ve asgari ücret güvencesi Sözleşme m. 11 ile düzenlenmiştir. Ev hizmetlerinde çalışan işçiler için bir başka problemli alan ise ücretleridir. Nitekim ev hizmetlerinde çalışan kimseler iş piyasasında en düşük ücretle çalışan işçilerdir²²⁰. Esasen UÇÖ'nün 131 Sayılı Asgari Ücret Tespit Sözleşmesi ev hizmetlerinde çalışan işçilere de uygulanabilir niteliktedir.

²¹⁴ Oelz, p. 159; Tomei/Belser, p. 435; Albin/Mantouvalou, p. 71; Amelita King Dejardin, Working Hours in Domestic Work, **International Labour Office Domestic Work Policy Brief**, No.2, Geneva, 2011, p. 1. Yatılı olarak ev hizmetinde çalışan işçilerin çalışma saatlerine ilişkin sorunları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Claire Hobden, "Working Time of Live-in Domestic Workers", **International Labour Office Domestic Work Policy Brief**, No.7, Geneva 2013, p. 1 vd.; International Labour Office, Decent Work For Domestic Workers, Report IV (1), p. 48, para. 174.

²¹⁵ Gizem Sarıbay Öztürk, "Domestic Workers' Working Hours in Turkey In Light of ILO Convention No. 189", *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2017/2, http://hllj.hu/letolt/2017_2_a/A_03_SaribakOzturk_HLLJ_2017_2.pdf, (20 Şubat 2018), p. 33; Tomei/Belser, p. 435; Dejardin, p. 6.

²¹⁶ Dejardin, p. 1; Oelz, p. 159; Sarıbay Öztürk, p. 34; Tomei/Belser, p. 435; International Labour Office, Decent Work For Domestic Worker, Report IV (1), p. 49, para. 177.

²¹⁷ Sözleşme ile fazla çalışma kavramı tanımlanmamış ve hangi hallerde fazla çalışma olacağı ifade edilmemiştir. UÇÖ diğer işçilerle eşit olması kaydı ile bu durumu belirleme yetkisini taraf devletlere bırakmıştır, Sarıbay Öztürk, p. 38, 39.

²¹⁸ Ev hizmetlerinde yatılı olarak çalışan işçiler Sözleşme m. 9/1 (b) uyarınca izin zamanlarını yatılı olarak çalıştıkları evde geçirmeye zorlanamazlar. Ülkemiz bakımından ev hizmetlerinde çalışan işçilerin çalışma saatleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Sarıbay Öztürk, p. 35 vd.

²¹⁹ 201 Sayılı Tavsiye Kararında çalışma saatlerine ilişkin olarak prg. 9-13 arasında çeşitli düzenlemeler yer almaktadır.

²²⁰ Martin Oelz, "Remuneration in Domestic Work", **International Labour Office Domestic Work Policy Brief**, No.1, Geneva, 2011, p. 1; International Labour Office, At A Glance, p. 16; International Labour Office, **Minimum Wage Policy Guide**, Geneva: International Labour Organization, 2016, p. 80.

Fakat sözleşmede devletlere bazı işçi gruplarını kapsam dışı bırakabilme yetkisi verilmiştir. Bu serbestiden hareketle devletler ev hizmetlerinde çalışan işçileri asgari ücretten yararlanma bakımından kapsam dışı bırakabilmektedirler²²¹. 189 Sayılı Sözleşme'nin söz konusu hükmü ile ev hizmetlerinde çalışan işçiler de bu konuda herhangi bir esneklik olmaksızın asgari ücret düzenlemelerinden yararlanabilecektir²²².

Asgari ücret sorununa ek olarak genellikle ev hizmetlerinde çalışanlara ödenecek ücretin miktarı ve hangi aralıklarla ödeneceği de belirsizdir²²³. Sözleşme aynı zamanda ev hizmetlerinde çalışan işçilere ücret ödemelerinin ne zaman ve nasıl yapılacağını m. 12 ile düzenlemiştir. Buna göre ev hizmetlerinde çalışan işçilerin ücretleri düzenli aralıklarla, ayda bir kez ve doğrudan ev hizmetlerinde çalışan işçiye yapılacaktır. Bunun yanında aynı maddede ücretin bir kısmının ayni olarak yapılabileceği haller düzenlenmiştir²²⁴.

Ev hizmetlerinde çalışan işçilerin işyerlerinin ev olması nedeniyle genel olarak iş sağlığı ve güvenliği yasalarının kapsamı dışında bırakıldığı görülmektedir²²⁵. Ev hizmetleri her ne kadar güvenli ve risksiz olarak görülse²²⁶ de gerçekte durum daha önce de ifade edildiği gibi²²⁷ böyle değildir. UÇÖ bu hususu dikkate alarak Sözleşme m. 13 ile ev hizmetlerinde çalışanların iş ve sağlığı ve güvenliği hakkını güvence altına

²²¹ Oelz, Domestic Workers Convention, p. 160. Uluslararası Çalışma Örgütü diğer işçiler için uygulanan asgari ücretin, yaklaşık 21,5 milyon ev hizmetlerinde çalışan işçi için uygulanmadığını ifade etmiştir, International Labour Office, Minimum Wage, p. 80; International Labour Office, **Minimum Wage Sytems**, International Labour Conference, Report III (Part 1B), 103rd Session, Geneva: 2014, p. 37.

²²² Farklı ülkelerde ev hizmetlerinde çalışan işçilere uygulanan asgari ücret için bkz. International Labour Office, Minimum Wage, p. 84 vd; International Labour Office, Minimum Wage Sytems, p. 42-44.

²²³ Oelz, Remuneration, p. 6.

²²⁴ 201 sayılı Tavsiye Kararında ev hizmetlerinde çalışan işçilerin ücretlerine ilişkin olarak prg. 14-16 arasında hükümler bulunmaktadır. Söz konusu hükümlerde işverenin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi durumu, ücretin bir kısmının ayni ödeme olarak yapıldığı durumlarda dikkat edilecek hususlar düzenlenmiştir.

²²⁵ Tomei/Belser, p. 436; International Labour Office, Decent Work For Domestic Worker, Report IV (1), p. 61, para. 216.

²²⁶ International Labour Office, Decent Work For Domestic Worker, Report IV (1), p. 61, para. 216.

²²⁷ Ev hizmetlerinde çalışan işçilerin karşılaşılabileceği riskler için bkz. 2. Bölüm, II, C.

almıştır. Bu anlamda UÇÖ devletlerin ev hizmetlerinin özelliklerini²²⁸ de dikkate alarak tedbirler alması gerektiğini ifade etmektedir²²⁹.

Her ne kadar UÇÖ 183 Sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesi m. 2/1 ile sözleşme atipik çalışan kadınlar dahil tüm kadınlar kapsama alınmış olsa da ev hizmetlerinde çalışanların üçte ikisi ulusal yasalarda annelikle ilgili düzenlemelerin kapsamı dışında bırakılmıştır²³⁰. Buradan da hareketle ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik haklarının annelik ile ilgili şartlar da dahil olmak üzere diğer işçilerden daha az korumaya sahip olmayacak şekilde düzenlenmesi gerektiği Sözleşme m. 12 ile düzenlenmiştir²³¹.

Sözleşme m. 17 ile devletlere ev hizmetlerinde çalışanların haklarının korunması için şikâyet ve denetim mekanizmalarını kurma yükümlülüğü getirilmiştir. Devletler söz konusu denetim sistemini kurarken ev hizmetlerinin özel koşullarını da dikkate almalı ve bu yönde tedbirler almalıdırlar. UÇÖ'ye göre taraf devletler iş denetim mekanizmasını işverenin özel hayatının gizliliği de dikkate alarak hangi durumlarda ev hizmetlerinde çalışan işçilerin işyeri olan özel hanelere girilebileceğini düzenlemelidirler²³².

Sözleşme incelendiğinde, Sözleşme ile taraf devletlere ev hizmetlerinde çalışan işçilerin haklarının güvence altına alınması için bazı pozitif yükümlülükler getirildiği görülmektedir. Daha önce de ifade edildiği üzere, Sözleşme ev hizmetlerinde çalışan işçilere diğer işçilerle eşit haklara sahip olmaları açısından devletlere iç hukuklarında düzenleme yapma yükümlülüğü getirmektedir. Bu anlamda 189 Sayılı UÇÖ

²²⁸ Ev hizmetleri için özel hanelerde görülmesi, işverenlerin ev sahipleri ya da kiracısı olması gibi bazı özellikleri nedeni ile klasik hizmetlerden farklıdır ve bu nedenle de özel düzenlemeleri gerektirmektedir, Oelz, p. 162; Tomei/Belser, p. 436.

²²⁹ 201 Sayılı Tavsiye Kararı prg. 19 bu anlamda devletlerin alacağı önlemler için yol göstericidir. Buna göre devletler ev hizmetlerinde çalışan işçiler için iş sağlığı ile ilgili eğitimler düzenleyecek, ev hizmetlerinde çalışan işçilere iş sağlığı ve güvenliği hakkında tavsiyelerde bulunacak, işe ve işyerine ilişkin tehlikeleri en aza indirmek için ev hizmetlerinde çalışanları koruyacaktır.

²³⁰ Malte Luebker, Yamila Simonovsky and Martin Oelz, "Coverage of Domestic Workers By Key Working Conditions Law", **International Labour Office Domestic Work Policy Brief**, No.5, Geneva, 2011, p. 5.

²³¹ Öğretide Ek madde 9'un Sözleşme m. 14 ile uyumlu olduğu ifade edilmiştir, Süral, s. 227.

²³² 201 Sayılı Tavsiye Kararı prg. 24'te de Sözleşme m. 17'e benzer bir hüküm bulunmaktadır.

Sözleşmesinin ev hizmetlerinde çalışan işçiler bakımından bir mihenk taşı olduğu ifade edilmiştir²³³.

4. 189 Sayılı Sözleşmenin Onaylanması Durumunda Hukukumuzdaki Yeri

Türkiye, 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Sözleşmesi'ne henüz taraf olmamıştır²³⁴. Ancak ilerleyen zamanlarda sözleşmeye taraf olunması ihtimaline binaen, söz konusu Sözleşme'nin hukukumuzdaki yeri belirlenmeye çalışılacaktır. Ayrıca, iç hukukumuzda yer alan bir düzenlemenin Sözleşme ile farklı düzenlemeler içermesi durumunda doğabilecek sorunlara ve bu sorunun nasıl aşılması gerektiğine ilişkin hususlara değinilmesinin yararlı olacağı kanaatindeyiz.

Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinin üye devletler bakımından bağlayıcı olabilmesi için, üye devletlerin sözleşmeleri onaylaması gerekmektedir²³⁵. Hukukumuz bakımından ise Anayasa m. 90 gereğince bir UÇÖ sözleşmesinin bağlayıcı olabilmesi için Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM)'nin sözleşmenin onaylanmasını bir kanunla uygun bulması ve ardından da Cumhurbaşkanı'nın onaylanması gerekmektedir²³⁶. Bir uluslararası sözleşmenin söz konusu bu usule uygun bir şekilde yürürlüğe girmesi durumda Anayasa m. 90/5 hükmü uyarınca hukukumuz bakımından kanun hükmünde kabul edilir²³⁷. Her ne kadar maddede *kanun hükmündedir* ibaresi yer

²³³ Toit, p. 1; ILO, **Domestic Workers Across The World**, p. 43.

²³⁴ Ülkemizin onayladığı UÇÖ sözleşmeleri için bkz. <http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>, (25 Şubat 2018).

²³⁵ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 107; Narmanlıoğlu, s. 44; Süzek, İş Hukuku, s. 96; Manav Özdemir, s. 1961; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 40; Tunçomağ/Centel, s. 28; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 10.

²³⁶ Uluslararası sözleşmelerin bağlayıcı olması bakımından gerekli olan TBMM tarafından onaylamanın uygun bulunması usulünün istisnaları bulunmaktadır ve bu istisnalar Anayasa m. 90/2 ve f. 3'de düzenlenmiştir.

²³⁷ Uluslararası sözleşmelerin ulusal hukuka etkisi ve bunların ayrı ayrı veya aynı hukuk düzenleri olup olmadığı hususunda iki farklı sistem bulunmaktadır: uluslararası hukukun ulusal hukuktan farklı ve ayrı hukuk düzeni olduğunu savunan düalist sistem; uluslararası hukuk ile ulusal hukukun tek bir hukuk düzeninin parçaları olduğunu savunan monist sistem. Uluslararası hukukun ulusal hukuka etkisi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Melda Sur, **Uluslararası Hukukun Esasları**, 11. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017, s. 56 vd.; Yusuf Aksar, **Teoride ve Uygulamada Uluslararası Hukuk-I**, 4.Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017, s. 168 vd.; Manav Özdemir, s. 1963 vd.; Öner Eyrenci, "İş Hukuku Açısından Uluslararası Hukuk-Uluslararası Hukuk İlişkisi ve Yargı Kararları" **Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, İÜHFÖ Özel Sayı**, Cilt.74 (2016), s. 382; Hüseyin Pazarcı, **Uluslararası Hukuk**, 16.Bası, Ankara: Turhan Kitabevi, 2017, s. 17 vd.; Serkan Odaman, "Sosyal Hukuk Alanında Uluslararası Sözleşmeler Işığında Evrensel Hukuk-Ulusal Hukuk İlişkisi", **LİSGHD**, Sayı.3 (2004), s. 818 vd.

alsa da aynı fıkranın devam eden cümlesinde usulüne uygun bir şekilde yürürlüğe giren bu sözleşmelere ilişkin olarak Anayasa'ya aykırı olduğu iddiası ile Anayasa Mahkemesi (AYM)'ne başvurulamayacağı da düzenlenmiştir. Söz konusu bu ibare uluslararası sözleşmelerin iç hukuktaki konumuna ilişkin birtakım tartışmalara neden olmuştur²³⁸.

Öğretide uluslararası sözleşmelerin normlar hiyerarşisindeki yerine ilişkin görüşler temel olarak üç grupta toplanmaktadır. Bunlardan ilki uluslararası sözleşmelerin kanunlarla eş değer olduğuna ilişkindir. Diğerleri ise, uluslararası sözleşmelerin kanunlardan üstün olduğu fakat normlar hiyerarşisinde anayasanın altında yer aldığı şeklindedir. Son olarak da uluslararası sözleşmelerin normlar hiyerarşisinde anayasanın üstünde yer aldığına ilişkin görüşler bulunmaktadır.

Bunlardan ilki ve baskın görüş olan uluslararası sözleşmelerin kanunlarla eş değer olduğuna ilişkin görüşe göre, Anayasa m. 90/5 hükmü gayet açıktır ve usulüne uygun yürürlüğe girmiş olan uluslararası sözleşmeler kanun hükmündedir. Salt Anayasa'ya aykırılık iddiası ile AYM'ye başvurulamama uluslararası sözleşmelerin kanunların üstünde olduğu şeklinde yorumlanamaz bu nedenle de uluslararası sözleşmelerin kanunlarla eş değer olduğu kabul edilmelidir²³⁹. Bu görüşü savunan yazarlar Anayasa koyucunun uluslararası sözleşmeleri kanunlardan üstün tutmak

Özellikle Anayasa 90/5'in ileride bahsedilecek olan 2004 değişikliğinden sonraki hali ile ülkemizin monist sisteme daha yakın olduğu ifade edilmiştir, Manav Özdemir, s. 1968; Murat Engin, "İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Hukuk ve Türk Hukuku Anayasa m. 90 Son Cümle Hükmü ve Toplu Eylemler Üzerine", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt.5, Sayı.2 (Ekim 2015), s. 10. Bunun yanında sözleşmenin uygulanması bakımından devletin onayının gerekmesi nedeni ile devletin rızasının aranması bakımından ülkemizde düalist sistemin benimsendiği de ifade edilmiştir, Aksar, s. 177.

²³⁸ Pazarıcı, s. 25; Rona Aybay, "Uluslararası Antlaşmaların Türk Hukukundaki Yeri", **TBB**, Sayı.20 (2007), s. 197; Manav Özdemir, s. 1974; Eyrenci, s. 382; Süzek, İş Hukuku, s. 98; Aksar, s. 188; Sur, Uluslararası Hukuk, s. 59; Ali İbrahim Akkutay, "Uluslararası Antlaşmaların Türk İç Hukukundaki Konumu ve Etkileri", **GÜHFD**, Cilt.11, Sayı.1-2, (2007), s. 417; Mustafa Çolaker, **Temel Hak ve Özgürlüklere İlişkin Uluslararası Antlaşmaların İç Hukukta Doğrudan Uygulanması**, Ankara: Adalet Yayınevi, 2010, s. 19.

²³⁹ Ergun Özbudun, **Türk Anayasa Hukuku**, 17. Bası, Ankara: Yetkin Yayınları, 2017, s. 232; Süzek, İş Hukuku, s. 99; Kemal Gözler, **Türk Anayasa Hukuku Dersleri**, 21. Bası, Bursa: Ekin Basım Yayın, 2017, s. 278; Akkutay, s. 418; Manav Özdemir, s. 1977. Bu görüşü savunan yazarlar Anayasa'da yer alan AYM'ye anayasaya aykırılık iddiası ile başvurulamamasına ilişkin düzenlemenin devletin uluslararası alanda sorumluluğuna imkân verilmemesi olduğunu ifade etmektedirler, Süzek, İş Hukuku, s. 99; Sur, Uluslararası Hukuk, s. 59; Manav Özdemir, s. 1976; Özbudun, s. 232. Nitekim bu husus gerekçede de ifade edilmiştir, Odaman, Sosyal Hukuk, s. 820. Öğretide Anayasa'da yer alan "kanun hükmünde" ibaresinin "kanun seviyesinde" şeklinde anlaşılmasının doğru olmadığı, söz konusu ibarenin sözleşmenin iç hukuk bakımından bağlayıcı olacağı olarak anlaşılması gerektiği ifade edilmiştir, Mesut Gülmez, "Sendikal Haklara İlişkin Sözleşmelerin İç Hukuka Üstünlüğü ve Yasalarımızdaki Aykırılıklar", **Çalışma ve Toplum**, Sayı.4, 2005/1, s. 18.

amacında olması durumunda bunun anayasa hükmü ile açıkça düzenlenmesi gerektiğini ifade etmektedirler²⁴⁰.

Uluslararası sözleşmelerin kanunlardan üstün olduğunu belirten görüşe göre, uluslararası sözleşmeler için Anayasa'ya aykırılık iddiası ile AYM'ye başvurulamayacağı için uluslararası sözleşmeler normlar hiyerarşisinde kanunların üstünde yer almaktadır²⁴¹. Öğretide ileri sürülen bir diğer görüş ise uluslararası hukuk ile ulusal hukukun aynı hukuk düzeni olarak kabul edildiği monist sistemden hareket etmekte ve uluslararası hukukun normlar hiyerarşisinde ulusal hukuktan üstün olduğunu, bu nedenle de uluslararası sözleşmelerin anayasanın da üstünde yer aldığı şeklindedir²⁴².

5170 sayılı Kanun²⁴³ ile Anayasa m. 90/5'e bir cümle eklenmiş ve uluslararası sözleşmelerin iç hukuktaki yerine ilişkin olarak yeni bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre *“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.”* Getirilen bu düzenleme ile Anayasa m. 90/5 üzerinde yapılan tartışmalar sona ermemiş, aksine tartışmalara yenileri eklenmiştir.

Anayasa m. 90/5'e eklenen bu düzenleme ile uluslararası sözleşmelerin hukukumuzdaki yeri incelenirken uluslararası sözleşmelerin, temel hak ve özgürlüklere ilişkin sözleşmeler ile temel hak ve özgürlüklere ilişkin olmayan sözleşmeler olmak üzere ikili bir ayırım yapılarak değerlendirilmesi gerekmektedir²⁴⁴. Temel hak ve özgürlüklere ilişkin olmayan sözleşmeler Anayasa m. 90/5 ilk cümlesi gereğince kanunlara eş değerde olacakken²⁴⁵, temel hak ve özgürlüklere ilişkin olan uluslararası

²⁴⁰ Sur, Uluslararası Hukuk, s. 60; Süzek, İş Hukuku, s. 99; Akkutay, s. 425.

²⁴¹ Aksar, s. 188; Akkutay, s. 417; Gülmez, Sendikal Haklar, s. 23.

²⁴² Çolaker, s. 29.

²⁴³ RG, 22.05.2004, 25469, 5170 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun.

²⁴⁴ Eyrenci, s. 384; Aybay, s. 199; Manav Özdemir, s. 1982; Gözler, Anayasa Hukuku, s. 280; Çolaker, s. 32. Madde gerekçesinde “insan haklarına” ilişkin uluslararası sözleşmeler ibaresi kullanılmışken, anayasa metninde “temel hak ve özgürlükler” ifadesi kullanılmıştır, Mesut Gülmez, “Anayasa Değişikliği Sonrasında İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuktaki Yeri ve Değeri”, **TBBD**, Sayı.54, (2004), s. 149.

²⁴⁵ Erdoğan Teziç, **Anayasa Hukuku**, 21. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017, s. 97; Manav Özdemir, s. 1982; Sur, Uluslararası Hukuk, s. 61; Pazarcı, s. 26. Temel hak ve özgürlüklere ilişkin olmayan

sözleşmeler kanunlardan hiyerarşik olarak üstte yer alacaktır²⁴⁶. Tüm bunlardan ayrı olarak söz konusu hükümle bir yasa çatışması hükmü getirildiği de ifade edilmiştir²⁴⁷.

Anayasa m. 90/5'e eklenen bu cümlemin sonucu olarak bir uluslararası sözleşmenin temel hak ve hürriyetlere ilişkin olup olmadığının tespit edilmesi önem arz etmektedir. Öğretide yer alan bir görüşe göre, anayasa metninde geçen temel hak ve hürriyetler kavramı geniş yorumlanarak insan hakları olarak anlaşılmalıdır²⁴⁸. Bu anlamda ülkemizin onaylamış olduğu ve usulüne uygun olarak yürürlüğe giren tüm uluslararası insan hakları sözleşmelerinin bu kapsamda olduğu ifade edilebilir²⁴⁹. Temel hak ve özgürlüklere ilişkin olan UÇÖ sözleşmelerinin nasıl belirleneceğine gelince ise, çalışanlara uluslararası düzeyde asgari norm getiren UÇÖ sekiz tane sözleşmesinin

uluslararası sözleşmeler bakımından, uluslararası sözleşmenin kanunlara eşit değerde mi yoksa kanunlardan üstün olduğuna ilişkin olan tartışmanın devam ettiği ifade edilebilir, Aybay, s. 200; Süzek, İş Hukuku, s. 98; Gülmez, Sendikal Haklar, s. 23; Mesut Gülmez, "İş Hukuku Öğretisi ve Anayasa Madde 90/son Sorunu", **Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan**, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2010, s. 355. Yazar temel hak ve özgürlüklere ilişkin olmayan sözleşmeler bakımından geçmişte ifade ettiği görüşlerinin geçerli olduğunu ifade etmiştir. Öğretide temel hak ve özgürlüklere ilişkin olmayan uluslararası sözleşmelerin kanun değerinde olmadığı bilakis kanun ile anayasa arasında yer aldığını ve bu anlamda kanunlardan üstün olduğunu ifade edilmiştir, Çolaker, s. 37.

²⁴⁶ Özbudun, s. 233; Pazarıcı, s. 26. Teziç, temel hak ve özgürlüklere ilişkin sözleşmelerin anayasal değerde olduğunu ifade etmektedir, s. 97. Uluslararası insan hakları sözleşmelerinin anayasanın da üstünde olduğunu savunulmaktadır, Gülmez, Anayasa Değişikliği, s. 156. Ayrıca bkz. Aynı yazar, Sendikal Haklar, s. 36. Anayasa metninde yer alan "esas alınır" ibaresinin öğretide yeterli açıklıkta olmadığı ifade edilmiştir. Bazı yazarlar esas alınma ifadesini temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmelerin kanunlardan hiyerarşik olarak üstte olduğu şeklinde yorumlamışlardır, Manav Özdemir, s. 1982; Sur, Uluslararası Hukuk, s. 60; Gözler, Anayasa Hukuku, s. 279; Çolaker, s. 60. Buna karşılık bazı yazarlar ise söz konusu bu ibarenin kanunlar ile temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmeler arasında hiyerarşi ihdas etmediğini yalnızca uygulanma önceliği verdiğini belirtmişlerdir, Akkutay, s. 435; Engin, Anayasa m. 90 Son Cümle, s. 11. Anayasa koyucunun gerekçede yer verdiği "öncelik verilir" ifadesini anayasa metninde yer vermemesinden hareketle esas alınmanın öncelik verme olarak yorumlanacağı, bu konunun uygulamada yorumlara bırakıldığını ifade etmektedir, Aybay, s. 205. Esas almak ibaresinin uluslararası sözleşmelere göre karar vermek, işlem yapmak olarak yorumlanacağı da ifade edilmiştir, Eyrenci, s. 385.

²⁴⁷ Aybay, s. 206.

²⁴⁸ Eyrenci, s. 384; Gülmez, Anayasa Değişikliği, s. 153; Melda Sur, "Sosyal Haklara İlişkin Andlaşmaların İç Hukukta Yeri", **Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan**, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008, s. 50. Yazarlar bu anlamda siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel haklara ilişkin sözleşmelerin de bu kapsamda olduğunu ifade etmektedirler.

²⁴⁹ Manav Özdemir, s. 1983; Çolaker, s. 44; Süzek, İş Hukuku, s. 101; Gülmez, Anayasa Değişikliği, s. 153. Gülmez, insan haklarının bölünmezliği ve bütünselliği ilkeleri uyarınca tüm insan hakları sözleşmelerini kapsadığını ifade etmiştir, Gülmez, İş Hukuku Öğretisi, s. 355. Öğretide yer alan bir diğer tartışma ise hangi sözleşmelerin temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşme olarak kabul edileceğine ilişkindir. Bazı yazarlar doğrudan ve özel olarak temel hak ve özgürlüklere ilişkin bir sözleşmenin anlaşılması gerektiğini ifade ederken; bazı yazarlar sözleşme doğrudan temel hak ve özgürlüklere ilişkin olmasa da içeriğinde temel hak ve özgürlüklere ilişkin hükümler barındırıyorsa söz konusu bu sözleşmelerin de Anayasa m. 90/5 gereğince öncelikle uygulanacağını ifade etmektedir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Aybay, s. 203,204; Akkutay, s. 436,437; Çolaker, s. 51.

temel haklara ilişkin olduğunu kabul etmiştir²⁵⁰. Buna göre UÇÖ sendika özgürlüğü, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma yasağı, ücretin belirlenmesinde cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağını temel hak olarak kabul etmektedir²⁵¹. Söz konusu bu haklara ilişkin olarak iç hukukumuzdaki bir düzenleme ile UÇÖ sözleşmesinin hükümleri çatıştığı durumda Anayasa m. 90/5 hükmü gereğince uluslararası sözleşme hükümleri esas alınacaktır. Bu anlamda 189 Sayılı Sözleşme'nin örgütlenme özgürlüğü, zorla çalıştırma yasağı, çocuk işçiliğinin önlenmesi, istihdam ve meslekteki ayrımcılığın giderilmesi, güvenli ve sağlıklı çalışma hakkı hükümlerinin temel haklara ilişkin olduğu ve bu hükümlerinin kanunlardan üstün olduğu ifade edilebilir.

Ülkemizin 189 Sayılı Sözleşmeyi onaylaması durumunda Anayasa m. 90/5'in ilk cümlesi uyarınca kanun hükmünde olacaktır. Tam bu noktada iç hukukta UÇÖ Sözleşmelerinin doğrudan uygulanıp uygulanamayacağı hususu gündeme gelecektir. Zira öğretide yer alan bir görüşe göre, temel hak ve özgürlükleri düzenleyen fakat doğrudan uygulanabilir olmayan uluslararası sözleşme hükümleri çatıştığı durumda uygulanabilecek bir sözleşme hükmünden bahsedilemeyeceği için Anayasa m. 90/5 hükmünün uygulanması söz konusu olmayacaktır²⁵². Bu konudaki öğreti görüşlerine geçmeden önce bir sözleşmenin doğrudan uygulanabilir olması ya da olmamasının ne anlama geldiğini açıklamak gerekecektir. Doğrudan uygulanabilen uluslararası sözleşmeler, ulusal hukukta ayrıca bir düzenleme yapılmasına gerek kalmadan uygulanabilen, bu anlamda bireylere somut haklar getiren sözleşmeler²⁵³ iken, doğrudan

²⁵⁰ Temel haklara ilişkin UÇÖ Sözleşmeleri şunlardır: 29 Sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi, 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, 105 Sayılı Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi, 111 Sayılı İş ve Meslekte Ayrımcılık Sözleşmesi, 138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi, 182 Sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi, Süzek, İş Hukuku, s. 101; Eyrenci, s. 384,385; Manav Özdemir, s. 1983. Temel haklara ilişkin UÇÖ Sözleşmeleri için bkz. http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372880/lang--tr/index.htm , (12 Mart 2018).

²⁵¹ Öğretide temel haklara ilişkin UÇÖ Sözleşmelerinin bu sayılanlarla sınırlı olmadığı adil ücret ve iş sağlığı ve güvenliği hakkını konu alan UÇÖ sözleşmelerinin de bu kapsamda olduğu ifade edilmektedir, Süzek, İş Hukuku, s. 101; Manav Özdemir, 1983. Gülmez, UÇÖ sözleşmelerinin, yalnızca sayılan sekiz sözleşmenin değil, Anayasa m. 90 anlamında insan hakları sözleşmeleri olduğunu dile getirmiştir, İş Hukuku Öğretisi, s. 370.

²⁵² Aybay, s. 207.

²⁵³ Manav Özdemir, s. 1987; Aybay, s. 206; Eyrenci, s. 385; Sur, Sosyal Haklar, s. 53.

uygulanabilir olmayan uluslararası sözleşmeler ise, ulusal hukukta yasa koyucu tarafından getirilen bir düzenleme olmadıkça uygulanamayan sözleşmelerdir²⁵⁴.

Genel olarak UÇÖ sözleşmelerinin doğrudan uygulanabilir nitelik taşımadığı ve program niteliğinde hükümler içerdiği ifade edilmektedir²⁵⁵. Buna göre sözleşmeler çalışanlara doğrudan somut haklar tanımaktan ziyade soyut ve üye devletlerin sözleşme ile iç hukuklarını uyumlaştırabilmesi için esnek düzenlemeler içermektedir²⁵⁶. UÇÖ, çalışanlara hak tanımaktan ziyade çalışma hayatına ilişkin uluslararası asgari normlar getirmekte ve bu normlardan hareketle üye devletlere ülkelerinin sosyal ve ekonomik şartlarına uygun olarak düzenlemeler yapması için pozitif yükümlülükler getirmektedir²⁵⁷. Usulüne uygun şekilde yürürlüğe giren bir UÇÖ sözleşmesinin iç hukukta doğrudan uygulanabilir olması için yasa koyucu tarafından bir düzenleme yapılmasını gerektirmemesi, hak sahiplerine böyle bir düzenleme yapılmaksızın talep hakkı vermesi gerekmektedir²⁵⁸. Her ne kadar genel olarak UÇÖ sözleşmelerinin doğrudan uygulanabilir hükümler içermediği ifade edilse de doğrudan uygulanabilirlik kurallarının katı bir şekilde uygulanmaması gerektiği ve bu anlamda bazı UÇÖ sözleşmelerinin doğrudan uygulanabilir nitelikler taşıyabileceği öğretide ifade edilmektedir²⁵⁹.

Sözleşmede genel olarak devletlere ev işçilerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesi bakımından yükümlülükler getirilmektedir. Bu nedenle 189 Sayılı Sözleşmenin tüm hükümlerinin doğrudan uygulanabilir nitelikler taşıdığı söylenemez. Nitekim Sözleşme’de çalışma sürelerinin, asgari ücret uygulaması gibi hususlar için devletlerin düzenleme yapması gerekmektedir.

²⁵⁴ Aybay, s. 207.

²⁵⁵ Süzek, İş Hukuku, s. 100; Manav Özdemir, s. 1988; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 114; Narmanlıoğlu, s. 45; Odaman, Sosyal Hukuk, s. 820; Sur, Sosyal Haklar, s. 54.

²⁵⁶ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 114; Manav Özdemir, s. 1988; Eyrenci, s. 386; Süzek, İş Hukuku, s. 100; Odaman, Sosyal Hukuk, s. 820, 821.

²⁵⁷ Eyrenci, s. 386; Narmanlıoğlu, s. 45; Manav Özdemir, s. 1989.

²⁵⁸ Süzek, İş Hukuku, s. 100; Manav Özdemir, s. 1988; Odaman, Sosyal Hukuk, s. 823.

²⁵⁹ Manav Özdemir, s. 1990; Eyrenci, 386; Gülmez, İş Hukuku Öğretisi, s. 338; Sur, Sosyal Haklar, s. 55. Yazarlara göre sendika, grev özgürlüğü ve zorla çalıştırma yasağı bunlardandır. Gülmez’e göre de sendikal haklar iç hukukta bir düzenleme yapılmasına gerek olmaksızın hak öznelerince doğrudan kullanılabilir nitelik taşır, Gülmez, İş Hukuku Öğretisi, s. 361.

II. ULUSAL DÜZENLEMELER

A. 4857 SAYILI İŞ KANUNU

Hukukumuzda tüm bireysel iş ilişkilerini kapsayacak nitelikte bir iş kodu yer almamakta ve bireysel iş ilişkileri 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu²⁶⁰ 5953 sayılı Basın İş Kanunu²⁶¹ ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile düzenlenmektedir²⁶². Bu nedenle bir iş ilişkisinin hangi kanun kapsamında olduğunun belirlenmesi uygulanacak hükümler bakımından önem arz etmektedir. Ev hizmetinde çalışan kimseler ile ev sahibi işveren arasında iş sözleşmesinin bulunduğu şüphesizdir. Nitekim ev hizmetini gören kimse söz konusu işi belirli bir ücret karşılığında ve ev sahibi işverenin emir ve talimatları altında yürütmektedir. Fakat bir işin iş sözleşmesi ile görülmesi söz konusu iş ilişkisinin İş Kanunu'nun uygulama alanına girmesi bakımından yeterli değildir.

Mülga 1475 sayılı İş Kanunu²⁶³ m. 5 f. 1 (4) numaralı bendi ile İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan ev hizmetlerinde çalışanlar 4857 sayılı İş Kanunu m. 4 f.1 (e) bendi ile de Kanun'un kapsamı dışında tutulmuşlardır. İş Kanunu'nun istisna maddesinde yer almasından hareketle ev hizmetlerinde çalışan işçiler İş Kanunu'nun kapsamına dahil olan işçilere tanınmış olan haklardan yararlanamayacaklardır. Bu anlamda İş Kanunu'nda yer alan iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin bildirim süreleri, bildirim sürelerine uyulmaması nedeniyle işçiye ödenen ihbar tazminatı, kıdem tazminatı gibi haklardan yararlanamayacaklardır²⁶⁴. Ev hizmetinde çalışan işçiler her ne kadar İş Kanunu kapsamı dışında tutulmuş olsalar da işveren ile yapacakları iş sözleşmesinde yer alan bir hüküm ile işçinin İş Kanunu'nda yer alan haklardan yararlanabileceğini kararlaştırabilirler²⁶⁵. Nitekim Yargıtay ev hizmetinde çalışan işçi

²⁶⁰ RG., 29.04.1967, 12586, 854 Sayılı Deniz İş Kanunu.

²⁶¹ RG., 20.06.1952, 8140, 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun.

²⁶² Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s. 17; Süzek, İş Hukuku, s. 59; Başak Güneş ve Faruk Barış Mutlay “Yeni Borçlar Kanunu’nun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanun’la Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı.30 (Mart 2011), s. 233.

²⁶³ RG., 01.09.1971, 13943, 1475 Sayılı İş Kanunu.

²⁶⁴ Manav, s. 513; Demir, Müslim, s. 587; Uğur/Yanık, s. 69; Yıldırım alp, s. 52, 53.

²⁶⁵ Süzek, İş Hukuku, s. 226; A. Can Tuncay, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi**, 2011, Ankara: Kamu İş, 2013, s. 21.

ile işvereni arasında yapılan sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde, İş Kanunu'nun uygulanmasına ilişkin bir düzenleme bulunan iş sözleşmesinden hareketle, her ne kadar İş Kanunu uygulaması dışında yer alsa da ev hizmetinde çalışan işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerektiği yönünde karar vermiştir²⁶⁶. Sözleşme serbestisi ve bu tür bir düzenlemenin işçi lehine olmasından hareketle, tarafların ev hizmetinde çalışan işçinin İş Kanunu'nda yer alan haklardan yararlanacağını kararlaştırabileceklerinin kabulü gerekir²⁶⁷.

Ev hizmetinde çalışan bir kimsenin aynı evde ev hizmetine ek olarak Yargıtay'ın ev hizmeti olarak kabul etmeyerek²⁶⁸ İş Kanunu kapsamında olduğunu kabul ettiği çalışmalardan birini yapması durumunda, Yargıtay işçinin evde ağırlıklı olarak yaptığı işin tespit edilerek sonuca gidilmesi gerektiğini ifade etmektedir²⁶⁹. Örneğin, işçi hem evi temizleyip hem de ev halkından hasta olan bir kimseye bakıyorsa ya da çocuk bakıcılığı yapan bir kimse aynı zamanda evi temizleyip, yemek yapıyorsa durum böyledir. İşçi ağırlıklı olarak ev hizmeti olarak kabul edilebilecek işleri yapıyorsa, İş Kanunu kapsamı dışında olacak ve bu nedenle de işveren ile işçi arasındaki ilişkiye Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanacaktır. Fakat işçi ağırlıklı olarak ev hizmeti olarak kabul edilmeyen işlerden birini örneğin, hastabakıcılık yapıyorsa söz konusu işçi İş Kanunu'na tabi olacaktır.

Benzer şekilde bazı durumlarda işverenin evinde evin gündelik işlerini kısacası ev hizmeti yapan işçilerin aynı zamanda işverenin İş Kanunu'na tabi bir işyerinde de iş yaptığı görülmektedir. Örneğin işverenin evinde yemek, temizlik, ütü gibi işleri yapan

²⁶⁶ Yarg. 13. HD., 16.06.2011, E. 2011/18332, K. 2011/9574, www.kazanci.com, (19 Ocak 2018), Kararın değerlendirmesi için bkz. Tuncay, Değerlendirme, s. 20,21.

²⁶⁷ Tuncay, Değerlendirme, s. 20-21. Yazar İş Kanunu'nun kapsamını belirleyen m. 4'ün mutlak emredici nitelikte olmayıp, nisbi emredici nitelikte olduğunu ve kapsam dışında bırakılan çalışanların sözleşme ile İş Kanunu kapsamına alınabileceğini ifade etmiştir. Zira İş Kanunu kapsamı dışında kalan bir kimsenin sözleşme ile İş Kanunu kapsamına alınması işçi lehine olacaktır.

²⁶⁸ Yargıtay'ın ev hizmeti olarak kabul etmediği çalışmalar için bkz. I.Bölüm, III, B.

²⁶⁹ Çocuk bakıcılığı ve ev hizmetinin birlikte yapıldığı kararlar için bkz. Yarg. 9. HD., 11.02.2014, E. 2013/16982, K. 2014/3992; Yarg. 22. HD., 25.01.2017, E. 2016/30630, K. 2017/1090; Yarg. 22. HD., 18.05.2015, E. 2015/14619, K. 2015/17812; Yarg. 22. HD., 09.03.2015, E. 2013/35095, K. 2015/9308, www.kanunum.com (12 Eylül 2017). Hastabakıcılık ve ev hizmetinin aynı kişi tarafından yapılması hakkında bkz. Yarg. 22. HD., 09.02.2014, E. 2014/17890, K. 2014/22670, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası (21 Ağustos 2017); Yarg. 22. HD., 25.12.2014, E. 2013/28575, K. 2014/37115; Yarg. 9. HD., 17.06.2010, E. 2008/32436, K. 2010/19276, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası (11 Eylül 2017); Yarg. 22.HD., 30.05.2016, E. 2016/14768, K. 2016/15415, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası (15 Eylül 2017).

bir işçinin aynı zamanda işverenin ofisinin temizlik işlerini yaptığı durumlar böyledir. Bu gibi durumlarda işçinin ağırlıklı olarak yaptığı işin tespit edilerek sonuca gidilmesi gerektiği ifade edilmektedir²⁷⁰. İşçinin yapmış olduğu işlerden ev hizmeti niteliğindeki işler ağırlıkta ise işçi İş Kanunu'na tabi olmayacakken, ev hizmeti niteliği taşımayan işlerin ağırlıkta olması halinde ise işçi İş Kanunu'na tabi olacak ve İş Kanunu'nun işçilere sağladığı haklardan yararlanabilecektir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin olarak yer alan bir başka düzenleme ise, geçici iş ilişkisinin²⁷¹ düzenlendiği m.7'dir. Geçici iş ilişkisi temel olarak işçinin iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunun yerine getirilmesini isteme hakkının bir süreliğine başka bir işverene bırakılmasıdır²⁷². Geçici iş ilişkisi meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi (gerçek geçici iş ilişkisi) ve meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi olmak üzere iki şekilde karşımıza çıkmaktadır²⁷³. Meslek edinilmemiş

²⁷⁰ Narmanlıoğlu, s. 85,86; Süzek, İş Hukuku, s. 226; Tunçomağ/Centel, s. 39; Yıldırım alp, s. 53; Erdoğan/Toksöz, s. 20. Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., 13.06.2012, E. 2012/18405, K. 2012/22828, www.kazanci.com, (19 Ağustos 2017). Öğretide ev hizmetinde çalışan işçinin işverenin evi dışında ve İş Kanunu'na tabi bir işyerinde de hizmet görmesi durumunda işçinin İş Kanunu m.4'de sayılan istisnadan çıktığını ve işçinin İş Kanunu'na tabi olduğunun kabul edilmesi gerektiğini ifade edilmektedir, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 312. Aynı yönde bkz. Mustafa Kılıçoğlu ve Ada Kılıçoğlu, **2016 En Son Değişiklikler İle Şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, 4. Bası, Ankara: Bilge Yayınevi, 2016, s. 180. Baskın çalışma bu konuda belirli olmayabilecektir, ev hizmeti yanında yapılan işin düzenli ve sürekli çalışma olması durumunda ev hizmetlerinde TBK'nın, diğer çalışmalarda ise İş Kanunu'nun uygulanması gerekmektedir, Okur, s. 9; Demir, Müslim, s. 585; Topgöl, s. 342. Fakat ikincil nitelikteki çalışma diğerinin yanında önemsiz nitelik taşıyorsa bu durumda ağırlıkta olan çalışmaya göre tabi olunacak kanun belirlenmelidir, Okur, s. 9, 10; Topgöl, s. 342. El Salvador'da ev hizmetinde çalışan işçinin işverenin ev hizmeti niteliğini haiz olmayan bir işini de yapması ev hizmeti çalışanı olarak kabul edilmesine engel teşkil etmezken, Venezüella'da ise bu durumda ev hizmetinde çalışan işçi işverenin ev hizmeti niteliğinde olmayan işinin ya da şirketinin işçisi olarak kabul edilir, Ramirez-Machado, s. 12; Gökçek Karaca/ Kocabaş, s. 164.

²⁷¹ 4857 sayılı İş Kanunu Tasarısı'nda bu kurum ödünç iş ilişkisi olarak düzenlenmişti. Fakat Kanun Meclis'teki görüşmeler sırasında bu ifadenin işçinin kişiliğini zedeleyici nitelikte olmasından hareketle geçici iş ilişkisi adı verilerek yasalaşmıştır, Serkan Odaman, **Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2007, s. 15; Alpay Hekimler, "Avrupa Birliği'nde Mesleki Anlamda Ödünç İş İlişkisi ve Türkiye Açısından Değerlendirmeler", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı.29, Yıl.8, (Mart 2013), s. 253; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 365.

²⁷² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 208, 209; Narmanlıoğlu, s. 257; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 365; Odaman, Ödünç İş İlişkisi, s. 16; Münir Ekonomi, "Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", **Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan**, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008, s. 232; Ş. Esra Baskan, "Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi", **GÜHFD**, Cilt.21, Sayı.2, Yıl.2017, s. 4; Yasemin Başmanav, "Ödünç İş İlişkisi", **Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan**, İÜHFM Özel Sayı, Cilt.74, Yıl.2016, s. 14; Serkan Odaman ve Hakan Çavuş, "İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi", **İKÜHFD**, Cilt.15, Sayı.1, (2016), s. 2/24, www.jurix.com (23 Ekim 2017); Serkan Odaman, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı.36, (2016), s. 43.

²⁷³ Odaman/Çavuş, s. 3/24; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Ders Kitabı, s. 111; Süzek, İş Hukuku, s. 292; Odaman, Ödünç İş İlişkisi, s. 24, 25; Ekonomi, Ödünç İş İlişkisi, s. 235; Odaman, Yeni

geçici iş ilişkisi İş Kanunu m. 7/15’de düzenlenmiştir ve buna göre meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi bir holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde işçinin devir anında yazılı rızasının alınarak iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunu yerine getirmesi için geçici olarak devredilmesidir. Esasen meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi İş Kanunu’nda yer alan bir düzenlemeyken, mesleki anlamda geçici iş ilişkisi 6715 sayılı Kanun²⁷⁴ ile getirilmiş yeni bir düzenlemedir. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ise, belirli bir hizmet bedeli karşılığında başka bir işverene ödünç verilmek üzere işe aldığı işçilerini devretme amacı taşıyan özel istihdam büroları aracılığıyla kurulur²⁷⁵. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde ödünç işverenin amacı söz konusu ilişkiden kazanç elde etmekken, meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde ödünç veren işverenin böyle bir amacı bulunmamaktadır²⁷⁶.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulabileceği süreler ve haller Kanun’da sınırlandırılmıştır. Bu kapsamda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulabileceği

Düzenlemeler, s. 44; Kübra Doğan Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, **Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı**, I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara, (2016), s. 142; Baskan, s. 4.

²⁷⁴ RG, 20.05.2016, 29717, 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.

²⁷⁵ Ekonomi, Ödünç İş İlişkisi, s. 235; Süzek, İş Hukuku, s. 293; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Ders Kitabı, s. 112; Odaman, Ödünç İş İlişkisi, s. 25; Orhan Ersun Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi, **AÜHFD**, Cilt.66, Sayı.2, (2017), s. 315; Baskan, s. 6; Odaman, Yeni Düzenlemeler, s. 45. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Gülsevil Alpagut, “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi: Sınırlamadan Teşvike”, **Prof. Dr. A. Can Tuncay’a Armağan**, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2005, s. 261 vd.; Civan, Ödünç İş İlişkisi, s. 312 vd.; Doğan Yenisey, 147 vd.; Baskan, s. 4 vd. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin henüz mevzuatta düzenlenmediği tarihlerde Yargıtay’ın önüne gelen bir olayda, VBR isimli şirket İncirlik Üssü’nde çalışan askerlerin evlerini temizleme, çocuklarına bakma vb. gibi hususlarda yardımcı olması için işçi çalıştırmakta ve işçilerini askerlere ev hizmetlerinde yardımcı olması için görevlendirmektedir. Davacı işçiler iş sözleşmesi süresince davalı şirkete bağlı olarak çalıştıklarını ve muhataplarının davalı işveren olduğunu iddia ederken, davalı işveren ise davacı işçi ile arasında iş sözleşmesinin bulunmadığını işçinin üstte çalışan askeri personelle yapmış olduğu sözleşmeler ile çalıştığını beyan etmiştir. Yüksek Mahkeme davacı işçinin üsse giriş çıkış yapabilmesi için gerekli olan kimlik kartının davalı şirket tarafından temin edildiğini, yangın emniyeti gibi çeşitli eğitimlerin davalı işveren tarafından verildiği, askerlerin görev süresinin dolması gibi nedenlerle boşluğun oluşması durumlarında işçilerin davalı işverenin talimatını beklediği gibi nedenlerle iş sözleşmesinin esaslı unsuru olan iş görme ve bağımlılık unsurlarının gerçekleştiğini ifade etmiştir. Ayrıca iş sözleşmesinden doğan ücretin İş Kanunu m. 32 uyarınca mutlaka işveren tarafından ödenmesi gerekmektedir. Sayılan bu nedenlerle Yargıtay davalı işveren ile davacı işçi arasında İş Kanunu’na tabi bir iş sözleşmesi bulunduğu karar vermiştir. Yarg. 7. HD., 30.10.2014, E. 2014/15140, K. 2014/19775, www.kazanci.com, Kazancı mevzuat ve İçtihat Bankası (19 Ağustos 2017). Kararın incelemesi için bkz. Erol Akı, “İşverene Bağlı Olarak Üçüncü Kişinin Ev Hizmetlerinde Çalışma”, **Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, İÜHFM Özel Sayı**, Cilt.74 (2016), s. 75 vd. Yazar söz konusu bu ilişkinin mesleki anlamda işe aracılık ya da ödünç iş ilişkisi olarak değerlendirileceğini ifade etmiştir, Akı, s. 81.

²⁷⁶ Odaman, Ödünç İş İlişkisi, s. 25; Ekonomi, Ödünç İş İlişkisi, s. 247, 249.

hallerden biri Kanun m. 7/2 (c) bendi uyarınca ev hizmetleridir. Kanun'un gerekçesinde ev hizmetlerine örnek olarak temizlik işleri, yaşlı, hasta ve çocuk bakım hizmetleri gibi işler sayılmıştır²⁷⁷. Hasta, yaşlı ve çocuk bakıcılığı gerek Yargıtay'ın ev hizmetlerine ilişkin ilke kararında gerekse de öğretide bazı yazarlarca evin gündelik işleyişinin gerektirdiği işlerden kabul edilmemiş ve bu işlerin ev hizmeti olarak nitelendirilemeyeceği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere burada da ev hizmetleri kapsamına girecek işler bakımından bir karışıklık söz konusudur. Bu nedenle öğretide ev hizmetlerinde hangi hallerde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulabileceği daha açık bir şekilde düzenlenmesinin gerekli olduğu ifade edilmiştir²⁷⁸.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin İş Kanunu'nda düzenlenmiş olması Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve TBK'ya tabi iş sözleşmeleri ile çalışan işçiler için mesleki anlamda geçici iş ilişkisi uygulanmasının mümkün olup olmadığı sorusunu gündeme getirmektedir. Öğretide meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine ilişkin söz konusu hükmün diğer iş kanunlarına uygulanmasının mümkün olmadığı²⁷⁹ ve esasen böyle bir düzenlemenin ayrı bir kanunla düzenlenmesi gerektiği ifade edilmiştir²⁸⁰. Buna ilişkin olarak öğretide ileri sürülen bir başka görüş ise, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine ilişkin bu maddenin diğer iş kanunları kapsamında çalışan işçilere de uygulanacağına ilişkin bir hükmün Kanun'a eklenmesidir²⁸¹. Ev hizmetleri TBK'ya tabi bir iş sözleşmesinin konusu olsa da Kanun'da açık bir şekilde bu alanda geçici iş ilişkisinin kurulmasına imkân tanındığı için ev hizmetleri bu tartışmaların dışında kalmaktadır.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine ilişkin bir başka sorun ise, İş Kanunu kapsamında olmayan ev hizmetlerinde çalışanların Kanun m. 7'de yer alan güvencelerden yararlanıp yararlanamayacağı ve bu düzenleme kapsamında meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile ev hizmetlerinde çalışan işçilerin İş Kanunu'na tabi olup

²⁷⁷ 6715 sayılı Kanun gerekçesi için bkz. <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0597.pdf> (20 Ocak 2018).

²⁷⁸ Civan, Ödünç İş İlişkisi, s. 338, dn. 80. Tüm bakım hizmetleri bakımından geçici iş ilişkisinin kurulmasına olanak tanınmasının ihtiyaçlar bakımından uygun olacaktır, Doğan Yenisey, s. 154.

²⁷⁹ Süzek, İş Hukuku, s. 295; Baskan, s. 10; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 112; Civan, Ödünç İş İlişkisi, s. 339; Doğan Yenisey, s. 143.

²⁸⁰ Baskan, s. 10; Civan, Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisi, s. 339; Doğan Yenisey, s. 143; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 208.

²⁸¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 208; Baskan, s. 10; Süzek, İş Hukuku, s. 295.

olmayacağıdır²⁸². Öğretide ev hizmetlerinde çalışan işçilerin özel istihdam bürosu tarafından meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kapsamında başka bir işverene ödünç verilmesinin söz konusu olduğu durumlarda, ev hizmetinde çalışan işçilerin İş Kanunu m. 7’de yer alan güvencelerden yararlanacakları fakat bunun dışındaki durumlar için ise İş Kanunu kapsamı dışında kalmaya devam edecekleri ifade edilmektedir²⁸³. Bu anlamda denilebilir ki, ev hizmetlerinde çalışan bir kimsenin İş Kanunu m. 7 kapsamında meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile bir işverene ödünç verilmesi durumunda işçi İş Kanunu m. 7’de yer alan hükümler dışında İş Kanunu kapsamı dışında kalmaya devam edecektir.

Ev hizmetlerinde herhangi bir süre sınırlaması olmaksızın meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilecektir. Bu durumun mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin geçicilik niteliğine aykırı olduğu ifade edilmiştir²⁸⁴. Ev hizmeti sektöründe mesleki anlamda geçici iş ilişkisine imkân tanınması beraberinde getirdiği birtakım sorunlara karşılık bu düzenlemenin belki de en iyi sonucu, ev hizmetinde çalışan işçileri kayıt altına alarak kayıt dışı istihdamının yüksek olduğu bu sektörde kayıt dışı istihdamı azaltacak olmasıdır²⁸⁵.

B. 6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU

4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında kalan ev hizmetinde çalışan işçiler ile işveren arasındaki ilişkiye 6098 sayılı TBK’nın hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanır²⁸⁶. Zira İş Kanunu’nun istisnalar maddesinde yer alan, başka bireysel iş

²⁸² Baskan, s. 21. İş Kanunu’nda yer alan bir düzenlemenin bu kanuna tabi olmayan kimseler için birtakım hak ve yükümlülükler getirmesinin kabulü sistematik olarak güçtür, Doğan Yenisey, s. 143.

²⁸³ Süzek, İş Hukuku, s., 297; Civan, Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisi, s. 339; Baskan, s. 21.

²⁸⁴ Bu sorunun çözümü için personel leasing sisteminin yararlı olabileceğini ifade edilmiştir. Civan, Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisi, s. 339. Buna karşılık öğretide ev hizmetlerinde işçi çalıştıran işverenlerin başka işçilerinin olmaması nedeniyle bu durumun belirsiz süreli istihdamı engelleme tehlikesinin olmadığı ifade edilmiştir, Baskan, s. 21; Doğan Yenisey, s. 154. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin süre sınırı olmaksızın kurulabilmesinin çalışanların hayat seviyelerini düşüreceği ve bu nedenle de çalışma hakkının düzenlendiği Anayasa m. 49’a aykırı olduğu gerekçesi ile Anayasa Mahkemesi (AYM)’ne iptal başvurusunda bulunulmuş fakat AYM söz konusu Kanun ile getirilen düzenlemelerde Anayasa m. 49’a aykırılık bulunmadığını, bilakis söz konusu hüküm ile kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu ev hizmetlerinde çalışan kimselerin kayıt altına alınacağını ifade etmiştir, AYM, 28.02.2018, E. 2016/141, K. 2018/27 (RG, 29.03.2018, 30375), www.legalbank.net (02 Mayıs 2018).

²⁸⁵ Doğan Yenisey, s. 154; Baskan, s. 21; Civan, s. 338.

²⁸⁶ Çenberci, İş Kanunu Şerhi, s. 180; Süzek, İş Hukuku, s. 226; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 312; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 53; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 140; Manav, s. 515; Karadeniz, s. 185; Çavuş, s. 556; Demir, Müslim, s. 587; Alper/Kılıkış, s. 20; Savaş Kutsal, s. 653; Uğur/Yanık, s. 69;

kanununun kapsamına girmeyen kişilerle kurulan iş ilişkilerinde ve süreksiz işlerde TBK uygulama alanı bulmaktadır²⁸⁷. Yargıtay ev hizmetlerine ilişkin olarak verdiği kararlarda ev hizmetinde çalışan işçi ile ev sahibi işveren arasında iş sözleşmesi olduğunu ve bu sözleşmeden doğan hak ve borçlara TBK'nın hizmet sözleşmelerine ilişkin hükümlerinin uygulanacağını ifade etmektedir²⁸⁸.

Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin belki de en önemli düzenleme, ev düzeni içinde çalışma başlığını taşıyan TBK m. 418'dir²⁸⁹. Ev hizmetlerinde çalışan işçi aynı zamanda işvereni ile aynı ev içinde yaşıyorsa söz konusu hüküm uygulama alanı bulacaktır. Hüküm işveren ile aynı ev idaresi içinde yaşayan işçileri kapsamaktadır. Bu nedenle işveren işçisinin emrine özel bir konut verirse aynı ev düzeni içinde yaşama söz konusu olmadığı için işverenin TBK m. 418'de yer alan yükümlülükleri doğmayacaktır²⁹⁰.

Ev hizmetinde çalışan işçinin işverenle aynı ev düzeni içinde yaşaması durumunda işverenin iki yükümlülüğü bulunmaktadır. Bunlardan ilki işçiye yeterli gıda ve uygun barınak sağlanmasıdır. Tasarı'da yer alan “*aksi sözleşmede belirtilmemiş ve aksine adet olmaması durumunda gıda ve barınmanın ücretin bir bölümünü oluşturacağına*” ilişkin düzenleme yasalaşmamıştır²⁹¹. Buradan hareketle ifade

Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe, s. 47; Gökçek Karaca/Kocabaş, s. 172; Yıldırım alp, s. 53; Erdoğan/Toksöz, s. 20.

²⁸⁷ Tunçomağ/Centel, s. 23; Süzek, İş Hukuku, s. 232, 233; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 50; Nurşen Caniklioğlu “Türk Borçlar Kanunun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerin Genel Bir Değerlendirilmesi”, **Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri**, Ankara: TİSK, 20-21 Eylül 2011, s. 78; Topgül, s. 340; Yıldırım alp, s. 53; Erdoğan/Toksöz, s. 20.

²⁸⁸ Yarg. 9. HD., 11.02.2014, E. 2013/16982, K. 2014/3992, www.kanunum.com (19 Ağustos 2017); Yarg. 20. HD., 05.06.2017, E. 2017/6361, K. 2017/4985, www.emsal.yargitay.gov.tr, (12 Eylül 2017); Yarg. 22. HD., 02.09.2014, E. 2014/17890, K. 2014/22670, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası (21 Ağustos 2017).

²⁸⁹ TBK m. 418 “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 sigorta 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 geçmemek üzere ikiye gün atılır.

İşveren işçinin gebeliğinde veya doğum yapması durumunda da aynı edimleri yerine getirmekle yükümlüdür.”

²⁹⁰ Yavuz, Nihat, s. 2312.

²⁹¹ Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunundaki düzenleme için bkz. Güneş/Mutlay, s. 259. Kaynak Kanun olan İsviçre Borçlar Kanunu'nda ise aksine adet ya da sözleşme yoksa işvereni ile aynı evde yaşayan işçinin barınma ve yiyecek ücretin bir bölümüdür (Art. 322/2).

edilebilir ki, işçinin işvereni ile ev düzeni içinde yaşaması durumunda işveren işçiye yeterli gıda ve barınmayı işçinin ücretine dahil olmaksızın sağlamak durumundadır²⁹².

İşverenin bir diğer yükümlülüğü ise işçinin bir kaza ya da hastalık gibi nedenlerle iş görme edimini yerine getirememesi durumunda işçinin tedavi ve bakımının sağlanmasıdır. Kanun işverenin bu yükümlülüğünün söz konusu olabilmesi için birtakım şartlar getirmiştir. Buna göre işçinin iş görme edimini yerine getirmesine engel olan hastalık veya kaza gibi nedenin işçinin kusuru olmaksızın ortaya çıkmış olması gerekmektedir. İşçinin hamile kalması veya doğum yapması durumlarında da işverenin bu yükümlülüğü söz konusu olacaktır. Bunun yanında işçi sosyal sigorta yardımlarından yararlanamıyor olmalıdır. Yani ev hizmetinde çalışan işçi kaza ya da hastalık sonucunda Kurumdan gerek hastalık sigortası gerekse de iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği veya iş kazası ve meslek hastalığı nedeni ile sürekli iş göremezlik geliri almamalıdır. Aynı zamanda işçinin doğum yapması halinde ise işçi analık sigortası kapsamında emzirme ödeneğinden ve geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanamamalıdır. Kanun koyucu son olarak işçinin kıdemine ilişkin bir şart getirmiş ve işveren ile ev düzeni içinde yaşayan işçinin en az bir yıl kıdeminin olması gerektiğini ifade etmiştir. Sayılan bu şartları taşıyan işçinin işvereni iki hafta boyunca işçinin bakımını ve tedavisini sağlamakla yükümlüdür. İşçinin kıdeminin artması tedavi ve bakımının sağlanacağı süreyi arttırmaktadır. Bir yıldan fazla kıdemi olan işçiler için işverenin işçinin bakımını ve tedavisini sağlama yükümlülüğü her hizmet yılı için iki gün artacaktır. Fakat her halükârda işveren tarafından sağlanacak bakım dört haftayı aşmayacaktır.

Öğretide *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*'a göre, TBK'nın söz konusu hükümleri; sözleşmenin kurulması, hükümleri ve çalışma koşullarının, işçinin ve işverenin hak ve borçlarının belirlenmesi ile sözleşmenin sona erme hallerinin düzenlenmemiş olması bakımından eksiktir. Yazarlar aynı zamanda kaynak İsviçre Borçlar Kanunu'nda ev

²⁹² Güneş/Mutlay, s. 260. Mülga Kanun'da yer alan bu hükmün TBK'da yer almaması ev hizmetlerinde çalışan kimselerin lehine olmuştur, Erdoğan/Toksöz, s. 21.

hizmetlerinde çalışan kişilere ilişkin bulunan özel düzenlemelere benzer düzenlemelerin yapılmasının yerinde olacağını ifade etmektedirler²⁹³.

Türk Borçlar Kanunu'nda ev hizmetlerinde çalışan işçilere ilişkin bir başka düzenleme ise zamanaşımının durmasının düzenlendiği m. 153'tür. İlgili madde f. 1 b. 4 uyarınca ev hizmetlerinde çalışanların, hizmet sözleşmesinin diğer tarafı olan işvereninden olan alacakları için hizmet sözleşmesinin devamı süresince zamanaşımı işlemeyecek, işlemişse duracaktır. Söz konusu hükmün ev hizmetlerinde çalışan kimseler ile ev sahibi işveren arasındaki ilişkinin aile bağı niteliğinde olması ve bu nedenle de ev hizmetlerinde çalışan kimselerin bu ilişkiyi bozmamak adına alacağını istemeyeceğinden hareketle getirildiği ifade edilebilir.

C. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)'nın uygulama alanını düzenleyen m. 2/1'de Kanunun faaliyet konularına bakılmaksızın kamu ve özel sektöre ait tüm işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına uygulanacağı ifade edilmiştir. Bu anlamda işçiler hangi kanuna tabi olduklarına bakılmaksızın İSGK'nın kapsamındadırlar²⁹⁴. Denilebilir ki İSGK hemen hemen tüm çalışan gruplarını kapsama almıştır²⁹⁵. Nitekim Kanun'da bu durumu gösterir şekilde çalışan kavramı

²⁹³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 141.

²⁹⁴ Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014, 106; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 344; Tankut Centel, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Kapsamı", **Prof. Dr. Nur Centel'e Armağan**, MÜHFHAD Özel Sayı, Cilt.19, Sayı.2, (2013), s. 80; Şükran Ertürk, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı.27, (Eylül 2012), s. 13-14; Haluk Hadi Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 2.Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018, s. 81; Gülsevil Alpagut, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi", **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri**, Ankara: TİSK, 25 Nisan 2012, s. 25; A. Murat Demircioğlu ve Hasan Ali Kaplan, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı.30, (Aralık 2013), s. 7; Saim Ocak, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Taraflara Getirdiği Yükümlülükler", **İş Sağlığı ve Güvenliğine Hukuki Bakış Paneli**, İstanbul: Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi, (12 Ekim 2012), s. 113; Gaye Baycık, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", **ABD**, Sayı.3 (2013), s. 107.

²⁹⁵ Demircioğlu/Kaplan, s. 7; Alpagut, s. 26; Adem Korkmaz ve Hüseyin Avsallı, "Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası", **SDÜFEFSBD**, Sayı.26, (Ağustos 2012), s. 157; Ulutaş/Öztepe, s. 50; Nurşen Caniklioğlu, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri", **Çalışma Mevzuatı Semineri**, Antalya: Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Semineri, (26-30 Eylül 2012), s. 32;

kullanılmıştır²⁹⁶. Her ne kadar tüm çalışan gruplarının kapsama alındığı ifade edilebilirse de ilgili madde aynı zamanda Kanun'un uygulama alanına bazı istisnalar getirmektedir. Ev hizmetlerinde çalışan işçiler de Kanun'un kapsamı dışında bırakılan çalışan gruplarından (İSGK m. 2/1 (c)).

Öğretide ev hizmetlerinde çalışan işçilerin Kanun'un kapsamı dışında bırakılmış olması çeşitli nedenlerle eleştirilmiştir. Kanun amacının işin niteliği bakımından bir zorunluluk olmadığı sürece tüm işçilerin, hatta işçi olmayan kamu görevlilerinin, stajyer ve çırakların kapsama alınması olup, ev hizmetleri gibi korumasız ve mesleki risklerinin fazla olduğu ve bu nedenle de en çok korunmaya ihtiyaç duyan bir grubun Kanun kapsamı dışında bırakılmasının yerinde olmadığı ifade edilmiştir²⁹⁷. Nitekim ev hizmetinde çalışanlar, ev içinde yapmış oldukları işlerden biri olan temizlik için kullandıkları ve yoğunluğu kimyasal içerikli maddelere uzun süre maruz kalmaları nedeniyle solunum, cilt ve göz problemleri yaşamaktadırlar²⁹⁸. Bunun yanında ev hizmetlerinde çalışanlar yüksekte düşme, ağır kaldırmalar nedeniyle kas ve iskelet sistemi bozuklukları gibi fiziksel risklerle de karşı karşıyadırlar²⁹⁹. Bu kimselerin iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin dışında bırakılmasının sosyal koruma kapsamını daraltarak yoğunluğu kayıt dışı çalışan bu işçileri daha da korumasız hale getireceği ileri

Ocak, Yükümlülükler, s. 113; Baycık, s. 107; İlknur Kılıkış, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, 2. Bası, Bursa: Dora Yayıncılık, 2016, s. 84.

²⁹⁶ 6331 Sayılı Kanun m. 3/1 (b) bendinde çalışan "*Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın özel ya da kamu işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi*" olarak tanımlanmıştır.

²⁹⁷ Centel, s. 82; Oğuz Karadeniz, "Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği", **Çalışma ve Toplum**, Sayı.34, 2012/3, s. 57; Korkmaz/Avsallı, s. 157; Ertürk, s. 14; Kılıkış, İş Sağlığı, s. 86; Topgül, s. 342. Çalışmamızın birinci bölümünde ifade ettiğimiz üzere gerek öğretilerdeki bazı yazarlar tarafından gerekse de Yargıtay tarafından evde hasta bakan hemşirenin, bekçinin, çocuk bakıcısının yaptığı işler ev hizmeti olarak kabul edilmemektedir. Evde hasta bakan hemşirenin, bekçinin, bahçıvanın yaptığı işin ev hizmeti sayılmayıp İSGK kapsamına girmesine karşılık, ev işlerinde çalışan kimselerin İSGK kapsamı dışında bırakılmasının anlaşılmasının güç olduğu ifade edilmiştir, İlknur Kılıkış, İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)", **"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt.15, Sayı.1 (Ocak 2013), s. 24, dn. 2; Kılıkış, İş Sağlığı, s. 86, dn. 206. Ev hizmetlerinin İSGK kapsamı dışında bırakılma nedeninin işin görüldüğü yerin ev olması ve bu anlamda denetimlerin zor olacağı ifade edilebilir, Erdoğan/Toksöz, s. 28. Ev hizmetlerinde çalışan kimselerin İSGK kapsamı dışında bırakılmalarının nedeninin evin işyeri olarak kabul edilmemesidir, Topgül, s. 341.

²⁹⁸ Manav, s. 516; Ünlütürk/Ulutaş, s. 53; Şehbal Yeşilbaş Üçüncü, Ev İşlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakış Açısıyla Değerlendirilmesi ve Rehber Geliştirme Çalışması, **(Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi**, Karadeniz Teknik Üniversitesi Tıp Fakültesi, 2017), s. 28.

²⁹⁹ Erdoğan/Toksöz, s. 28; Karadeniz, Sosyal Koruma Yetersizliği, s. 57; Manav, s. 516. Ev hizmetlerinde çalışanların maruz kaldığı riskler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Ulutaş/Öztepe, s. 51 vd.; Yeşilbaş Üçüncü, s. 16; Ebru Kaya, "Ev Hizmetlerinde Sağlık ve Güvenlik", **Çalışma Ortamı**, Sayı.155 (Ocak, Şubat, Mart 2018), s. 18.

sürülmüştür³⁰⁰. Ev hizmetlerinde çalışanları istihdam eden işverenlere destek elemanı ve iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli istihdam etme yükümlülüğü verilmeksizin, ev hizmetlerinde çalışan işçilerin İSGK kapsamına alınabileceği ifade edilmiştir³⁰¹. Bu eleştirilere ek olarak, ev hizmetlerinde çalışanların işçi ya da sigortalı olarak kabul edilmemesinin, bu kimselere yönelik olarak işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünün ortadan kalkmasına neden olmayacağı nedeniyle de ev hizmetlerinde çalışan işçilerin İSGK kapsamı dışında tutulmasının yerinde olmadığı ifade edilmiştir³⁰².

İleride daha ayrıntılı bahsedilecek olmakla birlikte, iş kazası ve meslek hastalığının iş sağlığı ve güvenliği ile olan yakın ilişkisi nedeniyle ev hizmetlerinde çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında olmasına kısaca değinmek gerekmektedir. SSGSSK Ek Madde 9 uyarınca ev hizmetlerinde çalışan işçiler ay içinde çalışma sürelerine bakılmaksızın iş kazası meslek hastalığı kapsamında sigortalıdırlar. Ev hizmetlerinde çalışanların ayım gözetmeksizin iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında kabul edilmesine rağmen, İSGK'nın kapsamı dışında bırakılmasının çelişki oluşturduğu söylenebilir³⁰³. Öğretide iş kazası ya da meslek hastalığı sigortasının, iş kazası ve meslek hastalığının çalışanı zarara uğratmasından sonra zararın tazmini sağlarken, zararın meydana gelmesinden önce de çalışanı koruyucu ve zararı önleyici tedbirler alınması gerektiği ifade edilmiştir³⁰⁴. Bu anlamda öğretide iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkmasının önlenmesi bakımından İSGK'nın bazı hükümlerinin ev hizmetlerinde çalışanlara da uygulanmasının gerekli

³⁰⁰ Karadeniz, Sosyal Koruma Yetersizliği, s. 57.

³⁰¹ Kılış, İş Sağlığı, s. 86.

³⁰² Ertürk, s. 14; Kılış, İş Sağlığı, s. 86; Ünlütürk Ulutaş/durusoy Öztepe, s. 50.

³⁰³ Centel, s. 83. Öğretide benzer bir düzenleme olan 6331 sayılı Kanunun kapsamı dışında bırakılan ceza ve tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis ve atölyelerde çalışan tutuklu ve hükümlülerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında olmalarına karşılık 6331 sayılı Kanun kapsamı dışında bırakılmasının çelişki oluşturduğu ifade edilmiştir, Centel, s. 83; Karadeniz, Sosyal Koruma Yetersizliği, s. 57. AYM'ye söz konusu hükmün iptali için başvurulmuş fakat AYM rehabilite edilmek amacı ile Devletin gözetim ve denetiminde çalıştırılan tutuklu ve hükümlülerin işçi, Devletin de tutuklu ve hükümlülerin işvereni olmadığı belirtilmiştir. Bu nedenle de yani tutuklu ve hükümlüler ile Devlet arasında iş ilişkisinin bulunmaması nedeniyle işyerlerinde sağlığın ve güvenliğin sağlanmasını amaçlayan Kanun'da tutuklu ve hükümlülerin farklı düzenlemeye tabi tutulabileceğini ve bu durumun anayasaya aykırılık teşkil etmediğini karara bağlamıştır. Anayasa Mahkemesinin kararı ve tutuklu ve hükümlülerinde Kanun kapsamında olması gerektiğine ilişkin bkz. A. Murat Demircioğlu ve Hasan Ali Kaplan, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi", **Çalışma ve Toplum**, Sayı. 42, 2014/3, s. 247 vd.

³⁰⁴ Karadeniz, Sosyal Koruma Yetersizliği, s. 57.

olduğu belirtilmiştir³⁰⁵. Belirtilen nedenlerle ev hizmetinde çalışan işçilerin İSGK kapsamında olmaması eleştirilirken, aynı zamanda ev hizmetinin yapıldığı yerin işverenin özel konutu olması nedeniyle gerek denetimin gerekse de Kanun'un getirdiği yükümlülüklerin uygulanmasının zor olmasına bağlı olarak söz konusu istisnanın getirildiği de ifade edilmektedir³⁰⁶.

Ev hizmetlerinde çalışan işçilerin İSGK kapsamı dışında bırakılmış olmalarının tamamen korumasız oldukları anlamına gelmediğini de önemle ifade etmek gerekmektedir³⁰⁷. Zira ev hizmetinde çalışan kimse ile ev sahibi çalıştıran arasında TBK'ya tabi bir iş sözleşmesi bulunmaktadır ve TBK'nın hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler taraflar arasındaki ilişkiye uygulanacaktır. İş sözleşmesi işçi ile işveren arasında kişisel bir ilişki kurmakta ve bu ilişkinin sonucu olarak işçinin sadakat borcu, işverenin ise işçinin kişiliğini koruma borcu söz konusu olmaktadır³⁰⁸. İşverenin işçinin kişiliğini koruma borcu TBK m. 417³⁰⁹,de düzenlenmiş olmakla birlikte, kişilerin kişilik haklarının korunması Anayasa m. 17 vd. ile güvence altına alınmıştır. Buna göre işveren işçinin yaşamını, beden bütünlüğünü, şeref ve haysiyetini korumakla, özel hayatına ve ahlaki değerlerine saygı göstermekle yükümlüdür³¹⁰. Kanunda işverenin işçiyi aynı zamanda psikolojik ve cinsel tacize karşı korumakla ve tacize uğramış olanların ise daha fazla zarar görmelerini önlemekle yükümlü olduğu ifade edilmiştir. Bu anlamda

³⁰⁵ Ocak, Yükümlülükler, s. 116; Saim Ocak, **İş Güvenliği Uzmanlığı**, Ankara: Adalet Yayınevi, 2013, s. 15.

³⁰⁶ Manav, s. 516; Özdemir, Erdem, s. 113; Erdoğan/Toksöz, s. 28.

³⁰⁷ Ocak, Yükümlülükler, s. 116; Efe Yamakoğlu, **İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016, s. 52; Caniklioğlu, İşveren Yükümlülükleri, s. 34; Ocak, İş Güvenliği, s. 16.

³⁰⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 322; Süzek, İş Hukuku, s. 417; Güneş/Mutlay, s. 257; Sarper Süzek, **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara: Savaş Yayınları, 1985, s. 177; Ahmet Sevimli, "Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", Çalışma ve Toplum, Sayı.36 (2013/1), s. 110.

³⁰⁹ TBK m. 417 "*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 her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uyumakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir."

³¹⁰ Süzek, İş Hukuku, s. 417; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 322; Güneş/Mutlay, s. 257; Tunçomağ/Centel, s. 130; Sevimli, s. 125.

denilebilir ki hizmet ilişkisinde işveren işçiyi gerek fiziksel gerekse de psikolojik risklere karşı koruyacaktır³¹¹. Ev işçilerinin yaygın problemlerinden birinin işverenlerin hakaretleri, psikolojik, fiziksel ve cinsel şiddette varan davranışları³¹² olduğu düşünüldüğünde söz konusu hükmün ev işçilerini tüm bu şiddet türlerine karşı koruyucu nitelikte olduğu söylenebilir.

TBK m. 417/2’de işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu düzenlenmiştir. Buna göre, işveren işyerinde bulunan risklere karşı gerekli her türlü önlemi alacak, risklerin önlenmesine ilişkin gerekli araç gereçleri işçi ve işyeri için temin edecekken; işçi de işveren tarafından alınan her türlü önleme uyacaktır. İşveren işyerinde bilim ve tekniğin gerektirdiği her türlü önlemi almakla yükümlüdür³¹³. İşverenin bu yükümlülüğü ev hizmetlerinde çalışan işçiler bakımından da geçerlidir. Öğretide ev hizmetlerinin İSGK kapsamı dışında bırakılmasının yerinde olduğu nitekim işverenin TBK m. 417 uyarınca gerekli her türlü almakla yükümlü olduğu ifade edilmiştir³¹⁴. Bu anlamda iş sağlığı güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma, sağlık raporu alma gibi yükümlülükleri söz konusu olmaksızın ev hizmetlerinde işçi çalıştıran işveren evde gerçekleştirebilecek riskleri dikkate alarak bunlara yönelik önlem alacaktır³¹⁵.

TBK m. 417’den doğan ev hizmetlerinde işçi çalıştıran işverenin işçinin kişiliğini koruma borcu ve iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün kapsamının ise İSGK m. 4 ve 5’ten hareketle belirlenebileceği ve söz konusu hükümlerin kıyasen uygulanabileceği ileri sürülmüştür³¹⁶. Bu anlamda işveren ev hizmetinde çalışan işçinin çalışma alanındaki riskleri tespit ederek gerekli önlemleri

³¹¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 324, 325; Tunçomağ/Centel, s. 135.

³¹² Erdoğan/Toksöz, s. 18.

³¹³ Fikret Eren, **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, Ankara: Sevinç Matbaası, 1974, s. 37; Özdemir, Erdem, s. 67; Süzek, İş Hukuku, s. 430; Güneş/Mutlay, s. 258; Süzek, İş Güvenliği, s. 180; Sevimli, s. 130.

³¹⁴ Caniklioğlu, İşveren Yükümlülükleri, s. 34.

³¹⁵ Caniklioğlu, İşveren Yükümlülükleri, s. 34; Baycık, s. 110; Özdemir, s. 114; Sümer, s. 83; Yamakoğlu, s. 53. Lütfi İnciroğlu, Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği, prg. 10, <http://www.inciroludanismanlik.com/2015/10/01/bireysel-ve-toplu-is-hukukuna-dair-makaleler/>, (20 Şubat 2018).

³¹⁶ Baycık, s. 110; Caniklioğlu, İşveren Yükümlülükleri, s. 33-34; Özdemir, Erdem, s. 114; İnciroğlu, prg. 10; Yamakoğlu, s. 53; Çavuş, s. 557. Ev hizmetlerinde çalışan kimseler hakkında İSGK’nın risk değerlendirmesi, iş sağlığı güvenliği hizmetleri, sağlık gözetimi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi gibi hükümleri uygulama alanı bulmayacaktır, Sümer, s. 83

almalı, işçisine iş sağlığı ve güvenliği hususunda gerekli bilgileri vermeli ve işçisini bu konuda denetlemelidir³¹⁷. Her ne kadar işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün somutlaştırılmasında İSGK’da yer alan hükümler dikkate alınacaksa da bu hükümlere katı bir biçimde bağlı kalınmamalı ve ev hizmetinin niteliğine uygun düştüğü ölçüde söz konusu hükümler dikkate alınmalıdır³¹⁸. Aksi durumun ev hizmetlerinde çalışanları 6331 sayılı Kanun dışında bırakan m. 2/1 (c) bendine aykırılık oluşturacağı ifade edilmiştir³¹⁹.

Ev hizmetlerinde çalışan kimselerin maruz kaldıkları bazı riskler esas olarak ev sahibi işveren ve diğer ev halkının da maruz kaldıkları risklerdir. Bu anlamda ev hizmetlerinde işçi çalıştıran kimselerin alacakları önlemler kendisinin ve ailesinin de sağlığını korumaya yönelik olacaktır³²⁰. Ev hizmetlerinde çalışan kimseler ile işverenleri evde alınabilecek iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda bilgilendirilmelidir³²¹.

D. 5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU

1. 5510 Sayılı Kanun Öncesinde Ev Hizmetinde Çalışanlar

Ev hizmetlerinde çalışan işçilerin önceleri sosyal güvenlik kanunlarının tamamen dışında tutulduğu ve zaman içerisinde kademeli olarak sosyal güvenlik kanunlarının kapsamına alındıkları görülmektedir. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu³²² (SSK) m. 3/1 (D) bendi ile ev hizmetinde çalışan işçiler sigortalı olmayan kimseler arasında sayılmış ve ev hizmetinde çalışan işçiler hiçbir istisna söz konusu olmaksızın tamamen SSK’nın uygulama alanı dışında bırakılmışlardı. 1977 yılında ise söz konusu hükme bir istisna getirilerek ev hizmetinde çalışan işçilerin bir bölümü kapsama alınmıştır.

³¹⁷ Baycık, s. 110.

³¹⁸ Özdemir, Erdem, s. 114; Caniklioğlu, İşveren Yükümlükleri, s. 34; Baycık, s. 111; Çavuş, s. 557. Ev hizmetlerinde çalışan işçiler için alınabilecek önlemler için bkz. Kaya, s. 18-20.

³¹⁹ Baycık, s. 111.

³²⁰ Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe, s. 56.

³²¹ Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe, s. 56.

³²² RG, 29, 30, 31.07.1964-01.08.1964, 11766-11779, Sosyal Sigortalar Kanunu.

2100 sayılı Kanun³²³ ile SSK m. 3/1 (D) bendine “*ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç*” ibaresi eklenmiş ve bu düzenleme ile ev hizmetlerinde çalışan işçiler (bir bölümü de olsa da) ilk kez sosyal güvenceye kavuşmuşlardır. Bu anlamda ev hizmetlerinde çalışan işçilerin sigortalı sayılmaları için ücret ve sürekli çalışma şartlarının aynı anda gerçekleşmesi gerekmektedir³²⁴. Ev hizmeti niteliğindeki bir işin sürekli olarak fakat ücretsiz yapılması durumunda veya ücretli fakat süreksiz olarak yapılması durumlarında ev hizmetlerinde çalışan işçi sigortasız olacak ve SSK’nın kapsamı dışında kalacaktır³²⁵.

Söz konusu bu değişiklik sürekli çalışma kavramının nasıl değerlendirileceğine ilişkin bir hüküm getirmediği için birtakım duraksamalara neden olmuştur. Ne kadar süreyle ve hangi sıklıkla yapılan çalışmanın sürekli çalışma olarak nitelendirileceği Kurum, yargı kararları ve öğreti tarafından belirlenmeye çalışılmıştır. Öğretide sürekli çalışma kavramının tanımının olmamasının yarattığı boşluk 1475 sayılı mülga İş Kanunu m. 8’den (4857 sayılı Kanun m.10) hareketle doldurulmaya çalışılmıştır³²⁶. İlgili hükme göre nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işler süreksiz iş, daha fazla sürenler ise sürekli iştir. Süreksiz iş tanımının yapıldığı bir başka yer ise 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmeliktir³²⁷. Yönetmelik m. 3/1 (e) bendinde süreksiz iş, İş Kanunu’nda yer alan tanıma benzer şekilde nitelikleri bakımından en çok 30 gün süren işler olarak tanımlanmıştır. Söz konusu hükümlerden hareketle ev hizmetlerinde sürekli çalışma şartının gerçekleşmiş sayılabilmesi için ev hizmetlerinde çalışan işçinin en çok 30 güne kadar çalışmasının bulunması gerekmektedir.

³²³ RG, 24.08.1977, 16037, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 3’üncü Maddesinin Bazı Fıkralarının Değiştirilmesi Hakkında Kanun.

³²⁴ Mustafa Çenberci, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara: Olgaç Matbaası, 1985, s. 60; Okur, s. 11; Resul Aslanköylü, **Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu ve İlgili Kanunlar**, 2. Bası, Ankara: Yetkin Yayınevi, 2004, s. 240; M. Refik Korkusuz ve Suat Uğur, **Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş**, Adana: Karahan Kitabevi, 2009, s. 161; Karadeniz, s. 186; Savaş Kutsal, s. 657; Eyrenci, Ev Hizmeti, s. 32; Demir, Müslim, s. 589; Çavuş, s. 558. Bu düzenleme istisnanın istisnası olarak ifade edilmiştir, Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1134.

³²⁵ Demir, Müslim, s. 589; Ilgaz/Öcal/Ilgar, s. 11; Bulut, s. 149; Okur, s. 11.

³²⁶ Çenberci, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, s. 61; Aslanköylü, Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu, s. 240; Korkusuz/Uğur, 2009, s. 162; Caniklioğlu, Kadınların Sosyal Güvenliği, s. 379; Sözer, s. 106, dn. 4; Uşan, s. 109.

³²⁷ RG., 18.05.1984, 18405, 2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmelik.

Sosyal Sigortalar Kurumu'nun 16.11.1977 tarih ve 2228 sayılı Genelgesi'ne göre ev hizmetlerinde günübirlik çalışan ya da haftanın veya ayın belirli günlerinde gelen ve ev hizmeti niteliindeki işleri yapan kimselerin çalışmalarının bir aydan az olması ve bir aydan az çalışmanın sürekli çalışma olarak nitelendirilememesi nedeniyle bu kimseler sigortalı sayılmayacaklardır³²⁸. Buradan hareketle Kurum'un değişiklikten sonra sürekli çalışma şartını İş Kanunu'ndan hareketle yorumladığı ifade edilebilir³²⁹. Bu yorum ile sosyal korumaya ihtiyacı olan ev hizmetlerinde haftanın ya da ayın belirli günlerinde çalışan ve ev hizmetlerinde çalışanlarının büyük çoğunluğunu oluşturan kimseler kapsam dışında kalmıřtır³³⁰.

Öğretide sürekli çalışma şartının İş Kanunu'nda yer alan sürekli iş kavramından hareketle yorumlanmasını doğru bulmayan yazarlar da bulunmaktadır.  enberci, sürekli kelimesinin sözlük anlamından hareketle ev hizmetlerinde çalışmanın sürekli olması yani geçici olmaması gerektiğini ifade etmiştir. Yazar süreklilik için önem ifade eden şeyin çalışma olduğunu ve bu anlamda çalıştırmanın önemli olmadığını belirtmektedir. Bu anlamda Yazar'a göre önemli olan ev hizmetlerinde çalışmanın meslek olarak yapılmasıdır³³¹.

Okur'a göre, İş Kanunu'nda düzenlenen sürekli işte önemli olan işin niteliği iken, sürekli çalışmada ise çalışanın ne kadar süre ev hizmetinde  alıřtıęıdır³³². Kanun

³²⁸  enberci, Sosyal Sigortalar Kanunu şerhi, s. 62, dn. 10; Karadeniz, s. 186; Eyrenci, Ev Hizmeti, s. 32. Kurumun aynı yönde olan bir başka düzenlemesi ise 16 Sayılı Genelge'dir. Söz konusu bu Genelge'de de bir aydan az çalışmaların sürekli çalışma olarak nitelendirilemeyeceği ifade edilmiştir, Okur, s. 11; Mahmut  olak, "506 Sayılı ve 5510 Sayılı Yasalar  er evesinde Ev Hizmetlerinde  alışanların Sosyal Güvenliği", **Yaklaşım Dergisi**, Sayı.188 (Ağustos 2008), prg. 7, www.yaklasim.com, (27 Mart 2018); Karadeniz, s. 187; Ablay, prg. 19; Harun Ordu, "Ev Hizmetlerinde  alıştırılanların Sosyal güvenlik Kurumu'na Bildirilmesi Gerekli Midir?", **E-Yaklaşım Dergisi**, Sayı.206, (şubat 2010), prg. 17. www.yaklasim.com, (27 Mart 2018).

³²⁹ Sedat Ceylanbaş, "Ev Hizmetlerinde  alışanların Sigortalılık Sorunu", **Sosyal Güvenlik Dünyası**, Sayı.10, (Nisan 2001), s. 117; Demircioğlu/Güzel, s. 31.

³³⁰ Tunçomağ, s. 132; Ali Güzel ve Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 8. Bası, İstanbul: Beta Yayınevi, 2002, s. 102. Yazarlar gündelikçi olarak ifade edilen çalışanlar haricinde ev hizmetlerinde çalışanların kapsama alınması gerektiğini ifade etmişlerdir, Güzel/Okur, 2002, s. 103, dn., 82; Karadeniz, s. 187; Araz, s. 235. Kurum düzenleyici işlemlerle ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılık haklarını kısıtlamaktadır, Ceylanbaş, s. 117.

³³¹  enberci, Sosyal Sigortalar Kanunu şerhi, s. 62. Öğretide ev hizmetlerinde çalışmanın meslek olarak yapılmasına rağmen devamlı yapılmaması durumunda söz konusu kimselerin sigortalı olarak kabul edilemeyeceğini ifade edilmiştir, Okur, s. 12, 13, dn., 57.

³³² İş Kanunu'nda yapılan işin niteliği önem arz ederken, SSK'da ise yapılan iş açıktır. Bu anlamda yapılan iş ev hizmetidir, Okur, s. 12.

kişinin çalışmasının süreklilik yani devamlılık arz etmesinden söz etmektedir³³³. Yazar'a göre çağrı üzerine çalışan kimselerin çalışmalarında süreklilik söz konusu olmazken³³⁴, aynı işverenin evinde belirli aralıklarla örneğin her hafta aynı gün ya da değişik günlerde ev hizmetlerinin görülmesi durumlarında ise ev hizmetinde çalışmanın süreklilik arz ettiği kabul edilmeli ve bu kimseler sigortalı sayılmalıdır³³⁵.

Aslanköylü çalışmanın süreklilik kazandığından bahsedilebilmesi için çalışmanın haftanın yarısından fazla olmasını aramaktadır³³⁶. *Ceylanbaş* ise hizmet sözleşmesi ile çalışmanın bünyesinde aynı zamanda devamlılık unsurunu da barındırdığını, bu anlamda ev hizmetlerinde hizmet sözleşmesi ile çalışılması durumunda sürekli çalışmanın söz konusu olacağını ifade etmiştir³³⁷. İş Kanunu m. 8 ile kanun koyucu sürekli iş kavramını yapılan işin niteliğinden hareketle tanımladığı için bir süreç ifade eden sürekli çalışma kavramı sürekli iş kavramı ile açıklanamaz³³⁸.

Demircioğlu/Güzel'e göre, 2100 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile kanun koyucu evlere temizliğe gelen ve geçici olarak çalışan kimseler ile gündelikçilerin kapsam dışında bırakılmasını amaçlamıştır. Bu nedenle sürekli çalışma kavramının İş Kanunu'nda yer alan sürekli iş kavramından hareketle değerlendirilmesi isabetli değildir³³⁹.

Yargıtay'ın ilgili dönemde sürekli çalışma şartını yorumlarken İş Kanunu'nda yer alan süreksiz iş tanımından ve Kurumun yukarıda ifade edilen genelgesinden

³³³ Okur, s. 12. Aynı yönde bkz. Çolak, prg. 6; Erdoğan/Toksöz, s. 25. Sürekli çalışmanın sözlük anlamında harekete yorumlanması gerekmektedir, Okur, s. 12.

³³⁴ Karadeniz, Atipik Çalışan Kadınlar, s. 111. Süreklilik ve düzenlilik arz eden çağrı üzerine çalışmalar Kanun kapsamında olacaktır, Arıcı, s. 252.

³³⁵ Okur, s. 22. Aynı yönde bkz. Şevket Tezel, "Ev Hizmetlerinde Çalıştırılanların Çalışma Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi", **Yaklaşım Dergisi**, Sayı.251 (Kasım 2013), prg. 7, www.yaklasim.com, (27 Mart 2018); Arıcı, s. 252.

³³⁶ Aslanköylü, Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu, s. 240.

³³⁷ Ceylanbaş, s. 118. Aynı yönde bkz. Uşan, s. 109; Demir, Müslim, s. 588. İş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olmasının, sürekli ya da süreksiz olmasının devamlılık unsurunu etkilemeyecektir, Demir, Müslim, s. 588; Ceylanbaş, s. 118.

³³⁸ 2100 Sayılı Kanun'un gerekçesinden hareketle sürekli çalışma kavramı ile ev hizmetlerinde götürü usul ile çalışan kimselerin Kanun'un kapsamı dışında bırakılmasının amaçlandığı, bu nedenle de ev hizmetlerinde götürü usulle çalışan kimseler dışındaki kimselerin sigortalı olarak kabul edilmesi gerektiğini ifade edilmiştir, Ceylanbaş, s. 118.

³³⁹ Demircioğlu/Güzel, s. 31. Aynı yönde bkz. Araz, s. 235. Sürekli çalışma kavramının İş Kanunu'ndan hareketle tanımlanması yetersizdir, Karadeniz, Atipik Çalışan Kadınlar, s. 111; Karadeniz, s. 187. Kaldı ki İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan bu kimselerin sigortalılıkları için aranan sürekli çalışma şartının İş Kanunu'ndan hareketle tanımlanmasının yerindeliği de tartışma yaratacak niteliktedir, Karadeniz, s. 188.

hareket etmediği görülmektedir³⁴⁰. Yargıtay haftanın iki günü ev hizmetlerinde çalışan kimsenin çalışmasının sürekli çalışma niteliğini arz etmediğini ve bu nedenle de davacının sigortalı olmadığını karara bağlamıştır³⁴¹. Yüksek Mahkeme başka bir kararında ise on yıldır haftanın çalışma günlerinin yarısında ev hizmetlerinde çalışan bir kimsenin çalışmasının geçici nitelikte olduğu söylenemeyeceğinden hareketle ev hizmetlerinde çalışan kimsenin sigortalı olduğunu ifade etmiştir³⁴². Yüksek Mahkeme bir çalışmanın süreklilik arz etmesi için en azından haftanın yarısında ev hizmetlerinde çalışılmasını aramıştır³⁴³. Denilebilir ki Yargıtay ev hizmetlerinde çalışan kimselerin sigortalı olmasının koşulu olan süreklilik kavramını, çalışmanın belli bir yoğunluk teşkil etmesi olarak yorumlamıştır³⁴⁴. Nitekim Yüksek Mahkeme 2014 yılında vermiş olduğu

³⁴⁰ Erdoğan/Toksöz, s. 25; Okur, s. 13.

³⁴¹ Yarg. 10. HD., 13.02.1992, E. 1992/1188, K. 1992/1639, Aslanköylü, Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu, s. 240; Caniklioğlu, Kadının Sosyal Güvenliği, s. 379; Okur, s. 13; İhsan Çakmak, **Şerhli Sosyal Sigortalar Kanunu**, Ankara: Adalet Yayınevi, 2001, s. 104,105. Benzer yönde karar için bkz. Yarg. 10. HD., 01.09.1991, E. 1991/5071, K. 1991/5904, Okur, s. 14; Aslanköylü, Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu, s. 241; A. Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 19. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2017, s. 306, dn. 45. Yarg. 10. HD., 27.10.2000, E. 2000/6098, K. 2000/6479, Manav, s. 521; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 305, dn. 45.

³⁴² Karara konu olayda davacı 30 günden fazla ve haftanın dört günü ev hizmetlerinde çalışmıştır ve Yargıtay davacının ev hizmetlerinde çalışmayı meslek edinmiş olduğunu kararda ifade etmektedir, Yarg. 10. HD., 09.11.1982, E. 1982/4086, K. 1982/4882, Çenberci, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, s. 64; Aslanköylü, Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu, s. 240; Caniklioğlu, Kadının Sosyal Güvenliği, s. 379; Okur, s. 14. Başka bir kararında ise haftanın beş günü ev hizmetlerinde çalışan kimsenin sigortalı olacağını ifade etmiştir, Yarg. 10.HD., 24.12.1987, 7430/7462, Aslanköylü, Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu, s. 242; Okur, s. 15.

³⁴³ Okur, s. 15; Savaş Kutsal, s. 656; Uşan, s. 109, 110; Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1134; Manav, s. 519; Arzu Arslan Ertürk, “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9’uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **LİHSİGH**, Cilt.12, Sayı.46 (2015), s. 93; Demir, Müslim, s. 589; Savaş Kutsal, s. 656; Tuncay/Ekmekçi, s. 303; Uşan, s. 110; Ablay, prg. 20; Araz, s. 235; Erdoğan/Toksöz, s. 25. Sürekli çalışma kavramına ilişkin karar için bkz. Yarg. 10. HD., 19.06.2017, E. 2017/2769, K. 2017/5199, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası (15 Ocak 2018); “...Çalışma haftada bir günden fazla devamlılık arz ediyorsa süreklilik unsurunun varlığı kabul edilecektir.”, Yarg. 10. HD, 09.03.2017, E. 2017/799, K. 2017/1931; “...Ancak ev hizmetlerinde çalışanlar için sürekli çalışmayı, bir aydan fazla olmak üzere haftanın her günü çalışanlar yönünden sürekli sayıp, haftanın her günü değil de haftanın belirli günlerinde çalışanlar için süresiz saymak Kanun’un amacına aykırıdır. Uygulamada ev işlerinde çalışma devamlı ise sürekli sayılacak, devamlılık yoksa, iş belirsiz aralıklarla geçici olarak ya da çağrı üzerine yapılıyorsa süresiz sayılacaktır... haftanın yarısından fazlası ev hizmetlerinde çalışan kişi sürekli çalışan kabul edilmelidir. Daha açık ifade etmek gerekirse 3 günden fazla ev hizmetinde çalışan kişi sigortalı sayılmalıdır.”, Yarg. 21. HD., 20.02.2017, E. 2016/11270, K. 2017/1115; Yarg. 21. HD., 26.09.2016, E. 2015/20203, K. 2016/11619; “... Sürekli çalışma kavramı yönünden uygulamada, haftanın çoğu ev işlerinde geçirilmiş ve çalışma (örneğin haftanın 2-3 günü gibi) bir süre devam etmişse, bu çalışma sigortalı olarak değerlendirilmekte, süreklilik için çalışmanın belli bir yoğunluğa ulaşması aranmaktadır.” Yarg. 10. HD., 05.11.2015, E. 2015/15879, K. 2015/18735, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası (17 Ağustos 2017).

³⁴⁴ Okur, s. 15; Karadeniz, s. 187; Ablay, prg. 20. Yargıtay’ın süreklilik kavramına verdiği anlam farklılıklarının nedeni sürekli çalışma için çalışma gün sayısının mı iş hacminin mi dikkate alınacağı oluşturmaktadır, Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe, s. 48.

Hukuk Genel Kurul kararında da bu görüşüne yer vermiş ve ev hizmetlerinde sürekli çalışmadan söz edebilmek için çalışmanın belirli bir yoğunluğa ulaşması ve çalışma bir süre devam ederek haftanın çoğunda ev hizmetinde çalışılması gerektiğini karara bağlamıştır³⁴⁵.

2. 5510 Sayılı Kanun’da Ev Hizmetinde Çalışanlar

2006 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı SSGSSK’da sigortalı sayılmayan kimseleri düzenleyen m. 6’da ev hizmetlerinde çalışanlar da sayılmıştır. İlgili madde f. 1 (c) bendine göre “*ev hizmetlerinde süresiz çalışanlar ile ev hizmetlerinde hizmet akdi ile sürekli çalışmasına rağmen, haftalık çalışma sürelerinin 4857 sayılı İş Kanunu’nda belirtilen sürelerden az olması nedeniyle, aylık kazançları prime esas kazanç alt sınırının otuz katından az olanlar*” sigortalı olarak kabul edilmemiş ve Kanun kapsamı dışında bırakılmıştır. SSGSSK ile ev hizmetlerinde çalışan ve sigortalı olarak kabul edilmeyen yeni bir grup daha eklenmiştir³⁴⁶. Nitekim ev hizmetinde süresiz çalışan kimseler 506 sayılı Kanunda da kapsam dışında bırakılmışlardı. SSGSSK ile ev hizmetlerinde hizmet sözleşmesi ile sürekli olarak çalışan, esasen 506 sayılı Kanun bakımından halihazırda sigortalı olarak kabul edilmesi gereken, çalışma süresinin İş Kanun’da yer alan çalışma sürelerinden az olması nedeniyle aylık kazançlarının aylık prime esas kazancın alt sınırından az olan kimseler de Kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır³⁴⁷. Bu anlamda denilebilir ki ev hizmetlerinde çalışan kimselerin sigortalı olabilmesi için ücretle ve sürekli çalışma şartına ek olarak aylık kazançlarının prime

³⁴⁵ “...Sürekli çalışma kavramı yönünden uygulamada, haftanın çoğu ev işlerinde geçirilmiş ve çalışma belli bir süre devam etmişse, bu çalışma sigortalı çalışma olarak değerlendirilmekte, süreklilik için çalışmanın belli bir yoğunluğa ulaşması aranmaktadır. Mülga 506 Sayılı Kanun ile 5510 Sayılı Kanun uyarınca “iş” tanımı açık olup, burada “iş” ev hizmetidir. Bu sebeple ölçü işin niteliği değil ev işinde çalışanın ev hizmetlerinde ne kadar süre ile çalıştığıdır. Ev işlerinde çalışma devamlı ise sürekli sayılacak devamlılık yoksa, iş belirsiz aralıklarla geçici olarak ya da çağrı üzerine yapılıyorsa süresiz sayılacaktır.”, Yarg. HGK., 05.02.2014, E. 2013/10-2280, K. 2014/65, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası (17 Ağustos 2017).

³⁴⁶ Savaş Kutsal, s. 655; Caniklioğlu, Kadının Sosyal Güvenliği, s. 380; Levent Akın, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısının Kişiler Bakımından Kapsamında Yeni Gelişmeler”, **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform**, İstanbul: Çalışma ve Toplum, (28 Ocak 2006), s. 35; Karadeniz, s. 189. Bu düzenlemenin kayıt dışı çalışmaya neden olmaması için gelir testinin güvenli bir şekilde yapılması gerektiği ifade edilmiştir, A. Can Tuncay, “Türk Emeklilik Sisteminde Reform Projesinin Değerlendirilmesi”, **Çimento İşveren Dergisi**, (Mart 2005), s. 7.

³⁴⁷ Akın, Kişiler Açısından, s. 35; Levent Akın, “Sigortalılık Kavramı Açısından Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısının Değerlendirilmesi”, **AÜHFD**, Cilt.54, Sayı.2 (2005), s. 50; Savaş Kutsal, s. 655.

esas kazancın otuz katından fazla olması da getirilmiştir³⁴⁸. Ev hizmetinde çalışan kimselerin çalışmalarının kısmi süreli olabildiği de düşünüldüğü durumda söz konusu düzenlemenin 506 sayılı Kanunun ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin düzenlemesinden de geriye düştüğü ifade edilebilir³⁴⁹. Nitekim öğretide söz konusu düzenleme ev hizmetinde çalışan işçilerin büyük bir kısmını kapsam dışında bırakması nedeniyle ve 506 sayılı Kanun ile ev hizmetlerinde çalışanlara verilmiş olan sosyal güvenlik hakkından geriye gidildiği için eleştirilmiştir³⁵⁰.

5754 sayılı Kanun³⁵¹ m. 4 ile SSGSSK m. 6/1 (c) bendinde tekrar değişiklik yapılmış ve eski düzenlemeye geri dönmüştür. Buna göre Kanun m. 6/1 (c) bendi ile, 506 sayılı Kanun'da olduğu gibi, ev hizmetlerinde ücretle ve sürekli çalışanlar hariç olmak üzere ev hizmetinde çalışanlar Kanun kapsamı dışında bırakılmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 22.02.2013 tarihinde sigortalılık işlemlerine ilişkin çıkarmış olduğu 2013/11 sayılı genelge ev hizmetlerinde çalışan kimselere ilişkin maddeler de içermektedir. Genelge'de İş Kanunu'nda yer alan sürekli iş kavramından bahsedilmiş ve ardından evle bağlantılı olarak yapılan işin niteliğinin sürekli iş olup olmadığının belirlenmesi gerektiği ifade edilmiştir. Ücretle yapılan ev hizmetinin sigortalı olarak kabul edilebilmesi için aynı zamanda sürekli olarak yapılması gerektiği ve süreklilikten anlaşılması gerekenin çalışmanın belirli bir yoğunluğa ulaşması olduğu belirtilmiştir. Ev hizmetlerinde çalışanın her haftanın belli bir gününde aynı eve hizmet sunması halinde sürekliliğin gerçekleşmiş sayılabileceği ve fakat belirsiz aralıklarla ve çağrı üzerine ev hizmetinin yapılması durumlarında ise sürekliliğin söz konusu olamayacağı ifade edilmiştir. Genelge'de yer alan tüm bu ifadelerden sonra, Kurum'un Yargıtay'ın görüşünü ve öğretide yer alan görüşleri de dikkate alarak ev hizmetlerinde sürekli çalışmayı açıklığa kavuşturduğu söylenebilir.

³⁴⁸ Akın, Sigortalılık Kavramı, s. 50; Savaş Kutsal, s. 655; Akın, Kişiler, Açısından, s. 35.

³⁴⁹ Savaş Kutsal, s. 655; Erdoğan/Toksöz, s. 25. Kanun m. 6/1 (c) bendinin bu hali esas olarak zorunlu sigortalılık kapsamında olan kimseleri ay içindeki çalışma süreleri ile prime esas kazançlarının az olması nedeni ile zorunlu sigortalılık dışında bırakmaktadır, Akın, Kişiler Açısından, s. 35; Akın, Sigortalılık Kavramı, s. 50. Söz konusu düzenleme ile zorunlu sigortalılığın kapsamı daraltılmıştır, Karadeniz, s. 189.

³⁵⁰ Manav, s. 520; Erdoğan/Toksöz, s. 25; Caniklioglu, Kadının Sosyal Güvenliği, s. 380; Karadeniz, s. 189; Savaş Kutsal, s. 655; Bulut, s. 148. Söz konusu düzenleme kayıt dışı çalışan ve asgari ücretin altında bir ücret ile çalışan sigortalıların durumunu ağırlaştırmakta ve sosyal güvenliğin dışında kalmasına neden olmaktadır, Akın, Kişiler Açısından, s. 36; Akın, Sigortalılık Kavramı, s. 50.

³⁵¹ RG, 08.05.2008, 26870, 5754 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.

1977'den beri ev hizmetlerinde çalışan kimselerin sigortalı olarak kabul edilebilmesine şart olarak aranan ücretle ve sürekli çalışma şartı, 6652 sayılı Kanun³⁵² m. 40 ve m. 55 ile değişmiştir. 6552 sayılı Kanun m. 40 ile SSGSSK m. 6/1 (c) bendinde yer alan ücretle ve sürekli çalışanlar ibaresini kaldırılarak ev hizmetlerinde çalışan kimselerin sigortalı olarak kabul edilebilmesi için aranan ücretle ve sürekli çalışma şartı kaldırılmıştır. Bunun yanında 6552 sayılı Kanun ile SSGSSK'ya Ek madde 9 eklenmiş ve söz konusu madde ile ilk kez ev hizmetlerinde çalışan kimselerin sosyal güvenliği ayrı bir madde ile düzenlenmiştir.

Ek madde 9 ile ev hizmetinde çalışan kimselerin sigortalılığı ikili bir ayrım yapılarak düzenlenmiştir. Buna göre ev hizmetinde bir veya birden fazla gerçek kişi işveren tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısının on gün veya daha fazla ya da az olmasına göre ev hizmetinde çalışanların sigortalılık statüsü değişecektir. Aynı işveren yanında ay içerisindeki çalışma süresi on gün ve daha fazla olan kimselere Kanun m. 4/1 (a) bendine ilişkin hükümler uygulanacak ve bu kimseler hem kısa vadeli sigorta kolları hem de uzun vadeli sigorta kollarından yararlanacakken; ay içindeki çalışma süresi on günden az olanlar ise yalnızca kısa vadeli sigorta kolları arasında yer alan iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanacaklardır. Söz konusu hükümden hareketle ev hizmetlerinde ay içinde çalışma süresi on gün ve daha fazla olan kimselerin tam sigortalı, on günden az olanların ise kısmen sigortalı olduğu söylenebilir³⁵³. Kanun m. 6/1 (c) bendi son değişiklik ile *“ev hizmetinde çalışanlar (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)”* şeklini almıştır.

Söz konusu değişiklik öncesinde nasıl yorumlanması gerektiğine ilişkin tartışmalar yaşanan sürekli çalışma kavramı şartı kaldırılmış ve ev hizmetlerinde çalışan kimselerin sigortalı olarak kabul edilebilmesi için on gün ve daha fazla ya da on günden

³⁵² RG, 11.09.2014, 29116 (Mükerrer), 6552 Sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun.

³⁵³ Arıcı, s. 228; Manav, s. 518; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 97, 134; Savaş/Kutsal, s. 659; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 307; Fehim Üçışık, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul: Ötüken Neşriyat, 2015, s. 167, 168; Şakar, s. 114; M. Refik Korkusuz ve Suat Uğur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 5. Bası, Bursa: Ekin Basım Yayın, 2016, s. 263; Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 96, 108; Çavuş, s. 560.

az çalışma şartı getirilmiştir³⁵⁴. Bu anlamda on günlük çalışma şartının sürekli çalışma olarak kabul edildiği ifade edilebilir³⁵⁵. Önemle ifade etmek gerekir ki 01.04.2015 öncesine ilişkin uyuşmazlıklar bakımından sürekli çalışma kavramı önemini korumaktadır. Ek madde 9 ile ev hizmetinde çalışan kimselerin büyük çoğunluğu kapsama alınmıştır³⁵⁶. Fakat ay içinde çalışma gün sayısı on günden az olan çalışanlar bakımından uzun vadeli sigorta kolları uygulanamayacaktır. Bu anlamda maddenin ev hizmetlerinde çalışan kimseler için uzun vadeli sigorta kollarından yararlanmalarını kolaylaştırdığı ve genişlettiği ifade edilemez³⁵⁷. Bu anlamda öğretilde ev hizmetlerinde çalışan kimseler arasında çalışma gün sayısı esas alınarak ayırım yapılması ve ay içinde 10 günden az çalışan sigortalıların analık, hastalık sigorta kolları ile uzun vadeli sigorta kolları kapsamı dışında bırakılması eleştirilmiştir³⁵⁸.

³⁵⁴ Savaş Kutsal, s. 658; Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1140; Manav, s. 518; Arslan Ertürk, 6552 Sayılı Kanun, s. 252; Demet Belverenli, **5510 Sayılı Kanun Kapsamında İsteğe Bağlı Sigortalılık**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016, s. 45; Araz, s. 238; Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 94. Ay içinde çalışma gün sayısı 10 günün tercihi nedeni için bkz. Savaş Kutsal, s. 658; Manav, s. 518, 519. Öğretilde ay içinde 10 günlük çalışma şartının çalışanların sözleşmeyi imzalamaya zorlanarak kötüye kullanılabileceği ve muvazalı bildirimlerin yapılabileceği ifade edilmiştir, Araz, s. 239.

³⁵⁵ Aynı yönde bkz. Manav, s. 519; Savaş Kutsal, s. 658.

³⁵⁶ Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 93. Öğretilde Bulut, 6552 sayılı Kanun ile ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az çalışan kimseler için getirilen düzenlemelerin esas olarak sosyal güvenlik hakları bakımından geriye gidiş olduğunu ifade etmiştir. Yazar Kurum'un 2013/11 sayılı Genelgesi'nde yer alan "*her hafta aynı gün aynı işveren yanında çalışmaların da sürekli çalışma olarak kabul edileceği*" ifadesinden hareketle ay içinde en az 4 gün çalışanlar Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırken, söz konusu bu düzenleme ile bu sürenin 10 güne çıkarıldığını ifade etmiştir, Bulut, s. 152.

³⁵⁷ Manav, s. 518; Erden Çakar, "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılanların SGK'ya Bildirimi Nasıl Yapılacak?", **Yaklaşım Dergisi**, Sayı.269 (Mayıs 2015), prg. 5, www.yaklasim.com, (23 Mart 2018). Söz konusu düzenleme ile ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az çalışan kimseler sosyal güvenliğin koruması dışında bırakılmışlardır, Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe, s. 49. Ek madde 9 ile ev hizmetlerinde çalışanların uzun vadeli sigorta kollarının kapsamı dışına itilmiştir, Murat Özdamar ve Erden Çakar, "Yeni Dönemde Ev Hizmetinde Çalışanların Sosyal Güvenliği Nasıl Sağlanacak?", **Yaklaşım Dergisi**, Sayı.261 (Eylül 2014), prg. 14, www.yaklasim.com, (23 Mart 2018).

³⁵⁸ Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe, s. 49.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN SİGORTALILIĞINA İLİŞKİN GENEL İLKELER VE KISA VADELİ SİGORTA KOLLARINDAN SAĞLANAN YARDIMLAR

I. GENEL OLARAK

Ev hizmetlerinde çalışanlar birtakım özel durumları nedeniyle genel olarak sosyal güvenlik kanunlarının kapsamı dışında bırakılmışlardır³⁵⁹. Zira ev hizmetinin görüldüğü yer bir hanedir ve ev hizmetinde işçi çalıştıran kimseler hane sahibi aile bireyleridir³⁶⁰. Ev hizmetinin bu özel durumu nedeni ile aile bireylerini mevzuatın getirdiği yükümlülüklerle uğraştırmamak ve çıkması muhtemel zorlukları engellemek adına bu kişiler sosyal güvenlik mevzuatlarının kapsamı dışında bırakılmışlardır³⁶¹.

Daha önce de ayrıntılı biçimde değinildiği üzere hem 506 sayılı Kanun hem de 5510 sayılı Kanun ile, ev hizmetlerinde çalışanlar kural olarak kapsam dışı bırakılmışlar ve fakat “ücretle ve sürekli” çalışmaları durumunda sigortalı olacakları düzenlenmiştir³⁶². Ev hizmetlerinde çalışan kimselerin sigortalı olabilmesi için aranan bu şart 6552 sayılı Kanun ile değiştirilmiş ve ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılıkları 01.04.2015 tarihinde yürürlüğe giren Ek madde 9 ile yeniden düzenlenmiştir. Kanun koyucu Ek madde 9 ile ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılık statülerini, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az ve 10 gün veya 10 günden fazla çalışmayı esas alarak ele almıştır. Yapılan bu değişiklik sonucunda ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılık statülerinin hangi durumlarda tam sigortalı, kısmen sigortalı ve sigortasız olarak değerlendirileceğinin incelenmesi gerekmektedir.

³⁵⁹ Ev hizmetlerinin sosyal güvenliğine ilişkin 56 ülkede yapılan araştırma sonucunda 17 ülkede ev hizmetlerinde çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortaları; 26 ülkede malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, 4 ülkede ise işsizlik sigortası bakımından kapsamda olduğu sonucuna ulaşılmıştır, Karadeniz, s. 193, 194; Çavuş, s. 554. Ev hizmetlerinin sigortalılığına ilişkin dünyadaki örnekler için bkz. Karadeniz, s. 193-198.

³⁶⁰ Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 90; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 305.

³⁶¹ Okur, s. 2; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 305; Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 90.

³⁶² Caniklioğlu/Özkaraca bu durumu istisnanın istisnası olarak ifade etmişler, s. 1134. Ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik kanunlarının kapsamına alınmasının tarihçesi için bkz. 2. Bölüm, I, D.

II. EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN KİMSELERDEN SİGORTALI SAYILANLAR VE SAYILMAYANLAR

A. GENEL OLARAK

Kanun'un tanımlar maddesi olan m. 3 b. 6'da sigortalı kavramı tanımlanmıştır. Buna göre, “*Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi*” sigortalıdır³⁶³. Bu anlamda, bir kimsenin sigortalı olabilmesi için kendisi adına kısa vadeli veya uzun vadeli sigorta kollarından en az birisi için prim ödeme yükümlüsü olması ya da adına prim ödeniyor olması gerekmektedir. Bir kimsenin sigortalılığı tüm sigorta kollarına veya bir kısmına tabi olmasına göre tam ve kısmen sigortalı olarak değişmektedir³⁶⁴. Tam da bu noktada ifade etmek gerekir ki, ev hizmetlerinde çalışanların tam veya kısmen sigortalı olmaları ay içindeki çalışma sürelerine göre belirlenecektir.

Kanunla yapılan değişikliğin ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılıkları üzerindeki etkisine geçmeden konunun bütünlüğü açısından bazı hususlara değinilmesi gerekmektedir. Bunlardan ilki, ay içinde 10 günden az ya da 10 gün ve daha fazla çalışma süresinin belirlenmesinde işverenin konumudur. Buna göre ilgili belirleme yapılırken yalnızca “bir” işveren yanında geçen süre dikkate alınacaktır³⁶⁵. Nitekim bu husus Kanun'da “*çalıştıkları kişi yanında*” geçen ay içindeki çalışma süreleri olarak ifade edilmiştir. Yine benzer şekilde m. 6/1 (c) bendinde “*Ücretle aynı kişi yanında 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar*” ifadesi ile bu durum pekiştirilmiştir.

Değinilmesi gereken bir başka husus ise, ay içindeki çalışma süresinin 10 günden az ya da 10 gün ve daha fazla olduğunun nasıl tespit edileceğine ilişkindir. Bu

³⁶³ SSGSSK kapsamında iki farklı sigortalı tanımı bulunmaktadır. Bunlardan ilki yukarıda tanımı verilen ve sosyal sigortalı olarak adlandırılabilen olan sigortalı kavramı iken, diğeri ise Kanun m. 60 kapsamında genel sağlık sigortalısıdır, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 78; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 289; Uşan, s. 73 vd.; Akın, Sigortalılık Kavramı, s. 38; Yusuf Alper, **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku**, 9. Basım, Bursa: Dora Yayın Dağıtım, 2018, s. 90; Akın, Kişiler Açısından, s. 28. Genel sağlık sigortalı kavramı ve ev hizmetlerinde çalışanların genel sağlık sigortalılığı ilgili başlıkta incelenecektir.

³⁶⁴ Alper, s. 93; Sözer, s. 69; Akın, Sigortalılık Kavramı, s. 45.

³⁶⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 97; Yıldız, s. 25-26; Arıcı, s. 228; Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1141.

noktada Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği (SSİY) m. 101/2³⁶⁶ ve Kanun m. 80/1 (h) bendi yol gösterici olacaktır. Buradan hareketle ev hizmetlerinde çalışanların ay içindeki çalışma gün sayısının tespiti için sigortalının ay içindeki çalışma süresi, İş Hukuku bakımından olağan günlük çalışma süresi olan 7,5 saate bölünecektir³⁶⁷. Nitekim bu husus Tebliğ’de “10 günden az çalışmaların tespitinde 7,5 saatin altında kalan saatlerin bir gün olarak kabul edileceği” yönündeki düzenleme ile ifade edilmiştir³⁶⁸. Ev hizmetlerinde ay içerisinde aynı işveren yanında yapılan 67,5 saate kadar olan çalışmalar Ek madde 9/2 hükmü kapsamında ev hizmetinde ay içerisinde 10 günden az çalışmalar olarak nitelendirilecektir³⁶⁹. Bir kimsenin Ek madde 9/1 mi yoksa Ek madde 9/2 kapsamında mı sigortalı olacağı çalışmanın geçtiği ay sonunda netleşecektir³⁷⁰.

³⁶⁶ SSİY m. 101/2 “İş sözleşmesi saat ücreti karşılığı yapılmış ise kısmi süreli çalışan sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam sürenin, 4857 sayılı İş Kanunu’na göre günlük olağan çalışma süresi olan 7,5 saate bölünmesiyle, sigortalı için bildirilmesi gereken prim ödeme gün sayısı hesaplanır. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda 7,5 saatin altındaki çalışmalar 1 güne tamamlanır.”

³⁶⁷ Demir, Müslim, s. 590; Arıcı, s. 228; Alper, s. 114; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 97; Arslan Ertürk, 6552 Sayılı Kanun, s. 253; Süral, s. 217; Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1152; Araz, s. 236; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 330; Arıcı, s. 228; Şakar, s. 114; Savaş Kutsal, s. 672; Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 96; Çavuş, s. 561. Ticari taksi, dolmuş vb. nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile Kanun m. 4/2 (b) bendinde ifade edilen Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından belirlenen alanlarda bir veya daha fazla işveren tarafından kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan kimselerin sigortalıları Ek madde 6 ile düzenlenmiştir. Söz konusu madde Ek madde 9’a benzer şekilde bu kimselerin sigortalılıklarını ay içindeki çalışma süresinin 10 günden az ve 10 günden fazla olmaya endeksli olarak düzenlemiştir. Öğretide bu kimselerin çalışma sürelerinin de ay içindeki çalışma süresinin 7,5’a bölünmesi suretiyle bulunacağı ifade edilmiştir, Nurşen Caniklioğlu ve Ercüment Özkaraca, “Sanatçıların Sosyal Güvenliği”, **Prof. Dr. Berin Ergin’e Armağan**, İÜHFM, Cilt.72, Sayı.2, (2014), s. 646.

³⁶⁸ Tebliğ m. 4.1 f. 3. Örneğin aynı kişinin evine her hafta temizliğe giden ve haftada 9 saat çalışan bir kimse ay içinde 36 saat ev hizmetlerinde çalışmaktadır. Bu kimsenin ev hizmetlerinde çalışma süresi $36:7,5=4,8$ gündür. Tebliğ’in ilgili hükmü uyarınca, ev hizmetlerinde çalışan bu kimsenin 4,8 gün olan ay içindeki çalışma süresi tama iblağ edilecek ve ay içindeki çalışma gün sayısı 5 gün olarak işlem yapılacaktır.

³⁶⁹ Tebliğ m. 4.3 uyarınca ev hizmetlerinde aynı işveren yanında yapılan çalışmaların 9 günü geçmesi halinde bu kimseler hakkında ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla çalışan sigortalılara ilişkin hükümler uygulanacaktır. Bu nedenle aynı işveren yanında ay içinde $7,5 \times 9 = 67,5$ saate kadar ev hizmetlerinde yapılan çalışmalar Ek madde 9/2 kapsamında olacaktır.

³⁷⁰ Ek madde 6 kapsamında sigortalı olanlar bakımından bkz. Caniklioğlu/Özkaraca, Sanatçılar, s. 647.

B. SİGORTALI SAYILANLAR

1. TAM SİGORTALILAR

Kanun'da düzenlenmiş sigorta kollarının tümünün kapsamına dahil olan kimseler tam sigortalıdır³⁷¹. Kanun m. 4'te sayılan kişiler bu bakımdan tam sigortalıdır ve bunlardan biri de m. 4/1 (a) bendi uyarınca bir veya birden fazla kimse tarafından hizmet sözleşmesi ile çalıştırılan kimselerdir. Daha net ifade etmek gerekirse hizmet sözleşmesi ile çalışan işçiler Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamında ve tam sigortalıdır³⁷². Ev hizmetlerinde çalışan kimseler ile bu kimseleri çalıştıranlar arasında hizmet sözleşmesi bulunmaktadır. Bu anlamda Ek madde 9 kapsamında çalışanlar ister tam sigortalı isterse de kısmen sigortalı olsun m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı olacaklardır³⁷³.

Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığının düzenlendiği Ek madde 9/1'in birinci cümlesi uyarınca, ev hizmetlerinde çalıştıkları kişi yanında ay içerisindeki çalışma süresi 10 gün ve daha fazla olan kimseler hakkında Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanacaktır. Ev hizmetlerinde bu şekilde çalışanlar ilgili hükmün sigortalı olanlara tanıdığı tüm haklardan yararlanabileceklerdir³⁷⁴. Buradan hareketle denilebilir ki ev hizmetlerinde ay içindeki çalışma süresi 10 gün ve daha fazla olarak çalışanlar tam sigortalıdır ve kısa ve uzun vadeli sigorta kollarının tamamı ile işsizlik sigortası kapsamındadırlar³⁷⁵. Yazılı soru önergesine karşılık SGK'nın verdiği bilgilere göre Temmuz 2017 tarihi itibarı ile ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla çalışan sigortalı sayısı 42.562'dir³⁷⁶.

³⁷¹ Arıcı, s. 224; Sözer, s. 69; Alper, s. 94; Akın, Sigortalılık Kavramı, s. 45.

³⁷² Sözer, s. 69; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 79; Tuncay/Ekmekçi, s. 290; Arıcı, s. 224; Üçışık, s. 165; Şakar, s. 114; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 207.

³⁷³ Tebliğ m. 2 f. 1.

³⁷⁴ Tebliğ m. 3.1; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 307; Belverenli, s. 132; Savaş Kutsal, s. 672; SGK 27.04.2015 tarihli Genel Yazısı 2-Ev Hizmetlerinde ayda aynı kişi yanında 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalı çalışanlar.

³⁷⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 95; Şakar, s. 114; Arıcı, s. 228; Alper, s. 115; Sözer, s. 107; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 307; Üçışık, s. 167; Çavuş, s. 561. Ev hizmetlerinde aynı işveren yanında ay içerisindeki çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla çalışan kimseler tıpkı tam gün esasına göre çalışması olan kişiler gibi işçi statüsünde sigortalı olarak kabul edilmiştir, Sözer, s. 107.

³⁷⁶ 26. Yasama Dönemi, 7/16609 Esas Sayılı Yazılı Soru Önergesi, <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/7/7-16609sgc.pdf> (10 Haziran 2018).

Tebliğ 3.1’de de bu durum ifade edilmiş ve ev hizmetlerinde çalıştığı kişi yanında ay içindeki çalışma süresi 10 gün ve daha fazla olan kimselerin “ücretle ve sürekli çalışma şartı aranmaksızın” m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalılara tanınan haklardan yararlanacakları ve tam sigortalı oldukları ifade edilmiştir. Esasen Tebliğ’de ifade edilmese de ücretle ve sürekli çalışma şartının ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından aranmayacağı Kanun Ek madde 9’un lafzından anlaşılmaktadır³⁷⁷. Aynı zamanda ifade etmek gerekir ki hizmet sözleşmesi ile çalışma zaten ücretle çalışmayı bünyesinde barındırmaktadır³⁷⁸.

Daha önce ifade edildiği üzere, apartmanlarda yapılan kapıcılık hizmetleri ev hizmeti olarak nitelendirilemez³⁷⁹. Fakat kanun koyucu 7103 sayılı Kanun³⁸⁰ m. 68 ile ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla çalışan kimselere ilişkin hükümlerin konut kapıcıları için de uygulanacağını düzenlemiştir. Esas olarak yapılan değişiklik ile kapıcıların sigortalılık statüsü değiştirilmemiştir. Zira söz konusu değişiklik öncesinde kapıcılar hizmet sözleşmesi ile çalışmaları nedeniyle Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamında, tam sigortalı idiler. Yapılan değişiklik sonrası da bu durumun değişmediği görülmektedir. Nitekim Ek madde 9/1 kapsamında ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla çalışan sigortalılar da Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamında tam sigortalıdırlar. Esas olarak yapılan değişiklik sigortalılara değil, sigortalı çalıştıran işverenlere yöneliktir. Kanun koyucu yapılan değişiklikle, çalışmamızın ilerleyen başlıklarında da görüleceği üzere, Ek madde 9/1 kapsamındaki işverenlere tanınan bürokratik kolaylıkları konut kapıcılarının işverenlerine de tanıtmıştır³⁸¹. Kanun maddesinin

³⁷⁷ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1144, 1152; Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 122; Çavuş, s. 576. Arıcı, Kanun m. 6/1 (c) bendinden hareketle sürekli ve ücretli çalışmanın aranacağını ve bu anlamda sürekli olmayan ve hatır için yapılan işler ile ev halkı tarafından yapılan ev hizmeti niteliğindeki işlerin Kanun kapsamı dışında olduğunu ifade etmektedir, Arıcı, s. 252.

³⁷⁸ Nitekim hizmet sözleşmesinin üç temel unsuru bulunmaktadır ve bunlardan biri de ücrettir. İş sözleşmesinin unsurları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Narmanlıoğlu, s. 163 vd.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 58 vd; Tunçomağ/Centel, s. 67-70; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 148 vd; Tunçomağ/Centel, s. 67 vd; Senyen Kaplan, s. 59, 60.

³⁷⁹ Kapıcılığın ev hizmeti olarak nitelendirilemeyeceği hakkında bkz. 1.Bölüm, III, A.

³⁸⁰ RG, 21.03.2018, 30373 (2. Mükerrer), 7103 sayılı Vergi Kanunları ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun.

³⁸¹ Kanun m. 63’ün gerekçesinde “*Madde ile, konut kapıcılığı işyerlerinde çalıştırılan sigortalılarla ilgili Kanunun işverenlere getirdiği bildirge ve belge verme yükümlülüklerinin azaltılması, iş ve işlemlerin sadeleştirilerek bürokratik süreçlerin asgariye indirilmesi, her bir işverenimiz kendi işverenliğine ilişkin işlemlerini kendilerinin takip edebilmesi, söz konusu işyeri işverenlerinin yasal yükümlülüklerinden kaynaklı süreleri geçirmeleri nedeniyle maruz kaldıkları idari para cezalarının minimum düzeye indirilmesi ve buna bağlı mağduriyetlerin önüne geçilmesi ve bu işyerlerinde kayıtlı istihdamın*

gerekçesi incelendiğinde, ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıran işverenler için tanınan kolaylıkların kapıcıların işverenleri için de uygulanarak var olan kayıtdışılığı azaltmak amacı ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda çalışmamız boyunca Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olan kimseler için yapılan açıklamalar konut kapıcılarını da kapsamaktadır.

2. KISMEN SİGORTALILAR

Kanun koyucu bazı kimseleri yapmakta oldukları işin niteliği dolayısıyla karşılaşılabilecekleri sosyal risklere karşı korumayı amaçlamış ve bu kimseleri bazı sigorta kolları bakımından sigortalı olarak kabul etmiştir³⁸². Sözü edilen kimseler yalnızca bazı sigorta kollarından yararlanmaları nedeni ile *kısmen sigortalı* olarak adlandırılmaktadırlar³⁸³.

Ev hizmetlerinde çalıştığı kişi yanında ay içerisindeki çalışma süresi 10 günden az olanlar Ek madde 9/2 ve Tebliğ 4.1 uyarınca yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı bakımından sigortalı sayılmaktadırlar³⁸⁴ ve yalnızca sayılan sigorta kollarına dahil olan bu kişiler kısmen sigortalı kabul edilmektedirler³⁸⁵. Yazılı soru önergesine karşılık SGK'nın verdiği bilgilere göre Temmuz 2017 tarihi itibari ile ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az çalışan sigortalı sayısı 6.124'tür³⁸⁶.

Kanun koyucu ev hizmetlerinde çalışan kimselerin m. 4/1 (a) kapsamında kısmen sigortalı olduklarını ifade etmiş fakat çalışmamızın ilerleyen aşamalarında da anlatılacağı üzere sigorta kollarından sağlanan yardımlara hak kazanma, ödenecek primlere ilişkin düzenlemeler, bu kimseleri çalıştıran kimselere verilen sıfat gibi bazı hususlarda klasik m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı olan kimselerden farklı

artırılması amaçlanmaktadır.” denilerek kapıcıların işverenleri için birtakım kolaylıkların sağlanak istendiği ifade edilmiştir.

³⁸² Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 119.

³⁸³ Sözer, s. 69; Demircioğlu/Güzel, s. 27; Alper/Kılıkış, s. 191; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 119; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 318; Arıcı, s. 229; Alper, s. 104.

³⁸⁴ Ev hizmetlerinde ay içerisinde çalışma süresi 10 günden az olanların yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanacağı SGK'nın 27.04.2015 tarihli Genel Yazısı m. 3'de de ifade edilmiştir.

³⁸⁵ Üçışık, s. 168; Okur/Güzel/Caniklioğlu, s. 134; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 329; Arıcı, s. 228; Arslan/Ertürk, Ev Hizmetleri, s. 96; Savaş Kutsal, s. 662; Belverenli, s. 132; Özdamar/Çakar, prg. 9; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 263.

³⁸⁶ 26. Yasama Dönemi 7/16609 Esas Sayılı Yazılı Soru Önergesi, <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/7/7-16609sgc.pdf> (10 Haziran 2018).

hükümler getirmiştir. Bu nedenle öğretide ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az çalışan kimseler bakımından özel bir sigortalılık türü ihdas edildiği ifade edilmiştir³⁸⁷.

Ev hizmetlerinde aynı işveren yanında ay içinde 10 günden az çalışabilecek kişiler sınırlandırılmıştır. Tebliğ 5.2 ve SGK'nın 27.04.2015 tarihinde yayınladığı Genel Yazı 2.2.1 uyarınca bir kimsenin ev hizmetlerinde yabancı bir kimseyi çalıştırmak istemesi halinde bu kimse ay içinde 10 günden az çalışamayacaktır³⁸⁸. Bunun yanında ev hizmetlerinde çalışan yabancılar için Ek madde 9/1 hükümleri uygulanacak ve ay içindeki çalışma süresi 30 gün olarak kabul edilecektir. Bu anlamda yabancılar ev hizmetlerinde kısmi süreli olarak da çalışamayacaktır³⁸⁹.

C. SİGORTALI SAYILMAYANLAR

5510 sayılı Kanun m. 6 hükmü sigortalı olmayanları düzenlemektedir. Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığına ilişkin olan Kanun m. 6/1 (c) bendi 6552 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik sonrasında *“Ev hizmetlerinde çalışanlar (Kanunun ek 9’uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla çalışanlar hariç)”* şeklini almıştır. Ek madde 9’un birinci fıkrası ile ev hizmetlerinde ay içinde çalışma süresi 10 gün ve daha fazla olarak çalışan kimseleri tam sigortalı; ay içinde 10 günden az olarak çalışan kimseleri ise iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında kısmen sigortalı olarak kabul ettiğinden, Kanun m. 6/1 (c) bendinin değerlendirilmesi ile ev hizmetlerinde çalışan ve kapsam

³⁸⁷ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1152; Savaş Kutsal, s. 662; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 134; Caniklioğlu, Atipik İstihdam, s. 18/31. Genel olarak ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından farklı statüde bir sigortalılık türü getirdiğini ifade etmiştir, Manav, s. 519.

³⁸⁸ Tebliğ m. 5.2/2 uyarınca bir yabancı işçinin ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az çalışan olarak Kuruma bildirildiğinin tespit edilmesi halinde, yabancı işçinin çalışma süresi 30 gün olarak değerlendirilecek ve işvereni hakkında ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla çalışan kimselere ilişkin hükümler uygulanacaktır. Evde yabancı çalıştırılabilmesi için bazı şartların gerçekleşmesi gerekmektedir. Evde yaşlı, bakımının yapılması gereken çocuk ya da hastanın hastalığı sağlık raporu ile belgelenmiş hasta olmalıdır, ayrıntılı bilgi için bkz. Arif Temir, “Evde Yabancı Çalıştırma”, **Yaklaşım Dergisi**, Sayı.269, (Mayıs 2015), www.yaklasim.com, (27 Mart 2018).

³⁸⁹ Öğretide bu düzenlemenin amacının ev hizmetlerinde çalışan yabancılara ilişkin usulsüz bildirim yapılmasını engellemek olduğu fakat Tebliğ’de yer alan bu düzenleme ile mevzuatta aksine bir hüküm olmamasına rağmen ev hizmetlerinde çalışan yabancıların kısmen çalışmalarının yasaklanmış olması eleştirilmiştir. Eleştiriler için bkz. Savaş Kutsal, s. 662; Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 119; Çavuş, s. 577. Düzenlemenin Kanunun Bakanlığa verdiği yetki ile uyumlu olduğu hakkında bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 136, dn. 233.

dışında kalan kimsenin olmadığı gibi bir izlenim ortaya çıkmaktadır³⁹⁰. Esasen Ek madde 9 ve Kanun m. 6/1 (c) bendinin birlikte değerlendirilmesi sonucunda ev hizmetlerinde çalışan Kanun'un kapsamı dışında kimsenin kalıp kalmadığı öğretide tartışılmıştır. Buna ilişkin olarak öğretide yer alan bir görüş Ek madde 9'un yürürlüğünden sonra ev hizmetlerinde kapsam dışında kimse kalmadığını ifade etmiştir³⁹¹. Bu nedenle de Ek madde 9 ile Kanun m. 6/1 (c) bendi çelişmektedir³⁹². Söz konusu bu çelişkinin giderilmesi için m. 6/1 (c) bendi yürürlükten kaldırılmalı ve ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı Ek madde 9'a göre tespit edilmeli ya da ev hizmetlerinde çalışanların tümü kapsama alınmalıdır³⁹³. Başka bir görüş ise, ev hizmetlerinde çalışanlardan sadece yardım amaçlı ücretsiz ve süreksiz nitelikteki çalışanların kapsam dışı olduğunu ifade etmiştir³⁹⁴.

Öğretide yer alan diğer bir görüş ise, ev hizmetlerinde çalışan kimselerden kapsam dışında kimsenin kalıp kalmadığı hususunda Tebliğ m. 2/2'nin yol gösterici olduğunu ifade etmiştir³⁹⁵. Tebliğ 2/2'e göre *“Kanun'un 6'ncı maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi ile aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü dereceye dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışarıdan 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'uncu madde kapsamında sigortalı sayılmayacaktır”*. Görüldüğü

³⁹⁰ Savaş Kutsal, s. 660; Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 94; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 109; Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1140; Sözer, s. 107; Arslan Ertürk, 6552 Sayılı Kanun, s. 252; Manav, s. 519.

³⁹¹ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1140; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 109; Manav, s. 519; Sözer, s. 107. Şakar'ın sigortalı sayılmayan kimseler arasında ev hizmetlerinde çalışan sigortalılara yer vermediği görülmektedir, Şakar, s. 120-123. Aynı şekilde Korkusuz/Uğur sigortalı sayılmayanların arasında ev hizmetlerine yer vermemişlerdir, Korkusuz/Uğur, s. 264-273.

³⁹² Manav, s. 519, 536; Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1140; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 109.

³⁹³ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1140. Manav, kanun koyucunun ev hizmetlerinde çalışanları yalnızca kısa vadeli sigorta kollarına tabi olmaları bakımından sigortalı olmayanlar arasında saymış olabileceğini fakat bu düzenlemenin ev hizmetlerinde çalışanların uzun ya da kısa vadeli sigorta kolları bakımından kapsamda olmalarını amaçladığını ve başka bir madde ile bu düzenlemenin yapılması gerektiğini ifade etmiştir, Manav, s. 519.

³⁹⁴ Alper, s. 130; Arıcı, s. 252; Alper/Kılış, s. 193; Belverenli, s. 45.

³⁹⁵ Arslan Ertürk, 6552 Sayılı Kanun, s. 252; Savaş Kutsal, s. 660; Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 94. Bunun dışında Tebliğ'de yer alan ev hizmeti tanımında da aile bireyleri dışındaki kimseler tarafından yapılan işler olarak bu husus ifade edilmiştir, Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 94.

üzere ev hizmetinde sigortalı sayılamayacak kimseler yine sigortalı olarak sayılmayan başka bir grup üzerinden tanımlanmıştır³⁹⁶.

Kanun m. 6/1 (b) bendi ile dışarıdan kimse katılmaksızın aynı evde yaşayan 3. dereceye kadar hısımlar arasında yapılan evdeki işler kapsam dışı bırakılmıştır. İş Kanunu’nda da evlerde yapılan işlere ilişkin olarak benzer bir düzenleme bulunmaktadır. İş Kanunu m. 4/1 (d) bendi ile evlerde üçüncü dereceye kadar hısımlar arasında dışarıdan kimse katılmaksızın yapılan el sanatları işleri kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır³⁹⁷. İş Kanunu’ndaki düzenleme üçüncü dereceye kadar hısımlar arasında yapılan işin el sanatlarına ilişkin olması ve bu kimselerin aynı evde yaşaması şartını aramama bakımından SSGSSK’den ayrılmaktadır³⁹⁸. SSGSSK’de evlerde yapılan işler bakımından herhangi bir sınırlama getirilmiş değildir³⁹⁹.

Öğretide SSGSSK’de yer alan “evlerde yapılan işler” tabirinin nasıl değerlendirilmesi gerektiği tartışılmıştır. Bir görüşe göre, SSGSSK’de yer alan bu düzenleme istisna maddesini dar yorumlayarak sigortalı sayılmayacak kimseleri azaltmak adına İş Kanunu m. 4/1 (d) bendinden hareketle doldurulmalı ve konut içinde yapılan el sanatları işleri olarak anlaşılmalıdır⁴⁰⁰. Diğer görüş ise, SSGSSK’de herhangi bir sınırlama olmaması nedeniyle evlerde yapılan işlerin el sanatları niteliği taşıması halinde de m. 6/1 (b) bendi kapsamına girerek kapsam dışı kalacağını savunmaktadır⁴⁰¹.

³⁹⁶ Belverenli, s. 45; Savaş Kutsal, s. 661. Yazar aynı zamanda ev hizmetlerinde bu şekildeki çalışmaların ücret karşılığı olmaksızın yardım amaçlı yapılması nedeni ile Kanun kapsamı dışında bırakıldığını ifade etmiştir, Savaş Kutsal, s. 661.

³⁹⁷ Süzek, İş Hukuku, s. 225; Tunçomağ/Centel, s. 38; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 52; Narmanlıoğlu, s. 84. Evlerde yapılan el sanatları işlerine örnek olarak halıcılık, çinicilik, sepetçilik, dokumacılık, süs işleri imali gibi el becerisinin baskın olduğu işler sayılmaktadır, Okur, s. 3; Narmanlıoğlu, s. 84; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 52; Tunçomağ/Centel, s. 38.

³⁹⁸ Sözer, s. 105; Okur, s. 6, 7.

³⁹⁹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 108; Sözer, s. 103; Alper, s. 130; Okur, s. 7.

⁴⁰⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 108; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 335; Tunçomağ, s. 130; Uşan, s. 109; Dulay, s. 295.

⁴⁰¹ Sözer, s. 105; Çenberci, s. 60. Hükümün amacı aynı konutta yaşayan bireyler arasındaki yardım amaçlı yapılan çalışmalarını kapsam dışı bırakmaktır. Bu nedenle de hükmün amacına uygun olarak “ev içinde yapılan işler” ibaresi dar yorumlanmamalıdır, Korkusuz/Uğur, 2016, s. 266; Alper, s. 130. Evinde sepet örerek çalışan bir ailenin İş Kanunu kapsamı dışında kaldığı şüphesizdir. Fakat aynı ailenin evde yapılan sepet örme işini makinelerle yapması durumunda İş Kanunu kapsamına gireceklerdir. 5510 sayılı Kanun’da yapılacak işler ile ilgili bir sınırlama yapılmadığı için işin el sanatları niteliği taşıması halinde de makinelerle yapılması halinde de kişi Kanun kapsamı dışında kalacaktır, Sözer, s. 105.

Okur, bu iki görüşe de katılmamış ve yapılan işin ev kavramı ile bağdaşması⁴⁰², işin evlerde yapılması olağan işlerden olması durumunda kapsam dışında kalacağını fakat yapılan işin eve işyeri niteliği kazandırması, el, alet ve beyin gücünün baskın olması durumunda ise SSGSSK kapsamında olacağını ifade etmiştir⁴⁰³. Öğretide ev hizmetinin Kanun m. 6/1 (b) bendinde yer alan evlerde yapılan işler olarak kabul edilip edilemeyeceğinin değerlendirilerek Tebliğ'in bu hükmüne gerek olup olmadığının dikkate alınması gerektiği ifade edilmiştir⁴⁰⁴.

Aynı evde yaşayan ve üçüncü dereceye kadar hısımlar tarafından yapılan ev hizmeti işlerinin kapsam dışı olması nedeniyle hısımlık ve hısımlığın sınırı önem arz etmektedir. Hısımlık Türk Medeni Kanunu (TMK) m. 17'de düzenlenmiştir ve genel tanımıyla kişiler arasında belirli şekillerde kurulan ve hukuken sonuç bağlanan bağ olarak nitelendirilmektedir⁴⁰⁵. Buna göre iki kişi arasındaki hısımlık iki şekilde söz konusu olabilir. Hısımlığın ortaya çıkış nedenine göre hısımlığın şekli de değişmektedir. Bir kimsenin bir soya bağlılığını ifade eden ve birbirinden üreyen ya da ortak soydan gelen kimseler arasında olan hısımlık kan hısımlığıdır⁴⁰⁶. Bir kimsenin eşinin kan hısımları ile arasındaki hısımlık ise kayın hısımlığıdır⁴⁰⁷. Gerek kan hısımlığında gerek kayın hısımlığında hısımlığın derecesi, kişileri birbirine bağlayan doğum sayısına göre belirlenir⁴⁰⁸.

⁴⁰² Öğretide evin ev olma niteliğinin bozulmaması gerektiğini ifade edilmiştir. Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 335.

⁴⁰³ Okur, Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, s. 8.

⁴⁰⁴ Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 96. Kanun m. 6/1 (b) bendi uyarınca da esasen aynı hanede yaşayıp üçüncü dereceye kadar hısımlar arasında yapılan ev hizmetlerinde çalışanlar kapsam dışı kalacaklardır, Süral, s. 216.

⁴⁰⁵ Mustafa Dural ve Tufan Ögüz, **Kişiler Hukuku**, 18. Bası, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2017, s. 183; Jale G. Akipek ve Turgut Akıntürk, **Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku**, 13. Bası, Ankara: Beta Basım Yayın, 2016, s. 453; Serap Helvacı, **Gerçek Kişiler**, 8. Bası, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2017, s. 87.

⁴⁰⁶ Kemal Oğuzman, Özer Seliçi ve Saibe Oktay Özdemir, **Kişiler Hukuku**, 16. Bası, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2016, s. 132; Hüseyin Hatemi, **Kişiler Hukuku**, 6. Bası, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2017, s. 49; Dural/Ögüz, s. 181; Helvacı, s. 87; Akipek/Akıntürk, s. 454. TMK m. 17/2'de ifade edildiği üzere kan hısımlığı da alt soy-üst soy hısımlığı ve yan soy hısımlığı olarak kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. Birbirinden üreyen kişiler arasında altsoy-üst soy hısımlığı varken, ortak soydan gelen kişiler arasında yan soy hısımlığı vardır.

⁴⁰⁷ Oğuzman/Seliçi/Oktay Özdemir, s. 135; Hatemi, s. 52; Dural/Ögüz, s. 186; Helvacı, s. 90.

⁴⁰⁸ Hatemi, s. 51, 52; Dural/Ögüz, s. 185, 187; Helvacı, s. 88, 91; Oğuzman/Seliçi/Oktay Özdemir, s. 134, 136; Akipek/Akıntürk, s. 457, 465. Bu husus TMK m. 17/1'de düzenlenmiştir.

Aynı evde yaşayan ve birbirlerinin gerek kan hısımları gerek kayın hısımları olan 3. dereceye kadar hısımlar arasında yapılan ev hizmetleri işleri kapsam dışında kalacaktır. Buna göre, aynı çatı altında yaşayan ve ev sahibinin büyük dedesi, büyük ninesi, dedesi, ninesi, annesi, babası, kardeşi, yeğenleri, amcası, teyzesi, halası, dayısı, torun çocukları, eşinin bu sıfatlardaki hısımları arasında yapılan ev hizmeti işleri SSGSSK kapsamı dışında kalacaktır⁴⁰⁹. Burada değerlendirilmesi gereken şey evlatlığın bu kapsamda hısımlar olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğidir. Zira evlatlık 3. dereceye kadar hısımlar arasında kabul edilirse ve aynı evde de yaşamaları gündeme gelirse SSGSSK kapsamı dışında kalacaktır.

Türk Medeni Kanunu m. 282’de soy bağının kurulduğu başka bir durum olarak evlat edinme düzenlenmiştir. Öğretide de buradan hareketle evlat edinmeye ilişkin mahkeme kararı ile birlikte evlat edinen ile evlatlık ve onun altsoyu arasında hısımlık kurulduğu ifade edilmektedir⁴¹⁰. Fakat evlat edinme kararı sonunda evlat edinenle evlatlığın üst soyu ve evlatlık ile evlat edinenin hısımları arasında hısımlık ilişkisi kurulmaz⁴¹¹. Buradan hareketle denebilir ki evlatlık ve altsoyu ile evlat edinen arasında kan hısımlığına benzer yapay hısımlık kurulduğu⁴¹² için bu kimselerin aynı evde yaşamaları ve birbirlerinin ev hizmetinde çalışmaları halinde SSGSSK kapsamı dışında kalacaklardır. Fakat evlat edinenin hısımları ile evlatlık arasında bir hısımlık ilişkisi kurulmadığı için bu kimseler aynı evde yaşasalar dahi SSGSSK kapsamında olacaklardır.

Ev hizmetlerinde çalışan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlardan aynı evde yaşamayanlar ile Tebliğ 2/2’de ifade edildiği üzere bu hısımlar dışından kimselerden olup işveren ile aynı evde yaşayan, daha net ifade etmek gerekirse yatılı olarak çalışan kimseler Kanun dolayısıyla da Ek madde 9 kapsamındadır⁴¹³. Kanun m.

⁴⁰⁹ Kimlerin üçüncü dereceye kadar hısımlar olduğuna ilişkin şema için bkz. Sözer, s. 104.

⁴¹⁰ Dural/Öğüz, s. 188; Oğuzman/Seliçi/Oktay Özdemir, s. 136; Helvacı, s. 92; Akipek/Akıntürk, s. 466. Nitekim evlenme engellerinin düzenlendiği hısımlık başlığını taşıyan TMK m. 129/1 b. 3’te evlat edinen ile evlatlığın veya bunlardan biri ile diğerinin altsoyu ve eşi arasındaki evlenmelerin yasak olduğunu ifade etmiştir.

⁴¹¹ Akipek/Akıntürk, s. 467; Oğuzman/Seliçi/Oktay Özdemir, s. 137; Dural/Öğüz, s. 188.

⁴¹² Oğuzman/Seliçi/Oktay Özdemir, s. 137; Akipek/Akıntürk, s. 466; Helvacı, s. 92.

⁴¹³ 27.04.2015 tarihli Genel Yazı’da aynı evde yaşayan ve üçüncü derece dahil ev hizmetlerinde çalışanların tespitinin nasıl yapılacağına yer verilmiştir. Genel Yazı 1 prg. 4’e göre bu kimselerin tespiti

6/1 (c) bendi tek başına değerlendirildiğinde ev hizmetlerinde kapsam dışında kimse kalmadığı izlenimi oluşturmakta ve bu da yanıltıcı olmaktadır. Bu nedenle Kanun m. 6/1 (c) bendinin mevcut şekli yerine “Aynı evde yaşayan 3. dereceye kadar (bu derece de dahil) hısımlardan ev hizmetlerinde çalışanlar” şeklinde düzenlenmesi daha yerinde olacaktır⁴¹⁴.

III. EK MADDE 9 KAPSAMINDA ÇALIŞTIRAN VE İŞVEREN KAVRAMLARI

Kanun m. 12 kimlerin işveren sayılacağına ilişkin bir işveren tanımına yer vermiştir. Buna göre “4 üncü maddeden birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kimseleri çalıştıran gerçek kişi, tüzel kişi, tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” hüküm kapsamında işveren sayılmaktadır. Düzenlemeye göre, işveren sayılabilmek için m. 4/1 (a) ve m. 4/1 (c) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran kimsenin gerçek kişi veya tüzel kişi olması ya da tüzel kişiliğinin olmaması önem arz etmemektedir⁴¹⁵. İşveren sayılmak bakımından özellik arz eden husus Kanun’da sayılan şekilde sigortalı olan kimselerin çalıştırılmasıdır. Önemle ifade etmek gerekir ki, çalışan kimsenin kısmen sigortalı olması işveren niteliğini kazanmaya engel değildir⁴¹⁶.

Kanun Ek madde 9/3 ile ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az çalışan kimseleri çalıştıranların işveren olarak kabul edilmeyeceğini düzenlemiş fakat ayrıntılara yer vermemiştir. Bu kimselerin Kanun bakımından statüleri, hangi yükümlülüklerinin olduğu Tebliğ ile açıklığa kavuşturulmuştur. Böylece Ek madde 9’un uygulaması için çıkarılan Tebliğ ile sosyal güvenlik hukukumuzda *çalıştıran* kavramı girmiştir.

Çalıştıran, Tebliğ’in tanımlar maddesi olan 1.3’te “5510 sayılı Kanunun ek 9’uncu maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az süreyle sigortalı çalıştıran ve işveren sayılmayan gerçek kişi” olarak tanımlanmıştır. Ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az çalışan kişileri çalıştıran kimseler işveren değil çalıştıran olarak

Kimlik Paylaşım Sistemi aracılığı ile, ihbar ve şikâyet halinde ise Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurları aracılığı ile yapılacaktır.

⁴¹⁴ Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 95.

⁴¹⁵ Uşan, s. 122; Demircioğlu/Güzel, s. 57.

⁴¹⁶ Sözer, s. 36; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 187; Alper, s. 180; Alper/Kılıkış, s. 201.

ifade edilmiştir. Çalıştıranlar Kanun kapsamında işveren sayılmadıkları için işyeri bildirgesi, sigortalı işe giriş bildirgesi ile aylık prim ve hizmet belgesi ve işten ayrılış bildirgesi vermekle yükümlü tutulmamışlar ve bu durum Tebliğ 4.2.1’de ifade edilmiştir.

Öğretide ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı çalıştıran kimselerin işveren olarak nitelendirilmemesi bazı yazarlar tarafından yerinde bir düzenleme olarak kabul edilirken, bazı yazarlarca da eleştirilmiştir. *Arslan Ertürk*, ev hizmetinin özel hanelerde görülüyor olması gibi bazı özellikli durumları nedeni ile ev hizmetlerinde Ek madde m. 9/2 kapsamında sigortalı çalıştıranların Kanun kapsamında işveren sayılmamalarını yerinde bulmaktadır⁴¹⁷. Yazar bu şekilde bir düzenleme ile Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı çalıştıran kimselerin işveren olmanın getirdiği yükümlülüklerden azade tutulmalarının daha fazla kimsenin sosyal güvenlik hukuku kapsamına alınmasına yardımcı olacağını ifade etmiştir⁴¹⁸. Bunun yanında öğretide başka bir görüş ise, çalıştıran olarak tanımlanan bu kişilerin sosyal sigorta mevzuatına ilişkin birtakım yükümlülüklerden kurtarılmasını eleştirmiştir⁴¹⁹.

Tebliğ çalıştıran kavramının yanı sıra Ek madde 9 bakımından Kanun’da yer alan işveren tanımından farklı bir tanım getirmiştir. Tebliğ 1.3’te ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla sigortalı çalıştıran gerçek kişiler işveren olarak tanımlanmıştır. Bu anlamda Ek madde 9 kapsamında işveren sayılanlar, çalıştıranlardan farklı olarak, Kanun’dan kaynaklanan işverenlerin sosyal sigorta yükümlülüklerinden sorumludur. Tebliğ 1.3’ten hareketle denilebilir ki ev hizmetinde sigortalı çalıştıran kimselerin Ek madde 9 kapsamında işveren sayılıp sayılmamaları sigortalının ay içindeki çalışma süresi esas alınarak belirlenecektir⁴²⁰.

Tebliğde yer alan çalıştıran ve işveren tanımları incelendiğinde, tanımlarda yalnızca gerçek kişilere yer verildiği görülmektedir. Nitekim Tebliğ 2/3’te Ek madde 9’un kapsamının yalnızca gerçek kişilerin çalıştırdığı ev hizmeti çalışanları olduğu ve

⁴¹⁷ Arslan Ertürk, *Ev Hizmeti*, s. 97.

⁴¹⁸ Arslan Ertürk, *Ev Hizmeti*, s. 97.

⁴¹⁹ Çavuş, s. 565.

⁴²⁰ Ertuğrul Gezen, “Dikkat İşveren Olabilirsiniz!”, **E-Yaklaşım Dergisi**, Sayı.263 (Kasım 2014), prg. 6; Tuncay/Ekmekçi, s. 306.

bu madde kapsamında tüzel kişilerin sigortalı çalıştırma taleplerinin kabul edilmeyeceği ifade edilmiştir. Ek madde 9 getirdiği işveren tanımı ile de Kanun'dan ayrılmaktadır. Nitekim Kanun m. 12/1 uyarınca tüzel kişiler hatta tüzel kişiliği olmayan kimseler de işveren kabul edilirken, Ek madde 9 kapsamında yalnızca gerçek kişiler işveren olarak kabul edilecektir. Esasen bu yerinde bir düzenlemedir. Zira ev hizmetinin en temel ve ayırıcı özelliği işverenin evinde görülmesi ve işverenin bundan ticari bir kazanç elde etmemesidir. Nitekim “*Ev hizmeti kapsamında sayılan işlerin ticari kazanç sağlanması amacıyla yapılmasının*” Ek madde 9 kapsamında değerlendirilmeyeceği Kurum'un Genel Yazısı'nda ifade edilmiştir⁴²¹. Bu anlamda bir temizlik şirketinin çalışanı olup şirketin yönlendirdiği evlerde ev hizmeti yapan kimseler Ek madde 9 kapsamında değildirler. Ev hizmetlerinde ifade edilen şekilde çalışan kimselerin işvereni şirket olduğu için m. 4/1 (a) bendi kapsamında tam sigortalıdırlar. Zira bu kimseler ile şirket arasında hizmet sözleşmesi bulunmaktadır. Söz konusu düzenleme öncesinde de işverenlerinin tüzel kişi olduğu ev hizmetinde çalışan kimselerin SSK veya SSGSSK kapsamında sigortalı olacakları ifade edilmekteydi⁴²².

IV. KURUMA BİLDİRİM VE SİGORTALILIĞIN BAŞLANGICI

A. GENEL OLARAK

Kanun m. 7'de kişilerin sigortalılık statülerine göre sigortalılık sürelerinin ne zaman başlayacağı düzenlenmiştir. İlgili hüküm (m. 7/1 (a)) uyarınca m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı olanların sigortalılıkları çalışmaya başladıkları tarihten itibaren başlar. Çalışmaya başlayan kimsenin sigortalılığı başka bir işleme gerek kalmaksızın başlayacaktır⁴²³. Bu anlamda sigortalılığın başlamasında ne işverenin sigortalıyı SGK'ye bildirdiği tarih⁴²⁴ ne de hizmet sözleşmesinin yapıldığı tarih⁴²⁵ önem arz

⁴²¹ SGK, 27.04.2015 Tarihli Genel Yazı, 1-5510 sayılı Kanunun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Çalışanlar, prg. 6.

⁴²² Fatih Uşan, “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri”, **Yargıtay'ın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara: Kamu-İş, 2013, s. 352; Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, 7. Bası, İstanbul: Der Yayınları, 2004, s.136; Uşan, s. 110.

⁴²³ Demircioğlu/Güzel, s. 46; Okur/Güzel/Caniklioğlu, s. 147; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 251; Sözer, s. 55; Arıcı, s. 273; Şakar, s. 94.

⁴²⁴ Uşan, s. 125; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 144.

etmektedir. Zira işverenin Kurum’a yapacağı bildirim bu anlamda kurucu değil, bildiricidir⁴²⁶.

Her ne kadar çalışmaya başlamakla sigortalılık başlasa da Kurum’un sigortalıdan haberdar olabilmesi ve gerekli durumlarda gerekli yardımları yapabilmesi için sigortalıların Kurum’a bildirilmesi gerekmektedir⁴²⁷. Sigortalıların Kurum’a bildirilmesi Kanun m. 8’de farklı sigortalılık türlerine ve bazı özellikli çalışmalara göre düzenlenmiştir. Buna göre kural olarak, m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalıların işverenleri bu sigortalıları çalışmaya başlamadan önce Kurum’a bildireceklerdir⁴²⁸. Kanun koyucu ev hizmetlerinde çalışanların çalıştıran ve işverenlerine de bu konularda bazı yükümlülükler getirmiştir.

Ek madde 9 kapsamında sigortalı olan kimselerin Kurum’a bildirilmeleri, sigortalılık başlangıçlarının ayrıntıları Tebliğ’de düzenlenmiştir. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde de ayrıntılı olarak görüleceği üzere özellikle Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olanların Kurum’a bildirilmeleri genel esaslardan ayrılmaktadır. Bu nedenle de Ek madde 9/f.1 ve f. 2 kapsamında sigortalı olanların Kurum’a bildirilmelerinin ve sigortalılık başlangıçlarının ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir. Fakat bu ayırıma geçmeden önce her iki grup için de ortak olan bir hususa değinmek yararlı olacaktır. Kanunun m. 4/1 (a) kapsamında sigortalı olan kimselere m.8/2 ile tanınan kendilerini Kurum’a bildirme imkanı, Ek madde 9 kapsamındaki sigortalılar bakımından da Tebliğ 5.4’te düzenlenmiştir. Buna göre sigortalılar çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç bir ay içinde Kurum’a “Sigortalı Bildirim Belgesi” ile başvuruda bulunabilirler. Söz konusu düzenlemenin amacı kayıt dışı çalışmanın ve bunun sonucu olan sigortalının hak kayıplarının önlenmesidir⁴²⁹. Önemle ifade edilmelidir ki Kanun m. 8/2’de de ifade edildiği üzere Ek madde 9 kapsamındaki sigortalının kendini bildirmemiş olması

⁴²⁵ Okur/Güzel/Caniklioğlu, s. 144; Alper, s. 144; Tuncay/Ekmekçi, s. 147; Sözer, s. 55; Arıcı, s. 224.

⁴²⁶ Kurum’a yapılan bu bildirim yeni hukuki durum yaratmamakta yalnızca var olan bir durumun tescilini yapmaktadır, Sözer, s. 55.

⁴²⁷ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 147; Üçışık, s. 178.

⁴²⁸ Kural m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalıların çalışmaya başlamadan önce bildirilmesi olmasına karşın Kanun bu kurala birtakım istisnalar getirmiştir. Söz konusu istisnalar ve bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 252 vd.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 147; Sözer, s. 128, 129; Arıcı, s. 281; Üçışık, s. 178-180; Şakar, s. 132, 133.

⁴²⁹ Demircioğlu/Güzel, s. 49; Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 119; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 153; Arıcı, s. 277.

aleyhine delil teşkil etmeyecektir. Esasen Tebliğ m. 5.4 ile bu husus düzenlenmemiş olsaydı dahi söz konusu hüküm Ek madde 9/son gereğince uygulama alanı bulacaktı⁴³⁰. Her ne kadar ev hizmetlerinde çalışan sigortalılar için bu imkan söz konusu olsa da ev hizmetinin niteliği, çalışanların işverenler ile aralarındaki bağ ve sigortalıların belki de tek geçim kaynağının bu işten elde ettiği gelir olması gibi sebepler bu imkanı kullanamamalarına neden olacaktır⁴³¹.

B. EV HİZMETLERİNDE 10 GÜNDEN AZ ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN

Ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az çalışanların sigortalılıklarının başlayacağı tarih, Kurum’a bildirimlerinin nasıl ve ne zaman yapılacağına ilişkin düzenlemeler başta Ek madde 9 olmak üzere Tebliğ ve Genel Yazı’da düzenlenmiştir. Ev hizmetlerinde 10 günden az çalışan sigortalıların Kurum’a bildirimini üç şekilde yapılabilmektedir. Konuya ilişkin ilk düzenleme olan Ek madde 9/2, c. 2’ye göre çalıştıran ve sigortalının imzalarının bulunduğu ve örneği Kurumca hazırlanan belgenin Kuruma verilmesi ile ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az çalışan sigortalıların sigortalılık tescilleri yapılacaktır. Kanun koyucunun söz konusu maddede ifade ettiği belge Tebliğ 4.2.1/1 ile açıklanmış ve bu belgenin “Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Sigortalı Çalıştıranlara İlişkin Başvuru Formu” olduğu ifade edilmiştir.

Tebliğ 4.2.1/2’de bu belgede hangi bilgilerin yer alması gerektiği düzenlenmiştir. Buna göre formda çalışan ve sigortalının imzaları, e-posta adresleri, cep telefonu numaraları ile sigortalının kaç gün çalıştırıldığına ilişkin bilgiler yer alacaktır. Sigortalının devam edecek aylarda da aynı çalışma süresi ile çalışmaya devam edecek olması durumunda, çalıştıranın her ay bildirim yapmasına gerek kalmaması adına çalışmanın devamlı olduğu formda belirtilerek bu anlamda tek bir bildirimin diğer aylar için de yeterli olması sağlanacaktır⁴³².

⁴³⁰ Nitekim öğretide de Kanun m. 8/2’de yer alan bu düzenlemenin Tebliğ’de tekrar edilmesinin pratik bir faydasının olmadığı ifade edilmiştir, Arslan Ertürk, Ev Hizmetleri, s. 120.

⁴³¹ Savaş Kutsal, s. 682.

⁴³² Bu husus Genel Yazı 3.1/2’de “...çalışmanın takip eden aylarda da devam etmesi halinde Formun “Çalışma devamlı mı?” kısmının işaretlenmesi halinde ayrıca bir bildirim yapılması istenmeyecektir.” ile ifade edilmiştir.

Ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanlar için Kurum’a verilecek bu başvuru formu Ek madde 9/2,c. 2 uyarınca en geç çalışmanın geçtiği ay sonuna kadar verilmelidir. Tebliğ, 4.2.1/1’de bu sürenin sonunun herhangi bir tatil gününe rastlaması durumunda sürenin ne olacağını düzenlemiştir. Buna göre çalışmanın geçtiği ay sonunun bir hafta sonuna, genel ya da resmi tatil gününe rastlaması halinde form bu günleri takip eden ilk iş günü Kurum’a verilecektir⁴³³. Çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar Kurum’a bildirim yapılabilmesinin bildirimin yapılacağı tarihe kadar kayıtdışı çalışmaya neden olabileceği ifade edilmiştir⁴³⁴.

Ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az çalışan sigortalılara ilişkin Kurum’a yapılacak bildirimin bir başka yolu ise, Tebliğ 4.2.1/3 ve Genel Yazı 3.1.1’de ifade edildiği üzere internet aracılığı ile yapılacak bildirimdir. Buna göre çalıştırılan E-Devlet kapısı olarak adlandırılan www.turkiye.gov.tr adresinin “E-Hizmetler” bölümünün altında yer alan “Ev Hizmetleri” kısmını seçerek ev hizmetinde çalıştırdığı sigortalıyı bildirebilecektir⁴³⁵. Bildirimin bu şekilde yapılması durumunda Genel Yazı 3.1.1 uyarınca düzenlenmiş formun Kurum’a verilmesine gerek kalmamaktadır.

Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimselerin Kurum’a bildirilebileceği son yol ise, kısa mesaj yolu ile yapılacak bildirimdir. Ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanların Kurum’a bildirimine ilişkin bu yol Tebliğ’in yürürlüğe girdiği sırada mevcut değildi. Tebliğ’de yapılan değişikliklerle⁴³⁶ çalıştırılan, Kurumca belirlenecek olan numaraya kısa mesaj atarak sigortalıyı Kurum’a bildirebilecektir. Ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı kişi çalıştıranlar öncelikle bireysel T.C. Kimlik Numaralarını 5510’a kısa mesaj atarak kendi tescil kaydını oluşturacaklar, ardından gelen onay mesajına binaen çalıştırdıkları ev hizmetlisinin T.C. Kimlik Numarası ve çalışılan gün sayısını yazarak 5510’a tekrar kısa mesaj gönderecekler ve ev hizmetinde çalışanın bildirimi

⁴³³ Formun verileceği yer Genel Yazı 3.1/1 uyarınca ikamet edilen yere en yakın yerdeki ünitidir.

⁴³⁴ Çavuş, s. 566.

⁴³⁵ Çalıştırılan e-devlet üzerinden bu şekilde yapacağı bildirimin ardından Tebliğ 3.1.1 uyarınca sigortalının cep telefonuna Ek madde 9 kapsamında sigortalı tescilinin yapıldığı, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primini takip eden ayın sonuna kadar ödeyebileceği hakkında bilgilendirme mesajı gönderilecektir.

⁴³⁶ RG, 29.12.2016, 29933, Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun’un Ek 9’uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğin Değiştirilmesine Dair Tebliğ.

sağlanmış olacaktır⁴³⁷. Görüldüğü üzere Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalıların Kurum’a bildirimini için birden fazla imkan tanınmış ve bu anlamda bildirim kolaylaştırılmıştır⁴³⁸. Söz konusu bu kolaylıkların kayıt dışılığı azaltmak bakımından yararlı olacağı ifade edilmiştir⁴³⁹.

Kanun koyucu Ek madde 9/2,c. 3 ile bu kapsamda sigortalı olanların sigortalılık başlangıcı için esas alınacak tarihin, bu kimselerin çalıştırının birden fazla olması ihtimaline binaen⁴⁴⁰, bildirimlere ilişkin en eski tarih olacağını ifade etmiştir. Kanun m. 4/1 (a) kapsamındaki sigortalıların sigortalılıkları esas olarak çalışmaya başlamakla başlar. Bu anlamda ancak kayıtlı tarihin çalışmanın başladığı tarih ile aynı olması durumunda esas alınacağı ifade edilebilir.

Ev hizmetinde ay içinde 10 günden az çalışan sigortalıların çalışmalarının Kurum’ a bildirilmesi oldukça önemlidir. Nitekim ileride de görüleceği üzere bu şekilde çalışan sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sağlanan yardımlara hak kazanabilmesi bakımından Kurum’a bildirimini önem arz etmektedir⁴⁴¹. Zira bu sigortalıların Kurum’a bildirilmemesi iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlara hak kazanamamasına sebep olabilir. Ev hizmetlerinde ilgili biçimde çalışan sigortalıların Kurum’a bildirilmesi bu açıdan ele alınıp tekrar değerlendirilmelidir.

⁴³⁷ Ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az çalışan sigortalıların kısa mesaj yolu ile Kurum’a bildirilmesi hakkında Kurum bilgilendirmesi için bkz. <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/45f2dc5e-0847-4603-adee-7eb1d681fca7/sms01.jpg?MOD=AJPERES>, (2 Nisan 2018). Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Muhammed Enis Okuyan, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **E-Yaklaşım Dergisi**, Sayı.294 (Haziran 2017), www.yaklasim.com, (23 Mart 2018); Mehmet Fatih Geleri, “Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Çalışanlar İçin Kısa Mesaj (SMS) Uygulaması Başladı”, **E-Yaklaşım Dergisi**, Sayı.290 (Şubat 2017), www.yaklasim.com, (23 Mart 2018).

⁴³⁸ Süral, s. 224.

⁴³⁹ Manav, s. 518; Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1153, dn. 53; İsmet Sevinç, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **Yaklaşım Dergisi**, Sayı. 270, (Haziran 2015), prg. 28, www.yaklasim.com, (23 Mart 2018).

⁴⁴⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 135; Arslan Ertürk, Ev Hizmetleri, s. 98; Savaş Kutsal, s. 664; Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1153. Yazarlar hükmün kaleme alınış şekli nedeni ile anlaşılmasının zor bir hüküm olduğunu ifade etmişlerdir.

⁴⁴¹ Caniklioğlu/Özkaraca, Ev Hizmetleri, s. 1153.

C. EV HİZMETLERİNDE 10 GÜN VE DAHA FAZLA ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN

1. Genel Olarak

Ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla sigortalı çalıştıran işverenlerin sigortalı bakımından Kurum’a yapacağı bildirim temel olarak Ek madde 9/1,c. 2’de, konunun ayrıntıları ise Tebliğ ve Genel Yazı’da düzenlenmiştir. Ek madde 9/1,c. 2 uyarınca çalışmanın geçtiği ay sonuna kadar Kurumca belirlenecek olan belgeyi Kurum’a vererek sigortalının bildirimini sağlayacaktır. Tebliğ 3.2’ye göre ev hizmetlerinde bu şekilde çalışan sigortalılara ilişkin yapılacak bildirimler “Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge⁴⁴²” ile yapılacak ve bu bildirge dışında bir belge ile yapılan bildirimler kabul edilmeyecektir⁴⁴³.

Tebliğ 3.2 uyarınca ev hizmetlerinde Ek madde 9/1 kapsamında çalışan sigortalıların Kurum’a bildirimi Tebliğ’de ifade edilen bildirge ile doğrudan Kurum’a başvuru yolu ile yapılacaktır⁴⁴⁴. Bu sigortalılar bakımından internet yolu ile bildirim yapma olanağı sunulmamıştır. Sigortalı ve işveren tarafından imzalanan bildirgenin verilme süresi çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadardır⁴⁴⁵. Bu şekilde sigortalı bildiren işverenler için işyeri numarası açılmayacak, işverenlerin işlemleri T.C. Kimlik

⁴⁴² Ev hizmetlerinde Ek madde 9/1 kapsamında çalışan sigortalıların bildirilmesi için Kurum’a verilen bildirgeden Tebliğ 3.3.3 uyarınca bir defaya mahsus olarak damga vergisi alınacak ve bu tutar işverenin ilk prim ödemesine yansıtılacaktır.

⁴⁴³ Ev hizmetlerinde birden fazla 10 gün ve daha fazla sigortalının çalıştırılması halinde Tebliğ 3.3 prg. 3 uyarınca her bir sigortalı için ayrı bildirge verilecektir. Bunun dışında Genel Yazı 2.2-Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Süreyle Sigortalı Çalıştıranların Bildirimi ve Tescil İşlemleri prg. 6 uyarınca ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süreyle ikiden fazla sigortalı bildirimi denetim ve sebebi sayılacak işverenin bu beyanı Kurum tarafından incelenecektir.

⁴⁴⁴ Kurum’a yapılacak bildirim işveren tarafından yapılabileceği gibi Tebliğ 3.3 prg. 2’de de düzenlendiği üzere işverenin yalnızca bu işlem için ve noter onaylı vekalet verdiği kimseler tarafından da yapılabilecektir. Genel Yazı 2.2- Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Süreyle Sigortalı Çalıştıranların Bildirimi ve Tescil İşlemleri prg. 3 uyarınca işverenin bu şekilde vekalet verdiği ve Kurum’a işveren adına bildirim yapan kimseler Kanun m. 12/2 kapsamında işveren vekili olarak değerlendirilecek ve işverenin yükümlülüklerinden işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olacaklardır, Savaş Kutsal, s. 673, dn. 87.

⁴⁴⁵ Tebliğ 5.5’de Ek madde 9 kapsamında sigortalılara ilişkin olarak Kurum’a yapılacak bildirimlerin esas alınacağı tarih düzenlenmiştir. Buna göre Ek madde 9 kapsamında sigortalı çalıştıran kimselerin Kurum’a adi posta, kargo ya da doğrudan yapılan bildirimlerde söz konusu bildirimin Kurum’un evrak kayıtlarına intikal tarihi; taahhütlü, iadeli taahhütlü, acele posta servisi, PTT-Alo Post veya PTT-Kargo ile yapılan bildirimin postaya verildiği tarih bildirim tarihi olarak kabul edilecektir. Esas olarak bu düzenleme SSİY m. 124’te yer alan bir düzenlemenin tekrarıdır.

Numaraları ile yürütülecektir. Bu anlamda Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran işverenlerin işyeri bildirgesi verme yükümlülükleri yoktur.

Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalıların sigortalılık başlangıcına ilişkin Tebliğ 3.2’de özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre bildirmede yer alan işe giriş tarihi sigortalılık başlangıç tarihi olarak kabul edilecektir⁴⁴⁶. Öğretide sigortalının işe giriş tarihinin sigortalının çalışmaya başladığı tarih olması durumunda dikkate alınması gerektiği, aksi durumda sigortalının Kurum’a bildirimini ile sigortalılığın başlayacağı anlamı çıkacağı ve bunun da yerinde bir düzenleme olarak kabul edilmeyeceği ifade edilmiştir⁴⁴⁷. Kurum’a bildirim esasen kayıt dışı çalışmayı azaltma amacı taşır ve bildirici etkiye sahiptir. İlgili kuraldan farklı bir düzenleme yapılmasını gerektirecek bir neden bulunmamaktadır. Bu nedenle de Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalıların sigortalılık başlangıçlarının diğer m. 4/1 (a) bendi kapsamında olan sigortalılarla aynı değerlendirilerek çalışmaya başladıkları tarih olarak kabul edilmesi gerekmektedir⁴⁴⁸.

Görüleceği üzere kanun koyucu sigortalılıkların bildiriminde diğer m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalılardan farklı hükümler getirmiştir⁴⁴⁹. Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı olanların çalışmaya başlamalarından önce Kurum’a bildirilmesi gerekirken, ev hizmetlerinde gerek f. 1 gerekse de f. 2 kapsamında çalışan sigortalıların çalışmalarının geçtiği ay sonuna kadar Kurum’a bildirimini yapılabilecektir⁴⁵⁰. Esas olarak ay içinde çalışılan gün sayısının ancak ay sonunda kesinleşecek olması nedeni ile

⁴⁴⁶ İlgili hüküm Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalıların sigortalılıklarının ay içinde 10 gün ve daha fazla çalışmakla başlayacağı izlenimi oluşturmaktadır, Arslan Ertürk, 6552 Sayılı Kanun, s. 253.

⁴⁴⁷ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1145.

⁴⁴⁸ Tebliğ ile bu hususta farklı bir düzenleme yapma amacıyla olunması Ek madde 9’un son fıkrasında yer alan Kanun’da aksine hüküm bulunmaması halinde m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalılara ilişkin hükümlerin uygulanmasına ilişkin hükme de aykırı olacaktır, Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1145.

⁴⁴⁹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 98; Şakar, s. 114; Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1142; Manav, s. 524. Nitekim 4447 sayılı Kanun ile değiştirilmeden önce sigortalıların bir ay içinde Kurum’a bildirilmesi kuralı mevcuttu. Bu ise birtakım kötüye kullanımlara ve kayıt dışı sigortalı çalıştırmaya neden olmuştur, Uşan, s. 125, 126; Demircioğlu/Güzel, s. 47.

⁴⁵⁰ Söz konusu düzenlemeye benzer bir düzenleme 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanun ile değiştirilmeden önce Sosyal Sigortalar Kanunu m. 9’da yer almaktaydı. İlgili düzenlemeye göre, işverenler çalıştırmış oldukları sigortalıları en geç bir ay içinde Kurum’a bildirmekle yükümlüydüler. Bu hüküm sürenin dolmadığını ileri sürerek kayıt dışı işçi çalıştırmaya sebep olduğu nedeni ile eleştirilmekteydi. Eleştiriler için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 147; Güzel/Okur, 2002, s. 112.

bu düzenlemenin getirildiği ifade edilebilir⁴⁵¹. Kanun koyucu m. 7 ile özellik arz eden bazı çalışmalarda sigortalının Kurum'a bildirilmesinde temel kuraldan farklı esaslar getirmiştir. Bu istisnalar içine ev hizmetlerinde çalışan sigortalıların da eklendiği ifade edilebilir. Öğretide söz konusu düzenlemenin kayıt dışı sigortalı çalıştırmaya sebep olacağı ifade edilmektedir⁴⁵². Ev hizmetlerinde çalışanlar, özellikle de ay içinde 10 günden az çalışanların Kurum'a bildiriliş usullerinde Kanun; m. 4/1 (a) bendi kapsamındaki sigortalılardan farklı düzenlemeler getirilmiştir. Bir diğer farklılık ise ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az sigortalı çalıştıranlar ile 10 gün ve daha fazla sigortalı çalıştıran işverenlerin işyeri bildirgesi, sigortalı işe giriş bildirgesi ve aylık prim hizmet belgesi vermeyecek olmasıdır⁴⁵³. Esas olarak bu durum işverenlere oldukça önemli işlem kolaylığı sağlamaktadır⁴⁵⁴.

Söz konusu bu farklılıklarla sigortalıların Kurum'a bildirimlerinin kolaylaştırıldığı ifade edilebilir⁴⁵⁵. Bu anlamda gerek kısa mesaj yolu gerek internet üzerinden başvuru imkanının ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az çalışan sigortalıların Kurum'a bildirimleri açısından getirilmiş olması ev hizmetinin özellik arz eden taraflarının dikkate alınarak düzenleme yapılmasının sonucu olduğu ifade edilebilir⁴⁵⁶. Söz konusu düzenlemelerin ev hizmetlerinde kayıt dışı çalışmayı azaltacağı ifade edilmiştir⁴⁵⁷.

⁴⁵¹ Caniklioğlu/Özkaraca, Ek madde 6 kapsamında sigortalı olan kimselerin çalışma gün sayılarının ancak çalışmanın geçtiği ay sonunda kesinleşeceğini ifade etmiştir, Sanatçılar, s. 647.

⁴⁵² Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 98.

⁴⁵³ Her ne kadar Ek madde 9/1 kapsamında sigortalılar için Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalılar için hükümlerin uygulanacağı ifade edilmişse de Kanun'daki düzenlemeden bildirimin klasik şekilde olmayacağı anlaşılmaktadır, Şakar, s. 114.

⁴⁵⁴ Çavuş, s. 563.

⁴⁵⁵ Savaş Kutsal, s. 664; Özdamar/Çakar, prg. 14; Sevinç, prg. 27; Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1143; Çakar, prg. 17. Ev hizmetinin özel niteliği dikkate alınarak işveren olarak kabul edilen bu kimseler birtakım formalitelerden kurtarılmıştır, Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 109.

⁴⁵⁶ Savaş Kutsal, s. 674; Arslan Ertürk, s. 108. Yazar'a göre ev hizmetinin niteliği, işin yapıldığı yerin ev olması ve bu kimseleri çalıştıran kimselerin işverenden ziyade aile ferdi olması nedeni ile her ne kadar ev hizmetlerinde 10 günden fazla sigortalı çalıştıranlar işveren olarak kabul edilse de Kanun bu kimseleri birtakım formalitelerden azade tutmuştur.

⁴⁵⁷ Manav, s. 518; Sevinç, prg. 27.

2. Bildirim Yükümlülüğünü Yerine Getirmeyen İşverene Uygulanacak İdari Para Cezaları

Ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla sigortalı çalıştıran kimseler her ne kadar bazı konularda diğer işverenlerden farklı hükümlere tabi olsalar da nihayetinde Kanun kapsamında işveren olarak kabul edilmektedirler. Kanun koyucu bunun sonucu olarak ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı çalıştıran kimselerden farklı olarak⁴⁵⁸ sigortalıların Kurum'a bildirilmesi yükümlülüğüne aykırı hareket edilmesi durumunda birtakım yaptırımlar öngörmüştür.

Ek madde 9/1'in son cümlesinde, işverenlerin sigortalıları süresinde Kurum'a bildirmemeleri durumunda Kurumca verilecek idari para cezalarını düzenleyen Kanun m. 102/1 (a) bendinin (1) numaralı alt bendinin uygulanacağı ifade edilmiştir. Buna göre ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla sigortalı çalıştıran ve çalışmanın geçtiği ay içinde Tebliğ'de ifade edilen bildirgeyi vermeyen veya Kurumca belirlenen şekilde vermeyen işverenlere çalıştırdıkları her bir ev hizmetlisi için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanacaktır⁴⁵⁹.

Kanun m. 102'de sigortalının Kurum'a geç bildirilmesi ile hiç bildirilmemesi farklı şekilde değerlendirilerek (a) bendinin (2) ve (3) numaralı alt bentlerinde farklı idari para cezaları düzenlenmiştir⁴⁶⁰. Ek madde 9'da m. 102'de, geç verme yahut hiç bildirilmemeye ilişkin bentlere atıf olmadığı için ilgili bentlerdeki olayların vuku

⁴⁵⁸ Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı çalıştıran kimseler için bildirgenin süresinde verilmediği durumlarda idari para cezası uygulanacağına dair bir hüküm bulunmamaktadır. Öğretide kanun koyucunun bu suskunluğunun bu kimseler için Kanun m. 102'nin uygulama alanı bulamayacağı şeklinde yorumlanacağı ifade edilmiştir, Savaş Kutsal, s. 682; Sevinç, prg. 20. Esasen bu durum kayıt dışılığa neden olacaktır, Savaş Kutsal, s. 682.

⁴⁵⁹ 2015 yılının Ağustos ayına kadar SGK üç bin evde sigortasız olarak çalışan ev hizmetlileri nedeniyle işverenlere toplam 15 milyon lira tutarında idari para cezası vermiştir, <http://www.gazetevatan.com/3-bin-ev-15-milyon-liralik-sigortasiz-gundelikci-cezasi-854499-ekonomi/>, (26 Nisan 2018).

⁴⁶⁰ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1144. Kanun m. 102/1 (a) bendi (2) ve (3) alt bentleri uyarınca, işverenin sigortalıyı bildirmediğinin mahkeme kararı, Kurum'un yetkili memurlarınca ya da kamu kurumlarından alınan belgelerden anlaşılması durumunda asgari ücretin iki katı tutarında; bu şekilde Kurum'a bildirim yapmadığı tespit edilen işverenin bildirim yapmadığının tespit tarihinden itibaren 1 yıl içinde aynı eylemi tekrarlaması halinde asgari ücretin beş katı tutarında idari para cezası uygulanır. Öğretide bu haller vasıflı haller olarak nitelendirilmiştir, Sözer, s. 133.

bulması durumunda da m. 102/1 (a) bendi (1) numaralı alt bendinde yer alan idari para cezası uygulanacaktır⁴⁶¹.

Tebliğ 3.3.2 prg. 2 ve 3'te ise aynı maddenin (c) alt bendine benzer şekilde bir düzenleme yer almaktadır. Kanun m. 102/1 (c) alt bendinde esasen aylık prim hizmet belgesinin verilmemesinin yaptırımı düzenlenmiştir. Ev hizmetlerinde sigortalı çalıştırılmasında sigortalı işe giriş bildirgesi ile aylık prim hizmet belgesi birleştirildiği⁴⁶² için bildirgenin verilmemesi aynı zamanda aylık prim hizmet belgesinin verilmemesi sonucunu doğurur. Bu nedenle Tebliğ 3.3.2'de yer alan düzenlemeyi bu şekilde değerlendirmek gerekmektedir.

V. SİGORTALILIĞIN SONA ERMESİ

A. GENEL OLARAK

Kanun koyucu sigortalılık statülerine göre, sigortalılık niteliğinin sona ermesini m. 9'da ayrı ayrı düzenlemiştir. Buna göre, m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı olan kimselerin hizmet sözleşmesinin sona ermesi sigortalılık niteliklerinin de sona ermesine neden olmaktadır. Esas olarak sigortalılık niteliğinin kazanılmasına sebep olan da hizmet sözleşmesi ile çalışmaya başlamaktır.

Kanun koyucu sigortalılığı sona eren çalışanın bu durumunu Kurum'a bildirmekle işvereni yükümlü tutmuştur. Kanun m. 9/2 uyarınca işveren çalıştırmakta olduğu sigortalının, sigortalılığının sona ermiş olduğunu en geç on gün içerisinde Kurum'a işten ayrılış bildirgesi ile bildirmesi gerekmektedir.

⁴⁶¹ Aynı yönde bkz. Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1144. Yazarlar Kanun m. 102/1 (a) bendi (2) ve (3) numaralı alt bentlere atıf yapılmış dolayısıyla da kayıt dışı çalışmanın bu denli fazla olduğu bir alan olan ev hizmetlerinde çalışmalar için bu yaptırımların öngörülmemiş olmasının isabetli olmadığını ifade etmişlerdir.

⁴⁶² Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1148; Çakar, prg. 10; Manav, s. 524. Ayrıca bu durum Tebliğ 3.3'de ve Genel Yazı 2.2- Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Süreyle Sigortalı Çalıştıranların Bildirimi ve Tescil İşlemleri prg. 3'te "Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla sigortalıların bildirimi ve primlerinin ödenmesi ile ilgili olarak işveren açısından "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin bildirge"nin doldurup sigortalı ile birlikte imzalandıktan sonra ünitelere müracaat edilmesi yeterli olacaktır." denilmekte ifade edilmiştir.

B. EV HİZMETLERİNDE 10 GÜNDEN AZ ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN

Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olarak çalışan kimselerin sigortalılık niteliğinin sona ermesinin Kurum’a bildirilmesine ilişkin bir hüküm Tebliğ ve Genel Yazı’da yer almamaktadır. Bu anlamda m. 9/1 uyarınca bu kimselerin de sigortalılıklarının hizmet sözleşmesinin sona ermesi ile sona ereceği ifade edilebilir. Tebliğ 4.1 prg. 1’de bu kimseler için işten ayrılış bildirgesi düzenlenmeyeceği ifade edilmiştir. Buna göre Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı çalıştıran kimse, çalıştırdığı sigortalının sigortalılığının sona ermesi durumunda, sigortalı işten ayrılış bildirgesi vermekle yükümlü değildir.

C. EV HİZMETLERİNDE 10 GÜN VE DAHA FAZLA ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN

Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olanların sigortalılıklarının sona ermesi Tebliğ 3.4.6’da düzenlenmektedir. Buna göre sigortalının ölümü ya da hizmet sözleşmesinin sona ermesi sigortalılığın sona ermesine neden olacaktır. Ek madde 9/2 kapsamında sigortalılardan farklı olarak bu kimselerin işverenlerinin sigortalılığın sona ermesini bildirim yükümlülüğü bulunmaktadır. Ek madde 9/1 kapsamında işveren sayılan kimselerin bu yükümlülüğü Tebliğ 3.4.6 prg. 2’de düzenlenmiştir. Buna göre Ek madde 9/1 kapsamındaki bir sigortalının işvereni sigortalının işten ayrıldığını, işten ayrılmayı takip eden on gün içinde “*Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge*”nin “F- Sigortalının İşten Ayrılma/Durum Değişiklikleri” kısmını doldurarak Kurum’a bildirecektir.

Sigortalılığın sona erdiğinin bildirimi esas olarak işveren için bir yükümlülüktür. Nitekim idari para cezalarını düzenleyen Tebliğ 3.3.2 prg. 4’te sigortalının sigortalılığının sona ermesinin Kurum’a işten ayrılmayı takip eden on gün içinde bildirilmemesi halinde işveren hakkında m. 102/1 (j) bendi uygulanacağı ifade edilmiştir. İlgili hüküm gereğince Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran işverenin sigortalının işten ayrılmasını takip eden on gün içinde bildirmemesi

durumunda, işveren hakkında asgari ücretin onda biri oranında idari para cezası uygulanacaktır.

VI. SİGORTALILIK HALLERİNİN ÇAKIŞMASI

A. GENEL OLARAK

Bir kimse farklı sigortalılık statülerine tabi olacak şekilde çalışabilmektedir. Bu durumda çalışanın hem işçi sıfatı ile hem de bağımsız çalışan sıfatı ile çalışması söz konusu olabilecektir⁴⁶³. Böyle bir durumda sigortalılık statülerinin çakışması gündeme gelecektir⁴⁶⁴. Kanun koyucu 5510 sayılı Kanun'un ilk dönemlerinde sosyal sigortada teklik ilkesini benimsemişken, 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra kısmi süreli olarak çalışan sigortalılara aynı anda birden fazla sigortalılık statüsüne sahip olma imkânı tanınmıştır⁴⁶⁵.

Kanun m. 53'de sigortalılık hallerinin çakışması düzenlenmiştir. Buna göre bir kimsenin aynı anda m. 4/1 (a), (b) ve (c) bendi kapsamında sigortalı olmayı gerektirecek çalışması bulunması durumunda m. 4/1 (c) bendi kapsamında sigortalılığı esas alınır⁴⁶⁶. Bu anlamda denilebilir ki sigortalılık statülerinin çakışması halinde m. 4/1 (c) bendi sigortalılığı diğer sigortalılık türlerine üstün tutulmuştur⁴⁶⁷. Sigortalının hem m. 4/1 (a) hem de m. 4/1 (b) bendi kapsamında sigortalı şekilde çalışmasının bulunması halinde m. 4/1 (a) bendi kapsamındaki sigortalılığı esas alınacaktır (Kanun m. 53/1). Fakat bu durumdaki sigortalılara m. 53/1 c. 2 ile Kurum'a yazılı talepte bulunarak m. 4/1 (b) kapsamında prim ödeme olanağı verilmiştir⁴⁶⁸. Söz konusu düzenleme ile kişilerin aynı

⁴⁶³ Sözer, s. 513; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 137; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 340; Alper, s. 163.

⁴⁶⁴ Sözer, s. 513; Arıcı, s. 451; Uşan, s. 234.

⁴⁶⁵ Şakar, s. 95. Ayrıntılı bilgi için bkz. Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 342 vd.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 137; Ali Ekin, "Zorunlu Sigortalılık İlkesi Kapsamında Sigortalılık Hallerinin Çakışması İle Gelir ve Aylıkların Birleşmesi", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt. 6, Sayı.1, (Mart 2016), s. 104 vd.; Müjdat Şakar, "M. 4/1 (b)'liliğe Veda! (Ya Da İsteyene Hem 4/a Hem 4/b!...)", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı.1 (Mart 2011), s. 216 vd.; Arıcı, s. 454.

⁴⁶⁶ Kanun m. 4/1 (c) bendi kapsamında sigortalılığın esas alınmasının sebebi olarak devlet memurlarının başka işte çalışma yasağı olduğu öğretilde ifade edilmiştir, Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 342; A. Nazım Sözer ve Coşkun Saraç, "Sosyal Sigorta İlişkisinde Çokluk: Sigortalılık Hallerinin, Tiplerinin ve Sürelerinin Birleşmesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı.12, (Aralık 2008), s. 153; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 138, dn. 236; Uşan, s. 234, dn. 396.

⁴⁶⁷ Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 342; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 138; Sözer/Saraç, s. 153; Şakar, s. 95.

⁴⁶⁸ Kanun m. 53/1 uyarınca sigortalının bu şekilde prim ödeyerek hem m. 4/1 (b) hem de m 4/1 (b) kapsamında sigortalı olan kimselerin ödediği primler iş kazası ve meslek hastalığından sağlanan

anda birden fazla sigortalılık statüsüne tabi olmalarına imkân tanındığı ifade edilebilir⁴⁶⁹.

Ev hizmetlerinde çalışan sigortalıların birden fazla sigortalılık statüsüne sahip olacak şekilde çalışmalarının bulunması halinde söz konusu çakışma durumunun nasıl çözüleceği Tebliğ'de ay içinde 10 günden az çalışanlar ile 10 gün ve daha fazla çalışanlar için ayrı ayrı düzenlenmiştir. Tebliğ'de yer alan düzenlemeler incelendiği takdirde yukarıda da ifade edilen genel esaslara riayet edildiği görülmektedir.

B. EV HİZMETLERİNDE 10 GÜNDEN AZ ÇALIŞANLAR

Ev hizmetlerinde Ek madde 9/2 kapsamında çalışan sigortalıların farklı statüde olmayı gerektirecek çalışmasının bulunması hali Tebliğ 4.5 ve Genel Yazı 3.3'te düzenlenmiştir. Buna göre, halihazırda m. 4/1 (a) bendi kapsamında ay içinde çalışma süresi 30 gün olan bir sigortalının aynı zamanda Ek madde 9/2 kapsamınca sigortalılığının bulunması durumunda bu sigortalı için Ek madde 9 kapsamında ayrıca genel sağlık sigortası ve uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin tescil kaydı oluşturulmayacaktır. Nitekim bu kimseler söz konusu sigorta kolları kapsamında 30 gün prim ödemektedirler ve bu anlamda ilgili sigorta kollarının kapsamındadırlar. Fakat m. 4/1 (a) bağlamında ay içinde 30 günden az çalışması bulunan kişiler bakımından, Ek madde 9/2 kapsamındaki çalışması için yalnızca 30 günden eksik olan günler için uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası tescili oluşturulur (Tebliğ 4.5 prg. 1)⁴⁷⁰.

Kanun'un m. 4/1 (c) bendi kapsamında olan sigortalının aynı zamanda Ek madde 9/2 kapsamında çalışmasının bulunması durumunda bu kimseler için Ek madde 9/2 bağlamında tescil kaydı oluşturulmayacaktır (Tebliğ 4.5 prg. 2). Esasen bu durum

yardımlar bakımından m. 4/1 (b), diğer kısa vadeli sigorta kolları ve uzun vadeli sigortalı kolları bakımından m. 4/1 (a) bendi kapsamında bir sigortalı gibi yararlanır.

⁴⁶⁹ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 138; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 343; Şakar, s. 95. Bu durumda sigortalı karma statüye sahip olabilmektedir, Sözer, s. 513.

⁴⁷⁰ Ek madde 9/2 kapsamında çalışması bulunan sigortalıya ilişkin benzer düzenleme ve bu konuya örnekler Genel Yazı 3.3 Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Süre İle Sigortalılığı Bulunanların Diğer Statülerdeki Sigortalılığında yer almaktadır.

m. 4/1 (c) uyarınca ortaya çıkan sigortalılığı diğer sigortalılıklara üstün tutan m. 53/1 hükmü gereğidir⁴⁷¹.

Tebliğ 4.5 prg. 2'ye göre, m. 4/1 (b) bendi uyarınca sigortalı olanların Ek madde 9/2 kapsamında çalışmalarının bulunması durumunda yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu için tescil kaydı oluşturulacaktır⁴⁷². Kanun m. 53/1'e göre, aynı anda m. 4/1 (a) ve m. 4/1 (b) bendi bağlamında çalışması bulunan kimselerin m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı kabul edileceği fakat bu kimselerin 30 günden eksik günler için m. 4/1 (b) bendi kapsamında prim ödeyebilecekleri ifade edilmiştir. Tebliğ'in bu kuraldan ayrıldığı görülmektedir. Esasen düzenlemenin Ek madde 9/2 uyarınca çalışan sigortalılar bakımından da devam ettirilmesi sigortalıların lehine olacaktır. Nitekim m. 4/1 (b) ve 4/1 (a) bendi anlamında sigortalılığı olup m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı kabul edilen ve yazılı talep ile m. 4/1 (b) bendine göre prim ödeyen kimselerin ödedikleri bu primler uzun vadeli sigorta kolları bakımından Kanun m. 4/1 (a) bendi bakımından değerlendirilecektir. Kanun m. 4/1 (a) bendi uyarınca çalışan kimseler için yaşlılık aylığına hak kazanma şartlarının daha kolay olduğu düşünüldüğü durumda Ek madde 9/2 kapsamında çalışan sigortalılara bu imkân tanınmamış olacaktır.

İsteğe bağlı sigortalılık dahilinde m. 4/1 (b) bendi kapsamında sigortalı olan bir kimsenin Ek madde 9/2 bakımından çalışmaya başlaması ve fakat uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası için prim ödemeleri durumunda isteğe bağlı sigortalılıkları durdurulacaktır⁴⁷³ (Tebliğ 4.5 prg. 3). Bu şekilde isteğe bağlı sigortalılıkları durdurulan kişilerin Ek madde 9/2 kapsamında çalışmasının sona ermesi durumunda, Ek madde 9/2 kapsamında sigortalılığının sona erdiği tarihten itibaren 12 ay içinde isteğe bağlı sigortalılık için prim ödemeleri halinde bu sigortaları herhangi bir talep aranmaksızın kendiliğinden başlayacaktır. Bu durumda Ek madde 9/2 anlamında

⁴⁷¹ Savaş Kutsal, s. 671; Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1160.

⁴⁷² Genel Yazı 3.3 Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Süre İle Sigortalılığı Bulunanların Diğer Statülerdeki Sigortalılığı prg. 2'de bu kimseler için iş kazası ve meslek hastalığı sigortası tescilinin oluşturulacağı fakat uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası için tescil kaydı oluşturulmayacağı ifade edilmiştir.

⁴⁷³ Çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde de anlatılacağı üzere Ek madde 9/2 c. 5 ile ev hizmetlerinde Ek madde 9/2 kapsamında olan sigortalılara prim ödeyerek genel sağlık sigortası ve uzun vadeli sigorta kollarından yararlanma imkânı getirilmiştir.

sigortalılığın sona erdiği tarihten bir sonraki gün isteğe bağlı sigortalılığın başlayacağı tarih olacaktır. Aksi durumda yani 12 ay içinde prim ödenmemesi ihtimalinde isteğe bağlı sigortalılığın başlaması ancak Kurum'a yapılacak talep ile mümkün olacaktır (Tebliğ 4.5 prg. 3 c. 2,3)⁴⁷⁴. Buradan hareketle denilebilir ki Ek madde 9/2 bağlamındaki sigortalılığın sona erdiği tarihten itibaren 12 ay içinde ödenen isteğe bağlı sigorta primi talep yerine geçmektedir.

Tebliğ 4.5'de yer alan bir başka sigortalılık çakışması hali ay içerisindeki çalışma süresi 30 günden az olan veya Kanun m. 80 uyarınca prim ödeme gün sayısı ay içerisindeki toplam çalışma süresi toplamının İş Kanunu bakımından günlük normal çalışma saati olan 7,5 saate bölünmesi ile hesaplanan sigortalıların aynı zamanda Ek madde 9/2 kapsamında çalışmalarının bulunması halidir. Buna göre bu kimselerin ayın kalan günleri için isteğe bağlı sigorta primi ödemeleri durumunda ödeyecekleri primler 30 güne tamamlanacak ve Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamında değerlendirilecektir (Tebliğ 4.5 prg. 4). Tebliğ'de de ifade edildiği üzere bu düzenleme esas olarak Kanun m. 53/3'ün yansımasıdır. Söz konusu durum Tebliğ ile düzenlenmemiş olsa dahi Ek madde 9/son gereğince ev hizmetlerinde çalışan sigortalılar için de uygulama alanı bulacaktır.

Tebliğ 4.5 prg. 5 ise Ek madde 9/2 kapsamındaki çalışmalar ile tarım ve orman işlerinde hizmet sözleşmesi ile süreksiz çalışan kişiler (Ek madde 5), ticari taksi, dolmuş ve benzeri toplu taşıma araçlarında çalışanlar ile Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından belirlenen alanlarda ay içinde 10 günden az kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar (Ek madde 6) ve 2925 sayılı Kanun kapsamındaki çalışmaların çakışma halini düzenlemektedir. Buna göre bu kimselerin Ek madde 9/2 bağlamında çalışmaları durumunda uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası tescili yapılmayacak ve ilgili maddeler anlamında sigortalılıkları da durdurulmayacaktır.

⁴⁷⁴ Esas olarak bu çözüm 22.02.2013 tarih ve 2013/11 sayılı Genelgesinin isteğe bağlı sigortalılığın zorunlu sigortalılık ile çakışmasının düzenlendiği yedinci kısmın üçüncü bölümünde yer alan 2-İsteğe bağlı sigortalılığın devam ettiği tarihteki çakışmalar başlıklı düzenlenmesi ile de uyumludur.

C. EV HİZMETLERİNDE 10 GÜN VE DAHA FAZLA ÇALIŞANLAR

Ev hizmetlerinde Ek madde 9/1 kapsamında çalışan sigortalıların sigortalılık hallerinin çakışması Tebliğ 3.4.1-5 ve Genel Yazı'da düzenlenmiştir. Sigortalılık hallerinin çakışmasının düzenlendiği ilk madde 3.4.1'de esas olarak Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olan bir kimsenin aynı anda Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamında ya da Ek madde 9 kapsamında sigortalı olmayı gerektirecek bir çalışmalarının bulunması halini ele almakta ve bu tür çalışmalara izin verildiği ifade edilmektedir⁴⁷⁵. Önemle değinmek gerekir ki Ek madde 9 kapsamında yapılan çalışmalar da Kanun m.4 4/1 (a) anlamında sigortalılık olarak değerlendirilir. Bu nedenle Tebliğ'de düzenlenen bu durum sigortalılık statülerinin çakışması olarak ifade edilemez⁴⁷⁶. Zira sigortalılık hallerinin çakışmasından söz edebilmek için kişinin aynı anda farklı sigortalılık statülerine tabi olmayı gerektirecek çalışmasının olması gerekmektedir.

Tebliğ 3.4.2 ise Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olan kimsenin aynı zamanda Kanun m. 4/1(b) bendi bağlamında sigortalılığının bulunması halini düzenlenmiştir⁴⁷⁷. Tebliğ bu durumun düzenlendiği Kanun m. 53/1'den hareketle ilgili kimselerin m. 4/1 (a) anlamındaki sigortalılıklarının esas alınacağı fakat kısmi süreli çalışmanın varlığı halinde Kanun m. 4/1 (b) bendi kapsamındaki sigortalılığın ayın kalan günleri için devam ettirileceğini ifade etmektedir. Kanun m. 53/1'de sigortalının talebi halinde m. 4/1 (b) bendi özelindeki sigortalılığının devam ettirileceğini düzenlenmişken, Tebliğ'de talepten bahsedilmemiş, bu kapsamdaki sigortalılıkların “yeniden başlatılacağı” ifade edilmiştir⁴⁷⁸.

⁴⁷⁵ Genel Yazı 2-Ev hizmetlerinde ayda aynı kişi yanında 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanlar prg. 2'de bu durum düzenlenmiş ve Tebliğ'deki ifadeler aynen tekrar edilmiştir.

⁴⁷⁶ Arslan Ertürk, bu düzenlemenin Ek madde 9 kapsamındaki sigortalılık ile Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamındaki sigortalılık statülerinin farklı statülerde olduğu izlenimini oluşturduğunu ve aynı zamanda Kanun'un genel prensibi itibari ile m. 4/1 (a) bendi kapsamında çalışan kimselerin birden fazla işveren yanında çalışmasına cevaz verdiğini bu nedenle de Tebliğ'de bu düzenlemeye yer verilmesinin gerekli olmadığını ifade etmiştir, Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 112.

⁴⁷⁷ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1158. Genel Yazı 2-Ev hizmetlerinde ayda aynı kişi yanında 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanlar prg. 3'de bu durum düzenlenmiş ve sigortalının ay içindeki gün sayısının 22.02.2013 tarih ve 2013/11 sayılı Genelge'nin dokuzuncu kısım, ikinci bölüm “5-Kısmi süreli olarak 30 günden az çalışan sürelerde hizmet çakışması” başlıklı bölümde yer alan hesaplardan hareketle hesaplanacağı ifade edilmiştir.

⁴⁷⁸ Öğretide Tebliğ'in bu düzenlemesinin Kanun m. 53/1'e aykırılık teşkil ettiği ifade edilmiştir, Arslan Ertürk, s. 114. Bu durum ayrıca 22.02.2013 tarih ve 2013/11 sayılı Genelge'nin dokuzuncu kısım ikinci

Ek madde 9/1 kapsamında olan sigortalıların sigortalılık hallerinin çakışmasının düzenlendiği bir başka hüküm Tebliğ 3.4.3'dür⁴⁷⁹. İlgili hüküm uyarınca Ek madde 9/1 kapsamında olan sigortalının Kanun m. 4/1 (c) bendi anlamında sigortalılığının olması hali düzenlenmiştir. Bu anlamda genel kuraldan ayrılmamış ve Kanun m. 4/1 (c) bendi kapsamındaki sigortalılığın esas alınacağı ve Ek madde 9/1 bağlamında ayrıca sigortalı sayılmayacağı ifade edilmiştir.

İsteğe bağlı sigortalı olan ve bu nedenle de Kanun m. 4/1 (b) bendi kapsamında sigortalı olarak kabul edilen kişinin Ek madde 9/1 uyarınca da sigortalılığının olması durumu Tebliğ 3.4.4 prg. 1'de, Kanun m. 53/3'e uygun şekilde düzenlenmiştir⁴⁸⁰. Bu ihtimalde ilgili hal ortaya çıktığında isteğe bağlı sigortalılık sona erdirilecektir. Nitekim Kanun m. 50/2 (b) bendi uyarınca isteğe bağlı sigortalı olabilmek için zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek bir çalışmanın bulunmaması gerekmektedir. Bu şekilde isteğe bağlı sigortalılıkları sona erdirilen Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalılar, ay içindeki çalışma süreleri 30 günden az ise ayın kalan günleri için prim ödeyerek isteğe bağlı sigortalı olabileceklerdir. Bu durumda ödenen primler Kanun m. 53/1 uyarınca Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalılık olarak değerlendirilecektir.

2925 sayılı Kanuna tabi olarak çalışan tarım sigortalıları ile, Ek madde 5 ve 6 kapsamında sigortalı olanların Ek madde 9/1 bağlamında sigortalı olarak çalışmaya başlamaları durumunda halihazırda mevcut 2925 sayılı Kanun, Ek madde 5 ve Ek madde 6 kapsamındaki sigortalılıkları Tebliğ 3.4.4 prg. 2 uyarınca sona erdirilecektir⁴⁸¹. Ek madde 5 ve Ek madde 6 özelinde çalışan sigortalıların kısmen sigortalı oldukları düşünüldüğü durumda bu kimselerin Ek madde 9/1 kapsamında tam sigortalı olarak kabul edilmelerinin isabetli olduğu ifade edilebilir. Nitekim Ek madde 6 kapsamında

bölüm 5-kısmi süreli olarak 30 günden az çalışılan sürelerde hizmet çakışması başlıklı maddesinde de düzenlenmiştir.

⁴⁷⁹ Aynı çakışma hali Genel Yazı 2-Ev hizmetlerinde ayda aynı kişi yanında 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanlar prg. 4'te yer almaktadır.

⁴⁸⁰ Genel Yazı 2-Ev hizmetlerinde ayda aynı kişi yanında 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanlar prg. 5'te isteğe bağlı sigortalı olan sigortalıların Ek madde 9/1 kapsamında çalışmaya başlamaları hali düzenlenmiştir. Tebliğ'deki hususlar tekrar edilmiştir. Bunun yanında Ek madde 9/1 kapsamında çalışmanın sona ermesi ve isteğe bağlı sigortalılığın devam ettirilmesi halinde 22.02.2013 tarih ve 2013/11 sayılı Genelge'nin yedinci kısım, üçüncü bölüm "2-İsteğe bağlı sigortalılığın devam ettiği tarihteki çakışmalar" başlıklı bölüm doğrultusunda işlem yapılacağı ifade edilmiştir.

⁴⁸¹ Bu düzenleme ayrıca Genel Yazı 2-Ev hizmetlerinde ayda aynı kişi yanında 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanlar prg. 6'da yer almaktadır.

alışan bir kimse kısa vadeli sigorta kollarına tabi değilken, bu düzenleme ile Ek madde 9/1 kapsamında sigortalılığı esas alınacak ve bu şekilde kısa vadeli sigorta kollarına tabi olacaktır. Aynı şekilde Ek madde 5 kapsamında çalışan sigortalılar kısa vadeli sigorta kollarından yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu ile uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası kapsamındadırlar. Bu kimselerin Ek madde 9 kapsamında sigortalılıklarının dikkate alınması ile bu kimseler kısa vadeli sigorta kollarından hastalık ve analık sigortaları bağlamında sigortalı olacaklardır. Ayrıca Ek madde 5 ve 6 anlamındaki sigortalılar primlerini kendileri ödeyerek sigortalı olmaktadırlar. Ek madde 9/1 kapsamında çalışanların primleri ise işveren tarafından ödenmektedir.

Kaldı ki bu düzenleme Ek madde 5 kapsamında çalışan sigortalıların Kanun m. 4 uyarınca çalışmaya başladıkları ihtimalde bu bağlamdaki sigortalılıklarının sona ereceğini düzenleyen Ek madde 5/3'ün de gereğidir. Benzer düzenleme Ek madde 6 kapsamında çalışanlar için de getirilmiş ve bu durum Kurum 22.02.2013 tarih ve 2013/11 sayılı Genelge, *4-Sigortalılığın Sona Ermesi* başlıklı maddede düzenlenmiştir. Buna göre Ek madde 6 kapsamında sigortalı olan kimselerin Kanun m. 4 bağlamında uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak çalışması halinde bu anlamdaki sigortalılıkları sona erdirilecektir.

Tebliğ 3.4.4 prę. 2'de ayrıca, Ek madde 5 ve 2925 sayılı Kanuna tabi sigortalı iken Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlanması nedeni ile ilgili anlamdaki sigortalılıkları sona erdirilen kişilerin, Ek madde 9/1 kapsamındaki çalışmalarının sona ermesi halinde Ek madde 5 ve 2925 sayılı Kanuna tabi sigortalılıklarının herhangi bir talep aranmaksızın başlatılacağı dzenlenmiřtir⁴⁸². Sigortalılıklarının kendiliğinden başlayacağının düzenlediği Tebliğ hükmünde Ek madde 6 bağlamındaki sigortalılara yer verilmediği görülmektedir. Öğretide ilgili madde uyarınca sigortalı olanların Tebliğ hükmüne eklenmesinin unutulmuş olabileceği ileri sürülmüştür. Bu nedenle de bu kapsamdaki sigortalıların Ek madde 9/1

⁴⁸² Ek madde 5 kapsamındaki sigortalı olanlardan Kanun m. 4 kapsamında çalışmasının olması nedeni ile Ek madde 5 kapsamındaki sigortalılığı sona erenlerin, Ek madde 5/3 uyarınca Kanun m. 4 kapsamındaki sigortalılığının sona ermesi halinde Ek madde 5 kapsamındaki sigortalılıkları kendiliğinden başlatılacaktır. Bu nedenle Tebliğ ilgili hükmünün ilgili Kanun maddesi ile uyumlu olduğu ifade edilebilir.

anlamındaki sigortalılıklarının sona ermesi durumunda ve talepleri halinde Ek madde 6 bağlamındaki sigortalılıklarının devam edeceği ifade edilmiştir⁴⁸³.

D. KURUMDAN GELİR VE AYLIK ALANLARIN EK MADDE 9 KAPSAMINDA ÇALIŞMASI

1. Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Çalışanlar

Tebliğ 4.5 prg. 2 uyarınca Kurum'dan yaşlılık ve emekli aylığı alanların Ek madde 9/2 kapsamında çalışmalarının bulunması durumunda yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu için tescil kaydı oluşturulacaktır⁴⁸⁴. Kurum'dan aylık alan kimseler Kanun m. 60/1 (f) gereğince genel sağlık sigortası kapsamındadırlar. Bu anlamda genel sağlık sigortası tescilinin yapılmamasının yerinde olduğu ifade edilebilir.

Sürekli iş göremezlik geliri alan kimseler (Tebliğ 4.5 prg. 2) Genel Yazı'da ayrı bir paragrafta düzenlenmiş ve bu kimseler için iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu tescilinin yanında genel sağlık sigortası ve uzun vadeli sigorta kolları için de tescil kaydının oluşturulacağı ifade edilmiştir. Esas olarak Kurum'dan gelir alan kimseler Kanun m. 60/1 (f) gereğince genel sağlık sigortası kapsamındadırlar. Bu anlamda bu kimseler için ayrıca genel sağlık sigortası tescilinin yapılmaması gerektiği ifade edilebilir.

2. Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalışanlar

Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olup aynı zamanda Kurum'dan gelir ve aylık alanlar ayrı bir başlık açılarak Tebliğ 3.4.5'te düzenlenmiştir. İlgili hükümde kişilerin durumlarına göre birtakım şartlar sayılmış ve bu şartların varlığı halinde Ek Madde 9/1 kapsamında sigortalı olabilecekleri ifade edilmiştir.

Tebliğ 3.4.5'te malullük aylığı almaktayken Ek madde 9/1 kapsamında çalışmaya başlayan kimselerin durumları sigortalılık statülerine göre düzenlendiği

⁴⁸³ Arslan Ertürk, Ev Hizmetleri, s. 115; Savaş Kutsal, s. 680.

⁴⁸⁴ Genel Yazı 3.3 Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Süre İle Sigortalılığı Bulunanların Diğer Statülerdeki Sigortalılığı prg. 2'de bu kimseler için iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu tescilinin oluşturulacağı fakat uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası için tescil kaydı oluşturulmayacağını ifade edilmiştir.

görülmektedir. Buna göre Tebliğ 3.4.5 prg. 5'te malullük aylığı almaktayken Ek madde 9 kapsamında çalışmaya başlayan sigortalının aylığı kesileceği ifade edilmiştir. Nitekim malullük aylığı sigortalıya çalışma gücünü belirli oranda kaybetmesi nedeni ile verilmektedir. Bu anlamda söz konusu düzenleme sigortalının malullük aylığı almak için çalıştığı işten ayrılması şartının gereğidir. Bu durumun m. 4/1 (a) ve (b) bendi kapsamında sigortalı olanlar için düzenlendiği ifade edilebilir. Bu kimselerden farklı olarak Kanun m. 4/1 (c) bendi kapsamında adi malullük aylığı almakta iken Ek madde 9 kapsamında çalışmaya başlayan sigortalılar hakkında, Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olanlar için Kurum'a verilen bildirge verilecektir. Söz konusu bildirgenin verilmesi sırasında sigortalıların çalışmalarını sosyal güvenlik destek primi ödeyerek mi yoksa tüm sigorta kollarına tabi olarak mı çalışacaklarını tercih etmeleri gerekmektedir.

Yaşlılık aylığı almaktayken Ek madde 9 kapsamında çalışmaya başlayan sigortalıların durumları sigortalılık statülerine göre Tebliğ 3.4.5 prg 2 ve 3'te ayrı ayrı düzenlenmiştir. Buna göre Kanun m.4/1 (a) bendi kapsamında yaşlılık aylığı alan bir kimsenin Ek madde 9 kapsamında çalışmaya başlaması halinde sigortalı hakkında Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olanlar için Kurum'a verilen bildirge verilecektir. Söz konusu bildirgenin verilmesi sırasında sigortalıların çalışmalarını sosyal güvenlik destek primi ödeyerek mi yoksa tüm sigorta kollarına tabi olarak mı çalışacaklarını tercih etmeleri gerekmektedir. Kanun m. 4/1 (b) ve (c) bendi kapsamında yaşlılık ve emeklilik aylığı alan sigortalıların bu kapsamda çalışmaya başlamaları halinde ise bu kimselerin işverenleri sigortalılar hakkında sosyal güvenlik destek primi ödeyecektir.

Sürekli iş göremezlik geliri alan ve Ek madde 9/1 kapsamında çalışmaya başlayan sigortalının sürekli iş göremezlik geliri kesilmeyecektir. Esasen kural sürekli iş göremezlik geliri alan sigortalının çalışması nedeniyle gelirinin kesilmemesidir. Hak sahibi sıfatı ile gelir veya aylık almakta olan kimselerin Ek madde 9 kapsamında çalışmaları halinde Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı olanlar gibi işlem yapılacaktır.

VII. PRİM ORANLARI VE PRİMLERİN ÖDENMESİ

A. GENEL OLARAK

Sosyal sigorta sistemi bakımından güvence altına alınan sosyal risklerin meydana gelmesi durumunda sigortalıya sağlanacak yardımlar ile Kurum'un yönetim giderleri için kullanılmak üzere sigortalı ve/veya işvereninden sigortalının kazancının belirli bir yüzdesi üzerinden alınan para sosyal sigorta primi olarak ifade edilmektedir⁴⁸⁵. Hukukumuzda kısa vadeli sigorta kolları primi, uzun vadeli sigortaları bakımından malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi, genel sağlık sigortası primi ve işsizlik sigortası primi olmak üzere dört tane prim türü bulunmaktadır (m. 81). Ek madde 9 kapsamında çalışan sigortalılar ve/veya işverenlerinden alınacak olan prim oranları, primlerin ödenme usulü, yararlanılacak prim teşvikleri gibi hususlar Kanun, Tebliğ ve Genel Yazı ile düzenlenmiştir.

B. EV HİZMETLERİNDE 10 GÜNDEN AZ ÇALIŞANLAR

1. Prime Esas Kazanç ve Prim Oranları

Ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az çalışanlar için çalıştıranlar tarafından Ek madde 9/2, c. 1 uyarınca Kanun m. 82'ye göre belirlenecek olan prim esas kazancın alt sınırı üzerinden %2 oranında iş kazası ve meslek hastalığı primi ödenecektir. Kanun m. 81 uyarınca primler sigortalının Kanun m. 80'e göre hesaplanan prime esas kazancı üzerinden alınmaktadır. Kanun koyucu Ek madde 9/2 kapsamında çalışan sigortalılar bakımından bu kuraldan ayrılmış ve Kanun m. 82'de ifade edilen günlük prime esas kazancın⁴⁸⁶ alt sınırı üzerinden primlerin alınacağı ifade etmiştir.

⁴⁸⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 222; Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2011, s. 5; Uşan, s. 132; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s.168; Arıcı, s. 206; Demircioğlu/Güzel, s. 91.

⁴⁸⁶ Kanun m. 82 ile sigortalıların ödeyecekleri primlerin miktarının belirlenmesi için esas alınacak olan günlük kazancın alt ve üst sınırları belirlenmiştir. Buna göre sigortalıların primlerinin ödeneceği günlük prime esas kazancın alt sınırı asgari ücretin otuzda biri iken, en üst sınırı ise alt sınırın 7,5 katıdır. Buna göre üzerinden prim ödenecek olan aylık prime esas kazanç asgari ücretten az olamayacağı gibi, asgari ücretin 7,5 katından da fazla olamayacaktır.

Ek madde 9/2'nin açık düzenlemesi nedeni ile bu kapsamda çalışan sigortalının o ay içinde elde ettiği prime esas kazancın önemi bulunmamaktadır⁴⁸⁷. Söz konusu düzenlemede ev hizmetlerinde 10 günden az çalışan sigortalıların asgari ücretin üzerinde ücret alamayacağı varsayımından hareket edildiği ifade edilebilir. Fakat öğretilerde ilgili düzenlemenin çalıştıranlar için ödenecek prim miktarının azaltılması bakımından lehine olduğu ifade edilirken; iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda yapılacak olan yardımların da bu kazanç üzerinden belirlenecek olması sebebiyle sigortalının aleyhine olacağı ifade edilmiştir⁴⁸⁸. Esas olarak sigortalılar için ödenecek primlerin prime esas kazancın altında olamayacağı düşünüldüğü durumda Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimseler bakımından da prime esas kazancın üzerinden prim ödenmesi imkanının verilmesinin herhangi bir olumsuz sonucu olmayacaktır. Bu nedenle kanaatimizce Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalılar için, primlerin sigortalının Kanun m. 80'e göre hesaplanan prime esas kazancı üzerinden alınacağı kuralından ayrılmanın haklı nedeni de yoktur.

Tebliğ 4.1 prg. 3'te, 7,5 saatin altında çalışmaların bir gün olarak kabul edileceğinin ifade edilmesinden hareketle, çalıştırının Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalıyı ev hizmetinde 7,5 saatten az çalıştırmış olması durumunda da günlük prime esas kazanç olarak kabul edilen asgari ücretin otuzda biri üzerinden %2 oranında iş kazası ve meslek hastalığı primi ödeyeceği kabul edilmektedir⁴⁸⁹. Bu anlamda çalıştıranlar Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı çalıştırdıkları her gün için %2 oranında iş kazası ve meslek hastalığı primi ödeyeceklerdir⁴⁹⁰.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 506 sayılı Kanun'dan farklı olarak iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigorta kolları için ayrı ayrı prim almak yerine tüm bu sigorta kollarını kısa vadeli sigorta kolları olarak adlandırmış

⁴⁸⁷ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 135; Arslan Ertürk, Ev Hizmetleri, s. 99; Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1154.

⁴⁸⁸ Arslan Ertürk, Ev Hizmetleri, s. 100; Savaş Kutsal, s. 665; Çavuş, s. 571.

⁴⁸⁹ 01.01.2018-31.12.2018 tarihleri arasında prime esas kazançların alt ve üst sınırları SGK'nın 17.01.2018 tarih ve 2018/2 sayılı Genelgesi'nde ifade edilmiştir. Genelge'de ev hizmetlerinde çalışan sigortalılar için ödenecek prim tutarları çeşitli ihtimaller göz önüne alınarak düzenlenmiştir. Buna göre 2018 yılı için ay içinde 1 gün ev hizmetinde bir kimseyi çalıştıran kişilerin ödeyeceği prim miktarı 2.029,50 TL:30=67,65 günlük prime esas kazanç, $67,65 \times \%2 = 1,353$ TL'dir. Ev hizmetinde sigortalı çalıştıran işverenlerin ödeyecekleri prim miktarları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. 17.01.2018 tarih ve 2018/2 sayılı Genelgesi 1.6.

⁴⁹⁰ Genel Yazı 3-Ev hizmetlerinde aynı kişi yanında ayda 10 günden az çalışanlar prg. 1; Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1154; Arıcı, s. 228.

ve bunların tümü için %2 oranında prim alınacağını öngörmüştür⁴⁹¹. Daha net ifade etmek gerekirse Ek madde 9/2’de yer alan düzenlemenin aksine hukukumuzda iş kazası ve meslek hastalığı primi bulunmamaktadır⁴⁹². Bu anlamda kanunun ilgili ifadesi eleştiriye açıktır. Kanun koyucunun bu ifade ile Ek madde 9/2 kapsamında çalışan sigortalıların yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanacağını ifade etmek istemiş olduğu düşünülebilir⁴⁹³. Bu halde ödenecek prim miktarının %2 olan kısa vadeli sigorta kolları priminden daha az olacak şekilde belirlenerek, bu oranın Kanun’da belirtilmesi ve bu kimselerin yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanacağına yönelik ifade ile bu yanlışlık giderilebilir⁴⁹⁴.

2. Primlerin Ödenmesi

Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı çalıştıranlar, bu kimseleri çalıştırdıkları süre ile orantılı olarak iş kazası ve meslek hastalığı primi ödeyeceklerdir. Öğretide işveren sayılmayan bu kimselerin hangi sıfatla prim ödeyecekleri, ödememeleri durumunda ne olacağı gibi problemlerin varlığı nedeni ile işveren sayılmayan bu kimselere prim ödeme yükümlülüğünün getirilmesi eleştirilmiştir⁴⁹⁵. Primlerin nasıl ödeneceği Tebliğ 4.2.2’de ifade edilmiştir. Buna göre Tebliğ 4.2.1’de düzenlenen şekilde Ek madde 9/2 kapsamında çalışan sigortalıların bildiriminin yapılmasının ardından çalıştıranlar Ek madde 9/2’de belirlenen prim oranını çeşitli şekillerde ödeyebileceklerdir⁴⁹⁶.

⁴⁹¹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 225; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 169; Sözer, s. 220, dn. 1; Arıcı, s. 212; Üçışık, s. 282; Şakar, s. 64; Uşan, s. 133; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 173.

⁴⁹² Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1155.

⁴⁹³ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 135; Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1155. Ek madde 9/2’de bu kimseler için hastalık sigortasının uygulanmayacağı, Tebliğ 4.6 prg. 1’de bu kimselerin yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında olduğu bu anlamda bu kimseler için hastalık ve analık sigortasının uygulanmayacağı ifade edilmiştir. Hükmün eleştisi için bkz. aşağıda VIII, B, C.

⁴⁹⁴ Aynı yönde bkz. Savaş Kutsal, s. 665.

⁴⁹⁵ Gezen, prg. 15; Manav, s. 531; Araz, s. 238. İşveren sayılmayan bu kimselerin prim ödeme yükümlüsü olarak kabul edilmesi ciddi bir hukuki sorundur, Çavuş, s. 567.

⁴⁹⁶ Ek madde 9’un primlerin ödenmesine ilişkin kupon sistemini benimseyeceği ifade edilmiştir, Fatih Uşan, “Kanun Yapmak Bu Kadar Kolay Mı, Yahut Bu Kadar Zor Mu? (5510 Sayılı Kanun Uygulaması Çerçevesinde Bir Tesbit), **YBHD**, Sayı.1, (2016), s. 223. Çalışanlar kendilerine işveren ya da çalıştıran tarafından verilen kuponu bankalara götürerek hem ücretini alacaklar hem de haklarında ödenmesi gereken %2 oranındaki iş kazası ve meslek hastalığı priminin ücretinden kesilmesi ile bu primi ödemiş olacaklardı, Savaş Kutsal, s. 665, dn. 58. Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığına ilişkin söz konusu bu sistem hizmet çeki sistemi olarak adlandırılmakta ve Avusturya, Belçika ve Fransa gibi ülkelerde

Çalıştıranların primi ödeyebilecekleri ilk yol SGK'nın internet sitesinde yer alan ve hem kredi kartları hem de banka kartları ile ödeme yapılabilen "e-sgk" menüsünün altındaki "Kartla Ödeme", "Diğer Ödemeler" seçeneği ile ödemenin yapılmasıdır. Bunun yanında çalıştıranlar bankalar aracılığı ile de primleri ödeyebileceklerdir. Tebliğ'in ilk halinde yer almayan fakat 29.12.2016 tarihindeki değişiklik ile Tebliğ 4.2.2'ye eklenen paragraf ile Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı çalıştıranlar için primlerin ödenmesine ilişkin bir imkân daha tanınmıştır. Buna göre çalıştıran, sigortalıyı kısa mesaj yolu ile bildirip primleri ödeyebilecektir. Çalıştıran sigortalıyı kısa mesaj yolu ile bildirdiği durumda, gelen mesajı onaylaması ile Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı için ödeyeceği iş kazası ve meslek hastalığı primi telefon hattı faturalı ise telefon faturasına yansıyacaktır. Çalıştıranın ön ödemeli hat abonesi olması durumunda ise, hattına tanımlanmış TL üzerinden Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı primi düşülecektir. Çalıştıranların bu şekilde ödeme yapılabilmesi için çalıştıranın cep telefonu hattının mobil ödeme için kullanılabilir olması gerekir⁴⁹⁷.

Sigortalıların Kurum'a bir defa bildirilmesi yeterli olup ayrıca her ay prim hizmet belgesinin verilmesi gerekmemektedir. Çalıştıranlara iş kazası ve meslek hastalığı priminin ödenmesi için birden fazla imkân tanınmış ve bu anlamda primlerin ödenmesi sigortalıların bildiriminde olduğu gibi kolaylaştırılmıştır.

Gerek Kanun'da gerek Tebliğ'de Ek madde 9/2 kapsamında çalışan sigortalıların primlerinin ne zaman ödeneceği düzenlenmemiştir. Kanun m. 88'de primlerin ödeneceği sürenin Kurumca belirlenen sürenin sonuna kadar olduğu ifade edilmiş, bu sürenin ne olduğu ise SSİY m. 108/4'te yer almıştır. Buna göre Kanun m. 4/1 (a) kapsamında çalışan sigortalıların primleri sigortalının çalışmasının geçtiği ayı takip eden ayın sonuna kadar ödenmelidir⁴⁹⁸. Buradan hareketle Ek madde 9/2 kapsamında çalışan sigortalılar için ödenecek olan %2 oranındaki iş kazası ve meslek

uygulanmaktadır, Bulut, s. 148; Çavuş, s. 554; Karadeniz, s. 196. Yasadan bu olanağın verilmediği anlaşılmaktadır.

⁴⁹⁷ Geleri, prg. 18.

⁴⁹⁸ SSİY m. 108/4 "(a) Ayın 1'i ile 30 arasında geçen çalışmaları karşılığında ücret alan sigortalılar için primler en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın son gününe kadar, (b) Ayın 15 ile müteakip ayın 14'ü arasında geçen çalışmaları için ücret alan sigortalılara ilişkin primleri en geç belgenin ilişkin olduğu dönemi izleyen takvim ayının 14'üne kadar Kuruma ödenir."

hastalığı priminin sigortalının çalışmasının geçtiği ayı izleyen ayın sonuna kadar ödeneceği ifade edilebilir⁴⁹⁹. Nitekim çalışmanın devamında görüleceği üzere Tebliğ 3.3 prg. 6'da Ek madde 9/1 kapsamında çalışan sigortalılar için de aynı esas benimsenmiştir.

Her ne kadar Kanun ile çalıştıranlara prim ödeme yükümlülüğü getirilmişse de söz konusu primin ödenmemesi durumunda Kanun kapsamında işveren kabul edilen kimseler için uygulanacak idari para cezası yaptırımı öngörülmemiştir. Bilindiği üzere SGK'nın sigortalı ad ve hesabına ödenen primleri tahsil ve takip yetkisi bulunmaktadır⁵⁰⁰. Bu anlamda Genel Yazı 3.4 prg. 3 uyarınca Ek madde 9/2 kapsamında çalışan sigortalıların ödenmeyen primleri bakımından Kanun m. 89 uyarınca gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanacaktır. Aksi durum işverenleri primleri ödememeye teşvik eder ve bu da iş kazası ve meslek hastalığı riskinin gerçekleştiği durumda sigortalıya gerekli yardımları yapacak olan Kurum'un bütçesine zarar verirdi.

C. EV HİZMETLERİNDE 10 GÜN VE DAHA FAZLA ÇALIŞANLAR

1. Prime Esas Kazanç ve Prim Oranları

Ev hizmetlerinde aynı kişi yanında 10 günden az çalışan sigortalılardan farklı olarak ev hizmetlerinde aynı kişi yanında 10 gün ve daha fazla çalışan sigortalıların primleri Kurum'a bildirilen prime esas kazancı üzerinden alınacaktır. Bu durum Tebliğ 3.3 prg. 5 ve Genel Yazı'da⁵⁰¹ prime esas kazancın işverenin sigortalıya “*Kanun m. 82 esas alınmak üzere prime esas kazancın alt ve üst sınırları arasında ödediği brüt ücrete göre*” tespit edileceği ifade edilerek düzenlenmiştir. Kanun m. 80 uyarınca işverenin sigortalıya verdiği ücret, ikramiye, ayni yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi yardımlar Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olan kimsenin prime esas kazancında dikkate alınacaktır⁵⁰². Bu anlamda denilebilir ki prime esas kazancın hesaplanmasında

⁴⁹⁹ Aynı yönde bkz. Sevinç, prg. 23.

⁵⁰⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 222.

⁵⁰¹ Genel Yazı 2-Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalı çalıştıranların işverenlik uygulamaları prg. 3.

⁵⁰² Prime esas kazançlar hakkında bilgi için bkz. Arıcı, s. 206 vd.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 229 vd.; Tuncay/Ekmekçi, s. 170 vd.; Sözer, s. 196 vd.; Üçışık, s. 273 vd.; Alper, s. 185 vd.; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 179 vd.

Ek madde 9/1 kapsamında çalışanların Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamındaki diğer sigortalılardan bir farkı yoktur.

Ev hizmetinde 10 gün ve daha fazla çalışanlar Ek madde 9/1 gereğince tam sigortalıdırlar ve bu anlamda ödenecek prim oranları bakımından Kanun m. 4/1 (a) kapsamında sigortalı olan bir kimseden farkları bulunmamaktadır. Bu kapsamda sigortalı olanlar için ödenecek prim oranları Tebliğ 3.4.9'da düzenlenmiştir. İlgili hükme göre Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran işverenler tarafından Kurum'a bildirilen prime esas kazancın toplam %37,5'i oranında prim ödenir. Ödenecek bu primlerin %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi, %12,5'igenel sağlık sigortası primi, %2'si kısa vadeli sigorta kolları primi ve işveren payı ile birlikte %3 işsizlik sigortası primidir.

Kanun m. 81'de sigortalı için Kurum'a ödenecek prim oranları ile bu oranların sigortalı ve işveren payları düzenlenmiştir. Fakat Tebliğ 3.4.9 düzenlemesinin lafzı, sayılan tüm primlerin işveren tarafından karşılanacağı gibi bir anlama neden olmaktadır⁵⁰³. Kanun koyucunun Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olanlar için bu düzenlemeden ayrılmasını gerektirecek bir durum yoktur. Kaldı ki Tebliğ'in kanuna aykırı olması da mümkün değildir⁵⁰⁴. Buradan hareketle ödenecek primlerin sigortalı ve işveren dağılımları, sigortalı bakımından %9'u malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi, %5'i genel sağlık sigortası primi ve %1 işsizlik sigortası olmak üzere toplam %15; işveren bakımından %11'i malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi, %7,5'i genel sağlık sigortası primi, %2'si kısa vadeli sigorta kolları primi ve %2'si işsizlik sigortası primi olmak üzere toplam %22,5 olacaktır.

2. Primlerin Ödenmesi

Ek madde 9/1 kapsamında çalışanların Kurum'a bildirilmeleri sırasında verilen bildirmede, belirtilen sigortalının prime esas günlük kazancı ve ay içindeki çalışma süresine göre işverenin ödeyeceği prim miktarı belirlenecektir. Tebliğ 3.3 prg. 4'te işverenin bildirmede verdiği bilgiler üzerinden prim oranlarının tespit edilmesinden hareketle Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran işverenlerin aylık prim hizmet

⁵⁰³ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1145.

⁵⁰⁴ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1145.

belgesi verme yükümlölüklerinin bulunmadığı düzenlenmiştir⁵⁰⁵. Bu noktada Ek madde 9/1 kapsamında işveren sayılan kimseleri 5510 sayılı Kanun kapsamında işveren sayılan kimselerden ayıran bir diğer husus da aylık prim ve hizmet belgesini vermeyecek olmalarıdır.

Bildirgede belirtilen çalışma gün sayısı ve ücret üzerinden aylık prim oranları belirleneceğinden ay içindeki çalışma gün sayısında bir değişiklik olması ihtimalinde bu husus değişikliğin olduğu ay içinde Kurum’a bildirilecektir (Tebliğ 3.3.4)⁵⁰⁶. Aynı şekilde sigortalının ay içinde elde ettiği prime esas kazancın değişmesi de ödenecek prim miktarını etkileyecektir. Prime esas kazancın çeşitli nedenlerle değişmesi durumunda değişikliğin olduğu ay içinde söz konusu değişiklik Kurum’a bildirilmelidir⁵⁰⁷.

Ek madde 9/2 kapsamında olan sigortalılardan farklı olarak Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalıların primlerinin ödenmesi gereken süre Tebliğ 3.3 prg. 6’da düzenlenmiştir. Buna göre Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran işverenler çalıştırdıkları sigortalıların primlerini çalışmanın geçtiği ayı izleyen ayın sonuna kadar ödeyeceklerdir. Primlerin ödenme yolu ise Ek madde 9/2 kapsamında çalıştıranların sahip olduğu imkanlardan daha sınırlıdır. İşverenin ödemesi gereken prim miktarı Kurum’un anlaşmalı olduğu bankalara işveren adına prim borcu olarak gönderilmektedir. İşveren bankanın internet şubesinden SGK prim ödeme seçeneği ile

⁵⁰⁵ Söz konusu farklılıklar ile ev hizmetlerinde çalışanların işverenleri için Kurum ile ilgili işlemleri prosedürel olarak kolaylaştırılmıştır, Savaş Kutsal, s. 675; Özdamar/Çakar, prg. 8; Çakar, prg. 10; Manav, s. 518.

⁵⁰⁶ Kurum’a bildirilen ay içindeki çalışma gün sayısında değişiklik olması durumunda bu husus Genel Yazı 2.3-Eksik gün bildirimi/Beyan değişikliği maddesi uyarınca bildirge tekrar düzenlenecek ve bildirgede yer alan “F-Sigortalının İşten Ayrılma/Durum Değişiklikleri” kısmı “Eksik gün nedeni” de belirtilerek Kuruma verilecektir. Eksik günlerin nedeni olarak bildirilebilecek hususlar Genel Yazı uyarınca 01-istirahat, 04-gözüaltına alınma, 05-tutukluluk, 10-genel hayatı etkileyen olay, 11-doğal afet,12-birden fazla, 14-diğer, 15-devamsızlık ve 18-kısa çalışma ödeneği seçenekleri işaretlenerek Kurum’a bildirilecektir.

⁵⁰⁷ Prime esas kazançta değişiklik olması durumunda yapılacak işlemler Genel Yazı 2.3-Eksik gün bildirimi/Beyan değişikliği maddesinde ifade edilmiştir. Buna göre prime esas kazançta değişikliğin olduğu ay içinde “Ev Hizmetlerinde 10 gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin bildirge”nin “F-Sigortalının İşten Ayrılma/Durum Değişiklikleri” kısmının “SPEK” bölümü doldurularak Kurum’a verilecektir.

ödeyebilecektir⁵⁰⁸. Süresi içinde ödenmeyen primler için Kanun m. 89 uyarınca gecikme zammı ve gecikme cezası uygulanacaktır⁵⁰⁹.

3. Bildirgenin Zamanında Verilmemesinin Yaptırımı

Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran işverenlerin daha önce de ifade edildiği üzere her ay aylık prim hizmet belgesi verme yükümlülüğü yoktur. Bu kimseler için aylık prim hizmet belgesi ile sigortalı işe giriş bildirgesi Ek madde 9/5'in Kurum'a verdiği yetki ile birleştirilmiş ve tek bir belge hem sigortalının Kurum'a bildirilmesi hem de aylık prim ve hizmet belgesinin verilmesi sağlanmıştır⁵¹⁰. Bu nedenle bildirgenin süresinde verilmemesi aynı zamanda aylık prim hizmet belgesinin verilmemesi sonucunu da doğurur⁵¹¹. Daha açık bir ifadeyle, Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran işverenin Tebliğ ile düzenlenen bildirgeyi vermeme fiili aynı anda iki hükme aykırılığa ve dolayısıyla da iki farklı yaptırımın uygulanmasına neden olur. Nitekim Tebliğ 3.3.2 prg. 2'de bildirgenin yasal süresi içinde verilmemesi halinde uygulanacak idari para cezaları düzenlenirken aylık prim hizmet belgesinin verilmemesi yaptırımını düzenleyen Kanun m. 102/1 (c) bendine atıf yapılmıştır.

Kanun m. 102/1 (c) bendi (1) numaralı alt bendi uyarınca, Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran işverenlerin Tebliğ ile düzenlenen bildirgeyi süresi dışında kendiliğinden vermeleri durumunda, her bir sigortalı ve sigortalı çalıştırılan her ay için aylık asgari ücretin iki katını geçmemek üzere, asgari ücretin beşte biri tutarında idari para cezası uygulanır⁵¹². Örneğin 23.04.2017 tarihinde her ay 20 gün evin temizlik ve yemeğini yapması için işe alınan ve aynı tarihte çalışmaya başlayan sigortalının Kurum'a bildirimini 10.07.2017 tarihinde yapıldığı varsayıldığında işveren hakkında öncelikle sigortalıyı süresinde bildirmediği için Kanun m. 102/1 (a) bendi (1) numaralı alt bendi uyarınca asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanacaktır. Ayrıca aynı fiil

⁵⁰⁸ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1148.

⁵⁰⁹ Genel Yazı 2.1-Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalı çalıştıranların işverenlik uygulamaları prg. 4; Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1148.

⁵¹⁰ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1146.

⁵¹¹ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1148.

⁵¹² Genel Yazı'da işveren için idari para cezası uygulanması gereken durumlar örneklerle açıklanmıştır. Bunun yanında daha kısa ve net hali ile Ek madde 9/1 kapsamında sigortalılara uygulanacak idari para cezaları Kurum'un 19.12.2016 tarihli Genel Yazısı'nın 4-Ek 9 Kapsamında Uygulanacak İdari Para Cezaları başlığı altında da ifade edilmiştir.

aylık prim hizmet belgesinin de verilmemesi sonucunu ortaya çıkardığı için bu idari para cezası yanında her bir ay için ayrı ayrı olmak üzere Nisan, Mayıs ve Haziran ayları için asgari ücretin beşte biri tutarında idari para cezası ödenecektir⁵¹³.

İşverenin Ek madde 9/1 kapsamında aynı anda birden fazla sigortalı çalıştırmakta iken bu kimseler için verdiği bildirgeyi de süresinde vermediği durumda Kanun m. 102/1 (c) bendi (2) numaralı alt bendi uyarınca asgari ücretin iki katını geçmeyecek şekilde, asgari ücretin sekizde biri tutarında idari para cezası uygulanacaktır⁵¹⁴.

Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran işverenin Tebliğ ile düzenlenen bildirgeyi vermediği mahkeme kararı, Kurum kontrol ve denetimle görevli memurlarınca, 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 kamu kurum ve kuruluşlarından alınan bilgi ve belgelerden alınan bilgi ve belgelerden tespit edilmesi, hizmetlerin veya kazançların Kurum'a bildirilmediği ya da eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde Kanun m. 102/1 (c) bendi (4) numaralı alt bendi uyarınca işverene asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası verilecektir. Bu durumda işveren aynı zamanda sigortalıyı Kurum'a bildirmediği için Kanun m. 102/1 (a) bendinin (1) numaralı alt bendi uyarınca aylık asgari ücret tutarında para cezası ve aylık prim hizmet belgesinin verilmemesi nedeni ile asgari ücretin iki katı tutarında olmak üzere toplamda asgari ücretin üç katı tutarında idari para cezası ödemek durumunda kalacaktır⁵¹⁵. Görüldüğü üzere kanun koyucu bildirgenin hiç verilmemesi ile geç verilmesini farklı değerlendirmiş ve hiç verilmemesini daha ağır bir yaptırımla cezalandırmıştır.

Önemle ifade etmek gerekir ki bildirgenin hiç verilmemesi ya da geç verilmesi ile bildirgenin verilmiş olmasına rağmen çalışmanın devam ettiği ayların primlerinin ödenmemesi farklı durumlardır. Bildirgenin verilmediği hallerde Tebliğ 3.3.2 hükmü

⁵¹³ Benzer örnek için bkz. 27.04.2015 tarihli Genel Yazı 2.8-İdari para cezası Örnek 2.

⁵¹⁴ Örnek için bkz. 27.04.2015 tarihli Genel Yazı 2.8-İdari para cezası Örnek 3.

⁵¹⁵ İşverenin bildirimi olmaksızın Kurum'un ev hizmetlerinde sigortasız işçi çalıştırıldığından haberdar olması durumunda işverene verilecek idari para cezaları hakkında örnek için bkz. 27.04.2015 tarihli Genel Yazı Örnek 4.

uyarınca işverene idari para cezası uygulanacakken, bildirgenin verilmiş fakat primlerin ödenmemiş olduğu durumlarda ise ödenmeyen primler için Kanun m. 89 uyarınca işverenden gecikme zammı ve gecikme cezası tahsil edilecektir⁵¹⁶.

4. İşverenin Yararlanacağı Prim Teşvikleri

Kanun koyucu istihdamı arttırmak, kayıt dışı istihdamı azaltmak ve ayrıca primlerin ödenmesini sağlamak için işverenlere birtakım prim teşviklerinden yararlanma imkânı sunmaktadır⁵¹⁷. Bu anlamda kayıt dışı çalışmanın oldukça fazla olduğu ev hizmetleri sektöründe Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran işverenlerin Kanun’da öngörülen bazı teşviklerden yararlanmasına imkân tanınmıştır⁵¹⁸. Ev hizmeti sektöründe işveren sayılan kimselerin yararlanabileceği teşvikler Tebliğ 3.4.10’da düzenlenmiştir⁵¹⁹.

Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran işverenlerin yararlanabileceği ilk teşvik Kanun m. 81/1 (ı) bendinde yer alan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primlerinin yüzde beşinin Hazine tarafından karşılanmasıdır⁵²⁰. İşverenlerin bu teşvikten yararlanabilmeleri için aylık prim hizmet belgelerini yasal süresi içinde vermeleri, primlerin kendi ve sigortalı hissesine ilişkin kısımlarını zamanında ödemeleri, yapılandırma hakkından yararlanılanlar hariç olmak üzere Kurum’a prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası veya gecikme zammı borcu olmaması gerekir. Daha önce de ifade edildiği gibi Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı çalıştırılan işverenlerin her ay aylık prim hizmet belgesi verme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Fakat sigortalıyı Kurum’a bildirme amacını taşıyan ve Tebliğ’de düzenlenen bildirge aynı zamanda aylık prim hizmet belgesi niteliği de taşıdığı için bu belgenin zamanında verilmiş olması gerekmektedir. Aksi durum aynı zamanda

⁵¹⁶ Bildirgenin hiç verilmemesi ya da geç verilmesi ile primlerin ödenmemesinin sonuçlarının farklı olduğu Genel Yazı 2.8-İdari para cezası prg. 5 ve örnek 5’te açıklığa kavuşturulmuştur.

⁵¹⁷ Caniklioğlu, Teşvikler, s. 22; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 290; Nurşen Caniklioğlu ve Saim Ocak, “5921 Sayılı Kanun’la Getirilen Teşvikler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı.15, (Eylül 2009), s. 167; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 196; Alper, s. 239.

⁵¹⁸ Savaş Kutsal, s. 677; Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 110.

⁵¹⁹ İşverenlerin yararlanacağı teşvikler ayrıca Genel Yazı 2.7 yer almaktadır. Öğretide Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı çalıştıran kimselerin işveren sayılması nedeni ile Tebliğ ilgili hükmü olmasaydı da ilgili teşviklerden yararlanabilecekleri ifade edilmiştir, Arslan Ertürk, Ev Hizmetleri, s. 111; Savaş Kutsal, s. 676.

⁵²⁰ Bu teşvik hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Caniklioğlu, Teşvikler, s. 21 vd.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 291 vd.; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 196 vd.; Alper, s. 240, 241.

sigortalının Kurum’a bildirilmemesi sonucunu doğurduğu için Kanun m. 81/4 uyarınca sigortasız işçi çalıştırılması bağlamında bir yıl süre ile işveren bu teşvikten yararlanmayacaktır. Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran işverenlerin ev hizmetinde çalıştırdığı sigortalı yanında, başka işyerlerinde de sigortalı çalıştırması durumunda bu işyerlerine ait prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı veya gecikme cezası bulunması⁵²¹ ile bu işyerlerindeki sigortalıları Kurum’a bildirmemiş olması ev işyeri bakımından bu teşvikten yararlanmasını engellemeyecektir⁵²². Buradan hareketle denilebilir ki Ek Madde 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran işverenlerin ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla birden fazla sigortalı çalıştırması durumunda bu sigortalılara ilişkin prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı veya gecikme cezası bulunması ya da bu sigortalılardan birini Kurum’a bildirmemiş olması Kanun m. 81/1 (1) bendinde yer alan teşvikten yararlanmasını engelleyecektir.

İşverenlerin yararlanabileceği bir diğer teşvik ise 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (İSK)⁵²³ m. 50’de yer alan işsizlik ödeneği alan sigortalıların işe alınması halinde uygulama alanı bulmaktadır⁵²⁴. Bu teşvikten yararlanan işverenlerin Kanun m. 82’de ifade edilen prime esas kazancın alt sınırı üzerinden kısa vadeli sigorta kolu priminin %1’i, malullük, yaşlılık, ölüm sigorta kollarının sigortalı ve işveren hisseleri ve genel sağlık sigortası primleri İşsizlik Sigortası Fonu’ndan ödenir⁵²⁵. İşverenlerin bu teşvikten yararlanabilmesi için Kurum’a prim borcunun olmaması ve aylık prim ve hizmet belgelerini süresinde Kurum’a vermiş olması gerekmektedir. Bir başka koşul ise işsizlik ödeneği alan kişinin işe alındığı tarihten önceki aydan başlamak üzere son altı aylık dönemde işe alındığı işyerine ilişkin olarak aylık prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ek olarak alınması gerekmektedir⁵²⁶. Bu anlamda son altı ayda aylık prim ve hizmet belgeleri ile Kurum’a bildirilen ortalama sigortalı

⁵²¹ SGK, 2008/93 Sayılı Genelge 3.1.

⁵²² SGK, 2009/139 Sayılı Genelge 2.

⁵²³ RG, 08.09.1999, 23810, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu.

⁵²⁴ Bu teşvik hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Tuncay/Ekmekçi, 2017, 198 vd.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 297; Caniklioğlu, Teşvikler, s. 152 vd.; Caniklioğlu/Ocak, s. 169 vd.

⁵²⁵ Caniklioğlu, Teşvikler, s. 165-167; Caniklioğlu/Ocak, s. 173,174; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 199.

⁵²⁶ İşsizlik ödeneği alan işçinin işe başladığı tarihten önceki son altı ayda Kurum’a bildirilen sigortalı sayısına ilave olarak alınma hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Caniklioğlu, Teşvikler, s. 155, 156.

sayısı işsizlik ödeneği alan kişinin işe alınmış olması ile artmış olmalıdır⁵²⁷. Ayrıca işsizlik ödeneği alan kimse işten ayrıldığı işyerinde işe başlarsa işveren bu teşvikten yararlanamaz⁵²⁸. Buradan hareketle denilebilir ki Ek Madde 9/1 kapsamında çalışan sigortalı çalıştığı evden ayrılır ve işsizlik ödeneği almaya hak kazanırsa, aynı işverenin aynı evinde tekrar çalışmaya başladığı durumda işveren bu teşvikten yararlanamayacaktır.

Ek madde 9/1 kapsamında işveren sayılan kimselerin yararlanabileceği başka bir teşvik İSK geçici madde 10'da yer almaktadır⁵²⁹. Bu anlamda Ek madde 9/1 kapsamında işveren sayılan kişilerin işe aldığı tarihten itibaren altı aydır işsiz, işe alınmaları ile işe alındıkları işyerindeki son altı aydaki ortalama sigortalı sayısına ilave olan ve ilgili maddedeki diğer şartları da sağlayan Ek madde 9/1 kapsamında çalıştırdığı sigortalılar için 5510 sayılı Kanun kapsamında Kurum'a ödenmesi gereken primlerin işveren hissesi sigortalının prime esas kazancı üzerinden hesaplanarak Fon tarafından karşılanacaktır (İSK geçici madde 10/1). Söz konusu teşvikten yararlanılabilecek sigortalılar 31.12.2020 tarihine kadar⁵³⁰ Ek madde 9/1 kapsamında çalıştırılan 18-29 yaş arasındaki erkek sigortalılar ile 18 yaşından büyük kadın sigortalılardır (İSK Geçici Madde 10/2 (a) bendi). Bu koşulların yanında işe alınan Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalının aylık prim hizmet belgesi niteliğini de haiz olan "bildirgenin" süresi içinde Kurum'a verilmiş olması, ilgili sigortalının primlerinin sigortalı hisselerinin zamanında ödenmiş olması ve işverenin ev işyerinden dolayı yapılandırılmış olanlar hariç olmak üzere prim borcu, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ile gecikme cezasının olmaması gerekir⁵³¹. Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran işverenlerin söz konusu teşvikten yararlanmaları ev hizmetlerinde ağırlıklı olarak

⁵²⁷ Caniklioğlu/Ocak, s. 171; Caniklioğlu, Teşvikler, s. 155.

⁵²⁸ Hükmün eleştirisi ve işyerinin değil işverenin dikkate alınması hakkında bkz. Caniklioğlu, Teşvikler, s. 157, 158.

⁵²⁹ Bu teşvik hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Caniklioğlu, Teşvikler, s. 152 vd.; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 201 vd.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 293, 294. Kurum 19.12.2016 tarihli Genel Yazısı ile Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran işverenlerin İSK Geçici madde 10'dan yararlanmalarına ilişkin esasları düzenlenmiştir. Esas olarak yapılan düzenleme ilgili maddenin tekrarı niteliğindedir.

⁵³⁰ SGK 19.12.2016 tarihli Genel Yazı'da 01.03.2011-31.12.2020 tarihleri arasında işe alınmış ve 18 yaşından büyük sigortalılar için bu teşvikten yararlanabileceği ifade edilmiştir.

⁵³¹ Ek madde 9 kapsamında çalışan sigortalılar için aylık prim ve hizmet belgesi ile sigortalı işe giriş bildirgesi birleştirilip tek bir bildirge haline getirildiği için bu bildirgenin süresinde verilmemesi aynı zamanda sigortalının Kurum'a bildirilmemesi halinde 4447 sayılı Kanun Geçici madde 10/8 uyarınca bir yıl süre ile bu teşvikten yararlanamaz.

kadınların çalıştığı düşünülürse istihdamı arttırmak adına önemlidir. Bu şekilde hem kayıtlı istihdam teşvik edilmiş olacak hem de Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran işverenlerin prim yükleri hafifletilmiş olacaktır.

İSK m. 50’de düzenlenen teşvik diğer teşviklerle beraber uygulanamaz (İSK m. 50/5). Fakat Kanun m. 81/1 (1) bendi c. 6 ve İSK Geçici madde 10/9 uyarınca bu iki teşvik birlikte uygulanabilir⁵³². Buradan hareketle Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran işverenler İSK m. 50 ile Kanun m. 81/1 (1) bendinde ve İSK Geçici madde 10’da yer alan teşvikler arasında tercih yapacaktır.

Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran işverenin yararlanabileceği bir diğer teşvik İSK Geçici Madde 17’de yer alan teşviktir⁵³³. Ek madde 9/1 kapsamında işverenlerin yararlanabileceği bu teşvik Tebliğ’de yer almamakla birlikte 687 sayılı OHAL KHK’sı ile düzenlenmiş ve 7076 sayılı Kanun⁵³⁴ ile İSK’ye eklenmiştir. SGK ilgili maddenin uygulanmasına ilişkin olarak esasları 04.04.2017 tarih ve 2017/17 sayılı Genelge ile değişik 01.03.2017 tarih ve 2017/10 sayılı ve 06.07.2017 tarih ve 2017/24 sayılı Genelgeleri ile belirlemiştir. 01.02-31.05.2017 tarihleri arasında işe alınan sigortalılar için 2017/10 sayılı Genelge uygulanacakken, 01.06-31.12.2017 tarihleri arasında işe alınan sigortalılar için 2017/24 sayılı Genelge hükümleri uygulama alana bulacaktır.

2017/10 sayılı Genelge’ye göre söz konusu teşvikten yararlanabilmek için gerek Ek madde 9/1 kapsamında işveren sayılan kimseler gerek Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı sayılanlar bakımından bazı şartların yerine getirilmiş olması gerekmektedir. Türkiye İş Kurumu’na kayıtlı işsiz olan, işe alındığı tarih itibari ile geriye doğru üç ay içerisinde Kurum’a verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde 10 günden fazla bildirimi olmayan sigortalı 01.02.-31.05.2017 tarihleri arasında işe alınmış

⁵³² Kurum’un 19.12.2016 tarihli Genel Yazısı 6-Diğer İşlemler başlığı altında 4447 sayılı Kanun Geçici Madde 10 kapsamında olan sigortalı için öncelikle Kanun m. 81/1 (1) bendinde yer alan beş puanlık teşvikten, bunun ardından da İSK Geçici Madde 10’da yer alan teşvikten yararlandırılacağı ifade edilmiştir.

⁵³³ Bu teşvik Tebliğ’de yer almayan bir teşviktir. Esasen öğretilde Tebliğ’de Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalıların yararlanacağı teşviklerin sayma sureti ile ifade edilmesinin, yararlanabileceği teşviklerin ileride yapılacak düzenlemeler ile arttırılabileceği için isabetli olmadığı ifade edilmiştir, Savaş Kutsal, s. 676.

⁵³⁴ RG, 08.03.2018, 30354, 7076 Sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanun.

olmalıdır. İşe alınan sigortalı 2016 Aralık ayına ait aylık prim ve hizmet belgesinde yer alan sigortalı sayısına ek olarak işe alınmış, işveren Kuruma vermesi gereken aylık prim ve hizmet belgelerini süresi içinde vermiş ve primleri de yasal süresi içinde ödemiş olmalıdır. Aynı zamanda Ek madde 9/1 kapsamında işveren sayılan kimsenin süresinde ödenmemiş sigorta primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin olarak gecikme zammı veya cezası olmamalıdır. Bunlara ek olarak işverenin çalıştırmış olduğu sigortalılardan süresi içinde Kurum'a bildirmediği sigortalı olduğu ya da bildirdiği halde çalışmayan sigortalı olduğuna ilişkin bir tespitin yapılmamış olması gerekmektedir. Söz konusu şartları sağlayan işverenler Şubat 2017 ve Aralık 2017 tarihleri arasında Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı için ödenmesi gereken primlerden, teşvikten yararlanılacak ay içindeki prim ödeme gün sayısının 22,22 TL ile çarpılması sonucu elde edilen miktar İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacaktır. Örneğin Mart 2017 ayı içinde aynı işveren yanında Ek madde 9/1 kapsamında 10 günlük çalışması bulunan sigortalı için ödenmesi gereken primlerin 222,2 TL'lik kısmı Fon'dan karşılanacaktır. 01.06-31.12.2017 tarihleri arasında işe alınan Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalıların işverenlerinin söz konusu teşvikten yararlanabilmesi için hemen hemen koşullar bu tarih öncesinde işe alınanlar ile aynıdır. Önemle ifade etmek gerekir ki bir sigortalı için bu teşvikten yararlanan işverenler aynı sigortalı için başka bir teşvikten yararlanamaz⁵³⁵.

6770 sayılı Kanun⁵³⁶ ile Kanun'a Geçici Madde 71 ve 72 eklenmiş, SGK'nın 17.03.2017 tarihinde yayınladığı duyurusu⁵³⁷ ile bu maddelerde yer alan asgari ücret desteğinden⁵³⁸ ve primlerin kısmi ertelenmesinden⁵³⁹ Ek madde 9/1 kapsamındaki işverenlerin de yararlanacağı ifade edilmiştir. İşverenlere yapılacak olan asgari ücret desteği işyerinin tescil tarihine göre yararlanacak sigortalılar değişmektedir.

⁵³⁵ SGK 2017/24 sayılı Genelge 7-Diğer Teşvik Kanunlarından Yararlanan İşverenlerin 4447 Sayılı Kanunun Geçici 17'inci Maddesinde Yer Alan İşveren Desteğinden Yararlanmalarına İlişkin Usul Esaslar.

⁵³⁶ RG, 27.01.2017, 29961, 6770 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu İle Bazı Kanun VE Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.

⁵³⁷ SGK 17.03.2017 Tarihli 5510 sayılı Kanunun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında 10 günden Fazla Sigortalı Çalıştıran İşverenlerin Asgari Ücret Destek ve Kısmi Ertelme İşlemleri Duyurusu, <https://www.verginet.net/Dokumanlar/2017/10-gunden-fazla-SGK-Genelge.pdf>, (28 Mayıs 2018).

⁵³⁸ 6770 Sayılı Kanun ile getirilen asgari ücret desteği için Kurum 27.02.2017 tarih ve 2017/9 sayılı Genelge'yi yayınlamıştır. Esasen bu kapsamdaki işverenlere 6661 sayılı Kanun ile 2016 yılı için de asgari ücret desteğinden yararlanma imkânı verilmiştir, Savaş Kutsal, s. 676, 677.

⁵³⁹ 6770 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanuna eklenen Geçici Madde 72 ile getirilen primlerin ertelenmesi imkânı için Kurum 07.02.2017 tarih ve 2017/7 sayılı Genelge'yi yayınlamıştır.

17.03.2017 tarihli duyuruda geçen ve Ek madde 9/1 kapsamındaki işverenlerin yararlanabileceği bir diğer imkân ise 2016 Aralık, 2017 Ocak ve Şubat aylarına ait işsizlik sigortası ve damga vergi borçlarının ertelenmesidir. Buna göre ertelemeye konu aylarda ödenecek olan sigorta primlerinin tutarının asgari ücret desteğinin belirlenmesi için dikkate alınan gün sayısının 20,70 ile çarpılması sonucunda ortaya çıkan miktardan az olması halinde sigorta borcu kadar erteleme yapılacaktır.

VIII. EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN KİMSELERİN TABİ OLDUKLARI KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI VE SAĞLANAN YARDIMLAR

A. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASI

Çalışma yaşamında sigortalılar çeşitli nedenlerle birtakım risklere maruz kalmaktadırlar. Bunlardan biri de aynı zamanda Kanun'da sosyal risk olarak kabul edilen iş kazası ve meslek hastalığı riskidir. Daha önce de ifade edildiği üzere ev hizmetlerinde çalışanlar ağır kaldırma, yüksekte düşme, temizlik için kullanılan kimyasal maddeler nedeni ile zehirlenme, yemek yaparken yanma gibi zararlandırıcı olaylarla karşı karşıyadırlar⁵⁴⁰. Kanun koyucu ev hizmetlerinde çalışan sigortalıların maruz kaldıkları bu riskleri göz önünde bulundurarak Ek madde 9 ile ev hizmetlerinde çalışan sigortalıları iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının kapsamına almıştır⁵⁴¹.

1. İş Kazası

Kanun'da bir iş kazası tanımı yapılmamış, bunun yerine hangi hal ve koşullarda gerçekleşen olayların iş kazası olarak nitelendirileceği ifade edilmiştir⁵⁴².

⁵⁴⁰ 2. Bölüm, I, C.

⁵⁴¹ Ev İşçileri Dayanışma Sendikası'nın resmi olmayan verilerine göre 2012 yılında ev hizmetlerinde çalışan üç bin kişi iş kazasına uğrarken bunlardan elli bir tanesi iş kazası nedeniyle hayatını kaybetmiştir, http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/ev-iscileri-bilgi-notu-23mayis2014.SON_.pdf, (23 Nisan 2018).

⁵⁴² Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 331; Nurşen Caniklioğlu, "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri", **Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri**, Ankara, 29-30 Kasım 2006, s. 63; Demircioğlu/Güzel, s. 177; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 377; Arıcı, s. 316; Şakar, s. 196; Talat Canbolat, "Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri", **Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi-Değerlendirmeler**, İstanbul: İstanbul Barosu ve Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 21 Şubat 2009, s. 17, 18; Uşan, s. 171; Levent Akın, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2001, s. 23; Başak Güneş, "İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Sosyal

Kanun m. 13'te iş kazası olarak nitelendirilebilecek haller sayılmıştır. Buna göre iş kazası “sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının görevli olarak işyeri dışında başka bir yere görevlendirilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, İş Kanunu gereğince süt iznini kullanan kadının bu iznini kullandığı sırada ve son olarak sigortalının işveren tarafından sağlanan taşıtla işe gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen ya da sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaydır”. Bu anlamda Ek madde 9 kapsamında sigortalıların Kanun m. 13’de sayılan hallerden biri ile ruhen ya da bedenen engelli hale gelmeleri ve bu engel ile olay arasında uygun illiyet bağının bulunması durumunda sigortalının uğradığı kaza iş kazası olarak nitelendirilecektir⁵⁴³.

a. İşyerinde Kazaya Uğrama

Ek madde 9 kapsamındaki sigortalı işyeri olan işverenin evinde herhangi bir zarara uğraması halinde bu olay iş kazası olarak nitelendirilecektir. Nitekim kanunda sigortalının işyerinde kazaya uğraması haricinde herhangi bir koşul ya da sigortalının işverenin otoritesi altında olması şartı aranmamıştır⁵⁴⁴. Kazanın salt işyerinde gerçekleşmesi olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi için yeterlidir⁵⁴⁵. Bu anlamda

Güvenlik Kurumu’nun İşverene Rücu Hakkı”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011), s. 12.

⁵⁴³ İş kazasından bahsedilebilmesi için öncelikle kaza olarak nitelendirilebilecek bir olayın gerçekleşmiş olması gerektiği ifade edilmiştir. Bu anlamda vücut bütünlüğü ihlali ile eşya zararının da dahil olduğu geniş anlamda kaza ve yalnızca vücut bütünlüğü ihlali ile ölümü içeren dar anlamda kaza ayrımı yapılmakla birlikte sosyal güvenlik hukuku bakımından dar anlamda kaza esas alınmaktadır. Kaza öğretide dışarıdan gelen, sigortalı tarafından istenilmeyen, aniden ya da kısa sürede meydana gelen ve sigortalının vücut bütünlüğünü ihlal eden ya da ölümüne sebep olan olay olarak ifade edilmektedir, Eren, s. 6 vd.; Demircioğlu/Güzel, s. 177; Uşan, s. 173; Faruk Barış Mutlay, **Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi**, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2014, s. 180 vd.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 337 vd.; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 380 vd.; Canbolat, s. 17; Akın, Maddi Tazminat, s. 19; Güneş, s. 15; Sözer, s. 333. Mala ilişkin olan zararlar iş kazası kapsamında değildir, Korkusuz/Uğur, 2016, s. 281; Çenberci, s. 116. Ani, istenilmeyen, dıştan gelen unsurlarının iş kazası bakımından değerlendirilmesi ve sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazası tanımı ile özdeş olmadığı hakkında bkz. Mutlay, s. 184 vd.; Demircioğlu/Güzel, s. 178, 179; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 335,336; Sözer, s. 332-335; Şakar, s. 197; Akın, Maddi Tazminat, s. 19 vd.; Güneş, s. 15 vd.; Çenberci, s. 117.

⁵⁴⁴ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 339; Demircioğlu/Güzel, s. 179; Şakar, s. 197; Canbolat, s. 18; Alper, s. 265; Akın, Maddi Tazminat, s. 27. Kanun m. 13’te sayılan hallerde çok katı bir şekilde uygulamamak şartıyla kazanın işverenin otoritesi altında meydana gelip gelmediğinin araştırılması gerekmektedir, Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 386, 387.

⁵⁴⁵ Alper, s. 265; Akın, Maddi Tazminat, s. 28. Maddenin lafzı nedeni ve 506 sayılı Kanun dönemindeki uygulamalar dikkate alındığında işyerinde gerçekleşen ve sigortalıyı bedenen ya da ruhen zarara uğratan her olay iş kazasıdır, Canbolat, s. 18. İşyerinde meydana gelen bir kazanın olması durumunda kazanın nedenine, zamanına bakılmaksızın iş kazası olarak kabul edilmesi gerekmektedir, Güneş, s. 25.

işyeri olarak kabul edilecek yerler önem arz etmektedir⁵⁴⁶. Ek madde 9 kapsamında çalışan sigortalıların işyeri işverenin evidir, işyeri olarak kabul edilen evin tanımı ve kapsamı Tebliğ'in tanımlar maddesi olan 1.3'te açıklanmıştır. Buna göre ev, bireylerin yaşadığı yapı ile bu yapının garaj, depo, bahçe ve benzeri bölüm ve eklentileridir. Buradan hareketle denebilir ki Ek madde 9 kapsamında çalışan sigortalının evin içinde, garajda, depo, bahçe ve buna benzer evin bölüm ve eklentilerinde kazaya uğraması diğer şartların da varlığı halinde iş kazası olarak kabul edilecektir. Ek madde 9 kapsamındaki sigortalının yemek yaparken düdüklü tencerenin patlaması, bahçede iken düşüp ayağını kırması, işyeri olan evde bulunduğu sırada intihar etmesi⁵⁴⁷, kalp krizi geçirmesi⁵⁴⁸ Kanun kapsamında iş kazası olarak kabul edilecek ve diğer şartların varlığı

⁵⁴⁶ Kanun m. 8/1'de işyeri İş Kanunu'nda yer alan tanıma benzer şekilde sigortalıların maddi olan ve olmayan unsurlarla birlikte işlerini yaptıkları yer olarak tanımlanmış ve f. 2'de de işyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçların da işyeri olarak kabul edildiği ifade edilmiştir.

⁵⁴⁷ İşyerinde gerçekleşen intiharın iş kazası olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği tartışmalıdır. Bazı yazarlar iş kazasının gerçekleşmesi bakımından sigortalının kastının ya da kusurunun bulunmasının bir etki etmeyeceğini, bu durumun Kanun m. 22 uyarınca yapılacak yardımın miktarını etkileyeceğini ifade etmektedirler, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 338; Mutlay, s. 188; Şakar, s. 197; Sözer, s. 334; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 279; Çenberci, s. 117. Sigortalının kastının ya da kusuru olsa da işyerinde gerçekleşen intihar Kanun m. 13'te sayılan hallerden birini teşkil ettiği için iş kazasıdır, Akın, Maddi Tazminat, s. 29. Bazı yazarlar tarafından ise intiharın sigortalının iradesine dayanması nedeni ile işyerinde gerçekleşmiş olsa dahi bir kaza olmadığı ve bu nedenle iş kazası olarak değerlendirilemeyeceği ifade edilmektedir, Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 382; Uşan, s. 173; Eren, s. 10. Kurum'un 23.12.2008 tarih ve 2008/108 sayılı Genelgesi 2. a. başlığı, prg. 3'te işyerinde gerçekleşen intihar olayı iş kazası olarak kabul edilmiştir. Önemle ifade etmek gerekir ki Yüksek Mahkeme de işyerinde gerçekleşen intiharı iş kazası olarak kabul etmektedir, Yarg. 10 HD., 05.07.2004, E. 2004/4465, K. 2004/6425, www.kazanci.com, (13 Nisan 2018).

⁵⁴⁸ İşyerinde geçirilen kalp krizinin sigortalının bünyesinde bulunan bir rahatsızlık nedeni ile meydana gelmesi durumunda dar anlamda kaza kavramının dışsalılık unsuru gerçekleşmediği için iş kazası olarak kabul edilemeyeceği; ancak dışarıdan gelen ve işle bağlantılı olan ağır kaldırma, sıcaklık gibi etkenlerin sebep olduğu kalp krizinin iş kazası olarak kabul edilebileceği ifade edilmektedir, Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 390; Uşan, s. 174; Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Sigorta Türleri, **Yargıtay'ın 2002 Kararlarının Değerlendirilmesi**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, (2004), s. 344; Uşan, Değerlendirme, s. 390. Bir dış etki olmaksızın sigortalının kalp krizi geçirmesi iş kazası olarak nitelendirilemez. Fakat çalışma şartları, sıcaklık gibi nedenler dolayısı ile meydana gelen kalp krizi iş kazasıdır, Alper, s. 269. Yargıtay ise olayın salt işyerinde gerçekleşmesi nedeni ile olayın iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiğini karara bağlamıştır, Yarg. HGK, 13.10.2004, E. 2004/21-529, K. 2004/527; Yarg. 10. HD, 20.03.2017, E. 2015/10611, K. 2017/2289, www.kazanci.com, (13 Nisan 2018). Aynı zamanda öğretide işyerinde meydana gelen zararlandırıcı olayların iş kazası olarak kabul edildiğinden hareketle intiharın iş kazası olarak kabul edilmesi karşısında kalp krizinin evleviyetle iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği ifade edilmiştir, Mutlay, s. 207. Kurum'un 13.06.2011 tarih ve 2011/50 sayılı Genelgesi'nde ise dışarıdan bir etki veya herhangi bir olayla ilgili olmaksızın işyerinde geçirdiği kalp krizi veya başka bir hastalık nedeniyle vefat eden sigortalının ölümünün iş kazası olarak kabul edilemeyeceği belirtilmiştir. Kurum ilk olarak işyerinde meydana gelen kalp krizini iş kazası olarak kabul etmemişken, son dönemlerde iş kazası olarak kabul etmektedir, Faruk Çınk, "İşyerinde Kalp Krizinden

halinde sigortalıya gerekli yardımlar yapılacaktır. Temizlik sırasında çamaşır suyu ve tuz ruhunun karıştırılması sonucu ortaya çıkan gazın solunması zehirlenmeye neden olmaktadır ve bu anlamda bu durum da iş kazası olarak değerlendirilebilecektir⁵⁴⁹.

Ev hizmetlerinde çalışan sigortalıların evde yaşadıkları hangi olayların iş kazası olarak nitelendirilebileceği bakımından değerlendirilmesi gereken belki de en önemli husus bu kimselerin barınması için verilen evlerdir. Ev hizmetlerinde çalışan işçilerin bir kısmının yatılı olarak çalıştığı dikkate alındığında bu tespit önem arz etmektedir. Söz konusu yatılı olarak çalışma durumu işverenle aynı evde, evin bir odasında yaşama şeklinde olabileceği gibi işverenin evi ile aynı bahçede olan evde yaşama şeklinde de olabilecektir. Bu durumda söz konusu evin ya da odanın işyeri olarak nitelendirilmesi, buralarda meydana gelen zararlandırıcı olayların iş kazası olarak değerlendirilmesi bakımından önemlidir.

İşveren ile aynı evde yaşayan sigortalılar için yapılan bu tespit, kazanın işverenin evinde değil de işveren tarafından sigortalıya tahsis edilen binalarda meydana gelmesi durumunda birtakım tereddütlere neden olabilecektir. Öğretide Sözer, işin niteliği gereği sigortalıya yatması için yer verilmesi ile işverenin sosyal bir atfeti sonucu sigortalıya barınması için yer verilmesinin birbirinden farklı olduğunu ifade etmiştir⁵⁵⁰. Burada Yazar'ın hareket noktasının TBK m. 418'de işveren ile aynı ev düzeni içinde yaşayan işçiye işverenin uygun bir barınak vermekle yükümlü olması olduğu görülmektedir. Söz konusu düzenleme gereği işverenin gözetim borcunun bu anlamda işçiye barınması için verilen yer için de geçerli olduğunu, dolayısıyla Kurum'un burada meydana gelecek kazalar için edim yükümlülüğü altında olacağını ifade etmiştir⁵⁵¹. Fakat işveren mesken olarak tahsis ettiği yerlerden kira alması

Ölümlerde, İş Kazası Yönünden Değişen SGK Uygulamaları ve Geline Son Durum", **Yaklaşım Dergisi**, Sayı.264, Yıl.22 (Aralık 2014), s. 162. Kanaatimizce gerek Kanun m. 13 hükmü gerekse de kaza kavramının unsurlarının iş kazası bakımından tam olarak özdeş olmaması nedeni ile işyerinde meydana gelen kalp krizi bu anlamda iş kazası olarak kabul edilmelidir. Sosyal güvenlik hukuku bakımından kaza kavramında bünyesel bozuklukların da dikkate alınması gerekmektedir, Sözer, s. 333.

⁵⁴⁹ Çamaşır suyu ile tuz ruhu karıştırıldığında klor gazı ortaya çıkmakta ve bu gazın solunması halinde nefes darlığı, akciğer ödemi, boğulma gibi rahatsızlıklar ortaya çıkmaktadır, Kaya, s. 20. Klor gazına bağlı olarak meydana gelen bu tür solunum yolları rahatsızlıkları Türkiye'de meydana gelen vakalar sonucunda literatüre girmiştir, <http://www.star.com.tr/saglik/turk-kadininin-temizlik-hastaligi-dunya-literaturunde-haber-1239325/> (28 Mayıs 2018).

⁵⁵⁰ Sözer, s. 338.

⁵⁵¹ Sözer, s. 339.

durumunda bu yerler işyeri olarak nitelendirilemeyecek ve bu nedenle de buralarda meydana gelen zararlandırıcı olaylar iş kazası olarak nitelendirilemeyecektir⁵⁵².

Yüksek Mahkeme eski tarihli kararlarında lojmanı işyeri olarak kabul etmemişken⁵⁵³; yeni tarihli bir kararında lojmandaki banyoda karbon monoksit zehirlenmesi nedeni ile vefat eden sigortalıya ilişkin kararı lojmanın işyeri olmadığından hareketle değil, alınan bilirkişi raporları arasındaki çelişkinin giderilmemiş olması nedeni ile bozmuştur⁵⁵⁴. Yargıtay bir kararında sigortalının yatması için ayrılan yerde meydana gelen kazayı iş kazası kabul etmiştir⁵⁵⁵. İşverenin sağladığı uyku yerlerinin işyerinin eklentisi olarak kabul edilmesinden hareketle bu yerlerin işyeri olacağı söylenebilirse de sigortalının barınması için ayrı bir yer tahsis edilmiş olması durumunda işverenin gözetim yükümlülüğü oldukça genişlemiş olacaktır. Esasen bu durum sigortalının iş yaşamı dışındaki yaşamının büyük bir kısmında iş kazası riskine karşı korunmasına sebep olacaktır. Bu nedenle de işverence sağlanan konutlarda meydana gelen kazalar bu yönü ile de ele alınmalıdır.

İşverenin ev hizmetlerinde çalışan sigortalıya tahsis ettiği yerde mesai saatleri dışında meydana gelen kazaların da iş kazası olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği bir başka sorundur. Esas olarak öğretilde iş kazasının mesai saatleri içinde meydana gelmesinin gerekli olmadığı ifade edilmiştir⁵⁵⁶. Özellikle işvereni ile aynı evde yaşayan sigortalıların çalışma saatlerinin belirli olmadığı, işverenin isteği üzerine hizmet görmek durumunda kaldığı durumlarda meydana gelen kazalar da mesai saati dışında olmasına rağmen iş kazası olarak kabul edilecektir.

⁵⁵² Sözer, s. 339.

⁵⁵³ Yarg. 9. HD., 21.10.1969, E. 1969/7602, K. 1969/10056, Sözer, s. 338; Tunçomağ, s. 154; Güzel/Okur, s. 135; Eren, s. 16; Akın, Maddi Tazminat, s. 27. Lojmanın da işyeri olarak kabul edilmesi hakkında bkz. Aydın, İşyeri, s. 56, dn. 193.

⁵⁵⁴ Yargıtay baz istasyonu teknisyeni olarak çalışan sigortalının kaldığı lojmandaki banyoda meydana gelen karbon monoksit zehirlenmesini iş kazası olarak kabul eden yerel mahkeme kararını bu yönü ile değil bilirkişi raporları arasındaki çelişkinin giderilmemiş olması nedeni ile bozmuştur, Yarg. 21. HD., 06.11.2014, E. 2014/10968, K. 2014/19971, www.kazanci.com (13 Nisan 2018). Karardan SGK'nın da lojmanda meydana gelen olayı iş kazası olarak kabul ettiği anlaşılmaktadır.

⁵⁵⁵ Yarg. 10. HD., 03.06.1976, E. 1976/8915, K. 1976/4334, Çenberci şerh, s. 121. Benzer şekilde fırında yatakhane olarak kullanılan yerde çıkan yangın sonucu ölüm de iş kazasıdır, Sözer, s. 338.

⁵⁵⁶ Tunçomağ, s. 312; Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 340; Mutlay, s. 204; Canbolat, s. 18; Güneş, s. 23. Tuncay, mesai saatleri dışında meydana gelen kazanın iş kazası olarak nitelendirilemeyeceğini ifade etmektedir, Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 386. Kazanın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için kazanın çalışma süresi içerisinde gerçekleşmesi gerekmektedir, Sözer, s. 342.

Daha önce de ifade edildiği üzere Kurum'un 27.04.2015 tarihli Genel Yazı'sı uyarınca ev hizmetlisinin evinde ya da hastanede yapılan çocuk, yaşlı veya özel bakım işleri de Ek madde 9 kapsamındadır. Genel Yazı'da ifade edilen şekilde bu işlerin ev hizmetlisinin evinde veya hastanede yapılması durumlarında ev hizmeti işinin yapıldığı yer olan hastane ve ev, evin bölüm ve eklentisi olarak kabul edilecektir. Bu düzenlemenin sonucu olarak ifade edilebilir ki bu yerlerde meydana gelen ve sigortalıyı zarara uğratan olaylar iş kazası olarak nitelendirilebilecektir. Bu anlamda Kurum'un sorumluluğunun iş kazasının meydana geldiği yer bakımından genişlediği ifade edilebilir. Nitekim söz konusu düzenleme olmaksızın işin yapıldığı yer nedeniyle ev hizmeti olarak kabul edilmeyecek işler, Kurum Genel Yazısı ile ev hizmeti olarak kabul edilmiştir.

b. Yürütülmekte Olan İş Nedeniyle Kazaya Uğrama

Kanun m. 13/1 (a) bendinde işçinin işyerinde kazaya uğraması düzenlenmiş, (b) bendinde ise "işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle" kazaya uğraması esasen de işyeri dışında kazaya uğraması hali düzenlenmiştir⁵⁵⁷. Kanun m. 13/1 (b) bendi kapsamındaki işyeri dışında meydana gelen kazalarda sigortalının işverenin talimatı ile ya da sigortalının yaptığı işin işyeri dışında bulunmayı gerektirmesi nedeni ile işyeri dışında bulunduğu sırada meydana gelen kaza iş kazasıdır⁵⁵⁸. Yürütülen iş nedeniyle işyeri dışında bulunan sigortalının uğradığı kaza yürütülen işle ilgili olmasa dahi kaza iş kazası kabul edilir⁵⁵⁹. Su dağıtımı yapan sigortalının su götürdüğü evin bulunduğu apartmanın asansör kabini katta bulunmadığı halde asansörün katta olup olmadığını kontrol etmeksizin adımını atması nedeniyle asansör boşluğuna düşmesi⁵⁶⁰, işveren tarafından işyeri için alışveriş yapmak için işyeri dışında bulunan sigortalının uğradığı kaza⁵⁶¹, başka bir beldeye su pompasını yapmak için görevlendirilen

⁵⁵⁷ Mutlay, s. 117; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 341; Sözer, s. 342; Şakar, s. 197; Canbolat, s. 19; Alper, s. 266.

⁵⁵⁸ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 342; Demircioğlu/Güzel, s. 180; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 387; Sözer, s. 342.

⁵⁵⁹ Mutlay, s. 210; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 342; Demircioğlu/Güzel, s. 180. Yargıtay sigortalının işyeri için gerekli malzemelerin alınması amacıyla işveren tarafından gönderilen işçinin uğradığı kazayı iş kazası olarak kabul etmiştir, Sözer, s. 343. Bu anlamda kazaya sigortalıyı beden ya da ruhen zarara uğratan olayın nedeni önemli değildir, Canbolat, s. 19. Kanun m. 11/1 (b) bendi kapsamındaki kazaların nedeni önemli değildir, Güneş, s. 26.

⁵⁶⁰ Yarg. 21. HD., 03.03.2009, E. 2008/20034, K. 2009/3026, www.legalbank.net, (13 Nisan 2018).

⁵⁶¹ Yarg. 10. HD., 21.03.2002, E. 2002/1891, k. 2002/2479, www.legalbank.net, (13 Nisan 2018).

sigortalının işyerine dönerken geçirdiği trafik kazası⁵⁶², buzdolabı tamiri için gittiği evde dengesini kaybeden sigortalının düşmesi⁵⁶³ bu anlamda iş kazası olarak kabul edilmiştir.

Kanun m. 13/1 (b) bendinden hareketle Ek madde 9 kapsamında sigortalının yürütülmekte olan iş sebebiyle işyeri olan evin dışında bulunduğu sürelerde meydana gelen kazalar da iş kazası olarak kabul edilecektir. Bu anlamda Ek madde 9 kapsamında çalışan sigortalının örneğin işinin gereği olarak market alışverişi yapmaya çıktığı ya da çocuk bakıcısı çalışanın çocuğu parka götürdüğü sırada meydana gelen kaza iş kazası olarak kabul edilecek ve diğer şartların da varlığı halinde gerekli yardımlar yapılacaktır. İşinin gereği olmaksızın örneğin işverenin talimatı ile işverenin çocuğunu okuldan almak için işyeri dışında bulunduğu sırada meydana gelen kazalar da iş kazası olarak kabul edilecektir. Nitekim önemli olan işverenin talimatı ile işyeri dışında bulunmadır.

c. Sigortalının İşveren Tarafından Görev İle Başka Bir Yere Gönderilmesi Yüzünden Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Kazaya Uğraması

Sigortalının işyeri dışında bulunduğu zaman dilimi içinde uğradığı kazaları iş kazası olarak nitelendiren bir diğer bent ise Kanun m. 13/1 (c) bendidir. Bu madde de (b) bendinde olduğu gibi işyeri dışında uğranılan kazaları düzenlese de (b) bendinde sigortalı işveren tarafından yürütülen iş için hareket ettiği sırada herhangi bir nedenle kazaya uğramakta iken; (c) bendinde ise yine işverenin talimatı ile işyeri dışında bulunmakta fakat bu talimatla ilgisi olmayan bir nedenle hareket etmekte ve herhangi bir sebeple kazaya uğramaktadır⁵⁶⁴. İşyeri dışında bu bent kapsamında meydana gelen bir kazanın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için ayrıca sigortalının asıl işini yapmaksızın geçirdiği zamanı normal bir yaşantı içinde geçirmesi ve kazaya maruz kalma rizikosunu arttırmaması gerekmektedir⁵⁶⁵. Buradan hareketle denilebilir ki

⁵⁶² Yarg. 21. HD., 08.04.2010, E. 2010/3241, K. 2010/4056, www.legalbank.net, (13 Nisan 2018).

⁵⁶³ SGK 23.12.2008 tarih ve 2008/108 sayılı Genelgesi 2. b. başlığı, prg. 2.

⁵⁶⁴ Mutlay, s. 219. Kanun m. 13/1 (b) bendinde yer alan işyeri dışında bulunma halleri günü birlik iken, Kanun m. 13/1 (c) bendinde yer alan durumda işyeri dışında bulunma halleri ise bir günden fazla sürelidir, Sözer, s. 344.

⁵⁶⁵ Sözer, s. 345; Alper, s. 267; Canbolat, s. 20. Konuya ilişkin Yargıtay kararı için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 343; Mutlay, s. 221 dn. 158; Akın, Maddi Tazminat, s. 32; Demircioğlu/Güzel, s. 181; Güneş, s. 30; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 280. Bu durum Kurum'un 23.12.2008

sigortalı, normal bir yaşantı içinde kalması şartıyla işverenin talimatı üzerine işyerinden ayrılması ve işyerine dönmesi arasındaki zaman diliminde meydana gelebilecek risklere karşı korunmuştur⁵⁶⁶. Örneğin Yargıtay inşaat işi için Van'a gönderilen sigortalının, iş saatleri dışında konakladığı otelde yaşanan deprem sonucunda hayatını kaybetmesini ilgili bent kapsamında kabul ederek iş kazası saymıştır⁵⁶⁷.

Ek madde 9 kapsamında örneğin çocuk bakıcısı olarak çalışan ve çocukla ilgilenmek üzere işverenin birlikte tatile giden sigortalının, hayatın olağan akışına göre normal bir yaşantı içerisinde geçirdiği zaman zarfında gerçekleşen zararlandırıcı olaylar iş kazası olarak nitelendirilebilecektir.

d. Emzirme İzni Kullanan Kadın Sigortalının Bu Sürelerde Kazaya Uğraması

İş Kanunu m. 74 ile bir yaşını doldurmamış çocuğu olan işçilere günde toplam bir buçuk saat olacak şekilde süt izni kullanılacağı ve bu sürelerin çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmektedir⁵⁶⁸. İlgili düzenleme ile esas olarak işçinin süt iznini kullanırken de işverenin emir ve otoritesi altında olduğunun kabul edildiği söylenebilir⁵⁶⁹. İşte Kanun m. 13/ (d) bendi ile sigortalının İş Kanunu m. 74'ten doğan süt iznini kullandığı sürelerde meydana gelen ve sigortalıyı zarara uğratan olayların iş kazası olarak nitelendirileceği ifade edilmiştir. Nitekim Yüksek Mahkeme, sigortalının süt iznini kullandığı sırada karşıdan karşıya geçerken motorlu bir taşıtın çarpması sonucu hayatını kaybetmesini iş kazası olarak nitelendirilmiştir⁵⁷⁰.

tarif ve 2008/108 sayılı Genelgesi 2. c. başlığı, prg. 3'te eğlenmek için gece kulübü veya sinemada herhangi bir nedenle meydana gelen kazanın iş kazası olarak nitelendirilemeyeceği şeklinde ifade edilmiştir. Yarg. 10. HD., 02.06.1983, 2601/3002, Çenberci, s. 120.

⁵⁶⁶ Demircioğlu/Güzel, s. 181; Mutlay, s. 221, 222; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 343; Sözer, s. 344; Canbolat, s. 20; Akın, Maddi Tazminat, s. 32.

⁵⁶⁷ Yarg. 21. HD., 28.04.2014, E. 2014/6441, K. 2014/9064, www.legalbank.net, (13 Nisan 2018).

⁵⁶⁸ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 344; Sözer, s. 345; Alper, s. 267.

⁵⁶⁹ Mutlay, s. 225.

⁵⁷⁰ Yarg. HGK, 10.06.1983, E. 1981/10-328, K. 1983/652, www.kazanci.com, (13 Nisan 2018). Buradan hareketle ifade edilebilir ki süt iznini kullanan sigortalının bu sürede uğradığı kazaların iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için mutlaka emzirme sırasında gerçekleşmesi aranmayacaktır. Kanun m. 13/1 (c) bendinde olduğu gibi bu süre zarfında normal yaşantı içinde kalmak şartı ile gerçekleşen zararlandırıcı olaylar iş kazası olarak nitelendirilecektir, Mutlay, s. 227; Canbolat, s. 21; Uşan, s. 171. Bu sürede meydana gelen kazanın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için iznin amacı dışında kullanılıyor olmaması yeterlidir, Sözer, s. 345

İş Kanunu m. 74'te yer alan bu haktan yalnızca İş Kanunu kapsamında olan işçiler yararlanmaktaydı. Bu nedenle de İş Kanunu kapsamında olmayan fakat SSGSSK kapsamında olan kimselerin bu bent kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildi⁵⁷¹. 6663 sayılı Kanun⁵⁷² m. 22 ile İş Kanunu m. 74'e bir fıkra eklenerek İş Kanunu kapsamında olan ve olmayan tüm işçilerin ilgili maddede yer haklardan yararlanacağı kabul edilmiştir. Her ne kadar ev hizmetlerinde çalışan kimseler İş Kanunu kapsamı dışında olsalar da İş Kanunu m. 74'te yapılan değişiklik ile günde 1,5 saat süt izni kullanabileceklerdir. Bunun sonucu olarak da bu sürede meydana gelen kazalar iş kazası olarak nitelendirilebilecektir. Teorik olarak ev hizmetlerinde çalışanların İş Kanunu m. 74'te düzenlenen emzirme izninden yararlanabileceği ifade edilebilirse de bu maddenin uygulamasının ev hizmetlerinde çalışan kimseler için zor olduğu ifade edilebilir

e. İşveren Tarafından Sağlanan Araç İle İşe Gidiş Gelişi Sırasında Meydana Gelen Kazalar

Bazı işyerlerinde işçilerin işveren tarafından sağlanan servis araçları ile işe gidişlerini sağlanmaktadır. Kanun koyucu servis aracı gibi işveren tarafından sağlanan araçlarla işe gidiş geliş arasındaki zaman diliminde meydana gelen kazaları iş kazası olarak nitelendirmiştir. İşe gitme ya da işten dönme sırasında meydana gelen kazanın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için birtakım şartların gerçekleşmesi aranacaktır. İşe gitme ya da işten dönme sırasında meydana gelen kazanın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için her şeyden önce işe gidiş ve gelişin yapıldığı aracın işveren tarafından sağlanması gerekmektedir⁵⁷³. Bunun dışında işverence sağlanan bu taşıtla işe gidip

⁵⁷¹ İş Kanunu kapsamında olmayan sigortalıların bu bent kapsamında değerlendirilememesinin eşitlik ilkesine aykırı olduğu ve hükmün eleştirisi için bkz. Mutlay, s. 224, 225.

⁵⁷² RG, 10.02.2016, 29620, 6663 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.

⁵⁷³ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 345; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 392; Canbolat, s. 22. Fakat aracın işverenin mülkiyetinde olması gerekmemekte, zilyetliğinin işverende olması bu anlamda yeterli görülmektedir, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 345; Mutlay, s. 231; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 392; Sözer, s. 347; Canbolat, s. 22; Alper, s. 268; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 281. Taşıtın işverene ait olması durumunda söz konusu taşıt Kanun m. 11/2 kapsamında işyeri olarak kabul edileceği için Kanun m. 13/1 (e) bendine gitmeye gerek kalmaksızın Kanun m. 13/1 (a) bendi kapsamında iş kazası olarak kabul edilecektir, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 345; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 281. Bu anlamda şoför olarak çalışan sigortalının işyerine ait olan çekici ile geçirmiş olduğu trafik kazası iş kazası olarak değerlendirilmiştir, Yarg. 10. HD., 08.04.2014, E. 2013/12917, K. 2014/8127, www.kazanci.com, (22 Nisan 2018). Öğretide aracın zilyetliğinin işverende bulunması dışında, sigortalıya ait bir aracın yakıt gibi bazı zorunlu ihtiyacının işveren tarafından karşılanması ve bu araç ile işe geliş ve gidişin yapılması hususunda işveren ve sigortalının anlaşmış olması durumunda da aracın işverence sağlanan araç olarak kabul edileceği ifade edilmiştir, Caniklioğlu, Kısa Vadeli Sigortalar, s. 74. Tuncay/Ekmekçi, işe gidip gelinen aracın işverence

gelme sırasında kaza meydana gelmiş olmalıdır. Bu anlamda kanun koyucu işveren tarafından sigortalıya tahsis edilen araç ile yalnızca işe geliş gidiş sırasında meydana gelen kazaları dikkate almıştır⁵⁷⁴.

Genel Yazı uyarınca hastanede yapılan bakım işleri de Ek madde 9 kapsamındadırlar. Bu anlamda işverenin bakıma muhtaç ve hastanede bulunan babasının gündüzleri hastanedeki bakımının sağlanması için işe alınan ev hizmetlisinin işveren tarafından her gün hastaneye götürüldüğü varsayıldığı durumda, hastaneye giderken meydana gelen kaza söz konusu bent kapsamında iş kazası olarak değerlendirilecek ve sigortalının gerekli şartları sağlaması halinde olay iş kazası olarak kabul edilecektir. Araçlarda meydana gelen kazalar bakımından ev hizmetlisi olarak çalışan şoförlerin de durumunun değerlendirilmesi gerekmektedir. Şoför olarak çalışan sigortalının çalıştığı araç, Kanun m. 11/2 uyarınca işyeri olarak kabul edileceği için bu durumda Kanun m. 13/1 (e) kapsamında değil Kanun m. 13/1 (a) bendi kapsamında iş kazası olarak kabul edilecektir.

Ek madde 9 kapsamında sigortalı olan bir kimsenin yukarıda ifade edilen beş halden biri ile ilişkili olacak şekilde kaza geçirmesi, bu kaza sonucunda zarara uğraması ve kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağının⁵⁷⁵ olması durumunda söz konusu bu olay iş kazası olarak nitelendirilecektir. Sigortalının Kanun'da ifade edilen şartları da

sağlanmayıp sigortalıya ait aracın yakıt gibi giderlerinin işverence karşılanmasının bu kapsamda olmadığı görüşündedir, 2017, s. 392.

⁵⁷⁴ Sözer, s. 348. Konu ile ilgili Yargıtay kararları için bkz. Yarg. 21. HD., 21.01.2016, E. 2015/16727, K. 2016/561; Yarg. 21. HD., 17.11.2015, E. 2015/8825, K. 2015/20395; Yarg. 21. HD., 27.02.2014, E. 2013/22678, K. 2014/3504; 506 sayılı Kanun döneminde işçilerin işverence sağlanan araçlarda işe gidip gelmeleri sırasında uğradıkları kazaların iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için işçilerin toplu olarak götürülmeleri gerekmekteydi. Yargıtay 10. HD. ilgili Kanun döneminde sigortalının yaptığı işin ve görevin imkansızlığı nedeniyle toplu olarak işe götürülmenin mümkün olmadığını ve bu nedenle sigortalıya münferit olarak sağlanan araç ile işe gidip gelme sırasında meydana gelen kazanın da iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiğini ifade etmiştir, Yarg. 10. HD., 03.02.1986, E. 1985/6312, K. 1986/462, www.kazanci.com, (23 Nisan 2018).

⁵⁷⁵ Sigortalının uğradığı kaza olayların normal akışına ve hayat deneyimlerine göre meydana gelen zararı gerçekleştirilmeye elverişli ise kaza ile zarar arasında illiyet bağı olduğu kabul edilir, Eren, s. 12; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 347; Mutlay, s. 238; Uşan, s. 175; Şakar, s. 199; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 281; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 395; Arıcı, s. 320; Akın, Maddi Tazminat, s. 39; Demircioğlu/Güzel, s. 180. Önemle ifade etmek gerekir ki iş kazalarında illiyet bağının tespiti kimi durumlarda zor olmaktadır. Bu anlamda öğretide Kanun m. 13'te sayılan hallerden biri içinde gerçekleşen olaylarda, kanun koyucunun karine olarak bu hallerde illiyet bağının olduğunu kabul ettiği ifade edilmiş ve bu hallerin mevcut olması halinde illiyet bağının aranmasına gerek olmadığı ifade edilmiştir, Akın, Maddi Tazminat, s. 40; Mutlay, s. 190; Sözer, s. 336; Uşan, s. 175. Zarar ile kaza arasında illiyet bağı olması gerektiğine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Sözer, s. 335-337; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 346, 347; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 395, 396.

taşıması sonucunda sigortalıya iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında gerekli yardımlar yapılacaktır.

2. Meslek Hastalığı

İş kazası olarak kabul edilebilecek hallerin Kanun m. 13'te sayılması ve genel bir tanımına yer verilmemesi karşısında, Kanun m. 14/1'de meslek hastalığının tanımına yer verildiği görülmektedir. Buna göre meslek hastalığı “... sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.”

İş kazasının ani niteliğinden farklı olarak, meslek hastalığı daha uzun sürenin geçmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır⁵⁷⁶. Sigortalının yapmakta olduğu işin gereği sürekli olarak tekrarlanan nedenle ya da işin niteliği gereği olmasa da yapmakta olduğu işi yürüttüğü şartlar nedeniyle zarara uğraması meslek hastalığı olarak nitelendirilecektir⁵⁷⁷. Şüphesiz hastalık ile iş arasında illiyet bağının olması gerekmektedir⁵⁷⁸. Hangi işlerde çalışan sigortalıların hangi süreler içinde hangi hastalıklara yakalanabileceği Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nde düzenlenmiş bulunmaktadır⁵⁷⁹. Bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için Çalışma Gücü Kaybı Yönetmeliği m. 17/1 uyarınca hastalığın söz konusu Meslek Hastalıkları Listesi'nde yer alan bir hastalık olması ve listede yer alan sürede ortaya çıkmış olması gerekmektedir⁵⁸⁰.

⁵⁷⁶ Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 401; Mutlay, s. 244; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 355; Ayşe Ledün Akdeniz, **Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine**, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2015, s. 21; Arıcı, s. 318; Şakar, s. 201; Uşan, s. 174; Alper, s. 275; Güneş, s. 35; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 286.

⁵⁷⁷ Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 401; Sözer, s. 355; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 283.

⁵⁷⁸ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 354; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 404; Sözer, s. 357; Arıcı, s. 317; Şakar, s. 201; Uşan, s. 178; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 284.

⁵⁷⁹ RG, 11.10.2008, 27021, Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği. Ülkeler sosyal güvenlik sistemlerinde meslek hastalıklarının tespitine ilişkin çeşitli sistemler benimsemektedir. Ülkemizde de olduğu gibi meslek hastalıklarına ilişkin bir listenin olması yaygın bir durumdur. Önemle ifade etmek gerekir ki ülkemizde liste dışında yer alan hastalıkların da meslek hastalığı olarak kabul edilmesi mümkündür. Meslek hastalıklarının tespitine ilişkin usuller hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Akdeniz, s. 71 vd.

⁵⁸⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 356; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 402, 403; Arıcı, s. 318; Şakar, s. 202; Uşan, s. 178; Alper, s. 275; Sözer, s. 358. Önemle ifade etmek gerekir ki listede yer alan hastalığın yine listede yer alan sürede ortaya çıkması halinde illiyet bağının varlığı karine olarak kabul edilmiş

Ev hizmetlerinde çalışanlar iş tanımlarının belirsizliği nedeniyle aynı anda farklı risklere maruz kalabilmektedirler. Örneğin işverenin evinin temizliği için işe alınan sigortalı temizlik sırasında eğilme, ağır eşyaları çekme, cam silme işlemi gibi tekrarlayan hareketler nedeniyle kas-iskelet sistemine ilişkin bozukluklarla karşı karşıya kalabilmektedirler⁵⁸¹. Fiziksel risklerin yanında temizlik sırasında kullanılan kimyasal maddelerin solunması, kimyasal maddelerle temas halinde olunması nedeni ile cilt, göz rahatsızlıkları, solunumla ilgili problemler de yaşayabilmektedirler⁵⁸². Yine ev hizmetlerinde düzenli olarak çamaşır suyu kullanımının astıma neden olduğu ifade edilmiştir⁵⁸³. Hastabakıcı olarak çalışan kimseler ise özellikle bakılan hastanın bakım verene bağımlılığının fazla olması durumunda fiziksel rahatsızlıkların yanında anksiyete, depresyon, tükenmişlik gibi problemler de yaşayabilmektedirler⁵⁸⁴. Benzer rahatsızlıklar yaşlı bakımlarında da söz konusu olabilmektedir⁵⁸⁵. Bu risklere ek olarak hastabakıcılar vücut sıvıları, kan yolu ile bulaşabilen hastalıklara yakalanma riskleri de mevcuttur⁵⁸⁶.

olmaktadır, Akdeniz, s. 79. Listede yer alan bir hastalık söz konusu olduğu durumda illiyet bağının ispat edilmesine gerek yoktur, Sözer, s. 357; Şakar, s. 202; Güneş, s. 36; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 284. Bunun yanında meslek hastalığının mutlaka sigortalının çalıştığı dönemde ortaya çıkması gerekli değildir. Nitekim bu durum Kanun m. 14/3'te ifade edilmiştir.

⁵⁸¹ Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe, s. 51 vd.; Rupesh Kumar and Shrawan Kumar, "Musculoskeletal Risk Factors In Cleaning Occupation: A Literature Review", **International Journal of Industrial Ergonomics**, Volume.38, (2008), p. 159; European Agency For Safety and Health At Work, **The Occupational Safety and Health of Cleaning Workers**, European Risk Observatory Literature Review, Luxembourg: Office For Official Publications of The European Communities, 2009, p. 33; Yeşilbaş Üçüncü, s. 26, 27; Kaya, s. 19. Bu işler ilk bakışta zor ya da tehlikeli gibi görünmese de tekrarlayan bir şekilde sürekli olarak yapıldığı durumda kalıcı hasar bırakabilecek nitelikte işlerdir, Direk, s. 7.

⁵⁸² EU-OSHA, p. 25; Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe, s. 53. Yapılan araştırmalarda ev hizmetlerinde çalışan kimselerde genellikle bel fıtığı, bronşit, astım, sinir sıkışması, solunum ve deri sorunları gibi rahatsızlıkların görüldüğü ifade edilmiştir, Fidan/Çağlar Özdemir, s. 87; Direk, s. 7; Kaya, s. 20; Yeşilbaş Üçüncü, s. 28.

⁵⁸³ M. Medina Ramon, J. P. Zock, M. Kogevinas, J. Sunyer, Y. Torralba, A. Borrell, F. Burgos and J. M. Anto, "Asthma, Chronic Bronchitis and Exposure to Irritant Agents in Occupational Domestic Cleaning: A Nested Case-Control Study", **Occupation Enviromental Medicine**, Volume.62, Issue.9 (2005), p. 605.

⁵⁸⁴ Kevser Tarı Selçuk ve Dilek Avcı, "Kronik Hastalığa Sahip Yaşlılara Bakım Verenlerde Bakım Yüğü ve Etkileyen Etmenler", **SDÜSBED**, Cilt.7, Sayı.1, (2016), s. 2; Murat İlhan Atagün, Özlem Devrim Balaban, Zeliha Atagün, Mine Elagöz ve Aysegül Yılmaz Özpolat, "Kronik Hastalıklarda Bakım Veren Yüğü", **Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar**, Cilt.3, Sayı.3, (2011), s. 517.

⁵⁸⁵ Velittin Kalinkara ve Işıl Kalaycı, "Yaşlıya Evde Bakım Hizmeti Veren Bireylerde Yaşam Doyumu, Bakım Yüğü ve Tükenmişlik", **Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi**, Cilt.10, Sayı.2, (2017), s. 22. Ev hizmetinde çalışanların karşılaşılabileceği riskler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Yeşilbaş Üçüncü, s.16 vd.

⁵⁸⁶ Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe, s. 53.

Çalışma Gücü Kaybı Yönetmeliği'nde yer alan ve Ek madde 9 kapsamında sigortalı olanların karşılaşabilecekleri hastalıklara örnek olarak daha çok temizlikçiler, bahçıvanlar gibi diz çökerek çalışmak zorunda kalan kimselerde görülen ve hizmetçi dizi olarak da adlandırılan bursit hastalığı verilebilir⁵⁸⁷. Bunun yanında temizleyici maddelerle temas halinde meydana gelebilecek ve Yönetmelik A, 23-A I'de yer alan solunum iritasyonu ve alerjik egzama da ev hizmetlerinde çalışanların karşılaşabilecekleri meslek hastalıklarına örnek olarak verilebilir⁵⁸⁸.

Meslek hastalıklarının tespitinde kural yukarıda ifade edilen liste usulü olsa da listede yer almayan bir hastalığın da belli şartların yerine getirilmesi halinde meslek hastalığı olarak kabul edilmesi mümkündür⁵⁸⁹. Böyle bir durumda kişi meslek hastalığı iddiası ile Kurum'a başvuracaktır. Kurum listede yer almayan hastalığın meslek hastalığı olup olmadığına karar verecektir. Kurum'un ret kararı üzerine Ek madde 9 kapsamında çalışan sigortalı Kanun m. 14/6 uyarınca Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'na başvuracak ve ilgili hastalığın meslek hastalığı olarak tespit edilmesini isteyecektir.

Ek madde 9 kapsamındaki sigortalının meslek hastalığına yakalanmış olduğu durumda öncelikle meslek hastalığına tutulduğunun Kurum tarafından yetkilendirilmiş sağlık hizmet sunucularınca düzenlenmiş sağlık kurulu raporunca tespit edilmiş olması gerekmektedir⁵⁹⁰. Bu tespitin ardından sigortalı tespiti konu rapor ve dayanağı belgeleri

⁵⁸⁷ Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe, s. 51. Kemik ya da eklemi kaplayan doku üzerinde bulunan ve kas girişlerinin eklemlere veya kemiklere yaslandığı alanlarda sürtünmeyi engelleyen bursa adı verilen içi sıvı dolu kesecikler bulunmaktadır. Bursit, bursaların iltihaplanması sonucu oluşur, Ayfer Karadakovan ve Fatma Eti Aslan (Ed.), **Dahili ve Cerrahi Hastalıklarda Bakım**, Ankara: Akademisyen Tıp Kitabevi, 2014, s. 1247, 1248. Bursit Çalışma Gücü Kaybı Yönetmeliği'nde E,6-a'da düzenlenmiş ve yükümlülük süresi olarak üç ay belirlenmiştir.

⁵⁸⁸ Çalışma Gücü Kaybı Yönetmeliği'nde tespit edebildiğimiz ev hizmetlerinde çalışan sigortalıların karşılaşabileceği meslek hastalıkları, temizlik maddelerine temas nedeniyle ortaya çıkabilecek B-2'de yer alan kanserleşmeyen cilt hastalıkları, sürekli olarak ütü, çamaşır yıkama gibi el bileğinin sürekli ve aşırı kullanımını gerektiren işler için E-6, e'de yer alan sürekli baskı sonucu sinir felçleri olarak ifade edilebilir.

⁵⁸⁹ Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 403; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 357; Sözer, s. 357; Arıcı, s. 322; Şakar, s. 202; Uşan, s. 179.

⁵⁹⁰ Mutlay, s. 542; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 405; Sözer, s. 357; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 358; Arıcı, s. 321; Şakar, s. 202; Canbolat, s. 25; Uşan, s. 78; Alper, s. 275; Güneş, s. 37.

Kurum Sağlık Kurulu'na teslim edecek ve Kurum Sağlık Kurulu sigortalının meslek hastalığına tutulduğunun tespitini yapacaktır (Kanun m. 14/2)⁵⁹¹.

3. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Kuruma Bildirilmesi

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sigortalıya gerekli yardımların yapılabilmesi adına Kurum'un haberdar olmasını sağlamak için kanun koyucu Kanun m. 13/2 ve m. 14/4 ile işverenlere iş kazası ve meslek hastalığının bildirilmesi yükümlülüğünü getirmiştir⁵⁹². Buna göre işveren meydana gelen iş kazasını derhal kolluğa, kazadan sonraki en geç üç işgünü içinde de Kurum'a bildirmekle yükümlüdür. Aynı şekilde sigortalısının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen işveren, hastalığı öğrendiği tarihten itibaren en geç üç işgünü içinde Kurum'a bildirmek zorundadır. Kurum'a yapılacak bu bildirimler iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile yapılacaktır.

Tebliğ ile iş kazası ve meslek hastalığının bildirimine ilişkin olarak Ek madde 9 kapsamında sigortalı olanlar için de Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı olanlara benzer düzenlemeler getirilmiştir. Ek madde 9/1 kapsamında olan bir sigortalının iş kazasına uğraması ya da meslek hastalığına tutulması durumunda yapılacak bildirim Tebliğ 3.4.8'de düzenlenmiştir. Buna göre Ek madde 9/1 kapsamında işveren sayılan bu durumda Kanun m. 13'te yer alan sürede (üç işgünü içinde) Kurum'a iki şekilde iş kazası veya meslek hastalığını bildirebilecektir. İşverenin tercih edebileceği ilk yol "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formunu" düzenleyerek Kurum'a doğrudan başvurmaktır. Diğer ise, Ek Madde 9/1 kapsamında sigortalıların bildiriminde olduğu gibi, e-devlet üzerinden "e-hizmetler" menüsünde yer alan "Ev Hizmetleri" kısmını seçerek burada yer alan "İş kazası bildirimi" ile Kurum'a gerekli bildirimini yapmaktadır. Her ne kadar Tebliğ'de iş kazasının kolluğa bildirilmesine ilişkin yükümlülük yer almasa da Ek madde 9/son gereğince bu yükümlülüğün geçerli olduğu

⁵⁹¹ Meslek hastalığı ve tespitine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Akdeniz, s. 41 vd.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 352 vd.; Mutlay, s. 239 vd.; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 399 vd.; Sözer, s. 357 vd.; Şakar, s. 201-203.

⁵⁹² Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 349; Mutlay, s. 250; Sözer, s. 352; Alper, s. 270; Canbolat, s. 23; Akın, s. 42. Kurum iş kazasından bildirimin yanında ihbar, şikâyet, kendi yaptığı ve kolluk kuvvetlerinin denetimler sonucunda da iş kazası ve meslek hastalığından haberdar olabilir, Mutlay, s. 250; Arıcı, s. 321.

ifade edilebilir⁵⁹³. Nitekim genel kuraldan ayrılmayı gerektirecek bir husus bulunmamaktadır.

Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olanların iş kazası veya meslek hastalığına uğraması durumunda yapılacak bildirim Tebliğ 4. 6 prg. 3'te yer almaktadır. Söz konusu düzenlemenin bildirimin yapılacağı süre dışında Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olanlar için geçerli olan kuraldan farkı bulunmamaktadır. Başka bir deyişle ev hizmetlerinde çalışan bir sigortalının Ek madde 9/1 veya 9/2 kapsamında olması yapılacak bildirimin şeklini değiştirmemektedir. Tebliğ 4.6'nın eleştiriye açık kısmı, bildirimin yapılacağı süreye ilişkin düzenlemeye yer verilmemiş olmasıdır⁵⁹⁴. Bu durumun tereddüt yaratabileceği ifade edilebilirse de gerek Kanun m. 13, m. 14'de yer alan gerekse de Tebliğ 3.4.8'de yer alan düzenlemeden hareketle iş kazasının meydana gelmesinden itibaren üç işgünü içinde bildirim yapılması kuralından ayrılmamak gerekir⁵⁹⁵.

İş kazası ve meslek hastalığının bildirimine ilişkin eleştirilebilecek bir diğer nokta ise, meslek hastalığından farklı olarak iş kazasının kolluğa bildirilmesi gerektiğinin Tebliğ'de yer almamış olmasıdır. Tebliğ'deki bu eksiklik, ev hizmetlerinde çalışan sigortalıların iş kazasına uğramaları durumunda bu hususun kolluğa bildirilmeyeceği anlamına gelecek şekilde yorumlanmamalıdır. Zira böyle bir yorumu haklı gösterecek bir husus bulunmamaktadır. Nitekim öğretide de Ek madde 9/6 hükmü uyarınca Kanun m. 13'te yer alan derhal kolluğa bildirim yapılmasının Ek madde 9 kapsamında çalışan sigortalılar bakımından da geçerli olacağı ifade edilmiştir⁵⁹⁶.

Gerek Ek madde 9/1 gerekse de 9/2 kapsamında sigortalı olanlar için yapılacak bildirimin kim tarafından yapılacağı yer almamışsa⁵⁹⁷ da yine Kanun m. 13 ve m. 14'te

⁵⁹³ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1151.

⁵⁹⁴ Savaş Kutsal, s. 667; Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 101.

⁵⁹⁵ Savaş Kutsal, s. 667; Arslan Ertürk, iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin olarak Kurum'a yapılacak olan bildirimin Kanun yerine Tebliğ'de yer almasını önemli bir eksiklik olarak değerlendirmiştir. Yazar iş kazası veya meslek hastalığına ilişkin bildirimin çalıştırıcı veya sigortalı tarafından kolluğa derhal, Kurum'a ise üç işgünü içinde yapılması gerektiği Ek madde 9/3'te yer almasının yerinde olacağını ifade etmiştir, Arslan Ertürk, s. 101.

⁵⁹⁶ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1151; Savaş Kutsal, s. 667. Arslan Ertürk'ün bir önceki dipnotta verilen önerisinden hareketle kolluğa bildirim yapılması hususunda aynı görüşte olduğu ifade edilebilir.

⁵⁹⁷ Öğretide bildirimin kim tarafından yapılacağının yer almamış olması eleştirilmiştir. Eleştiri için bkz. Arslan Ertürk, s. 101; Savaş Kutsal, s. 667.

yer alan genel kuralın burada uygulanabileceği ifade edilebilir. Tüm bu eksiklikler SSİY’de değişiklik yapan Yönetmelik⁵⁹⁸ m. 31 ile eklenen Ek madde 3⁵⁹⁹ ile açıklığa kavuşturulmuştur. Söz konusu madde incelendiğinde gerek bildirimin kimin tarafından, nerelere yapılacağı gerekse de hangi süre içinde yapılacağının Kanun m. 13 ve m. 14’e uygun olarak düzenlendiği görülmektedir. Buna göre Ek madde 9/2 kapsamında olan bir sigortalının iş kazasına uğraması ya da meslek hastalığına tutulması durumunda çalıştıran veya sigortalı tarafından Kurum’a ve kolluğa bildirimde bulunulması gerekmektedir. Söz konusu bildirim Kurum’a olayın meydana gelmesinden sonra üç iş günü içinde, kolluğa ise derhal yapılmalıdır.

Önemle ifade etmek gerekir ki her ne kadar maddede sigortalının da aynı sürede bildirimde bulunması gerektiği ifade edilmişse de sigortalının bu sürede bildirimde bulunmaması durumunda kendisine yaptırım uygulanmamalı ve gerekli yardımlar yapılmalıdır. Kanaatimizce Ek madde 9 hükmüne birçok yönden benzeyen Ek madde 5’te yapıldığı gibi iş kazası veya meslek hastalığının gerçekleşmesi durumunda yapılacak bildirimle ilişkin hususlar Kanun’da yer almalıdır⁶⁰⁰.

Kanun m. 14/4 ve m. 21/2 uyarınca iş kazasının süresi içinde bildirilmemesi halinde sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödenekleri; meslek hastalığının süresinde bildirilmemesi halinde ise geçici iş göremezlik ödeneğine ek olarak sigortalıya yapılan masraflar da işverenden tahsil edilir. Bu yaptırımın Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran kimselerin işveren sayılması nedeni ile geçerli olacağı şüphesizdir. Asıl tartışılması gereken husus Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olanlar için bu yaptırımın uygulanıp uygulanamayacağıdır. İleride anlatılacağı üzere Ek madde 9/3 ile Kurum’un çalıştıranlara karşı rücu imkânı bulunmadığı düzenlenmiştir. Kanun

⁵⁹⁸ RG, 25.08.2016, 29812, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nde değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik.

⁵⁹⁹ SSİY Ek madde 3 “(3) İş kazası ve meslek hastalığı bildirimlerinin kolluk kuvvetlerine derhal, Kurum’a ise kazadan sonraki en geç üç iş günü içinde yanlarında çalıştıkları kişi tarafından bildirilmesi, bildirimin yanlarında çalıştıkları kişi tarafından yapılmaması durumunda ise kendilerince Kuruma aynı süre içerisinde yapılması gerekmektedir. Ancak bu kapsamda sigortalı çalıştıranlar bu Kanun uygulamasında işveren sayılmadığı için bu sigortalılar ile ilgili iş kazası ve meslek hastalığına olaylarında Kanun 21 inci maddesinin birinci fıkrasının hükümleri uygulanmaz”.

⁶⁰⁰ Ek madde 5/5’de iş kazası ve meslek hastalığının sigortalılar ya da işverenleri tarafından derhal kolluk kuvvetlerine, üç iş günü içinde de Kurum’a bildirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

koyucunun bu yöndeki tercihinden hareketle çalıştıranlar için yaptırımın uygulanmayacağı ifade edilebilir.

4. Sigortalı ve Hak Sahiplerine Yapılacak Yardımlar

a. Genel Olarak

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda gerek bedensel açıdan gerekse de iş göremez olması nedeni ile maddi açıdan zarara uğrayan sigortalıya Kurum tarafından parasal yardımlar ile sağlık yardımları yapılır⁶⁰¹. İş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu kapsamında sigortalı yapılan parasal yardımlar geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş görmezlik geliri; hak sahiplerine yapılan yardımlar ise ölüm geliri, cenaze ödeneği ve kız çocuklarına verilen evlenme ödeneğidir (Kanun m. 16/1). Bu kapsamda iş kazası ve meslek hastalığına uğrayan ve bir süre iş göremez olduğu Kurumca yetkilendirilmiş hekim ya da sağlık kurulları⁶⁰² tarafından verilmiş istirahat raporu ile tespit edilmiş sigortalıya iş göremez olduğu her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilecektir (Kanun m. 18/1 (a) bendi)⁶⁰³. İş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle meslekte kazanma gücünü en az %10 oranında kaybettiği Kurum tarafından yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından verilen raporla sabit olan ve bu raporu Kurum Sağlık Kurulu tarafından onaylanan sigortalılara Kurum tarafından sürekli iş göremezlik geliri verilmektedir (Kanun m. 19/1)⁶⁰⁴. İş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle ya da sürekli iş göremezlik geliri almaktayken vefat eden

⁶⁰¹ Arıcı, s. 324; Uşan, s. 180; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 361; Şakar, s. 203; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 409; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 286. İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda yapılacak sağlık yardımları Kanun'un Genel Sağlık Sigortası başlığı altında düzenlenmiştir. Bu kapsamda sigortalıya yapılacak sağlık yardımları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 744 vd.; Tuncay/Ekmekçi, s. 596 vd.; Arıcı, s. 324; Şakar, s. 203-205.

⁶⁰² Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği m. 5 uyarınca Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları, Sağlık Bakanlığı eğitim ve araştırma hastaneleri, devlet üniversite hastaneleri, Türk Silahlı Kuvvetlerine bağlı asker hastaneleri ve sigortalıların ikamet ettikleri hastanelerde az önce ifade edilen hastanelerin bulunmaması durumunda Sağlık Bakanlığı tam teşekküllü hastaneleridir.

⁶⁰³ Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 410; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 362; Arıcı, s. 326; Sözer, s. 366; Şakar, s. 205; Üçışık, s. 196; Uşan, s. 181; Alper, s. 280; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 287. Geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı, ödenmesi, kesilmesi, azaltılması hakkında bilgi için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 362 vd.; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 410-413; Arıcı, s. 326 vd.; Şakar, s. 205 vd.; Uşan, s. 181 vd.; Alper, s. 280 vd.

⁶⁰⁴ Arıcı, s. 327; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 369; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 411; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 289; Mutlay, s. 272; Sözer, s. 367; Üçışık, s. 197; Şakar, s. 211; Uşan, s. 182; Alper, s. 285, 286. Sürekli iş göremezlik geliri miktarı, ödenmesi, azaltılması, kesilmesi hakkında bilgi için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu 369 vd.; Arıcı, s. 327 vd.; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 411-413; Şakar, s. 211, 212; Uşan, s. 182 vd.; Alper, s. 285-290.

sigortalıların hak sahiplerine ise ölüm geliri bağlanmaktadır (Kanun m. 20/1 ve f. 2)⁶⁰⁵. İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle ya da sürekli iş göremezlik geliri almaktayken vefat eden sigortalının hak sahiplerine cenaze ödeneği verilir (Kanun m. 37/3)⁶⁰⁶. Sigortalının ölüm geliri bağlanmış olan kızının evlenmesi durumunda iki yıllık ölüm geliri tutarı kendisine evlenme ödeneği olarak verilir (Kanun m. 37/1).

b. Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Çalışanlar Bakımından

İş kazası ve meslek hastalığından sağlanan yardımlara hak kazanabilmek için diğer sigorta kollarından farklı olarak belirli bir süre sigortalı olmak ya da belirli bir süre prim ödemiş olmak aranmamaktadır⁶⁰⁷. İş kazasının diğer sigorta kollarından farklı olması, ani niteliği esas olarak belirli bir süre sigortalılık süresi aranmamasını gerektirir ve nitekim kanun koyucu bu ilkeyi benimsemiştir⁶⁰⁸. Fakat kanun koyucu Ek madde 9/2 kapsamında çalışan sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığından sağlanan yardımlara hak kazanabilmesi için genel kuraldan ayrılarak iş kazasına neden olan olaydan en az 10 gün önce tescil edilmiş olmalarını aramıştır⁶⁰⁹. Kanunda yalnızca iş kazasının meydana geldiği tarih dikkate alınmıştır. Kanun koyucunun bu süre zarfında meslek hastalığının söz konusu olmayacağı ön kabulü ile hareket ettiği ifade edilebilirse de her olayın farklı sonuçlar doğurabileceği dikkate alındığında hükmün yerindeliği eleştirilebilir niteliktedir. Nitekim daha sonra SSIY'ye eklenen Ek madde 3'te "iş kazasının olduğu,

⁶⁰⁵ Uşan, s. 185; Arıcı, s. 329; Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 377; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 413, 414; Şakar, s. 214; Alper, s. 290. Hak sahiplerine ölüm geliri bağlanma şartları ve miktarı için bkz. Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 377 vd.; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 413 vd.; Şakar, s. 214-217; Uşan, s. 184-187; Alper, s. 290-293.

⁶⁰⁶ Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 420; Alper, s. 294; Arıcı, s. 328; Sözer, s. 459; Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 377; Üçışık, s. 199; Şakar, s. 213; Uşan, s. 187. 2018 yılı için hak sahiplerine verilecek olan cenaze ödeneği miktarı 595 TL'dir. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/olen_sigortalinin_haksahipleri/cenaze_odenegi, (04 Mayıs 2018).

⁶⁰⁷ İş kazası ve meslek hastalığından sağlanan yardıma hak kazanabilmek için iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sigortalı olmak dışında başka bir şart bulunmamaktadır, Arıcı, s. 320; Savaş Kutsal, s. 667.

⁶⁰⁸ Mutlay, s. 263.

⁶⁰⁹ Caniklioglu/Özkaraca, s. 1154; Manav, s. 532; Bulut, s. 153. Ek madde 9/3 "...Sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından sağlanan yardımlara hak kazanabilmesi için iş kazasının olduğu tarihten en az 10 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." Aynı düzenleme Tebliğ 4.6 prg. 2'de de yer almıştır. Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan parasal yardımlara hak kazanabilmeleri bakımından genel kuraldan ayrılmıştır, Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 331; Savaş Kutsal, s. 668, 669.

*meslek hastalığının ise öğrenildiği tarihten itibaren en az on gün önce” düzenlemesi yapılarak bu eksiklik Yönetmelikle de olsa giderilmiştir*⁶¹⁰. Kanaatimizce ilgili düzenlemeye Kanun’da yer verilmesi daha uygun olacaktır.

Görüldüğü üzere ev hizmetlerinde 10 günden az çalışan sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlara hak kazanabilmesi için belirli bir süre sigortalı olmaları gerekmektedir⁶¹¹. Kanun m. 4/1 (a) kapsamında sigortalı olan bir bağımlı çalışan çalışmaya başladığı ilk gün kazaya uğrarsa gerekli yardımlar yapılırken, sosyal korumanın en fazla gerektiği alanlardan biri olan ev hizmetleri gibi bir alanda böyle bir şartın aranmasının yerinde olduğu ifade edilemez⁶¹². Aynı şekilde kural olarak iş kazası ya da meslek hastalığına uğrayan sigortalının iş kazası ve meslek hastalığından sağlanan yardımlara hak kazanabilmesi için Kurum’a bildirilmiş olması da gerekmemektedir⁶¹³. Nitekim bu husus Kanun m. 23/1’de de ifade edilmiştir. Bu genel kurala karşılık kayıt dışı çalışmanın fazla olduğu ev hizmetleri alanında sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan sağlanan yardımlara hak kazanabilmesi Kurum’a bildirilmesi şartına tabi tutulmuştur. Kanun koyucu bu düzenleme ile Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı olan diğer sigortalılar ile Ek madde 9/2 kapsamında olan sigortalılar arasında haklı bir nedeni olmaksızın eşitsizlik yaratmıştır⁶¹⁴.

Öğretide kısa vadeli sigorta kollarının esas olarak vadesiz sigorta kolu niteliğinde olduğu ve bu nedenle sigortalının yardımlara hemen ulaşabilmesi gerektiği ifade edilmektedir⁶¹⁵. Nitekim kısa vadeli sigorta kolları uzun vadeli sigorta kollarından farklı olarak yatırım amaçlı değildir. Kısa vadeli sigorta kollarında amaç sigortalının

⁶¹⁰ Öğretide Kanun’da meslek hastalığına yer verilmemesi nedeni ile meslek hastalıklarına ilişkin uygulamanın diğer sigortalılara benzer şekilde olacağı ifade edilmişti, Bulut, s. 153.

⁶¹¹ Kanunda yalnızca sigortalılık süresinden bahsedilmiş, herhangi bir prim ödeme gün sayısı aranmamıştır, Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1153.

⁶¹² Söz konusu düzenlemenin yerinde olmadığına ilişkin bkz. Arslan Ertürk, 6552 Sayılı Kanun, s. 254; Savaş Kutsal, s. 667; Arslan Ertürk, s. 102, 103; Demir, Müslim, s. 591; Çavuş, s. 568. İş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sağlanacak yardımlara hak kazanabilmek için kazanın meydana gelmesinden en az on gün tescil edilmiş olmasının aranmasının nedeni anlaşılamamaktadır, Manav, s. 531, 532.

⁶¹³ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 403-404; Arıcı, s. 319; Uşan, s. 175. Nitekim bu husus Kanun m. 23/1’de açıkça ifade edilmiştir. İşçiler bildirim yapılmamış olmasından zarar görmezler, Sözer, s. 132.

⁶¹⁴ Aynı yönde Arslan Ertürk, s. 103. Benzer bir düzenleme olan Ek madde 5 kapsamında sigortalı sayılanlar için eleştiri hakkında bkz. Mutlay, s. 262, 263, 276, 277.

⁶¹⁵ Levent Akın, “5510 Sayılı Kanun Açısından İş Kazaları”, **III. Çalışma Yaşamı Kongresi**, Ankara: ASMMMO, İş Müfettişleri Derneği, 3-4 Nisan 2010, s. 196; Mutlay, s. 260.

sağlığının ve ücret kaybının giderilmesidir⁶¹⁶. Ek madde 9/3'ün bu anlamda bir kısa vadeli sigorta kolu olan iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin bu düzenlemesinin kısa vadeli sigorta kolunun niteliği ile de bağdaşmadığı ifade edilebilir. Bunun yanında söz konusu düzenleme kayıt dışı çalışmanın fazla olduğu ev hizmetleri alanında iş kazasından sorumlu olmak istemeyen çalıştıranların ev hizmetlerinde çalışanlarını bildirmeme yoluna itebilir. Öğretide de bu düzenlemenin kayıt dışı çalışmayı arttırabileceği ya da çalıştıranları kazadan sonra tescil yaptırarak adeta kazayı tescilden sonraki on içinde meydana gelmiş gibi göstermeye yönlendirebileceği ifade edilmiştir⁶¹⁷.

Ek madde 9/3'ün tartışmaya değer bir diğer noktası ise, Ek madde 9/2 kapsamında sigortalının aynı zamanda birden fazla kimse yanında çalışması nedeniyle Kurum'a birden fazla bildirim yapılmış olması durumudur. İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmek için dikkate alınacak tescilin iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmayı gerektirecek olaydan sorumlu olan işveren tarafından yapılmasının gerekip gerekmediğidir. Başka bir ifade ile bir diğer çalıştıran tarafından yapılmış olunan tescil nedeniyle bir başka kişinin evinde gerçekleşen kazadan dolayı sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan sağlanan yardımlardan yararlanmaya hak kazanıp kazanamayacağıdır. Bu sorunun cevabının verilmesinde sigortalılık başlangıçlarında en eski tarihin dikkate alınacağına ilişkin Ek madde 9/2 c. 3 yol gösterici olabilir. Buradan hareketle denilebilir ki iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan sağlanacak yardımlara hak kazanmak için en eski tescil tarihi dikkate alınacaktır⁶¹⁸. Örneğin B'nin işinde çalışırken uğradığı iş kazası için A tarafından yapılmış eski tarihli tescil ile yardımlara hak kazanabilecektir. Açıkçası böyle bir çözümün benimsenmesinin sosyal korumanın sağlanması açısından da yerinde olacağı ifade edilebilir.

Değinilmesi gereken bir başka husus ise, Ek madde 9/2 kapsamında sigortalılar bakımından Kurum'a yapılacak bildirimin diğer sigortalılardan farklı olarak çalışmanın

⁶¹⁶ Akın, İş Kazaları, s. 196, 197.

⁶¹⁷ Fahir Mahir Dünder, "Çalışma Hayatında Yeni Bir Kavram Olan "Çalıştıran" Kime Denir ve Yükümlülükleri Nelerdir?", **Yaklaşım Dergisi**, Sayı.269, (Mayıs 2015), prg. 16, www.yaklasim.com, (23 Mart 2018); Araz, s. 239; Savaş Kutsal, s. 667; Manav, s. 531, 533; Çavuş, s. 568.

⁶¹⁸ Aynı yönde bkz. Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1153.

geçtiği ay sonuna kadar yapılabilmesidir. Örneğin Nisan ayının sekizinde haftada iki gün olacak şekilde çalışmaya başlayan sigortalının Kurum'a bildirimini için çalıştırının 30 Nisan'a kadar süresi bulunmaktadır. Daha önce Kurum'da tescil kaydı olmayan Ek madde 9/2 kapsamında olan sigortalının ayın sonuna kadar kazaya uğraması durumunda sigortalı olaydan en az on gün önce tescil kaydı olmadığı için iş kazası ve meslek hastalığından sağlanan yardımlara hak kazanamayacaktır. Esasen çalıştırana verilen bu imkân ile sigortalının ne zaman meydana geleceği belli olmayan iş kazasından yararlanmasının tescile ve tescilden itibaren geçen bir süreye bağlanması da birleşince sigortalının gerekli yardımlara hak kazanması oldukça zorlaşmaktadır⁶¹⁹.

Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimseler iş kazasının meydana geldiği tarihten en az on gün önce tescil edilmemeleri durumunda, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan sağlanan hiçbir yardıma hak kazanamayacaktır. Bu anlamda Ek madde 9/1 kapsamında sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan sağlanan yardımlara hak kazanabilmesi için kazanın meydana geldiği tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olması ön koşuldur. Kanun koyucu on gün önce tescil edilmiş olma şartına ek olarak geçici iş göremezlik ödeneğine ve sürekli iş göremezlik gelirin de hak kazanabilmek için birtakım ek koşulların varlığını aramıştır. Ek madde 9/3 uyarınca Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan bir kimsenin iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sürekli iş göremezlik gelirin veya geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmesi için prim ve prime ilişkin herhangi bir borcunun bulunmaması gerekmektedir⁶²⁰. Daha önce de ifade edildiği üzere iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlara hak kazanabilmek için herhangi bir prim ödeme şartı aranmamaktadır. Esas olarak geçici iş göremezlik ödeneği ile sürekli iş göremezlik gelirin hak kazanabilmek için prim ve prime ilişkin borcun olmaması şartı Kanun m. 4/1 (b) bendi kapsamında sigortalı olan kimseler bakımından geçerlidir⁶²¹. Farklı hukuki

⁶¹⁹ Esasen bu durumun ne zaman meydana geleceği belli olmayan iş kazasına karşılık Ek madde 9/2 kapsamında çalışanları güvencesiz bıraktığı ve bu düzenlemenin kayıt dışı çalışmaya neden olacağı ifade edilmiştir, Manav, s. 532, 533.

⁶²⁰ Söz konusu düzenleme hakkında eleştiriler ve düzenlemenin yerinde olmadığı hakkında bkz. Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 103; Savaş Kutsal, s. 667, 668. Aynı prim oranını ödeyen sigortalılar için prim ve prime ilişkin borcunun olmaması şartının aranması esas olarak sosyal sigorta tekniği ile bağdaşmaz, Alper, s. 115, dn. 90.

⁶²¹ Kanun m. 18/2 ve m. 19/4'te bu husus düzenlenmiştir. Öğretide bu düzenlemenin esas olarak prim ödeme yükümlüsünün Kanun m. 4/1 (b) kapsamında sigortalı olan kimsenin olmasından kaynaklandığı

statülerde olmalarına rağmen sosyal riskin üzerlerinde doğurduğu etkinin aynı olması⁶²² nedeniyle söz konusu hükmün Kanun m. 4/1 (b) bendi kapsamında sigortalılar bakımından eşitliklilik oluşturduğu öğretide kabul edilmektedir⁶²³. Buradan hareketle diğer bağımlı çalışanlarla aynı hukuki statüde olan Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olanlar için söz konusu bu şartın aranmasının evleviyetle eşitsizlik oluşturduğu ifade edilebilecektir. Kaldı ki aynı işi yapan ve aynı miktarda prim ödeyen Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olanlar bakımından sürekli iş göremezlik geliri ve geçici iş göremezlik ödeneği için aranmayan bu şartın Ek madde 9/2 kapsamında sigortalılar bakımından aranması da eşitsizlik teşkil etmektedir⁶²⁴. Aynı zamanda bu düzenleme ile örneğin malullük, yaşlılık, ölüm sigortası kapsamında prim borcu bulunan kimse bu borcu nedeni ile iş kazası meslek hastalığı sigortasından sağlanan parasal yardımlara hak kazanamayacaktır. Öğretide bu durumun farklı sigorta kollarının aynı hukuki sonuca bağlanması anlamına geleceği ve bunun da yerinde olmadığı ifade edilmiştir⁶²⁵. Bunun dışında böyle bir düzenlemenin sonucu olarak çalıştırmanın prim ödeme yükümlüğünü yerine getirmemesi nedeniyle sosyal korumaya muhtaç olan sigortalı

ifade edilmektedir, Mutlay, s. 260; Caniklioğlu, Nurşen Caniklioğlu, “Sosyal Hukukta Ayrımcılık Olarak Değerlendirilebilecek Düzenlemeler ve Mağduriyetin Giderilmesi İçin Başvurulabilecek Yollar”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara: TŞOF Plaka Matbaacılık, 2006, s. 659, 660; Savaş Kutsal, s. 668.

⁶²² Sigortalılar arasında sigortalılık hakları, bu haklardan yararlanma şartları bakımından farklılık oluşturulacağı durumda sosyal riskin sigortalılar üzerindeki etkisi dikkate alınmalıdır. Bu durumda aynı sosyal riskin sigortalılar üzerindeki etkisi farklılık arz ediyorsa bu durumda farklı düzenleme yapılması yerindedir, Caniklioğlu, Sosyal Hukuk, s. 653, 654.

⁶²³ Kanun m. 4/1 (b) bendi kapsamında sigortalılar bakımından sürekli iş göremezlik geliri ve geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanması için aranan prim ve prime ilişkin borcunun bulunmaması şartının eleştirileri için bkz. Mutlay, s. 260, 274, 275; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 363, 372; Tuncay, Emeklilik, s. 9. Mutlay, her sigorta kolunun kendi içinde bağımsız olarak değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiş ve Kanun’un iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yardım yapılabilmesi için benimsediği kuralı burada da benimsemesi gerektiğini ifade etmiştir, Mutlay, s. 261. Caniklioğlu, sürekli iş göremezlik geliri bakımından bu düzenlemenin yerinde olmadığını ifade etmiştir, Caniklioğlu, Kısa Vadeli Sigortalar, s. 78.

⁶²⁴ Arslan Ertürk, kanun koyucunun bir yandan bu kimseleri iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sigortalı olarak kabul etmesine karşılık bu sigorta kolundan sağlanan yardımlara hak kazanmalarını diğer sigortalılardan daha zor şartlara tabi tutmasının eşitlik ilkesine aykırı olduğunu ifade etmiştir, Ev Hizmeti, s. 103. Mutlay, benzer yorumu geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmek için tarım işlerinde kamu sektöründe çalışanlar ile özel sektörde sürekli çalışanlar bakımından aranmayan prim ve prim ödenmesine ilişkin şartın aynı işi yapan Ek madde 5 kapsamında sigortalı olanlar için aranmasının eşitsizlik oluşturduğunu ifade etmiştir, s. 263. Ek madde 9/2 kapsamında sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığına hak kazanmalarının zorlaştırılması eşitlik ilkesi ve bu kimseleri iş kazası ve meslek hastalığı korumasına alan kanun hükmü ile çelişmektedir, Arslan Ertürk, 6552 Sayılı Kanun, s. 254, 255; Savaş Kutsal, s. 668, 669; Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 103.

⁶²⁵ Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 103.

sosyal sigorta haklarından yararlanamamaktadır⁶²⁶. Buna karşılık öğretide söz konusu düzenlemenin prim borçlarının birikmesi ve ödenmemesi ihtimaline önlem olarak getirildiği ve bu açıdan olumlu bir düzenleme olarak ifade edilmiştir⁶²⁷.

Tüm bunlardan sonra denilebilir ki iş kazasının meydana gelmesinden en az on gün önce tescil edilmiş bulunan Ek madde 9/2 kapsamında sigortalının, iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybetmiş olması halinde hak sahiplerine ölüm geliri, cenaze ödeneği ve kız çocuklarına evlenme ödeneği verilecektir. Sigortalının prim ve prime ilişkin bir borcunun bulunmaması durumunda, iş kazası ya da meslek hastalığına uğrayan sigortalıya iş göremez olduğu her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ve meslekte kazanma gücünü %10 oranında kaybeden sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri verilecektir. Öğretide ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az çalışan kimseler için getirilen bu farklılıkların, esas olarak ay içinde 10 gün ve daha fazla çalışan sigortalıların işverenlerinin çalışanlarını ay içinde 10 günden az çalışan olarak bildirme yoluna itebileceği ifade edilmiştir⁶²⁸.

Kanaatimizce Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olan kimselerle arasındaki tek farkın ay içindeki çalışma süresi olan ve bu kimselerle iş kazası ve meslek hastalığı primi adı altında da olsa aynı oranda prim ödeyen Ek madde 9/2 kapsamında olan sigortalıların da iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan sağlanan yardımlara hak kazanabilmesi için gerek bekleme süresi gerekse de prim ve prime ilişkin borcunun bulunmaması şartı aranmamalıdır. Zira tüm bu düzenlemeler Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimseler için bir dezavantaj teşkil etmekte ve bu kimselerin sosyal koruma dışında kalmasına neden olmaktadır⁶²⁹. Söz konusu bu çözüm yolu ile hem Ek madde 9 kapsamında olan sigortalılar arasındaki eşitsizlik çözülmüş hem de sosyal koruma genişletilmiş olacaktır.

c. Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalışanlar Bakımından

Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olanlar esas olarak m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalılarla eş statüdedirler ve bunlar hakkında m. 4/1 (a) bendi

⁶²⁶ Savaş Kutsal, s. 668; Özdamar/Çakar, prg. 13; Şakar, s. 115.

⁶²⁷ Bulut, s. 153.

⁶²⁸ Çavuş, s. 568.

⁶²⁹ Çavuş, s. 568.

kapsamında sigortalılara ilişkin hükümler uygulanır. Nitekim Tebliğ 3.4.8 prg. 2’de bu kimselerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına ilişkin hakları bakımından m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı olanlara ilişkin hükümlerin uygulanacağı ifade edilmiştir.

Buradan hareketle denilebilir ki, Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olan kimseler iş kazasına uğramaları ya da meslek hastalığına tutulmaları durumunda herhangi bir sigortalılık süresi aranmaksızın iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan sağlanan yardımlara hak kazanacaklardır. Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olanlardan farklı olarak çalışmaya başladığı ilk günde kazaya uğraması durumunda tescilinin yapılmış olup olmamasına bakılmaksızın Kurum tarafından gerekli yardımlar yapılacaktır. Bu anlamda Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda geçici iş göremez duruma gelmesi ve bunun Kurum tarafından yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından verilen raporlarla tespit edilmesi geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanması bakımından yeterlidir. Bu anlamda prim borcunun olması ödeneğe hak kazanmaya etki etmeyecektir. Yine prim borcunun olup olmadığına bakılmaksızın meslekte kazanma gücünü %10 oranında kaybetmesi ve buna ilişkin raporun Kurum Sağlık Kurulu’nca onaylanması halinde sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanacaktır.

5. İş Kazası Nedeniyle Çalıştıran ve İşverenin Kurum Karşısındaki Sorumluluğu

Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığına uğraması durumunda Kurum’un haberdar olması ile, konumuz bakımından sigortalının gerekli şartları taşıması halinde, gerekli yardımlar yapılmaktadır. Sigortalıya iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında gerekli yardımları yapan Kurum’a m. 21 ile sigortalıya yapmış olduğu ödemeler nedeni ile işverene rücu imkanı tanınmıştır. Rücu imkânının Kurum’a tanınmasının temelinde söz konusu yardımların yapılmasının sonucunda Kurum’un bütçesinde meydana gelen azalmayı gidermek yatmaktadır⁶³⁰. Bunun yanı sıra bir başka ve belki de en önemli amaç, rücu imkanının caydırıcı etkisi sayesinde işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almalarının sağlanarak sigortalıların canlarının ve

⁶³⁰ Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 421; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 386; Alper, s. 297.

sağlıklarının korunmasıdır⁶³¹. Buna göre iş kazası veya meslek hastalığı işverenin kastı ya da iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı hareketi nedeni ile meydana gelmişse, daha net ifade etmek gerekirse işveren iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusurlu⁶³² ise işverenin Kurum karşısında sorumluluğu doğmaktadır. Bu anlamda işverenin Kurum karşısındaki sorumluluğu Kanun m. 21/1 uyarınca, sigortalı ve hak sahiplerinin kendisinden isteyebileceği tutarı aşmamak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine Kurum tarafından Kanun uyarınca yapılan ve ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamıdır.

Kurum'un rücu hakkının niteliği uzun süredir öğretide tartışmalıdır ve temelde basit rücu hakkı⁶³³ ve halefiyet⁶³⁴ olmak iki görüş üzerinde toplanmaktadır. Yüksek Mahkeme ise Kanun m. 21/1 ile düzenlenen işverene başvuru imkanını halefiyet olarak değerlendirmektedir⁶³⁵. Öğretide baskın görüşün halefiyet olduğu da ifade edilebilir⁶³⁶. Esas olarak birbirinden farklı olan bu iki kurumun en temel ve ortak özelliği, bir

⁶³¹ Civan, Rücu, s. 534; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 386; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 421; Çenberci, s. 187; Gülsüm Tatar, "Sosyal Güvenlik Hukukunda Müteselsil Sorumluluk", **Çalışma ve Toplum**, Sayı.55, (2017/4), s. 2152. Rücu işverenin sigortalıyı koruma yükümünün sonucudur, Sözer, s. 157. İşverenin ödemiş olduğu primlere rağmen Kurum karşısında sorumlu tutulması sosyal sigortaların özel sigortalardan en büyük farkıdır, Ahmet Kılıçoğlu, "Özel ve Sosyal Sigortalarda Halefiyet ve Rücu", **AÜHFD**, Cilt.31, Sayı.1-2 (1974), s. 426; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 379. Öğretide bu sorumluluğun sosyal sigortalar hukukuna özgü bir sorumluluk türü olduğunu ifade edilmiştir, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 385; Orhan Ersun Civan, "İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları", **AÜHFD**, Cilt.64, Sayı.3 (2015), s. 533; Resul Aslanköylü, "Kurumun 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun 10. ve 26. Maddesinden Doğan Rücu Hakkının Hukuksal Temeli", **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt.6, Sayı.4 (2002), s. 204. Kurum'un rücu hakkı ve bu konudaki tartışmalar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Güneş, 109 vd; Civan, Rücu, s. 536 vd.; Gaye Baycık, "Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirel Bakış", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt.7, Sayı.1 (Mayıs 2017), s. 35 vd.; Aslanköylü, Rücu, s. 216 vd.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 385 vd.; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 422 vd.

⁶³² Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 425; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 389; Kılıçoğlu, Rücu, s. 428; Güneş, s. 46; Civan, Rücu, s. 555; Tatar, s. 2155; Sözer, s. 157; Arıcı, s. 332; Üçışık, s. 202; Uşan, s. 193.

⁶³³ Kurumun rücu hakkının bağımsız bir rücu hakkı olduğu hakkında bkz. Aslanköylü, Rücu, s. 227; Güneş, s. 133,134; Tatar, s. 2153; Kılıçoğlu, Rücu, s. 428, Yazar daha sonra Kurum'un rücu hakkının halefiyete dayandığını ifade etmiştir, Ahmet Kılıçoğlu, **Türk Borçlar Hukukunda Kanuni Halefiyet**, Ankara: Sevinç Matbaası, 1979, s. 88.

⁶³⁴ Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 422; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 387, 388; Baycık, Rücu, s. 41, 42; Çenberci, 198; Civan, Rücu, s. 543.

⁶³⁵ Yarg. 10. HD, 02.06.2016, E. 2015/5962, K. 2016/9135; Yarg. 10. HD., 28.05.2013, E. 2012/19635, K. 2013/11653, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası, (02 Mayıs 2018). Yüksek Mahkeme önceki dönemlerde verdiği kararlarında da Kurum'un bu hakkının hukuki niteliğinin halefiyet olduğunu ifade etmiştir, YİBGK, 31.03.1954, E. 1953/18, K. 954/11; YİBGK, 31.03.1954, E. 1953/17, K. 1954/10; YİBGK, 29.06.1960, E. 960/13, K. 1960/15; YİBGK, 01.07.1994, E. 1992/3, K. 1994/3, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası, (02 Mayıs 2018). Yüksek Mahkeme'nin verdiği içtihadı birleştirme kararları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Güneş, s. 118 vd.

⁶³⁶ Baycık, Rücu, s. 40; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 422.

başkasının borcunu ödeyen kişinin malvarlığında meydana gelen azalmayı gidermeye yönelik olmasıdır⁶³⁷. Yine her iki kurum da ancak kanun ile düzenlenmeleri halinde söz konusu olabilmektedir⁶³⁸.

Ek madde 9/3, c. 3'te Ek madde 9/2 kapsamında sigortalıların iş kazasına uğraması ya da meslek hastalığına tutulması durumunda kendisine gerekli yardımların yapılacağı fakat bu yardımlar nedeni ile çalıştıran hakkında Kanun m. 21/1 hükmünün uygulanmayacağı ifade edilmiştir. Bu durumda çalıştıranın iş sağlığı güvenliği önlemlerini almaması ya da kastı sonucu iş kazası ya da meslek hastalığının meydana gelmesi durumunda dahi Kurum yapmış olduğu ödemeler nedeniyle çalıştırana başvuramayacaktır⁶³⁹. Kurum'un bu imkanının ister basit rücu hakkı ister halefiyet olduğu kabul edilsin, yukarıda da ifade edildiği üzere, her iki hakkın da kanundan doğması gerekliliği nedeni ile Ek madde 9/3 hükmü karşısında Kurum'un m. 21/1 kapsamında çalıştırana başvurması mümkün değildir. Bu anlamda m. 21/1'de yer alan işveren kavramı m. 12'de yer alan işveren tanımı ile Ek madde 9/3 c. 1 hükmü birlikte değerlendirilerek belirlenecektir.

Öğretide ilgili hüküm çeşitli şekillerde değerlendirilmiştir. Söz konusu düzenlemenin kanun koyucunun Ek madde 9/2 kapsamında olan sigortalıları çalıştıranların Kanun kapsamında işveren olarak kabul etmemesi yaklaşımı ile uyumlu olduğu ve işveren sayılmayan bu kimseler hakkında Kanun m. 21/1'de yer alan ağır yaptırımın uygulanmamasının yerinde olduğu ifade edilmiştir⁶⁴⁰. Aynı şekilde ev hizmetlerindeki çalışma ilişkileri ve bu çalışmanın özellikleri dikkate alındığında ilgili

⁶³⁷ Kılıçoğlu, Halefiyet, s. 13; Güneş, s. 110; Aslanköylü, Rücu, s. 13. TBK m. 127'de düzenlenen halefiyet, başkasına ait borcu ödeyen kimsenin kanun hükmü gereğince kendiliğinden alacaklının yerine geçerek onun sahip olduğu hakları elde etmesidir, Kılıçoğlu, Halefiyet, s. 7; O. Gökhan Antalya, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt III**, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2017, s. 19; Civan, Rücu, s. 536; Güneş, s. 111; Kılıçoğlu, Rücu, s. 397; Aslanköylü, Rücu, s. 11. Rücuda da başkasına ait borcu ödeyen bir kimse vardır fakat bu kişi alacaklının yerine geçmemekte malvarlığından meydana gelen azalmayı gidermek için alacaklının alacak hakkından bağımsız bir hak elde etmektedir, Civan, Rücu, s. 536; Kılıçoğlu, Halefiyet, s. 13; Güneş, s. 114; Aslanköylü, Rücu, s. 13,14. Rücu hakkı ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Emine Koçano Rodoslu, **Rücu Hakkı**, Ankara: Turhan Kitabevi, 2016, s. 5 vd.

⁶³⁸ Civan, Rücu, s. 536; Baycık, Rücu, s. 38. Halefiyet için kanunda hüküm bulunmalıdır, Antalya, s. 18.

⁶³⁹ Şakar, s. 115; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 136; Özdamar/Çakar, prg. 13; Manav, s. 533; Savaş Kutsal, s. 666; Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 103; Çavuş, s. 568.

⁶⁴⁰ Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 103, 104. Yazar söz konusu hükmün işverene TBK özel hükümleri çerçevesinde yapılacak rücuları engellemeyeceğini ifade etmektedir, Ev Hizmeti, s. 104.

hükmün isabetli olduğu belirtilmiştir⁶⁴¹. Bir başka görüş ise, ev hizmetlerinde çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı riski altında olmasına rağmen çalıştırmanın lehine olan bu düzenleme eleştirilebilirse de çalıştırmanın sorumluluğunun genişletilmesinin kayıt dışı sigortalı çalıştırmaya ya da hiç sigortalı çalıştırmamaya neden olabileceğinden hareketle bu düzenlemenin getirilmiş olabileceğini ifade etmiştir⁶⁴². Bu görüşlere karşılık Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olanlara iş kazası ve meslek hastalığı nedeni ile yapılan ödemeler için çalıştırana başvurulamamasının haklı bir nedeni olmadığı ve bu nedenle de düzenlemenin isabetli olmadığı ileri sürülmüştür⁶⁴³.

Ek madde 9/2’de yer alan düzenlemenin Kurum’a verilen rücu hakkının nedeninden hareketle değerlendirilmesi gerekmektedir. Daha önce de ifade edildiği gibi Kurum’a rücu imkanının verilmesinin en önemli nedeni işverenlerin iş sağlığı güvenliği önlemlerini almalarını sağlamak ve bu şekilde de sigortalıların can ve sağlıklarını korumaktır. Rücu hakkının bu yönü düşünüldüğü durumda söz konusu hükmün isabet taşıdığı ifade edilemez. Öğretide ifade edilen m. 21/1 hükmünün kayıt dışı çalıştırma veya hiç sigortalı çalıştırmamaya neden olabileceği kabul edilebilirse de çalıştırıcılar karşısında sigortalıların korunabilmesi için Kurum’un rücuuna ilişkin bir yol bulunmalıdır. Bu anlamda çalıştırıcının Kurum karşısındaki sorumluluğunun belirlenmesine ilişkin olarak m. 21/4’ün uygulama alanı bulup bulamayacağının değerlendirilmesi gerekmektedir. Nitekim Ek madde 9/3’te yalnızca Kanun m. 21/1 hükmünün uygulanmayacağı ifade edilmiştir.

Kurum’un yapmış olduğu ödemeler nedeni ile kendisine rücu edilebilecek bir diğer kişi de kazanın meydana gelmesinde kusuru bulunan üçüncü kişidir⁶⁴⁴. Kanun m. 21/4 hükmü uyarınca iş kazasının ya da meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan üçüncü kişiye ve varsa çalıştırıcısına sigortalı ve hak sahiplerine ödenen

⁶⁴¹ Savaş Kutsal, s. 666.

⁶⁴² Manav, s. 533, 534. Yazar bu hükmün isabetli olup olmadığının tartışılması gerektiğini ifade etmiştir, s. 537.

⁶⁴³ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 136. Kurum’un çalıştırana rücu etmesini engellemenin haklı bir nedeni bulunmamaktadır, Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1156. İş kazası riskinin yüksek olduğu böylesi bir alanda bu düzenlemenin ev hizmetlerinde çalışan bu kimseleri daha fazla korumasız bırakmaktadır, Bulut, s. 153.

⁶⁴⁴ Kurum’un üçüncü kişiye rücu imkanının niteliği de öğretide tartışmalıdır. Kurum’un bu imkanının basit rücu hakkı olduğunu ileri sürenlere karşılık, bu imkânın halefiyet esasına dayandığını savunanlar da bulunmaktadır. Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Civan, s. 544; Baycık, Rücu, s. 40, 41.

veya ileride ödenmesi gereken tutar ile sigortalı veya hak sahiplerine bağlanan gelirlerin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı oranında rücu edilir. Görüleceği üzere üçüncü kişinin Kurum karşısındaki sorumluluğu işverende de olduğu gibi kusur sorumluluğudur⁶⁴⁵ ve üçüncü kişi kusuru oranında sorumlu olacaktır⁶⁴⁶.

Öncelikle belirlenmesi gereken husus Kanun m. 21/4 kapsamında kimlerin üçüncü kişi olarak kabul edileceğidir. Kazaya uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan sigortalı ve işvereni dışındaki herkes bu anlamda üçüncü kişi olarak değerlendirilebilecektir⁶⁴⁷. Kanunlar uygulama alanlarını belirlerken bazı kavramları diğer kanunlardan farklı olarak değerlendirebilmektedir. Konumuz bakımından da işveren kavramı bu anlamda bir kavram olup TBK bakımından işveren olarak kabul edilen çalıştıran 5510 sayılı Kanun uygulaması bakımından işveren olarak kabul edilmemektedir. 5510 sayılı Kanun bakımından işveren olarak kabul edilmeyen çalıştıranın sorumluluğuna çalıştıranın Kanun m. 21/4 kapsamında üçüncü kişi olarak kabul edilerek gidilebileceği akla gelen ilk çözümdür⁶⁴⁸. TBK bakımından Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalı ile çalıştıran arasında işçi işveren ilişkisi bulunsa da Kanun bakımından çalıştıranın sigortalı ve işveren dışında bir kimse olduğu şüphesizdir.

Çalıştıranın Kanun m. 21/4'den hareketle meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle Kurum'a karşı sorumluluğunun kabul edilmesiyle Kanun m. 21/1'in uygulanmamasının yarattığı sigortalıların can ve sağlığının korunmasına ilişkin boşluk bu şekilde giderilecek ve caydırıcılık sağlanabilecektir. Bu durumda çalıştıranın sorumluluğu sigortalı ve hak sahiplerine yapılan ve ileride yapılması gereken ödemeler

⁶⁴⁵ Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 431; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 408; Civan, Rücu, s. 575; Arıcı, s. 303; Baycık, Rücu, s. 41; Üçışık, s. 202.

⁶⁴⁶ Civan, Rücu, s. 576; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 431; Yarg. 10. HD., 13.11.2017, E. 2015/19507, K. 2017/7826, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası, (3 Mayıs 2018).

⁶⁴⁷ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 408; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 431; Civan, Rücu, s. 577; Tatar, s. 2156; Sözer, s. 196; Çenberci, s. 190.

⁶⁴⁸ Orhan Ersun Civan, "İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk", **AÜHFD**, Cilt.64, Sayı.4, (2015), s. 1045. Öğretide Arıcı, Ek madde 9/2 kapsamında bir sigortalının iş kazası veya meslek hastalığına uğraması durumunda çalıştırana ve üçüncü kişiye rücu edilemeyeceğini ileri sürmektedir, s. 229. Aynı yönde bkz. Manav, s. 533; Çavuş, s. 568.

ile sigortalı ve hak sahiplerine bağlanan gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısının kusuruna tekabül eden kısmı olacaktır⁶⁴⁹.

Çalıştırmanın Kurum karşısında sorumlu olabilmesi için Kanun m. 21/4 kapsamında üçüncü kişi olarak kabul edilmesi çalıştırın bakımından caydırıcı olabilecek fakat söz konusu bu yorum zorlama bir yorum olacaktır. Kurum'un çalıştırana rücu edebilmesi ve bu anlamda sigortalıların can ve sağlıklarının korunması için Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı çalıştıranlar bakımından işverenlerden farklı olarak tıpkı üçüncü kişilerde olduğu gibi özel bir rücu düzenlemesinin yapılması bir öneri olarak ileri sürülebilecektir. Yapılacak düzenleme ile çalıştıranların yalnızca iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ağır kusur ve kastının olması durumunda Kurum karşısında sorumlu olacağı ve Kurum'un çalıştırana rücu edebileceği düzenlenmelidir.

Kanun m. 21/4 kapsamında sorumlu olabilecek ve bu kapsamda değinilmesi gereken bir husus da Ek madde 9 kapsamında sigortalı olanların kullanmış oldukları ürünlerin üreticisinin hatası sonucu iş kazasına uğramaları halidir. Örneğin ev hizmetlerinde çalışan sigortalının yemek yaparken üretici firmanın hatası nedeni ile ayıplı olan düdüklü tencerenin patlaması sonucu iş kazasına uğraması bu duruma örnektir. Esas olarak üretici ve üretici olarak kabul edilen kimselerin üretilen ya da piyasaya sürülen malın ayıplı olmasının verdiği zararlardan sorumlulukları bulunmaktadır⁶⁵⁰. Yukarıda verilen örnekte olduğu gibi sigortalının üretici ya da üretici olarak kabul edilen kimselerin kusuru nedeni ile kazaya uğraması halinde Kurum üretici firmaya üçüncü kişi sıfatı ile başvurabilecektir⁶⁵¹.

Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran kimseler Kanun kapsamında işveren olarak kabul edildikleri ve Ek madde 9'da aksine bir hüküm bulunmadığı için bu kimseler bakımından m. 21/1 hükmü uygulama alanı bulabilecektir. Bu anlamda ev hizmetlerinde ay içinde aynı işveren yanında on gün ve daha fazla çalışan kimselerin iş

⁶⁴⁹ Öğretide rücu edilemeyen kısmın TBK m. 55/1'de ifade edilen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri içinde yer alacağı ifade edilmiştir, Civan, Müteselsil Sorumluluk, s. 1046.

⁶⁵⁰ Tuba Karaman, "Üreticinin Sorumluluğu", **Sorumluluk ve Tazminat Hukuku Sempozyumu**, Ankara: Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi, (28-29 Mayıs 2009), s. 296.

⁶⁵¹ Sigortalıların üreticinin kusuru nedeni ile iş kazasına uğraması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Civan, Rücu, s. 562-565.

kazası veya meslek hastalığına uğramasında işverenlerinin kusuru bulunması halinde Ek madde 9 kapsamında işveren olarak kabul edilen kimselere Kurum rücu edebilecektir⁶⁵².

Kurum'un işverene iş kazası ve meslek hastalığı nedeni ile rücu edebildiği bir diğer durum ise, m. 23'de düzenlenmiş bulunmaktadır. Buna göre, işveren sigortalıyı süresinde bildirmez ve daha sonra bildirge verilmeden ya da Kurum tarafından tespit edilmeden sigortalı iş kazası veya meslek hastalığına uğrarsa, Kurum yapmış olduğu gelir ve ödenekler için işverene başvurabilecektir⁶⁵³. Daha net bir şekilde ifade etmek gerekirse, sigortalının ilgili işyerinde çalıştığı konusunda Kurum'un haberi olmadan önce sigortalının iş kazası veya meslek hastalığına uğraması halinde Kurum'un işverene rücu hakkı doğmaktadır⁶⁵⁴. Esas olarak işverenin Kurum karşısında bu nedenle sorumlu olabilmesi için m. 23/2 uyarınca kusurlu olması da aranmayacaktır⁶⁵⁵. Ek madde 9/2 kapsamında çalışanı süresinde bildirmeyen çalıştırana bu madde nedeni ile sorumluluğuna gidilip gidilemeyeceğinin belirlenmesi gerekmektedir. Yukarıda da ifade edildiği üzere, m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı olan bir kimse Kurum'a bildirilmemiş olsa dahi Kurum tarafından kendisine gerekli yardımlar yapılmaktadır. Fakat Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan bir kimsenin iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlara hak kazanabilmesi için Ek madde 9/2 uyarınca iş kazasının meydana gelmesinden en az on gün önce tescil şartı aranmaktadır. Bu anlamda Kurum'a bildiri yapılmamış Ek madde 9/2 kapsamında olan sigortalıya Ek madde 9/2'de yer alan sigortalılık süresine ilişkin şartın yerine getirilmemesi nedeni ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yardım yapılamayacaktır. Bu nedenle de Kanun m. 23 hükmünün Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı çalıştıranlar bakımından uygulanabileceği söylenemez. Bununla birlikte, Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olanları çalıştıranlar için böyle bir şartın aranmamış olması ve bu kimselerin Kanun

⁶⁵² Kurum'un rücu hakkının kapsamı, işverenin kusurunun tespiti ve işverenin sorumlu tutulmasının koşulları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 425 vd.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 389 vd.; Civan, Mütelsel Sorumluluk, s. 1018 vd.; Civan, Rücu, s. 546 vd.; Baycık, Rücu, s. 43 vd.; Güneş, s. 142 vd.; Tatar, s. 2154-2159.

⁶⁵³ Arıcı, s. 301; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 404; Sözer, 132, 133. Kanun m. 23'de yer alan sorumluluğun basit rücu hakkına dayandığı ifade edilmektedir, Civan, Rücu, s. 546; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 433; Aslanköylü, Rücu, s. 245.

⁶⁵⁴ Öğretide işverenin süresinde bildirmedeği sigortalının iş kazası veya meslek hastalığına uğraması nedeniyle Kurum karşısında sorumlu tutulmasının medeni ceza olarak ifade edilebileceği belirtilmiştir, Aslanköylü, s. 244; Çenberci, SSK, s. 107; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 434.

⁶⁵⁵ Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 433; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 404; Arıcı, s. 301; Sözer, s. 132.

kapsamında işveren olarak kabul edilmesi nedeni ile m. 23'te yer alan sorumluluğun bu kimseler için uygulanabileceği söylenebilir.

Yukarıda da ifade edildiği üzere, Ek madde 9 kapsamında çalışan sigortalıların çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar Kurum'a bildirilmesi gerekmektedir. 506 sayılı Kanun ilk dönemlerinde de sigortalıların Kurum'a bildirilmeleri bakımından bir aylık süre bulunmaktaydı. Fakat bu durum özellikle iş kazasının bildirimden önce meydana geldiği durumlarda birtakım problemlere ve kötüye kullanmalara neden olmaktaydı⁶⁵⁶. Esasen benzer problemin Ek madde 9 kapsamında sigortalılar için de geçerli olduğu ifade edilebilir. Nitekim Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalılar Kurum'a bildirim yapılmassa da iş kazası ve meslek hastalığından sağlanan yardımlara hak kazanabilecekken, aynı durum Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalılar için geçerli değildir. Zira bu kimseler için ön koşul kazadan en az 10 gün önce tescil edilmedir. Bunun yanında Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalının Kurum'a bildirilmeden önce iş kazasına ya da meslek hastalığına uğraması halinde, çalışmanın geçtiği ay sonu gelmemiş ise m. 23 hükmüne dayanarak işverene rücu edilemeyecektir⁶⁵⁷. Nitekim SSİY m. 45/6'da kanuni bildirim süresi içinde meydana gelen iş kazaları nedeni ile işverenin Kanun m. 23 kapsamında sorumlu olmayacağı ifade edilmiştir.

B. HASTALIK SİGORTASI

1. Genel Olarak

Hastalık hali sigortalının gelirlerinde düşüşe ve giderlerinde artışa neden olabilmektedir⁶⁵⁸. Nitekim hasta olan sigortalı işine gidemediği için gelir kaybına uğrarken aynı zamanda hastalık nedeni birtakım sağlık harcamaları yapmak durumunda

⁶⁵⁶ Arıcı, s. 301. Söz konusu düzenleme kayıt dışı sigortalı çalıştırmaya neden olmaktaydı, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 147; Demircioğlu/Güzel, s. 47.

⁶⁵⁷ 506 sayılı Kanun dönemi uygulaması için, SSK m. 10/3 kapsamında işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için öncelikle işverenin sigortalıyı süresinde Kurum'a bildirmemiş olması gerekmektedir. Bunun yanında ise sigorta olayı bu bir aylık sürenin dolmasından sonra meydana gelmelidir, Tunçomağ, s. 221; Uşan, s. 126. "...Bir aylık sürenin dolmasından önce meydana gelen iş kazası nedeni ile Kurum işverenin Kanun m. 10/3 kapsamında sorumluluğuna gidemez...", Yarg. 10. HD., 19.12.1977, E. 1977/2439, K. 1977/7666, Tunçomağ, s. 222.

⁶⁵⁸ Arıcı, s. 334; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 437; Mutlay, s. 300. Hastalık halinde sigortalı gelirden yoksun olmaktadır, Sözer, s. 234.

kalmaktadır⁶⁵⁹. Bu nedenle de hastalık hali, sosyal güvenlik hukukumuzda bir sosyal risk olarak kabul edilmiştir⁶⁶⁰. Sigortalının hastalanması durumunda sigortalılara parasal yardımlar ile sağlık yardımları yapılmaktadır⁶⁶¹. 5510 sayılı Kanunun benimsediği sistem gereğince hastalık sigortasından yalnızca parasal yardım yapılacak, sağlık yardımları ise genel sağlık sigortası kapsamında yapılacaktır⁶⁶². Kanun m. 16/2 uyarınca hastalık sigortasından sigortalıya sağlanan yegâne yardım parasal bir yardım olan geçici iş göremezlik ödeneğidir⁶⁶³.

Hangi durumlarda sigortalıya hastalık sigortası kapsamında yardımların yapılacağı belirlenmesi için öncelikle hastalık kavramının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Kanun m. 15/1 bu sorunun cevabına ışık tutacak niteliktedir. Buna göre hastalık sigortası bakımından hastalık, iş kazası ve meslek hastalığı haricinde sigortalının iş görmezliğine neden olan rahatsızlıklar olarak ifade edilebilir⁶⁶⁴. Buradan hareketle denilebilir ki iş kazası ve meslek hastalığı haricindeki sigortalının iş göremezliğine neden olabilecek nitelikteki tüm rahatsızlıklar herhangi bir ayırım gözetilmeksizin bu kapsamdadır⁶⁶⁵ ve diğer koşulların da varlığı halinde sigortalıya hastalık sigortasından gerekli yardımlar yapılacaktır.

2. Sigortalıya Yapılacak Yardım: Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Sigortalının hastalık sigortasından sağlanan yardım olan geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmesi için öncelikle hastalık sigortası kapsamında bir sigortalı

⁶⁵⁹ Şakar, s. 223; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 410; Mutlay, s. 300; Arıcı, s. 339; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 293.

⁶⁶⁰ Mutlay, s. 300; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 410.

⁶⁶¹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 411; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 437; Mutlay, s. 301; Canbolat, s. 28; Uşan, s. 188; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 293.

⁶⁶² Uşan, s. 188; Arıcı, s. 335; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 411; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 437; Mutlay, s. 301; Şakar, s. 224; Canbolat, s. 28; Sözer, s. 233.

⁶⁶³ Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 437; Mutlay, s. 301; Sözer, s. 233; Uşan, s. 188; Alper, s. 279.

⁶⁶⁴ Şakar, s. 223; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 437; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 411; Korkusuz/Uğur, s. 292; Arıcı, s. 334; Sözer, s. 235. Mutlay, gebeliğin başlaması ile sona ermesi sonrasındaki sekiz haftalık sürede meydana gelen gebelik ve analık hali ile ilgili rahatsızlıkların analık sigortası kapsamında olması nedeniyle bu rahatsızlıkların da hastalık sigortası kapsamında olmadığını ifade etmiştir, Mutlay, s. 302. Şakar ise çocuk düşürme olayının analık sigortasının değil hastalık sigortasının kapsamında olduğunu ifade etmektedir, Şakar, s. 224. Aynı yönde bkz. Korkusuz/Uğur, 2016, s. 294. Analığa bağlı durumların hepsi analık sigortası kapsamında olması nedeniyle çocuk düşürme hali de analık sigortası kapsamındadır, Uşan, s. 188.

⁶⁶⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 411; Mutlay, s. 302; Sözer, s. 236.

olması gerekmektedir⁶⁶⁶. Ek madde 9/2 c. 4 ve Tebliğ 4.6 prg.1’de Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimseler hakkında hastalık sigortası hükümlerinin uygulanmayacağı ifade edilmiştir. Bu anlamda ev hizmetlerinde çalışanlardan Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı sayılan kimseler iş kazası ve meslek hastalığı dışında herhangi bir nedenle örneğin bir trafik kazasında yararlanmaları ve iş göremezliğe uğramaları hallerinde kendilerine hastalık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği verilmeyecektir.

Ek madde 9/2 kapsamında olan sigortalılar için iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmalarının karşılığı olarak prime esas kazancın alt sınırı üzerinden %2 oranında ödenen prim, esasında kısa vadeli sigorta kolları priminin tamamıdır⁶⁶⁷. Bu madde kapsamında çalışan sigortalılar için de Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamında olan sigortalılar için kısa vadeli sigorta kolları primi olarak ödenen prim ödenmekte fakat bu sigortalılar hastalık ve analık sigortalarından yararlanmamaktadırlar. Esasen bu durum eleştirilebilir niteliktedir⁶⁶⁸. Zira sosyal sigorta primlerinin oranları belirlenirken nimet külfet dengesi dikkate alınmaktadır⁶⁶⁹. Bu anlamda sosyal sigortaya ilişkin olarak yapılacak yardımlar ile ödenecek prim oranları arasında bir denge sağlanmaya çalışılmaktadır. Ek madde 9/2 kapsamında çalışan sigortalılar için ödenen yüksek prim oranına rağmen yararlanılan sosyal sigorta kolunun yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası olması nedeniyle bu hükmün nimet külfet dengesine uymamaktadır⁶⁷⁰. Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalılar, esasen kısa vadeli sigorta

⁶⁶⁶ Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 438; Güzel/Okur/Canıklioğlu, s. 412; Mutlay, s. 304; Uşan, s. 188; Sözer, s. 235.

⁶⁶⁷ Kanun m. 81/1 (c) bendi ile kısa vadeli sigorta kollarına ait primin prime esas kazancın %2’si oranında olacağı ifade edilmiştir.

⁶⁶⁸ Eleştiriler için bkz. Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 100,101; Savaş Kutsal, s. 665; Güzel/Okur/Canıklioğlu, s. 135, dn. 230. Kanun’un iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigorta kolları için tek bir oranda prim alıp, aynı oranda prim ödeyen sigortalıların yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanma imkanı verilmesi sosyal sigorta tekniğine aykırıdır, Alper, s. 115, dn. 90. Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olan kimselerin hastalık sigortasından yararlanamamaları düzenlemenin olumsuz taraflarından birisidir, Demir, Müslim, s. 591.

⁶⁶⁹ Tuncay/Ekmekçi, s. 170. Nimet-külfet dengesinin sosyal güvenliğin temel ilkelerinden biri olduğu ve bu anlamda daha fazla prim ödeyen sigortalıların diğer sigortalılara oranla daha fazla yardımdan yararlanması gerektiği hakkında bkz. Yarg. 10. HD., 30.06.2011, E. 2009/11623, K. 2011/9839, www.legalbank.net, (13 Nisan 2018); Yarg. HGK, 01.11.2017, E. 2015/21-423, K. 2017/1256, www.kazanci.com, (13 Nisan 2018); Yarg. 21. HD., 01.06.2015, E. 2014/16347, K. 2015/12442, www.kazanci.com, (13 Nisan 2018).

⁶⁷⁰ Savaş Kutsal, s. 665. Benzer bir durum olan 3308 sayılı Kanun kapsamında olan, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile hastalık sigortası kapsamında olan sigortalılar ile yalnızca iş kazası ve meslek

kolları priminin karşılığı olan analık ve hastalık sigortalarından da yararlandırılmalıdır. Zira Ek madde 9/1 kapsamında olan sigortalılar ile aynı işi yapmalarına ve aynı oranda prim ödemelerine rağmen Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalıların hastalık ve analık sigortalarından yararlanamamaları eşitlik ilkesine aykırıdır⁶⁷¹. Kanun koyucu bu kimselerin yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmalarını istiyorsa bu durumda ödenen bu primin oranı azaltılmalıdır.

Kendilerine m. 4/1 (a) bendine ilişkin hükümler uygulanan Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalılar hastalık sigortasının kapsamında olduklarından hastalık hali nedeni ile iş göremez olmaları durumunda ve diğer şartları da sağlamaları halinde geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanacaklardır. Kanun m. 18/1 (b) bendi uyarınca öncelikle sigortalının iş göremez olduğu Kurum tarafından yetkilendirilen hekim ya da sağlık kurulu raporu ile sabit olmalıdır⁶⁷². İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan geçici iş göremezlik ödeneğinden farklı olarak hastalık sigortasında geçici iş göremez olunan her gün için ödenek verilmez. Kanun m. 18/1 (b) uyarınca iş göremezlik hali 2 günden fazla olmalıdır⁶⁷³. Sayılan tüm bu koşullara ek olarak sigortalının tamamlamış olması gereken bir prim ödeme gün sayısı bulunmaktadır⁶⁷⁴. Buna göre yukarıdaki şekilde iş göremez olan ve geçici iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olan sigortalı hastalık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanacaktır⁶⁷⁵.

hastalığı sigortası kapsamında olan sigortalılar için yararlandıkları sigorta koluna bakılmaksızın aynı prim oranının belirlenmiş olması nimet külfet dengesine uygun değildir, Yusuf Alper, “5510 Sayılı Kanun’da 4/1-a Kapsamındaki Sigortalılar Bakımından Prime Esas Kazançlar”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı.12 (Aralık 2008), s. 165.

⁶⁷¹ Arslan Ertürk, esas olarak kısa vadeli sigorta kollarına ait primin tamamını teşkil eden %2 oranında prim ödemelerine rağmen hastalık ve analık sigortalarından yararlanamamalarının adil olmadığını ifade etmiştir, Ev Hizmeti, s. 101. Benzer eleştiri Ek madde 5 kapsamında sigortalılar için de yapılmıştır, bkz. Mutlay, s. 306, 307.

⁶⁷² Mutlay, s. 307; Tuncay/Ekmekçi, s. 438; Arıcı, s. 340; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 412; Sözer, s. 236; Şakar, s. 227; Canbolat, s. 28; Alper, s. 280.

⁶⁷³ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 412; Tuncay/Ekmekçi, s. 438; Sözer, s. 237; Mutlay, s. 307; Şakar, s. 227; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 194.

⁶⁷⁴ Mutlay, s. 309; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 412; Tuncay/Ekmekçi, s. 439; Şakar, s. 226; Uşan, s. 189; Sözer, s. 237.

⁶⁷⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 412; Sözer, s. 238; Arıcı, s. 341; Mutlay, s. 309; Tuncay/Ekmekçi, s. 439-440; Şakar, s.226; Canbolat, s. 28; Alper, s. 281; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 294.

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iki günden fazla iş göremez olan Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalı, Kanun m. 18/1 (b) bendinde yer alan prim şartını da sağlaması ile geçici işgöremezlik ödeneğine hak kazanacaktır. Örneğin; iş göremezliğin ortaya çıktığı tarihten önceki bir yıl içinde 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilen Ek madde 9/1 kapsamında sigortalının yaşadığı mide kanaması nedeni ile 2 hafta iş göremez olduğunun Kurum tarafından yetkilendirilen hekimce verilen istirahat raporu ile sabit olması halinde sigortalı, hastalık sigortası kapsamında 12 gün geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanacaktır⁶⁷⁶. Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olarak çalışan kimselerin genellikle kısmi süreli olarak çalışmaları nedeniyle hastalık sigortasından sağlanan geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanmak için gerekli olan prim sayısını tamamlayamama durumları da söz konusudur⁶⁷⁷. Her ay 10 gün Ek madde 9/1 kapsamında çalışan sigortalının hastalık sigortasından sağlanan geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmesi için yıl içinde en az 9 ay çalışması gerekmektedir.

C. ANALIK SİGORTASI

1. Genel Olarak

Sosyal güvenlik sistemimizde sosyal risk olarak kabul edilen durumlardan biri de analık halidir⁶⁷⁸. Nitekim kadın sigortalının hamilelik sebebi ile doğum öncesinde, sırasında ve sonrasında yapmak durumunda kaldığı birtakım harcamalar giderlerini arttırmakta ve yine bu dönemde bir süre çalışamamaları gelir kaybına neden

⁶⁷⁶ Hastalık sigortası ve bu sigorta kolundan sağlanan geçici iş göremezlik ödeneği, miktarı, ödenmesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 437 vd.; Arıcı, s. 340-342; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 410 vd.; Mutlay, s. 300 vd.; Sözer, s. 239 vd.

⁶⁷⁷ Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe, s. 49. Karadeniz, dört haftada 20 saat çalışan bir sigortalının Kanun'da düzenlenen sosyal sigorta yardımlarına hak kazanmak için gerekli olan prim ödeme gün sayılarına ulaşması için gerekli olan süreyi tam süreli çalışanlar ile kıyaslayarak açıklamıştır. Buna göre kısmi süreli çalışan sigortalının hastalık sigortasından sağlanan geçici iş göremezlik edimine hak kazanabilmesi için 5,2 ay daha fazla çalışması gerekmektedir, Karadeniz, Atipik Çalışan Kadınlar, s. 97, 98. Kısmi süreli çalışan kimselerin her yıl 90 günlük prim ödemelerinin bulunmasının zor olacağından hareketle öğretide bu kimseler için ödenen kısa vadeli sigorta primine karşılık geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanamama ihtimalleri olduğu ifade edilmiştir, Sözer, s. 238. İsteğe bağlı sigortalılığın uzun vadeli sigorta kolları ile alakalı olduğu düşünüldüğü durumda bu sigortalıların hastalık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanamamaları söz konusudur, Sözer, s. 238, dn. 2. Sosyal sigorta yardımlarına hak kazanmayı engelleyen bu durum için öğretide gün içinde bir saat çalışılsa dahi tam gün üzerinden prim yatırılmasını sağlayan düzenlemelerin yapılması gerektiği ifade edilmiştir, Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe, s. 50.

⁶⁷⁸ Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 448; Mutlay, s. 315; Şakar, s. 230.

olmaktadır⁶⁷⁹. Sigortalının gelirlerindeki düşüşün ve giderlerindeki artışın sigortalı üzerindeki etkisini azaltmak için aktif veya pasif sigortalıya ve aktif veya pasif sigortalının sigortasız olan eşine birtakım yardımlar yapılmaktadır⁶⁸⁰. Analık sigortası kapsamında yapılacak yardımlar m. 16/2 ve 16/3'te ifade edildiği üzere geçici iş göremezlik ödeneği ile emzirme ödeneğidir. Önemle ifade etmek gerekir ki, hamilelik nedeni ile sigortalıya yapılacak olan sağlık yardımları ise genel sağlık sigortası kapsamında yapılacaktır⁶⁸¹.

Analık sigortası kapsamında sağlanan yardımlara hak kazanabilmek için her şeyden önce sigortalının analık sigortası kapsamında bir sigortalı olması gerekmektedir⁶⁸². Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimseler için Ek madde 9/2 c. 4 ile bu kimseler hakkında hastalık sigortası hükümlerinin uygulanmayacağı ifade edilmiştir. Öğretide Kanun'un bu ifadesinin kısa vadeli sigorta kollarından yalnızca hastalık sigortasının uygulanmayacağı izlenimini oluşturduğu, oysa ki kanun koyucunun bu sigortalılar için yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı priminin ödenmesini öngörmesinin sebebinin yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigorta koluna tabi olmalarını amaçlaması olduğu ifade edilmiştir⁶⁸³. Nitekim Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalılar hakkında analık sigortasının uygulanmayacağı Tebliğ 4.6 prg. 1'de ifade edilmiştir. Bu nedenle Ek madde 9/2 kapsamında olan sigortalıların hamile kalmaları nedeniyle karşı karşıya kaldıkları gelir düşüşleri ile gider artışları sosyal sigorta ile güvence altında değildir. Esas olarak Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olanlarla aynı işi yapan ve tek farkları ay içindeki çalışma gün sayısı olan üstelik de Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olanlar için ödenen kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin primin tamamını ödemelerine rağmen analık sigortasından yararlanamamaları eleştiriye açıktır⁶⁸⁴. Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalıların analık sigortasından

⁶⁷⁹ Arıcı, s. 345; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 424; Mutlay, s. 315; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 448, 449; Şakar, s. 230; Uşan, s. 189; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 295.

⁶⁸⁰ Mutlay, s. 319; Sözer, s. 243; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 448; Arıcı, s. 345.

⁶⁸¹ Uşan, s. 189; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 451, 452; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 425; Şakar, s. 230.

⁶⁸² Sözer, s. 248; Uşan, s. 190.

⁶⁸³ Kanun'un bu bakımdan eleştirisi ve kanun yapma tekniğine uygun olmadığı hakkında bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 135; Arslan Ertürk, Ev Hizmetleri, s. 100; Savaş Kutsal, s. 663; Arslan Ertürk, 6552 Sayılı Kanun, s. 254; Manav, s. 531.

⁶⁸⁴ Arslan Ertürk, Ev Hizmetleri, s. 101,102; Savaş Kutsal, s. 665; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 135, dn. 230. Mutlay, kamuda çalışan tarım işçileri ile özel sektörde sürekli çalışan tarım işçilerinin analık sigortasından yararlanmalarına karşılık benzer durumda olan Ek madde 5 kapsamındaki sigortalıların

yararlanmamalarına karşılık Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olanlar, m. 4/1 (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler gereği analık sigortasının kapsamındadırlar ve gerekli koşulları sağlamaları halinde analık sigortasından sağlanan yardımlardan yararlanacaklardır.

Hamileliğin ya da analığın tanımı az çok bilinse de esas önem arz eden Kanun kapsamında analığın ne olduğudur. Nitekim analık sigortasından yararlanabilmek için ön koşul analık halinin söz konusu olmasıdır⁶⁸⁵. Kanun m. 15/2’de analık hali “*Kanun m. 4/1 (a) ve (b) bentleri kapsamında sigortalı olan kadın veya erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışması nedeniyle gelir ve aylık alan kadın veya erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebeliklerde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık hali ile ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri*” olarak tanımlanmıştır⁶⁸⁶. Kanun koyucu analık halini gebeliğin başlangıcı ile başlatmış fakat doğumun gerçekleşmesi ile sona erdirmemiş ve doğumdan sonraki ilk sekiz haftaya, çoğul gebeliklerde ise on haftaya kadarki sürelerin analık hali olarak kabul edileceğini ifade etmiştir⁶⁸⁷.

2. Analık Sigortası Kapsamında Yapılacak Yardımlar

Kanun m. 16/3 analık sigortası kapsamında kimlerin emzirme ödeneğinden yararlanabileceğini düzenlemiştir. Çocuğun yaşaması şartı⁶⁸⁸ ile emzirme ödeneğinden yararlanacak kimseler Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı kadın veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması halinde sigortalı erkek; Ek madde 9/1 kapsamında çalışmış ve kendi çalışması nedeni ile Kurum’dan gelir ve aylık alan sigortalı kadın veya sigortalı olmayan eşi doğum yapan sigortalı erkektir. Emzirme ödeneğine hak kazanabilmek için

analık sigortasından yararlanamamalarının haklı bir gerekçesi olmadığını ifade etmiştir, Mutlay, s. 318. Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olan kimselerin analık sigortasından yararlanamamaları düzenlemenin olumsuz taraflarından birisidir, Demir, Müslim, s. 591. Hastalık sigortası kapsamında yapılan diğer eleştiriler burada da geçerlidir. Eleştiriler için bkz. 3. Bölüm, VIII, C, 1.

⁶⁸⁵ Mutlay, s. 317; Arıcı, s. 346.

⁶⁸⁶ Kadın sigortalı bakımından analık sigortasından yararlanmaya sebep olan hamileliğin evlilik içinde doğmuş olması ya da tüp bebek yöntemi ile hamile kalınması bu anlamda önem arz etmemektedir, Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 449; Mutlay, s. 318; Sözer, s. 244; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 296.

⁶⁸⁷ Öğretide analık halinin gebelik, doğum ve lohusalık olarak üç dönemi de içine aldığını ifade edilmiştir, Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 449. Kanun’daki analık hali tanımı hamilelik, doğum ve analık dönemlerini içermektedir, Sözer, s. 244.

⁶⁸⁸ Öğretide çocuğun sağ doğmasına rağmen bir süre sonra vefat etmesi halinde de emzirme ödeneğine hak kazanılabileceğini ifade edilmiştir, Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 452.

analık hali dışında başka bazı koşulların varlığı aranmaktadır. Buna göre Ek madde 9/1 kapsamındaki kadın sigortalının ve eşi sigortalı olmayan Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı erkeğin emzirme ödeneğinden yararlanabilmesi için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olmalıdır (Kanun m. 16/4 (a) bendi)⁶⁸⁹. Emzirme ödeneğinin miktarı doğum tarihinde cari olan tarife göre belirlenmektedir⁶⁹⁰.

Kural analık sigortası kapsamında sağlanan emzirme ödeneğine hak kazanabilmek için sigortalılık niteliğinin devam etmesi olsa da Kanun bazı şartların varlığı halinde sigortalılığı sona ermiş olan sigortalıya emzirme ödeneğinin verileceğini m. 16/5'te ifade etmiştir. Buna göre doğumdan önceki 15 aylık dönem için en az 120 gün primi ödenmiş olan Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalı kadın ya da eşi sigortalı olmayan erkek sigortalılık süresinin sona ermesinden itibaren 300 gün içinde gerçekleşen doğum nedeni ile emzirme ödeneğine hak kazanabilecektir⁶⁹¹. Görüleceği üzere sigortalı olan bir kimsenin analık sigortası kapsamında emzirme ödeneğine hak kazanabilmesi için primlerin bildirilmiş olması gerekirken, sigortalılık statüsü sona ermiş kimselerin bu ödenekten yararlanabilmeleri için primlerin ödenmiş olması aranmaktadır⁶⁹².

Emzirme ödeneğinden farklı olarak geçici iş göremezlik ödeneği yalnızca kadın sigortalıya verilmektedir⁶⁹³. Bunun nedeni geçici iş göremezlik şahsında gerçekleşen kişinin sigortalı kadın olmasıdır⁶⁹⁴. Kanun m. 18/1 (c) bendi uyarınca analık nedeni ile iş göremez olduğu Kurumca yetkilendirilen hekim ya da sağlık kurulları

⁶⁸⁹ Arıcı, s. 347; Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 426; Sözer, s. 251; Tuncay/Ekmekçi, s. 452; Üçışık, s. 193; Şakar, s. 232; Uşan, s. 191; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 298; Alper, s. 295.

⁶⁹⁰ 2018 yılı için analık sigortası kapsamında verilecek olan emzirme ödeneği 149 TL'dir. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/kadin_sigortalilarin_haklari/emzirme_odenegi, (04 Mayıs 2018).

⁶⁹¹ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 426; Tuncay/Ekmekçi, s. 452; Sözer, s. 251, 252; Arıcı, s. 350; Şakar, s. 232; Uşan, s. 191; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 298. Kanun m. 16/5'te yer alan bu sürenin TMK m. 132/1'de yer alan kadının bekleme süresi ile uyumlu olduğu ifade edilebilir.

⁶⁹² Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 451.

⁶⁹³ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 428; Mutlay, s. 320; Sözer, s. 246, dn. 1; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 451.

⁶⁹⁴ Erkek sigortalının sigortalı olmayan eşi nedeni ile analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanamamasının nedeni bu durumda eşin esasen çalışan ve gelir elde eden bir kimse olmamasıdır, Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 451.

tarafından verilen rapor⁶⁹⁵ ile sabit olan kadın sigortalıya doğumdan önceki sekiz, doğumdan sonraki sekiz haftalık süredeki her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilecektir⁶⁹⁶. Yine m. 18/1 (c) bendi uyarınca çoğul gebelik hallerinde ise doğumdan önceki süreye iki hafta eklenecektir. Ek madde 9/1 kapsamında olan sigortalıya analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği verilebilmesi için belirli bir süre primin bildirilmiş olması şartı aranmaktadır⁶⁹⁷. Buna göre doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olan Ek madde 9/1 kapsamındaki kadın sigortalı, geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanacaktır⁶⁹⁸.

Kanun m. 18/1 (d) bendi uyarınca Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalı erken doğum yaparsa⁶⁹⁹ ya da doktor onayı ile doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışırsa doğumdan önce kullanmadığı ya da kullanamadığı süreler doğumdan sonraki süreye eklenerek bu süreler için de geçici iş göremezlik ödeneği verilecektir⁷⁰⁰. 2016 yılında yapılan bir düzenleme ile İş Kanunu m. 74/1'e bir cümle eklenmiş ve üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen eşlerden birine, kişinin tek başına evlat edinmesi durumunda evlat edinene, çocuğun kendilerine fiilen teslim edildiği tarihten itibaren

⁶⁹⁵ Öğretide analık nedeni ile geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmek için gerekli olan istirahat raporunun mutlaka Kurum tarafından yetkilendirilen hekim ya da sağlık kurullarından alınmış olmasının gerekmediği ifade edilmiştir, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 429; Tunçomağ, s. 329; Mutlay, s. 322. Mutlay, Kurum'un ödeneği vereceği sürenin Kanun'da net olarak ifade edilmiş olması ve doğum olayının gerçekleşeceği sürenin aşağı yukarı bilinebilir olması nedeni ile raporun Kurum tarafından yetkilendirilmiş hekim veya sağlık kurullarından alınmasının gerekli olmadığını ifade etmiştir, Mutlay, s. 322.

⁶⁹⁶ İş Kanunu m. 74'te hamile olan kadın işçinin çalıştırılmayacağı süreler düzenlenmiştir. Buna göre hamile işçiler doğumdan önceki sekiz ve doğumdan sonraki sekiz haftalık sürede çalıştırılmazlar. Çoğul gebelik hallerinde ise doğumdan önceki süreye iki hafta eklenecektir. Kanun m. 18/1 (c) bendindeki bu düzenlemenin İş Kanunu m. 74 ile uyumlu olduğu ifade edilebilir, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 427. Analık sigortasından sağlanan geçici iş göremezlik ödeneğinin süresi İş Kanunu'nda düzenlenen sürelerle sınırlandırılmıştır, Sözer, s. 247. 506 sayılı Kanun dönemi için de aynı husus ifade edilmiştir, Ali Güzel ve Ercüment Özkaraca, "506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda 4958 ve 5073 Sayılı Kanun'la Yapılan Değişiklikler", **LİSGHD**, Cilt.1, Sayı.2 (2004), s. 452. Analık sigortası kapsamında verilecek geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı, ödenmesi, azaltılması hakkında bilgi için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 428 vd.; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 452-453.

⁶⁹⁷ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 428; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 453; Mutlay, s. 322; Sözer, s. 248; Arıcı, s. 347; Uşan, s. 190.

⁶⁹⁸ Arıcı, s. 347; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 428; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 453; Uşan, s. 190; Alper, s. 281; Sözer, s. 248. Analık sigortası ve bu sigorta kolundan yapılan yardımlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 424 vd.; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 448 vd.; Sözer, s. 243 vd.; Şakar, s. 230 vd.

⁶⁹⁹ Söz konusu düzenleme öncesinde de öğretide erken doğum halinde doğumdan önce kullanılmayan sürelerin doğumdan sonraki sürelere eklenmesi gerektiği ifade edilmiştir, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 415; Güzel/Özkaraca, s. 453.

⁷⁰⁰ Aynı yönde bir hüküm İş Kanunu m. 74/1'de de bulunmaktadır.

sekiz haftalık analık izni verileceği düzenlenmiştir⁷⁰¹. Bunun yanında doğum yapan kadının vefat etmesi durumunda doğum sonrasında kullanılan analık izni süreleri babaya kullanılacaktır.

Daha önce de ifade edildiği üzere İş Kanunu m. 74 hükmü, İş Kanunu kapsamında olmayan işçiler için de uygulama alanı bulmaktadır. Bu nedenle evlat edinen ya da annenin vefat etmesi sonucu analık iznini kullanan babanın Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olması halinde analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanıp kazanamayacağının değerlendirilmesi gerekmektedir. Öğretide yer alan bir görüşe göre, Kanun m. 18/1 (c) bendi ile İş Kanunu m. 74/1'in birlikte değerlendirilmesi sonucunda evlat edinen kadın sigortalıya da çocuğun fiilen kendisine teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre boyunca analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerekmektedir⁷⁰². Diğer bir görüşe göre ise, Kanun'da bu duruma ilişkin bir düzenleme yer almadığı için bu kimselere geçici iş göremezlik ödeneği verilemeyecektir⁷⁰³. Kanaatimizce analık sigortası kapsamında sağlanan geçici iş göremezlik ödeneğini düzenleyen Kanun m. 18/1 (c) hükmü, geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesini doğum yapan sigortalı için öngörmüş olduğundan bu kimseler analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanamayacaklardır.

⁷⁰¹ 6663 sayılı Kanun ile İş Kanunu m. 74'e eklenen hükümler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Nurşen Caniklioğlu, "Kısmi Süreli İstihdama Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği", **Emeğin Hukuku Kurultayı-2**, Ankara: Türkiye Barolar Birliği, (27 Mayıs 2016), s. 139 vd.; Tankut Centel, "6663 Sayılı Yasa'yla İş Kanunu'na Getirilen Değişiklikler-Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi-", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı.35, (2016), s. 10 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 704 vd.; Süzek, İş Hukuku, s. 869-873; Saim Ocak, "Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı.37, (2017), s. 91 vd.; Lütfi İnciroğlu, "Çalışanların Doğuma Bağlı Haklarında Ne Değişti?", **LİHSGHD**, cilt.13, Sayı.49, (2016), s. 161 vd.; Münir Ekonomi, "Doğum veya Evlat edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları", **LİHSGHD**, Cilt.14, Sayı.53, (2017), s. 22 vd.; Senem Değer Erumcu, "Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma ve Yarım Çalışma Hakkı-Ödeneği", **Prof. Dr. Şeref Ertay'a Armağan, DEÜHFD Özel Sayı**, Cilt.19, (2017), s. 2013 vd.

⁷⁰² Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 453.

⁷⁰³ Caniklioğlu, Yarım Çalışma Ödeneği, s. 139; Centel, 6663 Sayılı Yasa, s. 11, 12; Sözer, s. 246, dn. 1. Kanun'da bu kimselerin karşılaşacağı gelir düşüşüne karşılık analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği hakkı verilmesi gerektiği ifade edilmiştir, Caniklioğlu, Yarım Çalışma Ödeneği, s. 139; Centel, 6663 Sayılı Yasa, s. 11, 12. Analık kavramı geniş kapsamda dikkate alındığı durumda evlat edinen kadın sigortalının geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanması söz konusu olabilir, Sözer, s. 246, dn. 1.

Hastalık sigortasında olduğu gibi analık sigortasından sağlanan yardımlara hak kazanabilmek için sigortalının belirli bir süre prim ödeme gün sayısına sahip olması aranmaktadır. Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olan kimselerin kısmi süreli çalıştıkları dikkate alındığında, isteğe bağlı sigortalı olarak da kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin primlerin tamamlanamaması nedeni⁷⁰⁴ ile Kanun’da aranan prim ödeme gün sayılarının tamamlanmasının zor olacağı ifade edilebilir⁷⁰⁵.



⁷⁰⁴ Sözer, bu durumu hastalık sigortası içinde ifade etmiştir, Sözer, s. 238

⁷⁰⁵ Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe, s. 49. Doğum öncesindeki bir yıl içerisinde 90 gün prim ödeme gün sayısına sahip olmayan kısmi süreli olarak ya da çağrı üzerine çalışan kimselerin bu sigorta kolundan sağlanan geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanamayacağı hakkında bkz. Sözer, s. 248. Karadeniz, dört haftada 20 saat çalışan sigortalının analık sigortasından sağlanan geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanmak için tam süreli çalışan bir sigortalıya göre 5,2 ay; emzirme ödeneğine hak kazanabilmesi için ise 6,9 ay daha fazla çalışması gerektiğini ifade etmiştir, Atipik Çalışan Kadınlar, s. 97.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN KİMSELERİN TABİ OLDUKLARI UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARI, GENEL SAĞLIK SİGORTALILIKLARI VE SAĞLANAN YARDIMLAR

I. EV HİZMETLERİNDE 10 GÜNDEN AZ ÇALIŞANLARIN UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARINA TABİ OLMA İMKANI

Yukarıda da ifade edildiği üzere Ek madde 9/1 kapsamında sigortalılar Kanun kapsamında tam sigortalı iken, Ek madde 9/2 kapsamında olan sigortalılar ise yalnızca iş kazası ve meslek hastalığına tabi kısmen sigortalıdırlar ve uzun vadeli sigorta kollarının kapsamı dışındadırlar. Bununla birlikte Ek madde 9/2 c. 4 ile bu kişilere, çalıştıranların adlarına ödemiş oldukları primin ait olduğu ayı takip eden ay, prime esas kazancın alt sınırı üzerinden %32,5 oranında prim ödeyerek uzun vadeli sigorta kollarına kapsamında sigortalı olmaları imkanı tanınmıştır⁷⁰⁶. Bu şekilde ödenen primler Ek madde 9/2 son cümle gereğince m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalılık olarak değerlendirilecektir. Ev hizmetlerinde çalışan kadınların ekonomik durumları, çalışma koşulları düşünüldüğünde bu kimselerin primlerini ödemek sureti ile uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmalarını beklemek pek de mümkün değildir⁷⁰⁷. Bu anlamda Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olanlar için sosyal korumanın uzun vadeli sigorta kolları bakımından sağlandığı ifade edilemez.

⁷⁰⁶ İsteğe bağlı sigortalılık hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel/Okur/Canıklioğlu, s. 174 vd.; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 356 vd.; Belverenli, s. 84 vd.; Sözer, s. 14 vd.; Arıcı, s. 265-268; Şakar, s. 118-120; Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olanlara tanınan bu imkân Genel Yazı 3.2’de düzenlenmiş ve bu şekilde yapılacak olan uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası tescilinin aylık olarak yapılacağı ve tescil için bir talep aranmadığı ifade edilmiştir.

⁷⁰⁷ Çavuş, s. 571; Şakar, s. 115; Yıldız, s. 26; Özdamar/Çakar, prg. 12; Nüvit Gerek, “İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair 6552 Sayılı Kanunun Düşündürdükleri”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt.25, Sayı.3-4-5-6 (Mayıs-Ağustos-Kasım 2014), s. 17. Çakar, ev hizmetlerinde çalışanların çalıştıkları dönemleri garanti altında değilken geleceklerini garanti altına almalarını beklemenin hayatın olağan akışına aykırı olduğunu ifade etmiştir, Çakar, prg. 18; Şakar, s. 115. Bu kapsamda sigortalı olan kimseler genel olarak prim ödeyerek uzun vadeli sigorta kollarına tabi olabilecek gelir düzeyine sahip değildirler, Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe, s. 49.

Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimselere tanınan uzun vadeli sigorta kollarına tabi olma imkanının ayrıntıları Tebliğ 4.4.1 ile düzenlenmiştir. Öncelikle ifade etmek gerekir ki, sigortalının bu imkândan yararlanabilmesi için Tebliğ 4.4.1 prg. 3 uyarınca ev hizmetlerinde aynı ya da farklı işveren yanında en az 1 en fazla 9 gün çalışmasının bulunması gerekmektedir. Söz konusu primlerin çalıştırının iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin olarak ödediği primin ait olduğu ay takip eden ay sonuna kadar ödenmesi gerekmektedir. Bu anlamda ifade edilmesi gereken durum, sigortalının adına ödenen primin ne zaman ödendiğinden nasıl haberdar olacağıdır. Söz konusu husus Tebliğ 4.2.1 prg. 3'te düzenlenmiştir. Buna göre çalıştırının sigortalıya ilişkin primi ödemesi durumunda sigortalının cep telefonu numarasına çalıştırını tarafından prim ödemesinin yapıldığı ve takip eden ayın sonuna kadar uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına ilişkin primleri ödeyebileceğine ilişkin bilgilendirme mesajı gelecektir. Bu şekilde sigortalı, hem primlerinin takibini yapabilecek hem de uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına ilişkin primleri ödemesi gereken süreyi tespit edebilecektir.

Tebliğ'in ilgili maddesi ile Ek madde 9/2 incelendiğinde, bu kimselere tanınan uzun vadeli sigorta kollarına tabi olma imkânı ile Kanun m. 50 vd. maddelerinde yer alan isteğe bağlı sigortalılığın bazı yönleri ile farklı olduğu görülmektedir⁷⁰⁸. Bunlardan ilki m. 52/1 uyarınca isteğe bağlı sigortalı olmak isteyen kimseler tıpkı bağımsız çalışanlar gibi prime esas kazancın alt sınırı ve üst sınırı arasında bir kazanç beyan ederek bu kazancın üzerinden prim öderken⁷⁰⁹, Ek madde 9/2 kapsamında sigortalının uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak için prime esas kazancın alt sınırından prim ödemesidir. Öğretide bu durum uzun vadeli sigorta kollarından sağlanacak yardımların miktarının az olmasına neden olacağı bakımından eleştirilmiş ve bu kimselere de prim ödeyecekleri prime esas kazancın kendileri tarafından belirlenme imkanının tanınması gerektiği ifade edilmiştir⁷¹⁰. Öğretide yer alan bir diğer görüş ise, yukarıda ifade edilen

⁷⁰⁸ Belverenli, s. 133. Tuncay/Ekmekçi, Ek madde 9/2 kapsamında olan sigortalılar için ay içinde on günden az çalışan sigortalılar için isteğe bağlı sigortalılık dışında bir imkân sağlandığını ifade etmiştir, 2017, s. 331. Sözer, ev hizmetlilerini isteğe bağlı sigortalılıklarının özel olarak düzenlendiğini ifade etmektedir, s. 17.

⁷⁰⁹ Arıcı, s. 267; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 365; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 181; Belverenli, s. 142; Sözer, s. 18; Uşan, s. 119, 120.

⁷¹⁰ Arslan Ertürk, s. 105. Bu düzenlemenin sigortalı aleyhine olduğunu ifade edilmiştir, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 136; Belverenli, s. 133.

endişenin haklı olduğunu fakat Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olanların ekonomik durumları düşünüldüğü durumda prime esas kazancın alt sınırı üzerinden ödenecek olan primleri ödemelerini beklemenin dahi gerçekçi olmadığını ifade etmiştir⁷¹¹. Kanaatimizce Ek madde 9/2 kapsamında sigortalılara uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak için diğer sigortalılarda olduğu gibi prime esas kazançlarını kendilerinin belirlemesi imkanının verilmesi yerinde olurdu. Nitekim sigortalının prime esas kazancı, alt sınırın altında olsa dahi prime esas kazancın alt sınırı üzerinden prim ödeyecek, prime esas kazanç alt sınırından fazla ise prime esas kazancı üzerinden ödeyecektir⁷¹². Söz konusu hüküm gereğince prim esas kazançları ay içinde prime esas kazancın alt sınırı üzerinde olan sigortalılar bakımından adil olmayan sonuçlar ortaya çıkacaktır. Kaldı ki Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimselere üzerinden prim ödeyecekleri primi seçme imkanının tanınması herhangi bir olumsuz sonuca da neden olmayacaktır.

Diğer bir farklılık ise ödenmesi gereken prim oranı bakımındandır. Kanun m. 50 vd. maddelerine göre isteğe bağlı sigortalı olan kimseler m. 52/1 uyarınca %32 oranında prim öderlerken⁷¹³, bu kimseler ise Ek madde 9/2 c. 4 uyarınca %32,5 oranında prim ödemek durumundadır. Ödenecek olan bu primlerin %20'si uzun vadeli sigorta kolu iken %12,5 ise genel sağlık sigortası primidir. Öğretide isteğe bağlı sigortalıların ödedikleri prim oranının Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olanlar için de kabul edilmesi gerektiği, bu hüküm nedeni ile sigortalılardan %0,5 oranında daha fazla prim alındığı ifade edilmiştir⁷¹⁴. Kanaatimizce kanun koyucu söz konusu prim oranını belirlerken diğer birçok konuda olduğu gibi Ek madde 5 kapsamında yer alan sigortalıların ödemesi gereken prim oranından hareket etmiştir. Nitekim Ek madde 5/6'da bu kimselerin %20 oranında malullük, yaşlılık ve ölüm primi ile %12,5 oranında genel sağlık sigortası primi ödeyecekleri ifade edilmiştir. Öğretide de ifade edilmiş

⁷¹¹ Savaş Kutsal, s. 670. Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olanların Kanun'da ifade edilen prim oranları ödemelerini beklemenin gerçekçi olmadığı hakkında bkz. Özdamar/Çakar, prg. 12; Çakar, prg. 17, 18; Şakar, Sosyal Sigorta Uygulaması, s.115.

⁷¹² Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimselerin gelir durumları düşünüldüğü durumda prime esas kazancın alt sınırı üzerinden prim alınmasının pratikte bir fark oluşturmayacaktır, Savaş Kutsal, s. 670.

⁷¹³ Arıcı, s. 267; Tuncay/Ekmekçi, s. 365; Sözer, s. 23; Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 181; Üçışık, s. 334; Uşan, s. 119.

⁷¹⁴ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 136; Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 104; Savaş Kutsal, s. 669; Manav, s. 528, 529; Belverenli, s. 133.

olduğu üzere kanaatimizce de bu kimselerden alınması gereken prim %32 oranında olmalıdır⁷¹⁵.

Bir diğer farklılık ise süresinde ödenmeyen primlerin sigortalılık üzerindeki etkisine ilişkindir. Gerek Ek madde 9/2 c. 7'de gerekse de Tebliğ 4.4.1 prg. 4'te süresinde ödenmeyen primlerin ödenme hakkının düşeceği ifade edilmiştir. Tebliğ'in ilgili maddesi uyarınca kendisi için ödenen primlerin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar ödemeyen sigortalının uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası kaydı kapatılacaktır. Söz konusu hüküm sigortalıların aleyhine olması bakımından eleştirilmiştir⁷¹⁶. Nitekim kural ödenmeyen primlerin gecikme zammı ve gecikme cezası ile tahsil edilmesidir⁷¹⁷. Kanun m. 50 vd. hükümlerine göre isteğe bağlı sigortalı olanların primleri ait olduğu aydan itibaren on iki ay içinde gecikme cezası ve gecikme zammı ile ödememeleri halinde ise bu süreler sigortalılık süresinden sayılmamaktadır ve bu süreden sonra ödenen primler ilgililere iade edilmektedir (m. 52/3)⁷¹⁸. Kanaatimizce isteğe bağlı sigortalılar için cari olan bu hususun Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimseler için de kabul edilmesi yerinde olacaktır. Zira ilgili yaptırım ev hizmetlerinde çalışan kimselerin gelir durumları da düşünüldüğü durumda ağır bir yaptırımdır.

Ek madde 9/2'de yer alan ilgili düzenleme olmamış olsaydı da Ek madde 9/2 kapsamında sigortalılar zorunlu sigortalı olmadıkları için m. 51/3 uyarınca bu imkana sahiptiler. Esasen Ek madde 9/2 ve Tebliğ ile getirilen bu imkân yukarıda ifade edilen nedenlerle sigortalıların aleyhine olmuştur. Öğretide isteğe bağlı sigortalılığın daha avantajlı olmasının kayıtdışı çalışmaya neden olabileceği ifade edilmiştir⁷¹⁹. Bu kimselerin adlarına ödenen sigorta priminin ait olduğu ayı takip eden ay sonuna kadar prim ödemeleri halinde isteğe bağlı sigortalılara ilişkin hükümlerin uygulama alanı bulacağı şeklinde bir düzenleme yapılması daha yerinde olacaktır. Nitekim böyle bir

⁷¹⁵ Belverenli, s. 133; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 136; Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 104; Savaş Kutsal, s. 669; Manav, s. 528.

⁷¹⁶ Savaş Kutsal, s. 670; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 136; Belverenli, s. 133.

⁷¹⁷ Primlerin ödenmesi gereken zaman dilimi içinde ödenmemesinin yaptırımı gecikme cezası ve zammıdır, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 302.

⁷¹⁸ Öğretide isteğe bağlı sigortalılığa ilişki bu hükmün isteğe bağlı sigortalılardan düzenli prim tahsil etmeye yönelik olduğu ve esasen bu uygulamaya çeşitli nedenlerle ihtiyaç olduğu ifade edilmiştir, ayrıntılı bilgi için bkz. Akın, Kişiler Açısından, s. 42, 43.

⁷¹⁹ Bulut, s. 157.

düzenleme ile ödemeleri gereken prim oranına, primlerin zamanında ödenmemesi durumundaki yaptırıma ve primlerin ödeneceği prime esas kazanç miktarına ilişkin problemler çözülmüş olacaktır. Öğretide Ek madde 9/2 ile getirilen bu imkâna rağmen Kanun'daki düzenlemenin yukarıda açıklanan nedenlerle sigortalının aleyhine olması nedeni ile bu kimselerin isteğe bağlı sigortalı olma imkanlarının halen mümkün olduğu ifade edilmiştir⁷²⁰. Nitekim Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olanların Kanun m. 51/3 kapsamına isteğe bağlı sigortalı olabilecekleri Tebliğ 4.5 prg. 4'te düzenlenmiştir.

II. EV HİZMETLERİNDE 10 GÜN VE DAHA FAZLA ÇALIŞAN KİMSELERİN 30 GÜNDEN EKSİK GÜNLERİNİN TAMAMLANMA USULÜ

Ev hizmetlerinde Ek madde 9/1 kapsamında çalışan sigortalıların çalışma süreleri ay içinde 30 günden az olabilecektir. İşverenler bu kimseleri çalıştırdıkları süreyle orantılı olarak uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primi ödeyecekleri için ayın geri kalan günlerinde bu kimselerin adlarına prim ödemesi yapılmayacaktır. Başka bir ifadeyle bu durumdaki kimseler ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla fakat 30 günden az çalışanlar m. 50/2 (a) bendi uyarınca ayın kalan günleri için isteğe bağlı sigortalı olabileceklerdir. Böylece uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlara hak kazanma süresi de isteğe bağlı sigortalı olarak prim ödememesi ihtimaline karşılık kısalmış olacaktır⁷²¹.

Ek madde 9'da bu hususa ilişkin bir hüküm yer almamaktadır. Ancak Ek madde 9'un son fıkrasında belirtildiği üzere, aksi düzenlenmediği sürece 5510 sayılı Kanun hükümleri bu kapsamda kalan sigortalılar için uygulanacaktır. Dolayısıyla bu kimseler isteğe bağlı sigortalı olup, uzun vadeli sigorta kolları için prim ödeyebilirler. Nitekim Tebliğ 3.4.7'de "... ay içinde eksik kalan günlerini Kanunun 51 inci maddesinin üçüncü fıkrası kapsamında isteğe bağlı sigortalı olarak tamamlayarak..." ifadesi ile bu husus belirtilmiştir. Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olan kimselerin bu şekilde ödeyecekleri primler Kanun m. 51/3 uyarınca Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalılık olarak değerlendirilecektir.

⁷²⁰ Belverenli, s. 133.

⁷²¹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 178; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 361.

Kanun koyucu uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlara hak kazabilmeleri için sigortalıların prim ödemeksizin geçirilen çalışma sürelerinin sigortalılık süresine eklenmesi imkanını hizmet borçlanması yolu ile tanımıştır⁷²². Tebliğ 3.4.4 prg. 3'te borçlanılabilecek sürelerden olan ve Kanun m. 41/1 (i) bendinde⁷²³ yer alan kısmi süreli çalışmalara ilişkin borçlanma imkanından Ek madde 9/1 kapsamında sigortalıların yararlanabileceği ifade edilmiştir. Buna göre Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalılar ay içinde 30 günden eksik kalan günlerini borçlanabileceklerdir⁷²⁴.

Ek madde 9/1 kapsamında kalan sigortalılara m. 4/1 (a) bendi kapsamındaki sigortalılar hakkındaki hükümler uygulanacaktır. Dolayısıyla Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalılar da Kanun'da düzenlenen borçlanma imkanlarından yararlanabilecektir. Öğretide, Ek madde 9/1 kapsamında çalışan sigortalıların bu imkândan esasen kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmaları nedeniyle yararlanabilecekleri, bu nedenle de Tebliğ'de buna yer verilmesinin isabetli olmadığı ileri sürülmüştür⁷²⁵. Ek madde 9/1 kapsamında çalışan sigortalı ay içinde 30 günden az çalışıyorsa ve bu günlerini isteğe bağlı sigorta ile tamamlamamışsa⁷²⁶ bu durumda, ay içindeki eksik olan günlerini borçlanabilecektir. Kanımızca söz konusu bu imkân ile Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalı, ay içindeki tamamlayamadığı eksik günlerini Kanun

⁷²² Arıcı, s. 467; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 510; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 700; Uşan, s. 248.

⁷²³ Kanun m. 41/1 (i) bendinde "...4857 sayılı İş Kanununa göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik süreleri"nin sigortalı ya da hak sahiplerince borçlanılabileceği ifade edilmiştir. Ev hizmetlerinde çalışan sigortalıların İş Kanunu kapsamında olmamaları nedeniyle bu maddeden yararlanıp yararlanmayacağı tereddüt oluşturabilir. Nitekim öğretide de Kanun m. 41/1 (i) bendinin bu ifadesi eleştirilmiş ve hangi kanun kapsamında olduğuna bakılmaksızın tüm sigortalıları kapsayacak şekilde düzenleme yapılması gerektiği ifade edilmiştir, Caniklioğlu, Atipik İstihdam, s. 17/31. Kurum 2011/36 sayılı Genelgesi ile bu durum açıklığa kavuşturulmuştur. Buna göre ay içinde otuz günden az ev hizmetlerinde çalışan kimseler de Kanun m. 41/1 (i) bendinden yararlanabilecektir. Kanun'un bu şekilde yorumun yerinde olduğu, aksi yöndeki yorumun eşitlik ilkesine aykırı olacağı ifade edilmiştir, Caniklioğlu, Atipik İstihdam, s. 17/31.

⁷²⁴ Kanun m. 41/1 (i) bendi uyarınca ilgili bentte yer alan borçlanmadan ancak bendin yürürlüğe girdiği tarih olan 25.02.2011 tarihinden sonraki kısmi süreli çalışmalar için yararlanılabilecektir. Hizmet borçlanması hakkında bilgi için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 510 vd.; Tuncay/Ekmekçi, s. 700 vd.; Sözer, s. 492 vd.; Arıcı, s. 467 vd.; Uşan, s. 248 vd.

⁷²⁵ Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 113. Yazar ayrıca Tebliğ'de duruma bir kez daha vurgu yapmak amacıyla bu hükme yer verildiği kabul edildiğinde de düzenlemenin Tebliğ'deki yerinin sistematik olarak uygun olmadığını ifade etmektedir, Ev Hizmeti, s. 113. Aynı yönde bkz. Çavuş, s. 575.

⁷²⁶ Tuncay/Ekmekçi, s. 711; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 520; Çavuş, s. 564. Ay içinde 30 günden eksik kalan kısmi süreli çalışmaların borçlanılabilmesi isteğe bağlı sigortanın olumsuzluklarını kaldırabilecek niteliktedir, Caniklioğlu, Atipik İstihdam, s. 16/31.

m. 41/1 (i) bendi yolu ile tamamlayabilecek ve uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlara daha kısa sürede hak kazanabilecektir.

III. EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN SİGORTALILARIN SİGORTALILIK SÜRESİ

Uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık süresi önem arz etmektedir⁷²⁷. Bu anlamda uzun vadeli sigorta kollarında sigortalılık süresinin nasıl tespit edileceği Kanun m. 38’de düzenlenmiştir. Buna göre uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlara hak kazanma bakımından dikkate alınacak sigortalılık süresinin başlangıcı mülga 2925, 5417, 1479, 506, 6900, 2926 ve 5434 sayılı Kanunlar ile 506 sayılı Kanun geçici madde 20’de ifade edilen sandıklara tabi olarak çalışmaya başladıkları tarihken, 5510 sayılı Kanun döneminde çalışmaya başlayanlar için ise ilk kez malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olarak çalışmaya başladıkları tarihtir⁷²⁸. Bu sürenin sonu ise aynı madde f. 3 uyarınca sigortalının aylık talep ettiği tarih ya da sigortalının ölüm tarihidir⁷²⁹. Bu arada geçen zaman ise sigortalılık süresi olarak adlandırılmaktadır⁷³⁰. Bunun tek istisnası ise 18 yaşından önce çalışmaya başlaması halinde ise bu sürelerin sigortalılık süresi bakımından dikkate alınmayacak olmasıdır (m. 38/2)⁷³¹.

Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olanlar bakımından sigortalılık süresinin başlangıcına ilişkin bir şüphe yoktur. Nitekim bu kimseler m. 4/1 (a) bendi kapsamında tam sigortalıdırlar. Bu nedenle bu kimselerin çalışmaya başladıkları tarih sigortalılık süresinin başlangıcı olacaktır. Bu konuda asıl sorun Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olanlar bakımından ortaya çıkmaktadır. Nitekim bu kimseler m. 4/1 (a) bendi

⁷²⁷ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 160; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 147.

⁷²⁸ Mutlay, s. 362, dn. 76; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 161; Sözer, s. 61, 263; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 147; Aslanköylü, Malullük, s. 191,192; Şakar, s. 311; Alper, s. 329.

⁷²⁹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 162; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 147; Sözer, s. 61; Şakar, s. 312.

⁷³⁰ Şakar, s. 243.

⁷³¹ Önemle ifade etmek gerekir ki Kanun m. 38/2 uyarınca 18 yaşından önce ödenen primler prim ödeme gün sayısı olarak dikkate alınacaklardır. 18 yaşından önceki sürelerin malullük sigortası bakımından da dikkate alınmamasının yerinde olmadığı hakkında bkz. Mutlay, s. 366-368; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 446; Aslanköylü, Malullük, s. 192; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 469; Sözer, s. 285, dn. 3; Uşan, s. 210; A. Can Tuncay, “5510 Sayılı Kanun Açısından Uzun Vadeli Sigorta Kolları”, **Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi -Değerlendirmeler-**, İstanbul: İstanbul Barosu ve Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 21 Şubat 2009, s. 50.

kapsamında yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına tabidirler. Bu nedenle bu kimselerin çalışmaya başladıkları tarih sigortalılık süresinin başlangıcı olarak kabul edilemeyecektir. Tam bu noktada Ek madde 9/2’de bu sigortalılara tanınan uzun vadeli sigorta kollarına tabi olma imkânı yardımcı olacak niteliktedir. Tebliğ 4.4.1 prg. 2’de çalıştıranların bu kimseler adına iş kazası ve meslek hastalığı primi ödedikleri durumda sigortalının herhangi bir talebi olmaksızın uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası tescil kaydının resen oluşturulacağı ifade edilmiştir. Buradan hareketle denilebilir ki Ek madde 9/2 kapsamında olan sigortalı kendi adına ödenen primlerin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin primi öderse sigortalılık süresi çalışmaya başladığı tarihte başlayacaktır. Fakat sigortalı bu sürede primleri ödemezse sigortalılık süresi başlamamış olacaktır.

IV. MALULLÜK SİGORTASI

A. GENEL OLARAK

Bireyler yaşamlarının bir bölümünde çeşitli nedenlerle sağlıklarının bozulması ve bu nedenle çalışamama, dolayısıyla da gelir elde edememe riski ile karşı karşıyadırlar. Söz konusu bu duruma güvence olarak sosyal güvenlik sistemimizde bir sosyal risk olarak malullük sigortası kabul edilmiştir⁷³². Malullük sigortası kapsamında olan ve rahatsızlığı süresince sürekli olarak çalışamayan⁷³³ sigortalının kazanç kaybını bir nebze olsun gidermek için malullük sigortası ile malullük aylığı verilmektedir.

B. MALULLÜK SİGORTASINDAN SAĞLANAN YARDIM: MALULLÜK AYLIĞI

Kanun’da ifade edilen şekilde malul olup malullüğü Kurum tarafından yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından düzenlenen rapor ile tespit edilmiş, belirli bir süredir sigortalı olan ve belirli bir miktar prim ödeme gün sayısına sahip

⁷³² Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 433; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 459; Mutlay, s. 333; Nurşen Caniklioğlu, “5510 Sayılı Kanuna Göre Malullük Aylığı”, **Sicil İş Hukuku**, Sayı.3 (Eylül 2006), s. 145; Resul Aslanköylü, “5510 Sayılı Kanun’a Göre Karşılaştırılması Malullük Sigortası”, **Sicil İş Hukuku**, Sayı.20 (Aralık 2010), s. 187; Şakar, s. 233.

⁷³³ Mutlay, s. 333; Caniklioğlu, Malullük, s. 145; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 433; Arıcı, s. 352; Aslanköylü, Malullük, s. 187; Alper, s. 305. Malullük sürekli iş göremezliğe neden olur, Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 459; Şakar, s. 233; Uşan, s. 198; Tuncay, Uzun Vadeli, s. 44.

sigortalının Kurum'a başvurusu ile kendisine malullük aylığı verilecektir⁷³⁴. Malullük sigortası kapsamında malullük aylığı verilebilmesi için öncelikli olarak aranacak şart sigortalının malul durumda olmasıdır. Malullükten anlaşılması gereken husus Kanun'da tanımlanmış değildir⁷³⁵. Fakat Kanun m. 25'te sigortalının hangi hallerde malul sayılacağı ifade edilmiştir. Buna göre sigortalının çalışma gücünü ya da geçirmiş olduğu iş kazası veya meslek hastalığı nedeni ile meslekte kazanma gücünü⁷³⁶ %60 oranında kaybetmiş olması gerekir⁷³⁷. Örneğin Ek madde 9 kapsamındaki sigortalı deprem nedeniyle çalışma gücünü ya da işverenin evinde temizlik yaparken pencereden düşerek meslekte kazanma gücünü %60 oranında kaybederse diğer şartları da sağlaması durumunda kendisine malullük aylığı verilecektir.

Malullük durumunun ortaya çıktığı zaman dilimi de önem arz etmektedir. Kanun m. 25/2 uyarınca ilk kez sigortalı olarak çalışmaya başlanıldığı sırada mevcut olan malullük, malullük sigortasından yararlanmaya imkân vermez. Bu anlamda malullüğün ilk defa sigortalı olarak çalışılmaya başlanmasından⁷³⁸ sonraki zaman diliminde ortaya çıkması gerekmektedir⁷³⁹. Yalnızca Kanun'da aranan oranda malullüğün bulunması malullük aylığına hak kazanmak için yeterli değildir⁷⁴⁰, aynı

⁷³⁴ Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 460; Mutlay, s. 336; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 434; Sözer, s. 274; Arıcı, s. 353; Şakar, s. 236; Uşan, s. 199 vd.; Alper, s. 305, 306.

⁷³⁵ Öğretide yapılan malullük tanımları için bkz. Mutlay, s. 341 dn. 16.

⁷³⁶ Çalışma gücü kaybı, çalışma yaşamında yapabileceği her türlü iş göz önünde bulundurularak kazanç elde edip edemeyeceğinin dikkate alınması ile eskiye oranla daha az kazanç elde etmesi iken; meslekte kazanma gücü ise sigortalının yapmakta olduğu işi yaparak kazanç elde edip edemeyeceğidir, Caniklioğlu, Malullük, s. 147; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 465; Mutlay, s. 243, dn. 27; Tuncay, Uzun Vadeli, s. 47; Aslanköylü, Malullük, s. 188. Sigortalının benzer niteliklere sahip diğer sigortalı tarafından elde edilen kazancın yarısını dahi elde edemeyecek olması çalışma gücü kaybı iken, sigortalının düzenli bir şekilde gelir elde edemeyecek derecede bedensel ve ruhsal gücünün kaybı ise meslekte kazanma gücü kaybıdır, Uşan, s. 201.

⁷³⁷ Çalışma gücü kaybına neden olan hususun ne olduğunun bir önemi yoktur, Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 460; Mutlay, s. 345; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 435; Caniklioğlu, Malullük, s. 146, 147; Sözer, s. 276; Uşan, s. 201; Tuncay, Uzun Vadeli, s. 44; Alper, s. 306.

⁷³⁸ İlk defa sigortalı olarak çalışmaya başlamanın tespitinde uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık süresini düzenleyen Kanun m. 38 dikkate alınacak ve mülga Kanunlara tabi olarak çalışmaya başlama tespit edilecektir, Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 467; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 440; Mutlay, s. 362, dn. 76.

⁷³⁹ Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 466, 467; Caniklioğlu, Malullük, s. 154; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 440; Aslanköylü, Malullük, s. 193; Sözer, s. 274; Arıcı, s. 354; Şakar, s. 236; Uşan, s. 204; Tuncay, Uzun Vadeli, s. 45; Alper, s. 307. Fakat sigortalının çalışmaya başladığı sırada %60'a varmayan çalışma veya meslekte kazanma gücü kaybı daha sonra %60'a çıkarsa bu durumda kişi, diğer koşulları da sağlaması halinde malullük aylığına hak kazanabilecektir, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 440; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 467; Caniklioğlu, Malullük, s. 155; Mutlay, s. 356, dn. 58; Aslanköylü, Malullük, s. 193; Sözer, s. 274; Uşan, s. 199; Tuncay, Uzun Vadeli, s. 49; Alper, s. 307.

⁷⁴⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 444.

zamanda Kanun m. 26/2 (b) bendinde ifade edilen sigortalılık süresi ile prim ödeme gün sayısının da tamamlamış olması gerekmektedir⁷⁴¹. Buna göre Kanun'da ifade edilen şekilde malul olan sigortalının aynı zamanda 10 yıldan beri sigortalı olması⁷⁴² ve hakkında 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi⁷⁴³ bildirilmiş olması gerekir. Önemle ifade etmek gerekir ki, her iki koşulun da aynı anda sağlanmış olması gerekmektedir⁷⁴⁴. Fakat sigortalının başkasının bakımına muhtaç olması durumunda farklı bir koşul aranmıştır. Bu durumda sigortalılık süresi aranmayacak; fakat 1800 gün malullük, yaşlılık, ölüm sigortalarına ilişkin prim ödeme gün sayısı aranacaktır (m. 26/2 (b) bendi).

Ek madde 9 kapsamında olan sigortalı tüm bu şartları taşıması durumunda işinden ayrılarak Kuruma başvurabilecektir⁷⁴⁵. Malullük aylığı sigortalıya malullük nedeni ile çalışamayacağı için verildiğinden sigortalının malullük aylığı alabilmesi m. 26/2 (c) bendi gereğince çalışmamasına bağlı kılınmıştır⁷⁴⁶. Sigortalı öncelikle malullük aylığına hak kazanacak derecede malul olduğunu Kurum tarafından yetkilendirilmiş sağlık hizmet sunucularından almış olduğu rapor ile belgeleyecektir. Daha sonra ise Kurum Sağlık Kurulu, sigortalının malul olduğunu tespit eden Kurum'ca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından verilmiş raporları ve dayanağı belgeleri inceleyerek sigortalının malullüğüne karar verecek⁷⁴⁷ ve bunun sonucunda sigortalıya malullük aylığı bağlanacaktır⁷⁴⁸.

⁷⁴¹ Arıcı, s. 358; Uşan, s. 200; Alper, s. 208.

⁷⁴² Malullük aylığı için aranan 10 yıllık sigortalılık süresinin ne zaman meydana geleceği belli olmayan malullük durumuna uygun olmadığına ve hakkın özünü zedelediğine ilişkin eleştiriler için bkz. Mutlay, s. 364; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 445; Alper, s. 309; Aslanköylü, Malullük, s. 192; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 469; Caniklioğlu, Malullük, s. 152, 153. 10 yıllık sürenin kesintisiz bir şekilde çalışarak ya da prim ödeyerek geçirilmesi gerekmemektedir, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 446; Mutlay, s.363, dn. 76 devamı; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 469; Caniklioğlu, Malullük, s. 152; Aslanköylü, Malullük, s. 191; Tuncay, Uzun Vadeli, s. 50.

⁷⁴³ Ne zaman gerçekleşeceği belli olmayan malullük riskine karşılık verilen malullük aylığına hak kazanmanın böylesi yüksek prim koşuluna bağlanması hakkın özünü zedelemektedir, Şakar, s. 237.

⁷⁴⁴ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 444; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 468; Sözer, s. 284.

⁷⁴⁵ Malullük aylığına hak kazanmak için işten ayrılarak Kurum'a başvuru şartı için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 448; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 469; Sözer, s. 286; Arıcı, s. 359; Şakar, s. 237; Uşan, s. 204; Tuncay, Uzun Vadeli, s. 50; Alper, s. 309.

⁷⁴⁶ Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 471; Sözer, s. 278; Arıcı, s. 359. Sigortalı bir yandan çalışıp bir yandan da malullük aylığı almaya devam edemez, Alper, s. 309.

⁷⁴⁷ Kurum Sağlık Kurulu'nun vermiş olduğu maluliyet kararına Kanun m. 95/2 uyarınca sigortalının itiraz hakkı vardır. Sigortalının itirazı sonucunda kararı verecek olan makam Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'dur. Yüksek Sağlık Kurulu'nun verdiği karar nihai olmayıp karara karşı yargı yoluna

C. EV HİZMETLERİNDE 10 GÜNDEN AZ ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN ARANAN ŞART: PRİM BORCUNUN BULUNMAMASI

Ek madde 9/2 kapsamında olan sigortalıların yukarıda ifade edilen şartları taşıması malullük aylığına hak kazanabilmesi bakımından yeterli değildir. Bu kapsamdaki sigortalıların Ek madde 9/3 uyarınca malullük aylığına hak kazanabilmesi için ilave bir şart daha aranmaktadır. İlgili maddeye göre Ek madde 9/2 kapsamında olan sigortalının malullük aylığına hak kazanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borcunun ödenmiş olması gerekmektedir. Aynı şart m. 4/1 (b) kapsamında sigortalı olan kimselerin malullük aylığına hak kazanmaları bakımından da aranmaktadır (m. 26/2). Görüldüğü üzere m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı olanların malullük aylığına hak kazanabilmesi için primlerin bildirilmesi yeterli iken, m. 4/1 (b) ile Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olanlar bakımından primlerin ödenmesi gerekmektedir⁷⁴⁹.

Kanun m. 4/1 (b) kapsamında sigortalı olanların prim ödeme yükümlüsü olmaları nedeniyle söz konusu düzenleme getirilmiştir⁷⁵⁰. Bu açıdan bakıldığında durumda esas olarak Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalılar da uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak için primlerini kendileri ödemektedirler. Kanun koyucunun bu kimselerin prim ödeme yükümlüsünün kendilerinin olması nedeni ile böyle bir şartı aradığı ifade edilebilirse de söz konusu hüküm eleştirilebilir niteliktedir. Nitekim söz konusu şartın m. 4/1 (b) kapsamında sigortalılar bakımından getirilmiş olması eleştirilmiştir⁷⁵¹. Bu anlamda öğretide m. 4/1 (a) kapsamında sigortalı olan kimseler için aranmayan bu şartın

başvurulabilir, Caniklioğlu, Malullük, s. 150; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 464; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 443; Aslanköylü, Malullük, s. 191; Uzun Vadeli, s. 46.

⁷⁴⁸ Malullük aylığının hesaplanması, ödenmesi, kesilmesi ve yeniden bağlanması için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 449 vd.; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 470 vd.; Caniklioğlu, Malullük, s. 156 vd.; Arıcı, s. 360-362; Şakar, s. 237-240; Uşan, s. 205-207; Tuncay, Uzun Vadeli, s. 50-52; Alper, s. 310 vd.

⁷⁴⁹ Bu kimseler bakımından Ek madde 5 kapsamındaki sigortalıların malullük aylığına hak kazanabilmesi için gerekli olan prim ve prime ilişkin her türlü borcunun ödenmiş olması şartı aranmaktadır (Ek madde 5/5).

⁷⁵⁰ Mutlay, s. 374; Aslanköylü, Malullük, s. 192; Arıcı, s. 359; Alper, s. 306, dn. 215. Esas olarak bu şart diğer sigortalılar için de mevcuttur fakat bu kimselerin işverenleri prim ödeme yükümlüsü olduğu için işverenin prim ödememesinin sonucunun sigortalıya yansıtılmaması için bu yol tercih edilmiştir, Arıcı, s. 359, 360.

⁷⁵¹ Bağımsız çalışanların malullük aylığına hak kazanabilmesi için aranan prim ve prime ilişkin borcunun bulunmaması şartının değerlendirilmesi için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 445; Mutlay, s. 374; Aslanköylü, Malullük, s. 192; Caniklioğlu, Malullük, s. 153; Tuncay/Ekmekçi, s. 468. Ödenmeyen primler prim ödeme gün sayısına dahil edilmeyecektir, Caniklioğlu, Malullük, s. 151, 153; Mutlay, s. 374.

m. 4/1 (b) kapsamında sigortalılar için getirilmesinin yerinde olmadığı⁷⁵² ve eşitlik ilkesine aykırı olduğu ifade edilmiştir⁷⁵³. Söz konusu hükmün getirilme amacının Kurum'un primleri tahsil etmesini sağlayarak Kurum'un aktüeryal dengesini korumak olduğu⁷⁵⁴ fakat sigortalılara sağlanacak olan sigorta edimlerinin Kurum'un prim tahsilinden daha az önemli ve öncelikli olmadığı ifade edilmiştir⁷⁵⁵. Bunun yanında sigortalı uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin olmayan bir prim borcu nedeni ile uzun vadeli sigorta kollarına ait olan bir yardımdan mahrum kalmaktadır⁷⁵⁶. Öğretide farklı sigorta kollarına ilişkin primlerin ödenmemesinin malullük aylığına hak kazanmaya engel olmasının hukuk tekniği ve sosyal güvenlik kurallarına aykırı olduğu ifade edilmiştir⁷⁵⁷.

Kanun m. 4/1 (b) kapsamında sigortalıların malullük aylığına hak kazanabilmeleri için prim borcu olmamasının aranması hakkında getirilen eleştirilerin Ek madde 9/2 kapsamında sigortalılar bakımından evleviyetle geçerli olduğu ifade edilebilir. Nitekim Ek madde 9 kapsamında çalışan kimseler, ev hizmetlerinde ister 10 günden az isterse de 10 gün ve daha fazla çalışsınlar m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalıdırlar. Bu bakımdan Ek madde 9/3 ile aynı işi yapan, aynı sigortalılık statüsünde bulunan kimseler arasında malullük aylığına hak kazanma bakımından farklılık yaratılmıştır. İlgili hüküm gereğince uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin prim borcunu ödemiş, sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlamış Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalı, genel sağlık sigortasına ait prim borcu nedeniyle aylığa hak kazanamayacaktır. Fakat aynı durumda olan Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalı genel sağlık sigortası borcuna ve hatta uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin borcuna rağmen malullük aylığına hak kazanacaktır. Kaldı ki Ek madde 9/1 kapsamında olan sigortalı ayın 30 günden eksik kalan günleri için isteğe bağlı sigortalı olmakta ve bu sürelerle ilişkin primlerini kendisi ödemektedir. Fakat bu kimselerin prim ödeme yükümlüsü

⁷⁵² Kanun m. 4/1 (b) kapsamında sigortalı olanlar için aranan kendi sigortalılığı nedeni ile prim borcunun bulunmaması şartının yerinde olmadığı hakkında bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 445; Mutlay, s. 374.

⁷⁵³ Mutlay, s. 374.

⁷⁵⁴ Sözer, s. 286; Mutlay, s. 374.

⁷⁵⁵ Mutlay, s. 374.

⁷⁵⁶ Sözer, s. 286; Mutlay, s. 374.

⁷⁵⁷ Sözer, s. 286, 287.

olduğu bu durum için benzer bir şart aranmamıştır⁷⁵⁸. Bu durumun aynı işi yapan sigortalılar bakımından yerinde ve adil olduğu ifade edilemez.

Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olanların malullük aylığına hak kazanabilmeleri için tüm şartlara ek olarak prim borcunun bulunmamasının aranması malullük aylığına hak kazanmalarını zorlaştırmaktadır⁷⁵⁹. Bu bakımdan malullük aylığına hak kazanmak için Kanun m. 26/2’de sayılan şartları taşıyan Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalıya prim borcuna rağmen aylık bağlanmalı ve primlere ilişkin borcunun tahsili hak kazandığı aylıktan kesilerek sağlanmalıdır⁷⁶⁰. Bu şekilde hem Kurum tahsili gereken alacağını elde etmiş olacak hem de şartları taşıyan sigortalı sosyal sigorta edimine kavuşacaktır.

V. YAŞLILIK SİGORTASI

A. GENEL OLARAK

Yaşlılık çalışma gücünde azalmaya neden olduğu için gelir azalmasına, yaşlılığın getirdiği bazı sağlık harcamaları nedeniyle de gider artışına sebep olmaktadır⁷⁶¹. Yaşın bireye ve bireyin çalışma gücüne etkisine güvence olarak yaşlılık sigortası ve bu sigorta kapsamında sigortalılara yaşlılık aylığı düzenlenmiştir⁷⁶². Bunun yanında yaşlılık sigortası kapsamında, yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için gerekli

⁷⁵⁸ Kurum’un 2011/13 sayılı Genelgesi’nin Yedinci Kısım Birinci Bölüm 2.2’de isteğe bağlı sigortalıların aylık talebinde bulunmaları durumunda prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması gerektiği ifade edilmiştir. Fakat devam eden maddede ise sigortalının prim borcunun bulunması durumunda sigortalı primi ödenmiş süreler ile aylığa hak kazanıyorsa ödenmiş olan bu sürelerin tespit edilerek aylığa hak kazanıp kazanmadığı belirlenecektir, Yedinci Kısım Birinci Bölüm 2.2.1, 2.2.2. Buradan hareketle ifade edilebilir ki Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimselere Ek madde 9/2 ile getirilen uzun vadeli sigorta kollarına tabi olma imkânı bu bakımdan da sigortalıların aleyhine olmuştur.

⁷⁵⁹ Bağımsız çalışanlar için yapılan bu eleştiri için bkz. Mutlay, s. 374.

⁷⁶⁰ Mutlay, söz konusu bu öneriyi bağımsız çalışan sigortalılar bakımından ileri sürmüştür, s. 374, 375. Şüphesiz benzer durumda olan Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalılar için de söz konusu öneri geçerlidir.

⁷⁶¹ Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 481; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 473; Sözer, s. 373; Arıcı, s. 364.

⁷⁶² Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 473; Arıcı, s. 364; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 481; Mutlay, s. 382; Uşan, s. 207. Yaşlılık sigortasından sağlanan yaşlılık aylığına hak kazanabilmek şüphesiz yaşlanmış olmak gerekir. Kanun’da yaşlılığın bir tanımı bulunmamakla birlikte öğretide çeşitli tanımlar yapılmıştır. Söz konusu tanımlar için bkz. Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 481; Sözer, s. 373; Mutlay, s. 387; Şakar, s. 240; Alper, s. 319. Kanun’da ise sigortalının sahip olması gereken bir yaş belirlenmiş ve bu yaşı geçen kimselerin yaşlı olduğu kabul edilmiştir, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 474; Mutlay, s. 388, dn. 25; Şakar, s. 241.

şartları sağlayamamış sigortalılar ödemiş oldukları primlerin iadesini talep ederek toptan ödeme alabilirler⁷⁶³.

Yaşlılık sigortası kapsamında sağlanan yardım olan yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için sigortalıların, sigortalılık başlangıçlarına göre belirli yaşa ulaşmaları, belirli sayıda prim ödeme gün sayısına sahip olmaları ya da belirli bir sigortalılık süresine, prim ödeme gün sayısına sahip olup belirli yaşa ulaşmaları gerekmektedir. Bunların dışında kanunlarda yer alan şartları yerine getiren sigortalı, işinden ayrılarak yaşlılık aylığı talebi ile Kurum'a başvurmalıdır⁷⁶⁴. Sigortalıların yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için sağlaması gereken şartlar kişinin yaptığı işin niteliğine, kişinin engelli olmasına⁷⁶⁵, erken yaşlanmış olmasına⁷⁶⁶ ve sürekli bakıma muhtaç derece engelli çocuğu olan kadın⁷⁶⁷ sigortalı olmasına göre değişmektedir⁷⁶⁸. Söz konusu

⁷⁶³ Öğretide toptan ödemenin sigorta kolu kapsamında bir yardım olmadığı, yalnızca ödenen primlerin iadesi olduğu ifade edilmiştir, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 476, dn. 14; Mutlay, s. 382, 383; Şakar, s. 242.

⁷⁶⁴ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 502; Sözer, s. 410; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 502; Süleyman Başterzi, "5510 Sayılı Yasaya Göre Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Koşulları-Önceki Mevzuatla Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme", **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan**, Cilt.2, İstanbul: Beta Basım Dağıtım, 2011, s. 2228; Arıcı, s. 369; Şakar, s. 242; Alper, s. 320.

⁷⁶⁵ Gerek 5510 sayılı Kanun ile gerekse de 506 sayılı Kanun ile engelli olan sigortalıların yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları diğer sigortalılardan farklı düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanun m. 28/4 uyarınca çalışmaya başladığı zaman Kanun m. 25/2'de aranan derecede rahatsızlığı nedeniyle malul sayılan kimselerin en az 15 yıllık sigortalılık süresi bulunması ve en az 3960 gün prim ödeme gün sayısı bulunan sigortalılar yaşlılık aylığına hak kazanacaklardır. Kanun Geçici Madde 6/7 (c) bendi ile de sigortalıların sigortalılık başlangıçlarına göre Kanun m. 28/4'te ifade edilen 3960 günlük prim ödeme sayısı yerine sağlanması gereken prim ödeme gün sayıları kademeli olarak düzenlenmiştir. Güzel/Okur/Caniklioğlu, bu düzenleme nedeninin yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için yerine getirilmesi gereken prim ödeme gün sayısının arttırılmış olması nedeni ile getirildiğini ifade etmiştir, s. 499. Bunun dışında malul sayılmayı gerektirecek derecede rahatsızlığı olmamakla birlikte belirli oranlarda çalışma gücünü kaybeden sigortalılar için Kanun m. 28/5'te çalışma gücü kayıp oranlarına göre yaşlılık aylığına hak kazanma şartları düzenlenmiştir. Buna göre Kurum Sağlık Kurulu tarafından çalışma gücünü %50-%59 oranında kaybettiği anlaşılan sigortalıların en az 16 yıllık sigortalılık süresine ve 4320 gün prim ödeme gün sayısına; %40-%49 oranında kaybettiği anlaşılan sigortalıların en az 18 yıllık sigortalılık süresine ve 4680 gün prim ödeme gün sayısına sahip olması durumunda kendisine yaşlılık aylığı verilecektir. Geçici madde 6 /7 (d) bendi ile Kanun m. 28/5'te %50-%59 ve %40-%49 aralığındaki bir oranla çalışma gücünü kaybetmiş sigortalılar için aranan prim ödeme sayısı sigortalıların sigortalılık başlangıçlarına göre kademeli olarak düzenlenmiştir. Kanun yürürlüğünden önce sigortalı olan kimselerin yaşlılık aylığına hak kazanma şartları da kademeli olarak ve engellilik durumu dikkate alınarak 506 sayılı Kanun Geçici Madde 87 ve Kanun Geçici Madde 10'da düzenlenmiştir. Kanun yürürlüğünden önce ilk kez sigortalı olan engelli sigortalıların yaşlılık aylığına hak kazanma şartları ve tabloları için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 497-499; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 506-508; Sözer, 384-386.

⁷⁶⁶ Kanun m. 28/7 ile 55 yaşını doldurmuş ve erken yaşlanmış olduğu tespit edilmiş olan sigortalıların yaş dışında diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık aylığına hak kazanabilecekleri ifade edilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 511; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 500, 501; Sözer, s. 409, 410; Mutlay, s. 429-431; Arıcı, s. 368; Şakar, s. 251; Uşan, s. 221.

⁷⁶⁷ Kanun m. 28/8 ile sürekli olarak başkasının bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunan kadın sigortalıların yaşlılık aylığına hak kazanmaları kolaylaştırılmıştır. Buna göre sürekli olarak başkasının bakımına muhtaç derecede engelli çocuğu olan kadın sigortalıların 5510 sayılı Kanun

hükümler ve bu hükümlerin geçiş hükümleri ile konunun kapsamı genişleyeceğinden çalışmamız kapsamında yalnızca temel şartlar incelenmiştir.

B. YAŞLILIK SİGORTASINDAN SAĞLANAN YARDIM: YAŞLILIK AYLIĞI

Sigortalıların tamamlaması gereken prim ödeme gün sayısının tespit edilebilmesi için öncelikle sigortalının sigortalılık başlangıç tarihi, Kanun'un hangi statüsüne göre sigortalı olduğu ve bu anlamda Geçici Madde 2 uyarınca hangi geçiş hükmünün uygulanacağı dikkate alınmalıdır⁷⁶⁹. Esas olarak sigortalı tarafından sağlanması gereken prim ödeme gün sayısı, sigortalılık süresi ve yaş şartları sigortalılık sürelerinin başlangıcına göre farklılaşmaktadır. Sigortalılık sürelerinin başlangıcı bakımından 08.09.1999 öncesi⁷⁷⁰, 08.09.1999-30.04.2008 tarihleri arası ile 30.04.2008 sonrası olmak üzere üç önemli tarih bulunmaktadır⁷⁷¹. Söz konusu bu dönemler bakımından sigortalıların sağlanması gereken koşullar değişeceği için bu tarihler baz alınarak inceleme yapılması gerekmektedir⁷⁷².

-08.09.1999 öncesinde ilk defa sigortalı olanlar

Bu tarih öncesinde ilk kez sigortalı olan Ek madde 9 kapsamındaki sigortalıların yaşlılık aylığına hak kazanabilme şartları, Kanun m. 106 uyarınca

döneminde geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri mevcut prim ödeme gün sayısına eklenir. Prim ödeme gün sayısına eklenen bu süreler aynı zaman yaşlılık aylığına hak kazanmak için gerekli olan yaş haddinden indirilir. Öğretide söz konusu hükmün gerek yaş gerekse de prim ödeme gün sayısı bakımından sigortalının yaşlılık aylığına hak kazanmasını kolaylaştırdığı ifade edilmiştir, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 501; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 511, 512; Mutlay, s. 436; Arıcı, s. 369. Söz konusu hüküm bu yönü ile isabetli bulunmakla birlikte aynı hakkın sürekli olarak başkasının bakımına muhtaç derecede engelli çocuğu olan erkek sigortalılar bakımından getirmedeği için eleştirilmiştir, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 501; Sözer, s. 410, dn. 1; Arıcı, s. 369; Mutlay, s. 437.

⁷⁶⁸ Başterzi, s. 2204; Tuncay, Uzun Vadeli, s. 55; Alper, s. 320.

⁷⁶⁹ Mutlay, s. 384, 385.

⁷⁷⁰ 08.09.1999 tarihinde yürürlüğe giren 4447 sayılı Kanun ile 506 sayılı Kanun m. 60'da yaşlılık aylığına hak kazanma için gerekli olan şartlarda değişiklikler yapmıştır. Söz konusu değişiklikler bu tarihten sonra ilk defa sigortalı olanlara uygulanacağı için bu tarihten önce sigortalı olan kimseler için de 506 sayılı Kanun Geçici madde 81 ile de geçiş hükümleri getirmiştir, Güzel/Okur/Caniklioğlu, 477, 484; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 494-496; Mutlay, s. 396, 398; Başterzi, s. 2211.

⁷⁷¹ Mutlay, s. 386; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 484; Sözer, s. 376; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 479; Şakar, s. 242 vd.; Ergin, s. 80, 81; Alper, s. 325.

⁷⁷² Yaşlılık aylığına ilişkin geçiş hükümleri hususunda ayrıntılı bilgi için bkz. Hediye Ergin, "Geçiş Hükümleri", **Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi-Değerlendirmeler-**, İstanbul: İstanbul Barosu ve Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 21 Şubat 2009, s. 79 vd.

yürürlükte olan 506 sayılı Kanun Geçici Madde 81'e göre belirlenecektir⁷⁷³. Anayasa Mahkemesi'nin Geçici Madde 81'in bazı hükümlerini iptal etmesinin ardından madde 4759 sayılı Kanun ile yeniden düzenlenmiş ve kademeli geçiş hükümleri getirilmiştir⁷⁷⁴. Bu anlamda 08.09.1999 tarihinden önce sigortalı olan Ek madde 9 kapsamında sigortalıların yaşlılık sigortası kapsamında sağlaması gereken koşullar aşağıdaki gibidir⁷⁷⁵:

ERKEK SİĞORTALILAR

Sigortalılık Başlangıç Tarihleri	Tahsis Talep Tarihindeki		
	Sigortalılık Süresi	Yaşı	Gün Sayısı
(A)			
08.09.1976 tarihinden önce	25 yıl	***	5000
(B)			
09.09.1976 - 23.05.1979 tarihleri arası	25	44	5000
24.05.1979 - 23.11.1980 tarihleri arası	25	45	5000
24.11.1980 - 23.05.1982 tarihleri arası	25	46	5075
24.05.1982 - 23.11.1983 tarihleri arası	25	47	5150
24.11.1983 - 23.05.1985 tarihleri arası	25	48	5225
24.05.1985 - 23.11.1986 tarihleri arası	25	49	5300
24.11.1986 - 23.05.1988 tarihleri arası	25	50	5375
24.05.1988 - 23.11.1989 tarihleri arası	25	51	5450
24.11.1989 - 23.05.1991 tarihleri arası	25	52	5525
24.05.1991 - 23.11.1992 tarihleri arası	25	53	5600
24.11.1992 - 23.05.1994 tarihleri arası	25	54	5675
24.05.1994 - 23.11.1995 tarihleri arası	25	55	5750
24.11.1995 - 23.05.1997 tarihleri arası	25	56	5825
24.05.1997 - 23.11.1998 tarihleri arası	25	57	5900
24.11.1998 - 08.09.1999 tarihleri arası	25	58	5975

Tablo: 1

⁷⁷³ 506 sayılı Kanun Geçici Madde 81/A ile 4447 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihte 506 sayılı Kanun'un hükümlerine göre yaşlılık aylığına hak kazanmış olan sigortalılar ile Kanun yürürlüğe girdiği tarihte sigortalılık süresi 18 yıl ve daha üzeri olan kadın sigortalılar ile 23 yıl ve daha fazla olan sigortalıların hakları saklı tutularak, ilgili Kanun'un yürürlüğünden önceki hükümlere tabi tutulmuştur, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 484; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 496; Mutlay, s. 398; Sözer, s. 380; Başterzi, s. 2210, 2211.

⁷⁷⁴ AYM, 23.02.2001, E. 1999/42, K. 2001/41 (RG, 23.12.2001,24592).

⁷⁷⁵ Çalışmada kullanılan Tablo 1 ve Tablo 2 Sosyal Sigortalar Kurum'unun 27.06.2002 tarih ve 12/117 sayılı Genelgesi'nden alınmıştır.

KADIN SİGORTALILAR

Sigortalılık Başlangıç Tarihleri	Tahsis Talep Tarihindeki		
	Sigortalılık Süresi	Yaşı	Gün Sayısı

(A)

08.09.1981 tarihinden önce	20 yıl	***	5000
----------------------------	--------	-----	------

(B)

09.09.1981 - 23.05.1984 tarihleri arası	20	40	5000
24.05.1984 - 23.05.1985 tarihleri arası	20	41	5000
24.05.1985 - 23.05.1986 tarihleri arası	20	42	5075
24.05.1986 - 23.05.1987 tarihleri arası	20	43	5150
24.05.1987 - 23.05.1988 tarihleri arası	20	44	5225
24.05.1988 - 23.05.1989 tarihleri arası	20	45	5300
24.05.1989 - 23.05.1990 tarihleri arası	20	46	5375
24.05.1990 - 23.05.1991 tarihleri arası	20	47	5450
24.05.1991 - 23.05.1992 tarihleri arası	20	48	5525
24.05.1992 - 23.05.1993 tarihleri arası	20	49	5600
24.05.1993 - 23.05.1994 tarihleri arası	20	50	5675
24.05.1994 - 23.05.1995 tarihleri arası	20	51	5750
24.05.1995 - 23.05.1996 tarihleri arası	20	52	5825
24.05.1996 - 23.05.1997 tarihleri arası	20	53	5900
24.05.1997 - 23.05.1998 tarihleri arası	20	54	5975
24.05.1998 - 23.05.1999 tarihleri arası	20	55	5975
24.05.1999 - 08.09.1999 tarihleri arası	20	56	5975

Tablo 2

08.09.1999 tarihinden önce ilk kez sigortalı olan kimselerin yaşlılık aylığına hak kazanabilmeleri için yerine getirilmesi gereken şartlar bakımından bir alternatif bulunmaktadır. 506 sayılı Kanun Geçici Madde 81/C uyarınca⁷⁷⁶ 15 yıllık sigortalılık süresi ile 3600 günlük prim ödeme gün sayısını yerine getirdikleri tarihlere göre şartları kademeli bir şekilde düzenlemiştir. Bu kimselerin sağlaması gereken yaş şartları da bu kapsamda kademeli olarak artmaktadır⁷⁷⁷.

⁷⁷⁶ 4759 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihte 15 yıl sigortalılık süresi bulunan, 50 yaşını doldurmuş kadın veya 55 yaşını doldurmuş erkekler eğer 3600 günlük prim ödeme gün sayısını yerine getirmişlerse kendilerine aylık bağlanacaktır.

⁷⁷⁷ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 487; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 499; Arıcı, s. 382. Buna göre, 15 yıllık sigortalılık süresi ile 3600 günlük prim ödeme sayısını, 24.05.2002-23.05.2005 aralığında sağlayan kadın sigortalı 52, erkek sigortalı 56; 24.05.2005-23.05.2008 aralığında sağlayan kadın sigortalı 54, erkek

-08.09.1999-30.04.2008 tarihleri arasında ilk kez sigortalı olanlar

Bu tarihler arasında ilk kez sigortalı olan kimselerin durumları Kanun Geçici Madde 9 ile düzenlenmiştir. Geçici madde 9/1'e göre bu tarihler arasında ilk kez sigortalı olan Ek madde 9 kapsamındaki sigortalının yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için iki alternatifi vardır. Ek madde 9 kapsamındaki kadın sigortalı 58, erkek sigortalı 60 yaşını doldurmalı ve aynı zamanda hakkında en az 7000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olmalıdır⁷⁷⁸. Bu tarihler arasında ilk kez sigortalı olan kimselerin yaşlılık aylığına hak kazanmaları için diğer alternatifte ise yaş, prim ve sigortalılık süresi şartlarının birlikte arandığı görülmektedir. Buna göre sigortalı az önce ifade edilen yaşları doldurmalı, 25 yıllık sigortalılık süresine sahip olmalı ve hakkında 4500 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olmalıdır⁷⁷⁹.

-30.04.2008 tarihinden sonra ilk kez sigortalı olanlar

30.04.2008 tarihinden sonra ilk kez sigortalı olan kimseler için uygulanacak hüküm Kanun m. 28'dir⁷⁸⁰. Buna göre 30.04.2008 tarihinden sonra ilk kez sigortalı olan kadın sigortalının 58, erkek sigortalının 60 yaşını dolduruş olmaları ve haklarında 7200 gün malullük yaşlılık, ölüm sigortası primi bildirilmiş olması durumunda yaşlılık aylığına hak kazanacaklardır⁷⁸¹. Her ne kadar m. 28/2 (a) bendinde yer alan yaş şartı kadın sigortalı için 58, erkek sigortalı için 60 olarak kabul edilse de aynı fıkranın (b) bendinde bu şartın kademeli olarak arttırıldığı, kadın ve erkek sigortalı bakımından 65 yaşında eşitlendiği görülmektedir⁷⁸².

sigortalı 57; 24.05.2008-23.05.2011 aralığında sağlayan kadın sigortalı 56, erkek sigortalı 58; 24.05.2011'den sonra sağlayan kadın sigortalı 58; 24.05.2011-23.05.2014 aralığında sağlayan erkek sigortalı 59; 24.05.2014'ten sonra sağlayan erkek sigortalı ise 60 yaşını doldurduğu durumda yaşlılık aylığı almaya hak kazanacaktır.

⁷⁷⁸ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 483; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 495; Sözer, s. 379, 380; Şakar, s. 246; Uşan, s. 329.

⁷⁷⁹ Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 495; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 483; Şakar, s. 247; Uşan, s. 329.

⁷⁸⁰ Kanun'un yürürlük tarihi 01.10.2008 olmasına rağmen Kanun Geçici Madde 7/9 uyarınca 30.04.2008 tarihinden sonra sigortalı olan kimselerin yaşlılık aylığına hak kazanmaları bakımından Kanun m. 28/2 ve f. 3 hükümleri uygulanacaktır. Söz konusu durum hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Mutlay, s. 419 vd.

⁷⁸¹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 479; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 499, 500; Sözer, s. 399; Arıcı, s. 365,366; Şakar, s. 248; Alper, s. 321.

⁷⁸² Başterzi, s. 2214; Uşan, s. 208; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 500; Sözer, s. 400; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 481; Tuncay, Uzun Vadeli, s. 54; Alper, s. 321. Buna göre Kanun m. 28/2 (b) bendi uyarınca 7200 günlük prim ödeme gün sayısını 01.01.2036-31.12.2037 arasında tamamlayan kadın

30.04.2008 tarihinden sonra ilk kez sigortalı olan kimselerin yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için öngörülen bir diğer yol, ileri yaşta emeklilik olarak adlandırılan⁷⁸³ Kanun m. 28/3'deki düzenlemedir. İlgili maddeye göre sigortalının bu imkândan yararlanabilmesi için aranan yaş koşulu Kanun m. 28/1 (a) bendinde yer alan yaş koşulunun 65 yaşı geçmemek üzere 3 yıl eklenmiş haliyken prim ödeme gün sayısı ise 5400 gün malullük, yaşlılık, ölüm sigortası primi bildirilmesidir. Sigortalının yararlanabileceği bu imkânda yerine getirmesi gereken prim ödeme gün sayısını azaltılırken, yaş koşulunu ise arttırılmıştır⁷⁸⁴. Nitekim kural olarak sigortalının yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için kadınların 58 yaşını erkeklerin ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve haklarında 7200 gün malullük, yaşlılık, ölüm sigortası primi bildirilmiş olması gerekmektedir.

Geçici madde 9/1'de düzenlenen ve ilk kez 30.04.2008 öncesinde sigortalı olan kimselerin kolaylaştırılmış emeklilik şartlarında aranan 4500 prim ödeme gün sayısına nazaran Kanun m. 28/3'te aranan prim ödeme gün sayısının fazla olması nedeni ile Geçici Madde 6/7'de kademeli olarak düzenleme yapılmıştır⁷⁸⁵. Buna göre Kanun m. 28/3'te aranan 5400 prim ödeme gün sayısının 30.04.2008-31.12.2008 tarihleri arasında ilk kez sigortalı olanlar için 4600; 01.01.2009 tarihinden sonra ilk kez sigortalı olanlar için ise 5400 günü geçmemek üzere 4600 güne her takvim yılı için 100 gün eklenerek uygulanacaktır.

Ek madde 9 kapsamında olan sigortalıların m. 4/1 (a) bendine tabi sigortalılar olması nedeniyle yaşlılık aylığına hak kazanabilmeleri için aranan ve yukarıda ifade

sigortalı 59, erkek sigortalı 61; 01.01.2038-31.12.2039 arasında tamamlayan kadın sigortalı 60, erkek sigortalı 62; 01.01.2040-31.12.2041 arasında tamamlayan kadın sigortalı 61, erkek sigortalı 63; 01.01.2042-31.12.2043 arasında tamamlayan kadın sigortalı 62, erkek sigortalı 64; 01.01.2044-31.12.2045 arasında tamamlayan kadın sigortalı 63, erkek sigortalı 65; 01.01.2046-31.12.2047 arasında tamamlayan kadın sigortalı 64, erkek sigortalı 65; 01.01.2048 ve bu tarihten sonra tamamlayan kadın ve erkek sigortalıların 65 yaşını doldurmaları ile yaşlılık aylığına hak kazanacaktır. Öğretide yaşlılık aylığına hak kazanmak için aranan 65 yaş şartının yüksek olduğu, prim ödeme gün sayısına ilişkin şartı yerine getiren sigortalının yaş şartını sağlamak için beklemek zorunda kalacağı ifade edilmiştir, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 481. Mutlay, yaş şartını düşürmenin erken yaşta emekliliğe neden olacağından hareketle bu durumun Kurum'un aktüeryal dengesinde olumsuzluklara neden olacağını ifade etmiştir, Mutlay, s. 425.

⁷⁸³ Mutlay, s. 426; Şakar, s. 249; Uşan, s. 216. Bu düzenleme aynı zamanda kısmi emeklilik olarak adlandırılmıştır, Baştterzi, s. 2222; Arıcı, s. 367; Alper, s. 322.

⁷⁸⁴ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 481; Mutlay, s. 426; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 500.

⁷⁸⁵ Mutlay, s. 428; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 482.

edilen şartlar Ek madde 9 kapsamındaki sigortalılar için de geçerlidir. Sigortalılık başlangıcına göre yerine getirmesi gerekli olan şartları sağlayan Ek madde 9 kapsamındaki sigortalı Kurum'a başvurarak yaşlılık aylığı talebinde bulunacaktır⁷⁸⁶.

Öğretide m. 4/1 (a) bendi kapsamında çalışan tüm sigortalılar için ödenmesi/bildirilmesi gereken prim ödeme gün sayısının 7200 gün olarak belirlenmesinin birtakım eşitsizliklere neden olacağı ifade edilmiştir⁷⁸⁷. Nitekim iş sözleşmesi ile çalışan herkes ay içinde 30 gün çalışmamaktadır. Bu anlamda yaşlılık aylığına hak kazanmak için gerekli olan prim şartının kısmi süreli ile mevsimlik işlerde çalışan sigortalılar için daha az olması gerektiği ifade edilmiştir⁷⁸⁸. Öğretide yer alan bir başka görüş ise, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların ay içindeki otuz günden eksik günlerini isteğe bağlı sigortalılık ile tamamlama imkanları olsa da bunun yeterli olmadığını ifade etmektedir⁷⁸⁹. Bu anlamda yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için gerekli olan prim ödeme gün sayısını tamamlayamayan kısmi süreli çalışan sigortalılara tamamladıkları kısma ilişkin kısmi aylık hakkı tanınması gerektiği ileri sürülmüştür⁷⁹⁰. Ek madde 9 kapsamında çalışan sigortalıların çoğunun kısmi süreli olarak çalıştığı dikkate alındığında prim ödeme gün sayısının ifade edilen işlerde daha az aranmasının ve bu anlamda kısmi aylık hakkı tanınmasının sigortalı lehine olacağı ifade edilebilir.

C. EV HİZMETLERİNDE 10 GÜNDEN AZ ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN ARANAN ŞART: PRİM BORCUNUN BULUNMAMASI

Malullük aylığında olduğu gibi Ek madde 9/2 kapsamında sigortalıların yaşlılık aylığına hak kazanabilmeleri için ek bir şart daha aranmıştır. Ek madde 9/3 uyarınca Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalıların yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için

⁷⁸⁶ Yaşlılık aylığının hesaplanması, bağlanması, kesilmesi, yeniden bağlanması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 543 vd; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 516 vd.; Sözer, s. 412 vd.; Arıcı, s. 370; Şakar, s. 257-263; Uşan, s. 222-226; Alper, s. 333 vd.

⁷⁸⁷ Mutlay, s. 444.

⁷⁸⁸ Mutlay, s. 444. Caniklioğlu, yaşlılık aylığına hak kazanmak için aranan prim şartının yüksek olması nedeni ile kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalılar için bu sosyal sigorta edimine hak kazanmayı zorlaştırdığını ifade etmektedir, Atipik İstihdam, s. 15/31.

⁷⁸⁹ Caniklioğlu, Atipik İstihdam, s. 16/31. Yazar kısmi süreli olarak çalışan sigortalının gelirinin düşük olmasının isteğe bağlı sigortalılık ile eksik günlerini tamamlamasını zorlaştıracak ve buna ek olarak ilerleyen zamanlarda tam süreli çalışacağı inancı ile bu yola başvurmayaabileceğini ifade etmiştir.

⁷⁹⁰ Caniklioğlu, Atipik İstihdam, s. 17/31. Yazar bu şekilde bağlanacak olan aylığın miktarının insan onuruna yakışacak derecede olması gerektiğini de ifade etmektedir.

kanunlarda aranan şartları yerine getirmesinin yanı sıra aynı zamanda prim ve prime ilişkin borcunun bulunmaması gerekmektedir. Yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için prim ve prime ilişkin borcun olmaması şartı m. 28/10 ile m. 4/1 (b)'liler bakımından aranmıştır. Kanun koyucunun prim ödeme yükümlüsünün m. 4/1 (b) kapsamında sigortalı olmasından hareketle söz konusu şartı getirdiği ifade edilebilir⁷⁹¹. Öğretide m. 4/1 (b) kapsamında sigortalı olanlar için getirilen bu şartın eşitlik ilkesine aykırı olduğu ifade edilmiş ve hüküm isabetli bulunmamıştır⁷⁹².

Kanun m. 4/1 (a) kapsamında sigortalı olup yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için prim ve prime ilişkin borcunun bulunmaması şartı aranan bir diğer sigortalı grubu ise Ek madde 5 kapsamında olan kimselerdir. Nitekim Ek madde 5/5 ile bu kimselerin yaşlılık aylığına hak kazanabilmeleri için prim ve prim borcunun olmaması gerektiği ifade edilmiştir. Öğretide Ek madde 5 kapsamında sigortalı olan kimselerle aynı işi yapan, aralarındaki tek farkın tarım işinde sürekli çalışmak olan kimseler arasında yaratılan bu ayrımın haklı nedene dayanmadığı ifade edilmiştir⁷⁹³.

Esasen yukarıda ifade edilen m. 4/1 (b) bendi ile Ek madde 5 kapsamındaki sigortalılar için aranan bu şart için yapılan eleştirilerin ev hizmetlerinde çalışan kimseler bakımından da geçerli olduğu ifade edilebilir. Nitekim bu sigortalılar Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalılar ile aynı işi yapmakta ve aynı sosyal risklerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olan kimselerin yaşlılık aylığına hak kazanmaları bakımından, ayın kalan günleri için isteğe bağlı sigortalı olsa da, yaşlılık aylığına hak kazanma bakımından prim ve prime ilişkin borcunun bulunmaması bir şart olarak aranmamıştır. Esas olarak söz konusu bu düzenleme sigortalılar arasında haklı nedene dayanmayan bir ayrım oluşturmuştur. Özellikle 30.04.2008 tarihinden sonra sigortalı olan kimseler için yaş şartının arttırılmış olduğu dikkate alındığında Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimselerin yaşlılık aylığına hak kazanabilmeleri için prim borcu bulunmaması gerekliliği bu kimselerin yaşlılık aylığından yararlanmalarını zorlaştırabilir niteliktedir. Sigortalı, prime ve yaşa ilişkin şartı tamamlamasına rağmen prim borcunun bulunması nedeni ile yaşlılık aylığına hak kazanamayacaktır. Malullük

⁷⁹¹ Başterzi, s. 2218.

⁷⁹² Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 503, dn. 55; Mutlay, s. 449.

⁷⁹³ Mutlay, s. 448.

aylığında da ifade edildiği gibi sigortalı uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin olmayan prim borcu nedeni ile yaşlılık aylığına hak kazanamayabilecektir⁷⁹⁴.

Yargıtay bağımsız çalışanların yaşlılık aylığına hak kazanması konusunda vermiş olduğu bir kararda, sigortalının prim borcunun cüz’i miktarda olması nedeniyle kendisine aylık bağlanmamasının, sigortalının sosyal güvenlik hakkından mahrum bırakılması anlamına geleceğini ve bu durumun hakkaniyet kuralları ile bağdaşmadığını ifade etmiştir⁷⁹⁵. Yüksek Mahkeme’nin vermiş olduğu bu kararın ev hizmetlerinde çalışan sigortalılar bakımından da geçerli olduğu ve önemsiz miktardaki borçların sigortalının yaşlılık aylığına hak kazanmasına engel olmaması gerektiği ifade edilebilir.

VI. ÖLÜM SİGORTASI

A. ÖLÜM SİGORTASINDAN HAK SAHİPLERİNE YAPILACAK YARDIMLAR

Ölüm sigortası⁷⁹⁶ ve bu sigorta kolundan sağlanacak yardımlar Kanun m. 32-37 maddeleri arasında düzenlenmiştir. Buna göre ölüm sigortası kapsamında sigortalının hak sahipleri olan eşine, çocuklarına, anne ve babasına ölüm aylığı; ölüm aylığı almakta iken evlenen kız çocuklarına evlenme ödeneği; sigortalının sırasıyla eşine, çocuklarına, anne, babasına ve kardeşlerine cenaze ödeneği ile ölüm aylığı almaya hak kazanamayan hak sahiplerine sigortalının ödemiş olduğu primlerin güncellenerek iadesi anlamına gelen toptan ödeme yapılır (Kanun m. 32/1)⁷⁹⁷. Ek madde 9 kapsamında olan

⁷⁹⁴ Malullük aylığına hak kazanma bakımından yapılan eleştiriler bu başlık için de geçerlidir. Malullük aylığına hak kazanma bakımından aranan prim borcu olmaması şartına ilişkin eleştiriler için bkz. 4.Bölüm, IV, C.

⁷⁹⁵ Yarg. 10. HD., 27.03.2007, E. 2006/16469, K. 2007/4723, www.kazanci.com (14 Mayıs 2018). Esasen söz konusu bu kararın Ek Madde 9/2 kapsamındaki sigortalıların malullük, hak sahiplerinin ise ölüm aylığına hak kazanmaları bakımından da geçerli olduğu, bu aylıklara hak kazanmak için cüz’i miktardaki prim borçlarının aylığa hak kazanmaya engel olmaması gerektiği ifade edilebilir.

⁷⁹⁶ Sosyal güvenlik hukukunda yalnızca sigortalılar değil, sigortalının aile bireyleri de korunmuştur, Sözer, s. 441; Uşan, s. 227. Ölüm sigortası ile sigortalı tarafından geçimleri sağlanan kimseler daha doğru bir ifade ile hak sahipleri sigortalının ölümüne karşı korunmuşlardır, Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 530; Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 578; Şakar, s. 269; Mutlay, s. 486, dn. 1; A. Can Tuncay “5510 Sayılı Kanun Açısından Ölüm Sigortası”, Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, Cilt.2, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2010, s. 1231; Uşan, s. 227. Bu anlamda denilebilir ki ölüm sigortası ile sigortalının ölümü ile geçimleri zorlaşacak kişilerin geleceklerini güvence altına alınmıştır, Tuncay/Ekmekçi, s. 530; Mutlay, s. 486, dn. 1; Arıcı, s. 386; Uşan, s. 227; Alper, s. 341.

⁷⁹⁷ Tuncay, Ölüm Sigortası, s. 1233; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 540; Şakar, s. 270; Tuncay, Uzun Vadeli, s. 65; Alper, s. 340.

sigortalılar da m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı oldukları için bu kimselerin hak sahiplerinin ölüm sigortasından sağlanan yardımlara hak kazanabilmesi için m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı olanlara ilişkin şartlar aranacaktır.

Hak sahiplerinin ölüm sigortasından sağlanan yardımlara hak kazanabilmeleri için şüphesiz öncelikle ölümün gerçekleşmiş olması gerekmektedir⁷⁹⁸. Bu anlamda ölümün nasıl ya da hangi nedenle gerçekleştiği önem arz etmemektedir⁷⁹⁹. Ölüm sigortası kapsamında hak sahiplerinin ölüm aylığına hak kazanabilmesi için sigortalının Kurum ile belirli bir ilişki içinde olması gerekmektedir⁸⁰⁰. Buna göre sigortalının belirli bir prim ödeme gün sayısına sahip olması veya Kurum'dan malullük, yaşlılık aylığı almaktayken vefat etmiş olması gerekmektedir⁸⁰¹. Çalışmakta iken ölen sigortalının hak sahiplerinin ölüm aylığına hak kazanabilmesi için sigortalı hakkında en az 1800 gün prim ödeme gün sayısının bildirilmiş olması gerekmektedir⁸⁰². Bunun dışında kanun

⁷⁹⁸ Sigortalının ölümü ile anlaşılması gereken beyin faaliyetlerinin durmasıdır, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 582; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 531; Sözer, s. 449; Uşan, s. 229; Mutlay, s. 489, dn. 10; Şakar, s. 269; Tuncay, Ölüm Sigortası, s. 1232. Ölüme benzer sonuçlar doğuran ölüm karinesi ve gaiplik halleri de bu bakımdan ele alınmalı ve hakkında ölüm karinesi bulunan ya da gaipliğine karar verilen sigortalının hak sahiplerine ölüm sigortasından sağlanan yardımlar yapılmalıdır, Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 531, 542; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 582; Uşan, s. 229; Sözer, s. 449; Mutlay, s. 489, dn. 10; Arıcı, s. 388; Şakar, s. 269.

⁷⁹⁹ Tuncay, Ölüm Sigortası, s. 1232; Uşan, s. 228; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 531; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 578; Mutlay, s. 491; Sözer, s. 449; Tuncay, Uzun Vadeli, s. 64. Sigortalının ölümü Kanun'da iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ve ölüm sigortasında olmak üzere iki farklı sigorta kolunda düzenlenmiştir, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 578; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 531; Şakar, s. 269. Sigortalı iş kazası meslek hastalığı nedeni ile öldüğü durumda daha önce de ifade edildiği üzere hak sahiplerine ölüm geliri verilmektedir. Bu durumda aynı zamanda hak sahiplerinin ölüm sigortasından sağlanan yardımlara hak kazanmaya ilişkin şartları da taşımaları durumunda kendilerine bu anlamda yardım yapılacak fakat bu durumda gelir ve aylıkların birleşmesine dair hükümler uygulama alanı bulacaktır, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 578 Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 531; Şakar, s. 272; Uşan, s. 227. Öğretide aynı zamanda ölümün iş kazası ve meslek hastalığı dışında bir nedenle gerçekleşmesi gerektiği ifade edilmiştir, Sözer, s. 449; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 531; Uşan, s. 228; Tuncay, Ölüm Sigortası, s. 1232.

⁸⁰⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 583; Mutlay, s. 492; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 532.

⁸⁰¹ Kanun m. 32/1 (b) uyarınca yaşlılık ve malullük aylığına hak kazanmış olmakla birlikte işlemleri tamamlanmadan ölen sigortalı ile Kanun m. 32/1 (c) bendi uyarınca hak kazanmış olduğu yaşlılık ve malullük aylığı çalışmaya başlaması nedeni ile kesilmişse de sigortalının hak sahipleri ölüm aylığına hak kazanacaklardır. Önemle ifade etmek gerekir ki sigortalının Kurum'dan malullük ve yaşlılık aylığı almakta iken vefat etmesi durumunda hak sahiplerinin ölüm aylığına hak kazanabilmesi için belirli bir sigortalılık süresine ya da prim ödeme gün sayısına sahip olmak aranmayacaktır, Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 533; Mutlay, s. 498.

⁸⁰² Öğretide 1800 günlük prim ödeme gün sayısına sahip olmaya ilişkin şartın Kanun m. 4/1 (a) kapsamında sigortalı olanlar için uygulanıp uygulanmayacağı tartışmalıdır. Bu şartın genel bir şart olduğu bu nedenle de Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı olanlar için de bu şartın uygulanabilir olduğu ifade edilmiştir, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 584; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 433, 534; Sözer, s. 450; Şakar, s. 271. Mutlay, 1800 gün prim bildirilmiş olma şartının Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamındaki sigortalılar için aranmasının anlam ifade etmeyeceğini zira diğer şartı sağlamaları halinde hak sahiplerinin

koyucu m. 32/1 (a) bendi ile ölüm aylığına hak kazanmayı kolaylaştırmıştır⁸⁰³. Buna göre sigortalının en az 5 yıllık süresi bulunmalı ve sigortalı hakkında en az 900 gün malullük, yaşlılık, ölüm sigortası primi bildirilmiş olmalıdır. Bu ihtimalde ise borçlanma süreleri dikkate alınmayacaktır⁸⁰⁴ (m. 32/2 (a) bendi). Bu şartları taşıyan sigortalının hak sahiplerine kendileri için ayrıca aranan şartları⁸⁰⁵ taşımaları ve Kurum’a başvuruda bulunmaları durumunda ölüm aylığı bağlanacaktır⁸⁰⁶.

Kendisine ölüm aylığı bağlanmış olan kız çocuklarının evlenmeleri ve talep etmeleri halinde kendilerine almakta oldukları ölüm aylığının iki yıllık tutarındaki evlenme ödeneği bir defaya mahsus ve peşin olarak verilmektedir (Kanun m. 37/1)⁸⁰⁷. Malullük aylığı, yaşlılık aylığı almaktayken ölen sigortalının hak sahiplerine herhangi bir prim ödeme gün sayısı aranmaksızın cenaze ödeneği verilmektedir⁸⁰⁸. Fakat

aylığa hak kazanacaklarını ifade etmiştir, s. 494, 495. 1800 günlük prim ödeme sayısının Kanun m. 4/1 (b) ve (c) bendi kapsamında sigortalı olanlar için aranacağını ifade edilmektedir, Arıcı, s. 390; Uşan, s. 230.

⁸⁰³ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 584; Sözer, s. 450. Bu hususun eşitsizlik yarattığı hakkında eleştiriler için bkz. Mutlay, s. 495; Tuncay, Ölüm Sigortası, s. 1233.

⁸⁰⁴ Öğretide borçlanma sürelerinin dikkate alınmaması isabetli bulunmamıştır, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 586; Tuncay, Uzun Vadeli, s. 65; Sözer, s. 450, dn. 3; Tuncay, Ölüm Sigortası, s. 1233. Bu düzenleme 506 sayılı Kanun dönemine göre bir geriye gidiştir, Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 533.

⁸⁰⁵ Her bir hak sahibinin ölüm aylığına hak kazanabilmesi için birtakım şartlar aranmaktadır. Bu durum Kanun m. 34’de yer almaktadır. Örneğin eşin hak sahibi olabilmesi için evli olmaması; çocukların hak sahibi olabilmeleri için yaşları, cinsiyetlerine, eğitim durumları, çalışıp çalışmaması; anne ve babanın hak sahipliği ise eş ve çocuklardan artan pay olması, yaşlarına, gelir durumlarına göre değişmektedir. Hak sahiplerine ilişkin gerçekleşmesi gereken şartlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 536 vd.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 589 vd.; Sözer, s. 453 vd.; Tuncay, Ölüm Sigortası, s. 1234-1236; Arıcı, s. 391-394; Şakar, s. 272-275; Uşan, s. 230, 231; Alper, s. 344-349. Aynı şekilde her bir hak sahibinin ölüm aylığına hak sahipliği eşit oranda değildir. Kanun m. 34/1 uyarınca ölüm aylığında eşin hak sahipliği tek başına hak sahibi olması ve kendi çalışması nedeni ile gelir ve aylık almaması durumunda hesaplanan aylığın %75’i, çocuklarla birlikte hak sahibi olması durumunda %50’si; çocukların her birinin hak sahipliği hesaplanan aylığın %25’i; anne ve baba ise hesaplanan aylığın toplam %25’i üzerinde hak sahibidir. Ölüm aylığının hak sahipleri arasında paylaştırılması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 596-598; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 542, 543; Sözer, s. 453-457; Tuncay, Ölüm Sigortası, s. 1234-1236; Arıcı, s. 391-394; Uşan, s. 232; Alper, s. 344-349.

⁸⁰⁶ Konunun kapsamını genişleteceğinden hareketle çalışmamızda yalnızca ölüm sigortasından hak kazanılabilecek yardımlar ele alınmış, ölüm aylığının hesaplanması, bağlanması, kesilmesi, yeniden bağlanması gibi konulara yer verilmemiştir. Ölüm aylığının hesaplanması, bağlanması, kesilmesi ve yeniden bağlanması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 541 vd.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 595 vd.; Sözer, s. 457, 458; Arıcı, s. 394, 395; Şakar, s. 276, 277; Alper, s. 342-344.

⁸⁰⁷ Ölüm sigortası kapsamında kız çocuklarına verilecek evlenme ödeneği hakkında bilgi için bkz. Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 548; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 610; Sözer, s. 458, 459; Arıcı, s. 398; Alper, s. 350.

⁸⁰⁸ Ölüm sigortası kapsamında hak sahiplerine verilecek cenaze ödeneği hakkında bilgi için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 610, 611; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 548, 549; Sözer, s. 459; Alper, s. 350-351; Arıcı, s. 396.

sigortalının çalışmaktayken ölmesi durumunda hak sahiplerinin cenaze ödeneğine hak kazanabilmesi için ölen sigortalının en az 360 gün prim ödeme gün sayısı bulunmalıdır⁸⁰⁹.

B. EV HİZMETLERİNDE 10 GÜNDEN AZ ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN ARANAN ŞART: PRİM BORCUNUN BULUNMAMASI

Malullük, yaşlılık aylıklarında olduğu gibi Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimselerin ölüm aylığına hak kazanabilmeleri için m. 32'de yer alan şartlara ek olarak bir şart daha aranmıştır. Ek madde 9/3 uyarınca Ek Madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimselerin hak sahiplerinin ölüm aylığına hak kazanabilmesi için sigortalının prim ve prime ilişkin borcunun bulunmaması gerekmektedir. Esas olarak benzer şart m. 4/1 (b) ile Ek madde 5 kapsamında sigortalı olanlar bakımından da aranmaktadır. Tıpkı malullük ve yaşlılık aylığında olduğu gibi m. 4/1 (b) kapsamında sigortalı olanlar için aranan bu şart yukarıda da ifade edilen benzer sebeplerle öğretilmiştir⁸¹⁰.

Ayın kalan günleri için uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak adına isteğe bağlı sigortalı olan, bu anlamda da kalan günler için prim ödeme yükümlüsü olan Ek madde 9/1 kapsamında çalışan sigortalıların hak sahipleri bakımından aranmayan bu şartın Ek madde 9/2 kapsamında sigortalıların hak sahipleri için aranması isabetli değildir. Nitekim bu kimseler aynı işi yapmakta olup Ek madde 9/1 kapsamında çalışan sigortalıların ayın kalan günleri için sigortalı olmaları durumunda aralarında bu anlamda bir farklılık da bulunmamaktadır. Örneğin, genel sağlık sigortasına ilişkin olarak prim borcu bulunan Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalının hak sahiplerine ölüm aylığı verilirken, Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalıların hak sahiplerine Ek madde 9/3 gereğince verilemeyecektir. Ölüm aylığından yararlanmak isteyen Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalının hak sahipleri öncelikle sigortalının prim borcunu ödemek durumunda kalacaktır.

⁸⁰⁹ 2018 yılı için hak sahiplerine verilecek olan cenaze ödeneği miktarı 595 TL'dir. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/olen_sigortalinin_haksahipleri/cenaze_odenegi (04 Mayıs 2018).

⁸¹⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 586, dn. 44.

Uzun vadeli sigorta kolları dışında tutulan ve bu nedenle bu sigorta koluna ilişkin primlerini kendisi ödeyen Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalılar için malullük ve yaşlılık aylığına, hak sahipleri için ölüm aylığına hak kazanabilmesi için aranan prim borcunun olmaması şartı uzun vadeli sigorta kollarından yapılan yardımlara hak kazanmalarını zorlaştırmıştır. Malullük sigortasında da ifade edilmiş olduğu üzere bu durumda, yani ölüm sigortasından sağlanan yardımlara hak kazanmak için gerekli şartları taşıyan fakat prim borcu bulunan Ek madde 9/2 kapsamında sigortalının hak sahiplerine ölüm aylığı verilmelidir. Hak sahiplerinin aylıklarından belirli miktarda kesinti yapılarak sigortalının borcu bu şekilde tahsil edilmelidir⁸¹¹. Esas olarak bu çözüm hem Kurum'un alacağına bir an önce kavuşmasını sağlayacak ve belki de en önemlisi Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan bir kimsenin sosyal güvenlik hakkından mahrum kalmaması sağlanmış olacaktır.

VII. GENEL SAĞLIK SİGORTASI

A. GENEL OLARAK

Anayasa ile güvence altına alınan yaşam hakkı (m. 17) ve sağlık hakkının (m. 56) bir gereği olarak 5510 sayılı Kanun ile genel sağlık sigortası kurulmuştur⁸¹². Ek madde 9/1 kapsamında olan sigortalılar hakkında m. 4/1 (a) bendine tabi sigortalılar hakkındaki hükümlerin uygulanması nedeni ile genel sağlık sigortalısı kabul edilmişlerdir. Kanun m. 60'da genel sağlık sigortası olarak kabul edilen kimseler sayılmıştır⁸¹³. Madde incelendiği durumda kapsam dışında neredeyse kimsenin kalmadığı ifade edilebilir⁸¹⁴. Önemle ifade etmek gerekir ki Kanun m. 60 kapsamında

⁸¹¹ Bu çözüm bağımsız çalışanlar için malullük aylığına hak kazanma bakımından ileri sürülmüştür, Mutlay s. 374, 375.

⁸¹² Arıcı, s. 409; Belverenli, s. 178. Anayasa 56/3 ve 56/son maddeleri gereği devletin genel sağlık sigortası kurmasının bir yükümlülük değildir fakat devletin bu konuda yetkilidir, Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 566.

⁸¹³ Genel sağlık sigortalısı olarak kabul edilecek kişiler hakkında bilgi için bkz. Ali Nazım Sözer, **Türk Genel Sağlık Sigortası**, 2. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayım, 2018, s. 113 vd.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 721 vd.; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 572 vd.; Şakar, s. 365 vd.; Arıcı, s. 412 vd.

⁸¹⁴ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 722; Şakar, s. 363; Uşan, s. 121; Kadir Arıcı, “**Genel Sağlık Sigortasında Gelir Testi Meselesi ve Çözümü**”, Sicil İş Hukuku, Sayı.34 (2015), s. 30; Kanun m. 60/3'de ise genel sağlık sigortalısı sayılmayanlar sayılmıştır. Öğretide m. 60'da sigortalı olarak yer alan kimselerin tek tek sayılması yerine yalnızca sigortalı olmayanların düzenlenmesi ve bu kimseler dışında kalanların genel sağlık sigortalısı olduğunun ifade edilmesinin daha yerinde olacağı ifade edilmiştir, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 721; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 590.

genel sağlık sigortalısı olarak kabul edilebilmesinin ön koşulu Türkiye’de ikamet etmektir⁸¹⁵. Tıpkı sosyal sigortada olduğu gibi genel sağlık sigortasında da zorunluluk ilkesi geçerlidir⁸¹⁶. Ek madde 9/2 kapsamında olan sigortalılar ise daha önce de ifade edilmiş olduğu gibi belirli şartlarla genel sağlık sigortalısı olabilecektir. Bu anlamda her bir sigortalının genel sağlık sigortasından yararlanma şartlarını ayrı ayrı incelemek yararlı olacaktır.

1. Genel Sağlık Sigortalısı Sayılmaları

a. Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Çalışanlar Bakımından

Ek madde 9/2 kapsamında sigortalıların genel sağlık sigortası olmaları ve yararlanma şartları Tebliğ 4.4.2 ile Genel Yazı 3.2’de düzenlenmiştir. Daha önce açıklandığı üzere Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimseler yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından sigortalıdırlar. Fakat bu kimselere Ek madde 9/2 ile uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasına tabi olma imkânı getirilmiştir. Buna göre Ek madde 9/2 kapsamında olan sigortalı primlerini ödeyerek tescil için başvuru aranmaksızın⁸¹⁷ genel sağlık sigortalısı olabilecektir.

Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olanların primlerini ödeyerek genel sağlık sigortalısı olmaları durumunda bu kimseler Tebliğ 4.4.2 prg. 1 ile Genel Yazı 3.2 prg. 3 uyarınca m. 60/1 (a) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı olarak kabul edilecektir. Bu anlamda Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimseler m. 60/1 (a) bendinde çalışmalarına uyan (1) numaralı alt bent kapsamında sigortalı sayılacaklardır. Zira Ek madde 9/2 kapsamında çalışan kimseler hizmet sözleşmesi ile çalışan bu anlamda da m. 4/1 (a) bendi kapsamında fakat kısmen sigortalı olan kimselerdir.

⁸¹⁵ Arıcı, s. 419; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 572; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 721; Belverenli, s. 179; şakar, s. 365; Uşan, s. 268; Alper, s. 385.

⁸¹⁶ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 735; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 591; Arıcı, s. 410; Sözer, Genel Sağlık, s. 14; Arıcı, Gelir Testi, s. 30.

⁸¹⁷ Kanun m. 61’de genel sağlık sigortalılarının genel sağlık sigortalısı olarak tescili gerekli görölmüştür. Bu kapsamda bazı sigortalıların genel sağlık sigortalısı olarak tescilleri için bildirim gerekirken, bazı sigortalılar için bildirim gerektirmediği ifade edilmiştir. Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olanların ise Tebliğ 4.4.1 uyarınca genel sağlık sigortası bakımından tescilinde herhangi bir müracaatın aranmayacağı ifade edilmiştir. Bu anlamda Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalıların bildirimsiz olarak kendiliğinden genel sağlık sigortalısı tescilinin yapıldığı söylenebilir.

Tebliğ 4.4.2 incelendiğinde Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olanların genel sağlık sigortalılıklarının m. 60/1'den hareketle düzenlendiği görülmektedir. Buna göre, Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalının aynı zamanda m. 4 kapsamında zorunlu sigortalı olması ya da kendi çalışması nedeni ile aylık alması durumunda genel sağlık sigortası tescili oluşturulmayacağı Tebliğ 4.4.2 prg 2'de ifade edilmiştir. Nitekim bu kimseler m. 4 kapsamında çalışmaları nedeniyle m. 60/1 (a) bendi; Kurum'dan aylık almaları nedeni ile m. 60/1 (f) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısıdır⁸¹⁸. Tebliğ'de yalnızca sigortalının aylık alması hususuna değinilmiş fakat gelir alması hususuna değinilmemiştir. Tebliğ'de yer alması da bunun da dahil olduğu ifade edilebilir. Bu iki hal dışında Kanun m. 60/1 (c), (e) ve (g) alt bentleri uyarınca genel sağlık sigortalısı olması durumunda Ek madde 9/2 kapsamında sigortalıların bir ay için genel sağlık sigortası tescili oluşturulacağı ifade edilmiştir.

Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalıların Ek madde 9/2 ile getirilen uzun vadeli sigorta kollarına tabi olma imkanından yararlanmayan ya da Kanun m. 50 kapsamında isteğe bağlı sigortalı olmayan kimseler, daha net ifade etmek gerekirse yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı bakımından sigortalı olan kimselerin bakmakla yükümlü kimse⁸¹⁹ olmaları durumunda bu kapsamda genel sağlık sigortasından

⁸¹⁸ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1157.

⁸¹⁹ Aktif sigortalı üzerinden genel sağlık sigortasından yararlanacak bakmakla yükümlü olunan kimseler Kanun m. 3/1 (10) numaralı bent uyarınca eş, çocuklar ve anne babadır. Sayılan her bir kimsenin bakmakla yükümlü olarak kabul edilebilmesi için bazı şartları taşıması gerekmektedir. Eşin bakmakla yükümlü kimse olarak kabul edilmesi için zorunlu veya isteğe bağlı sigortalı olmaması, kendi çalışması nedeni ile gelir veya aylık almaması gerekmektedir. Çocukların bakmakla yükümlü olunan kimse olarak kabul edilebilmesi için öncelikle çocukların zorunlu ya da isteğe bağlı sigortalı olmaması gerekmektedir. Bunun dışında ise yerine getirmeleri gereken yaş koşulu bulunmaktadır. 18 yaşını, orta öğrenim ya da 3308 sayılı Kanuna göre çırak, aday çırak ve işletmelerde mesleki eğitim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim görmesi halinde ise 25 yaşını doldurmaları ve evli olmamaları gerekmektedir. Kanun m. 60/11 uyarınca anne veya babaları bakımından bakmakla yükümlü olunmayan lise ve dengi öğrenimden mezun olanlar 20 yaşını, yüksek öğrenimden mezun olanlar 25 yaşını geçmemek ve bakmakla yükümlü olunan kişi ya da Kanun m. 60/1 (g) bendi arasında sayılanlar hariç genel sağlık sigortalısı olmamak üzere mezun oldukları tarihten itibaren iki yıl süreyle gelir testi yaptırmaksızın Kanun m. 60/1 (c) bendi (1) numaralı alt bendi kapsamında genel sağlık sigortası sayılırlar. Buna ek olarak yaşları ne olursa olsun evli olmayan malul olan çocukları da bu kapsamdadır. Anne babanın genel sağlık sigortası bakımından bakmakla yükümlü olunan kimse olarak kabul edilebilmesi için Kanun m. 60/1 (c) bendi ya da (g) bendi kapsamında olup aile içinde kişi başına düşen gelirin asgari ücrete kadar olması gerekmektedir. Bunun yanında anne ve babanın aynı zamanda diğer çocuklarından sağlık yardımı almaması gerekmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 731 vd.; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 586-589; Uşan, s.271-274; Sözer, Genel Sağlık, 144 vd.

yararlanabileceklerdir (Tebliğ 4.4.2 prg. 3)⁸²⁰. Esasen söz konusu düzenleme olması gereken ve yerinde bir düzenlemedir. Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimselerin Ek madde 9/2 ile getirilen imkândan yararlanmalarına rağmen primlerini ödememeleri durumunda genel sağlık sigortasına ilişkin tescillerinin kapatılacağı ifade edilmişti. Ek madde 9/2 ile getirilen uzun vadeli sigorta kollarından yararlanma imkanından yararlanmakla birlikte, primlerini ödememesi nedeni ile genel sağlık sigortasına ilişkin tescilleri kapatılan sigortalıların genel sağlık sigortalılıkları Tebliğ 4.4.2 prg. 3 uyarınca daha önceki sigortalılık statülerinden sağlanacaktır. Bu durumda sigortalının Kanun m. 60/1 (c), (e) ve (g) bentleri kapsamında⁸²¹ ya da bakmakla yükümlü olunan kimse olması halinde ise ilgili bentler kapsamında sigortalılığı sağlanacaktır.

b. Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalışanlar Bakımından

Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalıların genel sağlık sigortalılığı Tebliğ 3.4.7 ve Genel Yazı 2.9'da düzenlenmiştir. Daha önce birçok kez Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalıların tam sigortalı oldukları ifade edilmişti. Bu kimselerin tam sigortalı olmaları nedeniyle aynı zamanda zorunlu olarak da genel sağlık sigortalısı oldukları hususunda şüphe duymamak gerekir. Nitekim gerek Tebliğ gerekse de Genel Yazı'da Ek madde 9/1 kapsamında olan sigortalıların m. 60/1 (a) bendi (1) numaralı alt bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı olarak kabul edileceği ifade edilmiştir. Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalıların ilgili bent kapsamında sigortalı sayılması esas olarak hizmet sözleşmesi ile çalışmalarının gereğidir.

Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olmakla birlikte ay içinde 30 günden az çalışanların ayın kalan günleri için bakmakla yükümlü olunan kimselerden sayılarak genel sağlık sigortasından yararlanıp yararlanamayacağının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. İlk bakışta bu kimselerin zorunlu sigortalı olarak çalışmaları nedeniyle ayın kalan günlerinde bakmakla yükümlü kişi olarak değerlendirilemeyeceği, bu

⁸²⁰ Kanun m. 60/2'de m. 6/1 (c) bendi uyarınca ev hizmetlerinde çalışıp Kanun'un kapsamı dışında kalan kimselerin öncelikle bakmakla yükümlü olunan kimse olup olmadıklarının belirleneceği, bakmakla yükümlü olunan kimse olmamaları durumunda Kanun m. 60/1'de durumlarına uyan kapsamda genel sağlık sigortalısı sayılacakları ifade edilmiştir. Güzel/Okur/Caniklioğlu, bu düzenlemenin yalnızca Ek madde 9/2 kapsamında çalışan sigortalılar bakımından dikkate alınacağını ifade etmiştir, s. 728.

⁸²¹ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1157.

nedenle de bağımlı sigortalı olarak genel sağlık sigortasından yararlanamayacağı izlenimi oluşmaktadır. Nitekim 01.10.2016 tarihine kadar durum bu şekildeydi⁸²². Öğretide gelir düzeyleri düşük olan ev hizmetlerinde çalışan kimselerin eksik günlerine ilişkin genel sağlık sigortasına ait primlerini otuz güne tamamlamak zorunda olmaları eleştirilmekteydi⁸²³. 6745 sayılı Kanun⁸²⁴ m. 60 ile Kanun m. 3'e eklenen bir fıkra ile bu durum düzenlenmiştir. Yapılan değişiklikle Kanun m. 3/3'e göre Ek madde 9/1 kapsamında olmakla birlikte ay içinde 30 günden az prim ödemesi bulunan kimseler için sigortalı olmama şartı aranmaksızın ayın kalan günleri için bakmakla yükümlü olunan kimse sayılacakları ifade edilmiştir⁸²⁵.

Söz konusu bu hükümle birlikte ay içinde 30 günden az olacak şekilde çalışan ve bu çalışması nedeni ile bakmakla yükümlü olunan kimse kabul edilmeyen sigortalılara, ayın kalan günleri için isteğe bağlı sigortalı olmamaları durumunda prim ödemeksizin genel sağlık sigortasından yararlanma imkânı getirilmiştir. Görüldüğü üzere kanun koyucu Ek madde 9/1 kapsamında çalışan sigortalıların ay içinde eksik kalan günleri için bakmakla yükümlü olunan kimse olarak genel sağlık sigortasından yararlanmasını sağlamak için, çalışmalarının buna engel olmayacağını düzenlemiştir. Bu şekilde genel kuraldan ayrılmıştır. Söz konusu düzenleme sigortalıların sağlık hakkı gibi önemli bir haktan yararlanma imkanını genişlettiği için yerindedir.

2. Genel Sağlık Sigortası Hizmetlerinden Yararlanma Şartları

a. Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Çalışanlar Bakımından

Genel sağlık sigortalısı olarak kabul edilen bir kimsenin Kanun'da düzenlenen sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesi için birtakım şartları taşıması gerekmektedir. Buna göre genel sağlık sigortasından sağlanan sağlık hizmetlerinden yararlanmak

⁸²² Öğretide gelir düzeyleri düşük olan bu kimselerin eksik günlerine ilişkin genel sağlık sigortasına ait primlerini otuz güne tamamlamak zorunda olmaları eleştirilmekteydi, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 98; Bulut, s. 152; Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe, s. 50.

⁸²³ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 98.

⁸²⁴ RG, 07.09.2016, 29824, 6745 Sayılı Yatırımların Proje Bazında Desteklenmesi İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. Söz konusu maddelerin uygulanması için Kurum 2016/29 sayılı Genelge çıkarmış ve ayrıntıları burada düzenlemiştir.

⁸²⁵ Şakar, Sosyal Sigorta, s. 112, 113. Ek madde 9/1 kapsamında çalışmakla birlikte ay içinde 30 günden az prim ödeme gün sayısı bulunanla için getirilen bu imkân Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliği m. 7/6'da da ifade edilmiştir.

isteyen sigortalının genel sağlık sigortası primi ödemesi⁸²⁶, acil haller haricinde kimliğini doğrular belgeleri sağlık hizmet sunucusuna başvurduğu durumda göstermesi (Kanun m. 67/3)⁸²⁷, Kanun ile oluşturulan hizmet basamaklarına ve sevk zincirine uyması⁸²⁸ (Kanun m. 70/2) ve katılım payı ödemesi⁸²⁹ gerekmektedir⁸³⁰. Tebliğ ve Kanun ile Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimselerin genel sağlık sigortası kapsamında sağlanan sağlık hizmetlerinden yararlanma şartları ayrıntılandırılmıştır.

Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalıların genel sağlık sigortasından sağlanan hizmetlerden yararlanabilmesi için öncelikle sağlık hizmet sunucusuna başvurduğu tarihte genel sağlık sigortası kapsamında tescilinin ve prim ödemesinin olması gerekmektedir (Tebliğ 4.4.2 prg. 4). Şüphesiz bu durum Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalının Ek madde 9/2 ile tanınan imkan ile genel sağlık sigortalısı olduğu durumda geçerlidir. Zira Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalının bakmakla yükümlü olunan kimse olması⁸³¹ ya da Kanun m. 60/1 (c) bendi kapsamında olması durumunda bu şart

⁸²⁶ Tuncay/Ekmekçi, 2017, 611, ; Arıcı, s. 430; Saim Ocak, “Genel Sağlık Sigortasında Prim Koşulu”, **Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan**, C.2, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2010, s. 1054, 105; Şakar, s. 362; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 757; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 328.

⁸²⁷ Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 614; Belverenli, s. 183; Uşan, s. 284. Kimliğe ilişkin belgenin gösterilmesinin nedeninin sağlık yardımlarından haksız yere yararlanılmasına engel olmak olduğu ifade edilmiştir, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 759.

⁸²⁸ Kanun m. 70 ile sağlık hizmet sunucuları birinci, ikinci ve üçüncü basamak olarak basamaklandırılmıştır. Sigortalının iş kazası, meslek hastalığı sevk zincirine ve hizmet basamaklarına riayet ederek sağlık hizmet sunucularına başvurmaları gerekmektedir. Hizmet basamakları ve sevk zincirine riayet etme yükümlülüğü hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 619 vd.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 768 vd.; Arıcı, s. 431-435; Şakar, s. 398-400; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 330; Alper, s. 405, 406.

⁸²⁹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 765; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 615; Sözer, Genel Sağlık, s. 324; Arıcı, s. 435; Şakar, s. 396; Belverenli, s. 183; Uşan, s. 285; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 331; Alper, s.401. Katılım payı Kanun m. 3/1 (26) numaralı alt bentte “*sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olduğu kişiler tarafından ödenecek tutar*” olarak tanımlanmıştır. Sigortalıların katkı payı ödemesinin nedeninin amaç dışı ve gereksiz bir şekilde sağlık hizmetlerinden yararlanmayı önlemek ve bu yol ile sigortalılarda bu konuda bilinç oluşturarak söz konusu bu amacın gerçekleşmesine dahil olmalarının sağlanması olduğu ifade edilmiştir, Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 615; Arıcı, s. 435; Belverenli, s. 183; Saim Ocak, “Sağlık Hizmetlerinde Katılım Payı Uygulaması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı.16 (Aralık 2009), s. 196. Kanun m. 68’de katılım payı alınacak sağlık hizmetleri ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayenesi, vücut dışı protez ve ortezler, ayakta tedavide sağlanan ilaçlar ile Kurumca belirlenecek hastalık gruplarına göre yatarak tedavide finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri olarak ifade edilmiş ve SGK Sağlık Uygulama Tebliği 1.8 vd. maddelerinde söz konusu bu hizmetlerinden alınacak olan katkı payları belirtilmiştir.

⁸³⁰ Tuncay/Ekmekçi, s. 611; Belverenli, s. 179; Arıcı, s. 430-439; Ocak, Prim Koşulu, s. 1054; Hediye Ergin, “Genel Sağlık Sigortasında Geline Son Durum”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı.11 (Eylül 2008), s. 121 vd.; Korkusuz/Uğur, 2016, s. 328 vd.

⁸³¹ A. Nazım Sözer, “Genel Sağlık Sigortası Edimlerinden Yararlanmada Prim Koşulu”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı.13 (Mart 2009), s. 166.

aranmayacaktır⁸³². Kanun m. 67/4 Kanun m. 60/1 (a) bendi kapsamında sigortalılara genel sağlık sigortalılıklarının sona ermesine rağmen bir süre genel sağlık sigortasından yararlanma imkanı sunmaktadır⁸³³. Esas olarak Ek madde 9/2 kapsamında sigortalıların da Kanun m. 60/1 (a) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı olmaları nedeni bu imkandan yararlanmaları gerekmektedir. Tebliğ ile getirilen sağlık hizmet sunucusuna başvurduğu tarihte tescil ve prim şartının bu anlamda Kanun'a aykırı olduğu ifade edilebilir.

Sağlık hizmetlerinden yararlanmak isteyen Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalının, sağlık hizmet sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası primi ödeme gün sayısı bulunması gerekmektedir (Tebliğ 4.4.2 prg. 4). Kanun m. 60/1 (a) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı olan kimseler için aranan belirli bir süre prim ödeme şartı Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalılar için de aranmıştır⁸³⁴. Sağlık hizmetlerinden yararlanmak için getirilen 30 günlük prim koşulu Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliği⁸³⁵ m. 16/4 ile 30 günlük bekleme süresine de dönüşmüştür⁸³⁶. Yönetmeliğin ilgili hükmü uyarınca genel sağlık sigortasına ilişkin olarak tamamlanması gereken prim sayısının sigortalının tescilinden itibaren 30 gün geçmeden ödeyerek tamamlanması halinde, tescilden itibaren 30 gün geçmeden bu şart gerçekleşmiş olmayacaktır⁸³⁷. Buradan hareketle denilebilir ki Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalının genel sağlık sigortasından sağlanan hizmetlere hak

⁸³² Kanun m. 67/1 (a) bendi uyarınca Kanun m. 60/1 (c) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı olan kimseler için 30 günlük süre aranmayacaktır, Ocak, Prim Koşulu, s. 1976.

⁸³³ Kanun m. 67/4' göre: "60'ıncı maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılanlar, zorunlu sigortalılıklarının sona erdiği tarihten itibaren on gün süreyle genel sağlık sigortasından yararlanırlar. Bu kişilerin sigortalılık niteliğini yitirdikleri tarihten itibaren geriye doğru bir yıl içinde 90 günlük zorunlu sigortalılıkları varsa, sigortalılık niteliği yitirdikleri tarihten itibaren 90 gün süreyle bakmakla yükümlü olduğu kişiler dahil sağlık hizmetlerinden yararlandırılırlar."

⁸³⁴ Esasen bu husus Ek madde 9/4'te bu kapsamda sigortalı olanlar için Kanun m. 67/1 (a) ve (b) bentlerinin uygulanacağı ifade edilerek belirtilmiştir.

⁸³⁵ RG, 28976, 18.04.2014, Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliği.

⁸³⁶ Ocak, s. 1078; Belverenli, s. 181.

⁸³⁷ Sözer, Genel Sağlık, s. 322; Uşan, s. 285, 286; Ocak, Prim Koşulu, s. 1078; Belverenli, s. 181; Özkan Bilgili, "Kısmi Süreli Çalışanların Eksik Günlerine İlişki GSS Primleri", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı. 19 (Eylül 2010), s. 137. Kanun m. 67/2'de bir yılın hesabında dikkate alınmayacak süreler yer verilmiştir. Buna göre "... herhangi bir nedenle silah altında alınan sigortalının askerlikte geçen hizmet süreleri; hükümlülükle sonuçlanmayan tutuklulukta geçen süre; iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortalarından geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalının iş göremediği süre; sigortalının greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde geçen süreler" bu sürenin hesabında dikkate alınmayacaktır.

kazanabilmesi için tescilden itibaren 30 gün geçmiş olmalı ve 30 gün prim ödeme gün sayısı bulunmalıdır⁸³⁸.

Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalının sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesi için son bir yıl içinde 30 gün genel sağlık sigortası primi ödeme gün sayısının bulunması yeterli değildir. Buna ek olarak Ek madde 9/4 gereğince uygulanacak olan Kanun m. 67/1 (b) bendi gereğince taksit ve tecil edilenler hariç olmak üzere 60 günden fazla prim ve prime ilişkin borcunun olmaması gerekmektedir. Esas olarak söz konusu hüküm Kanun m. 4/1 (b) bendi kapsamında sigortalı olanlar için aranan hükümdür. Öğretide kanun koyucunun prim ve prime ilişkin borcunun olmamasını aramasının nedeninin bu kimselerin primlerinin ödenmesini sağlamak olduğu ifade edilmiştir⁸³⁹. Denilebilir ki kanun koyucu uzun vadeli sigorta kollarından yararlanabilmesi için gerekli olan prim borcunun olmaması şartını genel sağlık sigortası için de aramıştır. Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimselerin Ek madde 9/2’de verilen imkândan yararlanmayıp isteğe bağlı sigortalı olmaları halinde ise bu kimselerin prim ve prime ilişkin herhangi bir borçlarının bulunmaması gerekecektir. Esas olarak genel sağlık sigortası kapsamında sunulan hizmetlerden yararlanmanın prim ve prime ilişkin borcunun bulunmamasına bağlanması sigortalının genel sağlık sigortasına ilişkin olmayan örneğin uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin prim borcu olması nedeni ile sağlık hizmetlerinden yararlanamaması sonucunu doğuracaktır⁸⁴⁰. Ek madde 9/1 kapsamında sigortalılar için ise böyle bir şart aranmamıştır. Öğretide genel sağlık sigortalısı olanlar arasında sağlık hizmetlerinden yararlanmalarında böylesine bir farklılığın oluşturulması eleştirilmiş ve eşitlik ilkesine aykırı olduğu ifade edilmiştir⁸⁴¹.

⁸³⁸ Yönetmelik genel sağlık sigortasından sağlanan yardımlara hak kazanmak için bir bekleme süresi getirmiştir, Ocak, Prim Koşulu, s. 1078. Bu durum son bir yıl içinde 30 günlük genel sağlık sigortası priminin bulunması şartını zorlaştırmaktadır, Bilgili, s. 137.

⁸³⁹ Sözer, Genel Sağlık, s. 345; Ocak, Prim Koşulu, s. 1085; Caniklioğlu, Sosyal Hukuk, s. 660.

⁸⁴⁰ Caniklioğlu, Sosyal Hukuk, s. 659; Sözer, Genel Sağlık, s. 345; Ocak, Prim Koşulu, s. 1085.

⁸⁴¹ Sözer, Prim, s. 167; Ergin, Genel Sağlık, s. 122; Sözer, s. 347. Ek madde 6 kapsamında belirlenen alanlarda 10 günden az çalışan kimselerin de genel sağlık sigortasından sağlanan sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesi Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olanlar ile aynıdır. Yani bu kimselerin de son bir yıl içinde 30 günlük genel sağlık sigortası primi ve 60 günden fazla prim ve prime ilişkin borcu olmamalıdır. Öğretide bu husus sırf ay içindeki çalışma süresi farklılığı nedeni ile böylesi bir ayrımın yapılmasının anlaşılabilir olduğu ifade edilmiştir, Caniklioğlu/Özkaraca, Sanatçılar, s. 652. Söz konusu düzenleme sigortacılık tekniği ile bağdaşabilirse de Kanun’un genel niteliğine uygun değildir. Sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için prim borcunun bulunmaması gereken kimselerin neye göre belirlendiği, prim borcunun olmaması gereken sürenin nasıl tespit edildiği, bu kimselere neden farklı bir uygulama yapıldığı hususları makul ölçüye dayanmamaktadır. Bunun yanında söz konusu hüküm genel sağlık sigortası

Aynı şekilde aynı işi yapan sigortalılar arasında böylesine bir ayırım yapılmış olması eleştirilebilir niteliktedir⁸⁴². Kanun koyucunun amacının primlerin ödenmesini sağlamak olduğu ifade edilebilirse de prim borcu nedeni ile sağlık hizmetlerinden yararlanamamak eleştirilebilir niteliktedir⁸⁴³. Nitekim bu hüküm gereğince Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalılar sağlık hizmetlerinden yararlanmayacaktır ve bu da anayasal güvenceye sahip sosyal güvenlik hakkını sınırlandırmaktadır⁸⁴⁴. Kanun koyucu prim tahsili için sigortalıların sağlık hizmetlerinden yararlandırılmaması yolunu seçmemeli, tahsili başka yollarla sağlamalıdır⁸⁴⁵.

b. Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalışanlar Bakımından

Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olan kimselerin sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesi için öncelikle başvurduğu tarihte genel sağlık sigortalısı ya da bakmakla yükümlü olunan kimse olması gerekmektedir. Bunun yanında Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimselerde olduğu gibi bu kimselerin de sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesi için sağlık hizmet sunucusuna başvurduğu tarihten önceki bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısına sahip olması gerekmektedir (Tebliğ m. 3.4.7 prg. 1)⁸⁴⁶. Esas olarak bu şart Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı olan kimseler için aranan ortak şarttır. Prim ödeme gün

kapsamında alınan primler ile sunulan hizmetler arasında ilişki kurulamayacağını düzenleyen Kanun m. 62/son hükmü ile de çelişmektedir, Sözer, Prim, s. 167. Bazı sigortalılar için sağlık hizmetinden yararlanabilmeleri için prim ve prime ilişkin borcunun bulunmamasının çeşitli yönlerden anayasaya aykırı olduğu iddiası ile AYM'ye başvurulmuştur. AYM ise Kurum'un amaçlarını yerine getirebilmesi için prim ödeme yükümlüsü kendilerinin olduğu kimseler için bu şartın aranmasının anayasaya aykırı olmadığını belirtmiştir, AYM, 15.12.2006, E. 2006/111, K. 2006/112, RG, 30.12.2006, 26392 5. Mükerrer; Sözer, Genel Sağlık, s. 347, dn. 223.

⁸⁴² Caniklioğlu/Özkaraca, Ek madde 6 ile sanatçılar arasında genel sağlık sigortası hizmetlerinden yararlanmada bu ayırımın haklı olmadığını ifade etmiştir, Sanatçılar, s. 652.

⁸⁴³ Ocak, Prim Koşulu, s. 1087.

⁸⁴⁴ Prim ve prime ilişkin borcun olmaması ifadesi uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin prim borçlarının yanı sıra primlere ilişkin gecikme zammı ve faizini de kapsamaktadır. İlgili hüküm gereğince sigortalılar prim borçlarının bulunması nedeni ile ağır bir yaptırımla karşılaşacak ve sağlık hizmetlerinden yararlanamayacaktır. Esas olarak bu durum da anayasal güvenceye sahip sosyal güvenlik hakkını olumsuz etkilemekte, sınırlamakta ve zedelemektedir. Tüm bu anlatılanlar nedeni ile ilgili hüküm yerinde değildir, Ocak, Prim Koşulu, s. 1087.

⁸⁴⁵ Bu anlamda Kurum tüm sigortalıların sağlık hizmetlerinden aynı şekilde yararlanması için primlerin ve prim borçlarının ödenmesi bakımından denetimler yapmalı ve bu konuda hassas olmalıdır, Caniklioğlu, Sosyal Hukuk, s. 660.

⁸⁴⁶ Öğretide bu durumun sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için sağlık hizmet sunucusuna başvurulduğu tarihten önceki bir yıl içinde en az 30 gün prim gün sayısını arayan Kanun m. 67/1 (a) ile çatıştığı ifade edilmiştir. Bu durumda çözümsüz norm çatışması olduğu, hakimnin bu boşluğu daha adil olan kuralla dolduracağı bu anlamda da bir yıl içinde 30 gün prim sayısının bulunmasının daha adil olduğu ifade edilmiştir, Sözer, Prim, s. 166; Sözer, Genel Sağlık, s. 320, dn. 104.

sayısına ek olarak sigortalının sağlık hizmet sunucusuna başvurduğu durumda kimliğini gösterir belgeleri göstermesi, Kanun ile düzenlenmiş sağlık hizmet basamaklarına ve sevk zincirine uyması ve katılım payı ödemesi gerekmektedir⁸⁴⁷. Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliği m. 16/4 ile getirilen 30 günlük bekleme süresinin Ek madde 9/1 kapsamında sigortalılar için de aranacağı şüphesizdir.

Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olup ay içindeki prim ödeme sayısı 30 günden az olan sigortalıların ayın kalan günleri için genel sağlık sigortasına ilişkin primlerinin Kanun m. 88/4 uyarınca Kanun m. 60/1 (c) bendi⁸⁴⁸ ya da m. 60/1 (g) bendi kapsamında 30 güne tamamlanması gerekmekteydi. Bu şekilde eksik günler için genel sağlık sigortalılığının sağlanması amaçlanmıştı. İlgili madde uyarınca örneğin ev hizmetlerinde 15 gün çalışan bir kimsenin kalan 15 gün için genel sağlık sigortalısı olmaması durumunda eksik günlerin muhtaçlık durumuna göre 30 güne tamamlanması gerekmekteydi⁸⁴⁹. Bu maddenin uygulanacağı Tebliğ 3.4.7 prg. 2’de de ifade edilmiştir. Ev hizmetlerinde bu şekilde çalışan kimselerin ayın kalan günlerindeki genel sağlık sigortalılıkları 6745 sayılı Kanun m. 63 ile Kanun m. 88/4 değiştirilmiş ve eksik olan günlere bir sınırlama getirilmiştir. Buna göre Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olan fakat ay içindeki prim ödeme sayısı 20 gün ve daha az olanların genel sağlık sigortası primlerinin 30 güne tamamlanması zorunludur⁸⁵⁰. Tamamlanacak günlere ilişkin bu

⁸⁴⁷ Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 611; Belverenli, s. 179; Arıcı, s. 430-438; Uşan, s. 280-290.

⁸⁴⁸ Genel sağlık sigortası ile kişiler çalışıp çalışmadıklarına bakılmaksızın kapsama alınmıştır. Genel sağlık sigortasından yararlanmak için kural olarak prim ödemek gerekmektedir. Kanun koyucu muhtaç durumda olanların primlerinin devlet tarafından ödenmesini düzenlemiş ve bu kimselerin prim ödemeksizin genel sağlık sigortasından yararlanmasını sağlamıştır. Bir kimsenin muhtaç olup olmadığı, muhtaç değilse gelirin göre ödeyeceği prim miktarı yapılacak olan gelir testi ile belirlenir, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 735, 736; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 580, 581; Arıcı, Gelir Testi, s. 30; Arıcı, s. 420.

⁸⁴⁹ Öğretide tam süreli çalışan sigortalılar için aranmayan bu şartın getirilmiş olması eleştirilmiştir, Bilgili, s. 137.

⁸⁵⁰ 2016/29 sayılı Genelge 10.1.2 prg. 2 uyarınca bu düzenlemenin 01.10.2016’dan itibaren yürürlüğe girmesi nedeniyle Ek madde 9’un yürürlüğe girdiği tarih olan 01.04.2015-30.09.2016 tarihleri arasındaki ay içindeki 30 günden az çalışmalara ilişkin genel sağlık sigortası primleri Kanun m. 60/1 (c) bendi (1) numaralı alt bent ya da aynı maddenin (g) bendi kapsamında tamamlanacaktır. Bu tarihler arasında Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olmakla birlikte, Kurum’dan aylık almakla birlikte sosyal destek primi ödeyerek çalışanlar, ay içinde birden fazla işveren yanında çalışıp ay içindeki çalışma süresini 30 güne tamamlayanlar, 30 günden eksik kalan günleri isteğe bağlı sigortalılık ile tamamlayanlar hakkında Kanun m. 88/4 uygulama alanı bulmayacaktır. Zira Kurum’dan aylık alanlar Kanun m. 60/1 (f) bendi uyarınca genel sağlık sigortalısıdır. Diğer kimseler ise ayın 30 günden eksik kalan günlerini isteğe bağlı sigortalılıkla ya da birden fazla işveren yanında çalışarak tamamlamışlardır. İlgili düzenleme Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliği m. 15/3’de yer almış ve isteğe bağlı

primlerin ödenmesi ise Kanun m. 60/1 (c) bendi (1) numaralı alt bendi ya da aynı maddenin (g) bendi kapsamında yapılacaktır. Kanunla getirilen bu düzenleme Genelge’de kısmi genel sağlık sigortalılık olarak ifade edilmiştir⁸⁵¹. Görüldüğü üzere Kanun m. 88/4’ün ilk halinde genel sağlık sigortasından yararlanma bakımından 30 günden eksik olan günlerin tamamı tamamlanırken, değişiklik sonrası ay içinde yirmi günden fazla çalışanların primleri tamamlanmayacaktır⁸⁵². Fakat ayın kalan günleri için isteğe bağlı sigortalı olan kimselerin eksik günleri için genel sağlık sigortası primi ödeyecekleri için bu yükümlülüğü bulunmamaktadır⁸⁵³. Aynı şekilde ay içinde birden fazla kişi yanında çalışmakta ve bu çalışmaları sonucunda ay içinde prim ödeme gün sayısı 30 güne tamamlandığı durumlarda da eksik gün söz konusu olmadığı için bu zorunluluk gündeme gelmeyecektir⁸⁵⁴.

Önemle ifade etmek gerekir ki ay içindeki çalışması 30 günden az olan Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalıların öncelikle Kanun m. 3/3 uyarınca bakmakla yükümlü olunan kimse olup olmadığına bakılacaktır. Nitekim bu husus Kanun m. 88/4’te “*Kanun m. 3/3 kapsamına girenler hariç olmak üzere*” demekle ifade edilmiştir. Bakmakla yükümlü olunan sigortalı aktif sigortalı üzerinden genel sağlık sigortasından yararlanacaktır. Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olup ay içindeki çalışması 20 ve daha az olan sigortalının bakmakla yükümlü olunan kimse olmaması durumunda ise Kanun m. 88/4 uygulama alanı bulacaktır.

Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliği m. 11 genel sağlık sigortalılık hallerinin çakışması, birleşmesi hallerini düzenlemiştir. İlgili madde f. 7’de Ek madde 9/1 kapsamında çalışmakla birlikte ay içindeki çalışma gün sayısı 20 gün ve daha az olanların Kanun m. 60/1 (a) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılacağı ifade edilmiştir. Buradan hareketle denilebilir ki Ek madde 9/1

sigorta ile eksik günlerini tamamlamamış bu kimselerin eksik günlerinin Kanun m. 60/1 (c) bendinin (1) numaralı alt bendi ya da Kanun m. 60/1 (g) bendi kapsamında ödeneceği ifade edilmiştir.

⁸⁵¹ 2016/29 sayılı Genelge 10.1.3 prg. 7.

⁸⁵² Alper, s. 227. Bu husus 2016/29 sayılı Genelge’de “... yirmi günden fazla (yirmi gün dahil değil) sigortalı çalışanların eksik günlerine amit genel sağlık sigortası primlerini otuz güne tamamlanması zorunluluğu bulunmamaktadır” demekle ifade edilmiştir.

⁸⁵³ Çavuş, s. 563; Topgül, s. 347; Yılmaz, s. 245. Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olan kimseler için ayın kalan günleri bakımından uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasına tabi olmanın isteklerine bırakılması ile Kanun m. 88/4 uyarınca eksik günlerine ilişkin genel sağlık sigortası primlerini ödemek durumunda olmalarının çeliştiği ifade edilmiştir, Bulut, s. 153.

⁸⁵⁴ Bilgili, s. 140; Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1150.

kapsamında olup ay içindeki çalışma gün sayısı 20 gün ve daha az olanların Kanun m. 60/1 (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortası primi ödemeleri halinde de kendilerine Kanun m. 60/1 (a) bendi kapsamındaki hükümler uygulanır. Bu anlamda bu kimselerin de bir yıl içinde 30 günlük genel sağlık sigortası primi bulunması yeterli olacaktır.

Kanun m. 67/4 uyarınca Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamındaki zorunlu sigortalılıklarının sona ermesinden⁸⁵⁵ itibaren 10 gün süre ile daha genel sağlık sigortasından yararlanabileceklerdir. Kanun koyucu bu durumda sigortalının daha uzun süre ile sağlık hizmetlerinden yararlanması imkanını getirmiştir. Buna göre zorunlu sigortalılıklarının sona erdiği tarihten önceki bir yıl içinde 90 günlük zorunlu sigortalılık süresi olması durumunda, sigortalılıklarının sona erdiği tarihten itibaren 90 gün süre ile genel sağlık sigortasından yararlanabileceklerdir.

VIII. İŞSİZLİK SİGORTASI

A. GENEL OLARAK

Sosyo-ekonomik bir risk⁸⁵⁶ olan işsizlik⁸⁵⁷, hukukumuzda İSK ile kabul edilmiştir. İşsizlik sigortası ile işsiz kalan ve bu nedenle geçim kaynağını kaybeden sigortalıya ve ailesine gelir güvencesi sağlanmıştır⁸⁵⁸. İşsizlik sigortası zorunlu sigortalılık esasına tabi⁸⁵⁹ bir kısa vadeli sigorta koludur⁸⁶⁰.

⁸⁵⁵ Sigortalının genel sağlık sigortalılığı Kanun m. 92/3 uyarınca zorunlu sigortalılığın sona ermesi halinde sona ermektedir.

⁸⁵⁶ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 669; Özkaraca, s. 16; Özlem Bal Bektaş, **İşsizlik Sigortası**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016, s. 62; Arıcı, s. 399; Alper, s. 413.

⁸⁵⁷ Öğretide işsizlik sigortasının birden fazla tanımı bulunmakla birlikte 4447 sayılı Kanun'da işsizlik sigortası "... bir işyerinde çalışırken çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigorta" olarak tanımlanmıştır. Öğretideki tanımlar için bkz. Tuncay/Ekmekçi, s. 644; Bal Bektaş, s. 61; Arıcı, s. 398; Uşan, s. 345; İşsizlik kavramına ilişkin tanımlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Özkaraca, s. 4 vd.

⁸⁵⁸ Bal Bektaş, s. 63; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 670; Özkaraca, s. 14; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 647; Arıcı, s. 399.

⁸⁵⁹ İSK m. 48/1 uyarınca bu Kanun'a tabi sigortalılar çalışmaya başlamakla kendiliğinden işsizlik sigortalısı olmaktadır, Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 549; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 671; Özkaraca, s. 22, 23; Bal Bektaş, s. 113; Sözer, s. 525; Arıcı, s. 399, 400; Uşan, s. 346.

⁸⁶⁰ Bal Bektaş, s. 62; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 645; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 670; Şakar, s. 282.

İşsizlik sigortası kapsamında sigortalılara yapılan temel yardım işsizlik ödeneğidir⁸⁶¹. Söz konusu ödeneğe hak kazanabilmek için İSK kapsamında olan sigortalının iş sözleşmesinin Kanun’da sayılan şekillerde sona ermiş olması, sigortalının belli bir sigortalılık süresine ve prim ödeme gün sayısına sahip olması ve işsizlik ödeneği için Türkiye İş Kurumu’na başvuruda bulunması gerekmektedir⁸⁶². Ek madde 9 kapsamında çalışan sigortalıların işsizlik sigortasına tabi olup olmadıkları tespit edilerek, hak kazanma şartlarının ifade edilmesi gerekmektedir. Bu anlamda Ek madde 9/1 ile Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olanların işsizlik sigortasına tabi olup olmadıklarının tespit edilmesi gerekmektedir.

İşsizlik sigortasından sağlanan yardımlara hak kazanabilme için şüphesiz öncelikle bu sigorta kolunun kapsamında bir sigortalı olmak gerekmektedir⁸⁶³. Nitekim bu husus sigortalı kavramının açıklandığı İSK m. 47/1 (d) bendinde ifade edilmiştir⁸⁶⁴. İSK m. 46/2’de ise Kanun’un kapsamında olan sigortalılar belirtilmiştir. Söz konusu madde incelendiğinde işsizlik sigortası kapsamında olan sigortalıların 5510 sayılı Kanun m. 4/1(a) bendinden hareketle düzenlendiği ifade edilebilir⁸⁶⁵. Buna göre İSK’nın kapsamına giren sigortalılar, bir veya birden fazla işveren yanında hizmet sözleşmesi ile çalışan sigortalılardır⁸⁶⁶. Bu kimselere ek olarak 506 sayılı Kanun Geçici Madde 20 kapsamındaki sandıklara tabi olanlar ile Ek madde 6 kapsamındaki sigortalılar⁸⁶⁷ da İSK kapsamında sigortalıdırlar.

⁸⁶¹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 671; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 661. Sigortalılara işsizlik sigortası kapsamında yapılacak yardımlar İSK m. 48/6’da sayılmıştır. Buna göre işsizlik ödeneği dışında sigortalıların bu dönemde yani işsizlik ödeneği aldıkları dönemdeki genel sağlık sigortası primleri (Nitekim Kanun m. 60/1 (e) bendi ile bu kimselerin genel sağlık sigortalısı oldukları ifade edilmiştir.) Fon’dan karşılanacak, sigortalının iş bulmasına yardımcı olma ve mesleki eğitim verilecektir.

⁸⁶² Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 680; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 662 vd.; Sözer, s. 527; Şakar, s. 286; Bal Bektaş, s. 138; Alper, s. 421; Özkaraca, s. 65 vd. Öğretide bu şartlara ek olarak işsiz kalan sigortalının çalışmaya istekli ve elverişli olması da eklenmektedir, Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 666; Sözer, s. 531; Bal Bektaş, s. 165.

⁸⁶³ Arıcı, s. 401.

⁸⁶⁴ İSK m. 47/1 (d) bendi bu Kanun kapsamında sigortalıyı “*bu kanun kapsamına giren bir işyerinde çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primini ödeyen kimse*” olarak tanımlanmıştır.

⁸⁶⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 672; Bal Bektaş, s. 131; Sözer, s. 522.

⁸⁶⁶ Bal Bektaş, s. 131; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 672; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 650; İSK M. 46/2’de ise sigortalı sayılmayanlar belirtilmiştir.

⁸⁶⁷ Ek madde 6/3 ve İSK m. 46/2’de Ek madde 6 kapsamındaki sigortalıların istekleri halinde işsizlik sigortasına tabi olabilecekleri ifade edilmiştir. Öğretide bu durumun işsizlik sigortasının zorunlu olması ilkesine aykırı olduğu ifade edilmiştir, Caniklioğlu/Özkaraca, Sanatçılar, s. 653.

Ek madde 9/2 kapsamında çalışan sigortalılar Ek madde 9/2 uyarınca yalnızca iş kazası ve meslek hastalığına tabi olup, istekleri halinde primlerini ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına tabi olabilecektir. Ek madde 9/2 kapsamında olan sigortalıların işsizlik sigortasına tabi olmalarına ilişkin olarak gerek Ek madde 9'da gerekse de İSK m. 46'da hüküm bulunmamaktadır. Buradan hareketle Ek madde 9/2 kapsamında çalışan sigortalıların işsizlik sigortasına tabi olmadıkları söylenebilir. Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalıların işsizlik sigortasına tabi olmamalarının sebebinin işverenleri tarafından işsizlik sigortası primlerinin, uzun vadeli sigorta primlerinin ödenmemesi olduğu ifade edilebilir. Nitekim benzer düzenleme olan Ek madde 5 kapsamında sigortalı olan tarımda süreksiz çalışan işçiler de İSK kapsamına alınmamıştır⁸⁶⁸. Bu anlamda Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalı işsizlik sigortasından sağlanan yardımlara hak kazanamayacaktır.

Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olanlar hakkında Kanun m. 4/1 (a) bendine ilişkin hükümler uygulanması ve tam sigortalı olmaları nedeni ile bu kimseler İSK kapsamındadırlar⁸⁶⁹. Nitekim bu husus Tebliğ 3.1'de de ifade edilmiştir. Bu anlamda gerekli şartları taşıyan Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalıların işsizlik sigortası kapsamında sağlanan yardımlara hak kazanacakları söylenebilir.

B. İŞSİZLİK ÖDENEĞİNE HAK KAZANMA ŞARTLARI

İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında olan Ek madde 9/1 kapsamında sigortalının işsizlik ödeneğine hak kazanabilmesi için her şeyden önce iş sözleşmesinin İSK'da ifade edilen şekillerde sona ererek işsiz kalması gerekmektedir⁸⁷⁰. Söz konusu sona erme halleri İSK m. 51'de sayılmıştır. İlgili maddede yer alan sona erme sebepleri incelendiğinde genel olarak sigortalının iradesi olmaksızın hizmet sözleşmesinin sona

⁸⁶⁸ Şakar, s. 102; Alper, s. 109; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 133. Sözer, Ek madde 5 kapsamındaki sigortalıların işsizlik sigortasına tabi olduğunu ifade etmiştir, s. 523.

⁸⁶⁹ Arslan Ertürk, Ev Hizmeti, s. 110; Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1149; Savaş Kutsal, s. 678; Süral, s. 217; Manav, s. 523.

⁸⁷⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 680, 681; Bal Bektaş, s. 140; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 662; Sözer, s. 528; Arıcı, s. 402; Özkaraca, s. 65; Şakar, s. 287; Uşan, s. 348. Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalıların gerekli şartları taşımaları halinde İSK m. 50 kapsamında işsizlik ödeneği ödeneceği Kurum'un 19.12.2016 tarihli Genel Yazısı 6.3'de de ifade edilmiştir.

erdiği haller olduğu görülmektedir⁸⁷¹. Buna göre iş sözleşmesi işveren tarafından bildirim sürelerine uyularak feshedildiği, belirli süreli hizmet sözleşmelerinde sürenin bitimi nedeni ile sözleşmenin kendiliğinden sona erdiği ve sözleşmenin haklı nedenle işçi tarafından feshedildiği durumlarda işçi iradesi dışında işsiz kalmış olarak kabul edilecektir⁸⁷².

Hizmet sözleşmesi Kanun'da sayılan şekilde sona ermiş olan sigortalının işsizlik sigortasından sağlanan yardım olan işsizlik ödeneğine hak kazanabilmesi için aynı zamanda belli bir süre sigortalı olması ve belirli bir prim ödeme gün sayısına sahip olması gerekir⁸⁷³. Sigortalıların tamamlaması gereken sigortalılık süresi ile prim ödeme gün sayısı İSK m. 50/2'de ifade edilmiştir. Buna göre sigortalı hizmet sözleşmesinin sona ermesi öncesindeki son üç yıl içerisinde en az 600 gün sigortalı olup işsizlik

⁸⁷¹ Arıcı, s. 402; Uşan, s. 348; Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 681; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 662; Bal Bektaş, s. 140; Özkaraca, s. 65. Sigortalı kusuru olmaksızın işsiz kalmış olmalıdır, Sözer, s. 530. Buna göre hizmet sözleşmesinin İş Kanunu m. 17, Deniz İş Kanunu m. 16 ve Basın İş Kanunu m. 6/4'de yer alan bildirim sürelerine uyularak işveren tarafından feshedilmesi; İş Kanunu m. 24/1 b. I'de yer alan sağlık sebepleri, b. II'de yer alan ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve b. III'de düzenlenen zorlayıcı nedenlerle sigortalı tarafından haklı nedenle feshi; Deniz İş Kanunu m. 14/1 b. II ve b. III'de yer alan nedenlerle feshi; Basın İş Kanunu m. 7'de yer alan bildirim süresine uyarak ve m. 11'de yer alan sebeplerle sigortalı tarafından feshi; İş Kanunu m. 25/1 b. I'de yer alan sigortalının şahsına bağlı sağlık sebepleri ve b. III'de yer alan zorlayıcı nedenlerle işverence haklı nedenle feshi; Deniz İş Kanunu m. 14/1 b. III'de yer alan nedenlerle işveren tarafından haklı nedenle feshi; Basın İş Kanunu m. 12/1'de yer alan sebeple işverence feshi; belirli süreli hizmet sözleşmesinin sürenin bitimi nedeni ile sona ermesi; sözleşmenin belirli bir sefer için yapılmış olması durumunda sözleşmenin Deniz İş Kanunu m. 7/2'de yer alan sebeple sona ermesi halinde; işyerinin hizmet sözleşmesinin el değiştirmesi, kapanması veya niteliğinin değişmesi nedenleri ile feshedilmesi, 4046 sayılı Kanun m. 21 kapsamında işsiz kalması; Deniz İş Kanunu m. 14 b. IV'de yer alan nedenlerle sebeplerle sona ermesi hallerinde sigortalı işsizlik sigortasından sağlanan yardımlara, diğer şartları da sağlamak kaydı ile, hak kazanacaktır. Hizmet sözleşmesinin işverence bildirim sürelerine ilişkin ücretin verilmesi nedeni ile sona ermesi halinde de sigortalının işsizlik sigortasından yararlanabileceği ifade edilmiştir, Tuncay/Ekmekçi, s. 662, 663. İhbar sürelerine ilişkin ücretin ödenerek feshin yapılmış olduğu hallerde sözleşme ihbar sürelerinin sonunda sigortalı işsiz kabul edilecek ve bu süre sonrasında işsizlik sigortasından yararlanabilecektir, Bal Bektaş, s. 139. İşsizlik ödeneğinden sağlanan yardımlara hak kazanabilmek için aranan hizmet sözleşmesinin sona erme halleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Bal Bektaş, s. 140 vd.; Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 681 vd.; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 662-664; Sözer, 528-530.

⁸⁷² İSK m. 51'de sayılan haller İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'ndan hareketle düzenlenmiştir. Aynı maddenin (g) bendinde, bu kanunların kapsamına girmeyen sigortalıların hizmet sözleşmeleri 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında yapılmış olan toplu iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmesi bulunmayan hallerde TBK hükümleri doğrultusunda İSK m. 51/1'de sayılan durumlara paralel olarak sona ermiş olması halinde işsizlik sigortasından sağlanan yardımlara hak kazanacakları düzenlenmiştir.

⁸⁷³ Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 662; Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 688; Özkaraca, s. 91; Bal Bektaş, s. 179; Arıcı, s. 402; Sözer, s. 527; Uşan, s. 348.

sigortası primi ödemiş olmalıdır⁸⁷⁴. Fakat bu süre yeterli olmamakta buna ek olarak sigortalının hizmet sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 günde prim ödeyerek ve kesintisiz çalışması gerekmektedir⁸⁷⁵. İşsizlik ödeneğine hak kazanmak için en az 600 gün prim ödeme gün sayısına sahip olmak gerekmele birlikte sahip olunan prim ödeme gün sayısının artması işsizlik ödeneğinden yararlanılacak süreyi arttırmaktadır⁸⁷⁶.

Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olan kimselerin ay içindeki çalışma süreleri de düşünüldüğü durumda işsizlik ödeneğine hak kazanabilmesi için gerekli olan sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını sağlaması zordur⁸⁷⁷. Özellikle de hizmet sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 günün prim ödeyerek geçirilmiş olması şartı Ek madde 9/1 kapsamında olan sigortalıların ay içindeki çalışma gün sayısı dikkate alındığı durumda bu sigorta kolundan yararlanmalarını neredeyse imkansız kılmaktadır. Kanun koyucu Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olan kimseler gibi kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların işsizlik ödeneğine hak kazanmalarını kolaylaştırmak için İSK m. 46/2 ile bir imkân getirmiştir⁸⁷⁸. Buna göre 4857 sayılı İş Kanunu'na göre kısmi süreli iş sözleşmesi⁸⁷⁹ ile çalışan sigortalılar 5510 sayılı Kanun'un isteğe bağlı sigortalılık hükümleri uyarınca işsizlik sigortası primi ödeyerek ayın kalan günlerine

⁸⁷⁴ Önemle ifade etmek gerekir ki işverenin sigortalının işsizlik sigortası primlerini ödememiş olması sigortalının ödenekten yararlanmasına mâni olmaz, Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 662; Bal Bektaş, s. 179; Sözer, s. 527, dn. 1.

⁸⁷⁵ Kesintisiz olarak 120 gün çalışmanın ve prim ödemenin şart olarak aranmasının işsizlik ödeneğine hak kazanmayı zorlaştırdığına ilişkin eleştiriler için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 689; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 662; Özkaraca, s. 94; Bal Bektaş, s. 180. İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için aranan iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 gün içinde kesintisiz olarak çalışma şartı adil değildir, Caniklioğlu, Atipik İstihdam, s. 19/31.

⁸⁷⁶ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 688; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 668. İSK m. 50/2 uyarınca hizmet sözleşmesinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde 600 gün sigortalılık süresine ve prim ödeme gün sayısına sahip olan sigortalıya 180 gün; 900 gün sigortalılık süresine ve prim ödeme gün sayısına sahip olması durumunda 240; 1080 gün sigortalılık süresine ve prim ödeme gün sayısına sahip olması durumunda 300 gün süre ile işsizlik ödeneği verilecektir.

⁸⁷⁷ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1149. Bu şartı mevsimlik işlerde çalışan kimselerin yerine getirmesinin zor olduğu hakkında bkz. Özkaraca, s. 94.

⁸⁷⁸ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 673; Arıcı, s. 402, 403; Bal Bektaş, s. 188; Sözer, s. 523; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 651; Nurşen Caniklioğlu, “6111 Sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanununda Yapılan Değişiklikler”, **Toprak İşveren**, Sayı. 89 (Mart 2011), s. 11.

⁸⁷⁹ Kısmi süreli iş sözleşmesi İş Kanunu ve TBK'da tanımlanmıştır. SSİY m. 101 ise “sigortalının haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre üçte ikisi oranında daha az belirlendiği çalışmaların” kısmi süreli çalışmalar olarak nitelendirileceği ifade edilmiştir. Öğretide Kanun m. 88/3'de İş Kanunu m. 13'e yapılan atıf nedeni ile 5510 sayılı Kanun bakımından kısmi süreli iş sözleşmesinin haftalık çalışma süresinin otuz saat ve bunun aşağısında olması şeklinde anlaşılması gerektiği ifade edilmiştir, Caniklioğlu/Özkaraca, Sanatçılar, s. 646.

ilişkin işsizlik sigortasına ilişkin primlerini ödeyebileceklerdir. Bu anlamda Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olan kimseler sigorta priminin işveren ve işçi payını ödeyerek Kanun m. 50 kapsamında eksik günlerini tamamlayabilecekler ve böylece işsizlik sigortası yardımlarından yararlanma ihtimallerini arttırabileceklerdir (SSİY m. 94/6).

Kanun'daki “4857 sayılı İş Kanununa göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan” ifadeden hareketle ev hizmetlerinde çalışanların İş Kanunu'na tabi olmaması nedeni ile bu imkândan yararlanmayacakları söylenebilir⁸⁸⁰. Öğretide hüküm bu açıdan eleştirilmiş ve sigortalıların tabi oldukları Kanunlara bakılmaksızın bu imkândan yararlandırılması gerektiği ifade edilmiştir⁸⁸¹. Esas olarak bu imkânı yalnızca İş Kanunu'na tabi sigortalılar bakımından tanımak için haklı bir gerekçe bulunmamaktadır⁸⁸². Kanun'da yer alan “...4857 sayılı İş Kanununa göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile...” ibaresinin kısmi süreli iş sözleşmesine tabi olarak çalışmanın tanımı için kullanıldığı⁸⁸³ ve bu nedenle de İş Kanunu kapsamında olmayan sigortalıların da bu imkandan yararlanabileceği söylenebilir. Bu hususa ilişkin bir düzenleme Kurum 2013/11 sayılı Genelgesi'nde bulunmaktadır. Genelge'de ay içinde 30 günden az çalışması olanlar ile 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların, ayın kalan günlerine ilişkin olarak isteğe bağlı sigortalı olmaları durumunda istekleri halinde işsizlik sigortası primi de ödeyebilecekleri ifade edilmiştir⁸⁸⁴. Genelge'den hareketle ev hizmetlerinde çalışanların her ne kadar İş Kanunu'na tabi olmasalar da ay içinde 30 günden az çalışmaları nedeniyle bu imkândan yararlanabilecekleri söylenebilir. Bu anlamda Kurum uygulaması bu yönde olacaktır. Kanun'da yer almayan bu düzenlemenin Genelge ile getirilmesi ise eleştirilebilir niteliktedir⁸⁸⁵.

Ay içinde 30 günden eksik kalan günlerin işsizlik sigortası primlerini ödeme yolunu tercih eden Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalının SSİY m. 94/6 uyarınca isteğe bağlı olarak ödediği işsizlik sigortası primini ilişkin olduğu ayı takip eden ayın

⁸⁸⁰ Ocak, Kısmi Süreli Çalışma, s. 100.

⁸⁸¹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 673.

⁸⁸² Benzer eleştiri kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların eksik günlerini borçlanma imkânı veren Kanun m. 41/1 (i) bendi için yapılmıştır, Caniklioğlu, Atipik İstihdam, s. 16/31.

⁸⁸³ Kanun m. 41/1 (i) bendi için bkz. Caniklioğlu, Atipik İstihdam, s. 17/31.

⁸⁸⁴ SGK 2013/11 sayılı Genelgesi 5.Bölüm, 1-Ay İçinde 30 Günden Az Çalışanlardan İsteğe Bağlı Sigortalı Olanlar, prg. 5.

⁸⁸⁵ Kanun m. 41/1 (i) bendi için bkz. Caniklioğlu, Atipik İstihdam, s. 17/31.

sonuna kadar ödemediği durumda bu primi ödeme hakkı düşecektir. Söz konusu bu düzenleme Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olanların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri halinde primlerini ödememeleri durumundaki yaptırımla aynıdır. Bu anlamda bu yaptırımla ilgili yukarıdaki açıklamalarımız geçerlidir⁸⁸⁶. Öğretide gerek tam süreli gerekse de kısmi süreli çalışan sigortalılar için ileri sürüldüğü gibi, Ek madde 9/1 kapsamında çalışan sigortalıların işsizlik ödeneğine hak kazanmalarını sağlamak için ödeneğe hak kazanmak için aranan şartlar kolaylaştırılmalıdır⁸⁸⁷.

Yukarıda sayılan tüm bu şartları taşıyan ve Kurum'dan yaşlılık aylığı almayan (İSK m. 52/1 (b) bendi) Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalının işsizlik sigortasından sağlanan yardımlara hak kazanabilmesi için Türkiye İş Kurumu'na başvurması gerekmektedir. Sigortalının Türkiye İş Kurumu'na Kanun m. 51/1 uyarınca "*yeni bir iş almaya hazır olduğunu*" kaydettirmesi gerekmektedir⁸⁸⁸. Sigortalı aynı zamanda hizmet sözleşmesinin sona ermesinden itibaren otuz gün içinde işveren tarafından verilen işten ayrılma bildirgesi ile Türkiye İş Kurumuna işsizlik ödeneği⁸⁸⁹ için başvuruda bulunmalıdır (İSK m. 48/5).

C. YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

2016 yılında İş Kanunu m. 74 değiştirilmiş ve maddeye eklenen f. 2 ile doğum yapan kadın ve üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın-erkek işçilere yarım çalışma izni verilmesi düzenlenmiştir. İş Kanunu m. 74/8 uyarınca bu hüküm İş Kanunu'na tabi olmayan işçiler için de uygulama alanı bulacağından Ek madde 9/1 kapsamında çalışan sigortalılar için de ele alınması gerekmektedir⁸⁹⁰. İş Kanunu m. 74/2'ye göre çocuğu yaşayan doğum yapan kadın sigortalı ya da üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen kadın-erkek işçinin belirli sayıda prim ödeme gün sayısına sahip

⁸⁸⁶ Süresinde ödenmeyen primin ödeme hakkının düşmesi hakkındaki eleştiriler için bkz. 4. Bölüm, I.

⁸⁸⁷ Öğretide işsizlik sigortası bakımından yapılması gerekenin ödeneğe hak kazanmak için aranan prim ödeme gün sayısının azaltılması olduğu ifade edilmiştir, Caniklioğlu, 6111 Sayılı Kanun, s. 11; Bal Bektaş, s. 189.

⁸⁸⁸ Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 666; Sözer, s. 531; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 689; Özkaraca, s. 99; Bal Bektaş, s. 190.

⁸⁸⁹ İşsizlik ödeneğinin miktarı, kesilmesi, yeniden bağlanması, ödenmesi hakkında bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 690-692; Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 668-672; Sözer, s. 532 vd.; Bal Bektaş, s. 201 vd.; Arıcı, s. 403-406; Özkaraca, 103 vd.

⁸⁹⁰ Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olan kapıcıların İş Kanunu'na tabi olmaları nedeniyle söz konusu hükmün bu kimseler için uygulama alanı bulacağı şüphesizdir.

olması ve Kurum'a başvurması ile kendisine yarım çalışma ödeneği verilecektir. İşçilere verilecek olan yarım çalışma izni doğum sayısına göre kademeli olarak artmakta, çoğul doğum ile çocuğun engelli olması hallerinde ise bu süreler eklemeler yapılmaktadır. Birinci doğumda altmış, ikinci doğumda yüz yirmi, üç ve daha sonraki doğumlarda yüz seksen gün süre ile haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin yani yarım çalışma izni verilecektir (İş Kanunu m. 74/2 c.1). Bu süre çoğul doğum halinde 30'ar gün artacaktır (İş Kanunu m. 74/2 c. 2). Yine çocuğun engelli doğması halinde bu süre 360 gün olarak dikkate alınacaktır (İş Kanunu m. 74/2 c. 3).

İş Kanunu'nda yapılan bu değişikliğe ek olarak İSK'ya eklenen Ek madde 5 ile bu hakkı kullanan sigortalılara yarım çalışma ödeneği verilmesini düzenlenmiştir. Söz konusu madde uyarınca İş Kanunu m. 74/2'de yer alan bu hakkı kullanan sigortalılara İşsizlik Sigortası Fonu'ndan yarım çalışma ödeneği verilecektir⁸⁹¹. İş Kanunu m. 74'te yer alan yarım çalışma iznini kullanması nedeniyle haftalık çalışma süresinin yarısında çalışan ve bu nedenle gelir kaybı oluşan sigortalıların bu kaybı yarım çalışma ödeneği ile önlenmek istenmiştir⁸⁹². İşsizlik sigortası kapsamında olan diğer sigortalılar gibi Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalıların yarım çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için doğum ya da evlat edinme tarihi öncesindeki son üç yıl içerisinde en az 600 gün işsizlik sigortası bildirilmiş olmalıdır (İSK Ek madde 5/1 c. 5)⁸⁹³. Ödeneğe hak kazanmak için prim ödeme gün sayısını yerine getiren sigortalının İş Kanunu m. 63'de yer alan haftalık çalışma süresinin yarısına kadar fiilen çalışmalı ve İş Kanunu m. 74'de düzenlenen analık izninin bitiminden itibaren otuz gün içinde Kurum'a başvurarak talepte bulunmalıdır (İSK Ek madde 5/1 c. 5). Sigortalının bu hakkını kullanabilmesi için şüphesiz çocuğun yaşaması gerekmektedir⁸⁹⁴. Bunlara ek olarak İSK Ek madde 5/2 uyarınca yarım çalışma ödeneği alan sigortalının ödeneği aldığı süre boyunca uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasına ilişkin primleri İşsizlik Sigortası Fonu'ndan ödenecektir.

⁸⁹¹ İşsizlik riskine karşılık oluşturulan İşsizlik Sigortası Fonu'nun yarım çalışma ödeneği için kaynak oluşturma öğretide eleştirilmiştir, Centel, 6663 Sayılı Yasa, s. 13. İşsizlik Sigortası Fonu'nun böyle bir uygulama için kullanılması tartışılabilir, Değer Ermumcu, s. 2018.

⁸⁹² Tuncay/Ekmekçi, 2017, s. 454; Centel, 6663 Sayılı Yasa, s. 13; Değer Ermumcu, s. 2016.

⁸⁹³ Öğretide yarım çalışma ödeneğine hak kazanmak aranan bu prim ödeme gün sayısının fazla olduğu ve fakat işsizlik ödeneğine hak kazanmak için aranan son yüz yirmi gün kesintisiz çalışma şartının aranmamasının yerinde olduğu ifade edilmiştir, Caniklioğlu, Yarım Çalışma Ödeneği, s. 146.

⁸⁹⁴ Değer Ermumcu, s. 2016.

Ev hizmetlerinde çalışan sigortalıların iş ilişkileri düşünüldüğü durumda İş Kanunu m. 74'te yer alan yarım çalışma iznini kullanması zor olabilecektir⁸⁹⁵. Yine de buna rağmen ifade edilebilir ki İş Kanunu m. 74/2'de yer alan yarım çalışma iznini kullanan ve İSK Ek madde 5'te yer alan şartları taşıyan Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalı yarım çalışma ödeneğine hak kazanacaktır. Yine İSK Ek madde 5/2 uyarınca yarım çalışma ödeneği alan Ek madde 9/1 kapsamında çalışan sigortalının uzun vadeli sigorta kollarına ve işsizlik sigortasına ilişkin primlerinin işçi ve işveren payı İşsizlik Sigortası Fonu'ndan ödenecektir. Sigortalı bu şekilde de yarım çalışma iznini kullandığı sürede de uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin prim ödeme gün sayısını tamamlamadan mahrum kalmamaktadır⁸⁹⁶.

⁸⁹⁵ Nitekim öğretide çok küçük işverenlerin bu düzenlemeler bakımından muaf tutulmasının yerinde olacağı ifade edilmiştir, Caniklioğlu, Yarım Çalışma Ödeneği, s. 151.

⁸⁹⁶ Caniklioğlu, Yarım Çalışma Ödeneği, s. 150, 151.

SONUÇ

Yasal düzenlemelerimizde ev hizmetlerinde çalışan kimselere ilişkin çeşitli düzenlemeler bulunmasına rağmen kanunlarımızda ev hizmetinin bir tanımı bulunmamaktadır. Bu nedenle ev hizmeti kavramının içine hangi çalışmaların gireceği gerek öğretide gerekse de yargı kararlarında tartışılmıştır. En temel tanımı ile ev hizmeti, bir evin gündelik işleyişinin gerektirdiği işlerin dışardan bir kimse tarafından yapılmasıdır. Bu anlamda ev hizmeti tanımı için bir evin gündelik işleyişinin gerektirdiği işlerin ne olduğu önem arz etmektedir. Temizlik, yemek, ütü, bahçe işleri, şoförlük hizmeti de bu anlamda evin gündelik işleri olarak ifade edilebilir.

Yüksek Mahkeme'nin ev hizmetlerinde çalışan kimselere ilişkin verdiği kararlar incelendiği durumda İş Hukuku'ndan doğan uyuşmazlıklar ile Sosyal Güvenlik Hukuku'ndan doğan uyuşmazlıklarda ev hizmeti kavramının farklı tanımladığı görülmektedir. Daha doğru bir ifade ile ev hizmetine girecek çalışmalar bakımından bu iki hukuk dalında farklı kabullerinin olduğu görülmektedir. Nitekim Yargıtay İş Hukuku'ndan doğan uyuşmazlıklarda hasta, çocuk ve yaşlı bakımını ev hizmeti olarak kabul etmemektedirken, Sosyal Güvenlik Hukuku'ndan uyuşmazlıklarda bu çalışmaları ev hizmeti olarak kabul etmektedir. Esas olarak Yargıtay'ın bu tutumunun nedeninin ev hizmetlerinde çalışanların İş Kanunu'nun istisnalar maddesi olan m. 4'te yer almasıdır. Yüksek Mahkeme istisnaların dar yorumlanmasından hareketle ev hizmeti kavramını dar yorumlayarak, daha fazla çalışanı İş Kanunu kapsamına almak amacındadır. Sosyal Güvenlik Hukuku'nda ise kavram geniş yorumlanmaktadır. Söz konusu durum hangi çalışmaların ev hizmeti olarak kabul edilebileceğine ilişkin olarak birtakım tereddütlere neden olmaktadır.

Esas olarak ev hizmeti kavramının tanımının bulunmaması, kanuni bir düzenleme ile olmasa da ev hizmetlerinde çalışan kimselerin sigortalılığını düzenleyen Ek Madde 9'un uygulanmasına yönelik olarak çıkarılan Tebliğ ile giderilmiştir. Şüphesiz söz konusu tanım Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından geçerli olacaktır. Söz konusu tanım incelendiğinde Yüksek Mahkeme'nin Sosyal Güvenlik Hukuku'na ilişkin uyuşmazlıklarda kabul ettiği ev hizmeti tanımının Tebliğ'de kabul edildiği görülmektedir. Bunun dışında İş Hukuku bakımından yalnızca işverenin evinde görülen

işler ev hizmeti olarak kabul edilir. Fakat SGK'nın 27.04.2015 tarihli Genel Yazısı ile düzenleme olmasaydı Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olarak kabul edilemeyecek hastane ya da çalışanın kendi evinde yapılan çocuk, yaşlı ve hasta bakımı işlerinin de bu kapsamda değerlendirileceği ve bu işlerde çalışan kimselerin Ek madde 9 kapsamında sigortalı olacakları ifade edilmiştir. Bu anlamda Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından ev hizmeti kavramının genişletildiği ifade edilebilir.

Aynı kavramın farklı hukuk dallarında farklı tanımlanmasının önüne geçmek adına kanun koyucunun ev hizmeti olarak kabul edilebilecek işlere ilişkin bir çerçeve tanım getirmesi gerekmektedir. Özellikle evde yapılan hasta, yaşlı ve çocuk bakım hizmetlerinin ev hizmeti olarak değerlendirip değerlendirilemeyeceği belirlenmeli ve tanıma ilişkin Yargıtay'ın daireleri arasındaki farklılıklar giderilmelidir. Bu anlamda kanun koyucu Tebliğ'de yer alan ev hizmeti tanımında olduğu gibi uluslararası düzenlemelerden hareket ederek ev hizmetini tanımlamalı ve ev hizmetinin bireylerin evlerinde yapılmasını dikkate alarak düzenlemeler yapmalıdır. Bu şekilde aynı kavramın farklı hukuk dallarında farklı olarak tanımlanmasının önüne geçilebilecektir.

Ev hizmeti evde yapılmakla beraber evde yapılan her çalışma ev hizmeti olarak kabul edilemez. Nitekim bir kimse bir iş sözleşmesi ile çalışabileceği gibi eser sözleşmesi ile de evde çalışabilecektir. Bu anlamda TBK'da düzenlenen ve genel olarak evde çalışma olarak adlandırılan evde hizmet sözleşmesi ile ev hizmeti farklı kavramlardır. Hizmetin evde görülmesi ve görülen işin bir iş sözleşmesine dayanması dışında ortak noktaları bulunmamaktadır. Aynı şekilde evde bağımsız çalışma ise bir iş sözleşmesine dayanmaması noktasında ev hizmetinden ayrılmaktadır. Bunun dışında evde bağımsız çalışma ve evde hizmet sözleşmesi ile ev hizmetinin kapsamına girebilecek çalışmalar da farklıdır.

Ev hizmetlerinde çalışan kimselerin işlerini bireylerin yaşadığı ve özel hayatlarını geçirdikleri evde görmesi ve doğal olarak bu kişiler ile işverenler arasında kurulan ilişki nedeniyle İş Kanunu, İSGK kapsamı dışında bırakılmışlardır. Bu nedenle ilgili kanunların koruması dışındadırlar. Ev hizmetlerinde çalışan kimseler TBK'ya tabi bir iş sözleşmesine dayalı olarak ev sahibinin evinde çalışmaktadırlar. Bu kimseler her ne kadar İSGK'nın kapsamı dışında bırakılmış olsalar da esas olarak tamamen

korumasız değildirler. İşverenin iş sözleşmesinden doğan işçinin kişiliğini koruma borcunun düzenlendiği TBK m. 417 nedeniyle işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin her türlü önlemi alma yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu anlamda ev sahibi işveren iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak evde meydana gelebilecek risklere karşı önlem alacak, bu konuda ev hizmetlerinde çalışanı bilgilendirecek ve çalışanın tedbirlere riayet edip etmediğini denetleyecektir.

İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan ev hizmetlerinde, 2016 yılında yapılan değişiklikle meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulabileceği düzenlenmiştir. Söz konusu değişiklik ile ev hizmetlerinde çalışan kimseler İş Kanunu uygulaması dışında kalmaya devam edecek, yalnızca İş Kanunu m. 7’de yer alan güvencelerden yararlanabilecektir. Hizmetin evde görülmesi, ev hizmetinin bir iş ev hizmetlerinde çalışanların ise işçi olarak kabul edilmemesi gibi nedenlerle kayıtdışı çalışma bu alanda oldukça fazladır. İş Kanunu’nda yapılan bu değişiklikle mesleki edinilmiş geçici iş ilişkisinin ev hizmetlerinde de kurulabilmesinin söz konusu bu kayıtdışılığı azaltabilecektir.

Her insan, insan olması nedeniyle bazı haklara sahiptir ve söz konusu bu hakları kullanma bakımından eşittir. Bu anlamda ev hizmetinde çalışan kimseler esasen Birleşmiş Milletler ve diğer örgütler tarafından hazırlanan insan hakları sözleşmeleri ile güvence altına alınan sosyal güvenlik, çalışma hakkı, sendikal haklar gibi haklara sahiptirler. Avrupa Konseyi, Birleşmiş Milletler gibi örgütler tarafından ev hizmetlerine ilişkin çeşitli kararlar verilmiş olsa da doğrudan bu kesimi konu alan düzenlemeleri bulunmamaktadır. Uluslararası düzeyde bağlayıcı nitelikte ev hizmetlerinde çalışan işçilere ilişkin olarak yapılan ilk düzenleme Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 100. konferansında kabul edilen 189 Sayılı Ev İşçileri Sözleşmesidir.

189 sayılı sözleşme’ye göre temizlik yapan kimse, bahçıvan, hasta bakıcı, çocuk bakıcı gibi kimseler ev hizmetlerinde çalışan olarak kabul edilmektir. Söz konusu sözleşme ev hizmetlerinde çalışanlara birtakım haklar vermekte ve bu anlamda taraf devletlere sözleşme maddelerine uygun düzenleme yapma bakımından pozitif yükümlülükler getirmektedir. Sözleşmeye taraf devletler ev hizmetlerinde çalışan kimselere hafta tatili, yıllık ücretli izin hakkı, analığı da kapsayan sosyal güvenlik hakkı

tanınmalı, devletler ev hizmetlerinde çalışan işçilerin normal çalışma sürelerini belirleyerek fazla çalışma durumunda işçiye verilmesi gereken menfaati de düzenlemelidirler. Aynı zamanda devletler ev hizmetlerinde çalışan kimselere iş sağlığı ve güvenliği hakkını ve ev hizmetinin bireylerin özel hanelerinde görülmesi özelliğini de dikkate alarak, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerini yapmalıdırlar. Sözleşmeyi onaylayan devletler işverenin özel evi olan konuta, işverenin özel hayatının gizliliğini de ele alarak eve hangi durumlarda girilebileceğini düzenleyeceklerdir.

Ülkemiz henüz 189 sayılı sözleşmeye taraf değildir. Sözleşmenin onaylanması durumunda sözleşmenin Anayasa 90 gereğince iç hukukun parçası olacağı ifade edilebilirse de sözleşmenin asgari normlar getirdiği ve bu nedenle devletlerin düzenlemeleri olmaksızın uygulanıp uygulanmayacağı sorunu gözden kaçırılmamalıdır. Hukukumuzda ev hizmetlerinde çalışan kimselerin TBK'ya tabi bir iş sözleşmesi ile çalışmaları da dikkate alındığı durumda fazla çalışma yapmaları durumunda sağlanması gereken menfaat, haftalık tatil hakkı, yıllık ücretli izin hakkı, asgari ücret haklarının düzenlendiği görülecektir. Her ne kadar ev hizmetlerinde çalışan kimseler kanunen bu haklara sahip olsalar da söz konusu haklardan yararlanamamaktadırlar. Yapılması gereken söz konusu bu hakların ev hizmetinin özellikli durumlarının dikkate alınarak düzenlenmesidir.

Ev hizmetlerinde çalışanlar ilk başlarda sosyal güvenlik kanunlarının kapsamı dışında bırakılmış olsalar da zaman içerisinde kademeli olarak kapsama alınmışlardır. 506 sayılı Kanun'un ilk halinde kapsam dışında bırakılan ev hizmetlerinde çalışanlar 1977'de yapılan düzenleme ile ücretle ve sürekli çalışma şartı ile kapsamına alınmışlardır ve bu yıldan itibaren Ek madde 9'un yürürlüğüne kadar ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı bu esasa göre belirlenmiştir. Sürekli çalışma kavramının yorumlanması ilk başlarda bazı tartışmalara neden olmuşsa da son dönemlerde bu kavramın hemen hemen aynı şekilde tanımlandığı görülmektedir. Bu anlamda denilebilir ki, haftanın belirli günlerinde aynı işverenin evinde devamlı olarak yapılan çalışmalar sürekli çalışma olarak kabul edilerek kapsamın belirlenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda çağrı üzerine yapılan çalışmalar sürekli çalışma olarak kabul edilmeyecektir. Yargıtay ise sürekli çalışma kavramını ise haftanın yarısından fazla

çalışma olarak yorumlamıştır. Her ne kadar Ek madde 9 ile sürekli çalışma kavramı kaldırılmışsa da bu konudaki tartışmalar önceki döneme ilişkin uyumsuzluklar açısından önemini korumaktadır.

6552 sayılı Kanunla SSGSSK'na eklenen ve 01.04.2015 tarihinde yürürlüğe giren Ek madde 9 ile ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılıkları yeniden düzenlenmiştir. Ek madde 9 ile ev hizmetlerinde çalışanların sigortalı olması için aranan sürekli çalışma şartı kaldırılmıştır. Nitekim Ek madde 9 ev hizmetlerinde çalışanların sosyal sigortalılığını ay içinde 10 günden az ya da 10 gün ve daha fazla çalışmaya göre belirlemektedir. Buna göre ev hizmetlerinde aynı işveren yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla çalışan kimseler hakkında Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamındaki hükümler uygulanacak başka bir deyişle bu kimseler tam sigortalı olarak kabul edileceklerdir. Ay içinde 10 günden az çalışanlar ise yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısmen sigortalıdır. Burada hareketle ifade edilebilir ki her ne kadar iş kazası ve meslek hastalığı bakımından ev hizmetlerinde çalışan tüm sigortalıların kapsama alınmış olsalar da uzun vadeli sigorta kolları ile kısa vadeli sigorta kollarından analık ve hastalık sigortası bakımından durum böyle değildir. Zira Ek madde 9/2 kapsamında olan kimseler yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sigortalı olup, istekleri halinde uzun vadeli sigorta kollarına tabi olabileceklerdir.

Apartmanda yaşayan kimselerin ihtiyaçlarını karşılayan ve bu anlamda gördükleri hizmet evde gerçekleşmeyen kapıcılar ev hizmeti yapmamaktadırlar. Her ne kadar Ek madde 9 ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılıklarını düzenlemekteyse de esasen ev hizmeti yapmayan konut kapıcılarını da 7103 sayılı Kanunla Ek madde 9 kapsamına alınmışlardır. Buna göre kapıcılar Ek madde 9/1 kapsamında sigortalıdır ve haklarında ev hizmetlerindeki aynı işveren yanındaki çalışmaları 10 gün ve daha fazla olan kimselere uygulanan hükümler uygulanacaktır. Buradan hareketle denilebilir ki kapıcılar Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamında tam sigortalıdır. Esasen söz konusu düzenleme ile kapıcıların sigortalılık statüleri değişmemiştir. Nitekim yapılan değişiklik öncesinde kapıcıların iş sözleşmesi ile çalışmaları nedeni ile kapıcılar Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamında tam sigortalıydılar. 7103 sayılı Kanun'un gerekçesinde de ifade edildiği üzere söz konusu değişikliğin amacı Ek madde 9 kapsamında işverenlere tanınan

kolaylıklardan kapıcıların işverenlerinin de yararlanmasını sağlayarak kayıtdışılığı azaltmak ve de önlemektir. Bu anlamda yapılan denilebilir ki yapılan düzenleme kapıcılara değil, işverenlerine yönelik bir düzenlemedir.

Ek Madde 9 düzenlemesi sonrasında Kanun kapsamı dışında kalan daha net ifade etmek gerekirse ev hizmetlerinde çalışmakla birlikte sigortasız kimsenin kalıp kalmadığı sorusu Kanun m. 6/1 (c) bendi nedeni ile gündeme gelecektir. Nitekim madde lafzı kapsam dışı kimsenin kalmadığı izlenimini uyandırmaktadır. Fakat bu yanlış bir çıkarım olacaktır. Zira Tebliğ’de Kanun m. 6/1 (b) bendinden hareketle ev hizmetlerinde sigortasız olarak kabul edilen kimseleri düzenlemiştir. Buna göre aynı evde yaşayan ve üçüncü dereceye kadar hısımlar olan kimseler arasında yapılan ev hizmeti işleri Kanun kapsamında olmayacaktır. Esasen Kanun’un kapsamını belirleyen böylesine önemli bir hükmün Kanun’da yer alması gerekmektedir ve bu yönüyle eleştirilebilir niteliktedir. Bu anlamda Kanun’un istisnalar maddesini düzenleyen ve ev hizmetlerinde çalışanların yer aldığı m. 6/1 (c) bendi “Aynı evde yaşayan 3. dereceye kadar (bu derece de dahil) hısımlardan ev hizmetlerinde çalışanlar” şeklinde değiştirilerek, ev hizmetlerinde çalışıp Kanun kapsam dışında kalan kimse olup olmadığına ilişkin duraksama giderilmelidir.

Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran kimseler Kanun kapsamında işveren sayılırken, Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı çalıştıran kimseler Kanun kapsamında işveren olarak kabul edilmemekte, bu kimseler çalıştıran olarak tanımlanmaktadır. Buna ek olarak Ek madde 9 yalnızca ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıran gerçek kişiler bakımından uygulanabilir niteliktedir. Buradan hareketle denilebilir ki Ek madde 9 kapsamında işveren tanımı ile Kanun m. 12’de yer alan işveren tanımı farklıdır. Zira Kanun m. 12 kapsamında işveren tüzel kişi, tüzel kişiliği olmayan kurum ya da kuruluş olabilirken, Ek madde 9 kapsamında yalnızca gerçek kişi olabilecektir. Yine sigortalının çalıştığı gün sayısı sigortalıyı çalıştıran kimsenin Kanun kapsamında işveren sayılıp sayılmamasını etkilemezken, Ek madde 9 kapsamında bu durum değişmektedir.

Ek madde 9 ile ev hizmetlerinin özel niteliği dikkate alınarak birtakım hükümler getirilmiştir. Örneğin bu kapsamda sigortalı olarak kabul edilen kimselerin

sigortalılık bildirimleri, primlerinin ödenmesi gibi hususlarda diğer sigortalılardan farklı hükümler getirilmiş ve bu kapsamda sigortalı çalıştıranların sigortalı işe giriş bildirgesi, aylık prim ve hizmet bildirgesi vermesi gerekmediği ifade edilmiştir. Ek madde 9 kapsamında çalışan sigortalılar bakımından aylık prim ve hizmet belgesi ile sigortalı işe giriş bildirgesi birleştirilmiştir. Söz konusu bildirimin yapılması ile bir defaya mahsus aylık prim ve hizmet belgesi verilmiş olmakta ve ilerleyen aylarda verilmesi gerekmemektedir. Özellikle Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimselerin Kurum'a bildirimleri kısa mesaj yolu ile, internet üzerinden gibi birçok kolay yoldan gerçekleştirilebilecektir. Yine Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimselerin primlerinin ödenmesi de kolaylaştırılmıştır. Söz konusu bu kolaylıkların kayıt dışı çalışmayı azaltabilecek nitelikte olduğu söylenebilir. Bu anlamda denilebilir ki kanun koyucu Ek madde 9/2 ile yeni ve özel bir sigortalılık türü düzenlemiştir.

Ek madde 9 kapsamında sigortalı olan kimseler çalışmalarının geçtiği ay sonuna kadar Kurum'a bildirilebileceklerdir. Kanun koyucunun böyle bir yaklaşımı benimsemesinin nedeni ancak ay sonunda ay içinde kaç gün çalışıldığının kesinleşecek olması olduğu söylenebilir de bu tarihe kadar söz konusu kimselerin kayıt dışı çalışacakları göz ardı edilmemelidir. Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimselerin iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanma haklarının tescile bağlanmış olduğu da dikkatten kaçmamalıdır. Tüm bu nedenlerle söz konusu hüküm tekrar gözden geçirilmelidir.

Çalıştıranlar Ek madde 9/2 kapsamında sigortalılar için günlük prime esas kazancın alt sınırı üzerinden %2 oranında iş kazası ve meslek hastalığı primi ödeyeceklerdir. Kanun koyucunun Ek madde 9/2 kapsamında sigortalılar için ödenecek primlerin alınacağı günlük prime esas kazancın miktarı bakımından da genel esaslardan ayrıldığı görülmektedir. Nitekim kural primlerin sigortalının o ay içinde elde ettiği ve m. 80'e göre hesaplanan prime esas kazancı üzerinden alınmasıdır. Ev hizmetlerinde çalışan kimseler asgari ücretle hatta çoğunlukla da asgari ücretin altında gelir elde ettikleri düşünülerek söz konusu hükmün getirilmiş olduğu ifade edilebilir. Fakat primlerin ödeneceği prime esas kazancın, m. 82'de düzenlenen prime esas kazancın alt sınırından az olamayacağından hareketle bu kimseler bakımından da genel esaslardan

ayrılmamak gerekmektedir. Kaldı ki Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimseler bakımından da prime esas kazancın üzerinden prim ödenmesi imkanının verilmesinin herhangi bir olumsuz sonucu olmayacaktır. Aksi durumda Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimseler için prime esas kazancın alt sınırı üzerinden prim ödenmesi nedeniyle bu kimselerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında alacağı yardımların miktarı az olacaktır.

Ek madde 9 kapsamında sigortalı olan kimselerden her iki grup da iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sigortalıdırlar. Bu anlamda Kanun m. 13'te sayılan hallerden biri nedeni bedensel ya da ruhsal zarara uğraması durumunda Kurumca gerekli yardımlar yapılacaktır. Kural olarak Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı olan kimselerin iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan sağlanan yardımlara hak kazanması için sigortalı olarak çalışması yeterlidir. Bu anlamda herhangi bir prim ödeme gün sayısı ya da sigortalılık süresi aranmayacaktır. Aynı şekilde bu sigorta kolundan yararlanabilmek için Kurum'a bildirilmiş olmak da gerekmemektedir. Fakat kanun koyucu Ek madde 9/2 kapsamında sigortalılar için bu genel kuraldan ayrılmıştır. Buna göre Ek madde 9/2 kapsamında sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlara hak kazanabilmesi için kazanın meydana gelmesinden en az 10 gün önce tescil edilmiş olması gerekmektedir. Esas olarak söz konusu bu şart iş kazası ve meslek hastalığına hak kazanabilmek için bir ön koşuldur. Kanun'da yalnızca iş kazasının meydana gelmesinden en az 10 gün önce tescil edilmiş olma şartı aranmıştır. Bu durum Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimselerin meslek hastalığına yakalanmayacakları, bu kapsamda meydana gelen meslek hastalığı nedeni ile yardımlardan yararlanamayacakları anlamına gelmemelidir. Nitekim SSİY'e eklenen madde ile bu durum giderilmiş ve iş kazasının meydana geldiği, meslek hastalığının öğrenildiği tarihten en az 10 gün önce tescil edilmiş olmasının aranacağı ifade edilmiştir. Esas olarak bu düzenleme yönetmelikte değil, kanunda yer almalıdır.

Sigortalının Kurum'a bildirim süresi bakımından çalıştırılanların çalışmanın geçtiği ay sonuna kadar vaktinin olduğu da göz önüne alındığı durumda Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kimselerin iş kazası ve meslek hastalığına hak kazanmalarının bu imkân nedeni ile engellenebileceği ifade edilebilir. Kanun m. 4/1 (a) bendi

kapsamında sigortalı olan diğer kimseler bakımından aranmayan bu şartın sosyal korumaya muhtaç ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az çalışanlar bakımından aranması yerinde değildir. Zira iş kazası ve meslek hastalığı riskinin sigortalılar üzerinde doğuracağı etki aynıdır. Kaldı ki ne zaman gerçekleşeceği belli olmayan bir sosyal risk olan iş kazasına karşılık getirilmiş olan iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmanın sigortalının tesciline bağlanması söz konusu sigorta kolunun niteliği ile de bağdaşmamaktadır. Aynı primi ödeyen, aynı işi yapan Ek madde 9/1 ve f. 2 kapsamında sigortalılar arasında iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanma bakımından yapılan bu ayrım eşitlik ilkesine de aykırılık teşkil etmektedir.

İş kazası ya da meslek hastalığından en az 10 gün önce tescil edilme dışında Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olanlar bakımından, diğer m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı olan kimselerden farklı olarak, sürekli iş göremezlik geliri ile geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmek için prim ve prime ilişkin borcunun olmaması şartı da aranmaktadır. Bu durum çalıştırının primi ödemekte gecikmesi nedeni ile sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sağlanan bu yardımlara hak kazanamamasına neden olacaktır. Sigortalı bu şart nedeni ile iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin olmayan bir prim borcu nedeni ile sürekli iş göremezlik gelirinden ya da geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanamayacaktır. Kanaatimizce aynı işi yapan sigortalılar arasında böylesine bir ayrımın haklı gerekçesinin olmadığı bu nedenle de eşitlik ilkesine aykırıdır. Bu bakımdan yapılması gereken Ek madde 9/2 kapsamında sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığından yararlanabilmeleri için diğer sigortalılardan farklı olarak getirilen bu şartlar kaldırılmalı ve bu kapsamda sigortalı olan kimseler için de genel kural uygulama alanı bulmalıdır.

İş kazası veya meslek hastalığı durumunda işverenin durumu Kurum'a ve kolluğa bildirmesi gerekmektedir. Ek madde 9 kapsamında sigortalıların işverenleri ve çalıştıranları için söz konusu durum Tebliğ ile düzenlenmiştir. Tebliğ'de yalnızca Kurum'a yapılacak olan bildirimden bahsedilmiş olup, bildirimin süresinden, kolluğa yapılacak olan bildirimden bahsedilmemiştir. Ek madde 9 kapsamında sigortalı olan kimselerin iş kazasına uğramaları ya da meslek hastalığına tutulmaları durumunda

yapılacak bildirimin, nereye, hangi sürede yapılacağı Ek madde 5'te olduğu gibi Kanun'da yer almalıdır.

Ek Madde 9/2 kapsamındaki sigortalıları çalıştıran kimselerin işveren sayılmamaları nedeni ile iş kazası ve meslek hastalığı nedeni ile kendilerine Kurum'un işverene rücuunu düzenleyen Kanun m. 21/1'in uygulanmayacağı düzenlenmiştir. Buradan hareketle sigortalının beden ve ruh sağlığını korumak için gerekli olan önlemleri almayan çalıştıranlara Kurum Kanun m. 21/1 kapsamında rücu edemeyecektir. Kanaatimizce rücu kurumunun sigortalıların beden ve sağlığının korunması amacı, kanun koyucunun Kurum'un rücuunu düzenleyen m. 21'in yalnızca birinci fıkrasına atıf yapması nedeni ile çalıştıranların kusurlu olmaları durumunda kendilerine üçüncü kişi sıfatı ile başvurulabileceği ifade edilebilir. Çalıştıranın Kurum karşısında sorumlu olabilmesi için Kanun m. 21/4 kapsamında üçüncü kişi olarak kabul edilmesi çalıştıran bakımından caydırıcı olabilecek fakat söz konusu bu yorum zorlama bir yorum olacaktır. Kurum'un çalıştırana rücu edebilmesi için Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı çalıştıranlar bakımından işverenlerden farklı olarak tıpkı üçüncü kişilerde olduğu gibi özel bir rücu düzenlemesi yapılmalıdır. Çalıştıranların yalnızca iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ağır kusur ve kastının olması durumunda Kurum karşısında sorumlu olacağı ve Kurum'un çalıştırana rücu edebileceği düzenlenmesi bir öneri olarak ileri sürülebilir.

Ek madde 9/2 kapsamında sigortalılar için çalıştıranlarca prime esas kazancın alt sınırı üzerinden %2 oranında iş kazası ve meslek hastalığı primi ödenmektedir. Esasen sosyal güvenlik hukukumuzda iş kazası ve meslek hastalığı primi bulunmamakta bunun yerine aynı oranda kısa vadeli sigorta bulunmaktadır. Kanun'da bu kapsamda sigortalılar hakkında hastalık sigortasının uygulanmayacağı ifade edilmiştir. Esasen bu hüküm yanıltıcı niteliktedir. Zira Tebliğ'de bu kimseler hakkında analık ve hastalık sigortası hükümlerinin uygulama alanı bulmayacağı ifade edilmiştir. Kanun koyucu yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı primi ödenir demekle bu kimselerin yararlanacağı sigorta kolunun ifade etmek istemektedir. Kanun koyucu bu kimselerin yararlanacağı sigorta kollarını açık bir şekilde düzenlemesi daha isabetli olacaktır.

Haklarında kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin primin tamamı ödenen bu sigortalıların analık ve hastalık sigortasından yararlanamamaları eleştirilebilir niteliktedir. Esasen bu durum sosyal güvenlik hukukunun temel ilkelerinden biri olan nimet külfet dengesine uygun değildir. Ek madde 9/2 uyarınca günlük prime esas kazancın alt sınırı üzerinden %2 oranında ödenen prime karşılık Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalılar da hastalık ve analık sigortasından yararlandırılmalıdır. Kanun koyucu Ek madde 9/2 kapsamında sigortalıların yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmasını istemekteyse, sigortalılar hakkında ödenen ve kısa vadeli sigorta kollarına ait primin tamamı olan %2 prim oranı tekrar gözden geçirilmelidir. Buna karşılık Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalılar hakkında Kanun m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı olanlara ilişkin hükümler uygulanacağı için bu kimseler Kanun'da aranan şartları yerine getirmeleri durumunda analık ve hastalık sigortalarından sağlanan yardımlara hak kazanacaklardır. Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olan kimselerin genellikle kısmi süreli olarak çalışmaları nedeniyle hastalık ve analık sigortalarından sağlanan yardımlara hak kazanabilmeleri için gerekli olan prim ödeme gün sayısını tamamlamaları zordur. Nitekim kısa vadeli sigorta kolları bakımından isteğe bağlı sigortalılık söz konusu olmamaktadır. Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olan kimseler gibi kısmi süreli çalışan kimseler için prim ödeme gün sayısının aranmasının yerinde olacağı ifade edilebilir.

Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalılar tam sigortalı oldukları için aynı zamanda uzun vadeli sigorta kollarına da tabidirler. Bu kimseler için ay içinde çalıştıkları süreyle orantılı olarak işverenleri uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası primi ödeyeceklerdir. Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalılar ise uzun vadeli sigorta kolları kapsamı dışında tutulmuşlardır. Bu duruma karşılık Ek madde 9/2 ile bu kapsamdaki sigortalılara uzun vadeli sigorta kollarına tabi olma imkânı tanınmıştır. Esasen ilgili düzenleme olmasaydı da sigortalılar isteğe bağlı sigortalılık hükümleri uyarınca bu imkâna sahiptiler. Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalılar için getirilen bu imkân ödenecek primin oranı, primin ödenmemesinin sonucu ve primlerin ödeneceği prime esas kazancın miktarı bakımından sigortalıların aleyhine olabilecek düzenlemeler içermektedir. Buradan hareketle Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalıların Ek madde 9/2 ile sağlanan imkândan yararlanmayıp, isteğe bağlı sigortalı olma seçeneklerinin

bulunduğu ifade edilebilir. Zira Tebliğ 4.5’te sigortalıların bu imkana sahip oldukları ifade edilmiştir. Bu kimselerin adlarına ödenen sigorta priminin ait olduğu ayı takip eden ay sonuna kadar prim ödemeleri halinde isteğe bağlı sigortalılara ilişkin hükümlerin uygulama alanı bulacağı şeklinde bir düzenleme yapılması daha yerinde olacaktır.

Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalının malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından sağlanan yardımlara hak kazanabilmesi için Kanunda m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı olanlar için aranan şartları yerine getirmesi gerekli ve yeterlidir. Oysa Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalının söz konusu bu sigorta kollarından sağlanan yardımlara hak kazanabilmesi için söz konusu şartlara ek olarak prim ve prime ilişkin borcunun bulunmaması gerekmektedir. Esasen bu şart Kanun m. 4/1 (b) kapsamında sigortalı olan kimseler için prim ödeme yükümlülerinin kendileri olması nedeniyle aranan bir şarttır. Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olma bakımından prim ödeme yükümlülerinin kendilerinin olması nedeni ile bu hükmün getirildiği ifade edilebilirse de isabetli bir düzenleme olduğu söylenemez. Zira aynı işi yapan Ek madde 9/1 kapsamında sigortalılar için aranmayan bu şartın Ek madde 9/2 kapsamında sigortalılar için aranması eleştirilebilir niteliktedir. Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olan kimseler için aranmayan bu şartın tek farkları ay içindeki çalışma süresi olan, aynı işi yapan ve aynı oranda prim ödeyen bu kimseler için aranması eşitlik ilkesine aykırıdır. şartları yerine getiren sigortalı uzun vadeli sigorta kollarına ait olmayan bir borç nedeni ile esasen hak etmiş olduğu uzun vadeli sigorta kollarından yapılan yardıma hak kazanamamaktadır. Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı olanlar için prim ve prime ilişkin borcunun olmaması şartı aranmamalı ve gerekli şartları yerine getiren sigortalıya prim borcu bulunmasına rağmen ilgili yardımlar yapılmalıdır. Bu şekilde hem sigortalı aylığına hak kazanmış olacak hem de Kurum alacağına kavuşmuş olacaktır.

Gerek Ek madde 9/1 gerekse de Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalılar Kanun m. 60/1 (a) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısıdır. Ek madde 9/2’nin verdiği imkândan yararlanarak uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası primi ödeyen Ek Madde 9/2 kapsamındaki sigortalının genel sağlık sigortalısı olduğu şüphesizdir. Bu

imkândan yararlanmayan sigortalının genel sağlık sigortalılığın nasıl sağlanacağı Tebliğ’de ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalılar bakmakla yükümlü olunan kimse olmaları durumunda bu kapsamda sigortalı sayılacaklar ve genel sağlık sigortasından yararlanabileceklerdir.

İlk başta Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olan kimselerin zorunlu sigortalı olarak çalışmaları nedeniyle ayın kalan günlerinde bakmakla yükümlü kişi olarak değerlendirilemeyeceği, bu nedenle de bağımlı sigortalı olarak genel sağlık sigortasından yararlanamayacağı ifade edilebilir. Fakat Kanun’da 2016 yılında yapılan değişiklik sonrasında Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olan kimselerin çalışmaları ayın kalan günleri bakımından bakmakla yükümlü olunan kimse olarak kabul edilmelerine engel değildir. Buna göre Ek madde 9/1 kapsamında zorunlu sigortalı olan kimse ayın kalan günleri için bakmakla yükümlü olunan kimse olması durumunda ayın kalan günleri için bu kapsamda genel sağlık sigortalısı olarak kabul edilecektir. Bu kimselerin ayın kalan günleri için bakmakla yükümlü olunan kimse olmaları durumunda ayın kalan günleri için genel sağlık sigortalısı olarak kabul edilmeleri yerinde bir düzenlemedir ve ayın kalan günleri için sigortasız olan sigortalıların lehinedir. Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalının bakmakla yükümlü olunan kimselerden olmaması ve ay içinde 20 gün ve daha az çalışmasının bulunması durumunda bu kapsamdaki eksik günlerini Kanun m. 60/1 (c) bendi (1) numaralı alt bendi ya da Kanun m. 60/1 (g) bendi kapsamında otuz güne tamamlaması gerekmektedir. Ay içindeki çalışma gün sayısı 20 günden fazla olanların ise ayın eksik kalan günlerini tamamlama zorunluluğu bulunmamaktadır.

Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalının genel sağlık sigortasından yararlanabilmesi için sağlık hizmet sunucusuna başvurduğu tarihten önceki bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısına sahip olması yeterlidir. Ek madde 9/2 kapsamındaki sigortalının ise bu şarta ek olarak taksitlendirilendirilenler ile tecil edilenler hariç olmak üzere 60 günden fazla prim ve prime ilişkin borcu bulunmamalıdır. Esasen genel sağlık sigortasından yararlanmak için aranan bu şart m. 4/1 (b) kapsamında sigortalılar için aranmaktadır. Kanun m. 4/1 (b) bendi kapsamında sigortalı olanlar için uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan

yardımlara hak kazanma bakımından da aranan bu şartın temel nedeni bu kimselerin prim ödeme yükümlülerinin kendilerinin olmasıdır. Bu anlamda kanun koyucunun Ek madde 9/2 kapsamında sigortalıların prim ödemek suretiyle genel sağlık sigortalısı olmaları durumunda prim ödeme yükümlüsünün kendisinin olmasından hareket ettiği söylenebilir. Fakat aynı işi yapan Ek madde 9/1 kapsamında sigortalılar için aranmayan bu şartın Ek madde 9/2 kapsamında sigortalılar için aranmasının eşitlik ilkesine aykırı olduğu ifade edilebilir. Kaldı ki m. 4/1 (b) kapsamında sigortalı olan kimseler için aranan bu şart öğretide eleştirilmektedir. Bunun dışında sigortalı genel sağlık sigortasına ilişkin olmayan bir borcu nedeni ile de genel sağlık sigortasından sağlanan sağlık hizmetlerinden yararlanamayabilecektir.

KAYNAKÇA

- Abbas, Büşra. “Atipik Bir Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma”. **LİSGHD**. Cilt.13, Sayı.52, 2016, ss.2007-2038.
- Akbıyık, Nihat. “Ev Hizmetlerinde Çalışma: Malatya’da Bir Alan Araştırması”. **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**. Sayı. 21, 2013, ss.207-240.
- Akdeniz, Ayşe Ledün. **Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine**. İstanbul: Beta Basım Yayın, 2015.
- Akı, Erol. “İşverene Bağlı Olarak Üçüncü Kişinin Ev Hizmetlerinde Çalışma”. **Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan**, İÜHFM Özel Sayı. Cilt.74, 2016, ss.75-82.
- Akın, Levent. “5510 Sayılı Kanun Açısından İş Kazaları”, **III. Çalışma Yaşamı Kongresi**. İş Müfettişleri Derneği Ankara: ASMMMO. 3-4 Nisan 2010 (İş Kazaları).
- Akın, Levent. “Sigortalılık Kavramı Açısından Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısının Değerlendirilmesi”. **AÜHFD**. Cilt.54, Sayı.2, 2005, ss.23-63 (Sigortalılık Kavramı).
- Akın, Levent. “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısının Kişiler Açısından Kapsamında Yeni Gelişmeler”. **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform**. İstanbul: Çalışma ve Toplum, 28 Ocak 2006, s. 26-49 (Kişiler Açısından).
- Akın, Levent. **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**. Ankara: Yetkin Yayınları, 2001 (Maddi Tazminat).
- Akipek, Jale G. ve Turgut Akıntürk. **Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku**. 13. Bası. Ankara: Beta Basım Yayın, 2016.
- Akkutay, Ali İbrahim. “Uluslararası Antlaşmaların Türk İç Hukukundaki Konumu ve Etkileri”. **GÜHFD**. Cilt.11, Sayı.1-2, 2007, ss.415-447.
- Aksar, Yusuf. **Teoride ve Uygulamada Uluslararası Hukuk-I**. 4.Bası. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017.
- Emine Tuncay Senyen Kaplan. **Bireysel İş Hukuku**. 8. Bası. Ankara: Gazi Kitabevi, 2017.
- Akyiğit, Ercan. **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**. Cilt.1, Ankara,2008.
- Albin, Einat ve Virginia Mantouvalou. “The ILO Convention on Domestic Workers: From The Shadows to The Light”, **Industrial Law Journal**. Vol.41, No.1, March 2012, p. 67-78.

- Algan, Bülent. **Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması**. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2007.
- Alpagut, Gülsevil. “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri**. Ankara: TİSK, 25 Nisan 2012, ss. 23-41.
- Alpagut, Gülsevil. “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi: Sınırlamadan Teşvike”. **Prof. Dr. A. Can Tuncay’a Armağan**. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2005, ss. 261-278.
- Alper, Yusuf ve İlknur Kılıkış. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**. 3. Bası. Bursa: Dora Basım Yayın, 2017.
- Alper, Yusuf. “5510 Sayılı Kanun’da 4/1-a Kapsamındaki Sigortalılar Bakımından Prime Esas Kazançlar”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı.12, Aralık 2008, ss. 161-175.
- Alper, Yusuf. **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku**. 9. Bası. Bursa: Dora Basım Yayın, 2018.
- Anbarcı, Murat, Ömer Giran, Ömer Sait Türkan ve Ekrem Mansalı. “Ürün Olarak Konut Kavramı ve Türkiye’deki Konut Satışlarının Ürün Hayat Eğrisi Yaklaşımıyla Değerlendirilmesi”, **6. İnşaat Yönetimi Kongresi**. Bursa: TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası. 25-27 Kasım, ss. 178-188.
- Antalya, O. Gökhan. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt III**. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2017.
- Araz, Murat. “Ev Hizmetlerinde Çalışmalar İçin Sorun Çözüldü Mü?”. **Yaklaşım Dergisi**. Sayı.264, Aralık 2014, ss.233-239.
- Arıcı, Kadir. “Genel Sağlık Sigortasında Gelir Testi Meselesi ve Çözümü”, **Sicil İş Hukuku**. Sayı.34, 2015, ss.27-40 (Gelir Testi).
- Arıcı, Kadir. **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**. Ankara,2015.
- Arslan Ertürk, Arzu. “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9’uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”. **LİHSGHD**. Cilt.12, Sayı.46 , 2015, ss. 90-125 (Ev Hizmeti).
- Arslan Ertürk, Arzu. “6552 Sayılı Kanun’un 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Getirdiği Bazı Önemli Değişikliklerin Değerlendirilmesi”. **MÜHFHAD**. Cilt.20, Sayı.3, 2014, ss.247-272 (6552 Sayılı Kanun).
- Aslanköylü, Resul. “5510 Sayılı Kanun’a Göre Karşılaştırılması Malullük Sigortası”. **Sicil İş Hukuku**. Sayı.20, Aralık 2010, ss. 187-198(Malullük).

- Aslanköylü, Resul. “Kurumun 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun 10. ve 26. Maddesinden Doğan Rücu Hakkının Hukuksal Temeli”. **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**. Cilt.6, Sayı.4 2002, s. 203-248 (Rücu).
- Aslanköylü, Resul. **Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu ve İlgili Kanunlar**. 2. Bası. Ankara: Yetkin Yayınevi, 2004.
- Atagün, Murat İlhan, Özlem Devrim Balaban, Zeliha Atagün, Mine Elagöz ve Ayşegül Yılmaz Özpolat. “Kronik Hastalıklarda Bakım Veren Yükü”, **Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar**. Cilt.3, Sayı.3, 2011, ss.513-552.
- Aybay,Rona. “Uluslararası Antlaşmaların Türk Hukukundaki Yeri”. **TBBD**. Sayı.20 2007, ss.187-213.
- Aydınlı, İbrahim. **Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları**. Ankara: Demiryol İş Yayınları, 2001.
- Bal Bektaş, Özlem. **İşsizlik Sigortası**. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016.
- Baskan, Ş. Esra. “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”. **GÜHFD**. Cilt. 21, Sayı.2, 2017, ss. 3-46.
- Başmanav, Yasemin. “Ödünç İş İlişkisi”. **Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan**. İÜHFM Özel Sayı. Cilt. 75, 2016, ss. 139-169.
- Başterzi, Süleyman. “5510 Sayılı Yasaya Göre Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Koşulları-Önceki Mevzuatla Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme”. **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**. Cilt.2, İstanbul: Beta Basım Dağıtım, 2011, ss. 2203-2242.
- Baycık, Gaye. “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”. **ABD**. 2013/3, ss. 105-170.
- Baycık, Gaye. “Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirisel Bakış”. **Sosyal Güvenlik Dergisi**. Cilt.7, Sayı.1 ,Mayıs 2017,ss. 31-69 (Rücu).
- Belverenli, Demet. **5510 Sayılı Kanun Kapsamında İsteğe Bağlı Sigortalılık**. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016.
- Bilgili, Özkan. “Kısmi Süreli Çalışanların Eksik Günlerine İlişki GSS Primleri”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı. 19,Eylül 2010, ss.134-158.
- Blackett, Adelle. “The Decent Work For Domestic Workers Convention and Recommendation”. **The Amerikan Journal of International Law**. Vol.106, No.4, October 2012, p. 778-794.

- Bulut, Mehmet. “Bir Meslek Olarak Ev Hizmetlerinde Çalışma ve 6552 Sayılı Kanun Öncesi ve Sonrasında Sosyal Güvence Sorunları”. **Muhasebe ve Denetime Bakış**. Sayı.43, Ekim 2014, ss. 143-159.
- Canbolat, Talat. “Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri”. **Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi-Değerlendirmeler**. İstanbul:İstanbul Barosu ve Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 21.02.2009, ss. 15-39.
- Caniklioğlu, Nurşen ve Ercüment Özkaraca. “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalığı”, **Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’ a Armağan**. C. 2, **İÜHFM Özel Sayı**. Cilt. 74, 2016, ss. 1133-1161.
- Caniklioğlu, Nurşen ve Ercüment Özkaraca. “Sanatçıların Sosyal Güvenliği”, Prof. Dr. Berin Ergin’e Armağan, **İÜHFM Özel Sayı**. Cilt.72, Sayı.2, 2014, ss. 637-664 (Sanatçılar).
- Caniklioğlu, Nurşen ve Saim Ocak. “5921 Sayılı Kanun’la Getirilen Teşvikler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı.15, Eylül 2009, ss. 167-183.
- Caniklioğlu, Nurşen. “5510 Sayılı Kanuna Göre Malullük Aylığı”. **Sicil İş Hukuku**. Sayı.3, Eylül 2006, ss. 145-161 (Malullük).
- Caniklioğlu, Nurşen. “6111 Sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanununda Yapılan Değişiklikler”. **Toprak İşveren**. Sayı.89, Mart 2011, ss.10-21 (6111 Sayılı Kanun).
- Caniklioğlu, Nurşen. “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri”, **Çalışma Mevzuatı Semineri**. Antalya, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, 26-30 Eylül 2012, ss. 27-84.
- Caniklioğlu, Nurşen. “Atipik İstihdam Modeli ile Çalışanların -Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği”, *Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İKÜHFD Özel Sayı*. 2016, Cilt. 15, www.jurix.com(21 Ekim 2017) (Atipik İstihdam).
- Caniklioğlu, Nurşen. “Kadınların Sosyal Güvenliği”, **Hukuk Kurultayı**. C. III, Ankara: Ankara Barosu Yayını. 2006, ss. 368-422 (Kadının Sosyal Güvenliği).
- Caniklioğlu, Nurşen. “Kısmi Süreli İstihdama Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği”, **Emeğin Hukuku Kurultayı-2**. Ankara: Türkiye Barolar Birliği, 27 Mayıs 2016, ss. 115-153 (Yarım Çalışma Ödeneği).
- Caniklioğlu, Nurşen. “Sosyal Hukukta Ayrımcılık Olarak Değerlendirilebilecek Düzenlemeler ve Mağduriyetin Giderilmesi İçin Başvurulabilecek Yollar”. **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**. Ankara: TŞOF Plaka Matbaacılık, 2006, ss. 643-700.

- Caniklioğlu, Nurşen. “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri”, **Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri**. Ankara, 29-30 Kasım 2006, ss. 59-105.
- Caniklioğlu, Nurşen. “Türk Borçlar Kanunun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerin Genel Bir Değerlendirilmesi”, **Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri**. Ankara, TİSK, 20-21 Eylül 2011, ss. 78-110.
- Caniklioğlu, Nurşen. Sosyal Sigorta Türleri, Yargıtay’ın 2002 Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2004.
- Caniklioğlu, Nurşen. **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**. İstanbul: Beta Basım Yayın, 2011 (Teşvikler).
- Centel, Tankut. “6663 Sayılı Yasa’yla İş Kanunu’na Getirilen Değişiklikler-Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı.35, 2016, ss. 9-17 (6663 Sayılı Yasa).
- Centel, Tankut. “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Uygulama Alanı ve Kapsamı”. Prof. Dr. Nur Centel’e Armağan, **MÜHFHAD Özel Sayı**. Cilt. 19, Sayı. 2, 2013, ss. 79-84.
- Civan, Orhan Ersun. “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)”. **LİHSGHD**. Sayı.26, 2010, ss. 526-573 (Evde Çalışma).
- Civan, Orhan Ersun. “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları”. **AÜHFD**. Cilt.64, Sayı.3, 2015, ss. 531-594 (Rücu).
- Civan, Orhan Ersun. “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk”. **AÜHFD**. Cilt.64, Sayı.4, 2015, ss. 1015-1070 (Müteselsil Sorumluluk).
- Civan, Orhan Ersun. “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”. **AÜHFD**. Cilt.66, Sayı. 2, 2017, ss. 312-397.
- Council of Europe. **Digest of The Case Law of European Committee of Social Rights**. Conclusions XIV-2.
- Cuhruk, Mahmut, H. Servet Çolakoğlu ve A. Avni Bükey. **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**. Ankara: Olgaç Matbaacılık, 1977.
- Cullen, Holly. “Siliadin v. France: Positive Obligations Under Article 4 of The European Convention on Human Rights”. **Human Rights Law Review**. Vol.6, No.3, 2006, p. 585-592 .

- Çabri, Sezer. **Konut Finansmanı Sözleşmeleri**. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2010.
- Çakar, Erden. “Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılanların SGK’ya Bildirimi Nasıl Yapılacak?”, *Yaklaşım Dergisi*. Mayıs 2015, Sayı.269. www.yaklasim.com (23 Mart 2018).
- Çakmak, İhsan. **Şerhli Sosyal Sigortalar Kanunu**. Ankara: Adalet Yayınevi, 2001.
- Çavuş, Ö. Hakan. “Sosyal Koruma Kapsamında Ev Hizmetinde Çalışanlar”. Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan, **Legal İHSGHD Özel Sayı**. 2016, ss. 543-582.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat. **İş Hukuku Dersleri**. 30.Bası İstanbul: Beta Yayınları, 2017.
- Çenberci, Mustafa. **1475 Sayılı İş Kanunu Şerhi**. Ankara : Sevinç Matbaası, 1972.
- Çenberci, Mustafa. **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**. Ankara: Olgaç Matbaası, 1985.
- Çınkı, Faruk. “İşyerinde Kalp Krizinden Ölümelerde, İş Kazası Yönünden Değişen SGK Uygulamaları ve Geline Son Durum”. **Yaklaşım Dergisi**. Sayı.264,Aralık 2014, ss. 159-162.
- Çolak, Mahmut. “506 Sayılı ve 5510 Sayılı Yasalar Çerçevesinde Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenliği”, *Yaklaşım Dergisi*. Ağustos 2008, Sayı.188, www.yaklasim.com (23 Mart 2018).
- Çolaker, Mustafa. **Temel Hak ve Özgürlüklere İlişkin Uluslararası Antlaşmaların İç Hukukta Doğrudan Uygulanması**. Ankara: Adalet Yayınevi, 2010.
- Dejardin, Amelita King. “Working Hours in Domestic Work”. **International Labour Office Domestic Work Policy Brief**. No.2, Geneva, 2011.
- Demir, Ender. “Bireysel İş Hukuku Bakımından Konut Kapıcılarının Hakları”, *İKÜHFD*. 2016, Sayı. 2, www.jurix.com (21 Ekim 2017).
- Demir, Müslim. “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Yönelik Yeni Bir Sosyal Güvenlik Hakkı: Ek-9 Sigortalılığı”. Fevzi Demir’e Armağan, **LİHSGHD Özel Sayı**. 2016, ss. 581-594.
- Demircioğlu, A. Murat ve Hasan Ali Kaplan. “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı.30, Aralık 2013, ss. 5-24.
- Demircioğlu, A. Murat ve Hasan Ali Kaplan. “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi”, **Çalışma ve Toplum**. Sayı.42, 2014/3, ss. 233-264.

- Demircioğlu, Murat ve Ali Güzel. **İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu**. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, 2001.
- Directorate of the Jurisconsult, European Court of Human Rights, **Guide on Article 4 of the European Convention on Human Rights**, 31.12.2017, http://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_4_ENG.pdf (20 Şubat 2018).
- Direk, Didem. “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların İşçi Sağlığı ve Güvenliği Sorunları: İstanbul İli Analizi”, **2.Üretim Kongresi**, İstanbul: İKÜ, 11-12 Nisan 2016, <https://www.iku.edu.tr/upp/8562/files/Didem%20Direk-%20.pdf> (26 Nisan 2018).
- DİSK Birleşik Metal İşçileri Sendikası. **Ev Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeleri**. İstanbul,2003.
- Doğan Yenisey, Kübra. “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı, **I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**. Ankara:Seçkin Yayıncılık,2016, ss. 133-173.
- Doğru Osman ve Atilla Nalbant. **İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi Açıklama ve Önemli Kararlar**. Cilt.1, Ankara: Pozitif Matbaa, 2012.
- Dulay, Dilek. **Türk İş Hukukunda Evde Çalışma**. Ankara: Turhan Kitabevi, 2016.
- Dural, Mustafa ve Tufan Ögüz. **Kişiler Hukuku**. 11. Bası. İstanbul: Filiz Kitabevi, 2011.
- Dündar, Fahri Mahir. “Çalışma Hayatında Yeni Bir Kavram Olan “Çalıştıran” Kime Denir ve Yükümlülükleri Nelerdir?”, *Yaklaşım Dergisi*. Mayıs 2015, Sayı.269, www.yaklasim.com (23 Mart 2018).
- Ekin, Ali. “Zorunlu Sigortalılık İlkesi Kapsamında Sigortalılık Hallerinin Çakışması İle Gelir ve Aylıkların Birleşmesi”. **Sosyal Güvenlik Dergisi**. Cilt.6, Sayı.1, Mart 2016, ss. 94-125.
- Ekonomi, Münir. “Doğum veya Evlat edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları”. **LİHSGHD**. Cilt.14, Sayı.53, 2017, ss. 21-57.
- Ekonomi, Münir. “Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, **Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan**, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008, s. 231-266.
- Engin, E. Murat, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan**, Ankara: Kamu İş, 2000, ss. 269-287.
- Engin, Murat. “İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Hukuk ve Türk Hukuku Anayasa m. 90 Son Cümle Hükmü ve Toplu Eylemler Üzerine”. **Sosyal Güvenlik Dergisi**. Cilt.5, Sayı.2, Ekim 2015, ss. 9-36 (Anayasa m.90 Son Cümle).

- Erdoğan, Gülnur. “Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”. **TBBD**. Sayı.78, Eylül-Ekim 2008, ss. 123-166.
- Erdoğan, Seyhan ve Gülay Toksöz. **Kadınların Görünmeyen Emeginin Görünen Yüzü: Türkiye’de Ev İşçileri**, Çalışma Koşulları ve İstihdam Serisi, No.32, Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi, 2013.
- Eren, Fikret. **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**. Ankara: Sevinç Matbaası, 1974.
- Ergin, Hediye. “Geçiş Hükümleri”, **Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi-Değerlendirmeler-**, İstanbul: İstanbul Barosu ve Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 21 Şubat 2009, ss. 79-107.
- Ergin, Hediye. “Genel Sağlık Sigortasında Geline Son Durum”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı.11, Eylül 2008, ss. 112-130. (Genel Sağlık).
- Ermumcu, Senem Değer. “Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma ve Yarım Çalışma Hakkı-Ödeneği”. Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan, **DEÜHFD Özel Sayı**, Cilt.19 (2017), ss. 1997-2027.
- Ertürk, Şükran. “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı. 27, Eylül 2012, ss. 13-25.
- European Agency For Safety and Health At Work, **The Occupational Safety and Health of Cleaning Workers**, European Risk Observatory Literature Review, Luxembourg: Office For Official Publications of The European Communities, 2009.
- Eyrenci, Öner ve Kadriye Bakırcı. **Dünya’da ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme**. İstanbul: İTO Yayınları, 2000.
- Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan. **Bireysel İş Hukuku**. 8. Bası. İstanbul: Beta Basım Yayın, 2017.
- Eyrenci, Öner. “Ev Hizmetinde Çalışanlar”. **Yargı Dergisi**. Sosyal Güvenlik Özel Sayısı, Sayı. 28, Ağustos 1978, ss. 31-32 (Ev Hizmeti).
- Eyrenci, Öner. “İş Hukuku Açısından Uluslararası Hukuk-Uluslararası Hukuk İlişkisi ve Yargı Kararları”. Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, **İÜHFM Özel Sayı**, Cilt.74, 2016, ss. 381-396.
- Fidan, Fatma ve M. Çağlar Özdemir. “Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar ya da Evlerin Kadınları”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**. Cilt.2, Sayı.1, Temmuz 2011, s. 79-89.
- Gallotti, Maria. “Making Decent Work A Reality For Migrant Domestic Workers”. **International Labour Office, Domestic Work Policy Brief**, No. 9, Geneva, 2015.

- Geleri, Mehmet Fatih. “Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Çalışanlar İçin Kısa Mesaj (SMS) Uygulaması Başladı”, *E-Yaklaşım Dergisi*. Şubat 2017, Sayı.290, www.yaklasim.com (23 Mart 2018).
- Gemalmaz, Mehmet Semih. **Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş**. 6. Bası. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2007.
- Gerek, Nüvit. “İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair 6552 Sayılı Kanunun Düşündürdükleri”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**. Cilt.25, Sayı.3, 4, 5, 6, Mayıs-Ağustos-Kasım 2014, ss. 1-20.
- Gezen, Ertuğrul. “Dikkat İşveren Olabilirsiniz!”, *E-Yaklaşım Dergisi*. Kasım 2014, Sayı.263, www.yaklasim.com (23 Mart 2018).
- Gökçek Karaca, Nuray ve Fatma Kocabaş. “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**. Cilt. 10, Sayı. 2009/4, ss. 161-176.
- Gözler, Kemal. **İnsan Hakları Hukuku**. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım, 2017.
- Gözler, Kemal. **Türk Anayasa Hukuku Dersleri**. 21. Bası. Bursa: Ekin Basım Yayın, 2017 (Anayasa Hukuku).
- Gülmez, Mesut. “Anayasa Değişikliği Sonrasında İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuktaki Yeri ve Değeri”. **TBB**. Sayı.54, 2004, ss.147-161 (Anayasa Değişikliği).
- Gülmez, Mesut. “İş Hukuku Öğretisi ve Anayasa Madde 90/son Sorunu”. **Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan**. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2010, ss. 303-389 (İş Hukuku Öğretisi).
- Gülmez, Mesut. “Sendikal Haklara İlişkin Sözleşmelerin İç Hukuka Üstünlüğü ve Yasalarımızdaki Aykırılıklar”. **Çalışma ve Toplum**. Sayı.4, 2005/1, ss. 11-56 (Sendikal Haklar).
- Gülver, Enver. “Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine”. Prof. Dr. Berin Ergin’e Armağan, **İÜHFM**. C.1, XXII, Sayı. 2, 2014, ss. 103-122.
- Güneş, Başak ve Faruk Barış Mutlay. “Yeni Borçlar Kanunu’nun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**. Sayı.30, Mart 2011, s. 231-288.
- Güneş, Başak. “İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Sosyal Güvenlik Kurumu’nun İşverene Rücu Hakkı”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.

- Güzel Ali ve Ali Rıza Okur. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. 8.Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2002.
- Güzel, Ali ve Ercüment Özkaraca. “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nda 4958 ve 5073 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler”, **LİHSGHD**. Cilt.1, Sayı.2, 2004, ss. 433-474.
- Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioglu. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. 16. Bası. İstanbul: Beta Basım Yayın, 2016.
- Harris, David, Michael O’Boyle, Ed Bates ve Carla Buckley. **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Hukuku**. Türkçe 1. Bası. Ankara: Şen Matbaa, 2013.
- Hatemi, Hüseyin. **Kişiler Hukuku**. 6. Bası. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2017.
- Hekimler, Alpay. “Avrupa Birliği’nde Mesleki Anlamda Ödünç İş İlişkisi ve Türkiye Açısından Değerlendirmeler”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı.29, Mart 2013, s. 253-266.
- Helvacı, Serap. **Gerçek Kişiler**. 8. Bası. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2017.
- Hobden, Claire. “Working Time of Live-in Domestic Workers”. **International Labour Office Domestic Work Policy Brief**. No.7, Geneva 2013.
- Ilgaz, Fevzi, Ahmet Öcal ve Vedat Ilgar. **Sosyal Sigorta**. İstanbul: Mali Müşavirler Muhasebeciler Birliği Yayını, 1991.
- International Labour Office, **Decent Work For Domestic Workers Convention 189 and Recommendation 201 At A Glance**, Switzerland: International Labour Office, 2011.
- International Labour Office, **Decent Work For Domestic Workers Report IV (1)**, International Labour Conference, 99th Session 2010, Geneva: 2010.
- International Labour Office, **Decent Work For Domestic Workers Report IV (2A)**, International Labour Conference 100th Session, Geneva: 2011.
- International Labour Office, **Domestic Workers Across The World: Global And Regional Statistics And Extent Of Legal Protection**, Geneva: International Labor Organization, 2013 (Domestic Workers Across The World).
- International Labour Office, **Labour Inspection And Other Compliance Mechanisms In The Domestic Work Sector: Introductory Guide**, 2. Edition, Geneva: International Labour Office, 2016.
- International Labour Office, **Minimum Wage Policy Guide**, Geneva: International Labour Organization, 2016.
- International Labour Office, **Minimum Wage Systems**, International Labour Conference, Report III (Part 1B), 103rd Session, Geneva: 2014.

- İnciroğlu, Lütfi. “Çalışanların Doğuma Bağlı Haklarında Ne Değişti?”. **LİHSGHD**. Cilt.13, Sayı.49, 2016, ss. 161-178.
- İnciroğlu, Lütfi. Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği, <http://www.incirogludanismanlik.com/2015/10/01/bireysel-ve-toplu-is-hukukuna-dair-makaleler/> (20 Şubat 2018).
- Kalınkara, Velittin ve Işıl Kalaycı. “Yaşlıya Evde Bakım Hizmeti Veren Bireylerde Yaşam Doyumu, Bakım Yüğü ve Tükenmişlik”, **Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi**. Cilt.10, Sayı.2, 2017, ss.19-39.
- Kandemir, Murat. “Evde Çalışma ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”. **İÜHFM**. Cilt.72, Sayı. 2, 2014, ss. 143-166 (Evde Çalışma).
- Kandemir, Murat. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma**. İstanbul: Legal Yayınevi, 2011.
- Karaca, Aybüke. “Türk Borçlar Kanunu’nda Evde Hizmet Sözleşmesi”. **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Cilt.5, Sayı. 2, ss. 371-402.
- Karadakovan, Ayfer ve Fatma Eti Aslan (Ed.). **Dahili ve Cerrahi Hastalıklarda Bakım**. Ankara: Akademisyen Tıp Kitabevi, 2014.
- Karadeniz, Oğuz. “Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği”. **Çalışma ve Toplum**. Sayı.34, 2012/3, ss. 15-75 (Sosyal Koruma Yetersizliği).
- Karadeniz, Oğuz. “Ev Hizmetlerinde Çalışanlar ve Sosyal Koruma Sorunu”, **II. Çalışma Yaşamı Kongresi**. Ankara: İş Müfettişleri Derneği, 26-27 Nisan 2008, ss. 177-204.
- Karadeniz, Oğuz. “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”. **Çalışma ve Toplum Dergisi**. Sayı. 29, 2011/2, ss. 83-127 (Atipik Çalışan Kadınlar).
- Karaman, Tuba. “Üreticinin Sorumluluğu”, **Sorumluluk ve Tazminat Hukuku Sempozyumu**. Ankara: Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi. 28-29 Mayıs 2009, ss. 295-308.
- Karan, Ulaş. “Kölelik, Kulluk, Zorla Çalıştırma ve Zorunlu Çalışma Yasağı”, Sibel İnçeoğlu (Ed.). **İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Kapsamında Bir İnceleme** içinde. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013,ss.159-179.
- Kaya, Ebru. “Ev Hizmetlerinde Sağlık ve Güvenlik”. **Çalışma Ortamı**. Sayı.155, 2018, ss. 18-20.

- Keskin, Doğan. “Kısmi Süreli ve Ev Eksenli Çalışmada Kadının Yeri ve Sorunları”, **II. Çalışma Yaşamı Kongresi**. Ankara: İş Müfettişleri Derneği. 26-27 Nisan 2008, ss. 205-224.
- Kılıçoğlu, Ahmet. “Özel ve Sosyal Sigortalarda Halefiyet ve Rücu”. **AÜHFD**. Cilt.31, Sayı.1-2, 1974, ss. 398-446.
- Kılıçoğlu, Ahmet. **Türk Borçlar Hukukunda Kanuni Halefiyet**. Ankara: Sevinç Matbaası, 1979 (Halefiyet).
- Kılıçoğlu, Mustafa ve Ada Kılıçoğlu. **2016 En Son Değişiklikler İle Şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**. 4. Bası. Ankara: Bilge Yayınevi, 2016.
- Kılıçoğlu, Mustafa ve Kemal Şenocak. **İş Kanunu Şerhi**. Cilt.1, İstanbul, 2008.
- Kılıkış, İlknur. “İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)”. **“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**. Cilt.15, Sayı.1, Ocak 2013, ss. 17-41.
- Kılıkış, İlknur. **İş Sağlığı ve Güvenliği**. 2. Bası. Bursa: Dora Yayıncılık, 2016 (İş Sağlığı).
- Korkmaz, Adem ve Hüseyin Avsallı. “Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası”, **SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi**. Sayı.26, Ağustos 2012, ss. 153-167.
- Korkmaz, Fahrettin ve Nihat Seyhun Alp. **Bireysel İş Hukuku**. 3. Bası. Ankara: Seçkin Yayınları, 2016.
- Korkusuz M. Refik ve Suat Uğur. **Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş**. Adana: Karahan Kitabevi, 2009.
- Korkusuz, M. Refik ve Suat Uğur. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. 5. Bası. Bursa: Ekin Basım Yayın, 2016.
- Kumar Rupesh ve Shrawan. “Musculoskeletal Risk Factors In Cleaning Occupation: A Literature Review”, **International Journal of Industrial Ergonomics**. Vol.38, 2008, p. 158-170.
- Luebker Malte, Simonovsky Yamila and Oelz, Martin. “Coverage of Domestic Workers By Key Working Conditions Law”, **International Labour Office Domestic Work Policy Brief**. No.5, Geneva, 2011.
- Manav, Eda. “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”. **TBB Dergisi**. Sayı.120, 2015, ss. 509-538.
- Manav Özdemir, Eda. “Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinin Türk İş Hukukunda Uygulanması”. **LİHSGHD**. Cilt.13, Sayı.52, 2016, ss. 1958-2006.

- Mantouvalou, Virginia. “Are Labour Rights Human Rights?”. **European Labour Law Journal Journal**. V.3, No.2, 2012, p. 152-172.
- Mantouvalou, Virginia. “Human Rights for Precarious Workers: The Legislative Precariousness of Domestic Labour”. **Comparative Labour Law and Policy Journal**. Vol.34, No.1.
- Mantouvalou, Virginia. “Labour Rights in The European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification For An Integrated Approach to Interpretation”. **Human Rights Law Review**. V.13, Nu.3, September 2013, <https://academic.oup.com/hrlr/article/13/3/529/595140> (20 Şubat 2018).
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal . **İş Hukuku**. 6. Bası. Ankara: Turhan Kitabevi, 2014 (İş Hukuku).
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt: 1 Bireysel İş Hukuku**. Ankara: Lykeion Yayınları, 2017 (Ders Kitabı).
- Mollamahmutoğlu, Hamdi. **Hizmet Sözleşmesi**. Ankara,1995.
- Mutlay, Faruk Barış. **Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi**. İstanbul: Beta Basım Yayın, 2014.
- Narmanlıoğlu, Ünal. **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri**. 5. Bası. İstanbul: Beta Basım Yayın, 2014.
- Nicholson, Andrea. “Reflections on Siliadin v. France: Slavery and Legal Definition”. **The International Journal of Human Rights**. Vol.14, No.5, 2010, p. 705-720.
- Ocak, Saim. “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Taraflara Getirdiği Yükümlülükler”, **İş Sağlığı ve Güvenliğine Hukuki Bakış Paneli**. İstanbul: Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi, 12 Ekim 2012, s. 109-171 (Yükümlülükler).
- Ocak, Saim. “Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı.37, 2017, ss. 52-102 (Kısmi Süreli Çalışma).
- Ocak, Saim. “Genel Sağlık Sigortasında Prim Koşulu”. **Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan**. Cilt.2, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2010, ss. 1053-1135 (Prim Koşulu).
- Ocak, Saim. “Sağlık Hizmetlerinde Katılım Payı Uygulaması”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı.16, Aralık 2009, ss. 181-201.
- Ocak, Saim. **İş Güvenliği Uzmanlığı**. Ankara: Adalet Yayınevi, 2013 (İş Güvenliği).

- Odaman, Serkan ve Hakan Çavuş. “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, *İKÜHFD Özel Sayı*. 2016,Cilt.15, Sayı.1, Jurix Veri tabanı (23 Ekim 2017).
- Odaman, Serkan. “Sosyal Hukuk Alanında Uluslararası Sözleşmeler Işığında Evrensel Hukuk-Ulusal Hukuk İlişkisi”. **LİHSGHD**. Sayı.3, 2004, ss. 816-835 (Sosyal Hukuk).
- Odaman, Serkan. **Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2007.
- Oelz, Martin. “Remuneration in Domestic Work”. **International Labour Office Domestic Work Policy Brief**. No.1, Geneva, 2011.
- Oelz, Martin. “The ILO’s Domestic Workers Convention and Recommendation: A Window of Oppornutiy For Social Justice”. **International Labour Review**. Vol.155, No.1, 2014, p. 143-172.
- Oğuzman, Kemal, Özer Seliçi ve Saibe Oktay Özdemir. **Kişiler Hukuku**. 16. Bası. İstanbul: Filiz Kitabevi, 2016.
- Okur, Ali Rıza. “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”. **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**. Cilt.7, Sayı.3, 2004, s.1-22.
- Okur, Ali Rıza. “Ev Kadının Sosyal Güvenliği”. **Argumentum**. Yıl. 3, Sayı. 32, Mart 1993, ss.549-551.
- Okuyan, Muhammed Enis. “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı” , *E-Yaklaşım Dergisi*. Haziran 2017,Sayı.294, www.yaklasim.com (23 Mart 2018).
- Ordu, Harun. “Ev Hizmetlerinde Çalıştırılanların Sosyal güvenlik Kurumu’na Bildirilmesi Gerekli Midir?”, *E-Yaklaşım Dergisi*. Şubat 2010, Sayı.206, www.yaklasim.com (27 Mart 2018).
- Özbudun, Ergun. **Türk Anayasa Hukuku**. 17. Bası. Ankara: Yetkin Yayınları, 2017.
- Özdamar, Murat ve Erden Çakar. “Yeni Dönemde Ev Hizmetinde Çalışanların Sosyal Güvenliği Nasıl Sağlanacak?”, *Yaklaşım Dergisi*. Eylül 2014, Sayı.261, www.yaklasim.com (23 Mart 2018).
- Özdemir, Burhan.“Ev Çalışması”. **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**. Cilt.4, Sayı. 2, Haziran 1999, ss. 127-150.
- Özdemir, Erdem. **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014.
- Özkaraca, Ercüment. “İşsizlik Sigortası Kapsam ve Yardımları”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2002.

- Özkaraca, Ercüment. **İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul: Beta Basım Yayını, 2008.
- Pazarcı, Hüseyin. **Uluslararası Hukuk**. 16.Bası. Ankara: Turhan Kitabevi, 2017.
- Ramirez-Machado, Jose Maria, **Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective**, Conditions of Work and Employment Series No:7, Geneva 2003.
- Ramon, M. Medina, J. P. Zock, M. Kogevinas, J. Sunyer, Y. Torralba, A. Borrell, F. Burgos ve J. M. Anto, “Asthma, Chronic Bronchitis and exposure to Irritant Agents in Occupational Domestic Cleaning: A Nested Case-Control Study”, **Occupation Enviromental Medicine**, Vol.62, Issue.9, 2005, p. 598-606.
- Rodoslu, Emine Koçano. **Rücu Hakkı**. Ankara: Turhan Kitabevi, 2016.
- Roux, Wessel Le. “Advancing Domestic Workers’ Rights In A Context Of Transformative Constitutionalism”, Darcy du Toit (Ed.). **Exploited, Undervalued And Essential: Domestic Workers And The Realisation Of Their Rights** inside. Johannesburg: Pretoria University Law Press, 2013, ss.31-65.
- Samuel, Lenia. **Fundamental Social Rights: Case Law of The European Social Charter**. 2. Edition. Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2002.
- Sarıbay Öztürk, Gizem. “Domestic Workers’ Working Hours in Turkey In Light of ILO Convention No. 189”, *Hungarian Labour Law E-Journal*. 2017/2, p. 30-47, http://hllj.hu/letolt/2017_2_a/A_03_SaribakOzturk_HLLJ_2017_2.pdf (20 Şubat 2018).
- Savaş Kutsal, F. Burcu. “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”. Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, **İKÜHFD Özel Sayı**. Cilt. 1, Ankara 2016, ss. 651-685.
- Sevimli, Ahmet. “Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”. **Çalışma ve Toplum**. Sayı.36, 2013/1, ss. 107-148.
- Sevinç, İsmet. “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, *Yaklaşım Dergisi*. Haziran 2015, Sayı. 270, www.yaklasim.com (23 Mart 2018).
- Sözer, A. Nazım ve Coşkun Saraç. “Sosyal Sigorta İlişkisinde Çokluk: Sigortalılık Hallerinin, Tiplerinin ve Sürelerinin Birleşmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı.12, Aralık 2008, ss. 152-159.
- Sözer, A. Nazım. “Genel Sağlık Sigortası Edimlerinden Yararlanmada Prim Koşulu”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı.13, Mart 2009, ss. 159-173 (Prim).
- Sözer, A. Nazım. **Türk Genel Sağlık Sigortası**. İstanbul: Beta Basım Yayım, 2014 (Genel Sağlık).

- Sözer, Ali Nazım. **İşçi Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**. 3. Bası. İstanbul: Beta Yayınları, 2017.
- Sur, Melda. “Sosyal Haklara İlişkin Andlaşmaların İç Hukukta Yeri”. **Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan**, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008, ss. 47-62 (Sosyal Haklar).
- Sur, Melda. **Uluslararası Hukukun Esasları**. 11. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017 (Uluslararası Hukuk).
- Sümer, Haluk Hadi. **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**. 2. Bası. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018.
- Süral, Nurhan. “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenliği”. **TİSK Akademi**. Cilt.10, Sayı.20, ss. 214-229.
- Süzek, Sarper. **İş Güvenliği Hukuku**. Ankara: Savaş Yayınları, 1985.
- Süzek, Sarper. **İş Hukuku**. 14. Bası. İstanbul: Beta Basım Yayın, 2017.
- Şakar, Müjdat. “M. 4/1 (b)’liliğe Veda! (Ya Da İsteyene Hem 4/a Hem 4/b! ...)”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı.1, Mart 2011, ss. 215-220.
- Şakar, Müjdat. **Sosyal Sigortalar Uygulaması**. 12. Bası. İstanbul: Beta Basım Yayın, 2017.
- Şakar, Müjdat. **Sosyal Sigortalar Uygulaması**. 7. Bası. İstanbul: Der Yayınları, 2004.
- Şen, Elif. “Evde Hizmet Sözleşmesi”. **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**. Sayı.10, Yıl.5 Aralık 2017, ss. 475-505.
- T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, Bina Sayımı Building Census 2000, Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, 2001.
- Tarı Selçuk, Kevser ve Dilek Avcı. “Kronik Hastalığa Sahip Yaşlılara Bakım Verenlerde Bakım Yüğü ve Etkileyen Etmenler”, **SDÜSBED**. Cilt.7, Sayı.1, 2016, ss. 1-9.
- Tatar, Gülsüm. “Sosyal Güvenlik Hukukunda Müteselsil Sorumluluk”. **Çalışma ve Toplum**. Sayı.55, 2017/4, ss. 2133-2170.
- Temir, Arif. “Evde Yabancı Çalıştırma”, *Yaklaşım Dergisi*. Mayıs 2015, Sayı.269, www.yaklasim.com (27 Mart 2018).
- Tezel, Şevket, “Ev Hizmetlerinde Çalıştırılanların Çalışma Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi”, *Yaklaşım Dergisi*. Kasım 2013, Sayı.251, www.yaklasim.com (27 Mart 2018).
- Teziç, Erdoğan. **Anayasa Hukuku**. Tıpkı 21. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017.

- Topgöl, Seda. “Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenliği”, **SDÜİİBFD**. Cilt.21, Sayı.1, 2016, ss. 339-352.
- Tuncay, A. Can ve Ömer Ekmekçi. **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**. 17. Bası. İstanbul: Beta Yayınları, 2015.
- Tuncay, A. Can ve Ömer Ekmekçi. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. 19. Bası. İstanbul: Beta Basım Yayın, 2017.
- Tuncay, A. Can, “931 Sayılı İş Kanununun Uygulama Alanı”. **İÜHFİM**. Cilt. 34, 1969, ss. 400-414.
- Tuncay, A. Can, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**. 2. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık, 1984.
- Tuncay, A. Can. “5510 Sayılı Kanun Açısından Ölüm Sigortası”. **Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan**, Cilt.2, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2010, s. 1231-1244 (Ölüm Sigortası).
- Tuncay, A. Can. “5510 Sayılı Kanun Açısından Uzun Vadeli Sigorta Kolları”, **Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi -Değerlendirmeler-**, İstanbul: İstanbul Barosu ve Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 21 Şubat 2009, ss. 43-75 (Uzun Vadeli).
- Tuncay, A. Can. “Türk Emeklilik Sisteminde Reform Projesinin Değerlendirilmesi”. **Çimento İşveren Dergisi**. Mart 2005, ss. 3-16 (Emeklilik).
- Tuncay,A.Can. “**İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi**”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2011, Ankara 2013, ss. (Değerlendirme).
- Tunçomağ, Kenan ve Tankut Centel. **İş Hukukunun Esasları**. 8.Bası. İstanbul: Beta Yayınları, 2016.
- Tunçomağ, Kenan. **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, 1982.
- Uğur, Suat ve Ekin Cansu Yanık. “Ev Hizmetlerinde Göçmen İstihdamına Yönelik Sorunların Değerlendirilmesi”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**. Cilt.7, Sayı.2, Temmuz 2016, ss. 65-77.
- Uşan, Fatih. “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Konut Kapıcıları”. **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**. Cilt.5, Sayı.1, Temmuz 1999, ss. 63-100.
- Uşan, Fatih. “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri”, **Yargıtay’ın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara: Kamu-İş, 2013, ss. 352-539 (Değerlendirme).

- Uşan, Fatih. **İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başı Ücret**. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2003 (Parça Başı Ücret).
- Uşan, Fatih. **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2009.
- Üçışık, Fehim. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. İstanbul: Ötüken Neşriyat, 2015.
- Üçüncü, Yeşilbaş Şehbal. “Ev İşlerinin İş Sağlığı ve güvenliği Bakış Açısıyla Değerlendirilmesi ve Rehber Geliştirme Çalışması”, **Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi**. Karadeniz Teknik Üniversitesi Tıp Fakültesi, 2017.
- Ünlütürk Ulutaş, Çağla ve Nagihan Durusoy Öztepe .“Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**. Cilt.4, Sayı.2, Temmuz 2013, s. 44-57.
- Yamakoğlu, Efe. **İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü**. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016.
- Yavuz, Cevdet. **Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler**. 9.Bası. İstanbul: Beta Basım Yayım, 2014.
- Yavuz, Nihat. **Türk Borçlar Kanunu Şerhi**, Cilt.2, 2. Bası. Ankara: Adalet Yayınevi, 2015.
- Yelekçi, Memduh. **506, 5434 ve 1479 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, 2. Bası. Ankara: Gaye Matbaacılık, 1983.
- Yıldırım alp, Sinem ve Emel İslamoğlu. “İnsana Yakışır İş Bağlamında Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**. Cilt.4, Sayı.2, Temmuz 2014, ss. 145-175.
- Yıldırım alp, Sinem. “Kadının Yoksullukla Mücadelede Belirlediği Bir Strateji Olarak Ev Hizmetinde Çalışma”, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, 2011 (Ev Hizmetinde Çalışma).
- Yıldırım alp, Sinem. “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları”. **Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Cilt.4, Sayı.1, 2014, ss. 45-59.
- Yıldız, Gaye Burcu. “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”. **Çalışma Ortamı**. Sayı.155, 2018, ss. 25-26.
- Yılmaz, Mikail. “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılık Şartları, Kıdem ve İhbar Tazminatı Hakları İle Kazançlarının Vergiden Müstesna Olması”. **Mali Çözüm Dergisi**. Sayı.143, Yıl.27, Eylül-Ekim 2017, ss. 241-253.

<http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0597.pdf> (20 Ocak 2018).

<http://www.danistay.gov.tr/upload/insanhaklarievrenselbeyannamesi.pdf>, (13 Ocak 2017).

<http://www.gazetevatan.com/3-bin-eve-15-milyon-liralik-sigortasiz-gundelikci-cezasi-854499-ekonomi/> (26 Nisan 2018).

<http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm> (25 Şubat 2018).

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/legal-instruments/WCMS_428590/lang--pt/index.htm (21 Şubat 2018).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_209877.pdf (14 Ağustos 2017).

http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/ev-iscileri-bilgi-notu-23mayis2014.SON_.pdf (23 Nisan 2018).

<http://www.refworld.org/publisher,CESCR,GENERAL,,43f3067ae,0.html> (14 Şubat 2018)

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/kadin_sigortalilarin_haklari/emzirme_o_denegi (04 Mayıs 2018).

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/olen_sigortalinin_haksahipleri/cenaze_o_denegi (04 Mayıs 2018).

<http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/45f2dc5e-0847-4603-adee-7eb1d681fca7/sms01.jpg?MOD=AJPERES> (2 Nisan 2018).

<http://www.star.com.tr/saglik/turk-kadininin-temizlik-hastaligi-dunya-literaturunde-haber-1239325/> (28 Mayıs 2018).

http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/GR_26_on_women_migrant_workers_en.pdf (14 Şubat 2018).

<https://www.verginet.net/Dokumanlar/2017/10-gunden-fazla-SGK-Genelge.pdf> (28 Mayıs 2018).

www.emsal.yargitay.gov.tr (12 Eylül 2017).

www.kanunum.com (19 Ağustos 2017).

www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası (18 Eylül 2017).

www.legalbank.net (02 Mayıs 2018).

www.tdk.gov.tr (24 Ekim 2017).

<http://www2.tbmm.gov.tr/d26/7/7-16609sgc.pdf> (10 Haziran 2018).

