T.C.
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLAR

DOKTORA TEZİ

Hatice Hilal TİRİTOĞLU ERSOY

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

ANKARA, 2022

T.C.
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLAR

DOKTORA TEZİ

Hatice Hilal TİRİTOĞLU ERSOY

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

Tez Danışmanı
Prof. Dr. M. Fatih UŞAN

ANKARA, 2022

ONAY SAYFASI

Hatice Hilal TİRİTOĞLU ERSOY tarafından hazırlanan "İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ev Hizmetlerinde Çalışanlar" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı'nda Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesi		Kurumu	İmza
Prof. Dr. M. Fatih UŞAN		AYBÜ / Hukuk Fakültesi	
Kabul [X]	Red [ ]		
Prof. Dr. Kadir ARICI		AHBV / Hukuk Fakültesi	
Kabul [X]	Red [ ]		
Prof. Dr. Levent AKIN		Ankara Üni. / Hukuk Fakültesi	
Kabul [X]	Red [ ]		
Prof. Dr. Ercüment ÖZKARACA		Marmara Üni. / Hukuk Fakültesi	
Kabul [X]	Red [ ]		
Doç. Dr. Akın ÜNAL		AYBÜ / Hukuk Fakültesi	
Kabul [X]	Red [ ]		

Tez Savunma Tarihi: 06/10/2022

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı'nda Doktora Tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü Prof. Dr. Yaşar YİĞİT

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda patent ve telif haklarını ihlal edici etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tezde kullanılmış olan tüm bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim (Tarih: 06/10/2022).

Hatice Hilal TİRİTOĞLU ERSOY

TEŞEKKÜR

Çalışmamın her aşamasında büyük bir sabır ve özveriyle beni destekleyen, bana yol gösteren asistanı olmaktan her zaman gurur duyduğum sayın hocam ve doktora babam Prof. Dr. M. Fatih UŞAN'a çok teşekkür ederim. Kendisinden hem nasıl bir akademisyen, hem de nasıl bir insan olunması gerektiğini öğrendim. Eminim daha öğreneceğim çok şey var. Kendisinin benim hocam, danışmanım, doktora babam olması dolayısıyla ne kadar şanslı olduğumun bilincindeyim. Ne kadar teşekkür etsem az lakin yine de kendisine buradan saygılarımı ve şükranlarımı sunarım.

Tez savunma jürimde yer almaları dolayısıyla büyük gurur ve mutluluk duyduğum, yapıcı eleştirileriyle tezime katkılarını sunan ve her biri birbirinden kıymetli sayın hocalarım Prof. Dr. Kadir ARICI'ya, Prof. Dr. Levent AKIN'a, Prof. Dr. Ercüment ÖZKARACA'ya ve Doç. Dr. Akın ÜNAL'a çok teşekkür ederim.

Hayatımın her alanında desteklerini hissettiğim, çocukları olmaktan her zaman gurur ve mutluluk duyduğum, varlıklarıyla hayatımı güzelleştiren ve kolaylaştıran canım babam Faruk TİRİTOĞLU'na ve canım annem Hümayun TİRİTOĞLU'na ne kadar teşekkür etsem az, haklarını hiçbir zaman ödemem mümkün değil. Bunun gibi, bu çalışmayı hazırladığım süre boyunca benden desteklerini esirgemeyen, hep yanımda olduklarını hissettiren kayın validem Hale ERSOY'a, kayın babam Ahmet ERSOY'a ve kardeşlerim Mert TİRİTOĞLU ve Melike TİRİTOĞLU'na da teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak, varlıkları için şükrettiğim canım kızım Ela ERSOY'a ve hayat arkadaşım Nazmi Ant ERSOY'a hep yanımda oldukları, bana inandıkları ve beni desteklediklerini için tüm kalbimle teşekkür ediyorum. Bu süreçte, yaptıkları fedakarlıklar, gösterdikleri anlayış ve koşulsuz sevgi çalışmamı daha nitelikli hale getirebilmem için bana gereken azmi ve çalışma motivasyonunu sağladı. İyi ki varsınız...

ÖZET

İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ev Hizmetlerinde Çalışanlar

Ev hizmetleri, genel ifade ile, ev ve ev halkına yönelik bazı gündelik işlerin görülmesini konu alır. Geleneksel olarak kadın işi olarak kabul edilmekte ve çoğu zaman gerçekleştirilen hizmetin maddi bir karşılığı bulunmamaktadır. Bununla birlikte, kadınların iş hayatına katılımlarıyla beraber, ev hizmetlerinin istihdam edilen başka bir kimse tarafından üstlenilmesi ihtiyacı ve zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bunun neticesinde, ev hizmetlerinde çalışan kimselere olan talep artmıştır ve gün geçtikçe de artmaya devam etmektedir. Buna karşılık, ev hizmetlerinin düşük sosyal statüye sahip olduğu ve hiçbir özel beceri ya da eğitim gerektirmediği düşülmektedir. Bu yüzden, ev hizmetlerinin değersiz görülmesi eğilimi mevcuttur. Ev hizmetlerinde çalışanlar günümüzde dahi kendi hakları olan işçiler olarak değil de ev halkının bir üyesi olarak varsayılmaktadır. Ev hizmetlerinde çalışanların, kayıt dışı istihdamda küresel iş gücünün önemli bir kesimini oluşturdukları ve en savunmasız işçi grupları arasında yer aldıkları belirtilebilir.

Ev hizmetlerinin, diğer işlerle kıyaslandığında ayırt edici bir niteliğinin bulunduğu göze çarpmaktadır. Ev hizmetlerinin kendine özgü yapısının değerlendirilmesi bakımından, işin yapıldığı yer ve işin niteliği önem taşır. Ev hizmetleri, hem temizlik, bakım gibi işlerin doğası gereği hem de yapıldığı yerin ev halkının günlük hayatlarını sürdükleri özel alanları olması dolayısıyla, inceleme alanı dışına itilmektedir. Ev hizmetlerinin genellikle ulusal ya da özel düzenlemelerin kapsamı dışında bırakıldığı bilinmektedir. Böylece artan talebe rağmen, ev hizmetlerine ilişkin çalışma koşulları az değer biçilmiş, yetersiz düzenlenmiş olma özellikleriyle insana yakışır çalışma koşullarından yoksundur. Bu çalışmanın amacı, ev hizmetlerinde çalışanların korunmasızlığı, elverişsiz çalışma koşulları, sosyal koruma eksikliği ve kayıt dışı çalışma hususlarında farkındalık oluşturulmasıdır. Çalışmamızda, uluslararası hukukta, karşılaştırmalı hukukta ve Türk hukukunda yer alan düzenlemeler doğrultusunda ev hizmeti kavramı çok yönlü bir bakış açısıyla ele alınmıştır. Akabinde, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik düzenlemelere yer verilmiş, konuya ilişkin eksikliklere ve yapılması gerekli düzenlemelere dikkat çekilmiştir.

Anahtar Kelimeler: ev hizmetleri, ev hizmetlerinde çalışanlar, ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı, iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku.

ABSTRACT

Domestic Workers at Labour and Social Security Law

In general terms, domestic work refers to performing some daily works for the house and household. It is traditionally considered women's work and often there is no monetary compensation for the service performed. However, with the participation of women in business life, the need and obligation to undertake domestic services by another employed person has emerged. As a result, the demand for domestic workers has increased, and continues to increase day by day. However, domestic work is considered to have lower social status and require no special skills or training. For this reason, there is a tendency of viewing domestic work as worthless. Even today, domestic workers are recognized as members of the household, not workers that have their own rights. It can be said that domestic workers constitute an important segment of the global workforce in informal employment, and they are among the most vulnerable groups of workers.

It is remarkable that domestic work has a distinctive characteristic as compared to other works. In terms of assessing the specific characteristics of domestic work, the place of work and the nature of the work are important. Domestic work is excluded from the scope of study, both due to the nature of the works such as cleaning and maintenance, and because the places that these works are performed are private areas where the households live their daily lives. It is known that domestic work is frequently excluded from the scope of national or special regulations. Thus, despite the increasing demand, domestic work tends to be undervalued and poorly regulated, manifesting the lack of decent working conditions. The aim of this study is to raise awareness about the vulnerability of domestic workers, inadequate working conditions, lack of social protection and informal employment. In our study, the term of domestic work is discussed from a multi-dimensional perspective in accordance with the regulations in international law, comparative law and Turkish law. Subsequently, the regulations on domestic workers in Turkish Labour and Social Security Law are given, and the deficiencies and necessary regulations on the subject are pointed out.

Keywords: domestic work, domestic workers, the specific characteristics of domestic work, labour law, social security law.

İÇİNDEKİLER

ÖZET i

ABSTRACT ii

İÇİNDEKİLER iii

KISALTMALAR DİZİNİ x

GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

EV HİZMETLERİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ, TEMEL KAVRAMLAR, DÜZENLEMELER VE EV HİZMETLERİNİN BENZERLERİNDEN AYIRT EDİLMESİ

1. EV HİZMETLERİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ 5

2. EV HİZMETLERİNE İLİŞKİN KAVRAMLAR 12

2.1. Ev Hizmeti Kavramı 12

2.1.1. Genel Olarak 12

2.1.2. Kapsamı 16

2.1.3. Ev Hizmeti İlişkisinin Özellikleri 25

2.1.3.1. Kendine Özgü Yapısı 25

2.1.3.2. Sıkı Bir Güven İlişkisi Gerektirmesi 26

2.1.3.3. Özel Hayat – İş Hayatı Ayrımının Zorluğu 27

2.2. Ev Hizmetlerinde Çalışan 29

2.3. İşveren 31

2.3.1. Genel Olarak 31

2.3.2. Evde Birlikte Yaşayanların Durumu 33

2.4. İşyeri 38

3. EV HİZMETLERİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER 40

3.1. Uluslararası Hukukta 40

3.1.1. Birleşmiş Milletler 40

3.1.2. Avrupa Konseyi 44
3.1.2.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 45
3.1.2.2. Avrupa Sosyal Şartı 47
3.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü 50
3.1.3.1. Genel Olarak 50
3.1.3.2. Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme 52
3.2. Karşılaştırmalı Hukukta 61
3.2.1. Avrupa Birliği Hukukunda 61
3.2.2. Çeşitli Ülke Hukuklarında 63
3.2.2.1. Alman Hukukunda 65
3.2.2.2. İspanyol Hukukunda 67
3.2.2.3. İsviçre Hukukunda 73
3.2.2.4. Amerika Birleşik Devletleri Hukukunda 76
3.3. Türk Hukukunda 79
3.3.1. 4857 Sayılı İş Kanunu 79
3.3.2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu 80
3.3.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 82
3.3.4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 87
3.3.4.1. 6552 Sayılı Kanun Öncesinde 87
3.3.4.2. 6552 Sayılı Kanun Sonrasında 90
4. EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞMANIN BENZERLERİNDEN AYIRT EDİLMESİ ... 92
4.1. Evde Hizmet Sözleşmesi 93
4.2. Evde Bağımsız Çalışma 96
4.3. Evde Bakım Sözleşmesi 99

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ HUKUKUNDA EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLAR

1. EV HİZMETLERİNİN İŞ KANUNU KAPSAMINA ALINMASI GEREĞİ 104
2. SÖZLEŞMENİN KURULMASI 106
2.1. Taraflarca Kurulma 106
2.1.1. Genel Olarak 106
2.1.2. Sözleşmenin Şekli 109
2.1.3. Asgari Çalışma Yaşı 112
2.2. Özel İstihdam Büroları Tarafından İşe Alınma ve Yerleştirilme 118
2.2.1. Genel Olarak 118
2.2.2. İş Aracılığı 120
2.2.3. Geçici İş İlişkisi 121
3. TARAFLARIN BORÇLARI 125
3.1. Ev Hizmetlerinde Çalışanın Borçları 125
3.1.1. İş Görme (Hizmet) Borcu 125
3.1.1.1. Genel Olarak 125
3.1.1.2. İşi Bizzat Yapma Borcu 126
3.1.1.3. İşi Özenle Yapma Borcu 129
3.1.2. Talimatlara Uyma (İtaat) Borcu 130
3.1.3. Sadakat Borcu 132
3.1.3.1. Genel Olarak 132
3.1.3.2. Sır Saklama Borcu 133
3.1.3.3. Rekabet Etmeme Borcu 134
3.2. İşverenin Borçları 136
3.2.1. Ücret Ödeme Borcu 136
3.2.1.1. Genel Olarak 136
3.2.1.2. Ücretin Miktarı 138

3.2.1.3. Ücretin Korunması 142
3.2.1.4. Ücrete İlişkin Zamanaşımı 153
3.2.2. Koruma (Gözetme) Borcu 153
3.2.2.1. Genel Olarak 153
3.2.2.2. Tacize Karşı Koruma 155
3.2.2.3. Ev Düzeni İçinde Yaşamada 159
3.2.2.4. Kişisel Verileri Kullanırken 167
3.2.3. Eşit Davranma Borcu 169
4. ÇALIŞMA SÜRELERİ 175
4.1. Genel Olarak 175
4.2. Normal Çalışma Süresi 182
4.3. Çalışma Süresinden Sayılan Haller 187
4.4. Gece Çalışması 191
4.5. Fazla Çalışma 195
4.5.1. Genel Olarak 195
4.5.2. Azami Süresi 197
4.5.3. Fazla Çalışma Karşılığı 200
4.5.4. Fazla Çalışmanın İspatı 204
5. DİNLENME SÜRELERİ 206
5.1. Genel Olarak 206
5.2. Ara Dinlenmesi 207
5.3. Hafta Tatili 210
5.4. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri 213
5.5. Yıllık Ücretli İzin 216
6. ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE TOPLU SÖZLEŞME HAKKI 221
6.1. Genel Olarak 221
6.2. Örgütlenme Özgürlüğü 223

6.3. Toplu Sözleşme Hakkı 227

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLAR

1. EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMINA ALINMASI ZORUNLULUĞU 233

1.1. Genel Olarak 233

1.2. Yabancıların Özel Durumu 239

2. TÜRK SOSYAL SİGORTALAR HUKUKUNDA EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN DURUMU 241

2.1. Genel Olarak 241

2.2. Kişi Bakımından Kapsam 242

2.2.1. Tanımlar 242

2.2.1.1. Sigortalı 242

2.2.1.2. İşveren 243

2.2.1.3. Çalıştıran 244

2.2.2. Sigortalı Sayılanlar 245

2.2.2.1. Tam Sigortalılar 245

2.2.2.2. Kısmi Sigortalılar 251

2.2.3. Sigortalı Sayılmayanlar 253

2.3. Sigortalılık İlişkisinin Kurulması 256

2.3.1. Ay İçinde On Gün ve Daha Fazla Süreyle Çalışanlar Bakımından 256

2.3.1.1. Sigortalıların Kuruma Bildirilmesi 256

2.3.1.2. Sigortalılık Başlangıç Tarihi 260

2.3.1.3. Bildirim Yükümlülüğünü Yerine Getirmeyen İşverene Uygulanacak Yaptırım 261

2.3.2. Ay İçinde On Günden Az Süreyle Çalışanlar Bakımından 264

2.3.2.1. Sigortalıların Kuruma Bildirilmesi 264

2.3.2.2. Sigortalılık Başlangıç Tarihi 267

2.3.2.3. Bildirim Yükümlülüğünü Yerine Getirmeyen Çalıştırana Uygulanacak Yaptırım 267
2.4. Konu Bakımından Kapsam 268
2.4.1. Genel Olarak 268
2.4.2. Ay İçinde On Gün ve Daha Fazla Süreyle Çalışanlar Bakımından 268
2.4.2.1. Genel Olarak 268
2.4.2.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Bildirimi 269
2.4.2.3. Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma 273
2.4.2.4. İşsizlik Sigortası Bakımından 276
2.4.3. Ay İçinde On Günden Az Süreyle Çalışanlar Bakımından 277
2.4.3.1. Genel Olarak 277
2.4.3.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 279
2.4.3.3. Uzun Vadeli Sigorta Kolları ve Genel Sağlık Sigortası Uygulaması 285
2.5. Prim Ödeme Esasları 287
2.5.1. Genel Olarak 287
2.5.2. Ay İçinde On Gün ve Daha Fazla Süreyle Çalışanlar Bakımından 289
2.5.2.1. Prim Oranları ve Prime Esas Kazanç 289
2.5.2.2. Primlerin Ödenmesi 290
2.5.2.3. Yararlanılacak Prim Teşvikleri 292
2.5.3. Ay İçinde On Günden Az Süreyle Çalışanlar Bakımından 301
2.5.3.1. Prim Oranları ve Prime Esas Kazanç 301
2.5.3.2. Primlerin Ödenmesi 304
2.6. Sigortalılık Hallerinin Çakışması 305
2.6.1. Genel Olarak 305
2.6.2. Ay İçinde On Gün ve Daha Fazla Süreyle Çalışanlar Bakımından 307
2.6.3. Ay İçinde On Günden Az Süreyle Çalışanlar Bakımından 311
2.6.4. Kurumdan Aylık ve Gelir Alanlar Bakımından 314
2.7. Sigortalılık İlişkisinin Sona Ermesi 315

2.7.1. Genel Olarak 315
2.7.2. Ay İçinde On Gün ve Daha Fazla Süreyle Çalışanlar Bakımından 316
2.7.3. Ay İçinde On Günden Az Süreyle Çalışanlar Bakımından..... 317
SONUÇ..... 319
KAYNAKÇA 333

KISALTMALAR DİZİNİ

AB : Avrupa Birliği
ABAD : Avrupa Birliği Adalet Divanı
ABD : Amerika Birleşik Devletleri
AET : Avrupa Ekonomik Topluluğu
AİHM : Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS : Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AİS : Avrupa İstihdam Stratejisi
ASHK : Avrupa Sosyal Haklar Komitesi
ASŞ : Avrupa Sosyal Şartı
AÜY. : Asgari Ücret Yönetmeliği
AY. : Anayasa
BGB : Alman Medeni Kanunu
bkz. : bakınız
BM : Birleşmiş Milletler
C. : Cilt
CD. : Ceza Dairesi
CEACR : Sözleşmeler ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi
CEDAW : BM Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi
CMW : Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Üyelerinin Haklarının Korunması Komitesi
DN. : Danıştay
e.t. : erişim tarihi
EFFAT : European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions
ESKHS : Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi
Eurofound : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
EVİD-SEN : Ev İşçileri Dayanışma Sendikası
HD. : Hukuk Dairesi
HGK. : Hukuk Genel Kurulu
IDWF : Uluslararası Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Federasyonu
ILC : Uluslararası Çalışma Konferansı
IPEC : Çocuk Emeğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı

İHEB : İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
İKMH : İş Kazası ve Meslek Hastalığı
İSG : İş Sağlığı ve Güvenliği
KADMER : Kadın Araştırmaları ve Dayanışma Merkezi
LISGHD : Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
NDWA : Ulusal Ev Hizmetlerinde Çalışanlar İttifakı
NLRA : Amerika Birleşik Devletleri Ulusal İş İlişkileri Kanunu
No.lu : Numaralı
ODW : Denizaşırı Ev Hizmetlerinde Çalışanlar
ÖİBY : Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği
ör. : örnek
para. : paragraf
PHÇY : Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
RG. : Resmî Gazete
s. : sayfa
S. : Sayı
SEC : Standart İş Sözleşmeleri
SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu
SSİY : Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
STİSK : Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
STK : Sivil Toplum Kuruluşları
t. : tarih
T.C. : Türkiye Cumhuriyeti
TBK : Türk Borçlar Kanunu
TCN : Üçüncü Ülke Vatandaşları
TGSS : Tesorería General de la Seguridad Social
TİHEK : Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu
TİHEKK : Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
TİKK : Türkiye İş Kurumu Kanunu
TİS : Toplu İş Sözleşmesi
TİSK : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TMMOB : Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

UÇÖ : Uluslararası Çalışma Örgütü

vb. : ve benzeri

vd. : ve devamı

WHO : Dünya Sağlık Örgütü

WVK : Viyana Antlaşmalar Hukuku Sözleşmesi

Y. : Yıl

Yarg. : Yargıtay

YBHD : Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi

YHGK : Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

YİBK : Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu

ZIAS : Zeitschrift Für Ausländisches Und Internationales Arbeits- Und Sozialrecht

GİRİŞ

Ev hizmetleri, dünyadaki en eski işler arasında yer almakta ve kökeni binlerce yıl öncesine dayanmaktadır[1]. Ev hizmetleri, genel ifade ile, evin gündelik işleyişine yönelik olarak gerçekleştirilen işleri kapsamına alır. Bu da eve ve ev halkına yönelik gündelik işlerin görülmesi anlamını taşır. Ev hizmetleri geleneksel olarak kadın işi olarak görülmekte ve çoğu zaman gerçekleştirilen hizmetin maddi bir karşılığı bulunmamaktadır[2]. Bununla birlikte, kadınların kariyer yapmak, aile bütçesine katkıda bulunmak, kendi ayakları üzerinde durmak, sosyal gerekçeler gibi sebeplerle iş hayatına katılımlarıyla birlikte, birisinin en azından bazı ev ya da bakım işlerini onlar için yapması ihtiyacı ve zorunluluğu ortaya çıkmıştır[3]. Bunun neticesinde, ev hizmetlerinde çalışan kimselere olan talep artmıştır ve gün geçtikçe de artmaya devam etmektedir. Bu bakımdan, ev hizmetlerinde çalışanlar ekonominin en gelişen ve gelişmekte olan grupları arasında yer almaktadırlar[4].

Ev hizmetlerinin, diğer işlerle kıyaslandığında ayırt edici bir niteliğinin bulunduğu göze çarpmaktadır. Bunun sebebi, ev hizmetlerinin kendine özgü yapısıdır. Ev hizmetleri, hem temizlik, bakım gibi işlerin doğası gereği hem de yapıldığı yerin ev halkının günlük hayatlarını sürdürdükleri özel alanları olması dolayısıyla inceleme alanı dışına itilmektedir[5].

---

1 **Nederveen Meerkerk**, Elisa Van/**Neunsinger**, Silke/**Hoerder**, Dirk, "Domestic Workers of the World: Histories of Domestic Work as Global Labor History": **Nederveen Meerkerk**, Elisa Van/**Neunsinger**, Silke/**Hoerder**, Dirk (Editors), Towards a Global History of Domestic and Caregiving Workers, Bölüm 1, Leiden, Brill Yayınları, 2015, s.1.

2 **Novitz,** Tonia/ **Phil** Sypris, "The Place of Domestic Work in Europe", European Labour Law Journal, C. 6, S. 2, 2015, s.105-106; **Çavuş**, Ö. Hakan, "Sosyal Koruma Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanlar", Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Özel Sayı, 2016, s.546; **Karaman,** Mehmet Halis, "İş Hukukunda Ev Hizmetleri", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.43, İstanbul, 2020, s.214.

3 **Sedacca,** Natalie, "Migrant DomesticWorkers and the Right to a Private and Family Life", UCL Working Paper Series, No.7/2019, s.2; **Karaman**, s.214.

4 **Sedacca**, s.2; **Smith,** Reggie R., "Work Like Any Other, Work Like No Other: Establishing Decent Work For Domestic Workers", Legal Studies Research Paper Series, Paper No. 12-05-30, 2012, s.158.

5 **International Labour Office**, Effective Protection for Domestic Workers: A Guide to Desining Labour Laws, Geneva, 2012, s.2; **Nederveen Meerkerk /Neunsinger /Hoerder**, s.6; **D'Souza,** Asha, Moving towards Decent Work for Domestic Workers: An Overview of the ILO's Work, ILO Bureau for Gender Equality, Working Paper 2, 2010, s.18; **Oelz,** Martin, "The ILO's Domestic Workers Convention and Recommendation: A window of opportunity for social justice", International Labour Review, C.153, S.1,

Bununla birlikte, ev, her ne kadar ev halkı için günlük hayatlarını sürdürdükleri özel alanları olma özelliğini taşısa da ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından işyeri niteliğini haizdir. Ancak, evin mal ve hizmet üretmek gibi bir amacı bulunmadığından, burada iktisadi bir faaliyet gerçekleştirilmediğinden dolayı ev hizmetlerinin yerine getirildiği yer klasik anlamda bir işyerinden farklıdır[6]. Başka bir ifade ile, bu alan aile ekonomisi sınırları içerisinde kaldığından, ev hizmetleri üretken iş piyasasının faaliyet alanı içinde görülmez[7].

Ev hizmetlerinin, düşük sosyal statüye sahip ve özel beceri ya da eğitim gerektirmeyen bir meslek olduğu düşünülmektedir[8]. Ayrıca, ev hizmetlerinde çalışanlar geçmişte olduğu gibi günümüzde de kendi hakları olan işçiler olarak değil de ev halkının bir üyesi olarak kabul edilmektedir[9]. Bu sebeple, ev hizmeti sektöründeki yüksek tehlike potansiyeline rağmen, ev hizmetlerinde çalışanların genellikle diğer işçilerle aynı kapsamda korunmadığı göze çarpmaktadır[10]. Ev hizmetleri çoğunlukla ulusal ya da özel düzenlemelerin kapsamı dışında bırakılmaktadır. Böylece artan talebe rağmen, ev hizmetlerine yönelik çalışma koşulları değersiz görülme, yetersiz düzenlenme özellikleriyle insana yakışır çalışma

---

2014, s.145; **Sedacca,** 12; **McBride,** Meredith, "Cleaning up the Industry: Improving Protections for Precarious and Child Domestic Workers", Fordham International Law Journal, C.41, 2018, s.1347; **Walter,** Sebastian, Die Vereinbarkeit des deutschen Arbeits – und Sozialrechts mit der Domestic Workers Convention, 2011 (ILO – Konvention Nr. 189), Kassel, Kassel University Press GmbH, 2016, s.28; **Caniklioğlu**,Nurşen/**Özkaraca,**Ercüment, "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, C.II, 2016, s.1129; **Karaman**, s.215.

6 **Oelz**, s.145; **Sedacca**, s.12; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1129; **Arslan Ertürk,** Arzu, "5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.12, S.46, 2015, s.90; **Karaman**, s.215, 229.

7 **International Labour Office**, Effective Protection, s.2; **D'Souza,** s.19; **Sedacca**, s.12; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1129; **Karaman**, s.215.

8 **D'Souza,** s.27-28; **Rittersberger-Tılıç**, Helga/**Kalaycıoğlu**, Sibel, "Çocuk ve Yaşlı Bakıcıları: Enformel Sektördeki Kadınlar", **Dedeoğlu**, Saniye/**Yavuz**, Adem Yavuz (Derleyenler), Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın, İstanbul, İletişim Yayıncılık, 2012, s.301.

9 **Walter**, s.2; **Sedacca**, s.12; **Albin,** Einat/**Mantouvalou,** Virginia, "The ILO Convention on Domestic Workers: From the Shadows to the Light", Industrial Law Journal, C.41, S.1, 2012, s.68; **Cox,** Rosie**, "**Gendered Work And Migration Regimes", **Aslaug** Sollund, R./**Leonard,** L. (Editors), Transnational Migration, Gender and Rights, 2012, s.46; **D'Souza,** s.27.

10 **International Labor Office**, The Definition of Domestic Work and Domestic Workers for Statistical Purposes, 20th International Conference, Room Document 8, Geneva, 2018, s.4; **International Labour Office,** Decent Work and the Informal Economy, Report VI, International Labour Conference, 90th Session, Geneva, 2002, s.3; **Mantouvalou,** Virginia, "Human Rights for The Precarious Workers: The Legislative Precariousness of Domestic Labor", Comparative Labor Law&Policy Journal, C.34, S.133, 2012, s.133**; Walter,** s.1-2.

koşullarından uzaktır[11]. Ev hizmetlerinin sıklıkla kayıt dışı ekonomi kapsamında yer aldığı da bilinmektedir[12].

Çalışma hayatında en savunmasız işçi grupları arasında yer almaları dolayısıyla, çalışmamızda "İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ev Hizmetlerinde Çalışanlar" konusu ele alınmıştır. Bu konunun tercih edilmesinin amacı, ev hizmetlerinde çalışanların korunmasızlığı, elverişsiz çalışma koşulları, sosyal koruma eksikliği ve kayıt dışı çalışma hususlarında farkındalık oluşturulmasıdır. Ev hizmetlerinin çoğunlukla ulusal ya da özel düzenlemelerin kapsamı dışında bırakılması büyük bir eksikliktir. Ev hizmetlerinde çalışanlara, insana yakışır çalışma olanakları sağlanmalıdır.

Üç bölümden oluşan çalışmamızda, uluslararası hukuk ışığında karşılaştırmalı hukukta ve Türk hukukunda yer alan düzenlemelere yer verilerek ev hizmeti kavramı çok yönlü bir bakış açısıyla ele alınmıştır. Hukukumuzda, konuya ilişkin eksikliklere ve yapılması gerekli olarak düzenlemelere dikkat çekilmiştir. Çalışmamız, uygulama ve yargı kararlarından örneklerle zenginleştirilmiştir.

Çalışmamızın birinci bölümünde; ev hizmetlerinin tarihsel gelişimi, temel kavramlar, düzenlemeler ve ev hizmetlerinin benzerlerinden ayırt edilmesi hususları üzerinde durulmuştur. Öncelikle, ev hizmetlerinin tarihsel gelişiminden bahsedilmiştir. Akabinde, ev hizmetlerine ilişkin kavramlara yer verilmiştir. Bu kapsamda, ev hizmeti kavramı ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Bunun için, ev hizmeti kavramının kendine özgü yapısı incelenmiştir. Mevzuat hükümleri, yargı kararları ve öğreti görüşleri çerçevesinde ev hizmeti kavramının kapsamı değerlendirilmiştir. Ayrıca, uluslararası hukukta, karşılaştırmalı hukukta ve Türk hukukunda ev hizmetlerine yönelik olarak yer verilen yasal düzenlemelere değinilmiştir. Ardından, ev hizmetlerinin benzerlerinden ayırt edilebilmesi bakımından evde hizmet

---

11 **International Labour Office**, Effective Protection, s.2; **International Labor Office**, Definition, s.4; **Kocher,** Eva, Hausarbeit als Erwerbsarbeit: Der Rechtsrahmen in Deutschland: Voraussetzungen einer Ratifikation der ILO-Domestic Workers Convention durch die Bundesrepublik Deutschland**,** Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung, 2012, s.3; **Sedacca**, s.26-27; **Çavuş**, s.545; **Savaş Kutsal,** F. Burcu, "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Özel Sayı, C.15, S.1, 2016, s.651-652; **Rittersberger-Tılıç/Kalaycıoğlu**, s.303.

12 **Office of the Special Representative and Co-Ordinator for Combating Trafficking in Human Beings**, Unprotected Work, Invisible Exploitation: Trafficking for the Purpose of Domestic Servitude, Organization for Security and Co-operation in Europe, Occasional Paper Series No. 4, Vienna, 2010, s.10; **McBride,** s.1341; **Çavuş**, s.545; **Savaş Kutsal**, s.651-652.

sözleşmesi, evde bağımsız çalışma ve evde bakım sözleşmesinden bahsedilmiş ve ev hizmetlerinde çalışma ile farkları ortaya koyulmuştur.

Çalışmamızın ikinci bölümünde; iş hukukunda ev hizmetlerinde çalışanların durumu ele alınmıştır. Ev hizmetleri, İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılmıştır. İş Kanunu'nun kapsam dışı bıraktığı ev hizmetleri hakkında Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulama alanı bulur. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışanlara Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri ile genel hükümleri uygulanır. Çalışmamızın bu bölümünde, ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı göz önünde tutularak iş ilişkisi içerisinde ev hizmetlerinde çalışanların durumu ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Çalışmamızın üçüncü ve son bölümünde ise; sosyal güvenlik hukukunda ev hizmetlerinde çalışanların durumuna değinilmiştir. Bilindiği üzere, sosyal güvenlik, temel bir insan hakkıdır. Bununla birlikte, ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı nedeniyle, ev hizmetlerinde çalışanlar sosyal güvenlik kapsamına alınması zor bir grup olarak kabul görmektedir. Ayrıca, anılan işçilerin büyük çoğunluğunun kayıt dışı olarak çalıştıkları bilinmektedir. Bu bakımdan, ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik hukuku içerisindeki yerinin güvence altına alınması oldukça önemlidir. Çalışmamızın bu bölümünde öncelikle genel olarak ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik hukuku içerisindeki yeri ele alınmıştır. Ardından, Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik yer verilen düzenlemeler ayrıntılı olarak irdelenmiştir.

Çalışmamız, genel bir değerlendirmenin yapıldığı sonuç bölümü ile tamamlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM
EV HİZMETLERİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ, TEMEL KAVRAMLAR, DÜZENLEMELER VE EV HİZMETLERİNİN BENZERLERİNDEN AYIRT EDİLMESİ

1. EV HİZMETLERİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Ev hizmeti kavramı incelendiğinde, kökeninde köleliğe ve dolayısıyla otoriteye boyun eğme anlayışına dayanan tarihsel efendi–hizmetçi ilişkisinin bulunduğu göze çarpmaktadır[13]. Öğretide bir görüş[14], ev hizmetlerinde çalışmanın, sınıfsal statüye ya da toplumsal cinsiyete dayalı olarak günümüzde dahi bir çeşit yeni kölelik biçimi olarak ortaya çıkan eşitsizliği yansıttığını ileri sürmektedir. 19. yüzyıldan bu yana, ücretli ev hizmetlerinde çalışanların sayısı tüm dünyada önemli ölçüde artmıştır. Ev hizmetlerinde çalışanların, büyük çoğunluğu kadınlardır. Bu durumda, ev hayatının kadınlar için doğal olduğu varsayımının, evin kadınların çalışabileceği korunaklı bir yer olarak görülmesinin ve çok sayıda yoksul ailenin ev hizmetlerini çocuklarını eğitmek için bir araç olarak görmesinin payı bulunmaktadır. Bu süreçte, ev hizmeti, düşük sosyal statüye sahip olduğu ve hiçbir özel beceri veya eğitim gerektirmediği düşünülen bir meslek olarak kalmıştır[15].

Hizmetçi, köle, evlatlık, gündelikçi olarak anılan kimselerin her biri tarihsel dönüşüm içerisinde ev emeği formunu yansıtırlar. Bu kimselerin ortak özelliklerinden biri çoğunlukla, göçmen oluşlarıdır. Kölelerin, yabancı hizmetçilerin dış göçle, diğerlerinin ise iç göçle çalıştıkları yerlere geldikleri söylenebilir. Diğer ortak özellikleri ise, çoğunlukla kadın, yoksul ve muhtaç kimseler olmalarıdır. Ülkemizde, sırasıyla kapitalizm öncesi ev kölelerinden, ulus-devlet inşası esnasında yasal olmasa da hizmetçi olarak kullanılan evlatlıklardan, kapitalizmin yaygınlaşması ile artış gösteren gündelikçilerden ve sonrasında yabancı uyruklu ev hizmetlerinde çalışanların varlığından söz edilebilir[16]. Ev emeğinin

---

13 **Oelz,** s.143-144.

14 **Rittersberger-Tılıç/Kalaycıoğlu**, s.301. Ev hizmetlerinde çalışma, iş piyasasında, bireysel ve kamusal olanın mekânsal olarak iç içe geçtiği hassas bir alanı meydana getirmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Rittersberger-Tılıç/Kalaycıoğlu**, s.301.

15 **D'Souza**, s.27-28; **Rittersberger-Tılıç /Kalaycıoğlu**, s.301.

16 **Özbay**, Ferhunde, "Türkiye'de Ev Emeğinin Dönüşümü: Ondokuzuncu Yüzyıldaki Osmanlı Ev Kölelerinden Günümüzdeki Kaçak Göçmen İşçilere": **Makal**, Ahmet/**Toksöz**, Gülay (Editörler), Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği, Ankara, İmge Kitabevi, 2015, s.102; **Erdoğdu**, Seyhan/ **Toksöz**, Gülay, Türkiye'de Ev İşçileri, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara, 2013, s.9; **Tire,** Olcay, "Türkiye'de Ev İşçilerinin Dünü ve Bugünü", Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.5, S.9,

tarihsel süreç içerisindeki dönüşümünü yansıttığından sırasıyla köle, evlatlık, gündelikçi ve yabancı uyruklu ev hizmetlerinde çalışan kavramlarından bahsetmekte fayda bulunmaktadır.

Eski çağlarda, neredeyse tüm milletlerin hukuklarında köleliğe[17] rastlanmaktaydı[18]. Kölelik, Roma'da ve neredeyse tüm eski çağ medeniyetlerinde önemli ve gizli bir rol üstlenmişti. Köleliğin eski çağ ekonomisinin temel taşlarından olduğu bilinmektedir. Üretim, kol gücüne ve dolayısıyla köle emeğine dayanmaktaydı[19]. Toplum tarafından doğal bir olay olarak kabul gördüğünden kölelik üzerinde tartışma bulunan bir konu olmamış ve bu suretle gizli kalmıştır. Kölelikle ilgili eski çağ kuralları, modern zamanlara da intikal etmiş ve Amerika'da köleliğin hukuki temelini sağlamıştır[20]. Ev hizmetlerine yönelik olarak, Amerika Birleşik Devletleri'nde kölelik zamanında, "Mammy" olarak adlandırılan kimseler, kendilerini efendilerinin çocuklarına ücret almaksızın bakmaya adamış siyahi kölelerdi[21]. Öğretide bir görüş[22], Amerika Birleşik Devletleri'nde, ev hizmetlerinde çalışanların büyük çoğunluğunun sömürgeleştirilmiş uluslardan gelen siyahi göçmen kadınlar olmasının kölelik ve ev hizmetleri arasındaki bağlantıyı vurguladığını öne sürmektedir.

2016, s.35, 41; **Güler**, Ceyhun, Ev İşçiliğinin Türkiye'deki Görünümü: Kapsam, Boyut ve Sorunlar, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara, 2021, s.35.

17 Köle, savaşta esir edilme yahut başka bir suretle ele geçip satın alınan erkek ve kadın esirlere verilen genel isimdir. Özel olarak kadın köleler ise cariye olarak adlandırılmaktadır. Köleler, hukuk açısından kişi değil, mal sayılmakta ve özgürlüklerinden mahrum bırakılmaktadırlar. Bu doğrultuda, köleler başkasının hüküm ve tasarrufu altında bulunan, para ile alınıp satılan ve hukuki işlemlere konu olabilen kimselerdir. Köle ile efendi arasındaki ilişki hakimiyet esasına dayanmaktadır, köle efendisine mutlak itaate mecburdur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tahiroğlu**, Bülent, "Osmanlı İmparatorluğunda Kölelik", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.45, S.1-4, 1981, s.649; **Akyılmaz**, Gül, "Osmanlı Hukukunda Köleliğin Sona Ermesi ile İlgili Düzenlemeler ve Tanzimat Fermanı'nın İlanından Sonra Kölelik Müessesesi", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.IX, S.1,2, 2004, s.214. **Çakır**, İbrahim Etem, "Osmanlı Toplumunda Köle ve Cariyeler, Sofya 1550-1684", Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi, S.36, 2014, s.202; **Tire**, s.36.

18 **Tahiroğlu**, s.649-650; **Akyılmaz**, s.214-216; **Tire**, s.36; **Olpak**, Mustafa, "Osmanlı İmparatorluğu'nda Köle, Türkiye Cumhuriyeti'nde Evlatlık: Afro – Türkler", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C.68, S.1, 2013, s.123.

19 Makineli tarım öncesinde, işgücünü Afrika'dan getirilen köleler oluşturmaktaydı. Bu kişiler, çiftlik-malikane içinde barınırdı. Siyah kölelik, kuzey, orta ve güney Amerika'da uzun süre uygulanmıştır. Hatta Latin Amerika'nın az gelişmesinin sebebinin, köleliğin etkisi olduğu ileri sürülmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tahiroğlu**, s.669; **Toledano**, Ehud R., Osmanlı Köle Ticareti 1840-1890, İstanbul, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, 1994, s.4-5.

20 **Tahiroğlu**, s.649-650; **Akyılmaz**, s.214-216.

21 **Malone**, Samantha, "Domestic Work In The United State: Gender, Immigration and Personhood", Georgetown Journal Of Law & Modern Critical Race Perspectives, C.10, s.69.

22 **Nilliasca**, Terri, "Some Women's Work: Domestic Work, Class, Race, Heteropatriarchy and the Limits of Legal Reform", Michigan Journal of Race and Law, C.16, 2011, s.385.

Osmanlı İmparatorluğu'nda[23], Roma İmparatorluğu veya Amerika'nın aksine, devletin iktisadi yapısı köleliğe dayanmadığından ötürü köleliğin rolü büyük önem taşımamaktaydı[24]. Roma'da olanın aksine, kölelerin tarım üretiminde kitle olarak kullanılmasına rastlanmamaktaydı. Bu suretle, kölelik, ekonomik açıdan, Osmanlı toplumunda çok fazla gelişmemiştir[25]. Bununla birlikte, XIV. ve XV yüzyıllarda Osmanlı İmparatorluğunda şehirlerde ekonomik ve sosyal hayatın her safhasında kölelere rastlamak mümkündü. Özellikle, XV. yüzyılın ikinci yarısından itibaren, kölelerin büyük çoğunluğunun efendilerinin hizmetlerini gördükleri ya da şehirlerdeki atölyelerde veya küçük işletmelerde çalıştıkları bilinmektedir[26]. Bu bakımdan, Osmanlı döneminde, ev hizmetlerinin büyük ölçüde köleler tarafından görüldüğü ifade edilebilir[27]. Köleler, çalıştıkları evlerdeki bireylerin temizlik ve bakım işlerini üstlenerek onların hayatlarını kolaylaştırmaktaydılar[28].

Köleliğin başlıca kaynağı savaş esareti olduğundan köle pazarlarını besleyen fetihlerin son bulmasıyla, Osmanlı İmparatorluğu'nun son yüzyıllarında köle sayısı azalmıştı. Bununla birlikte, dünyanın diğer bölgelerinde olduğu gibi, kölelik bir hukuk kurumu olarak varlığını

---

23 Osmanlı İmparatorluğunda, bilindiği gibi, İslam hukuku uygulanmaktaydı. İmparatorlukta uygulanan kurallar olması sebebiyle, İslam hukukunda kölelerin durumunun incelenmesi uygun olur. Kölelik, Arabistan'da, İslamiyet'ten önce geniş ölçüde vardı, şartlar köleler bakımından oldukça kötüydü. İslam, köleliği kurum olarak kabul etmekle beraber, insanca koşullar sağlamış ve köleliğin uygulama alanını daraltmıştır. Kölelik, İslam hukukunda sadece savaş esareti ve köle olarak doğmak hallerinde mümkündür. Efendi kölesini korumak mecburiyetindedir. Efendinin köle üzerindeki cezalandırma hakkı, çocuğunkinden daha fazla değildir. Kölelerin alım satımı belirli kurallara tabidir. Köleler, maliklerin keyfi hareketlerine karşı korunmuştur, kölelere sebepsiz yere eziyet edilmesi yasaklanmıştır. Kölesine bakamayan ya da kötü davranan bir sahip mahkeme tarafından kölesini serbest bırakmakla yükümlü tutulabilir. Bunun yanı sıra, kölelere, ev halkının yediğinden ve giydiğinden verilmesi emredilmiştir. Hatta, onlara kölem diye hitap edilmesi dahi yasaktır. Ayrıca, İslam hukukunda kölelerin karşılıksız veya fidye karşılığı özgürlüklerine kavuşturulmaları öngörülmektedir. Bu doğrultuda, İslam köleliği kaldırmasa da azat etmeyi teşvik etmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tahiroğlu**, s.655-660; **Toledano**, s.5; **Ortaylı**, İlber, Osmanlı Toplumunda Aile, İstanbul, Sistem Matbaacılık, 2009, s.146; **Akyılmaz,** s.216.

24 Öğretide bir görüş, köleliği iki şekilde sınıflandırmaktadır. Buna göre, kölenin yalnızca bir mal olarak görülmediği, ailenin sosyal ve dini faaliyetlerine katıldığı, bir arada yaşadığı ilk şekille, köleyi gerçekten insanlığa aykırı yaşatan ve efendisi için yalnızca bir kazanç aracı olduğu ikinci şekli birbirinden ayırmak gereklidir. Roma'da bahsi geçen iki şekil kölelik de var olmuştur. Osmanlı İmparatorluğu'nda, daha çok birinci şeklin, XIX yüzyıl Amerika'sında ise, ikinci şeklin hâkim olduğu söylenebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tahiroğlu**, s.651; **Toledano**, s.3-4.

25 **Tahiroğlu,** s.654; **Ortaylı**, s.146; **Akyılmaz,** s.221.

26 **Tahiroğlu,** s.654.

27 **Özbay**, s.106,108; **Ortaylı**, s.146, 148; **Toledano**, s.7; **Akyılmaz**, s.214, 221; **Tire**, s.36; **Olpak**, s.123. Osmanlı toplumunda "köle" kelimesi pek kullanılmazdı. Ev hizmetlerinde kullanılan köleler ilk geldiklerinde acemi statüsünde, iş öğrendikten sonra ise kalfa statüsünde bulunurlardı. Özel işler için alınan kölelere, "dadı", "bacı", "aşçı" gibi sıfatlarla hitap edilirdi. Özellikle konaklarda yaşayan elit kesimin birden çok kölesi olurdu, çünkü bu onlar için bir statü göstergesiydi. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Olpak**, s.124.

28 Kadın köle manasını taşıyan cariyelerin bir kısmı, günümüzde evlere temizliğe gelen kadınlardan farksızdı. Köle ve cariyelerin hizmetlerinden faydalananlar onların yeme, içme ve barınma gibi temel ihtiyaçlarını karşılamak ile yükümlü tutulmuşlardı. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tire**, s.36.

sürdürmekteydi. Bu sebeple, Osmanlı İmparatorluğunda, köleliği kaldırmak için bazı kanunlar yayınlanmıştır[29]. Ancak, yasaklara rağmen, köleler fiilen varlıklarını, İmparatorluğun sonuna kadar sürdürmüşlerdir[30]. Osmanlıların köleliğe karşı mücadelesi, bu devirde dünyada görülen hareketlerle uyum arz etmektedir. Örneğin, İngiltere'de köle ticareti 1838 yılında yasaklanmıştır, Fransa'da 1848 yılında Fransız İhtilali ile konuya çözüm getirilmiştir, Amerika Birleşik Devletleri'nde, 1865 yılında iç savaş neticesinde köleler özgürlüklerine kavuşmuştur[31]. Ülkemizde ise, pek rastlanmasa da 1926 yılına kadar yasal olan evlerde köle kullanımının resmen yasaklanması, 1964 yılına tekabül etmektedir[32].

Tarihsel olarak kölelik kadar eski bir kurum olan evlatlıklar[33], kölelerin yerini almışlardı[34]. Osmanlı dönemindeki evlatlıkların neredeyse hepsi dini gelenekler çerçevesinde koruma ve yetiştirme amaçlı eve alınan yetim, kimsesiz, fakir çocuklardı. Kız çocuklarının evlatlık alınması daha yaygındı. Bu bakımdan, evlatlıkların, üst ve orta sınıf evlere evlat edinilmiş gibi getirilen ancak getirildikleri aileler ile yasal ve/veya biyolojik bir ilişkileri bulunmayan, çoğunlukla öksüz, yoksul kız çocukları oldukları ifade edilebilir[35]. Bu uygulama, 19. yüzyılın ikinci yarısından sonra artış gösteren kitlesel göçler, salgın hastalıklar, açlık ve sefalet, iç çatışmalar, savaşlar gibi felaketlerin neticesinde ortada kalan

---

29 Aralık 1846'da Sultan Abdülmecid'in fermanıyla kölelik ve köle ticareti resmen yasaklanmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Ortaylı**, s.146.

30 **Tahiroğlu**, s.650, 674.

31 **Tahiroğlu**, s.670; **Akyılmaz**, s.216.

32 **Tahiroğlu**, s.675; **Özbay**, s.105-108; **Olpak**, s.124. Türkiye, 1956 tarihli "Köleliğin, Köle Ticaretinin ve Köleliğe Benzer Uygulama ve Geleneklerin Ortadan Kaldırılması'na Dair Ek Sözleşmeyi" 1964 tarihinde onaylamıştır. Anılan Sözleşme, Türkiye'de 06.01.1964 t., 11599 S.lı RG.'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

33 Osmanlı toplumunda korunmaya muhtaç çocuklar esas olarak kurumlar haricinde aileler yanında evlatlık, besleme gibi isimlerle korunmakta ya da bakılmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Karatay**, Abdullah, "Türkiye'de Koruyucu Aile: Kökenleri, Gelişimi ve Bugünü", Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S.5, 2017, s.393.

34 Kölelik ve evlatlık arasında organik bir bağ bulunduğu öne sürülmektedir. Köleliği benimsemiş halk, köleliğin kaldırılmasını yadırgamıştır. Bu sebeple, zaman içerisinde köle alım satımı yerini "besleme alma"ya bırakmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Rittersberger-Tılıç/Kalaycıoğlu**, s.305; **Şen**, Ömer, Osmanlı'da Köle Olmak, İstanbul, Kapı Yayınları, 2007, s.187; **Tire**, s.37; **Olpak**, s.124-125; **Toğrul**, Hande, "Ev İçi Emek ve Refah: Türkiye'de Evlatlık Kurumu ile İlgili Bir Durum Çalışması", **Dedeoğlu**, Saniye/**Yavuz**, Âdem Yavuz (Derleyenler), Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın, İstanbul, İletişim Yayıncılık, 2012, s.193.

35 **Özbay**, s.113; **Tire**, s.37-38; **Toğrul**, s.183. Evlatlıkların hayatında üç aşama olduğu belirlenmiştir. Bu aşamalar sırasıyla, doğdukları biyolojik ev, evlatlık olarak yaşadıkları ev, evlenmeleriyle oluşan ev şeklinde belirtilebilir. Böylece, anılan kimseler ilk önce biyolojik evlerinde evin kızı, ardından evlatlık oldukları evde ücretsiz ev hizmetlerinde çalışan ve evlendikten sonra da kendi evlerinin hanımı olmuşlardır. Evlatlıklar hayatlarındaki üç aşama esnasında da ev işlerinden sorumlu tutulmuşlardır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Toğrul**, s.185-186, 195. Ayrıca, evlatlık kızlar arasında vakti gelince evlendirilenler olduğu gibi, nesiller boyu ailenin çocuklarına karın tokluğuna bakan ve ihtiyarlığında bir köşeye bırakılanlar ya da hayır kurumuna terk edilenler de çoktu. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Ortaylı**, s.147.

çok sayıda kız çocuğunun korunması bakımından en uygun yol olarak görülmekteydi. Ayrıca, Devletin köle ticaretini önlemek, etnik gruplara Müslümanlığı yaymak ve onları Türkleştirmek gibi saiklerle kız çocuklarını ev hizmetlerini görmek amacıyla "evlatlık" olarak evlere dağıtımı ile de evlatlıkların ev hizmetlerinde çalıştırılması kurumsallaştı. Bu doğrultuda, geç Osmanlı ve erken Cumhuriyet döneminde ev hizmetlerini gördürmek üzere evlatlık alınması yaygındı[36]. Kölelerden farklı olarak, evlatlıklar ya tamamen ücretsiz olarak ya da aile yakınlarına verilen çok az bir para karşılığı alınabiliyordu[37].

Zaman içerisinde, evlatlık kurumunun kuruluş amacı ile gerçek hayattaki uygulamasının birbirinden farklı nitelik taşıdığı durumlar ortaya çıkmıştır. Toplum ve aile içerisinde, evlatlıkların değersiz görülmesi eğilimi artmıştır. Bu bakımdan, köylerinden koparılan yoksul, küçük yaştaki bu çocukların aileden sayılmaları, ailenin kendi çocuklarından farksız şekilde olanaklardan yararlandırılmaları amacı güdülmüşken, evlatlıklara tabiri caizse evde hizmetçilik yaptırıldığı durumlar baş göstermiştir[38]. Bu gibi hallerde, evlatlıkların ailede ciddi bir kimlik bunalımı yaşadığı görülmüştür. Hatta bu sebeple, evlatlıkların evden kaçıp gitmeye çalıştıkları örnekler bulunmaktadır. Evlatlık alanların, evden kaçıp gitmelerini önlemek amacıyla, evlatlıkların nüfus cüzdanını sakladığı[39] ya da okula göndermeme, bakkala- manava yalnız gitmesine izin vermeme yoluyla dış dünya ile ilişkilerini en aza indirgeme yöneliminde bulundukları durumlar mevcuttur[40]. Öğreti de bir görüş[41], evlatlıkların orta sınıf ailelerin evlerindeki iş yükünü üstlenmelerinin kadınların kamusal alanda yer almalarına ve kız çocuklarının eğitim ve meslek edinme uğraşlarına katkı sağladığını öne sürmektedir.

---

36 **Özbay**, s.113; **Ortaylı**, s.146; **Rittersberger-Tılıç/Kalaycıoğlu**, s.305; **Akalın**, Ayşe, "Yukarıdakiler-Aşağıdakiler: İstanbul'daki Güvenlikli Sitelerde Göçmen Ev Hizmetlisi İstihdamı", **Pusch**, Barbara/**Wilkoszewski**, Tomas (Editörler), Türkiye'ye Uluslararası Göç: Toplumsal Koşullar, Bireysel Yaşamlar, İstanbul, Kitap Yayınevi, 2010, s.114; **Tire**, s.37-38; **Toğrul**, s.183-184.

37 **Özbay**, s.115; **Tire**, s.38.

38 **Rittersberger-Tılıç/Kalaycıoğlu**, s.305; **Tire**, s.39; **Toğrul**, s.184, 194. Evlatlıklar, düşük maddi kazanç elde etmekte, kötü muamele görmekte ve bu doğrultuda zor yaşam ve iş koşulları altında ezilmektedirler. Evlatlıkların, az ve düzensiz uyku uyudukları, evin diğer bireylerine kıyasla kalitesiz yemek yedikleri, duygusal olarak incitildikleri, zihinsel ve fiziksel istismara maruz kaldıkları, eğitimden mahrum bırakıldıkları durumlar yaygındır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tire,** s.38; **Toğrul**, s.196.

39 Evlatlıkların evden kaçıp gitmelerini önlemek amacıyla, evlat edinenin evlatlığın nüfus cüzdanını saklaması, işverenlerin kaçak göçmen ev hizmetlerinde çalışanların pasaportlarına el koyması ile benzer özellik taşır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Özbay**, s.117.

40 **Özbay**, s.116-118; **Tire**, s.38.

41 **Özbay**, s.115; **Tire**, s.39.

1960'lı yılların sonlarında, evlatlık alınmasına yönelik talep azalmıştır. Çünkü, apartmanlaşma ve ev işlerini kolaylaştırıcı teknolojinin gelişimiyle birlikte yatılı olarak hizmet etmesi amacıyla evlatlık almak orta sınıflar için maddi olarak bir külfet halini almıştır. Bunun yanı sıra, katı ulusçu politikalardan vazgeçilmesi, eskiye oranla köylerde refah seviyesinin artması gibi etkenler devlet ya da baba zoruyla kız çocuklarının kentte yaşayan ailelerin yanına gönderilmesine yönelik uygulamayı azaltmıştır[42].

İkinci Dünya Savaşı sonrasında, sanayide iş görmek üzere kırdan kente artan göç, erkek ağırlıklıydı. Kadınların kente gelişleri emek göçünden ziyade kır göçmenlerinin ailelerini yanlarına getirmeleri şeklinde yorumlandı. Başka bir ifade ile, kadınlar ev kadını olmak üzere "aile göçü" yapmışlardı. Bu bakımdan, para kazanmak için evlerde çalışmaktan başka seçenekleri bulunmamaktaydı. Bunun neticesi olarak, ev hizmetlerini yerine getirmek amacıyla gündelikçi[43] istihdamı ortaya çıktı. Bu doğrultuda, 1960'lı yılların ikinci yarısından sonra sayıları önemli ölçüde azalan evlatlıkların yerini, gündelikçiler aldı[44]. Böylece, ev işçiliği bir istihdam ilişkisi olarak bu yıllarda yaygınlaşmaya başlamıştır[45]. Gündelikçilerin ortaya çıkmasıyla, orta sınıf ailelerin yardımcı ev emeği kullanması daha yaygın hale geldi. Anılan kimselere gündelikçi adı verilmesinin sebebi, köle ve evlatlıklardan farklı olarak, sabah gelip akşam gitmeleri yani yatılı olarak kalmayan ev emekçileri olmaları ve aileden sayılmamalarıdır[46]. Ev emeğinin görünmezliği ve değersizliği gündelikçilerle de devam etti. Anılan kimseler, "çalışan kadın" olarak değerlendirilmediler.[47] Öğretide bir görüş[48], ev hizmetlerini "ağır temizlik" ve "gündelik ev işi" olarak iki farklı gruba ayırmıştır. Gündelikçilere yaptırılanın genellikle "ağır temizlik" olduğunu öne sürmüştür[49].

---

42 **Özbay**, s.118-119; **Rittersberger-Tılıç/Kalaycıoğlu**, s.305; **Akalın**, s.114; **Güler**, s.35; **Olpak**, s.125.

43 Gündelikçilik, temizlik başta olmak üzere çeşitli ev işlerinin yerine getirilmesi için bir veya birden çok evde haftanın veya ayın belirli günlerinde çalışmayı ifade eder. Esasen çocuk, hasta, yaşlı kimselerin bakımını üstlenmek ve bunun yanı sıra ev işlerini de yapmak üzere tam zamanlı ve sürekli olarak istihdam edilen aylıkçı kadınlar da mevcuttur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Erdoğdu/Toksöz**, s.9; **Akalın**, s.119.

44 **Özbay**, s.119; **Erdoğdu/Toksöz**, s.9; **Rittersberger-Tılıç/Kalaycıoğlu**, s.306, 314; **Tire**, s.39; **Akalın**, s.114-115; **Akalın**, Ayşe, "Hired as a Caregiver, Demanded as a Housewife: Becoming a Migrant Domestic Worker in Turkey", European Journal of Women's Studies, 2007, C.1, S.3, s.212; **Güler**, s.35.

45 **Rittersberger-Tılıç/Kalaycıoğlu**, s.306; **Kalaycıoğlu**, Sibel/**Rittersberger-Tılıç**, Helga, Evlerimizdeki Gündelikçi Kadınlar, Cömert "Abla"ların Sadık "Hanım"ları, Ankara, Su Yayınları, 2000, s.41-43; **Akalın**, Becoming a Migrant Domestic Worker in Turkey, s.212; **Güler**, s.35.

46 **Özbay,** s.119-120; **Akalın**, Becoming a Migrant Domestic Worker in Turkey, s.213; **Tire**, s.39.

47 **Özbay,** s.119-120; **Rittersberger-Tılıç/Kalaycıoğlu**, s.306.

48 **Akalın**, Becoming a Migrant Domestic Worker in Turkey, s.216.

49 Gündelikçiliğin emekliliği bulunmayan, yorucu bir iş olmasından dolayı, anılan kimseler ailelerinin ekonomik durumları düzelince, sosyal güvencesi olan bir işe geçince ya da yaşlanıp fiziksel enerjileri tükendiğinde ev hizmetlerini yerine getirmeyi bırakmaktadırlar. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tire**, s.40.

Gündelikçiliğin işverenlere kazandırdığı statü, ayda kaç kez gelindiği ile bağlantılıdır. Her gün gelenlerin yanı sıra, haftada üç kez gündelikçi almakla ayda bir kez gündelikçi almak gibi değişen uygulamalar belirli bir zenginlik ölçütü olarak da değerlendirilmektedir[50].

Ülkemizde yabancı uyruklu yani göçmen ev hizmetlerinde çalışanların[51], iş görmeye başlamaları nispeten yakın tarihlidir. 1990'lı yıllarda çokuluslu şirket çalışanlarının Filipinli ev hizmetlerinde çalışanları yanlarında getirmeleri ile anılan kimseler ülkemize gelmişlerdir. Sonrasında, göçmen ev hizmetlerinde çalışanlar benzer işlerde çalışan Türkler tarafından da işe alınmışlardır. Göçmen ev hizmetlerinde çalışanların kaçak olarak iş görmesine sık rastlanmaktadır. Başka bir ifade ile, anılan kimselerin turist vizesi ile ülkemize gelip, vize sürelerinin bitiminden sonra ülkelerine dönmemeleri ile sık karşılaşılmaktadır[52]. Göçmen ev hizmetlerinde çalışanların Türkiye'de yaygınlaşması Gagauz Türklerinin Moldova'dan gelişleri ile olmuştur. Filipinlilerin haricinde, Moldova, Bulgaristan, Romanya, Ukranya gibi Doğu Avrupa ülkelerinden ve Rusya'dan gelen göçmen ev hizmetlerinde çalışanlara zamanla doğudan gelen Gürcü, Azeri, Ermeni, Türkmen, Özbek göçmenler de eklenmiştir[53]. Bununla birlikte, göçmen ev hizmetlerinde çalışanların doğrudan gündelikçilerin yerini aldıkları söylenemez. Zira göçmen ev hizmetlerinde çalışanların ağırlıkla bakım hizmetleri gördükleri ve üst sınıf ailelerde çoğunlukla gündelikçilerle birlikte çalıştıkları bilinmektedir[54]. Dünyada olduğu gibi ülkemizde de döngüsel ve geçici göç akımları teşvik edilirken yerleşmek üzere gelen kimselere yönelik sıkı bir denetim uygulanması gerekliliği üzerinde durulmaktadır. Ülkemizde özellikle yaşlı nüfusun artması, göçmen ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik talebi arttırmaktadır[55].

---

50 **Özbay**, s.122.

51 Türkiye'de kalabilecekleri bir evleri olmayan, ekonomik gerekçelerle göç etmiş, kazandıkları parayı geride bıraktıkları ailelerine göndermek için biriktiren ve bu sebeple gündelik masraflarını olabildiğince kısıtlı tutmaya gayret eden göçmen ev hizmetlerinde çalışanlar, ülkemizde kaldıkları geçici süre zarfında işverenlerinin evlerinde kalmayı yeğlerler. Dolayısıyla, göçmen ev hizmetlerinde çalışanlar, yatılı olarak çalışmaya gönüllü olan yeni bir emek gücü olarak ifade edilebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Rittersberger-Tılıç/Kalaycıoğlu**, s.310; **Akalın**, s.119; **Akalın**, Becoming a Migrant Domestic Worker in Turkey, s.214.

52 **Özbay**, s.122; **Erdoğdu/Toksöz**, s.11; **Rittersberger-Tılıç/Kalaycıoğlu**, s.305; **Akalın**, s.118; **Akalın**, Becoming a Migrant Domestic Worker in Turkey, s.210.

53 **Özbay**, s.123; **Akalın**, s.118; **Akalın**, Becoming a Migrant Domestic Worker in Turkey, s.210.

54 **Özbay,** s.124; **Rittersberger-Tılıç/Kalaycıoğlu**, s.310; **Akalın**, Becoming a Migrant Domestic Worker in Turkey, s.209.

55 **Özbay**, s.125; **Rittersberger-Tılıç/Kalaycıoğlu**, s.308-310; **Akalın**, Becoming a Migrant Domestic Worker in Turkey, s.210; **Güler**, s.35.

Geçmişten günümüze ev emeğinde gerçekleşen en önemli değişimlerden biri süreklilik/geçicilik boyutuna ilişkindir. Kölelerin evden ayrı düşünülmesi mümkün değil iken başka bir ifade ile kölenin kimliği o ev ile anılırken, evlatlıklar ve gündelikçiler bakımından aynı yerde çalışma süresinin azaldığı söylenebilir. Kaçak göçmen işçilere yönelik olarak ise, süreklilikten ziyade geçicilikten bahsedilebilir. Zira anılan işçilerin iş değiştirmelerine sık rastlanmaktadır[56].

2. EV HİZMETLERİNE İLİŞKİN KAVRAMLAR

2.1. Ev Hizmeti Kavramı

2.1.1. Genel Olarak

Geçmişten günümüze ev hizmeti kavramını ifade etmek için ev işi, özel ev işi, ev bakımı, bakım işi gibi terimler, ev hizmetlerinde çalışanları ifade etmek için ise ev işçisi, özel ev işçisi, hizmetçi, temizlikçi, ev yardımcısı, bakıcı gibi terimler kullanılmaktadır. Anılan kavramları tanımlamak için kullanılan terimler, zamana, mekâna ve farklı disiplinlere göre çeşitlilik göstermektedir[57]. Ev hizmeti kavramının kapsamına, aşağıda ayrıntılı olarak belirtileceği üzere, birçok faaliyet girmektedir[58].

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından "ev hizmeti (Domestic Work/ Hauswirtschaftliche Arbeit)" ve "ev hizmetlerinde çalışan (Domestic Worker/ Hausangestellter)" terimleri tercih edilmektedir. "Ev Hizmetlerinde Çalışanlar için İnsana Yakışır Çalışma (Decent Work for Domestic Workers/ Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte)" raporu, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün neden "ev hizmeti (Domestic Work- Hauswirtschaftliche Arbeit)" ve "ev hizmetlerinde çalışan (Domestic Worker- Hausangestellter)" terimlerini kullandığını açıklamaktadır[59]. Belirtilen rapor, "hizmetçi-temizlikçi (Maid- Servant/ Dienstmädchen- Diener)" gibi uygunsuz tarihi terimleri doğrudan itaat ifade ettikleri için kullanmayı tercih etmemektedir. Bunun yerini "işçi (Worker-

---

56 **Özbay**, s.126.

57 **International Labour Office,** International Labour Conference, Report IV (1), Decent Work for Domestic Workers, 99th Session, Geneva, 2010, s.15.; **Walter**, s.52-53.

58 **International Labour Office,** Decent Work, s.15; **Nederveen Meerkerk /Neunsinger /Hoerder**, s.3-4.

59 **International Labour Office,** Decent Work, s.15; **Walter**, s.52.

Arbeiter)" gibi terimlerin alması gerekliliği için mücadele edilmektedir[60]. Bu durum, tüm çalışanların koşullarının iyileştirilmesinden sorumlu olan Uluslararası Çalışma Örgütü için özellikle önemlidir.

"Bakım/bakıcılık (Care- Nursing/ Pflege- Care)" terimi giderek daha fazla kullanılmakta olup, anılan terim kapsamında bulunan faaliyetlerin kavramsal olarak tam zamanlı iş olarak kabul edilmesi avantajı mevcuttur. Ancak bununla birlikte, Uluslararası Çalışma Örgütü, tüm ev faaliyetleri için genel bir terim olarak "bakım/bakıcılık" teriminin kullanılması durumunda, ev hizmeti kavramının kapsamından hariç düşük düzeyli işler olarak varsayılacağı endişesini taşımaktadır. "Ev işi (Household Work)" teriminin, en azından İngilizce olarak, ev ödevi (Home Work- Heimarbeit) kelimesi ile karıştırılması riski olduğundan ötürü anılan terimin kullanılmasının sorun teşkil edebileceği de ifade edilmektedir.[61] "Özel ev işi (Private Household Work)" teriminin tercih edilmesi, evde çalışanlar ile diğer ücretli çalışanlar arasında ayrım yapılmasını yasaklayan UÇÖ'nün 1996 tarihli ve 177 No.lu Evde Çalışma Sözleşmesi ile bağdaşmaz. "Ev bakımı" teriminin teorik olarak, bahçıvanlık veya şoförlük gibi işleri kapsamına almadığı düşünülmektedir. "Ev yardımcısı" teriminin ise, vurguyu "işçi" nosyonundan uzaklaştırdığı ve mesleği vasıfsızlaştırma riski taşıdığı öne sürülmektedir[62].

Kanaatimize göre de "hizmetçi-temizlikçi", "ev yardımcısı" terimlerini "işçi" kavramından uzaklaşıldığı için tercih etmek uygun değildir. "Bakım-bakıcılık", "ev bakımı" terimleri kapsamı daraltmaktadır. "Özel ev işi" gibi bir ayrım yapılmasının da gerekli olmadığı düşüncesindeyiz. Bununla birlikte, hukukumuzda "ev hizmeti" ve "ev işi" terimleri birbirine oldukça benzer kullanılmaktadır. Burada bir ayrım yapabilmek için "hizmet" ve "iş" terimleri üzerinde durulabilir. Buna göre, "hizmet" birinin işini görme veya birine yarayan işi yapma anlamına gelirken, "iş" bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma anlamına gelmektedir[63]. Bu doğrultuda, "ev hizmeti" bir başkasının evi için ya da bir başkasının evine yönelik olarak gerçekleştirilirken, "ev işi" kişinin kendi evi için ya da kendi evine yönelik olarak gerçekleştirdiği bir çalışma olarak değerlendirilebilir. Zira Türk İş ve Sosyal Güvenlik

60 **International Labour Office**, Decent Work, s.15; **Nederveen Meerkerk /Neunsinger /Hoerder**, s.3-4.

61 **International Labour Conference**, Decent Work, s.15; **Walter**, s.52.

62 **International Labour Office**, Decent Work, s.15.

63 Türk Dil Kurumu, https://sozluk.gov.tr/, (e.t. 24.11.2021).

Hukuku mevzuatında da "ev hizmeti" teriminin tercih edildiği görülmektedir[64]. Belirtilen sebeplerle, kanaatimizce "ev hizmeti" ve "ev hizmetlerinde çalışan" terimlerini kullanmak isabetli olur.

Dünyadaki en eski işler arasında yer alan ev hizmetlerine yönelik talep gün geçtikçe artmaktadır[65]. Ev hizmetlerine ilişkin talep ikinci dünya savaşından önceki yıllar içinde az iken, özellikle son yıllarda çok fazla artmıştır. Bunun sebebi dünya çapında küresel ağdaki artışın, sadece mal ve hizmetlerin dolaşımını değil, aynı zamanda çalışma gücüne dair göç akımlarını da kapsamına almasıdır. Diğer açıdan, modern iş bölümü ve demografik değişim, ileriye dönük olarak ev hizmetlerine olan talebi arttırmaktadır. Bu önemli artışa rağmen, ev hizmetlerinde çalışanlar sıklıkla ulusal ya da özel düzenlemelerden muaf tutulmaktadır. Aslında, ev hizmeti sektöründe yüksek bir tehlike potansiyeli olmasına rağmen, ev hizmetlerinde çalışanlar çoğunlukla diğer işçilerle aynı kapsamda korunmamaktadır[66]. Ev hizmetlerinde çalışanlara yapılan hukuki özel muamelenin arka planında, anılan kimselerin geçmişte olduğu gibi günümüzde de hala kendi hakları olan işçiler olarak değil de ev halkının bir üyesi olarak değerlendirilmeleri yatmaktadır[67].

Ev hizmetleri geleneksel olarak kadın işi olarak kabul edilmekte ve sıklıkla gerçekleştirilen hizmetin maddi bir karşılığı bulunmamaktadır[68]. Kadınların istihdam politikaları sonucunda ücretli işlerde yer aldıkları durumda, birisinin en azından bazı ev yahut bakım işlerini onlar için yapması zorunluluğu ortaya çıkmıştır[69]. Kuşkusuz, muhasebe, tıp, hukuk gibi alanlarda profesyonel olarak kariyerlerini sürdürmek isteyen kadınların uzun çalışma saatleri de dahil olmak üzere erkek meslektaşları ile yarışmaları gerekmektedir. Bunun gibi, aile bütçesine katkıda bulunmak, kendi ayakları üzerinde durmak, sosyal gerekçeler gibi sebeplerle kadınlar çalışma hayatında yer edinmişlerdir. Ev dışında anılan

---

64 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İstisnalar" başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrasının e bendinde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "Kapsam ve istisnalar" başlıklı 2. maddesinin 2. fıkrasının c bendinde ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "Sigortalı sayılmayanlar" başlıklı 6. maddesinin 1. fıkrasının c bendinde "ev hizmetleri" ifadesine yer verildiği göze çarpmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Kökkılınç,** Ayşe Gül, "Ev Hizmetlerinde Çalışan İşçinin İş İlişkisi", İşletme Fakültesi Dergisi, C.20, S.2, 2019, s.544.

65 **International Labor Office**, Definition, s.4; **Nederveen Meerkerk/Neunsinger/Hoerder**, s.1; **Sedacca**, s.158; **Walter**, s.1-2.

66 **International Labor Office**, Definition, s.4; **International Labour Office,** Informal Economy, s.3; **Mantouvalou**, s.133; **Walter**, s.1-2.

67 **Sedacca**, s.12; **Albin/Mantouvalou**, s.68; **Cox**, s.46; **D'Souza,** s.27; **Walter**, s.2.

68 **Novitz/Phil**, s.105-106; **Çavuş**, s.546; **Karaman,** s.214.

69 **Sedacca**, s.2; **Karaman**, s.214.

şekilde ücretli işlerde çalışan ve üretim yapan kadınların, ev içindeki geleneksel üretici rolleri istihdam edilecek başka bir kimse tarafından üstlenilmektedir[70]. Böylece, evi temizlemek, yemek yapmak, ev içerisindeki çocuk, yaşlı yahut engelli kimselerin bakımını üstlenmek için birini istihdam etmek hem kadının hem de erkeğin çalıştığı birçok ailede mecburi hal almıştır[71]. Kadınların işgücüne katılımıyla beraber ev işleri az da olsa eşler tarafından paylaşılmaya başlanmış ancak zaman kısıtlılığı, evin düzenli olması isteği ve çocuklarla yeterince ilgilenilememesi gibi etkenler, ev hizmetlerinde çalışan kimselere olan talebi de arttırmıştır. Ev ve bakım işlerinin devrinin, aile içerisindeki cinsiyet ve kuşak çatışmasından kaçınmanın bir yolu olduğu ileri sürülmektedir[72]. Ev hizmetlerinde birinin istihdam edilmesi ile beraber, kadınlara biçilen ev ve çocuk bakımına ilişkin doğal rolün genişletilmesi söz konusu olmuştur[73]. Dolayısıyla ev hizmetlerini, hem sosyal ve kültürel faktörler açısından hem de ekonomik faktörler açısından önem taşıyan bir kavram olarak ele almak gerekir[74].

Ev hizmetlerinin icra edilmesinin öneminin devam edeceğine ilişkin kuvvetli öngörü ve bunun için artan talepler, ev hizmetlerinde çalışanların ekonominin en gelişen ve gelişmekte olan grupları arasında olduğunu gözler önüne sermektedir[75]. Henüz ev hizmetlerine ilişkin çalışma koşulları, az değer biçilmiş, yetersiz düzenlenmiş olma özellikleriyle insana yakışır çalışma koşullarından yoksundur[76]. Ayrıca, ev hizmetleri sıklıkla kayıt dışı ekonomi kapsamında yer almaktadır[77].

Uluslararası Çalışma Örgütü için, ev hizmeti sektöründe insana yakışır çalışma koşulları sağlayan hukuki düzenlemeler tesis etmek büyük önem taşımaktadır[78]. 2002 tarihli 90. Uluslararası Çalışma Konferansında belirtildiği üzere, "bir işin uygulamasını ve

---

70 **Novitz/Phil**, s.107; **Çavuş**, s.545; **Savaş Kutsal**, s.651-652.

71 **Çavuş**, s.545; **Savaş Kutsal**, s.651-652; **Rittersberger-Tılıç/Kalaycıoğlu**, s.306.

72 **Nederveen Meerkerk /Neunsinger /Hoerder**, s.12.

73 **Nederveen Meerkerk /Neunsinger /Hoerder**, s.6.

74 **International Labour Office,** "C189-Convention Concerning Decent Work for Domestic Workers", International Labor Conference, 100th Session, Geneva, 2011, preamble; **Nederveen Meerkerk/Neunsinger/Hoerder**, s.4-5; **International Labor Office**, Definition, s.4; **Sedacca**, s.2.

75 **Sedacca**, s.2; **Smith,** s.158.

76 **International Labour Office**, Effective Protection, s.2; **International Labor Office**, Definition, s.4; **Kocher**, s.3; **Sedacca**, s.26-27; **Çavuş**, s.545; **Savaş Kutsal**, s.651-652; **Rittersberger-Tılıç/Kalaycıoğlu**, s.303.

77 **Office of the Special Representative and Co-Ordinator for Combating Trafficking in Human Beings**, s.10; **McBride**, s.1341; **Çavuş**, s.545; **Savaş Kutsal**, s.651-652.

78 **Walter**, s.1-2.

kapsamını hukuki ve kurumsal çerçeve dışında bırakmak, insana yakışır çalışma kapsamında en büyük eksikliklerdendir"[79]. İş hukuku, ev hizmetlerinde çalışanları kapsamına ya hiç almamakta yahut çok dar kapsamda ele almaktadır. Halbuki mevzuat ve düzenleyici politikalar, ev hizmeti sektöründe kayıt dışılığın negatif yönlerini gidermek ve aynı zamanda insana yakışır iş imkânı sağlamak için esaslı araçlardır. Ev hizmetlerinde çalışanları iş hukuku kapsamına almak, onların kayıtlı ekonomi içerisinde yer almalarını sağlamak için önemli bir araçtır. Hukukun diğer alanları mesela medeni hukuk, ceza hukuku ya da insan hakları hukuku da ev hizmetlerinde çalışanları korumalıdır. Ancak yapılması gerekli en önemli ve ivedi mevzuat değişikliği özellikle ev hizmetlerinde çalışanların çalışma koşullarına ve sosyal açıdan korunmalarına ilişkin olmalıdır[80].

İş hukukunda ev hizmetleri kavramı hem ev hizmetlerinde çalışanlarla hem de onları çalıştıranlarla ilgilidir ki bu, iş ilişkisini biçimlendirmeye imkân sağlamaktadır. Böylece taraflar arasındaki güç dengesizliğine dikkat çekmek hedeflenmektedir. Kanuni hak sahipliği tüm işçilere asgari düzeyde bir koruma sağlamaktadır. Bunun uygulaması mahkemeler aracılığıyla yapılmaktadır. Toplumdaki en dezavantajlı ve korunmasız kesim olan ev hizmetlerinde çalışanların da iş kanunu kapsamına dahil edilmesinin önemi gittikçe artmaktadır. Bunun, ev hizmeti sektörünün meslekleşmesine ve mesleğe insana yakışır iş olanakları sağlanmasına büyük bir katkı sağlayacağı öngörülmektedir[81].

2.1.2. Kapsamı

Ev hizmeti kavramının kapsamının belirlenmesi, ev hizmetlerinin hangi faaliyetlerden oluştuğunun, anılan kavram ile ne kastedildiğinin anlaşılması bakımından önem taşır. Ev hizmetlerinde çalışanların hangi işleri yapmakla yükümlü oldukları da bu doğrultuda belirlenir. Mevzuatımızda, ev hizmeti kavramına yönelik tanıma sadece Sosyal Sigortalar Hukukuna ilişkin bir Tebliğ'de[82] yer verilmiştir. Bu nedenle, ev hizmeti kavramının kapsamı konuya ilişkin mevzuat, yargı kararları ve öğreti görüşleri ışığında açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır.

---

79 **International Labour Office,** Informal Economy, s.4.

80 **International Labour Office**, Effective Protection, s.2; **Kökkılınç**, s.538.

81 **International Labour Office**, Effective Protection, s.2; **Sedacca**, s.18-19.

82 "Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun'un Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ" için bkz. 01.04.2015 t. 29313 S.lı RG.

Ev hizmeti kavramının kapsamının belirlenmesi bakımından, ilk olarak iş ve sosyal güvenlik hukuku mevzuatında konuya ilişkin yer verilen düzenlemelerin incelenmesi yerinde olur. İş mevzuatına baktığımızda, İş Kanunu'nda "İstisnalar" başlığı altında yer verilen ve İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılan işlerin bir bölümünü ev hizmetlerinin oluşturduğu görülmektedir. İş Kanunu m. 4 /1, e uyarınca, ev hizmetleri İş Kanunu'nun kapsamı dışında tutulmuştur[83]. İş Kanunu'nda ev hizmeti kavramına ilişkin bir tanım bulunmamaktadır. İş Kanunu'nun kapsam dışı bıraktığı ev hizmetleri hakkında Türk Borçlar Kanunu[84] hükümleri uygulanır[85]. Bununla birlikte, Türk Borçlar Kanunu'nda da ev hizmeti kavramının tanımına yer verilmemiştir. Bu doğrultuda, iş mevzuatında ev hizmeti kavramı ile ne ifade edilmek istendiği belirli değildir. Bu eksikliğin bir an önce giderilmesi gerekmektedir.

Sosyal Güvenlik Hukuku mevzuatına baktığımızda ise, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "Sigortalı sayılmayanlar" başlıklı 6. maddesinin I. fıkrasının c bendinde ev hizmetlerinde çalışanlara yer verildiği göze çarpmaktadır. Ev hizmetlerinde çalışanların sosyal sigortalılığı ise ek madde 9 ile düzenlenmiştir. Bununla birlikte, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda da ev hizmeti kavramı tanımlanmamıştır.

---

83 **Tunçomağ,** Kenan/**Centel,** Tankut, İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2018, s.41; **Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat/**Özkaraca**, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34. Bası, İstanbul, Beta Yayınevi, 2021, s.171; **Demircioğlu**, Murat/**Centel**, Tankut/**Kaplan**, Hasan Ali, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 21. Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2021, s.60; **Süzek**, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, 2021, s.224; **Okur**, Ali Rıza, Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı, Kamu İş, C.7, S.3, 2004, s.8; **Şakar,** Müjdat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 14. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2021, s.36; **Sümer,** Haluk Hadi, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 23. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2018, s.34; **Akyiğit,** Ercan, İş Hukuku, Güncellenmiş 13. Basım, Ankara, Seçkin Yayınları, 2021, s.93; **Mollamahmutoğlu,** Hamdi/**Astarlı,** Muhittin/**Baysal,** Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara, Lykeion Yayınları, 2021, s.71; **Ekmekçi,** Ömer/**Yiğit**, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ders Kitapları Dizisi, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2021, s.9; **Uşan,** M. Fatih, İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, 2009, s.42; **Uşan,** M. Fatih/**Erdoğan,** Canan**,** İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2021, s.78; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1129; **Başbuğ**, Aydın/**Yücel Bodur**, Mehtap, İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2021, s.115; **Baycık,** Gaye, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2018, s.57; **Savaş Kutsal**, s.653; **Dulay,** Dilek, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara, Turhan Kitabevi, 2016, s.30; **Karaman**, s.215**.**

84 04.02.2011 t., 27836 S.lı RG.

85 **Tunçomağ/Centel,** s.42; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.172; **Güzel,** Ali/**Heper,** Hande, "Süreli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama! Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi", Çalışma ve Toplum Dergisi, S.52, C.1, 2017, s.32; **Süzek,** s.224; **Şakar,** s.36; **Sümer**, s.34; **Akyiğit,** s.93**; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.72; **Ekmekçi/Yiğit,** s.10; **Uşan,** s.42**; Uşan/Erdoğan,** s.78; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.115; **Baycık,** s.57; **Savaş Kutsal,** s.653; **Karaman**, s.215.

Ev hizmetleri ile doğrudan bağlantılı bir tanım "Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun'un Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ"de yer almaktadır[86]. Anılan Tebliğe göre ev hizmeti, "Ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılmasını" ifade etmektedir[87]. Tanım uyarınca, Tebliğ ile evde yapılan gündelik işlerin yanı sıra çocuk, yaşlı ve hasta bakım işleri de ev hizmetleri kapsamında kabul edilmektedir[88]. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışanlar, hizmetçilik, aşçılık, şoförlük, bahçıvanlık, çocuk bakıcılığı, hasta bakımı, yaşlı bakımı, engelli bakımı, hasta ve yaşlı refakatçiliği, ütücülük gibi işleri gerçekleştirirler[89].

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2020/20 sayılı Genelgesi'nde[90] ise ev hizmetleri, "5510 sayılı Kanunun ek 9. maddesi uygulamasında; ev içerisinde yaşayanlar tarafından yapılabilecek temizlik, ütü, yemek yapma, çamaşır, bulaşık yıkama, alışveriş ve bahçe işleri ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin ev halkı dışındaki bireyler tarafından yapılması" olarak ifade edilmiştir.

İkinci olarak, ev hizmeti kavramının kapsamına ilişkin yargı kararları üzerinde durulmasında fayda vardır. Yargıtay, iş hukukundan doğan uyuşmazlıklara yönelik kararlarında, "ev hizmeti" kavramını mümkün olduğu ölçüde dar yorumlamakta ve anılan kimselerin İş Kanunu kapsamında kabul edilmesi gerektiği sonucuna varmaktadır. Ev hizmeti kavramının işçiyi koruma düşüncesi ile dar yorumlanması, iş hukukunun temel ilkeleri arasında yer alan "işçi lehine yorum" ilkesi ile uyum arz etmektedir[91].

---

86 Anılan Tebliğ, ev hizmetlerinde çalışanların sosyal sigorta hakları bakımından 5510 sayılı Kanun'daki düzenlemeler ve bu düzenlemelerden kaynaklanan pratik ihtiyaçlar göz önüne alınarak hazırlanmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Karaman**, s.216-217.

87 Nitekim bu Tebliğe uygun olarak düzenlenen "Ev Hizmetlerinde On Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge'nin" açıklama kısmında, ev hizmetlerinde çalışacaklar için verilmesi gereken bildirgenin meslek adı ve kodu alanına Türkiye İş Kurumunca belirlenen; aşçı (özel hizmet) 5120.03, diğer aşçılar 5120.04, aşçı 5120.10, çocuk bakıcısı 5311.01, evde çocuk bakım elemanı 5311.02, hasta bakım elemanı 5321.01, hasta ve yaşlı bakım elemanı 5322.01, hasta ve yaşlı refakatçisi 5322.03, yaşlı bakım elemanı 5322.04, engelli bakıcısı 5329.02, bahçıvan 6113.10, ütücü 8154.29, hizmetçi-ev işleri 9111.01, diğer gündelikçiler, temizleyiciler ve ilgili işçiler 9112.03, diğer hizmetçiler ve ilgili hizmet işleri 9112.03 mesleklerinden ilgili olanın yazılacağı ifade edilmektedir.

88 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1133-1134.

89 **Güzel,** Ali/**Okur,** Ali Rıza/**Caniklioğlu,** Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 18. Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2020, s.98.

90 18.06.2020 t. ve 2020/20 S.lı SGK Genelgesi.

91 "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

Yargıtay, iş hukuku bağlamında ev hizmetlerinin evin gündelik işlerinden olduğu, mesleki beceriyi gerektirmediği kanaatindedir. Ev hizmeti kavramının kapsamının değerlendirildiği bir Yargıtay kararında[92] bu husus şu şekilde ifade edilmiştir; "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".

Yargıtay İş Kanunu'nun kapsamına ilişkin kararlarında, evde hasta bakan hemşirenin ev hizmeti yapmadığını kabul etmekte ve anılan kimseleri İş Kanunu kapsamında değerlendirmektedir[93]. Sosyal Güvenlik Kurumunun ev hizmeti yaptığını kabul ettiği kimselerden "çocuk bakıcısı" ve "evde çocuk bakım elemanı" da Yargıtay uygulamasında ev hizmeti görüyor olarak değerlendirilmemektedir[94]. Bunun gibi, evde yaşlı bakımı da ev hizmeti kapsamında sayılmamaktadır[95]. Bu doğrultuda, hemşirelik, çocuk, hasta yahut yaşlı

---

gün, 3-44 sayılı kararları uyarınca, özellikle iş hukukunda istisnaî hükmün genişletilerek değil, dar yorumlanması gerekir. İşçiler yararına düzenlenen hükümlerin, işçiler yararına yorumlanması asıldır." Yarg. 9. HD., 06.11.2014, 24263/33093, www.legalbank.net, (e.t. 26.11.2021).

92 Yarg. 22. HD., 26.05.2015, 2014/13579, 2015/18430, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/, (e.t 26.11.2021).

93 "Somut olayda, dosya içeriğine göre davacının, davalıların 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 sabittir. Bu durumda hasta bakıcılık işinin ev hizmetlerine göre ağır bastığı anlaşılmaktadır. Yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda, uyuşmazlığın 4857 sayılı Kanun kapsamında olduğu kabul edilerek işin esasına girilip bir karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile görevsizlik kararı verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yarg. 22. HD., 02.09.2014, 17890/22670, www.legalbank.net, (e.t 28.08.2019); Benzer yönde kararlar için bkz; Yarg. 9. HD., 09.10.2008, 2007/27814, 2008/25988, www.legalbank.net, (e.t 28.08.2019); Yarg. 22. HD., 10.10.2017, 8730/21258, www.legalbank.net, (e.t. 28.08.2019).

94 "Somut olayda, tanık beyanlarından ve tüm dosya kapsamından davalının davacıyı devamlı olarak çocuklarına bakması için işe aldığı, davacının bu çocukların bakımı ile uğraştığı, bunun yanında ise arızi olarak ev işlerinde ev sahibine yardım ettiği bu nedenle davacı ile davalı arasındaki ilişkinin İş Kanunu'nun düzenlediği anlamda hizmet ilişkisi olarak değerlendirilmesi gerektiği, bu anlamda her ne kadar iş ilişkisinin resmi belgeler üzerinde dava dışı şirket ile kurulduğu görülmekteyse de davacının fiilen davalıların ev hizmeti ve çocuk bakımında görevli olması iş ilişkisinden doğan sorumluluğun davalılara ait oluşunu etkilemeyecektir. Mahkemece işin esasına girilerek dava hakkında bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde husumetten red kararı verilmiş olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir". Yarg. 22. HD., 09.03.2015, 2013/35095, 2015/9308, www.legalbank.net, (e.t. 28.08.2019). "... çocuk eğiticisi İş Kanunu kapsamında değerlendirilmelidir." Yarg. 9. HD., 05.06.2014, 15697/18318, www.legalbank.net, (e.t. 31.08.2022).

95 "Davacının sigortalı olarak kabulü sonuca etkili olmayıp iş akdi ile çalışması da 4857 Sayılı Kanun kapsamında çalıştığı anlamına gelmez. Mahkemece, gerekirse taraf tanıkları yeniden dinlenerek davacının evde hangi iş veya işlerde çalıştığı kuşkuya yer vermeyecek şekilde ortaya konmalı ve sonucuna göre bir karar verilmelidir. Davacının ev hizmetlerinde çalıştığının tespiti halinde İş Mahkemesi 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

bakıcılığı minvalindeki belirli bir uzmanlığı gerektiren işler ev hizmetlerinden kabul edilmezler. Dolayısıyla bu işlerde çalışanlar İş Kanunu kapsamında yer alırlar. Burada, işçinin bir vasfı dolayısıyla istihdam edilip edilmemesine göre bir ayrım yapılmaktadır. Yargıtay bu hususu bir kararında[96] şu şekilde ifade etmiştir; "Bunun yanında işçi vasıflı olup, salt bu vasfından dolayı evde bir hizmette çalıştırılıyor, bu hizmet dışında çalıştırılmıyorsa İş Kanunu kapsamında kabul edilmelidir. Örneğin hemşire, çocuk bakıcısı, eğitim elemanı ve özel aşçı gibi çalışan kişiler bu kapsamdadır".

Yargıtay'a göre[97], "Ev sahibine ait ev ve bahçesinde ev hizmeti yanında bekçilik yapan ve ağırlıklı hizmeti bekçilik olan işçi, İş Kanunu kapsamında sayılmalıdır." Bunun gibi, her ne kadar Yargıtay'ın bahçe işlerini ev hizmetlerinden saydığı ve İş Kanunu kapsamından hariç tuttuğu kararları[98] bulunsa da, "bahçıvanlık" da çoğunlukla ev hizmeti olarak değerlendirilmemekte ve İş Kanunu kapsamında kabul edilmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında[99] bu hususu, "Hayvan bakımı ve bahçıvanlığın aşçı, uşak, temizlikçi gibi ev içinde görülen işlerden olmadığı açıktır." şeklinde ifade etmiştir. Buna karşılık Yargıtay, "Aile bireylerini evden alarak, alışverişe şehir içinde gezmeye götüren, boş zamanlarında ev ve eklentilerinde zamanını geçiren şoförün ev hizmeti yaptığını ve İş Kanunu kapsamında olmadığını" kabul etmektedir[100].

Görev tanımı içerisinden birden fazla faaliyet bulunan işçinin, faaliyetlerinden bir kısmının ev hizmetlerinden olup İş Kanunu kapsamı dışında, bir kısmının ise İş Kanunu kapsamı dahilinde bulunması durumu önem arz eder. Bu halde, anılan iş ilişkisinin kapsamı

---

bağlanması hatalıdır." Yarg. 9. HD., 16.03.2016, 2014/34245, 2016/6288, www.legalbank.net, (e.t. 31.08.2022).

96 Yarg.9. HD., 15.11.2016. 30168/20156, www.legalbank.net, (e.t. 26.11.2021).

97 Yarg. 9. HD., 09.06.2009, 20489/16455; Aynı yönde Yarg. 9. HD., 13.06.2012, 18405/22828, www.legalbank.net. (e.t 28.08.2019).

98 "Somut olayda, davacının asıl görevinin davalıya ait evin bahçesindeki ağaçların bakımı, bahçe bakımı ve temizliği ve köpeklerin bakımı olduğu dosya kapsamı itibariyle sabit olmuştur...Yapılan tüm bu işlerin 4857 sayılı Kanun'un 4/e maddesi kapsamında kaldığı ve ev hizmetlerine ilişkin olduğu açıktır." Yarg. 22.HD., 21.12.2015, 2014/36234, 2015/35068, www.legalbank.net, (e.t. 01.12.2022).

99 "... davacının davalılara ait evin bahçesinde bahçe işi ile uğraştığı konusunda duraksama bulunmamaktadır. Davacı asil de 14.04.2015 tarihli duruşmadaki beyanında, davalıların villasında bahçe işlerinde çalışıp, davalıların tavuklarına baktığını, bu şekilde her gün sabahtan akşama kadar 17 sene çalıştığını beyan etmiştir. Diğer taraftan davacı tanığı davacının dini ve milli bayram günlerinde dahi hayvanların bakımını yaptığını açıklamıştır. Buna göre de mahkemenin kabulünün aksine davacının yaptığı işlerin ev hizmeti olarak kabul edilmesi olanağı bulunmamaktadır. Hayvan bakımı ve bahçıvanlığın aşçı, uşak, temizlikçi gibi ev içinde görülen işlerden olmadığı açıktır." YHGK., 27.06.2018, 2015/3384, 2018/1281, www.legalbank.net, (e.t. 25.11.2021).

100 Yarg. 22. HD., 02.09.2014, 17890/22670, www.legalbank.net, (e.t 28.08.2019); Yarg. 9. HD., 09.10.2008, 2007/27814, 2008/25988, www.kazanci.com, (e.t 28.08.2019).

belirlenmelidir. Belirtilen durumda, ilk olarak işçinin hangi faaliyetinin asıl iş, hangi faaliyetinin ise ek iş statüsünde olduğu tespit edilmelidir. Öğreti de bir görüş[101], bahsi geçen durumda işin ağırlıklı olarak hangi tarafta ifa edildiğine bakılmaksızın burada ev hizmetlerinde çalışma yerine, İş Kanunu hükümlerine tabi bir işçiliğin varlığının kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır. Bizim de katıldığımız bir diğer görüşe göre ise[102], ağırlıklı çalışma (baskın çalışma) ölçütü[103] göz önünde bulundurulmalıdır[104]. Örneğin ev hizmetlerinde çalışanın, ev sahibinin İş Kanunu'na tabi işyerinde temizlik işleriyle yahut gelen müşterilere hizmet etmekle de yükümlü tutulması halinde durum böyledir. Bahsi geçen hususlarla, daha çok tarımsal alanda karşılaşılmaktadır. Tarım alanında bir kimsenin, işvereninin evinde ve tarımsal işletmesinde iş gördüğü durumlara sıklıkla rastlanmaktadır. Çalışanın ticari, sanayi veya tarım işletmesindeki faaliyeti ağır basıyorsa, bu kimse İş Kanunu'na tabi bir işçi; aksi halde ise, ev hizmetlerinde çalışandır. Ancak eğer ev hizmetlerinde çalışan iş süresinin büyük kısmını işverenin tarımsal işletmesinde değil de tarlasında veya bahçesinde iş görerek geçiriyorsa, o vakitte ev hizmetlerinde çalışan sayılmayıp tarım işçisi olarak kabul edilmesinden söz edilir[105].

Ayrıca Yargıtay, fiilen ev hizmetlerinde çalışan kimsenin bir şirket üzerine sigortalı olarak bildirildiği ve anılan şirket ile iş sözleşmesi imzalandığı durumlarda dahi işçiyi koruma düşüncesi ile istisna hükmünü dar yorumlamaktadır. Böylece, esasında fiilen ev

---

101 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.72.

102 **Tunçomağ/Centel**, s.41-42; **Narmanlıoğlu**, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2014, s.85; **Süzek**, s.224-225; **Uşan,** M. Fatih, **"**Yargıtay Kararları Işığında İş Kanunu Açısından Tarım İşleri (4773 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler de Dikkate Alınarak)", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.7, S.2, 2003, s.16; **Dulay,** s.31; **Karaman**, s.221-222. Ev sahibine ait ev ve bahçesinde ev hizmeti yanında bekçilik yapan ve ağırlıklı hizmeti bekçilik olan işçinin, iş kanunu kapsamında olduğuna ilişkin Yargıtay kararı için bkz. Yarg.9. HD., 09.10.2008, 2007/27814, 2008/25988, www.lexpera.com.tr, (e.t.13.03.2020).

103 Birden fazla işle uğraşan işçinin ağırlıklı çalışmasının (baskın çalışma) belirlenmesinde, öncelikli olarak zaman esasına göre değerlendirme yapılmalıdır. Bu doğrultuda, işçinin çalışma süresinin çoğunu hangi işi yaparak geçirdiği önemlidir. Zaman esasına göre yapılan değerlendirmede kanaate ulaşılamazsa, işçi bakımından ekonomik olarak işlerden hangisinin ön planda olduğuna bakılır. Burada, işçinin işlerden hangisinden daha çok gelir ettiğine bakılır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Karaman**, s.221-222.

104 Yargıtay İş Daireleri ağırlıklı çalışmanın; çocuk bakımı, yaşlı bakımı, hasta bakımı, bekçilik, bahçe işleri veya bahçıvanlık olduğu hallerde çalışmaları ev hizmeti kapsamında değerlendirmemekte ve İş Kanunu hükümleri uygulanmaktadır. Ancak, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2019 tarihli bir kararında evde çocuk bakımını üstlenen ve ev hizmetlerini yerine getiren çalışan yönünden ağırlıklı çalışma ölçütüne başvurmayarak çalışmaları İş Kanunu kapsamı dışında değerlendirmiştir. "Somut uyuşmazlıkta, davacının 21.06.2004-23.08.2014 tarihleri arasında davalılar nezdinde çocuk bakım ve ev hizmetleri işinde çalıştığı, çalışmasının sürekli nitelikte olduğu, taraflar arasında Türk Borçlar Kanununa tabi iş ilişkisinin bulunduğu ve iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir neden olmadan feshedildiği konusundaki mahkeme kabulü yerindedir." Yarg. 22.HD., 23.01.2019, 2017/19413, 2019/1651, www.legalbank.net, (e.t. 23.06.2022). Ayrıntılı bilgi için bkz. **Çil**, s.92.

105 **Tunçomağ/Centel**, s.41-42; **Uşan**, Tarım İşleri, s.16.

hizmeti görülmekte olsa da iş ilişkisinin şirketle kurulmuş olması dolayısıyla işçinin İş Kanunu kapsamında bulunduğu kabul edilmektedir[106].

Sosyal Güvenlik Hukuku uyuşmazlıklarına ilişkin Yargıtay kararları esas alındığında ise, "ev hizmeti" kavramının mümkün olduğu ölçüde geniş yorumlandığı, Tebliğ ve uluslararası belgeler ile paralel düzenlemelere yer verildiği göze çarpmaktadır[107]. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun konuyu kapsamlı şekilde irdelediği bir kararı[108] uyarınca; "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 soyutlanamaz. 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." Yargıtay'ın aynı doğrultudaki bir kararına göre[109], "Ev hizmetleri, ev yaşamının gerekleri olan temizlik, çamaşır, ütü, çocuk bakımı vs. gibi işler olarak tanımlanmaktadır. Yaşanan konutla doğrudan bağlantı içerisindedir. Doğrudan eve ve ev yaşamına yöneliktir. Bir işin ev hizmeti sayılabilmesi için doğrudan evin kendisine ve yaşam koşullarına yönelik olması gerektiği belirtilmektedir. Ev hizmetleri çalışanları ise, uşak, kâhya, hizmetçi, temizlikçi, aşçı, çocuk bakıcısı, bahçıvan, şoför, bekçi, hayvan bakıcısı vb. evin gündelik işleyişine ilişkin faaliyetleri yürüten kişilerdir."

Nihayet ev hizmeti kavramının kapsamına ilişkin öğreti görüşlerine değinilmesi de isabetli olur. Öğretide, ev hizmetlerinin temizlik, yemek pişirme, çamaşır yıkama gibi evin

---

106 "Dosya içeriğine göre davalı şirket üzerinde işçi olarak gösterilmesine ve iş sözleşmesi de devamsızlık nedeni ile davalı şirket tarafından 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uyarınca feshedileceği ihtarname ile bildirilen davacı, davalı şirketin sahibine ait evde özel aşçı olarak çalıştırılmıştır. Evde davacı dışında ev hizmeti yapan kişiler vardır. Davacı ile şirket arasında iş sözleşmesi bulunmaktadır ve bu işverenin kabulündedir. Bu kabule rağmen davacının İş Kanunu kapsamında olmadığı gerekçesi ile görevsizlik kararı verilmesi hatalıdır." Yarg. 9. HD., 15.11.2016, 30168/20156, www.legalbank.net, (e.t. 26.11.2021).

107 **Güzel/ Okur/Caniklioğlu**, s.98-99; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1139-1140; **Karaman**, s.217.

108 Yarg. HGK., 05.02.2014, 2013/10-228, 2014/65, www.legalbank.net, (e.t. 28.08.2019).

109 Yarg. 21. HD., 22.04.2014, 2013/7776, 2014/8613; Benzer yönde kararlar için bkz. Yarg. 21. HD., 20.02.2017, 2016/1170, 2017/1115; Yarg. 21. HD., 18.10.2016, 2015/19990, 2016/12796, www.lexpera.com.tr, (e.t.13.03.2020).

gündelik işleyişine yönelik çalışmaları ifade ettiği savunulmaktadır[110]. Bu doğrultuda, ev hizmetleri, evde yapılan her işi kapsamına alan bir kavram değildir[111]. Ancak, başka bir tanım[112] ev hizmetlerini sayılanlarla sınırlı kabul etmemektedir. Buna göre; ev hizmetleri arasında özel sekreterlik, özel ders verme, hasta bakma, çocuk bakma gibi daha yüksek nitelikli hizmetler de vardır[113]. Bu gibi ev hizmetlerinde ağır basan taraf; düşünsel çalışma, yönetim veya denetimdir. Öne sürülen başka bir görüş ise[114], ev hizmetlerini belirlemede "Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Sanayi Sınıflaması[115]"nı (ISIC Rev.3.1) temel almaktadır. Anılan sınıflamaya göre, ev hizmetlerinin kapsamına, hizmetçi, aşçı, garson, uşak, baş uşak, çamaşırcı, bahçıvan, seyis, şoför, kâhya, mürebbiye, bebek bakıcısı, özel öğretmen, sekreter vb. tarafından evlerde yapılan faaliyetler girmektedir. Böylece, ev hizmetlerinin kapsamı genişletilmekte ve birbirinden oldukça farklı istihdam ilişkilerini kapsayabilmesi mümkün kılınmaktadır. Burada, bir işin ev hizmeti sayılması için evde yapılan iş oluşu ön plana alınmakta, evin gündelik yaşamına yönelik bir faaliyete ilişkin olması ölçütü ise aranmamaktadır[116].

Ayrıca, Tebliğ'in yürürlüğe girmesiyle, öğretide, sosyal güvenlik hukuku bakımından ev hizmetlerinin sadece evin günlük faaliyetlerine yönelik işleri değil, aynı zamanda evde görülen ve ev halkının ihtiyaçlarının giderilmesi amacına yönelik olan işleri de kapsamına aldığı belirtilmektedir[117]. Bu doğrultuda, öğretide bir görüş[118], ev hizmetlerini, "evde, ev

---

110 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.171; **Demircioğlu/Centel/Kaplan**, s.60; **Süzek,** s.224; **Okur**, s.9-10; **Soyer**, Polat, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirmesi 2008, Ankara, 2010, s.28; **Şakar**, s.36-37; **Senyen-Kaplan,** E.Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 9. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, 2018, s.78-79; **Sümer**, s.34; **Akyiğit,** s.93; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.71-72; **Uşan,** s.42; **Uşan/Erdoğan,** s.78; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1132; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.115; **Baycık**, s.57; **Manav**, A. Eda, "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Eylül-Ekim, S.120, 2015, s.511; **Dulay**, s.30; **Karaman**, s.217, 223.

111 **Akyiğit,** s.93; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.71-72; **Gülver**, Ender, "Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.72, S.2, 2014, s.107; **Civan**, Orhan Ersun, "İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)", LISGHD, S.4, 2010, s.529; **Karaman**, s.217.

112 **Tunçomağ/Centel**, s.41-42; **Çavuş**, s.546; **Gülver**, s.107; **Civan**, s.529.

113 Kişilerin özel vasıfları nedeniyle istihdam edilmeleri halinde sırf işyerinin ev olmasının, görülen işi ev hizmeti haline dönüştürmeyeceği hususundaki görüş için bkz. **Baycık,** s.57-58.

114 **Ünlütürk Ulutaş**, Çağla/ **Durusoy Öztepe,** Nagihan, Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu, Çalışma İlişkileri Dergisi, C.4, S.2, 2013, s.45-46.

115 **TÜİK**, Tük Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Standart Sanayi Sınıflaması, ISIC Rev.3, https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/SiniflamaSatirListeAction.do?surumId=128&seviye=1&detay=H&turId=1&turAdi=%201.%20Faaliyet%20S%C4%B1n%C4%B1flamalar%C4%B1, (e.t. 14.09.2020).

116 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1132; **Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe**, s.45-46.

117 **Güzel/ Okur/Caniklioğlu**, s.98; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1136; **Karaman**, s.217.

118 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.98; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1136.

halkına yönelik olarak evin gündelik işleyişine ya da ev halkının ihtiyaçlarının giderilmesi amacına yönelik işler" olarak tanımlanmaktadır. Başka bir görüş ise[119], Tebliğ'de yer alan tanım ile uyumlu olarak, ev hizmetlerinin aile fertleri dışında kalan kişiler tarafından yerine getirilmesi yani dışarıdan sağlanan işgücü ile karşılanması gerekliliğine dikkat çekmektedir.

Kanaatimizce, ev hizmetlerinde çalışanların menfaati göz önüne alındığında ev hizmetlerinin kapsamının belirlenmesi açısından iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bakımından bir ayrım yapılması yerinde olur. Bununla birlikte bize göre, ev hizmetlerinde çalışanlar ne İş Kanunu'nun ne de Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılmalıdır.

Ev hizmetlerinde çalışanların korunması amacıyla, halihazırda kapsamda yer almadığından iş mevzuatı açısından "ev hizmeti" kavramı mümkün olduğu ölçüde dar yorumlanmalı ve anılan kimselerin İş Kanunu kapsamında bulunmalarına katkı sağlanmalıdır. Bunun gibi, sosyal güvenlik hukuku bakımından "ev hizmeti" kavramı mümkün olduğunca geniş yorumlanmalı ve ev hizmetlerinde çalışanların sosyal sigorta kapsamı dışında bırakılmalarının önüne geçilmelidir.

İş Hukuku bakımından ev hizmetlerinin, temizlik, yemek pişirme, çamaşır yıkama, ütü yapma gibi evin gündelik işleyişine yönelik çalışmaları ifade ettiğini savunan görüşe katılmaktayız. Bize göre, ev hizmetleri, evin gündelik işleyişinin gerektirdiği ve mesleki beceri gerektirmeyen işlerdir. Evde görülen ve ev halkının ihtiyaçlarının giderilmesi amacına hizmet eden her iş ev hizmeti değildir. Kişilerin özel vasıfları dolayısıyla istihdam edildikleri durumlarda, işyerinin ev olması görülen işi ev hizmeti haline dönüştürmez. Böylece, çocuk, hasta yahut yaşlı bakıcılığı minvalindeki işler belirli bir uzmanlığı gerektirdikleri durumda ev hizmetlerinden kabul edilmez ve İş Kanunu kapsamında yer alırlar. Bu doğrultuda, hemşirelik, hastabakıcılık, çocuk eğiticiliği gibi işler ev hizmetlerinden sayılmayıp ve İş Kanunu kapsamında kabul edilir[120]. Öğretide öne sürülen ve bizim de katıldığımız bir görüşe göre[121], burada bir ayrım yapmak isabetli olur. Geleneksel ve yaygın olarak uygulanan klasik ev hizmetleri kapsamında yer alan basit çocuk, yaşlı yahut hasta bakıcılığı, başka bir ifade

---

119 **Sözer,** Ali Nazım**,** İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 5. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2021, s.105-106; **Manav**, s.512.

120 **Süzek**, s.224; **Sur**, Melda, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2019, s.18; **Baycık**, s.57-58.

121 **Sur**, s.17-18.

ile evde ev halkına yardım ve refakat işini, ev hizmetleri kapsamından hariç tutmanın doğru olmadığı kanaatindeyiz. Ev hizmetlerinin bünyesinde, ev halkının bu doğrultuda evdeki çocuk, yaşlı ve hasta bireylerin günlük ihtiyaçlarına yardımcı olmak da bulunmaktadır. Böylece, ev hizmetleri kapsamında yer alan basit çocuk, yaşlı yahut hasta bakıcılığı gibi işler ile uzmanlık gerektiren işleri birbirinden ayırmakta fayda bulunmaktadır.

Sosyal güvenlik hukuku bakımından ev hizmetleri ise, evin gündelik faaliyetlerine ve ev halkının ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik işleri kapsamına alan ve dışarıdan sağlanan işgücü ile karşılanan işleri ifade eder. Böylece, temizlik, ütü, yemek yapma, çamaşır, bulaşık yıkama, alışveriş ve bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işleri bu kapsamda yer alır.

2.1.3. Ev Hizmeti İlişkisinin Özellikleri

2.1.3.1. Kendine Özgü Yapısı

Ev hizmetleri, aile bireylerinin özel yaşamlarını sürdürdükleri, dışarıya kapalı ve anayasal konut dokunulmazlığı güvencesi altında bir ortamda gerçekleştirilmektedir. Kişilerin günlük yaşantılarını sürdürdükleri ev, mal ve hizmet üretmek amacıyla kurulan işyerlerinden farklı özellikler taşımaktadır. Akademisyenler (tarih bilimciler, hukukçular, sosyologlar, ekonomistler) genellikle ev hizmetlerini kendine özgü bir iş olarak değerlendirmektedirler. Bu doğrultuda, ücret mukabilinde gerçekleştirilen ev hizmetlerinin diğer işlere kıyasla ayırt edici bir karakterinin olduğu öne sürülmektedir[122].

Ev hizmetlerinin kendine özgü yapısının değerlendirilmesi bakımından işin yapıldığı yer ve işin niteliği önem arz etmektedir. Ev hizmetleri, hem temizlik, bakım gibi işlerin doğası gereği hem de yapıldığı yerin ev halkının özel alanı olması sebebiyle inceleme alanı dışına itilmektedir[123]. Özellikle ev hizmetlerinin kişilerin evlerinde gerçekleştirilmesi, sıklıkla iş arkadaşlarının bulunmaması ve çoğu zaman yazılı bir iş sözleşmesinin ya da herhangi bir dış denetimin de yokluğu bu sonucun doğmasını kolaylaştırmaktadır. Bilim insanları, deyim yerindeyse ev hizmetlerinin özel evlerde duvarlar arkasına saklanmasına katkıda bulunmuşlardır. Ancak, sanayi ve fabrika işçileri üzerine yoğunlaşılmıştır. Bunun

122 **Sedacca**, s.28; **D'Souza,** s.18; **Oelz,** s.145; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1129; **Karaman**, s.215.

123 **Sedacca**, s.12; **Karaman**, s.215.

sebebi olarak da ev hizmetlerinin, üretken iş piyasasının faaliyet alanı dışında kabul edilmesi ve sıklıkla açıkça yahut zımni olarak iş mevzuatı kapsamına alınmaması gösterilebilir[124]. Fakat ev ve aileye ait olmayan benzer görevler için durum farklıdır[125]. Ev hizmetlerinde çalışanların organize olmaları da zordur ve bu sebeple işçi örgütleri ile bağlantıları bulunmamaktadır[126]. Ayrıca, sıklıkla kayıt dışı ekonomi kapsamında yer almaktadırlar[127].

Böylece, ev hizmetlerinin özel şartları konuya ilişkin uygulanabilir mevzuatı benimsemeyi gerekli kılmaktadır. İhlali engelleme, erişime yardım, şikâyet usulleri ve diğer önlemler ev hizmetlerinde çalışan ve mağdur olan kimselerin korunması için büyük önem arz etmektedir[128].

2.1.3.2. Sıkı Bir Güven İlişkisi Gerektirmesi

Ev hizmetleri, kişilerin en özel alanları olan ev içerisinde gerçekleştiğinden ev hizmetlerinde çalışanların, işverenleriyle ilişkisi oldukça sıkıdır ve güven ilişkisi burada çok fazla önem arz etmektedir. Başka bir ifade ile, anılan iş ilişkisini güçlendiren ve devam ettiren dinamik, işverenler ve çalışanlar arasındaki karşılıklı güven ilişkisidir. Ev hizmetleri, kişilerin özel hayatlarını sürdürdükleri, konut dokunulmazlığı sınırları içerisinde kalan bir yer olan "evde" yapıldığından, işverenlerin özel hayatlarının bir kısmını ev hizmetlerinde çalıştırdıkları işçilerle paylaştıklarını söylemek yanlış olmaz[129].

İşveren ev hizmetlerinde çalışan kimsenin dürüstlüğüne güven duymakta, işçi ise, işveren ile aralarında sözleşmenin yerine geçen, bir çeşit hayali aile bağı kurulduğunu varsaymaktadır[130]. Ev hizmetlerinde çalışanların ailenin bir üyesi gibi tezahür edilmesi fikri, anılan işçilerin yaptıkları işlerin ailenin bir üyesi tarafından ücretsiz olarak yerine getirildiği gibi bir algı doğurur[131]. Örnek vermek gerekirse, diğer sektörlerde, işçiler tarafından normal

---

124 **Sedacca**, s.12; **Nederveen Meerkerk /Neunsinger /Hoerder**, s.6; **McBride,** s.1347; **Walter,** s.28.

125 **International Labour Office**, Effective Protection, s.2; **Sedacca**, s.12.

126 **Nederveen Meerkerk /Neunsinger /Hoerder**, s.6.

127 **Office of the Special Representative and Co-Ordinator for Combating Trafficking in Human Beings**, s.10; **McBride**, s.1341.

128 **International Labour Office**, Effective Protection, s.4.

129 **Caniklioğlu/ Özkaraca**, s. 1129; **Karaman**, s.215,228.

130 **Sedacca**, s.12; **Albin/Mantouvalou**, s.68; **Cox**, s.46. **D'Souza,** s.17; **Çavuş**, s.546; **Rittersberger-Tılıç/Kalaycıoğlu**, s.316.

131 **Sedacca**, s.12-13; **Cox**, s.46; Gayri resmi işe alım süreçleri ve yazılı sözleşmelerin olmaması işverenler üzerinde de olumsuz etkilere sahiptir. Evde çalışan kişiler için güvenilir referanslar elde etmek zor olduğundan, ev hizmetlerinde çalışanların işverenleri, çalıştırdıkları kişilerin ahlaki değerleri, karakterleri ve iş geçmişleri hakkında bilgiye erişmekte zorlanmaktadırlar. Ev hizmetlerinde çalışanların, ihmal

çalışma sürelerinin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirir ve bunun karşılığında fazla çalışma ücretine hak kazanılır. Ancak ev hizmeti sektöründe, işyerinde normal çalışma süresinin üzerinde geçirilen süreler ev hizmetlerinde çalışanın aile ile olan duygusal bağlılığının bir dışa vurumu olarak kabul edilir ve ailedeki kadınlar tarafından ücretsiz olarak yapılan ev işlerinin bir yansıması olarak görülür[132].

Genellikle işverenlerine güven duymaktan başka şansları bulunmayan ev hizmetlerinde çalışanların, çalışma koşulları, çalışma süreleri, ücretleri ve yükümlülükleri prensip olarak sözlü anlaşmalara dayanmaktadır. Ücretleri çoğunlukla düşük olsa da ev hizmetlerinde çalışan kimselere işverenleri tarafından diğer türlerde maddi ve manevi destek sağlanması yaygındır. Örneğin, işverenler ev hizmetlerinde çalışanların işsiz akrabalarının iş bulmasına yardımcı olmakta, çocukları için giyecek, yiyecek, burs yardımında bulunmakta, bürokratik konularda ve en önemlisi de sağlık konularında anılan işçilere yardım sağlamaktadırlar. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışanlar düşük ücretlerle, uzun çalışma sürelerine aldırış etmeksizin, sağlık ve diğer sosyal güvencelerden yoksun bir iş biçiminde çalışmaya razı olmaktadırlar[133].

2.1.3.3. Özel Hayat – İş Hayatı Ayrımının Zorluğu

Ev hizmetlerinde çalışanların işverenle aynı yerde ikamet etmeleri durumunda özel hayat ve iş hayatı ayrımının yapılabilmesi oldukça zorlaşmaktadır. Başka bir ifade ile, kimi zaman özel hayat alanı içerisinde yer alan bir durum iş hayatı ile karışabilmektedir.

Birçok ülkede, ev hizmetleri büyük ölçüde göçmen işçiler tarafından yerine getirilmektedir[134]. Göçmen işçiler sıklıkla işverenleri ile birlikte ikamet etmektedirler. Anılan kimselere çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlar denilmektedir[135]. Ancak çalıştığı yerde ikamet etmek, kendi ülkesinde iş gören ev hizmetlerinde çalışanlar

---

davranışlarına, hijyenik olmayan alışkanlıklarına, yarı zamanlı ev hizmetlerinde çalışanların sık sık devamsızlık yapmalarına ve yeterli bildirimde bulunmadan işi bırakmalarına yaygın olarak rastlanmaktadır. Bununla birlikte, belirtilen durumlar istisna olmaya devam etmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **D'Souza,** s.37.

132 **Sedacca**, s.13-14; **D'Souza,** s.18.

133 **D'Souza,** s.18; **Çavuş**, s.546; **Rittersberger-Tılıç/Kalaycıoğlu**, s.316-317.

134 **International Labour Office**, Effective Protection, s.1; **UN Department of Economic and Social Affairs**, The International Migration Report 2017 (Highlights), 2017, s.24; **Albin/Mantouvalou**, s.68; **Oelz,** s.145; **Manav,** s.535; **Çavuş**, s.543, 545.

135 **Kocher,** s.3; **Albin/Mantouvalou**, s.68.

bakımından da söz konusu olabilmektedir. İşverenlerine oldukça bağımlı olan anılan kimseler zamanlarının önemli bir kısmını evde geçirebilmektedirler[136]. Bu kimselerin, daima işverenlerinin gerekliliklerini yerine getirmek için hazır bulundukları ve zamanlarının sınırsız olduğu algısı mevcuttur[137].

Özellikle çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlar, neredeyse dış dünyadan soyutlanmış halde çalışmakta ve yaşamlarını sürdürmektedirler. Bahsi geçen kimseler genellikle hakları hususunda bilgi sahibi değildirler. Sıklıkla kayıt dışı istihdam edilmeleri dolayısıyla, işsizlik, sağlık ve yaşlılık sigortası gibi sosyal haklardan yararlanamamaktadırlar. Ev hizmetlerinde çalışanları gözeten herhangi bir hukuki düzenlemenin bulunmaması durumunda, anılan kimselerin işverenlerinin insafına güvenmekten başka çareleri kalmamaktadır. Anılan kimselerin çalışma koşulları bakımından düşük ücretler, uzun çalışma saatleri, yetersiz dinlenme ve izin süreleri, yetersiz veya uygun olmayan yemekler ve konaklama, mahremiyet eksikliği, psikolojik, fiziksel veya cinsel istismar da dahil olmak üzere yaygın işçi sömürüsünün varlığı göze çarpmaktadır[138].

Çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından insana yakışır yaşam koşulları sağlanması, belirli ve hakkaniyetli çalışma süreleri düzenlenmesi, hareket ve iletişim serbestisi tanınması önem arz eder[139]. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışanların aile ve iş hayatı hususundaki sorumluluklarına ilişkin denge kurabilmelerine imkân tanınmalıdır[140].

Ev hizmetlerinde çalışanların ev halkı ile olan fiziksel yakınlıkları aşağılanma, istismar, tacize uğrama ve şiddet görme risklerinin üzerinde ayrıca ve önemle durmayı

---

136 **International Labour Office**, Effective Protection, s.3-4; **Oelz**, s.145.

137 **Sedacca**, s.16; **Poblete,** Lorena, The ILO Domestic Workers Convention and Regulatory Reforms in Argentina, Chile and Paraguay, A Comparative Study of Working Time and Remuneration Regulations, Intenational Labour Review, C.157, S.3, 2018, s.445-446; **Blackett,** Adelle, "The Decent Work for Domestic Workers Convention and Recommendation, 2011", American Journal of International Law, C.106, S.4, 2012, s.784; **McBride**, s.1343.

138 **Kocher**, s.3; **Kontos,** Maria, "Negotiating the Social Citizenship Rights of Migrant Domestic Workers: The Right to Family Reunification and a Family Life in Policies and Debates", Journal of Ethnic and Migration Studies, C.39, S.3, 2013, s.414-415; **Galloti,** Maria, The Gender Dimension of Domestic Work in Western Europe, International Labor Office, International Migration Papers No. 96, Geneva, 2009, s.35; **McBride,** s.1346; **Oelz**, s.145-146.

139 **International Labour Office**, Effective Protection, s.3.

140 **International Labour Office**, Effective Protection, s.3; **Sedacca**, s.28-29.

gerektirir[141]. Burada, mevzuatın ev hizmetlerinde çalışanların durumlarını göz önünde bulundurarak insana yakışır iş bağlamında eksiklikleri yeniden düzenlemesi beklenir[142].

2.2. Ev Hizmetlerinde Çalışan

Ev hizmetlerinde çalışanlar, kayıt dışı istihdamda küresel iş gücünün önemli bir kısmını oluşturmakta ve en savunmasız işçi grupları arasında yer almaktadırlar[143]. Ev hizmetlerinde çalışanlar, genellikle özel evlerde çoğunlukla belirli çalışma koşulları olmaksızın, sıklıkla çok düşük ücretlerle, aşırı uzun çalışma saatleriyle, hafta tatili ya da günlük dinlenme imkanları bulunmaksızın, fiziksel, zihinsel, cinsel istismara karşı savunmasız olarak ve hareket özgürlükleri kısıtlanarak, kayıt dışı şekilde ve iş mevzuatı kapsamına alınmaksızın iş görmektedirler[144]. Mevcut durumda dünya çapında, yaklaşık 75,6 milyon ev hizmetlerinde çalışan bulunmaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde bu sayı düzenli olarak artmaktadır[145].

Ev hizmetlerinde çalışan işçiler, toplumun en fakir kesiminde yer almakta ve diğer işlere neredeyse kabul imkanları bulunmamaktadır. Bunun sebebi, sıklıkla bu kimselerin düşük eğitim düzeyleridir[146]. Ayrıca, ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından bazı kişi topluluklarının belirli özellikleri ve sömürüye karşı daha savunmasız olmaları dolayısıyla ön plana çıktıkları göze çarpmaktadır[147]. Bu doğrultuda, ev hizmeti sektöründe kadınlar[148],

---

141 **Sedacca**, s.2; **Office of the Special Representative and Co-Ordinator for Combating Trafficking in Human Beings**, s.10; **McBride,** s.1346; **Oelz**, s.145-146.

142 **International Labour Office**, Effective Protection, s.3.

143 **International Labour Office,** Informal Economy, s.10-11; **Office of the Special Representative and Co-Ordinator for Combating Trafficking in Human Beings**, s.10; **Mantouvalou**, s.133; **McBride**, s.1341.

144 **Sedacca**, s.2; **Office of the Special Representative and Co-Ordinator for Combating Trafficking in Human Beings**, s.10; **Mantouvalou**, s.133; **McBride,** s.1345; **Kökkılınç**, s.538.

145 **International Labour Office,** Who Are Domestic Workers**,** https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--en/index.htm, (e.t. 13.20.2022); **International Labor Office**, Definition, s.4.

146 **International Labour Office**, Effective Protection, s.1; **International Labour Office**, Provisional Record No.12, s.36-37; **McBride,** s.1347; **Kökkılınç,** s.538.

147 **Office of the Special Representative and Co-Ordinator for Combating Trafficking in Human Beings**, s.10; **Mantouvalou**, s.133.

148 Ev hizmetlerinde çalışanların büyük çoğunluğu kadınlardan meydana gelmektedir. Dünya çapında ev hizmetlerinde çalışanların yüzde 76,2'si kadındır. Başka bir ifade ile, ev hizmetlerinde çalışanların dörtte üçü kadındır. Dünyanın bazı bölgelerinde, örneğin Latin Amerika, Karayip Adaları ve Orta Doğu'da oran daha yüksektir. Bu doğrultuda, ev hizmetleri kadınların para kazanabilmeleri bakımından önemli bir kaynaktır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office,** Who Are Domestic Workers**,** https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--en/index.htm, (e.t. 13.10.2022); **International Labour Office**, Global and Regional Estimates on Domestic Workers, Domestic Work

çocuklar, göçmenler[149], çalıştığı yerde ikamet eden kimseler iş ve meslekteki durumları bakımından ayrımcılığa, istismara, kötü muameleye karşı daha hassastırlar[150]. Başka bir ifade ile, insana yakışır çalışma olanaklarından daha yoksundurlar. Böylece, cinsiyetleri, yaşları, ırkları ya da sosyal kökenleri yahut diğer temelleri üzerinden diğer işçilere oranla daha az avantajlı muamele görmektedirler[151]. Ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik sömürüye ve cinsiyet, ırk ve sosyal sınıf temelli ayrımcılığa, bir ölçüde iş mevzuatındaki boşluğun sebep olduğunu söylemek yanlış olmaz[152].

Ev hizmetlerinde çalışanların haklarını korumak için iş mevzuatı planlı ve dikkatli bir değerlendirme ile ele alınmalı reform niteliğindeki bu gelişimin sağlanması için çeşitli aşamalardan geçilmelidir. İlk olarak, ülkede ev hizmeti sektörünün boyutu/önemi incelenmeli, ev hizmetlerinde çalışanların özellikleri ve ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin yaygın uygulama ve düzenlemeler analiz edilmelidir. Örneğin, anılan kimselerin çalıştığı evde ikamet etmesi yahut etmemesi gibi durumlar önem arz etmektedir. İkinci olarak, mevcut ulusal hukuktaki yasal düzenlemelerin ev hizmetlerinde çalışanlar için uygulanabilir olup olmadığı belirlenmelidir. Bu doğrultuda, hem ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin mevcut koşullar hem de anılan kimseleri daha iyi koruma gerekliliği göz önüne alındığında, mevzuata ilişkin düzenlemeler yapılması gereği açıktır[153].

Mevzuatımızda, ev hizmetlerinde çalışan kavramına ilişkin bir tanım bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışan kavramının tanımlanmasına yönelik eksiklik öğreti görüşleri ve yargı kararları ile doldurulmaya çalışılmaktadır. Bununla birlikte, ev hizmetlerinde çalışan kavramına ilişkin bir tanıma mevzuatta yer verilmesi

---

Policy Brief No.4, Geneva, 2011, s.10; **McBride**, s.1344; **Nederveen Meerkerk /Neunsinger /Hoerder**, s.1-2; **Oelz**, s.145.

149 Ev hizmetlerinde çalışan bir kimsenin ana vatanı dışında bir ülkede çalışması durumunda anılan kimse göçmen ev hizmetlerinde çalışan olarak adlandırılır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office,** Who Are Domestic Workers**,** https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--en/index.htm, (e.t. 26.09.2020).

150 Birçok ülkede, ev hizmetleri büyük ölçüde göçmen işçiler tarafından yerine getirilmektedir. Bu kimseler ağırlık olarak kadın ve çocuklardan meydana gelmektedir. Ana vatanlarında bulunan ailelerini desteklemek için para kazanmak amacıyla göç etmektedirler. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, preamble; **International Labour Office**, Effective Protection, s.1; **Office of the Special Representative and Co-Ordinator for Combating Trafficking in Human Beings**, s.10; **UN Department of Economic and Social Affairs**, s.24; **Kocher,** s.3; **Sedacca**, s.1; **McBride,** s.1346; **Sur,** s.17; **Çavuş**, s.545.

151 **International Labour Office**, Effective Protection, s.35; **Sedacca**, s.1; **Office of the Special Representative and Co-Ordinator for Combating Trafficking in Human Beings**, s.10.

152 **International Labour Office,** Who Are Domestic Workers**,** https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--en/index.htm, (e.t. 26.09.2020); **Sedacca**, s.2; **McBride,** s.1347.

153 **International Labour Office**, Effective Protection, s.9.

kapsamın belirlenmesi ve anılan kimselerin haklarının gözetilmesi bakımından önem arz etmektedir.

Ev hizmetlerinde çalışan kavramı tanımlanırken ev hizmeti kavramı esas alınabilir. Ev hizmeti kavramının kapsamı başlığı altında ayrıntılı bilgiye yer verdiğimizden, burada kısaca bize göre ev hizmetlerinde çalışan kavramı ile ne ifade edildiğini belirtmekle yetinmekteyiz[154]. Anılan işçilerin menfaati doğrultusunda, ev hizmetlerinde çalışan kavramı tanımlanırken iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bakımından bir ayrım yapılması yerinde olur. İş Hukuku bakımından, işçiyi koruma düşüncesi ile ev hizmeti kavramı dar yorumlandığından ev hizmetlerinde çalışan, temizlik, yemek pişirme, çamaşır yıkama, ütü yapma gibi evin gündelik işleyişine yönelik ve mesleki beceri gerektirmeyen işleri yerine getiren kimse olarak tanımlanabilir. Sosyal güvenlik hukuku bakımından ise, ev hizmetlerinde çalışanların sosyal sigorta kapsamı dışında bırakılmalarını önlemek amacıyla, ev hizmeti kavramı mümkün olduğu kadar geniş yorumlanmaktadır. Bu doğrultuda ev hizmetlerinde çalışan, temizlik, ütü, yemek yapma, çamaşır, bulaşık yıkama gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakımı gibi ev halkının ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik işleri üstlenen ve aile bireylerinden olmayan kimseyi ifade etmektedir.

2.3. İşveren

2.3.1. Genel Olarak

Hukukumuzda, "işveren" ve "işçi" kavramları iş sözleşmesi esas alınarak tanımlanmaktadır. İş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. Anılan hukuki ilişkide bağımlı olarak iş görmeyi üstlenen taraf işçi, ücret ödemeyi üstlenen taraf da işverendir. (İşK. m.2/1, m.8/1; TBK.m.393/1)[155].

İşveren, iş hukukunun konu aldığı temel özne değildir. Başka bir ifade ile, iş hukukunun merkezinde işçi yer alır. İşveren, işçi çalıştırması dolayısıyla bu hukukun

---

154 Bkz. I. Bölüm, 2.1.2.

155 **Tunçomağ/Centel**, s.69; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca,** s.177-178; **Eren**, s.541; **Süzek**, s.233; **Demir**, s.73-74; **Senyen-Kaplan,** s.81-82; **Sümer,** s.37; **Akyiğit,** s.99; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s.80; **Ekmekçi/Yiğit,** s.23; **Uşan,** s.43-46; **Uşan/Erdoğan**, s.80; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.119.

kurallarına tabi olur[156]. İşveren, teknik ve ekonomik olarak işletmede en yüksek mevkide yer alan, en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olan ve işletmenin sorumluluğunu üstlenen kimsedir[157]. İşveren sayılmak için, işçi çalıştırmak gerekli ve yeterlidir[158]. İşveren kavramının unsurları, iş ilişkisinin iş sözleşmesine dayanması, tür ve nitelik önem arz etmeksizin herhangi bir işte çalıştırma ve ücret ödeme olarak belirtilebilir[159].

İş sözleşmesinin işçi tarafı her zaman için gerçek kişidir[160]. İşveren tarafı ise, gerçek kişi olabileceği gibi, tüzel kişi veya tüzel kişiliği olmayan kurum veya kuruluşlar olabilmektedir[161]. Ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri incelendiğinde, sözleşmenin işveren tarafı bakımından genel kuraldan farklı bir sonuç ortaya çıkabilmektedir. Yapılan işin niteliği ve işin yapıldığı yer göz önüne alındığında, ev hizmetleri bakımından işverenler kural olarak sadece gerçek kişiler olabilir. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinin bir tüzel kişiye karşı yerine getirilmesi işin niteliği itibariyle mümkün değildir[162]. Ev hizmetleri konulu iş sözleşmelerinde, işverenlerin yalnızca gerçek kişi olabilmesinin tek istisnası, özel istihdam

---

156 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca,** s.105; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal,** s.40; **Ekmekçi/Yiğit,** s.36; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.60; **Yücel Bodur,** Mehtap, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik, İstanbul, Beta Yayınları, 2018, s.7.

157 **Ekmekçi/Yiğit**, s.37; **Uşan/ Erdoğan,** s.52-53; **Başbuğ/Yücel Bodur,** s.60-61; **Yücel Bodur**, s.8.

158 **Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal,** s.40; **Ekmekçi/Yiğit**, s.36.

159 **Uşan/ Erdoğan,** s.53.

160 **Tunçomağ/Centel**, s.49; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca,** s.94; **Eren,** s.542; **Süzek**, s.141; **Demir**, s.31; **Senyen-Kaplan,** s.49-51; **Sümer,** s.15; **Akyiğit,** s.61; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s.33-34; **Uşan,** s.19; **Uşan/Erdoğan,** s.52; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.55-57; **Karaman**, s.223. Öğretide bizim de katıldığımız bir görüş uyarınca, İş Kanunu m.2/1'deki işçi tanımı, kavramın Türk Hukukundaki genel tanımıdır. Bu sebeple, İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan iş ve işyerlerinde çalışanların işçi niteliği belirlenirken de İş Kanunu'ndaki işçi tanımı temel alınmalıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s.33.

161 **Tunçomağ/ Centel**, s.58; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca,** s.105; **Eren**, s.542; **Süzek**, s.148; **Demir**, s.37; **Senyen-Kaplan,** s.54; **Sümer,** s.16; **Akyiğit,** s.63; **Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal,** s.40-41; **Ekmekçi/Yiğit**, s.36; **Uşan,** s.19-20; **Uşan/Erdoğan,** s.52; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.60-61; **Karaman,** s.223.

162 Uygulamada ev hizmetlerinde çalışan işçinin, bir başka işverenin işyerinde sigortalı olarak gösterilmesi durumu karşımıza çıkmaktadır. Belirtilen durumda, işçiyi sigortalı olarak gösteren işveren sıklıkla bir tüzel kişidir. Burada tüzel kişinin işçisi olarak gösterilen işçi, tüzel kişinin işyerinde iş görmemekte, bir gerçek kişinin evinde ev hizmetlerinde çalışmaktadır. Bu hususta, taraflar arasında muvazaalı bir hukuki ilişki bulunmaktadır. Gerçek kişi işverenlerin belirtilen şekilde muvazaalı bir hukuki ilişkiyi tercih etmelerinin sebebinin, işveren sıfatının getirdiği yükümlülüklerden kaçınmak olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Karaman**, s. 223-224. "Dosyadaki bilgi ve belgelere özellikle davalı tarafından çekilen ihtarname içeriğine göre davalı, davacının şirket elemanı olarak çalıştığını kabul etmiştir. Buna göre iş sözleşmesi ilişkisinin davalı şirket ile kurulduğu ancak davacının şirket ortaklarından birinin ev hizmetlerini görmek üzere istihdam edildiği anlaşılmaktadır. Davacının fiilen ev hizmetlerinde çalıştırılması davalı şirket ile kurulan iş sözleşmesi ilişkisini etkilemez. Bu durumda davanın esası hakkında bir karar vermek gerekirken, yazılı gerekçelerle görevsizlik kararı verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yarg. 9. HD., 09.06.2009, 20489/16455, www.legalbank.net, (e.t. 28.08.2019).

bürosu aracılığı ile işçi istihdamıdır. Türkiye İş Kurumu Kanunu m.17'de tüzel kişilerin de özel istihdam bürosu kurabilecekleri düzenlenmiştir. İşK.m.7 ile, geçici iş ilişkisinin kapsamı genişletilmiş, özel istihdam büroları aracılığıyla süre sınırı bulunmaksızın ev hizmetlerinde geçici işçi çalıştırmak mümkün hale getirilmiştir[163].

Ev hizmetlerinde birini istihdam eden gerçek kişi işverenlerin büyük çoğunluğunun esasında bağımlı çalışan statüsünü haiz olduğu ve yalnızca evlerinde birini çalıştırmaları dolayısıyla işveren statüsü kazandıkları görülmektedir[164]. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışanların işverenleri, işverenler için öngörülen sorumluluk ve zorunluluklar hakkında esasen yeterince bilgi sahibi değillerdir. Ancak, evlerinde birini istihdam etmeleri dolayısıyla işveren statüsü kazanmaktadırlar. Bunun için, ev hizmetlerine yönelik hükümler olabildiğince anlaşılabilir ve erişimi kolay olmalıdır[165].

2.3.2. Evde Birlikte Yaşayanların Durumu

Ev hizmetlerinde çalışan istihdam eden, işveren olarak nitelendirilir. Bununla birlikte, evde işverenle birlikte yaşayan diğer kişilerin durumları üzerinde de durmak gerekir. Zira ev hizmetlerinde her ne kadar işverenle sözleşme kurulsa da, evde yaşayan diğer kişilerin de ev hizmetlerinde çalışanla sıkı bir ilişkisi olabilmektedir. Bu sebeple, ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından önem arz eden bir husus, işin niteliğinden ve evde görülmesinden ötürü ev hizmetlerinde çalışana ev halkı tarafından emir ve talimat verilebilmesidir. Başka bir ifade ile, ev hizmetlerinde çalışan bir kimse evin gündelik işleyişine yönelik işleri yerine getirirken sadece tek bir işverenden emir ve talimat almamakta, bu kapsamda eş, çocuklar, ana-babanın da anılan işçiye emir ve talimat vermesi ile sık karşılaşılmaktadır. Örneğin, ev hizmetlerinde çalışan ile yapılan iş sözleşmesinin işveren tarafı eşlerden biri olmasına karşılık, ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı dolayısıyla diğer eş de ev hizmetlerinde çalışana işin görülmesi ve işyerindeki davranışlarıyla ilgili emir ve talimat verebilir, işverenmişçesine yönetim hakkını kullanabilir. Bu bakımdan, anılan kimselerin hukuki niteliğinin belirlenmesi önem arz etmektedir.

---

163 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca,** s.255; **Güzel/Heper**, s.32; **Süzek,** s.298; **Demir,** s.117; **Akyiğit,** s.152-153; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.131; **Uşan/Erdoğan,** s.55; **Karaman**, s.223-224.

164 **International Labour Office**, Effective Protection, s.4; **D'Souza,** s.18-19**; Oelz**, s.145; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1129; **Arslan Ertürk**, s.90; **Karaman**, s.215.

165 **International Labour Office**, Effective Protection, s.4; **Oelz**, s.145.

Burada, akla ilk olarak işveren vekilliği kavramı gelebilir. İşveren vekili, genel olarak, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimsedir. İş Kanunu'nun 2. maddesinin 4. ve 5. fıkralarında işveren vekiline yönelik düzenlemelere yer verilmiştir. Buna göre, işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumlu olduğu gibi, işveren vekilliği sıfatı işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri de ortadan kaldırmaz. Ayrıca, İş Kanunu'nda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunlulukların işveren vekilleri bakımından da uygulama alanı bulacağı belirtilmiştir. Bu bağlamda, işveren vekilinin kendi görevi açısından işvereni temsil yetkisine sahip olduğu söylenebilir[166]. İşveren vekiline verilen temsil yetkisinin temelini genellikle iş sözleşmesi oluşturur[167]. Ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından değerlendirildiğinde, ev halkı arasındaki ilişkinin iş sözleşmesinden kaynaklandığının kabulü mümkün değildir. Ev hizmetlerinin gerçekleştirildiği yer olan "ev", ev hizmetlerinde çalışan bakımından işyeri niteliğini haiz olsa da ev halkı bakımından günlük yaşamlarını sürdürdükleri özel alanlarıdır. Ev halkı arasındaki ilişki, aile olmalarından ya da aynı evi paylaşmalarından kaynaklanır. Ayrıca, burada tarafların işveren adına hareket etmesinden de söz edilemez. Çünkü ev halkını meydana getiren kimselerin esasen farklı ihtiyaçları ve bu doğrultuda farklı talimatları var olabilir. Örneğin, sözleşmenin tarafı olmayan eş de ev hizmetlerinde çalışandan ev hizmetleri kapsamı içerisinde yer alan mesela çamaşırlarının ütülenmesi gibi kendi özel işlerinin görülmesini isteyebilir. Bu bakımdan, ev halkının tümünün ev hizmetlerinde çalışan tarafından sunulan hizmetten yararlanmaları söz konusudur. Belirtilen sebeplerle, ev hizmetlerinin niteliği gözetildiğinde, iş sözleşmesinin tarafı olan işveren ile ev halkı arasında işveren vekilliği gibi bir hukuki ilişkinin söz konusu olmadığı kanaatindeyiz[168].

İkinci olarak, mevzuatta düzenlenmeyen fakat öğreti görüşleri ve yargı kararları ile varlık kazanan "birlikte işverenlik" kavramı üzerinde durulması yerinde olur. İşçinin, aynı

---

166 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.106-107; **Süzek**, s.188-190; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s.52-55; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.68-70.

167 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.106-107; **Süzek**, s.190; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s.54; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.71. İşveren vekiline verilen temsil yetkisinin kaynağını genellikle iş sözleşmesi meydana getirse de nadir olarak işveren vekili ile işveren arasındaki hukuki ilişki vekalet sözleşmesinden, şirket sözleşmesinden veya kanundan kaynaklanabilir. Bu halde, işçilere tanınan hak ve yükümlülüklerin işveren vekili içinde geçerli olduğuna dair hüküm, ancak işveren ile işveren vekili arasındaki hukuki ilişki iş sözleşmesinden kaynaklanıyorsa uygulama alanı bulur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.106-107; **Süzek**, s.190; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s.54; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.71-72.

168 Aynı yönde bir görüş için bkz. **Uzun,** Ercan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ev Hizmetlerinde Çalışanlar, Ankara, Adalet Yayınları, 2021, s.126.

iş sözleşmesi kapsamında, aynı zamanda, aynı nitelikteki işi birden fazla işverene sunması halinde birlikte işverenlik kavramından söz edilir. Anılan türde bir ilişkide, sözleşmenin karşı tarafında birden fazla işveren bulunsa da hukuken tek bir iş ilişkisi vardır. Birlikte işverenliği meydana getiren iş ilişkisinde, işverenler arasında birbirlerinden ayrılmalarına olanak tanımayan hukuki bir bağlantı söz konusudur[169]. Öğretide bir görüş uyarınca[170], birlikte işverenliğin kabulü bakımından iş sözleşmesi değil, işçi üzerinde kullanılan yönetim hakkının yoğunluğu esas alınmalıdır. Başka bir ifade ile, işveren gibi davranma ölçütünün varlığı aranmalıdır. Bu doğrultuda, iş sözleşmesinin tarafı olan ve iş sözleşmesinin tarafı olmayan birlikte işveren şeklinde bir ayrım yapılması olasıdır.

Birlikte işverenlik, son yıllarda yargı kararlarına da konu olmaktadır[171]. Yargı kararları incelendiğinde, birlikte işverenlik şeklindeki çalışma biçimine daha çok grup şirketlerinde rastlandığı görülmektedir. Bununla birlikte, birlikte işverenlik bakımından şirket grubu içerisinde bulunmak gibi bir unsur mevcut değildir[172]. İşverenler, yönetimsel, ticari veya sözleşmesel olarak birbirleriyle bağlantı içerisinde olmalıdır[173]. Burada önemli olan, birlikte

---

169 **Süzek**, s.156-157; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.43; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.66-67; **Baycık**, Gaye, İşverenin Tespitinde Birlikte İstihdam, Organik Bağ ve Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması", Ankara Sosyal Bilimler Dergisi, C.13, S.2, 2022, s.77; **Yücel Bodur**, s.70-71; **Uzun**, s.126.

170 **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.67; **Yücel Bodur,** s.71.

171 Yargı kararlarında, "birlikte işverenlik" kavramı yerine "birlikte istihdam" kavramı tercih edilmektedir.

172 "Özellikle grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı şahıs tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı işyerinde verilen muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, işçi ile işverenler arasında tek bir iş ilişkisi vardır. Birlikte istihdam eden ve organik bağ içinde olan işverenler, adi ortaklık hükümleri gereği müştereken ve müteselsilin sorumludurlar." Yarg. 9. HD., 27.04.2012, 52010/14755, www.legalbank.net, (e.t 28.12.2021).

173 **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.68; **Yücel Bodur,** s.73. Yargıtay'ın birlikte işverenliğin tespitinde işverenler arasında bulunan sözleşmesel bağı esas aldığı bir kararı için bkz. "Dosya içeriğinden davacının 1.12.1997 tarihinde davalılardan K ... Apartmanı işyerinde kapıcı olarak çalışmaya başladığı bu işyerindeki çalışmaları devam ederken 1.10.2001 tarihinde komşu O ... Apartmanı yönetimi ile K. .. Apartman yöneticileri arasında yapılan protokolde davacının her iki apartmanın birlikte hizmet vermesinin ücretinin bir kısmının K ... bir kısmının da Özmen apartmanı tarafından karşılanmasının sigorta kayıtlarının K ... apartmanı tarafından ödenmeye devam etmesinin kararlaştırıldığı ve aktin feshedildiği 13.01.2004 tarihine kadar davacının protokol gereği her iki davalı apartmana birlikte hizmet verdiği başka bir anlatımla 1.10.2001 - 13.01.2004 tarihleri arasında davacının her iki davalı tarafından birlikte istihdamının söz konusu olduğu anlaşılmaktadır. Davacının bu çalışma şekline göre davalılardan K ... apartman işyerinin 1.12.1997- 1.10.2001 tarihleri arasında geçen çalışmalardan doğacak işçilik alacaklarının tümünden (asgari ücrete göre belirlenecek) tek başına sorumlu tutulmalıdır. 1.10.2001 13.01.2004 tarihleri arasında birlikte istihdam söz konusu olacağından bu dönem için doğacak alacaklardan her iki davalı müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmalıdır. Mahkemenin açıklanan bu esaslara göre davalıların sorumluluklarını belirleyerek sonuca gitmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır." Yarg. 9. HD., 17.10.2007, 2624/30654, www.legalbank.net, (e.t 28.12.2021). Bu doğrultuda, Yargıtay, kapıcının birden fazla apartmana birlikte hizmet verdiği, ücretin ve sigorta

işverenlerin tek bir işveren gibi hareket etmeleridir. Başka bir ifade ile, işçinin iş görme ediminin, işverenlerle ayrı ayrı kısmi süreli iş sözleşmelerinin varlığına imkân tanıyacak şekilde ayrıştırılamaması gerekmektedir[174].

Ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından değerlendirildiğinde, ev halkının birlikte işveren olarak değerlendirilmesi akla gelebilir. Ev hizmetlerinde çalışan ile yapılan iş sözleşmesinde, işverenin yanı sıra, ev halkı da işverenmişçesine yönetim yetkisini yoğun şekilde kullanmaktadır. Türk Medeni Kanunu'nun "Ev Düzeni" başlıklı ikinci ayırımının 367. maddesi uyarınca, "Aile hâlinde yaşayan birden çok kimsenin oluşturduğu topluluğun kanuna, sözleşmeye veya örfe göre belirlenen bir ev başkanı varsa, evi yönetme yetkisi ona ait olur. Evi yönetme yetkisi, kan veya kayın hısımlığı, işçilik, çıraklık veya benzeri sebeplerle ya da koruma ve gözetme ilişkisi içinde ev halkı olarak bir arada yaşayanların hepsini kapsar." Bu doğrultuda, aile halinde yaşayan birden çok kimsenin oluşturduğu toplulukta bir ev başkanı belirlenmemişse, evi yönetme yetkisi ev halkı olarak bir arada yaşayanların hepsini kapsar. Başka bir ifade ile, ev halkı arasında yönetimsel bir bağ mevcuttur. Ev hizmetlerinde çalışan, aynı zamanda, aynı nitelikteki işi ev halkına sunmaktadır. Bu bağlamda, ev hizmetlerinde çalışanın ev halkına karşı iş görme borcunu yerine getirmesi, bununla ilintili olarak ev halkından emir ve talimat alması ve ev halkının ev hizmetlerinde çalışan üzerinde yönetim hakkına sahip olması dolayısıyla burada birlikte işverenlik uygulamasının var olabileceği düşünülebilir[175]. Bununla birlikte, öğretide ve yargı kararlarında birlikte işverenlikte müteselsil sorumluluk kabul edilmektedir. Başka bir ifade ile, işçi işçilik alacaklarının tümünü birlikte işverenlerin tümünden talep edebilir[176]. Bu halde, işverenlerden biri ile iş sözleşmesinin kurulduğu ve birlikte işverenin sözleşmeye taraf

primlerinin apartmanlar tarafından birlikte karşılandığı bir durumda, birlikte işverenliğin olduğuna hükmetmiştir.

174 **Çelik**, Nuri, "Grup Şirketlerinde İşçilerden Bir Kısmının Aynı Anda Birden Fazla İşverene Hizmet Vermesinden Doğan Sorun", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel S., 2013, s.26; **Süzek**, s.156; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.68; **Baycık**, Birlikte İstihdam, 77; **Yücel Bodur**, s.72-73; Yargıtay'ın, birlikte işverenliği tanımladığı bir kararı uyarınca, "Birlikte istihdam bir işçinin aynı hizmeti, birbiri ile yönetimsel, ticari veya sözleşmesel bir bağı bulunan birden fazla işverene sunmasıdır. Kısmi süreli çalışma gibi ayrım yapılması hangi şirkete ne kadar hizmet verdiği çalışma iç içe girdiğinden bilinmesi mümkün değildir... işçinin bütün şirketlere aynı anda hizmet etmesi halinde, ücret işverenlerin biri ya da birkaçı tarafından ödense veya sosyal primi diğer işverence yatırılsa bile birlikte istihdam söz konusudur." Yarg. 7. HD., 06.05.2013, 15400/8088, (Yayımlanmamıştır.), **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.68.

175 Ev halkını birlikte işveren olarak değerlendiren görüş için bkz. **Uzun**, s.126-128.

176 **Çelik**, s.26; **Süzek**, s.158; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.43; **Baycık**, Birlikte İstihdam, s.78; **Yücel Bodur**, s.75, 309. "... birlikte istihdam olarak adlandırılabilecek bir ilişkinin varlığı kabul edildiği takdirde, işçilik alacaklarından müşterek müteselsil sorumluluğa gidilmesi gerekir." Yarg. 9. HD., 09.12.2010, 35/36880, www.legalbank.net, (e.t 03.12.2022).

olmadığı durumlarda da birlikte işverenin müteselsil sorumluluğu mevcuttur[177]. Bu doğrultuda, ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından, ev halkının birlikte işveren olduğunun kabulü halinde anılan kimselerin ev hizmetlerinde çalışana karşı müteselsil sorumlu olmaları gerekir.

Kanaatimizce, ev hizmetlerinin niteliği göz önüne alındığında, ev halkı arasında birlikte işverenliğe oldukça benzer bir hukuki ilişki bulunmaktadır. Ev hizmetleri konulu iş sözleşmelerinde, ev halkı arasındaki ilişki birlikte işverenliğin neredeyse tüm kriterlerini sağlamaktadır. Ev hizmetlerinde çalışan, aynı anda tek bir iş ilişkisi içerisinde ev halkına hizmet sunmaktadır. Ev halkı arasında, yönetimsel bir bağ bulunmaktadır. Ayrıca, ev hizmetlerinde çalışanın ev halkına yönelik olarak gerçekleştirdiği hizmetler iç içe geçmektedir. Anılan işçinin ev halkına yönelik olarak, kime ne kadar iş gördüğünü ayrıştırması pek de mümkün değildir. Belirttiğimiz gibi, öğretide öne sürülen ve bizim de katıldığımız bir görüş uyarınca[178], birlikte işverenliğin kabulü bakımından aranan esas unsur iş sözleşmesi değil, işçi üzerinde kullanılan yönetim hakkının yoğunluğudur. Ev halkı, ev hizmetlerine çalışana karşı işveren gibi davrandığından kanaatimizce burada bu koşul sağlanmaktadır. Zira birlikte işverenliğin tesisi için, işçi ile işverenlerden biri arasında iş sözleşmesinin bulunması yeterlidir. Bununla birlikte, birlikte işverenliğe bağlanan hukuki sonuçlardan olan birlikte işverenlerin işçiye karşı müteselsil sorumluluğu ev hizmetleri konulu iş sözleşmelerinin niteliği ile bağdaşmamaktadır. Örneğin, ev halkı arasında bulunan 16 yaşında bir çocukta ev hizmetlerinde çalışana ev hizmetleri kapsamında emir ve talimat verebilir, bununla birlikte bu çocuğun ev hizmetlerinde çalışanın işçilik alacaklarından sorumlu olduğu sonucuna varılamaz. Ayrıca, ev, her ne kadar ev hizmetlerinde çalışan bakımından işyeri niteliğini haiz olsa da klasik anlamda bir işyerinden farklı olarak burada mal ve hizmet üretme, bu doğrultuda maddi kazanç elde etme amacı bulunmamaktadır. Belirttiğimiz gibi, ev hizmetleri, kişilerin günlük hayatlarına yönelik kimi işlerin onların özel alanları olan evlerinde görülmesini konu alır. Bu bağlamda, ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından ev halkının ev hizmetlerinde çalışana karşı müteselsil sorumlu oldukları söylenemez. Belirtilen hususlar doğrultusunda, burada ev hizmetlerinin ayırt edici yapısı dolayısıyla birlikte işverenliğin kendine özgü bir hali olduğu düşünülebilir.

---

177 **Yücel Bodur**, s.75, 309.

178 **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.67; **Yücel Bodur,** s.71.

2.4. İşyeri

İşyeri, İş Kanunu'nda tanımlanmıştır. Türk Borçlar Kanunu'nda işyeri tanımına yer verilmemiştir. İş Kanunu'na göre, işyeri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği yerdir (m.2/1). İşyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılmaktadır (m.2/2). İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür (m.2/4)[179]. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu da işyerini, İş Kanunu'na benzer şekilde tanımlamaktadır. Buna göre, işyeri, sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir (m.11/1). İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır (m.11/2). Bu doğrultuda, işyerinin amacı mal ve hizmet üretmektir. Amacın gerçekleştirilmesi için, bir coğrafi mekânda maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçi bir araya getirilmektedir[180].

Ev, en genel anlamıyla kişinin barınma ihtiyacını karşılayan fiziki bir mekândır[181]. Bu halde, bir kimsenin veya ailenin içinde yaşadığı yer, konut, hane ev olarak adlandırılmaktadır[182]. Bunun yanı sıra, evin sadece fiziki bir mekân olmadığı da aşikardır. Çünkü ev, aynı zamanda aile bireylerinin özel hayatlarını sürdürdükleri, kişilerin özel alanı olma özelliğini haiz, konut dokunulmazlığı kapsamında bulunan bir alandır[183].

Ev, her ne kadar ev halkı için hayatlarını sürdürdükleri özel alanları olma özelliğini taşısa da ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından işyeri niteliğini haizdir. Bununla birlikte, ev hizmetlerinin yapıldığı yer klasik anlamda bir işyerine benzememektedir[184]. Çünkü, evin mal ve hizmet üretmek gibi bir amacı bulunmamaktadır. Amaca yönelik olarak, işçiden başka, maddi olan veya olmayan başkaca bir unsurun birlikte örgütlenmesi de söz konusu

---

179 1475 sayılı eski İş Kanunu m.2/1'de, işin yapıldığı yere işyeri denir ifadesi yer almaktaydı.

180 **Tunçomağ/ Centel**, s.64-65; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.148-149; **Süzek,** s.196-197; **Demir**, s.65-67; **Senyen-Kaplan**, s.67; **Sümer**, s.22-24**;** **Akyiğit**, s.54-56; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.56-58; **Ekmekçi/Yiğit,** s.90; **Uşan**, 29-31; **Uşan/Erdoğan**, s.67; **Köseoğlu,** Ali Cengiz, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmesine Etkisi, İstanbul, Beta Yayınları, 2004, s.15; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.100; **Karaman**, s.214-215; **Uzun**, s.33.

181 **Anbarcı,** Murat**/Giran,** Ömer/ **Türkan,** Yusuf Sait/ **Manisalı,** Ekrem, Ürün Olarak Konut Kavramı ve Türkiye'deki Konut Satışlarının Ürün Hayat Eğrisi Yaklaşımıyla Değerlendirilmesi, 6.İnşaat Yönetimi Kongresi, Bursa TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası, 2011, s.291.

182 Türk Dil Kurumu, https://sozluk.gov.tr/, (e.t. 27.01.2020).

183 **Sedacca**, s.12; **Caniklioğlu**/**Özkaraca,** s.1129; **Karaman**, s.215.

184 **International Labour Office**, Effective Protection, s.2; **D'Souza,** s.19; **Karaman**, s.229.

değildir. Ev hizmetlerinin konusu, ev ve ev halkına yönelik bazı gündelik işlerin görülmesidir. Burada, iktisadi bir faaliyet icra edilmemektedir. Bahsi geçen alan, aile ekonomisi sınırları içerisinde kalmaktadır[185].

Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun'un Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ' de ev kavramının tanımına yer verilmiştir. Buna göre, "ev: aralarında aile bağı olup olmadığına bakılmaksızın bireylerin içinde yaşadığı yapı ile bu yapının garaj, depo, bahçe ve benzeri bölüm ve eklentilerini" ifade etmektedir. Hatta, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2020/20 sayılı Genelgesi'nde, çocuk, yaşlı veya özel bakım işi nedeniyle ev hizmetleri kapsamında sigortalı sayılanların anılan işi kendi evlerinde ya da hastanede yapmaları halinde sigortalıların çalıştığı yerlerin evin bölüm ve eklentisi olarak değerlendirileceği belirtilmektedir[186].

Ev hizmetleri konulu iş sözleşmelerinin yer bakımından kapsamının belirlenmesi önem arz eder. Ev kavramını, dar anlamda ve geniş anlamda olarak ikiye ayırabiliriz. Dar anlamda evi, bireylerin içinde yaşadıkları fiziki mekân, yapı olarak tanımlayabiliriz. Geniş anlamda evin ise, dar anlamda ev, eklentiler ve araçlardan meydana geldiğini belirtebiliriz. Gerek İş Kanunu gerekse Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndaki işyeri tanımları göz önüne alındığında, ev hizmetlerinin yerine getirildiği yer, geniş anlamda ev olarak belirlenebilir. Bu kapsamda ev kavramına, dar anlamda ev, eklentiler ve araçlar dahildir[187]. Bahsi geçen Tebliğ hükmü ile de bireylerin içinde yaşadığı yapı ile bu yapının eklentilerinin ev kavramı olarak tanımlandığı görülmektedir. Tebliğ hükümde de yer verildiği gibi, evin eklentileri, bahçe, garaj, depo ve benzeri bölümler olarak ifade edilebilir. Bununla birlikte, Tebliğ'de yer verilen ev kavramına ilişkin tanımda araçlardan söz edilmemiştir. Bahsi geçen kanunlardaki tanımlar doğrultusunda, araçların da ev kavramına dahil edilebileceği kanaatindeyiz. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2020/20 sayılı Genelgesi'nde ve Yargıtay içtihatlarında[188], ev içinde yaşayanları evden alarak alışverişe, gezmeye götüren, boş zamanını evin bölüm ve eklentilerinde geçiren şoförlük hizmetinin ev

185 **D'Souza,** s.19; **Oelz**, s.145; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1129; **Karaman**, s.215.

186 **SGK,** Genelge 2020/20, s.179.

187 Aynı yönde bir görüş için bkz. **Akkaya**, Merve, Ev Hizmeti Kavramı ve Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018, s.7-8.

188 "Çalışmayan aile bireylerini evden alarak alışverişe, şehir içinde gezmeye götüren, boş zamanında ev ve eklentilerinde zamanını geçiren şoföründe ev hizmeti yaptığı ve iş kanunu kapsamında olmadığı kabul edilmelidir." Yarg. 9. HD., 19.02.2015, 602/7515, www.legalbank.net, (e.t. 14.01.2021).

hizmeti sayılacağının belirtilmesi de bu sonucu desteklemektedir[189]. Bunların yanı sıra, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2020/20 sayılı Genelgesi'nde yer verilen çocuk, yaşlı veya özel bakım işi nedeniyle ev hizmetleri kapsamında sigortalı sayılanların işlerini evlerinde ya da hastanede yerine getirmeleri durumunda anılan yerlerin evin bölüm ve eklentisi olarak değerlendirileceğine yönelik düzenlemeyi yerinde bulmuyoruz. Her ne kadar bu düzenleme ile anılan kimselerin ev hizmetlerinde sigortalı olarak kapsama alınması hedeflense de ev kapsamının fazla geniş şekilde yorumlanması dolayısıyla uygulamada sorunlara yol açacağı kanaatindeyiz. Ayrıca, bahsi geçen düzenlemenin ev hizmetlerinin niteliği ile de örtüşmediği kanaatindeyiz. Belirtilen bu hususların yanı sıra, bir işin ev hizmeti olarak değerlendirilmesi bakımından en az işin yapıldığı yer kadar, işin niteliğinin de önem arz ettiğini belirtmek isteriz.

3. EV HİZMETLERİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

3.1. Uluslararası Hukukta

3.1.1. Birleşmiş Milletler

Ev hizmetlerine yönelik uluslararası düzenlemeler söz konusu olduğunda, ilk olarak akla Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi[190] gelmektedir. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, insan haklarının uluslararası düzeyde korunmasına yönelik evrensel nitelikte önemli uluslararası bir belgedir. Kapsamına, kişisel ve siyasal hakların yanı sıra ekonomik, sosyal ve kültürel hakları da almaktadır[191]. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi m.1'de belirtildiği üzere, "bütün insanlar özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar". Birleşmiş Milletler ve

189 **SGK,** Genelge 2020/20, s.179.

190 **Universal Declaration Of Human Rights**, https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/, (e.t. 08.10.2020). İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca, oylama neticesinde kabul edilmiş olan bir karardır. Bu bağlamda, tavsiye niteliğindedir, bağlayıcı bir etkisi bulunmamaktadır. Ancak, Beyannamenin uluslararası düzeyde azımsanamayacak seviyede bir manevi etkisinin bulunduğu aşikardır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Aybay**, Rona, Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Türkiye Barolar Birliği İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi, Ankara, Şen Matbaa, 2006; **Gözübüyük**, A. **Şeref/Gölcüklü**, Feyyaz, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İnceleme ve Yargılama Yöntemi, 11. Ek Protokole Göre Hazırlanıp Genişletilmiş 11. Bası, Ankara, Turhan Kitabevi, 2016. Anılan Sözleşme, Türkiye'de 06.04.1949 t., 9119 S.lı Bakanlar Kurulu Kararı ile 27.05.1949 t., 7217 S.lı RG.'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

191 **Gözübüyük**, A. Şeref/**Gölcüklü**, Feyyaz, s.5-6.

bölgesel kuruluşlar tarafından hazırlanan insan hakları antlaşmalarının hükümleri, tüm kişilerin insan haklarını geliştirmeye ve korumaya çalışır. Bu nedenle, ev hizmetleri kapsamında çalışan kimseler belirtilen belgelerde ifade edilen hem medeni ve siyasi haklar hem de ekonomik, sosyal ve kültürel haklar olmak üzere tüm insan haklarına sahiptirler. Uluslararası insan hakları hukukunda açıkça bir grup olarak tanımlanmasa da küresel ve bölgesel insan hakları organları ve mekanizmaları, genellikle, devletlerin ev hizmetlerinde çalışanlara karşı uluslararası yükümlülüklerini açıklığa kavuşturarak anılan kimselerin haklarına özellikle dikkat eder[192].

Birleşmiş Milletler düzeyinde, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi son zamanlarda ev hizmetlerinde çalışanların sıklıkla ulusal kanun hükümlerinin dışında tutulduğuna ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi[193] kapsamındaki ekonomik ve sosyal haklarının bu nedenle yeterince korunamayabileceğine dikkat çekmektedir[194]. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, "Çalışma Hakkı"[195] başlıklı 18. Genel Yorumunda, ev hizmetlerinde çalışanların diğer işçilerle aynı düzeyde korumadan yararlanabilmesi için ev hizmetlerinin ulusal mevzuat tarafından uygun şekilde düzenlenmesi gerektiğinin altını çizmektedir[196]. Komite, "Tüm Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Kullanılmasında Erkeklere ve Kadınlara Eşit Haklar Sağlanması" başlıklı 16. Genel Yorumunda, ev hizmetlerinde çalışanların, çoğunlukla sendika kurma ve kendi seçtiği bir sendikaya katılma haklarını kullanmada güçlük çeken bir

192 **Oelz**, s.150.

193 **International Convenant on Economic, Social and Cultural Rights**, https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx, (e.t. 08.10.2020); Türkiye Sözleşme'yi 15.08.2000 tarihinde imzalamıştır. Sözleşme'nin onaylanması 04.06.2003 t., 4867 S.lı Kanunla uygun bulunmuş ve Bakanlar Kurulu 10.07.2003 tarih ve 2003/5923 S.lı kararıyla Sözleşmeyi onaylamıştır. Sözleşme, Türkiye'de 11.08.2003 t., 25196 S.lı RG'de yayımlanarak 23.12.2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

194 **Oelz**, s.150.

195 **UN Economic and Social Council**, General Comment No. 18: The Right to Work (Art. 6 of the Covenant), 2006, s.2; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi m.6'da yer verilen çalışma hakkı, temel bir haktır ve kapsamlı bir şekilde ele alınmaktadır. Diğer insan haklarının gerçekleştirilmesi bakımından çalışma hakkı, vazgeçilmez bir nitelik taşımakta olup insan onurunun ayrılmaz bir parçasıdır. Başka bir ifade ile, herkes insan onuruna yakışır bir şekilde hayatını sürdürebilmek için çalışma hakkını haizdir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Demir**, Fevzi, "Çalışma Hakkı Kavramı ve Hukuki Niteliği", Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI, İstanbul, Petrol – İş Yayınları, 2014, s.152-153; **Tiritoğlu Ersoy,** H. Hilal, "Türkiye'de Mültecilerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakları", YBHD, Y.4, S.2, 2019, s.447-449.

196 **UN Economic and Social Council**, General Comment No. 18, s.4; **International Labour Office**, Effective Protection, s.3.

grup olduğunu belirtmektedir[197]. "Sosyal Güvenlik Hakkı"[198] başlıklı 19. Genel Yorumunda ise, ev hizmetlerinde çalışan kimselerin, sosyal güvenlik hakkından yararlanmak bakımından geleneksel olarak güçlükler yaşadığı, sosyal güvenlik sistemlerinin bu kimselere yeterli koruma sağlayamadığı ifade edilmektedir[199]. Bu doğrultuda, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'ne taraf devletlerin ev hizmetlerinde çalışanların belirtilen haklardan mahrum bırakılmamasını sağlamaya özellikle dikkat etmeleri tavsiye edilmektedir[200].

Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi'nin "Adil ve Elverişli Çalışma Koşulları Hakkı" başlıklı 23. Genel Yorumunda[201], adil ve elverişli çalışma koşulları hakkının, hiçbir ayrım gözetmeksizin herkesin, bu doğrultuda ev hizmetlerinde çalışanların da, hakkı olduğu ifade edilmektedir. Anılan Genel Yorum, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi'nin genel yorumları arasında ev hizmetlerinde çalışan işçilere en fazla yer verilen genel yorum olma özelliğine sahiptir. 23. Genel Yorumda, özel işçi grupları başlığı altında bir paragrafta ev hizmetlerinde çalışanlara yer verilmiştir[202]. Buna göre, "büyük çoğunluğu kadınlardan meydana gelen ev hizmetlerinde çalışanların birçoğu etnik veya ulusal azınlıklara mensupturlar veya göçmendirler. Genellikle tecrit edilmişlerdir, sömürülmekte ve tacize uğrayabilmektedirler. Bazı durumlarda, özellikle çalıştıkları yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlar köle benzeri koşullara tabidirler[203]. Genellikle sendikalara katılma hakları veya başkalarıyla

---

197 **UN Economic and Social Council**, General Comment No. 16: The Equal Right of Men and Women to the Enjoyment of All Economic, Social and Cultural Rights (Art. 3 of the Covenant), 2005, s.6.

198 Temel bir insan hakkı olarak kabul gören sosyal güvenlik hakkı, kişinin elinden alınamaz ve anılan haktan vazgeçilemez. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tuncay**, A. Can**/Ekmekçi**, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21nci Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2021, s.104; **Arıcı,** Kadir, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, Gazi Kitabevi, 2015, s.84-85; **Uşan,** M. Fatih, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2009, s.37; **Tiritoğlu Ersoy**, s.463-464.

199 **UN Economic and Social Council**, General Comment No. 19: The Right to Social Security (Art. 9 of the Covenant), 2008, s.10.

200 **Oelz**, s.150.

201 **UN Economic and Social Council**, General Comment No. 23: The Right to Just and Favourable Conditions of Work (Art. 7 of the Covenant), 2016.

202 **UN Economic and Social Council**, General Comment No. 23, s.13.

203 Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi'nin özel prosedürleri de ev hizmetleri ile ilintili insan hakları konularını tartışmaktadır. Örneğin, Köleliğin Çağdaş Biçimleri Özel Raportörü, olgunun çeşitli tezahürlerini analiz eden ev içi kölelik üzerine tematik bir rapor yayınlamıştır. Analizlerinde, ev hizmetlerinde ve yaptırımlarında uygun iş gücü düzenlemesinin yokluğunun ev köleliğinin temel nedenlerinden biri olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **UN,** Report of the Special Rapporteur on Contemporary Forms of Slavery, Including Its Causes and Consequences, 2020, https://www.ohchr.org/en/issues/slavery/srslavery/pages/srslaveryindex.aspx, (e.t. 08.10.2020).

iletişim kurma özgürlükleri bulunmamaktadır. Basmakalıp algılar nedeniyle, ev hizmetleri için gerekli becerilerin küçümsendiği; sonuç olarak, ev hizmetlerinin en düşük ücretli meslekler arasında yer aldığı belirtilmektedir. Ev hizmetlerinde çalışanlar, istismara, tacize ve şiddete karşı korunma, insana yakışır çalışma koşulları, ücretli yıllık izin, normal çalışma saatleri, diğer işçilerle eşitlik esasına göre günlük ve haftalık dinlenme, asgari ücret ve sosyal güvenlik hakkı kapsama dahil olmak üzere adil ve elverişli çalışma koşullarına sahiptir. Mevzuat, ev hizmetlerinde çalışanlar için belirtilen hakları tanımalı ve iş teftişi de dahil olmak üzere ev hizmetlerini izlemek için yeterli araçları sağlamalıdır. Ev hizmetlerinde çalışanlara ihlaller için şikâyette bulunma ve çareler arama hakkı sağlanmalıdır." Bu doğrultuda, taraf devletlere sosyal ortakların da katılımıyla, ev hizmetlerinde çalışan işçiler için adil ve elverişli çalışma koşullarının tüm yönlerini izlemek ve herhangi bir istismarı yetkili makamlara bildirmek amacıyla işleyen bir iş teftişi sistemi oluşturmaları tavsiye edilmektedir. Taraf devletler, hakkın herhangi bir unsurunun ihlali durumunda üçüncü şahıslara caydırıcı yaptırımlar uygulamalıdır. Alınacak tedbirler aynı zamanda kayıt dışı sektörü de kapsamalıdır. Özetle, ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından bu işçilerin özel koşullarını gözeten önlemler alınması uygundur. Ayrıca, taraf devletler istihdam edilen göçmen işçilerin haklarını korumak için uluslararası iş birliği arayışında olmalıdırlar, böylelikle anılan işçilerin adil ve elverişli çalışma koşullarından faydalanmaları olası hale gelir[204].

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesini denetleyen Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi, göçmen ev hizmetlerinde çalışanların haklarını korumak için özel önlemlere ihtiyaç olduğunu vurgulamıştır[205]. Aynı adı taşıyan BM Sözleşmesi uyarınca kurulan Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Üyelerinin Haklarının Korunması Komitesi, ilk Genel Yorumunu göçmen ev hizmetlerinde çalışanlar konusuna adamıştır. Göçmen ev hizmetlerinde çalışanları etkileyen hukuki ve fiili koruma açıkları kapsamlı bir şekilde analiz edilmiş ve taraf devletlere yönelik ilgili tavsiyeler özetlenmiştir[206]. Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Üyelerinin Haklarının Korunması Komitesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ev hizmetlerine ilişkin belgelerine yönelik hazırlık

---

204 **UN Economic and Social Council**, General Comment No. 23, s.15-17, 19.

205 **CEDAW**, General Recommendation No. 26 on Women Migrant Workers, s.11-12, https://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/GR_26_on_women_migrant_workers_en.pdf, (e.t. 18.06.2020).

206 **Committee on the Protection of the Rights of all Migrant Workers and Members of Their Families,** General Comment No. 1 on Migrant Domestic Workers, United Nations, CMW/C/GC/1, 2011.

çalışmalarından yararlanarak, göçmen ev hizmetlerinde çalışanların haklarının korunmasının "ev hizmetlerinde çalışanlar için insana yakışır iş bağlamında ele alınması gerektiğini" vurgulamıştır. Bu kapsamda, asgari ücret, çalışma saatleri, dinlenme süreleri ve sosyal güvenlik koruması gibi alanlar dahil olmak üzere "ulusal hukuktaki işçi korumalarının ev hizmetlerinde çalışanların eşit şekilde korunmasını sağlayacak şekilde genişletilmesi gerektiği" tavsiye edilmiştir[207]. Aslında zaten, vatandaşlarla eşit muamele ilkesi, göçmen ev hizmetlerinde çalışanların, istihdam eden devlet vatandaşlarına uygulanan koşullardan daha az elverişli olmayan koşullara sahip olmalarını sağlamak için mevcuttur[208].

3.1.2. Avrupa Konseyi

Bölgesel insan hakları sistemleri arasında, Avrupa Konseyi'nin ev hizmetlerinde çalışanların haklarını pek çok ele aldığı görülmektedir. Avrupa Konseyi'nde[209], iki ana insan hakları belgesi vardır. Bunlar, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartıdır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin ve Avrupa Sosyal Şartı'nın uygulamasını denetleyen organlar, devletleri ev hizmetlerinde çalışanların haklarını korumak için önlemler almaktan

---

207 **Committee on the Protection of the Rights of all Migrant Workers and Members of Their Families**, s.8.

208 **Oelz,** s.150-151; Uluslararası düzenlemelerde ev hizmetlerinde çalışan mülteciler bakımından değerlendirme yapıldığında, Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin 1951 Cenevre Sözleşmesi m.24, "sosyal durum" başlığını taşımakta ve çalışma şartları ile mültecinin sosyal güvenlik haklarını düzenlemektedir. Çalışma şartları ile ilgili meselelerde, mülteciye vatandaşla eş muamelede bulunulması gerekliliğinin altı çizilmiştir. Madde 24/1-a'ya göre, "…aile yardımları da dahil, işçi istihkakları, çalışma müddeti, munzam çalışma saatleri, ücretli tatil, evde çalışmaya ait tahditler, çalışmaya başlama yaşı, çıraklık ve mesleki yetiştirme, kadınların ve gençlerin çalışması, kollektif iş mukaveleleri ile bahşolunan menfaatler bakımından…" ülkede yasal olarak bulunan mültecilere, vatandaşla eşit muamele edilecektir. Madde 24/3 uyarınca, sosyal güvenlik açısından kazanılmış yahut kazanılmakta olan haklara ilişkin taraf devletlerin yaptıkları antlaşmalardan mülteciler de antlaşmayı imzalayan devlet vatandaşı ile aynı şartları taşımaları halinde istifade edeceklerdir. Madde 24/4 taraf devletlere, Sözleşmeye taraf olmayan devletlerle yaptıkları antlaşmaları da mümkün olduğunca mültecilerin istifadesine açmaları hususunu salık vermiştir. Böylece, iki veya çok taraflı sosyal güvenlik antlaşmalarında tanınan haklardan mültecilerin de yararlandırılması hedeflenmiştir. Ev hizmetlerinde çalışanların bir kısmının mülteci olduğu göz önüne alındığında, anılan düzenlemelerin büyük önem arz ettikleri aşikardır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tiritoğlu Ersoy**, s.464-465.

209 Avrupa Konseyi, 3 Ağustos 1949 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Konseyi Statüsüne dayanır. Türkiye, Statüyü 13 Nisan 1950 tarihinde imzalamış ve 12 Aralık 1949 tarihinde onaylamıştır. 5456 sayılı Onay Kanunu, 17 Aralık 1949 gün ve 7382 sayılı Resmî Gazetede yayınlanmıştır. Statü m.1/II gereğince, Konsey'e üye her ülke; hukukun üstünlüğünü ve insan haklarına saygıyı kendi egemenlik alanında sağlamayı taahhüt ve gerektiğinde Konseyle iş birliği yapma yükümlülüğünü kabul etmiş sayılır.

sorumlu tutmuştur. Her iki belge de işçi haklarını ve ev hizmetlerinde çalışanların yasal güvencesizliğini ele almaktadır[210].

3.1.2.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

1950'de kabul edilen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi[211], medeni ve siyasi hakları güvence altına alır. Sözleşme'de, sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı ve kölelik ve zorla çalıştırma yasağı gibi işçi hakları da güvence altına alınmaktadır. Avrupa Sosyal Şart'ından farklı olarak, Avrupa İnsan Hakları Sözleşme'sinde güvence altına alınan haklar taraf devletlerin yargı yetkisi dahilindeki herkese tanınmıştır[212].

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, ihlal iddiaları için Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne bireysel başvuru hakkı[213] sağlar. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Avrupa Konseyi adına Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi hükümlerine uyulup uyulmadığını denetlemek ve gerektiğinde üye devletlerinde uymak zorunda oldukları kararlar vermek yetkisi ile donatılmıştır. Bu bakımdan, dünya çapında insan hakları yargısı gerçekleştiren en önemli yargı makamı olma özelliğine sahip bir organdır[214].

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, göçmen ev hizmetlerinde çalışan bir kadını ilgilendiren Siliadin- Fransa davasındaki[215] 2005 tarihli dönüm noktası niteliğindeki

---

210 **Mantouvalou,** s.146; **Mantouvalou**, Virginia, "Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation", Human Rights Law Review, C.13, S.3, 2012, s.531.

211 **European Convention on Human Rights**, https://www.echr.coe.int/documents/convention_eng.pdf, (e.t. 27.10.2020); Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Türkiye tarafından 04.11.1950 tarihinde imzalanmıştır. 10.03.1954 t., 6366 S.lı Onay Kanunu, 19.03.1954 t., 8662 S.lı RG'de yayımlanmıştır. 18.05.1954 tarihinde onay belgesinin Avrupa Konseyi Genel Sekreterine teslimi ile Sözleşme Türkiye bakımından yürürlüğe girerek iç hukukumuzun bir parçası halini almıştır.

212 **Mantouvalou,** s.151; **Mantouvalou,** Human Rights, s.531.

213 Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi m.34 uyarınca, sözleşmeci devletlerden birinin ihlalde bulunması halinde mağdur olan gerçek veya tüzel kişi, STK veya insan grubunun Mahkemeye başvuruda bulunma hakkı vardır. Bireysel başvurular görünürde kişilerin haklarını garanti altına alıyor gibi gözükse de aslında çift işlevlidir. İlk işlev bireysel hak ihlallerinin şikâyet edilen devlet nezdinde ortadan kaldırılmasıdır. Diğer işlev hem davalı devlet makamları hem de Avrupa Konseyine üye diğer devletlerin kurumsal olarak Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ilkelerine ve insan haklarına saygıya dayalı bir kamu düzenine uygun davranmalarıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Doğan,** s.361-362; **Gözübüyük /Gölcüklü,** s.38-40.

214 **Mantouvalou,** s.146; **Mantouvalou,** Human Rights, s.531; **Doğan**, İlyas, "Avrupa Konseyi Çerçevesinde İnsan Haklarını Koruma Sistemi": **Doğan**, İlyas (Editör), Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Hukuku, Ankara, Astana Yayınları, 2019, s.37.

215 **European Court Of Human Rights,** Siliadin v. France, Application No: 73316/01, 26, July 2005, https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/siliadin_v_france_en_4.pdf, (e.t. 08.10.2020); https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Forced_labour_TUR.pdf, (e.t. 20.10.2020); İlgili kararın özeti için bkz. Togo kökenli ve 15 yaş 6 aylık olan başvuran 26 Ocak 1994 tarihinde, Fransız vatandaşı olan Bayan D. ile Fransa'ya gelmiştir. Bayan D ile başvuran, başvuran uçak bileti ücretini geri

kararında, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin köleliği, esaret ve zorla veya zorunlu çalıştırmayı yasaklayan 4. maddesinin[216] ilk kez ihlal edildiğini tespit etmiştir. Anılan karar,

ödeyene kadar Bayan D.'nin evinde çalışması ve Bayan D.'nin de başvuranın göçmenlik statüsüyle ilgilenmesi ve ona okul bulması hususlarında mutabık kalmışlardır. Ancak, başvuranın pasaportu kendisinden alınmış ve Bay ve Bayan D. için ücretsiz ev hizmetleri yerine getirme mecburiyetinde bırakılmıştır. Başvuran Bayan D. tarafından, iki küçük çocuk sahibi olan, hamile ve ilk evliliğinden tatillerde ve hafta sonları yanında kalan bir kızı daha bulunan Bayan B.'ye ev hizmetlerinde yardımcı olabilmesi adına "ödünç verilmiştir". Başvuran, sonrasında Bay ve Bayan B. için ev hizmetlerinde çalışmaya başlamıştır. Haftanın yedi günü izin kullanmaksızın çalışmış, istisnai olarak pazar günleri ayine katılmasına izin verilmiştir. Başvuran için çalışma günü sabah 7:30 başlamaktadır. Kendisinden kahvaltı hazırlaması, çocukları giydirmesi, anaokuluna ya da eğlence faaliyetlerine götürmesi, bebeğe bakması, ev işlerini yapması, çamaşır yıkaması ve ütülemesi beklenmektedir. Akşam olduğunda ise, akşam yemeği hazırlamakta, büyük çocuklarla ilgilenmekte, bulaşıkları yıkamakta ve saat 22.30'da yatmaktadır. Belirtilen işlere ek olarak, başvuran Bay B.'nin ofis haline getirdiği aynı binada bulunan bir stüdyo daireyi temizlemek durumunda kalmaktadır. Başvuran, bebek odasında yere serilen bir şilte üzerinde uyumakta ve gece bebek uyandığında onunla ilgilenmektedir. Tüm bu yaptığı işlere karşılık olarak başvurana herhangi bir ödeme yapılmamaktadır. Yalnızca bir ya da iki seferliğine Bayan B.'nin annesi tarafından başvurana para verilmiştir. Belirtilen süreç içerisinde, başvuranın göçmenlik statüsü düzenlenmemiş ve okula gidebilmesi için hiçbir girişimde bulunulmamıştır. Başvuran, belirsiz bir tarihte, Bay ve Bayan B'nin tanıdıkları bir kişiye emanet ettikleri pasaportunu geri almayı başarmıştır. Başvuranın güvendiği bir komşusu durumunu Modern Kölelikle Mücadele Komitesine bildirmiş ve savcılığa şikâyette bulunmuştur. Bunun neticesinde 28 Temmuz 1998 tarihinde polis, Bay ve Bayan B.'nin evine baskın düzenlemiştir. Çift, Temmuz 1995- 1998 yılları arasında bir bireyi, savunmasızlığından veya bağımlılık durumundan yararlanarak insan haysiyetiyle bağdaşmayan çalışma ve yaşam koşullarına maruz bırakmış olmak ve çalışma iznine sahip olmayan bir yabancıyı çalıştırmış ve hizmetinde bulundurmuş olmak suçlarından yargılanmıştır. 10 Haziran 1999'da Mahkeme, Bay ve Bayan B.'yi her biri yedi ay ertelenen on iki ay hapis cezasına çarptırmış, 100.000 Fransız Frangı para cezası vermiş ve tazminat olarak başvurana müştereken ve müteselsilen 100.000 Fransız Frangı ödemelerini emretmiştir. Ek olarak, Bay ve Bayan B. üç yıl boyunca vatandaşlık, medeni ve aile haklarını kaybetmiştir. Bay ve Bayan B.'nin itirazları neticesinde 20 Nisan 2000 tarihinde Paris Temyiz Mahkemesi, sanıkları aleyhindeki tüm suçlamalardan beraat ettirmiştir. Başvuran, bu karara karşı hukuken temyize gitmiştir. Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından herhangi bir itiraz yapılmamıştır. Yüksek Mahkeme, 3 Ekim 2003 tarihinde, başvurana gecikmiş ücret olarak 31.238 Euro (EUR), ihbar süresi için 1.647 Euro ve tatil izni için 164 Euro ödenmesine hükmetmiştir. Başvuran, ev kölesi haline getirildiğinden şikâyetçi olarak AİHM'e başvurmuştur. AİHM, başvuranın işverenleri tarafından köleleştirilmediğini, zira işverenleri her ne kadar üzerinde kontrol sahibi olsalar da kendisini bir "nesne durumuna indirgeyici hakiki bir yasal zilyetliği haiz olmadıklarını" belirtmiştir. Ancak, Mahkeme, o sırada yürürlükte olan ceza kanununun başvuranı yeterince korumadığını ve sonradan değiştirilmiş olsa dahi bu kanun değişikliğinin başvuranın durumuna uygulanabilir olmadığını hüküm altına almıştır. Mahkeme, başvuranın kul durumunda tutulduğuna, dolayısıyla Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 4. maddesinin (kölelik, kulluk, zorla veya zorunlu çalıştırma yasağı) ihlal edildiğine hükmetmiştir.

[216] AİHS m.4: Kölelik ve zorla çalıştırma yasağı

"1. Hiç kimse köle ya da kul durumunda tutulamaz.

2. Hiç kimse zorla çalıştırılamaz ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamaz.

3. Aşağıdaki haller, bu madde anlamında "zorla çalıştırma ya da zorunlu çalışma" sayılmaz:

a) Bu Sözleşme'nin 5. maddesinde öngörülen koşullara uygun olarak tutulu bulunan bir kimseden, tutulu bulunduğu sırada veya şartlı tahliyeden yararlandığı süre içinde olağan olarak yapması istenilen bir iş;

b) Askeri nitelikli herhangi bir hizmet veya vicdanî reddin meşru sayıldığı ülkelerde, vicdanî reddi seçen kişilere zorunlu askerlik hizmeti yerine gördürülebilecek başkaca bir hizmet;

c) Toplumun hayat veya refahını tehdit eden kriz veya afet hallerinde gerekli görülen her hizmet;

d) Olağan yurttaşlık yükümlülükleri kapsamına giren her türlü çalışma veya hizmet."

"ev içi kölelik" ile ilişkilendirildiği ve göçmen bir ev hizmetlerinde çalışanın maruz bırakıldığı istismarı konu aldığı için oldukça önemlidir.

Müteakip Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihadı[217], Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 4. maddesinin, devletlerin ev hizmetleri ortamında köleliğe ve zorla çalıştırmaya karşı "pratik ve etkili koruma" sağlamak için uygun bir hukuki ve idari çerçeve oluşturma pozitif yükümlülüğünü[218] içerdiğini doğrulamıştır[219].

3.1.2.2. Avrupa Sosyal Şartı

1961'de kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı[220], konut, sağlık, eğitim, istihdam, sosyal koruma ve ayrımcılığın önlenmesi konularına ilişkin olarak birçok temel hakkı garanti altına almaktadır. 1999'da yürürlüğe giren ve kademeli olarak 1961 belgesinin yerini alan Şart'ın

---

217 **European Court Of Human Rights,** C.N. and V.v. France, Application No: 677224/09, 11, October 2012, https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22002-7230%22]}, (e.t. 18.01.2022); Dava, Brundi'li iki yetim kız kardeşin teyze ve eniştelerinin evinde ücretsiz ev hizmetlerinde çalıştırılmaları dolayısıyla kulluk ve zorla veya zorunlu çalıştırmaya yönelik iddialarına ilişkindir. Mahkeme, ilk başvuranla (C.N.) ilgili olarak AİHS'nin "kölelik ve zorla çalıştırma yasağını" düzenleyen 4. maddesinin ihlal edilmiş olduğuna hükmetmiştir. Bununla beraber, ikinci başvuran açısından Sözleşme'nin 4. maddesinin ihlal edilmemiş olduğuna kanaat getirmiştir. AİHM, birinci başvuranın Burundi'ye geri gönderilme tehdidi altında zorla veya zorunlu çalıştırıldığı, yaptığı işlerin niteliğinin ve miktarının işlerin ücret karşılığında yapılmasını gerektirdiği ve aile dayanışması yahut aile yaşamını paylaşma kapsamında değerlendirilemeyeceği üzerinde durmuştur. Bu doğrultuda, Mahkeme, birinci başvuranın kul olarak tutulduğu kanaatine varmıştır. Nihayetinde AİHM, Fransa'nın Sözleşmenin 4. maddesi kapsamındaki kölelik ve zorla çalıştırmayla etkin bir şekilde mücadele etmek için yasal ve idari bir çerçeve oluşturmaya yönelik pozitif yükümlülüğünü yerine getirmediği sonucuna varmıştır. **European Court Of Human Rights,** C.N. v. the United Kingdom, Application No: 4239/08, 13 November, 2012, https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22002-7288%22]}, (e.t. 18.01.2022); Dava, yatılı bir bakıcı olarak çalışmaya zorlanmış olduğundan şikâyetçi olan Ugandalı bir kadının, kendisine ev köleliği yaptırıldığı iddiasına ilişkindir. AİHM, Sözleşme'nin "Kölelik ve zorla çalıştırma yasağı" başlıklı 4. maddesinin ihlal edildiğine hükmetmiştir. İlgili tarihte yürürlükte olan mevzuat hükümleri, Sözleşme'nin 4. maddesine aykırı nitelikteki muameleye karşı pratik ve etkili koruma sağlamak için yetersizdir. Ev köleliğini suç olarak kabul eden özel mevzuatın bulunmaması nedeniyle, başvuranın kendisine ev köleliği yaptırıldığına ilişkin iddiaları hakkında yürütülen soruşturma etkisiz kalmıştır.

218 "AİHS özelinde devletlerin Sözleşme karşısındaki pozitif yükümlülüğü kısaca "insan haklarına saygı edimi" ve Sözleşmesinin hayata geçmesine olanak vermek için devletçe yerine getirilmesi gereken edimler olarak özetlenebilir. Böylece taraf devlet açısından Sözleşmede sağlanan özgürlükten sadece muhatap birey ya da birey gruplarının yararlanmasına engel olmamak yeterli görülmez. Bunun da bir adım ötesinde geçerek özgürlüğün ihlalini önleyecek tedbirler alınması ya da özgürlükleri ihlal edilenlerin mağduriyetini giderecek şekilde fiili ve hukuki bir duruş sergileme yükümlülüğü söz konusudur. İhlal devletten kaynaklanmasa bile Sözleşmede garanti edilen özgürlükleri ihlal eden özel hukuk kişilerine karşı da gereken cezalandırma mekanizmaları getirilmelidir. Cezalandırmanın yanı sıra diğer hak arama yollarının işletilmesinin sağlanması ve mevzuat yetersizse gereken değişiklikleri gerçekleştirmek de pozitif yükümlülüğün gereğidir." Ayrıntılı bilgi için bkz. **Doğan,** s.39.

219 **Oelz,** s. 151.

220 **European Social Charter**, https://rm.coe.int/168006b642, (e.t. 27.10.2020); Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nı 18.10.1961 tarihinde imzalamıştır. Avrupa Sosyal Şartı, 7.08.1989 t., 89/14434 S.lı Bakanlar Kurulu Kararı ile 14.10.1989 t., 20312 S.lı RG'de yayımlanmıştır. 24.12.1989 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

revize edilmiş versiyonu[221], yeni sosyal haklar içermekte ve işçi haklarını merkezine almaktadır. Bu doğrultuda, Avrupa Sosyal Şartı, çalışma hakkı, adil çalışma koşulları hakkı, örgütlenme hakkı, sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı, çalışan göçmenlerin ve ailelerinin korunma ve yardım hakkı gibi sosyal ve ekonomik hakları güvence altına alır. Avrupa Sosyal Şartı, periyodik raporlar yayınlayan ve aynı zamanda toplu şikayetleri dinleyen Avrupa Sosyal Haklar Komitesi tarafından izlenir[222].

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, taraf devletlerin "çalışanların özgürce edindikleri bir işle hayatlarını kazanma haklarının etkili bir biçimde korunmasını" gerektiren Avrupa Sosyal Şartı m.1/2 uyarınca ev hizmetlerini gündeme getirmiştir. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, ev hizmetlerinin "genellikle taciz edici, aşağılayıcı ve insanlık dışı yaşam ve çalışma koşulları içerdiğini" göz önünde bulundurarak ev hizmetlerinde çalışanların haklarını gözetmektedir. Komite, birçok durumda Şart'ın hükümleri ile ev hizmetlerini hariç tutan mevzuat hükümlerinin uyumlu olmadığı kanaatindedir. Komite'ye göre, ev hizmetlerinin kanun ve gözetim kapsamından çıkarılması Avrupa Sosyal Şartı'na aykırıdır[223].

Örneğin, ev hizmetlerinde çalışanların sağlık ve güvenlik mevzuatı kapsamına alınmaması Avrupa Sosyal Şartı'nın işyerinde sağlık ve güvenliği koruyan 3. maddesine aykırıdır. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, taraf devletlerden ev hizmetlerinde çalışanları istihdam eden özel kişilerin evlerinin teftiş ziyaretlerine tabi olup olmadığı ve ceza hukukunun, istismar durumunda ev hizmetlerinde çalışanları etkili bir şekilde koruyup korumadığı konularında kendisine rapor verilmesini istemiştir[224]. Komite, Avrupa Sosyal Şartı m.3/2 kapsamındaki yükümlülüklerin, ev hizmetlerinde çalışanların ulusal iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri tarafından kapsama alınmasını[225] ve müfettişlerin evler dahil tüm

---

221 **European Social Charter (Revised),** https://rm.coe.int/168007cf93, (e.t. 27.10.2020); Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı 6.10.2004 tarihinde imzalamıştır. 27.09.2006 t., 5547 S.lı Onaya Uygun Bulma Kanunu, 03.10.2006 t., 26308 S.lı RG'de yayımlanmıştır. Şartın onaylanmasını kararlaştıran 22.03.2007 t., 2007/11907 S.lı Bakanlar Kurulu Kararı ile Şart, 09.04.2007 t., 26488 S.lı RG'de yayımlanmıştır. Onay belgeleri 27.06.2007 tarihinde tevdi edilmiş ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Türkiye'de 01.08.2007 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

222 **Mantouvalou,** s.147; **Mantouvalou,** Human Rights, s.531; **Ataman**, Hakan, Avrupa Sosyal Şartı ve Uygulaması, İnsan Hakları Gündemi Derneği, Ankara, Girişim Matbaası, 2010, s.31.

223 **Oelz**, s.151-152; **Mantouvalou**, s.147-149.

224 **Oelz,** s.151-152.

225 **European Committe of Social Rights,** Conclusions 2009, Cyprus, https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22sort%22:[%22ESCPublicationDate%20Descending%22],%22ESCDcType%22:[%22Conclusion%22],%22ESCStateParty%22:[%22CYP%22],%22ESCDcIdentifier%22:[%222009/def/CYP/3/2/EN%22]}, (e.t. 28.10.2020).

işyerlerini kontrol etme yetkisine sahip olmasını gerektirdiği kanısına varmıştır[226]. Mesken binaları da işyeri kapsamında bulunabilir. Belirtilen gereklilik, özellikle ev personeli, ev hizmetlerinde çalışanlar ve evde çalışan serbest meslek sahiplerinin sağlık ve güvenlik haklarıyla ilgilidir. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi uyarınca, işverenin mahremiyete ilişkin korunmaya değer menfaati ille de ev hizmetlerinde çalışanların haklarından üstün değildir[227].

Benzer şekilde, ev hizmetlerinde çalışanların ücretleri de sıklıkla adil bir ücret hakkının düzenlendiği Avrupa Sosyal Şartı m.4 bağlamında incelenmiştir. Avrupa Sosyal Şartı m. 7/1 uyarınca, "çocukların sağlık, ahlak ve eğitimleri için zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalıştırılmaları durumu dışında asgari çalışma yaşı on beştir." Komite, bu durumun "hafif iş" olarak nitelendirilemeyen ev hizmetleri için geçerli olduğunu belirtmiştir. On beş yaşın altındaki çocukların ev hizmetlerinde çalıştırılmasına izin verilmesi Şartı ihlal etmektedir[228].

Avrupa Sosyal Şartı m.8, tüm çalışan kadınların analık durumunda korunma hakkını güvence altına almaktadır. Ev hizmetlerinde çalışanların çoğunluğunun kadın olması dolayısıyla, anılan işçilerin analık durumunda korunması özellikle önemlidir. Analığın korunması hakkına ilişkin olarak, Komite, ev hizmetlerinde çalışanların hamilelik sırasında feshe karşı korumadan muaf tutulmasını[229], haftada üç günden az çalıştırılan ev hizmetlerinde çalışanların analık izni ve yardımlarından hariç tutulmasını[230] ve süt izni

---

226 **European Committe of Social Rights,** Conclusions XVI-2, Czech Republich, https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22sort%22:[%22ESCPublicationDate%20Descending%22],%22ESCDcIdentifier%22:[%22XVI-2/def/CZE/3/2/EN%22]}, (e.t. 28.10.2020).

227 **Oelz**, s.151-152; **Mantouvalou**, s.147-148.

228 **European Committe of Social Rights,** Conclusions 2006, Romania, https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22fulltext%22:[%22light%20work%22],%22sort%22:[%22ESCPublicationDate%20Descending%22],%22ESCDcType%22:[%22FOND%22,%22Conclusion%22,%22Ob%22],%22ESCStateParty%22:[%22ROU%22],%22ESCDcIdentifier%22:[%222006/def/ROU/7/1/EN%22]},(e.t.28.10.2020); **Oelz**, s.152; **Mantouvalou**, s.148.

229 **European Committe of Social Rights,** Conclusions XIII-2, Italy https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22fulltext%22:[%22pregnancy%22],%22sort%22:[%22ESCPublicationDate%20Descending%22],%22ESCDcType%22:[%22Conclusion%22],%22ESCStateParty%22:[%22ITA%22],%22ESCDcIdentifier%22:[%22XIII-2/def/ITA/8/1/EN%22]}, (e.t. 28.10.2020). Diğer kadın işçilerden farklı olarak, hamilelik sırasında işten çıkarılan ev hizmetlerinde çalışanları korumadan muaf tutan İtalyan mevzuatı, ev hizmetlerinde çalışanların nakdi analık yardımı alma hakkına sahip olmadıklarını öngörmektedir; **European Committe of Social Rights,** Conclusions XIII-4, Austria, https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22fulltext%22:[%22maternity%22],%22sort%22:[%22ESCPublicationDate%20Descending%22],%22ESCDcType%22:[%22FOND%22,%22Conclusion%22,%22Ob%22],%22ESCDecisionType%22:[%22NC%22],%22ESCStateParty%22:[%22AUT%22],%22ESCDcIdentifier%22:[%22XIII-4/def/AUT/8/2/EN%22]}; (e.t. 28.10.2020); Benzer durum, hamilelik esnasında ev hizmetlerinde çalışanları feshe karşı korumayan Avusturya mevzuatı için de geçerlidir.

230 **European Committe of Social Rights,** Conclusions XV-2, Netherlands, https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22fulltext%22:[%22maternity%22],%22sort%22:[%22ESCPublicationDate%20Descending%22],%22ESCStateParty%22:[%22NLD%22],%22ESCDcIdentifier%22:[%22X

verilmemesini[231] Şart'ın ihlali olarak değerlendirmektedir. Komite tarafından gündeme getirilen konular arasında, bakıcılara fazla çalışma ücreti verilmemesi[232], ücret kesintileri[233] gibi önem arz eden başka hususlar da bulunmaktadır.

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, ev hizmetlerinde çalışanların yasal güvencesizliğini sorgulamakta ve eleştirmektedir. Komite, ev hizmetlerinde çalışanların savunmasızlığının, anılan işçilere özgü önlemler alınmasını gerektirdiği kanaatindedir. Bununla birlikte, ne yazık ki, Şart'ın kapsamı yeterince geniş değildir. Ev hizmetlerinde çalışanların yasal güvencesizliği gün geçtikçe artmaktadır[234].

3.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü

3.1.3.1. Genel Olarak

Uluslararası Çalışma Örgütü[235], insana yakışır çalışma standartlarının belirlenmesi, çalışma yaşamında hakların gözetilmesi, sosyal korumanın teşviki ve taraflar arasında sosyal diyalogun güçlendirilmesi gibi amaçlara hizmet etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün amaçlarını gerçekleştirebilmesi açısından, sözleşme ve tavsiye kararları en önemli hukuksal araçlardır. Bu doğrultuda, çalışma hayatında ev hizmetlerinde çalışanların

V-2/def/NLD/8/1/EN%22]}, (e.t. 28.10.2020). ASHK, Hollanda ile ilgili bulgularında, ev hizmetlerinde çalışanların yarı zamanlı çalıştırıldığı gerçeğini incelemiştir. Haftada üç günden az çalışanlar, "işçi" olarak kabul edilmezler ve bu nedenle sigortalı değillerdir ve sosyal yardım alma hakları yoktur. Bunun, ASŞ ile uyumsuz olduğuna karar verilmiştir.

231 **European Committe of Social Rights,** Conclusions 2007, Italy, https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22fulltext%22:[%22maternity%22],%22sort%22:[%22ESCPublicationDate%20Descending,ESCDcTypeOrder%20Ascending,ESCStatePartyOrder%20Ascending,ESCArticleOrder%20Ascending%22],%22ESCDcType%22:[%22Conclusion%22],%22ESCStateParty%22:[%22ITA%22],%22ESCDcIdentifier%22:[%222007/def/ITA/8/1/EN%22]}, (e.t.28.10.2020).

232 **European Committe of Social Rights,** Conclusions 2007, Finland, https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22fulltext%22:[%22overtime%22],%22sort%22:[%22ESCPublicationDate%20Descending%22],%22ESCDcType%22:[%22FOND%22,%22Conclusion%22,%22Ob%22],%22ESCStateParty%22:[%22FIN%22],%22ESCDcIdentifier%22:[%222007/def/FIN/4/2/EN%22]}, (e.t. 28.10.2020).

233 **European Committe of Social Rights,** Conclusions 2010, Turkey, https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22sort%22:[%22ESCPublicationDate%20Descending%22],%22ESCDcType%22:[%22Conclusion%22],%22ESCDcIdentifier%22:[%222010/def/TUR/4/5/EN%22]}, (e.t. 28.10.2020).

234 **Oelz,** s.151-152; **Mantouvalou**, s.148-149.

235 Uluslararası Çalışma Örgütü, Birinci Dünya Savaşından sonra 1919 yılında Versay Barış Antlaşması kapsamında kurulmuştur. 1946 yılında, Birleşmiş Milletlerin büyük ölçüde özerkliğe sahip özel uzman kuruluşu haline gelmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm, (e.t.20.01.2022). Türkiye, halihazırda 187 üyesi bulunan Uluslararası Çalışma Örgütü'ne 1932 tarihinde üye olmuştur.

haklarının gözetilmesi ve anılan işçilerin insana yakışır çalışma koşullarına sahip olmaları bakımından uluslararası çalışma standartları, yani Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları büyük önem arz eder[236]. Anılan sözleşme ve tavsiye kararları, uluslararası iş hukukunun asgari normlarını oluştururlar. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından öngörülen uluslararası çalışma sözleşmelerini onaylayan ülkelerin, anılan sözleşmeleri iç hukuk düzenlerine aktararak uygulama yükümlülükleri bulunmaktadır. Aksi halde, uluslararası denetime tabi tutulurlar[237].

Uluslararası Çalışma Örgütü, çalışma hayatında dezavantajlı gruplar arasında yer alan ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik olarak 1940'lı yıllardan beri çalışmalar yürütmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, ev hizmetlerinde çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik ilk kararı, 1948 tarihlidir. Ardından 1965 tarihinde, ev hizmetlerinde çalışanlar için "sosyal adaletin sağlanması için gerekli olan özsaygı ve insan onuru ile uyumlu" standartlara acilen ihtiyaç duyulduğu gerekçesi ile ikinci karar yayımlanmıştır[238].

Bunların yanı sıra, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından benimsenen tüm uluslararası çalışma standartları, açıkça kapsam dışında bırakılmadıkları sürece, ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından da uygulama alanı bulur[239]. Neredeyse evrensel olarak kabul görmüş sekiz temel sözleşme, çalışma hayatındaki temel hak ve prensiplere gönderme yapmaktadır. Bunlar; örgütlenme özgürlüğü[240] ve toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınması[241], zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması[242], çocuk işçiliğinin etkin bir şekilde

---

236 **International Labour Office**, Effective Protection, s.4.

237 **International Labour Office**, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm, (e.t.20.01.2022); **International Labour Office**, Effective Protection, s.4; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.44-45; **Süzek,** s.93; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.25.

238 **Blackett**, s.778-779; **Oelz,** s.147-148; **Novitz/Phil**, s.113. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1919- 2019 yılları arasında yayımladığı kararlar için bkz. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/legal-instruments/WCMS_428590/lang--pt/index.htm, (e.t. 22.01.2022).

239 **International Labour Office**, Effective Protection, s.4-5; **Oelz**, s.147; **Novitz**/**Phil**, s.114; **Nederveen Meerkerk**/**Neunsinger**/**Hoerder**, s.16.

240 1948 tarihli ve 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang--tr/index.htm, (e.t.03.06.2020). Sözleşme, Türkiye'de 25.02.1993 t., 21507 S.lı RG'de yayımlanarak 12.07.1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

241 1949 tarihli ve 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377267/lang--tr/index.htm, (e.t.03.06.2020). Sözleşme, Türkiye'de 14.08.1951 t., 7884 S.lı RG'de yayımlanarak 23.01.1952 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

242 1930 tarihli ve 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377244/lang--tr/index.htm, (e.t.03.06.2020). Sözleşme, Türkiye'de 23.06.1998 t., 23381 S.lı RG'de yayımlanarak 30.10.1998 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 1957 tarihli ve

ilgası[243] ve istihdamda ayrımcılığın ortadan kaldırılmasıdır[244]. Ev hizmetlerinde çalışanlara anılan hakların tanınması ve bunların korunması, elverişsiz çalışma koşullarının, istismarın ve kayıt dışılığın önlenmesi açısından bir temel adım niteliği taşımaktadır[245].

Uluslararası Çalışma Örgütü, 2011 tarihinde ise sayıları gün geçtikçe artan ve oldukça kötü çalışma koşulları altında, güvenceden yoksun olarak iş gören ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından bir dönüm noktası niteliğini taşıyan "Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme" yi (2011- No.189)[246] ve eki niteliğindeki Tavsiye Kararını (No.201)[247] kabul etmiştir.

3.1.3.2. Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme

Genel Olarak

Türkiye tarafından henüz onaylanmayan 189 No.lu Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme ve eki niteliğindeki 201 No.lu Tavsiye Kararı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün

105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377271/lang--tr/index.htm, (e.t. 03.06.2020). Sözleşme, Türkiye'de 21.12.1960 t., 10686 S.lı RG'de yayımlanarak 29.03.1961 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

243 1973 tarihli ve 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377287/lang--tr/index.htm, (e.t.03.06.2020). Sözleşme, Türkiye'de 21.06.1998 t., 23379 S.lı RG'de yayımlanarak 30.10.1998 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377311/lang--tr/index.htm, (e.t.03.06.2020). Sözleşme, Türkiye'de 27.06.2001 t., 24445 S.lı RG'de yayımlanarak 02.08.2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

244 1951 tarihli ve 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm, (e.t.03.06.2020). Sözleşme, Türkiye'de 13.06.1967 t., 12620 S.lı RG'de yayımlanarak 19.07.1967 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 1958 tarihli ve 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm, (e.t.03.06.2020). Sözleşme, Türkiye'de 21.09.1967 t., 12705 S.lı RG'de yayımlanarak 19.07.1967 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

245 **International Labour Office**, Effective Protection, s.5,25; **Novitz**/ **Phil**, s.114; Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m. 3(2) uyarınca, "Ev hizmetlerinde çalışanlar ile ilgili olarak her Üye, çalışma hayatı ile ilgili temel hak ve ilkelere saygı duyulmasına, teşvik edilmesine ve gerçekleşmesine dair Sözleşmede belirlenen ilgili tüm tedbirleri almakla yükümlüdür. Bu tedbirler: (a) Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkin olarak kabulü; (b) Tüm zorla ya da cebrî çalışma biçimlerinin tasfiyesi; (c) Çocuk işçiliğinin etkin bir biçimde ilgası; (d) İstihdam ve mesleğe ilişkin ayrımcılığın tasfiyesidir."

246 **International Labour Office**, Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189, (e.t. 20.12.2019). Sözleşme 5 Eylül 2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye, Sözleşmeyi henüz imzalamamıştır.

247 **International Labour Office**, Domestic Workers Recommendation, 2011 (No. 201), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201, (e.t. 20.12.2019).

ev hizmetlerinde çalışanlara dair uluslararası çalışma standartlarını belirleme yönünde yaptığı ilk bağlayıcı düzeyde çalışmadır[248]. Anılan yeni belgeler, ev hizmetlerinde çalışanlar için insana yakışır iş olanakları tesis etmek amacıyla işle alakalı temel hakların sağlanmasını öngörmektedir[249]. İş hayatında ev hizmetlerinde çalışan kimselerin haklarının tanınması ve korunması için yeni bir motivasyon sağlanmıştır. Böylece, alınacak önlemlerin çatısının oluşturulması ve bunun yerel hukuklar açısından yol gösterici olması planlanmaktadır[250].

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından benimsenen Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme ve Tavsiye Kararı, bahsi geçen sektör için iş gücü düzenlemelerinin değişmesi gerekliliğinin bir kanıtı olarak gösterilebilir. Ev hizmetlerinde çalışanlar da diğer işçiler gibi işçidirler bu sebeple, onlar da haklarına ve itibarlarına saygı duyulmasını hak etmektedirler[251]. Bahsi geçen Sözleşme ve Tavsiye Kararı, üye ülkelerin ev hizmetlerine ilişkin mevcut hukuk düzenlemeleri ve uygulamaları hakkında araştırma yapılarak kapsamlı bir hazırlık süreci neticesinde ortaya çıkmıştır[252]. Hazırlanan metin, 16 Haziran 2011 tarihinde, Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından 16 karşı oy, 63 çekimser ve 396 kabul oyuyla kabul edilmiştir[253].

Sözleşme ve Tavsiye Kararı, ev hizmetlerinde çalışanların iş ve sosyal korumaya yönelik haklarını kullanabilmelerini hedeflemektedir. Sözleşme, ev hizmetlerinde çalışanlara insana yakışır iş olanakları sağlayabilmek adına gerekli uluslararası asgari normları belirler. Bu doğrultuda, Sözleşme, temel ilke ve önlemleri öngören genel terimlerle hazırlanmıştır[254]. Tavsiye Kararı ise, daha detaylı düzenlemeler içermektedir[255]. 5 Eylül 2013 tarihinde yürürlüğe giren Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşmeyi onaylayan 35

---

248 **International Labour Office**, Effective Protection, preface; **Nederveen Meerkerk/Neunsinger/Hoerder**, s.16-17; **Sedacca**, s.2.

249 **UN Department of Economic and Social Affairs**, s.19; **Walter**, s.2; **Sedacca**, s.2.

250 **International Labour Office**, Effective Protection, preface; **International Labour Organization**, World of Work, The Magazine of The ILO, The ILO at 100, 2019, s.22.

251 **International Labour Office**, Effective Protection, s.6; **Walter,** s.42; **Nederveen Meerkerk/ Neunsinger/Hoerder**, s.5.

252 **International Labour Office**, Effective Protection, s.6; **Walter,** s.39-49.

253 **International Labour Office**, Effective Protection, s.6; **Walter**, s.40.

254 189 No.lu Sözleşme m.3/1 uyarınca, "Her Üye, bu Sözleşmede belirtildiği gibi, tüm ev hizmetlerinde çalışanların insan haklarının etkin bir şekilde geliştirilmesini ve korunmasını sağlamak için önlemler alır."

255 **International Labour Office**, Effective Protection, s.6-7. Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme, taraf devletlere, ev hizmetlerinde çalışanların Sözleşme ile öngörülen haklarını güvence altına almaları ve bu doğrultuda hukuklarında gerekli düzenlemeleri yapmaları yükümlülüğü getirdiğinden bağlayıcı nitelik taşır. Bununla birlikte, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Tavsiye Kararı, bağlayıcı nitelik taşımaz, Sözleşmenin yorumlanması ve gerekli düzenlemelerin yapılması bakımından yol gösterici nitelik taşır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Albin/Mantouvalou**, s.71.

UÇÖ üyesi devlet[256] bulunmaktadır. Bununla birlikte, UÇÖ üyesi olan ve Türkiye'nin de içlerinde bulunduğu kalan 152 üye devlet henüz Sözleşmeyi onaylamamıştır.

Kanaatimizce, 189 No.lu Sözleşmenin ülkemiz tarafından ivedi şekilde onaylanması gerekmektedir. Belirttiğimiz gibi, 189 No.lu Sözleşme ile ev hizmetlerinde çalışanlara insana yakışır çalışma koşulları sağlanması bakımından gerekli uluslararası asgari normlar belirlenmektedir. Bu halde, anılan Sözleşmenin ülkemiz tarafından onaylanması ev hizmetlerinde çalışanların haklarının korunması, elverişsiz çalışma koşullarının engellenmesi, anılan işçilere sosyal koruma sağlanması ve kayıt dışı çalışma ile mücadele gibi birçok açıdan oldukça gereklidir.

Ev Hizmeti Kavramı

Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.1(a) uyarınca, ev hizmeti kavramı, ev ya da ev halkı için veya ev içerisinde icra edilen işleri ifade etmektedir. Tanım, hukuki olarak bağlayıcı bir uluslararası belgede ev hizmetlerine ilişkin yapılan ilk tanım olma özelliğine sahiptir[257]. Tanım uyarınca, ev hizmetlerinin ev veya ev halkı için yerine getirilmesi ya da ev içinde yapılması ölçütleri aranmaktadır. Başka bir ifade ile, ev hizmetlerinin evin gündelik işleyişine yönelik olmasından ziyade, ev ve ev halkı için yerine getirilmesi aranmaktadır[258]. Ev hizmetlerinin kapsamının oldukça geniş belirlendiği göze çarpmaktadır[259]. Bu doğrultuda ev hizmetlerinin kapsamına, ev temizliği, yemek yapma, giysi yıkama-ütüleme, çocuk, yaşlı ya da hasta bakma, bahçıvanlık, ev güvenliği, şoförlük

256 Sözleşme bahsi geçen ülkelerde parantez içerisinde belirtilen tarihlerde onaylanmıştır; Almanya (20.09.2013), Antigua ve Barbuda (28.07.2021), Arjantin (24.03.2014), Belçika (10.06.2015), Bolivya (15.04.2013), Brezilya (31.01.2018), Dominik Cumhuriyeti (15.05.2015), Ekvador (18.12.2013), Filipinler (05.09.2012), Finlandiya (08.01.2015), Gine (25.03.2017), Grenada (12.11.2018), Guyana (09.08.2013), Güney Afrika (20.06.2013), İrlanda (28.08.2014), İsveç (04.04.2019), İsviçre (12.11.2014), İtalya (22.01.2013), Jamaika (11.10.2016), Kolombiya (09.05.2014), Kosta Rika (20.01.2014), Madagaskar (11.06.2020), Malta (14.05.2021), Mauritius (13.01.2012), Meksika (03.07.2020), Namibya (09.12.2020), Nikaragua (10.01.2013), Norveç (8.07.2021), Panama (11.06.2015), Paraguay (07.05.2013), Peru (26.11.2018), Portekiz (17.07.2015), Sierra Leone (25.08.2021), Şili (10.06.2015), Uruguay (12.06.2012), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460, (e.t. 08.09.2022).

257 **Walter**, s.54.

258 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1133; **Karaman,** s.216.

259 **Kocher**, s.4; **Walter**, s.59-60.

ve ev içindeki evcil hayvanların bakımı gibi işler girmektedir[260]. Sayılan ev hizmetleri arasında işin niteliği bakımından hiçbir ayrım bulunmamaktadır[261].

Ev hizmeti kavramının tanımı, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşmenin müzakereleri esnasında üzerinde tartışma bulunan bir konu olmuştur[262]. Örneğin, anılan işin düzenli olarak yapılması gerekip gerekmediği sorusu ortaya atılmıştır[263]. Öte yandan, ev kavramı ile ilgili olarak da herhangi bir açıklık ve netlik bulunmamaktadır[264]. Bu nedenle, ev hizmeti kavramının tanımı belirsiz ve yoruma açık olarak kabul edilebilir[265].

---

260 **International Labour Office,** Who Are Domestic Workers**,** https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--en/index.htm, (e.t. 26.09.2020); **International Labor Office**, Definition, s.4; **Kocher,** s.4; **Tayah,** Marie-José, Decent Work for Mıgrant Domestıc Workers: Moving the Agenda Forward, International Labor Organization, Geneva, 2016, s.11; **Smith**, s.158.

261 **Okur**, s.22.

262 **International Labour Office**, Provisional Record No.12, s.26.

263 99. Uluslararası Çalışma Konferansında Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Komitesi'nin müzakerelerinde, yürütülen çalışmanın düzenliliğinin niteliği önemli bir tartışma konusu olmuştur. Bu bağlamda, işveren tarafının ilk önce ev hizmetlerini "İşverenin ev halkı olduğu bir iş ilişkisi içerisinde bir ev içinde ve bir ev için düzenli olarak gerçekleştirilen iş" olarak tanımlamayı önermesi önemlidir. Özellikle işçi temsilcileri işveren tarafın teklifine karşı çıkmışlardır. Arjantin, Avustralya, Brezilya, Endonezya, Kuveyt, Güney Afrika ve ABD hükümetleri de bu tür bir tanımı uygun bulmamışlardır. Bunun sebebi önerilen ev hizmeti tanımının kabul edilmesi durumunda, ilk olarak, birkaç ev için çalışan ev hizmetlerinde çalışanların ve ikinci olarak aracılık hizmetinde olduğu gibi üçüncü taraflarca istihdam edilen ev hizmetlerinde çalışanların kapsam dışında bırakılacak olmasıdır. AB üye ülkelerinin iradesine göre de yapılan çalışmanın düzenliliği ev hizmeti kavramının tanımında ifade edilmelidir. Ancak bu bağlamda, kısmi süreli ya da örneğin ayda sadece bir gün çalışan ev hizmetlerinde çalışanların Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme'nin kapsamı dışında tutulabileceğine dair korkular ortaya çıkmıştır. AB üye devletleri, anılan şekilde ev hizmetlerinde çalışanları önerilen değişiklikle hariç tutmayı amaçlamamıştır, sadece öğrencilerin, au-pair programlarına katılanların veya meslek olarak görmeksizin ara sıra bebek bakıcılığı yapan kişilerin kapsam dışında tutulması amaçlanmıştır. Bununla birlikte, düzenlilik niteliği bir yandan çok belirsiz olması ve diğer yandan, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, korumaya değer olan ve çok sık çalışmayan niteliksiz kişilerin Sözleşme kapsamından muaf tutulması sebepleriyle eleştirilmiştir. Ayrıca, Avustralya hükümeti, ev hizmetleri hususunda dar kapsamlı bir tanım yapılmasının bazı ülkeler için onaylanmanın önünde bir engel olabileceği korkusunu dile getirmiştir. Bu nedenle mümkün olan en geniş tanıma uyulması önerilmiştir. Nihayetinde, ev hizmeti kavramının tanımına "düzenli" teriminin dahil edilmemesine karşılık, yine de Sözleşme'nin uygulanabilirliği için düzenli çalışma gerekmektedir. Bunun nedeni, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.1(c) uyarınca, ev hizmetleri ile ara sıra ya da gelişigüzel meşgul olan ve ilgili işi meslekî bir temele dayalı olarak icra etmeyen kişilerin ev hizmetlerinde çalışan olarak kabul edilemeyecek olmasıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Provisional Record No.12, s.26-30; **Kocher**, s.5; **Walter**, s.55-58.

264 Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.1(a)'da belirtilen tanımın bir özel evi mi ya da sadece evi mi ifade ettiği hususunda tartışma bulunmaktadır. Tartışma esnasında, ilk olarak tabiatı gereği özel ve kamuya açık olmayan ev kavramının aslında ne derece belirsiz olduğuna vurgu yapılmıştır. Özel niteliğini korumak adına, bir yandan ev hizmetlerinde çalışanların işyerinin özel ev olarak tanımlanması ve yürütülen aktivitelerin azaltılması, öte yandan özel evlerin özel olarak işletilen konaklama yerlerinden ayırt edilmesi gerekmektedir. Ancak nihayetinde, "ev" terimi müzakere tutanaklarından anlaşıldığı için, kelimeyi Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşmeye dahil etmeme konusunda anlaşmaya varılmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Provisional Record No.12, s.31; **Walter**, s.58-59.

265 **International Labor Office**, Definition, s.4; **Walter**, s.54-55.

Uluslararası Çalışma Örgütü, ev hizmeti kavramı kapsamındaki faaliyetleri sınıflandırmak için Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırmasını kullanır[266]. Anılan liste, Uluslararası Çalışma Ofisi tarafından, uluslararası düzeyde tek tip bir meslek kategorisi gerçekleştirmek için hazırlanmıştır. Listenin şu anki sürümü 2008'den kalmadır ve bu nedenle ISCO-08 Endeksi olarak da bilinir[267].

Bu bağlamda en önemli meslek kategorilerinden biri, ev temizleyici ve yardımcılarıdır. (Domestic Cleaner and Helpers- 9111). Tipik olarak, anılan grup silme, vakumlama, yıkama ve temizleme, yatak takımları ve masa örtüleri ile ilgilenme, ev için alışveriş yapma, yemek hazırlama ve servis etme ve evle ilgili diğer çeşitli görevleri[268] yerine getirme işlerini üstlenmektedir.

Ev görevlisi (Domestic Housekeepers- 5152) meslek kategorisi de önem taşımaktadır. Ev görevlileri, özel ev veya küçük konaklama yerlerinde örneğin malzemeleri kontrol ederek veya diğer çalışanları denetleyerek organize etme ve denetleme görevlerini yürütürler. Fakat temizlik işlerini yürütmek için çağrılmaları da mümkündür[269].

Belirtilenlerin yanı sıra, özel evlerde veya özel evler için yürütülen faaliyetleri içeren ISCO-08 endeksine dahil başka mesleklerde vardır. Bunlar arasında aşçılar (5120), güvenlik görevlileri (5414), bahçıvanlar, tohum ve bitki yetiştiricileri (6113), bahçe ve bahçecilik işçileri (9214) ve araba, taksi ve kamyonet sürücüleri (8322) sayılabilir[270].

Çocuk bakım işçileri (Child Care Workers- 5311[271]) ve evde kişisel bakım işçileri (home-based personal care workers- 5322[272]), Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşmede tanımlandığı şekilde ev hizmetlerini yerine getiren kişiler olarak düşünülebilir. Çocuk bakım işçileri, örneğin yemek yemelerine, giyinmelerine veya oyun oynamalarına yardımcı olarak çocukları gözetir ve bakımları ile ilgilenirler. Ev ve aile bakıcıları yaşlı veya

---

266 **International Labour Office,** Decent Work, s.29.

267 **International Labour Office**, International Standard Classification of Occupations, Geneva, 2012, s.7; **Walter**, s.60.

268 **International Labour Office**, Classification, s.338.

269 **International Labour Office**, Classification, s.241.

270 **Walter**, s.61.

271 **International Labour Office**, Classification, s.253.

272 **International Labour Office** Classification, s.255.

hasta kimseler için bakım ve destek sağlarlar; örneğin, yıkanma veya giyinmelerine yardımcı olurlar veya bakıma muhtaç kişinin sağlığı ile ilgilenirler.

Uluslararası Çalışma Ofisine göre, bakım faaliyetleri de ev hizmeti kavramı kapsamındadır. Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Komitesi'ndeki tartışmalar sırasında, bakım işçilerinin Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme kapsamına alınması gerektiği açıklığa kavuşturulmuştur. Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşmedeki ev hizmeti tanımı karşısında, Sözleşmenin kapsamına bakım faaliyetlerini yürütenler de girmektedirler. Anılan Sözleşme m.1(a) uyarınca, aksine bir hüküm bulunmaması şartıyla, ev ya da ev halkı için veya ev içerisinde yürütülen tüm işler bu kapsamda yer almaktadır. Bu doğrultuda, bakıcılık hizmetli de ev hizmetleri kapsamında bulunur[273].

Belirtilen hususlar doğrultusunda kanaatimizce, ev hizmeti kavramı, ev temizliği, yemek yapma, giysi yıkama-ütüleme, çocuk, yaşlı ya da hasta bakma, bahçıvanlık, ev güvenliği, şoförlük veya ev içindeki evcil hayvanların bakımı gibi işlerin mesleki faaliyet olarak, bir ya da daha çok ev ya da ev halkı için yahut ev içerisinde yerine getirilmesini ifade etmektedir.

Ev Hizmetlerinde Çalışan

Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme, m.1(b) uyarınca, ev hizmetlerinde çalışan, iş ilişkisi dahilinde, ev hizmeti gerçekleştiren herhangi bir kişiyi ifade eder. Bu bağlamda, "iş ilişkisi" teriminin izahı gereklidir. "İş ilişkisi" teriminin ulusal bir tanımla ilişkilendirilip ilişkilendirilmeyeceği veya ne ölçüde ilişkilendirilmesi gerektiği açıklığa kavuşturulmalıdır. Alternatif olarak, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme'de ortak bir "iş ilişkisi" tanımının yapılmasına da ihtiyaç duyulabilir[274].

95. Uluslararası Çalışma Konferansı vesilesiyle Uluslararası Çalışma Ofisi tarafından yayınlanan 2006 tarihli "İş İlişkisi" raporunda, iş ilişkisinin iki kişi arasında, ulusal yasalar ve uygulamalar tarafından belirlenen koşullar altında bir kişinin iş göreceği ve diğer kişinin bunun karşılığında ona ücret ödeyeceği bir hukuku bağ kurduğu öngörülmüştür[275]. Uluslararası Çalışma Ofisi'nin 2003 tarihli "İş İlişkisinin Kapsamı" raporu uyarınca, tüm

273 **Kocher**, s.8-9; **Walter**, s.62.

274 **Walter**, s.65.

275 **International Labour Office,** International Labour Conference**,** The Employment Relationship, Report V (1), 95th Session, Geneva, 2006, s.19.

dünyada kullanılan bir kavram olan iş ilişkisi terimi, çoğunlukla belirli koşullar altında iş ve hizmet sağlayan işçi ve ücret ödeyen işveren arasındaki hukuki ilişkiye yollama yapar. Rapor, serbest çalışma ve bağımlı çalışma arasındaki ayrımı önemli bir ayırt edici özellik olarak belirlemektedir[276]. Ayrıca, talimatlara uyma yükümlülüğü gibi ayrıma örnek olabilecek birçok terim bulunmaktadır. Uluslararası Çalışma Ofisi'nin 2009 tarihli "Ev Hizmetlerinde Çalışanlar İçin İnsana Yakışır Çalışma" raporu, iş ilişkisinin tanımına yer vermemekte ve çeşitli ülkelerdeki ulusal tanımlara yollama yapmaktadır[277]. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2006 tarihli ve 198 No.lu İş İlişkileri Tavsiye Kararı[278] m.13, üye ülkeler tarafından bir iş ilişkisinin varlığının göstergesi olarak görülebilecek çeşitli kriterleri listelemektedir[279]. Bununla birlikte, bir Tavsiye Kararı olarak hukuki niteliği ve ifadeleri nedeniyle, bağlayıcı bir düzenleyici niteliği bulunmamaktadır[280]. Nihayetinde, iş ilişkisi teriminin içeriği ulusal hukuklar tarafından belirlenir.

Kocher'e göre, kavramı ulusal hukuka bağlamak, iş ilişkisinin ulusal tanımının çok dar olması riskini beraberinde getirmektedir. Böylece, Sözleşme tarafından korunacak kişilerin büyük bir kısmı kapsam dışında kalabilir. Ayrıca, Sözleşme madde 1(b)'de yer alan tanım, Sözleşmenin diğer hükümlerinde olduğu gibi, ulusal düzenlemelere yollama yapmamaktadır. Bununla birlikte, Kocher, Sözleşmenin temel amacının ev hizmetlerinde çalışanlara diğer işçilerle eşit muamelede bulunmak olduğunu öne sürmektedir. Böylece

---

276 **International Labour Office,** International Labour Conference, The Scope of Employment Relationship, 91th Session, Geneva, 2003, s.2.

277 **International Labour Office**, Decent Work, s.32; **Walter**, s.67-68.

278 **International Labour Office**, Employment Relationship Recommendation, 2006 (No.198), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535, (e.t. 13.01.2020).

279 198 sayılı İstihdam İlişkileri Tavsiye Kararı madde 13 uyarınca, "Üyeler, kanunlarında ve yönetmeliklerinde veya başka yollarla bir istihdam ilişkisinin varlığına ilişkin belirli göstergeleri tanımlama olasılığını göz önünde bulundurmalıdırlar. Bu göstergeler şunları içerebilir:

(a) işin talimatlara göre ve başka bir tarafın kontrolü altında gerçekleştirilmesi; işçinin işletmenin organizasyonuna entegrasyonunu içerir; yalnızca veya esas olarak başka bir kişinin yararına gerçekleştirilir; şahsen işçi tarafından yapılmalıdır; belirli çalışma saatleri içinde veya işi isteyen tarafça belirlenen veya üzerinde anlaşmaya varılan bir işyerinde yapılır; belirli bir süreye sahiptir ve belirli bir sürekliliğe sahiptir; işçinin mevcudiyetini gerektirir; veya işi talep eden tarafça alet, malzeme ve makine tedarikini içerir;

(b) işçiye düzenli ücret ödenmesi; bu tür bir ücretin, işçinin tek veya asıl gelir kaynağını oluşturması; yiyecek, konaklama veya ulaşım gibi ayni ödeme sağlanması; haftalık dinlenme ve yıllık tatiller gibi hakların tanınması; işi yürütmek için işçinin üstlendiği seyahat için iş talep eden tarafça ödemesi veya çalışan için finansal risk bulunmamasıdır."

280 **Walter**, s.65-66.

eşitlik ulusal hukuk tarafından belirlendiğinden ulusal iş ilişkisi kavramının uygulanması gereklidir[281].

Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.1(c)'ye göre, ev hizmetlerini ara sıra ya da düzensiz bir şekilde ve meslek olarak icra etmeyen kimseler anılan Sözleşme doğrultusunda ev hizmetlerinde çalışan olarak kabul edilemezler. Bu doğrultuda kanaatimizce, uluslararası hukukta ev hizmetlerinde çalışan kavramı, iş ilişkisi dahilinde, mesleki faaliyet olarak ev hizmeti yerine getiren kişiyi ifade etmektedir.

Sözleşmenin Kapsamı

Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme'nin kapsamının belirlenmesi önemlidir. Sözleşme m.2/1, Sözleşmenin tüm ev hizmetlerinde çalışanlara uygulanacağını öngörür. Bununla birlikte, Sözleşme'de kapsam dışında bırakılan ev hizmetlerinde çalışanlara da yer verilmiştir.

İlk olarak, belirttiğimiz üzere, Sözleşme m.1(c)'ye göre, ev hizmetlerini ara sıra ya da düzensiz bir şekilde yerine getiren ve meslek olarak icra etmeyen kimseler ev hizmetlerinde çalışan olarak nitelendirilemez. Anılan kimselerin kapsam dışında bırakılmaları, Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Komitesinde tartışılan konulardan biri olmuştur. Sözleşmenin kapsamından kısmi zamanlı veya günlük olarak iş gören ve korunmaya layık olan ev hizmetlerinde çalışanların hariç tutulabilmesi eleştirilmiştir[282]. Avrupa Birliği Üye Devletleri, anılan hükmün sadece au pairs[283] ya da bebek bakıcısı olarak çalışan ve nadir olarak çocuk bakmak için evde bulunan kimseleri Sözleşmenin kapsamından hariç tuttuğunu ifade etmiştir[284]. Ayrıca, gündelik işçilerin, kısmi zamanlı işçilerin veya düzensiz olarak çalışan diğer kimselerin faaliyetlerini bir meslek olarak yürüttükleri sürece kapsam dışı

---

281 **Kocher**, s.5.

282 Özellikle Avustralya, Ekvator, El Salvador, Lübnan, Namibya ve Güney Afrika hükümetleri, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.1(c)'de belirtilen kimselerin Sözleşmenin kapsamı dışında bırakılması hususunda ciddi çekinceleri olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Provisional Record No.12, s.32.

283 Au pair programları, gençlerin yurtdışına seyahat etmelerine ve genellikle ilk kültürler arası yolculukları olan bu sürede bir ya da iki yıl boyunca başka bir ailenin yanında yaşamalarına izin verir. Gençlere farklı bir dil öğrenme fırsatı sunar. Anılan programa katılanlar, sıklıkla çocuk bakımı, bakım ve temizlik konularında yardım sağlayarak çalışmaktadırlar. Au pair programlarına katılanların hariç tutulmalarının bir nedeni de bu programların daha çok kültürel alışverişle ilgili olmasıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office,** Decent Work, s.34.

284 AB üye ülkeleri adına İspanyol hükümet temsilcisine göre bkz. **International Labour Office**, Provisional Record No.12, s.29; **Kocher,** s.4; **Novitz / Phil**, s. 117-118.

bırakılamayacakları ifade edilmiştir[285]. Belirtilen hususlar doğrultusunda, hüküm Sözleşmenin bünyesine dahil edilmiştir.

İkinci olarak, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.2/2 uyarınca, taraf devletlerin ev hizmetlerinde çalışan işçilerin bir kısmını kapsam dışında bırakmalarına olanak tanınmıştır. Sözleşme m.2/2[286] uyarınca, üye ülkeler, işverenlerin ve işçilerin temsil kabiliyeti en fazla olan kuruluşlarıyla ve ayrıca mevcut olması durumunda, ev hizmetlerinde çalışanları ve ev hizmetlerinde çalışanların işverenlerini temsil eden kuruluşlarla istişare ettikten sonra, belirli işçi gruplarını tamamen veya kısmen Sözleşmenin kapsamından hariç tutabilirler.

Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.2/2-a uyarınca, taraf devletler ulusal hukuklarında ev hizmetlerinde çalışanlara Sözleşme ile sağlanan güvencelere denk koruma sağlamak koşulu ile bazı işçi gruplarını kapsam dışında bırakabilirler. Bu nedenle, anılan muafiyet prensip olarak ilgili kişiler için bir hak kaybını içermemelidir[287].

Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.2/2-b uyarınca, taraf devletlere önemli türde özel sorunların doğmasına yol açan bazı işçi gruplarını Sözleşmenin kapsamından tamamen ya da kısmen hariç tutmaları hususunda izin verilmektedir[288]. Sözleşme m.2/2-a hükmünden farklı olarak, burada kapsam dışında bırakılan işçilere başka ya da denk bir koruma sağlanması öngörülmemektedir. Buna sebep olarak ise, birçok ülkede ev hizmetlerinde çalışanlar için yapılan özel düzenlemeler gösterilmektedir[289].

---

285 **International Labour Office**, Provisional Record No.12, s.32; İşveren Temsilcileri, tanımın mükemmel olmasa da tüm ilgili taraflardan oluşan çalışma grubunun ayrıntılı çalışmasının bir sonucu olduğunu ve Sözleşmenin temel amacını ifade yansıttığını belirtmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Provisional Record No.12, s.32; **Walter**, s.63-64.

286 Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.2/2 uyarınca, "Bu Sözleşme'yi onaylayan bir Üye, işverenlerin ve işçilerin temsil kabiliyeti en fazla olan kuruluşlarıyla ve ayrıca, mevcut olması durumunda, ev hizmetlerinde çalışanları ve ev hizmetlerinde çalışanların işverenlerini temsil eden kuruluşlarla istişare ettikten sonra ilgili sözleşmenin kapsamından aşağıdaki kategorileri tümüyle ya da kısmen muaf tutulabilir:

(a) En azından denk bir koruma temin edebilmiş işçileri ihtiva eden belirli kategoriler;

(b) Önemli türde kimi özel sorunların doğmasına ilişkin belirli işçi kategorileri."

287 **Walter**, s.83.

288 "Önemli türde özel sorunlar" ifadesi belirsiz içeriğinden dolayı yanlış anlamalara neden olmuştur. 99. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda, Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Komitesi işçi temsilcileri tarafından, ifadenin kesin anlamına ilişkin sorun gündeme getirilmiştir. Olası yorum problemlerinin ortaya çıkabileceği belirtilmiş ve bunun onaylanmanın önünde bir engel olabileceği endişesi dile getirilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Provisional Record No.12, s.44.

289 **Walter**, s.83.

Ev hizmetlerinde çalışanların maruz kaldığı dezavantajları telafi etmeyi amaçlayan Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşmenin bu tür bir esneklik hükmü sağlaması haklı olarak eleştirilmektedir. Çünkü, ev hizmetlerinde çalışanların bir kısmının Sözleşmenin kapsamı dışında bırakılması Sözleşmenin amacı ile bağdaşmamaktadır[290].

3.2. Karşılaştırmalı Hukukta

Ev hizmeti kavramını düzenlemek için tek bir doğru yaklaşım yoktur. Mevzuata ilişkin tercihler her ülke bağlamında, mevcut kanunlar, yaygın uygulamalar, ülkelerin işçi-işveren ilişkileri sistemi ve uluslararası iş ve insan hakları hukuku göz önüne alınarak değerlendirilmelidir[291].

3.2.1. Avrupa Birliği Hukukunda

Avrupa İstihdam Stratejisi uyarınca, Avrupa'da istihdamın gelişmesi için ücretli ev hizmetleri gizli kalmış fakat oldukça önemli bir yöndür. Avrupa Birliği istihdamı geliştirme politikaları kapsamında, ev hizmetlerine yönelik artan bir talep olduğu gözlemlenmektedir[292]. Avrupa Birliği üye ülkelerinde, %90'ı kadın olan ve büyük çoğunluğu göçmenlerden meydana gelen yaklaşık 9,5 milyon kişi ev hizmetlerinde çalışmaktadır. Anılan kimselerin 6,3 milyonu kayıtlı olarak ve en az 3,1 milyonu kayıt dışı çalışmaktadır[293].

Avrupa Birliği üye ülkeleri, genellikle çalışma standartlarına ilişkin sağladıkları kapsamlı koruyucu hükümler ile bilinirler. Bununla birlikte, günümüzde birçok Avrupa Birliği üye ülkesi, ulusal mevzuatlarında, ev hizmetlerinde çalışanları asgari çalışma koşullarından hariç tutmaktadır[294]. Ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından artan sömürüye,

---

290 **Albin/Mantouvalou**, s.9-10; **Novitz/Phil,** s.118; **Walter**, s.83-84.

291 **International Labour Office**, Effective Protection, s.10.

292 **Novitz/ Phil**, s.105.

293 **European Commission**, Employment, Social Affairs & Inclusion, News, 28.06.2021, https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=10037, (e.t.25.01.2022).

294 Çalışma koşullarını kapsamlı bir şekilde korumaları ile tanınan bazı AB üye devletleri, ev hizmetlerini koruma kapsamından hariç tutmaktadır. Örneğin, 1970 tarihli ve 132 No.lu Gözden Geçirilmiş Ücretli Tatiller Sözleşmesi'ne ilişkin olarak, Sözleşmenin uygulanmasına ilişkin ilk raporunda Belçika, ev hizmetlerinde çalışanları kapsam dışı bırakmak için m.2(2)'ye dayanmıştır. Buna göre, "Gerekirse, bir ülkedeki yetkili makam veya uygun mekanizma aracılığıyla, mevcut olması halinde ilgili işveren ve işçi örgütlerine danışıldıktan sonra, istihdamı bakımından önemli türde özel sorunların doğmasına yol açan bazı işçi grupları Sözleşmenin kapsamından hariç tutulabilir." Benzer şekilde, Hollanda, 1994 tarihli ve

insan haklarının kötüye kullanımına ve normal çalışma standartlarının uygulanamamasına rağmen mevzuata ilişkin düzenleme yoksunluğu hala sürmektedir[295]. Avrupa Birliği ve daimî üyeleri ev hizmetlerinde çalışanları özellikle, çalışma süreleri, iş sağlığı ve güvenliği gibi konulara yönelik düzenlemelerin kapsamı dışında bırakmaktadırlar[296].

Avrupa Birliği hukukunda, henüz ev hizmetlerine yönelik özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte, 2000'lerin başlarında, kayıt dışı sektörde ev hizmetlerinin düzenlenmesine ilişkin bir Avrupa Parlamentosu İlke Kararı[297], ortak bir Avrupa ev hizmeti tanımının yapılması çağrısında bulunmuştur. Avrupa Parlamentosu İlke Kararı, kural olarak ev hizmeti sektörünün istihdamla ilgili mevcut direktiflerin kapsamına girdiği görüşündedir. Direktifler ve diğer mevzuat göz önüne alındığında, ev hizmetlerinde çalışanlar için, sektörün kendine özgü karakterinin ve istihdam ilişkilerinin dikkate alınması gerekir[298].

---

175 No.lu Kısmı Süreli İş Sözleşmesi'ni onaylarken Sözleşme m.3(1) uyarınca, ev hizmetlerinde çalışanları "önemli türde özel sorunlara yol açacakları" gerekçesiyle kapsam dışında bırakmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Holidays With Pay Convention (Revised), 1970 (No.132), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132; **International Labour Office**, Part-Time Work Convention, 1994 (No.175), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175, (e.t., 25.01.2022); **Novitz/ Phil**, s.113-114

295 **Novitz/ Phil**, s.111; **Mantouvalou,** s.140; **European Commission**, Employment, Social Affairs & Inclusion, News,28.06.2021,https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=10037, (e.t.25.01.2022).

296 **Novitz/ Phil**, s.106. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın "Adil ve hakkaniyete uygun çalışma koşulları" başlıklı 31. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, "Her işçi, kendi sağlığı, emniyeti ve onuruna saygı gösteren çalışma koşullarından yararlanma hakkına sahiptir." Anılan maddenin 2. fıkrası uyarınca ise, "Her işçi, azami çalışma saatlerinin sınırlandırılması, günlük ve haftalık dinlenme dönemleri ve yıllık ücretli izin hakkına sahiptir." Hükmün gerekçesi, anılan hükümlerin iş sağlığı ve güvenliğine, çalışma sürelerine ilişkin olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, ev hizmetleri hususunda hem iş sağlığı ve güvenliği hem de çalışma sürelerine ilişkin istisnaya izin verilmektedir. Sağlık ve Güvenlik Çerçeve Direktifi madde 3, özellikle ev hizmetlerinde çalışanları hariç tutmaktadır. Böylece, ev hizmetlerinde çalışanlar insan hakları bakımdan korunmayı hak ettikleri halde ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 31. maddesinde açıkça hak sahipliği tanınmasına rağmen, çalışma süreleri, sağlık ve güvenlik gibi hususlarda Avrupa Birliği iş hukuku korumasından yararlanamamaktadırlar. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Charter of Fundamental Rights of the European Union**, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT; **Council Directive** 89/391/EEC; https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0391, (e.t. 04.06.2020); **Novitz/Phil**, s. 111, 123.

297 **European Parliament resolution on regulating domestic help in the informal sector (2000/2021(INI))**, https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2000-0542+0+DOC+XML+V0//EN, (e.t. 04.06.2020).

298 **Novitz/Phil**, s.110 – 111. Öğretide, UÇÖ nezdinde ev hizmetlerinin diğer işlerden farklı olduğu belirtilmektedir. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışanların hak sahipliklerini arttırabilmek için anılan kimselerin özel durumlarını belirleyebilmek önem arz eder. Bununla birlikte, ev hizmetlerinin istisnai doğasının, ev hizmetlerinde çalışanların temel iş hukuku korumasından muaf tutulmasını haklı kılmadığı öne sürülür. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Albin/Mantouvalou**, s.75; **Novitz/Phil**, s. 123.

28 Ocak 2014 tarihli Konsey Kararı uyarınca, üye devletler, Uluslararası Çalışma Örgütünün 2011 tarihli ve 189 No.lu Ev Hizmetinde Çalışanlara Dair Sözleşmesini onaylamaya yetkili kılınmışlardır[299]. Buna göre, Avrupa Parlamentosu, Avrupa Konseyi ve Avrupa Komisyonu, Avrupa Birliği'nin, çalışanların çalışma koşullarının korunması ve iyileştirilmesinin önemli bir yönü olan hem Birlik içindeki hem de dışındaki herkes için insana yakışır çalışma koşulları teşvik etme çabasına bir katkı olarak uluslararası çalışma sözleşmelerinin onaylanmasını teşvik etmektedir. 189 No.lu Sözleşme ile güvence altına alınan hükümlerin çoğu, sosyal politika, ayrımcılık yasağı, ceza hukuku konularında adli iş birliği, sığınma ve göç konuları Birlik müktesebatı tarafından büyük ölçüde kapsanmaktadır[300]. Bununla birlikte, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşmenin kabulünden 10 yıldan fazla süre geçmesine rağmen henüz 9 AB üye devleti Sözleşmeyi onaylamıştır[301].

Belirtilen hususlar doğrultusunda, ev hizmeti sektöründe çalışma standartlarının uygulanması bakımından Avrupa Birliği'nin eyleme geçmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, ucuz ev hizmetleri istihdamın ilerlemesi politikası olmaya devam eder. Avrupa Birliği Kurumları Avrupa'da, ev hizmeti kavramının yerini yeniden değerlendirmeli ve tekrar düşünmelidirler. Ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin uygulama Avrupa Birliğinde sosyal diyalog kapsamında yeniden gözden geçirilmelidir[302].

3.2.2. Çeşitli Ülke Hukuklarında

Her ülke, mevzuatında ev hizmetlerine ve dolayısıyla ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik hususi düzenlemelere yer vermemektedir. En yaygın haliyle, ev hizmetlerinde çalışanların hakları, kanunlar ve kanun hükmünde kararnameler aracılığıyla

---

299 (2014/51/EU) [20141 OJ L 32/32, Article 1; https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2014/51(1)/oj, (e.t. 04.06.2020).

300 **Novitz/ Phil**, s.104-105; **Kökkılınç**, s.539.

301 189 No.lu Sözleşmeyi onaylayan AB üye devletleri, Almanya, Belçika, Finlandiya, İrlanda, İsveç, İsviçre, Malta, İtalya, Portekiz'dir. Ayrıntılı bilgi için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460, (e.t. 25.06.2022).

302 **Novitz/ Phil**, s. 124, 127. 28-29 Haziran 2021 tarihinde, 189 No.lu Sözleşmenin 10. yıldönümüne ilişkin olarak aralarında Avrupa Komisyonun da yer aldığı çok paydaşlı bir konferans düzenlenmiştir. Anılan konferans ev hizmetlerinde çalışanların durumunun iyileştirmesi, kaydedilen ilerlemelerin ve mevcut eksikliklerin değerlendirilmesi bakımından önem arz etmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=88&eventsId=1790&furtherEvents=yes, (e.t. 03.02.2022)

düzenlenmektedir[303]. Ayrıca, bazı ülkelerde, ev hizmetlerinde çalışanların çalışma koşulları toplu iş sözleşmelerinde kararlaştırılmaktadır. Bu bağlamda, ev hizmetlerinde çalışanların haklarının kanunen korunması toplu iş sözleşmelerinde önemli unsurların tayin edilmesi ile sağlanır[304]. Bazı ülkelerde ise, göçmen ev hizmetlerinde çalışanların haklarının korunması, ikili yahut çok taraflı anlaşmalar aracılığıyla yapılmaktadır. Ev hizmetlerinde çalışanların korunması bakımından düzenleyici bir çerçeve yaratmak amacıyla ülkelerin konuya ilişkin yaklaşımlarından örnekler vermenin faydası bulunmaktadır[305].

---

303 Avusturya'da, 1962 tarihli Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Kanun (the Act Governing Domestic Help and Domestic Employees) bölüm 1/1 uyarınca ev hizmetlerinde çalışanlar, çalıştığı yerde ikamet edip etmediklerine bakılmaksızın bir iş ilişkisi içerisinde işverenleri ya da işverenlerinin ev halkı için ev hizmetleri gerçekleştiren kimseler olarak tanımlanmaktadır. Belirtilen kanun ev hizmetlerinde çalışanlar için, ücret, çalışma süresi, günlük ve haftalık dinlenme, tatiller, ihbar süresi ve sosyal güvenlik gibi hususları düzenlemektedir. Ayrıca, genel iş kanunu içerisinde ev hizmetlerinde çalışanlara uygulanabilecek hükümler de bulunmaktadır. Analık koruması, sağlık sigortası ve şiddet ve istismara karşı koruma bunlar arasında yer almaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Effective Protection, s.12; **International Labour Office**, Austria, Domestic Workers, https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=42844&p_classification=22.15, (e.t. 16.03.2020); **EFFAT**, Domestic Workers in Europe: Getting Organised!, Project Co-Financed By The European Union, Brussels, 2015, s.19. Kazakistan'da, İş Kanunu m.214/1, ev hizmetlerinde çalışanı bireysel işverenlerin evinde hizmet gören kimseler olarak tanımlamaktadır. İş Kanunu'nun genel hükümlerinin ev hizmetlerinde çalışanlara da uygulanacak olmasına karşılık, bölüm 22 (214-218. maddeler) özellikle ev hizmetlerinde çalışan kimselere ilişkindir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Effective Protection, s.12; **Labour Code of the Republic of Kazakhstan**, https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/76433/82753/F982631364/Microsoft%20Word%20-%20ENG%20KAZ.76433.pdf, (e.t. 02.22.2020).

304 Fransa'da, İş Kanunu ev hizmetlerinde çalışanları tanımlar ve onlara uygulanabilecek hükümleri açığa kavuşturur. İş Kanunu m.L7222-1 uyarınca ev hizmetlerinde çalışan, ev hizmeti görmek için çalıştırılan kimseleri ifade etmektedir. Bununla birlikte, 24 Kasım 1999 tarihli Bireysel İşverenlerin İşçilerine Dair Ulusal Toplu İş Sözleşmesi (The National Collective Agreement of Employees of Individual Employers), ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik kapsamlı standartlar içermektedir. Anılan Toplu İş Sözleşmesi m.1(a) uyarınca, ev hizmetleri, özel tabiatı dolayısıyla işverenin evinde görülmektedir. Ev hizmetlerinde çalışanın kısmi yahut tam zamanlı olarak iş görmesi mümkündür. Aileye ya da temizliğe ilişkin ev hizmetlerinin bir kısmı ya da tamamı yerine getirilebilir. Bireysel bir işveren anılan iş aracılığıyla kar elde edemez. Kırsal kesimde ev hizmetlerinde çalışanlar ve bahçıvanlar/bekçiler için özel ulusal bir toplu iş sözleşmesi mevcuttur, bu kimselere 24 Kasım 1999 tarihli Ulusal Toplu İş Sözleşmesi hükümleri uygulanmaz. Şirket ve derneklerde istihdam edilen ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından genel iş kanunu hükümleri ve sektörel toplu iş sözleşmeleri uygulanır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Effective Protection, s.10, 13; **International Labour Office,** Promoting the Integration of Migrant Domestic Workers in Europe, Module I Overall Framework on Domestic Work, International Training Centre, Italy, 2014, s.19; **Blackett**, Adalle/ **Trebilcock**, Anne, Research Handbook on Transnational Labour Law, Edward Elgar Publishing, 2015, s.237; **Clement**, Marine/**Frapard**, Mathilde/**Robert**, Rebecca/**Viry**, Alphonsile, France National Report, Universite de Strasbourg, 2011, s.17; **Thomson Reuters Foundation for the Trust Women Conference**, A Landscape Analysis of Domestic Workers' Rights and ILO Convention 189, 2012, https://www.trust.org/contentAsset/raw-data/19d35414-86d5-4dea-b5f0-487dcdc8f0d0/file, (e.t. 16.03.2020), s.35-36, 48.

305 **International Labour Office**, Effective Protection, s.9.

3.2.2.1. Alman Hukukunda

Ağırlıklı olarak kadınların ve göçmenlerin iş gördüğü ev hizmeti sektörü Almanya'da önemli bir rol oynamakta ve birçok insanın işgücü piyasasına tam katılımını sağlamaktadır[306]. Almanya'da, yaklaşık dört milyon evde, ev hizmetlerinde çalışan bulunmaktadır[307].

Almanya'da ev hizmetlerinde çalışanlar, yabancı/vatandaş ayrımı yapılmaksızın, tüm mevzuat açısından olmasa da prensipte birçok kanun bakımından diğerleriyle aynı korumalara sahiptir[308]. Ev hizmetlerine yönelik özel bir mevzuat ise bulunmamaktadır. Ev hizmetlerinde çalışanlara genel iş kanunu uygulanır. Bununla birlikte, ev hizmetlerinde çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatın kapsamı dışındadır[309]. Ancak, Alman Medeni Kanunu'ndaki genel sağlık ve güvenlik düzenlemeleri ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından da uygulama alanı bulur. Çalışma Süreleri Kanunu, çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlara uygulanmaz[310]. Asgari Ücret Kanunu, ev hizmetlerinde çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanları kapsar. Bununla birlikte, uygulamada ev hizmetlerinde çalışanların aldıkları ücretin asgari ücretin altında kaldığı gözlenmektedir[311]. Ev hizmetlerinde çalışanlar, diğer işçilerle aynı temelde örgütlenme özgürlüğüne ve toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler. Buna karşılık, ev hizmeti sektöründe örgütlenmenin doğasında bulunan zorluk dolayısıyla, anılan işçilerin haklarının mevzuat yerine toplu

---

306 **Trebilcock,** Anne, "Challenges in Germany's Implementation of the ILO Decent Work for Domestic Workers Convention", International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 34, S.2, 2018, s.155,160.

307 **International Labour Office,** Decent Work for Domestic Workers, The State of Labour Rights, Social Protection and Trade Union Initiatives in Europe, 2012, s.7; **Walter**, s.1.

308 **Trebilcock**, s.157.

309 **The Labour Protection Act (Arbeiterschutzgesetz),** https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=44880, (e.t. 25.06.2020); **Kollmer**, Norbert/**Klindt**, Thomas/**Schucht**, Carsten, Arbeitsschutzgesetz mit Arbeitsschutzverordnungen Kommentar, 4. Auflage, C.H.Beck, 2021, § 1, Rn. 66-68.

310 **Act on Working Time (Arbeitszeitgesetz),** https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=37814&p_country=DEU&p_count=1231&p_classification=13&p_classcount=25, (e.t. 25.06.2020); **Walter**, s.6; **Trebilcock**, s.157, 163.

311 Yakın zamanda yapılan bir araştırma, özel evlerde iş gören ev hizmetlerinde çalışanların %43'ünün asgari ücret almadığını ortaya koymuştur. Asgari ücretten kaytarma, hayali serbest meslek, günlük olarak ödeme veya kayıt dışı saatler çalışma yollarıyla da yapılmaktadır. Bu tür hileler, çoğu zaman sosyal güvenlik katkı paylarının ödenmesinden kaçınmayı amaçlamaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Trebilcock**, s.169-170.

sözleşme ile güvence altına alındığı hallerde, ev hizmetlerinde çalışanlar büyük ölçüde kapsam dışında bırakılırlar[312].

Ev hizmetlerinde çalışanlar, düzenli bir iş ilişkisine sahiplerse, sosyal güvenlik sistemi kapsamı içerisinde diğer işçilerle aynı şekilde yer alırlar. Bununla birlikte, aylık azami 450 avro (yıllık azami 5400 avro) ücret karşılığında çalışanların sigortalılığına yönelik olarak "mini işler" olarak adlandırılan bir sistem öngörülmüştür. Uygulamada, ev hizmetlerinde çalışanların yaklaşık %80'ni bu kapsamda yer alırlar. Mini işlerde çalışanlar, gelir vergisinden muaftır ve sosyal güvenlik primleri daha düşüktür. Ayrıca, sosyal güvenlik sistemine kayıt prosedürleri basitleştirilmiştir[313]. Buna rağmen, ev hizmeti sektöründe, kayıt dışılık da oldukça yaygındır[314].

Almanya, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşmeyi, Avrupa Birliği'nin üye devletleri Sözleşmeyi onaylamaları hususunda yetkili kılmasından önce, 20 Eylül 2013 tarihinde onaylamıştır[315]. Almanya, 189 No.lu Sözleşmeyi onaylayan 10. Uluslararası Çalışma Örgütü üyesi ve 2. Avrupa Birliği üye ülkesidir[316]. Alman Hükümeti'ne göre, Federal Almanya Cumhuriyeti kanunları Sözleşme'nin gereklerini yerine getirmektedir. Bu doğrultuda, ulusal yasal hükümlerde değişiklik yapılmasına ya da herhangi bir uyum

312 **Trebilcock**, s.158, 165.

313 Ev hizmetlerinde, mini iş sahibi olan kişilerin %90'ından fazlası kadındır. Mini işlerde çalışanların işverenleri, örnek bir iş sözleşmesinin yer aldığı ve ücret, sosyal güvenlik primleri ile iş kazası sigortası primlerinin ödenmesi için banka aracılığıyla yapılan otomatik kesintilerin dahil olduğu basitleştirilmiş düzenlemelerden yararlanır. İşçinin emeklilik planına kendisinin katkıda bulunma imkânı vardır. Ancak, buna oldukça nadir rastlanır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Trebilcock**, s.158-159.

314 **International Labour Office**, Europe, s.11, 16-17; **Trebilcock**, s.158; Almanya, ağır cezalarla desteklenen "kayıt dışı çalışma" (23 Temmuz 2004 tarihli Schwarzarbeitskämpfungsgesetz) ile ilgili Kanunu güçlendirmiştir, ancak nadiren ev hizmetleri için başvurulur. Devletlerin iş teftişinden sorumlu makamları, özel bir evi teftiş etmek için arama emrine gerek duymaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Trebilcock**, s.159.

315 **European Council**, Council Decision 2014/51/EU of 28 Jan. 2014, Official Journal L 32, 1 Feb. 2014, https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2014/51(1)/oj, (e.t. 25.06.2020); **Walter,** s.4-5; **Trebilcock,** s.152. 189 No.lu Sözleşme onaylandığı tarihte Almanya Başbakanı olan Angela Merkel, "tüm insanların onurlarını koruma konusunda eşit haklara sahip olduğu ilkeleri destekleyen" standartları belirlemek için atılan önemli adımdan bahsetmiş ve Sözleşmeyi "dönüm noktası" olarak adlandırmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, International Labour Conference, Provisional Record No.22, 100th Session, Geneva, 2011, s.3.

316 **International Labour Office**, Labour Standarts, https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/news/WCMS_221800/lang--en/index.htm, (e.t. 04.02.2022).

çabasına gerek bulunmamaktadır[317]. Alman Hükümeti tarafından Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme hükümlerine doğrudan yapılan bir yollama bulunmamaktadır[318].

Öğretide, Alman hukukunun 189 No.lu Sözleşmenin şartları ile uyumlu olduğu ve yasal değişikliğe gerek olmadığı kanaati hakimdir[319]. Genel olarak, Alman Kanunları Sözleşmenin asgari şartlarını karşılamaktadır. Bununla birlikte, ev hizmetlerinde çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerinden muaf tutulmaları, çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlara Çalışma Süreleri Kanunu'nun uygulanmaması[320] hususları ile anılan kimselere uygulamada çoğunlukla asgari ücret ödenmemesi ve genellikle kayıt dışı çalıştırılmaları da eleştirilmektedir. Başka bir ifade ile, diğer işçilere kıyasla ev hizmetlerinde çalışanlara yapılan eşitlik karşıtı muameleler doğru bulunmamakta ve eleştirilmektedir[321]. Belirtilen hususlar, mevcut mevzuatın ve denetim sisteminin güçlendirilmesini gerektiğine işaret etmektedir[322].

3.2.2.2. İspanyol Hukukunda

1990'lardan bu yana İspanya'da, ev istihdamı giderek önem kazanmaktadır. Ücretli ev hizmetleri temizlik, ütü, yemek pişirme gibi çok çeşitli ev işlerini kapsamakla birlikte, anılan sektördeki istihdamın artması, büyük ölçüde İspanyol ailelere yaşlı ve küçük çocuklar için bakım tedariki ile ilgilidir[323]. İspanya, yaklaşık 700.000 ev hizmetlerinde çalışan ile Avrupa

---

317 **Deutscher Bundestag,** 17. Wahlperiode, Gesetzentwurf Der Bundesregierung, Entwurf Eines Gesetzes Zu Dem Übereinkommen Nr. 189 Der Internationalen Arbeitsorganisation Vom 16. Juni 2011 Über Menschenwürdige Arbeit Für Hausangestellte, Drucksache 17/ 12951, 28 Mar. 2013, s.1; **Walter**, s.6-7; **Trebilcock**, s.153.

318 **Walter,** s.7.

319 **Kocher,** Eva, Hausarbeit Als Erwerbsarbeit: Der Rechtsrahmen In Deutschland: Voraussetzungen Einer Ratifikation Der ILO-Domestic Workers Convention Durch Die Bundesrepublik Deutschland**,** Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung, 2012, s.1; **Scheiwe,** Kirsten/ **Schwach,** Verena, Decent Work For Domestic Workers -Das Übereinkommen 189 Der Internationalen Arbeitsorganisation, ZIAS, C.26, 2012, s.317; **Walter,** s.5-6.

320 Almanya'da, yaşlı insanlar bakımlarını üstlenen kimselerin mümkün olduğunca uzun süre evlerinde kalmasını tercih etmektedirler. Bu doğrultuda Hükümet, bakım arayanlara çok az destek sunması ile eleştirilirken, bunu sağlayan işçilere gereken hukuki korumayı sağlamamaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Trebilcock**, s.161.

321 **Kocher**, s.1; **Scheiwe/ Schwach**, s.317; **Walter**, s.4-6.

322 **Trebilcock**, s.159.

323 **Peterson**, Elin, "Paid Domestic Work in Spain: Gendered Framings of Work and Care in Policies on Social Citizenship": **Gullikstad,** Berit/ **Kristensen,** Guro K./ **Ringrose,** Priscilla (Editors), Paid Migrant Domestic Labour in a Changing Europe Questions of Gender Equality and Citizenship, Palgrave Macmillan Yayınları, 2016, s.79; İspanya'da çalışan annelere yönelik yapılan bir araştırma, yüksek sosyoekonomik düzeydeki kadınların %50'sinden fazlasının, orta düzeydeki kadınların yaklaşık %30'unun ve daha düşük bir düzeydeki kadınların %10'undan fazlasının ev hizmetlerinde çalışanların yardımlarına güvendiğini göstermiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Peterson**, s.94.

Birliği içinde ücretli ev hizmetlerinde en fazla çalışana sahip ülkelerden biridir[324]. Anılan işçilerin büyük çoğunluğu kadın ve göçmen işçilerdir. Ev hizmetlerinde kayıt dışı çalışma yaygındır, ev hizmetlerinde çalışanlardan sadece 400.000 kadarı kayıtlı çalışmaktadır[325]. Bununla birlikte, ev hizmetlerinde çalışanların sayısının oldukça fazla olmasına ve kayıt dışı çalışmanın yaygınlığına rağmen İspanya, henüz Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşmeyi onaylamamıştır[326].

İspanya'da, ev hizmetlerinde çalışanların çalışma ve sosyal vatandaşlık haklarına yönelik mevcut "Ev Hizmetlerine Yönelik Kraliyet Kararnamesi[327]" (Ev Hizmetlerine Yönelik Özel İstihdam İlişkisini Düzenleyen Kraliyet Kararnamesi) 2011 tarihinde yürürlüğe girmiştir[328]. Anılan Kraliyet Kararnamesinin yürürlüğe girmesinden önce, ev hizmetlerinin kendine özgü doğası dolayısıyla "normal" işlerden farklı olduğu varsayılmış, ev hizmetlerinde çalışanlara diğer işçi kategorilerine kıyasla daha az koruma sağlanması meşrulaştırılmıştır[329].

Ev Hizmetlerine Yönelik Kraliyet Kararnamesi m.1 uyarınca, ev hizmetleri aile evi için sağlanan hizmetleri ve faaliyetleri bünyesinde barındırır. Ev hizmeti kavramı, tamamen veya kısmen evin yönetimi ve bakımı gibi her türlü ev işlerinin gerçekleştirilmesini, ev

---

324 **Peterson**, s.80; **Leon,** Margarita, "A Real Job? Regulating Household Work: The Case of Spain", European Journal of Women's Studies, C.20, S.3, 2013, s.172.

325 **European Parliament,** Parliamentary Questions, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-9-2020-001993_EN.html; **Eurofound,** Regulating The Labour Relationship of Domestic Workers, Spain, https://www.eurofound.europa.eu/data/tackling-undeclared-work-in-europe/database/regulating-the-labour-relationship-of-domestic-workers-spain, (e.t. 07.02.2022).

326 **International Labour Office,** Ratifications of C189 – Domestic Workers Convention, 2011 (No.189), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460, (e.t. 10.02.2022).

327 2011 tarihli ve 1620 No.lu **Ev Hizmetlerine Yönelik Kraliyet Kararnamesi**, https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/88580/101346/F649559102/ESP-88580.pdf, (e.t. 13.07.2020).

328 2011 tarihli ve 1620 No.lu Ev Hizmetlerine Yönelik Kraliyet Kararnamesi, 1 Ocak 2012 tarihinden geçerli olmak üzere 17 Kasım 2011 tarihinde Resmî Gazete 'de yayımlandıktan sonraki gün yürürlüğe girmiştir.

329 **Peterson**, s.84. İspanya'da kayıt dışı ve düzensiz bir iş olarak varsayılan ev hizmetleri hakkında, Franco rejimi altında 1969 tarihli "Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Özel Rejimi" oluşturulmuştur. Medeni Kanun'da ev hizmetlerini düzenlemeye yönelik bu ilk girişimde, evdeki işin "atipik karakteri" ev hizmetlerinde çalışanların İş Kanunu kapsamından muaf tutulmasının gerekçesi olarak gösterilmiştir. Daha sonra, 1985 tarihli "Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Özel Rejimi" ile ev hizmetlerinde çalışanlar İş Kanunu kapsamına dahil edilmişlerdir. Bununla birlikte, anılan işçilere diğer işçilere kıyasla daha az sosyal koruma sağlanmıştır. Örneğin, yazılı iş sözleşmeleri gerekli değildi, işçiler işsizlik ödeneği dışında tutuldu, meslek hastalıkları ve kazalar tanınmadı, hastalık izni sadece 29. günden itibaren karşılandı, ücretin %45'ine kadarı ayni olarak (yiyecek ve konut) ödenebiliyordu. İşverenin sosyal güvenlik primlerini ancak çalışma saatlerinin haftada 20 saati aşması halinde ödemeleri gerekiyordu. Özel aile hayatının haklarına öncelik verilerek, ev hizmetlerinde çalışanların hakları işveren haklarına tabi kılınmıştı. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Peterson,** s.84; **Leon,** s.179; **Leon,** Margarita, "Migration and Care Work in Spain: The Domestic Sector Revisited", Social Policy & Society, C.9, S.3, 2010, s.414-415.

içindeki aile üyelerinin bakımını ve gözetilmesini, çocuk bakımını, bahçıvanlık, şoförlük ve benzer görevler içeren diğer görevlerin üstlenilmesini kapsamına alır. Belirtilen işler arasında bakıcılık, ev içinde ve çevresinde gerçekleştirilen faaliyetlerden biridir[330].

Ev Hizmetlerine Yönelik Kraliyet Kararnamesi'nin amacı, ev hizmetlerinde çalışanlara insana yakışır çalışma koşullarının sağlanmasıdır. Ev hizmetlerinin de normal, düzenli bir iş olduğunun kabulü ile ev hizmetlerinde çalışanlara diğer işçiler ile denk koruma sağlanması amacı güdülmektedir[331]. Bununla birlikte Kraliyet Kararnamesi uyarınca, ev hizmetlerinin yerine getirildiği yer olan ev, özel ve farklılaştırılmış bir düzenlemeyi haklı çıkarabilir. İlk olarak, hizmetin sağlandığı yerin ev olması dolayısıyla, ev hizmetlerinde çalışan ile ev halkı arasındaki ilişki oldukça yakındır. İkinci olarak, ev hizmetleri piyasa ekonomisi ilkelerinin geçerli olduğu üretken faaliyet ortamlarında görülen iş ilişkilerinden tamamen farklıdır. Dolayısıyla, güven ilişkisi burada daha fazla önem arz eder. Belirtilen hususlar doğrultusunda, Ev Hizmetlerine Yönelik Kraliyet Kararnamesi, ev hizmetlerinin kendine özgü yapısını gözeterek, farklılıkların nesnel ve makul bir gerekçeye dayandığı durumlar haricinde azaltılması veya ortadan kaldırılması yoluyla eşitlik ve fark arasında bir "denge" tesis etmeyi hedefler[332].

Ev Hizmetlerine Yönelik Kraliyet Kararnamesi ile, anılan işçilerin hakları çeşitli açılardan geliştirilmiştir. Kraliyet Kararnamesi, asgari ücret ile ilgili kuralların ev hizmeti sektörü için geçerli olduğunu hüküm altına almaktadır. Ayrıca Kraliyet Kararnamesi, tarafların, ücret, görülecek iş gibi iş ilişkisinin temel unsurlarını aralarında kararlaştırıp, iş sözleşmesi ile bu hususları güvence altına almaları gerektiğini öngörmektedir. Haftalık

---

330 İspanyol Ev Hizmeti Kanunu'nda, ev hizmetleri arasında yer alan bakım işi ayrıntılı şekilde düzenlenmemiştir. Başka bir ifade ile Kanun'da, yaşlı bağımlı kimselerin bakımına yönelik gereken hassasiyet gösterilmemiştir. Bu sebeple, yaşlı insanların bakım hizmetlerine gereken önemin verilmemesi, anılan işin değersizleştirilmesine katkıda bulunduğu gerekçesiyle eleştirilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Peterson**, s.88. İspanyol "Bağımlı Bakım Kanunu" (Bağımlı Kişiler İçin Kişisel Özerklik ve Bakımın Teşviki Hakkında Kanun), 2006 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yaşlanan nüfusu yüksek olan İspanya'daki demografik gelişme, Bağımlı Bakım Kanununa duyulan ihtiyacı açıklamak için kullanılmaktadır. Ancak adı geçen kanunda belirtilen bakım kategorisi, ev hizmetlerinde çalışanların sağladığı bakımı kapsamaz. Bu doğrultuda, yaşlı bağımlılara bakan ev hizmetlerinde çalışanların durumları, hakları ve nitelikleri bu hukuki çerçevede ele alınmamaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. 2006 tarihli ve 39 No.lu **Bağımlı Bakım Kanunu** https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=75896, (e.t.07.02.2022); **Peterson**, s.91.

331 **International Labour Office**, Spain Approves New Regulations for Domestic Employees, Developments in Law and Practice, Geneva, 2012, s.1; **Peterson**, s.84-85.

332 **Ev Hizmetlerine Yönelik Kraliyet Kararnamesi**, s.119046, https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/88580/101346/F649559102/ESP-88580.pdf, (e.t.10.02.2022).

çalışma süresi, 40 saat olarak belirlenmiştir. 40 saatlik fiili çalışma süresinin aşılması halinde fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Ev hizmetlerinde çalışanlar, ücretli doğum izni, babalık izni ve diğer ücretsiz izinler bakımından diğer işçiler ile aynı haklara sahiptir. Hastalık yardımları, hastalığın dördüncü gününden sonra sağlanır. Çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından, özel kurallar geçerlidir. Bu hususta da haklar geliştirilmiştir. Örneğin, çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlara ücretin %30'u aynen ödenebilir (Kanun'dan önce bu oran %45 olarak öngörülmekteydi), anılan kimselere yemek yemeleri için gün boyunca en az 2 saat izin verilmelidir. Ayrıca, belirtilen işçilerin, geceyi işverenin evinde geçirme zorunluluğu sözleşme ile hüküm altına alınmalıdır[333].

Bununla birlikte, ev hizmetlerinin özel ve diğer iş türlerinden farklı olarak kabulü, bazı durumlarda ev hizmetlerinde çalışanlara daha az hukuki koruma sağlanması sonucunu doğurmaktaydı. Örneğin, ev hizmetlerinde çalışanlar işsizlik ödeneği hakkından muaf tutulmaktaydılar[334]. İşverenlerin, işçiye olan 'güvenlerini kaybetmeleri' durumunda, istedikleri zaman işçiyi işten çıkarma hakları bulunmaktaydı. Böylece, eşitlik ve dahil olma çabası sürerken, ev hizmetleri hala diğer ücretli iş biçimlerine tam olarak denk kabul edilmemekteydi[335].

Ev hizmetlerinde çalışanları işsizlik ödeneği kapsamı dışında bırakan İspanyol mevzuat hükmünün Avrupa Birliği hukuku ile uyumluluğun denetlenmesi için, 14 Ağustos 2020 tarihinde Avrupa Birliği Adalet Divanına başvuruda bulunulmuştur[336]. Buna göre,

---

333 **International Labour Office**, Spain, s.2-3; **Peterson**, s. 85.

334 2015 tarihli ve 8 No.lu **Genel Sosyal Güvenlik Kanunu'nun Gözden Geçirilmiş Metnini Onaylayan Kraliyet Kararnamesi**, m.251, https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11724-consolidado.pdf, (e.t.08.09.2022).

335 **International Labour Office**, Spain, s.3-4; **Peterson**, s.86-88.

336 Başvuran (CJ), gerçek kişi bir işveren tarafından istihdam edilen bir ev hizmetlerinde çalışandır. Ocak 2011'den beri Ev Hizmetlerinde Çalışanlar İçin Özel Sosyal Güvenlik Programı kapsamında sigortalıdır. 8 Kasım 2019 tarihinde, işsizlik ödeneği almaya hak kazanabilmek amacıyla işsizlik sigortası primi ödemesinin onaylanması için Sosyal Güvenlik Genel Hazinesi'ne (TGSS) başvurmuştur. Başvuruya, işvereninin gerekli katkı payını ödeyeceğine ilişkin yazılı taahhüdünü de eklemiştir. TGSS, 13 Kasım 2019 tarihli kararıyla, CJ'nin başvurusunu reddetmiş ve ev hizmetlerinde çalışanların işsizlik koruması elde etmek için katkıda bulunma imkanlarının bulunmadığını belirtmiştir. CJ'nin temyiz başvurusu da yine aynı gerekçe ile geri çevrilmiştir. 2 Mart 2020 tarihinde CJ, TGSS'nin ikinci kararına karşı Vigo 2 No.lu İdare Mahkemesi nezdinde dava açmıştır. CJ, ev hizmetlerinde çalışanları işsizlik korumasından yoksun bırakan Genel Sosyal Güvenlik Kanunu m.251/d hükmünün ev hizmetlerinde çalışanların büyük çoğunluğunun kadın olması dolayısıyla kadınlara karşı cinsiyet temelinde dolaylı ayrımcılık teşkil ettiğini ileri sürmektedir. Davanın görüldüğü Vigo 2 No.lu İdare Mahkemesi'nin söz konusu ulusal hükmün Avrupa Birliği hukuku ile uyumluluğu konusunda şüpheleri mevcuttur. Bu nedenle, yargılamanın durulmasına karar vererek Avrupa Birliği Adalet Divanına başvuruda bulunmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Court of Justice of the European Union**, CJ v Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS),

nerdeyse tamamı kadın olan ev hizmetlerinde çalışanları işsizlik ödeneği kapsamı dışında bırakan İspanyol mevzuat hükmü Avrupa Birliği yasalarına aykırıdır. Çünkü, Avrupa Birliği üye devletleri sosyal güvenlik konularında ve özellikle işsizlik ödenekleri açısından yetkilerini kullanırken, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapamazlar[337]. İspanya'da ev hizmetlerinde çalışanların yaklaşık %95'i kadındır. Bu halde, söz konusu kapsam dışında bırakmanın toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel bakış açısını güçlendirme etkisine sahip olduğu öngörülmüştür. Ayrıca, ev hizmetlerinde çalışanların yaptıkları işin değersiz görülmesine ve anılan işçilerin mağduriyetlerine katkıda bulunulmasına yol açtığı ileri sürülmüştür. Söz konusu dışlayıcı hüküm, istihdamı koruma hedeflerine ulaşmak için de uygun görülmemektedir. Zira, ev hizmetlerinde çalışanları işsizlik ödeneği hakkından tamamen mahrum bırakan bu hüküm, arzu edilen hedeflere ulaşmak için gerekli olan kapsamı aşmaktadır[338].

Avrupa Birliği Adalet Divanı, belirtilen hususlar doğrultusunda, 24 Şubat 2022 tarihli kararında[339], sosyal güvenlik konularında kadın ve erkekler arasında işlem eşitliği ilkesinin aşamalı olarak uygulamaya konulmasına ilişkin 19 Aralık 1978 tarihli ve 79/7/EEC sayılı Konsey Direktifinin 4(1) maddesinin[340], işsizlik yardımlarını ev hizmetlerinde çalışanlara sağlanan sosyal güvenlik yardımlarından hariç tutan ulusal hükmü engellediği şeklinde yorumlamıştır. Zira söz konusu hüküm kadın işçileri erkek işçilere kıyasla özel bir dezavantaja maruz bırakmakta ve cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ilgisi olmayan objektif nedenlerle haklı gösterilmemektedir. Bu bağlamda, ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik

---

Case C-389/20, 24 February 2022, https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=254589&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=13076340, (e.t. 08.09.2022).

337 **Council Directive** 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31979L0007, (e.t. 09.02.2022).

338 **Court of Justice of the European Union**, Press Release No 168/21, Luxembourg, 30 September 2021, Advocate General's Opinion in Case C-389/20 TGSS (Domestic Worker Unemployment), https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2021-09/cp210168en.pdf, (e.t., 09.02.2022).

339 **Court of Justice of the European Union**, CJ v Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), Case C-389/20, 24 February 2022, https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=254589&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=13076340, (e.t. 08.09.2022).

340 79/7/EEC Sayılı Konsey Direktifi m.4/1 uyarınca; "İşlem eşitliği ilkesi özellikle:

- Rejimlerin uygulama alanı ve rejimlere giriş koşulları,
- Prim ödeme yükümlülüğü ve primlerin hesaplanması,
- Yardımların hesaplanması (eş ve geçindirilen kimse olarak ödenmesi gereken zamlar ve yardımlardan yararlanma hakkının süresi ve devamı dahil), ile ilgili olarak, özellikle evlilik veya aile durumunu göz önünde tutarak doğrudan veya dolaylı biçimde cinsiyete dayandırılan her türlü ayrımcılığın yapılmamasını öngörür."

muamelede nesnel ve makul bir gerekçeye dayanmayan her türlü farklılığın, "kadın işçileri erkek işçilere kıyasla özel bir dezavantaja sokan ve cinsiyete dayalı herhangi bir ayrımcılıkla ilgisi olmayan nesnel faktörlerle gerekçelendirilmeyen" her türlü hükmün ortadan kaldırılması, Avrupa Birliği'nin ayrımcılıkla mücadele mevzuatına uyumdan kaynaklanan bir yükümlülüktür.

Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın bahsi geçen kararının akabinde İspanya hükümeti ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik "ayrımcılığı" nihayete erdirecek bir kararnamenin onaylandığını duyurarak, İspanya'nın anılan işçilere olan tarihi borcunu ödediğini belirtmiştir[341]. Reform niteliğindeki bu kararnamenin[342] amacı, ev hizmetlerinde çalışanların çalışma ve sosyal güvenlik haklarını diğer çalışanlarla aynı düzeye getirmektir. Bunun için, haklı nedene dayanmayan ve ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından özel dezavantaj oluşturan ayrımcı nitelikteki farklılıkların ortadan kaldırılması öngörülmüştür. Bahsi geçen, "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Çalışma Koşullarının ve Sosyal Güvenliklerinin İyileştirilmesine Yönelik Kraliyet Kararnamesi" uyarınca, İspanya'da ev hizmetlerinde çalışanların işsizlik ödeneği alabilmelerinin önü açılmıştır. Bunun için, işverenlerin 1 Ekim 2022 tarihinden itibaren ilgili katkıları yapması öngörülmüştür. Ayrıca, işverenlerin artık anılan işçileri gerekçe göstermeden işten çıkarmalarının mümkün olmayacağı da hüküm altına alınmıştır. Öte yandan, ev hizmetlerinde çalışanların sağlık korumasına sahip oldukları, çalışma koşullarının iyileştirilmesi için gerekli eğitimlere erişim haklarına kavuştukları belirtilmiştir. Bunlarla birlikte, anılan Kraliyet Kararnamesi ile ev hizmetlerinde çalışanların çalışma koşullarının ve sosyal güvenliklerinin iyileştirilmesine yönelik daha birçok düzenleme yapılmıştır[343]. Böylece, İspanya'da ev hizmetlerinde çalışan yüzbinlerce kişinin, diğer sektördeki çalışanlarla eşit haklara kavuştuğu söylenebilir.

---

341 İspanya Çalışma Bakanı Yolanda Díaz'ın konuya ilişkin açıklaması için bkz. **Eupora Press,** https://www.europapress.es/videos/video-diaz-dice-breves-dias-conocera-ley-reformula-trabajo-domestico-20220602125017.html, (e.t. 08.09.2022).

342 2022 tarihli ve 16 No.lu **Ev Hizmetlerinde Çalışanların Çalışma Koşullarının ve Sosyal Güvenliklerinin İyileştirilmesine Yönelik Kraliyet Kararnamesi**, https://www.boe.es/boe/dias/2022/09/08/pdfs/BOE-A-2022-14680.pdf, (e.t. 08.09.2022).

343 Örneğin, sözleşmenin şekline yönelik düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, tarafların arasında yazılı bir anlaşma bulunmaması halinde, iş sözleşmesinin belirsiz bir süre için ve tam zamanlı olarak akdedildiği kabul edilir. Bunun yanı sıra, ev hizmetlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hususunda düzenleme yapılmış, anılan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği bakımından etkin koruma hakkına sahip olduklarının altı çizilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Ev Hizmetlerinde Çalışanların Çalışma Koşullarının ve Sosyal Güvenliklerinin İyileştirilmesine Yönelik Kraliyet Kararnamesi**, https://www.boe.es/boe/dias/2022/09/08/pdfs/BOE-A-2022-14680.pdf, (e.t. 08.09.2022).

Belirtilen hususların yanı sıra, hükümet tarafından yakın zamanda 189 No.lu Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme'nin onaylanacağı da duyurulmuştur[344].

3.2.2.3. İsviçre Hukukunda

İsviçre, 12 Kasım 2014 tarihinde Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşmeyi onaylamıştır[345]. Sözleşme, İsviçre'de 2015 yılının sonlarında yürürlüğe girmiş ve mevzuatın yasal olarak bağlayıcı bir parçası haline gelmiştir. Federal hükümet, 2013 tarihli mevzuat raporunda Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşmenin onaylanmasına ilişkin açıklamada bulunmuştur. Anılan rapor, İsviçre perspektifinden yapılan en önemli değerlendirme olma özelliğini taşımaktadır. Federal Konsey raporda, Sözleşmenin onaylanması için İsviçre'de herhangi bir yasal değişikliğe gerek olmadığı kanaatine varmıştır. İsviçre'nin Sözleşme'nin hazırlanmasında aktif bir rol oynaması gerekçesiyle ev hizmetlerinin düzenlenmesinde model olduğu belirtilmektedir. Böylece, UÇÖ'nün ev sahibi ülkesi olarak İsviçre, mevzuatında değişiklik yapmaksızın dünya çapında ev hizmetlerinde çalışanların korunması için liderlik rolünü üstlenmektedir. Ayrıca raporda, onaylamanın uluslararası dayanışma eylemi oluşturacağı öne sürülmektedir[346].

Genel çerçevede, İsviçre'de, ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik hem federal hem de kantonal düzeyde yenilikçi düzenlemeler mevcuttur. Bununla birlikte, 189 No.lu Sözleşme hükümleri göz önünde tutularak, ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik özel ve kapsamlı düzenlemeler yapılması gerekliliği bulunmaktadır. Henüz, ev hizmetlerinde çalışanlara genel olarak işçilere sağlanan ile eşit bir koruma tesis edilmemektedir[347].

İsviçre'de iş hukuku genellikle federal düzeyde yapılanmıştır[348]. Federal kaynakların yanı sıra, ev hizmetlerine özgü kantonal düzenlemeler, yani standart iş sözleşmeleri (SEC)

---

344 **International Labor Office**, https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_847845/lang--es/index.htm, (e.t.08.09.2022); **Ev Hizmetlerinde Çalışanların Çalışma Koşullarının ve Sosyal Güvenliklerinin İyileştirilmesine Yönelik Kraliyet Kararnamesi**, s.124467, https://www.boe.es/boe/dias/2022/09/08/pdfs/BOE-A-2022-14680.pdf, (e.t. 08.09.2022).

345 İsviçre, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşmeyi onaylayan 16. UÇÖ üyesi Devlet ve dördüncü Avrupa ülkesidir; https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/specific-categories-of-workers/WCMS_319490/lang--en/index.htm, (e.t. 08.07.2020).

346 **Medici**, Gabriela/**Blackett**, Adelle, "Ratifications As International Solidarity – Reflections on Switzerland and Decent Work For Domestic Workers", C.31, Connecticut Journal Of International Law, 2016, s.191-192.

347 **Medici/ Blackett**, s.208, 212.

348 **Federal Constitution of the Swiss Confederation**, 1999; https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/19995395/index.html, (e.t. 08.07.2020).

bulunmaktadır. İsmine rağmen, standart iş sözleşmeleri (SEC) model sözleşmeler değil, ev hizmetlerinde çalışanlara uygulanan devlet düzenlemesi biçimleridir[349].

Ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin olarak İsviçre İş Kanunu, istisnalar meydana getirmiştir. Ev hizmetlerinde çalışanlar, esasen iş gücü düzenleyici çerçevesinin dışında bırakılır[350]. Dışında bırakma, ev hizmetlerinde çalışanların, çalışma saatleri, günlük dinlenme süreleri ve iş sağlığı düzenlemelerinden faydalanamadığı anlamına gelmektedir. Ayrıca, iş Kanunu ile öngörülen iş teftişi sistemi, özel evlerde uygulanmasının zorluğu nedeniyle, ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından uygulama alanı bulmaz[351].

İsviçre Medeni Kanun'u içerisinde yer alan Borçlar Kanunu, ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından uygulama alanı bulur.[352] Ev hizmetleri, bir iş ilişkisi içinde özel evlerde yerine getirilen iş olarak tanımlanmaktadır. İsviçre Borçlar Kanunu'nda, hizmet sözleşmesinin genel hükümlerinin yanı sıra ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik özel düzenlemeler bulunmaktadır. İsviçre Borçlar Kanunu'nun 319 ila 346a maddeleri arasında hizmet sözleşmesinin kurulması, şekli, tarafların borçları ve sözleşmenin sona ermesine yönelik hükümler bulunmaktadır. Bu doğrultuda, anılan işçilere yönelik fazla çalışma ücreti, haftalık dinlenme süreleri ve tatiller gibi konularda düzenlemeler bulunmaktadır[353]. Ayrıca, işçilerin kişilik haklarını koruyan bir hüküm de bulunmaktadır (m.328). Çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanların işverenleri için özel bir yükümlülük getirmektedir; işverenlerin hastalık veya kaza durumunda sınırlı bir süre için yeterli yiyecek ve uygun kalacak yer yanı sıra bakım ve tıbbi yardım sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır (m.328a). İsviçre Borçlar Kanunu, ev hizmetlerinde çalışanlara iş ilişkisinde temel koruma sağlar. Ancak, Borçlar Kanunu'nun genellikle işçilere İsviçre bağlamında yetersiz koruma sağladığı

---

349 **International Labour Office**, Decent Work, s.38; **Medici/Blackett**, s.195. Konsolosluk makamlarında diplomatik ve daimî misyonlar üstlenen ve uluslararası kuruluşlar tarafından istihdam edilen ev hizmetlerinde çalışanlar tarafından görülen işleri kapsayan ayrı bir rejim mevcuttur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Medici/Blackett**, s.195.

350 **Bundesgesetz Über Die Arbeit In Industrie**, Gewerbe Und Handel, Arbeitsgesetz, ArG, (Federal Act on Labour), 1964, art.2, para.1; https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19640049/index.html, (e.t. 08.07.2020).

351 **Medici/ Blackett**, s.204. Ev hizmetlerinde çalışanları İş Kanunu kapsamı dışında bırakmak yerine, anılan işçiler bakımından iş teftişinin nasıl ele alınacağı konusunda özel bir usul belirlenmesi tavsiye edilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Medici/Blackett**, s.204.

352 **Schweizerisches Zivilgesetzbuch**, (Code of Obligations), 1911, art 319-362; https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19110009/index.html, (e.t. 08.07.2020).

353 **Medici /Blackett,** s.195-196; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.173.

düşünülmektedir. Normalde, anılan kanun büyük ölçüde uygulanabilir iş mevzuatı ile tamamlanmaktadır, ancak ev hizmetlerinde çalışanlar için durum böyle değildir[354].

Standart İş Sözleşmeleri, federal iş gücü düzenlemesinden hariç tutulmalarından kaynaklanan boşluğu doldurmak amacıyla İsviçre'deki ev hizmetlerinde çalışanlara istihdamın temel korunmasını sağlamak amacıyla sunulmuştur[355]. Örneğin, hem Cenevre Kantonu- Mayıs 2005'ten bu yana- hem de Federal hükümet 2011 sonrasında, ev hizmetlerinde çalışanlara zorunlu asgari ücret belirlemesini Standart İş Sözleşmeleri aracılığıyla yapmıştır[356]. Standart İş Sözleşmeleri ister tam zamanlı ister kısmi süreli olarak iş görsün, ailevi veya bakım ve temizlik hizmetleri niteliğindeki ev hizmetlerini yapan herhangi bir kişiyi, bu düzenleme kapsamına giren bir işçi olarak kabul eder[357]. Bu kapsayıcı yaklaşım, UÇÖ'nün "Ev Hizmetlerinde Çalışanlar İçin İnsana Yakışır İş" raporunda vurgulanmıştır[358]. Bununla birlikte, Kantonlara ait Standart İş Sözleşmeleri, İsviçre hukukunun genel olarak işçilere sağladığı koruma ile kıyaslandığında yetersiz kalırlar, bu durum da eşitlik ilkesine aykırılık teşkil eder. Ayrıca, Standart İş Sözleşmeleri genellikle belirsiz ve eksik olmaları gerekçeleriyle eleştirilmektedir[359].

Bazı Kanton Standart İş Sözleşmeleri, İsviçre Borçlar Kanunu'ndaki asgari koruma hükümleri ile çelişmektedir[360]. Standart İş Sözleşmeleri genellikle gece çalışma saatleri için

---

354 **International Labour Office**, Decent Work, s.46; **Medici / Blackett,** s.195-196.

355 Federal ve kantonal düzeyde olmak üzere iki çeşit standart iş sözleşmesi bulunmaktadır. Standart iş sözleşmelerinin ilk çeşidi, belirli istihdam ilişkilerinin oluşumunu, niteliğini ve sona erdirilmesini düzenleyen hükümler içeren ikincil düzenleme biçimidir. İş ilişkisinin tarafları arasında başka yazılı bir anlaşma olmadığı zaman uygulanır. 1973'ten beri kantonlar, açıkça ev hizmetlerinde çalışanlar için çalışma saatlerini, dinlenme sürelerini düzenlemek ve kadın (hamile) çalışanlar için özel önlemler uygulamak amacıyla bu tür standart iş sözleşmelerine ihtiyaç duymaktadırlar. Standart İş Sözleşmelerinin ikinci çeşidi, nispeten yeni bir düzenleme aracıdır. 2004 yılında İsviçre ve Avrupa Birliği arasında kişilerin serbest dolaşımına eşlik eden bir önlem olarak tanıtılmıştır. İsviçre ve Avrupa Birliği'ndeki diğer ülkeler arasında ücretlerde bulunan önemli farklılıklar nedeniyle İsviçreli işçileri, haksız ücretlerden korumak için tasarlanmıştır. Bahsi geçen standart iş sözleşmeleri sadece sektörel, zorunlu asgari ücretleri kapsar ve geçici koruma sağlamak üzere tasarlanmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Schweizerisches Zivilgesetzbuch**, (Code of Obligations), 1911, art. 359, art.360a; https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19110009/index.html; (e.t. 08.07.2020); **Medici/Blackett,** s.196-197.

356 **Medici / Blackett,** s.197.

357 **Contrat-Type De Travail Avec Salaires Minimaux Impératifs De L'économie Domestique**, 2004 SEC art.1, 2011 SEC art. 1; https://www.ge.ch/legislation/rsg/f/s/rsg_j1_50p03.html, (e.t. 08.07.2020).

358 **International Labour Office**, Decent Work, s.33, para.114.

359 **Medici / Blackett,** s.204-205.

360 Örnek olarak, Jura Kantonunun Standart İş Sözleşmesini gösterebiliriz. Jura Kantonu SCE, 1978'de meydana geldi ve en son Ocak 2013'te güncellendi. Jura Kanonu SEC madde 6 (1)'de, işverenlerin ev hizmetlerinde çalışanlara her hizmet yılında en az üç haftalık tatil verme yükümlülüğü belirtilmiştir. Detaylı bilgi için Borçlar Kanunu'ndaki ilgili maddeye atıfta bulunulmuştur. Ancak, Borçlar Kanunu'ndaki hüküm 1984'teki bir revizyondan bu yana, yılda en az dört hafta tatil öngörmektedir (madde

koruyucu hükümler içermez. Bunların çoğu iş sağlığı sorunlarını, hamile çalışanlara yönelik önlemleri veya iş teftişini düzenlemez. Ayrıca, coğrafi kapsamlarının ve kapsam dahilindeki faaliyetlerin belirlenmesinde sorunlar mevcuttur[361].

İsviçre'de, ev hizmetlerinde çalışanlar, genel olarak diğer işçi kategorileri gibi sosyal güvenlik sisteminin kapsamında yer alırlar[362]. Anılan işçiler bakımından, özel koruyucu önlemlere dahi yer verilmiştir. Buna göre, ev hizmetlerinde çalışanlar, ücretlerinin miktarına bakılmaksızın zorunlu sigortalılık kapsamında bulunurlar. Bu durum, anılan işçilerin birden fazla işveren için çalıştıkları ihtimalde sosyal güvenlik kapsamı dışında kalmalarını önler. Ayrıca, ev hizmetlerinde çalışanların sosyal sigortalılığı bakımından işverenlerin sisteme kaydolmalarını ve prim ödemelerini kolaylaştıran basitleştirilmiş yöntemler uygulanmaktadır. Ancak, zorunlu iş kazası sigortası, basitleştirilmiş yönteme dahil edilmemiştir. Bununla birlikte, ev hizmetlerinde çalışanlar uygulamada genel olarak sosyal güvenlik sisteminden ve sosyal yardımlardan fiili olarak yararlanamamaktadırlar[363].

3.2.2.4. Amerika Birleşik Devletleri Hukukunda

ABD'de ev hizmetleri, geniş kapsamda ele alınmakta ve "diğer işleri mümkün kılan iş" olarak ifade edilmektedir. Bunun sebebi, ev hizmetlerinde çalışanların yerine getirdikleri temizlik, yemek yapımı gibi ev işleri yahut çocuk, yaşlı, engelli aile üyelerinin bakımı gibi bakım işleri dolayısıyla ev halkının gündelik hayatlarını sürdürmelerini kolaylaştırmalarıdır. Her gün 2,5 milyondan fazla temizlik işçisi, dadı, aşçı ve bakıcı evlerde bakım ve temizlik

329a). Borçlar Kanunu hüküm sürerken, Jura Kantonu, netlik sağlamak için dahi olsa Standart İş Sözleşmesindeki tatil koşullarını değiştirmemiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **L'Assemblée Constituante De La République Et Canton Du Jura**, Contrat-Type De Travailpour Travailleurs De L'économie Domestique, 1978, 222.153.22, https://rsju.jura.ch/fr/viewdocument.html?idn=20040&id=34272, (e.t. 09.07.2020).

361 **Medici / Blackett**, s.204-206. Örneğin, halihazırda İsviçre'de ev hizmetlerinde çalışanlar için belirlenmiş üç farklı zorunlu asgari ücret bulunmaktadır. Bu durum bazen, aynı görevleri üstlenen ev hizmetlerinde çalışanların çeşitli faktörlere bağlı olarak farklı ücret düzeylerine tabi olması gibi bir duruma yol açmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Medici / Blackett**, s.206.

362 **Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung**, (Federal Act On Old-Age And Survivors' Insurance), 1946, arts. 1a, 3, 12; https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19460217/index.html, (e.t. 09.07.2020); **International Labour Office**, Decent Work, s.59.

363 **Medici/Blackett**, s.207-208.

işi görmektedir[364]. Meslek ezici bir çoğunlukla kadınlar, sıklıkla azınlıklar ve yabancı doğumlu kimseler tarafından yürütülmektedir[365].

Ev hizmetlerinde çalışanlar 1935 tarihli Ulusal İş İlişkileri Kanunu (NLRA)[366] kapsamı dışında bırakılmışlardır[367]. Ev hizmetlerinde çalışanların Ulusal İş İlişkileri Kanunu'nun kapsamına alınmaması ev hizmetlerinde çalışanların toplu pazarlık haklarından mahrum kalmalarına neden olur. NLRA uyarınca, ev hizmetlerinde çalışanlar sendika kuramazlar. 1970 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu[368], evlerinde temizlik, yemek pişirme, çocuk bakımı gibi olağan ev işlerini yerine getirmek üzere ev hizmetlerinde çalışan istihdam eden kimselere uygulanmaz[369]. 1964 tarihli Medeni Haklar Kanunu, Engelli Amerikalılar Kanunu (ADA) ve İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Kanunu (ADEA) gibi Federal Ayrımcılıkla Mücadele Kanunları, on beşten fazla çalışanı olan işyerleri için geçerlidir. Bu durum, ev hizmetlerinde çalışanların büyük çoğunluğunun koruma kapsamı dışında kalması sonucunu doğurur. 1938 tarihli Adil Çalışma Standartları Kanunu[370], 1974 yılına kadar ev hizmetlerinde çalışanları kapsam dışında bırakmıştır, böylece anılan işçiler fazla çalışma ve asgari ücret korumasından yoksun kalmışlardır. 1974 yılında yapılan değişiklikle ise, bazı istisnalar haricinde ev hizmetlerinde çalışanlar anılan kanun bakımından kapsama alınmışlardır. Buna göre, "refakat hizmetleri" sağlayan çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlar koruma kapsamı dışında bırakılmışlardır[371].

ABD'de, her ne kadar ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik federal düzeyde özel bir düzenleme bulunmasa da anılan işçilerin haklarının gözetilmesi bakımından son zamanlarda

---

364 **National Domestic Workers Alliance,** https://www.domesticworkers.org/, (e.t. 10.06.2020).

365 **Wolfie**, Julia/**Kandra**, Jori/**Engdahl,** Lora/**Shierholz**, Heidi, Domestic Workers Chartbook, Economic Policy Institute Report, Washinngton DC, 2020, s.1; **Malone**, s.67.

366 **National Labor Relations Act,** United States of America, 1935, https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2367/NationalLaborRelationsAct.pdf, (e.t. 15.05.2020); **National Labor Relations Act**, Definitions, Sec. 2. [§152.] uyarınca, ev hizmetlerinde çalışanlar kanun kapsamından muaf tutulmuşlardır.

367 **Malone**, s.71; **Wolfie**/ **Kandra**/ **Engdahl /Shierholz**, s.2.

368 **Occupational Safety and Health Act**, United States of America, 1970, https://www.osha.gov, (e.t.23.02.2022).

369 **Occupational Safety and Health Administration**, "Policy As To Domestic Household Employment Activities In Private Residences", https://www.osha.gov/laws-regs/regulations/standardnumber/1975/1975.6, (e.t. 23.02.2022); **Wolfie**/ **Kandra**/ **Engdahl /Shierholz**, s.2.

370 **Fair Labor Standards Act**, United States of America, 1938, https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=31148, (e.t. 15.05.2020).

371 **Malone,** s.79; **Wolfie**/ **Kandra**/ **Engdahl /Shierholz**, s.2.

eyalet çapında ve ulusal örgütlenmede[372] önemli adımlar atılmıştır. Şimdiye kadar, dokuz eyalet ev hizmetlerinde çalışanlar haklar bildirgesi oluşturmuştur[373]. Her ne kadar ev hizmetlerinde çalışanlara anılan bildirgeler tarafından sağlanan koruma eyaletten eyalete değişse de her biri asgari ücret ve fazla çalışma ücreti gereksinimleri dahil temel hakları içermektedir[374]. Ne yazık ki, birçok eyalet tüm ev hizmetlerinde çalışanları korumakta yetersiz kalmaktadır. Çocuk bakıcıları, kısmi süreli çalışanlar, özel istihdam büroları için çalışanlar ve çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlar büyük ölçüde korunma kapsamına dahil edilmemiştir[375].

Ev hizmetlerinde çalışanlar haklar bildirgeleri genişletilmeli ve ülke çapında uygulanmalıdır. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışanlar için ücret ve çalışma süresine yönelik düzenlemeler yapılmalı, bu hususlar yazılı iş sözleşmeleri ile güvence altına alınmalı ve anılan işçilerin sağlık hizmetlerine ve emeklilik yardımlarına erişim imkânı

---

372 Ev hizmetlerinde çalışanların hakları hareketi son yıllarda önemli kazanımlar elde etmiştir. 2007 yılında kurulan ve önde gelen kuruluşlardan olan "Ulusal Ev Hizmetlerinde Çalışanlar İttifakı" (NDWA), 20.000'den fazla ev hizmetlerinde çalışan ve 60'ın üzerinde bağlı kuruluştan meydana gelmektedir. 2007 yılından bu yana ev hizmetlerinde çalışanların kimliklerini tanıyan ve onların adına hak arayan girişimlerde bulunmaktadır. "Birlikte Oluyoruz" (We Belong Together), NDWA'nın göçün kadın sorunu olduğunu kabul eden ve kadınları ailelerinden ayrılıktan koruyacak göçmenlik politikalarını savunan bir kampanyadır. 2012 yılında kurulan "Siyah Bir Rüyadayız" (We Dream in Black) ise, Amerika Birleşik Devletleri genelinde siyahi ev hizmetlerinde çalışanları örgütlemek için çalışmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **National Domestic Workers Alliance**, https://www.domesticworkers.org/, (e.t. 10.06.2020); **Wolfie/Kandra/Engdahl /Shierholz**, s.2.

373 Connecticut, Hawaii, Illinois, Kaliforniya, Massachusetts, Nevada, New Mexico, New York ve Oregon, Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Haklar Bildirgesi yayınlamıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **National Domestic Workers Alliance**, https://perma.cc/WV6H-TSZB, (e.t. 11.06.2020).

374 ABD'de ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik eyalet çapında yapılan düzenlemelere örnek vermekte fayda bulunmaktadır. Örneğin New York, Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Haklar Bildirgesini yayınlayan ilk eyalettir. Bildirge, göçmenlik statüsüne bakmaksızın tüm ev hizmetlerinde çalışanları kapsamaktadır; ancak, ara sıra bebek bakıcılığı yapan ve özel istihdam büroları için çalışan kimseler Bildirge kapsamına girmez. 2010 yılı itibariyle, New York'taki ev hizmetlerinde çalışanlar fazla çalışma ücreti, asgari ücret, haftada bir gün dinlenme (hafta tatili), yılda üç gün izin ve tacizden korunma hakkına sahiptir. Bildirge ayrıca, işçilerin haftalık ödeme almasını öngörür, işverenlerin yazılı bir sözleşme olmaksızın indirilmiş ödeme yapmasını engeller ve işverenlere bordro düzenleme ve çalışma saatlerinin ayrıntılı kayıtlarını tutma yükümlülüğü getirir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **The New York State Senate**, Senate Passes Historic Bill To Protect Domestic Workers, https://perma.cc/L75R-39UV, (e.t. 11.08.2020); **Malone,** s.81. Nevada'da ise, 2017 yılında Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Haklar Bildirgesi yürürlüğe girmiştir. Bildirge, "gündelik, düzensiz veya aralıklı olarak" hizmet veren çalışanları kapsamına almamaktadır. Bildirge uyarınca, ev hizmetlerinde çalışanlar asgari ücret, fazla çalışma ücreti ve zorunlu dinlenme sürelerine hak kazanmaktadırlar. Dinlenme sürelerinde çalışmayı tercih eden bireyler yazılı olarak anlaşmalıdır. İşverenler, işin başında ev hizmetlerinde çalışanlar ile, çalışanın anlayabileceği dilde yazılı bir iş sözleşmesi yapma yükümlülüğü altındadırlar. Ayrıntılı bilgi için bkz. **National Domestic Workers Alliance,** Nevada Domestic Workers' Bill of Rights, https://www.leg.state.nv.us/App/NELIS/REL/79th2017/ExhibitDocument/OpenExhibitDocument?exhibitId=32409&fileDownloadName=0503sb232b_locm.pdf, (e.t. 15.06.2020); **Malone,** s.83-84.

375 **Malone,** s.80-81.

arttırılmalıdır[376]. Ayrıca, Amerika, 189 No.lu Sözleşmeye de taraf değildir[377]. Ev hizmetlerinde çalışanlara insana yakışır çalışma koşulları sağlanması bakımından anılan Sözleşme'nin onaylanması da büyük önem arz etmektedir.

3.3. Türk Hukukunda

3.3.1. 4857 Sayılı İş Kanunu

İş Kanunu m.1 uyarınca, "Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluklarını düzenlemektir. Bu Kanun, 4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır." Bu halde, esas olan iş sözleşmesine göre çalışanların 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olmalarıdır. Bununla birlikte, Kanundaki istisnalardan biri söz konusu olduğunda İş Kanunu hükümleri uygulanmaz[378].

İş Kanunu'nun 4. maddesinde "İstisnalar" başlığı altında hangi işlerde ve iş ilişkilerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanmadığı belirtilmiştir. Böylece, İş Kanunu, bazı faaliyetleri, bazı işyerlerini ve bazı çalışanları uygulama kapsamı dışında bırakmıştır[379].

İş Kanunu'nda "İstisnalar" başlığı altında yer verilen ve İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılan işlerin bir bölümünü ev hizmetleri oluşturmaktadır. İş Kanunu m. 4 /1, e uyarınca, ev hizmetleri İş Kanunu'nun kapsamı dışında tutulmuştur[380]. Bu doğrultuda, ev

---

376 **Malone,** s.85; **Wolfie/Kandra/Engdahl/gShierholz**, s.2.

377 **International Labour Office,** Ratifications of C189 – Domestic Workers Convention, 2011 (No.189), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460, (e.t. 23.02.2022).

378 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.163; **Demircioğlu/Centel/Kaplan**, s.58; **Süzek,** s.219; **Şakar**, s.35; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.69; **Ekmekçi/Yiğit**, s.5; **Uşan/Erdoğan,** s.73; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.113. 4857 sayılı İş Kanunu m.39 uyarınca, iş sözleşmesi ile çalışan ve İş Kanunu'nun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçiye asgari ücret uygulanır. Başka bir ifade ile, İş Kanunu kapsamı dışında kalan işlerde çalışanlar da asgari ücretten faydalanırlar. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.352; **Süzek,** s.220; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.177; **Ekmekçi/Yiğit**, s.285; **Uşan/Erdoğan,** s.130.

379 Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu'na göre, özellikle iş hukukunda, istisnai hükümlerin dar yorumlanması gereklidir. İşçi yararına getirilen düzenlemelerin işçi yararına yorumlanması münasip olur. Bkz. YİBK, 23.05.1960, 11/10, www.legalbank.net, (e.t. 01.03.2022).

380 **Tunçomağ/Centel**, s.41; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.171; **Demircioğlu/Centel/Kaplan**, s.60; **Süzek,** s.224; **Şakar**, s.36; **Sümer**, s.34; **Akyiğit,** s.93; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.71; **Ekmekçi/Yiğit**, s.9; **Uşan,** s.42; **Uşan/Erdoğan,** s.78; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1129; **Başbuğ/Yücel**

hizmetlerinde çalışanlar İş Kanunu'nda öngörülen hükümlerden örneğin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamazlar ve kıdem tazminatı hakları söz konusu değildir[381].

Bununla birlikte, İş Kanunu m.7/2, c'de, ev hizmetlerinde geçici iş ilişkisi kurulabileceği hüküm altına alınmıştır. Buna göre, ev hizmetlerinde herhangi bir süre sınırı bulunmaksızın özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici işçi çalıştırılabilir. Kanunun gerekçesinde, temizlik işleri, hasta, yaşlı, çocuk bakımı gibi ev hizmetlerinde geçici iş ilişkisi kurulabileceği belirtilmektedir. Bu doğrultuda, İş Kanunun kapsamında yer almadıkları halde, ev hizmetlerinde çalışanlara İş Kanunu m.7'de yer alan düzenlemeler uygulanır[382].

3.3.2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan ev hizmetleri gören kimselerle bunları çalıştıranlar arasındaki hukuki ilişkilerde Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanır[383]. Ev hizmetlerinin ayırt edici niteliği ve uygulama yeri dolayısıyla, Türk Borçlar Kanunu'nda ev hizmetlerinde çalışanlara özgü düzenlemelere de yer verilmiştir[384]. Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan ev hizmetlerine yönelik hükümler

---

Bodur, s.115; **Kökkılınç**, s.546; **Baycık**, s.57; **Savaş Kutsal**, s.653; **Manav**, s.513; **Dulay**, s.30; **Karaman**, s.215**.**

381 **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.115; **Manav,** s.513.

382 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca,** s.255; **Güzel/Heper**, s.32, 36; **Süzek,** s.298; **Demir,** s.117; **Akyiğit,** s.152-153; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.131; **Ekmekçi/Yiğit**, s.189; **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, 2016, s.143, 154; **Uşan/Erdoğan**, s.55; **Odaman,** Serkan/**Çavuş**, Hakan, "İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi", İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, S.1, 2016, s.258; **Özkaraca**, Ercüment, "Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi", İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2016 Yılı Toplantıları, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2016, s.70; **Civan,** Orhan Ersun, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.66, S.2, 2017, s.335-338; **Karaman**, s.224, 227; **Çelebi Demir**, Duygu**,** Karşılaştırmalı Olarak Türk ve Alman Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, Ankara, Adalet Yayınevi, 2019, s.190; **Çopuroğlu**, Çağlar, Türk İş Hukukunda Mesleki Geçici İş İlişkisi, Ankara, Seçkin Yayınları, 2022, s.132-133.

383 **Tunçomağ/Centel,** s.42; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.172; **Güzel/ Heper,** s.32; **Süzek,** s.225; **Şakar,** s.36; **Senyen-Kaplan**, s.78-79; **Sümer**, s.34; **Akyiğit,** s.93**; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.72; **Ekmekçi/Yiğit**, s.10; **Uşan,** s.42**; Uşan/Erdoğan,** s.78; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.115; **Kökkılınç**, s.546; **Baycık,** s.57; **Savaş Kutsal,** s.653; **Çavuş**, s.556; **Manav,** s.515; **Karaman**, s.215. "4857 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca, "ev hizmetlerinde çalışanlar" hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz...İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan bu hizmetleri gören kimselerle bunları çalıştıranlar arasındaki hukuki ilişkilerde Borçlar Kanununun hizmet akdine ilişkin hükümleri uygulanır." Yarg. 20. HD., 05.06.2017, 6361/4985, www.legalbank.net, (e.t 03.02.2022).

384 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.172; **Karaman**, s.215.

İsviçre Borçlar Kanunu'nu dikkate alınarak hazırlanmıştır[385]. Bununla birlikte, anılan hükümler ev hizmetlerinde çalışanların haklarının gözetilmesi bakımından yetersiz kaldıkları gerekçesiyle öğretide eleştirilmektedir[386].

Türk Borçlar Kanunu'nun "Ev düzeni içinde çalışmada" başlıklı 418. maddesi ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından önem arz eder. Anılan hüküm ile çalıştığı yerde ikamet eden işçiler lehine özel bir düzenleme yapılmıştır. Çalıştığı yerde ikamet eden yani işverenle ev düzeni içinde birlikte yaşayan ev hizmetlerinde çalışanlar ile sık karşılaşılmaktadır. Anılan hükümde sadece işverene ilişkin bazı yükümlülüklere yer verildiği göze çarpmaktadır. Buna göre, "İşçi işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür. İşçi, kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle işgörme edimini yerine getiremezse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan, bir yıla kadar çalışmış işçinin bakımını ve tedavisini, iki hafta süreyle sağlamak zorundadır. İşçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için söz konusu süre, dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün artırılır. İşveren, işçinin gebeliğinde ve doğum yapması durumunda da aynı edimleri yerine getirmekle yükümlüdür." Bu doğrultuda, ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri göz önünde alındığında, işveren çalıştığı yerde ikamet eden işçisine, yeterli miktarda gıda, uygun bir barınak sağlamakla ve belirli koşullar altında işçinin bakımını ve tedavisini üstlenmekle yükümlü kılınmıştır[387]. Bununla birlikte, anılan hükümde sözleşmenin kurulmasına, çalışma koşullarına, işverenin diğer yükümlülükleri ile işçinin yükümlülüklerine ve sözleşmenin sona ermesine yönelik düzenlemelere yer verilmemiştir[388]. Böylece, TBK.m.418, her ne kadar çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanların haklarının gözetilmesi açısından önem arz etse de anılan işçilerin haklarının korunması bakımından yeterli değildir. 189 No.lu Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme'de ve kaynak İsviçre Borçlar Kanunu'nda çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik daha ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. Bize göre,

---

385 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.173; **Senyen-Kaplan**, s.78-79; **Manav**, s.515. Türk Borçlar Kanunu'nun 418. maddesi, İsviçre Borçlar Kanunu 328a maddesi temel alınarak düzenlenmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Schweizerisches Zivilgesetzbuch**, (Code of Obligations), 1911, art 328a; https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19110009/index.html, (e.t.03.03.2022).

386 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.172-173.

387 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.172; **Eren, Fikret**, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 8. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2020, s.564; **Zevkliler**, Aydın/**Gökyayla**, Emre, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 20. Bası, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2020, s.465-466; **Kılıçoğlu**, Ahmet**,** Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 2. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, 2020, s.422; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.207; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1129; **Manav**, s.515; **Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe**, s.48; **Karaman,** s.231.

388 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.172-173; **Manav**, s.515.

çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanların korunması bakımından 189 No.lu Sözleşme'nin onaylanması ve anılan işçilerin çalışma koşulları gözetilerek onlara özgü ayrıntılı düzenlemeler yapılması gerekliliği bulunmaktadır.

Türk Borçlar Kanunu'nda, ev hizmetlerinde çalışanların alacaklarının zamanaşımına uğramasına ilişkin özel düzenleme de öngörülmüştür. TBK.m.153/I,4'te, iş ilişkisi süresince, ev hizmetlerinde çalışanların onları çalıştıranlardan olan alacakları için zamanaşımının işlemeye başlamayacağı, başlamışsa da duracağı hüküm altına alınmıştır[389].

Ayrıca, TBK.m.424/II uyarınca, "İşveren, yıllık ücretli izin tarihlerini, işyerinin veya ev düzeninin menfaatleriyle bağdaştığı ölçüde, işçinin isteklerini göz önünde tutarak belirler." Bu bağlamda, ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından, yıllık ücretli izin tarihleri belirlenirken, işveren ev düzeninin menfaatleriyle bağdaştığı ölçüde, ev hizmetlerinde çalışanın isteklerini dikkate almak ile yükümlüdür[390].

3.3.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun amacı, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi amacıyla işveren ve çalışanların hak ve yükümlülüklerinin düzenlenmesidir[391]. Kanunun kapsamı oldukça geniş tutulmuş, bazı istisnalar haricinde tüm çalışanlar kapsama alınmışlardır. İSGK.m.2/1 uyarınca, "Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır." Bu doğrultuda, İş Kanunu'na, Deniz İş Kanunu'na, Basın İş Kanunu'na, Türk Borçlar Kanunu'na tabi işçiler ile çıraklar, stajyerler, memurlar, sözleşmeli personel ve diğer kamu görevlileri İş Sağlığı ve Güvenliği

---

389 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.173; **Eren**, s.564; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1129; **Karaman**, s.215. "Borçlar Kanununun 132/4 maddesinde "Hizmet mukavelesinin devam ettiği müddetçe hizmetçilerin, istihdam edenlere karşı olan alacakları hakkında" zamanaşımının işlemeyeceği ve duracağı belirtilmiştir. Bu maddenin iş sözleşmesiyle bağlı her kişiye uygulanması olanağı bulunmamaktadır. Hizmetçiden kastedilen, kendisine ev işleri için ücret ödenen, iş sahibiyle aynı evde yatıp kalkan, aileden biriymiş gibi ev halkı ile sıkı ilişkileri olan kimsedir." Yarg. 9. HD., 27.02.2012, 43216/6010, www.legalbank.net, (e.t 03.02.2022).

390 **Eren**, s.567; **Zevkliler/Gökyayla**, s.466; **Kılıçoğlu**, s.425; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1129

391 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun hazırlanmasında 1989 tarihli ve 89/391/EEC Sayılı Avrupa Konseyi Direktifi ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 155 No.lu ve 161 No.lu Sözleşmeleri dikkate alınmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Sümer,** Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2021, s.27; **Süzek,** s.910; **Akın**, Levent, İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, Ankara, Yetkin Yayınları, 2013, s.39; **Erdoğdu**/**Toksöz**, s.28.

Kanunu'nun kapsamında yer alırlar. Aynı şekilde, tüm kamu veya özel sektör işverenleri anılan Kanunun öngördüğü yükümlülükleri yerine getirmekle mükelleftirler[392]. Bununla birlikte, bazı faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı öngörülmüştür[393].

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 2. maddesinde getirilen istisnalara ilişkin düzenleme ile "ev hizmetleri" kapsam dışında bırakılmıştır. (m.2/2, e)[394]. Bu doğrultuda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi, iş güvenliği hizmetleri, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi gibi hükümleri ev hizmetlerinde çalışanlar

---

392 **Demircioğlu,** A. Murat/**Korkmaz**, Doğan/**Kaplan,** Hasan Ali, Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, Beta Yayınları, 2020, s.7-8; **Süzek**, s.902-903; **Centel**, Tankut, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Kapsamı", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.19, S.2, 2013 s.81-82; **Sümer**, İş Sağlığı ve güvenliği Hukuku, s.77; **Ekmekçi/Yiğit**, s.324; **Ertürk**, Şükran, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.27, 2012, s.13-14; **Caniklioğlu**, Nurşen, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri", Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, 26-30 Eylül, Antalya, 2012, s.30-31; **Korkmaz**, Adem/**Avsallı**, Hüseyin, "Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası", SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, S.26, 2012, s.157; **Özdemir**, Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2020, s.43-47; **Akın**, s.38; **Erdoğdu/Toksöz**, s.28; **Aydınlı**, İbrahim, İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk (Yargı Kararları ve İlgili Mevzuat), Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2021, s.104-105.**Baycık**, Gaye, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", Ankara Barosu Dergisi, S.3, 2013, s.107-108; **Savaş Kutsal**, s.653; **Baysal**, Ulaş, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, İstanbul, Beta Yayınları, 2019, s.18; **Arslan**, Seda, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.20, S.1, 2014, s.772; **Sarıbay Öztürk**, Gizem, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul, Beta Yayınları, 2015, s.7.

393 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.414; **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.8; **Süzek**, s.903; **Centel,** s.82; **Sümer**, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, s.78; **Ekmekçi/Yiğit**, s.324; **Ertürk,** s.14; **Caniklioğlu,** s.32; **Korkmaz/Avsallı**, s.157; **Özdemir,** s.47; **Erdoğdu/Toksöz**, s.28; **Aydınlı,** s.105; **Kılkış,** İlknur, İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa, Dora Yayınları, 2018, s.91; **Baycık**, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.108; **Savaş Kutsal**, s.653; **Baysal**, s.20; **Arslan,** s.773; **Sarıbay Öztürk**, s.8.

394 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.414; **Süzek**, s.904; **Centel,** s.82; **Sümer**, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, s.79; **Ekmekçi/Yiğit**, s.324; **Ertürk,** s.14; **Caniklioğlu**, s.33; **Korkmaz/Avsallı**, s.157; **Özdemir**, s.48; **Erdoğdu/Toksöz**, s.28; **Aydınlı**, s.107; **Kılkış**, s.91-92; **Yıldırımalp**, Sinem, "Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları", Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.4, S.1, 2014, s.54; **Kökkılınç**, s.550; **Baycık**, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.110; **Savaş Kutsal,** s.653-654; **Çavuş**, s.557; **Manav**, s.516; **Baysal,** s.28; **Ünlütürk Ulusoy/ Durusoy Öztepe**, s.50; **Karaman**, s.215; **Arslan,** s.773; **Sarıbay Öztürk**, s.8; **İncirlioğlu,** Lütfi, "Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği", 2017, s.2, https://www.incirogludanismanlik.com/, (e.t. 04.03.2022). Ev hizmetlerinde çalışanlar, tüm dünyada sağlık ve güvenlik önlemleri bakımından en az korunan gruplar arasında yer almaktadırlar. Anılan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği hususunda yasal düzenlemelerin kapsamı dışında bırakılmasına ve tamamen korumasız koşullarda çalıştırılmalarına sık rastlanmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **European Agency for Safety and Health at Work,** New Risks and Trends in the Safety and Health of Women at Work, European Risk Observatory, A Summary of an Agency Report, 2013, s.15; **International Labour Office**, Women Workers and Gender Issues on Occupational Safety and Health, Information Note, Geneva, 2004, s.3; **Korkmaz/Avsallı**, s.157; **Kılkış,** s.43-44.

hakkında uygulanmaz[395]. Halbuki ev hizmetleri, esasen yapılan işin niteliği ve çeşitliliği dolayısıyla tehlikeli işlerden sayılabilir. Ev hizmetlerinde çalışanlar, uzun çalışma saatleri boyunca, bazen gece saatleri de dahil olarak zor ve yorucu koşullarda iş görmektedirler. İşleri dolayısıyla, ağır yükler taşımakta, tehlikeli kimyasallar içeren temizlik maddeleri veya bıçak gibi kesici aletler kullanmakta, cam silmekte, yüksek ısı gerektiren araçlar ya da elektrikli aletler kullanmakta ve bunları temizlemektedirler. Dolayısıyla, anılan işçilerin yaralanma, düşme, yanma, elektrik çarpması gibi iş kazalarına yahut bel kayması, sırt kaslarının zedelenmesi, bilek burkulması, deri ve solunum yolu hastalıkları gibi meslek hastalılarına yakalanma olasılıkları yüksektir[396]. Ev hizmetlerinde çalışanların, "evin" işyeri olarak görülmemesi ve teftiş kapsamında düşünülememesi dolayısıyla İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu kapsamı dışında bırakıldıkları varsayılmaktadır[397].

Öğretide bir görüş[398], 6331 sayılı Kanunun getirdiği kapsamlı yükümlülüklerin uygulanmasının zor olacağından, ev hizmetlerinin kapsam dışında bırakılmasını isabetli bulmaktadır. Bununla birlikte, bu durumun ev hizmetlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hususunda korumasız kalmalarına yol açmadığına dikkat çekmektedir. Öğretide başka bir görüş[399], ev hizmetlerinde çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamı dışında bırakılmalarını eleştirmektedir. Bu görüşü savunan bir yazara göre[400], İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun amacı; işin niteliği zorunlu kılmadıkça, tek bir çalışan bulunsa dahi, tüm işyerleri ile çalışanların hatta işçi sıfatını taşımayan memur ve diğer kamu görevlilerinin, iş sağlığı ve güvenliğine dair hükümlerden yararlandırılmasıdır. Bu halde, ev hizmetlerinde çalışanlar gibi en çok korunması gereken kesimlerden birinin 6331 sayılı Kanunun kapsamı

---

395 **Sümer**, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, s.79; **Caniklioğlu**, s.33-34; **Özdemir,** s.48; **Baycık**, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.110; **İncirlioğlu,** s.2.

396 **International Labour Office**, Effective Protection, s.34; **International Labour Office**, Children in Hazardous Work, What We Know, What We Need to Do, International Programme on the Elimination of Child Labour, Geneva, 2011, s.28; **Erdoğdu/Toksöz**, s.28; **Karadeniz,** Oğuz, "Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik", Çalışma ve Toplum Dergisi, S.29, 2011, s.111; **Ünlütürk Ulusoy/ Durusoy Öztepe**, s.51-53; **Manav,** s.516. Öğretide bir görüş uyarınca, ev hizmetlerinde çalışanların iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korunmaları için, cildin nefes almasını sağlayan koruyucu giysi ve eldiven kullanmaları, evin zararlı kimyasallar barındıran deterjanlardan arındırılması, cam silerken kemer kullanarak dışarı çıkmaları, hasta bakımında uzman kişilerin çalıştırılması, özellikle ağır taşırken doğru duruş ya da sterilizasyon, dezenfeksiyon önlemleri hususunda işçilerin eğitilmesi, çalışanların işe giriş, aralıklı kontrol muayenelerinin ve ihtiyaç durumunda aşılarının yapılması gerekmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Ünlütürk Ulusoy/Durusoy Öztepe**, s.55.

397 **Erdoğdu/Toksöz**, s.28; **Yıldırımalp**, s.55.

398 **Caniklioğlu**, s.34; **Özdemir**, s.48; **Arslan,** s.774.

399 **Centel**, s.82; **Ertürk**, s.14; **Korkmaz/Avsallı**, s.157; **Kılkış**, s.92; **Ünlütürk Ulusoy/Durusoy Öztepe**, s.50.

400 **Centel**, s.82.

dışında bırakılması Kanunun amacı ile çelişmektedir. Bu görüşü savunan başka bir yazara göre[401], ev hizmetlerinde çalışanların işçi veya sigortalı sayılmamaları, anılan işçilerin çalıştırıldıkları yerde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemlerin alınması ve korunmanın sağlanması yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır. Yine bu görüşü savunan bir yazar da[402], ev hizmetlerine yönelik talebin gün geçtikçe artmasına ve ev hizmetlerinde çalışanların iş kazaları bakımından önemli bir risk grubu oluşturmalarına rağmen bu sektörde çalışan işçilerin büyük çoğunluğunun sosyal güvenceden ve iş hukuku korumasından yararlanamaması hususunu eleştirmektedir. Ev hizmetlerinin kapsam dışında bırakılması İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yanı sıra İş Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu bakımından da bir eksiklik olarak değerlendirmektedir. Yine öğretide öne sürülen bizim de katıldığımız başka bir görüş uyarınca ise[403], ev hizmetlerinin tamamen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamı dışında bırakması doğru değildir. Bunun yerine, anılan işin kendine özgü yapısı gözetilerek ev hizmetlerine yönelik olarak 6331 sayılı Kanun'un hangi maddelerin uygulanıp uygulanmayacağının düzenlenmesi daha isabetlidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun koruma kapsamı dışında bırakılan ev hizmetlerinde çalışanlar, Türk Borçlar Kanunu hükümlerine tabidirler. TBK.m.417/2'de, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu hükme bağlanmıştır. Buna göre, "İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür." Bu doğrultuda, işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemin alınması ile yükümlü kılınmıştır[404]. Ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından, bu hüküm, işverenin, işin yapıldığı yer olan evde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi alma yükümlülüğü bulunduğu şeklinde ifade edilebilir[405]. Bununla birlikte, öğretide bizim de katıldığımız bir görüş[406] ev hizmetlerinde sağlık ve güvenlik risklerinin neler olduğunun

---

401 **Ertürk**, s.14.

402 **Korkmaz/Avsallı**, s.157; **Kılkış,** s.92-93; **Ünlütürk Ulusoy/Durusoy Öztepe**, s.50. Öğretide bir görüş, ev hizmetlerinde çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ile destek elemanı görevlendirme yükümlülüğü hariç tutularak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamına alınmasının uygun olduğunu öne sürmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Kılkış**, s.92.

403 **Aydınlı,** s.108.

404 **Eren**, s.563; **Kılıçoğlu**, s.421; **Süzek**, s.904; **Sümer**, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, s.79; **Özdemir**, s.48; **Savaş Kutsal**, s.654; **Manav**, s.516-517.

405 **Sümer**, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, s.79; **Caniklioğlu**, s.34; **Özdemir,** s.48; **Baycık**, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.110; **Çavuş,** s.557; **Erdoğdu/Toksöz**, s.29; **İncirlioğlu,** s.3.

406 **Erdoğdu/Toksöz,** s.29.

belirlenmesi, risklere karşı alınması gerekli önlemlerin tespiti, önlemlere ilişkin uygulamaların işveren ve kamu tarafından denetimi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi, sağlık muayenelerinin yapılması gibi hususların ihmal edilmesi dolayısıyla Türk Borçlar Kanunu'nun ev hizmetlerinde çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği sağlanması bakımından yetersiz kaldığını öne sürmektedir. Ayrıca, TBK.m.417/2'de yer verilen "her türlü önlem" kavramı ile ne kastedildiği açıklığa kavuşturulmalıdır. Öğretide bir görüş[407], "her türlü önemi almak" ifadesinin, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. ve 5. maddeleri[408] dikkate alınarak değerlendirilmesi gerektiğini ve anılan hükümlerin ev hizmetlerinde çalışanlara kıyas yoluyla uygulanabileceğini öne sürmektedir. Benzer yönde başka bir görüş ise[409], alınması gereken her türlü önlemin kapsamının belirlenmesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yol gösterici olabileceğini ve ev hizmetlerinin niteliğine uygun düştüğü ölçüde anılan Kanun hükümlerinden faydalanılabileceğini belirtmektedir. Bizde, mevcut düzenleme doğrultusunda, ev hizmetlerinin kendine özgü yapısına uygun olduğu ölçüde 6331 sayılı Kanun hükümlerinin yol gösterici olabileceğini düşünmekteyiz.

---

407 **İncirlioğlu,** s.3.

408 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. ve 5. maddelerinde işverenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik genel yükümlülükleri hüküm altına alınmıştır. İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. İSGK.m.4/1 uyarınca, işveren, "mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar; işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar; risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır; çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır; yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır." İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde göz önünde bulundurulması gerekli ilkeler İSGK.m.5'te düzenlenmiştir. Bahsi geçen ilkeler, "risklerden kaçınmak, kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek, risklerle kaynağında mücadele etmek, işin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek, teknik gelişmelere uyum sağlamak, tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek, teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek, toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek, çalışanlara uygun talimatlar vermek" şeklinde belirtilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.415; **Süzek**, s.910-911; **Sümer**, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, s.117-120; **Özdemir**, s.29-30, 40; **Sarıbay Öztürk**, s.16, 20.

409 **Özdemir**, s.48; **Çavuş**, s.557;

3.3.4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

3.3.4.1. 6552 Sayılı Kanun Öncesinde

31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu[410], 2008 yılı Ekim ayı başı itibariyle yürürlüğe girmiştir. 5510 sayılı Kanun'da ilk olarak, ev hizmetlerinde çalışanların büyük çoğunluğu sosyal sigorta kapsamı dışında bırakılmıştır. SSGSSK.m.6/I, c uyarınca, "Ev hizmetlerinde süreksiz olarak çalışanlar ile ev hizmetinde hizmet akdi ile sürekli çalışmasına rağmen, haftalık çalışma sürelerinin 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen sürelerden az olması nedeniyle, aylık kazançları prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olanlar" sigortalı sayılmamışlardır. Bahsi geçen hüküm ile ev hizmetlerinde çalışan işçiler bakımından mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun dahi gerisine gidilmiştir. Zira 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda ev hizmetlerinde ücretle ve sürekli çalışanlar sosyal sigorta kapsamına dahil edilmişlerdir[411]. Bu halde, ev hizmetlerinde çalışanların korunmasızlığı arttırılmıştır[412].

2008 yılının Nisan ayında, 5510 sayılı Kanun m.6/I, c bendi, "Ev hizmetlerinde çalışanlar (ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç)" seklinde değiştirilmiştir[413]. Başka bir ifade ile, ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı hususunda 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda yer verilen önceki düzenlemeye dönüş yapılmıştır[414]. Ücretle ve sürekli olarak

---

410 16.06.2006 t., 26200 RG.

411 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önce, 17.7.1962 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun mülga üçüncü maddesi sigortalı sayılmayanları hüküm altına almıştır. Anılan Kanun m.3/I-D bendi uyarınca, ev hizmetlerinde çalışanların tümü sosyal sigorta kapsamı dışında bırakılmışlardır. 506 sayılı Kanun'un mülga üçüncü maddesinin I/D bendi 11.08.1977 tarihinde 2100 sayılı Kanun ile değişikliğe uğramıştır. Buna göre, ev hizmetlerinde ücretle ve sürekli çalışanlar sosyal sigorta kapsamına dahil edilmişlerdir. Bu doğrultuda, ancak ücretle ve sürekli çalışanlar sosyal sigortalı kabul edilmiş, diğerleri kapsam dışında bırakılmaya devam edilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.112; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1130; **Erdoğdu/Toksöz,** s.25; **Savaş Kutsal,** s.654; **Arslan Ertürk**, s.91; **Manav**, s.520; **Demir,** Müslim, "Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Yönelik Yeni Bir Sosyal Güvenlik Hakkı: EK-9 Sigortalılığı", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Özel Sayı, 2016, s.588-589.

412 **Manav**, s.520; **Arslan Ertürk,** s.91; **Savaş Kutsal,** s.654-655.

413 5110 Sayılı Kanun m.6/I, c bendi, 17.04.2008 tarih ve 5754 sayılı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" madde 4 ile değişikliğe uğramıştır. Bkz. 08.05.2008 t., 26870 RG.

414 Bununla birlikte, ücretle ve sürekli olarak çalışanlar haricindeki ev hizmetlerinde çalışanlar da genel sağlık sigortalısı olarak tescil edilebilmekteydi. SSGSSK.m.60/I, g uyarınca, "Yukarıdaki bentlerin dışında kalan ve başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşlar genel sağlık sigortalısı sayılır." Böylece, anılan kimseler bakmakla yükümlü olunan kişi konumunda iseler genel sağlık sigortalısı olarak tescilleri yaptırılmaksızın, aksi halde adlarına tescil yaptırarak ve prim ödeyerek sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan istifade etmeleri mümkün hale gelir. Ayrıca,

çalışanlar haricindeki ev hizmetlerinde çalışanlar, 5510 sayılı Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanması bakımından sigortalı sayılmamışlardır. Sigortalı sayılmak için ücret ve sürekli çalışma unsurları birlikte aranmıştır. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışan gördüğü iş karşılığında ücret almıyorsa veya ücret alıyor ancak çalışma süreklilik arz etmiyorsa, kişi sigortalı sayılmamıştır[415]. Böylece, ev hizmetlerinde gündelik olarak çalışanlar gibi esasen sosyal korumaya en fazla ihtiyacı bulunan kesim zorunlu sigorta kapsamı dışında bırakılmıştır[416].

Süreklilik unsurundan ne anlaşılması gerektiği üzerinde tartışma bulunan bir husus olmuştur. Süreklilik unsurunun, aynı işverenin hizmetinde haftanın belirli günlerinde kısmen çalışılması halinde gerçekleştiği öne sürülmüştür. İşverenler ve Sosyal Sigorta İl Müdürlükleri ise, süreklilik unsurunu ev hizmetlerinde tam gün ve belirsiz süreli olarak çalışma şeklinde yorumlamıştır[417]. İşK.m10/1 uyarınca, "Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir."[418] Anılan hüküm ışığında, ev hizmetlerinde otuz işgününden fazla süreyle çalışanlar süreklilik unsurunu yerine getirmiş olur. Başka bir ifade ile, süreklilik unsurunun var olup olmadığı yani ev hizmetlerinde çalışanların sigortalı çalışıp çalışmadıkları anılan süre uyarınca belirlenir. Örneğin, ev hizmetlerinde 20 gün boyunca iş gören ev hizmetlerinde çalışan sigortalı sayılmaz[419]. Bununla birlikte, İş Kanunu işin niteliğini esas almakta ve niteliği

---

SSGSSK.m.60/I, c -1 uyarınca, bu kimselerin "Harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak, Kurumca belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilecek aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olan vatandaşlar" arasında yer almaları durumunda hem genel sağlık sigortalısı sayılmaları hem de prim ödememeleri öngörülmüştür. Zira Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m.108/3'e göre, "Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (c) ve (e) bentleri gereğince genel sağlık sigortalılarının primleri, ilgisine göre kamu idareleri ve Türkiye İş Kurumu tarafından, ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar Kuruma ödenir." Ayrıntılı bilgi için bkz. **Uşan,** Sosyal Güvenlik, s.105-106; **Savaş Kutsal,** s.655-656.

415 **Uşan**, M. Fatih, "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Ankara, Başbakanlık Basımevi, 2013, s.352. "…ev hizmetlerinde çalışanlar; ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç, bu Kanun'ların uygulamasında sigortalı sayılmazlar. Sigortalı sayılmak için, ücret ve sürekli çalışma birlikte arandığından, her iki koşulun da gerçekleşmiş olması gerekir. Hizmet karşılığı ücret alınmıyorsa veya ücret alınmakla birlikte çalışmada süreklilik yoksa, bu tür çalışmayı sigortalı çalışma saymak mümkün değildir. Buna göre, diğer koşulları gerçekleştirmiş olanlar eğer anılan maddelerin kapsamına giriyorlarsa, sigortalı sayılamayacak ve 506 veya 5510 sayılı Kanun'larda düzenlenen haklardan yararlanamayacaklardır." Yarg. 10. HD., 30.01.2015, 26544/1659. Aynı yönde bkz. Yarg.21.HD., 22.04.2014, 7776/8613, www.legalbank.net, (e.t. 17.06.2021).

416 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.113; **Okur,** s.11; **Sözer**, s.106; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1130; **Manav,** s.520, **Savaş Kutsal,** s.654-655; **Çavuş**, s.558; **Demir,** s.588-589.

417 **Erdoğdu/Toksöz**, s.26; **Manav,** s.520-521; **Arslan Ertürk,** s.91.

418 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu'nu mülga madde 3/1, e uyarınca da nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü süren işler, süreksiz işlerdir.

419 **Sözer,** s.106; **Manav,** s.520-521; **Çavuş,** s.558.

bakımından 30 günden fazla süren işleri sürekli iş olarak adlandırmaktadır. İş Kanunu'nda bahsi geçen iş herhangi bir iş olabilir. 5510 sayılı Kanun bakımından ise durum farklıdır. Burada herhangi bir işten değil, ev hizmetlerinden bahsedilmektedir. Süreklilik unsuru, işin niteliğine göre değil, ev hizmetlerinde çalışanın bu işte ne kadar süre çalıştığına göre saptanmaktadır. Başka bir ifade ile, burada çalışmanın sürekliliği önem arz etmektedir. Ayrıca, İş Kanunu bakımından iş süreksiz de olsa, İş Kanunu kapsamında yer alır, sadece İş Kanunu'nun bazı hükümleri uygulanmaz. Sosyal güvenlik hukuku bakımından ise, ev hizmetlerinde sürekli çalışanlar kanun kapsamında yer alarak sigortalı sayılırken, süreklilik şartını taşımayanlar kanun kapsamına alınmayarak sigortalı sayılmazlar. Anılan sebeplerle, 5510 sayılı Kanun m.6/I, c'de belirtilen süreklilik unsuru ile İşK.m.10/1'de yer alan sürekli iş kavramının eş olmadığı savunulmaktadır[420]. Kanaatimizce, sürekli iş kavramının yorumlanması bakımından her ne kadar İş Kanunu'nun ilgili hükmünün kıyasen uygulanması yerinde olsa da ev hizmetleri bakımından aranan süreklilik unsuru ile tam olarak bağdaşmamaktadır. Ancak, bahsi geçen hüküm 6552 sayılı Kanun ile değiştiğinden, bu tartışmanın artık pratik bir faydası da bulunmamaktadır.

Sürekli çalışma hususunda, Yargıtay'ın uygulaması ise, haftanın yarısından fazla düzenli olarak iş gören ev hizmetlerinde çalışanların sigorta kapsamında yer aldığı şeklinde olmuştur[421]. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na göre[422], "Sürekli çalışma kavramı yönünden uygulamada, haftanın çoğu ev işlerinde geçirilmiş ve çalışma 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 nedenle ölçü, işin niteliği değil ev işinde çalışanın, bu işte ne kadar süre çalıştığıdır. Ev işlerinde çalışma devamlı ise sürekli sayılacak, devamlılık yoksa, iş belirsiz aralıklarla geçici olarak ya da çağrı üzerine yapılıyorsa süreksiz sayılacaktır." Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin aynı doğrultuda verdiği bir Kararda[423], ev hizmetlerinde haftada 3 günden fazla iş gören kişinin sigortalı kabul edileceğine hükmedilmiştir. Buna göre; "…haftanın yarısından fazlası ev hizmetinde çalışan kişi sürekli çalışan kabul edilmelidir. Daha açık ifade etmek gerekirse 3 günden fazla ev

---

420 **Okur,** s.12. Çalışmanın sürekliliği hususunda ayrıntılı bilgi için bkz. **Okur,** s.11-13.

421 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.113; **Tuncay/Ekmekçi,** s.328; **Okur,** s.13,15; **Uşan,** Sosyal Güvenlik, s.104; **Uşan**, Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, s.352; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1130; **Manav,** s.522; **Arslan Ertürk**, s.91-92; **Savaş Kutsal,** s.656; **Demir,** s.589.

422 YHGK., 5.2.2014, 2013/10-2280, 2014/65. Aynı yönde bkz. Yarg. 10. HD., 30.01.2015, 26544/1659, www.legalbank.net, (e.t. 18.06.2021).

423 Yarg.21.HD., 22.04.2014, 7776/8613, www.legalbank.net, (e.t. 18.06.2021).

hizmetinde çalışan kişi sigortalı sayılmalıdır. Somut olayda; davacının davalıya ait ev işlerinde haftanın 2 günü çalıştığı anlaşıldığından yukarıdaki açıklamalar ışığı altında sigortalı olamayacağı göz ardı edilerek davanın reddi yerine yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir."

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından çıkarılan 2013/11 sayılı Sigortalılık İşlemlerine İlişkin Genelge uyarınca, "4857 sayılı Kanunun 10 uncu maddesinde nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denilmekte olup ev hizmetlerinde ücretle çalışanların yapmış oldukları işin niteliği bakımından öncelikle sürekli iş olup olmadığının belirlenmesi, sigortalılığın sağlanabilmesi için evle bağlantılı işlerin ücretle ve belli bir süreklilik içinde yapılıyor olması, süreklilik için çalışmanın belirli bir yoğunluğa ulaşması şartlarının aranması gerekmektedir. Çalışanın, haftanın ya da ayın belirli günlerinde aynı eve ev hizmetinde çalışmak üzere gelmesi ve bu çalışmanın takip eden aylarda da devam etmesi hali sürekli çalışma olarak nitelendirilecek, söz konusu işler belirsiz aralıklarla ve çağrı üzerine yapılıyorsa, bu durumda ne kadar sürmüş olursa olsun, süreksiz çalışma olarak dikkate alınacaktır."

3.3.4.2. 6552 Sayılı Kanun Sonrasında

Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığına ilişkin, ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç anılan işçileri kapsam dışında tutan ve üzerinde tartışmalara ve yorum farklılıklarına sebebiyet veren bahsi geçen muğlak hüküm 2014 yılında 6552 Sayılı "İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun"la[424] değiştirilmiştir. Anılan Kanunun 40 ıncı maddesiyle, 5510 sayılı Kanunun 6. maddesinin I. fıkrasının c bendinde yer alan "(ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç)" ibaresinin yerine "(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)" ibaresi getirilmiştir. Buna göre, "Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında 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 süreyle çalışanlar hariç), 4'üncü ve 5 inci maddelere göre

[424] 11.09.2014 t., 29116 S.lı RG.

sigortalı sayılmaz." Böylece, sigortalılık ilişkisinin kapsamı dışında bırakılan ev hizmetlerinde çalışan kesimi oldukça daraltılmıştır[425].

Ayrıca, 6552 sayılı Kanunun 55. maddesiyle 5510 sayılı Kanununa "Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı ve konut kapıcılığı[426]" başlıklı ek madde 9 eklenmiştir. Anılan hüküm ile ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı yeniden düzenlenmiştir. Kanun burada sigortalı sayılmak bakımından ayda 10 gün ve daha fazla ya da 10 günden az çalışma ölçütü getirmiştir. Bu, ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığına ilişkin yapılan en köklü değişikliktir. Buna göre, ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar hakkında Kanun m.4/I, a kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanırken, çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar için yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenir. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde ay içerisinde çalışma süresi 10 gün ve daha fazla olan kimseler tam sigortalı olarak tüm sigorta dalları bakımından, 10 günden az olan kimseler ise kısmi sigortalı olarak iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından zorunlu sigorta kapsamına alınmışlardır[427]. Öğretide bizim de katıldığımız bir görüş[428], ev hizmetlerinde çalışanlar arasında çalışma gün sayısı esasına dayalı ayrım yapılmasını eleştirilmektedir.

Ek m.9/5 hükmünün[429] verdiği yetki uyarınca, konuya ilişkin uygulama esasları "Ev Hizmetlerinde 5510 sayılı Kanunun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması

---

425 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.112; **Tuncay/Ekmekçi,** s.329; **Sözer,** s.106-107; **Arıcı,** s.227-228; **Sümer,** Haluk Hadi, Sosyal Güvenlik Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2021, 44; **Uşan/Erdoğan,** s.364; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1136; **Savaş Kutsal,** s.657-658; **Çavuş,** s.559; **Arslan Ertürk**, s.93; **Manav,** s.517.

426 Ek m.9'un "Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı" olan başlığı, 21.03.2018 tarihli ve 7103 sayılı Kanun m.68 ile "Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı ve konut kapıcılığı" şeklinde değiştirilmiştir.

427 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.113; **Tuncay/Ekmekçi,** s.329-330; **Sözer,** s.106-107; **Alper,** Yusuf, Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 11. Baskı, Bursa, Dora Yayınları, 2020, s.85-86; **Arıcı,** s.228; **Sümer,** s.44; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1136-1137, 1147; **Korkusuz**, Refik/**Uğur**, Suat, Sosyal Güvenlik Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 7. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa, 2020, s.217; **Savaş Kutsal,** s.657-658; **Çavuş**, s.560; **Arslan Ertürk**, s.96, 108; **Manav,** s.518-519; **Ünlütürk/Öztepe**, s.49.

428 **Ünlütürk/Öztepe**, s.49.

429 5510 sayılı SSGSSK ek m.9/V hükmü, bu madde kapsamında yer alan sigortalılarla ilgili prim oranları ve uygulanacak sigorta kolları hariç olmak üzere, Kanundaki işveren yükümlülüklerini yeniden belirlemeye, Kuruma verilmesi gereken bildirge ve belgeleri birleştirmeye, yapılacak bildirimlerin ve primlerin ödenmesine ilişkin usul ve esasları tespite Kurumu yetkili kılmıştır.

Hakkında Tebliğ" ile belirlenmektedir[430]. Ek madde 9'da yer alan hükümler dışında ev hizmetlerinde çalışanlar hakkında, 5510 sayılı Kanunun genel hükümleri uygulanır[431].

4. EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞMANIN BENZERLERİNDEN AYIRT EDİLMESİ

Eskiden beri uygulanan bir çalışma türü olsa da özellikle son yıllarda evde çalışmalar dünyada ve ülkemizde yaygınlık kazanmıştır[432]. Evde çalışma, kendi içinde pek çok çalışma şeklini barındırır. Evde çalışma söz konusu olduğunda kişi, işini kendi evinde yahut bir başkasının evinde gerçekleştirebilir. Ancak evde çalışma dendiğinde akla, öncelikle kişinin işi kendi evinde görmesi gelir. Kendi evinde çalışma, işverenin bazı işlerini parça başı evinde yapmak şeklinde olabileceği gibi, aile içerisindeki bakıma muhtaç kimseye bakma şeklinde de gerçekleşebilir.

Ayrıca, henüz son on yılda yeni bir tür evde çalışma biçimi olarak internet üzerinden serbest çalışma (freelance) ortaya çıkmıştır[433]. Başkasının evinde çalışma söz konusu olduğunda ise, temizlik, yemek yapma gibi gündelik işler ve çocuk, yaşlı, engelli kimselerin bakımı gibi sürekli işler başka bir ifade ile ev hizmetleri söz konusudur[434].

---

430 **Tuncay/Ekmekçi**, s.329; **Savaş Kutsal,** s.659; **Çavuş,** s.559-560; **Arslan Ertürk**, s.92; **Manav**, s.517.

431 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.141; **Alper**, s.87; **Arıcı,** s.229.

432 **Süzek**, s.281; **Kandemir, Murat**, "Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.72, S.2, 2014, s.145; **Dulay**, s.59.

433 Ülkemizde dijital çalışma, çoğunluğu iyi eğitimli profesyoneller olan ve yaygın olarak "freelance (serbest çalışan)" olarak isimlendirilen iş gücünün artması ile görünür hale gelmiştir. Freelance çalışanlar, işi internet üzerinden, evde ve uzaktan gerçekleştirirler. Çevirmenlik, IT temelli işler, gazetecilik bu alanda sık karşılaşılan mesleklerdir. Ev-eksenli parça başı çalışma ve IT temelli freelance çalışma, bu iki grubun çalışma yerlerinin benzer olması dolayısıyla karıştırılabilmektedir. Anılan kimseler, işlerini kendi evlerinde ya da tercih ettikleri başka bir yerde görebilmektedirler. Bununla birlikte, anılan kavramlar farklı işçi grupları tarafından gerçekleştirilen ve birbirinden açıkça farklı olan çalışma biçimleridir. Ev-eksenli parça başına çalışan kimselerin büyük çoğunluğu düşük vasıflı iken, freelance çalışanlar yüksek vasıflı işçilerdir. Başka bir ifade ile, ev-eksenli parça başı çalışanlar ile freelance çalışanların sosyal statüleri ve eğitim geçmişleri birbirlerinden oldukça farklıdır. Freelance çalışanlar, IT teknolojileri ve dijital platformalar yoluyla uzaktan çalışan kimseler olduklarından anılan kimselerin ev hizmetlerinde çalışanlar ile karıştırılma ihtimali oldukça düşüktür. Bu bakımdan, anılan kimselere ayrı bir başlık altında yer verilmemiştir. Freelance çalışanlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Dedeoğlu**, Saniye, Evden İçeri Bir Dünya: Türkiye'de Ev-Eksenli Çalışanlar, ILO Çalışma Belgesi 21, 2020.

434 **Karadeniz,** s.105-106; **Kandemir,** s.144-145.

4.1. Evde Hizmet Sözleşmesi

Türk Borçlar Kanunu, özel borç ilişkilerinin düzenlendiği ikinci kısmın altıncı bölümünü hizmet sözleşmelerine ayırmış; bu bölümün birinci ayırımında "Genel Hizmet Sözleşmesi", ikinci ayırımında "Pazarlamacılık Sözleşmesi" ve üçüncü ayırımında da "Evde Hizmet Sözleşmesi" düzenlemelerine yer vermiştir. "Genel Hizmet Sözleşmesi" başlığı altında, hizmet sözleşmelerine uygulanacak genel hükümler açıklanmış; hizmet sözleşmesinin özel türleri olarak da "Pazarlamacılık Sözleşmesi" ile "Evde Hizmet Sözleşmesi" ne[435] ilişkin özel hükümler getirilmiştir. Evde hizmet sözleşmesi, hizmet sözleşmesinin özel bir türü olarak, TBK.m.461-469 arasında düzenlenmiştir. Bu doğrultuda, evde çalışma, hukukumuzda ilk kez özel bir düzenleme konusu yapılmıştır[436].

TBK.m.461 uyarınca, evde hizmet sözleşmesi, "işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir"[437].

UÇÖ'nün 1996 tarihli ve 177 No.lu "Evde Çalışma Sözleşmesi[438]" (m.1/a) ve 184 No.lu "Evde Çalışma Tavsiyesi" (m.1/a) uyarınca, evde çalışma, ulusal kanunlar, yönetmelikler ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız işçi sayılmasını gerektirecek ölçüde özerkliğe ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmaması kaydıyla bir kimse tarafından, kendi evinde veya işverenin işyeri hariç kendi seçtiği bir başka mekanda, teçhizatı, malzemeyi ve kullanılan diğer girdileri kimin sağladığı önemli olmaksızın, ücret mukabilinde yapılan ve işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmetle sonuçlanan iş anlamına gelir[439].

---

435 TBK'da 461-469. maddeler arasında düzenlenen evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler, İsviçre Borçlar Kanun'undan (351-355. maddeler) iktibas edilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Gülver**, s.103; **Dulay**, s.59.

436 **Eren**, s.579; **Zevkliler/Gökyayla**, s.482; **Kılıçoğlu,** s.451; **Gülver**, s.103; **Dulay**, s.27; **Günay**, Arkın, Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2018, s.251; **Tuaç Yılmaz,** Pelin, "Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evde Çalışma", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.43, İstanbul, 2020, s.263; **Gülver**, s.103.

437 İsviçre Borçlar Kanunu m.351 hükmünün çevirisi olan anılan tanım, henüz Türkiye tarafından onaylanmış olmayan UÇÖ'nün 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesinde yer alan tanım ile de benzer niteliktedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Gülver**, s.104.

438 177 Sayılı "Evde Çalışma Sözleşmesi" Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır. Anılan Sözleşme, 12 ülke tarafından onaylanmış bulunmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322, (e.t. 10.03.2022).

439 Sözleşmede tanımlanan evde çalışma, daha çok geleneksel olarak ifade edebileceğimiz evde çalışmayı kastetmektedir. Sözleşme, bağımlı çalışan işçileri kapsamına almaktadır. Bu doğrultuda, evde çalışmada, iş sözleşmesine dayanan çalışma ilişkisinde, işçinin iş görme borcunu işyerinde değil, evinde ifa etmesi söz konusu olur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Kandemir,** s.146; **Civan,** s.530; **Tuaç Yılmaz**, s.258.

Evde hizmet sözleşmesinin klasik iş sözleşmesinden belirgin bazı noktalarda ayrıldığı görülmektedir Klasik istihdam modeli olarak adlandırılan çalışma biçiminde, iş, kural olarak işverene ait işyerinde görülür. Geçmişi oldukça eskilere dayanan geleneksel bir çalışma şekli olan evde çalışmada ise, eve iş verme sistemi içinde, dışarıdan bir işverenden sipariş alma ve bu şekilde çalışma söz konusudur. Burada üretim, bir işyerinde değil, tamamen işçi tarafından seçilen bir yerde ve genellikle işçilerin kendi evlerinde yapılmaktadır[440]. Bu boyutuyla evde çalışma, İş Hukukunun üzerine yaslandığı fabrika modeli çerçevesinde gelişen istihdam şeklinin önemli bir özelliği olan, işin işverene ait olan işyerinde yapılması esasından uzaklaşan bir çalışma şeklidir[441].

Klasik iş sözleşmelerinde işçi, işi doğrudan işverenin gözetimi ve denetimi altında yerine getirir. Ancak, evde hizmet sözleşmesinde işçi, işi doğrudan işverenin gözetim ve denetimi altında yerine getirmez. İşverenin işin görülüp görülmediğini denetleme olanağı bulunmamaktadır. İşçi çalışma saatlerini dilediği şekilde tayin edebilir. İşverenin emir ve talimatı altında iş görme olgusu ise halen mevcuttur[442]. Örnek vermek gerekirse, TBK.m.464/2'ye göre işçi kendisine işverence teslim edilen malzeme ve iş araçlarında bir ayıp bulunduğunu tespit ederse, durumu hemen işverene bildirmek ve ondan talimat gelmedikçe başladığı işi durdurmak zorundadır. TBK.m.463/1'e göre ise, işçi işe zamanında başlamakla, iş sonucunu kararlaştırılan zamanda teslim etmekle yükümlüdür. Evde hizmet sözleşmesinde, işverenin denetimi, işin görüldüğü sırada değil, iş sonucunun tesliminde söz konusudur. İşçi, tamamen kendisince belirlenen bir iş sonucunu değil, işverenin istediği ölçü ve nitelikte bir işi sonuçlandırmak durumundadır[443]. Bununla birlikte, evde hizmet sözleşmesinde, işçi, parça başına iş yapsa da yüklenici değildir. Başka bir ifade ile, işçi her

---

440 **Eren**, s.579; **Zevkliler/Gökyayla,** s.482; **Kılıçoğlu,** s.451-452; **Süzek**, s.281-282; **Akyiğit,** s.164; **Uşan**, M. Fatih, İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara, Seçkin Yayınları, 2003, s.60; **Gülver**, s.104; **Dulay**, s.59**; Günay**, s.253.

441 **Zevkliler/Gökyayla,** s.482; **Kılıçoğlu**, s.451; **Kandemir**, s.144-145; **Gülver**, s.104; **Dulay**, s.81; **Tuaç Yılmaz**, s.261-262.

442 **Eren**, s.579; **Kılıçoğlu**, s.452; **Gülver**, s.104; **Dulay,** s.65. Evde hizmet sözleşmesinde, işçi, işverenin talimatlarıyla bağlı ve ekonomik yönden işverene bağımlıdır. Bununla birlikte, hukuki açıdan bağımlılığı ya tamamen ortadan kalkmış ya da büyük ölçüde zayıflamıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Eren**, s.579; **Akyiğit**, s.164. Öğretide bir görüş uyarınca, işin yapıldığı ev ile işverenin talimatı üzerine ana işyerinden ayrı olarak başka bir yere giden işçinin iş gördüğü yer arasında bir fark bulunmamaktadır. Her iki durumda da buralar işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı yerler olarak değerlendirilmelidir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Aydınlı**, İbrahim, Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara, Demiryol-İş Eğitim Yayınları, 2001, s.173-178.

443 **Kandemir**, s.149-151; **Gülver**, s.104; **Dulay,** s.64; **Günay**, s.253.

ne kadar işverene bir şey teslim etse de sonucu değil, faaliyeti yüklenmektedir. Yapılan faaliyetin neticesinde bir eser ya da ürün meydana gelmesi doğaldır[444].

Bu bağlamda klasik iş sözleşmesi ile kıyaslandığında evde hizmet sözleşmesinde işçinin işverene olan bağımlılığı nispeten daha zayıftır. Bu ayrım madde metinlerinde de göze çarpmaktadır. TBK.m.393'te işçi, "işverene bağımlı olarak çalışan kişi" olarak ifade edilmişken; TBK.m.461'de bağımlılıktan söz edilmeksizin, yasa koyucu evde hizmet sözleşmesiyle çalışan işçiyi "işverenin verdiği işi görmeyi üstlenen kişi" olarak ifade etmeyi yeğlemiştir[445].

Evde çalışma bakımından özellikle son zamanlarda göze çarpan başka bir unsur ise, ev çalışması yapan kimsenin bu ürünü doğrudan tüketiciye ve pazara aktarmamasıdır. Başka bir ifade ile, işçinin tamamlanmış iş sonucunu işverene teslim etmesi ve işverenin iş sonucunu kendi üretiminde veya doğrudan doğruya piyasada kullanabilmesi gerekir. Bu doğrultuda, bakıcılık yaparak kendi evinde başkasının çocuklarına bakan kişi, özellikle kullanılabilir bir iş sonucunu işverene teslim etmediğinden evde hizmet sözleşmesi ile çalışan bir işçi değildir. Aynı şekilde, evde çalışan kimsenin meydana getirdiği ürünü doğrudan tüketiciye ve pazara aktarmaması dolayısıyla bu kimsenin geleneksel sanat erbabı olduğundan da söz edilemez[446].

Çalışma hayatında pek çok sektörde evde hizmet sözleşmesi ile icra edilen işlerle karşılaşılmaktadır. Kişinin evde bizzat kendisinin veya kendisi ile beraber aile üyelerinin[447], bir mağazaya çeyiz, yatak örtüleri, giysiler dikmesi, montların çıtçıtlarını veya fermuarlarını takması, kilim, halı dokuması, elde ya da makinede çorap örmesi, ev yemekleri satan bir lokanta için erişte ve mantı yapması gibi işler evde çalışmaya örnek olarak gösterilebilir[448].

Evde yapılan çalışmalarda, işin daha çok parça başına yapılıyor olması dolayısıyla genellikle parça başına ücret sistemi tercih edilmektedir[449]. Ev dışına çıkmadan çalışabilme,

---

444 **Eren**, s.580.

445 **Kandemir**, s.156-157; **Gülver**, s.104-105; **Tuaç Yılmaz**, s.260-261.

446 **Kandemir**, s.150; **Gülver**, s.106; **Tuaç Yılmaz**, s.259.

447 Evde hizmet sözleşmesinde, işçi işi bizzat yapmak ile yükümlü değildir, isterse aile üyelerinden yardım alabilir. İşçinin işin görülmesinde aile üyelerinden yardım alması hatır ilişkisi, yardımlaşma gibi çeşitli hukuki sebeplerden kaynaklanabilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Eren**, s.579-580; **Zevkliler/Gökyayla**, s.482; **Kılıçoğlu**, s.452; **Gülver,** s.107-108.

448 **Kılıçoğlu**, s.451; **Kandemir**, s.156; **Gülver**, s.106; **Dulay**, s.59; **Tuaç Yılmaz**, s.256.

449 **Uşan,** Parça Başına Ücret, s.61; **Kandemir**, s.147; **Gülver**, s.104; **Dulay**, s.64; **Tuaç Yılmaz**, s.259. "Düzeltim işinin; işyeri ve davacının evinde yapılması giderek parça başına ücret ödenmesi işin hizmet akdi niteliğini etkilemez. Davacının belli bir işi işverenin emir ve talimatı doğrultusunda yerine getirmesi

bir şeyler üretebilme ve gelir elde edebilme olanağı evde çalışmayı cazip hale getirmektedir. Bu bakımdan daha rahat hareket edebilme imkânı sağladığı için evde çalışma özellikle kadınlar ve engelli bireyler tarafından daha çok tercih edilmektedir[450].

Evde çalışma ile ev hizmetlerinde çalışma birbirinden farklı kavramlardır. Ev hizmetleri, evde yapılmakla beraber, herhangi bir iş olmayıp doğrudan eve veya ev yaşamına yönelik olan işlerdir. Ev hizmetleri, yapılan işin ev işlerinden olmasını ifade eder. Ev ile hizmet arasında doğrudan yahut dolaylı olarak bağlantı kurmak mümkün değilse, ev hizmetlerinin varlığından söz edilemez. Ayrıca, ev hizmetlerinin süreklilik içinde yapılıyor olması gerekir. Bu kapsamda anılan işler işverenin evinde görülür[451]. Böylece ev hizmetlerinde çalışanlar, kendi evlerinde veya kendileri tarafından belirlenen bir yerde değil, bizzat işverenin evinde iş görme edimlerini yerine getirmektedirler. Evde çalışma ile ev hizmetlerinde çalışmayı birbirinden ayırt etmek için şöyle bir örnek verilebilir. İşverene ait lokantada hazırlanarak satılmak amacıyla mantı üretimini kendi evinde veya belirlediği başka bir yerde yapan kişiler, evde hizmet sözleşmesiyle çalışan kişiler olabilir. Ancak, evin gündelik işleyişi içerisinde işverene ait evde yemek yapan kimse, ev hizmetlerinde çalışan kişi konumundadır[452].

4.2. Evde Bağımsız Çalışma

Bağımlılık, genel ifade ile, işçinin belirli ya da belirsiz bir süre, işverenin talimatlarına ve denetimine bağlı olarak çalışması şeklinde ifade edilebilir. Bağımlılık unsuru, iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden farklı kılmaktadır[453]. Bünyesinde bağımlı

---

ve bunu bir çalışma günü içerisinde yerine getirmek üzere hazır olması karşısında; davacının çalışma olgusu ve buna bağlı hizmet akdinin ortaya çıkması sonucu istemini esastan kabul etmek gerekirken aksine görüşle davanın reddi usul ve yasaya aykırıdır." Yarg.21.HD., 08.06.2020, 4584/4611, www.legalbank.net, (e.t. 10.03.2022).

450 **Süzek**, s.282; **Uşan**, Parça Başına Ücret, s.62-63; **Kandemir**, s.147; **Civan**, s.528; **Tuaç Yılmaz**, s.256.

451 **Kandemir**, s.155; **Dulay,** s.30-31; **Hüseyinli,** Namık/**Kırmızı,** Evran, "Bakım Hizmeti ve Çalışma Mevzuatı Açısından Bakım Hizmeti Çalışanlarının Hukuki Statüsü", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.43, İstanbul, 2020, s.203; **Günay**, s.125-126; **Tuaç Yılmaz**, s.259.

452 **Kandemir**, s.154-155; **Civan,** s.529; **Gülver**, s.107; **Hüseyinli/ Kırmızı**, s.203; **Günay**, s.126; **Tuaç Yılmaz**, s.259.

453 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.182; **Eren**, s.543-544; **Zevkliler/Gökyayla**, s.454; **Güzel**, Ali, "Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme", Kamu-İş Dergisi, C.4, S.2, 1997, s.97; **Kılıçoğlu**, s.398; **Süzek**, s.235; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.83; **Civan**, s.545. İşçi, iş ilişkisinde işverenin vereceği emir ve talimatlar doğrultusunda iş görmek yükümlülüğü altındadır. İşçinin kişiliği burada büyük önem arz eder. Bu doğrultuda, iş sözleşmesinde, bağımlılık ilişkisini, ekonomik veya teknik bağımlılıktan ziyade kişisel/hukuki bağımlılık olarak anlamak yerinde olur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, s.235; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.83. "İş sözleşmesini belirleyen ölçüt hukuki-kişisel bağımlılıktır.

çalışma unsurunu barındırmayan ve evde çalışmayı konu edinen sözleşmeler iş hukukunun kapsamı içerisinde yer almamaktadırlar. Dolayısıyla anılan çalışanlara İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'nun evde çalışmaya dair hükümleri uygulanmaz[454].

Evde bağımsız çalışmayı, kişisel ve hukuki bağımlılık unsurunu bünyesinde barındırmayan[455], çalışanın ürettiği ürünün, işin sonucunun sahibi olduğu, tüketici ile karşı karşıya gelerek işin rizikosuna katlandığı çalışma biçimi olarak ifade edebiliriz. Bu doğrultuda, üretim araçlarının maliki olmak, faaliyeti icra ederken bağımsızlık, işi görenin kar ve zarara bizzat kendisinin katlanması bağımsız çalışma tespit edilirken başvurulacak temel ölçütlerdir[456].

İş sözleşmesinde kural olarak iş araçları, hammadde ve ortaya çıkan ürün işverenin mülkiyetindedir. İşçi bir girişimci değildir, başkasına ait iş organizasyonunda iş görmektedir. Bağımlı çalışma ilişkisi içerisinde, işgücünü belirli bir ücret karşılığında işverenin emrine sunmaktadır. Bu doğrultuda, meydana gelen kar ve zarar da işverene aittir. Bağımsız çalışmada ise girişimci, iş araç ve gereçlerini kendisi temin eder, müşterilerini kendisi seçer. Bunun yanı sıra, işletmenin kâr ve zararına da kendisi katlanır. Başka bir ifade ile, icra ettiği mesleki faaliyetin tüm rizikosu girişimcinin kendisine aittir[457]. Böylece, kendilerine ait müşterileri bulunan, karar verme özgürlüğü olan, birden fazla iş sahibi için iş

Gerçek anlamda hukuki bağımlılık işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. Bağımlılık iş sözleşmesini karakterize eden unsur olup, genel anlamıyla bağımlılık, hukuki bağımlılık olarak anlaşılmakta olup, işçinin belirli veya belirsiz bir süre için işverenin talimatına göre ve onun denetimine bağlı olarak çalışmasını ifade eder." Yarg.9.HD., 03.04.2018, 13369/7437, (e.t. 10.03.2022).

454 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.182; **Güzel**, s.97; **Süzek,** s.235; **Okur,** s.20; **Dulay**, s.82.

455 Kişisel/hukuki bağımlılığın belirlenmesinde esas alınan temel ölçütlerden biri, işçinin işverene ait iş organizasyonu içinde onun yararına iş yapmasıdır. Bu doğrultuda, evde çalışmada, işverenin iş organizasyonu kapsamında iş gördüğü tespit edilen kimseler, işçi olarak kabul edilmelidir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, s.237-238; **Civan**, s.456.

456 **Güzel**, s.98; **Gülver**, s.107; **Dulay**, s.82; **Tuaç Yılmaz**, s.259. "Günümüzde yeni teknolojilere dayalı istihdamın yaygınlık kazanması, düzensiz ya da atipik istihdamın yaygınlaşması bağımlılık unsurunun bulunup bulunmadığının tespitini güçleştirmektedir. Geleneksel anlamı yetersiz kalan kişisel bağımlılığı tanımlamak için işçinin işverene ait iş veya hizmet organizasyonu içinde yer alıp almadığı; çalışma saatlerinin kesin veya esnek biçimde belirlenmiş olması, işin yapılacağı yerin açık veya genel olarak belirlenmiş olması, iş araçlarının dokümantasyonunun sağlanmış olması gibi ek ölçütlerin getirilmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bu ölçütler içinde kişisel bağımlılığın tamamlanması ve daha da belirginleştirilmesi bakımından özellikle işçinin işverene ait iş ya da hizmet organizasyonu içinde yer alıp almadığının belirlenmesi önem taşımaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki, işverenin organizasyonunda yer alsa bile kendisine ait müşterisi olan karar verme özgürlüğü olan, kendi işletmesinin riskini taşıyan kişiler işveren ile sürekli ilişki içinde bulunsalar bile iş sözleşmesine göre çalışmazlar." YHGK., 16.11.2016, 1414/1072, (e.t. 16.09.2020).

457 **Güzel**, s.98; **Kılıçoğlu**, s.398; **Gülver**, s.107; **Dulay**, s.82; **Tuaç Yılmaz**, s.259.

gören, faaliyetinin kapsamını tek başına belirleyen, işletmesinin ekonomik risklerini üstlenen serbest girişimciler işveren ile sürekli bir ilişki içerisinde bulunsalar dahi işçi sayılmazlar[458].

Evde yapılan çalışmalarda bağımsız çalışma olgusunun varlığından söz edebilmek için, yapılan işin rizikosunun üstlenilmesinin yanı sıra iş görenin kendisine ait işletmesi, işçileri ve sermayesinin bulunması, yer, zaman, müşteri çevresi, fiyat politikası gibi hususlarda özgür biçimde karar verme yetkisinin olması unsurlarından da faydalanılmaktadır[459]. Örneğin, bir esnaf ya da sanatkarın, işyerini kapatarak işini evden yürüttüğü ve riskleri üstlenerek nihai tüketici ile ticari ilişkide bulunduğu durumlarda evde bağımsız çalışmanın varlığından bahsedilebilir[460].

Evde yerine getirilen bağımsız nitelikteki çalışmalar ile ev hizmetlerinde çalışma birbirinden farklıdır. Ev hizmetleri, ev ve ev yaşamına yönelik gündelik işlerin, işverenin evinde görülmesini konu alır[461]. İşveren ile ev hizmetlerinde çalışan arasında bağımlı nitelikte bir iş ilişkisi söz konusudur. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışan iş görürken işverenin emir ve talimatları doğrultusunda hareket etmek ile yükümlüdür. Bağımsız çalışan

---

458 **Güzel**, s.100; **Gülver**, s.107; **Dulay**, s.82-83; **Tuaç Yılmaz**, s.259

459 **Güzel**, s.100; **Dulay**, s.83-84. Yargıtay'ın işçi ile bağımsız çalışan arasındaki farkları ortaya koyduğu karar için bkz. "İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini, işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Sayılan bu belirtilerin hiçbiri tek başına kesin bir ölçü teşkil etmez. İşçinin, işverenin belirlediği koşullarda çalışırken, kendi yaratıcı gücünü kullanması, işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi, bu bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, kâr ve zarara katılıp katılmaması, karar verme özgürlüğüne sahip olup olmaması bağımlılık unsuru açısından önemlidir. Sayılan ölçütler dışında, bağımsız çalışan kişiyle işçiyi birbirinden ayıran önemli diğer bir kriter, işin yönetim ve denetiminin kime ait olduğudur. İşçi, işverenin yönetim ve denetim sorumluluğu altında bulunan bir organizasyon içinde yer alır. Çalışma saatleri ve işin yapılacağı yer işverence belirlenir. İş araçları ve dokümantasyonu genelde işverence sağlanır. Bu konudaki alt bir kriter ise çalışanın kendisi, başkası ya da bir hizmet organizasyonu kapsamında iş yapması olgusudur. İşçinin işveren tarafından önceden belirlenen amaca uyma yükümlülüğü var iken, bağımsız çalışan açısından böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır. İşçinin önceden iş koşullarını ve işin yapılması sırasında kullanılacak araçları seçme yetkisi ya da işin yapılacağı yer ve zamanı belirleme serbestisi yoktur. Çalışan kişi işin yürütümünü kendi organize etse dahi, üzerinde iş sahibinin belirli ölçüde kontrol ve denetimi söz konusuysa, iş sahibine bilgi ve hesap verme yükümlülüğü varsa, doğrudan iş sahibinin otoritesi altında olmasa da bağımlı çalışan olduğu kabul edilebilir. Çalışanın işini kaybetme riski olmaksızın verilen görevi reddetme hakkına sahip olması (ki bu iş görme borcunun bir ifadesidir) durumunda, çalışan kişinin "bağımsız çalışan" olduğu kabul edilmelidir." Yarg. 9.HD., 05.06.2013, 2011/16419, 2013/17229, www.lexpera.com.tr, (e.t. 09.09.2020).

460 **Civan**, s.529; **Gülver**, s.107; **Dulay**, s.84.

461 **Kandemir**, s.155; **Civan**, s.529; **Gülver**, s.107; **Dulay,** s.30-31; **Günay**, s.125-126; **Tuaç Yılmaz**, s.259.

konumunda bulunan evde ürün imal eden, imal ettiği ürünleri piyasaya çıkararak satan kimseler, ev hizmetlerinde çalışan işçi değillerdir. Başka bir ifade ile, ürünün üreticisi, ürünü piyasaya kendisi çıkarıyorsa, zarara uğrama riski ile gelir elde etme fırsatını kendisi üstleniyorsa, o kişinin evde hizmetlerinde çalıştığı söylenemez[462]. Örnek vermek gerekirse, bir kimsenin evinde bağımsız faaliyet olarak elbise dikerek satması durumunda, bu çalışma ev hizmetlerinin konusunu oluşturmaz. Ancak, bu kimsenin işverenin evinde, onun emir ve talimatları doğrultusunda sökülen kıyafetleri dikmesi durumunda, ev hizmetlerinde çalışma söz konusu olur.

4.3. Evde Bakım Sözleşmesi

Bakım hizmeti, genel ifade ile, fiziksel ve duygusal ihtiyaçlarını karşılayamamaları dolayısıyla başkalarına bağlı olan çocuk, hasta, yaşlı ve engelli bireylerin ihtiyaçlarının karşılanması için sarf edilen emeği ifade eder. Dünya Sağlık Örgütü uyarınca, evde bakım, insanların sağlık ve sosyal ihtiyaçları karşılanırken uygun ve yüksek kalitede ev temelli sağlık bakımı ve sosyal hizmetler sağlanmasını, resmi ve resmi olmayan bakıcılarla, uygun teknolojiyi kullanarak, dengeli ve makul fiyatlı bakım sürecinin yürütülmesini hedefler. Evde bakım hizmetleri, bireyin sağlığını korumak, iyileştirmek amacıyla sağlık ve sosyal hizmetlerin profesyonel bağlamda veya aile bireyleri tarafından, bireyin evinde yahut yaşadığı ortamda sunulmasını ifade eder[463].

Evde bakım, sağlık bakımı ve sosyal bakım olmak üzere ikiye ayrılır. Sağlık bakımı, hastalık nedeniyle ortaya çıkan bakım ihtiyacının giderilmesidir ve bu nedenle daha çok hemşireler, hasta bakıcılar, fizyoterapistler ve psikoterapistler tarafından yerine getirilir. Sosyal bakım ise, yaşlıların yaşlanma nedeniyle yerine getirmekte zorlandıkları öz bakım ve ev işleri ya da ev dışında sosyal yaşama katılmaya ilişkin faaliyetler için verilen sosyal

462 **Süzek**, s.282; **Gülver**, s.107; **Tuaç Yılmaz**, s.259.

463 **Tarricone**, Rosanna/**Tsouros**, Agis, The Sold Facts- Home Care In Europe, WHO, İtalya, 2008, s.1, http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0005/96467/E91884.pdf, s.e.t 02.12.2019; **Gökçeoğlu Balcı**, Şebnem, Sosyal Güvenlik Hakkı Açısından Yaşlı Bakımı- İsveç Modeli ve Uluslararası Belgeler Işığında Bir İnceleme, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2017, s.55; **Hüseyinli/Kırmızı**, s.190, 198-199; **Karahan/Güven,** s.156-157.

destek hizmetleridir. Ancak yaşlılıkta sağlık sorunları da yaygın olduğundan evde bakım genellikle hem sağlık hem sosyal bakım hizmetlerini gerektirir[464].

Bakım gereksinimi olan kişiye sağlanacak evde bakım hizmeti aile yakınları tarafından, dışarıdan profesyonel hizmet satın alınması yoluyla veya kamu kurumu tarafından verilebilmektedir[465]. Türkiye'de bakım hizmetleri, daha çok özel kuruluşlar tarafından verilmektedir. Yaşlı ve engelli bireylerin korunması Anayasa'da öngörülen yükümlülükler arasında bulunmaktadır. AY.m.61 uyarınca, "Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır. Yaşlılar, Devletçe korunur. Yaşlılara Devlet yardımı ve sağlanacak diğer haklar ve kolaylıklar kanunla düzenlenir." Bu doğrultuda, engelli ve yaşlı kimselerin korunması amacıyla kamu kurumları tarafından diğer sosyal yardım ve hizmetlerin yanı sıra evde bakım hizmeti verilir. Evde bakım hizmetlerine yönelik ilk düzenleme Sağlık Bakanlığı tarafından çıkarılan, "Evde Bakım Hizmetleri Sunumu Hakkında Yönetmelik[466]" olmuştur. Bahsi geçen Yönetmelik m.4/I, d uyarınca, evde bakım hizmeti, "hekimlerin önerileri doğrultusunda hasta kişilere, aileleri ile yaşadıkları ortamda, sağlık ekibi tarafından rehabilitasyon, fizyoterapi, psikolojik tedavi de dahil tıbbi ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde sağlık ve bakım ile takip hizmetlerinin sunulmasını" ifade eder. Mülga "Bakıma Muhtaç Özürlülere Yönelik Resmi Kurum ve Kuruluşlar Bakım Merkezleri Yönetmeliği", "Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ve "Yaşlı Hizmet Merkezlerinde Sunulacak Gündüzlü Bakım ile Evde Bakım Hizmetleri Hakkındaki Yönetmelik" evde bakım hizmetinin kapsamını belirleyen düzenlemelerdir[467].

Mevzuatımızda, evde bakım hizmetinin aile içinde karşılanması durumunda, engellilere yönelik koruyucu yasal düzenlemelere yer verilmiştir. 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun ile, engellilerin temel hak ve özgürlüklerden faydalanmasının teşvik ve temin edilmesi, toplumsal hayata diğer bireylerle eşit koşullarda tam ve etkin katılımlarının sağlanması ve engelliliği önleyici tedbirlerin alınması için gerekli düzenlemelerin yapılması

---

464 **Gökçeoğlu Balcı**, s.56; **Selek Öz**, Cihan, Sosyal Belediyecilik Bağlamında Evde Bakım Hizmetleri (İstanbul, Ankara ve Kocaeli Büyükşehir Belediyeleri), Sakarya Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya, 2010, s.66; **Hüseyinli/Kırmızı**, s.198; **Karahan/Güven,** s.156.

465 Bakım hizmetinin profesyonel iş ilişkisi içerisinde sunulması ile genelde iki şekilde karşılaşılır. Bunlardan ilki, bu hizmetin huzurevleri, bakım merkezleri gibi bakım kurumları tarafından verilmesidir. İkincisi ise, bakım hizmeti veren kimseyle bakım hizmeti alan kimsenin doğrudan yaptığı bireysel sözleşmeler aracılığıyla kurulmasıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Hüseyinli/Kırmızı**, s.191.

466 10.03.2005 t., 25751S.lı RG.

467 **Hüseyinli/Kırmızı**, s.199-200.

amaçlanmaktadır. Engelli bireye evde bakım hizmeti verilmesi, ülkemizde engellilerin korunmasına yönelik politikalardan biridir[468]. Bu doğrultuda, engelli bireye bakım veren kişiye ödeme yapılmak suretiyle, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde yer alan Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğünce "evde bakım aylığı[469]" adıyla bir ücret ödenmektedir. Sağlık kurulu raporu ile ağır engelli olduğu belirtilen, bakıma muhtaç olduğu tespit edilen 65 yaş ve üstü kişiler de bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bakıma muhtaç yaşlıların bu kategoriye dâhil edilmesi, bakıma muhtaç yaşlılık kategorisinin engelli olmanın bir biçimi olarak kabul edildiğini göstermektedir[470].

Evde bakımın giderek yaygınlaşmasının ve tercih edilir olmasının pek çok nedeni vardır. İlk olarak, toplumlarda yaşlı kimselerin sayısı giderek artmaktadır[471]. Örneğin Dünya Sağlık Örgütü'nün Avrupa Bölgesine ilişkin verilerine göre, ortalama yaşam süresi son yıllarda keskin bir artış göstermiştir. Genel nüfus içerisinde yaşlı insanların oranı birçok Avrupa ülkesinde düzenli olarak artmaktadır ve bunun önümüzdeki yıllarda da bu şekilde devam edeceği öngörülmektedir. Bu da yaşlı kimselere ilişkin bakım ihtiyacının artacağını göstermektedir[472].

İkinci olarak, sosyodemografik değişiklikler de evde bakım ihtiyacını etkilemiştir. Modern toplumlarda aile yapısının değişmesi, geleneksel büyük aile gruplarının bozulması, çekirdek ailenin yaygınlaşması, kentleşmenin artması, boşanmalar dolayısıyla tek ebeveynli

---

468 "2828 Sayılı Kanunun Ek 7. maddesinde yer alan hükme dayanılarak çıkarılan Bakıma Muhtaç Özürlülerin Tesbiti ve Bakım Hizmeti Esaslarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik uyarınca, evde bakım hizmetinden yararlanılabilmesi için, ağır özürlü olan bireyin hayatını başkasının yardımı olmaksızın idame ettiremeyecek düzeyde düşkün olması ve bakmakla yükümlü olunan birey başına düşen aylık gelirin, bir aylık net asgari ücretin 2/3'ünden düşük olması gerektiği; davaya konu olayda, anne, baba ve özürlü bireyin aynı evde yaşadığı ve kişi başına düşen aylık gelir miktarının, bir aylık net asgari ücretin 2/3'ünden yüksek olduğu anlaşıldığından, başvurunun reddi yolundaki işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddi yolunda verilen kararın temyizen incelenerek bozulması istenilmektedir." Dn.10.D., 06.05.2013, 2282/4062, www.legalbank.net, (e.t. 10.03.2022).

469 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu uyarınca, belirli koşulları haiz engelli bireylerin bakımını üstlenen ailesi, akrabası, vasisi gibi üçüncü kişilere "evde bakım aylığı" adı altında maddi sosyal yardım desteği sağlanır. Ayrıntılı bilgi için bkz. https://www.aile.gov.tr/, (e.t. 10.03.2022).

470 **Gözübüyük Tamer**, Mine, **"**Yaşlı Hastalarına Bakım Veren Kadınların Deneyimleri Işığında "Evde Bakım Hizmetinin" Değerlendirilmesi, Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi, 2017, s.159-160; **Hüseyinli Kırmızı**, s.206-208.

471 **International Labour Office**, An Inclusive Society for an Ageing Population: The Employment and Social Protection Challenge, Madrid, 2002, s.1; **Karahan**, Azize/**Güven**, Seval, "Yaşlılıkta Evde Bakım", Türk Geriatri Dergisi, C.5, S.4, s.156; **Öztop**, Hülya/**Şener**, Arzu/**Güven**, Seval, "Evde Bakımın Yaşlı ve Aile Açısından Olumlu ve Olumsuz Yönleri", Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi, 2008, s.40; **Gözübüyük Tamer**, s.158; **Rittersberger-Tılıç/Kalaycıoğlu**, s.307.

472 **Tarricone/Tsouros**, s.1; **Gözübüyük Tamer,** s.158; **Rittersberger-Tılıç/Kalaycıoğlu**, s.307.

ailelerin yaygınlaşması, kadınların istihdamda yer almaları ve böylece aile içi bakım yükünü üstlenememeleri gibi hususlar yaşlıların evde bakım gereksinimini arttırmıştır[473].

Üçüncü olarak ise, yaşlı kimseler kurum bakımını tercih etme eğiliminde değildirler[474]. Kurum bakımı, kendi günlük bakım ihtiyacını karşılamada zorluk çeken ya da sağlık sorunu veya engeli nedeniyle bakım ihtiyacı içerisinde bulunan yaşlılara, kamusal ve özel kurumlar bünyesinde, yatılı veya gündüzlü olarak verilen sağlık ve sosyal bakım hizmetleridir. Anılan tipte kuruluşlar hastaneler, huzurevleri ve gündüzlü/geceli bakım evleridir[475]. Kurum bakımında rastlanan yaşlı ihmali ve istismarı gibi sorunlar, yaşlıların kurumlarda kendilerini toplumdan ve ailelerinden soyutlanmış gibi hissetmeleri, evlerinden ve sosyal çevrelerinden ayrılmalarının beraberinde getirdiği psikolojik sorunlar gibi nedenler dolayısıyla, evde bakımın yaşlıların yaşam kalitesi bakımından daha olumlu olduğu kanaatine varılmıştır. Ayrıca, evde bakım, kurum bakımına oranla daha az maliyetlidir. Yaşlı nüfusun sağlık bakımının yapılacağı hastanelerin ve sosyal bakımının yapılacağı huzurevlerinin sayısı yetersiz kalmaktadır. Yaşlı sayısına eş değer sayıda yeni kurumların oluşturulması ve anılan kurumlarda yeterli sayıda ve kalitede eleman istihdamı oldukça maliyetlidir[476]. Böylece, günümüzde ve gelecekte evde bakımın, sürdürülebilir bir yaklaşım olarak benimseneceği ve bireylerin kendi evlerinde bakılacağı öngörülmektedir[477].

Hedefi, yaşlıların yaşam kalitesini yükseltmek ve yaşlılıkta iyilik halinin sağlanması olan evde bakım hizmetlerinin kapsamına; evde hemşirelik, evde fizik tedavi veya psikoterapi, gündüz/gece bakımı, evin gelirinin idaresi, evin temizlik ve bakımı, ütü, çamaşır, bulaşık, alışveriş, tamir işleri, evin güvenli hale getirilmesi, evde düşmeler ve çarpmalar gibi olası ev kazalarını önlemek amacıyla alınacak tedbirler, banyo, giyinme, tuvalet ihtiyaçlarına yardım, randevuların ve ulaşımın sağlanması, ilaçların temini, rutin muayenelerin yaptırılması, faturaların ödenmesi, eve yemek dağıtımı, yaşlı haklarına

---

473 **Tarricone/Tsouros**, s.1-2; **Gökçeoğlu Balcı**, s.58; **Karahan/Güven,** s.158.

474 Ülkemizde TÜİK tarafından 2016 yılında gerçekleştirilen Aile Yapısı Araştırmasında, bireylerin kendilerine bakamayacak kadar yaşlandıklarında nasıl yaşamayı düşündükleri sorulduğunda; bireylerin %37,6'sı yaşlandıklarında çocuklarının yanında kalmayı istediklerini belirtmiştir. Diğer en çok tercih edilen yaşlılıktaki yaşam biçimi tercihi sırasıyla, %29,4 ile evde bakım hizmeti almak ve %11 ile huzurevine gitmek olmuştur. Bireylerin %21,6'sı ise yaşlandıklarında nasıl yaşayacakları hakkında bir fikirlerinin olmadığını belirtmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **TÜİK,** Aile Yapısı Araştırması, 2016, http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do;jsessionid=4l2FZ1kVpNL8JhhkfQtRLqmnJtJ6xk6sGXGwbChqTR9N0LY1K1bp!1813643467?id=21869, (e.t. 17.03.2020).

475 **Gökçeoğlu Balcı**, s.54; **Hüseyinli/Kırmızı**, s.191-192.

476 **Gökçeoğlu Balcı**, s.57-58; **Hüseyinli/Kırmızı**, s.199; **Karahan/Güven,** s.156.

477 **Tarricone/Tsouros**, s.1-2; **Hüseyinli/Kırmızı**, s.198; **Karahan/Güven,** s.156; **Rittersberger-Tılıç/Kalaycıoğlu**, s.308.

yönelik hukuki danışmanlık, bakım veren aile bireylerine destek hizmetleri, sosyal ve kültürel faaliyetlere katılımı sağlama, ekonomik sorunu olan yaşlılara konut, gıda, yakacak ve gelir sağlanması, ev, hastane ve kurumlar arası koordinasyonun sağlanması, planlama, yönetim ve politika oluşturma amacıyla hastalara ve yaşlılara ait bilgi toplanması ve kaydedilmesi gibi faaliyetler girmektedir[478].

Evde bakım hizmetinin bakılan kişi ya da yakınlarıyla bakıcının yaptığı bireysel sözleşmelerle verilmesi de mümkündür. Eğer çalışanın verdiği hizmet, hasta, çocuk ve yaşlı bakımından ziyade çamaşır, bulaşık, temizlik gibi evin gündelik işlerinin yerine getirilmesi şeklinde ise ev hizmetlerinde çalışma olarak değerlendirilir. Başka bir ifade ile, evin gündelik işlerinin yanı sıra evde ev halkına yardım ve refakat işi kapsamında bulunan basit yaşlı ya da hasta bakıcılığı ev hizmetleri kapsamında yer alabilir. Bununla birlikte, evde görülen ve ev halkının ihtiyaçlarının giderilmesi amacına hizmet eden her iş ev hizmeti olarak kabul edilemez. Kişilerin özel vasıfları dolayısıyla istihdam edildikleri, belirli bir uzmanlığı gerektiren işler ev hizmetleri kapsamında yer almaz. Bu doğrultuda, bir kimse vasıflı olup evdeki yaşlı ya da hastaya bakmak amacıyla istihdam edilmişse ve bu hizmet dışında çalıştırılmıyorsa yaptığı iş ev hizmetlerinden değildir. Ev hizmetlerinin aksine, belirli bir uzmanlığı gerektiren anılan işler İş Kanunu kapsamında yer alırlar[479]. Bu bakımından, hangi faaliyetin asıl iş olduğunun belirlenmesi önem arz eder. Öğretide bir görüş[480], ev hizmetlerinde çalışan kimsenin İş Kanunu'nun kapsamına giren bazı görevleri de yerine getirmesi durumunda, İş Kanunu hükümlerinin uygulanması gerektiğini öne sürmektedir. Belirtilen görüş uyarınca, evde bakım hizmeti ile ev hizmetlerinin birlikte yürütüldüğü hallerde, yapılan işler arasındaki farkın belirlenmesi zorluğu dolayısıyla çalışan İş Kanunu kapsamında değerlendirilmelidir. Örneğin hem evin temizlik yapma, çamaşır yıkama, yemek hazırlama gibi gündelik işlerini yürütüp hem de evde hastaya bakan kişinin İş Kanunu'na tabi olması gerektiği belirtilmektedir. Bizim de katıldığımız diğer bir görüşe göre ise[481], burada ağırlıklı çalışma (baskın çalışma) ölçütü benimsenmelidir. Ev hizmetlerinin baskın olduğu, diğer çalışmanın önemsiz kaldığı hallerde Türk Borçlar Kanunu, aksi halde ise İş Kanunu hükümleri uygulanır.

---

478 **Gökçeoğlu Balcı**, s.56-57; **Karahan/ Güven,** s.157.

479 **Sur,** s.17-18; **Baycık**, s.57-58; **Hüseyinli/Kırmızı**, s.203.

480 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.72; **Hüseyinli/Kırmızı**, s. 204.

481 **Tunçomağ/Centel**, s.41-42; **Narmanlıoğlu**, s.85; **Süzek**, s.224-225; **Uşan,** Tarım İşleri, s.16; **Dulay,** s.31; **Karaman**, s.221-222.

İKİNCİ BÖLÜM
İŞ HUKUKUNDA EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLAR

1. EV HİZMETLERİNİN İŞ KANUNU KAPSAMINA ALINMASI GEREĞİ

İş Kanunu'nun "Amaç ve kapsam" başlıklı birinci maddesi uyarınca, anılan kanun dördüncü maddede yer alan istisnalar haricinde kalan tüm işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. Bir kişinin İş Kanunu kapsamında yer alması için iş sözleşmesine dayalı olarak çalışması aranmakta, yapılan iş herhangi bir önem arz etmemektedir. Bununla birlikte, İş Kanunu m.4'te açıkça belirtildiği üzere bu temel kurala bazı istisnalar getirilmiştir. İşK.m.4/1, e uyarınca, ev hizmetleri, İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılmıştır. Ev hizmetlerini konu alan ayrı bir iş kanunu da mevcut değildir. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışanlar Türk Borçlar Kanunu'nun kapsamında yer alırlar.

Belirtmek gerekir ki, taraflar sözleşmeye koyacakları bir hüküm ile veya ayrı bir sözleşme düzenlemesi ile aralarındaki hukuki ilişki hakkında İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasını kararlaştırabilirler. Başka bir ifade ile, ev hizmetleri hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanmazken, tarafların açıkça kararlaştırmaları halinde İş Kanunu hükümlerinin ev hizmetlerinde çalışanlara uygulanabilmesi mümkündür. İş Kanunu m.4/I, e'nin lafzında, açıkça aykırı sözleşme hükümlerinin geçersiz olduğuna yönelik bir hüküm de bulunmadığından taraflar sözleşme serbestisi karşısında böyle bir kararlaştırmayı yapabilirler. İşçi lehine yorum ilkesi de göz önüne alınarak bahsi geçen hükmün, mutlak emredici değil, nispi emredici nitelikte olduğunu söylemek de yanlış olmaz[482]. Yargıtay da, bahsi geçen görüşü kabul etmektedir. Gerçekten, "4857 Sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesinin 1. fıkrasının e bendi uyarınca, "ev hizmetlerinde çalışanlar" hakkında iş kanunu hükümleri uygulanmaz. Ne var ki, taraflar arasında düzenlenen İş Sözleşmesinin 9. maddesinde, bu sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı açıkça belirtilmiştir. Bir başka anlatım ile, İş Kanunu'na göndermede bulunulmuştur. Dolayısıyla davacı, İş Kanunu kapsamında düzenlenen kıdem tazminatını talep edebilir"[483].

---

482 **Tuncay**, A. Can, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Ankara, Başbakanlık Basımevi, 2013, s.21; **Süzek**, s.225; **Sur**, s.17-18; **Karaman**, s.218-221.

483 Yarg.13. HD., 16.06.2011, 18332/9574, www.legalbank.net, (e.t. 16.02.2021).

Yine, ev hizmetlerinin İş Kanunu kapsamı içerisine alınması toplu iş sözleşmesi hükümleri ile de olabilir. Başka bir ifade ile, bireysel sözleşmelere konulacak hüküm yanında, toplu iş sözleşmesinde yer alan düzenleme gereği, ev hizmetlerine İş Kanunu hükümlerinin uygulanabilmesi mümkündür. Bunun dışında, İş Kanunundaki açık düzenleme gereği ev hizmetlerine İş Kanunu hükümleri uygulanmaz.

Ev hizmetlerinde çalışanları, İş Kanunu kapsamı dışında bırakan ilk düzenleme 931 sayılı İş Kanunu ile yapılmıştır. Anılan Kanunun gerekçesinde, ev hizmetlerinde çalışanların daha kolay iş bulmalarını olanaklı kılmak amacıyla İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakıldıkları belirtilmiştir. Düzenlemenin amacı esasında, ev hizmetlerinde çalışanları korumaktır. Kanun koyucu, İş Kanunu'nun getirdiği yükümlülüklerden çekinen işverenin evinde ev hizmetlerini görmek üzere işçi çalıştırmaktan kaçınacağı varsayımında bulunmuştur. Günümüzde ev hizmetlerinde çalışanların İş Kanunu kapsamından hariç tutulmalarının, onları koruma amacına hizmet etmediği, ötekileştirdiği, insana yakışır çalışma koşullarından yararlanmalarının önünde bir engel teşkil ettiği aşikardır. Kanaatimizce, ev hizmetlerinin, İş Kanunu kapsamı haricinde bırakılması doğru değildir. Ev hizmetleri, İş Kanunu kapsamına alınmalı ve çıkarılacak bir yönetmelik ile ev hizmetlerine özgü düzenlemelere ayrıntılı şekilde yer verilmelidir. Ya da yine ev hizmetlerine özgü özellikler dikkate alınarak ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik ayrı bir ev hizmetlerinde çalışanlar iş kanunu meydana getirilmesi de düşünülebilir.

Ev hizmetlerine yönelik düzenlemeler yapılırken, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ev hizmetlerinde çalışanlara insana yakışır çalışma koşulları sağlamak amacıyla kabul ettiği, 189 No.lu Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme ve eki niteliğindeki 201 No.lu Tavsiye Kararı hükümleri yol gösterici olabilir. Her ne kadar ülkemiz 189 No.lu Sözleşmeye henüz taraf olmasa da bahsi geçen Sözleşme ve Tavsiye kararında ev hizmetlerinde çalışanların haklarının korunmasına, çalışma koşullarının düzenlenmesine yönelik ayrıntılı düzenlemeler yer almaktadır[484]. Bu sebeple, özellikle çalışmamızın ikinci bölümünde ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik 189 No.lu Sözleşmeye ve 201 No.lu Tavsiye kararına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Ayrıca, bize göre ev hizmetlerinde çalışanların korunması bakımından 189 No.lu Sözleşme'nin ülkemiz tarafından vakit kaybetmeksizin onaylanmasında fayda bulunmaktadır.

[484] Bkz. I. Bölüm, 3.1.3.2.

2. SÖZLEŞMENİN KURULMASI

2.1. Taraflarca Kurulma

2.1.1. Genel Olarak

Ev hizmetleri söz konusu olduğunda, işçi ve işveren arasındaki ilişki, diğer mesleklerdekilerden özünde farklıdır. UÇÖ Uzmanlar Komitesi tarafından "atipik" bir iş ilişkisi olarak nitelendirilen ev hizmetlerinin, özelliklerine uyarlanmış düzenlemelerin yapılması bir gerekliliktir. UÇÖ Uzmanlar Komitesi, ev hizmeti sektöründe ağırlıklı olarak kadınlar iş gördüğünden, kadınların iş gücü piyasasında haksız yere dezavantajlı duruma düşmelerini önlemek için özen gösterilmesini tavsiye etmektedir. Çeşitli hususlar özel evlerde iş gören tüm işçiler ile ilgili olsa da çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından özgüllük daha belirgindir[485].

Ev hizmetlerinin yerine getirilmesini konu alan iş ilişkilerinin belirgin özelliği görünmezliğidir. Dış dünyadan gizlenmiş, genellikle bildirilmemiş ve karşılıklı olarak mutabık kalınan yazılı bir sözleşmeye tabi olmayan anılan iş ilişkisi, iş teftişinin ve diğer anlaşmazlık çözüm biçimlerinin kapsamı dışında kalır.

Ev hizmetlerini konu alan iş ilişkilerinin ikinci bir özelliği, işçi ile işveren arasındaki eşit olmayan güç dengesidir[486]. Çoğu işyerinde birkaç işçi için bir işveren varken, bu meslekte birkaç işveren için bir işçi vardır. Bu doğrultuda, işçinin zamanı ve ilgisi konusunda çelişkili beklenti ve talepler söz konusudur. İşe atfedilen düşük statü ve kökeninde olan kölelik, işçinin pazarlık pozisyonunu daha zayıf hale getirmektedir. Belirli bir iş tanımının bulunmaması, bu doğrultuda çalışma koşullarının muğlaklığı, işverenin ev hizmetlerinde çalışanın her zaman müsait olduğuna ve verdiği emirlere her zaman uyması gerektiğine

485 **D'Souza**, s.18.

486 Feodal ve ataerkil tutumların hâkim olduğu bir meslek varsa, o da ev hizmetleridir. Birçok işveren, kendilerini işveren, evlerini de bir işyeri olarak görmez. Bu kimseler, fakir, eğitimsiz bir kimseye onu evlerine alarak iyilik yaptıklarına ve karşılığında aldıkları hizmetlerin mutlaka bir ücret gerektirmediğine inanmaktadırlar. Tarih boyunca geriye dönüp bakıldığında, ev hizmetlerinin mesleki bir seçimden çok, yaşamın bir aşaması, çıraklık dönemi olarak kabul edildiği görülür. Ayrıntılı bilgi için bkz. **D'Souza**, s.19.

ilişkin beklentisini beslemektedir. Bu da ev hizmetlerinin bir başka özelliği olarak karşımıza çıkar[487].

Ülkemizin henüz taraf olmadığı Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme'de, ev hizmetlerinin yapısı gözetilerek, sözleşme kurulurken dikkat edilmesi gereken hususlara yönelik bir hükme yer verilmiştir. Anılan Sözleşme m. 7 uyarınca, "Her Üye, ev hizmetlerinde çalışanların çalışma hükümleri ve koşulları hususunda ve tercihen, eğer mümkünse, kanunlara, düzenlemelere veya toplu sözleşmelere uygun olarak yazılı sözleşmeler aracılığıyla, uygun, doğrulanabilir ve kolayca anlaşılabilir bir üslupla bilgilendirilmelerini sağlayacak gerekli tedbirleri almalıdır." Buna göre ev hizmetlerinde çalışanın iş tanımı ve çalışma koşulları belirlenirken, işçi ve işverenin ismi ve adresi, sürekli kullanılan işyeri ya da işyerlerinin adresi, iş sözleşmesinin başlama tarihi ve belirli bir zaman dilimi boyunca geçerli ise süresi, yapılacak işin türü, ücret (hesaplanma yöntemi ve ödemelerin dönemselliği), normal iş saati, yıllık ücretli izin, günlük ve haftalık dinlenme dönemleri, mevcut olduğu durumlarda, gıda ve barınma temini, staj ya da deneme süresi[488], işçinin ülkesine geri gönderilmesine ilişkin ve işin sona ermesine ilişkin şartlar hüküm altına alınmalıdır.

189 No.lu Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.7, sözleşme ile düzenlenmesi gerekli hususları açıkça listelemektedir. Sözleşmelerin yazılı hale getirilmesi yükümlülüğü ile, ev hizmetlerinde çalışanların hukuki güvenliğine katkı sağlamak amaçlanmaktadır. Yazılı sözleşmeler, özellikle ev hizmetleri alanında önemli bir işlevi yerine getirir. Çünkü ev hizmetlerinde çalışanlar genellikle hakları konusunda tam olarak bilgilendirilmezler. Bu nedenle, yazılı sözleşmelerin eksikliği yasal belirsizlik nedeni olabilir. İş sözleşmelerinin çoğu, karşılık gelen bir yükümlülük olmasa bile kuşkusuz yazılı olarak yapılmaktadır. Bununla birlikte, bu husus, özellikle küçük işletmeler veya düzensiz iş ilişkileri alanında artan bir öneme sahiptir[489].

201 No.lu Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Tavsiye Kararı m.6 uyarınca, "Üyeler, ev hizmetlerinde çalışanların çalışma hükümlerini ve koşullarını anlamalarını sağlamak

---

487 **D'Souza**, s.18-19; **International Labour Office**, Effective Protection, s.73; **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.3.

488 1982 tarihli ve 158 No.lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi madde 2/b uyarınca, deneme süresi önceden ve makul bir süre olarak belirlenmelidir.

489 **International Labour Office**, Decent Work, s.36; **International Labour Office**, Provisional Record No.12, s.114; **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.6-7; **Walter**, s.151.

üzere gerektiğinde uygun yardımı yapmalıdırlar." Çalışma hüküm ve koşulları, 189 No.lu Sözleşme'nin 7. maddesinde sıralanan hususların ötesinde ayrıca, iş tanımı, hastalık izni ve eğer mevcutsa diğer kişisel izinler, ücret, hak kazanılan diğer ödeme kalemleri, ayni olarak yapılacak ödemeler ve bunların parasal karşılığı, barınmaya yönelik koşullar ve işçinin ücretinden yapılacak izinli kesintilere ilişkin düzenlemeleri de içermelidir.

Hukukumuzda, ev hizmetlerinde çalışanlar ile işverenleri arasındaki hukuki ilişki TBK.m.393/I uyarınca tanımlanan iş (hizmet) sözleşmesi uyarınca kurulur[490]. TBK.393/I uyarınca, "Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir." Buna göre, iş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir[491]. Ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından, bağımlı olarak iş görmeyi üstlenen taraf ev hizmetlerinde çalışan, ücret ödemeyi üstlenen taraf ise işverendir.

Borçlar Hukuku alanında olduğu gibi, İş Hukuku alanında da kural olarak sözleşme serbestisi ilkesi geçerlidir[492]. İşçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkilerinin önemli bir kaynağını oluşturan iş sözleşmesi de bu ilke (TBK.m.26) çerçevesinde düzenlenir. Bununla birlikte, İş Hukukunda sözleşme serbestisine, işçileri koruma amacıyla Borçlar Hukukundakiler (TBK.m.27/1 ve 30-37) dışında belirli sınırlar getirilmiştir[493].

İş sözleşmesinin kurulmasına dair hususları, sözleşmenin kurulmasına ilişkin görüşmeler, tarafların ehliyeti, sözleşmenin şekli, sözleşme yapma özgürlüğü ve sınırları, sözleşmenin devri, sözleşmenin geçersizliği ve geçersizliğin etkisi başlıkları altında

---

490 **Kökkılınç**, s.546-547; **Karaman**, s.222-223.

491 **Eren**, s.541-542; **Zevkliler/Gökyayla**, s.447-448; **Kılıçoğlu**, s.397; **Süzek**, s.233; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s.80; **Ekmekçi/Yiğit,** s.23; **Kökkılınç**, s.546-547; **Karaman**, s.222-223.

492 Sözleşme serbestisi; sözleşme yapma, sözleşmenin diğer tarafını seçme, sözleşmenin içeriğini düzenleme ve değiştirme, sözleşmenin şeklini seçme ve sözleşmeyi ortadan kaldırma serbestisini ifade eder. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Eren**, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 25. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2020, s.340; **Uşan/Erdoğan**, s.96.

493 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.276; **Süzek**, s.327; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s.105; **Uşan/Erdoğan**, s.96-97; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.132. İş hukukunun işçileri koruma özelliği sebebiyle sözleşme serbestisine birtakım sınırlamalar getirilmiştir. Anılan sınırlamalar, sözleşme yapma yasakları ve zorunluluğu şeklinde karşımıza çıkar. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.295; **Süzek**, s.327; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s.105; **Uşan/Erdoğan**, s.96.

belirtebiliriz[494]. Konusu "ev hizmetleri" olan iş sözleşmeleri ele alındığında, anılan hususlara ilişkin olarak Türk Borçlar Kanunu kapsamında yer alan diğer iş sözleşmeleri ile ortak hükümlere tabi oldukları bilinmektedir. Bu bakımdan, Türk Borçlar Kanunu hükümlerine göre sözleşmenin kurulmasına yönelik genel kurallar uygulama alanı bulur. Ancak izah ettiğimiz gerekçeler ev hizmetlerinin kendine özgü yapısının sözleşme kurulurken göz önünde bulundurulmasını zorunlu kılmaktadır. Konusu ev hizmetleri olan iş sözleşmeleri bakımından, özellik arz etmesi sebebiyle bilhassa iki husus üzerinde durulması gerekir. Bunlar, sözleşmenin şekli ve ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından aranan asgari çalışma yaşına ilişkin düzenlemelerdir.

2.1.2. Sözleşmenin Şekli

Ev hizmetlerinde çalışanların izolasyonu, savunmasızlığı ve hakları hususunda bilgisizlikleri göz önüne alındığında, yazılı iş sözleşmesi, iş ilişkisi içinde ev hizmetlerinde çalışanların güçlendirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Yazılı sözleşme, taraflar arasında bir anlaşmazlık çıkması durumunda, iş ilişkisinin varlığını ve üzerinde mutabık kalınan şartları kanıtlamadaki zorlukları geçersiz kılar. Kanunda yazılı bir sözleşmenin yapılmasına dair açık bir gereklilik bulunmadığında bile, yasama araçları tarafından iş ilişkisinin başlangıcında belirli şart ve koşulların yazılı olarak belirlenmesinin ve işçiye sunulmasının şart koşulması iş ilişkisinin taraflarının haklarını, yetkilerini ve yükümlülüklerini açığa kavuşturma bakımından önem arz eder[495].

Bazı ülkeler, uyumu kolaylaştırmak için örnek sözleşmeler[496] hazırlayarak ev hizmeti sektöründe yazılı sözleşme yapılmasını bir gereklilik olarak uygulamaktadır[497]. Örnek

---

494 İş sözleşmesinin kurulmasına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.289 vd.; **Süzek,** s.319 vd.; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s.93 vd.; **Uşan/Erdoğan**, s.95 vd.; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.131 vd.; **Karaman**, s.222-223.

495 **International Labour Office**, Effective Protection, s.15-16; **International Labour Office**, Decent Work, s.36; **International Labour Office**, Working Hours in Domestic Work, Domestic Work Policy Brief 2, 2011, s.11.

496 Örnek sözleşmeler, ev hizmetlerinde çalışanlara ve işverenlerine iş ilişkisini yazılı bir anlaşma yoluyla resmileştirmede yardımcı olan şablonlardır. Örnek sözleşmeler, iş sözleşmesinde yer alması gereken iş sözleşmesine ve diğer hususlara ilişkin standart hükümler belirlerken, varılan anlaşmaya göre hükümleri tamamlama veya uyarlama işini taraflara bırakır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Effective Protection, s.20; **International Labour Office**, Decent Work, s.38-39; **International Labour Office**, Working Hours in Domestic Work, s.11; **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.6-7.

497 **International Labour Office**, Effective Protection, s.16-17; **International Labour Office**, Decent Work, s.37-39; **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.6-7; Fransa'da, Ulusal Toplu İş Sözleşmesi m.7 uyarınca, işveren ile işçi arasındaki sözleşme, işe alım sırasında veya en geç

sözleşmeler, işverene çalışma koşulları ve ev hizmetlerinde çalışanların hakları konusunda yasal gereksinimlere uymaları bakımından yardım eder. Aynı zamanda, örnek sözleşmeler mevzuat ışığında işçilere haklarının hatırlatılması bakımından önemli bir fonksiyon icra eder[498]. Önemli olan husus, örnek sözleşmelerin, ev hizmetlerinde çalışanların temel insan ve işçi haklarını tanıyacak şekilde tasarlanması gerektiğidir[499].

Kimi zaman, ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin belirli kategorilerde örneğin göçmen ev hizmetinde çalışanlar[500] ya da özel istihdam büroları tarafından istihdam edilen ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından yazılı sözleşme yapılması zorunlu tutulmuştur[501]. Göçmen işçiler için iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmasının yasal bir gereklilik olması,

---

deneme süresi sonunda yapılan yazılı bir sözleşme ile düzenlenir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **France, The National Collective Agreement of Employees of Individual Employers**, https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2321/Convention-collective.pdf, (e.t. 08.12.2020). İspanya'da, 2011 tarihli ve 1620 No.lu Ev Hizmetlerine Yönelik Kraliyet Kararnamesi m.5'e göre, iş sözleşmeleri, sözlü yahut yazılı olarak yapılabilir. Mevzuat, belli bir iş için yazılı sözleşme yapılmasını öngörebilir. Her halükârda, dört hafta ve daha fazla süreyi kapsayan belirli süreli iş sözleşmeleri yazılı yapılmak mecburiyetindedir. Yazılı sözleşmenin bulunmaması durumunda, geçici ya da kısmi süreli sözleşme yapıldığının ispatlanamaması halinde, açık uçlu, tam zamanlı iş sözleşmelerinin dört haftadan uzun sürdüğü kabul edilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Spain, s.2.

498 **International Labour Office**, Effective Protection, s.20,23; **International Labour Office**, Decent Work, s.38-39. Avusturya'da, örnek sözleşme her iki taraf tarafından imzalanır ve buna Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Kanun eklenir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Austria, The Act Governing Domestic Help and Domestic Employees,** https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/42844/94745/F388785144/AUT42844.pdf, (e.t.08.12.2020). Fransa'da, ev hizmetlerine ilişkin ulusal toplu sözleşmenin eki niteliğinde bir örnek sözleşme bulunur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **France, The National Collective Agreement of Employees of Individual Employers**, https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2321/Convention-collective.pdf, (e.t. 08.12.2020).

499 **International Labour Office**, Decent Work, s.39; **International Labour Office**, Working Hours in Domestic Work, s.11; Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Tavsiye Kararı m.6/3 ve 4 uyarınca, "Üyeler, işverenlerin ve işçilerin temsil kabiliyeti en fazla olan örgütleriyle ve ayrıca, mevcut olması durumunda, ev hizmetlerinde çalışanları ve onların işverenlerini temsil eden örgütlerle istişare içerisinde, ev hizmetlerinde istihdam için örnek bir sözleşme ortaya koyma konusunu değerlendirmelidirler. Örnek sözleşme, her durumda, ev hizmetlerinde çalışanlara, işverenlere, bunları temsil eden örgütlere ve genel anlamda halka ücretsiz olarak açık olmalıdır."

500 Yazılı sözleşme yapma gereksinimi, ulusal sınırlarını iş aramak için aşmış olan ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından özel bir önem taşımaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Effective Protection, s.20; **International Labour Office**, Decent Work, s.37; Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.8/1 uyarınca, "Ulusal kanunlar ve düzenlemeler, ev hizmetlerinde çalıştırılmak üzere işe alınan göçmen ev hizmetlerinde çalışanların başka bir ülkede çalışabilmeleri için yazılı bir iş teklifi almalarını ya da iş teklifinin geçerli olduğu veya sözleşmenin tatbik edileceği ev hizmetlerinin yapılabilmesi amacıyla ulusal sınırların geçilmesinden önce, m.7'de belirtilen çalışma hüküm ve koşullara işaret eden, işin yapılacağı ülkede uygulanabilir nitelikteki bir iş sözleşmesini gerektirmelidir."

501 UÇÖ'nün 1997 tarihli ve 188 No.lu Özel İstihdam Büroları Tavsiye Kararı, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R188, (e.t. 08.12.2020). Anılan Tavsiye Kararı para.5 uyarınca, özel istihdam büroları tarafından istihdam edilen işçiler, uygun olan durumlarda, istihdam şart ve koşullarını belirten yazılı bir iş sözleşmesine sahip olmalıdır. Asgari bir gereklilik olarak, bu işçilere, görevlerinin etkili bir şekilde başlamasından önce istihdam koşulları hakkında bilgi verilmelidir.

belki menşe ülkesinin (köken ülkesi) mevzuatında düzenlenebilir ve bunun sözleşme denetimi sistemi ile uyumlu hale getirilmesi mümkündür. Bu konudaki ulusal mevzuat genellikle ikili anlaşmalar yoluyla güçlendirilir ve işler hale getirilir[502]. Aynı zamanda, istihdam ülkesinin kanunlarına göre yazılı bir iş sözleşmesi yapılması gerekebilir[503]. Bazı ülke mevzuatında, açıkça yazılı sözleşme yapılması gerekli görülmemesine karşılık işverenin ev hizmetlerinde çalışan işçiye çalışma koşullarını gösteren bir belge vermesi gerekir[504].

Gayri resmi işe alım süreçleri ve yazılı sözleşmelerin bulunmaması işverenler üzerinde de olumsuz etkilere sahiptir. Evde çalışan kimseler için güvenilir referanslar elde etmek zor olduğundan, ev hizmetlerinde çalışanların işverenleri, çalıştırdıkları kişilerin ahlaki karakterleri ve önceki iş geçmişleri hakkında bilgiye erişememektedir. İhmal şikayetleri, hijyenik olmayan alışkanlıklar, kısmi süreli iş gören ev hizmetlerinde çalışanların sık sık devamsızlık yapmaları, yeterli bildirimde bulunmadan işi bırakmaları yaygındır[505].

Hukukumuzda, kural olarak, iş sözleşmeleri bakımından özel bir şekil şartı öngörülmemiştir. Dolayısıyla, iş sözleşmeleri yönünden şekil serbestisi ilkesi geçerlidir. TBK.m.394/1 uyarınca, "hizmet sözleşmesi, kanunda aksine bir hüküm olmadıkça özel bir şekle bağlı değildir." Ancak, ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkları önlemek amacıyla

---

502 **International Labour Office**, Effective Protection, s.21; **International Labour Office**, Decent Work, s.38; 10 Mayıs 1997 tarihinde Filipin ile Katar arasında yapılan sözleşme, Katar'da çalışacak Filipinli İşçilerin iş sözleşmeleri belirli şart ve koşulları taşımaları bakımından Katar İş Kanunu madde 6 ile tutarlı hale getirilmiştir. Ek olarak madde 7 uyarınca, bu sözleşmelerde mutlaka, tıbbi tedavi ve barınacak yer bakımından işverenin yükümlülüklerine ayrıntılı olarak yer verilmelidir. Madde 9 uyarınca, Sözleşme mutlaka Katar otoriteleri (Çalışma Bakanlığı) tarafından tasdik edilmeli ve Katar'daki Filipin Büyükelçiliği ya da Konsolosluğu tarafından onaylanmalıdır. Filipinler'de sözleşmenin imzalanması üzerine, Filipin Denizaşırı İstihdam İdaresi'nin onayına ve Filipinler'de akredite olan Katar büyükelçiliği veya konsolosluğunun onayına tabidir. Sözleşme için bkz. http://www.poea.gov.ph/lmi_kiosk/Bilateral%20Agreements/BLA- QATAR.pdf

503 **International Labour Office**, Effective Protection, s.22; **International Labour Office**, Decent Work, s.38; Kanada'da, çalıştığı yerde ikamet eden yabancı bakıcılar ve onların işverenleri aralarında yazılı bir iş sözleşmesi yapmak mecburiyetindedir. Göçmen işçinin çalışma izni ve vize alabilmesi için anılan sözleşmeyi yetkili makamlara teslim etmesi gerekir. Sözleşmede mutlaka yer verilmesi gereken zorunlu hükümler bulunmaktadır. Bunlar; iş görevleri, çalışma saatleri, ücretler, barınma gibi koşullardır. Sözleşme şablonu için bkz. http://www.cic.gc.ca/english/work/caregiver/ sample-contract.asp, (e.t. 08.12.2020).

504 **International Labour Office**, Effective Protection, s.17-18; Avusturya'da, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Kanun, bölüm 2(1) uyarınca, iş ilişkisine dair esas hak ve sorumluluklar hizmet belgesine (Dienstschein) kaydedilir. Anılan hizmet belgesi hem işveren hem de işçi tarafından imzalanır. İşçinin reşit olmaması durumunda, yasal temsilcisi tarafından imzalanır. Bu belgenin bir kopyası işçiye verilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Austria, The Act Governing Domestic Help and Domestic Employees,** https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/42844/94745/F388785144/AUT42844.pdf, (e.t.08.12.2020).

505 **D'Souza**, s.37.

sözleşmenin yazılı şekilde kurulması tavsiye edilir[506]. Bu doğrultuda, Türk Borçlar Kanunu'na tabi olan ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından kural olarak özel bir şekil şartı aranmamaktadır. Bununla birlikte, bazı özel durumlara ilişkin öngörülen şekil şartları, konusu ev hizmetleri olan iş sözleşmeleri bakımından da geçerlidir.

2.1.3. Asgari Çalışma Yaşı

Uluslararası hukukta çocuk, 18 yaşın altındaki kimseleri ifade etmektedir[507]. Ev hizmetlerinde çocuk işçiliği özellikle kızlar arasında yaygındır[508]. Ev hizmetlerinde, çocuk işçiliğinin birçok nedeni vardır. İtici faktörler arasında yoksulluk, düşük sosyal statü veya etnik köken nedeniyle ayrımcılık, yerinden edilme ve göç, eğitim eksikliği ve alternatif iş olanaklarının bulunmaması yer almaktadır. Çeken faktörler, ekonomik tereddüt ve çeşitli ortak algıları içerir. Örneğin, ev hizmetleri daha iyi yaşam koşulları ve eğitim için bir fırsat sunar (özellikle kırsal kesimdeki küçük çocuklar için) ve başka olanaklara yol açar kanısı mevcuttur. Çocukların işe alınmasının esas olarak yetişkinlere göre daha ucuz ve kontrol edilmelerinin daha kolay olduğu söylenebilir[509]. Düşük maliyetli çocuk ev işçiliğine, talep fazladır[510].

---

506 **Çelik/Canbolat/Caniklioğlu/Özkaraca,** s.303-305; **Eren**, s.546**;** **Süzek,** s.323; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s.102; **Karaman,** s.225-227**.**

507 **UN**, Convention on the Rights of the Child, https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx, (17.02.2021). BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşme m.1; "Bu Sözleşme uyarınca çocuğa uygulanabilecek olan kanuna göre daha erken yaşta reşit olma durumu hariç, on sekiz yaşına kadar her insan çocuk sayılır." UÇÖ'nün 1999 tarihli ve 182 No.lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182, (e.t.24.11.2020). 182 No.lu Sözleşme m.2; "Bu Sözleşmenin amaçları bakımından "çocuk" terimi 18 yaşın altındaki herkese uygulanır."

508 **International Labour Office**, Effective Protection, s.31; **International Labour Office**, Child Labour, s.14; **International Labour Office- IPEC**, Hazardous Child Domestic Work: A Briefing Sheet, Geneva, 2007, s.10; Çocuk ev işçiliği birçok kültürde sosyal olarak kabul edilebilir ve korumalı bir iş türü olarak olumlu olarak görülür. Özellikle kızlar söz konusu olduğunda, evin kızların çalışabileceği olumlu ve güvenli bir yer olduğu algısı mevcuttur. Ayrıca, bir eve ve onun üyelerine bakmakta geleneksel kadın rollerinin doğal bir uzantısı ve bir kızın yetişkinlik ve evlilik için çıraklığının bir parçası olarak düşünülmektedir. Bununla birlikte, çocuk ev hizmetlerinde çalışanların önemli bir yüzdesinin, özellikle bahçıvanlık ve odun taşıma gibi belirli iş türlerinde, erkek çocuklardan ibaret olduğunu unutmamak önemlidir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office,** Children in Hazardous Work, s.28.

509 **International Labour Office,** Children in Hazardous Work, s.28; **International Labour Office- IPEC**, s.10.

510 Ev içi çocuk işçiliğine ilişkin istatistikler, işin gizli niteliği nedeniyle sınırlıdır. Kayıt dışı ve beyan edilmemiş iş ilişkilerinin yüksek oranı, eksik raporlamaya yol açar. Bununla birlikte, UÇÖ son zamanlarda ev içi çocuk işçiliğine ilişkin yeni bir küresel tahmin oluşturmak için istatistiksel çalışma yürütmüştür. Dünya çapında ev hizmetlerinde çalışan en az 15,5 milyon çocuk olduğu öngörülmektedir. Bu çocukların yarısından fazlası, yaklaşık 8,1 milyon, tehlikeli işlerde çalışmaktadır. Bununla birlikte, bu

Ev hizmetlerinde çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik olarak, ev hizmetlerinde çalışmaya kabul edilmek için asgari bir yaş belirlenmesi oldukça önemli bir düzenleyici önlemdir. Özel evlerde çalışan çocuklar bakımından asgari bir yaşın gözetilmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tarihi bir endişesidir[511]. Çocuk işçiliğine karşı mevcut düzenlemelerin henüz ev hizmetlerini kapsadığını söylemek de zordur[512].

138 No.lu Asgari Yaş Sözleşmesi[513] uyarınca, anılan Sözleşmeyi onaylayan her ülke, çalışmaya kabul için asgari yaşın gençlerin fiziksel ve zihinsel yönden tam olarak gelişmelerine olanak tanıyacak bir düzeye yükseltilmesini sağlayan ulusal bir politika takip etmeyi kabul eder. Bu doğrultuda her üye, ülkesinde çalışmaya kabul için asgari bir yaş sınırı belirler. Belirlenen asgari yaş sınırı, zorunlu öğrenim yaşının bittiği yaşın altında ve her halükârda 15 yaşın altında olamaz[514]. Ulusal kanun ve yönetmelikler belki "hafif iş" [515] olarak adlandırılan işlerin yerine getirilmesi bakımından daha düşük bir asgari yaş sınırı belirleyebilir[516]. Buna imkân tanınan hallerde, kanuni hükümler katı bir şekilde kontrol

---

rakamın son derece ölçülü/sınırlı bir tahmini temsil ettiği unutulmamalıdır, çünkü kölelik benzeri koşullarda veya borç karşılığı çalıştırma kapsamındaki çocuk ev hizmetlerinde çalışanları ilgilendiren durumları hesaba katmaz. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office,** Children in Hazardous Work, s.28; **International Labour Office- IPEC**, s.10.

511 1945 gibi erken bir tarihte, Uluslararası Çalışma Konferansı, çocukların ev hizmetlerinde çalışan olarak iş görmesi için yaş gerekliliğinin, ev halkı tarafından evlat edinme benzeri ilişkileri önleyeceğini kabul etmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Walter,** s.120.

512 **International Labour Office**, Effective Protection, s.32; **Walter,** s.118.

513 UÇÖ'nün 1973 tarihli ve 138 No.lu Asgari Yaş Sözleşmesi, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138, (e.t. 24.11.2020). Anılan Sözleşme, Türkiye'de, 21.06.1998 t., 23379 S.lı RG.'de yayımlanarak 30.10.1998 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

514 138 No.lu Sözleşme m.2/3. Onaylayan ülkeler, m. 2 (4) ve (5) 'de belirtilen belirli koşullar altında başlangıçta 14 yaşını yasal asgari yaş olarak belirleyebilir.

515 138 No.lu Sözleşme m.7/1 uyarınca, hafif iş, çocuğun sağlığına ve gelişimine zarar vermeyen, okula devam ve mesleki eğitime katılımı veya derslerden yararlanma kapasitesini etkilemeyen faaliyetler olarak tanımlamaktadır.

516 **International Labour Office**, Effective Protection, s.32. Uruguay'da, 18.065 sayılı Kanun, bölüm 11, ev hizmetleri için asgari yaşı 18 olarak belirlenmiştir ancak yetkili makamların izniyle bunun 15 yaşa kadar düşürülmesi mümkündür: Ev hizmetlerinde çalışanlar için asgari çalışma yaşı 18'dir. Ancak, Uruguay Çocuklar ve Gençler Enstitüsü (INAU), haklı bir gerekçeye dayanmak şartıyla 15 yaş ve üzerindeki kimselerin çalışmasına izin verebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Effective Protection, s.32; **Uruguay's Act No. 18.065**, https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=jthiJpzCKJR30e8sgGGw_Tp89BmZvJqq4S03B1l7ABnnwnpUIYPA!445242879?id=53120, (e.t. 25.11.2020). Fransa'da ise, Bireysel İşverenlerin İşçilerine Dair Ulusal Toplu İş Sözleşmesi, m. 24, süreci katı bir şekilde sınırlanmakta ve 14-16 yaş aralığındaki çocukların ev hizmetlerinde çalışabilmelerini belirli kurallara bağlanmaktadır. Buna göre, 14-16 yaş aralığındaki ergenler sadece hafif işlerde ve okul tatillerinin yarısı kadar çalıştırılabilirler. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Effective Protection, s.33; Ayrıntılı bilgi için bkz. **France, The National Collective Agreement of Employees of Individual Employers**, https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2321/Convention-collective.pdf, (e.t. 25.12.2020).

edilmelidir[517].

Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.4 uyarınca, her üye, 138 No.lu Asgari Yaş Sözleşmesi ile 182 No.lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi'nin hükümleri ile tutarlı olacak biçimde ev hizmetlerinde çalışanlar için asgari bir yaş belirlemeli ve belirlenen yaş, genel anlamda işçiler için ulusal kanunlar ve düzenlemeler tarafından belirlenen yaştan küçük olmamalıdır. Üye devletler, 18 yaşın altındaki ve asgari istihdam yaşının üzerindeki ev hizmetlerinde çalışanların, yaptıkları iş nedeniyle zorunlu eğitimlerinden mahrum kalmamalarını veya ileri eğitim veya mesleki eğitimlere katılma olanaklarından alıkonulmamalarını sağlamak amacıyla gerekli önlemleri almalıdır.

Hukukumuzda, yaşça küçük işçilerin korunması bakımından sözleşme yapma serbestisine sınırlar getirilmiştir[518]. Hiç kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamayacağı ve bu kimselerin çalışma şartlarının özel olarak düzenleneceği Anayasa ile güvence altına alınmıştır[519]. Bununla birlikte, küçüklerin çalışmasına ilişkin asgari çalışma yaşı bakımından farklı kanunlarda farklı düzenlemeler mevcuttur. Bu konuda, 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu gibi kanunlarda çeşitli hükümlere yer verilmiştir[520].

Türk Borçlar Kanunu'nda, çalışma yaşına yönelik herhangi özel bir düzenleme yer almamaktadır. Bu bakımdan, Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki işlerde çalışan küçükler hakkında 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu[521] uygulama alanı bulur[522]. Umumi

---

517 **International Labour Office**, Effective Protection, s.32.

518 Konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.290-291; **Süzek**, s.328; **Özkaraca**, Ercüment/**Ünal**, Canan, "Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar ile Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.20, S.1, 2014, s.364; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.95-96; **Uşan/Erdoğan**, s.97-98; **Bozkurt Gümrükçüoğlu,** Yeliz, "Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel S., 2014, s.506; **Karaman**, s.224-225.

519 Anayasa m.50 uyarınca, "Hiç kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar."

520 **Özkaraca/Ünal**, s.364, 372.

521 06.05.1930 t., 1489 S.lı RG.

522 **Demir,** Fevzi, "Çalışma Hayatında Çocukların Korunması", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12, 2010, s.565; **Özkaraca/Ünal**, s.371; **Bayram,** Fuat, "Avrupa Birliği İlerleme Raporlarındaki (1998-2006) Tespit ve Eleştiriler Çerçevesinde Türk İş Hukuku Mevzuatında Yapılması Gerekli Değişiklikler", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.13, 2007, s.72; **Urhanoğlu Cengiz,** İştar, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.98, 2012,

Hıfzıssıhha Kanunu'nda bulunan küçüklerin çalışmasına yönelik hükümler, küçüklerin korunması bakımından yetersiz kalmaktadır. Bahsi geçen Kanundaki düzenlemeler hem Uluslararası Sözleşmelerde hem de İş Kanunu'nda yer alan düzenlemeler ile uyum arz etmemektedir[523]. Umumi Hıfzıssıhha Kanununda asgari çalışma yaşı 12 olarak öngörülmüştür. 12 ile 16 yaş arasındaki çocukların ise, günde en fazla sekiz saat çalıştırılabilecekleri hüküm altına alınmıştır[524]. Bununla birlikte, 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununda[525], mecburi öğretim çağının 6-14 yaş aralığındaki çocukları kapsadığı belirtilmiştir. İlköğretim ve Eğitim Kanunu m.59 ile, ilköğretim çağında olup da mecburi ilköğretim kurumlarına devam etmeyenlerin ücret karşılığında ya da ücretsiz çalıştırılması yasaklanmıştır. İlköğretim kurumlarına devam ettiklerini belgeleyenlerin ise, çocukların çalıştırılmasını düzenleyen kanun hükümleri uygulanması şartıyla ancak ders zamanları dışında çalıştırılabilecekleri hüküm altına alınmıştır. Ayrıca, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu m.179/son hükmüne göre, "Kadınlarla 12'den 16 yaşına kadar çocukların istihdamı memnu olan sıhhate mugayir ve muhataralı işlerin neden ibaret olduğu iş kanununda tasrih edilecektir[526]." Bu doğrultuda, öğretide bizim de katıldığımız bir görüş uyarınca[527], Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun uygulandığı Türk Borçlar Kanunu kapsamına giren işler açısından dolaylı olarak, İş Kanunu hükümleri uygulama alanı bulur. Başka bir ifade ile, Umumi Umumi Hıfzıssıhha Kanunu m.179/son hükmünde İş Kanunu'na yapılan yollama

s.204; **Kılıç**, Şebnem, "Türk Hukukundaki Çocuk İşçi Tanımının Uluslararası Standartlara Uygunluğu", Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.13, S.165-166, Mayıs-Haziran 2018, s.152.

523 **Özkaraca/Ünal**, s.372; **Urhanoğlu Cengiz,** s.206; **Bozkurt Gümrükçüoğlu,** s.513.

524 Umumi Hıfzıssıhha Kanunu m.173 uyarınca, "On iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde amele ve çırak olarak istihdamı memnudur. On iki yaş ile on altı arasında bulunan kız ve erkek çocuklar günde azami sekiz saatten fazla çalıştırılamaz."

525 12.01.1961 t., 10705 S.lı RG.

526 Öğreti de bir görüş, haklı olarak, 16 yaşından büyük çocukların istihdamı memnu olan sıhhate mugayir ve muhataralı işlerin neden ibaret olduğunun tespitinde İş Kanunu'nun uygulama alanı bulamayacak olmasını eşit ilkesine aykırı olması dolayısıyla eleştirmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Özkaraca/Ünal**, s.372.

527 **Özkaraca/Ünal**, s.372. Öğretide öne sürülen ve aynı sonuca ulaşan bir başka görüşe göre ise, Türk Borçlar Kanunu'nda, çalışma yaşına yönelik herhangi bir özel bir düzenleme yer almamaktadır. Bununla birlikte, Borçlar Kanunu'nun "Fazla çalışma borcu" başlıklı 398. maddesi, fazla çalışmayı, "ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışma" şeklinde ifade etmektedir. Bu düzenleme ile, Borçlar Kanunu kapsamındaki işçilerin çalışma süreleri bakımından, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin esas alınacağı öngörülmektedir. Hükümde herhangi bir sınırlamaya yer verilmediğinden İş Kanunu'nun konuya ilişkin genel hükümlerinin yanı sıra, özel durumlara ilişkin çalışma süreleri düzenlemeleri bakımından da İş Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Bu doğrultuda, çalışma süreleri bakımından yaşa yönelik sınırlamalar bu kapsamda yer alır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Karaman**, s.224-225.

doğrultusunda, asgari çalışma yaşına yönelik olarak İş Kanunu'ndaki esasların benimsenmesi yerinde olur.

İş Kanunu'nun "Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı" başlıklı 71. maddesinde ilgili düzenlemeye yer verilmiştir. İş Kanunu m.71 uyarınca, "On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler[528]." Madde uyarınca, çeşitli sektörler bakımından farklı düzenlemeler yapılmıştır. Anılan madde fıkra 2'ye göre de, "Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez."

Çocuk ve genç işçilerin hangi çeşit işlerde çalıştırılabilecekleri ve çalışma koşulları, İş Kanunu'nun 71. maddesinin 3. fıkrası uyarınca 2004 tarihinde yürürlüğe giren Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte"[529] belirlenir.

Çocuk işçi ve genç işçi kavramlarına, ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer verilmiştir. Anılan kavramların tanımları ise Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte yer almaktadır. Yönetmelik uyarınca, çocuk işçi, 14 yaşını bitirmiş ancak 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış, genç işçi ise, 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi ifade etmektedir[530]. Bu doğrultuda, İş Kanunu uyarınca 15 yaşını tamamlamamış kişilerin çocuk olarak kabul edildiği

---

528 İş Kanunu'ndaki asgari çalışma yaşına yönelik düzenlemeler, UÇÖ'nün 138 No.lu Asgari Yaş Sözleşmesi ile uyum arz etmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.510-511; **Kılıç**, s.153.

529 06.04.2004 t., 25425S.lı RG.

530 Küçüğün iş sözleşmesi ile borç altına girebilmesi için, küçüğün velisi/velilerinin rızası ya da vesayet altındaysa vasisinin rızasıyla sulh mahkemesinin izni gerekir. Yasal temsilci, işleme baştan rıza gösterebileceği gibi sonradan da rıza verebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Demir**, s.567; **Özkaraca/Ünal**, s.378; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.524. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m.12/c uyarınca, "İşveren; çocuk ve genç işçisinin velisi veya vasisi ile yazılı iş sözleşmesi yapmak zorundadır.". Burada, sözleşmenin yazılı olarak yapılması bir zorunluluk olarak öngörülmüştür. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Urhanoğlu Cengiz,** s.213; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.524-525.

görülmektedir. Çocuk işçilerin, hafif işler[531] ile belirli sınırlar dahilinde sanat, kültür ve reklam faaliyetleri bünyesinde çalışabilecekleri belirtilmektedir.

Ev hizmetleri, hafif işler kategorisinde yer almadığı gibi, sanat, kültür ve reklam işleri arasında da değildir. İşin niteliği ve yapıldığı yer bunu açıkça ortaya koymaktadır[532]. Ev hizmetlerinde çocuk işçiliği bakımından maruz kalınan en yaygın tehlikeler, yorgunluğa/ tükenmişliğe neden olan uzun çalışma saatleri[533]; cinsel sömürü için fırsatlar sağlayabilecek kamu denetimini eksikliği, izolasyon, normal sosyal ve entelektüel gelişimi engelleme şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca, ev hizmetleri genellikle ağır yükler (çamaşır, su, çocuklar) taşımayı, ateşe ve sıcak sobalara maruz kalmayı, ev kimyasalları ile meşgul olmayı, bıçak gibi kesici aletler kullanmayı gerektirir[534]. Belirtilen faktörlerin çocukların gelişimi, sağlığı ve refahı üzerinde geri döndürülemez fiziksel, psikolojik ve ahlaki etkileri olabilir[535]. Ev hizmetleri, kapsadığı geniş görev yelpazesiyle, tehlikeli koşullar içerebilir[536].

Belirtilen bu hususların yanı sıra, ülkemiz UÇÖ'nün bahsi geçen 138 No.lu Asgari Yaş Sözleşmesi'ne ve 182 No.lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi'ne taraftır. Anayasa m.90/son hükmü

---

531 Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m.4 uyarınca, "Hafif iş, yapısı ve niteliği itibariyle ve yerine getirilmesi sırasındaki özel koşullara göre; çocukların gelişmelerine veya sağlık ve güvenliklerine zararlı etki ihtimali olmayan ve okula devamını, mesleki eğitimini veya yetkili merciler tarafından onaylanmış eğitim programına katılımını ve bu tür faaliyetlerden yararlanmasını engellemeyen işleri" ifade eder.

532 **Karaman**, s.224-225.

533 "Uzun çalışma saatleri" belirlenirken, günlük işlerin yanı sıra olası diğer iş faaliyetlerinin bir çocuğun eğitimi üzerindeki bileşik etkisini dikkate almak önemlidir.

534 **International Labour Office**, Effective Protection, s.34; **International Labour Office,** Children in Hazardous Work, s.4, 28.

535 **International Labour Office,** Children in Hazardous Work, s.29; Vietnam'daki çocuk ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik bir IPEC (Çocuk Emeğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı) araştırması, hizmet sırasında yüzde 36'sının hastalandığını ya da yaralandığını ortaya koymuştur. Anılan çocuk ev hizmetlerinde çalışanlar tarafından bildirilen yaygın hastalıklar arasında öksürük ve solunum problemleri, baş ağrıları, sırt ağrısı ve yaralar bulunmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office-IPEC,** Survey Report: Child Domestic Workers in Ho Chi Minh City, Hanoi, 2006, s.49.

536 Bazı ülkeler ev hizmetlerini tehlikeli iş olarak sınıflandırmış ve çocuklar için bu tür işleri yasaklayan düzenleyici araçları uygulamaya koymuştur. Örneğin Brazilya'da, 12 Haziran 2009 tarihli ve 6.481 sayılı Kanunla, 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi doğrultusunda tehlikeli işleri barındıran bir liste hazırlamıştır, sayılan tehlikeli işlerin arasında ev hizmetleri de yer almaktadır. Ev hizmetleri, genellikle 18 yaş altındaki kimselere yasaklanmaktadır. Buna karşın, Çalışma Bakanlığı'nın yaptığı ciddi değerlendirmelerle genç çalışanın güvenliği, sağlığı ve ahlakına ilişkin yeterli önlemlerin alınması durumunda kanuni asgari çalışma yaşı altında bulunan çocukların ev hizmetlerini gerçekleştirmeleri mümkün olabilir. Tehlikeli işler listesi, ev hizmetlerinin risklerini ve etkilerini tanımlamaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Effective Protection, s.34-35; **Brazil, National Legislation on Hazardous Child Labour**, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11110:0::NO::P11110_COUNTRY_ID:102571, (e.t. 26.11.2020).

gereği[537], 138 No.lu ve 182 No.lu Sözleşmeler Türk İş Hukuku mevzuatının bir parçası haline gelmiştir. Bu bakımdan, küçüklerin üstün yararının gözetilmesi amacıyla, asgari çalışma yaşı konusunda UÇÖ Sözleşmeleri hükümlerinin doğrudan uygulanması gerekmektedir. Böylece, kanunlar arasındaki asgari çalışma yaşına yönelik farklılıklar da giderilmiş olur[538]. Dolayısıyla, ülkemizde ev hizmetlerinde iş görebilmek için 15 yaşın tamamlanması gereklidir. 15 yaşın altındaki kimselerin ev hizmetlerinde çalıştırılabilmeleri yasaktır.

2.2. Özel İstihdam Büroları Tarafından İşe Alınma ve Yerleştirilme

2.2.1. Genel Olarak

Özel istihdam büroları, ev hizmetlerinde çalışanların işe alınması ve yerleştirilmesinde rol oynar. Bazı istihdam büroları, ev halkına istihdam için adayları belirlemede yardımcı olmak ve ev hizmetlerinde çalışanların iş bulmasına katkıda bulunmak için hizmetler sunmaktadır. Alternatif olarak, istihdam büroları, ev halkı için ev hizmetlerinde çalışan temin etmek amacıyla anılan işçileri kendileri çalıştırabilirler. Ev hizmetlerinde çalışanların, başka bir ülkede istihdam edilmek üzere işe alındığı durumlarda, istihdam büroları genellikle hem menşe ülkede hem de istihdam ülkesinde rol oynarlar[539].

İstihdam bürolarının faaliyetlerinin düzenlenmesi, genellikle ev hizmetlerinde çalışanların korunmasını sağlamak, işgücü sömürüsü ve zorla çalıştırma dahil olmak üzere hileli ve kötüye kullanan uygulamaları önlemek için gerekli bir araç olarak görülmektedir. Örneğin, işe kabulü için ev hizmetlerinde çalışandan fahiş ücretler alınması, ev hizmetlerinde çalışanın bahsi geçen aşırı ücretleri geri ödeyebilmesi için iş ilişkisi içinde kalması mecburiyetini doğurabilir[540]. Ülkemizin henüz taraf olmadığı UÇÖ'nün 181 No.lu

---

537 Anayasa m.90/son uyarınca, "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. 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."

538 **Özkaraca/Ünal**, s.375; **Bayram**, s.73; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.513.

539 **International Labour Office**, Effective Protection, s.95.

540 **International Labour Office**, Effective Protection, s.95; **International Labour Office**, The Cost Of Coercion, s.22-28; **Walter**, s.281.

Sözleşmesi[541] ve eki niteliğindeki 188 Sayılı Tavsiye Kararı[542] ile Özel İstihdam Büroları, Düzenleme, İzleme ve Uygulama rehberi[543] bu konuda yol göstericidir. Yine ülkemizin henüz taraf olmadığı Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme de, ilgili hususu koruma altına alır[544]. Ayrıca, 2008/104 sayılı AB Yönergesinde[545], geçici iş ilişkisine ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer verilmektedir.

Özellikle göçmenler olmak üzere ev hizmetlerinde çalışanları, taciz veya hileli uygulamalardan koruyan mevzuat istihdam bürolarının ruhsat veya sertifikaları olmaksızın iş görmelerini engellemelidir. Özel istihdam bürolarına, işçilere çalışma hakları konusunda doğru şekilde bilgilendirme yapılması yükümlülüğü getirilmelidir. Özel istihdam bürolarının yaptığı sözleşmeler kamu makamları tarafından denetlenmelidir. Anılan büroların işçiden ücret talep etmeleri yasaklanmalı veya izin verildiğinde kesinti yapılabilecek ücret miktarı sınırlandırmalıdır. İstihdam bürolarının ve ev halkının işçiye karşı yükümlülükleri ayrıntılı olarak belirlenmelidir. Hileli uygulamalar ve suiistimallerde bulunan istihdam bürolarına faaliyetlerinin durdurulması dahil, caydırıcı yaptırımlar öngörülmelidir. İstihdam bürolarının faaliyetleri hakkında iş müfettişliği ya da diğer yetkili makamlara rapor vermeleri sağlanmalıdır[546].

---

541 UÇÖ'nün 1997 tarih ve 181 No.lu Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326, (07.12.2020).

542 UÇÖ'nün 1997 tarih ve 188 No.lu Özel İstihdam Büroları Tavsiye Kararı, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R188, (07.12.2020).

543 **International Labour Office**, Guide to Private Employment Agencies, Regulation, Monitoring and Enforcement, Geneva, 2007.

544 **International Labour Office**, Effective Protection, s.95. Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.15/1 uyarınca, özel istihdam büroları tarafından işe alınıp yerleştirilen, göçmen ev hizmetlerinde çalışanlar da dahil tüm ev hizmetlerinde çalışanlar suiistimal edici uygulamalara karşı etkin bir biçimde korunmalıdır. Bu doğrultuda üye devletler, özel istihdam bürolarının işe alma ya da yerleştirme faaliyetlerini, ulusal kanunlara, düzenlemelere ve uygulamaya uygun olarak yönetecek koşulları hüküm altına almalıdır. Özel istihdam bürolarının ev hizmetlerinde çalışanlara dair faaliyetlerine yönelik şikayetlerin, suiistimal ve dolandırıcılık iddialarının incelenebilmesi için gerekli sistem ve yöntemlerin varlığı sağlanmalıdır. Ev hizmetlerinde çalışanların suiistimalini engellemek amacıyla özel istihdam bürolarının faaliyetlerinin durdurulması dahil, uygulanacak yaptırımları ihtiva eden mevzuat ve düzenlemeler öngörülmelidir. Bir ülkedeki ev hizmetlerinde çalışanların başka bir ülkede çalıştırılmak üzere istihdam edilmesi durumunda, meydana gelebilecek suiistimalleri ve hileli uygulamaları engellemek amacıyla iki taraflı, bölgesel ya da çok taraflı anlaşmaların imzalanması dikkate alınmalıdır. Ayrıca, özel istihdam büroları tarafından belirlenen ücretlerin ev hizmetlerinde çalışanların ücretlerinden kesilmemesi için gerekli tedbirler alınmalıdır.

545 Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on Temporary Agency Work, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32008L0104, (e.t., 23.04.2021).

546 **International Labour Office**, Effective Protection, s.96.

Hukukumuzda, özel istihdam büroları, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği[547] m.3/1, j uyarınca, "iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan bürolar" olarak tanımlanmaktadır. Bu halde, özel istihdam bürolarının faaliyet alanlarından biri iş aracılığı iken, diğeri geçici iş ilişkisi kurulmasıdır. Özel istihdam bürolarının kurulabilmeleri için, Türkiye İş Kurumu'ndan faaliyet izni almaları gerekmektedir. Ayrıca, anılan büroların geçici iş ilişkisi kurabilmeleri için belirtilen iznin yanı sıra, bir de yetki almaları zaruridir[548].

2.2.2. İş Aracılığı

İşK.m.90 uyarınca, "İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir." Özel istihdam bürolarının iş aracılığı faaliyeti, iş ve işçi arayan iki taraf arasında iş sözleşmesinin kurulmasına aracılık etmeyi üstlenmesini ifade eder. Başka bir ifade ile, özel istihdam büroları, gelen talepler doğrultusunda işverenlere, aradıkları nitelikleri haiz işçi adayları bulurlar[549]. İş aracılığı faaliyetinde, işveren ile iş arayan kimsenin bir araya getirilmesi ile özel istihdam bürosunun faaliyeti son bulur. O halde, büro yalnızca tarafları buluşturma faaliyeti yürütmektedir. Tarafların anlaşıp aralarında bir iş sözleşmesi kurmaları durumunda, özel istihdam bürosu anılan sözleşmenin tarafı olmaz. Bu halde, özel istihdam bürosunun gerçekleştirdiği hizmet karşısında işverenden hizmet bedeli alması söz konusu olur[550].

---

547 11.10.2016 t., 29854 S.lı RG.

548 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.253; **Ekmekçi/Yiğit**, s.178, 183; **Uşan/Erdoğan**, s.55. 6715 sayılı "Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile 4904 sayılı "Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda" yapılan değişiklikle, özel istihdam bürolarına geçici ilişkisi kurma yetkisi verilmesi, denetimi ve geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali ayrıntılı olarak hükme bağlanmıştır.

549 Ülkemizde ev hizmetlerinde çalışacak kişilerin temininde her ne kadar tanıdıklar, ahbaplar gibi enformel kanallar önemli rol oynasa da kurumsal hizmetler de gittikçe önem kazanmaktadır. Örneğin, İŞKUR'un 2007 yılından bu yana hem ev hizmetlerinde çalışmak isteyenler hem de eleman arayanlar için aracılık yaptığı bilinmektedir. İŞKUR'dan lisanslı olan özel istihdam bürolarının daha çok bakıcı olarak çalışacak kadınların aracılığını yaptığı gözlenmektedir. Göçmen ev hizmetlerinde çalışanların işe yerleştirilmesine aracılık eden lisanssız şirketlerin varlığı da bilinmektedir. Bahsi geçen şirketler faaliyetlerini kayıtışı yürütmektedirler. Bu sebeple, anılan işçileri istismar ettikleri ve müşterileri zor durumda bıraktıkları ifade edilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Erdoğdu/Toksöz**, s.34; **Tire**, s.40; **Rittersberger-Tılıç/Kalaycıoğlu**, s.312-313.

550 **Güzel/Heper**, s.25-26; **Süzek**, s.295; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.129; **Ekmekçi/Yiğit**, s.183-184; **Çelebi Demir**, s.67-71; **Çetiz**, Ali Baran, İş Hukukunda Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, Ankara, Seçkin Yayınları, 2020, s.29.

Ev hizmetleri konulu iş sözleşmelerinin iş aracılığı yoluyla kurulması söz konusu olduğunda, özellikle göçmenler açısından, ev hizmetlerinde çalışanların çalışma koşulları bakımından doğru bilgilendirilmeleri büyük önem taşır. İşe alım esnasında, özel istihdam büroları tarafından çalışma koşullarının yanlış bildirilmesi gibi uygulamalar, işçinin çalışma koşulları hakkında bilgi sahibi olmaksızın işe girmesine sebep olur[551]. Bu halde, ev hizmetlerinde çalışanın mağduriyeti söz konusu olabilir.

2.2.3. Geçici İş İlişkisi

Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisine dair düzenlemeler[552], İşK.m.7, Türkiye İş Kurumu Kanunu[553] ve Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde (ÖİBY) bulunmaktadır[554].

Kanun koyucu, geçici iş ilişkisine ilişkin düzenlemelere yalnızca İş Kanunu'nda yer vermiştir. İş Kanunu genel bir kanun niteliğini haiz olmadığından, bahsi geçen ilişki İş Kanunu kapsamındaki iş ilişkileri bakımından uygulama alanı bulup, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki iş ilişkilerine uygulanmaz. Zira ilgili düzenlemede anılan hükmün diğer kanunlardaki iş sözleşmeleri bakımından uygulama alanı bulacağına ilişkin bir ibare de yer almamaktadır. Bununla birlikte, İşK.m.7/2, c'de ev hizmetlerinde özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabileceği hüküm altına alınmıştır. Belirttiğimiz gibi, İşK.m.4/1, e uyarınca, ev hizmetlerinde İş Kanunu hükümleri uygulanmaz[555]. Ev hizmetleri, Türk Borçlar Kanunu hükümlerine tabidir[556]. Bu halde, İş Kanunu ile bir yandan ev hizmetleri kapsam dışında bırakılmakta, öbür yandan özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisine dair düzenlemelerden anılan hizmetler bakımından da faydalanılabileceği belirtilmektedir. Burada, açıklığa kavuşturulması gerekli

---

551 **International Labour Office**, Effective Protection, s.95; **International Labour Office**, The Cost Of Coercion, s.22-28; **Walter**, s.281.

552 Geçici iş ilişkisi, bünyesinde hem mesleki amaçlı hem de mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisini barındırır. Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi, mesleki amaçla yapılan türdür. Diğeri ise, holding veya aynı şirketler topluluğu içinde geçici iş ilişkisi kurulmasıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.251-252; **Güzel/Heper**, s.25; **Süzek**, s.294-295; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.129; **Ekmekçi/Yiğit**, s.177; **Uşan/Erdoğan**, s.54-55.

553 05.07.2003 t., 25159 S.lı RG.

554 **Süzek**, s.294; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.134; **Ekmekçi/Yiğit**, s.177-178; **Uşan/Erdoğan**, s.54.

555 Bkz. I. Bölüm, 3.3.1.

556 Bkz. I. Bölüm, 3.3.2.

bir çelişki olduğu aşikardır. Öğretide[557], isabetli olarak ev hizmetlerinde çalışan geçici işçilere İşK.m.7 ile öngörülen güvencelerin sağlanması gerektiği ancak; İşK.m.7'deki hususların haricinde bir anlaşmazlık ortaya çıktığında Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulama alanı bulacağı belirtilmektedir. Öğretide öne sürülen bizim de katıldığımız bir görüş uyarınca[558], İş Kanunu genel bir kanun olmadığından, konunun diğer iş kanunları ve Türk Borçlar Kanunu kapsamında bulunan işleri de kapsayacak şekilde ayrı bir kanunla düzenlenmesi daha isabetli olurdu.

Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi, bünyesinde iki farklı sözleşme barındırır. Burada, özel istihdam bürosu, işçi ve geçici işverenden oluşan üç köşeli bir ilişki mevcuttur. İşK.m.7/11 uyarınca, "Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur." Özel istihdam bürosu ile işçi arasında genel kurallara tabi bir iş sözleşmesi bulunmaktadır[559]. Özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında, yazılı yapılması zorunlu olan geçici işçi sağlama sözleşmesi imzalanır. Geçici işveren ile işçi arasında ise, iş sözleşmesi benzeri bir ilişki olduğu kabul edilmektedir. Böylece, özel istihdam bürosu işçisini geçici olarak geçici işverene devreder. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır (İşK.m.7/11). Bununla birlikte, işçinin işvereni özel istihdam bürosu olarak kalmaya devam eder. Geçici işçinin işvereni olması dolayısıyla, ücret ödeme borcu özel istihdam bürosuna aittir. Özel istihdam bürosu ise, geçici işverenden, aralarında kurulan geçici işçi sağlama sözleşmesi uyarınca hizmet bedeli alır. Bunların yanı sıra kurulan geçici iş ilişkisi doğrultusunda, geçici işçi geçici işverene karşı iş görme ve özen borcunu (İşK.m.7/14) üstlenirken, işveren de yönetim hakkına ve bu doğrultuda emir ve talimat verme yetkisine

---

557 **Süzek**, s.298; **Özkaraca**, s.70; **Civan,** Meslek Edinilmiş, s.339; **Karaman,** s.227; **Çopuroğlu**, s.133.

558 **Güzel/Heper**, s.27; **Doğan Yenisey,** s.143; **Özkaraca**, s.60, 70; **Civan,** Meslek Edinilmiş, s.338-339.

559 İşK.m.7 uyarınca, özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasında kurulan iş sözleşmesinin belirli yahut belirsiz süreli olup olmadığına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Asıl olan iş sözleşmelerinin belirsiz süreli yapılmasıdır. Taraflar, iş sözleşmesini yalnızca kanunda belirtilen objektif bir neden bulunması halinde belirli süreli olarak yapabilirler. Zira ilgili düzenlemede kanun koyucunun "Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez." hükmüne yer vermiş olması bahsi geçen iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması görüşünü kuvvetlendirmektedir. Bununla birlikte, ev hizmetleri gibi süre sınırı bulunmaksızın geçici iş ilişkisi kurulabilen hallerde sözleşmenin belirli süreli olduğunun kabulü ihtimali, işçilerin korunması amacına zıt düşer. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Güzel/Heper**, s.40-41.

(İşK.m.7/9, a) sahip olur. Ayrıca, geçici işveren geçici işçiye karşı koruma ve eşit davranma borcu altındadır (İşK.m.7/9)[560].

İşverenlere tanınan geçici iş ilişkisi kurma imkânı, geçici iş ilişkisinin suiistimalini önlemek amacıyla, sınırsız değildir. Kanunda, geçici iş ilişkisi kurulabilecek işler ve onların süreleri belirtilmiştir[561]. Belirtilen işlerin dışında herhangi bir iş için geçici iş ilişkisi kurulması hukuka aykırı ve geçersiz olur[562]. Kanunda, ev hizmetleri bakımından geçici iş ilişkisi kurulabileceği hüküm altına alınmıştır (İşK.m.7/2, c). Buna göre, ev hizmetlerinde herhangi bir süre sınırı bulunmaksızın özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici işçi temin edilebilir[563]. Süre sınırının bulunmaması, ev hizmetleri bakımından mesleki amaçlı geçici iş ilişkisini yaygın bir uygulama haline getirecektir. Kanunun gerekçesinde, temizlik işleri,

---

560 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.253-254; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.130; **Ekmekçi/Yiğit**, s.178, 184; **Uşan/Erdoğan**, s.54-57; **Civan,** Meslek Edinilmiş, s.311.

561 İşK.m.7/2 uyarınca; "Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile; a) Bu Kanunun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde, b) Mevsimlik tarım işlerinde, c) Ev hizmetlerinde, d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde, e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde, f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde, g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde, kurulabilir."

562 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.255; **Süzek**, s.297; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.130; **Ekmekçi/Yiğit**, s.186; **Uşan/Erdoğan**, s.55. Öğretide savunulan isabetli bir görüş uyarınca, Kanuna aykırı şekilde geçici iş ilişkisi kurulması halinde, özel istihdam bürosu ile işveren arasında geçici işçi sağlama sözleşmesi değil, iş aracılığı yapmış kabul edilir. Bu halde, işçinin işverenin işyerinde çalışması ile birlikte işverenle işçi arasında iş sözleşmesi akdedilmiş olur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.255.

563 Ev hizmetlerinde, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması bakımından süre sınırı bulunmaması, geçici işverenin diğer işçileri bulunmadığı için belirsiz süreli istihdamı engelleme tehlikesine yol açmaz. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Doğan Yenisey**, s.154; **Çelebi Demir,** s.190. Öğretide bir görüş uyarınca, kanunda süre sınırı bulunmaksın özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabilen hallerde, ev hizmetlerinde olduğu gibi, geçici işçinin geçici işçi çalıştıran işverenin işyerinde daimî nitelikteki görevleri yürütmesi ve daimî işçilerin yerine ikame edilmesi halinde, geçicilikten söz edilemez. Bu kapsamda, kurulan hukuki ilişki meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi değil, personel leasing olur. Personel Leasing'de, işçilerin özel istihdam büroları tarafından müşteri işletmelere, işgücü ihtiyacının karşılanması amacıyla belirsiz süreli olarak sağlanması söz konusudur. Bu doğrultuda, geçici işçinin devamlı olarak aynı geçici işveren yanında görevlendirildiği tespit edilen durumlarda, örneğin bir ev hizmetlerinde çalışanın hep aynı işveren yanında iş görmek amacıyla görevlendirilmesi halinde, buradaki ilişki personel leasing olarak kabul edilmelidir. Bununla birlikte, hukukumuzda henüz personel leasing yasal bir düzenlemeye kavuşturulmamıştır. Bu halde, anılan durumda iş aracılığının mevcut olduğunun kabulü uygun olur. Böylece, geçici işçinin işvereni en başından itibaren özel istihdam bürosu değil, geçici işveren olacaktır. Bu da anılan işçilerin korunması amacına hizmet eder. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Civan,** Meslek Edinilmiş, s.335-336.

hasta, yaşlı, çocuk bakımı gibi ev hizmetlerinde geçici iş ilişkisi kurulabileceği ifade edilmektedir[564].

Ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından geçici iş ilişkisi kurulmasını, anılan işin kendine özgü özelliklerini gözeterek incelemekte fayda vardır. Belirttiğimiz gibi, ev hizmetlerini yürütmek amacıyla evlerinde birini istihdam eden ve bu şekilde işveren sıfatı kazanan kimselerin büyük çoğunluğu aslında bağımlı çalışan sıfatını haiz kimselerdir. Ev hizmetlerinin kişilerin özel alanı olan evlerinde görülmesi, burada mal ve hizmet üretmek ve dolayısıyla kar elde etmek amacının bulunmaması gibi gerekçeler dolayısıyla anılan kimseler, işverenliğin gerektirdiği çeşitli yükümlülükleri bilmemekte ve hatta bunlardan kaçınmak istemektedirler. Ev hizmetlerinde özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulmasıyla birlikte, anılan kimseler işveren sıfatının getirdiği bürokratik ve mali yükümlülüklerden kurtulabilirler. Çünkü bu halde, ev hizmetlerinde çalışan kimsenin işvereni özel istihdam bürosudur. Ayrıca, bu hal, ev hizmetleri konulu iş sözleşmelerinde işveren tarafının bir tüzel kişilik olarak karşımıza çıkabileceği tek haldir[565]. Ev hizmetlerinde, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulmasının bir diğer faydası da bu şekilde istihdam edilen ev hizmetlerinde çalışanların kayıt altına alınması bakımından kendisini gösterir. Bilindiği üzere, ev hizmetlerinde çalışanlar çoğunlukla kayıt dışı olarak istihdam edilmektedir. Ev hizmetlerinin görüldüğü yer olan evin özel yaşama dahil olması ve konut dokunulmazlığı kapsamında bulunması dolayısıyla anılan iş bakımından denetim yapılması oldukça zordur. Böylece, genellikle profesyonel bir üretim organizasyonuna da sahip olmayan işverenlerin, ev hizmetlerinde çalışanları kayıt dışı istihdam etmeleri maalesef oldukça yaygındır. Bu halde, ev hizmetlerinde çalışanların özel istihdam bürosu aracılığıyla istihdam edilmesi, anılan kimselerin kayıt altına alınmasına fayda sağlar[566].

---

564 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.255; **Güzel/Heper**, s.32, 36; **Süzek**, s.298; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.131; **Ekmekçi/Yiğit**, s.189; **Uşan/Erdoğan**, s.55; **Doğan Yenisey,** s.143, 154; **Odaman/Çavuş**, s.258; **Karaman**, s.224; **Civan,** Meslek Edinilmiş, s.335-338; **Çelebi Demir**, s.190.

565 **Karaman**, s.224. Türkiye İş Kurumu Kanunu m.17 uyarınca, tüzel kişiler de gerçek kişiler gibi özel istihdam bürosu kurabilirler.

566 **Civan,** Meslek Edinilmiş, s.338; **Çelebi Demir**, s.190.

3. TARAFLARIN BORÇLARI

3.1. Ev Hizmetlerinde Çalışanın Borçları

3.1.1. İş Görme (Hizmet) Borcu

3.1.1.1. Genel Olarak

İki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olan iş sözleşmesi, işçi bakımından iş görme, itaat, sadakat; işveren bakımından ise ücret ödeme, işçiyi gözetme, eşit işlem yapma gibi borçlar doğurur. Taraflar bahsi geçen borçları, ani edimli borçlardan farklı olarak, zaman içinde sürekli olarak ifa ederler. Taraflar arasında kurulan sürekli kişisel ilişki dolayısıyla burada karşılıklı güvene dayalı bir hukuki ilişkinin varlığından söz edilir[567].

İş sözleşmesinde işçinin temel borcu, iş görme borcudur. İnsan emeğine dayanan iş görme ediminin konusu fiziki, fikri ya da hem fiziki hem de fikri olabilir. İşçi, iş sözleşmesiyle işverene bağımlı olarak bir iş görmeyi üstlenmektedir (TBK.m.393/1; İşK.m.8/1). İşçi, iş görme borcunu sözleşmeden ve durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça bizzat (TBK.m.395) ve özenle (TBK.m.396) yerine getirmekle yükümlüdür. İş sözleşmesinde işçi, eser sözleşmesinden farklı olarak, bir edim sonucunu değil, yalnızca bir edim fiilini yani bir faaliyeti borçlanır[568].

Konusu ev hizmetleri olan iş sözleşmeleri bakımından, işçinin temel borcu olan iş görme borcu ev hizmetlerinin niteliği ve işin yapıldığı yer göz önüne alındığında önem arz eder. İş sözleşmeleri bakımından karşılıklı güvene dayalı olarak kurulan kişisel ilişki, burada kendisini daha fazla gösterir. Başka bir ifade ile, ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri ele alındığında tarafların kişiliği özellikle ön plana çıkar ve güven unsuru daha fazla önem kazanır. Ev hizmetleri, evin gündelik işlerinin yürütülmesini ifade etse de esasında anılan işler bireylerin özel yaşamına yöneliktir. Ev hizmetlerinin bireylerin özel yaşamlarına yönelik gündelik işleri kapsamına aldığı belirtilmelidir. Ayrıca, ev hizmetlerinin yapıldığı

---

567 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.315; **Süzek**, s.353; **Akyiğit**, s.177-178; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.149; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.141; **Karaman**, s.228.

568 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.315; **Eren**, s.542-543; **Zevkliler/ Gökyayla**, s.449; **Kılıçoğlu**, s.398-399; **Süzek**, s.353; **Şakar,** s.61; **Akyiğit**, s.178; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.149; **Uşan/Erdoğan**, s.114-115; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.141; **Karaman,** s.228.

yer bireylerin özel yaşamlarını geçirdikleri, konut dokunulmazlığı içerisinde yer alan evleridir. Anılan iş ilişkisinde, ev hizmetlerinde çalışanlar işverenlerin mahrem alanları olan evlerinde iş gördüklerinden taraflar arasındaki ilişki daha sıkıdır[569].

3.1.1.2. İşi Bizzat Yapma Borcu

Genel Olarak

İş sözleşmesinde, işçinin kişisel nitelikleri önem taşıdığından, işçi üstlendiği işi bizzat yerine getirmek durumundadır. İşin bizzat işçi tarafından görülmesinde, iş sözleşmesinin kurulmasında işçinin kişiliğinin ve güven unsurunun ön planda olması dolayısıyla, işverenin menfaati bulunmaktadır. TBK.m.395 uyarınca, "Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür." Bu doğrultuda, işçi, kural olarak işin görülmesini başkasına devredemez. Bununla birlikte, anılan hüküm emredici nitelikte değildir, taraflar sözleşmede bunun aksini kararlaştırabilecekleri gibi, durumun gereği de işin işçi haricinde birisi tarafından yerine getirilmesini gerektirebilir. Örneğin, kapıcıların işlerini yaparken eş ve çocuklarından yararlanması durumun gereğine örnek teşkil edebilir[570].

Bunun dışında, TBK.m.461 uyarınca, evde hizmet sözleşmesinde işçinin işin görülmesinde aile bireylerinden yardım alabileceği düzenlenmiştir. Belirtmekte fayda vardır ki, işçinin kural olarak işi bizzat yapmak ile yükümlü olması, işi başkasına devredememesi veya yardımcı kullanamaması, onun hastalık, izin gibi kanundan yahut sözleşmeden kaynaklı herhangi bir haklı neden dolayısıyla iş görmediği veya göremediği sürelerde yerine bir başkasını bulmasını gerekli kılmaz. İşçi, işverenin anılan sebep dolayısıyla zarara uğraması durumunda bunu tazmin ile de mükellef değildir. Ayrıca, işin bizzat işçi tarafından

---

569 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1129; **Karaman**, s.228.

570 Kapıcılık hizmetleri çerçevesinde, bazı hallerde kapıcı olarak (apartman görevlisi) çalışanların işlerine eşi ya da çocukları yardım etmekte hatta bazı durumlarda kapıcının tam gün başka bir işte çalışması dahi söz konusu olmaktadır. "Kapıcılık sözleşmesinde kapıcının iş görme borcunu bizzat ifa edeceği gibi sürekli olmamak koşulu ile başkası tarafından da ifa edilmesi mümkündür. Kaldı ki apartmanın kapasitesi ve günlük kapıcılık hizmetlerinin alacağı zaman nazara alındığında, kapıcının başka işlerde çalışmasının kapıcılık hizmetlerine engel teşkil etmeyeceği anlaşılmaktadır. Öte yandan konutların kapıcılık hizmetleri genelde kapıcının tüm aile fertlerinin (karı veya koca ve çocukların) katkıları ile yürütülmekte olduğu da bir gerçek olup, davacının yaptığı hizmetlerin eşine yardım niteliğinde olduğunun kabulü gerekir." Yarg. 10. HD., 20.06.2006, 1325/9543, www.legalbank.net, (e.t. 07.04.2021).

yerine getirilmesi zorunluluğunun bir diğer neticesi de işçinin ölümü ile sözleşmenin sona erecek olmasıdır (TBK.440)[571].

Sözleşme yahut durumun gereği dolayısıyla herhangi bir istisna bulunmamasına karşılık, işçi yüklendiği işi bizzat yapmazsa sözleşmeye aykırı davranmış olur. Bu halde, işveren işçi hakkında sözleşmeye aykırılıkla ilgili hükümleri uygulayabileceği gibi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme yolunu da tercih edebilir[572].

Ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri söz konusu olduğunda, iş sözleşmelerinin işçinin kişiliğine bağlı ve karşılıklı güven ilişkisine dayalı yapısının burada daha fazla önem arz ettiğini belirtmiştik. Dolayısıyla, sözleşmeden ve durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, ev hizmetlerinde çalışan kimse üstlendiği işi bizzat yerine getirme yükümlülüğü altındadır. Örneğin, yaşlı bir kimsenin bakımını üstlenen bir ev hizmetlerinde çalışanın durumu ele alındığında işçinin kişiliğinin ne denli önem taşıdığı aşikardır. Aynı durum temizlik yapmak, yemek pişirmek gibi klasik ev hizmetlerini üstlenen ev hizmetlerinde çalışan için de geçerlidir. Çünkü işveren açısından anılan işçinin iş yapma biçimi, tertibi, elinin lezzeti, titizliği gibi işçinin kişiliğine bağlı özellikleri önem taşır. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışan kimsenin ölümü anılan iş ilişkisini kendiliğinden sona erdirir (TBK.m.440).

Ev hizmetleri bakımından önem arz eden diğer bir husus, anılan iş ilişkisinin kurulması bakımından işçinin kişiliği kadar işverenin kişiliğinin de ön planda olmasıdır. Bu durum, ev hizmetlerinin kendine özgü yapısından kaynaklanır. Ev hizmetlerinin niteliği ve yapıldığı yer bu sonucu haklı kılar. Başka bir ifade ile, işvereninin özel hayatına yönelik gündelik işleri, onun mahrem alanı olan evinde yerine getiren ev hizmetlerinde çalışan kimse kadar, onu özel hayat alanına dahil eden işverenin kişiliği de bu ilişkinin kurulması bakımından önemlidir. Bunun sonucu olarak, TBK.m.441/2 uyarınca, işverenin ölümü de konusu ev hizmetleri olan iş sözleşmeleri bakımından iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirir. Bununla birlikte, işçinin sözleşmenin süresinden önce sona ermesi sebebiyle uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteme hakkı saklıdır[573].

---

571 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.315; **Eren**, s.549; **Zevkliler/Gökyayla**, s.458; **Kılıçoğlu**, s.407; **Süzek**, s.353; **Şakar**, s.61; **Akyiğit**, s.178; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.149-150; **Uşan/Erdoğan**, s.115-116; **Karaman**, s.228.

572 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.320-323; **Kılıçoğlu,** s.407; **Süzek,** s.356-357.

573 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1129; **Uşan/Erdoğan**, s.116; **Karaman**, s.228-229.

İfa Edilecek İş

İş görme borcunun konusu, sözleşmede kararlaştırılan işin görülmesidir. Mevzuatın emredici kurallarına, mevcutsa toplu iş sözleşmesine, iş sözleşmesine ve nihayet dürüstlük kuralına aykırı olmamak koşulu ile işveren görülecek işi yönetim yetkisi dahilinde somutlaştırabilir. Anılan çerçevede, işçi, işveren tarafından görülecek iş ile ilgili verilen talimatlara uymak mecburiyetindedir. Bununla birlikte, kural olarak işveren işçiyi kararlaştırılan dışında bir iş görmeye zorlayamaz[574].

İş sözleşmesinde görülecek iş açık ve somut bir biçimde belirlenebileceği gibi, belirli bir iş ya da meslek olarak da ortaya konabilir yahut vasıfsız işlerde olduğu gibi genel biçimde kararlaştırılabilir. İlk halde, yani görülecek işin açık ve somut biçimde belirlenmesi halinde, işçinin iş görme borcu yalnızca anılan iş türünü kapsar. İkinci halde, başka bir ifade ile görülecek işin belirli bir iş ya da meslek olarak belirlenmesi halinde, işverenin işçiden o iş ya da mesleğin alanına giren her türlü işin görülmesini talep etmesi olasıdır. Son halde ise, görülecek iş vasıfsız işlerde olduğu gibi genel biçimde kararlaştırıldığından, işçi işveren tarafından uygun görülen işi yerine getirmek ile yükümlüdür. Bunun sınırını, dürüstlük kuralları oluşturur[575].

Ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından, ev hizmetlerinin niteliği dolayısıyla kapsamının belirli hale getirilmesindeki zorlukları ilk bölümde ayrıntılı olarak ele almıştık[576]. Bu sebeple, tekrara yer vermemek amacıyla detaylı bir açıklamaya yer vermeyeceğiz. Bununla birlikte, ev hizmetlerinin üzerinde anlaşmaya varılan bir tanımının bulunmaması, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bakımından kapsamının farklı şekilde belirlenmesi ve henüz tam anlamıyla bir meslek ya da meslek dalı olarak görülmemesi dolayısıyla burada ev hizmetlerinin kapsamına dair sınırlar çizilmesi büyük önem arz eder. En genel anlamıyla, ev hizmetlerinde çalışan bir kimsenin, ev ve ev halkına yönelik evin gündelik işlerini yürütmekle yükümlü olduğu göz önüne alındığında, anılan işin kapsamının ve dolayısıyla işverenin yönetim hakkının ne denli geniş olduğu göze çarpmaktadır. Kuşkusuz burada da işverenin yönetim hakkı, dürüstlük kuralları ile sınırlandırılmaktadır. Bununla birlikte, kanaatimizce ev hizmetlerinde çalışanların korunması bakımından ev

574 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.317; **Süzek**, s.354-355; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.151; **Uşan/Erdoğan**, s.116-117.

575 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.317; **Süzek**, s.355; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.151; **Uşan/Erdoğan**, s.116-117.

576 Bkz. I. Bölüm, 2.1.2.

hizmetlerinin meslek haline getirilmesi, anılan sektörde çalışan işçilere insana yakışır iş olanakları sağlanmasına büyük bir katkı sağlayacaktır[577].

3.1.1.3. İşi Özenle Yapma Borcu

İş sözleşmeleri bakımından, taraflar arasındaki güven ilişkisi büyük önem arz eder. Özen borcu, güven ilişkisinin önemli bir birleşenidir. İşçinin özen borcu, iş görme borcunun kapsamında yer alır ve onu tamamlar. TBK.m.396 uyarınca, "İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak... zorundadır. İşçi, işverene ait makineleri araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür". Bu halde, işçi iş görme edimini ifa ederken, işini özenle yapmak mecburiyetindedir. Başka bir ifade ile, işçi üstlendiği işi yerine getirirken gerekli dikkat ve hassasiyeti göstermek, işi gereğine ve niteliğine uygun olarak yapmak, gayretini ve dikkatini işine yöneltmek ile yükümlüdür. İşçinin yüklendiği işi özenle yapması, iş görme borcunun dürüstlük kuralına uygun şekilde yerine getirilmesi anlamına da gelir[578].

İşçinin iş görme edimini yerine getirirken göstermesi gereken özenin ölçüsü, her somut duruma göre farklılık arz eder. Özen borcu bağlamında objektif ve sübjektif özen yükümlülüklerinden meydana gelen karma bir borç söz konusudur. Özen borcunun ölçüsü, işin tehlikeli olup olmaması[579], uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi gibi durumlarda objektif, işçinin işveren tarafından bilinen yahut bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri yönünden ise sübjektif nitelik taşır (TBK.m.400/2). Bu bağlamda işçi, üstlendiği işi yerine getirirken mesleki nitelik ve kişisel özellikleri dikkate alınarak kendisinden beklenebilecek özeni göstermekle yükümlü kılınmıştır[580]. Aksi halde, işçi güven ilişkisine

---

577 **International Labour Office**, Effective Protection, s.2.

578 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.318-319; **Eren**, s.550; **Zevkliler/Gökyayla**, s.460; **Kılıçoğlu,** s.407-408; **Süzek**, s.355-356; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.153; **Uşan/Erdoğan**, s.118.

579 Kaynak İsviçre Borçlar Kanunu'nda, özen borcunun ölçüsünü belirlemede "işin tehlikeli olması" ölçütü yerine "mesleki risk" ölçütüne yer verilmiştir (m.321, e). Mesleki risk kavramı, işin zarara yatkın olması şeklinde yorumlanmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Das Schweizerische Obligationenrecht, https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de, (e.t.13.04.2021); **Süzek**, s.358.

580 "Özenle ifa yükümlülüğünün ihlalinden kaynaklanan uyuşmazlıklardan iş sözleşmesinin ifası dolayısıyla bir zararın meydana geldiğini ispat işverene bu zarardan dolayı hiçbir kusurunun bulunmadığım ispat külfeti işçiye yüklenmiştir. Somut olayda, davacının yanlış yıkama işlemi yaptığı tartışmasız olup olay sonucu işverenin zarara uğradığı açıktır. Ancak, işçinin işini özenle ifa yükümlülüğünü ihlal edip edemediği yönünden bir irdeleme ve değerlendirme yapılmamıştır. Davacının uyguladığı reçetenin hangi mala ait olduğunu bilecek durumda olup olmadığı, bu konuda gerekli eğitimi alıp almadığı, yaptığı iş için bilgi ve becerisinin yeterli bulunup bulunmadığı tespit edilmeli, davacının olayda kusurunun bulunup

ve sözleşmeye aykırı davranmış olacağından, kişisel kusuru meydana gelir. Özen borcuna aykırılık, iş görme borcunun ifa edilmemesi veya eksik ifa edilmesi anlamına gelir ki, bu halde işçi iş görme borcunu yerine getirmemiş ve asıl sözleşme ilişkisini ihlal etmiş olur. Bu durumda işveren, işçiden tazminat talep edebileceği gibi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme yolunu da tercih edebilir[581].

Ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından, taraflar arasındaki güven ilişkisinin işin niteliği ve yapıldığı yer dikkate alındığında diğer iş ilişkilerine kıyasla daha sıkı olduğunu belirtmiştik. Bu halde, iş görme borcu kapsamında yer alan özen borcu, anılan iş ilişkisi bakımından önem taşımaktadır. Ev hizmetlerinde çalışan bir kimse, üstlendiği işi özenle yerine getirmek mecburiyetindedir. Bununla beraber, işverenin evine zarar vermemek, kendisine teslim edilmiş olan malzemeyi kullanırken özen göstermek durumundadır. Ev hizmetleri bünyesinde yer alan herhangi bir iş diğerinden daha az önemli değildir. Ancak kanaatimizce, çocuk yahut yaşlı bir kimsenin bakımını üstlenen bir ev hizmetlerinde çalışanın göstermesi gereken özen muhakkak ki daha fazladır. Özen borcunun ölçüsü bakımından, ev hizmetlerinde çalışan bir kimsenin üstlendiği işin tehlikeli olup olmadığı, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmediği ve işçinin işveren tarafından bilinen yahut bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri önem taşır. Belirttiğimiz gibi, ev hizmetlerinde çalışan bir kimseden üstlendiği işi yerine getirirken ancak mesleki nitelik ve kişisel özellikleri dikkate alınarak kendisinden beklenebilecek özeni göstermesi istenebilir. Bu doğrultuda, yaşlı bakımı ile ilgilenen ortalama vasıflı bir ev hizmetlerinde çalışandan bir sağlık çalışanın göstereceği özen beklenemez. Aksi halde, işçi ortaya çıkan zarardan sorumlu tutulamaz.

3.1.2. Talimatlara Uyma (İtaat) Borcu

İşçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan borçlarından biri de işverenin talimatlarına uyma borcudur. Türk Borçlar Kanunu'nun "Düzenlemelere ve talimata uyma borcu" başlığını taşıyan 399. maddesi uyarınca, "İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler,

bulunmadığı hiçbir tereddüde yer vermeyecek şekilde belirlenip oluşacak sonuç uyarınca bir karar verilmelidir." Yarg. 9. HD., 27.02.2008, 2007/9302, 2008/2652, www.legalbank.net, (e.t. 13.04.2021).

581 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.318-319; **Eren**, s.550; **Zevkliler/Gökyayla**, s.460; **Kılıçoğlu,** s.407-408; **Süzek**, s.355-357; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.153-154; **Uşan/Erdoğan**, s.118-119.

bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar". O halde, işçi, kanun, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine aykırı olmamak koşuluyla işveren tarafından verilen talimatlara uymak mecburiyetindedir. Talimat verme hakkı, işverenin yönetim hakkının bir gereğidir. Bununla birlikte, işveren talimat verme hakkını işyerinin ihtiyaçlarını gözeterek, işin adetine uygun olarak ve dürüstlük kuralı doğrultusunda kullanmalıdır. Aksi halde, işçi verilen talimata riayet etmek durumunda değildir[582].

TBK.m.399 hükmü doğrultusunda, işverenin işçiye hem işin görülmesi ile hem de işçilerin işyerindeki davranışları ile ilgili talimat vermesi mümkündür. İşveren tarafından işçiye işin görülmesi ile ilgili verilecek talimatlar doğrudan iş görme borcuna yönelik olduğundan, belirtilen talimatlara aykırı davranma iş görme borcuna aykırılık teşkil eder. Bununla birlikte, işçilerin işyerindeki davranışları ile ilgili talimatlara uyma borcu iş görme borcundan bağımsız bir borç niteliğindedir. İşçinin, işyerindeki davranışlarına yönelik hususlarda verilen talimatlara uymaması durumunda, talimatlara uyma borcunu ihlal etmesi söz konusu olur. İşveren tarafından hukuka uygun şekilde verilen bir talimata riayet etmeyen işçi, tazminat ödeme, disiplin cezası, işten çıkarma yaptırımları ile karşı karşıya kalabilir[583].

Ev hizmetlerinde çalışanlar da iş sözleşmesiyle çalışan diğer işçiler gibi, işveren tarafından işin görülmesine ve işyerinin düzenine yönelik olarak verilen talimatlara uymak mecburiyetindedirler. Ev hizmetlerinin niteliği gereği, anılan iş gerek işin görülmesi gerek işyerinin düzeni bakımından işverenin yönetim hakkını kullanarak verdiği talimatlar ile somut hale gelir. Bununla beraber, ev hizmetlerinde çalışan bir kimse, verilen talimatlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadır. Böylece, ev hizmetlerinde çalışan bir kimsenin kişilik haklarını ihlal eden, onu zorlama amacı taşıyan talimatlara uyması beklenemez.

582 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.325-326; **Eren**, s.553; **Zevkliler/Gökyayla**, s.461; **Kılıçoğlu**, s.411; **Süzek**, s.359; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.155-156; **Uşan/Erdoğan**, s.119.

583 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.326; **Süzek,** s.359-360; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.156-159; **Uşan/Erdoğan**, s.119.

3.1.3. Sadakat Borcu

3.1.3.1. Genel Olarak

İş sözleşmesi, taraflar arasında yalnızca iş görme ve ücret edimlerinin değişimini konu almaz. İş sözleşmesi, anılan türde maddi edimlerin değişimini öngörürken, aynı zamanda taraflar arasındaki kişisel ilişki ve menfaatleri de kapsamına alır. İş sözleşmesinin taraflar arasında kişisel ilişki kuran ve devamlılık gösteren niteliği, işçi ve işveren arasında karşılıklı sadakatin varlığını gerektirir. Anılan sadakat bağı, işveren açısından işçiyi gözetme ve kişiliğini koruma, işçi bakımından ise işverenin ve işyerinin haklı menfaatlerini koruma, işverene zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma şeklinde tezahür eder. İşçi bakımından bu yükümlülük, "sadakat borcu" adını alır. TBK.m.396/1 uyarınca, "İşçi, ... işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır." Sadakat borcunun, hukuki dayanağını dürüstlük kurallarının oluşturduğu belirtilmelidir[584].

Sadakat borcunun, işçinin işi işverenin yararına uygun biçimde yapması gibi olumlu ve işverene zarar verebilecek davranışlardan kaçınması gibi olumsuz olarak ifade edilen iki yönü bulunmaktadır. Sadakat borcunun kapsamı oldukça geniştir. İşçi tarafından sadakat borcunun ihlal edilmesi halinde, işverenin zararının tazmini, işçiye disiplin cezası uygulanması ve iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi yaptırımları söz konusu olur[585].

Ev hizmetleri bakımından, tarafların kişiliğinin diğer iş sözleşmelerine kıyasla daha fazla ön plana çıkması ve güven unsurunun daha fazla aranması söz konusudur. Belirttiğimiz gibi, ev hizmetlerinin niteliği ve yapıldığı yer bunda etkilidir. Dolayısıyla, konusu ev hizmetleri olan iş sözleşmeleri bakımından sadakat borcu önem arz eder. Ev hizmetlerinin niteliği gereği, ev ve ev halkına yönelik gündelik işlerin görülmesini üstlenen ev hizmetlerinde çalışan bir bakıma işverenin özel hayat alanına dahil olmaktadır. Bu sonucu,

---

584 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.330; **Eren**, s.550; **Zevkliler/Gökyayla**, s.460; **Kılıçoğlu**, s.407-408; **Süzek**, s.360; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.159-160; **Ekmekçi/Yiğit**, s.357; **Uşan/Erdoğan,** s.120. "İşçinin, iş ilişkisinde yükümlülüklerinden biri sadakat borcudur. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir." Yarg. 9.HD., 01.02.2010, 13571/1815, www.legalbank.net, (e.t. 15.04.2021)

585 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.331-333, 335; **Zevkliler/Gökyayla**, s.460-461; **Kılıçoğlu**, s.408-409; **Süzek**, s.361-362; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.159-160; **Ekmekçi/Yiğit**, s.357; **Uşan/Erdoğan**, s.120-121.

anılan hizmetlerinin kişilerin mahrem alanı olan evlerinde yerine getirilmesi desteklemektedir. Böylece, ev hizmetlerinde çalışan bir kimse, dürüstlük kurallarına göre kendisine duyulan güven ölçüsüyle orantılı olarak, işverenin haklı menfaatlerini gözetmek ile yükümlüdür. Burada, taraflar arasındaki yakın ilişki dolayısıyla işçinin sadakat borcu daha yoğundur. Bununla birlikte, burada da sınırı dürüstlük kuralları belirler[586].

Kapsamı oldukça geniş olan sadakat borcunu ihlal eden tüm işçi davranışlarını belirtmek mümkün değildir. Bununla birlikte, özellik gösteren ve uygulamada sık karşılaşılan bazı hallere ayrıntılı olarak değinmekte fayda bulunmaktadır.

3.1.3.2. Sır Saklama Borcu

TBK.m.396/IV uyarınca, "İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür." Sır saklamak, sadakat borcu kapsamında yapmama edimine örnek teşkil eder. İşçi, iş ilişkisinin devamı süresince sır saklamak ile yükümlüdür. İşçi, iş gördüğü esnada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri iş ilişkisinin devamı süresince kendi menfaati doğrultusunda kullanamayacağı gibi, bunları başkaları ile de paylaşamaz[587]. Bunun yanı sıra, işveren tarafından gizli kalması talep edilen yahut işverenin iradesinin bu yönde olduğu anlaşılan ya da anlaşılabilen işverenin kişisel, ailevi ilişkileri gibi haller de sır saklama borcu kapsamında değerlendirilir. Sır saklama borcunun kapsamına yalnızca sır niteliğindeki bilgiler girer. Herkes tarafından bilinen durumların sır olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Ayrıca, işçinin sır saklama borcunun kapsamı, iş ilişkisi gözetilerek belirlenir. Bu doğrultuda, vasıflı nitelikteki bir işçi ile vasıfsız nitelikteki bir işçinin sır saklama borcunun kapsamı aynı değildir. Her ne kadar anılan yükümlülüğün iş sözleşmesinin devam ettiği süre ile sınırlı olduğu belirtilmişse de aynı fıkranın ikinci cümlesi ile buna bir istisna tanınmıştır. Buna göre, işverenin haklı menfaatlerinin korunması bakımından gerekli ise, iş ilişkisi sona erse

---

586 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.159-160; **Uşan/Erdoğan**, s.120; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1129; **Karaman**, s.228.

587 İşçinin mesleki bilgi ve tecrübesi ile iş sırları arasında bir ayrım yapılması gerekmektedir. İşçinin yapmış olduğu işte zaman içerisinde edinmiş olduğu, kendisiyle bütünleşen mesleki bilgiler iş sırrı olarak nitelendirilemez. Bir bilginin mesleki bilgi olup olmadığı somut olay çerçevesinde değerlendirilmelidir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Uşan**, M. Fatih, İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı), Ankara, Seçkin Yayınları, 2003, s.32.

dahi işçinin sır saklama yükümlülüğü devam eder. Burada, işverenin ağır basan haklı bir menfaatinin bulunup bulunmadığı somut olayın özellikleri doğrultusunda ölçülülük ilkesi uyarınca karşılaştırma yapılarak tespit edilir[588].

Ev hizmetlerinde çalışanların da sadakat borcu kapsamında, sır saklamak ile yükümlü oldukları şüphesizdir. Ev hizmetlerinde çalışan bir kimsenin işyerinin, kişilerin özel alanları olan, konut dokunulmazlığı kapsamındaki evleri olduğu göz önünde bulundurulduğunda anılan kimselerin sır saklama borcunun ne denli önemli olduğu açıktır. Ev hizmetlerinde çalışan bir kimse, iş gördüğü esnada üretim ve iş sırları gibi bilgiler edinmese de işverenin özel hayatına ilişkin önemli ve gizli bilgiler edinebilir. Dürüstlük kuralları çerçevesinde sır niteliği taşıyan söz konusu bilgilerin, iş ilişkisi süresince, paylaşılmamasında işverenin haklı menfaati bulunmaktadır. Bununla birlikte, iş sözleşmesi sona erdikten sonra dahi işverenin haklı menfaatlerinin korunması bakımından önemliyse ev hizmetlerinde çalışanın sır saklama borcu devam eder. Burada edinilen bilgilerin daha çok kişilerin özel hayatlarına ilişkin olması bu sonucu destekler. Örneğin, ünlü bir şarkıcının evinde iş gören bir ev hizmetlerinde çalışan, iş gördüğü sırada öğrendiği şarkıcının ailevi sırlarını kendi yararına kullanamaz ya da başkasına açıklayamaz. Şarkıcının haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde, örneğin bahsi geçen ailevi sırların basın tarafından öğrenilmesinin şarkıcının kariyerini olumsuz etkileyeceği ihtimalde, ev hizmetlerinde çalışan, iş ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür.

3.1.3.3. Rekabet Etmeme Borcu

İşçinin rekabet etmeme borcu, Türk Borçlar Kanunu'nda iki farklı şekilde hüküm altına alınmıştır. Buna göre, işçinin işveren ile rekabet etmeme borcu, iş sözleşmesinin devamı süresince ve iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra[589] olmak üzere ikili bir ayrıma

---

588 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.334; **Eren**, s.551; **Zevkliler/Gökyayla**, s.460-461; **Kılıçoğlu**, s.409; **Süzek**, s.361-362; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.161-162; **Ekmekçi/Yiğit**, s.360-361; **Uşan**, İş Sırrının Korunması, s.93-94; **Uşan/Erdoğan**, s.121-122; **Kayırgan**, Hasan, "İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.20, S.1, 2014, s.465-468.

589 İş sözleşmesinin sona ermesinin akabinde rekabet etmeme borcu, TBK.m.444-447 ile hüküm altına alınmıştır. Tarafların iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra geçerli olmak üzere işçi bakımından rekabet etme yasağı kararlaştırabilmeleri belirli koşullar dahilinde mümkündür. Anılan yükümlülük, bu durumun yazılı olarak kararlaştırılması halinde geçerlidir. Rekabet yasağı, ayrı bir sözleşme ile kararlaştırılabileceği gibi, iş sözleşmesine eklenecek bir hüküm ile de düzenlenebilir. Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürmemelidir. Bu bağlamda, Kanunda rekabet yasağının yer, zaman ve konu bakımından sınırlandırılması gerektiği öngörülmüştür. Anılan borca aykırılık halinde, işçinin işverenin zararını tazmin borcu söz konusu olur. Ayrıntılı bilgi için bkz.

tabi tutulmuştur. Bu başlık altında, sadakat borcu kapsamında yer alan, işçinin iş sözleşmesi devam ederken işvereni ile rekabet etmeme borcu üzerinde durulacaktır[590].

İş sözleşmesinin devamı süresince işçinin işvereni ile rekabet etmeme borcu, TBK.m.396/III hükmü ile öngörülmüştür. Buna göre, "İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez." İş sözleşmesi sürerken işçinin işvereni ile rekabet etmekten kaçınması sadakat borcu kapsamında bulunan bir yükümlülüktür. Rekabet etmeme borcu, işçinin işverene karşı olan sadakat borcunun olumsuz anlamda yani yapmama edimi yükleyen yönünü ifade eder. İşçi, sözleşmede herhangi bir hüküm olmasa ve dahi rekabet haksız nitelik taşımasa dahi, iş sözleşmesinin özelliği dolayısıyla işvereni ile rekabet edemez. Örneğin, işçi rakip bir firmada iş görmek ya da rakip bir firmaya ortak olmak yahut işvereni ile rekabet teşkil edecek bir işi kendi namına üstlenmek gibi davranışlardan kaçınmak ile yükümlüdür. Burada önemli olan husus, bahsi geçen borcun iş sözleşmesinin devamı süresi ile sınırlı olmasıdır[591].

Sadakat borcu kapsamında her iş sözleşmesi bakımından geçerli olan rekabet etmeme borcunun ayrıca kararlaştırılması gerekmez. Bu bakımından, ev hizmetlerinde çalışanlar da diğer işçiler gibi iş sözleşmesi süresince işverenleri ile rekabet etmemekle yükümlüdürler. Bununla birlikte, ev hizmetlerinin niteliği ve gerçekleştirildiği yer göz önüne alındığında anılan işçilerin işverenleri ile rekabet etmesi pek olası değildir. Ev hizmetleri ile, işverenin özel hayatına ilişkin kimi hizmetlerin yerine getirilmesi üstlenilmektedir. Ayrıca, ev hizmetlerinin görüldüğü yer olan "ev" de mal ve hizmet üretmek ve bu doğrultuda kar elde etmek amacı bulunmamaktadır. Başka bir ifade ile, ev hizmetlerinin yerine getirildiği ev, klasik anlamda bir işyerinden farklıdır. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışan bir kimsenin, işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinip bunu işvereni ile rekabet etmek için kullanması kanaatimizce pek mümkün görünmemektedir.

Yine de az da olsa bu ihtimalin mümkün olduğu haller de söz konusu olabilir. Örneğin, işverenin kendi özel tarifiyle evde yaptığı pastaları anlaştığı bir pastaneye satması

Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.335-348; **Eren**, s.576-578; **Kılıçoğlu**, s.439-441; **Süzek**, s.362-374; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.164-169; **Uşan/Erdoğan**, s.122.

590 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.335; **Kılıçoğlu**, s.408; **Süzek,** s.362; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.162; **Uşan/Erdoğan**, s.122.

591 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.336; **Eren**, s.551; **Zevkliler/Gökyayla**, s.460; **Kılıçoğlu**, s.408-409; **Süzek**, s.362; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.162-163; **Uşan/Erdoğan**, s.122.

durumunda, ev hizmetlerinde çalışanın işverenin üretim ve iş sırları gibi bilgilerine vakıf olması ve bunu kendi yararına kullanması söz konusu olabilir. Bu durumda, ev hizmetlerinde çalışan, iş gördüğü esnada öğrendiği pasta tariflerini iş ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz ve başkalarına açıklayamaz. Bunun gibi, eğer işverenin haklı menfaati söz konusuysa ev hizmetlerinde çalışan, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışanın işverenden özel tariflerini öğrenip, bunları işverenin anlaştığı pastaneye satması ya da bahsi geçen pastanede pasta ustası olarak işe başlaması durumunda anılan işçi rekabet borcuna aykırı davranmış olur.

3.2. İşverenin Borçları

3.2.1. Ücret Ödeme Borcu

3.2.1.1. Genel Olarak

Kendileri ve aileleri için bir geçim kaynağı sağlamak amacıyla gelir elde etmek, işçilerin emeklerini sunarken temel kaygısı ve motivasyonudur[592]. Bu durum, işgücünün önemli bir bölümünü meydana getiren ev hizmetlerinde çalışanlar için de geçerlidir[593]. Ücret ödeme borcu, işverenin iş sözleşmesi kaynaklı temel borcudur. İki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olan iş sözleşmesinde, işçinin iş görme borcunun karşısında işverenin ücret ödeme borcu yer alır[594]. Anayasa ile güvence altına alınan ücret, sosyal haklar arasında bulunmaktadır[595].

Ev hizmetlerinde çalışanlar, ücretlerle ilgili kötü uygulamalarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bunlar arasında ücretlerinin ödenmemesi yahut eksik veya geç ödenmesi

---

592 İHEB m. 23/3' göre, herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. ESKHS m.7 uyarınca, taraf devletler, herkesin elverişli çalışma koşullarından yararlanma hakkını, özellikle de işçilere ve ailelerine insana yakışır bir yaşam sağlayan adil bir ücret alma hakkını geliştirmek ve korumak için önlemler almayı taahhüt etmişlerdir.

593 **International Labour Office**, Decent Work, s.1.

594 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.348; **Eren**, s.554-555; **Kılıçoğlu,** s.414; **Süzek,** s.375; **Uşan/Erdoğan**, s.123.

595 Anayasa m.55 uyarınca, "Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır."

bulunmaktadır[596]. Anılan işçilerin ücretlerine ilişkin istatistiksel veriler, ev hizmetlerinin herhangi bir iş gücü piyasasında en düşük ücretli meslekler arasında bulunduğunu göstermektedir[597]. Ev hizmetlerinde çalışanların ücreti, çoğu durumda, işverenin ödemeye razı olduğu miktar olarak belirlenmektedir[598].

Ev hizmetlerinde çalışanların ücret miktarlarının düşük olmasına sebep olarak birbiriyle bağlantılı bir dizi faktör dikkate alınabilir. Bu faktörler arasında ev hizmetlerinde çalışanların özel evlerde iş görüyor olmaları, genel olarak düşük eğitim seviyeleri, yetersiz pazarlık güçleri, sıklıkla kayıt dışı çalışıyor olmaları, ev hizmetlerine az değer biçilmesi, ev hizmetlerinin verimsiz olduğu algısı[599] ve ücret ayrımcılığı[600] yer almaktadır[601]. İstatistiksel verilerin toplanması, ev hizmetlerinin sosyal ve ekonomik önemini ortaya koyan araştırmalar yapılması ve halkı bilinçlendirme kampanyaları düzenlenmesi, ev hizmetlerinde çalışanların ücretlendirilmesine ilişkin politika ve uygulamaları olumlu yönde

---

596 **International Labour Office**, Effective Protection, s.73; **International Labour Office**, Decent Work, s.7-8; **Walter**, s.218.

597 Esasen, mevcut verilere dayanan tahminler, ev hizmetlerinde çalışanların tipik olarak ortalama ücretlerin yarısından azını kazandıklarını ve bazen ortalama ücretlerin yaklaşık %20'sinden de fazlasını kazanamadıklarını göstermektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, Domestic Work Policy Brief 1, Geneva, 2011, s.1; **International Labour Office,** Social Protection for Domestic Workers: Key Policy Trends and Statistics, Social Protection Policy Papers, Paper 16, Geneva, 2016, s.5.

598 **International Labour Office**, Effective Protection, s.73; **International Labour Office**, Decent Work, s.8, 13-14, 39.

599 Ev hizmetlerinde düşük ücret, aynı zamanda, ev hizmetlerinin "verimsiz" olduğu algısıyla da bağlantılıdır. Ev hizmetleri, istihdam eden ev halkı bakımından doğrudan ekonomik kazanç veya kar meydana getirmez. Ücretli ev hizmetleri bu nedenle değerden yoksun ve işgücü piyasasının dışında olarak algılanır. Bununla birlikte, bir dizi gerçek, ekonomik ve sosyal değerini hem bireysel evler hem de toplum için göstermektedir. Ancak, bunlar genellikle yeterince dikkate alınmamaktadır. Ev hizmetleri, evin bakımı ve işleyişinde, ayrıca üyelerinin refahının güvence altına alınmasında önemli bir rol oynar. Ev hizmetlerinin mevcudiyeti, ev halkı üyelerinin iş gücü piyasasına katılmasına ve bu piyasada kalmasına olanak sağlar. Tüketimi canlandırır. Ayrıca, ev hizmetlerinde çalışan ve ailesi için gelir meydana getirerek ekonomik büyümeye katkıda bulunur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.2.

600 Ev hizmetlerinde çalışanlar arasında cinsiyet ve ırk temelli ücret ayrımcılığına dair kanıtlar bulunmaktadır. Bazı bölgelerde, eğitim, yeterlilik veya deneyime bakılmaksızın belirli ırklara diğerlerinden daha iyi ücret verildiği görülmektedir. Örneğin Malezya'da Filipinli ev hizmetlerinde çalışanların Endonezyalı işçilerden daha yüksek ücret aldıkları, Ürdün'de ise Sri Lanka ve Etiyopyalı işçilerden daha yüksek ücret aldıkları bilinmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Decent Work, s.7; **UN Women,** Managing Labour Migration in ASEAN, Concerns for Women Migrant Workers, United Nations Entity for Gender Equality and the Employment of Women, 2013, s.20; **Esim**, Simel/**Smith**, Monica, Gender and Migration in Arab States: The Case of Domestic Workers, International Labour Organisation, Beirut, 2004, s.19.

601 **International Labour Office**, Global Wage Report 2010/11, Wage Policies in Times of Crisis, Geneva, 2010, s.41, 54; **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.1-2; **International Labour Office,** Social Protection, s.5;

etkileyebilir[602]. Ayrıca, eğitim, beceri ve niteliklerinin resmi olarak tanınması yoluyla ev hizmetlerini meslek haline getirerek, iş ilişkisi içinde ev hizmetlerinde çalışanların pazarlık gücünü kuvvetlendirmek mümkündür[603].

3.2.1.2. Ücretin Miktarı

Genel Olarak

Ev hizmetlerinde çalışanların eşit olmayan pazarlık güçleri ve sıklıkla izole edilmeleri, gerçekleştirdikleri iş ve gerekli becerilerle orantılı olmaktan ziyade, yaşamlarını sürdürmeye yetecek ücreti elde etme becerilerini dahi zayıflatır. Dahası, ev hizmetlerini yerine getirme yetisinin doğuştan olduğu algısı, ücretler belirlenirken çeşitli beceri seviyelerinin küçümsenmesine neden olabilir. Ev hizmetlerinde çalışanlara ödenen alışılmış düşük ücret miktarları ve işverenlerin ücret miktarını aşağıya çekmeye yönelik göreceli gücü bu şekilde izah edilebilir. Dolayısıyla, insana yakışır çalışma koşullarını tesis etmek amacıyla ücretleri korumak için asgari ücret belirlenmesi ve bunun mevzuata dahil edilmesi çok önemlidir. Başka bir ifade ile, ev hizmetlerinde çalışanları asgari ücret kapsamına[604] dahil etmek, insana yakışır çalışma koşulları ile bağdaşmayan düşük ücretlerle başa çıkmanın yollarından biridir. Asgari ücretle ilgili ulusal uygulamaların büyük ölçüde farklılık göstermesi, asgari ücret belirlemenin ve ücretlerin korunmasının hem karmaşık hem de önemli olduğunu göstermektedir[605].

Ev hizmetleri için ücret, ulusal asgari ücret politikaları bağlamında tartışılmalıdır[606]. Belirtildiği üzere ev hizmetlerinde çalışanlar, en düşük ücretli işçi grupları arasında yer

---

602 Hindistan'da UÇÖ tarafından desteklenen "İşiniz Önemlidir!" Kampanyası, ev hizmetlerinde çalışanlar tarafından üstlenilen işin değeri konusunda halkın bilinçlendirilmesini sağlamıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.2.

603 **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.3,10.

604 Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşmenin bağlayıcı olan İngilizce versiyonunda "asgari ücret kapsamı" ifadesi kullanılmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü için, yasal olarak sabit bir asgari ücret, insana yakışır çalışma koşullarını sağlamak için ücretin korunmasının önemli bir aracıdır. Bununla birlikte, ülkelerdeki ilgili düzenlemeler büyük farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle "asgari ücret kapsamı" terimi, her ülkede asgari ücreti düzenleyen kurallara atıfta bulunmalıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Walter**, s.204-205.

605 **International Labour Office**, Decent Work, s.39.

606 Ülkeler mevzuatlarında, ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından asgari ücrete ilişkin farklı hükümlere yer vermektedirler. Ev hizmetlerinde çalışanlar için asgari ücret teminatı sağlamayı seçtiklerinde, bunu ya onları genel olarak geçerli ulusal asgari ücrete dahil ederek ya da ev hizmeti sektörü için bir asgari oran ya da meslek alt gruplarına göre çeşitli asgari oranlar belirleyerek yaparlar. Belirtilen yaklaşımlar, belirli bir ülkede kurulan asgari ücret sisteminin genel özellikleriyle bağlantılı olma eğilimindedir. Ayrıntılı bilgi

almaktadırlar. Genellikle yoksulluktan etkilenen nüfus gruplarından gelme eğilimindedirler. Bu bakımdan, ev hizmetlerinde çalışanların asgari ücret kapsamına alınması, anılan işçilerin sosyal korunmasına yönelik bir araç olabilir. Asgari ücretin belirlenmesi giderek yoksulluğun azaltılmasını amaçlayan bir sosyal koruma aracı ve ekonomik- sosyal kalkınma stratejilerinin bir öğesi olarak görülmektedir[607]. Bunun yanı sıra, adil ücretlendirmenin sağlanması yalnızca bir sosyal ve ekonomik politika meselesi değil, bir insan hakları meselesidir. Ev hizmetlerinde çalışanların asgari ücret kapsamına alınması, bu insan hakkının gerçekleştirilmesi için önemli bir düzenleyici araçtır. Ayrıca, ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından asgari ücretler, cinsiyet[608], etnik köken veya diğer sosyal özelliklere dayalı ücret farklarının kapatılmasına katkıda bulunabilir[609].

Asgari ücret seviyelerini ve ücretlerin korunmasını ele alan mevzuat, ev hizmeti sektöründe insana yakışır çalışma koşullarının teşvik edilmesinde önemli bir rol oynar. Ülkemizin de taraf olduğu UÇÖ'nün 1928 tarihli ve 26 No.lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi[610] m.1/1 uyarınca, onaylayan her üye devlet, toplu sözleşme yoluyla veya başka bir yolla etkili bir ücret tespit usulünün bulunmadığı veya o ücretlerin istisnai şekilde düşük olduğu işlerde veya işlerin bölümlerinde (özellikle evde yapılan işlerde) asgari ücret tespitine imkân veren usuller ihdas veya muhafazayı taahhüt eder. Anılan Sözleşme uyarınca "işler" deyimi imalat ve ticaret işlerini kapsar. UÇÖ'nün 1951 tarihli ve 99 No.lu Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi, tarım alanında bu yükümlülüğü tamamlar. UÇÖ'nün 1970 tarihli ve 131 No.lu Asgari Ücret Tespit Sözleşmesi[611], belirtilen

için bkz. **International Labour Office**, Effective Protection, s.74; **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.3.

607 Belirtilen yaklaşım, 131 No.lu Asgari Ücret Tespit Sözleşmesi ve beraberindeki 135 No.lu Tavsiye Kararı'nda somutlaştırılmıştır.

608 Ev hizmetlerinin cinsiyetçi doğası göz önüne alındığında, cinsiyet eşitliği ev hizmetlerinde çalışanlar için asgari ücret belirlemenin açık bir hedefi olarak ifade edilmelidir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.9.

609 **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.3, 9; **International Labour Office**, Decent Work, s.39; Güney Afrika örneği, ev hizmetlerinde çalışanlar için yasal bir asgari ücretin belirlenmesinin bu işçiler için fark yarattığını göstermektedir. Mevcut uygulama zorluklarına rağmen, ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından ortalama ücretlerin asgari ücretin 2002'de yürürlüğe girmesinden bu yana önemli bir iş kaybı olmaksızın yükseldiğine dair açık göstergeler vardır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.3.

610 UÇÖ'nün 1928 tarih ve 26 No.lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C026, (e.t.02.12.2020). Anılan Sözleşme, Türkiye'de, 02.09.1974 t., 14994 S.lı RG.'de yayımlanarak 29.01.1975 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

611 UÇÖ'nün 1970 tarihli ve 131 No.lu Asgari Ücret Tespit Sözleşmesi, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131 ve 1970 tarihli ve 135 No.lu Asgari Ücret Tespit Tavsiye Kararı,

sözleşmelerin bir adım ötesine gider ve m.1/1'de onaylayan devletler için bağlayıcı bir asgari ücret girişi öngörür. Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme[612] ve Tavsiye Kararı, asgari ücretin belirlenmesi ve ücretlerin korunmasına[613] ilişkin diğer ilgili uluslararası çalışma standartlarını tamamlayarak anılan konularla ilgili özel rehberlik sağlar[614].

131 No.lu Asgari Ücret Tespit Sözleşmesi ve 135 No.lu Tavsiye Kararı, diğerlerinin yanı sıra, ev hizmetlerinde çalışanlar ile ilgili olarak, dikkate alınması gereken genel kriterleri listelemektedir. Bunlar arasında işçilerin ve ailelerinin ihtiyaçları, ülkedeki genel ücret seviyeleri, geçim masrafları, diğer sosyal grupların göreceli yaşam standartları, üretkenlik düzeyleri ve yüksek istihdam düzeylerine ulaşmanın arzu edilmesi gibi ekonomik faktörler yer almaktadır[615]. Bu doğrultuda, kullanılacak kriterlerin belirli bir ülkeye özgü olarak asgari ücret belirleme hedeflerine göre seçilmesi ve tanımlanması gerekir[616].

---

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R135, (e.t. 02.12.2020). Anılan Sözleşme, henüz Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

612 Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.11 uyarınca, her üye, asgari ücret uygulaması kapsamında olan yerlerde, ev hizmetlerinde çalışanların asgari ücret üzerinden güvence altına alınmaları için gerekli tedbirleri alır ve ücretler cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin belirlenir. Bu doğrultuda, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme, asgari ücret düzenlemeleri yapma yükümlülüğü getirmemektedir. Bunun yerine, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.11, ilgili ülkede bir asgari ücret düzenlemesi olması koşuluyla, ev hizmetlerinde çalışanlarla karşılaştırılabilir diğer işçiler arasında cinsiyete ve ücret düzeylerine dayalı ayrımcılık yapılmasını önlemeyi amaçlamaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Walter**, s.205-206.

613 UÇÖ'nün 1949 tarihli ve 95 No.lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095 ve 1949 tarihli ve 85 No.lu Ücretlerin Korunması Tavsiye Kararı, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R085, (e.t. 02.12.2020). Anılan Sözleşme, Türkiye'de, 28.10.1960 t. 10641 S.lı RG.'de yayımlanarak 29.03.1961 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 95 No.lu Sözleşme, m.2/2, ev hizmetlerinde istihdam edilen kişilerin, belirtilen Sözleşme'nin tamamının veya herhangi bir hükmünün uygulanmasının dışında tutulmasına izin verir. Bununla birlikte, bu tür istisnaların, UÇÖ Anayasası m.22 uyarınca üye Devletin ilk raporunda UÇÖ'ye bildirilmediği durumlarda, onaylayan üye, Sözleşmenin anılan işçilerle ilgili hükümlerini yürürlüğe koymakla yükümlüdür.

614 **International Labour Office**, Effective Protection, s.73; **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.9; **Walter**, s.203-206

615 131 No.lu Sözleşme m. 3 uyarınca, "ulusal uygulama ve koşullarla ilgili olarak, mümkün ve uygun olduğu ölçüde, asgari ücret düzeyinin belirlenmesinde dikkate alınacak unsurlar şunları içerir:

(a) Ülkedeki genel ücret düzeyi, yaşam maliyeti, sosyal güvenlik yardımları ve diğer sosyal grupların göreceli yaşam standartları dikkate alınarak işçilerin ve ailelerinin ihtiyaçları;

(b) ekonomik kalkınmanın gereklilikleri, üretkenlik seviyeleri ve yüksek bir istihdam düzeyine ulaşma ve bunu sürdürme arzusu dahil olmak üzere ekonomik faktörler."

616 **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.6.

Ülkemizin de taraf olduğu 1951 tarihli ve 100 No.lu Eşit Ücret Sözleşmesi[617], ücretin yapılan işin içeriğine göre belirlenmesi gerektiğini ifade eder[618]. Anılan Sözleşme, asgari ücretin belirlenmesinin, eşit değerdeki işler için kadın ve erkeklere eşit ücret ilkesini uygulama yöntemlerinden biri olduğuna dikkat çeker[619].

Asgari Ücret

Hukukumuzda, taraflar ücretin miktarını aralarında serbestçe kararlaştırabilirler. Bununla birlikte, işçilerinin korunması düşüncesinden hareketle ücret miktarının asgari ücretten az olarak belirlenemeyeceği hüküm altına alınmıştır. TBK.m.401 uyarınca, "İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür."

Asgari ücrete ilişkin düzenlemeler, İşK.m.39 ile Asgari Ücret Yönetmeliğinde yer almaktadır. İşK.m.39'a göre, "İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir." Bu doğrultuda, iş sözleşmesi ile çalışan tüm işçilerin, İş Kanunu kapsamında olsun olmasın, asgari ücretten yararlanacağı hüküm altına alınmıştır[620]. Böylece, ev hizmetlerinde çalışanlar da asgari ücret kapsamında yer almaktadırlar. Anılan işçilerin ücretleri de asgari ücretin altında belirlenemez.

Asgari Ücret Yönetmeliği'nde asgari ücretin tanımına yer verilmiştir. Anılan Yönetmelik m.4/d uyarınca asgari ücret, "işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen

---

617 UÇÖ'nün 1951 tarihli ve 100 No.lu Eşit Ücret Sözleşmesi, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100, (e.t. 1.12.2020). Anılan Sözleşme, Türkiye'de, 13.06.1967 t. 12620 S.lı RG.'de yayımlanarak 19.07.1967 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

618 **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.2.

619 **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.6.

620 İşK.m.39'un gerekçesinde bu husus şu şekilde ifade edilmiştir; "İşçilerin insan onuruna yaraşır asgari koşullarda bir yaşam sürdürebilmesi için devlet tarafından tespit edilmesi öngörülen asgari ücret kurumundan, bir kısım işçilerin yararlandırılıp, bir kısmının yararlandırılmaması, Anayasamızda temellerini bulan sosyal devlet ilkesine aykırı bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sakıncayı gidermek amacı ile de tüm işçilerin, bu güvenceden yararlanabileceği bir düzenleme getirilmiştir. Bunun dışında, asgari ücretin süresi ve tespiti usulüne ilişkin mevcut düzenleme aynen korunmuştur."

ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücreti" ifade etmektedir[621].

Asgari ücret, ücretin alt sınırını oluşturur. Başka bir ifade ile, işçilere belirlenen asgari ücretten düşük ücret ödenemez. İş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine bunun aksine hükümler konulamaz. İşverenler tarafından, işçilere sağlanan sosyal yardımlar sebebiyle asgari ücretten herhangi bir indirim yapılamaz (AÜY.m.12). İşçiye, belirlenen asgari ücreti ödemeyen veya noksan ödeyen işverene idari para cezası verileceği öngörülmüştür[622]. Asgari ücretten düşük belirlenen ücretler, asgari ücret miktarına çekilir. Ücretin, asgari ücretin üzerinde belirlenmesi ise elbette mümkündür. Hüküm, nispi emredici nitelik taşımaktadır[623].

3.2.1.3. Ücretin Korunması

Genel Olarak

Ev hizmetlerinde çalışanlar için asgari ücretin belirlenmesi, adil ücret düzeylerini hedeflerken, ücret koruma standartlarının amacı, ücretin işçiye düzgün bir şekilde ödenmesini sağlamaktır[624]. Ev hizmetlerinde çalışanlar, ilgili yasal hükümler ev hizmetlerinde çalışanları kapsam dışında bıraktığından dolayı, ücret korumasından yoksun

---

621 Asgari ücretin belirlenmesinde, yalnızca işçinin zorunlu ihtiyaçları dikkate alınmaktadır. Çoğu ailedeki küçük yaştaki çocuklar, bakıma muhtaç yaşlılar, iş bulmakta güçlük çeken aile bireyleri göz önüne alındığında, işçinin ücretini sadece kendi zorunlu ihtiyaçları için kullanacağını varsaymak gerçekçi değildir. Asgari ücret belirlenirken, aile göz önünde bulundurularak belirli ölçüde ekleme yapılması uygun olur. Bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.379; **Süzek**, s.388; **Demir**, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 6715 ve 7036 Sayılı Kanun Hükümleri İşlenerek Yeniden Gözden Geçirilmiş 11. Baskı, İzmir, Albi Yayınları, 2018, s.202; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.176.

622 İşK.m.102/a uyarınca, "…39 uncu maddesinde belirtilen komisyonun belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödemeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için yüzyirmibeş Türk lirası idari para cezası" verilir.

623 **Çelik/Canbolat/Caniklioğlu/Özkaraca**, s.381; **Süzek**, s.389-390; **Demir**, s.203; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.177; **Uşan/Erdoğan**, s.130.

624 **International Labour Office**, Effective Protection, s.73, 76; **International Labour Office**, Decent Work, s.7-8; **Walter**, s.218.

olabilir[625]. Kanun kapsamında eşit korumanın sağlanması için ilgili yasal hükümlerin ev hizmetlerinde çalışanları kapsayacak şekilde genişletilmesi düşünülmelidir[626].

Ücret düzeyine bakılmaksızın, ev hizmetlerinde çalışanlar ücretlerin ödenmesi ile ilgili olarak suiistimal edici uygulamalara karşı özellikle savunmasızdırlar. Anılan işçiler, çoğunlukla çalışma saatleri ve ücretleri açıkça belirlenip üzerinde mutabık kalınmadan ve yazılı bir sözleşme olmaksızın, kayıt dışı olarak istihdam edilirler. Sonuç olarak, işçinin ne kadar ödeme almaya hakkı olduğu ve ödeme aralıklarının ne olduğu tamamen belirsiz olabilir. Ev hizmetlerinde çalışanlar, özellikle göçmenler, ile işverenler arasındaki dil engelleri ve anılan işçilerin bilgi eksikliği bu sorunu ağırlaştırabilir. Bu tür koşullar, işverenlerin iyi niyetli olduğu durumlarda bile kötüye kullanım için bir kaynaktır. Ev hizmetlerinde çalışanların çalışma koşullarına ilişkin çeşitli raporlar ve araştırmalar, anılan işçilerin ücretlerini etkileyen yaygın taciz edici uygulamaları ortaya koymaktadır. Bunlar arasında, ev hizmetlerinde çalışanların bilgisi ve onayı olmadan ayni ödemelerin veya kesintilerin uygulanması, ayni ödenen ücretin uygunsuz şekilde yüksek belirlenmesi yahut ücretlerin geç ya da düzensiz ödenmesi veya hiç ödenmemesi yer almaktadır[627].

Ev hizmetlerinde çalışanların ücretlerini korumaya yönelik önemli bir adım olarak, bazı ülkeler, yazılı iş sözleşmelerinin yapılmasını veya işçiye çalışma koşullarını gösteren bir belge verilmesini öngörmektedir. Fazla çalışma gereksinimleri, varsa ayni ödemeler de dahil olmak üzere ücret, kabul edilen kesintiler, ödeme aralıkları ve ödeme yöntemi bu şekilde hüküm altına alınmalıdır. İşverenler ve işçiler için örnek sözleşmelerin sağlanması, böyle bir gerekliliğe uyumu kolaylaştırmanın bir yöntemidir. Örnek olarak, ev hizmetlerine

---

625 UÇÖ Uzmanlar Komitesi'nin 95 No.lu Sözleşme ile ilgili olarak Suriye Arap Cumhuriyeti (2007'de Doğrudan Talep), Lübnan (2008'de Doğrudan Talep) ve Türkiye'ye (2008'de Doğrudan Talep) yöneltilen yorumları örnek olarak gösterilebilir. Bu durumlarda ev hizmetlerinde çalışanlar Sözleşmeyi yürürlüğe koyan hükümleri içeren İş Kanunu'ndan hariç tutulmuştur. UÇÖ Uzmanlar Komitesi tarafından UÇÖ üye Devletlerine yöneltilen doğrudan talepler ve gözlemlere ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm.

626 **International Labour Office**, Effective Protection, s.76.

627 **International Labour Office**, Effective Protection, s.73, 76; **International Labour Office**, Decent Work, s.7-8; **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.6; **International Labour Office**, Global Wage Report, s.62; **Walter**, s.218; **Human Rights Watch**, Slow Reform, Protection of Migrant Domestic Workers in Asia and the Middle East, 2010, https://www.hrw.org/report/2010/04/27/slow-reform/protection-migrant-domestic-workers-asia-and-middle-east, (e.t. 04.12.2020). Son yıllarda, kadın göçmen ev hizmetlerinde çalışanların hükümetlere sunduğu çok sayıda şikâyet bulunmaktadır. Örneğin, Suudi Arabistan'da, 2000 yılında kötü muamele, ücretlerin ödenmemesi ve diğer şikayetler nedeniyle 19.000 ev hizmetlerinde çalışan işverenlerinden kaçmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Esim**, Simel/**Smith**, Monica, s.17.

ilişkin Fransız toplu sözleşmesine ekli örnek sözleşme gösterilebilir[628]. İş ilişkisinin bu şekilde resmileştirilmesi, işverenlerin yükümlülüklerinin açıklığa kavuşturulmasına hizmet eder, işçiye ücret konusunda haklarını bildirir ve bir anlaşmazlık durumunda kanıt olarak kullanılabilir[629]. Caydırıcı yasal yaptırım tedbirleri, yürürlükteki mevzuatla ilgili ev hizmetlerinde çalışanların ve işverenlerinin bilgi sahibi olmasının sağlanması, anılan işçilerin ücretlerini koruyan standartlara uyulması bakımından önemlidir[630].

Ev hizmetleri konulu iş sözleşmelerinin, Türk Borçlar Kanunu kapsamında yer aldığını belirtmiştik[631]. Bu doğrultuda, ücretin ödenmesi ve dolayısıyla korunmasına ilişkin hususlar Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen diğer iş sözleşmeleri ile paralel doğrultudadır. Bu başlık altında daha ziyade, ev hizmetlerinde çalışanların ücretlerinin korunmasını gerektiren özel durumlara yer verilmiştir.

Ödeme Zamanı

Ücret aralıklarının düzenlenmesi, ücret koruma mevzuatının önde gelen bir unsurudur. Birçok ev hizmetlerinde çalışanın bu konuda karşılaştığı sorunlar göz önüne alındığında, mevzuat düzenli, doğrudan ve tam ödeme yapılmasını gerektirmeli ve ödeme aralıklarının sınırlandırılması için bir üst sınır tanımlamalıdır. Ödeme aralıkları bir ayı geçmemelidir[632].

Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.12/1 uyarınca, "Ev hizmetlerinde çalışanlara, ayda bir kez, düzenli aralıklarla, doğrudan ödeme yapılacaktır."

Hukukumuzda, TBK.m.406'da ücret ödeme zamanı hüküm altına alınmıştır[633]. Buna göre, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile daha kısa ödeme süreleri belirlenmemişse

---

628 **France, The National Collective Agreement of Employees of Individual Employers**, https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2321/Convention-collective.pdf, (e.t. 04.12.2020).

629 **International Labour Office**, Effective Protection, s.76; **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.6-7.

630 **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.7.

631 **Tunçomağ/Centel,** s.42; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.172; **Güzel/ Heper,** s.32; **Süzek,** s.224; **Şakar,** s.36; **Sümer**, s.34; **Akyiğit,** s.93**; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.72; **Ekmekçi/Yiğit,** s.10; **Uşan,** s.42**; Uşan/Erdoğan,** s.78; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.115; **Baycık,** s.57; **Savaş Kutsal,** s.653; **Çavuş**, s.556; **Manav,** s.515; **Karaman**, s.215.

632 **International Labour Office**, Effective Protection, s.77; **International Labour Office**, Decent Work, s.7-8; **Walter**, s.218; 85 No.lu Tavsiye Kararı m.4/a uyarınca, ücretleri saat, gün veya hafta olarak hesaplanan işçilerde on altı günü geçmeyen aralıklarla ücret ayda ikiden az olmamak üzere ödenir.

633 TBK.m.406/1 uyarınca, "Aksine âdet olmadıkça, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir. Daha kısa bir ödeme süresi kararlaştırılmamışsa veya aksine âdet yoksa, aracılık ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, işlemlerin

yahut aksine bir adet bulunmuyorsa, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir[634]. Tarafların iş sözleşmesi ile işçinin ücretinin haftalık ödeneceğini kararlaştırmaları da mümkündür. Bu halde, işçinin ücreti hafta sonunda ödenir. Ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri için de durum böyledir. Bu doğrultuda ev hizmetlerinde çalışanların ücretleri, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile daha kısa bir ödeme süresi belirlenmemişse veya aksine bir adet bulunmuyorsa, her ayın sonunda muaccel hale gelir.

Ödeme Yeri

Yasal hükümler izin verilen ödeme yöntemlerini, resmi bir para biriminde nakit olarak, banka transferi, banka veya posta çeki veya banka havalesi yoluyla ödeme şeklinde belirleyebilir. İşçinin ücretini harcama özgürlüğünün herhangi bir şekilde sınırlandırılması yasaklanmalıdır[635].

Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.12/1 uyarınca, "Ev hizmetlerinde çalışanlara, ilgili işçinin rızası ile, ulusal kanunlar, düzenlemeler ya da toplu sözleşmeler tarafından aksi belirtilmediği sürece, ödeme banka transferi, banka çeki, posta çeki, havale ya da parasal ödemeye ait diğer yasal araçlar yoluyla yapılabilir."

TBK.m.407 ile de işçiye yapılacak ödemenin yeri hüküm altına alınmıştır[636]. Buna göre, işçilere ücretlerinin banka aracılığıyla ödenmesi yöntemi getirilmiştir[637]. Başka bir ifade ile, çalıştırdıkları işçilere ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını

---

yapılması altı aydan daha uzun bir süre gerektirdiği takdirde, aracılık ücreti asıl ücrete ek olarak kararlaştırılmışsa, yazılı anlaşmayla ödeme daha ileri bir tarihe bırakılabilir."

634 **Eren**, s.557-558; **Kılıçoğlu**, s.414;

635 **International Labour Office**, Effective Protection, s.77; **Walter**, s.218; 95 No.lu Sözleşme m. 6 uyarınca, işverenlerin, işçinin ücretlerini kullanma özgürlüğünü herhangi bir şekilde sınırlandırması yasaktır.

636 TBK.m.407/1 uyarınca, "Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde ödenenlerin özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri unsurları dikkate alarak iş sahiplerini zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Cumhurbaşkanlığı yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabî tutulan iş sahipleri, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler. Her ödeme döneminde, işçiye hesap pusulası verilir. İşçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin diğer usûl ve esaslar, anılan bakanlıklarca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir."

637 **Eren**, s.558-559; **Zevkliler/Gökyayla**, s.452-453; **Kılıçoğlu**, s.415; **Süzek**, s.391-392.

özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme yükümlülüğü bulunan iş sahiplerinin, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları aracılığıyla ödeme yükümlülükleri bulunmaktadır. İşçilerin ücretlerinin özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin diğer ûsul ve esaslar, "Ücret, Prim ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik[638]" ile düzenlenir.

Yönetmelik m.5 uyarınca, "Borçlar Kanununa tabi olarak işçi çalıştıran iş sahiplerince, işçinin sözleşmede gösterilen veya adet olan ya da kendisinin bağlı bulunduğu genel vekâletname ile belirlenen her türlü ödemelerden öncelikle kanunî kesintiler yapıldıktan sonra işçiye net olarak ödenecek bakiye tutarının bankalar aracılığıyla ödenmesi hususunda iş sahiplerine zorunluluk getirilip getirilmemesi ve bu zorunluluğun kapsamı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ile Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı tarafından müştereken belirlenir." Burada, Türk Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışan işçiye yönelik ödemelerin bankalar aracılıyla yapılması yükümlülüğünün bulunması için iş sahibinin en az kaç işçi çalıştırması gerektiğine dair bir düzenleme yer almamakta, sadece bu zorunluluğun kapsamının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ile Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı tarafından müştereken belirleneceği hüküm altına alınmaktadır. Bununla birlikte, Yönetmelik m.5-8, 10[639] hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, 1.1.2009 tarihinden itibaren, Türkiye genelinde en az beş işçi, gazeteci veya gemi adamı çalıştıran işverenlerin, çalıştırdıkları bu kişilere o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanuni kesintiler düşüldükten sonra net tutarını, bankalar aracılığı ile ödemek ile yükümlü oldukları sonucuna ulaşılabilir. Belirtilenler dışında kalan işyerlerinde, ücretlerin banka aracılığıyla olduğu gibi işyerinde ödenmesi de mümkündür[640].

Konusu ev hizmetleri olan iş sözleşmeleri bakımından, iş sahibinin en az beş işçi çalıştırması durumunda ödemenin banka aracılığıyla yapılması zorunludur. Belirtilen sayıdan az ev hizmetlerinde çalışan istihdam edildiği halde ise, ödeme iş sahibinin inisiyatifi

638 18.11.2008 t., 27058 S.lı RG.

639 "Ücret, Prim ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik" m.10 uyarınca, "İşyerleri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişileri Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az beş olması halinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler."

640 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.362; **Süzek**, s.392; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.179; **Uşan/Erdoğan**, s.132.

dahilinde banka aracılığıyla ya da işyerinde yapılabilir. Bununla birlikte, aynı ev içerisinde beş tane ev hizmetlerinde çalışanın istihdam edilmesi ihtimali oldukça düşüktür. Bu sebeple, çoğu durumda iş sahipleri tarafından ev hizmetlerinde çalışanların ücretlerinin banka aracılığıyla ya da işyerinde yani iş sahibinin evinde ödenmesinin mümkün olduğu söylenebilir.

Ayni Ödeme

Tarihsel olarak, işverenlerin ev hizmetlerinde çalışanlara yaptıkları iş karşılığında genellikle yemek ve barınma gibi ayni ödemelerde bulunmasına sık rastlanmaktadır[641]. Bununla birlikte günümüzde, ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından ayni ödemelere artık yalnızca katı koşullar altında izin verilmesi gerektiği kabul edilmektedir. Bunun sebebi, işveren malları veya hizmetleri nakit ücretlerle ikame ettiğinde parasal karşılık (ücret) kaybı, özellikle mallar ev hizmetlerinde çalışanın kişisel ihtiyaçlarına göre tasarlanmamışsa, ev hizmetlerinde çalışanların kendilerine ve ailelerine bakma yetilerine ciddi şekilde zarar verebilir[642].

İlgili uluslararası çalışma standartları, ayni ödemelerle ilgili kötüye kullanım uygulamalarına karşı önlemlerin, özellikle bir toplu sözleşme veya hakem kararı kapsamında böyle bir koruma bulunmuyorsa, ulusal hukukta belirlenmesi gerektiğini şart koşmaktadır[643].

Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.12/2 uyarınca, ulusal kanunlar, düzenlemeler, toplu sözleşmeler ya da hakem kararları ev hizmetlerinde çalışanların ücretlerinin sınırlı bir kısmının, diğer işçi kategorileri için uygulananlardan daha az avantajlı olmayacak şekilde, ayni olarak ödenmesini öngörebilir. Ayni ödemelerin, işçilerin onayı ile uygulamaya konulması, işçinin kişisel kullanımına uygun olması ve ödemelere atfedilen parasal değerin adil ve makul olması gerekir[644].

---

641 **International Labour Office**, Decent Work, s.7; Ücret, kural olarak para ile ödenir. Bununla beraber, para yerine yahut para ile beraber gıda maddeleri temini, barınma ve oturma için konut sağlama, yanına (evine) alma, giysi, yakacak eşya sağlama, ikramiye, üretimden, kazanç veya cirodan pay ya da temettü verme de ücret olarak kabul edilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Eren,** s.555; **Zevkliler/Gökyayla**, s.450.

642 **International Labour Office**, Effective Protection, s.78; **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.7; **Walter**, s.222.

643 **International Labour Office**, Effective Protection, s.78; **Walter,** s.222-223; Bkz. 94 No.lu Sözleşme m. 4, 5 ve 8.

644 Ayni ödemeye ilişkin aynı doğrultuda ve daha detaylı bir hükme 201 No.lu Tavsiye Kararında yer verilmiştir. Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Tavsiye Kararı m.14 uyarınca, ücretin sınırlı bir bölümünün ayni olarak ödeneceğinin kararlaştırılması durumunda, göz önünde bulundurulması gerekli

Ücret koruma hükümleri, izin verilebilir ayni ödenekleri belirleyebilir veya bu türden belirli ödenekleri yasaklayabilir[645]. Ayni ödemeleri sınırlandırmak amacıyla bir başka düzenleyici araç, anılan ödemelerin ücretin belirli bir oranının ötesine geçemeyeceğine hükmedilmesidir[646]. İlgili uluslararası standartlarda, ayni ödemeler için hangi düzeyde bir sınırın tesis edilmesi gerektiği belirtilmemektedir[647]. İşveren tarafından işe ilişkin görevlerinin yerine getirilmesine ilişkin tedarik edilen araçlar, ayni ödeme olarak kabul edilmemelidir. Dolayısıyla, anılan araçlar için ücret kesinti yapılması yasaklanmalıdır[648].

Bazı durumlarda ayni ödemeler tamamen yasaklanmıştır veya sadece asgari ücret eşiğinin üzerindeki ücretler için izin verilmiştir. Diğer durumlarda, yemek ve barınma, ücretlere ek olarak kazanılan haklar olarak öngörülmüştür. Ayrıca, işçinin kendisine yapılacak her türlü ayni ödeme ve bunların parasal karşılığı hususunda, eğer mümkünse yazılı sözleşmeler aracılığıyla, bilgilendirilmesi sağlanmalıdır[649].

---

bazı hususlar bulunmaktadır. Buna göre, ev hizmetlerinde çalışanların ve ailelerinin geçimi açısından gerekli ödemenin haksız biçimde azalmamasını sağlamak amacıyla, ücretin ayni olarak ödenmesi öngörülen kısmına genel bir sınırlama getirilmelidir. Ayni ödemelerin parasal karşılığı, örneğin malın piyasa değeri, maliyet fiyatı ya da kamu yetkilileri tarafından belirlenmiş fiyatlar gibi nesnel ölçütler uyarınca hesaplanmalıdır. Ayni ödemeler, örneğin yemek ya da barınma gibi, ev hizmetlerinde çalışanın kişisel kullanımı ve menfaatine açıkça uygun düşmelidir. Ev hizmetlerinde çalışanın ev halkı tarafından sağlanan bir yerde ikamet etmesinin talep edildiği durumlarda, işçinin onayı olmadığı müddetçe barınma karşılığı bir ücret kesintisinin yapılmaması sağlanmalıdır. Üniforma, aletler, koruyucu malzeme gibi ev hizmetlerinin yerine getirilmesiyle doğrudan ilgili araçların ve bunların temizliği ve bakımının ayni ödeme sayılmaması ve buna ilişkin masrafların ev hizmetlerinde çalışanın ücretinden düşülmemesi gerekmektedir.

645 Brezilya'daki mevzuat, ev hizmetlerinde çalışanların yemek, konaklama, giyim ve hijyenik ürünler için ücretlerinden kesinti yapılmasını yasaklamaktadır. Benzer şekilde, Kanada'da (Quebec) işveren, evinde ikamet eden veya yemek yiyen bir ev hizmetlerinde çalışandan konaklama ve yiyecek için kesinti yapamaz. Fransa'da, yürürlükte bulunan toplu sözleşme, işçinin gece saatlerinde hazır bulunması için işe alındığı durumlarda konaklama için hiçbir kesinti yapılamayacağını belirtmektedir. Bolivya'da, kanun genellikle ev hizmetleri için ayni ödemelere izin vermez. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.7.

646 Uruguay, ayni ödemeleri ücretin yüzde 25'iyle sınırlandırmaktadır. İsviçre, yemek ve konaklama için öngörülebilecek günlük azami miktarı belirlemiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.7.

647 UÇÖ Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi, belirli bir ücretin ayni olarak ödenmesine izin vermeden önce, hükümetlerin "ulusal koşullar ve çalışan insanların çıkarları göz önünde bulundurularak, bu tür bir önlemin ilgili işçiler üzerindeki olası yansımalarının makul olup olmadığını dikkatlice değerlendirmeleri" gerektiğini belirtmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Effective Protection, s.79; **International Labour Office,** General Survey of the Reports Concerning the Protection of Wages Convention (No. 95) and the Protection of Wages Recommendation (No. 85), 1949, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 91st Session, Geneva, 2003, s.63.

648 **International Labour Office**, Effective Protection, s.79-80; **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.7; **Walter,** s.222-223.

649 **International Labour Office**, Effective Protection, s.79; **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.7; **Walter,** s.222-223; Bkz. 189 No.lu Sözleşme m.7/h ve 201 No.lu Tavsiye Kararı m.6/2-e; Fransa'da, Ulusal Toplu İş Sözleşmesi m.6 uyarınca, geceleri hazır bulunması gereken işçiler için, ayni yardımların değerlendirilmesinde konaklama dikkate alınmayacak ve bu nedenle net ücretlerden

Hukukumuzda, ücret kural olarak para ile ödenir. Bununla birlikte, bazen para yerine veya parayla birlikte işçiye verilen mal ve sağlanan imkanlar da ücret kavramı içerisinde yer alır. Örneğin, işçiye gıda maddeleri, giyecek, yakacak eşyalar verilmesi, barınma ve oturma için konut sağlanması, eğitim ve kurs masraflarının karşılanması gibi edimlerde ücret sayılır[650]. TBK.m.401 uyarınca, "İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür." Bu doğrultuda, ücretin yalnızca ayni ödeme yoluyla belirlenmesi mümkün değildir. Ücret miktarı asgari ücretten az olarak belirlenemeyeceğinden, ayni ödemelere ancak asgari ücretin üzerinde ücret alınması halinde izin verilebilir. Başka bir ifade ile, işçinin ücreti bakımından asgari ücretin yanı sıra ayni ödemelerin sağlanması mümkündür[651]. Ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından bu durum önem arz eder. Ev hizmetlerinde çalışan bir kimse, asgari ücrete hak kazanacak ancak yanı sıra yemek, barınma, ısınma gibi ayni ödemeler de alabilecektir[652]. Örneğin, göçmen bir ev hizmetlerinde çalışanı ele aldığımızda; anılan işçiler genellikle çalıştıkları yerde ikamet etmektedirler. Bu halde, işverenleri onlara kalacak yer, yiyecek ve ısınma gibi imkanlar sağlamaktadır. Bu imkanların sağlanması, anılan işçilerin en azından asgari ücret almalarının önüne geçmemelidir. Başka bir ifade ile, anılan işçilerin barınma ve karın tokluğu karşılığında cüzi ücretler ile emeklerinin sömürülmesini hukuk sistemimiz korumamaktadır.

---

düşülmeyecektir. Madde 20/a-5 ise, "ayni ödenekleri" sağlanan yemek veya konaklama olarak tanımlar. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Effective Protection, s.80; **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.7; **France, The National Collective Agreement of Employees of Individual Employers**, https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2321/Convention-collective.pdf, (e.t. 03.12.2020).

650 **Eren**, s.555; **Zevkliler/Gökyayla**, s.462; **Süzek**, s.390; **Ekmekçi/Yiğit**, s.269-270; **Uşan/Erdoğan**, s.125.

651 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.352; **Eren**, s.555; **Zevkliler/Gökyayla**, s.462; **Kılıçoğlu**, s.399; **Süzek,** s.385; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.170; **Uşan/Erdoğan**, s.125; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.148.

652 Benzer bir durum kapıcılar bakımından da söz konusudur. Kapıcılara, görevleri nedeniyle konut verilmektedir. Konut Kapıcıları Yönetmeliği m.13 uyarınca, anılan işçilerden görevleri nedeniyle verilmiş olan konut için iş sözleşmesinin devamı süresince kira istenemez. Bununla birlikte, yine bahsi geçen Yönetmelik m.8 uyarınca, konut kapıcısına İş Kanunu hükümlerine göre ücret ödenir. Başka bir ifade ile, kapıcıya ödenecek ücret asgari ücretin altında belirlenemez. Bu doğrultuda, kapıcıya asgari ücret ödenir ve buna ilave olarak barınma imkânı sağlanır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Uşan**, M. Fatih, "İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Konut Kapıcıları (1994 Tarihli Tüzük Hükümleri Çerçevesinde Bireysel ve Toplu İş Hukuku ile Sosyal Sigortalar Hukuku ve Kapıcı Eşine Yardım Eden Kişinin Niteliği ile İlgili Bir Değerlendirme)", Kamu-İş Dergisi, C.5, S.1, 1999, s.75. Kanaatimizce, ayrı bir konut verilmesi halinde dahi kapıcılardan kira alınmaması ve anılan işçilerin ücretlerinin asgari ücretin altında belirlenememesi hususları göz önüne alındığında, çalıştığı yerde ikamet etmesi halinde çoğu durumda işverenle aynı evde kalan ev hizmetlerinde çalışanların ücretlerinden barınma karşılığı bir kesinti yapılması hem hukuka hem de hakkaniyete aykırı nitelik taşır.

Ücretten Kesinti Yapılamaması

Ücret kesintilerin düzenlenmesi, ev hizmetlerinde çalışanların vadesi gelen ücretlerini tam olarak almalarını ve ücretin hiçbir kısmının işveren tarafından keyfi veya hukuka aykırı bir şekilde azaltılamamasını sağlamanın bir yoludur. Kesintilere genellikle yalnızca ulusal kanun ve yönetmeliklerde öngörülen veya toplu sözleşmelerle belirlenen koşullar altında ve ölçüde izin verilmelidir[653].

Mevzuat, örnek vermek gerekirse iş ekipmanı veya araçları, yemek veya konaklama, disiplin nedenleri veya işveren tarafından bir aracıya ödenen ücretler gibi nedenlerle ücretten kesinti yapılmasını yasaklayabilir. Hükümler, ek olarak kesintilerin önceden bilinmesini ve ücret beyannamelerinde belgelenmesini gerektirebilir. İlke olarak, ücretlerden kesintiler, işçinin ve ailesinin geçimini sağlamak için gereken ölçüde sınırlandırılmalıdır[654]. Belirtildiği üzere, işçinin ücretinde yapılacak herhangi bir kesinti hususunda, eğer mümkünse yazılı sözleşmeler aracılığıyla, bilgilendirilmesi sağlanmalıdır.

Hukukumuzda, işveren tarafından işçiye uygulanan disiplin cezalarından olan ücret kesme cezasına İş Kanunu'nda yer verilmiştir. İşK.m.38 I ve II uyarınca, "İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez. İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz." Bu doğrultuda, işçinin ücretinden kesinti yapılmasına sebep olabilecek hallerin toplu sözleşme ya da iş sözleşmesinde gösterilmesi mecburidir. Bu halde dahi, işçi ücretlerinden disiplin cezası olarak yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya işçinin iki günlük kazancından fazla olamayacağı gibi bu kesintilerin işçiye

653 **International Labour Office**, Effective Protection, s.81; 95 No.lu Sözleşme m. 8 uyarınca, ücret kesintilerine, yalnızca ulusal kanun veya yönetmeliklerde öngörülen veya toplu sözleşme veya tahkim kararıyla belirlenen koşullar altında ve ölçüde izin verilecektir. İşçiler, yetkili makam tarafından en uygun görülen şekilde, bu kesintilerin hangi koşullar altında ve ne ölçüde yapılabileceği konusunda bilgilendirilecektir. Anılan Sözleşme m.9 ise, bir işçi tarafından, bir işe yerleşmek veya iş muhafaza etmek maksadıyla bir işverene veya onun temsilcisine veyahut herhangi bir aracıya doğrudan veya dolaylı bir ödemede bulunmasını sağlamak için ücretlerden herhangi bir kesinti yapmanın yasak olduğunu hüküm altına almaktadır.

654 **International Labour Office**, Effective Protection, s.82; 85 No.lu Tavsiye Kararı para.1 uyarınca, işçinin ve ailesinin geçimini sağlamak için gerekli görülen ölçüde ücret kesintilerini sınırlandırmak için gerekli tüm önlemler alınmalıdır.

derhal nedenleriyle beraber bildirilmesi gerekmektedir[655]. Türk Borçlar Kanunu'nda ise, ücret kesme cezasına yönelik bir hüküm bulunmamaktadır. Ev hizmetlerinde çalışanlar, İş Kanunu kapsamına alınmayıp Türk Borçlar Kanunu'na tabi olduklarından İşK.m.38 hükmünden yararlanamazlar. Bu suretle, ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından önem arz etse de anılan işçilerin ücretlerinden kesinti yapılması durumunda bir muğlaklık söz konusu olduğu söylenebilir. Bu sebeple, ücretinden kesinti yapılması halinde, ev hizmetlerinde çalışanın sözleşmeye uyulmamasından dolayı sözleşmeyi haklı nedenle fesih yoluna gitmesi düşünülebilir. Dürüstlük kurallarına göre işçiden iş ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen tüm haller haklı sebep olarak kabul edilebilir. TBK.m.435/II'de bu husus, "Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır." şeklinde ifade edilmiştir. Ancak, iş bulmadaki zorluk, maddi sıkıntılar, hakları konusunda bilgi eksikliği göz önüne alındığında ev hizmetlerinde çalışanın haklı fesih yoluna gidebilmesi kanaatimizce zordur. Bu sebeple, ev hizmetlerinde çalışanların ücretlerinden yapılabilecek kesintilerin haklı bir sebebe bağlanması ve sınırlandırılması zaten oldukça kötü şartlar altında iş gören anılan işçilerin korunması bakımından gereklidir.

Ayrıca, yasal hükümler ile ücret kesintilerinin düzenlenmesi, işe alınmaları belirli maliyetler gerektirebilecek göçmen ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından özellikle önemli olabilir. Ulusal kanunların istihdamla ilgili belirli maliyetleri işverene tahsis ettiği ölçüde (işe alım, aracılık ücretleri veya çalışma izni ücretleri gibi), mevzuat da bu maliyetlerin işçiye aktarılmasını yasaklamalıdır[656].

Hukukumuzda, geçici iş ilişkisi kuran iş sözleşmelerine dair düzenleme İşK.m.7'de bulunmaktadır[657]. İşK.m7/2, c ile, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi

---

655 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.371-372; **Süzek**, s.409; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.195; **Uşan/Erdoğan**, s.134; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.153-154.

656 **International Labour Office**, Effective Protection, s.83; UÇÖ'nün 1997 tarih ve 181 No.lu Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326, (03.12.2020). 181 No.lu Sözleşme m.7/1 uyarınca, özel istihdam büroları, işçilerden doğrudan veya dolaylı olarak tamamen veya kısmen herhangi bir ücret veya maliyet talep etmeyecektir. Madde 7/2 ise, belirli koşullar altında bu konuda istisnalara izin vermektedir. Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.15/1 uyarınca ise, üyeler, özel istihdam büroları tarafından işe alınıp yerleştirilen, göçmen ev hizmetlerinde çalışanlar da dahil tüm ev hizmetlerinde çalışanları suiistimal edici uygulamalara karşı etkin biçimde koruma yükümlülüğü altındadırlar. Bu doğrultuda, özel istihdam büroları tarafından belirlenen ücretlerin ev hizmetlerinde çalışanların ücretlerinden kesilmemesi için gerekli tedbirler alınmalıdır.

657 Geçici iş ilişkisine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. II. Bölüm, 2.2.3.

kurulabilecek işler arasında ev hizmetlerinin de bulunduğu hüküm altına alınmıştır[658]. TİKK m.19/1 uyarınca, özel istihdam bürosu, geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçilerden hiçbir suretle menfaat sağlayamaz ve hizmet bedeli alamaz[659]. TİKK m.19/4, a'ya göre ise, aksi yönde yapılan anlaşmalar geçerli değildir[660]. Bu doğrultuda, ev hizmetleri gerçekleştirmek üzere özel istihdam büroları tarafından işe alınıp yerleştirilen ev hizmetlerinde çalışanların ücretlerinden aracılık ücreti adı altında kesintiler yapılması hukuka aykırıdır.

Ücretin Belgelendirilmesi

Çalışılan saatlerin ve yapılan ödemelerin kayıtlarının tutulması da önem arz etmektedir. Yasal hükümler, yapılan fiili ödemelerin hesap pusulaları vasıtasıyla belgelenmesini ve işçiye verilmesini gerektirebilir. Yazılı iş sözleşmelerinde olduğu gibi, bu tür kayıt tutma, ev hizmetlerinin kayıtlı hale gelmesinde önemli bir role sahiptir. Hem işverenin hem de işçinin, üzerinde anlaşmaya varılan fiili çalışma koşullarının yasal gerekliliklerle ne ölçüde tutarlı olduğunun farkında olmalarını sağlar. Ortaya çıkabilecek anlaşmazlıkları çözmek için de belgeleme gereklidir. Ödeme kayıtları, işçi ve işveren tarafından eşit şekilde erişilebilir olmalıdır[661].

Hukukumuzda, TBK.m.407/I uyarınca, her ödeme döneminde, işçiye hesap pusulası verileceği öngörülmüştür[662].

---

658 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.255; **Güzel/Heper**, s.32; **Süzek**, s.298; **Uşan/Erdoğan**, s.55; **Doğan Yenisey,** s.143, 154; **Civan,** Meslek Edinilmiş, s.338; **Karaman**, s.227; **Çelebi Demir**, s.190.

659 TİKK m.19/1 uyarınca, "Özel istihdam bürosu, aracılık ve geçici işçi sağlama faaliyeti karşılığı olarak işverenden hizmet bedeli alma hakkına sahiptir. İş arayanlardan ve geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçilerden her ne ad altında olursa olsun menfaat sağlanamaz ve hizmet bedeli alınamaz. Ancak aracılık hizmetleri için özel istihdam bürolarınca, yönetmelikle istisna tutulan meslekler ve pozisyonlar için hizmet bedeli alınabilir."

660 TİKK m.19/4, a uyarınca, "İş ve işçi bulma faaliyetleri ile ilgili olarak özel istihdam bürolarının yönetmelikte öngörülenler dışında iş arayanlarla bedel alınması konusunda anlaşma yapmaları veya onlardan herhangi bir şekilde menfaat sağlamaları hâlinde özel istihdam büroları ile işverenler arasında yapılmış bulunan anlaşmalar geçersizdir."

661 **International Labour Office**, Effective Protection, s.84-85; **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.7. Fransa'da ev hizmetlerinde çalışanlar için geçerli toplu iş sözleşmesi, en azından her ay için bir ücret hesap pusulası verilmesini öngörürken, sözleşmeye bir örnek de eklenmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **France, The National Collective Agreement of Employees of Individual Employers**, https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2321/Convention-collective.pdf, (e.t. 08.02.2021).

662 İşK.m.102/b uyarınca, ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlemeyen işveren veya işveren vekilinin idari para cezası ödemesi öngörülmüştür. Bununla birlikte, Türk Borçlar Kanunu'nda hesap pusulası düzenlenmemesinin müeyyidesine yer verilmemiştir. Ev hizmetlerinde çalışanlar, Türk Borçlar Kanunu'na tabi olduklarından, anılan işçilere hesap pusulası verilmemesinin müeyyidesi hususunda Kanunda boşluk bulunmaktadır.

3.2.1.4. Ücrete İlişkin Zamanaşımı

TBK.m.147 uyarınca, ücret alacağı gibi dönemsel edimler bakımından zamanaşımı, beş yıl olarak belirlenmiştir. TBK.m.149'a göre, zamanaşımı, alacağın muaccel olmasıyla işlemeye başlar. Böylece, iş sözleşmesinin devam etmesi zamanaşımını durdurmaz. Başka bir ifade ile, beş yıllık zamanaşımı ücret alacağının doğduğu andan itibaren başlar. İş sözleşmesinin sona erip ermediğine bakılmaksızın, zamanaşımı süresi her ücret alacağı için ayrı ayrı hesaplanır[663].

Bununla birlikte, kanun koyucu bazı özel durumları dikkate alarak zamanaşımını durduran halleri hüküm altına almıştır. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışan ile işveren arasındaki yakın ilişki ve bağımlılık durumu göz önüne alınarak, anılan işçilerin alacaklarının zamanaşımına uğramasına ilişkin özel kurallar öngörülmüştür. TBK.m.153/4 uyarınca, iş ilişkisi devam ettiği sürece, ev hizmetlerinde çalışanların onları çalıştıranlardan olan alacakları bakımından zamanaşımı işlemeye başlamaz, başlamışsa durur. Bu hüküm yalnızca ev hizmetlerinde çalışanları kapsamına almaktadır, diğer işçiler hakkında uygulanmaz[664].

3.2.2. Koruma (Gözetme) Borcu

3.2.2.1. Genel Olarak

İşçinin sadakat borcunun karşılığını, işverenin işçiyi koruma (gözetme) borcu meydana getirir. İş sözleşmesinin işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran niteliği, işçi bakımından işverenin işi ve işyeri ile ilgili menfaatlerini korumak, anılan menfaatlere zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmak, işveren bakımından ise işçiyi korumak ve gözetmek şeklinde tezahür eder. Bu bağlamda, işçiyi koruma borcu, işverenin iş ilişkisi içerisinde işçiyi gözetmesini ve işçinin menfaatlerine zarar veren davranışlardan

---

663 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.367; **Süzek,** s.395; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s.180; **Uşan/Erdoğan**, s.133; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.152.

664 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.173; **Eren**, Genel Hükümler, s.1431; **Eren,** s.564; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s.180-181; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1129. "Borçlar Kanununun 132/4 maddesinde "Hizmet mukavelesinin devam ettiği müddetçe hizmetçilerin, istihdam edenlere karşı olan alacakları hakkında" zamanaşımının işlemeyeceği ve duracağı belirtilmiştir. Bu maddenin iş sözleşmesiyle bağlı her kişiye uygulanması olanağı bulunmamaktadır. Hizmetçiden kastedilen, kendisine ev işleri için ücret ödenen, iş sahibiyle aynı evde yatıp kalkan, aileden biriymiş gibi ev halkı ile sıkı ilişkileri olan kimsedir." Yarg. 9.HD., 27.02.2012, 2009/43216, 2012/6010, www.legalbank.net, (e.t. 29.04.2022).

kaçınmasını gerektirir[665]. İşverenin işçiyi koruma borcunun kapsamı, mevzuat hükümlerinin yanında dürüstlük kuralları (TMK.m.2) ile belirlenir[666].

İşverenin işçiyi koruma borcunun yasal dayanağını Türk Borçlar Kanunu'nun "İşçinin kişiliğinin korunması" başlıklı 417. maddesi oluşturur[667]. İşçinin, kişiliğinin korunması iş sözleşmesinin en belirgin unsurları arasında yer alır. TBK.m.417/1 uyarınca, "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla[668], özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür." TBK.m.417/2'de ise, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu hükme bağlanmıştır. Buna göre, "İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür."

İşveren koruma borcu gereği işçinin kişiliğini korumak, onun kişilik haklarına saygı göstermek mecburiyetindedir. İşçinin kişiliğinin korunması, kişilik değerleri kapsamında bulunan her türlü hakkın muhafazasını gerektirir. İşçinin kişilik değerleri arasında, özellikle işçinin hayatı, sağlığı, bedensel ve ruhsal bütünlüğü, ahlaki değerleri, kişisel ve mesleki şerefi, işyerindeki konumu ve saygınlığı, görüşlerini açıklama ve sendikal örgütlenme özgürlüğü, özel yaşam alanı bulunur[669].

---

665 **Süzek,** s.412; **Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, Savaş/**Ulucan**, Devrim/**Baskan**, Esra, İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2020, s.167; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s.196-197; **Ekmekçi/Yiğit,** s.299-300; **Uşan/Erdoğan**, s.138-139; **Kökkılınç**, s.549; **Karaman**, s.231.

666 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.385; **Süzek**, s.412; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan**, s.167; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s.196-197.

667 İşçinin kişiliği koruma borcu, Anayasa kaynaklı bir yükümlülüktür. AY.m.12'de herkesin, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez hak ve özgürlüklere sahip olduğu, m.17'de herkesin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip bulunduğu, m.19'da herkesin kişi özgürlüğüne ve güvenliğine sahip olduğu, m.20'de özel yaşamın gizliliği, m.24'te vicdan, din, inanç, düşünce ve kanaat özgürlüğü, m.24 ve 25'te kişilik haklarını güvence altına alan ilke ve kurallara yer verilmektedir. Ayrıca, TMK.m.23 vd. ile TBK.m.58'de kişilik hakkının genel olarak korunmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Eren**, s.563-564; **Kılıçoğlu**, s.420; **Süzek**, s.414; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s.198-199.

668 TBK.m.417/1'de işverenin "dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla" yükümlü olduğu ifade edilmektedir. Buradaki dürüstlük kelimesinin, kanun tasarısında, madde gerekçesinde ve kaynak İsviçre Borçlar Kanunu m.328/1'de yer aldığı şekilde ahlaka uygunluk olarak anlaşılması gerektiği öne sürülmektedir. Madde gerekçesi de şu şekildedir; "Böylece, işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanması amaçlanmıştır. Bunun bir ölçüsü olarak işverenin işyerinde "ahlaka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle" yükümlü olduğu kabul edilmiştir." Ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, s.414-415; **Ekmekçi/Yiğit**, s.301.

669 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.384-385; **Eren,** s.563-564; **Süzek,** s.412-413; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s.198; **Ekmekçi/Yiğit**, s.300; **Uşan/Erdoğan**, s.141; **Erdoğan**,

Konusu ev hizmetleri olan iş sözleşmeleri bakımından, işverenin işçiyi koruma borcu büyük önem arz eder. Ev hizmetleri kapsamında, ev hizmetlerinde çalışan ile işveren günün oldukça önemli bir kısmını çoğu zaman aynı ortamda geçirmektedirler. Üstelik, ev hizmetleri kişilerin özel yaşamlarını sürdürdükleri, konut dokunulmazlığı sınırları içerisinde bulunan evlerinde gerçekleştirilmektedir. Ev hizmetleri, bu açıdan aynı evde yaşayan kimselerin özel yaşamlarına ilişkin gündelik işleri kapsamaktadır. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışanlar işverenlerinin özel yaşamlarının bir kısmına ortak olmaktadırlar. Bu durum, ev hizmetlerinde çalışanın özel yaşamına, özgürlüğüne yapılan haksız müdahalelere sebebiyet vermektedir[670].

İşverenin işçiyi koruma borcu başlığı altında, işçinin genel olarak korunmasının yanı sıra, önemi dolayısıyla işçinin tacize karşı korunması, ev düzeni içinde yaşama halinde korunması ve kişisel verileri kullanırken korunması başlıklarına yer verilmiştir.

3.2.2.2. Tacize Karşı Koruma

Ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı dolayısıyla, ev hizmetlerinde çalışanlara, işverenleri tarafından kötü muamele edilmesine sık rastlanmaktadır. Birçok ev hizmetlerinde çalışanın karşılaştığı kötü muamele, ev hizmetlerinde çalışanların ev halkı ile yakınlıkları ve izolasyonlarından, ev hizmetlerinin meslek olarak tanınmamasından, işyerinin gizli doğasından ve istihdam ilişkisinin kayıt dışı niteliğinden kaynaklanmaktadır. Çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlar, ki bu kimseler özellikle göçmenlerdir[671], bu durumdan özellikle etkilenmektedirler[672].

İşveren tarafından kötü muamele edilmesi, yalnızca düşük ücret veya uygunsuz şekilde uzun çalışma saatleri gibi olumsuz çalışma koşullarına maruz kalma ile sınırlı değildir. Ayrıca, ev hizmetlerinde çalışanların, işverenleri tarafından taciz edilmelerine oldukça sık

---

Canan, Kişilik Hakkı Kapsamında İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi, Ankara, Yetkin Yayınları, 2017, s.67.

670 **Kılıçoğlu**, s.420; **Karaman**, s.228.

671 Göçmen ev hizmetlerinde çalışanlar, özellikle kadınlar, hakları konusunda farkındalık eksikliği, destek eksikliği, cinsiyet ayrımcılığı ve işverene bağlı göçmenlik statüsü gibi bir dizi kısıtlama nedeniyle daha da savunmasız durumdadırlar. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Effective Protection, s.41; **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.3; **Walter,** s.124.

672 **International Labour Office**, Effective Protection, s.41; **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.3; **D'Souza**, s.1; **Walter,** s.124.

rastlanılmaktadır[673]. Ev hizmetlerinde çalışanların karşılaştığı kötü muamele biçimleri arasında şiddet, yiyecek yoksunluğu ve hapis dahil olmak üzere fiziksel, cinsel ve psikolojik taciz bulunmaktadır[674]. Cinsiyet, sınıf ve ırk temelli ayrımcılık, mesleğe biçilen düşük statü ile birleşerek taciz vakalarına sebebiyet vermektedir[675].

Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.5, üye devletlerin, ev hizmetlerinde çalışanların her türlü tacize karşı etkin bir biçimde korunması için gerekli tedbirleri alması gerektiğini öngörmektedir.

Hukukumuzda, işverenin önemli bir yükümlülüğü de işçiyi cinsel ve psikolojik tacize (mobbinge) karşı korumaktır[676]. "İşçinin kişiliğinin korunması" başlıklı TBK.m.417'de konu özel olarak düzenlenmiştir. TBK.m.417/1'e göre, "İşveren, hizmet ilişkisinde … özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür." Anılan madde ile hukukumuzda psikolojik taciz pozitif temele kavuşturulmuştur[677].

Cinsel taciz, cinsel anlama gelen ya da cinselliğe dayalı ve arzu edilmeyen davranışlar olarak ifade edilebilir[678]. Cinsel tacizin varlığından söz edebilmek için, işçi tarafından arzu

---

673 Alman hükümetine göre, ev hizmetlerinde çalışanların istismar edildiği durumlar "Afrika veya Asya ile sınırlı değildir"; Almanya'da da ev hizmetlerinde çalışanlar istismara uğramakta veya hapsedilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Walter,** s.124. Ev hizmetlerinin yapıldığı yer dolayısıyla ev hizmetlerinde çalışanların ev halkı ile olan fiziksel yakınlıklarından ötürü, anılan işçilerin ev halkı tarafından da taciz edilmeleri söz konusu olabilir. Belirttiğimiz üzere, kanaatimizce ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı göz önüne alındığında, ev halkı arasında birlikte işverenliğin kendine özgü bir hali bulunmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. I. Bölüm, 2.3.2. Bu bakımdan, bize göre, ev hizmetlerinde çalışana yönelik ev halkı tarafından gerçekleştirilen taciz de işveren tarafından gerçekleştirilmiş gibi kabul edilmelidir.

674 **International Labour Office**, Effective Protection, s.41; **Walter,** s.124. Ev hizmetlerinde çalışan kimselerin maruz kaldığı taciz her zaman ceza hukuku bakımından suç teşkil etmez. Bununla birlikte, işçinin itibarını zedelemekte, düşmanca ve göz korkutucu bir iş ortamı meydana getirmektedir. Tacizden korunmak için mevzuatta, taciz tanımına yer vermek, taciz içeren davranışları yasaklamak, önleyici tedbirler sağlamak, caydırıcı yaptırımlar öngörmek ve denetim yapmak önem arz etmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Effective Protection, s.41.

675 **D'Souza**, s.24.

676 İş Kanunu'nda yer almayan psikolojik taciz kavramı TBK.m.417 ile düzenlenmiştir. İşverenin işçiyi koruma borcu, işverenin işçinin kişilik haklarına karşı saygılı olmasını gerektirir. İşverenin işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlama borcu da işçilerin yalnızca fiziksel bakımından değil, ruhsal ve psikolojik bakımdan da korunmasını öngörür. Bu bağlamda, işverenin işçiyi psikolojik tacize karşı koruma yükümlülüğü özel olarak koruma altına alınmamış olsaydı dahi bu yükümlülüğün varlığını kabul etmek gerekirdi. Bununla birlikte, elbette ki işverenin işçiyi psikolojik tacize karşı koruma yükümlülüğünün açıkça düzenlenmesi yerinde olmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.390; **Süzek**, s.415-416.

677 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.391; **Eren,** s.563; **Zevkliler/Gökyayla**, s.469; **Süzek**, s.415-416; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan**, s.167-168; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.200-201; **Ekmekçi/Yiğit**, s.302; **Uşan/ Erdoğan**, s.140-141.

678 "… Cinsel tacizin tanımı, akademik çevrelerde tartışıldığı kadar girift değildir. İlgili kaynaklarda cinsel taciz genel olarak "kişiye yönelik tehdidi içeren, onu aşağılayan ve küçük düşüren, duygusal ve psikolojik

edilmeyen cinsel nitelikli bir davranışın gerçekleştirilmiş olması yeterlidir[679]. Psikolojik taciz, işçinin manevi kişiliğine zarar veren, işveren, işveren vekili, diğer işçiler tarafından uygulanan, sürekli ve sistematik bir biçimde[680] sergilenen kötü muamele, dışlama, aşağılama, küçümseme vb. şekilde ortaya çıkan yıldırıcı, onur kırıcı, kaygı verici, bezdirici davranışlar bütünüdür[681]. Genel anlamda psikolojik tacize örnek olarak, tacize maruz kalan kişinin tekrarlanan şekilde yüksek sesle azarlanması, aşağılanması, alaya alınması, yaptığı işlerin sürekli eleştirilmesi, hakkında asılsız söylenti çıkarılması gösterilebilir[682]. Bu şekilde, psikolojik tacize maruz kalan kimsenin özgüveninin sarsılması, ötekileştirilmesi, yalnızlaştırılması ve hatta işten ayrılmasının sağlanması amaçlanır[683].

---

olarak çökmesine sebep olan, kişinin iradesi dışında kendisine yönelik gerçekleştirilen sözel, fiziksel ve/veya başka türlerde cinsel içerikli herhangi bir davranış" olarak tanımlanmaktadır." Yarg. 9.HD., 25.09.2019, 6572/16671; "… Cinsel taciz, karşı cinse yönelik olabileceği gibi, hem cinse karşı da yönelebilir. Ancak cinsel taciz ağırlıklı olarak erkek işçi tarafından kadın işçiye karşı ortaya çıkmaktadır. Ülkemizde iş alanlarının gelişmesi, kadınların okuma, bilgi ve becerilerinin artması, birçok meslek dalında yapılacak işe daha yatkın ve işin niteliğine göre erkeklerden daha becerikli olmaları sonucunda birçok kadın iş hayatında yer almaya başlamış, her alanda kadın işçilerin sayısı artmaya başlamıştır. Her alanda çalışma hayatına atılan, her kademede başarı ile yer alan kadın işçilerimizin çalışma yaşamındaki en büyük engel işin fiili, fiziki zorlukları değil, işyerinde, iş hayatında karşılaştıkları, muhatap oldukları cinsel tacizlerdir. Bugün ülkemizde ve sanayileşmiş ülkelerin çoğunda işyerinde cinsel taciz sorunu üzerinde önemle durulan ve yasal düzenlemelerle engellenmeye çalışılan bir alan haline gelmiştir. Cinsel taciz, ayrıca Türk Ceza Kanunu tarafından suç olarak kabul edilmiştir…" Yarg. 9.HD., 10.02.2020, 14071/1819, www.legalbank.net, (e.t. 25.02.2021).

679 **Süzek**, s.415; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s.201; **Ekmekçi/Yiğit**, s.314-315. Cinsel tacizin varlığı için, fiilin tekrarlanması aranmaz. Fiil bir seferlik olsa dahi eğer cinsel amaç barındırıyorsa cinsel taciz olarak kabul edilir.

680 Psikolojik taciz, sistematik şekilde tekrarlanan, süreklilik gösteren ısrarlı davranışlardan meydana gelen bir süreçtir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.394; **Süzek**, s.416-417; **Ekmekçi/Yiğit**, s.308. Konu ile ilgili Yargıtay kararları için bkz. "… bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hal alması gerekir. Belirtilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Psikolojik tacizin nedenleri farklılık göstermesine karşın amaç, çoğu kez işçinin işyerinden ayrılmasını sağlamaktır." Yarg. 7. HD., 15.03.2016, 36983/6330; Benzer yönde YHGK, 25.09.2013, 1925/1407; YHGK, 16.01.2020, 571/23, www.legalbank.net, (e.t. 25.02.2021).

681 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.392-393; **Süzek**, s.416; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s.201; **Ekmekçi/Yiğit**, s.303-304.

682 "Mobbingin meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerekir… Mobbingde, hedef alınan kişinin şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür ve benzeri yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır." Yarg. 22.HD., 13.03.2018, 9918/6568, www.legalbank.net, (e.t. 25.02.2021).

683 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.392-393; **Süzek**, s.416; **Ekmekçi/Yiğit**, s.304.Taciz meydana getiren davranışların, mutlaka işçinin işyerinden uzaklaştırılmasını hedeflemesi gerekmez. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.375-376; **Süzek**, s.416. Aksi yönde, **Ekmekçi/Yiğit**, s.304.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununda[684] cinsel ve psikolojik (manevi) taciz kavramları tanımlanmıştır. TİHEKK.m.2/j uyarınca, taciz, "psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak[685], insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranışı" ifade eder[686]. TİHEKK.m.4/g'de tacizin ayrımcılık türleri arasında yer aldığı ifade edilmektedir.

TBK.m.417/3'te, cinsel ve psikolojik tacize karşı önlem alma yükümlülüğüne aykırı davranan işverenin, işçinin kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininin, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu hüküm altına alınmıştır. Böylece, işveren işçinin cinsel ve psikolojik taciz dolayısıyla meydana gelen zararlarını tazmin etmek mecburiyetindedir. Ayrıca, işçi TMK.m.24[687] ve 25[688] uyarınca düzenlenen korumalardan da yararlanabilir. Tacize maruz kalan işçi maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabilir. Taciz meydana getiren davranış ayrımcılık temeline dayanıyorsa, ayrımcılık tazminatı talep etmek de mümkündür. Bunların yanı sıra, tacize maruz kalan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı da bulunmaktadır[689].

---

684 06.04.2016 t., 29690S.lı RG.

685 TİHEKK kapsamında işyerinde psikolojik tacizin varlığından bahsetmek için davranışın Kanunda belirtilen ayrımcılık temellerinden birisine dayanması gerekmektedir. Kanunda adı geçen ayrımcılık temelleri, sınırlı sayıdadır. Bunlar, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, emeklilik ve yaştır. Bununla birlikte, genel anlamda işverenin işçinin kişiliğini koruma borcu kapsamında yer alan psikolojik tacizin herhangi bir ayrımcılık temelinden kaynaklanması gerekli değildir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.395.

686 TİHEKK.m.2/g'de taciz kavramı ile yakın anlama gelen işyerinde yıldırma kavramına yer verilmiştir. Buna göre işyerinde yıldırma, "bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri" ifade etmektedir. Ayrıca, taciz kavramı gibi işyerinde yıldırma kavramının da ayrımcılık türleri arasında yer aldığı belirtilmektedir.

687 TMK.m.24 uyarınca, "Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır."

688 TMK.m.25 uyarınca, "Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. Davacı bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir. Davacının, maddî ve manevî tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır. Manevî tazminat istemi, karşı tarafça kabul edilmiş olmadıkça devredilemez; miras bırakan tarafından ileri sürülmüş olmadıkça mirasçılara geçmez. Davacı, kişilik haklarının korunması için kendi yerleşim yeri veya davalının yerleşim yeri mahkemesinde dava açabilir."

689 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.396-397; **Süzek**, s.423-424; **Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal**, s.201.

Ev hizmetlerinde çalışanlar da bahsi geçen korumaların güvencesi altındadırlar. Ancak çoğu durumda, belirtilen korumalardan haberdar dahi değildirler yahut işlerini kaybetmemek gayesi ile seslerini çıkaramamaktadırlar. Çoğunlukla kayıt dışı olarak çalışmaları bu durumu pekiştirmektedir. Ayrıca, iş gördükleri yerin kişilerin özel yaşamlarını sürdürdükleri ev olması sebebiyle işyerlerinin denetiminin zorluğu da taciz vakalarının tespitini zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda, ev hizmetlerinde çalışanların hakları konusunda bilinçlendirilmesi büyük önem arz etmektedir. Anılan işçilerin işverenlerinin de yaptırımlardan haberdar olması sağlanmalı ve yaptırımların caydırıcı niteliği artırılmalıdır.

3.2.2.3. Ev Düzeni İçinde Yaşamada[690]

Genel Olarak

Ev hizmetlerinde çalışanlar, işverenleri ile, çalıştıkları yerde, ikamet edip etmeyecekleri hususunda bir anlaşma yaparlar[691]. Anılan işçilerin çalıştıkları yerde ikamet etmeleri durumunda çoğunlukla zamanlarının tümünde işverenlerinin talimatlarını yerine getirmekle yükümlü oldukları gibi bir algı mevcuttur[692]. Ev hizmetlerinde çalışan işçinin çalıştığı yerde ikamet etmesi durumunda, insana yakışır koşullar temin edilmesi bakımından anılan kimsenin yaşam koşullarının düzenlenmesi esaslı bir unsur teşkil eder. Çoğunluğunu göçmenlerin[693] oluşturduğu çalıştığı yerde ikamet eden işçiler, korunmaya büyük ölçüde gereksinim duyarlar. Bu nedenle, ilgili işçiler için insana yakışır yaşam koşulları sağlamaya yönelik çabalar, yasal düzenlemeler ile işverenlerin ilgili yükümlülüklerinin belirlenmesi ile sağlanabilir[694].

Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.6 uyarınca, "her üye, genel olarak diğer tüm işçiler gibi ev hizmetlerinde çalışanların da adil, insana yakışır çalışma

---

690 "Ev düzeni içinde yaşamada" başlığı ile kastedilen esasen çalıştığı yerde ikamettir. TBK.m.418 hükmünün lafzıyla paralel olması için "çalıştığı yerde ikamet" başlığı yerine "ev düzeni içinde yaşamada" başlığı tercih edilmiştir.

691 Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.9, ev hizmetlerinde çalışanların sözleşmeleri uyarınca ev sahibinin evinde ikamet edip etmeme hususunu özgürce müzakere etme özgürlüğünü düzenler. Hüküm ayrıca ev hizmetlerinde çalışanların boş zamanlarında evden ayrılabilmelerini ve seyahat belgelerini yanlarında bulundurmalarını öngörmektedir.

692 Bkz. I. Bölüm, 2.1.3.3.

693 Ev hizmetlerinde çalışan bir kimse ana vatanı dışında bir ülkede çalışıyorsa, göçmen ev hizmetlerinde çalışan olarak anılır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office,** Who Are Domestic Workers**,** https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--en/index.htm (e.t. 26.09.2020).

694 **International Labour Office**, Effective Protection s.45.

koşullarından ve eğer işçiler çalıştıkları yerde ikamet etmekte ise, onların gizlilik haklarına riayet eden, insana yakışır yaşam koşullarından istifade etmelerini sağlayacak tedbirleri almalıdır"[695]. Hüküm uyarınca üye devletler, ev hizmetlerinde çalışanların, genel olarak diğer işçiler gibi, adil ve insana yakışır çalışma koşullarından yararlanmalarını sağlamak için önlemler almalıdır. Bununla birlikte, çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından bu yükümlülük, mahremiyete saygı gösteren insani yaşam koşulları sağlanarak tamamlanmaktadır[696].

Üzerinde durulması gereken hususlar, konaklamanın doğası, çalışanın mahremiyeti, yemeğin miktarı ve kalitesine ilişkindir. Yasal hükümler ayrıca iletişim araçlarına erişim, işyerinden çalışma saatleri dışında ayrılma özgürlüğü ve ev hizmetlerinde çalışanların seyahat ve kimlik belgelerini ellerinde bulundurma haklarını ele alabilir. Belirtilen hususların mevzuat aracılığıyla düzenlenmesi, zorla çalıştırma durumlarının[697] ortaya

---

695 99. ve 100. Uluslararası Çalışma Konferansları vesilesiyle Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Komitesi'nin görüşmeleri sırasında, özellikle işveren tarafı, ev sahiplerinin mahremiyetinin Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.6'ya korunan bir hak olarak dahil edilmesi gerektiğini savunmuştur. Ancak birçok komite üyesinin görüşüne göre, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme'nin öncelikle ev hizmetlerinde çalışanların korunmasına hizmet etmesi gerektiği için bu öneri uygulanamamıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Provisional Record No.15, s.32; İşveren temsilcilerinin, "insana yakışır yaşam koşulları" ifadesini "uygun yaşam koşulları" ile değiştirme önerisi de reddedilmiştir. Çünkü belirtilen ifadenin metnin zayıflaması anlamına geleceği gibi son derece de öznel olacağı ifade edilmiştir. Buna ek olarak, Arjantin hükümet temsilcisinin önerisine göre, mahremiyetin korunması başlangıçta "özellikle çalıştığı yerde ikamet ediyorsa" ilavesi ile sağlanmalıdır. Böylece ilke olarak, hüküm sadece çalıştığı yerde ikamet edenlere değil, tüm ev hizmetlerinde çalışanlara uygulanır. Ancak anılan öneri geri çekilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Provisional Record No.15, s.33; **Walter**, s.138-139.

696 **International Labour Office**, Provisional Record No.15, s.32-33; **Walter**, s.129-130. 100. Uluslararası Çalışma Konferansı vesilesiyle Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Komitesinde yapılan tartışmada, işçi temsilcileri, hükme ek olarak ayrımcılık yasağı getirilmesi fikrini gündeme getirmişlerdir. Ancak, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m. 3/2-d'de böyle bir yasak zaten yer aldığından, teklif geri çekilmiştir

697 Ev hizmetlerinde çalışanları, özel evlerdeki izole durumları ve istismar eden veya hileli işe alma uygulamalarının bir sonucu olarak özellikle savunmasız oldukları zorla veya zorunlu çalışma uygulamalarından korumak oldukça önemlidir. Zorla veya zorunlu çalıştırma yasağı modern uluslararası insan hakları hukukunun emredici bir ilkesidir. Tüm insanların zorla çalıştırılmasının önlenmesini amaçlayan 1930 tarihli ve 29 No.lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi ve 105 No.lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, ev hizmetlerinde çalışanlar dahil tüm işçileri kapsamına almaktadır. 29 No.lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, zorla veya zorunlu çalıştırmayı, herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin gönüllü olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetler olarak tanımlamaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. UÇÖ'nün 1930 tarihli ve 29 No.lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029, (e.t. 18.11.2020). Anılan Sözleşme, Türkiye'de 30.10.1998 tarihinde yürürlüğe girmiştir; UÇÖ'nün 1957 tarihlli ve 105 No.lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105, (e.t. 18.11.2020). Anılan Sözleşme, Türkiye'de 29.03.1961 tarihinde yürürlüğe girmiştir; **International Labour Office**, Effective Protection, s.28-29; **International Labour Office**, Decent Work, s.18; **International Labour Office**, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (1A), International Labour Conference, 97th Session, Geneva, 2008, s.235-236; **International Labour Office,** The Cost of Coercion, Global Report Under the Follow- Up to

çıkmasının önlenmesine katkıda bulunur[698].

Hukukumuzda, Türk Borçlar Kanunu işvereni ile ev düzeni içinde birlikte yaşayan başka bir ifade ile çalıştığı yerde ikamet eden işçiler bakımından koruma borcu bağlamında işçi lehine özel bir düzenleme getirmiştir[699]. Türk Borçlar Kanunu'nun "Ev düzeni içinde çalışmada[700]" başlıklı 418. maddesi uyarınca, "İşçi işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür. İşçi, kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle işgörme edimini yerine getiremezse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan, bir yıla kadar çalışmış işçinin bakımını ve tedavisini, iki hafta süreyle sağlamak zorundadır. İşçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için söz konusu süre, dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün artırılır[701]. İşveren, işçinin gebeliğinde ve doğum yapması durumunda da aynı edimleri yerine getirmekle yükümlüdür[702]".

İşçinin kişiliğini koruma borcu, işçi ile işveren arasında kurulan kişisel ilişkinin bir tezahürüdür. İşçi ve işveren arasındaki kişisel ilişkinin yoğunluğu arttıkça, taraflar bakımından öngörülen yükümlüklerin boyutu da artış gösterir. TBK.m.418 bu doğrultuda, taraflar arasında tesis edilen yakın ilişkinin bir getirisidir. Yaptıkları işin niteliği ve işin yapıldığı yer dikkate alındığında TBK.m.418, çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından oldukça gerekli bir hükümdür. Zira bu hükümden en çok yararlanacak

---

the ILO Declaration on Fundamental Principles And Rights at Work, Report I (B), International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009, s.29; **Walter,** s.109.

698 **International Labour Office**, Effective Protection, s.45.

699 **Eren**, s.564; **Zevkliler/Gökyayla**, s.465-466; **Kılıçoğlu**, s.422; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.207; **Karaman,** s.231.

700 TBK.m.418'in madde gerekçesinde belirtildiği üzere, 818 sayılı Borçlar Kanunu m.337'nin kenar başlığında kullanılan "birlikte yaşama" ibaresi, TBK.m.418 ile "ev düzeni içinde çalışma" şekline dönüştürülmüştür. Kanaatimizce maddenin kenar başlığında kullanılan "ev düzeni içinde çalışmada" ibaresi, "ev düzeni içinde yaşamada" şeklinde değiştirilmelidir. Çünkü, madde de işçinin işveren ile bir ev düzeni içinde birlikte yaşadığı durumlara yönelik düzenlemelere yer verilmektedir.

701 TBK.m.418/2'de belirtilen yükümlülüğün kapsamındaki işçiler, SSGSSK.m.6/1, c uyarınca sosyal sigorta kapsamına alınmayan kimselerdir. SSGSSK.m.6/1, c'ye göre, 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 süreyle çalışanlar hariç), anılan Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında sigortalı sayılmazlar. Böylece, ücretli ve sürekli şekilde işverenin evinde iş gören ve birlikte ikamet eden işçiler, sosyal sigorta kapsamında bulunurlar. İşveren, bu işçiler bakımından TBK.m.418/2'de öngörülen yükümlülüklerden sorumlu değildir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.208.

702 TBK.m.418 hükmü, işçinin işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşaması halinde ve hastalık veya kaza gibi sebeplerle iş görme edimini yerine getiremediği hallerde işverenin sosyal sigorta yardımlarından yararlanamayan işçinin bakımını ve tedavisini sağlama yükümlülüğünü öngördüğünden sosyal devlet ilkesi karşısında eski bir zihniyeti yansıttığı gerekçesiyle öğretide eleştirilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Alpagut**, Gülsevil, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, TİSK, 2011, s.126.

işçi kesimi onlardır[703]. Bununla birlikte, TBK.m.418 hükmü, çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından önem arz eden bir düzenleme olsa da, anılan işçilere yönelik korumanın arttırılması düşünülmelidir. Kanaatimizce, bunun için, ülkemiz henüz taraf olmasa da, 189 No.lu Sözleşmenin ve 201 No.lu Tavsiye Kararının ilgili hükümlerinin rehber alınması yerinde olur.

Konaklama ve Yemek Sağlanması

Çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlara, mahremiyetlerine saygı duyulan insana yakışır yaşam koşullarının sağlanması gerekir. Bu, her şeyden önce, ev hizmetlerinde çalışanlara kişisel kullanımları için bir oda tahsis edilmesini ve bu yönde bir anlaşma varsa yeterli, kaliteli yemekler sağlanmasını kapsamına alır[704].

Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.7 uyarınca, çalıştığı yerde ikamet eden işçiler söz konusu olduğunda, konaklama ve yemek, işçilerin tercihen yazılı sözleşmeler yoluyla bilgilendirilmesi gereken koşullar arasında yer almaktadır[705]. Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Tavsiye Kararı m.17 uyarınca, konaklama ve yemek sağlanmasının kararlaştırıldığı durumlarda, ulusal koşullar gözetilerek belirli hususlar güvence altına alınmalıdır. Buna göre ev hizmetlerinde çalışana, anahtarı kendisinde kalmak üzere, uygun şekilde döşenmiş, yeterince havalandırılan ve kilidi bulunan ayrı, özel bir oda tahsis edilmelidir. Ev hizmetlerinde çalışanın, ortak kullanımlı veya özel olmak üzere uygun tuvalet ve banyo olanaklarına erişimi sağlanmalıdır. Ev içinde genel olarak geçerli koşullarla uyum arz etmek üzere, yeterli aydınlatma, ihtiyaca göre uygun ısınma ve klima imkanlarından yararlanmasına olanak tanınmalıdır. Ayrıca, ev hizmetlerinde çalışanın kültürel ve dinsel duyarlılıkları da mümkün olduğunca gözetilerek, anılan işçiye kaliteli ve yeterli miktarda yemek tedarik edilmelidir[706].

---

703 **Zevkliler/Gökyayla**, s.465; **Kılıçoğlu**, s.422; **Karaman**, s.231.

704 **International Labour Office**, Provisional Record No.15, s.32; **Walter**, s.138-139.

705 Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.8 uyarınca, yurtdışından bir işçinin işe alınması durumunda, işçi anılan koşullar hakkında ulusal sınırları geçmeden bilgilendirilmelidir.

706 Avusturya'da, 1962 tarihli Ev Hizmetinde Çalışanlara Dair Kanun bölüm 4 uyarınca,

"(1) İşçi evde ikamet ediyorsa ve kendisine ait ayrı bir oda tahsis edilmişse, bu oda sağlık, inşaat ve yangın yönetmeliklerine uygun olacak ve çalışanın ahlaki değerlerine zarar vermeyecek şekilde tasarlanacaktır. Oda, dış ortam sıcaklıklarının gerektirdiği dönemde ısıtılacaktır. Ek olarak, odayı içeriden ve dışarıdan kilitlemek mümkün olacak ve oda özellikle kilitli bir dolap dahil olmak üzere gerekli donanımlara sahip olacaktır.

Hukukumuzda, işçinin işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşaması durumunda işverenin, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlü olduğu hüküm altına alınmaktadır (TBK.m.418/1)[707]. Çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından belirtilen hususların güvence altına alınması büyük önem taşımaktadır. Bununla birlikte, kanaatimizce hükmün lafzı muğlaktır. Yeterli gıda ve uygun bir barınaktan ne anlaşılması gerektiği detaylandırılmalı ve korumanın kapsamı genişletilmelidir.

Kanaatimizce, bu konudaki eksikliğin giderilmesi bakımından her ne kadar henüz taraf olmasak da, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme ve Tavsiye Kararı hükümlerinin rehber alınması uygun olur. İşvereni ile ev düzeni içinde yaşayan ev hizmetlerinde çalışana sağlanacak gıda ve barınma imkânı belirlenirken somut koşullar dikkate alınır. Başka bir ifade ile, anılan işçinin istihdam edileceği evin durumu, işverenin ekonomik koşulları, evde yaşamını sürdüren insan sayısı gibi hususlar önem arz eder. İlk olarak, barınma koşulları bakımından, ev düzeni ile uyumlu olarak, eğer imkân varsa ev hizmetlerinde çalışana, anahtarı kendisinde bulunan, uygun şekilde döşenmiş, yeterince havalandırılan, ayrı, özel bir oda tahsis edilmelidir. Ancak böyle bir imkânın her evde bulunması mümkün değildir. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışana ev içerisindeki imkanlar gözetilerek, yatabileceği rahat bir yer, tuvalet ve banyo olanaklarına erişim, yeterli aydınlatma, ısınma ve klima imkanlarından yaralanma olanağı sağlanması gereklidir. İkinci olarak, gıda bakımından, yine ev düzeni ile uyumlu olarak ev hizmetlerinde çalışanın ev halkından farklı olmayan kaliteli yiyecekleri yeterli miktarda tüketmesine özen gösterilmelidir. Ayrıca, anılan işçinin kültürel ve dinsel duyarlılıkları da mümkün olduğunca gözetilmelidir. Belirtilen hususların güvence altına alınması bakımından, işverenlere, çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanları gıda ve barınma hususlarında iş ilişkisinin başlamasından önce yazılı sözleşmeler aracılığıyla bilgilendirilme yükümlülüğünün getirilmesi düşünülebilir.

---

(2) İşçiye kendine ait ayrı bir oda tahsis edilemiyor ve sadece bir yatak veriliyorsa, bu yatağın yerleştirildiği oda için, sadece bu odayı içeriden kilitlemek için gerekli düzenlemenin yapılması dışında, (1) numaralı fıkra hükümleri uygulanır.

(3) İşçilere, genellikle yetişkin sağlıklı aile üyelerine verilen yemeğe karşılık gelen sağlıklı ve yeterli yiyecek verilecektir." Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Effective Protection, s.46; **Austria, The Act Governing Domestic Help and Domestic Employees**, https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/42844/94745/F388785144/AUT42844.pdf, (e.t.26.11.2020).

707 **Eren**, s.564; **Zevkliler/Gökyayla**, s.465; **Kılıçoğlu**, s.422; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.207; **Karaman**, s.231.

Seyahat ve Kimlik Belgelerinin Bulundurulması

Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.9/c uyarınca, üye devletler tarafından alınacak tedbirler, ev hizmetlerinde çalışanların seyahat ve kimlik belgelerini ellerinde bulundurma hakkına sahip olmalarını sağlamayı amaçlamaktadır[708]. Bu belgelere el konulması Sözleşme müzakereleri sırasında bir sorun olarak gündeme getirilmiştir[709]. Anılan Sözleşme m.9, devletleri ilgili hakları güvence altına almak için etkili tedbirler almak ile yükümlü kılmaktadır. Herhangi bir güvensizlik ve yabancı bir ülkenin insafına kalmış olma duygusu, kimlik belgelerine el konulursa daha da artacaktır[710].

İşverenin ev hizmetlerinde çalışanın pasaportunu alıkoymasının yasaklanması, ev hizmetlerinde zorla çalıştırma ile mücadelede bir unsur olarak görülmektedir[711]. Pasaporta sahip olmak, sağlık hizmetlerine, eğitim fırsatlarına erişim, dernek veya sendika üyeliği yahut bir banka hesabı açmak gibi günlük yaşamın temel alanları için de çok önemli olabilir. Ulusal hukukta kimlik belgelerini işverene uzun süre teslim etme zorunluluğu yoktur. Bununla birlikte, bir işverenin pasaportu alıkoymaması için açık bir yasak da yoktur. Çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanların, kimlik belgelerinin alıkonulması oldukça alışılagelmiş bir durumdur. Bu doğrultuda işverenler tarafından kimlik belgelerinin alıkonulmasına karşı etkili koruma sağlanmalıdır[712].

---

708 Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.9/c (yalnızca) ev hizmetlerinde çalışanın seyahat ve kimlik belgelerini elinde bulundurma hakkını gerektirmektedir. Anılan madde de işverenin ilgili belgelere el koyma yasağına yer verilmemiştir.

709 **International Labour Office,** Provisional Record No. 12, s.10.

710 İngiltere'deki insan hakları örgütü Kalayaan tarafından yapılan 2010 tarihli bir ankete göre, yasal göçmen ev hizmetlerinde çalışanların yüzde 65'inin pasaportu işverenleri tarafından alıkonulmaktadır ve yüzde 60'ının evden yalnız başına ayrılmasına izin verilmemektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Walter**, s.178.

711 Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Komitesi'nde işçi tarafının görüşüne göre Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.9'un amacı, ev hizmetlerinde çalışanların pazarlık durumlarını iyileştirerek diğer işçilerle karşılaştırılabilir bir konuma getirilmesidir. Bu sektördeki işçilerin genellikle savunmasız, borçlu ve korkutulmuş oldukları ve bu nedenle özellikle yabancı bir evde korunmaya değer durumda bulundukları ileri sürülmektedir. Aslında, işverenlerin ev hizmetlerinde çalışanların pasaportlarını alıkoyması veya hatta kilitlemesi yaygındır. Bu nedenle, kimlik belgelerine sahip olma ve evden ayrılma özgürlüğü, ev hizmetlerinde çalışanlar arasında zorla çalıştırmayla mücadeleye yardımcı olabilir ve onların serbest dolaşım haklarını güvence altına alabilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Provisional Record No.15, s.47.

712 **Walter,** s.178-180. Zorla çalıştırmayı önlemek amacıyla, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.9, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel çalışma standartlarıyla doğrudan ilişkilidir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Decent Work, s.71; **Walter**, s. 173-174.

Evden Ayrılma Özgürlüğü

Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.9/b uyarınca, üye devletler, ev hizmetlerinde çalışanların günlük ve haftalık dinlenme süreleri ile yıllık izinleri sırasında evden çıkmalarına izin verilmesini sağlamalıdır. Ev hizmetlerinde çalışanların, anılan süreler zarfında evde ya da ev üyeleriyle birlikte kalmaya zorlanmamaları için önlemler alınmalıdır.

Ev hizmetlerinde çalışanların genellikle dinlenme dönemlerinde bile serbestçe hareket edememeleri ve faaliyetleri üzerinde kontrol sahibi olamamaları dolayısıyla, düzenleme gerekli hale gelmiştir. Dinlenme süresi, vardiyanın sonunda başlayan ve bir sonraki vardiyanın başlangıcında biten iş vardiyaları arasındaki boş zaman olarak kabul edilmelidir[713]. Avrupa Birliği Adalet Divanı'na göre[714], çalışanın bu süre zarfında işveren tarafından menfaatlerini özgürce ve kısıtlama olmaksızın kullanmasına engel olabilecek talimatlara maruz kalmaması ile karakterize edilmelidir. Bu nedenle, ev sahibinin dinlenme süresi boyunca evde veya ev halkından birinin yakınında kalma talimatına izin verilmez. Bu bağlamda, çalışma yükümlülüğünden muafiyet, işyerinden uzaklaştırmayı da içermelidir[715].

İletişim Araçlarını Kullanırken Gizlilik

Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.6 uyarınca, çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanların, mahremiyetlerine saygı gösteren düzgün yaşam koşullarına sahip olma hakkı bulunmaktadır[716]. Anılan hükümde, yalnızca çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlara yollamada bulunulması dikkat çekmektedir. Çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlara düzenli olarak telefon kullanım hakkı tanınmalıdır. İnternet bağlantısından, özellikle kablosuz ağ üzerinden, yararlanmaları sağlanmalıdır. Ev hizmetlerinde çalışanların, iletişim araçlarını kullanırken mahremiyetlerinin korunması

713 **Walter,** s.176-177.

714 **European Court of Justice**, Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger, C-151/02, 09.09.2003; https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62002CJ0151, (e.t., 05.05.2021).

715 **Kocher,** s.20; **Walter,** s.176-177.

716 Bunun, telekomünikasyon açısından mahremiyeti de içerip içermediği şüphelidir. Ulusal hukuk terminolojisinde, mahremiyet kavramı genel olarak verilerin korunması değil, kamunun erişiminden korunan mekânsal olarak sınırlandırılmış bir alanın temin edilmesi anlamına gelir. Bununla birlikte, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.27 uyarınca, bağlayıcı olan İngilizce versiyonunda kullanılan mahremiyet terimi, daha geniş anlamda anlaşılmalıdır. Bu, tıbbi muayenelerde veri koruma ile bağlantılı olarak mahremiyet terimini de kullanan 201 No.lu Tavsiye Kararının 3 (a) maddesinin sonucudur. Bu nedenle, telekomünikasyon kullanımında mahremiyetin Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.6 kapsamında olduğu varsayılabilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Walter**, s.142-143.

özellikle önemlidir. Anılan Sözleşme m.6 tarafından sağlanan korumanın kapsamı ile ilgili olarak, bunun genel olarak diğer işçilerle eşit muameleyi gerektirdiği belirtilmelidir[717].

Ev hizmetlerinde çalışanların, özel telefon görüşmelerinin, e-postalarının, internet üzerinden ziyaret ettikleri sitelerin izlenmesi ve gözetlenmesi gibi uygulamalar özel yaşama müdahale niteliği taşır. Özel yaşam hakkı, iletişim olanaklarına serbestçe ulaşmayı ve onlardan müdahale olmaksızın yararlanmayı kapsamına alır. Başka bir ifade ile, özel yaşam hakkının kapsamında haberleşme özgürlüğü de yer alır. Ayrıca, belirtilen şekilde işçinin iletişim araçlarını kullanırken izlenmesi ve gözetlenmesi halinde, işçiler hakkındaki kişisel verilere de ulaşılmaktadır. Bununla birlikte, özel yaşamın korunması ile iletişim özgürlüğü ve kişisel verilerin korunması arasında sıkı bir bağ bulunmaktadır[718]. Bu hususlar, AB Temel Haklar Şartı'nın birbirini tamamlayan "Özel hayata ve aile hayatına saygı" başlıklı 7. maddesinde[719] ve "Kişisel verilerin korunması" başlıklı 8. maddesinde[720] açıkça koruma altına alınmıştır. İletişim olanağının sınırlanması veya ortadan kaldırılması, AİHS m.8[721] ve AY.m.22[722]'ye aykırılık teşkil eder. Bunların yanı sıra, bireyler arasındaki haberleşmenin

---

717 **Walter**, s.143. Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.6'ya göre ev hizmetlerinde çalışanların mahremiyetinin korunması ile ilgili olabilecek belirtilen düzenlemeler, meslek grupları arasında ayrım yapmamaktadır. Bu nedenle ev hizmetlerinde çalışanlar, genel olarak işçilerle aynı gizlilik koruma koşullarından yararlanmaktadır. Örneğin, Alman hukukunun ev hizmetlerinde çalışanlara insani yaşam koşulları sağladığı söylenebilir. Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.6'nın gerektirdiği mahremiyetin korunması Alman Hukukunda ulusal düzenlemelerle garanti altına alınmıştır. Bu bağlamda, ev hizmetlerinde çalışanlara genel olarak çalışanlarla eşit olmayan muamele yapılamaz. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Walter**, s.150-151.

718 **Walter**, s.143; **Sevimli, Ahmet**, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları", İstanbul, Legal Yayıncılık, 2006, s.196; **Erdoğan**, s.81-82.

719 AB Temel Haklar Şartı m.7 uyarınca, "Herkes, özel hayatına, aile hayatına, konutuna ve haberleşme özgürlüğüne saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir."

720 AB Temel Haklar Şartı m.8 uyarınca, "Herkes, kendisini ilgilendiren kişisel verilerin korunması hakkına sahiptir. Bu veriler, adil bir şekilde, belirli amaçlar için ve ilgili kişinin rızasına veya yasa ile öngörülmüş diğer meşru bir temele dayanarak tutulur. Herkes, kendisi hakkında toplanmış verilere erişme ve bunları düzelttirme hakkına sahiptir. Bu kurallara uyulması, bağımsız bir makam tarafından denetlenir."

721 AİHS m.8 uyarınca, "Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir. Bu hakkın kullanılmasına bir kamu makamının müdahalesi, ancak müdahalenin yasayla öngörülmüş ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli bir tedbir olması durumunda söz konusu olabilir. "

722 AY.m.22 uyarınca, "Herkes, haberleşme hürriyetine sahiptir. Haberleşmenin gizliliği esastır. Millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâkın korunması veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebeplerinden biri veya birkaçına bağlı olarak usulüne göre verilmiş hâkim kararı olmadıkça; yine bu sebeplere bağlı olarak gecikmesinde sakınca bulunan hallerde de kanunla yetkili kılınmış merciin yazılı emri bulunmadıkça; haberleşme engellenemez ve gizliliğine dokunulamaz. Yetkili merciin kararı yirmidört saat içinde görevli hâkimin onayına sunulur. Hâkim, kararını kırksekiz saat içinde açıklar; aksi halde, karar kendiliğinden kalkar. İstisnaların uygulanacağı kamu kurum ve kuruluşları kanunda belirtilir."

hukuka aykırı şekilde önlenmesi, TCK.m.124/1[723] uyarınca suçtur. İşçiye işyerinde özel iletişim hakkının tanınmaması özel yaşam hakkına hukuka aykırı bir müdahale meydana getirir. Ayrıca, özel yaşam hakkının korunması bakımından iletişim özgürlüğünün engellenmemesi yeterli değildir, gizliliğe de saygı gösterilmesi mecburidir. Kullanılan iletişim araçlarının mülkiyetinin işverende olması bu sonucu değiştirmez. Temel bir hak olan haberleşmenin gizliliğine saygı gösterilmelidir. Böylece, özel yaşam hakkının iletişim alanındaki tezahürü, içeriğine bakılmaksızın tüm haberleşmenin korunmasını gerektirir. Bununla birlikte, işçinin işyerindeki özel yaşam alanının sınırsız olmadığını da kabul etmek gerekir. İşverenin, üstün bir yarar (üçüncü kişilerin sağlık ve güvenliklerini sağlamak gibi) veya kanundan doğan bir yükümlülük dolayısıyla işçinin temel haklarına müdahale etmesi mümkün hale gelebilir. Burada, müdahalenin kapsam ve sınırlarının belirlenmesi önem arz eder. İşçinin temel hakkına müdahale niteliği taşıyan işveren davranışının meşru bir amaca dayanması, gerekli olması, uygun bir yöntemin uygulanması ve müdahalenin amacı gerçekleştirmeye yetenden fazla olmaması yani ölçülü olması gerekmektedir[724].

3.2.2.4. Kişisel Verileri Kullanırken

İşverenin işçiyi koruma, işçinin kişilik değerlerine saygı gösterme borcu kapsamında önem arz eden bir husus da işçinin kişisel verilerinin korunmasıdır. Kişisel veriler, bir kimsenin kişiliğinin bir parçasıdır ve özel yaşamın gizliliği içinde yer alırlar[725]. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu[726] m.3/1, d uyarınca, kişisel veri, "kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgiyi" ifade eder. İş hukuku açısından kişisel veri, işçi ile doğrudan veya dolaylı şekilde ilişkili olan, işçinin özel ve meslek hayatına yönelik tüm bilgi, işaret ve notları belirtir. Kişiyi belirli ve belirlenebilir hale getiren ismi, kimlik numarası, doğum tarihi, telefon numarası, adresi, mesleği, medeni durumu, e-posta

723 TCK.m.124/1 uyarınca, "Kişiler arasındaki haberleşmenin hukuka aykırı olarak engellenmesi halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezasına hükmolunur."

724 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.386; **Sevimli**, s.197-199; **Erdoğan,** s.142-143.

725 "Özel hayatın gizliliği" başlıklı Anayasa m.20/3 uyarınca, "Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir."

726 07.04.2016 t., 29677 S.lı RG.

yazışmaları, dernek ve sendika üyelikleri, sağlık verileri[727], etnik kökeni, cinsel eğilimi, siyasi düşünce ve faaliyetleri kişisel verilere örnek olarak gösterilebilir[728].

İşçilerin kişisel verileri üzerinde hukuken korunma hakkı vardır. Bununla birlikte, işverenlerin de kanundan doğan bir yükümlülüğün yerine getirilmesi, işçilerin sağlığının ve güvenliğinin gözetilmesi gibi çeşitli gerekçelerle işçinin kişisel verilerine ulaşma gereksinimi bulunmaktadır. Burada, orantılılık ilkesi gözetilerek adil bir dengenin tesis edilmesi gerekmektedir. TBK.m.419'da işverenin işçiye ait kişisel verileri kullanabilmesinin sınırları çizilmiştir. Buna göre, "İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır." Bu doğrultuda işçinin kişisel verileri işveren tarafından ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili olması durumunda ve iş sözleşmesinin ifası bakımından zorunlu olduğu ölçüde kullanılabilir[729]. Ayrıca özel kanun hükümlerinin saklı olduğu da hüküm altına alınmıştır. Böylece, işçiye ait kişisel verilerin kullanılmasında Kişisel Verilerin Korunması Kanunu[730] hükümleri esas alınır[731].

---

727 Sağlıkla ilgili verilerinin korunmasına ilişkin bir başka düzenleme 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda bulunmaktadır. İSGK.m.15/5 uyarınca, "Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur."

728 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.402-403; **Eren**, s.565; **Süzek**, s.418-419; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.202-203; **Toprak**, Bilal, KVKK ve GVKT Açısından İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara, Yetkin Yayınları, 2021, s.24, 29; KVKK.m.6 uyarınca, "Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veridir. Özel nitelikli kişisel verilerin, ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaktır." Bu bağlamda, kişiler veriler özel niteliği olan ve olmayan veriler olmak üzere ikiye ayrılır. Özel nitelikli veriler, açıklanması ile beraber ilgili kişi bakımından zararlı etkiler meydana getirebilecek ve ayrımcılığa sebebiyet verebilecek verilerdir. Ayrıca, sınırlı sayı ilkesine tabidirler. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/Özkaraca**, s.402-404; **Süzek**, s.420.

729 "Whatsapp sistemi, telefon ve internet ortamında internet vasıtası ile iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir. Burada kişi, kişiler ile iletişime geçtiği gibi gruplar kurarak grup içiresinde iletişim gerçekleştirilmektedir. Ancak bu sistem kendi içinde korunan ve 3. kişilere kapalı bir konumdadır. Dolayısı ile işçilerin iş akışını bozmadığı ve çalışmaların etkilemediği sürece bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmaları yasak değildir. İşçilerin bu kapsamda burada iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması esastır. Somut uyuşmazlıkta, whatsapp konuşmaları gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğundan, salt nasıl temin edildiği anlaşılamayan bu yazışmalara dayanılarak iş aktinin feshi haksız olup, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekmektedir." Yarg. 9. HD., 10.01.2019, 10718/599, www.legalbank.net, (e.t. 03.03.2021).

730 07.04.2016 t., 29677 S.lı RG.

731 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.399-402; **Eren**, s.565; **Kılıçoğlu**, s.422; **Süzek**, s.418-419; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.202. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, işçileri de kapsamına alan genel nitelikli bir kanundur. KVKK.m.1 uyarınca, "Bu Kanunun amacı, kişisel verilerin işlenmesinde başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülükleri ile uyacakları usul ve esasları düzenlemektir."

İşverenin, işçinin kişisel verilerini hukuka aykırı olarak işlemesi[732] durumunda yaptırımlar öngörülmüştür. İşçi kişisel verilerinin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğrarsa, zararın giderilmesini talep edebilir (KVKK.m.11/ğ). Kişilik hakları ihlal edilen işçinin genel hükümler uyarınca tazminat talep etme hakkı saklıdır (KVKK.m.14/3). KVKK.m.17'de kişisel verilere ilişkin suçlarda uygulanacak TCK hükümleri belirtilmiş, m.18'de ise idari para cezaları hükme bağlanmıştır. Kişisel Verilerin Korunması Kanununda öngörülen yaptırımların yanı sıra, işverenin işçinin kişiliğini koruma borcuna aykırı davranmasına ilişkin yaptırımlar da uygulama alanı bulur[733].

Ev hizmetlerinde çalışanların durumu göz önüne alındığında, özellikle çalıştığı yerde ikamet edenler bakımından, kişisel verilerin korunması büyük önem arz eder. Ev hizmetlerinde çalışanlara diğer işçiler gibi insana yakışır çalışma koşulları temin edilmesi bakımından kişisel verilerinin koruma altına alınması büyük bir adımdır. Belirttiğimiz üzere, ev hizmetlerinde çalışanlar hem yaptıkları işin niteliği hem de işi gerçekleştirdikleri yer bakımından korunmaya, mahremiyetlerine saygı gösterilmesine daha fazla ihtiyaç duyarlar. Hukukumuzda, ev hizmetlerinde çalışanlar, kişisel verilere ilişkin anılan düzenlemeler ile koruma altına alınmışlardır. Bu doğrultuda ev hizmetlerinde çalışanların kişisel verileri, işveren tarafından ancak işe yatkınlıkları ile ilgili durumlarda ve iş sözleşmesinin ifası bakımından zorunlu olduğu ölçüde kullanılabilir. Aksi halde belirtilen yaptırımlar uygulama alanı bulur.

3.2.3. Eşit Davranma Borcu

Hukukun genel ilkeleri arasında yer alan eşitlik ilkesi tüm hukuk düzeninde ve bu doğrultuda iş ilişkilerinde de geçerli bir ilkedir. Eşitlik ilkesinin kökeninde, adalet ve hakkaniyet kavramları yer alır. Başka bir ifade ile, eşit davranma borcu (ilkesi), hukukun her alanında korunması gereken "eşitlik ilkesinin" iş hukukundaki yansımasıdır. İş hukukunda eşit davranma borcu, hem ayrım yasaklarını hem de dar anlamda eşit davranma borcunu kapsamına alır. Ayrım yasaklarını meydana getiren nedenler, kişinin insan olmasından

---

732 KVKK.m.3,1, e uyarınca, kişisel verilerin işlenmesi, "Kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlemi ifade eder."

733 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.412; **Süzek,** s.422; **Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal**, s.206.

kaynaklanan cinsiyeti, ırkı, rengi, dili gibi değiştirmesi olanaklı olmayan ya da siyasi görüşü, felsefi inancı, sendikal tercihi gibi değiştirmesi talep edilemeyecek özellik ve değerleridir. Dar anlamda eşit davranma borcu ise, aynı veya benzer durumda olan kişilere haklı bir sebep bulunmaksızın farklı muamele yapmama borcu şeklinde izah edilebilir. Dar anlamda eşit davranma borcunun ihlalinden bahsedebilmek için karşılaştırma yapılacak en az iki işçinin varlığı gereklidir. Buna karşılık, ayrım yasaklarının söz konusu olması bakımından tek bir işçi dahi yeterlidir. Bunun sebebi, ayrımcılık yasağında dar anlamda eşit davranma borcundan farklı olarak işyerindeki işçiler arasında mukayese yapılarak eşitliğin tesisi değil[734], insan olma dolayısıyla değiştirilemeyecek yahut değiştirilmesi talep edilemeyecek nitelik ve değerler açısından eşitliğin tesisinin amaçlanmasıdır[735].

Ağırlıklı olarak kadınlar, göçmen işçiler, özel etnik gruplara dahil kimseler ya da dezavantajlı sosyal grup ve topluluklardan meydana gelen ev hizmetlerinde çalışanlar, iş ve meslekteki durumları bakımından ayrımcılık karşısında oldukça savunmasızlardır. Başka bir ifade ile, ev hizmetlerinde çalışanlar cinsiyetleri, ırkları ya da sosyal kökenleri yahut diğer temelleri üzerinden diğer işçilere oranla daha az avantajlı muamele görmektedirler[736].

Ev hizmetlerinde çalışanlar için insana yakışır çalışmayı etkin bir şekilde teşvik eden ve sağlayan iş mevzuatı, ev hizmetlerinde çalışanların ayrımcı muameleye karşı hukuki korumadan yararlanmasını sağlamalıdır. Eşit değerdeki iş için eşit ücret ve ayrımcı tacize karşı koruma da dahil olmak üzere ayrımcılıkla mücadele kanunları bu nedenle ev hizmetlerinde çalışanları kapsamına almalıdır. Ev halkına fiziksel yakınlıkları, mahremiyeti güvence altına almayan yaşam düzenlemeleri, işyerinin izolasyonu ve iş arkadaşlarının yokluğu nedeniyle, anılan koruma ev hizmetlerinde çalışanlar için özellikle önemlidir[737].

---

734 Dar anlamda eşit davranma borcu, işverenin işyerindeki tüm işçilere mutlak bir şekilde eşit davranacağı manasına gelmez. Anılan borç, aynı ya da benzer durumdaki işçiler bakımından geçerlidir. Bununla birlikte, işverenin işçiler arasında yapılan iş, uzmanlık, öğrenim durumu, kıdem gibi objektif nedenlerle ve çalışkanlık, performans, yetenek, gibi sübjektif nedenlerle farklı işlem yapması mümkündür. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.460; **Süzek**, s.473. "Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup, İş Hukuku bakımından işverene, işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Bu bakımdan işverenin yönetim hakkı sınırlandırılmış durumdadır. Başka bir ifade ile işverenin ayrım yapma yasağı, işyerinde çalışan işçiler arasında keyfi biçimde ayrım yapılmasını yasaklamaktadır. Bununla birlikte, eşit davranma borcu, tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmemektedir. Bahsi geçen ilke, eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir." Yarg. 9. HD., 24.06.2013, 9220/19242, www.legalbank.net, (e.t. 08.03.2021).

735 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.454-456; **Süzek**, s.468-469; **Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal**, s.208; **Ekmekçi/Yiğit**, s.344.

736 **International Labour Office**, Effective Protection, s.35.

737 **International Labour Office**, Effective Protection, s.37. New York Eyaleti, Amerika Birleşik Devletleri'nde, 2010 tarihli New York Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Haklar Bildirgesi uyarınca, ev

Ülkemizin de taraf olduğu UÇÖ'nün 111 No.lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi[738] uyarınca bu konudaki hukuki boşlukların doldurulması ihtiyacına dikkat çekilmektedir[739]. Ev hizmetlerinde çalışanların iş kanununun kapsamına alınması, anılan kimselerin maruz kaldıkları ayrımcılığın önlenmesine katkıda bulunur[740]. Bu doğrultuda, ayrımcılığa karşı hukuken korunmaları bakımından önemlidir[741].

Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.3/2 uyarınca, üye devletler, çalışma hayatındaki temel ilke ve haklara saygı duymak, bunları teşvik etmek ve uygulamak bakımından ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin önlemler almalıdır. Bunlar, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.3/2'de (a) ila (d) bentleri arasında listelenmiştir. İş ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.3/2-d'de zikredilen temel ilke ve haklardan biri olarak belirtilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye ülkeler, temel haklara ilişkin ilkelere, iyi niyetle ve

---

hizmetlerinde çalışan kimselere cinsiyet, ırk, ulusal köken ve din temelinde cinsel taciz ve tacize karşı koruma sağlamaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Effective Protection, s.38.

738 UÇÖ'nün 1958 tarihli ve 111 No.lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111, (e.t.13.11.2020). Anılan Sözleşme, Türkiye'de 19.07.1967 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

739 International Labour Office, Effective Protection, s.36; International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009, s.32.

740 **International Labour Office**, Effective Protection, s.36; Kanada'nın Quebec eyaletinde Çalışma Standartlarına İlişkin Kanun kapsamından ev hizmetlerinde çalışanların hariç tutulması dolaylı ayrımcılık olarak değerlendirilmiş ve bu nedenle, bu duruma son verilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Effective Protection, s.36.

741 Mevcut ayrımcılıkla mücadele ve eşitlik kanunları, çeşitli sebeplerle henüz ev hizmetlerinde çalışanları kapsamına almayabilir. Örneğin, ayrımcılık yasağı bir ülkenin İş Kanunu'nun parçası olsa da açıkça ev hizmetlerinde çalışanlar hariç tutulmuş olabilir. Diğer durumlarda, belirli bir asgari sayıda çalışanı olmayan işyerleri kanunun kapsamı dışında tutulduğundan, mevcut ayrımcılıkla mücadele hükmü veya kanunu ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından geçerli olmayabilir. Kanunun "işçi" ve "işvereni" tanımlama biçiminden de istisnalar meydana gelebilir. Ev hizmetlerinde çalışanlar için etkili iş kanunları tasarlama çabaları, ev hizmetlerinde çalışanların ayrımcılığa karşı hukuki korumaya dahil edilmesini sağlamalıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Effective Protection, s.36. İspanya'da, 2011 tarihli ve 1620 No.lu Ev Hizmetlerine Yönelik Kraliyet Kararnamesi m.4'te, ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik ayrımcılık yasağı düzenlenmektedir. 16 Aralık tarihli ve 56/2003 sayılı İstihdam Kanunu m.22 hükümlerine göre, kamu istihdam hizmetleri ve işe yerleştirme kurumları, faaliyet alanları içinde istihdama eşit erişim ilkesini güvence altına alırlar. Ayrıca kamu istihdam hizmetleri ve işe yerleştirme kurumları, ırk veya etnik köken, cinsiyet, yaş, medeni durum, din veya inançlar, siyasi görüş, cinsel yönelim, sendika üyeliği, sosyal statü, ülke içindeki dil, engellilik (işçinin ilgili işi veya görevleri yerine getirmeye uygun olması koşuluyla) dahil olmak üzere hiçbir temelde ayrımcılık yapmayacaktır. Ev hizmetleri ile ilgili iş ilanlarında yukarıda sayılan sebeplerden herhangi birinden dolayı ayırımcılık yapılması yasaktır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Effective Protection, s.37; 2011 tarihli ve 1620 No.lu **Ev Hizmetlerine Yönelik Kraliyet Kararnamesi**, https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/88580/101346/F649559102/ESP-88580.pdf, (e.t. 13.11.2020).

Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasa'sı gereği olarak saygı göstermek, bu ilkeleri geliştirmek ve gerçekleştirmekle yükümlüdürler[742].

Eşit davranma borcu, Anayasa m.10, İş Kanunu m.5, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m.6 ve Türk Ceza Kanunu m.122 ile pozitif temele kavuşturulmuştur[743].

Anayasa ile güvence altına alınmış bulunan eşitlik ilkesi işveren bakımından yükümlülük doğurmaktadır[744]. "Kanun önünde eşitlik" başlıklı AY.m.10 uyarınca, "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde (…)[745] kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar." Burada, açıkça herkesin, bu doğrultuda ev hizmetlerinde

---

742 İş mevzuatı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde yollama yapılan ilke ve hakların korunmasına gereken önemi vermelidir. Bunlar, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme yapma hakkı, çocuk işçiliğine etkin bir biçimde son verilmesi, zorla çalıştırma yasağı, iş ve mesleğe ilişkin ayrımcılığın ortadan kaldırılmasıdır. Anılan ilke ve haklar, Uluslararası Çalışma Örgütünün (tüm işçiler için uygulama alanı bulan) 8 temel Sözleşmesinde (29 No.lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 87 No.lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 98 No.lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 100 No.lu Eşit Ücret Sözleşmesi, 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 111 No.lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 138 No.lu Asgari Yaş Sözleşmesi, 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi) düzenlenmiştir. Türkiye, anılan Sözleşmelerin hepsini onaylamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye ülkeler, söz konusu Sözleşmeleri onaylamamış olsalar dahi, belirtilen Sözleşmelerle düzenlenen temel haklara ilişkin ilkelere, iyi niyetle ve Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasa'sı gereği olarak saygı göstermek, bu ilkeleri geliştirmek ve gerçekleştirmekle yükümlüdürler. 189 No.lu Sözleşme m.3(2)'de, ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin olarak belirtilen hususların altı çizilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm, (e.t.26.11.2020); **International Labour Office**, Effective Protection, s.25; **Walter**, s.107-110.

743 Ülkemiz tarafında onaylanmış bulunan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi m.2, 7, 23, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi m.14, Avrupa Sosyal Şartı m.4/3, 100 No.lu Eşit Ücret Sözleşmesi, 111 No.lu Ayrımcılık (iş ve Meslek) Sözleşmesi ve BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi de eşit davranma borcunu koruma altına almaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.455; **Süzek**, s.468.

744 "Anayasanın bağlayıcılığı ve üstünlüğü" başlıklı AY.m.11, Anayasa hükümlerinin yalnızca devlet-kişi arasında dikey düzeyde değil, özel hukuk ilişkilerinde yani kişiler arasında yatay düzeyde de uygulanacağını belirtmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, s.471; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.210.

745 9/2/2008 tarihli ve 5735 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle, bu fıkraya "bütün işlemlerinde" ibaresinden sonra gelmek üzere "ve her türlü kamu hizmetlerinden yararlanılmasında" ibaresi eklenmiştir. Daha sonra bu ibare; Anayasa Mahkemesinin 5/6/2008 tarihli ve E.: 2008/16, K.: 2008/116 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir.

çalışanların da, ayrım gözetilmeksizin kanun önünde eşit oldukları öngörülmektedir. Anayasa m.10, hem ayrım yasağını hem de dar anlamda eşit davranma borcunu hüküm altına almaktadır[746].

İşverenin ayrım yapmama borcu, İşK.m.5 ile koruma altına alınmıştır. İşK.m.5, "eşit davranma ilkesi" başlığını taşıdığı halde, hükümde ayrım yasakları güvenceye kavuşturulmuştur[747]. İşK.m.5/1 uyarınca, "İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz." Maddede "ve benzeri sebeplere dayalı" ifadesine yer verilerek belirtilen ayrım sebeplerinin sayılanlarla sınırlı olmadığı hüküm altına alınmıştır[748].

Önemli bir eksiklik olarak, Anayasa ile güvence altına alınmasına rağmen, ev hizmetleri İş Kanunu'nun kapsamından istisna tutulduğundan, ev hizmetlerinde çalışanlar İş Kanunu'nda ayrımcılık yasaklarına yönelik öngörülen koruyucu düzenlemelerden istifade edemezler. Ayrımcılık açısından oldukça savunmasız olan ev hizmetlerinde çalışanların İş Kanunu kapsamında yer alan diğer işçilerin yararlandığı korumalardan hariç tutulmalarının hiçbir haklı gerekçesi bulunmamaktadır. Kanaatimizce, ev hizmetlerinde çalışanlara insana yakışan çalışma koşulları tesis edilmesi bakımından yapılan bu ayrım ivedilikle sona erdirilmelidir. Ev hizmetlerinde çalışanlar ya İş Kanunu kapsamına alınmalı ya da anılan işçilere yönelik ayrı bir İş Kanunu çıkarılmalıdır. Her iki durumda da ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı gözetilerek, anılan işçilerin ayrımcılığa karşı korunmalarına ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer verilmelidir. Ev hizmetlerinde çalışanların ayrımcılığa karşı korunmalarına yönelik düzenlemeler yapılırken, ev hizmetlerinde çalışanların çoğunlukla çalışma hayatında dezavantajlı gruplardan meydana geldiği göz önüne alınarak, anılan işçilere özgü koruma yöntemleri sentezlenmelidir. Örneğin, ev hizmetlerinde çalışanın göçmen bir kadın işçi olduğunu varsayarsak, anılan işçinin hem kadınlara özgü hem de göçmenlere özgü ayrımcılık karşıtı düzenlemelerden yararlanması sağlanmalıdır. Ayrıca, ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı göz önünde tutulmalıdır. Günün büyük bir bölümünü ev halkı ile aynı ortamda geçirmeleri, işyerlerinin kişilerin özel hayatlarını sürdürdükleri evleri olması dolayısıyla kamu denetimi eksikliği, çoğunlukla iş arkadaşlarının bulunmaması gibi

---

746 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.454-455**; Süzek**, s.469; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.210; **Ekmekçi/Yiğit**, s.344.

747 Bununla birlikte, İşK.m.5/2'de sözleşme türleri uyarınca işverene dar anlamda eşit davranma borcu yükleyen bir hüküm de bulunmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, s.471.

748 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.455; **Süzek**, s.470; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.211; **Ekmekçi/Yiğit**, s.344.

sebeplerle ev hizmetlerinde çalışanların ayrımcılığa karşı korunmaları oldukça zordur. Bu bakımından, bahsi geçen düzenlemelerde ev hizmetlerinde çalışanların ve işverenlerinin bu konuda bilinçlendirilmeleri amacıyla eğitim verilmesi ve ayrımcı uygulamalarda bulunanlara karşı caydırıcı yaptırımlarda bulunulması öngörülmeli ve denetim arttırılmalıdır.

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununda[749] da ayrımcılık yasağı ve dar anlamda eşit davranma borcu düzenlenmiştir. TİHEKK.m.3/1 ve 2 uyarınca, "Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. Bu Kanun kapsamında cinsiyet[750], ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır." Burada belirtilen ayrımcılık sebeplerinin sınırlı sayı ilkesine tabii olduğunu belirtmekte fayda bulunmaktadır. Yani, belirtilenlerin dışındaki sebeplerle gerçekleştirilen ayrımcılıklar Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu kapsamında yer almazlar. TİHEKK.m.6/1 uyarınca, "İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz." Aynı maddenin 5. fıkrası uyarınca, İş Kanunu kapsamına girmeyen her türlü iş ve iş görme sözleşmelerinin de bu madde kapsamında olduğu hükme bağlanmıştır[751]. Bu bağlamda, ev hizmetlerinde çalışanlar Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu kapsamında koruma altına alınmışlardır. Kanunun uygulamasına ilişkin, "Türkiye İnsan Hakları ve

749 20.04.2016 t., 29690S.lı RG.

750 TİHEK 2020 tarihli bir kararında, kurul tarafından işe alındığı bildirilen bir kadının gebelik durumunu bildirmesinden sonra onu işe almaktan vazgeçen firmanın ayrımcılık yasağını ihlal ettiğine hükmedilmiştir. İhlali gerçekleştiren firmaya 15.000,00 TL idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. TİHEK, Başvuru No: 2019/3031, 2020/176 K., Toplantı Tarihi/ Sayısı: 11.08.2020/ 133; https://www.tihek.gov.tr/upload/file_editor/2020/09/1600866919.pdf, (e.t. 10.03.2021).

751 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.457-458; **Süzek,** s.472; **Ekmekçi/Yiğit**, s.351. Ayrımcılık yasağı bakımından 6701 sayılı Kanun'un sağladığı koruma daha kapsamlıdır. İşverenin iş başvurusu ve bilgi alma gibi süreçlerden başlamak üzere neredeyse hiçbir konuda ayrım yapmasına müsaade edilmemektedir.

Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik[752]" de mevcuttur.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununda, işverenin ayrımcılık yapması halinde yaptırım öngörülmüştür. TİHEKK.m.17 uyarınca, ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek veya tüzel kişiye Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna başvurma hakkı tanınmıştır. TİHEKK.m.25'te[753], "idari yaptırımlar" başlığına yer verilmiştir. Buna göre, kuruma Kanunda öngörülen ayrımcılık yasağına aykırı davrananlar hakkında idari yaptırım uygulama yetkisi tanınmıştır.

Ayrımcılık yasağına aykırılığın cezai yaptırımı TCK.m.122'de hükme bağlanmıştır. "Nefret ve ayrımcılık" başlıklı anılan madde uyarınca, "Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle; … c) Bir kişinin işe alınmasını, d) Bir kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını, engelleyen kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır[754]. Ev hizmetlerinde çalışanlar Türk Ceza Kanunda yer verilen koruyucu düzenlemelerin kapsamında yer almaktadırlar.

4. ÇALIŞMA SÜRELERİ

4.1. Genel Olarak

Tüm dünyada, ev hizmetlerinde çalışanların çalışma süreleri en uzun ve en öngörülemeyenler arasındadır. Çalışma süreleri, ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından düzenlenmesi zor ve tartışmalı bir alandır. Diğer sektörlerde bulunan işçilere kıyasla, ev hizmetlerinde çalışanların daha uzun sürelerle iş gördükleri bilinmektedir[755]. Ev

---

752 24.11.2017 t., 30250S.lı RG.

753 TİHEKK.m.25/1 uyarınca, "Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, bu ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, failin ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında bin Türk lirasından on beş bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanır."

754 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.473; **Süzek**, s.472; **Ekmekçi/Yiğit**, s.355.

755 **International Labour Office**, Decent Work, s.49; **International Labour Office**, Working Hours in Domestic Work, s.6; **International Labour Office**, Working Time of Live-in Domestic Workers, Domestic Work Policy Brief 7, Geneva, 2013, s.1; **International Labour Office,** Social Protection, s.5; **Sedacca**, s. 16; UÇÖ Çalışma Koşulları ve İstihdam Programı tarafından 2009 yılında ulusal kanunları incelenen 71 ülkeden yaklaşık yarısı, ev hizmetlerinde çalışanlar için normal çalışma saatlerine zorunlu bir sınır getirmemişti. Ücretli çalışanlar için genel olarak geçerli olan çalışma süresi standartları ile ev hizmetlerinde çalışanlar için çalışma süresi sınırları karşılaştırıldığında, ankete katılan ülkelerden elde

hizmetlerinde çalışanların, diğer çalışma standartlarının kapsamına girdikleri ülkelerde bile çalışma süresi düzenlemelerinden hariç tutulmaları söz konusudur. Anılan işçilerin genel çalışma süresi düzenlemeleri kapsamından çıkarılması için ileri sürülen temel iddia, işlerinin standart ofis ve fabrika işlerinden farklı olmasıdır. Ev üyelerinin ihtiyaçları her zaman öngörülebilir değildir, belirli sınırları yoktur[756]. Ev hizmetlerinde çalışanların, özellikle çalıştıkları yerde ikamet edenlerin, her zaman işverenlerinin gereksinimlerini karşılamaya hazır olmaları gerektiği ya da zamanlarının "sınırsız" olduğu varsayımı mevcuttur[757]. Çalışma sürelerini düzenleme konusundaki tereddüt, ev hizmetlerinde çalışanın ailenin bir parçası olarak sunulmasıyla ilgilidir[758]. Ev içi görevlerin, kadınların doğasında var olduğu ve evde ücretsiz iş gücü ile birleşik olduğu varsayılmaktadır. Bu da düzenlemelerin uygunsuz görünmesine neden olur. Bu doğrultuda, istihdam eden ailenin üyeleriyle geçirilen ek zamanın fazla çalışma olarak tanınmasını engeller[759].

---

edilen veriler, ev hizmetlerinde çalışanların genellikle daha az koruyucu sınırlar içinde olduğunu göstermektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Decent Work, s.49; **International Labour Office**, Working Hours in Domestic Work, s.6; **Sedacca**, s. 16.

756 **International Labour Office**, Working Hours in Domestic Work, s.1,6; **International Labour Office**, Working Time of Live-in Domestic Workers, s.1.

757 **International Labour Office**, Working Hours in Domestic Work, s.1; **International Labour Office**, Working Time of Live-in Domestic Workers, s.1; **International Labour Office,** Social Protection, s.5; **Adelle**, s.784; **Poblete**, s.446; **Sedacca**, s. 16. Çalıştığı yerde ikamet etmeyen ev hizmetlerinde çalışanlar, edenlere kıyasla çalışılan saat sayısı üzerinde biraz daha fazla kontrole sahiptir. Bununla birlikte, bu, bir veya birkaç işveren için uzun çalışma günlerinin olasılığını sınırlamaz. Veriler, göçmen işçilerin daha uzun saatler çalıştığını ve çalıştıkları yerde ikamet ettikleri durumda saat sayısının arttığını göstermektedir. Genel olarak, gelişmiş ülkelerdeki ev hizmetlerinde çalışanların çalışma saatleri daha azdır. Gelişmekte olan ülkelerde ise işçiler daha uzun saatler çalışmaktadırlar. Bölgelere göre Asya, en yüksek ortalama çalışılan saat sayısına sahiptir. Bu veriler, ortalamanın üzerinde veya altında çalışan işçilerin durumunu yansıtmamaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office,** Social Protection, s.5.

758 İşverenin evinde geçirilen ek zamanın mutlaka iş olarak görülmemesi gerektiği görüşünün arka planında, ev hizmetlerinde çalışanın, istihdam eden ailenin bir üyesine benzediği görüşü bulunmaktadır. Ayrıca, ev hizmetlerinde çalışanların uzun saatler boyunca çalıştırılmalarına bir başka gerekçe olarak, kadınların iş gücüne katılımına olanak tanımaları gösterilmektedir. Bir röportajda Şilili eski bir bakan, ev hizmetlerinde çalışanların çalışma gününü sınırlamanın zor olduğunu çünkü bunun çalışan diğer kadınların aleyhine olacağını belirtmiştir. Bununla birlikte, kadınların iş gücü piyasasına katılımının sağlanması amacı, ev hizmetlerinde çalışanların çalışma süreleri bakımından sömürülmelerini haklı göstermez. Özellikle, daha yoksul ve çoğu zaman göçmen ve/veya etnik azınlık kadınlarının sınırsız saatlerde çalışmasını beklemek, kadınların artan iş gücü piyasasına katılımı amacına ulaşmak için orantılı bir yol olamaz. İnsan hakları açısından daha az kısıtlayıcı olacak hizmetlerin devlet tarafından sağlanması gibi kadınların iş gücüne katılımını desteklemek için devlet tarafından kullanılabilecek başka yollar da bulunmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Sedacca,** s.20-22.

759 **Sedacca**, s. 16. Birleşik Krallık, ev hizmetlerinde çalışanlar için çalışma süresine ilişkin oldukça eşitsiz bir durumun resmileştirildiği bir örnektir. Çalışma Süresi Yönetmeliğinin 19. bölümü, özel bir evde ev hizmetlerinde çalışan olarak iş gören işçileri, azami haftalık çalışma süresi, gece çalışmasının sınırlandırılması gibi bazı temel hükümlerin dışında tutmaktadır; **The Working Time Regulations**, UK, https://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/regulation/6/made, (e.t. 10.12.2020).

Diğer işçiler gibi, ev hizmetlerinde çalışan kimseler de çalışma saatlerinin sınırlı olması hakkına sahiptirler. Bazı işverenlerin, özellikle çalıştıkları evde ikamet ettikleri durumlarda, ev hizmetlerinde çalışanların her zaman hazırda bulunmalarını bekledikleri göz önüne alındığında, çalışma sürelerinin düzenlemesi bu hakkın sağlanması için vazgeçilmezdir. Ev hizmetleri, kişilerin özel alanları olan evlerinde gerçekleştirilir ve ev ile ev halkına yönelik bazı gündelik ihtiyaçlara hizmet eder. Yemek hazırlama, evi temizleme, çamaşır yıkama gibi bazı ev ve ev halkına yönelik ihtiyaçlar programlanabilse de çocukları, hastaları ve yaşlıları ilgilendirenler gibi diğer ihtiyaçlar ve acil durumlar değişken ve öngörülemezdir[760]. Bununla birlikte, günde veya haftada birkaç saat gerektiren işleri yapan birçok ev hizmetlerinde çalışan belirli görevleri yürütür ya da sabit haftalık programlarını takip ederler. Bu, çalışma süresindeki esnekliğin, ev hizmetlerinin doğasında olan bir özellik olmadığı anlamına gelir. Bazı işlevler ve durumlar esneklik gerektirirken diğerleri gerektirmez[761]. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışanlar genellikle çocuklara, hastalara veya yaşlılara bakım sağladığından, uygun çalışma süresi düzenlemesi, bu tür hizmetlerin aşırı uzun saatler içermemesini sağlamak için bir araçtır. Çalışma saatlerinin sınırlandırılması, ev hizmetlerinde çalışanın sağlığının yanı sıra iş-yaşam dengesini sürdürme becerisinin korunmasının bir yoludur[762].

Çalışma süresi düzenlemesinin olmadığı durumlarda, ev hizmetlerinde çalışanlara yaptıkları iş için adil veya tutarlı bir şekilde ödeme yapılamayabilir. Çalışma sürelerinin düzenlenmesi, ev hizmetlerinde çalışanların ücretlerine ilişkin şeffaflık meydana getirir. Ev hizmetlerinde çalışanların hem kasıtlı hem de kasıtlı olmaksızın, sömürülmesini önlemek bakımından anılan düzenleme çok önemlidir[763]. Çalışma saatlerini çalışma dışı zamandan

760 **International Labour Office**, Working Hours in Domestic Work, s.6.

761 **International Labour Office**, Working Hours in Domestic Work, s.6.

762 **International Labour Office**, Effective Protection, s.49; **International Labour Office**, Working Time of Live-in Domestic Workers, s.1; **Sedacca**, s.19. Uzun ve öngörülemeyen çalışma saatleri, çalışanların sağlığı ve refahı için yüksek bir maliyete neden olur ve karşılığında, verimliliklerini ve işverenlerinin evlerine sağladıkları hizmetin kalitesini azaltır. Bu nedenle, ev hizmetlerinde çalışanların menfaatlerini koruyan ve onları istihdam edenlerin ihtiyaçlarını dikkate alan çalışma süresi önlemlerini formüle etmek büyük önem taşımaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Working Hours in Domestic Work, s.1.

763 **International Labour Office**, Effective Protection, s.49. Çalışma süresi işçilerin ücretini etkiler. Kayıt dışı, tanımlanmamış çalışma süresi, işçilerin ücretli izinler ve emeklilik planları gibi çalışma süresine dayalı temel haklara erişiminde bir engel olabilir. Bu, aynı zamanda saatlerce ücretsiz çalışma anlamına gelir. Bir veya daha fazla işveren tarafından aralıklı olarak veya kısa saatler için istihdam edilen işçiler için, bu tür düzensiz ve kısa çalışma saatleri, düzensiz ve istikrarsız bir kazanç akışı anlamına gelmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Working Hours in Domestic Work, s.5.

ayırmak, işçinin sendikal faaliyetlere katılma ve hareket özgürlüğünün sağlanmasına da katkıda bulunur[764].

Ev hizmetleri kapsamındaki görevlerin çok türlülüğü ve bazı görevlerin düzenli çalışma saatleri dışında yapılması gerekebileceği gerçeği, bu alandaki düzenlemeleri karmaşık hale getirmektedir. Çalışma saatlerinin etkin olarak sınırlanabilmesi için, hukuki düzenlemeler ile açık ve kapsamlı halde ele alınması gerekmektedir[765].

İnsan hakları hukukunda, çalışma süresine ilişkin sınırlamalar ayrı bir sosyal hak olarak ele alınmaktadır. İHEB m.24 uyarınca, herkesin, dinlenme ve boş zamana hakkı vardır. Bu, çalışma sürelerinin makul ölçüde sınırlandırılması ve belirli aralıklarla ücretli tatil yapma hakkını da kapsar. ESKHS m.7/d'ye göre, anılan sözleşmeye taraf devletler üye işçilere en azından dinlenme, boş zaman imkanları, makul çalışma süresi ve ücretli dönemsel tatillerle resmî tatillerde ücret verilmesini sağlayacak adil ve elverişli çalışma koşullarından herkesin yararlanması hakkını sağlamalıdır. Gözden Geçilmiş ASŞ m.2/1'e göre ise, üye devletler adil çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere makul günlük ve haftalık çalışma saatleri düzenlemesini taahhüt ederler. Yine de mesele, aşırı çalışma saatlerinin kişinin özel hayatını sürdürmesi ve aileyle vakit geçirmesi için yetersiz zaman bırakması nedeniyle, özel ve aile hayatı hakkının görev alanı içinde de görülebilir. Buna bağlı olarak, çalışma hakkı gibi diğer geniş kapsamlı sosyal haklar, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 8. maddesi[766] ile anlam bulmaktadır[767].

Çalışma süresi, işçi sağlığı ve iş performansı birbiriyle bağlantılıdır[768]. Çalışma saatlerinin sayısı ve bu saatlerin düzenlenme şekli genel olarak iş kalitesini ve yaşam

---

764 **International Labour Office**, Effective Protection, s.49. 189 No.lu Sözleşme m.9/b, çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanların yıllık izinlerinde, günlük veya haftalık dinlenme sürelerinde evde kalmaya ya da ev halkı ile birlikte olmaya mecbur olmamasını sağlayacak tedbirlerin alınmasını gerektirmektedir.

765 **International Labour Office**, Effective Protection, s.49; **Mccann**, Deirdre/**Murray**, Jill, The Legal Regulation of Working Time in Domestic Work, Conditions of Work and Employment Series No. 27, International Labour Office, Geneva, 2011, s.5-6.

766 AİHS m. 8: Özel ve aile hayatına saygı hakkı

"1. Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.

2. Bu hakkın kullanılmasına bir kamu makamının müdahalesi, ancak müdahalenin yasayla öngörülmüş ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli bir tedbir olması durumunda söz konusu olabilir."

767 **Sedacca**, s.20-21.

768 İşyerinde Çalışanların Sağlığı ve Güvenliğindeki Gelişmeleri Teşvik Edecek Önlemler Alınması Hakkında 12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Avrupa Konseyi Direktifi, işyerinde çalışanların güvenliği ve sağlığı hususunda iyileştirmeleri teşvik ederek işçilere bu bakımdan daha etkin bir koruma

kalitesini etkileyebilir[769]. Bu nedenle hükümetler, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği gibi uluslarüstü kuruluşlar asgari çalışma süresi standartları getirmişlerdir[770]. UÇÖ tarafından yapılan araştırmalara göre, çalışanların sağlığını olumsuz etkileyen en önemli faktörler, uzun çalışma saatleri, çalışma saatlerinin ve gece çalışmasının düzensiz dağılımını içeren vardiyalı çalışma modelleridir. Bunlar, özellikle gebelik sırasında ve sonrasında kadınlar ve genç işçiler için önemli riskler taşır. Ayrıca, baskı altında çalışan ve çalışma saatleri üzerinde kontrolü olmayan işçilerin çalışma sürelerinin sağlıkları üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu düşünülmektedir[771]. Çalışma sürelerinin insani düzeylerle sınırlandırılmasının, işçilerin sağlık ve güvenliğini korunmasında ve kendi ailelerine, diğer sorumluluk ve ilgi alanlarına yeterli zaman ayırmalarını sağlamada önemli olduğuna karar verilmiştir. O zamandan beri, birçok Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi çalışma süresi düzenlemesi sağlamaktadır[772].

---

sağlamak üzere asgari koşullar tesis edilmesini öngörmektedir. Bu doğrultuda, mesleki risklerin önlenmesi, güvenlik ve sağlığın korunması, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması, işçilerin ve temsilcilerinin bilgilendirilmesi gibi hususlarda çerçeve kuralların belirlenmesine hizmet eden genel ilkeleri barındırmaktadır. Ancak anılan Direktif, "çalışan" tanımına yer verdiği m.3 ile, ev hizmetlerinde çalışanları kapsam dışında tutmaktadır. Direktif uyarınca çalışan, stajyerler ve çıraklar dahil, ancak ev hizmetlerinde çalışanlar hariç olmak üzere bir işveren tarafından istihdam edilen herhangi bir kişi ifade eder. Belirtilen hüküm muhtemelen söz konusu Direktifin kapsamıyla, yani iş sağlığı ve güvenliği ile sınırlandırılmaktadır. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışanlar haftalık çalışma süresinin, gece çalışmasının sınırlandırılması gibi bazı temel koruma hükümlerinden mahrum bırakılmaktadırlar. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Council Directive** 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01989L0391-20081211, (e.t. 10.12.2020); **Sedacca,** s.17.

769 Uzun çalışma saatleri (yani haftada 48 saatten fazla) ile yorgunluk, sağlık ve güvenlik arasındaki ilişki üzerine çeşitli ülkelerin Sağlık ve Güvenlik Laboratuvarı tarafından yapılan kapsamlı bir araştırma, iş-aile dengesi ve iş performansı arasındaki ilişki hususunda ampirik bulgular ortaya koymuştur. Yapılan araştırmaların hiçbiri ev hizmetlerinde çalışanlar üzerinde odaklanmasa da fabrika, inşaat, nakliye ve satış işçileri ve tıbbi meslekler dahil olmak üzere çeşitli işler ele alınmıştır. Çoğu durumda, uyku kaybına, kötü uyku kalitesine ve yetersiz dinlenmeye neden olan çalışma süresi, kötü psikolojik ve fiziksel sağlık sonuçlarına yol açmıştır. Öngörülebilir ve adil çalışma süresi düzenlemelerinin uyumlu işveren-çalışan ilişkilerini desteklediği eklenebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Working Hours in Domestic Work, s.4-5; **White**, Johanna/ **Beswick**, Johanna, Working Long Hours, Sheffield, Health and Safety Laboratory, 2003.

770 Tüm AB Üye Devletlerini kapsamına alan Avrupa Birliği Çalışma Süresi Direktifi, "işyerinde işçilerin güvenliğinin, hijyeninin ve sağlığının iyileştirilmesinin, tamamen ekonomik kaygılara tabi tutulmaması gereken bir hedef olduğunu" vurgulamaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205.

771 **International Labour Office**, Working Hours in Domestic Work, s.4.

772 **International Labour Office**, Working Hours in Domestic Work, s.3; Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından I. Dünya Savaşı'ndan hemen sonra kabul edilen ilk uluslararası çalışma standardı, normal bir çalışma haftası için kabul edilebilir sınır olarak 48 saati belirleyen 1919 tarihli ve 1 No.lu Çalışma Saatleri Sözleşmesi idi. 1935 tarihli ve 47 No.lu Kırk Saatlik Sözleşme, o zamandan beri Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kabul edilebilir çalışma saatleri vizyonu haline gelen yeni bir sınır getirmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. UÇÖ'nün 1919 tarihli ve 1 No.lu Çalışma Saatleri Sözleşmesi, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001;

Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme, çalışma saatleri, fazla çalışma, günlük ve haftalık dinlenme süreleri, yıllık ücretli izin hususlarında standartlar belirlemenin önemini vurgulamakta ve ev hizmetlerinde çalışan kimselerin diğer işçiler kadar korunmasını temin etmeyi amaçlamaktadır. Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.10/1 uyarınca, her üye, ev hizmetlerinin özel niteliklerini dikkate alarak, kanunlar, düzenlemeler ya da toplu sözleşmeler ile uyumlu şekilde, normal çalışma saatleri, fazla çalışmaların telafisi, günlük ve haftalık dinlenme süreleri ve yıllık ücretli izin hususlarında ev hizmetlerinde çalışanlar ile genelde tüm işçiler arasında eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almalıdır[773]. Ev hizmetlerinin karakteristik özelliklerinin göz önüne alınması gerekliliğinin altı çizilmektedir[774]. Ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler ülkeden ülkeye farklılık gösterebilir. Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Tavsiye Kararı da, çalışma süreleri hususunda bir rehber niteliği taşımaktadır[775].

1935 tarihli ve 47 No.lu Kırk Saatlik Sözleşmesi, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C047, (e.t. 11.12.2020).

773 AB üye devletlerinin kanaatine göre, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.10/1, başlangıçta açık bir istisna imkânı içermelidir. 2010 yılındaki 99. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme üzerine yapılan görüşmeler sırasında, AB devletlerini temsil eden İspanyol hükümeti, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.10/1'in sonuna "nesnel gerekçelerle bir farklılık haklı gösterilmedikçe" ifadesini eklemeyi önermiştir. Bunun amacı, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme ile Avrupa Çalışma Süresi Direktifi 2003/88/EC arasında olası bir çelişkiyi önlemektir. Direktife göre, çalışma süresinin genellikle düzgün bir şekilde kaydedilemediği iş ilişkileri muaf tutulmaktadır. Ancak işçi tarafı böyle bir değişikliği reddetmiştir. Avustralya hükümeti de ev hizmetlerinde çalışanlar, özellikle dinlenme süreleri ve izinler hususunda genellikle dezavantajlı oldukları ve bu nedenle diğer çalışanlarla eşit muamele görmeleri gerektiği için önerilen değişikliğe karşı çıkmıştır. İspanyol hükümeti daha sonra önerilen değişikliği geri çekmiştir. 100. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda da, AB ülkeleri Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.10/1 hükümlerini zayıflatmaya çalışmıştır. Hollanda hükümetinin önerisine göre, hükmün başlangıcı "Her Üye, mümkün olduğu kadar, ev hizmetlerinde çalışanlar ve genel olarak işçiler arasında eşit muameleyi teşvik edecektir (...)" şeklinde olmalıdır. Bu ifade, ev hizmetlerinde çalışanlar ile genel olarak işçiler arasında eşit muamelenin sağlanmasındaki zorluklar açısından gerekli esnekliği sağlamayı amaçlamaktadır. Ancak bu değişiklik önerisi kabul görmemiştir. Aynı durum, işveren tarafının "fazla çalışma ücreti" teriminin hükümden çıkarılması önerisi için de geçerlidir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Provisional Record No.12, s.62-63; **Walter,** s.181-182.

774 Ev hizmetlerinde çalışanlar için diğer sektörlerdeki çalışma saatleriyle aynı sınırların sağlanması maruz kalınan eşitsizliği ele almak için gerekli bir adımdır, ancak yeterli olmayabilir. Ailelerinden uzakta çalışanlar, aile birleşimine alternatif olarak, birkaç hafta daha uzun çalışma ve daha sonra uzun süreler eve seyahat etme seçeneğine ihtiyaç duyarlar. Bu, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ev hizmetlerini betimlerken kullandığı hem diğerleri gibi hem de diğerlerine benzemeyen iş şeklindeki özdeyişinin önemini göstermektedir. Ev hizmetlerinde çalışanların iş dışındaki hayata katılabilmeleri için çalışılan saatlerde sınırlamalara ihtiyaç duymaları anlamında ev hizmetleri diğerleri gibi bir iştir. Ama aynı zamanda, diğerlerine benzemeyen bir iştir, örneğin, ailelerinden uzakta yaşayan ve bu nedenle özel yaşam hakkını güvence altına alabilmek için özel hükümlere ihtiyaç duyan ev hizmetlerinde çalışanlar göz önüne alındığında hem gerçek hem de mecazi sınırların neden olduğu dezavantajlara yanıt olarak özel ayarlamaların ne kadar gerekli olabileceği aşikardır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Sedacca,** s.22.

775 **International Labour Office**, Effective Protection, s.49; **Sedacca**, s.18-19.

Türk Borçlar Kanunu, çalışma sürelerini "fazla çalışma borcu" başlığı altında düzenlemiştir. TBK.m.398/I' de, fazla çalışmanın tanımına yer verilmiş, hangi hallerde fazla çalışma yapılacağı belirtilmiştir. Fazla çalışma, "ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışma" olarak tanımlanmıştır. Burada, çalışma süresinin belirlenmesi açısından ilgili kanunlara yollama yapıldığı görülmektedir[776]. Ayrıca, maddenin II. fıkrasında özel kanunlardaki hükümlerin saklı olduğu öngörülmüştür. Ancak, Kanundaki "ilgili kanunlarda belirlenen" normal çalışma süresi ile hangi kanunun kastedildiği belli değildir. Hukukumuzda 4857 sayılı İş Kanunu, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu olmak üzere üç farklı iş kanunu bulunmaktadır. Bahsi geçen kanunlarda da farklı haftalık çalışma süreleri belirlenmiştir[777]. Bu açıdan, normal haftalık çalışma süresinin hangi kanununa göre belirleneceği önem arz eder[778].

Çalışma sürelerine ilişkin olarak bir de TBK.m.402'de, fazla çalışmanın ücretlendirilmesine ilişkin bir hükme yer verilmiştir. Madde de işverenin fazla çalışma için işçiye normal çalışma ücretini en az yüzde elli fazlasıyla ödemekle yükümlü olduğu ve işverenin, işçinin rızasıyla fazla çalışma ücreti yerine, uygun bir zamanda fazla çalışmayla orantılı olarak izin verebileceği öngörülmektedir. Maddenin gerekçesine bakıldığında ise, hükmün yorumlanmasına 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili hükümlerine yollama yapıldığı görülmektedir[779]. Belirtilenler dışında, Türk Borçlar Kanunu'nda çalışma sürelerine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.

---

776 Türk Borçlar Kanunu'nda normal iş süresine yer verilmemesi ve diğer kanunlara yollama yapılması öğretide eleştirilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Alpagut**, s.125.

777 4857 sayılı Kanun m.41'de fazla çalışma, haftalık 45 saati aşan çalışma olarak düzenlenmiştir. 5953 sayılı Kanun ek madde 1'de, çalışma süresi gece ve gündüz devrelerinde 8 saat olarak öngörülmüş ve bu süreleri aşan çalışma fazla çalışma olarak sayılmıştır. 854 sayılı Kanun m.26'da ise, iş süresi günde 8, haftada 48 saat olarak hüküm altına alınmış, m.28'de bu süreleri aşan çalışma fazla çalışma olarak nitelendirilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Arslan Ertürk**, Arzu, "TBK Uyarınca Genel Hizmet Sözleşmesinin Kuruluşu ve Tarafların Borçları", Prof. Dr. Cevdet Yavuz'a Armağan, İstanbul, Legal Yayınları, 2012, s.541; **Güneş**, Başak/**Mutlay**, Faruk Barış, "Yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/3 (30), s.245.

778 **Soyer**, Polat, "Türk Borçlar Kanunu Tasarısının "Genel Hizmet Sözleşmesi'ne" İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler", Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul, Legal Yayınları, 2008, s.156; **Ekmekçi**, Ömer, "Türk Borçlar Kanunu Tasarısının İş Sözleşmesine İlişkin Belli Başlı Hükümleri, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.13, Mart 2009, s.21; **Caniklioğlu**, Nurşen, "Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi", Çalışma Hayatı açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, TİSK, 2011, s.91; **Alpagut**, s.125; **Arslan Ertürk**, Hizmet Sözleşmesi, s.541; **Güneş**/**Mutlay**, s.245; **Uzun**, s.102, 122.

779 TBK.m.402 (Gerekçe), "... Maddenin birinci fıkrasında, işverenin, fazla çalışması sebebiyle işçiye, normal çalışma ücretinin en az yüzde elli fazlasını ödemekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. Nitekim, 4857

TBK.m.398'in I. fıkrasında, çalışma süresinin belirlenmesi açısından ilgili kanunlara yollama yapılmakta ve II. fıkrasında özel kanunlardaki hükümlerin saklı tutulduğu hüküm altına alınmaktadır. TBK.m.402'nin gerekçesinde ise, hükmün yorumlanması bakımından 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine yer verilmektedir. Türk Borçlar Kanunu'nda çalışma sürelerinin belirlenmesi açısından bahsi geçen ilgili kanunun 4857 sayılı İş Kanunu olduğu düşünülebilir. Başka bir ifade ile, bu konuda kıyasen 4857 sayılı İş Kanunundaki haftalık çalışma süresinin esas alınması isabetli olur[780]. Bu sebeple, ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından, çalışma süreleri konusunda Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmeyen hususlarda, İş Kanunu'nda yer alan çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler, ev hizmetlerinin niteliğine uygun düştüğü ölçüde, uygulama alanı bulur. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinin niteliği ile bağdaştığı ölçüde, normal haftalık çalışma süresi, çalışma süresinden sayılan haller, günlük çalışma süresinin başlama ve bitiş saatleri, gece çalışması ve fazla çalışmaya ilişkin olarak Türk Borçlar Kanunu'nda düzenleme bulunmayan hususlarda 4857 sayılı Kanun hükümleri uygulanır[781].

4.2. Normal Çalışma Süresi

"Normal çalışma süresi" olarak belirlenen günlük ve haftalık çalışma sürelerinin sınırları önem taşımaktadır. İşçilerin çalışma süresinin sınırlandırılması, başka bir ifade ile "normal çalışma süresi" içerisinde iş görmeleri temin edilmelidir. Çalışılan sürelerle ilgili günlük ve haftalık sınırlar belirleyerek "normal çalışma süresi" düzenlemek, ilgili işçilerin bu haktan yararlanmasını sağlamanın önemli ve yaygın olarak kabul gören bir yöntemidir[782].

---

sayılı İş Kanununun 41 inci maddesinin ikinci fıkrasında da "Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir." denilmiştir. Maddenin ikinci fıkrasında, işçinin fazla çalışma borcunun bulunduğu hâllerde, fazla çalışma ücreti yerine izin verilmesi olanağı tanınmıştır. Bu iznin "uygun bir zamanda" kullandırılması koşuluna yer verilerek, işin aksamasının önlenmesi amaçlanmıştır. İşçiye verilecek olan izin, fazla çalışmasıyla orantılı olacaktır. Nitekim, 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesinin dördüncü fıkrasında da "Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir." denilmiştir…"

780 **Eren,** s.552; **Soyer**, s.156; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.374; **Caniklioğlu**, Hizmet Sözleşmesi, s.91; **Kökkılınç**, s.547; **Arslan Ertürk**, Hizmet Sözleşmesi, s.541-542; **Karaman**, s.227; **Güneş/Mutlay**, s.245; **Uzun**, s.122.

781 **Karaman**, s.227.

782 **International Labour Office**, Effective Protection, s.50. Fransa'da, Ulusal Toplu İş Sözleşmesi m.15/a, ev hizmetlerinde çalışanlar için haftalık 40 saat çalışmayı normal çalışma süresi olarak belirlemektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Effective Protection, s.50; **France, The National Collective Agreement of Employees of Individual Employers**, https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2321/Convention-collective.pdf, (e.t. 26.11.2020).

"Normal çalışma süresi" kavramı, belirli bir süre boyunca çalışılan azami saat sayısını ifade eder. Anılan sürenin aşılması halinde fazla çalışma standartları uygulanır[783].

Ev hizmetlerinde çalışanların çalışma süresi, çalışma düzenlemeleriyle yakından ilişkilidir. Çalıştığı yerde ikamet eden işçiler[784] büyük olasılıkla uzun saatler olmak üzere tam zamanlı çalışma eğilimindedir[785]. Çalıştığı yerde ikamet etmeyen işçiler[786], bir ev için tam zamanlı çalışabilir, sabahları iş için hazır bulunabilir ve akşam evlerine dönebilirler. Yahut farklı evlerde günlük, haftalık veya aylık olarak iş görebilirler. Çalışma süreleri de farklılık arz edebilir[787].

İş Kanunu'nda "Çalışma süresi" başlıklı m.63'te normal çalışma süresine ilişkin esaslara yer verilmiştir. Çalışma sürelerinin uygulama şekillerinin ise, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle belirleneceği öngörülmüştür.

---

783 **International Labour Office**, Effective Protection, s.50. "Normal çalışma saatleri", işverenler ve işçiler arasında kararlaştırılan ve çalışma saatlerinin gün veya hafta boyunca nasıl düzenleneceğini veya dağıtılacağını belirleyen çalışma programından ayırt edilmelidir. UÇÖ'nün 1962 tarihli ve 116 No.lu Çalışma Saatlerinin Azaltılmasına İlişkin Tavsiye Kararı, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R116, (e.t. 26.11.2020). Anılan Tavsiye Kararı, para.11 uyarınca, "Normal çalışma saatleri, bu Tavsiye Kararının amacına uygun olarak, her ülkede kanunlar veya yönetmelikler, toplu sözleşmeler veya tahkim kararları ile veya bunlara uygun olarak belirlenen saat sayısı anlamına gelir. Çalışılan herhangi bir zamanın fazlası, fazla çalışma ücretleriyle ödenir veya işyerinin veya ilgili sürecin tanınmış kurallarına veya geleneklerine bir istisna oluşturur. "

784 Kırsal kesimlerden şehir merkezine ya da bir ülkeden diğerine göç eden ev hizmetlerinde çalışanlar, işverenin gereklilikleri, yabancı işçilere ilişkin düzenlemeler, alternatif barınma düzenlemelerinin olmaması ve ev ile işyeri arasındaki mesafe gibi birçok nedenden dolayı sıklıkla yatılı olarak istihdam edilmektedirler. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Working Hours in Domestic Work, s.1.

785 Hollanda'da, çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanların çoğu her zaman çalışmalarının beklendiğini ve işverenleri tarafından izinlerini iptal etmeleri veya değiştirmeleri hususunun sık sık sorulduğunu bildirmiştir. İspanya'da yapılan bir araştırma, bazı işverenlerin çalıştığı yerde ikamet eden işçilerin her saat müsait olduğunu düşündüğünü ortaya koymuştur. Birleşik Krallık'ta, özel evlerde yaşlı kimselere bakım sağlayan göçmen bakım çalışanları üzerine yapılan araştırmalar, ara vermeden aşırı saatler çalışıldığını ve/veya fazla çalışma baskısının bir sorun olduğunu ortaya koymuştur. Çalıştığı yerde ikamet eden bakım çalışanları, işverenlerin, kendilerinden genellikle ekstra ücret ödemeden her zaman çalışmaya hazır olmaları gerektiği yönündeki beklentilerini vurgulamışlardır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Working Hours in Domestic Work, s.4; **Galloti**, s.37; **Rodriguez, Encarnacion Gutierrez,** The "Hidden Side" of the New Economy, On Transnational Migration, Domestic Work, and Unprecedented Intimacy, Frontiers: A Journal of Women Studies, C.28, S.3 2007, s.66; **Gordolan**, Lourdes/**Lalani**, Mumtaz, Care and Immigration: Migrant Care Workers In Private Households, KALAYANN, Centre on Migration, Policy and Society, University of Oxford, s.15-17, https://www.compas.ox.ac.uk/wp-content/uploads/PR-2009-Migrant_Care_Workers.pdf, (e.t.14.12.2020).

786 Çalıştığı yerde ikamet etmeyen ev hizmetlerinde çalışanlar, çalıştığı yerde ikamet edenlere göre çalışma süresi düzenlemeleri üzerinde nispeten daha fazla kontrole sahiptirler. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Working Hours in Domestic Work, s.2.

787 **International Labour Office**, Working Hours in Domestic Work, s.1.

Bahsi geçen İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği[788] m.3 uyarınca, çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanunu m.66/1'de işçinin çalışarak geçirmediği bazı sürelerinde iş süresinden sayılacağı, m.68/son da ise, ara dinlenmelerinin çalışma süresinden sayılmayacağı hüküm altına alınmıştır. O halde, çalışma süresi kavramı, işçinin görmeyi üstlendiği işte çalışmak suretiyle geçirdiği fiili çalışma süresi ile İşK.m.66'da "çalışma süresinden sayılan haller" olarak belirtilen fiilen çalışılmadan geçirildiği halde günlük çalışma süresinden sayılan farazi çalışma süresinin birleşimini ifade etmektedir[789].

İşK.m.63/1 uyarınca, "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir." Kanunda, genel bakımdan çalışma süresinin haftada en çok 45 saat olduğu öngörülmüştür[790]. Böylece, haftada 45 saatin üzerinde çalışma yapılması olanaklı değilken, tarafların 45 saatin altında haftalık çalışma süresi belirleyebilmeleri mümkündür[791].

Haftalık ve günlük çalışma sürelerinin azami sürelerle sınırlandırılması, işçi sağlığının korunması amacına hizmet etmektedir[792]. Bununla birlikte, teknolojik, ekonomik yahut sosyal gelişmeler neticesinde çalışma sürelerinin uygulanmasında esneklik tanınması

---

788 06.04.2004 t., 25425S.lı RG.

789 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.773; **Süzek**, s.799-800; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.363-364; **Ekmekçi/Yiğit**, s.393; **Uşan/Erdoğan**, s.191.

790 İşK.m.71/4 ve 5 uyarınca, "Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamaz. Bu süre, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir. Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda dördüncü fıkrada öngörülen süreleri aşamaz." Kanun koyucu bu madde ile çalışma süreleri bakımından çocukların korunmasını amaçlamaktadır. Belirttiğimiz üzere ev hizmetleri sektöründe de çok sayıda çocuk iş görmektedir. Bu sebeple anılan düzenleme konusu ev hizmetleri olan iş sözleşmeleri bakımından önem arz etmektedir.

791 Kanunda açıkça ifade edilmemekle birlikte, çalışma süresinin, cumartesi günü işyerinde çalışma yapılıp yapılmamasına göre haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulandığı görülmektedir. İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m.4/2'de bu durum, "Haftanın iş günlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süreleri belirlenir." şeklinde ifade edilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.775; **Süzek**, s.801; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.365-366; **Emekçi/Yiğit**, s.386-387; **Uşan/Erdoğan**, s.192; **Karaman**, s.227.

792 İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m.11'e göre, "Çalışma süreleriyle ilgili olarak öngörülen sınırlamalar, işyerleri ya da yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir."

ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Böylece, kanunda işçi sağlığı güvence altına alınarak çalışma süresine ilişkin belirli esneklik hükümlerine yer verilmiştir. İş Kanunu'nda çalışma sürelerine esneklik tanınmasına ilişkin getirilen yeni hükümler Avrupa Konseyi'nin 93/104[793] ve 2003/88[794] sayılı Direktifleri ile paralellik arz etmektedir[795].

İşK.m.63/2 uyarınca, "Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir." Böylece, esneklik hususunda iki ayrı imkân tanınmıştır. Belirtilen imkânlardan yararlanılması tarafların anlaşması koşuluna tabi tutulmuştur. Bunlardan ilki, haftalık normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde bölünebilmesidir. İkincisi ise, denkleştirme süresi içinde, haftalık ortalama çalışma süresini aşmadan, bazı haftalarda haftalık çalışma süresinin normalin üstüne çıkabilmesidir[796]. Buna, yoğunlaştırılmış iş haftası adı verilir[797].

Ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından, yapılan yollama nedeniyle, Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmeyen hususlarda, İş Kanunu'nda yer alan çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin ev hizmetlerinin niteliğine uygun düştüğü ölçüde uygulama alanı

---

793 **Council Directive** 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31993L0104, (e.t., 12.03.2021).

794 **Directive** 2003/88/EC of the **European Parliament** and of the **Council** of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088, (e.t. 12.03.2021).

795 4857 sayılı İş Kanunu ile, çalışma süreleri (m.63) ve fazla çalışmalar (m.41) yeniden düzenlenmiş, fazla sürelerle çalışmalar (m.41/3), zamlı ücret yerine serbest zaman kullandırılması (m.41/4-5) ve denkleştirme yapılmak suretiyle yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması (m.63/2) hüküm altına alınmıştır. Ayrıca, telafi çalışması (m.64), kısa çalışma (İSGK ek m.2) hususlarında yeni hükümler getirilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.773-776; **Süzek**, s.800-801.

796 İşK.m.41/1 uyarınca, "63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresinin aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz." Bununla birlikte, denkleştirme çalışmasında da günlük azami çalışma süresi 11 saati aşamaz. "Günlük çalışma süresinin onbir saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağını ve zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir." Yarg. 22. HD., 22.05.2017, 7887/11759, www.legalbank.net, (e.t. 12.03.2021).

797 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.776-777; **Süzek**, s.800-801; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.366-368; **Ekmekçi/Yiğit**, s.403-404; **Uşan/Erdoğan**, s.193-194; **Karaman**, s.227. "Yoğunlaştırılmış iş haftası" ifadesi madde gerekçesinde ve İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m.5/1'de geçmektedir.

bulacağını belirtmiştik[798]. Böylece, İş Kanunu ve ilgili Yönetmelikte çalışma süresine ilişkin getirilen düzenlemelerden kıyasen ev hizmetlerinde çalışanlar da istifade edebilirler. Bununla birlikte, ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı gözetildiğinde belirtilen düzenlemelerin ihtiyacı karşılamaya yeterli olmadığı görülmektedir. Özellikle çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından, çalışma süresine ilişkin anılan işçileri hedef alan ayrıntılı özel düzenlemelerin varlığı gereklidir. Çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanların durumu ele alındığında bu işçilerin çoğunlukla haftalık 45 saatten fazla çalıştırıldığı kanaatindeyiz. Örneğin, çalıştığı yerde ikamet eden ve evdeki çocuklarla ilgilenip, kalan vakitlerde ev işlerini gören bir işçinin durumunu inceleyelim. Anılan işçinin iş görmeye sabah 08:00'de başladığını ve çocukların uyku saati olan akşam 20:00 saatine kadar iş görmeye devam ettiğini varsayalım. Çocuklarla ilgilenmediği zamanda kendisinden ev işlerini görmesi beklenecektir. Yemek ve özel ihtiyaçları için ayrılan süre çıkarıldığında günde yaklaşık 10 saat çalışmış olacaktır. Haftada 6 gün çalıştığı ihtimalde haftalık çalışma süresi 60 saate tekabül etmektedir. Belirtilen bu durum, çalıştığı yerde ikamet eden bir ev hizmetlerinde çalışan için belki de en iyi senaryolardan biridir. Anılan işçilerin gece saatleri de dahil olmak üzere çok daha uzun sürelerle çalıştırıldıkları, yemek aralarında dahi ev halkından bakıma muhtaç kimselerle ilgilenmek mecburiyetinde kaldıkları ya da iş görürken bir yandan atıştırdıkları durumlar uygulamada yaygındır. Ayrıca, anılan işçilerin hafta tatillerinde çalıştırılmalarına da sık rastlanmaktadır. İşverenlerin, ev hizmetlerinde çalışan bir kimseyi yatılı olarak çalıştırmalarının sebebi çoğu zaman anılan işçiden daha uzun sürelerle iş görmesini beklemeleridir. Burada, çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanın sağlığının korunması, iş ve yaşam dengesinin sağlanması ile işverenin ev hizmetlerini yerine getirmesi amacıyla yatılı olarak evine aldığı çalışanından beklentisi arasında makul bir denge kurulmalıdır.

Belirtilen sebeplerle, özellikle çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanların uzun çalışma saatleri dikkate alındığında, anılan işçilerin çalışma sürelerinin sınırlandırılmasının önemi göze çarpmaktadır. Alınacak önemleri etkili kılmak için, ev hizmeti sektöründe farkındalığı arttıracak ve iyi istihdam uygulamalarını teşvik edecek programlar geliştirilmelidir. Bize göre, özellikle çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanları aşırı çalışma saatlerinden korumak için dikkate alınması gerekli hususlar şu şekildedir; çalışma süresi düzenlenirken, normal çalışma saatleri, hazırda beklenen süreler,

[798] Bkz. II. Bölüm, 4.1.

dinlenme süreleri, ara dinlenmeleri belirlenmeli ve ev hizmetlerinde çalışan ve işveren başlangıç ve bitiş saatleri dahil olmak üzere çalışma programı üzerinde anlaşmaya varmalıdır. Hazırda beklenen süreler ve fazla çalışma saatleri sınırlandırılmalı ve bahsi geçen sürelerin nasıl ücretlendirileceği tayin edilmelidir. Ev hizmetlerinde çalışanlara gün içerisinde dinlenebilmeleri için yeterli süre tanınmalıdır. Gece çalışması gerçekleştirilebilecek ve uyku/günlük dinlenmenin kesintiye uğrayabileceği hallere katı koşullar altında izin verilmelidir. Özellikle gece çalışılan hallerde, ücretten bağımsız olarak, anılan işçilere telafi edici dinlenme süreleri tanınmalıdır. Anılan işçilerin ara dinlenme, günlük dinlenme ve haftalık dinlenme sürelerinde evden ayrılmalarına müsaade edilmelidir. Ayrıca, ev hizmetlerinin yerine getirildiği özel evlerde denetim zorluğu dolayısıyla, bu işçilerin çalışma süresi düzenlemeleri bakımından kendi hallerine ve işverenlerinin inisiyatifine bırakılmalarının önüne geçilmelidir. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışanın çalışma programının ve fazladan çalıştığı sürelerin kayıt altına alınması oldukça önemlidir. Bahsi geçen kayıtlara, işçilerin ve iş müfettişleri gibi mevzuata uyumu denetlemekle görevli mercilerin erişim sağlamaları mümkün kılınmalıdır[799]. Bunun için, standart veya örnek sözleşmelerin geliştirilmesi ya da ev hizmetlerinde çalışanların istihdam edilmesine ilişkin yasal yükümlülüklere dair kılavuzlar yayınlanması düşünülebilir[800].

4.3. Çalışma Süresinden Sayılan Haller

Normal çalışma süresi, işçinin işte fiilen çalışarak geçirdiği süredir. Bununla birlikte, İşK.m.66'da işçinin çalıştırıldığı işte fiilen çalışarak geçirdiği sürenin haricinde bazı sürelerin de günlük çalışma süresinden sayılacağı hüküm altına alınmıştır. Bunlar, farazi çalışma süresi olarak da isimlendirilebilir. Farazi çalışma sürelerine, kanunda sınırlı olarak yer verilmiştir. Bu doğrultuda, farazi çalışma süreleri, işçinin görmeyi üstlendiği işte fiilen çalışmamasına karşılık çalışma yapmış olarak değerlendirildiği hallerde geçen sürelerdir. Bu hallerde geçen sürelerde, fiili çalışmış olmamasına rağmen işverenin işçi üzerindeki

---

799 **International Labour Office**, Working Time of Live-in Domestic Workers, s.6.

800 Ev hizmetlerinde çalışanlar ve işverenleri arasındaki iş ilişkisinin daha iyi yönetilebilmesi amacıyla, İsviçre, Güney Afrika, Şili, İspanya, Hong Kong gibi birçok ülkede standart veya örnek sözleşmeler geliştirilmiştir. Kolombiya, Arjantin, Uruguay, Kanada, Singapur gibi diğer bazı ülkelerde, ev hizmetlerinde çalışanların istihdam edilmesine ilişkin yasal yükümlülüklere dair kılavuzlar yayınlanmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Working Time of Live-in Domestic Workers, s.6-7; Ev hizmetlerine ilişkin Arjantin rehberi için bkz. http://www.afip.gob.ar/genericos/blanco/documentos/ManualServicioDomestico.pdf; Uruguay rehberi için bkz. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/ wcms_219955.pdf; Kanada rehberi için bkz. http://www.labour.gov.bc.ca/esb/domestics/brochure.htm, (e.t. 31.08.2021).

egemenliğinin mevcudiyeti anılan sürelerin çalışma süresinden sayılması sonucunu meydana getirmektedir[801].

İşK.m.66/1 uyarınca, "Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır: a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler. b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler. c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler. d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler. e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler. f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler[802]."

Ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından, ev hizmetlerinin niteliğine uygun düştüğü ölçüde, belirtilen düzenlemeler uygulama alanı bulur[803]. Belirttiğimiz gibi, çalışma süreleri konusunda Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmeyen hususlarda, İş Kanunu'nda yer alan çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler, ev hizmetlerinin niteliğine uygun düştüğü ölçüde, uygulama alanı bulur[804]. Çalışma süresi kavramı içerisinde, işçinin görmeyi üstlendiği işte çalışmak suretiyle geçirdiği fiili çalışma süresinin yanı sıra fiilen çalışılmadan geçirildiği halde günlük çalışma süresinden sayılan farazi çalışma süreleri de bulunmaktadır[805]. Ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından İşK.m.66/1, c, yani, "İşçinin işinde ve her an

---

801 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.780-781; **Süzek**, s.805-807; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.369-370; **Ekmekçi/Yiğit**, s.393; **Uşan/Erdoğan**, s.191-192. İşK.m.66'da yer verilmeyen ara dinlenmeleri, işçilere tanınan çay molaları gibi bazı süreler de sözleşmelerle günlük çalışma süresinden kabul edilebilir.

802 İşK.m.66/2 uyarınca, "İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz."

803 **Karaman,** s.227.

804 Bkz. II. Bölüm, 4.1.

805 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.773; **Süzek**, s.799-800; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.363-364; **Ekmekçi/Yiğit**, s.393; **Uşan/Erdoğan**, s.191.

iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler" önem teşkil eder.

Ev hizmetlerinde çalışanlardan, normal çalışma süresi dışındaki zamanlarda çalışmaya hazır olmaları istenebilir. İşçinin işverenin emrinde kaldığı bu tür süreler, hazırda beklenen süreler olarak adlandırılır. Ev hizmetlerinde çalışanın evde bulunduğu süre zarfında, ev halkı tarafından genellikle anılan işçinin dinlenme sürelerine saygı gösterilmediğinden, çalışma süreleri ile dinlenme süreleri arasında ayrımın belirlenmesi zaruri bir nitelik taşımaktadır[806]. Ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından hazırda beklenen süreler için yasal hükümler tesis edilmesi, anılan işçilerin çalışma süresi hususunda korumasındaki boşlukların kapatılmasında önemli rol oynar[807]. Böylece, ev hizmetlerinde çalışanlar "hiç bitmeyen" çalışma saatleri ile sonuçlanan esnekliğin kötüye kullanılmasından korunabilirler. Hazırda beklenen sürelere ilişkin düzenleme, aynı zamanda, ev hizmetlerinin belirli yönlerine özgü olabilecek esneklik ihtiyacını da kabul etmektedir[808].

Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.10/3 uyarınca, ev hizmetlerinde çalışanların zamanlarını kendi istekleri doğrultusunda geçiremedikleri ve ev halkından gelen çağrılara cevap vermek durumunda kaldıkları süreler, ulusal kanunlar, düzenlemeler ya da toplu sözleşmeler ve ulusal uygulama ile tutarlı diğer türden araçların belirlediği ölçüde

---

806 **Walter,** s.180; Çalışma sürelerine sınırlar getirilmesi çağrısı ve anlaşmaya götüren süreç, ev hizmetlerinde çalışanların zamanının sınırsızlığını varsayımına meydan okuyarak normalleştirilmesi gerektiği kanısını yansıtmaktadır. Yine de öte yandan, ev hizmetlerinin 'özel niteliklerine' yapılan atıf, muhtemelen bir dereceye kadar eşitsizliği meşrulaştırmaktadır. Bununla birlikte, sınırlamalar ayrıca özel ve aile yaşamı hakkının yerine getirilmesi için önem arz etmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Sedacca**, s.19.

807 Finlandiya'da Ev Hizmetlerinde Çalışanların İstihdamına İlişkin Kanun, bölüm 6 şu şekildedir: İşçilerin, çocuk bakıcılığı veya hasta bir aile üyesinin veya ev halkının başka bir üyesinin bakımı gibi hazırda bulunmaları gereken, sözleşmeyle evde kalmaya mecbur oldukları durumlarda, hazırda beklenen süreler çalışma süresinden sayılır ve hazırda beklenen sürenin yarısından az olmamak üzere hazırda beklenen süreler için ücret ödenir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Effective Protection, s.61-63; **Finland, Act on the Employment of Household Workers (951/1977)**, https://finlex.fi/en/laki/kaannokset/1977/en19770951.pdf, (e.t. 30.11.2020). İspanya'da, 2011 tarihli ve 1620 No.lu Ev Hizmetlerine Yönelik Kraliyet Kararnamesi**,** m.9/1-2 hazırda beklenen sürelere ilişkin düzenlemeler içerir. Buna göre, normal haftalık çalışma saatleri, bir çalışanın işverenin emrinde kaldığı ve taraflar arasında kararlaştırılabilecek hazırda beklenen süreler hariç, 40 saati geçemez. Çalışma programı işçi ve işveren arasında kararlaştırılacaktır. Günlük çalışma saatleri ve üzerinde mutabık kalınan herhangi bir bekleme saati tamamlandıktan sonra, bir işçi evde kalmak zorunda olmayacaktır. Azami çalışma saatleri ve asgari dinlenme sürelerine uyulması kaydıyla, bekleme sürelerinin uzunluğu ve bu süreler için herhangi bir ücret veya karşılık taraflar arasında kararlaştırılacaktır. Her halükârda, işçiye hazırda beklenen süreler yerine dinleme süreleri tanınması kararlaştırılan haller dışında, herhangi bir ayda hazırda beklenen süreler haftada ortalama 20 saati aşmayacaktır. Ve en az normal çalışma saatleriyle aynı oranda ücretlendirilecektir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Spain, s.2-3.

808 **International Labour Office**, Effective Protection, s.61; **International Labour Office**, Working Hours in Domestic Work, s.9.

çalışma süresi olarak değerlendirilmelidir[809]. Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Tavsiye Kararı m.9/1'de ise, hazırda beklenen sürelerin çalışma süresinden sayılmasına yönelik ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. Buna göre, ev hizmetlerinde çalışandan işe hazır beklemesi istenebilecek, hafta, ay ya da yıl üzerinden azami süre belirlenmeli ve bunun ölçülmesinin yolları tespit edilmelidir. Dinlenme süresinin, çıkacak işi bekleme dolayısıyla kesintiye uğraması halinde ev hizmetlerinde çalışanın hak kazanacağı telafi mahiyetindeki dinlenme süresi belirlenmelidir. Ayrıca, hazırda beklenen süreler için ödenmesi gerekli ücret hüküm altına alınmalıdır. Bu doğrultuda, hazırda beklenen sürelerin düzenlenmesi bakımından; izin verilen bekleme sürelerine ilişkin belirli iş veya hizmet türlerinin belirlenmesi, ücret seviyesinin tespit edilmesi, hazırda beklenen sürelerin sınırlandırılması ve işveren ile işçi arasında yazılı bir sözleşme yapılmasının zorunlu kılınması önem arz etmektedir.

Hukukumuzda, belirttiğimiz üzere "İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler" çalışma süresinden sayılır. Böylece, bu süreler karşılığında işçi ücrete hak kazanır. Ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından da bu hüküm geçerlidir. Ancak, ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından bu hükmün ne derece uygulandığı şüphelidir. Ev hizmetlerinin kendine özgü niteliği gereği hem çalıştığı yerde ikamet eden hem de çocuk, yaşlı ve engelli kimselerin bakımıyla ilgilenen ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından hazırda beklenen süreler oldukça fazladır. Ayrıca, bu sürelerin tespiti de oldukça zordur. Örneğin, çalıştığı yerde ikamet eden ve gün içerisinde bakımına yardımcı olduğu bebekle gece aynı odada kalan ev hizmetlerinde çalışanın durumunu ele alalım. Anılan işçi gece bebek ağladığında

---

809 Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m. 10/3, ev hizmetlerinde çalışanların çağrı üzerine çalışma süreleri ile ilgili düzenlemeleri içerir. Buna göre, ev hizmetlerinde çalışanların zamanlarını harcamakta özgür olmadıkları ve olası taleplere uymak için ev halkının emrinde oldukları zamanlar, ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler veya ulusal uygulamaya karşılık gelen diğer yollar ile tesis edildiği ölçüde çalışma saatleri olarak kabul edilecektir. Bu bağlamda, ev hizmetlerinde çalışanların çoğu zaman kesintisiz olarak beklemede olmaları gerekmesi ve bu nedenle çok uzun çalışma saatlerine sahip olmaları özellikle sorunludur. 100. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme üzerine yapılan görüşmelerde, işveren tarafı, ilgili işveren için yüksek maliyetler doğurabileceği için böyle bir düzenlemeye karşı çıkmıştır. Ancak, bu durum, özellikle ev hizmetlerinde çalışanların düzenli olarak fiili çalışma saatleri dışında hazır bulunma zorunluluğuyla karşılanmıştır. Ayrıca, UÇÖ'nün 1930 tarihli ve 30 No.lu Çalışma Saatleri (Ticaret ve Ofisler) Sözleşmesi m.2, bekleme sürelerinin çalışma süresi olarak kabul edilmesini öngörmektedir. Aynı durum, Avrupa Birliği'nin 2003 tarihli Çalışma Süresi Direktifi için de geçerlidir. Buna karşılık, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme uyarınca, hazırda beklenen süreler, (yalnızca) ilgili ulusal hükümlerin öngördüğü ölçüde çalışma süresi olarak kabul edilecektir. Bu nedenle, hazırda beklenen sürelerin çalışma süresi olarak kabul edildiği açık bir düzenleme, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme metnine girememiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Provisional Record No.15, s.54-55; **Walte**r, s.198-199.

kalkıyor, onun bakımıyla ilgilenip tekrar uyutuyorsa bu halde onun gece dinlendiğinden değil bebeğin bakımı için hazırda bulunduğundan söz edilebilir. Dolayısıyla anılan işçinin geçirdiği bu süre çalışma süresinden sayılır. Ancak, evdeki 8 yaşındaki çocukla aynı odada kalan ev hizmetlerinde çalışanın durumu aynı değildir. Hastalık ya da öngörülemeyen diğer durumlar dışında 8 yaşındaki çocuğun sabaha kadar kesintisiz uyuduğu düşünüldüğünde, ev hizmetlerinde çalışanın hazırda beklediğinden ve bu sürelerin çalışma süresinden sayıldığından söz edilemez. Bu bakımdan, hazırda beklenilen sürelerin tespiti açısından somut durum göz önüne alınmalıdır. Kanaatimizce, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Tavsiye Kararında belirtildiği gibi, ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı gözetilerek hazırda beklenen sürelere ilişkin azami bir sınırın belirlenmesi ve bunun tespiti önem arz eder. Ev hizmetlerinde çalışan ile işvereni arasında yapılacak yazılı bir sözleşme ile hangi hallerin hazırda beklenen sürelerden sayılacağı belirli hale getirilebilir. Her ne kadar hazırda beklenen süreler çalışma süresinden sayılsa ve karşılığında ücret öngörülse de anılan işçilerin sağlığının korunması bakımından bu tür bir düzenlemenin gerekli olduğunu düşünmekteyiz. Hazırda beklenen süreler çalışma süresinden sayıldığından, bahsi geçen süreler ile normal çalışma sürelerinin aşılması halinde fazla çalışmaya yönelik koruyucu düzenlemelerden de istifade edilebilir.

4.4. Gece Çalışması

İşçiler işlerini kural olarak, günün gündüz döneminde yerine getirirler. Bununla birlikte, işin niteliği, işyeri gerekleri gibi sebepler işin gece döneminde yapılmasını da gerekli kılabilir. Gece dönemi, esasında kişinin özel ihtiyaçlarına, yakınlarına ve uykuya ayırdığı dönem olduğu için bu dönemde çalışmanın özel olarak düzenlenmesi hem işçinin sağlığının hem de özel hayatının korunması bakımından gereklidir[810].

Ev hizmetlerinde çalışanların, birçoğunun gece çalışması yaptığı bilinmektedir. Gece çalışmasının düzenlenmesi, ev hizmetlerinde çalışanların aşırı çalışma saatlerinden ve yetersiz dinlenme sürelerinden korunması bakımından çok gereklidir. Ev hizmetlerinde çalışan bir kimsenin, gece çalışması yapmasına istisnai olarak izin verilmelidir. Bu durum,

[810] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.784; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.371; **Mülayim**, Baki Oğuz, İş Hukukunda Gece Çalışması, Ankara, Adalet Yayınevi, 2016, s.131-132; **Akdeniz**, Ayşe Ledün, "Gece Çalışması ve Gece Çalışma Süresinin Sınırı ile İlgili Değişikliklerin Değerlendirilmesi", İstanbul Hukuk Mecmuası, 77(2), s.559.

çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından özellikle önemlidir[811]. Örneğin, ev halkından birinin hastalığı veya ebeveynlerin yokluğu ya da diğer öngörülmeyen durumlarda anılan işçilerin gece çalışması yapması söz konusu olabilir. Bu durumlar genellikle, katı koşullar altında, günlük dinlenme süresine istisnalar tanınarak ele alınır. Ev hizmetlerinde çalışanın normal görevinin gece yerine getirildiği durumlar ile ilgili olarak, 201 sayılı Tavsiye Kararı, üye devletlerin izin verilen azami gece çalışma süresini ve ücretlendirme ile ilgili kuralları belirlemeye yönelik önlemler almalarını salık verir[812].

Türk Borçlar Kanunu'nda, gece süresi ve gece çalışmaları hakkında herhangi bir düzenleme yer almamaktadır[813]. Çalışma sürelerine ilişkin olarak Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmeyen konularda İş Kanunu'nda yer alan düzenlemelerin ev hizmetlerinin niteliğine uygun olduğu müddetçe uygulama alanı bulacağını belirtmiştik[814]. Bu bakımdan, İş Kanunu'nda yer alan gece çalışmasına ilişkin koruyucu düzenlemeler, ev hizmetlerinin niteliğine uygun düştüğü ölçüde, ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından da uygulanır[815].

Çalışma hayatında gece süresi ve gece çalışmalarının nasıl yapılacağı İşK.m.69'da düzenlenmiştir. İşK.m.69/1 uyarınca, "Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir." Maddede yer verilen ifade dolayısıyla, akşam sekizden sonra başlamamak ve sabah altıdan önce son bulmak şartıyla gece döneminin başlangıç ve bitiş sürelerinde değişiklik yapılabilir. Ancak her halükârda gece dönemi, on bir saati aşkın şekilde belirlenemez. Böylece, çalışma hayatında gece, saat 20:00-06:00 arasında geçen ve en fazla on bir saat süren dönemi ifade etmektedir. Çalışmanın bir kısmının gece, bir kısmının gündüz

---

811 Bazı ülkeler, özellikle ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından hukuki düzenlemeler ile gece çalışmasına ilişkin sınırlamalar belirlemiştir. Bazı durumlarda, işçinin rızası gereklidir veya böyle bir gerekliliğin olmadığı durumlarda, kanun bu tür bir çalışmanın uygulanabileceği koşullara katı sınırlamalar getirir. Örneğin Finlandiya'da, Ev Hizmetlerinde Çalışanların İstihdamına İlişkin Kanun, bölüm 9, acil durumlar haricinde, çalışanın iznini gerektiren 23.00 ile 6.00 saatleri arasında çalışmayı sınırlar. İşverenler işin 6.00 ile 23.00 saatleri arasında yapılmasını isteyebilir. Günün diğer saatlerinde (yani gece boyunca), işçinin acil durum çalışması yapmak için ya da işçinin rızası bulunması koşuluyla, hazırda bulunma veya ilgili işi yürütmek amacıyla yahut geçici olarak zorlayıcı bir özel neden için gerekliyse çalışması istenebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Effective Protection, s.59-60; **Finland, Act on the Employment of Household Workers (951/1977)**, https://finlex.fi/en/laki/kaannokset/1977/en19770951.pdf, (e.t. 30.11.2020).

812 **International Labour Office**, Effective Protection, s.59; 201 No.lu Tavsiye Kararı m. 9/2 uyarınca, üyeler, normal görevlerini geceleri yerine getiren ev hizmetlerinde çalışanlar söz konusu olduğunda, gece mesaisinin özel sıkıntılarını da dikkate alarak, alt-paragraf 9(1)'de belirtilenlerle karşılaştırılabilir önlemler alma konusunu değerlendirmelidirler.

813 **Mülayim**, s.134.

814 Bkz. II. Bölüm, 4.1.

815 **Karaman,** s.227.

dönemine denk gelmesi durumunda, işçinin hangi dönemde ağırlıklı olarak iş gördüğü dikkate alınır. İşK.m.76/2 uyarınca çıkarılan "Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik[816]" bu konuda bir düzenleme içermektedir. Anılan Yönetmelik m.7/2'ye göre, "Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır." Eşitlik durumunun söz konusu olması halinde, işçi lehine yorum yapılmalı ve yapılan çalışma gece çalışması olarak kabul edilmelidir[817].

İşK.m.69/3 uyarınca, "İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez. Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir." İşK.m.41/6 ile de gece çalışmasında fazla çalışma yapılamayacağı hüküm altına alınmıştır. O halde, kural olarak günün gece döneminde işçiler en fazla yedi buçuk saat çalıştırılabilirler. Bununla birlikte, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işler bakımından genel kurala bir istisna tanınmıştır. Buna göre, anılan işlerle sınırlı olarak işçinin yazılı onayının alınması suretiyle yedi buçuk saati aşkın gece çalışması yaptırılabilir[818].

Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerden ne anlaşılması gerektiğine PHÇY.m.7'de yer verilmiştir. Anılan Yönetmelikte, "işyerleri" esas alınmış ve söz konusu hükmün, bu işyerlerinde çalışan tüm işçiler ile bu işyerlerinde alt işveren tarafından çalıştırılan işçileri kapsamına aldığı belirtilmiştir. Böylece, turizm, özel güvenlik ve sağlık

---

816 07.04.2004 t., 25426S.lı RG.

817 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.783-784; **Süzek**, s.808; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.371; **Uşan/Erdoğan**, s.202-203. Aksi yönde, **Mülayim**, s.141; **Akdeniz**, s.562. Karşıt görüşe göre, Yönetmeliğin 7. maddesinde açık bir şekilde yarısından çoğu kelimesi kullanıldığından, bu şekilde bir yorumlama mümkün olmaz.

818 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.787; **Süzek**, s.808; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.372-373; **Uşan/Erdoğan**, s.203; **Mülayim**, s.151-152; **Akdeniz**, s.564. Yargıtay'ın haftalık çalışma süresi aşılmamış olsa bile gece çalışmaları yönünden günde 7,5 saati aşan çalışmaların fazla çalışma kabul edileceğine ilişkin kararı için bkz. "Günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağını ve zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir. Yine işçilerin gece çalışmaları günde yedi buçuk saati geçemez (m.69/3). Bu hal de günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın bir sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden haftalık 45 saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da günde 7.5 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Dairemizin kararı bu yöndedir." Yarg. 9.HD., 28.01.2010, 14699/1530 www.legalbank.net, (e.t. 16.03.2021).

hizmeti yürütülen işyerlerinde iş gören işçilere gece döneminde yazılı onaylarının alınması koşuluyla 7,5 saatten fazla gece çalışması yaptırılabilir[819].

Ev hizmetleri, kişilerin günlük hayatlarını sürdürdükleri özel alanları olan evlerinde yerine getirilmektedir. Bu bakımdan, ev hizmetlerinde çalışanların işyerlerinin, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işyerlerinden olmadığı açıktır. Ev hizmetlerinde çalışan bir kimsenin, evdeki hasta bir bireye baktığı ihtimalde dahi, evin sağlık hizmetlerinin yürütüldüğü işyerlerinden olduğu söylenemez. PHÇY.m.7, c uyarınca, sağlık hizmet yürütülen işler, "sağlık hizmeti sunan ve/veya üreten; gerçek kişiler ile kamu ve özel hukuk tüzel kişilerin işyerinde ve bunların tüzel kişiliği olmayan şubelerinde, 24/5/1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununda tanımlanan sosyal hizmet kuruluşlarında, çalışan işçiler ile bu işyerlerinde alt işveren tarafından çalıştırılan işçileri" kapsamına alır. Zaten, belirttiğimiz gibi, kişilerin özel vasıfları dolayısıyla istihdam edildikleri, belirli bir uzmanlığı gerektiren işler ev hizmetleri kapsamında yer almaz[820]. Başka bir ifade ile, bir kimse vasfı dolayısıyla evdeki hastaya bakmak amacıyla istihdam edilmişse ve bu hizmet dışında çalıştırılmıyorsa yaptığı iş ev hizmetlerinden değildir. Evde ev halkına yardım ve refakat işi kapsamında bulunan basit yaşlı ya da hasta bakıcılığı ev hizmetleri kapsamında yer alır.

Belirtilen hususlar doğrultusunda, gece çalışmasına ilişkin koruyucu düzenlemeler, ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından da geçerlidir. Bu doğrultuda, anılan işçiler günün gece döneminde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamazlar. Özellikle çalıştığı yerde ikamet eden yahut hasta, yaşlı yahut çocuk bakımı ile ilgilenen ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından gece çalışmasına ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer verilmesi anılan işçilerin sağlıklarının korunması ve sömürülmelerinin önlenmesi bakımından önemlidir. Bu bakımdan, kanundaki azami süreler aşılmadan, ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından gece süresinin başlangıç ve bitiş saati işin gereklerine uygun şekilde belirlenebilir[821]. Anılan işçiler gece çalışması yaptıklarında, ertesi gün yeterince dinlenmeleri sağlanmalıdır. Ayrıca, ücret haricinde

---

819 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.788; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.372-373; **Mülayim**, s.154-159; **Akdeniz**, s.568-569.

820 Bkz. I. Bölüm, 2.1.2.

821 Konut Kapıcıları Yönetmeliği'nin "Çalışma Süresi ve Ara Dinlenmesi" başlıklı 7. maddesi uyarınca, "... Çalışma saatleri, yaz ve kış saat uygulamaları ve iklim şartları dikkate alınarak düzenlenebilir." Kapıcılık sözleşmesinin niteliği gereği, düzenleme esnek bir yapıya sahiptir. Öğretide, yaz ve kış saat uygulamaları dikkate alınarak çalışma saatlerinin değiştirilebileceğine yönelik düzenlemenin isabetli olduğu öne sürülmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Uşan**, Konut Kapıcıları, s.83. Kanaatimizce, ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik olarak da, çalışma saatlerinin değiştirilmesine örneğin gece süresinin başlangıç ve bitiş saatinin, anılan işin gereklerine uygun şekilde belirlenmesine olanak tanınabilir.

serbest zaman tanınması da anılan işçilerin sağlıklarının korunması bakımından yerinde bir uygulamadır.

4.5. Fazla Çalışma

4.5.1. Genel Olarak

İşçinin, kanun ile belirlenmiş çalışma süresini aşan şekilde çalıştırılmaması esastır. Bununla birlikte, ülkenin genel yararları, işin niteliği, üretimin artırılması yahut acil ihtiyaçların karşılanması gibi bazı gerekçelerle normal çalışma süresinin üzerinde çalışma yapılmasına ihtiyaç duyulabilir[822]. Normal çalışma süresine ilişkin düzenlemelerin ev hizmetlerinde çalışanlara gerçekçi koruma sağlaması bakımından, hukuki düzenlemeler ile fazla çalışmanın hüküm altına alınması, sınırlarının ve karşılığının belirlenmesi önemlidir. Başka bir ifade ile, normal çalışma süresi düzenlemeleri, fazla çalışma kavramı düzenlenmemiş olsaydı anlamını büyük ölçüde yitirirdi. Fazla çalışma kavramına ilişkin düzenlemenin iki yönü bulunmaktadır. Bunlardan ilki, izin verilen fazla çalışma süresi için azami bir sınır belirlenmesidir. İkinci yönü ise, fazla çalışmanın telafi edilmesinin öngörülmesidir[823].

Hukukumuzda fazla çalışmaya ilişkin düzenlemeler, TBK.m.398 ve m.402, İşK.m.41-43 ve "İş Kanuna İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği[824]" ile hüküm altına alınmıştır[825].

Fazla çalışmaya ilişkin olarak, İş Kanunu'ndaki düzenlemeler ile Türk Borçlar Kanunu'ndaki düzenlemeler genel olarak aynı doğrultudadır. Bununla birlikte, iki düzenleme arasında bazı farklılıklar da vardır. Bunun yanı sıra, İş Kanunu düzenlemesi daha ayrıntılıdır. Ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından, Türk Borçlar Kanunu'nun fazla çalışmaya yönelik hükümlerinin uygulama alanı bulacağı açıktır. Bununla birlikte, "Fazla çalışma borcu" başlıklı TBK.m.398'in I. fıkrasında, çalışma süresinin belirlenmesi

---

822 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.802-803; **Zevkliler/Gökyayla**, s.458; **Süzek**, s.836; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.375; **Uşan/Erdoğan**, s.197.

823 **International Labour Office**, Effective Protection, s.51; **International Labour Office**, Working Hours in Domestic Work, s.8.

824 06.04.2004 t., 25425S.lı RG.

825 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.800-801; **Süzek**, s.827; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s.374-375.

açısından ilgili kanunlara yollama yapılmakta ve II. fıkrasında özel kanunlardaki hükümlerin saklı tutulduğu öngörülmektedir. Ayrıca, "Fazla çalışma ücreti" başlıklı TBK.m.402'nin gerekçesinde, hükmün yorumlanması bakımından 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine yer verilmektedir. Bu bakımdan, çalışma süreleri başlığı altında belirttiğimiz üzere, kanaatimizce çalışma sürelerinin belirlenmesi açısından Türk Borçlar Kanunu'nda bahsi geçen ilgili kanun 4857 sayılı İş Kanunu'dur[826]. Böylece, ev hizmetleri bakımından çalışma süreleri ve bu doğrultuda fazla çalışmaya ilişkin olarak, Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmeyen hususlarda, ilgili kanun olarak İş Kanunu'ndaki düzenlemeler ev hizmetlerinin niteliği ile bağdaştığı ölçüde uygulama alanı bulur[827].

Türk Borçlar Kanunu, çalışma sürelerini "fazla çalışma borcu" başlığı altında düzenlemiştir. TBK.m.398 uyarınca, "Fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır." Ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri yönünden ilgili kanun, 4857 sayılı İş Kanunu'dur. İş Kanunu'nda, genel bakımdan çalışma süresinin haftada en çok 45 saat olduğunu belirtmiştik[828]. Bu halde, fazla çalışmadan söz edilebilmesi için haftalık 45 saatlik çalışma süresinin aşılması gerekmektedir.

Fazla çalışmayı düzenleyen yasal hükmün önemli bir özelliği, fazla çalışmanın rızaya dayalı doğasıdır[829]. Başka bir ifade ile, fazla çalışma yaptırılabilmesi işçinin onayına tabi tutulmuştur[830]. Böylece fazla çalışma, haftalık kırkbeş saatlik çalışma süresini aşan ve işçinin

---

826 Bkz. II. Bölüm, 4.1.

827 **Karaman**, s.227.

828 Bkz. II. Bölüm, 4.2. İşK.m.41/1 uyarınca da "Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır."

829 **International Labour Office**, Effective Protection, s.52; Bazı ülkelerin kanunları, işverenlerin acil durumlarda sınırlar dahilinde işçilerden fazla çalışma yapmalarını talep etmelerine olanak tanır**.** Örneğin Finlandiya'da Ev Hizmetlerinde Çalışanların İstihdamına İlişkin Kanun, bölüm 8, normal çalışma saatlerinden ayrılmaya şu şekilde izin verir: İşverenin evinde bir kaza, ani hastalık vakası veya benzeri, öngörülemeyen bir olay meydana geldiğinde veya can, sağlık veya mülkü riske atan ciddi bir tehdit ortaya çıktığında, işçilerin normal çalışma saatleri dışında gerekli acil işleri yapmaları istenebilir .... Herhangi bir durumda acil çalışmaya iki haftayı geçmeyen ve 20 saati geçmeyen bir süre için izin verilir. Özellikle, Finlandiya Kanunu, ev hizmetlerinde çalışanlardan acil çalışmayı talep eden işverenlerin, çalışma saatlerinin uzatılması ve nedeni, ölçüsü ve muhtemel süresi konusunda yetkili iş sağlığı ve güvenliği otoritesinin derhal yazılı olarak bilgilendirmesini öngörmektedir. Ayrıca Kanun, bu tür bir makamın, soruşturma sonrasında acil durum çalışmasını sınırlandırabileceğini veya durdurabileceğini belirtmektedir. Bunu yaparken, anılan kanun, aşırı çalışma saatlerinin ev hizmetlerinde çalışanların sağlığı üzerindeki olumsuz etkisini kabul etmekte ve en aza indirmeye çalışırken, bazı durumlarda acil çalışmaya olan ihtiyacı da haklı bulmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Finland, Act on the Employment of Household Workers (951/1977)**, https://finlex.fi/en/laki/kaannokset/1977/en19770951.pdf, (e.t. 26.11.2020).

830 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.804-805; **Kılıçoğlu**, s.410; **Süzek**, s.837; **Mollamahmutoğlu/ Astarlı/Baysal,** s.376; **Uşan/Erdoğan**, s.197; **Karaman**, s.227.

rızasıyla yapılan çalışmayı ifade etmektedir. Ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri göz önüne alındığında, ev hizmetlerinde çalışanların korunması ve ispat kolaylığı bakımından kanaatimizce anılan işçilerden fazla çalışmaya ilişkin onayın yazılı olarak alınmasında fayda bulunmaktadır.

Bazı hallerde fazla çalışmaya onay vermemek dürüstlük kuralına aykırı olabilir. Fazla çalışma borcu, işçinin işverene karşı olan sadakat borcunun bir yansımasıdır. TBK.m.398/1 uyarınca, "Normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür[831]." O halde işçinin fazla çalışma zorunluluğundan söz edilebilmek için ilk olarak, normal çalışma süresinde tamamlanamayacak ve fazla çalışma yapılmasını zorunlu kılan bir işin yerine getirilmesi zorunluluğunun bulunması gerekir. İkinci olarak, işçinin fazla çalışmayı yapabilecek durum ve güçte olması aranır. Bunların yanı sıra, işçinin fazla çalışma yapmaktan kaçınması dürüstlük kuralına aykırı olmalıdır. Son olarak ise, işveren işçiye yaptığı fazla çalışmanın karşılığını vermekle yükümlü tutulmuştur[832]. Örneğin, evi su bastığı ihtimalde ev hizmetlerinde çalışan bir kimsenin fazla çalışma yapma yükümlülüğünden bahsedilebilir. Bu halde, ev hizmetlerinde çalışanın çalışma süresi dolsa da iş görmeye devam etmesi dürüstlük kuralının bir gereğidir. Aksi halde, evdeki mobilyalar, halılar ya da diğer eşyalar zarar görecektir.

4.5.2. Azami Süresi

Ev hizmetlerinde çalışanların yaptığı fazla çalışma ile ilgili hukuki düzenlemenin önemli bir yönü, izin verilen azami fazla çalışma süresinin belirlenmesidir. Azami fazla çalışma süresinin belirlenmesi açısından, bazı durumlarda bahsi geçen düzenlemenin yer

---

831 Bu hüküm, İş Kanunu'nun "Zorunlu nedenlerle fazla çalışma" başlıklı 42. maddesini akla getirmektedir. Bununla birlikte, İşK.m.42'de "Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında" denilmek suretiyle zorunlu neden kavramı daha sınırlı hallere özgülenmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Caniklioğlu**, Hizmet Sözleşmesi, s.92.

832 **Çelik/Caniklioğlu//Canbolat/Özkaraca**, s.807; **Eren**, s.552; **Zevkliler/Gökyayla**, s.458-459; **Kılıçoğlu,** s.410; **Süzek,** s.837; **Soyer**, s.156; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.379-380; **Caniklioğlu**, Hizmet Sözleşmesi, s.91-92; **Arslan Ertürk**, Hizmet Sözleşmesi, s.535; **Karaman**, s.227; **Güneş/Mutluay**, s.245-246.

aldığı genel mevzuat ev hizmetlerinde çalışanları da kapsamına alırken, bazı durumlarda, ev hizmetlerine ilişkin mevzuatta özel düzenlemelere yer verilmiştir[833].

Hukukumuzda, fazla çalışma süresinin azami miktarı hususunda Türk Borçlar Kanunu'nda bir düzenleme yoktur. TBK.m.398/2'de, özel kanunlardaki hükümlerin saklı olduğu belirtilmiştir. Ev hizmetleri bakımından ilgili kanun olan İş Kanunu'nda bu konuda düzenlemeye yer verilmiştir. İşK.m.41/8 uyarınca, "Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz." İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m.5/1'de bu kural tekrar edilmiş, ayrıca bu süre sınırının işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına yönelik olduğu hüküm altına alınmıştır. Bu hükmün getiriliş amacının, işçilerin sağlığını korumak olduğu şüphesizdir. Bu doğrultuda, işçinin bir yılda yapacağı fazla çalışmaların toplam süresi 270 saati aşamaz[834]. Bununla birlikte, ilgili hükmün, uygulamada kanuna aykırı şekilde ihlal edildiği görülmektedir. Hükmün varlığına rağmen, işçiye anılan süreyi aşkın şekilde fazla çalışma yaptırılması durumunda, işçi fazla çalışma ücretine hak kazanır. Ancak, işçinin sağlığının korunması bakımından bu tür fazla çalışmaların önüne geçilmesi önem arz etmektedir[835].

İş Kanunu'nda haftalık azami çalışma süresi hususunda bir düzenleme bulunmamaktadır. İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m.4/3'te ise, "Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz." hükmüne yer verilmiştir. Çalışma süresine yönelik İşK.m.63/2 ile belirtilen günlük azami 11 saatlik çalışma süresinin, fazla çalışmaları kapsamına aldığı sonucuna varılmalıdır. Öğretide bizim de katıldığımız bir görüş[836], kamu hukuku nitelikli bir koruma normu olması nedeniyle, İşK.m.63/2'de öngörülen günlük azami çalışma süresi olan 11 saatlik sınırın, Türk Borçlar Kanunu'na tabi iş ilişkileri bakımından da uygulama alanı bulacağını öne sürmektedir. Bu doğrultuda, ev

---

833 **International Labour Office**, Effective Protection, s.51-52. Fransa'da, Ulusal Toplu İş Sözleşmesi m.15/b-3, fazla çalışmayı bir haftalık dönemde en fazla on saat ve birbirini izleyen 12 haftalık dönemde haftada ortalama sekiz saat ile sınırlamaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **France, The National Collective Agreement of Employees of Individual Employers**, https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2321/Convention-collective.pdf, (e.t. 26.11.2020).

834 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.807; **Eren**, s.552; **Zevkliler/Gökyayla**, s.459; **Kılıçoğlu,** s.410; **Süzek**, s.837; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.376; **Ekmekçi/Yiğit**, s.413-414; **Uşan/Erdoğan**, s.198-199.

835 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.808; **Süzek,** s.838-839. "Fazla çalışma yönünden diğer bir yasal sınırlama da, İş Kanununun 41 inci maddesindeki, fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamayacağı şeklindeki hükümdür. Ancak bu sınırlamaya rağmen işçinin daha fazla çalıştırılması halinde, bu çalışmalarının karşılığı olan fazla mesai ücretinin de ödenmesi gerektiği açıktır. Yasadaki sınırlama esasen işçiyi korumaya yöneliktir." Yarg. 9.HD., 02.05.2016, 967/10969, www.legalbank.net, (e.t. 19.03.2021)

836 **Soyer,** s.158.

hizmetlerinde çalışanlar da günlük azami çalışma süresi olan 11 saatten fazla çalıştırılamazlar. Ayrıca, İşK.m.41/6'da gece çalışmasında fazla çalışma yapılamayacağı öngörülmüştür. Yargıtay'a göre, işçi haftalık 45 saati aşkın bir çalışma yapmasa da gece çalışması yaptığı günlerde 7,5 saati aşan çalışması fazla çalışma mahiyetindedir. Böylece, haftalık çalışma süresi 45 saati aşmasa dahi işçinin günde 11 saati ve gece çalışması yaptığı günlerde 7,5 saati aşan çalışması fazla çalışma olarak kabul edilir[837].

Ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından, fazla çalışmanın azami süresinin belirlenmesi, özellikle çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından, önem taşımaktadır. Ev hizmetlerinin niteliği, ev hizmetlerinde çalışanların aileden biri olduğu algısı, ev hizmetlerinin gerçekleştirildiği yer olan "ev" bakımından işverenlerin çoğu zaman hukuki sorumluluklarının farkında olmamaları gibi gerekçelerle ev hizmetlerinde çalışanların gerçekleştirdikleri fazla çalışmalar görmezden gelinmektedir. Bu doğrultuda, fazla çalışmalara yönelik izin verilen azami sürenin belirlenmesi hem anılan işçilerin sağlıklarının hem özel hayatlarının korunması bakımından zaruridir. Ev hizmetlerinde çalışanların fazla çalışma yaptıkları sürelerin kayıt altına alınması yapılan fazla çalışmaların ve bu doğrultuda izin verilen azami sürenin aşılıp aşılmadığının tespiti bakımından önem arz eder. Diğer yandan, ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı göz ileri sürülerek uygulamadaki sorunların görmezden gelinmesinin önüne geçilmelidir.

Fazla çalışma süresinin yılda toplam 270 saatten fazla olamayacağına ilişkin hükmü, çalıştığı yerden ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından bir örnekle değerlendirelim. Çalıştığı yerde ikamet eden bir ev hizmetlerinde çalışanın, günde 10 saatten, haftada 6 gün çalıştığını varsayarsak, anılan işçi haftada 60 saat çalışmış olur. Bu durumda, anılan işçinin haftada 15, ayda da 65 saat fazla çalışma yaptığını söyleyebiliriz.

---

837 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.807-808; **Süzek**, s.838; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.374; **Uşan/Erdoğan**, s.198, 203. "Günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağını ve zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir. Yine işçilerin gece çalışmaları günde yedibuçuk saati geçemez (m. 69/3). Bu hal de günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın bir sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden haftalık 45 saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da günde 7.5 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir." Yarg. 9.HD., 18.09.2009, 6399/23420, www.legalbank.net, (e.t. 18.03.2021) Denkleştirme esasının uygulandığı işyerlerinde, günlük 11 saati aşan çalışmaların fazla çalışma olarak değerlendirildiği Yargıtay kararı için bkz. "4857 sayılı İş Kanunu dönemine rastlayan dönem için, iki aylık dönem içinde haftalık çalışma süresi ortalama 45 saati aşmaması nedeniyle, fazla mesainin, günlük 11 saati geçip geçmediğine göre belirlenmesi gerekir. Başka bir anlatımla, iki aylık dönem için haftalık çalışma süresinin ortalama 45 saati aşmaması koşulu ile günlük 11 saatlik çalışma konusunda örtülü bir denkleştirme anlaşmasının varlığı kabul edilmeli, 11 saati aşan çalışmalar bakımından fazla mesai olarak değerlendirilmelidir." YHGK., 18.07.2007, 9-582/557, www.legalbank.net, (e.t. 19.03.2021).

Bu halde, bahsi geçen işçi 5 ay gibi kısa bir sürede, fazla çalışmanın yıllık azami süresi olan 270 saati aşmış olur. Bu sebeple, anılan işçilerin sağlıklarının ve iş yaşam dengelerinin gözetilmesi bakımından fazla çalışmaya yönelik öngörülen azami sınıra riayet edilmesi özellikle önem arz eder.

Halihazırda, fazla çalışma süresinin yılda 270 saatten fazla olmayacağını öngören hüküm anılan işçiler bakımından da uygulama alanı bulur. Bahsi geçen süreyi aşan çalışma yapmaları halinde, ev hizmetlerinde çalışanlar fazla çalışma ücretine hak kazanırlar. Ancak burada, hukuki düzenlemelerin mevcudiyeti kadar bahsi geçen düzenlemelerin uygulamada hayata geçirilmesi de önemlidir. Bunun için, ev hizmetlerinde çalışanların ve işverenlerinin bu konuda bilgilendirilmeleri, gerekli denetimin yapılması ve sürenin aşılması halinde bunun yaptırımlarla desteklenmesi gereklidir.

4.5.3. Fazla Çalışma Karşılığı

Fazla çalışmanın azami süresinin belirlenmesine ek olarak, mevzuatta fazla çalışma karşılığında bir telafi öngörülmelidir. Devletler, çoğu zaman, normal çalışma saatleri için alınan ücretlerin üzerinde ücret oranları öngören fazla çalışma ücret programları oluşturur veya fazla çalışma yapılan sürelerin karşılığında izin öngörürler. Ya da anılan yöntemlerin ikisini birleştirerek fazla çalışılan sürelere ilişkin hem ücret ödenmesi hem de izin verilmesi şeklinde bir karşılık belirlerler[838].

Hukukumuzda, fazla çalışma yapması durumunda, işveren işçiye fazla çalışmasının karşılığını vermek ile yükümlüdür. Yani, işveren fazla çalışmayı kabul eden işçiye, çalıştığı fazla süre için fazladan ücret ödemek ile mükelleftir. Türk Borçlar Kanunu'nun "Fazla çalışma ücreti" başlıklı 402. maddesinde, işçiye fazla çalışmasının karşılığında ücret veya izin verileceği öngörülmüştür. Buna göre, "İşveren, fazla çalışma için işçiye normal çalışma ücretini en az yüzde elli fazlasıyla ödemekle yükümlüdür. İşveren, işçinin rızasıyla fazla çalışma ücreti yerine, uygun bir zamanda fazla çalışmayla orantılı olarak izin verebilir." O halde, yaptığı fazla çalışmaya karşılık olarak işveren işçiye normal çalışma ücretini en az

838 **International Labour Office**, Effective Protection, s.53; **International Labour Office**, Working Hours in Domestic Work, s.8. Fransa'da, Ulusal Toplu İş Sözleşmesi m. 15/b-3, fazla çalışmaya karşılık olarak yapılan fazla çalışmanın miktarına göre ücret veya izin öngörür: Fazla çalışma, ücretlendirme veya izin şeklinde yüzde 25 (ilk sekiz saat için) ve yüzde 50 (sekiz saatin üzerindeki fazla çalışma için) oranında artırılarak telafi edililir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **France, The National Collective Agreement of Employees of Individual Employers**, https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2321/Convention-collective.pdf, (e.t. 26.11.2020).

yüzde elli fazlasıyla ödemek mecburiyetindedir[839]. Bununla birlikte, rıza göstermesi koşuluyla, işveren işçiye fazla çalışma ücreti yerine, uygun bir zamanda fazla çalışmayla orantılı olarak izin de verebilir.[840]. TBK.m.402 hükmünün gerekçesinde, İşK.m.41/2'ye yapılan yollama nedeniyle, kullandırılacak serbest zamanın, her bir saat fazla çalışma için bir saat otuz dakika olarak anlaşılması uygun olur[841].

Burada ilk olarak, ödenecek ücret hususunda İş Kanunu'ndan farklı olarak fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ayrımı yapılmamış olması dikkat çekmektedir. TBK.m.402 hükmünde, yapılan fazla çalışma karşılığında işçiye yüzde elli zamlı ücret ödeneceğinin öngörülmesi ile yetinilmiştir[842]. İş Kanunu'nda ise, fazla çalışma kavramının yanı sıra bir de fazla sürelerle çalışma kavramına yer verilmiştir. İşK.m.41/3 ile hüküm altına alınan fazla sürelerle çalışma kavramı, haftalık çalışma süresinin kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda, bu süreyi aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmaları ifade etmektedir[843]. Fazla çalışmalarda, her bir saat için normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilerek, fazla sürelerle çalışmalar da ise, yüzde yirmibeş yükseltilerek ödenmesi öngörülmüştür[844]. Öğretide[845], haklı olarak bu konunun çeşitli uyuşmazlıklara sebep olacağı öne sürülmektedir. Nitekim, yasal çalışma süresini aşmayan ancak taraflarca kararlaştırılan çalışma sürelerinin üzerinde yapılan çalışmaların fazla

---

839 Fazla çalışma ücreti, çıplak brüt ücret üzerinden hesaplanır. Anılan ücretin, işçinin son ücreti üzerinden hesaplanması doğru olmaz, ait olduğu dönem ücreti üzerinden hesaplanması gerekir. "Fazla çalışma ve genel tatil ücretleri çıplak brüt ücret üzerinden hesaplanmalıdır. İşçinin fesih tarihindeki ücreti biliniyor, ancak geçmiş dönem ücretleri bilinmiyor ise fesih tarihindeki çıplak brüt ücret yine fesih tarihindeki aylık brüt asgari ücrete oranlanarak (bölünerek) bir katsayı bulunmalı, bu katsayı ile dönemin brüt asgari ücreti çarpılmalıdır. Bu çarpma işlemi sonucunda bulunacak rakam esas alınarak fazla çalışma ve genel tatil ücreti hesaplanmalıdır.**"** Yarg. 9. HD., 20.01.2016, 27278/1359, www.legalbank.net, (e.t. 22.03.2021).

840 **Eren,** s.557; **Zevkliler/Gökyayla**, s.459; **Kılıçoğlu**, s.413; **Soyer**, s.156-157; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.379.

841 **Kılıçoğlu**, s.413; **Soyer**, s.157; TBK.m.402'nin gerekçesinde bu husus, "Nitekim, 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesinin ikinci fıkrasında da "Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir." denilmiştir." şeklinde belirtilmiştir.

842 **Caniklioğlu**, Hizmet Sözleşmesi, s.97; **Arslan Ertürk**, Hizmet Sözleşmesi, s.536.

843 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca,** s.800; **Eren**, s.552; **Kılıçoğlu,** s.410; **Süzek**, s.828; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.382; **Ekmekçi/Yiğit,** s.405-406; **Uşan/Erdoğan**, s.196; **Karaman**, s.227.

844 İşK.m.41/2 uyarınca, "Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir." Aynı madde fıkra 3 uyarınca ise, "Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir."

845 **Caniklioğlu**, Hizmet Sözleşmesi, s.97.

çalışma sayılıp sayılmayacağı hususunda tartışmalar olabileceği açıktır. Elbette, bu konunun Türk Borçlar Kanunu'nda açıkça düzenlenmesinde fayda bulunmaktadır.

Öğretide bir görüş[846], Türk Borçlar Kanunu'na tabi çalışanlar açısından üzerinde anlaşılan çalışma süresini aşan her saatin fazla çalışma olarak değerlendirilmesi gerektiğini öne sürmektedir. Örneğin, kısmi süreli çalışan bir kimsenin haftada 20 saat çalışacağı kararlaştırılmışsa, bahsi geçen süreyi aşan her saat fazla çalışma olarak değerlendirilir. Kanaatimizce, bu görüş yerinde değildir. Zira TBK.m.398/I hükmünde açıkça fazla çalışmanın ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmayı ifade ettiği belirtilmiştir. İlgili kanun olan İş Kanunu'nda genel bakımdan çalışma süresinin haftada en çok 45 saat olduğu göz önüne alındığında, yasal çalışma süresini aşmayan ancak taraflarca kararlaştırılan süreyi aşan çalışmaların fazla çalışma olarak nitelendirilmesi olanaklı değildir.

Öğretide bizim de katıldığımız bir başka görüş[847] uyarınca ise, ev hizmetlerinin niteliğine uygun düştüğü ölçüde fazla sürelerle çalışma konusuna ilişkin olarak 4857 sayılı Kanun hükümleri uygulanır. Belirttiğimiz gibi, ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından, çalışma süreleri konusunda, Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmeyen hususlarda, ev hizmetlerinin niteliğine uygun düştüğü ölçüde 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulama alanı bulur[848]. Türk Borçlar Kanunu'nda, fazla sürelerle çalışma kavramına yer verilmemiştir. Bu bakımdan, Kanunda konuya ilişkin bir boşluk söz konusudur. "Fazla çalışma ücreti" başlıklı TBK.m.402 hükmünün gerekçesine bakıldığında, fazla sürelerle çalışma ifadesine yer verildiği görülmektedir. Gerekçe metninde İş Kanunu m.41/4 hükmüne aynen yer verilmiştir[849]. Ayrıca, ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri ele alındığında, taraflarca kararlaştırılan çalışma süresini aşan her saatin fazla çalışma olarak değerlendirilmesi işverene ağır gelebilir. Çünkü, taraflarca kararlaştırılan çalışma süresini aşan her saatin fazla çalışma olarak değerlendirilmesi durumunda, işveren ev hizmetlerinde çalışanın ücretini kanuni azami sınır olan 45 saati aşmasa da yüzde yirmi beş değil, yüzde

---

846 **Uzun**, s.122-123.

847 **Karaman**, s.227.

848 Bkz. II. Bölüm, 4.1.

849 TBK.m.402'nin gerekçesinde, "...Nitekim, 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesinin dördüncü fıkrasında da "Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir." denilmiştir." şeklinde ifade edilmektedir.

elli zamlı olarak ödemek durumunda kalır. Ev hizmetleri konulu iş sözleşmelerinde, evin, klasik anlamda bir işyerinden farklı olduğu, mal ve hizmet üretmek ve dolayısıyla kar elde etmek gibi amaçlarının bulunmadığı ve işverenlerin çoğu zaman bağımlı çalışan statüsüne sahip olup yalnızca evlerinde birini istihdam etmeleri dolayısıyla işveren statüsü kazandıkları göz önüne alındığında, İş Kanunu'nda dahi öngörülmeyen bir yükümlülüğün ev hizmetlerinde çalışanların işverenleri bakımından öngörülmesi kanaatimizce uygun değildir.

Dikkat çeken ikinci bir husus, İş Kanunu m.41/4'ten farklı olarak, TBK.m.402 hükmü ile fazla çalışma karşılığında serbest zaman verilmesinin işçinin talebine değil, rızasına bağlanmış olmasıdır. Bu durum karşısında, işveren her ne kadar tek taraflı olarak fazla çalışma karşılığında serbest zaman kullandırma yoluna gidemeyecekse de, işçinin zamlı ücret yerine serbest zaman kullanma yönündeki talebine uymak ile de yükümlü değildir. Başka bir ifade ile, fazla çalışma karşılığında serbest zamanın verilmesi sadece "tarafların anlaşması" halinde mümkündür[850]. Ayrıca, yine İş Kanunu'ndan farklı olarak, Türk Borçlar Kanunu'nda serbest zamanın kullandırılabileceği azami süre hakkında herhangi bir açık düzenleme bulunmamaktadır. TBK.m.402 hükmünün gerekçesinde, serbest zamanın "uygun bir zamanda" kullandırılması koşuluna yer verilmesi ile işin aksamasının önlenmesinin amaçlandığı belirtilmektedir. Bu doğrultuda, ilgili kanun olarak yollama yapılan İş Kanunu'nun 41. maddesinin 5. fıkrasındaki[851] altı aylık sürenin burada da geçerli olduğunu savunan görüşe katılmaktayız[852].

Fazla çalışma ücreti bakımından önem arz eden bir diğer husus da işçinin ücretine fazla çalışma ücretinin de dahil olduğunun kararlaştırılmasının mümkün olup olmadığıdır. İşçinin ücretine, fazla çalışma ücretinin de dahil olduğunun kararlaştırılmasının mümkün olduğu kabul edilmektedir. Yargıtay uygulaması da bu yöndedir. Bununla birlikte Yargıtay, ücrete dahil olan fazla çalışma süresinin sözleşme ile hüküm altına alınmadığı halde, bunun en çok kanuni azami fazla çalışma süresi bakımından geçerli olduğu görüşündedir. Bu doğrultuda, kanuni azami fazla çalışma süresini aşan fazla çalışmalar bakımından işçiye fazla çalışma

---

850 **Soyer,** s.157; **Caniklioğlu**, Hizmet Sözleşmesi, s.97; **Arslan Ertürk**, Hizmet Sözleşmesi, s.536; **Güneş/Mutluay**, s.246.

851 İşK.m.41/5 uyarınca, "İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır."

852 **Soyer**, s.157; **Caniklioğlu**, Hizmet Sözleşmesi, s.97; **Arslan Ertürk**, Hizmet Sözleşmesi, s.536.

ücreti verilmelidir[853]. Ayrıca, fazla çalışma ücretinin de ücrete dahil olabilmesi bakımından ücret miktarı asgari ücretin üzerinde kararlaştırılmış olmalıdır. Burada, edimler arasında açık bir orantısızlık bulunmaması önemlidir. Başka bir ifade ile, ücret miktarına fazla çalışmaların da dahil olduğu kararlaştırıldığında, bu husus gözetilerek daha yüksek oranda bir ücret belirlenmelidir[854]. Kanaatimizce, Yargıtay uygulaması isabetlidir. Ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından bu uygulama önem taşır. Genellikle asgari ücret karşılığında çalışan bir ev hizmetlerinde çalışanın ücretine, fazla çalışma ücretinin de dahil edilmesi hakkaniyete aykırı olur. Bu bağlamda, fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dahil edilmesi için ücretin asgari ücret üzerinde belirlenmesi gerekliliği uygun bir çözümdür. Kanaatimizce, ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından yapılacak bir düzenleme ile anılan işçilerin ücretlerine fazla çalışmaların dahil edilebilmesi için ücretlerinin ne oranda artırılması gerektiğine ilişkin asgari oranlar belirlenmelidir. Ayrıca, sözleşmelerle ücrete dahil edilen fazla çalışma miktarının açıkça belirlenmesi ve yazılı olarak hüküm altına alınması ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından koruyucu bir düzenlemedir. Yine, sözleşmede açıkça belirtilmediği halde, kanuni azami fazla çalışma süresini aşan fazla çalışmalar karşılığında ücrete hak kazanılması da anılan işçilerin sömürülmemesi bakımından önemlidir.

4.5.4. Fazla Çalışmanın İspatı

Ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından fazla çalışma yapılan saatlerin kaydının tutulması, kanunla belirlenen fazla çalışma sınırlamalarının etkili bir şekilde uygulanması ve anılan işçilerin iş gördükleri fazladan saatlerin karşılığını adil bir şekilde almalarının sağlanması bakımından büyük öneme sahiptir. Bu nedenle, işverenlerin ev hizmetlerinde çalışanın çalışma süresini ve çalıştığı fazladan saatleri belgelemesini zorunlu kılan mevzuat, anılan işçilerin çalışma sürelerini düzenlemenin önemli bir bileşenidir. Aynı zamanda, bahsi

853 "İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemiz, 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir. Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması halinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir." Yarg. 7. HD., 29.02.2016, 5528/4886, www.legalbank.net, (e.t. 22.03.2021).

854 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.818; **Süzek**, s.847-848; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.377-378; **Ekmekçi/Yiğit**, s.409-410.

geçen kayıtların işçi ve iş müfettişleri gibi mevzuata uyumu denetlemekle görevli yetkililer tarafından erişilebilir olması sağlanmalıdır[855].

Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Tavsiye Kararı m. 17, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.10/3'e uygun olarak, fazla çalışma yapılan ve hazırda beklenen süreler dâhil olmak üzere çalışma süresinin doğru olarak kayda geçirilmesini ve ev hizmetlerinde çalışanların bu bilgilere serbestçe ulaşabilmesini öngörmektedir.

Hukukumuzda, fazla çalışmanın belgelenmesi hususunda işverenin yükümlülükleri, İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde yer almaktadır. Anılan Yönetmelik m.10 uyarınca, işveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır. İşçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte ödenir. Bu ödemeler, ücret bordrolarında ve ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir. Bu doğrultuda, fazla çalışma ücretinin ödendiğini kural olarak işveren ispat ile mükelleftir[856].

Fazla çalışma yaptığını öne süren işçi, kural olarak bunu kanıtlamak durumdadır. İşçi iddiasını kanıtlamak için tanık beyanları dahil her türlü delilden istifade edebilir. Fazla çalışmanın ispatı hususunda, işyeri kayıtları, bunların bulunmadığı durumlarda tanık beyanları, herkesçe bilinen bazı genel vakıalar, işçinin yaptığı işin niteliği, yoğunluğu gibi hususlar dikkate alınmaktadır. İşçinin ücret bordrosunda fazla çalışmaya yönelik ücret hanesi boş ise, fazla çalışma ücretini almadığını her türlü delille kanıtlayabilir. Bu halde, ihtirazı kayıt konulmamış olması fark oluşturmaz. Bununla birlikte, bordroda yer alan fazla

---

855 **International Labour Office**, Effective Protection, s.53-54; **International Labour Office**, Working Hours in Domestic Work, s.11. Finlandiya'da, Ev Hizmetlerinde Çalışanların İstihdamına İlişkin Kanun, bölüm 31, işverenin ev hizmetlerinde çalışanların fazladan çalıştığı saatlerin kaydını tutmasını gerektirir: İşverenler, çalışma saatlerinin başlangıcını ve bitişini, molayı ... ve haftalık dinlenme süresini gösteren bir çalışma programı hazırlayacaktır. İşverenler, herhangi bir acil çalışma ve fazla çalışma ile bunlara ödenen artırılmış ücretler için ayrı bir kayıt tutacaktır. Herhangi bir pazar günü çalışması ve bunun için ödenen artırılmış ücretler, haftalık dinlenme süresi boyunca yapılan işler ve bunun sonucunda normal çalışma saatlerinde yapılan kesinti veya bunun için ödenen ayrı bir ücret de kaydedilmelidir. Bu bölümde atıfta bulunulan çalışma programı ve kayıt işçi tarafından incelenmek üzere tutulmalı ve talep üzerine iş sağlığı ve güvenliği otoritesi tarafından teftiş için hazır bulundurulmalıdır. İşverenler talep üzerine işçiye veya temsilcisine söz konusu sicildeki işçilerle ilgili kayıtlar hakkında yazılı bir rapor sunmalıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Finland, Act on the Employment of Household Workers (951/1977)**, https://finlex.fi/en/laki/kaannokset/1977/en19770951.pdf, (e.t. 26.11.2020).

856 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca,** s.809-815; **Süzek,** s.841; **Uşan/Erdoğan**, s.202.

çalışma ücretini alan ve herhangi bir ihtirazı kayıtta bulunmayan işçi, sonrasında ücretin yanlış veya noksan olduğu yalnızca yazılı bir delil ile kanıtlayabilir[857].

5. DİNLENME SÜRELERİ

5.1. Genel Olarak

Dinlenme sürelerinden yararlanma hakkı, ev hizmetlerinde çalışanlar için geçerli olması gereken çalışma süresi düzenlemesinin diğer bir önemli unsurudur. Dinlenme süreleri, ev hizmetlerinde çalışanlara sadece gerekli dinlenme ve boş zaman imkânı sağlamakla kalmaz, aynı zamanda aile sorumluluklarına katılma ve daha genel olarak iş-yaşam dengesini belirleme imkânı da verir. Bu tür izin süreleri, ailelerini geride bırakan uluslararası ve iç göçmenler için özel bir öneme sahip olabilir. Dinlenme sürelerinin düzenlenmesi, normal çalışma saatlerinin ayarını ve fazla çalışma düzenlemesini tamamlar. Ayrıca, ev hizmetlerinde çalışanlar için insana yakışır çalışma koşullarının sağlanması açısından önemlidir[858].

Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.9/b uyarınca, üye devletler, çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanların dinlenme süreleri esnasında evde veya ev üyeleriyle kalmak zorunda bırakılmamalarını sağlamakla yükümlüdür. Ev hizmetlerinde

---

857 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.809-815; **Süzek**, s.841-842; **Uşan/Erdoğan**, s.202. Yargıtay, fazla çalışmanın tespiti hususunda bazı kriterler saptamıştır. İlgili bir Yargıtay kararı şu şekildedir; "İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır. İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır." Yarg. 7. HD., 21.12.2015, 43458/25958, www.legalbank.net, (e.t. 22.03.2021).

858 **International Labour Office**, Effective Protection, s.54,64; **International Labour Office**, Working Hours in Domestic Work, s.9. Çalışma sürelerine sınırlar getirilmesi, ev hizmetlerinde çalışanların zamanının sınırsızlığını varsayımına meydan okuyarak normalleştirilmesi gerektiği kanısını yansıtmaktadır. Sınırlamalar ayrıca özel ve aile yaşamı hakkının yerine getirilmesi için önem arz etmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Sedacca**, s.19.

çalışanlar genellikle dinlenme dönemlerinde dahi serbestçe hareket edemediklerinden yahut faaliyetleri üzerinde kontrol sahibi olamadıklarından ötürü düzenleme gerekli hale gelmiştir. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışanın evde bulunduğu süre zarfında, ev halkı tarafından genellikle anılan işçinin dinlenme sürelerine saygı gösterilmediğinden, çalışma süreleri ile dinlenme süreleri arasındaki ayrımın belirlenmesi hem zor hem de zaruridir[859].

Hukukumuzda, dinlenme hakkı Anayasa ile garanti altına alınan bir haktır. "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlıklı AY.m.50/3 uyarınca, "Dinlenmek, çalışanların hakkıdır." Aynı maddenin 4. fıkrası uyarınca ise, "Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir." Dinlenme hakkı, çalışanların sağlığını korunması ve iş gücünün yenilenmesine hizmet eden sosyal devlet anlayışının bir getirisidir. Anayasa ile, dinlenme hakkının genel bakımdan sınırları çizilmiş, anılan hakka ilişkin ayrıntılı düzenlemeler yapılması ilgili kanunlara bırakılmıştır[860].

5.2. Ara Dinlenmesi

İşçiler, dinlenmek ve yemek, tuvalet gibi ihtiyaçlarını gidermek maksadıyla günlük çalışma süresi içerisinde mola vermeye ihtiyaç duyarlar. Ev hizmetlerinde çalışanlara insana yakışır çalışma koşullarının sağlanması bakımından, çalışma dönemlerinde ara dinlenmesi süreleri için yasal hükümler tesis edilmesi gereklidir. Ara dinlenmelerinin süresi, kesintisiz çalışılan süreye göre belirlenmelidir[861].

---

859 Dinlenme süresi, vardiyanın sonunda başlayan ve bir sonraki vardiyanın başlangıcında biten iş vardiyaları arasındaki boş zaman olarak kabul edilmelidir. Avrupa Adalet Divanı'na göre, çalışanın bu süre zarfında işveren tarafından menfaatlerini özgürce ve kısıtlama olmaksızın kullanmasına engel olabilecek talimatlara maruz kalmaması ile karakterize edilmelidir. Bu nedenle, ev sahibinin dinlenme süresi boyunca evde veya ev halkından birinin yakınında kalma talimatına izin verilmez. Bu bağlamda, çalışma yükümlülüğünden muafiyet, işyerinden uzaklaştırmayı da içermelidir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Walter,** s.176-180.

860 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.831; **Süzek**, s.853; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.395; **Uşan/Erdoğan**, s.207-208; **Tulukçu**, s.9-10.

861 **International Labour Office**, Effective Protection, s.57. Avusturya'da, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Kanun, bölüm 5/3, toplam üç saatlik bir mola süresi sağlar. Kanun, çalıştığı yerde ikamet eden işçiler için her biri 30 dakikalık kesintisiz iki kısım öngörürken, çalıştığı yerde ikamet etmeyen işçiler için, toplam günlük saatlere bağlı olarak molalar sağlar: Günlük çalışma saatleri, ... "4,5 saati aşmaları halinde, aşağıda belirtildiği gibi minimum süreli bir veya daha fazla önceden tanımlanmış molalarla kesintiye uğrayacaktır. Bu tür molalar en az: 4,5 ila 6 çalışma saati için ... 20 dakika, 6 ila 8 çalışma saati için ... 30 dakika, 8 ila 9 çalışma saati ... 45 dakika, 9 çalışma saatinden fazla ... 60 dakikadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Effective Protection, s.58; **Austria, The Act Governing Domestic Help and Domestic Employees,** https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/42844/94745/F388785144/AUT42844.pdf, (e.t. 26.11.2020).

Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Tavsiye Kararı m.10 uyarınca, üyeler, ev hizmetlerinde çalışanların çalışma günü içerisinde, yemekler ve molalar da dâhil olmak üzere uygun dinlenme sürelerinden yararlanmalarını sağlayacak önlemler almalıdırlar. Mevzuat ayrıca çalışma günü içindeki ara dinlenmelerinin çalışma süresi olarak kabul edilip edilmeyeceğini ve ücret gerektirip gerektirmediğini de hüküm altına almalıdır. İşçinin çalışmaya hazır bulunması gereken ara dinlenmeleri, çalışma süresinin bir parçası olmalı ve ücretlendirilmelidir[862].

Hukukumuzda, Türk Borçlar Kanunu'nda ara dinlenmesine ilişkin düzenlemeye yer verilmemiştir. 818 sayılı mülga Borçlar Kanunu'nun 334. maddesinde ise, "iş sahibi işçinin istirahati için mutat olan saat ve günlerde müsaade vermekle mükelleftir." şeklinde bir düzenleme yer almaktaydı. Kanaatimizce, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda ara dinlenmesine yönelik bir hüküm bulunmaması önemli bir eksikliktir. Zira Anayasa m.50'de yer alan dinlenme hakkının gereği olarak, işveren işçiye ara dinlendirmesi kullandırmak ile yükümlüdür. Bu bakımdan öğretide bir görüş[863], ara dinlenmesi sürelerinin Kanunda günlük çalışma sürelerine bağlandığından yola çıkarak, ev hizmetlerinin niteliğine uygun düştüğü ölçüde, ara dinlenme sürelerine ilişkin olarak İş Kanunu'ndaki hükümlerin uygulama alanı bulacağını öne sürmektedir. Buna gerekçe olarak da, Türk Borçlar Kanunu'nda çalışma sürelerine ilişkin olarak ilgili kanunlara yollama yapılmasını göstermektedir. Belirttiğimiz üzere, Türk Borçlar Kanunu'nda çalışma sürelerinin belirlenmesi açısından bahsi geçen ilgili kanun 4857 sayılı İş Kanunu'dur[864]. Aynı doğrultuda başka bir görüş ise[865], ara dinlemeye ilişkin hakkın Türk Borçlar Kanunu'nda yer almamasının, anılan kanuna tabi olan işçilerin bu haktan yoksun bırakıldığı anlamına gelmediğini, aksi türlü bir yorumun Anayasa'ya aykırı olacağını savunmaktadır. Bu bakımdan, işverenin Türk Borçlar Kanunu'na tabi olan işçiye anayasal hakkını kullandırmak zorunda olduğu gerekçesiyle, ara dinlenmeye ilişkin boşluğun İş Kanunu dikkate alınarak doldurulabileceğini öne sürmektedir. Bize göre de, Anayasal dinlenme hakkının bir gereği olarak işçiye ara dinlenmesi verilmesi gerektiği

---

862 **International Labour Office**, Effective Protection, s.58. Finlandiya'da, Ev Hizmetlerinde Çalışanların İstihdamına İlişkin Kanun, bölüm 6, işçinin görevlerinden serbest bırakıldığı ve işyerini serbestçe terk etmesine izin verilen en az bir saatlik molaların (ücretli çalışma süresinden) hariç tutulmasını sağlar. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Effective Protection, s.59; **Finland, Act on the Employment of Household Workers (951/1977)**, https://finlex.fi/en/laki/kaannokset/1977/en19770951.pdf, (e.t. 26.11.2020).

863 **Karaman**, s.227.

864 Bkz. II. Bölüm, 4.1.

865 **Güneş/Mutlay**, s.265.

açıktır. Bunun için de, ara dinlenmesi sürelerinin günlük çalışma sürelerine göre belirlendiği göz önünde tutularak, Türk Borçlar Kanunu'nda çalışma süreleri bakımından ilgili kanun olan İş Kanunu'na yapılan yollama gereğince, İş Kanunu'nun ilgili hükmünün kıyasen uygulanması yerinde olur. Bu bakımdan, ev hizmetleri konu iş sözleşmeleri yönünden, ev hizmetlerinin niteliğine uygun düştüğü ölçüde, ara dinlenme sürelerine ilişkin olarak İş Kanunu'ndaki hükümler uygulama alanı bulur.

İşK.m.68 ile ara dinlenmesi hüküm altına alınmıştır. İşK.m.68 uyarınca, "günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle" işçilere ara dinlenmesi verilmesi mecburiyeti bulunmaktadır. Ara dinlenmesinin çalışmanın ortalama bir zamanında verilmesi gerekliliği dolayısıyla, işin başlamasından hemen sonra ya da bitiminden hemen önce verilen ara dinlenmeleri hükmün amacına hizmet etmez. Ara dinlenme süreleri aralıksız olarak verilir. Ancak, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleri ile bu süreler aralı olarak kullandırılabilir[866]. Ara dinlenme süreleri günlük çalışma süresi gözetilerek belirlenmiştir. Buna göre, işçilere dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika, dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yediuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat ve yedibuçuk saatten fazla süreleri işlerde bir saat ara dinlenmesi verilmesi öngörülmüştür[867]. Anılan süreler asgari olarak düzenlenmiştir, sözleşmelerle daha uzun ara

---

866 "Ara dinlenme süreleri kural olarak aralıksız olarak kullandırılır. Ara dinlenmesinin kullandırılması zorunlu ise de bunun kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkıyla ilgilidir. İşçilerin tamamı aynı anda ara dinlenme zamanını kullanılabileceği gibi, belli bir plan dahilinde sırayla kullanmaları da mümkündür. Ancak ara dinlenme süresinin, işe, ara dinlenme süresi kadar geç başlama veya aynı süreyle erken bırakma şeklinde kullandırılması doğru olmaz. Ara dinlenme süresinin günlük çalışma içinde belli bir zamanda amaca uygun şekilde kullandırılması gerekir." Yarg. 22. HD., 15.12.2014, 30989/35486, www.legalbank.net, (e.t. 25.03.2021).

867 Yargıtay yerleşik içtihatlarıyla, bir saatlik ara dinlenmesinin onbir saate kadar yapılan çalışmalar bakımından geçerli olduğunu, onbir saaten fazla çalışma yapılması durumunda birbuçuk saat ara dinlenmesi verilmesi gerektiğini öngörmektedir. "Ara dinlenme süresi, günlük çalışma süresine göre kademeli bir şekilde belirlenmiştir. Buna göre dört saat veya daha kısa süreli günlük çalışmalarda ara dinlenmesi en az onbeş dakika, dört saatten fazla ve yedibuçuk saatten az çalışmalar için en az yarım saat ve günlük yedibuçuk saati aşan çalışmalar bakımından ise en az bir saat ara dinlenmesi verilmelidir. Uygulamada yedibuçuk saatlik çalışma süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanılmaktadır. Günlük çalışma süresi onbir saati aşamayacağından, yedibuçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok onbir saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde onbir saate kadar olan (onbir saat dahil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, onbir saatten fazla çalışmalarda ise en az birbuçuk saat olarak verilmelidir." Yarg. 22. HD., 10.12.2019, 26020/22896, www.legalbank.net, (e.t. 25.03.2021). "İş Kanunu'nun 63'üncü maddesi hükmüne göre, günlük çalışma süresi onbir saati aşamayacağından, 68 inci maddenin belirlediği yedibuçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok onbir saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, günde onbir saate kadar olan (onbir saat dahil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, onbir saatten fazla çalışmalarda ise en az birbuçuk saat olarak verilmelidir." Yarg. 9. HD., 10.03.2015, 15393/9860, www.legalbank.net, (e.t. 25.03.2021).

dinlenmeleri kararlaştırılması mümkündür. Ancak, ara dinlenme sürelerinin azaltılması yahut kaldırılması mümkün değildir[868].

İşK.m.68/son uyarınca, ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz. Bunun neticesi olarak, ara dinlenmeleri için işveren işçiye ücret ödemek mecburiyetinde değildir. İşçi ara dinlenmesinde serbestçe hareket edebilir, bu süreyi işyerinde yahut işyeri dışında geçirebilir. Bununla birlikte, işin ve işyerinin niteliği işçilerin ara dinlenmelerini dışarıda geçirmeleri ile bağdaşmıyorsa, işçilerin kendilerine ait anılan süreyi işyerinde geçirmeleri de mümkündür. Buna karşın, işçi ara dinlenmesinde işverenin talimatı ile çalıştırılmak ya da çıkacak iş için hazır beklemek suretiyle işyerinde kalıyorsa, o halde işçinin serbestçe hareket ettiğinden söz edilemez. Bu durumda, ara dinlenmesi iş süresinden kabul edilir ve işçi ücrete hak kazanır. İşçinin ara dinlemesi süresinde işverenin talimatı ile çalıştırıldığı ya da çıkacak iş için hazırda beklediği haller ile normal çalışma süresinin aşılması durumunda, çalışma fazla çalışma niteliği kazanır. Belirtilen durumda, işçi zamlı ücrete hak kazanır[869]. Örneğin, ev hizmetlerinde çalışan bir kimse ara dinlenme süresinde, evde uyuyan ve sık sık uyanan bebeğin başında bekliyor ve uyanması durumunda onu tekrar uyutuyorsa bu durumda ara dinlenmesi iş süresinden sayılır. Çünkü bu halde, anılan işçinin serbestçe hareket ettiğinden söz edilemez.

5.3. Hafta Tatili

Hafta tatili, en genel anlamıyla her yedi günlük çalışma süresi içinde sabit bir günde kullanılacak uzun bir dinlenme süresini ifade eder. Birçok ülkedeki çalışma süresi mevzuatı,

---

868 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.829-830; **Süzek**, s.853; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.395-396; **Ekmekçi/Yiğit**, s.453-455; **Uşan/Erdoğan**, s.209; **Tulukçu, Binnur**, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2012**,** s.218, s.180-181; **Karaman,** s.227. İşçiye ara dinlenmesi kullandırmayan işveren hakkında idari para cezası öngörülmüştür. İşK.m.104 uyarınca, İş Kanunu'nun 68. maddesindeki ara dinlenmelerini anılan maddeye göre uygulamayan işveren veya işveren vekiline binikiyüz Türk Lirası idari para cezası verilir.

869 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.830-831; **Süzek**, s.854-855; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.396; **Ekmekçi/Yiğit**, s.455-456; **Uşan/Erdoğan**, s.209-210; **Tulukçu**, s.190-194. "Ara dinlenmesi için ücret ödenmesi gerekmez. Ancak, bu süre işçiye dinlenme zamanı olarak tanınmamışsa, işçinin normal ücretinin ödenmesi gerekir. Bu sürenin haftalık 45 saati aşan kısmını oluşturması halinde ise, zamlı ücret ödenmelidir." Yarg. 9. HD., 05.12.2018, 9979/22343, www.legalbank.net, (e.t. 25.03.2021). "İşçinin ara dinlenmesini işyerinde geçiriyor olması, tek başına işçinin ara dinlenmesi kullanmadığı anlamına gelmez. Önemli olan işçinin bu sürede çalışıp çalışmadığıdır." Yarg.9.HD., 24.11.2008, 41343/31933, www.legalbank.net, (e.t. 25.03.2021). Benzer yönde karar için bkz. Yarg. 9.HD., 30.05.2017, 9517/9381; Yarg.9.HD., 01.03.2012, 7306/6557; Yarg.9.HD., 14.09.2009, 2319/22546, www.legalbank.net, (e.t. 25.03.2021).

ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından haftalık asgari dinlenme sürelerini belirleyen hükümler barındırmaktadır[870].

Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme, m.10/1'de, üye devletlere, ev hizmetlerinin özel niteliklerini de gözeterek hafta tatili bakımından ev hizmetlerinde çalışanlar ile genelde tüm işçiler arasında eşitliğin tesisi için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü getirilmiştir. Aynı maddenin 2. fıkrasında, hafta tatilinin kesintisiz en az 24 saat olması gerekliliği hüküm altına alınmıştır[871].

Uygulamada etkili olabilmek için, ev hizmetlerinde çalışanlara uygulanabilir olan çalışma süresi düzenlemelerinin, istisnai olarak günlük ve haftalık dinlenme dönemlerinde gerçekleştirilecek çalışmalara izin vermesi gerekmektedir[872]. Bazı ülkelerde, mevzuat, bu nedenle, özel sınırlı durumlarda veya taraflar arasındaki anlaşmayla ve genel olarak parasal karşılık, telafi edici izinler veya her ikisi de dahil olmak üzere, belirlenen dinlenme sürelerinin istisnasına izin vermektedir[873]. Hatta bazı durumlarda, hafta tatili hakkının iki

---

870 **International Labour Office**, Effective Protection, s.54-55; Avusturya'da, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Kanun, bölüm 5 (3) ve (4), çalıştığı yerde ikamet eden ve etmeyen ev hizmetlerinde çalışanlar için farklı dinlenme süreleri sağlar. Ayrıca, 18 yaşın altındaki işçilere daha koruyucu dinlenme süreleri tanınmaktadır. Buna göre, işverenin evinde ikamet eden ve 18 yaşını doldurmuş çalışanlara en az 10 saatlik dinlenme süresi verilir, bu süre 21:00- 06:00 arası süreyi kapsar. İşverenin evinde ikamet etmeyen ve 18 yaşını doldurmuş çalışanlara en az 13 saatlik dinlenme süresi tanınır ve bu süre 21:00- 06:00 arası süreyi kapsar. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Austria, The Act Governing Domestic Help and Domestic Employees,** https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/42844/94745/F388785144/AUT42844.pdf, (e.t.26.11.2020). İspanya'da, 2011 tarihli ve 1620 No.lu Ev Hizmetlerine Yönelik Kraliyet Kararnamesi m. 9 (4) günlük dinlenme ile ilgili kurallar sağlar. İşçi, bir iş gününün sonu ile diğerinin başlangıcı arasında en az 12 saat dinlenmelidir. Çalıştığı yerde ikamet edenler için, dinlenme süreleri arasındaki fark dört hafta içinde telafi edilmek üzere on saate indirilebilir. Çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlara ana öğünler için günde en az iki saat izin verilir ve bu süre çalışma süresi sayılmaz. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Spain, s.2.

871 Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Tavsiye Kararında, hafta tatiline ilişkin daha ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. Anılan Tavsiye Kararı m.11/2 uyarınca, hafta tatilinin hangi gün olacağı, işle ilgili zorlayıcı durumlarla birlikte ev hizmetlerinde çalışanın kültürel, dinsel ve sosyal vecibeleri de dikkate alınarak, ülkedeki kanunlar, yönetmelikler veya toplu sözleşmeler çerçevesinde tarafların anlaşmasıyla belirlenmelidir.

872 **International Labour Office**, Effective Protection, s.56. Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Tavsiye Kararı m.12'ye göre, ülkedeki kanunlar, yönetmelikler ya da toplu sözleşmeler, ev hizmetlerinde çalışanlardan günlük veya haftalık dinlenme süreleri dahilinde çalışmalarının talep edilebileceği zeminleri tanımlamalı ve herhangi bir ödemeden bağımsız olarak yeterli süre telafi dinlenmesi öngörmelidir.

873 **International Labour Office**, Effective Protection, s.56; Avusturya'da, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Kanun, bölüm 5/6, işçilerin istisnai veya acil durumlarda günlük dinlenme ve mola gereksinimlerinden ayrılmaları öngörür ve bunun karşılığında parasal karşılık, ücretli serbest zaman veya her ikisini gerektirir. Buna göre, molalar ve gece dinlenme süreleri, yalnızca acil, ertelenemez veya önlenemeyen nedenlerle çalışanın bu tür dönemlerde çalışmasının gerekli olması halinde kesintiye uğrayabilir. Molalarda veya gece dinlenme sürelerindeki azalmayı telafi etmek için zaman verilip verilmediğine bakılmaksızın, bu tür işler için ek ücret ödenmesi gerekir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Austria, The Act Governing Domestic Help and Domestic Employees,** https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/42844/94745/F388785144/AUT42844.pdf,

haftalık dönemler halinde biriktirilerek kullanılmasına izin verilmesi uygun görülmüştür[874].

Hukukumuzda, hafta tatiline ilişkin düzenlemeye İş Kanunu'nda, Türk Borçlar Kanunu'nda ve Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda yer verilmiştir[875]. Ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri, İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakıldığından, anılan işçiler bakımından Türk Borçlar Kanunu ve Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun'da yer verilen düzenlemeler uygulama alanı bulur.

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun m.3/A uyarınca, "Hafta tatili pazar günüdür. Bu tatil 35 saatten az olmamak üzere cumartesi günü en geç saat 13:30'ten itibaren başlar." Anılan Kanunda, hafta tatilinin pazar günü olduğu belirtilip, buna ilişkin herhangi bir istisnaya yer verilmemiştir. Anılan kanun, tüm çalışanları kapsamına alan genel bir kanun hükmündedir. TBK.m.421/1 uyarınca, "İşveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür." Bu doğrultuda, hafta tatili kural olarak pazar günüdür. Hafta tatilinin genel olarak herkes tarafından ortak bir günde kullanılmasının sebebi, hafta tatilinin işçinin yalnızca dinlenmesine değil aynı zamanda sevdikleri ile bir araya gelerek sosyalleşmesine olanak tanımaktır. Bununla birlikte, maddede yer verilen "durum ve koşullar buna imkân vermezse" ifadesi pazar haricinde başka bir günde de işçiye hafta tatili kullandırılabileceğini gösterir. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun ile kıyasla sonraki kanun olma özelliğini taşıması ve iş hukukunun ihtiyaçlarını daha fazla gözetmesi dolayısıyla burada Türk Borçlar Kanunundaki ilgili hükme öncelik tanımak yerinde olur. Böylece, hafta tatili kural olarak pazar günü olmakla beraber, durum ve koşullar gerektirirse işveren işçiye

(e.t.26.11.2020). Finlandiya'da Ev Hizmetlerinde Çalışanların İstihdamına İlişkin Kanun, bölüm 11, belirli parasal karşılık veya çalışma sürelerinden telafi edici indirim sağlanması koşuluyla, tarafların haftalık dinlenme gereksinimlerinden istisnai bir şekilde sapmaya rıza gösterebileceğini belirtir. Acil çalışma haricindeki durumlarda işçinin rızası ile haftalık dinlenme süresi geçici olarak kısaltılırsa, dinlenme süresinin kısaltıldığı süre en geç bir sonraki takvim ayında veya işçinin onayı ile çalışanın normal çalışma saatlerinden düşülmelidir. Normal oranın iki katı olarak ödenir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Finland, Act on the Employment of Household Workers (951/1977)**, https://finlex.fi/en/laki/kaannokset/1977/en19770951.pdf, (e.t. 26.11.2020).

874 **International Labour Office**, Effective Protection, s.57-58. Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Tavsiye Kararı m.11/3'te, ülkedeki kanunlar, yönetmelikler ya da toplu sözleşmeler ile hafta tatilinin yedi günden uzun bir süre üzerinden biriktirilerek kullanılmasını öngörüldüğü durumlarda, ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından bu sürenin en fazla 14 gün olabileceği hüküm altına alınmıştır.

875 1924 tarihli ve 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu, 1 Temmuz 2017 tarihli ve 30111 sayılı Resmî Gazete ile yürürlükten kaldırılmıştır. Böylece, anılan Kanunda öngörülen tüm işyerlerinin haftada bir gün kapatılması ve sürekli çalışma zorunluluğu bulunan işyerlerinin belediyeden ruhsat alma yükümlülüğü son bulmuştur.

haftanın başka bir tam çalışma günü de tatil verebilir[876]. Örneğin, çocuk ya da yaşlı bakımını üstlenen ev hizmetlerinde çalışanın işvereninin o gün çalışıyor olması dolayısıyla, anılan işçiye hafta tatilinin haftanın başka bir gününde kullandırılması durumu buna örnek olarak gösterilebilir[877].

Türk Borçlar Kanunu'nda hafta tatiline ilişkin bir düzenlemeye yer verilmiş olsa da hafta tatiline ilişkin hususlar detaylandırılmamıştır. İşçinin hangi koşullarda hafta tatiline hak kazanacağı, hafta tatilinin nasıl ücretlendirileceği, hafta tatilinde çalışılması durumunda ne olacağı hüküm altına alınmamıştır. Öğretide[878], isabetli olarak hafta tatiline hak kazanmanın koşullarından hiç söz edilmemesi eleştirilmektedir. Ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından da bu büyük bir eksikliktir. Öğretide[879], bu hususta kıyasen İş Kanunu'nun hafta tatiline ilişkin hükümlerinin uygulanması yerinde bulan görüşe katılmaktayız. Hatta kanaatimizce ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik özel düzenlemeler öngörülebilir. Bunun nedeni, özellikle çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanların kendine özgü durumlarının gözetilmesi gereğidir. Örneğin, hafta tatilini dışarda geçirmek istemeyen bir ev hizmetlerinde çalışan işyerinde bulunmaya devam edecektir. Bu bağlamda, işverenin anılan işçilere yönelik taleplerinin sınırlandırılması bakımından özel düzenlemelere ihtiyaç vardır.

5.4. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri

İşçilerin yararlandığı ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin hükümlerin genellikle ev hizmetlerinde çalışanlar için de geçerli olmasının sağlanması, yalnızca ev hizmetlerinde çalışanların insana yakışır çalışma koşullarına eşit erişimini sağlamaya

---

876 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.832-833; **Eren**, s.566; **Zevkliler/Gökyayla**, s.466-467; **Kılıçoğlu**, s.424; **Süzek**, s.856; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.397-398; **Ekmekçi/Yiğit**, s.458; **Caniklioğlu**, Hizmet Sözleşmesi, s.107; **Arslan Ertürk**, Hizmet Sözleşmesi, s.547; **Güneş/Mutlay**, s.264.

877 "Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmidört saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullanıldığından söz edilemez. Hafta tatili bölünerek kullandırılamaz. Buna göre hafta tatilinin yirmidört saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır." Yarg. 9. HD., 09.07.2019, 31789/15138, www.legalbank.net, (e.t. 23.03.2021). "İşçinin, yedi günlük zaman dilimi içinde yirmidört saat dinlenme hakkının bulunduğu belirtilmiş, işçinin hafta tatili gününde çalışma karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanacağı da hüküm altına alınmıştır. Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmidört saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez." Yarg. 9. HD., 22.05.2018, 8056/11469, www.legalbank.net, (e.t. 24.03.2021).

878 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.835; **Soyer**, s.160; **Caniklioğlu**, Hizmet Sözleşmesi, s.107; **Arslan Ertürk**, Hizmet Sözleşmesi, s.547; **Güneş/Mutlay**, s.264.

879 **Caniklioğlu**, Hizmet Sözleşmesi, s.107.

yönelik diğer çabalarla paralel değildir. Aynı zamanda bu işçilerin içinde yaşadıkları toplumun üyesi olduklarının kabulünü teşkil eder. Bazı ülkelerde, ev hizmetlerinde çalışanları kapsayan mevzuat, ev hizmetlerinde çalışanların ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmaya rıza gösterebileceğini açıkça kabul ederek anılan işçilere resmî tatil hakkı sağlar. Bu tür durumlarda, mevzuat genellikle işçinin normal ücretinin üzerinde belirli bir parasal karşılık veya telafi edici izin süresi sağlar[880].

Hukukumuzda ulusal bayram ve genel tatillere ilişkin düzenleme Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da yer almaktadır. Anılan Kanun'un m.1 uyarınca, Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günü ulusal bayramdır. Bu bayram 28 Ekim günü saat 13:00 itibariyle başlar ve 29 Ekim günü devam eder. Genel tatil günleri ise anılan yasanın 2. maddesinde belirtilmiştir. Bu hükme göre, resmi bayram günleri (23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı, 30 Ağustos günü Zafer Bayramı), dini bayram günleri (Arefe günü saat 13:00'ten itibaren 3,5 gün devam eden Ramazan Bayramı, Arefe günü saat 13:00'ten itibaren 4,5 gün devam eden Kurban Bayramı), 1 Ocak yılbaşı tatili, 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü, 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü tatil günleridir. Aynı maddenin D bendi uyarınca, Bu Kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günleri cuma günü akşamı sona erdiğinde izleyen cumartesi gününün tamamı tatil yapılır. Nitelikleri itibariyle sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel yasalarındaki hükümler saklıdır[881].

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun m.2 uyarınca, 29 Ekim günü özel işyerlerinin kapanması zorunludur[882]. O halde, 29 Ekim ulusal bayram günü resmi ve özel bütün işyerlerinin kapatılması mecburidir. Genel tatil günlerinde ise, resmi daire ve

---

880 **International Labour Office**, Effective Protection, s.67-68. Güney Afrika'da, Sektörel Belirleme 7, bölüm 18, resmî tatilin tamamı veya bir kısmı için çalışmayı kabul eden ev hizmetlerinde çalışana bir karşılık planı sağlar. Buna göre, işveren, sözleşmeye uygun olmadıkça, ev hizmetlerinde çalışanın resmî tatillerde çalışmasını talep edemez. Resmî tatil, ev hizmetlerinde çalışanın aksi halde çalışacağı bir güne denk gelirse, işveren, resmî tatillerde çalışan ev hizmetlerinde çalışana günlük ücretinin en az iki katı ödeme yapmak zorundadır. Ev hizmetlerinde çalışan normalde çalışmayacağı resmî tatillerde çalışıyorsa, işveren anılan işçisine ev hizmetlerinde çalışanın günlük ücretine eşit bir meblağ ve resmî tatilde çalıştığı her saate karşılık gelen saatlik ücretini ödemek zorundadır. İşveren, ev hizmetlerinde çalışanın normal ücret gününde anılan işçisine resmî tatil için ödeme yapmalıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **South Africa, Sectoral Determination 7**, https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/74071/76138/F1095632950/ZAF-74071.pdf, (e.t. 30.11.2020).

881 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.838; **Süzek**, s.862-863; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.399; **Uşan/Erdoğan**, s.212; **Tulukçu,** s.218.

882 Özel işyeri kavramı ile yalnızca özel sektör işyerleri kastedilmemektedir. Özel hukuk hükümlerine ve İş Kanunu'na tabi işyerleri de bu kapsamdadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, s.863; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.399; **Tulukçu**, s.219.

kuruluşlar tatil edilirler bununla birlikte özel işyerlerinin kapanması mecburi değildir. Ayrıca, Kanun'da mahiyetleri itibariyle sürekli görev yapması gereken kuruluşlara ilişkin özel kanunlarındaki hükümlerin saklı olduğu öngörülmüştür[883].

Ulusal bayram ve genel tatillere ilişkin olarak Türk Borçlar Kanunu'nda herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Bununla birlikte, İş Kanunu'nda belirtilen hususta ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. Genel nitelikli Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da, ulusal bayram ve genel tatillere ilişkin bilgilere yer verilmekle beraber ayrıntılı düzenlemelere yönelik özel kanunlardaki hükümlerin saklı olduğu öngörülmüştür. Örneğin, anılan Kanunda ulusal bayram ve genel tatillere ilişkin ücret hususunda herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri, İş Kanunu'nun kapsamı dışındadır. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışanların ulusal bayram ve genel tatil ücretlerine ilişkin bir boşluk bulunmaktadır. Kanaatimizce, bu eksikliğin ivedilikle giderilmesi gerekmektedir. Ayrıca, ev hizmetlerinin özel karakteri konuya ilişkin ayrıntılı düzenlemeler yapılmasını gerektirebilir. Çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanların durumu, özellikle gözetilmelidir. Belirtilen işçilerin büyük çoğunluğu göçmenlerden oluşmaktadır. Anılan işçilerin ulusal bayram ve tatil günlerinde memleketlerine gitmeleri maliyetli olabilir ya da yol dolayısıyla fazladan sürelerle izin kullanmaları gerekebilir. Memleketlerine gitmemeleri durumunda, işverenin evinde kalmaya devam edecekleri için buna ilişkin özel düzenlemelere ihtiyaç duyulabilir. Kanaatimizce, ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik özel düzenlemeler ile genel olarak bu hususların çerçevesi çizilebilir, bazı özel hususlar ise tarafların anlaşmasına bırakılabilir. Ancak, iş ilişkisinin kurulmasından önce tarafların yapacağı yazılı sözleşme ile bahsi geçen hususların belirli hale getirilmesi mecburi kılınmalıdır. Aksi halde, ev hizmetlerinde çalışanın mağduriyeti söz konusu olabilir.

---

883 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.839-840; **Süzek**, s.863; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.399-400; **Uşan/Erdoğan**, s.212-213; **Tulukçu**, s.219. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun uyarınca, özel işyerlerinin 29 Ekim günü kapanması zorunlu tutulmakla beraber, anılan zorunluluğa riayet etmeyenler hakkında cezai bir yaptırım öngörülmemiştir. "Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki 2429 sayılı Kanunun 2. maddesinin son fıkrası, 29 Ekim günü özel işyerlerinin kapatılması zorunluluğunu getirmekte ise de bu zorunluğa uymayanlar hakkında bir müeyyide koymadığı gibi, takibat yapılacağına dair bir hüküm de ihtiva etmediği cihetle, kanunsuz suç ve ceza olmaz prensibinden hareket edilerek sanığın beraatine karar verilmesi gerekirken, olayda uygulama yeri olmayan yazılı madde ile mahkumiyetine karar verilmesi, bozmayı gerektirmiş." Yarg. 2. CD., 17.09.1985, 6678/6909, www.legalbank.net, (e.t. 29.03.2021).

5.5. Yıllık Ücretli İzin

Yıllık ücretli izin, dinlenme hakkının bir tezahürüdür. İş ilişkisinin devamında işçiye günlük çalışma süresi içinde ara dinlenmesi, haftalık çalışma süresi içinde hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde tatil hakkı tanınmakla beraber, işçinin en az bir yıl süreyle çalışmanın getirdiği yorgunluktan kurtulabilmesi bakımından daha uzun süreli bir dinlenmeye ihtiyacı bulunmaktadır. İşçiye her yıl belirli bir süre ücreti ödenerek işyerinden uzakta dinlenme hakkı verilmesi, işçinin sağlığının korunması, iş gücünün yenilenmesi ve sosyal amaçlarla önemlidir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilmesi mümkün değildir[884].

Yıllık ücretli izinle ilgili yasal hükümler, ev hizmetlerinde çalışanların hak sahibi oldukları asgari ücretli izin süresini güvence altına almalıdır. Anılan süre, diğer işçilerin yararlandığı yıllık izin hakkından az olmamalıdır[885]. Yıllık ücretli izin süresinin belirlenmesine ilave olarak, izin hakkının ne zaman başlayacağını, iznin ne zaman kullanılabileceğini, kesintisiz olarak kullanılabilecek olan izin miktarını ve/veya izin verilmesine ilişkin diğer usulleri mevzuat düzenlemelidir. Yıllık izin hükümleri ile, işverenin yıllık izin süresince işçiden çalışmasını talep edemeyeceği hüküm altına alınmalıdır. İşverenin talebi üzerine işverenin ailesiyle geçirilen sürenin yıllık izin olarak kabul edilmeyeceği de açıklığa kavuşturulmalıdır[886]. Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Tavsiye

---

884 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.844-845; **Süzek**, s.866-867; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.401; **Ekmekçi/Yiğit**, s.466; **Uşan/Erdoğan**, s.213; **Tulukçu,** s.233-234. "Yıllık izin hakkı Anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğunun tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır." Yarg. 9.HD., 09.09.2019, 9468/15316, www.legalbank.net, (e.t. 11.05.2021)

885 **International Labour Office**, Effective Protection, s.64; 189 No.lu Sözleşme, m. 10/1 uyarınca, her üye, ev hizmetlerinin özel niteliklerini dikkate alarak, ulusal kanunlar, düzenlemeler ya da toplu sözleşmeler ile uyumlu şekilde, normal çalışma saatleri, fazla çalışmaların telafisi, günlük ve haftalık dinlenme süreleri ve ücretli yıllık izin hususlarında ev hizmetlerinde çalışanlar ile genelde tüm işçiler arasında eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri alacaktır.

886 **International Labour Office**, Effective Protection, s.64-65. Fransa'da, Ulusal Toplu İş Sözleşmesi, m.16, aylık aralıklarla tahakkuk eden dört haftalık ücretli yıllık izin sağlar ve iznin zamanlaması ve sürekliliği ile ilgili belirli koşullar öngörür. Buna göre, yıllık ücretli izin hakkı, referans yıl boyunca (önceki yılın 1 Haziran'ı ile cari yılın 31 Mayıs'ı) aynı işveren tarafından bir süre için istihdam edilmiş olan çalışanlara (tam zamanlı veya yarı zamanlı) verilir. Anılan süre, işte en az bir aylık bulunma süresine eş değerdir. Ücretli yıllık izin süresi, olağan çalışma programına bakılmaksızın, işte geçirilen ayda iki buçuk gündür. Taraflar arasında aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin tatillerini organize etmesine imkân tanımak için izin başlangıç tarihi işveren tarafından sözleşmede belirlenen uygun bildirim (en az iki ay öncesinden) ile saptanır. Yıllık izin alınmalıdır. Taraflar arasında aksi kararlaştırılmadıkça, 1 Mayıs'tan 31 Ekim'e kadar olan süre boyunca art arda iki haftalık (veya ardışık 12 iş günü) bir izin süresi verilmelidir. Kazanılan haklar 12 iş gününden az olduğunda izin tam ve sürekli olarak alınmalıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **France, The National Collective Agreement of Employees of Individual Employers**, https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2321/Convention-collective.pdf, (e.t. 30.11.2020).

Kararı m.13'e göre, ev hizmetlerinde çalışanların tatilde bulunan ev halkı üyelerine refakat ettikleri süre, işçilerin yıllık ücretli izinleri yerine geçmez. Ayrıca, mevzuatta yıllık izin dönemlerinde ücret ödeme yöntemlerini açıklayan hükümlere yer verilmesi de uygun olur. Buna göre, ev hizmetlerinde çalışana iznin başlamasından önce ücret ödenmesi yahut bir ödenek veya ikramiye verilmesi düzenlemesi getirilebilir. İzin süreleri boyunca yararlanmadıkları birtakım ayni ödeme şekillerinin karşılığının ev hizmetlerinde çalışanlara nakit olarak ödenmesi de söz konusu olabilir[887].

Hukukumuzda yıllık ücretli izin, İşK.m.53 vd. ile Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde[888] teminat altına alınmıştır. Ayrıca, TBK.m.422-425'te yıllık ücretli izne ilişkin hükümler bulunmaktadır.

TBK.m.422/1 uyarınca, "İşveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve onsekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür." Bu halde, işveren "en az bir yıl çalışmış olan işçilere" yıllık izin vermek durumundadır. Anılan sürenin başlangıcı, iş sözleşmesinin yapıldığı değil, işçinin fiilen işe başladığı günden itibaren hesaplanır. İşyerindeki çalışması bir yılı doldurmayan işçiler bakımından orantılı bir ücretli izin hakkı söz konusu olmaz[889]. Ayrıca maddede, genç ve belirli bir yaşın üzerindeki işçiler gözetilmiş ve on sekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçiler bakımından daha uzun bir yıllık izin süresine

---

887 **International Labour Office**, Effective Protection, s.66-67; Fransa'da, Ulusal Toplu İş Sözleşmesinin ev hizmetlerinde çalışanları kapsayan 16(e) maddesi uyarınca, izin sürelerinin ücretleri izin alındığı zaman ödenir. İşçinin izni süresince hak sahibi olmadığı ayni yardımlar ücretten düşülmez. Ayrıntılı bilgi için bkz. **France, The National Collective Agreement of Employees of Individual Employers**, https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2321/Convention-collective.pdf, (e.t. 30.11.2020). Avusturya'da, 1962 tarihli Ev Hizmetinde Çalışanlara Dair Kanun, bölüm 9/2, işçilerin izin sırasında yararlanamadıkları ayni yardımlar için nakit ödeme alma hakkına sahip olduklarını belirtmektedir. Aynı bölümde, ev hizmetlerinde çalışana, normal parasal ücrete ek olarak, hizmet süresine göre değişen bir miktarda tatil ikramiyesi verilmesi öngörülmektedir. Bu tatil ikramiyesi, işçinin tatil hakkına dahil olan hizmeti 20 yıldan az ise aylık parasal ücretin iki katı, 20 yılı aşkınsa aylık parasal ücretin 2,5 katı olacaktır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Austria, The Act Governing Domestic Help and Domestic Employees,** https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/42844/94745/F388785144/AUT42844.pdf, (e.t.30.11.2020).

888 03.03.2004 t., 25391 S.lı RG.

889 "Somut uyuşmazlıkta, davacı yıllık izin talebinde bulunmuş, hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının 12 tam yıl ve 5 aylık kıdemine göre yıllık izin ücreti hesabı yapılmış ve davacının 12 tam yıl için 240 gün, 5 aylık hizmet süresi için ise 9 gün yıllık izin ücreti alacağı olduğu, davacının toplamda 245 gün yıllık izin kullandığı ve bakiye 4 gün izin alacağı bulunduğu tespit edilmiş ve mahkemece bu miktar hüküm altına alınmıştır. Ancak yıllık izin ücreti hesabında her bir tam yıl için yıllık izin ücreti hesaplanması gerekirken tam yılı doldurmayan aylar için kıstalyevm hesabı yapılarak izin ücreti hesaplanması hatalıdır. Hükme dayanak bilirkişi raporunda belirtildiği üzere davacının kıdemine göre yıllık izin süresi 240 gün, davacının kullandığı yıllık izin ise 245 gün olmakla yıllık izin ücreti talebinin reddi gerekmektedir." Yarg. 9.HD., 21.12.2018, 27272/23869, www.legalbank.net, (e.t. 29.03.2021).

hükmedilmiştir[890]. Anılan madde ile yıllık ücretli izin süreleri bakımından İş Kanunu'nda[891] olduğu gibi işçinin kıdemine göre bir ayrım yapılmamıştır. Hem de Türk Borçlar Kanunu'nda yıllık ücretli izin sürelerinin İş Kanunu'na tabi işçilere kıyasla daha az sürelerle belirlendiği görülmektedir. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışanlar da İş Kanunu'na tabi işçilere kıyasla daha az yıllık ücretli izin sürelerine hak kazanırlar. Ancak, ayrımı haklı kılacak herhangi bir neden bulunmadığı açıktır. Kanaatimizce, bu büyük bir eksikliktir.

TBK.m.423'e göre, bazı koşulların bulunması durumunda işverene, işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapması imkânı tanınmıştır. Maddede işçinin kusuru bulunup bulunmamasına göre bir ayrım yapılmıştır. Buna göre, "İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuruyla toplam bir aydan daha uzun bir süreyle hizmeti yerine getirmediği takdirde işveren, çalışılmayan her tam ay için, yıllık ücretli izin süresinden bir gün indirim yapabilir. İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuru olmaksızın hastalık, kaza, yasal bir yükümlülüğün veya kamu görevinin yerine getirilmesi gibi kişiliğine bağlı sebeplerle en çok üç ay süreyle işgörme edimini yerine getiremediği takdirde, işveren yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz. İşveren, gebelik ve doğum yapma sebebiyle işgörme edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz. Hizmet veya toplu iş sözleşmeleriyle, işçinin aleyhine hüküm doğuracak şekilde, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerine aykırı düzenleme yapılamaz." İş Kanunu'nda, işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapılmasını öngören bir düzenleme bulunmamaktadır. İşçinin devamsızlığının ücretli izin hakkına etkisi hususunda farklı bir çözüm öngörülmüştür. İşK.m.55/I, a ile işçinin uğradığı hastalık veya kaza halinde yaptığı devamsızlığın İşK.m.25/I, b'de[892] öngörülen süreyi aşan kısmının yıllık ücretli izin hakkının hesabında

---

890 **Eren**, s.566; **Zevkliler/Gökyayla**, s.466; **Kılıçoğlu**, s.424; **Süzek**, s.868, 856; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s.402, 406; **Caniklioğlu**, Hizmet Sözleşmesi, s.107; **Kökkılınç**, s.549.

891 İşK.m.53 uyarınca, "İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz. İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden, b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden, c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, az olamaz. Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır. Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir."

892 İşK.m.25/I, b uyarınca, "(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 inci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74'üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez."

çalışılmış gibi kabul edilmeyeceği hüküm altına alınmıştır[893]. Belirttiğimiz gibi, İş Kanunu'na tabi işçiler ile ev hizmetlerinde çalışanlar arasında ayrımı haklı kılan bir gerekçe yoktur. Yoğun çalışma koşulları da gözetildiğinde anılan işçilerin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapılması hakkaniyete aykırı nitelik taşır.

TBK.m.424 ile işçilerin yıllık ücretli izin haklarını nasıl kullanılacakları düzenlenmektedir[894]. Buna göre, "Yıllık ücretli izinler, kural olarak aralıksız biçimde verilir; ancak tarafların anlaşmasıyla ikiye bölünerek de kullanılabilir. İşveren, yıllık ücretli izin tarihlerini, işyerinin veya ev düzeninin menfaatleriyle bağdaştığı ölçüde, işçinin isteklerini göz önünde tutarak belirler." Yıllık ücretli izinlerin kural olarak aralıksız biçimde verilmesi ya da tarafların anlaşması ile ikiye bölünerek kullanılabilmesinin sebebi işçinin yılın yorgunluğunu uzun bir izin kullanarak atabileceği düşüncesidir. Yıllık ücretli izin tarihlerinin belirlenmesi işverenin yönetim hakkı kapsamında olsa da işyerinin veya ev düzeninin menfaatleriyle bağdaştığı ölçüde işçinin de istekleri göz önünde tutulur. Böylece, ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından yıllık ücretli izinler, kural olarak aralıksız ya da tarafların anlaşmasıyla en fazla iki kısım halinde kullanılabilir. İşveren ev hizmetlerinde çalışana yönetim hakkı kapsamında ve ev düzeninin menfaatleriyle bağdaştığı ölçüde isteklerini de gözeterek yıllık iznini kullandırır.

Yıllık ücretli izne ilişkin ücret hususuna TBK.m.425'te yer verilmiştir[895]. TBK.m.425 uyarınca, "İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretini, ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermekle yükümlüdür. İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, işverenden alacağı para ve başka menfaatler karşılığında yıllık ücretli izin hakkından feragat edemez. Hizmet sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi hâlinde, işçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı, hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihte işlemeye başlar." Yıllık izin ücreti, çıplak ücret üzerinden hesaplanır. Yıllık ücretli izne ilişkin alacakların zaman aşımı süresi TBK.m.147 uyarınca beş yıldır. Kanaatimizce anılan madde, ev hizmetlerinde çalışanların menfaatlerinin

---

893 **Eren**, s.566; **Zevkliler/Gökyayla**, s.467; **Kılıçoğlu**, s.425; **Süzek**, s.875-876; **Caniklioğlu**, Hizmet Sözleşmesi, s.108.

894 **Eren**, s.567; **Zevkliler/Gökyayla**, s.466; **Kılıçoğlu**, s.426; **Caniklioğlu**, Hizmet Sözleşmesi, s.108.

895 Yıllık izin ücreti hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Eren,** s.567; **Zevkliler/Gökyayla**, s.466-467; **Kılıçoğlu,** s.426; **Süzek**, s.879-883; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.409-410.

gözetilmesi bakımından yerindedir. İşçinin yıllık izne çıkmadan önce anılan süreye ilişkin ücretini peşin ya da avans yoluyla alması uygun olur. Ayrıca, iş ilişkisi devam ettiği müddetçe, para ve başka menfaatler karşılığından yıllık ücretli izin hakkından feragat edilememesi hakkın özünü koruyan bir düzenlemedir[896]. Bu suretle, işçi kendisine karşı bile korunmaktadır.

Kanaatimizce ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından, yıllık ücretli izne ilişkin bazı özel düzenlemeler yapılmasına da ihtiyaç vardır. Özellikle iki hususun açıklığa kavuşturulması yerinde olur. İlk olarak, ev hizmetlerinde çalışanların tatile giden ev halkına refakat ettikleri durumlarda, iş görmeye devam ettikleri, belirtilen sürenin yıllık izinlerinden mahsup edilmemesi gerekliliği hüküm altına alınmalıdır. İkinci olarak da, çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanların durumuna özgü ayrıntılı düzenlemelere yer verilmelidir. Anılan işçiler, işverenin evinde ikamet ettiklerinden yıllık izin sürelerinde evden ayrılmak durumunda olup olmadıkları, bu sürede işverenin evinde kalmaları durumunda kendilerine sunulan barınma, yiyecek gibi imkanlar dolayısıyla ücretlerinden herhangi bir kesinti yapılıp yapılamayacağı hüküm altına alınmalıdır. Ayrıca, anılan işçilerin yıllık ücretli izin dönemlerinde işverenin evinde ikamet etmelerine müsaade edilen hallerde, işveren tarafından iş görmelerinin istenmesi durumunda yıllık izinlerini kullanmamış sayılacakları öngörülmelidir. Belirttiğimiz üzere, anılan işçilerin İş Kanunu'nda yıllık izne ilişkin yer verilen düzenlemelerden mahrum bırakılmaları için herhangi bir haklı neden yoktur. Anılan işçilerin yıllık ücretli izin hakları hususunda İş Kanunu'nda yer alan düzenlemelerden hariç tutulmaması hatta onlara ilişkin özel düzenlemelere yer verilmesi gerekliliği aşikardır.

---

[896] "Yıllık ücretli izin, işçiye tanınmış ve anayasal temeli olan bir dinlenme hakkıdır. Bu haktan vazgeçilemeyeceği de hükme bağlanmıştır. İş ilişkisinin devamı süresinde bu hakkın paraya dönüşmesi mümkün değildir. Gerçekten çalışan bir işçinin dinlenme hakkı ve bu süreye ait ücretinin birbirinden ayrılması söz konusu olamayacağından, işçinin talebi üzerine de olsa işverence ücreti ödenmek suretiyle dinlenme hakkının ortadan kaldırılması düşünülemez ve yapılan bu ödeme ancak avans olarak değerlendirilebilir." Yarg. 9.HD., 13.03.2007, 37424/6510, www.legalbank.net, (e.t. 29.03.2021). "Davacı işçi yıllık izinlerin karşılığı ücretlerin ödenmediğini ileri sürerek istekte bulunmuş, hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacıya çalışırken kullandırılmayan izin süresine ait ücretlerin bir kısmının ödendiği belirtilerek sözü edilen günler için yıllık izin kullandırılmış gibi hak kazanılan yıllık izin süresinden ödemesi yapılan gün sayısı kadar mahsuba gidilmiştir. Yıllık izin hakkı Anayasal temeli olan dinlenme hakkı olup çalışırken ücrete dönüşmesi mümkün olmaz. İş ilişkisinin devamı sırasında ödenen yıllık izin ücreti avans mahiyetinde olup fesih ile hak kazanılan yıllık izin ücretinden mahsup edilmelidir. Davacı işçiye çalışırken ödenen yıllık izin ücretinin ait olduğu izin sürelerinin, hak kazanılan yıllık izin süresinden gün olarak indirilmesi hatalı olup kararın bozulması gerekmiştir." Yarg. 9.HD., 25.11.2019, 31683/20717, www.legalbank.net, (e.t. 29.03.2021).

6. ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE TOPLU SÖZLEŞME HAKKI

6.1. Genel Olarak

Ev hizmetlerinde çalışanların izolasyonu ve genellikle iş arkadaşlarının bulunmayışı, anılan kimselerin örgütlenme özgürlüğünü kullanmasının önündeki pratik zorluklardır. Başka bir ifade ile, ev hizmetlerinde çalışanlar genellikle tek başlarına iş gördükleri ve bu sebeple güçlerini birleştirmekte zorlandıkları için sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Ayrıca, işverenleri ile aralarında kurulan hiyerarşik ilişkiler, örgütlenmenin önünde engel teşkil etmektedir. Bu nedenle, sendikaların anılan işçileri örgütlemesi genellikle zordur. Hukuki alanda da örgütlenme özgürlüğünün önünde engeller olabilir. İşçi veya işveren örgütlerini kurmak ve bunlara katılmak, ilgili işçiler ve işverenler ile alakalı olsa da devletin ev hizmetlerinde çalışanların örgütlenme özgürlüğü hakkını koruma yükümlülüğü bulunmaktadır. Gerçekten, toplu pazarlık hakkının gerçekleştirilmesi, her şeyden önce, ev hizmetlerinde çalışanları ve işverenlerini temsil edecek işçi ve işveren kuruluşlarının varlığını gerektirir[897].

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel ilkeleri arasında yer almaktadır. Ülkemizin de taraf olduğu 1948 tarihli ve 87 No.lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi[898] m.2[899], hiçbir ayrım gözetmeksizin tüm "çalışanlar ve işverenler" için geçerlidir. Benzer şekilde, yine ülkemizin taraf olduğu 1949 tarihli ve 98 No.lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi[900], çalışanların temsilci örgütlerinin kurulması, işleyişi ve idaresine müdahaleye karşı yeterli korumadan yararlanmasını sağlamayı amaçlamaktadır. UÇÖ Sözleşmeler ve

---

897 **International Labour Office**, Effective Protection, s.26; **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.3; **International Labour Office**, Decent Work, s.77; **Walter**, s.111-112; **Yıldırımalp, Sinem/İslamoğlu, Emel**, "İnsana Yakışır İş" Kavramı Bağlamında Türkiye'de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar, Sosyal Güvenlik Dergisi, Temmuz, C.4, S.2, 2014, s.164.

898 UÇÖ'nün 1948 tarihli ve 87 No.lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087, (e.t.17.11.2020). Anılan Sözleşme, Türkiye'de, 25.02.1993 t., 21507 S.lı RG.'de yayımlanarak 12.07.1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

899 Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi m.2, "Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler."

900 UÇÖ'nün 1949 tarihli ve 98 No.lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098, (e.t. 17.11.2020). Anılan Sözleşme, Türkiye'de, 14.08.1951 t., 7884 S.lı RG.'de yayımlanarak 23.01.1952 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi (CEACR), anılan Sözleşmeleri, örgütlenme özgürlüğüne ilişkin hukuki hükümlerin ev hizmetlerinde çalışanları da kapsayacak şekilde genişletilmesi gerektiği şeklinde yorumlamıştır. Ayrıca CEACR, ulusal mevzuatta gerekli düzenlemelerin yapılması gerekliliğinin ötesine geçip, ev hizmetlerinde çalışanların anılan Sözleşmelerin garantilerinden "uygulamada" yararlanmalarının sağlanması gerektiğini kaydetmiştir[901].

Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme, iki yerde örgütlenme özgürlüğüne atıfta bulunmaktadır. İlk olarak, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.3/2'de, çalışma hayatında temel ilke ve haklara saygı duymak, bunları teşvik etmek ve uygulamak için, üye devletleri ev hizmetlerinde çalışanlar ile ilgili olarak anılan Sözleşmede belirtilen önlemleri almaya yükümlü kılmaktadır. Burada, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde tanınmasından bahsedilmektedir. Ev hizmetlerinde çalışanlara anılan hakların tanınması ve bunların korunması, elverişsiz çalışma koşullarının, istismarın ve kayıt dışılığın önlenmesi açısından bir temel adım niteliği taşımaktadır[902]. Ayrıca, Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.3/3[903], örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkına yollamada bulunmaktadır. Üye devletler, anılan hakları sağlarken, ev hizmetlerinde çalışanların ve işverenlerinin sendika ve üst kuruluşlar kurup bunlara katılabilmesini sağlamalıdır[904]. Bu bakımdan, ülkemizin Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme'ye

---

901 **International Labour Office**, Decent Work, s.17, 77. Örnek vermek gerekirse, 2008'de Uzmanlar Komitesi, Bangladeş, Kanada (Ontario), Haiti, Kuveyt ve Svaziland'da bu etkiyle ilgili bireysel gözlemler yayınlamıştır. Komite ayrıca Çin, Makao (Çin), Gambiya ve Yemen'in mevzuatı ev hizmetlerinde çalışanlara örgütlenme hakkını içerecek şekilde değiştirme niyetine dikkat çekmiştir. Ek olarak CEACR, ulusal mevzuatta yeterli hükmün sağlanması gerekliliğinin ötesine geçmiştir. 2005 yılında 87 No.lu Sözleşme ile ilgili olarak Meksika Hükümetine yaptığı gözlemde, ev hizmetlerinde çalışanların Meksika Federal Çalışma Kanunu kapsamında olmasına rağmen, Hükümetin Sözleşme'nin garantilerinden "uygulamada" yararlanmalarını sağlaması gerektiğini kaydetmiştir.

902 **International Labour Office**, Effective Protection, s.5,25; **Novitz**/ **Phil**, s.114; Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme m.3(2) uyarınca; "Ev hizmetlerinde çalışanlar ile ilgili olarak her Üye, çalışma hayatı ile ilgili temel hak ve ilkelere saygı duyulmasına, teşvik edilmesine ve gerçekleşmesine dair Sözleşmede belirlenen ilgili tüm tedbirleri almakla yükümlüdür. Bu tedbirler: (a) Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkin olarak kabulü; (b) Tüm zorla ya da cebrî çalışma biçimlerinin tasfiyesi; (c) Çocuk işçiliğinin etkin bir biçimde ilgası; (d) İstihdam ve mesleğe ilişkin ayrımcılığın tasfiyesidir."

903 189 No.lu Sözleşme m.3/3 uyarınca, Üyeler, ev hizmetlerinde çalışanların ve işverenlerinin örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkından yararlanmalarını sağlamak üzere önlemler alırken, ev hizmetlerinde çalışanların ve işverenlerinin kendi örgütlerini, federasyonlarını ve konfederasyonlarını kurma ve ilgili örgütlerin kurallarına bağlı olarak kendi seçtikleri örgütlere, federasyonlara ve konfederasyonlara katılıma hakkını koruyacaktır.

904 **International Labour Office**, Effective Protection, s.26; **Walter**, s.111. 201 sayılı Tavsiye Kararı, m. 2'ye göre, ev hizmetlerinde çalışanların örgütlenme özgürlüğünden yararlanabilmelerini ve toplu sözleşme haklarının etkin olarak tanınmasını sağlamak açısından Üyeler: (a) ev hizmetlerinde çalışanların kendi sendikalarını kurmalarının veya kurulu sendikalara kendi tercihlerine göre katılmalarının ve ev hizmetlerinde çalışanların örgütlerinin işçi örgütlerine, federasyonlarına ve konfederasyonlarına üye olma haklarının önündeki yasal veya idari kısıtlamaları ya da başka engelleri belirlemeli ve bunları ortadan

taraf olması ev hizmetlerinde çalışanların örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme haklarının korunması bakımından da büyük önem arz eder.

6.2. Örgütlenme Özgürlüğü

Örgütlenme özgürlüğü, barış ve sosyal adaletin temel teminatlarından biridir[905]. Herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın tüm çalışanlar örgütlenme özgürlüğünden faydalanabilmelidirler. Bu, çalışanların mesleki menfaatlerinin korunmasına ve geliştirilmesine hizmet eder[906]. Mevzuat, ev hizmetlerinde çalışanları ve onların işverenlerini örgütlenme özgürlüğü kapsamında güvenceye almalıdır[907]. Bazı devletler, örgütlenme özgürlüğünün anayasal bir hak olarak ev hizmetlerinde çalışanlara uygulanabilirliğini yinelemiştir[908]. Bazı durumlarda, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkına ilişkin güvenceler, ev hizmetlerinde çalışanları hariç tutan kanunlarda yer almaktadır. Bu gibi durumlarda, ev hizmetlerinde çalışanları kapsayacak şekilde mevzuatın değiştirilmesi düşünülmelidir[909].

---

kaldırmalıdırlar; (b) bu örgütlerin kanunlar çerçevesinde olmak üzere bağımsızlık ve özerkliklerinin korunması koşuluyla, işçi ve işveren örgütlerinin, ev hizmetlerinde çalışanları ve onları çalıştıran işverenleri temsil eden örgütlerin, üyelerinin çıkarlarını etkili biçimde koruma kapasitelerini artıracak önlemler alma veya bu yöndeki önlemleri destekleme konusunu dikkate almalıdırlar.

905 Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye ülkeler, 2008 Sosyal Adalet Bildirgesi ile UÇÖ'nün İnsan Yakışır Çalışma Gündeminin dört stratejik amacının elde edilmesi için özellikle önemli olan, örgütlenme özgürlüğüne ve toplu pazarlığın etkin bir şekilde tanınmasına vurgu yaparak, çalışma hayatında temel ilke ve hakları teşvik etmeyi ve gerçekleştirmeyi taahhüt etmişlerdir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office,** Freedom of Association – Compitation of Decisions of the Committe on Freedom of Association, Sixth Edition, Geneva, 2018, s.12.

906 **Baycık, Gaye,** "Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirmesi ve Öneriler", Çalışma Hayatında Sosyal Diyaloğun Geliştirilmesi Projesi, Ankara, 2019, s.7.

907 **International Labour Office**, Effective Protection, s.26; **International Labour Office,** Freedom Of Association, s.74.

908 **International Labour Office**, Effective Protection, s.26-27; **International Labour Office**, Decent Work, s.17. İrlanda'nın Başkalarının Evlerinde İstihdam Edilen Kişilerin Korunmasına Yönelik Uygulama Kuralları, bölüm 5.12, çalışanların bir sendika tarafından temsil edilip edilmemeyi seçme konusundaki hakkının ev hizmetlerinde çalışanlara uygulanabilirliğini yinelemektedir. İrlanda kanunlarına göre, işveren, çalışanın Anayasal hakkı olan sendikaya üye olma veya olmama hakkına uygun olarak çalışanın sendika üyeliği hakkını kısıtlayamaz. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Ireland, Code of Practice for Protecting Persons Employed in Other People's Homes,** https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/codes_practice/cop10/, (e.t. 17.11.2020).

909 **International Labour Office**, Effective Protection, s.27. Kanada (Quebec), ev hizmetlerinde çalışanları hariç tutan Çalışma Standartları Kanunu'nun 2(c) maddesini yürürlükten kaldırarak, örgütlenme hakkı da dahil olmak üzere işçi hakları korumalarını ev hizmetlerinde çalışanları kapsayacak şekilde genişletmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Effective Protection, s.27; **International Labour Office**, Decent Work, s.81.

Anayasa'nın "Sendika kurma hakkı" başlıklı 51. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, "Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz." Buna göre, tüm çalışanların, bu bağlamda ev hizmetlerinde çalışanların, sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyette bulunma hakkı bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, taraf bulunduğumuz Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme[910] ve bahsi geçen UÇÖ'nün 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri sendikal örgütlenme hakkını temel bir insan hakkı olarak güvence altına almaktadırlar[911]. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda[912] da ev hizmetlerinde çalışanların sendikal haklardan yararlanmasına engel olan bir hüküm yer almamaktadır. Böylece, hukukumuzda ev hizmetlerinde çalışanların sendikal hakları anayasal ve yasal düzeyde tanınmış bulunmaktadır[913].

Büyük bölümü kayıt dışı sektörde, düşük ücretlerle, güvencesiz, kötü çalışma koşulları altında istihdam edilen ev hizmetlerinde çalışanlar, örgütlenmeye en çok ihtiyaç duyan gruplar arasında yer almaktadırlar. Bununla birlikte, örgütlenme sorunları ve engelleri nedeniyle anılan işçiler uygulamada korumasız şekilde çalışmayı sürdürmektedirler. STİSK.m.3 uyarınca, sendikalar yalnızca işkolu esasına göre kurulabilirler. Anılan Kanun esas alınarak çıkarılan İşkolları Yönetmeliği'ne[914] göre, ev hizmetlerinde çalışanlar 20 sayılı "Genel İşler" işkoluna tabidir[915].

---

910 **International Covenant on Civil and Political Rights,** https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx, (e.t. 28.04.2021); Türkiye Sözleşme'yi 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalamıştır. Sözleşme'nin onaylanması 4 Haziran 2003 tarihli ve 4868 sayılı Kanunla uygun bulunmuş ve Bakanlar Kurulu 7 Temmuz 2003 tarih ve 2003/5851 sayılı kararıyla Sözleşmeyi onaylamıştır. Sözleşme, Türkiye bakımından 23 Aralık 2003 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir.

911 AY. m.90/5 uyarınca, "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. 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."

912 7/11/2012 t., 28460 S.lı RG.

913 **Erdoğdu/ Toksöz**, s.30-31; **Yıldırımalp/ İslamoğlu,** s.164; **Kıran**, Mine Dilan, "Ev İşçileri ve Örgütlenme", Çalışma Ortamı Dergisi, Ocak-Şubat-Mart, S.155, 2018, s.27.

914 19/12/2012 t., 28502 S.lı RG.

915 **Erdoğdu/ Toksöz**, s.31; **Yıldırımalp/ İslamoğlu,** s.146-149; **Kıran**, s.27-28

Öğretide bir görüş[916], ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından, işkolu düzeyinde örgütlenme mecburiyetinden vazgeçilip meslek esasına dayalı sendika kurma hakkı tanınması gerekliliğini savunmaktadır. Kanaatimizce de, 6356 sayılı Kanun bakımından işkolu düzeyinde örgütlenme zorunluluğunun terk edilmesi düşünülmelidir. Çünkü örgütlenme, belirli bir meslekte çalışanların bu mesleğe özgü menfaatlerinin korunmasına ve geliştirilmesine de hizmet eder. Bu halde, meslek esasına dayalı olarak sendika kurma hakkının tanınması yerinde olur.

Ev hizmetlerinde çalışanların büyük bir çoğunluğunun kayıt dışı olarak istihdam edilmesi, sendikalaşmanın önündeki engellerden biridir[917]. Ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından sendikal hak ve özgürlüklerinin kısıtlanması önemli bir hukuksal sorun alanıdır. Zira ev hizmetlerinde çalışanların kendilerine anayasal ve yasal düzeyde tanınmış bulunan sendikal hakları, uygulamada kullanmaları oldukça zor gözükmektedir. Örneğin, ev hizmetlerinde çalışanların örgütlenme ve haklarını gözetme amacıyla kurulan EVİD-SEN[918]

---

916 Baycık'a göre, "Öncelikle, 6356 sayılı Kanun bakımından işkolu düzeyinde örgütlenme zorunluluğunun terk edilmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu amaçla, 6356 sayılı Kanunun 2/1-ğ ve 8/1-c maddelerinde yer alan "işkolu" esası kaldırılarak, meslek esasına dayalı olarak da sendika kurma hakkı tanınmalıdır. Bu şekilde ülkemizde, bağımsız çalışan, dolayısıyla 6356 sayılı Kanunun 2/4. maddesinde yer verilen sözleşmelere dayalı olarak meslek icra eden kişilerin kurdukları sendikaların tüzüklerinde hangi işkolunda faaliyet göstereceklerini belirtme zorunluluğu bertaraf edilmiş olacaktır. Zira meslek esasına dayalı sendika, her zaman ve çoğunlukla tek bir işkolunda faaliyet gösteren kişilerin menfaatini değil, tek bir meslek ve fakat birden fazla işkolunda çalışan kişilerin menfaatini korumayı hedeflemektedir. Nitekim bu nedenle, örneğin Sahne, Perde, Ekran, Mikrofon Oyuncuları Sendikası, esasında meslek esasına dayalı sendika olarak kurulması gerekirken, "ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" olarak adlandırılan 10 sıralı işkolunda faaliyet göstermek üzere kurulmuştur. Halbuki sendikanın asıl amacı, oyuncuların mesleki menfaatlerinin korunmasıdır. Bunun gibi, uzun bir hukuk mücadelesinden sonra, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 07.07.2014 tarihli ve 2014/23540 sayılı kararıyla sendika olarak kabul edilen "Ev İşçileri Dayanışma Sendikası"nın da 20 sıralı "genel işler" işkolunda, evlerinde el işleri yapan kadınlarca kurulduğu ve bunun kanuna uygun olduğu; zira bağımsız çalışanların da sendika kurabilecekleri kabul edilmiştir. Belirtmek gerekir ki, söz konusu durumlarda örgütlenmenin amacı, belirli bir işkolunda değil, belirli bir meslekte çalışanların bu mesleğe özgü menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesidir. Bu nedenle meslek esasına dayalı olarak sendikal örgütlenmeye de izin verilmesi ve sendikaların mutlaka işkolunda faaliyet göstermek üzere kurulması zorunluluğunun Kanundan çıkarılması gerektiği, bu şekilde ILO'nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerine uyumun sağlanacağı kanaatindeyiz." Ayrıntılı bilgi için bkz. **Baycık**, Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı, s.18.

917 Sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılmasına ilişkin hükümlere STİSK.m.17'de yer verilmiştir. Anılan maddenin 5. fıkrası uyarınca, "Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır." Kayıt dışı istihdam edilen ev hizmetlerinde çalışanların başvurusu, sigorta kaydının bulunmaması gerekçesiyle reddedilmektedir. Bununla birlikte öğretide bizim de katıldığımız bir görüş uyarınca, sigortası bulunmayan işçilerin sendika üyeliğini kabul etmek yerinde olur. Bu durum, sistemde kayıt dışı çalışan işçinin kendisini ihbar etmesi anlamını taşımalıdır. Somut olay araştırıldıktan sonra, kayıt dışı işçi çalıştırdığı tespit edilen işverenler hakkında gerekli işlemler yapılmalıdır. Böylece, hem işçi sendikal hak ve özgürlüklerinden mahrum kalmaz, hem de kayıt dışılığın önlenmesine katkı sağlanmış olur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Erdoğdu/ Toksöz**, s.31, 44.

918 Ev hizmetlerinde çalışanların, sosyal güvenceden yoksun olarak, kayıt dışı şekilde, belirli bir iş tanımı bulunmaksızın, uzun çalışma saatleriyle dinlenme sürelerinden mahrum kalarak, tacize, hakaret, şiddete uğrayarak iş gördükleri gibi gerekçelerle Ev İşçileri Dayanışma Sendikası (EVİD-SEN) bir araya

ve İmece Ev İşçileri Sendikası'nın[919] girişimleri büyük oranda engellenmiştir. Halbuki, sendikalar, davalarını takip ederek, sorunlarına yönelik kamuoyu oluşturarak ve eğitim, bilgilendirme toplantıları düzenleyerek ev hizmetlerinde çalışanların haklarının gözetilmesine katkı sağlayabilirler. Bununla birlikte, uygulamada genel olarak sendikaların, ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik yayınlarının bulunmadığı, genel kurullarda ve toplantılarda bu konuya yer vermedikleri göze çarpmaktadır. Sendikalar tarafından buna sebep olarak, ülkemizde düzenli çalışan işçiler bakımından dahi örgütlenme sorunları mevcut iken, ev hizmetlerinde çalışanların örgütlenmesinin önünde ciddi engeller bulunması gösterilmektedir. Ancak, ev hizmetlerinde çalışanların örgütlenmesi zor olsa da muhakkak ki imkânsız değildir[920]. Bu hale, konut kapıcılarının[921] durumu örnek gösterilmektedir[922].

---

gelmiştir. Anılan Sendikanın amacı, Türkiye'de ev hizmetlerinde çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmektedir. EVİD-SEN, 15.06.2011 tarihinde İstanbul valiliğine resmen başvuruda bulunmuştur. Valilik, 23.06.2011 tarihli yazısı ile kurulmasının mevzuata uygun olmadığı gerekçesiyle EVİD-SEN'in kuruluş evraklarını iade yoluna gitmiştir. Buna gerekçe olarak da ev hizmetlerinde çalışanların sendika kuramayacağını ve EVİD-SEN'in başvurusunun Dernekler Kanunu hükümleri uyarınca yapılması gerektiğini ifade etmiştir. Ancak, iadeye yönelik tebligatın yapılamaması dolayısıyla, evraklar Valiliğe iade olunmuştur. Böylece, 23.06.2011 tarih ve 2821 sayılı Kanun m.6/4 uyarınca EVİD-SEN, tüzel kişilik kazanmıştır. Bununla birlikte, Valilik sendikanın faaliyetinin durdurulması için başvuruda bulunmuştur. Bakırköy 3. İş Mahkemesi, sendikaların işkolu esasına göre kurulabileceği, işkollarının 2821 sayılı Kanun m.60'ta sınırlı olarak belirtildiği ve ev hizmetlerinin belirtilen maddede işkolu olarak yer almadığı, o halde ev hizmetlerine yönelik sendika kurulmasının asli eksiklik olduğuna hükmetmiştir. Bu doğrultuda, 22.09.2011 tarihinde EVİD-SEN'in faaliyetlerinin durdurulmasına karar verilmiştir. EVİD-SEN, kararı temyiz etmiştir. Nihayetinde, EVİD-SEN davayı kazanmış ve faaliyetlerine devam etmeye muktedir olmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **EVİD-SEN**, http://www.evid-sen.org/ev-iscilerinin-sorunlari/, (e.t.,29.04.2021); **Erdoğdu/Toksöz**, s.40-41; **Baycık**, Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı, s.18; **Yıldırımalp/İslamoğlu,** s.169; **Kıran**, s.28. İlgili mahkeme kararı için bkz. "Yargılama sırasında yürürlüğe giren 6356 sayılı yasanın 2. maddesinin 4. bendi ile getirilen düzenleme göz önüne alındığında bağımsız ev çalışanlarının sendika kurabilmeleri önünde yasal bir engel bulunmadığı gibi bağımsız ev çalışanlarının iş kolları içinde genel işler kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Bu normatif düzenlemeler gözetildiğinde adı geçen sendikanın kurulmasına yasal bir engel bulunmamaktadır. Uyuşmazlığın esasına girilip taraf delilleri toplanarak elde edilecek sonucu göre karar verilmesi gerekmektedir." Yarg.9. HD., 07.07.2014, 19369/23549, www.legalbank.net, (e.t. 12.05.2021).

919 İmece Ev İşçileri Sendikası, 2014 yılında kurulmuştur. Kökeni, 2001 yılında İstanbul Esenyurt'ta kurulan Kadın Araştırmaları ve Dayanışma Merkezine (KADMER) dayanmaktadır. 2008 yılında İmece Gündelikçi Kadınlar Birliği kurulmuştur. Bahsi geçen birlik çalışmalarını ilerleterek İmece Ev İşçileri Sendikası'nı kurmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **İmece Ev İşçileri Sendikasi**, http://www.keig.org/imece-kadin-dayanisma-dernegi-imece-kadin-sendikasi-istanbul/, (e.t.29.04.2021); **Erdoğdu/Toksöz,** s.41-42; **Yıldırımalp/İslamoğlu** s.169; **Kıran,** s.28

920 **Erdoğdu/ Toksöz**, s.30-31, 36; **Yıldırımalp/ İslamoğlu,** s.164-165, 169; **Kıran**, s.27-28.

921 Öğretide bir görüş, her ne kadar İş Kanunu ve ilgili Yönetmelikte, "konut kapıcısı" ifadesi yer almakta ise de "kapıcı" kelimesinin çalışanın kişiliği bakımından uygun görülmemesi dolayısıyla sendikalar tarafından "konut işçisi", "bina görevlisi", apartman görevlisi" ifadelerinin tercih edildiğini belirtmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Erdoğdu/ Toksöz**, s.36-37.

922 İşK.m.110 ile konut kapıcılarının özel çalışma koşullarının bir Yönetmelik ile düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. İş Kanunu kapsamında bulunan konut kapıcıları, örgütlenebilmekte ve toplu sözleşmeden yararlanmaktadırlar. Konut kapıcılarının işleri de ev/konut ile bağlantılıdır. Konut kapıcıları, evin dışında evle eklentili ortak mekanlarla ilgili işleri ve dışarı işlerini görürken, ev hizmetlerinde çalışanlar sıklıkla evin içindeki işleri üstlenmektedir. Bununla birlikte, esasında konut kapıcılarının işverenleri yani hizmet verdikleri bireysel işverenler aynı zamanda ev hizmetlerinde çalışanları da

6.3. Toplu Sözleşme Hakkı

Ev hizmetlerinde çalışanlar ve işverenlerinin kendi seçtikleri örgütleri kurma ve bunlara katılma hakkından yararlanmaları, toplu sözleşme hakkını kullanabilmeleri için bir ön koşuldur. Devletler, bu konuda elverişli yasal ve kurumsal bir ortam yaratarak bu tür bir temsil ve pazarlığın gelişmesini teşvik etmek için tedbirler almalıdır. Toplu pazarlık yoluyla geliştirilen standartlar, sosyal tarafların geliştirdiği uzmanlıktan yararlanır ve hukuki çerçeveyi sektörün özelliklerine uyarlama potansiyeline sahiptir. Ev hizmetlerinde toplu pazarlığın örnekleri, öncelikle işyeri pazarlığının imkansızlığı nedeniyle ulusal düzeyde gerçekleşmiştir. Toplu pazarlığın gerçekleşmesi için, kanunlar ve politikalar sektörel toplu pazarlığa izin vermelidir; ev hizmetlerinde çalışanları ve işverenleri temsil eden kuruluşlar bulunmalıdır. Bir ev hizmetlerinde çalışan örgütünün toplu pazarlığa katılabilmesi için, kuruluşun öncelikle bir ev hizmetlerinde çalışan sendikası olarak tescil edilmesi ve tanınması gerekir. Uygulamada, bu sendikalar genellikle işçi sendikaları konfederasyonuna bağlıdır. Ev hizmetlerinde toplu pazarlığın mevcut olduğu yerlerde, yapılan toplu sözleşmeler, ev hizmetlerinde çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesine önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır[923].

istihdam etmektedir. Bu doğrultuda, konut kapıcılarını örgütlemek, toplu sözleşmeden yararlanmalarını sağlamak için kullanılan yöntemlerden ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından da faydalanılabilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Erdoğdu/ Toksöz**, s.36-37.

923 **International Labour Office**, Effective Protection, s.27-28; **International Labour Office**, Decent Work, s.8. **International Labour Office,** Domestic Work Voice and Representation Through Organizing, Domestic Work Policy Brief 8, Geneva, 2015, s.5. Ev hizmetleri işverenleri federasyonları, Fransa ve İtalya gibi yalnızca birkaç ülkede bulunmakta ve toplu sözleşme yapılmasına olanak sağlamaktadır. İtalya'da, geçtiğimiz yaklaşık kırk yıllık süre içerisinde, işverenler Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico (DOMINA) ve Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico (FIDALDO) adı altında temsilci örgütleri kurmak için örgütlenmişlerdir. FIDALDO 1996 yılı itibariyle ve DOMINA ise 2001 yılı itibariyle sözleşmeye imza atmıştır. Halen yürürlükte olan sözleşme 2013 yılında imzalanmıştır ve ücret oranları, dinlenme süreleri, ücretli izinler, hastalık ödeneği ve kıdem tazminatını kapsamaktadır. Sözleşme evrensel olarak geçerli değildir: yalnızca DOMINA veya FIDALDO üyesi olan veya toplu sözleşmelere açık bir şekilde veya zımnen atıfta bulunan sözleşmeleri imzalamış olan işverenler açısından zorunludur. Resmi olarak sözleşmelerin kapsamına girmeyen işçiler mahkemede dava açtıklarında, hakimler karar verirken standart olarak ücretler ve sosyal güvenlikle ilgili hükümleri esas almaktadırlar; fakat bu durum sözleşmenin diğer koşulları için geçerli değildir (örneğin çalışma saatleri, ücretli izin vb.). Aynı koşullar göçmen ev hizmetlerinde çalışanlar için de geçerlidir. Bu sınırlamalara rağmen, ev hizmetleri sektöründeki koşullar son on beş yıl içerisinde önemli ölçüde iyileşmiştir ve çok daha fazla işçi standart bir sözleşmeye imza atmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Organizing, s.5-6; Fransa ve Belçika gibi ülkelerde ya ev halkını ya da aracıları ve kurumları (kamu ya da özel) temsil eden farklı işveren örgütleriyle bir dizi toplu sözleşme yapılmıştır. 1999 yılında Fédération des particuliers Employeurs de France (FEPEM) ve Confédération française démocratique du travail (CFDT), Confédération Générale du Travail (CGT), Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ve Force Ouvrière (FO) sendika konfederasyonları tarafından imzalanan ilk sözleşme yalnızca bireysel evler tarafından istihdam edilen özel ücretli işçileri kapsamaktaydı (işgücünün %68'i). İki sözleşme daha imzalanmıştır: altı sendika ve iki işveren örgütü tarafından 2012 yılında imzalanan sözleşme, kâr amacı gütmeyen aracılar tarafından özel evlere

Anayasanın "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" başlıklı 53. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler." Aynı maddenin 2. fıkrasında, toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağının kanunla düzenleneceği hüküm altına alınmaktadır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.2/1, h uyarınca toplu iş sözleşmesi, "İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi" ifade eder. Anılan Kanun m.33/2 uyarınca, "Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir." Ayrıca STİSK m.35 uyarınca, "Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır." Bu doğrultuda, TİS, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında bağıtlanır. İş sözleşmelerinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek için yapılan, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilen yazılı bir sözleşmedir[924]. Belirttiğimiz gibi, hukukumuzda ev hizmetlerinde çalışanların sendikal hakları anayasal ve yasal düzeyde tanınmış bulunmaktadır[925]. Bununla birlikte, örgütlenmenin önünde dahi belirtilen engeller mevcut olduğundan ve farkındalık

yerleştirilen ev hizmetlerinde çalışanları kapsamaktadır; 2014 yılında üç sendika ve özel şirketleri temsil eden iki işveren örgütü tarafından imzalanan sözleşme ise özel işletmeler tarafından istihdam edilen ev hizmetlerinde çalışanları kapsamaktadır. Bahsi geçen sözleşmeler ev hizmetleri sektörünün büyük çoğunluğunu kapsamaktadır. Her bir sözleşme evrensel olarak uygulanabilmektedir ve göçmen ev hizmetlerinde çalışanlar için geçerlidir. Toplu sözleşmelere erişim ve uyum; kısmen "kupon sistemi" (Chèque Emploi Service Universel, CESU) nedeniyle özellikle Fransa'da etkilidir. Bu sistem kapsamında işverenler bir bankadan veya bir devlet kurumundan ev hizmetlerinde çalışanlar için bir kupon satın alırlar ve bu kupon anılan işçilerin ücretlerinin ve sosyal güvenlik primlerinin ödenmesini sağlar. İşverenler önemli vergi indirimleri ve kredilerden yararlanmaktadır. Kuponları satın alabilmek için ev halkı, ilgili toplu sözleşmenin hükümlerine uygun olan yazılı bir sözleşmeyi kaydettirmelidirler. Bu nedenle sistem, toplu sözleşmelerin uygulanması için geniş ölçekli bir sistem sağlamıştır. Bu durum aynı zamanda toplumsal diyalog ve mesleki eğitimin organize edilmesi dahil olmak üzere sendika giderleri için fon tahsis edilmek suretiyle sendikalaşma sürecini de kolaylaştırmıştır. Sistem, istihdam için caydırıcı da olmamıştır: sistemi kullanan işverenlerin yüzdesi 2002 ile 2010 yılları arasında %56'dan %78'e yükselmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Organizing, s.6; **International Labour Office**, Formalizing Domestic Work Through the Use of Service Vouchers, The Particular Cases of France, Belgium and the Canton of Geneva, Geneva, 2013, s.2-9; **Basten,** Anna, Promote Industrial Relations in the Domestic Work Sector in Europe, European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions, Berlin, 2015, s.33-34.

924 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.1012; **Tuncay**, Can/**Savaş Kutsal**, Burcu, Toplu İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2015, s.152, s.172; **Narmanlıoğlu**, Ünal, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2016, s.313; **Sur,** Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Gözden Geçirilmiş 10. Bası, Ankara, Turhan Kitabevi, 2022, s.267; **Akyiğit**, s.632; **Uşan/Erdoğan**, s.269.

925 **Erdoğdu/Toksöz,** s.30-31; **Yıldırımalp/İslamoğlu,** s.164; **Kıran**, s.27.

yeni oluşmaya başladığından hukukumuzda henüz ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik olarak bağıtlanmış bir toplu iş sözleşmesi bulunmamaktadır.

Ev hizmeti sektörü bakımından örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme yapma hakkı irdelenirken ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı üzerinde özellikle durulmalıdır. Ev hizmeti sektörünün, özel bir evde çalışmayı klasik bir şirkette çalışmakla karşılaştırılabilir kılan birçok alanda değişikliklere uğradığı doğrudur. Özellikle ev hizmetlerinde çalışanların bakış açısından, bir evde mi yoksa bir şirkette mi çalıştıkları genellikle çok az fark yaratır. Bununla birlikte, iş uyuşmazlığı hususunda ev hizmetleri bakımından azami dikkat gerektiren özel durumlar ortaya çıkmaktadır. Her şeyden önce, özel evlerde grev eylemi gerçekleştirilmesi oldukça güçtür. Çünkü sendikaların örgütlenmesi, yukarıda belirttiğimiz gerekçelerle, geleneksel bir işletmede olduğundan çok daha zordur. Her halükârda, sendikaların işverenlerle eşit bir temelde müzakere etmek ve kabul edilebilir toplu sözleşmelere ulaşmak için yeterli baskı uygulamaya istekli olup olmadığı da uzun süredir sorgulanmaktadır[926].

Üzerinde durulması gerekli diğer bir husus, ev hizmetlerinde çalışanların grev yapıp yapamayacaklarına ilişkindir. 6356 sayılı STİSK m.58 uyarınca, "İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir[927]". Ev hizmetlerinde çalışanların genellikle tek başlarına iş gördükleri, iş arkadaşlarının bulunmadığı bilinmektedir. Bunun yanı sıra, tek işçinin çalıştığı işyerlerinde grev yapılıp yapılamayacağı hususu da öğretide tartışmalıdır. Öğretide bir görüş[928], Kanundaki grev tanımının tek bir işçinin çalıştığı işyerlerinde grev yapılmasını engelleyici nitelikte olduğunu öne sürmektedir. Buna göre, Kanundaki çoğul ifade ile grevin toplu bir davranış olduğu doğrulanmaktadır. Tek bir işçinin çalıştığı bir işyerinde işçilerin aralarında anlaşmaları veya kuruluşun kararına uymaları gerçekleşemez. Zira "anlaşma" birden çok işçinin bulunmasını gerektirmektedir. Tek bir işçinin işi bırakması halinde, kuruluşun grev kararının unsurunu teşkil eden "topluca çalışmama" emri de söz konusu olamaz. Bunun sebebi, tek bir işçiye topluca çalışmama

926 **Walter,** s.115-116; **Erdoğdu/Toksöz**, s.36.

927 Grev kavramına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.1144 vd.; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.349 vd.; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s.553 vd.; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.431 vd.; **Akyiğit**, s.708 vd.; **Uşan/Erdoğan**, s.316 vd.

928 **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.359; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s.581; **Uşan**, Konut Kapıcıları, s.89.

emrinin verilmesinin mümkün olmamasıdır. Öğretideki diğer bir görüş uyarınca ise[929], özde kolektif nitelik taşıdığı için, alınan bir sendika kararı üzerine işyerinde tek işçinin işi bırakması grev teşkil etmelidir. Bununla birlikte, bireysel bir kararla tek işçinin protesto amacıyla işi bırakması elbette ki grev sayılmaz. Yargıtay ise, eski tarihli bir kararında[930], tek işçi durumundaki kapıcı için alınan grev kararını ve uygulamasını yasa dışı olarak nitelendirmiştir. Kanaatimizce de, "topluca çalışmama" ifadesi tek bir işçinin çalıştığı ihtimalde karşılığını bulmamaktadır. Bu sebeple, ev hizmetlerinde tek bir işçinin istihdam edildiği ihtimalde, ev hizmetlerinde çalışanın grev hakkı bulunmaz. Bununla birlikte, ev hizmetlerini yerine getirmek amacıyla bir evde birden fazla ev hizmetlerinde çalışanın istihdam edilmesi de olanaklıdır.

Belirtiğimiz gibi, grev, işin bırakılmasını, işin durdurularak işçilerin işyerinden ayrılmalarını gerektirir. Başka bir ifade ile, grev, işyerinden ayrılmayı zorunlu kılar[931]. Yine, işverenler açısından karşı bir önlem olan lokavt, işçilerin "faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda" topluca işten uzaklaştırılmalarını gerektirir[932]. STİSK m.59 uyarınca, "İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir[933]." Bu bağlamda, grevdeki işçinin iradesine bağlı "çalışmama" durumunun yerini, lokavtta işverenin iradesi sonucu ortaya çıkan "çalıştırmama" yani "işten uzaklaştırma" durumu alır[934]. Her iki eylemde de işyerindeki faaliyetin durdurulması söz konusudur. Bunun neticesi de geçici de olsa, işçilerin işyerinden ayrılması-uzaklaştırılmasıdır. Bununla birlikte, ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından, grevin işyerinden ayrılmayı zorunlu kılması ve lokavtta işçilerin işten uzaklaştırılmaları özellikle çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından olumsuz sonuçlar doğurur. Zira anılan işçiler, sadece işyerlerinden değil, aynı

929 **Sur**, Toplu İlişkiler, s.448.

930 Yarg. 9. HD., 31.05.1976, 10702/14402, www.legalbank.net, (e.t 10.08.2022).

931 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.1146; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.361; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s.741. STİSK .64/1 uyarınca, "İşçiler greve katılıp katılmamakta serbesttir. Greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır."

932 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.1149; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.425; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s.712; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.527; **Akyiğit**, s.745; **Uşan/Erdoğan**, s.336.

933 Lokavt kavramına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.1147 vd.; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.423 vd.; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s.710 vd.; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.524 vd.; **Akyiğit**, s.742 vd.; **Uşan/Erdoğan**, s.335 vd.

934 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.1149.

zamanda ikamet ettikleri yerden de uzaklaşmak durumunda kalırlar[935]. Bu halde, çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanların geçici süreyle de olsa hem işsiz hem de evsiz kalmaları söz konusu olabilir. Bunun, anılan işçiler bakımından oldukça ağır bir yaptırım olduğu açıktır. Bu durum, orantılılık ilkesi açısından uygun görülmez[936].

Bunun yanı sıra, ilk etapta grev ve lokavt arasında benzerlik olduğu düşünülebilir. Zira iş sözleşmesinin tarafları iş yapmamak ve ücret ödememek suretiyle karşı tarafa ekonomik baskı yapmaktadırlar. Bununla birlikte, grevde işçiler yaşamak için gerekli olanaklardan kendilerini yoksun bırakmakta iken lokavtta, işverenin kardan kaybı ve malvarlığını ilgilendiren zararı söz konusudur. Başka bir ifade ile, bir taraf ücret, diğer taraf üretim kaybına uğramaktadır. Bu bakımdan, esasen taraflar arasında ekonomik ve sosyal bir eşitlikten ziyade yalnızca biçimsel bir eşitlik söz konusu olduğu söylenebilir[937]. Ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından ise, taraflar arasındaki eşitsizlik daha da belirgindir. Belirttiğimiz gibi, ev hizmetleri, ev ve ev halkına yönelik bazı gündelik işlerin anılan kimselerin özel alanları olan evlerinde görülmesini konu alır. Ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı dolayısıyla, evin, mal ve hizmet üretmek ve bu doğrultuda kar elde etmek amacı bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışanın grev yapması halinde hayatını sürdürmek için gerek duyduğu ücretinden, belki barınma imkanlarından yoksun kalması söz konusu iken işverenin lokavt yapması halinde, kar kaybı yahut malvarlığını ilgilendiren bir zararı mevcut olmaz. Sadece, günlük yaşama dair işlerinin aksaması söz konusu olur. Bununla birlikte, bu işlerin bir süreliğine ev halkı yahut yakın akrabalar tarafından görülmesi de söz konusu olabilir. Bu bakımdan, kanaatimizce, ev hizmetlerinin niteliği göz önünde bulundurulduğunda, grev söz konusu olduğunda, ev hizmetlerinde çalışanlar diğer işçilere kıyasla daha zor koşullarla mücadele etmek durumunda kalırlar.

---

935 STİSK m.69/1 uyarınca, "İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve kendisi tarafından sağlanmış olan konutlardan çıkmalarını isteyemez." Bununla birlikte, ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından ev, işyeri niteliğini haiz olduğundan anılan işçiler bakımından durum farklıdır.

936 **Walter**, s.115-117.

937 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.1143; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.354.

Belirtilen hususlar doğrultusunda, ev hizmetlerinde çalışanlar ile diğer işçiler arasında eşit muamele her zaman mümkün olamayabilir. Böylece belirtildiği üzere, iş uyuşmazlıkları durumunda, özellikle çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlara, diğer işçilerle tam olarak eşit muamele edilmesi hakkaniyete aykırı sonuçlar meydana getirebilir[938]. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışanların örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme yapma hakkı açısından anılan işçilerin kendine özgü durumları gözetilmelidir. Ancak, bu durum, anılan işçiler bakımından temel bir insan hakkı olduğu belirtilen hakların özüne zarar vermemelidir. Başka bir ifade ile, ev hizmetlerinde çalışanların örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkından yararlanmaları sağlanmalı ve teşvik edilmelidir. Aynı zamanda da ev hizmeti sektörünün özellikleri gözetilmeli, sektörün özelliklerine uyan düzenlemelere yer verilmeli ve hakkaniyetle bağdaşmayan sonuçların meydana gelmesinden kaçınılmalıdır.

938 **Walter**, s.115-117.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLAR

1. EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMINA ALINMASI ZORUNLULUĞU

1.1. Genel Olarak

Ev hizmetlerinin, geleneksel olarak kötü çalışma koşulları, uzun saatler, düşük ücretler, zorla çalıştırma ve az veya hiç sosyal koruma ile karakterize edildiğini belirtmiştik[939]. Diğer bir ifade ile, ev hizmetlerinde çalışanlar, UÇÖ'nün teşvik ettiği insana yakışır çalışma kavramından uzak koşullara maruz kalmaktadırlar. Bu durum, toplumların genellikle bu faaliyete yükledikleri düşük sosyal ve ekonomik değeri büyük ölçüde yansıtmaktadır. Genellikle yeterli hukuki düzenlemenin bulunmaması ve mevcut olanların etkili bir şekilde uygulanmaması bu sonucu tetiklemektedir[940].

Dünya genelinde ev hizmetlerinde çalışanların yüzde 90'ının yasal olarak sosyal güvenlik sistemlerinden dışlandığı tahmin edilmektedir[941]. Ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı nedeniyle, ev hizmetlerinde çalışanlar sosyal güvenlik tarafından "kapsama alınması zor" bir grup olarak kabul görmektedir[942]. Ev hizmetlerinin, özel evlerde gerçekleştirilmesi,

---

939 Bkz. I. Bölüm, 2.1.1.

940 **International Labour Office**, Effective Protection, s.2; **International Labor Office**, Definition, s.4; **International Labour Office,** Social Protection, s.1. **Kocher**, s.3; **D'Souza**, s.22; **Sedacca**, s.26-27; **Manav,** s.510; **Çavuş,** s.543, 545; **Savaş Kutsal,** s.652; **Yıldırımalp, Sinem/İslamoğlu, Emel**, "Ev Hizmetinde Çalışanların Sosyal Güvenliği: Çalışan ve Çalıştıran Ekseninde Bir Değerlendirme", Sakarya İktisat Dergisi, C.5, S.3, 2016, s.2, 15.

941 Dünya genelinde 67 milyon ev hizmetlerinde çalışandan 60 milyonunun sosyal güvenlik kapsamı dışında olduğu tahmin edilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office,** Social Protection, s.ix.

942 **International Labour Office,** Social Protection, s.ix, 13-14; **International Labour Office,** Extending Social Security to Workers in the Informal Economy: Lessons From International Experience, Policy Resource Package, 2019, s.2. Ev hizmeti sektörü için sosyal güvenlik kapsamındaki en büyük boşluklar, dünya genelinde ev hizmetlerinde çalışanların en büyük payına sahip olan gelişmekte olan ülkeler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bununla birlikte, ev hizmetlerinde çalışanlar için sosyal güvenlik kapsamı açıkları sanayileşmiş ülkelerde de mevcuttur. Örneğin, İtalya'da ev hizmetlerinde çalışanların yaklaşık yüzde 60'ı sosyal güvenlik sistemlerine kayıtlı değildir veya sosyal güvenlik sistemlerine katkıda bulunmamaktadır. İspanya ve Fransa'da ev hizmetlerinde çalışanların yüzde 30'u sosyal güvenlik kapsamı dışındadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office,** Social Protection, s.ix.

bu nedenle kontrol ve teftişin zor olması[943], işçilerin çoğunlukla birden fazla işvereninin bulunması[944], işverenlerin üretim ve ticari amaçlarının bulunmaması, yüksek bir iş devir hızının mevcut olması, ayni ödemelerin yaygın olması, ücretlerin düzensiz şekilde ödenmesi, çalışma ilişkisinin genellikle bir iş sözleşmesi aracılığıyla kurulmaması gibi faktörler ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı ile ilişkilendirilir. Anılan faktörlere, ev hizmetlerinin yasal olarak bir meslek olarak tanınmaması, ayrımcı sosyal ve yasal uygulamaların varlığı ve ev hizmetleri için düşük bir sosyal değer yaratan diğer sosyo-kültürel unsurlar gibi faktörler de eklenebilir[945].

Sosyal güvenlik kapsamını ev hizmeti sektörüne yönelik genişletmenin önündeki ana engeller belirli hususlarla ilişkilendirilmektedir. Bunlar; yasal dışlanma, zorunlu kapsam yerine isteğe bağlı kapsam, birden fazla işvereni (çoklu işvereni) olan veya kısmi süreli çalışan işçileri kapsayacak hüküm veya strateji eksikliği, ev hizmetlerinin dar yasal tanımı, yasal olarak korunan risklere ilişkin sınırlamalar, primler için teşviklerin bulunmaması, kayıt ve primlerin tahsilatı için idari prosedürlerin karmaşıklığı veya yetersizliği, haklar ve sorumluluklar hakkında bilgi eksikliği ve işçiler arasındaki düşük örgütlenme düzeyi olarak öngörülmektedir[946].

Halbuki ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik sistemleri tarafından kapsama alınması mümkündür. Bununla birlikte, ev hizmetleri sektörü için tek bir sosyal koruma modeli de bulunmamaktadır. Ev hizmetleri sektörü için yüksek düzeyde sosyal koruma

---

943 189 No.lu Sözleşme m.17/1 uyarınca, "Her Üye, ev hizmetlerinde çalışanların korunması ile ilgili, ulusal kanunlara ve düzenlemelere dönük uyumluluğu güvence altına alan araçları ve etkin ve erişilebilir şikâyet mekanizmalarını kurmalıdır." Bununla birlikte, iş teftişleri için özel evlere erişim, özel hayata ve aile hayatına saygı ilkesini ihlal ettiği için genellikle mevzuat tarafından yasaklanmıştır. Sonuç olarak, müfettişlerin çoğu durumda bir ziyaret planlamak için önce mahkemeden onay alması gerekir. Özel hayat ne kadar önemli olsa da özellikle iş veya sosyal güvenlik mevzuatının ihlal edildiğinden şüphelenildiğinde teftiş ziyaretleri engellenmemelidir. Bazı ülkeler ev hizmetlerinde çalışanların çalışma koşullarını denetlemek için alternatif yöntemler kullanmaktadır. Örneğin, İrlanda, Ulusal Çalışma Hakları Kurumu (the National Employment Rights Authority) işverenlerin evlerine girmek için e-posta yoluyla izin talep edildiği bir sistem benimsemiştir. İzin reddedilirse, işverenlerden görüşmeyi yapmak ve belgeleri doğrulamak için alternatif bir yer seçmeleri istenir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office,** Social Protection, s.14.

944 Ev hizmetlerinde çalışan tam zamanlı veya kısmi süreli olarak çalışabilir; tek bir işveren veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılabilir; işverenin evinde ikamet edebilir veya kendi ikametgahında yaşayabilir ya da yabancı bir ülkede çalışabilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office,** Social Protection, s.1.

945 **International Labour Office,** Social Protection, s.ix, 20,41; **Caniklioğlu/Özkaraca,** s.1129; **Arslan Ertürk,** s.90.

946 **International Labour Office,** Social Protection, s.x, 41.

kapsamına sahip ülkeler belirli stratejileri birleştirerek uygulamaktadırlar[947]. Bunlar arasında, isteğe bağlı sigortalılık yerine zorunlu kapsamın uygulanması[948], diğer işçilere uygulananlara kıyasla farklılaştırılmış prim sistemleri, devlet katkıları, mali teşvikler, birden fazla işvereni olan (çoklu işveren) veya kısmi süreli çalışan işçiler için kayıt sistemleri, ev hizmetlerinde çalışanları ve işverenlerini hedef alan eğitim ve bilinçlendirme programları, bilgi teknolojilerinin yoğun kullanımı, hizmet kuponu yönteminin[949] ve varsayımsal sistemlerin[950] uygulanması gibi stratejiler yer almaktadır[951].

Sosyal güvenlik bir insan hakkıdır ve buna uyulması, özünde, ev hizmetlerinde çalışanlara sosyal koruma sağlamanın temel gerekçesidir[952]. Ev hizmetlerinde çalışanların

---

947 Kuzey Amerika ve Batı Avrupa ülkeleri, büyük ölçüde sosyal koruma sistemlerinin gelişmişlik düzeyiyle açıklanan bir uygulama olarak ev hizmetlerinde çalışanlara bir tür sosyal koruma sağlamaktadır. Latin Amerika ve Karayipler'de, ülkelerin yaklaşık yüzde 60'ı ev hizmetlerinde çalışanlar için bir tür sosyal güvenlik kapsamı oluşturmuştur; Afrika'da yüzde 25; Orta Doğu ve Asya ve Pasifik bölgesinde ise ülkelerin beşte biri kapsamdadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office,** Social Protection, s.12.

948 Uluslararası deneyimler, isteğe bağlı sigortanın etkisiz olduğunu, zorunlu sosyal güvenlik kapsamının ise genellikle sigortalanması zor bir grup olarak kabul edilen ev hizmetlerinde çalışanlar gibi bir grup için oldukça faydalı ve etkili olduğunu göstermiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office,** Social Protection, s.13-14.

949 Ev hizmeti sektörünün sosyal güvenliğe dahil edilmesinin önündeki zorluk, ev hizmetlerinin büyük bir bölümünün kısmi süreli veya saatlik bazda, dolayısıyla birden fazla işveren için gerçekleştirilmesidir. Ev hizmetlerinde çalışanın iki veya daha fazla işvereni olduğunda idari ve mali zorluklar artar. Çok işverenli yöntemin doğasında bulunan güçlükleri bertaraf etmek için etkili bir mekanizma hizmet kuponudur. Bu, ev hizmetlerinde çalışan istihdam eden işverenlerin vergi dairelerinde kupon satın alabilecekleri bir sistemdir. Bunlar, işçilere saat veya iş gününe göre ödeme yapmak için bir araç olarak kullanılır. İşçiler kuponları, eş değer parasal değerleriyle değiş tokuş edebilecekleri bir ödeme aracı olarak alırlar. Kuponlar mali avantajlar sağlamanın yanı sıra, işverenlerin idari ve işlem maliyetlerini azaltmanın çok etkili bir yoludur. Ev hizmetlerinde çalışanları kayıt altına almak ve ödeme yapmak için hizmet kuponu yöntemini uygulayan ülkelerden bazıları Avusturya, Belçika, Kanada (Quebec; Chèque Employment-Service), İsviçre'deki Cenevre Kantonu (Chèque Service), Fransa, İtalya ve Hollanda'dır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office,** Social Protection, s.35; **EFFAT**, s.22.

950 Ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenliğe dahil edilmesine yönelik bir yenilik, evlerin varsayımsal gelirine dayalı oluşturulan varsayımsal sistemdir. Sosyal güvenlik kurumu, vergi beyannamelerinde beyan edilen ev gelirinin belirli bir eşiğin üzerinde olması durumunda, ev halkının ev hizmetlerinde çalışanın işvereni olduğunu varsaymaktadır. Bu durumda idare, evde bir ev hizmetlerinde çalışan istihdam edildiğini varsaydığını ilgili eve bildirir. Böylece ev halkından ilgili sosyal güvenlik katkı paylarını tahsil edecektir. Aksi durumda, aile reisi, aylık gelir gibi belirli doğrulama kriterleri ile işveren olmadığını idareye göstermelidir. Bu hükmün uygulanabilmesi için, ilgili kurumun bildirim göndermek ve varsayımsal isnatlarda bulunmak için güçlü bir yasal dayanağı olmalıdır. Ayrıca, beyan edilen gelirlere ilişkin bilgilerin elde edilmesi için sosyal güvenlik kurumları ile vergi dairesi arasında yakın koordinasyon esastır. Arjantin'de, Kamu Geliri Federal İdaresi (AFIP Administración Federal de Ingresos Públicos) 2013 yılında varsayımsal sisteme dahil olmuştur. Sistem vergi müfettişlerine, kayıt dışı ev hizmetlerinde çalışan olduğu varsayılan evleri ziyaret etme yetkisi vermektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office,** Social Protection, s.36-37.

951 **International Labour Office,** Social Protection, s.ix-x.

952 İHEB m.22'de, herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu güvence altına alınmıştır. **International Labour Office,** Social Protection, s.1; **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.32; **Tuncay/Ekmekçi,** s.104; **Arıcı,** s.93; **Korkusuz/Uğur,** s.26. Sosyal güvenlik kavramı, sosyal sigorta ile özdeşleşmiştir. Başka bir ifade ile, sosyal güvenlik denildiğinde akla ilk olarak sosyal sigorta kavramı gelir. Sosyal sigorta tekniği, çalışma ve kazanma gücü olan kimselere sosyal güvenlik sağlama amacına hizmet eder. Sistem,

çalışma ve sosyal güvenlik haklarının güvence altına alınması yönünde önemli adımlar atılmaktadır. 189 No.lu Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme[953] ve 201 No.lu Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Tavsiye Kararı, 202 No.lu Sosyal Koruma Tabanlarına İlişkin Tavsiye Kararı[954] ve 204 No.lu Kayıt Dışı Ekonomiden Kayıtlı Ekonomiye Geçişe İlişkin Tavsiye Kararı[955], ev hizmetlerinde çalışanların çalışma ve sosyal güvenlik haklarının korunmasına hizmet etmektedir. Anılan düzenlemeler, ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik bakımından koruma altına alınması için büyük önem arz etse de henüz kat edilmesi gereken büyük aşamalar mevcuttur.

189 No.lu Sözleşme[956] m.14 uyarınca, "Her Üye, ev hizmetlerinin kendine özgü niteliklerini dikkate alarak ve ulusal kanunlara ve düzenlemelere uygun şekilde, analıkla

---

çalışanların yardım alabilmek için sistemin finansmanına katkıda bulunma zorunluluğu ile işler. Bu bakımından, sosyal sigorta ile sosyal güvenlik sağlayan sistem primli sistem olarak da ifade edilir. Bununla birlikte, primsiz sistem olarak da adlandırılan sosyal hizmet ve sosyal yardımlar da sosyal güvenlik kapsamı içerisinde yer alırlar. Sosyal yardım, sosyal güvenlik sisteminin muhtaç durumdakileri gözeten, onlara yardım sağlayan dalıdır. Sosyal hizmet ise, bireylerin ve toplumun ihtiyaçlarının hizmet verilmesi yoluyla giderilmesi amacına yöneliktir. Böylece, sosyal yardım ve hizmetlerin tamamlayıcı bir fonksiyon üstlendiğini söyleyebiliriz. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Arıcı,** s.19-24; **Uşan**, Sosyal Güvenlik, s.31-32.

953 189 No.lu Sözleşme'ye hazırlık raporlarında belirtildiği gibi, "sosyal güvenlik koruması" ifadesi, 1952 tarihli ve 102 No.lu "Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin Sözleşme"de tanımlanan sosyal güvenliğin dokuz dalını ifade etmektedir. Bunlar; sağlık yardımı, hastalık yardımı, işsizlik yardımı, yaşlılık yardımı, iş kazası ve meslek hastalığı yardımı, aile yardımı, analık yardımı, malullük yardımı ve ölüm yardımıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102, (e.t. 27. 09.2021). Anılan Sözleşme, Türkiye'de, 15.10.1974 t., 15037 S.lı RG.'de yayımlanarak 20.01.1975 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

954 **International Labour Office**, Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3065524, (e.t.15.05.2021). Anılan Tavsiye kararına göre, kayıt dışı çalışanlar da dahil olmak üzere korumanın genelliği ilkesi, ulusal kapsamlı sosyal güvenlik sistemlerinin uygulanması ve sürdürülmesinin temelini oluşturur. Bu da ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik koruması kapsamına alınması bakımından önemlidir. Ayrıca, 202 No.lu Tavsiye Kararı, ayrımcılık yapmama, cinsiyet eşitliği ve ev hizmetlerinde çalışanlar gibi belirli grupların özel ihtiyaçlarına cevap verme ilkelerinin uygulanması ihtiyacını da kabul etmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office,** Social Protection, s.1.

955 **International Labour Office**, Transition From the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204, (e.t.15.05.2021). Anılan Tavsiye Kararı, 20. paragraf, üye devletleri, sosyal sigorta kapsamını kayıt dışı ekonomidekileri de kapsayacak şekilde kademeli olarak genişletmek ve farklı grupların katkı kapasitesini dikkate alarak gerekirse idari prosedürleri, imtiyazları ve katkıları uyarlamak hususunda önlemler almaya çağırmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office,** Social Protection, s.1-2.

956 189 No.lu Sözleşme'nin, ev hizmetlerinde çalışanlara, diğer işçiler için genel olarak geçerli olan koşullardan daha az elverişli olmayan koşullar sağlanmasını garanti altına almayı amaçladığını belirtmiştik. Anılan Sözleşme, bu ve diğer hedeflere ulaşmanın her ülkenin bağlamını ve ev hizmetlerinin kendine özgü özelliklerini dikkate almayı gerektirdiğini kabul eder. Sözleşme, diğer hususların yanı sıra, işçilerin temel haklarını, çalışma şart ve koşullarını, çalışma saatlerini, ücretlerini, iş sağlığı ve güvenliğini, çocuk işçiliği ve göçmen ev hizmetlerinde çalışanlarla ilgili kanunları ve ev hizmetlerinde

ilgili şartlar dâhil olmak üzere ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlikle ilgili olarak diğer işçilere sunulan koşullardan daha azına sahip olmamalarına imkân verecek tedbirleri almalıdır. Belirtilen tedbirler, işverenlerin ve işçilerin temsil kabiliyeti en fazla olan örgütleriyle ve ayrıca, mevcut olması durumunda, ev hizmetlerinde çalışanları ve onların işverenlerini temsil eden örgütlerle istişare içerisinde, dereceli olarak uygulanabilir". 189 No.lu Sözleşme, üye devletlere ev hizmetlerinde çalışanlar için -ulusal hukuka uygun olarak- genel olarak işçiler için geçerli olandan daha az elverişli olmayan sosyal güvenlik koruması tanınması yükümlülüğü getirir[957]. Örneğin, bir sosyal güvenlik sistemi hastalık yardımı sağlıyorsa, ev hizmetlerinde çalışanların da genel sistem veya özel bir sistem aracılığıyla bu yardımlara erişimi olmalıdır. Burada iki hususun altını çizmekte fayda vardır. İlk olarak, Sözleşme, aynı olması gerekmese de etkileri bakımından diğer işçilerin yararlandığı muamelelere eş değer olması gereken muameleyi talep etmek için "daha az elverişli olmayan" ilkesine yollamada bulunur. Ayrıca, "ev hizmetlerinin kendine özgü özelliklerini" dikkate alma gereğini de vurgular. İkinci olarak, madde 14(2), bu korumayı sağlamak için önlemler alan üye devletlerin bunu aşamalı olarak yapabileceğini belirtmektedir. Bu nedenle, her devlet, ulusal koşullara uygun olarak, diğer işçilere sağlanan ile eş değer olması yahut eş değer korumaya doğru bir ilerleme olması koşuluyla, ev hizmetlerinde çalışanlara sunacağı sosyal güvenlik koruması hususunda bir miktar esnekliğe sahiptir. Örneğin, bir devlet, bir coğrafi bölge veya bir ev hizmeti kategorisi için sosyal güvenlik sisteminin bir veya daha fazla faydasını sunarak başlayabilir. Ve daha sonra aşamalı olarak tüm sosyal güvenlik yardımlarını[958] ev hizmeti sektörünü kapsayacak şekilde genişletebilir. Ayrıca, ev hizmetlerinde çalışanların çoğunluğunun kadın olduğu göz önüne alınarak, Sözleşme'de, bu grubu özellikle ilgilendiren bir konu olan analığın korunmasına özel bir yollamada bulunulmaktadır[959].

çalışanların sosyal güvenliğine ilişkin temel ilkeleri tanımlar. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office,** Social Protection, s.6.

957 Sosyal güvenlik sistemlerinin düzenlenmesi, ev hizmetlerinde çalışanların genel sistemlere dahil edilmesine yönelik açık bir eğilim göstermektedir. Bu nedenle, yasal olarak diğer çalışanların sahip olduğu aynı kapsama koşulları garanti edilir veya bazı küçük değişiklikler yapılır. Bu, 189 No.lu Sözleşme m.14'e uyum sağlama bakımından olumludur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office,** Social Protection, s.13.

958 189 No.lu Sözleşme 'ye yönelik hazırlık raporlarında belirttiği gibi, "sosyal güvenlik koruması" ifadesi, 1952 tarihli ve 102 No.lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesinde tanımlanan sosyal güvenliğin dokuz dalını ifade etmektedir. Bunlar, sağlık yardımı, hastalık yardımı, işsizlik yardımı, yaşlılık yardımı, iş kazası ve meslek hastalığı yardımı, aile yardımı, analık yardımı, malullük yardımı ve ölüm yardımıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office,** Social Protection, s.7.

959 **International Labour Office,** Social Protection, s.6-7; **International Labour Office,** Extension of Social Protection of Migrant Domestic Workers in Europe, International Migration Branch, Conditions

202 No.lu Sosyal Koruma Tabanlarına İlişkin Tavsiye Kararı ile UÇÖ, sosyal korumayı teşvik etme görevini sürdürmektedir. 202 No.lu Tavsiye Kararı, sosyal güvenlik kapsamının göçmenler de dahil olmak üzere herkesi kapsayacak şekilde genişletilmesini öngörmektedir. Ayrıca, anılan Tavsiye Kararı mevcut sosyal güvenlik sistemlerinin mümkün olduğunca eksiksiz hale getirilmesi için uyarlanmasını hedeflemektedir. Ev hizmetleri gibi esnek ve atipik çalışma biçimleri de kapsama alınmalıdır[960].

Ayrıca, 189 No.lu Sözleşmeye eşlik eden 201 No.lu Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Tavsiye Kararı, UÇÖ üye devletlerini, örneğin basitleştirilmiş katkı gibi yollarla, sosyal sigorta primlerinin ödenmesini kolaylaştıracak önlemler almaya teşvik etmektedir. Anılan Tavsiye Kararı aynı zamanda, üye devletlerin, göçmenleri de kapsayacak şekilde, ev hizmetlerinde çalışanlar için sosyal güvenlik açısından eşitliği sağlayacak, sosyal güvenlik haklarına erişimi ve bu hakların başka yerlerde de geçerliliğini güvence altına alacak iki taraflı, bölgesel ve çok taraflı anlaşmalar yapma hususunu değerlendirmeleri gerektiğini öngörmektedir. 201 No.lu Tavsiye Kararı, bazı ülkelerde yüksek oranda yoğunlaşan göçmen ev hizmetlerinde çalışanların, karşılaştığı ek zorlukları kabul etmekte ve buna dikkat çekmektedir[961].

Ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik kapsamına alınması, zaten oldukça yıpratıcı şartlar altında iş gören ve ekonomik açıdan kötü durumda bulunan anılan işçiler bakımından büyük önem arz eder. Ev hizmetlerinde çalışanların, insana yakışır bir hayat sürebilmeleri için sosyal güvenlik koruması kapsamına alınmaları şarttır. Ev hizmetlerinde çalışanlar da diğer işçilerle eş olarak sosyal güvenlik korumasından yararlandırılmalıdırlar.

---

of Work and Equality Department, Geneva, 2013, s.7 Ev hizmetlerinde çalışanların büyük çoğunluğu kadın olduğu için, analık korumasının sağlanması özel bir öneme sahiptir. Analığa ilişkin olarak diğer sektörlerde çalışanlara sağlanan ile eş değer koruma ev hizmetlerinde çalışanlara da yapılmalıdır. Ayrıca, anılan işçiler bakımından analık korumasının hamilelik ya da analığa dayalı ayrımcılığa karşı koruma (özellikle ayrımcı işten çıkarma) ve doğum izninde olan kadınlar için nakdi yardım sistemini kapsaması gerektiği unutulmamalıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Effecetive Protection, s.70.

960 **International Labour Office,** Social Protection, s.7; **International Labour Office,** Social Protection of Migrant Domestic Workers, s.5-6.

961 **International Labour Office,** Social Protection, s.7-8; **International Labour Office,** Social Protection of Migrant Domestic Workers, s.7. Bu belgelere ek olarak, ev hizmetlerinde çalışanlar için işgücü koruma çerçevesini tamamlayan başka uluslararası standartlar da vardır. Bunlar, 1930 tarihli ve 29 No.lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1957 tarihli ve 105 No.lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 1948 tarihli ve 87 No.lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1949 tarihli ve 98 No.lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi, 1973 tarihli ve 138 No.lu Asgari Yaş Sözleşmesi, 1975 tarihli ve 143 No.lu Göçmen İşçiler (Ek Hükümler) Sözleşmesi, 1975 tarihli ve 151 No.lu Göçmen İşçiler Tavsiyesi, ve 1999 tarihli ve 182 No.lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesidir.

Kanaatimizce, anılan işçilerin sosyal koruma kapsamı dışında bırakılmalarını haklı kılacak herhangi bir sebep bulunmamaktadır. Belirttiğimiz gibi, sosyal güvenlik temel bir insan hakkıdır.

1.2. Yabancıların Özel Durumu

Günümüzde ev hizmetlerinde çalışanlar arasında yabancı uyruklu kimselerin yani göçmenlerin oldukça fazla sayıda olduklarını belirtmiştik[962]. Giderek artan sayıda ev hizmetlerinde çalışan, daha iyi iş olanakları aramak için ülkelerini terk etmek zorunda kalmaktadır[963]. Ulusal sınırları iş aramak için aşan göçmen ev hizmetlerinde çalışanlar, dünya üzerindeki en savunmasız işçi grupları arasında yer alırlar[964]. Anılan işçilerin çoğunluğu kadındır[965] ve bu kimseler sıklıkla çalıştığı yerde ikamet etmektedirler[966]. Genellikle yerli işçilere kıyasla daha uzun saatler boyunca çalıştıkları, daha düşük ücret aldıkları, sıklıkla sosyal korumanın dışında bırakıldıkları, cinsel istismara ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet vakalarına daha fazla maruz kaldıkları için, göçmen ev hizmetlerinde çalışanlar oldukça savunmasız durumdadırlar[967]. Anılan işçilerin çalışmak için geldikleri ülkeye yabancı olmaları, ülkedeki kanuni düzenlemeler hakkında yeterince bilgi sahibi olmamaları, dil bilmemeleri, işe olan ihtiyaçları, sıklıkla kimlik belgelerine işverenleri tarafından el konulması yahut ispat zorlukları gibi gerekçeler bahsi geçen işçilerin istismar

---

962 Bkz. I. Bölüm, 2.1.3.3.

963 İtalya veya İspanya gibi birçok ülkede göçmen ev hizmetlerinde çalışanlar, yerli ev hizmetlerinde çalışanlardan daha fazladır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office,** Social Protection, s.16-17.

964 **International Labour Office**, Effective Protection, s.20; **International Labour Office,** Social Protection of Migrant Domestic Workers, s.2; **Office of the Special Representative and Co-Ordinator for Combating Trafficking in Human Beings**, s.10.

965 Kadınların, dünya genelinde, sektördeki tüm işçilerin yüzde 80'ini oluşturarak ev hizmetlerinde çalışanların çoğunluğunu oluşturduğunu belirtmiştik. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde yaklaşık 55 milyon kadın iş görmektedir. Küresel veriler, ev hizmetlerinin dünya genelinde kadın ücretli istihdamın %7,5'ini oluşturduğunu, buna karşılık erkeklerin %1'ini oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Kadın ev hizmetlerinde çalışanların iş gücü piyasasındaki göreli payı gelişmekte olan bölgelerde çok daha yüksektir. Örneğin, Arap Devletleri ve Latin Amerika'da ev hizmetlerinde istihdam edilen ücretli kadın işçilerin yüzdesi sırasıyla %32 ve %27'dir Buna karşılık, sanayileşmiş ülkelerde kadın ücretli işçilerin sadece %1'i ev hizmetlerinde çalışandır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office,** Social Protection, s.5

966 Göçmen ev hizmetlerinde çalışanlar, özellikle kadınlar, hakları konusunda farkındalık eksikliği, destek eksikliği, cinsiyet ayrımcılığı ve işverene bağlı göçmenlik statüsü gibi bir dizi kısıtlama nedeniyle daha da savunmasız durumdadırlar. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Effective Protection, s.41; **International Labour Office**, Remuneration in Domestic Work, s.3; **Walter,** s.124.

967 **International Labour Office**, Effective Protection, s.41; **International Labour Office,** Social Protection, s.16-17; **D'Souza**, 50-51; **Sedacca**, s.1; **Office of the Special Representative and Co-Ordinator for Combating Trafficking in Human Beings**, s.10.

edilmelerini kolaylaştırmaktadır. Böylece, korunmaya özellikle gereksinim duyan ev hizmetlerinde çalışan yabancı uyruklu kimseler, diğer işçilere oranla daha dezavantajlı konumdadırlar[968].

Dünya çapında yaklaşık 11,5 milyon kişi olduğu tahmin edilen göçmen ev hizmetlerinde çalışanlar, çoğunlukla sosyal korumadan yoksun bırakılmakta ve kayıt dışı çalışmaktadırlar[969]. Sosyal güvenlik sistemleri ev hizmetlerinde çalışanlar için bir tür kapsam sağlayan ülkelerin yaklaşık yüzde 14'ünün, göçmen ev hizmetlerinde çalışanlara aynı hakları sağlamadığı bilinmektedir[970]. Göçmen ev hizmetlerinde çalışanlar, hedef (göç edilen) ülkenin yasal sakini olsalar bile sosyal güvenlik programlarından hariç tutulabilirler. Elbette bu durum düzensiz veya mevsimlik göçmenler söz konusu olduğunda daha karmaşıktır[971]. Göçmen ev hizmetlerinde çalışanlara sosyal koruma sağlayan birçok ülkede, erişim ve kapsama koşulları farklıdır ve genellikle yerli ev hizmetlerinde çalışanlara kıyasla daha az elverişlidir[972]. Çoğu durumda, göçmen işçilerin sosyal güvenlik programlarına kaydolabilmeleri için çalışma iznine sahip olmaları ve göçmenlik durumlarını düzenli olarak güncellemeleri gerekir. Genel olarak, gelişmiş ülkelerin daha fazla erişim gereksinimleri bulunmaktadır[973].

Yabancı uyruklu kimselerin mağduriyetlerinin önüne geçilmesi adına bazı ülkeler ikili ve çok taraflı sosyal güvenlik anlaşmaları yapma yoluna gitmektedirler. İkili veya çok taraflı anlaşmaların mevcut olduğu durumlarda, yabancı ülkede çalışan işçilere uygulanacak mevzuatın belirlenmesi, işçi çalıştıran ülke vatandaşları ile işçi gönderen ülke vatandaşları arasında eşit muamele yapılması, kazanılmış hakların muhafazası ve sigortalı hizmet

968 **International Labour Office**, Effective Protection, s.35; **UN Human Rights Office of the High Commissioner,** Behind Closed Doors Protecting and Promoting the Human Rights of Migrant Domestic Workers in an Irregular Situaion, New York and Geneva, 2015, s.28.

969 **International Labour Office,** Social Protection, s.17**; Office of the Special Representative and Co-Ordinator for Combating Trafficking in Human Beings**, s.10; **McBride,** s.1347.

970 **International Labour Office,** Social Protection, s.x.

971 **International Labour Office,** Social Protection, s.17. Göçmen ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik kapsamına alınmasını zorlaştıran özel zorluklar mevcuttur. Bunlar; anılan işçilerin çoğunlukla sosyal güvenlik mevzuatının kapsamı dışında bırakılmaları, kayıt dışı sektörde yer almaları, ayrımcı ve diğer işçilerle eşit olmayan muameleye maruz kalmaları, sendikal faaliyetlere katılma imkanlarının bulunmaması, iş kanunlarının ve özellikle iş teftişinin kapsamı dışında bırakılmaları, adalete erişimlerinin zor olması şeklinde belirtilebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office,** Social Protection of Migrant Domestic Workers, s.2.

972 Örneğin, Singapur'da göçmen ev hizmetlerinde çalışanların kapsamı gönüllülük esasına dayalıyken, yerli ev hizmetlerinde çalışanların kapsamı zorunludur. Diğer bir örnek ise, İsrail'de göçmen ev hizmetlerinde çalışanlar yalnızca sağlık sigortası kapsamına erişebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office,** Social Protection, s.17.

973 **International Labour Office,** Social Protection, s.17.

sürelerinin birleştirilmesi gibi esaslar güvence altına alınmaktadır[974]. Bu durum, işçiler nihayet kendi ülkelerine döndüklerinde gelir koruması için çok önemlidir. Yine de bu uygulamaların dünyanın her yerinde henüz başlangıç aşamasında olduğunu belirtmek gerekir[975].

Belirtilen nedenlerle, nedenlerle, sosyal güvenliğin yabancı uyruklular da dahil olmak üzere ev hizmeti sektörünü de kapsayacak şekilde genişletilmesi, yoksulluk ve sosyal dışlanmayla mücadele stratejilerinin önemli bir hedeftir. UÇÖ tarafından teşvik edilen insana yakışır çalışma perspektifinden değerlendirildiğinde, ev hizmeti sektörünün sosyal güvenlik sistemlerine dahil edilmesi çalışma hayatındaki temel ilke ve hakların güvence altına alınması ve kayıt dışılığın önlenmesi ile yakından bağlantılıdır[976].

2. TÜRK SOSYAL SİGORTALAR HUKUKUNDA EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN DURUMU

2.1. Genel Olarak

Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı, Sosyal Güvenlik Hukukunda uzun süredir üzerinde tartışma bulunan konulardan biridir. Belirttiğimiz üzere ev hizmetlerinde çalışanlar, kişilerin özel hayatlarına yönelik gündelik işleri, onların mahrem alanları olan ve konut dokunulmazlığı kapsamına yer alan "ev" lerinde görmektedirler. Ev hizmetlerinde çalışanları istihdam edenler, çoğunlukla işveren sıfatını esasen yalnızca evlerinde bir kimse çalıştırmak suretiyle kazanmaktadırlar. Başka bir ifade ile, aslında aile bireyleri olan anılan kimseler evlerinde birini istihdam etmeleri dolayısıyla işveren sıfatını haiz olmaktadırlar. Kanun koyucu belirtilen hususları göz önüne alarak, aslında işverenlik hususunda yeterli bilgi sahibi olmayan ve sorumluluk altına girmek istemeyen aileyi formalitelerle uğraştırmamak adına ev hizmetlerinde çalışanları sosyal güvenlik mevzuatı kapsamından dışlama eğilimi göstermiştir. Bu suretle, uygulamada vuku bulacak çeşitli zorluklara mâni olunacağı kanısı hakimdir[977].

---

974 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.46; **Tuncay/Ekmekçi,** s.76; **Arıcı**, s.109-110, 112; **Korkusuz/Uğur**, s.35.

975 **International Labour Office**, Effective Protection, s.9; **International Labour Office,** Social Protection, s.17-18, 38; **International Labour Office,** Social Protection of Migrant Domestic Workers, s.9.

976 **International Labour Office,** Social Protection, s.2.

977 **Tuncay /Ekmekçi**, s.328; **Okur,** s.2; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1129; **Arslan Ertürk**, s.90.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "Sigortalı sayılmayanlar" başlıklı 6. maddesinin I. fıkrasının c bendi uyarınca, "Bu Kanununun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulamasında 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 süreyle çalışanlar hariç) 4'üncü ve 5 inci maddelere göre sigortalı sayılmaz".

Bununla birlikte, Anayasa m.60 uyarınca, "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar." Sosyal güvenlik, temel bir insan hakkıdır[978]. Bu doğrultuda, en savunmasız işçi grupları arasında yer alan ve kayıt dışı istihdamda küresel iş gücünün önemli bir kesimini meydana getiren ev hizmetlerinde çalışanları zorunlu sigortalılık ilişkisi dışında bırakmak kanaatimizce hem hukuka hem de hakkaniyete aykırı nitelik taşır.

2.2. Kişi Bakımından Kapsam

2.2.1. Tanımlar

2.2.1.1. Sigortalı

5510 sayılı Kanun'un "Tanımlar" başlıklı 3. maddesinin 6. fıkrası uyarınca, "Sigortalı: Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi ifade eder". Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda, sigortalı sayılanlar 4. madde içinde üç farklı kategoride ele alınmıştır. Kanun koyucu bağımlı çalışanlardan iş sözleşmesi ile çalışanları 5510 sayılı Kanun m.4/I, a bendi çerçevesinde sigortalı saymıştır[979]. 5510 sayılı Kanun m.4/I, a uyarınca, "Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından; hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılırlar".[980] İş sözleşmesine konu hizmetin

978 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.32; **Tuncay/Ekmekçi,** s.104; **Arıcı,** s.93; **Korkusuz/Uğur,** s.26.

979 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.79-80; **Tuncay/Ekmekçi**, s.313- 314; **Sözer,** s.67; **Alper,** s.62-63; **Arıcı**, s.223-224; **Uşan/Erdoğan**, s.358-359; **Korkusuz/Uğur,** s.199;

980 5510 sayılı Kanun m.4/I, a uyarınca yapılan bu tanım ile 4857 sayılı Kanun m.2/1 uyarınca yapılan "işçi" tanımı benzer nitelik taşır. Bu bağlamda, İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimseler, çoğunlukla SSGSSK.m.4/I, a bendi kapsamında sigortalı niteliğini haiz olurlar. Bununla birlikte, bir kimsenin sigortalı olup olmadığı işçi sıfatını taşıyıp taşımamasına göre değil, 5510 sayılı Kanundaki hükümler esas alınarak belirlenir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.80.

4857 sayılı İş Kanunu ya da 854 sayılı Deniz İş Kanunu veya 5953 sayılı Basın İş Kanunu yahut 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na tabi olması fark meydana getirmez. Önemli olan, çalışma şeklinin bir iş sözleşmesine dayanmasıdır[981]. Ev hizmetlerinde çalışanlar ile işverenleri arasında iş sözleşmesi bulunmaktadır. Zaten, 5510 sayılı Kanun ek m.9 ile ev hizmetlerinde çalışanların, her ne kadar ay içerisindeki çalışma sürelerine göre tabi oldukları sigorta dalları farklılık gösterse de Kanun m.4/I, a kapsamında sigortalı sayıldıkları hüküm altına alınmıştır[982].

2.2.1.2. İşveren

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda işveren kavramı, sigortalı kavramı esas alınarak düzenlenmiştir. İşveren, sosyal sigorta kapsamına sosyal sigortalardan yararlanan kişi sıfatıyla değil, yasal ödevleri ve sorumluluğu dolayısıyla girer. 5510 sayılı Kanun m.12/1 uyarınca, işveren, "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları" ifade eder. Bu bakımdan, işveren niteliğinin kazanılması için sigortalı çalıştırmak gerekli ve yeterlidir[983].

Bununla birlikte, ev hizmetlerinde çalışanları istihdam eden kimseler "işveren" ve "çalıştıran" şeklinde ikili bir ayrıma tabi tutulmaktadırlar. Burada, çalışma süresinin uzunluğu esas alınmaktadır[984]. Belirttiğimiz gibi, 5510 sayılı Kanuna eklenen ek m.9 ile ev hizmetlerinde çalışanların sigortalı sayılması bakımından ayda 10 gün ve daha fazla ya da 10 günden az çalışma ölçütü getirilmiştir[985]. Ek m.9/V hükmünün verdiği yetki uyarınca, konuya ilişkin uygulama esaslarının "Ev Hizmetlerinde 5510 sayılı Kanunun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ" ile belirleneceği hüküm altına alınmıştır.

Tebliğ'in "Tanımlar" başlıklı 1.3'üncü maddesi uyarınca, "İşveren: 5510 sayılı Kanunun ek 9 uncu maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ay içinde çalışma saati süresine

---

981 **Tuncay/Ekmekçi**, s.313-314; **Sözer,** s.67; **Alper,** s.62-63; **Arıcı**, s.224; **Uşan/Erdoğan**, s.359; **Korkusuz/Uğur,** s.199.

982 **Korkusuz/Uğur,** s.217.

983 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.194; **Tuncay/Ekmekçi**, s.371; **Alper,** s.163-164; **Arıcı**, s.246-247; **Uşan/Erdoğan**, s.367.

984 **Tuncay/Ekmekçi**, s.329.

985 Bkz. I. Bölüm, 3.3.4.2.

göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştıran gerçek kişiyi" ifade eder. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha çok süreyle sigortalı çalıştıran kimseler işveren olarak adlandırılır. Burada dikkat çeken bir husus da, tüzel kişilik adına ek m.9 kapsamında sigortalı çalıştırılamayacak olmasıdır. Başka bir ifade ile, Kanunun ek 9 uncu maddesi kapsamında ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıran işveren ancak gerçek kişi olabilir[986].

2.2.1.3. Çalıştıran

Kanun koyucu ev hizmetlerinde 10 günden az süreyle sigortalı çalıştıran gerçek kişileri "işveren" olarak saymamakta, anılan kimseleri "çalıştıran" olarak adlandırmaktadır[987]. 5510 sayılı Kanun ek m.9/III uyarınca, "İkinci fıkra kapsamındaki çalıştıranlar bu Kanun uygulamasında işveren sayılmaz." Tebliğ'in "Tanımlar" başlıklı m.1.3 hükmü uyarınca, çalıştıran kavramı "5510 sayılı Kanunun ek 9 uncu maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az süreyle sigortalı çalıştıran ve işveren sayılmayan gerçek kişiyi" ifade eder. Böylece, 5510 sayılı Kanun ek m.9/III hükmü ile, "işveren" kavramının yanı sıra bir de "çalıştıran" kavramı öngörülmüştür. Bununla birlikte, 5510 sayılı Kanunda "çalıştıran" kavramına yer verilmemiş, bahsi geçen işveren – çalıştıran ayrımı Tebliğ aracılığıyla yapılmıştır[988].

Öğretide öne sürülen bir görüş[989], bu durumu isabetli bulmaktadır. Ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az süreyle çalışanların istihdam edildiği yerin mesken olma özelliğinin işyeri olma özelliğine kıyasla daha ağır bastığı öne sürülmektedir. Ev hizmetlerinin ay içinde 10 günden az süreyle yerine getirildiği durumlarda anılan işçileri çalıştıran kimselerin de aile fertleri olarak kabul görmekte haklı menfaatleri olduğu belirtilmektedir. Böylece, anılan işçileri istihdam eden kimseler çalıştıran olarak ifade edildiklerinde işverenlere yönelik belirli yükümlülüklerden muaf olurlar. Örneğin, Tebliğ m.4.1.2 hükmü uyarınca, çalıştıranlar, işyeri bildirgesi, sigortalı işe giriş bildirgesi ile aylık prim ve hizmet belgesi, işten ayrılış bildirgesi düzenlemezler. Ayrıca, bahsi geçen düzenleme ile, çalıştıranların belirli formalite ve yükümlülüklerden hariç tutulmasının, ev hizmetlerinde 10 günden az

---

986 **Tuncay/Ekmekçi**, s.329; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1131, 1138; **Manav**, s.517; **Savaş Kutsal**, s.659

987 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.140; **Tuncay/Ekmekçi,** s.355-356; **Arıcı**, s.228; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1147-1148; **Arslan Ertürk**, s.97; **Çavuş,** s.565.

988 **Tuncay/Ekmekçi**, s.329; **Arslan Ertürk**, s.97.

989 **Arslan Ertürk**, s.97-98.

süreyle çalışanların kayıt altına alınmasına katkıda bulunacağı ileri sürülmüştür. Öğretide ileri sürülen bir diğer görüş ise[990], ev hizmetlerinde 10 günden az süreyle çalışanları istihdam eden kimselerin işveren sayılmamasını oldukça isabetsiz bulmakta ve söz konusu düzenlemenin çalıştıranları 5510 sayılı Kanunla öngörülen birtakım yükümlülüklerden muaf tutmasını eleştirmektedir.

Kanaatimizce, ev hizmetlerinde çalışanları istihdam edenleri, anılan işçilerin ay içinde çalıştırıldıkları süreye göre "işveren" yahut "çalıştıran" olarak ayırmak yerinde bir düzenleme değildir. Çünkü, esasında aynı işi yapan anılan işçileri sadece ay içerisinde çalıştıkları süreye göre farklılaştırmak için haklı bir sebep bulunmamaktadır. İşin yapıldığı yerin mesken olması, anılan kimseleri istihdam eden kimselerin işveren olmaktan ziyade aile fertleri olması gibi hususlar ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı yani işin niteliği ile bağlantılıdır. Ev hizmetlerinde çalışanlar, belirtiğimiz gibi zaten çalışma hayatında oldukça mağdur konumdadırlar. Dolayısıyla burada esas korunması gereken, onları istihdam edenlerden ziyade ev hizmetlerinde çalışanlardır. Elbette, ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı gözetilerek, ev hizmetlerinde çalışanları istihdam edenlere özgü kolaylıklar tanınması yerinde olur. Bu durum, anılan işçilerin kayıt altına alınması bakımından da bir teşvik sağlar. Ancak, bize göre burada "işveren" ve "çalıştıran" şeklinde bir ayrım yapılmayıp ev hizmetlerinde çalışan istihdam eden herkes eşit şekilde gözetilmelidir.

2.2.2. Sigortalı Sayılanlar

2.2.2.1. Tam Sigortalılar

Genel Olarak

Sosyal sigortanın kapsamına aldığı tüm riskleri karşılayacak şekilde sigortalı olanlar tam sigortalı olarak adlandırılır. İş sözleşmesi ile çalışan kimseler, kişi bakımından zorunlu ve tam sigortalıdırlar. Anılan kimseler, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından kapsama alınmışlardır[991]. İşçiler, başka bir ifade ile, 5510 sayılı Kanun m.4/I, a kapsamında sigortalı olanlar, miktar olarak en büyük sigortalı kesimini oluştururlar[992]. Ev hizmetlerinde

990 **Çavuş,** s.565-566.

991 **Sözer**, s.69; **Arıcı**, s.224.

992 **Arıcı**, s.224.

çalışanlar bir iş sözleşmesine göre çalıştıklarından, esasında zaten 5510 sayılı Kanun m.4/I, a kapsamında sigortalı olmaları gerekmektedir. Bunun yanı sıra, 5510 sayılı Kanun ek m.9 ile de ev hizmetlerinde çalışanların, Kanun m.4/I, a kapsamında sigortalı sayıldıkları hüküm altına alınmıştır. Bununla birlikte, ev hizmetlerinde çalışanların, ay içerisindeki çalışma sürelerine göre tabi oldukları sigorta dalları farklılık göstermektedir. Kanun'da, ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanların tam sigortalı oldukları öngörülmektedir[993].

Ay İçinde On Gün ve Daha Fazla Süreyle Çalışanlar

5510 sayılı Kanun ek m.9/I uyarınca, "Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar ile konut kapıcılığı işyerlerinde çalıştırılan sigortalılar[994] hakkında Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanır." İlgili Tebliğ m.3.1 uyarınca, "Ev hizmetlerinde işveren yanında 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar, Kanunun ek 9 uncu maddesinin birinci fıkrası gereğince 1/4/2015 tarihinden itibaren ücretle ve sürekli çalışma şartı aranmadan Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi sigortalılara sağlanan haklardan aynı şekilde yararlanacaktır." Böylece, kişinin anılan hüküm kapsamında sigortalı sayılması ay içindeki çalışma süresinin 10 gün ya da fazla olmasını gerektirir. Çalışmanın sürekli olup olmaması, ek m.9 hükmünün yürürlüğe girdiği tarih olan 01.04.2015 tarihinden itibaren bir önem arz etmez[995].

Ek m.9/I'de açıkça ifade edilmemiş olsa da 10 günlük çalışmanın aynı işveren için gerçekleştirilmesi gerekir. Bunun sebebi hem uygulamada kolaylık sağlamak hem de adil neticelerin doğmasına sebebiyet vermektir. Şüphesiz, ev hizmetlerinde çalışan istihdam eden işverenin yükümlülükleri, kendi kurduğu hukuki ilişki esas alınarak belirlenmelidir. Aksi

---

993 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.96-97; **Sözer**, s.69; **Korkusuz/Uğur,** s.217.

994 21.03.2018 tarihli ve 7103 sayılı Kanunun 68 inci maddesiyle bu fıkraya "10 gün ve daha fazla olan sigortalılar" ibaresinden sonra gelmek üzere "ile konut kapıcılığı işyerlerinde çalıştırılan sigortalılar" ibaresi eklenmiştir. Bunun sebebi, uygulamada "kapıcı" yahut günümüzde daha yaygın şekilde "apartman görevlisi" olarak isimlendirilen anılan çalışan kesimi ile ev hizmetlerinde çalışanların ortak özellikleri bulunduğu kanısıdır. Belirtilen her iki çalışan kesimi de mal ve hizmet üretmek amacıyla kurulan bir işyerinde iş görmemektedirler. Ev ya da apartman ihtiyaçlarına başka bir ifade ile yaşanılan mekâna ilişkin hizmetlerde bulunmaktadırlar. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.97.

995 **Sözer,** s.106-107; **Alper,** s.86; **Arıcı,** s.227-228; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1138; **Korkusuz/Uğur,** s.217; **Manav,** s.523; **Arslan Ertürk,** s.108; **Çavuş**, s.560; **Savaş Kutsal,** s.672.

halde, anılan işverenin yükümlülüğü, sigortalı işçinin kurduğu hukuki ilişkilerin süresine göre belirlenmiş olur. Bunun da hem hakkaniyetten uzaktır hem de tespiti zordur[996].

Ev hizmetlerinde çalışanın tam süreli ya da kısmi süreli olarak iş görmesi ek m.9/I uyarınca sigortalı sayılması bakımından önemli değildir. Ay içindeki çalışılan saatler toplandığında çalışma süresi 10 gün ya da daha fazla süreye tekabül ediyorsa, kişi hakkında 5510 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanır. Başka bir ifade ile, ev hizmetlerinde kısmi süreli olarak iş gören kimsenin, ay içindeki toplam çalışma süresi çalışma saatine bölündüğünde çalışma günü 10 gün ve daha fazla olanlar, aynı işveren nezdinde çalışıyorlarsa, 5510 sayılı Kanun m.4/I, a uyarınca sigortalı kabul edilir[997].

Sigortalının ay içindeki çalışma gün sayısı belirlenirken, çalışmanın tam gün veya kısmi süreli yapılmasına göre farklı hesaplama yöntemi uygulanır. Sigortalının tam gün çalışması durumunda, çalıştığı gün sayıları toplanır ve sonuca ulaşılır. Burada, hesaplama yöntemi herhangi bir özellik arz etmez. Bununla birlikte, sigortalının haftanın bazı günlerinde, günün belirli saatlerinde çalışması durumunda hesaplamanın yöntemi önem taşır. Bu durumda hesaplama, sigortalının çalıştığı saatler esas alınarak yapılır. Ek m.9/I'de geçen, "çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı" ifadesi bu sonucu doğurmaktadır. Böylece, örneğin haftanın dört günü, günde dört saat çalışan kimsenin çalışma süresi çalıştığı günler değil, çalıştığı saatler ele alınarak belirlenir. Burada, çalışılan gün sayısını bulabilmek için sigortalının çalıştığı saatlerin kaça bölünmesinin gerekli olduğu sorusu akla gelir. Ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından, Türk Borçlar Kanunu'nda yapılan yollama nedeniyle İş Kanunu'nun çalışma süresine ilişkin düzenlenmelerinin kıyasen geçerli olduğunu belirtmiştik[998]. İş Kanunu'nda açıkça öngörülmemişse de taraflar farklı bir düzenleme yapmadıkları sürece, cumartesi de işgünü olarak kabul edildiğinden, günlük çalışma süresinin 7,5 saat olması genel olarak kabul görmektedir. Bu durumda, İş Kanunundaki genel uygulamayı esas alarak ay içindeki toplam çalışma saatlerini 7,5'a bölmek isabetli olur[999]. Ev hizmetlerinde kısmi süreli olarak iş gören kimsenin, ay içindeki toplam çalışma süresi 7,5'a bölündüğünde çalışma günü 10 gün ve

---

996 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.100; **Arıcı,** s.228; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1137; **Arslan Ertürk,** s.108; **Savaş Kutsal**, s.672.

997 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.99-100; **Arıcı,** s.228; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1138; **Manav,** s.523.

998 Bkz. II. Bölüm, 4.1.

999 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.100; **Alper,** s.85; **Arıcı,** s.228; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1137; **Manav,** s.523; **Arslan Ertürk**, s.108; **Çavuş,** s.561; **Savaş Kutsal,** s.672-673.

daha fazla olanlar, 5510 sayılı Kanun m.4/I, a uyarınca sigortalı sayılır. Tebliğ'de de günlük çalışma süresinin 7,5 saat olarak hesaplanacağı hüküm altına alınmıştır. Bu hesaplama yöntemi, 5510 sayılı Kanun m.80/I, h[1000] ile de örtüşmektedir[1001].

Yabancı Uyruklular

5510 sayılı Kanun m.4/2, c hükmü uyarınca, "Birinci fıkranın (a) bendi gereği sigortalı sayılanlara ilişkin hükümler; Mütekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar hakkında da uygulanır." Bu bağlamda, mütekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olan yabancılar bakımından öncelikle ilgili sosyal güvenlik sözleşmesi hükümleri uygulama alanı bulur. Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesinde konuya ilişkin hüküm bulunmaması yahut Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na yollamada bulunulması halinde, 5510 sayılı Kanun hükümleri uygulanır. Böylece, mütekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere yabancı uyruklu kimselerden iş sözleşmesine dayalı olarak çalışanlar 5510 sayılı Kanun m.4/I, a uyarınca sigortalı sayılırlar[1002]. Başka bir ifade ile, yabancı uyruklu kimseler zorunlu sigorta kapsamındadırlar[1003]. Bu husus, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2011/43 sayılı Genelge'sinde[1004], "Ülkemizdeki İşverenler Tarafından Çalışma İzni Alınarak Çalıştırılan Yabancılar" başlığı altında, yabancı uyruklu sigortalılar için "1/10/2008 tarihinden itibaren ... isteklerine bakılmaksızın 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında tüm sigorta kollarına tabi olarak çalışmalarına imkân sağlanmıştır." şeklinde ifade edilmiştir.

1000 5510 sayılı Kanun m.80/I, h, "Sigortalıların günlük kazançlarının hesabında esas tutulan gün sayıları, aynı zamanda, bunların prim ödeme gün sayılarını gösterir. Ancak, işveren ve sigortalı arasında kısmî süreli hizmet akdinin yazılı olarak yapılmış olması kaydıyla, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanunu'na göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunur. Bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilir."

1001 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1137-1138.

1002 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.93; **Tuncay/Ekmekçi,** s.321; **Sözer,** s.69-70; **Alper,** s.65; **Korkusuz,** s.210.

1003 Mülteciler ve vatansızlar da yabancı uyruklu kimseler gibi zorunlu sigortalı sayılırlar. Ülkemiz tarafından da 29.8.1961 tarih ve 359 sayılı Kanunla onaylanmış bulunan "Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşme" bu hususu güvence altına almaktadır. Anılan Sözleşme m.24 uyarınca, sosyal sigortalarlar bakımından Türk vatandaşları ile mültecilerin durumu farksızdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.94; **Tuncay/Ekmekçi,** s.322; **Korkusuz,** s.210; **Tiritoğlu Ersoy**, s.464-465.

1004 31.05.2011 t. ve 2011/43 S.lı SGK Genelgesi.

Yabancıların zorunlu sigortalılığı, iş sözleşmesine göre çalışmalarına bağlı olduğundan, anılan kimselerin Türkiye'de çalışma iznine sahip olmaları gerekmektedir. Yabancıların çalışma izinlerine ilişkin kurallar 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununda[1005] düzenlemiştir. Anılan Kanun m.6/2 uyarınca, yabancıların çalışma izni olmaksızın Türkiye'de çalışmaları veya çalıştırılmaları yasaktır. Bununla birlikte, 6735 sayılı Kanun m.6/3 uyarınca, diğer kanunlarda ya da Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar veya uluslararası sözleşmelerde çalışma izni almadan çalışabileceği belirtilen yabancılar, bu Kanuna göre çalışma izni almadan çalışabilir veya çalıştırılabilirler[1006].

Tebliğ'in "Ev hizmetlerinde çalışan yabancı uyruklular" başlıklı m.5.2 hükmü uyarınca, anılan işçilere yönelik özel düzenlemelere yer verilmiştir. Buna göre, "Kanunun ek 9 uncu maddesi kapsamında 10 gün ve daha fazla süre ile yabancı uyruklu sigortalılarda çalıştırılabilecektir. Ev hizmetlerinde 10 günden az süre ile yabancı uyruklu sigortalı çalıştırılamayacak, bu şekilde çalıştırıldığı tespit edilen yabancı uyruklular hakkında ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalı çalıştıran işverenlere ilişkin hükümler uygulanacak ay içinde çalışma gün sayısı 30 gün olarak alınacaktır." Bu doğrultuda, ülkemizde çalışma izni bulunan yabancı uyruklu kimselerin, 5510 sayılı Kanun ek madde 9 kapsamında ay içinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışmaları olanaklı kılınmıştır. Böylece, ev hizmetlerinde çalışan yabancı uyruklular SSGSSK.m.4/I, a kapsamında zorunlu ve tam sigortalı sayılırlar. Ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az süre ile yabancı uyruklu sigortalı çalıştırılması yasaktır. Buna karşın, ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az süre ile yabancı uyruklu kimse çalıştırdığı tespit edilen kimselere, ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalı çalıştırmışlar gibi muamele edilir. Bunun yanı sıra, ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az süre iş gören yabancı uyruklu işçilerin çalışma gün sayıları 30 gün olarak dikkate alınır[1007]. Burada, yasak olmasına rağmen ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az süreyle yabancı uyruklu işçi çalıştıran kimselere yönelik bir müeyyide öngörülmüştür.

[1005] 13.08.2016 t., 29800 S.lı RG. 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, 2016 yılında 6375 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 27 (7) maddesi ile yürürlükten kaldırılmış ve "6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu" yürürlüğe girmiştir.

[1006] **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.93-94; **Tuncay/Ekmekçi,** s.321-322; **Sözer,** s.69-70; **Alper**, s.65,88; **Korkusuz,** s.210.

[1007] **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.141; **Manav,** s.535; **Arslan Ertürk**, s.118-119; **Çavuş**, s.576; **Savaş Kutsal,** s.662; **SGK,** Genelge 2020/20, s.184.

Dünyada ve ülkemizde yabancı uyruklu ev hizmetlerinde çalışanların başka bir ifade ile göçmen ev hizmetlerinde çalışanların sayısının oldukça fazla olduğunu ve gün geçtikçe artmaya devam ettiğini belirtilmiştik[1008]. Anılan işçilerin çalışma ve sosyal güvenlik hakları bakımından da en korumasız işçi grupları arasında yer aldığı aşikardır. Ev hizmetlerinde çalışan yabancı uyruklu kimselerin çalışma izni olmaksızın yahut çalışma izinlerinin bulunmasına rağmen kayıt dışı çalıştırılmaları ile sık karşılaşılmaktadır. Tebliğ'de yer verilen bahsi geçen düzenleme ile oldukça savunmasız olan anılan işçilere yönelik korumanın arttırılması amaçlanmaktadır. Ev hizmetlerinde çalışan yabancı uyruklu kimselerin, ana vatanlarını arkalarında bırakmaları ve çoğunlukla çalıştıkları yerde ikamet etmeleri gibi gerekçeler anılan işçilerin ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla çalışma yaptıklarını desteklemektedir. Böylece, insana yakışır çalışma koşullarına sahip olabilmeleri bakımından bu işçilerin özellikle ve titizlikle korunmaları gerekmektedir.

Ev hizmetlerinde çalışan yabancı uyruklu kimselere yönelik bahsi geçen düzenlemenin Kanun vasıtasıyla değil Tebliğ aracılığıyla gerçekleştirilmesi öğretide eleştirilmektedir[1009]. Gerçekten de anılan durum hukuk tekniği ve normlar hiyerarşisi ile örtüşmemektedir. Öğretide bir görüş[1010], konunun yabancıların çalışma izinleri ile ilgili olduğunu, bu halde yabancıya verilen çalışma izninin içeriğine ve uygulamaya bakılmasının yerinde olduğunu belirtmektedir. Bakanlık tarafından çalışma izni iş gücü piyasası gözetilerek ve uygulamada tam süreli olarak verilmektedir. Bu bağlamda, Tebliğ m.5.2 hükmü ile uygulama ve Kanunun Bakanlığa verdiği takdir hakkı uyumludur. Kanaatimizce, ev hizmetlerinde çalışan yabancı uyruklu kimselere yönelik düzenleme anılan işçilerin kayıt dışılığa karşı korunmaları bakımından yerindedir. Anılan işçilerin çalışmalarının izne tabi tutulması, çoğunlukla çalıştıkları yerde ikamet etmeleri ve oldukça savunmasız olmaları gibi gerekçeler bu sonucu desteklemektedir. Öğretide yer verilen görüşlerde haklılık payı bulunmaktadır. Kanaatimizce, ev hizmetlerinde çalışan yabancı uyruklu kimselere yönelik korumanın arttırılması bakımından açıklık sağlanması amacıyla bu hususun Kanun vasıtasıyla da koruma altına alınması yerinde olur.

1008 Bkz. I. Bölüm, 2.1.3.3.

1009 **Arslan Ertürk**, s.118-119; **Çavuş,** s.576-577; **Savaş Kutsal,** s.662.

1010 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.141.

2.2.2.2. Kısmi Sigortalılar

Genel Olarak

Kısmi sigortalılar, kişi bakımından kapsamda olmasına rağmen kapsadığı riskler bakımından bütün sigorta dalları bakımından kapsamda olmayan sigortalıları ifade eder[1011]. Başka bir ifade ile, haklarında bazı sigorta kolları uygulanan, bazı sigorta kolları uygulanmayan sigortalılardır (5510 sayılı Kanun m.5). Kanun koyucu bu düzenlemeyi yaparken bazı çalışan kesimlerini yaptıkları işin niteliğine göre karşılaşabilecekleri sosyal risklere karşı sigortalı saymak suretiyle sosyal güvenlik bakımından sınırlı bir koruma sağlama amacı ile hareket etmiş olmalıdır[1012].

5510 sayılı Kanunun ek 9. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, ev hizmetlerinde çalışanların ay içindeki çalışma gün sayısının 10 günden az olması halinde anılan kimselerin kısmi sigortalı olması öngörülmüştür. Ayrıca, anılan sigortalıların özel bazı hükümler dahilinde diğer sigorta kollarından faydalanabilmelerine imkân tanınmıştır[1013].

Ay İçinde On Günden Az Süreyle Çalışanlar

5510 sayılı Kanun ek m.9/II uyarınca, "Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar için ise, çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak çalıştıranlarca 82'nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının %2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenir." Aynı doğrultuda, Tebliğ'in "Ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az çalışanlar" başlıklı m.4.1 hükmü uyarınca, "Kanunun ek 9 uncu maddesi kapsamında ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı olarak çalışanlar iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sigortalı sayılacaktır. Bu şekilde sigortalı çalıştıranlar 10 güne (10 hariç) kadar çalıştırdıkları sigortalılar nedeniyle

---

1011 Bir kimsenin kısmi süreli iş sözleşmesi ile iş görmesi kısmi sigortalılık kapsamında yer almasını gerektirmez. Sigortalının riskler bakımından tüm sigorta dallarını kapsamına alacak şekilde sigortalı olması halinde, tam sigortalılık söz konusudur. Belirli riskler bakımından yani belirli sigorta dalları bakımından kapsama alınması halinde ise kısmi sigortalılık mevcuttur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Arıcı**, s.229; **Manav,** s.527; **Savaş Kutsal,** s.662.

1012 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.123; **Tuncay/Ekmekçi,** s.343; **Sözer,** s.94; **Alper,** s.74; **Arıcı,** s.229-230; **Korkusuz/Uğur,** s.248.

1013 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.138-139; **Tuncay/Ekmekçi**, s.355; **Sözer,** s.107; **Alper,** s.86; **Arıcı**, s.228; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1147-11488; **Korkusuz/Uğur**, s.258; **Manav,** s.526; **Arslan Ertürk**, s.96; **Çavuş,** s.565; **Savaş Kutsal,** s.662.

işveren sayılmayacaklar, bu kapsamda sigortalı çalıştırdıkları her gün için sigortalı çalıştıranlar prime esas günlük kazanç alt sınırının %2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı primi ödeyeceklerdir." Bu bağlamda, ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar, ek m.9/II kapsamında sigortalı sayılırlar. Anılan kimseler için yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenir[1014].

Ev hizmetlerinde çalışan kimsenin, sigortalı olup olmadığı iş gördüğü kimse yanındaki çalışma süresi gözetilerek hesaplanır. Belirttiğimiz üzere, çalışmanın sürekli olup olmaması 01.04.2015 tarihinden itibaren bir önem arz etmez. Ayrıca, ev hizmetlerinin kısmi ya da tam süreli olarak gerçekleştirilmesi arasında bir fark bulunmaz. Önemli olan, ay içerisinde gerçekleştirilen toplam çalışma süresidir. Belirtilmelidir ki, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanların sigortalı sayılmaları bakımından her bir çalıştıran yanında geçirdikleri çalışma süresi ayrı ayrı dikkate alınır. Başka bir ifade ile, anılan işçilerin ek 9. maddenin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı sayılmaları aylık olarak her bir çalıştıran yanında geçirdikleri çalışma süresinin 10 günden az olması koşuluna bağlıdır[1015].

On günlük sürenin hesabı için, sigortalının o ay içinde çalışmış olduğu saatlerin toplanıp 7,5'a bölünmesi gerekir. Bu sayede, sigortalının o ay içinde kaç gün çalışma yapmış olduğu belirlenir. Hesaplama sonucu günlük 7,5 saati aşkın çıkan kesirli günlerin ise bir güne tamamlanması gerekir[1016]. Tebliğ m.4.1 uyarınca, "10 günden az çalışmanın tespitinde günlük 7,5 saatin altındaki çalışmalar 1 gün olarak kabul edilecektir. 10 günden az çalışılan süreler birbirini takip eden günler olabileceği gibi ayın farklı günleri de olabilecektir." Bahsi geçen hesaplama yöntemi, 5510 sayılı Kanun m.80/I, h ile uyum arz eder[1017].

1014 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.138-139; **Tuncay/Ekmekçi**, s.355; **Sözer,** s.107; **Alper,** s.86; **Arıcı**, s.228; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1148; **Korkusuz/Uğur**, s.258; **Manav,** s.526; **Arslan Ertürk**, s.96; **Çavuş,** s.565; **Savaş Kutsal,** s.662.

1015 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1148; **Manav,** s.527; **Arslan Ertürk**, s.96; **Savaş Kutsal,** s.662.

1016 Bu durum özellikle, bir kimsenin ay içinde aynı sigortalıyı çalıştırdığı gün sayısının 9 günü geçmesi halinde önem arz eder. Tebliğ m.4.3 uyarınca, "… Gerçek kişinin ay içinde aynı sigortalıyı çalıştırdığı gün sayısının 9 günü geçmesi halinde bunlar hakkında 10 gün ve daha fazla sigortalı çalıştıran işverenlere yönelik işlemler başlatılacaktır." Böylece, ev hizmetlerinde çalışan kimsenin aylık çalışma saatlerinin toplamı 7,5'a bölünerek toplam çalışma süresi bulunur. Bahsi geçen işçinin ay içindeki çalışmasının 9 gün ve küsurat çıkması durumunda yapılan çalışma 10 gün olarak kabul edilir. Böylece, anılan işçi, ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla çalışanlara yönelik hükümlere tabi olur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tuncay/Ekmekçi**, s.355-356; **Arslan Ertürk**, s.96.

1017 **Tuncay/Ekmekçi**, s.355; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1148; **Manav,** s.527; **Arslan Ertürk**, s.96; **Savaş Kutsal,** s.662. Sigortalının ay içindeki çalışma gün sayısının belirlenmesine ilişkin ayrıntılı bilgi "Ev

Ev hizmetleri yapan bir kimsenin iş sözleşmesi ile değil de eser sözleşmesi aracılığı ile iş görmesi halinde ek m.9/II uyarınca sigortalı sayılıp sayılmayacağı sorusu akla gelebilir. Yeni satın alınan evin bir defaya mahsus temizliği yahut bahçenin bir defaya mahsus düzenlenmesi buna örnek olarak gösterilebilir. Bu halde, ev hizmetlerinin sonuca yönelik ve taraflar arasında bağımlılık ilişkisi olmaksızın gerçekleştirilmesi söz konusudur. Belirtilen durumda, taraflar arasındaki ilişki kural olarak eser sözleşmesine dayanabilir. Bununla birlikte, 5510 sayılı Kanun ek m.9/II hükmü uyarınca kişinin sigortalı sayılması taraflar arasında var olan iş sözleşmesine bağlıdır. Öğretide ileri sürülen ve bizim de katıldığımız bir görüş uyarınca[1018], taraflar arasında eser sözleşmesi bulunması durumunda, ek m.9/II kapsamında sigortalılıktan söz edilmesi mümkün olmaz.

2.2.3. Sigortalı Sayılmayanlar

5510 sayılı Kanun'un "Sigortalı sayılmayanlar" başlıklı 6. maddesinin I. fıkrasının c bendi uyarınca, "Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında; 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 süreyle çalışanlar hariç) 4'üncü ve 5 inci maddelere göre sigortalı sayılmaz." Hüküm uyarınca, ev hizmetlerinde çalışanlar 5510 sayılı Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında 4'üncü ve 5 inci maddelere göre sigortalı sayılmazlar. Bununla birlikte, ek m.9/I kapsamında ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanlar ile ek m.9/II kapsamında ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanlar anılan hükümden hariç tutulmuşlardır. Başka bir ifade ile, 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılırlar. Bu halde, her ne kadar sigortalı sayılmayanlar arasında anılsalar da ilgili düzenlemeden ev hizmetlerinde çalışanların 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı oldukları sonucuna varılmaktadır. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışanlara sigortalı sayılmayanlar başlığı altında yer verilmesi düşündürücüdür[1019].

5510 sayılı Kanun m.6/I, c hükmü 6552 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce yalnızca ev hizmetlerinde ücretle ve sürekli olarak çalışanlar Kanunun kapsamına alınmış, diğerleri

---

Hizmetlerinde İşveren Yanında Ay İçinde On Gün ve Daha Fazla Süreyle Çalışanlar" başlığı altında yer almaktadır.

1018 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1148.

1019 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.112-113; **Sözer,** s.106-107; **Alper,** s.109; **Arıcı,** s.251-252; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1136; **Manav,** s.519; **Arslan Ertürk**, s.93-94.

kapsam dışında bırakılmışlardı[1020]. Bununla birlikte, 6552 sayılı Kanunla hükmün içeriğinin değiştirilmesine rağmen ev hizmetlerinde çalışanlara "sigortalı sayılmayanlar" başlığı altında yer verilmeye devam edilmiştir. Öğretide ileri sürülen bir görüş[1021], ev hizmetlerinde, ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışılması durumunda da 10 günden az süreyle çalışılması durumunda da anılan işçilerin sigorta kapsamında yer aldığını ve bu suretle ev hizmetlerinde çalışanlardan sigortalı sayılmayan kimsenin kalmadığı ileri sürmektedir. Diğer bir görüş ise[1022], yalnızca yardım amacıyla yapılan süreksiz ve ücretsiz çalışmaların sigortalılık ilişkisi dışında kalmış olduğunu öngörmektedir.

Tebliğ m.2 hükmünde, ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığının ek m.9 kapsamında ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışma ve 10 günden az süreyle çalışma ölçütüne göre ikiye ayrıldığı belirtilmiştir. Aynı maddenin 2. paragrafı uyarınca, "Kanunun 6 ncı maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi[1023] ile aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışardan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar sigortalı sayılmadıklarından, aynı evde oturan üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar tarafından ev hizmeti işlerini yapanlar ek 9 uncu madde kapsamında sigortalı sayılmayacaktır. Ancak, üçüncü dereceye kadar olan akrabalar dışından olup ev hizmeti nedeniyle işe alınan, aynı evde yaşayanlar ek 9 uncu madde kapsamında sigortalı sayılacaktır." Bu doğrultuda, bahsi geçen Tebliğ hükmüne göre, aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar tarafından gerçekleştirilen ev hizmetleri ek m.9 kapsamında yer almaz. Buna karşılık, üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar haricinde ev hizmetleri yapmak için işe alınan ve çalıştığı yerde ikamet eden kimseler ek m.9 kapsamında sigortalı sayılırlar[1024].

1020 Bkz. I. Bölüm, 3.3.4.1.

1021 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.112-113; **Sözer,** s.106-107; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1136; **Manav,** s.519.

1022 **Alper,** s.109; **Arıcı,** s. 252.

1023 5510 sayılı Kanun m.6/I, b uyarınca, "Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında; aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarında dışardan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar 4'üncü ve 5 inci maddelere göre sigortalı sayılmazlar."

1024 **Tuncay/Ekmekçi,** s.329; **Arslan Ertürk**, s.94-95; **Çavuş,** s.560; **Savaş Kutsal,** s.661. Ek m.9 kapsamında, kişilerin tespiti, öncelikle Kimlik Paylaşım Sistemi aracılığıyla, ihbar ve şikâyet halinde Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurları tarafından yapılır. 5510 sayılı Kanun ek m.9'a tabi çalışanlar "Entegre Tescil (4/a)" programının içinde yer alan "Ev Hizmetlerinde Çalışanlar" menüsü aracılığıyla takip edilir. İlgili program ile kontrol sigortalının eşi, çocukları, ana ve babasına yönelik olarak yapılır. Anılan kişiler haricinde üçüncü dereceye kadar hısım olanların aynı adreste oturup

Belirtiğimiz gibi, Tebliğ'in "Tanımlar" başlıklı 1.3 hükmünde ev hizmetlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından gerçekleştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir[1025]. Başka bir ifade ile, ev hizmetleri sadece dışarıdan sağlanan işgücü tarafından ve işçi konumunda yerine getirilebilir[1026]. Bu sebeple, kanaatimizce Tebliğ m.2 hükmü olmasaydı dahi, aile bireyleri tarafından gerçekleştirilen ev hizmetleri ek m.9 kapsamında yer almazdı. Bununla birlikte, ilgili Tebliğ hükmü ile hangi dereceye kadar olan aile bireylerinin ek m.9 kapsamında yer almadığı tespit edilmektedir. Buna bir de aynı evde yaşama koşulu eklenmiştir. Böylece, anılan kimseler hem yakın hısımlıkları hem de aynı evde yaşamaları dolayısıyla, işçi konumunda bulunmamaktadırlar. Buna göre, sadece aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar olan hısımlar tarafından yerine getirilen ev hizmetleri ek m.9 kapsamından istisna tutulmuştur. 5510 sayılı Kanun m.6/I, b hükmünde de bu hususa benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, "5510 sayılı Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında, aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarında dışarıdan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar" sigortalı sayılmazlar. Öğretide ileri sürülen bir görüş[1027] ile de bu duruma dikkat çekilmektedir. Buna göre, Tebliğ'in m.2 hükmünün 2. paragrafının 5510 sayılı Kanun m.6/I, b hükmüne benzerliği aşikardır. Bu takdirde, aynı evde oturan üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar tarafından yapılan "ev hizmetlerinin" de m.6/I, b kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği ve artık m.6/I, c hükmüne gerek olup olmadığı hususunun sorgulanması gerekmektedir.

Belirtilen hususlar çerçevesinde, 5510 Kanun m.6/I, c hükmüne ilişkin olarak öğretide çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüş uyarınca[1028], 5510 sayılı Kanun m.6/I, c hükmü çelişkili bir durum meydana getirdiğinden ya anılan bent tamamen 6. maddeden çıkarılmalı ve konu sadece ek m.9'da düzenlenmeli ya da ev hizmetlerinde çalışanların hepsi Kanun kapsamına alınmalı ve anılan kimselerin Kuruma bildirilmesi ve primlerin ödenmesi usullerinde kolaylıklar tanınmalıdır. Diğer bir görüş uyarınca[1029], sigortalı sayılmayan hiçbir

oturmadıkları "Kimlik Paylaşım Sistemi" programı ile sorgulanarak ünitelerce kontrol edilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **SGK**, Genelge 2020/20, s.180.

1025 Bkz. I. Bölüm, 2.1.2.

1026 **Sözer,** s.106.

1027 **Arslan Ertürk**, s.95-96.

1028 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1136-1137.

1029 **Alper,** s.109.

ev hizmetlerinde çalışan bulunmadığından, 5510 sayılı Kanun m.6/I, c hükmü mülga niteliktedir. Yine öğretide bir görüş[1030], 5510 sayılı Kanun m.6/I, c hükmü ile, arada sırada ev işlerinde çalışan, çalışması sürekli olmayan ve hatır için çalışma yapanlar ile besleme gibi evde hem yaşayıp hem çalışan kimselerin sigortalılık kapsamı dışında tutulmasının amaçlandığını ileri sürmektedir. Ancak çalışmada süreklilik ve ücret şartları birlikte var ise, anılan kimseler sigortalı sayılırlar. Bir başka görüş uyarınca[1031], 5510 sayılı Kanun ek m.9 ile Kanuna farklı statüde bir sigortalılık durumu getirilmiştir. Bu halde, ek m.9/II kapsamında öngörülen sigortalılık (yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından zorunlu kapsam), kanun koyucu tarafından sigortalı sayılmayanlar başlığı altında değerlendirilmiş olabilir. Bununla birlikte, ev hizmetlerinde çalışanların tümü çalışma sürelerine göre ya tüm sigorta kolları bakımından ya da yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından kapsama alınmışlardır. Bu halde, ev hizmetlerinde çalışanlar, sigortalı sayılmayanlar başlığı altından çıkarılmalı ve anılan işçilere yönelik düzenleme başka bir maddede yapılmalıdır. Kanaatimizce, 5510 sayılı Kanun m.6/I, c hükmünün yürürlükten kaldırılması isabetli olur. Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılık kapsamı dışında bırakılması, anılan işçilerin mağduriyetlerinin katlanmasına ve sosyal korumadan mahrum kalmalarına yol açar. Ev hizmetlerinde çalışanların hepsinin Kanun kapsamına alınıp, anılan sigortalıları istihdam edenlere Kuruma bildirme ve prim ödeme gibi hususlarda kolaylık sağlamayı öngören görüşe katılmaktayız. Zira anılan işçilerin sosyal korumadan yoksun bırakılması hem hakkaniyetten uzaktır hem de bunun için haklı bir neden bulunmamaktadır.

2.3. Sigortalılık İlişkisinin Kurulması

2.3.1. Ay İçinde On Gün ve Daha Fazla Süreyle Çalışanlar Bakımından

2.3.1.1. Sigortalıların Kuruma Bildirilmesi

5510 sayılı Kanun ek m.9/I uyarınca, ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla çalışanların bildirimi, işverenler tarafından örneği Kurumca hazırlanan belgeyle en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar yapılır. Süresinde yapılmayan bildirim için işverene

[1030] **Arıcı,** s. 252.

[1031] **Manav,** s.519.

102'nci maddenin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi[1032] hükmü uygulanır. Tebliğ m.3.2 hükmü uyarınca, "Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanların bildirimi "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"[1033] ile yapılır. Bildirgedeki işe giriş tarihi sigortalılık başlangıç tarihidir. İşverenlerin bu bildirgeyi çalışmanın başladığı ayın sonuna kadar ikamet ettikleri yere en yakın üniteye[1034] vermeleri zorunludur[1035]. "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge" dışında yapılan bildirimler Kurumca geçerli sayılmayacaktır." Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanların bildiriminin, işveren tarafından "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge" ile çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar yapılması gereklidir[1036].

Tebliğ m.3/3 hükmü uyarınca, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışan sigortalıların bildirimi ve sigorta primlerinin ödenmesi ile ilgili olarak "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"nin doldurulup sigortalı ile birlikte imzalandıktan sonra[1037] işveren tarafından ünitelere müracaat edilmesi yeterlidir[1038]. Ek 9. madde kapsamında yapılan işlemlerle sınırlı olmak üzere, işverenin

---

1032 SSGSSK.m.102/I, a-1 uyarınca, "8 inci maddesinin birinci fıkrası ile 61 inci maddede belirtilen bildirgeyi, bu Kanunda belirtilen süre içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu hâlde anılan ortamda göndermeyenler hakkında her bir sigortalı için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır."

1033 "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge" için bkz, https://uyg.sgk.gov.tr/AvrupaBirligiveDisIliskilerProjePortali/resources/documents/educare/EduEk9.pdf (e.t. 23.06.2021).

1034 Tebliğ m.1.3 hükmü uyarınca, "Bu Tebliğ'de geçen; Ünite: Sosyal Güvenlik İl Müdürlükleri ile Sosyal Güvenlik Merkezlerini ifade eder."

1035 Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanların bildirimi "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge" ile gerçek kişi işveren tarafından çalışmanın başladığı ayın sonuna kadar ikamet edilen en yakın yerdeki sosyal güvenlik il müdürlüğüne/ sosyal güvenlik merkezine yapılır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **SGK,** Genelge 2020/20, s.182.

1036 **Tuncay/Ekmekçi,** s.330; **Caniklioğlu/Özkaraca,** s.1139; **Manav**, s.524; **Arslan Ertürk,** s.108; **Çavuş**, s.561; **Savaş Kutsal,** s.673. Tebliğ m.3.3 uyarınca, ev hizmetlerinde birden fazla kişi çalıştırılması durumunda ilgili Bildirge, her bir sigortalı için ayrı ayrı düzenlenir. Bununla birlikte, ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışan ikiden fazla sigortalının bildirimi denetim sebebi olarak kabul edilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. SGK, 27.04.2015 tarihli ve 84228040-19662804/20101-2014/2233021 Sayılı Genel Yazı madde 2.2- Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalışanların bildirimi ve tescil işlemleri; **Savaş Kutsal,** s.673.

1037 "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"nin işveren ve sigortalı ile birlikte imzalanmasının nedeni, anılan Bildirgenin sigortalıların bildirimi ve sigorta primlerinin ödenmesi ile ilgili olmasıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **SGK,** 27.04.2015 tarihli ve 84228040-19662804/20101-2014/2233021 Sayılı Genel Yazı madde 2.2- Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalışanların bildirimi ve tescil işlemleri; **Savaş Kutsal**, s.673.

1038 Tebliğ m.3.3.1 uyarınca, ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalı çalıştıran işverenlerin, "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge" ile yapılacakları müracaatlarda işkolu kodu "9700 Ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hane halklarının faaliyetleri" olarak belirlenmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Caniklioğlu/Özkaraca,** s.1139; **Arslan Ertürk,** s.109; **Savaş Kutsal,** s.674. Ev hizmetlerinde çalışan kimsenin yabancı uyruklu olması durumunda, işverenler

vekalet verdiği kişiler de noter onaylı vekalet ile işveren adına müracaatta bulunabilir. Ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla çalışanlar hakkında 5510 sayılı Kanunun 4/I, a kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanır. Bununla birlikte, yapılacak bildirimler açısından farklı bir usul izlenmiştir. Bildirimler, işyeri dosyası açılması[1039], işe giriş bildirgesi verilmesi, hizmetlerin aylık prim ve hizmet belgesi[1040] ile kuruma bildirilmesi şeklinde klasik usul ile yapılmaz. Bu doğrultuda, ev işyeri olarak tescil edilmez. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işveren işyeri numarası oluşturulmaz, işveren kayıtları T.C. kimlik numarası ile izlenebilir[1041]. Ayrıca, ilgili Bildirge ile beyan edilen işe giriş tarihine göre sigortalı tescili de yapılır[1042]. Böylece, Kurum ev hizmetlerinde çalışanların işverenleri için esasen kolay uygulanabilir bir sistem kurmuştur[1043].

Yapılan bu açıklamaların yanı sıra, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 16.02.2021 tarihli ve 20404225 sayılı Genel Yazısı ile ek m.9 kapsamındaki ev hizmetleri işyerleri kolay işverenlik kapsamına alınmıştır. Buna göre, daha önce ek m.9 kapsamında sigortalı çalıştırmamış işverenlerin ev hizmetleri kapsamında ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle[1044] sigortalı çalıştırmaya başlamaları halinde internet (e-devlet) üzerinden işyeri

müracaatlarında ilgili Bildirgeye anılan işçinin çalışma iznini de eklemek mecburiyetindedirler. Ayrıntılı bilgi için bkz. SGK, 27.04.2015 tarihli ve 84228040-19662804/20101-2014/2233021 Sayılı Genel Yazı madde 2.2.1- Ev hizmetlerinde çalışan yabancı uyruklular; **Savaş Kutsal**, s.673.

1039 Ev hizmetlerinde işveren ve sigortalı bildirimi ve sigortalı tescili "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge" ile yapılır, ayrıca işyeri dosyası açılmaz. Bildirgenin aslı sigortalı dosyasında muhafaza edilir. "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge" işveren ve sigortalı tescili ile prim tahakkuk ve durum değişikliklerinde kullanılan tek belgedir, imha edilmez. Bu doğrultuda, ünite amirleri ilgili Bildirgenin sigorta sicil dosyasında muhafaza edilmesine yönelik her türlü önlemi alır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **SGK,** Genelge 2020/20, s.182.

1040 Ek m.9/I kapsamında ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştıranlar için e-Bildirge şifresi üretilmez. Prim tahakkukları, Bildirgedeki çalışma gün sayısı ve prime esas günlük kazanç beyanına göre gerçekleştirilir, aylık prim ve hizmet belgesi alınmaz. Ayrıntılı bilgi için bkz. **SGK,** Genelge 2020/20, s.182.

1041 Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştıran işverenlerin kayıtları 01.04.2015 tarihinden itibaren T.C. kimlik numarası ile takip edilir, işveren için işyeri numarası oluşturulmaz. İşyeri tescili "Entegre Tescil (4/a)" Programının içinde bulunan "Ev Hizmetlerinde Çalışanlar – 10 Günden Fazla İşveren Tescil İşlemleri" menüsünden yapılır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **SGK,** Genelge 2020/20, s.182.

1042 Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalı çalıştıranların tescili "Entegre Tescil (4/a)" Programının içinde yer alan "Ev Hizmetlerinde Çalışanlar" "10 Günden Fazla İşveren Tescil" menüsünden işverenin T.C. kimlik numarası üzerinden kaydı oluşturulduktan sonra "10 Günden Fazla Sigortalı Tescil" menüsünden sigortalı tescili ve prim tahakkuk bilgileri oluşturulur. Sigortalılar için "4/a Tescil" Programından herhangi bir giriş yapılmaz. "10 Günden Fazla Sigortalı Tescil İşlemleri" menüsünden yapılacak sigortalı tescili "29- Ek 9 10 günden fazla" sigortalılık kodu ile takip edilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **SGK,** Genelge 2020/20, s.183.

1043 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.100-101; **Caniklioğlu/Özkaraca,** s.1139; **Manav,** s.524; **Arslan Ertürk,** s.108-109; **Çavuş,** s.561-562; **Savaş Kutsal**, s.673-674.

1044 Ev hizmetlerinde ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanları çalıştıranlar 5510 sayılı Kanun uygulamasında işveren sayılmaz. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde 10 günden az süreyle çalışan sigortalılar için otomatik kolay işverenlik kapsamında beyan girişi yapılması

tescil başvurusu yaparak otomatik kolay işverenliğe geçmeleri öngörülmüştür[1045]. 30.04.2021 tarihinden itibaren Entegre Tescil üzerinden yapılmakta olan Ek-9 10 günden fazla işveren ve sigortalı tescil işlemleri yeni işveren tesciline kapatılmıştır[1046]. Başka bir ifade ile, programın işletime alınmasıyla Entegre Tescil aracılığıyla gerçekleştirilmekte olan işveren tescilleri ilk tescillere kapatılır ve kullanıcılar e-Devlet işyeri tescil sistemine yönlendirilir. Anılan tarihten önce tescili bulunan işverenlere ilişkin işlemler ise aksi belirtilene kadar Entegre Tescil ve MOSİP üzerinden yapılmaya devam edilir. Kolay işverenlik kapsamında ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalıştırılacak sigortalıların sigortalı giriş bildirgeleri[1047] ve sigortalı işten ayrılış bildirgeleri e-Sigorta yoluyla işverenler tarafından verilir[1048].

5510 sayılı Kanun m.8/I uyarınca, "İşverenler, 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri, … sigortalılık başlangıç tarihinden önce, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür." Bu bağlamda m.4/I, a kapsamında sigortalı olanların, kural olarak, çalışmaya başlamadan önce Kuruma bildirilmeleri gerekir. Halbuki ek m.9/I'e göre, işverenler tarafından ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla çalışanların bildirimi en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar yapılır. Böylece, ev hizmetlerinde çalışanların Kuruma bildirilmesine ilişkin olarak genel kuraldan farklı bir yöntem belirlenmiş ve anılan işçilerin çalışmaya başladıkları ayın sonuna kadar Kuruma bildirilmelerine olanak tanınmıştır[1049]. Kanun koyucunun ev hizmetlerinde çalışanların işverenlerine bildirim süresine ilişkin anılan imtiyazı tanıması, işverenlik hususunda yeterince bilgi sahibi olmayan ve yükümlülük altına girmekten çekinen anılan işverenlere

---

mümkün değildir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **SGK**, 16.02.2021 tarihli ve 20404225 sayılı Genel Yazı; **SGK,** www.sgk.gov.tr, (e.t. 22.09.2021).

1045 Otomatik kolay işverenlik kapsamında işyeri tescil işlemleri internet (e-Devlet) üzerinden gerçek kişi işyeri menüsünden yapılır. Bu kapsamdaki işyerlerinin NACE kodu "9700.10- Ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hane halklarının hizmetleri" olarak belirlenmiştir. Kolay işverenliğe geçen işyerlerinin tekrar eski sisteme dönmesi mümkün değildir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **SGK**, 16.02.2021 tarihli ve 20404225 sayılı Genel Yazı.

1046 Bahsi geçen tescil tipinde geriye yönelik tescil yapılabilir. Süresi geçmiş dönemlerin belgeleri işveren tarafından e-Bildirge v.2 sistemi üzerinden gönderilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **SGK**, 16.02.2021 tarihli ve 20404225 sayılı Genel Yazı.

1047 Sigortalı işe giriş bildirgelerinde "Sigorta Kolu" olarak sadece "8-Sosyal Güvenlik Destek Primi" ve "29-Ek 9 10 Günden Fazla Uzun Vade" sigortalılık kodu seçilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **SGK**, 16.02.2021 tarihli ve 20404225 sayılı Genel Yazı.

1048 Ek-9 kapsamındaki ev hizmetleri işyerlerinin kolay işverenlik kapsamına alınması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **SGK**, 16.02.2021 tarihli ve 20404225 sayılı Genel Yazı. Ayrıca, kolay işverenlik kapsamında işverenler tarafından ek m.9 kapsamında ev hizmetleri işyeri tescilinin elektronik ortamda yapılmasına dair işlem basamakları "Kolay İşverenlik Kapsamında İşyeri Tescilinin Elektronik Ortamda Yapılmasına İlişkin Kullanma Kılavuzu"nda ayrıntılı şekilde tarif edilmektedir.

1049 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.100; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1138-1139; **Manav,** s.524.

yapılan bir teşvik olarak değerlendirilebilir. Yahut ev hizmetlerinin kendine özgü doğası ile ilişkilendirilebilir. Ev hizmetleri, kişilerin mahrem alanları olan evlerinde, onların özel hayatlarına ilişkin gündelik işlerinin görülmesine yahut ev halkının ihtiyaçlarının giderilmesine hizmet ettiğinden belirttiğimiz gibi anılan iş ilişkisinde güven unsuru diğer iş ilişkilerine kıyasla daha fazla önem arz etmektedir[1050]. Bu doğrultuda, kanun koyucu sigorta ilişkisi kurulmadan önce tarafların birbirlerini tanımalarına olanak sağlamayı arzu etmiş olabilir. Bununla birlikte, her ne kadar anılan sebeplerin haklılık payı göz ardı edilemese de ev hizmetlerinde çalışanların mağduriyeti ve çoğunlukla kayıt dışında çalışmak mecburiyetinde kaldıkları unutulmamalıdır. Anılan düzenlemenin, kayıt dışı çalışmayı arttırma ihtimali gözden kaçırılmamalıdır.

2.3.1.2. Sigortalılık Başlangıç Tarihi

Sosyal sigorta ilişkisi kendiliğinden kurulur. Sigortalı olmak, yalnızca bir hak değil, aynı zamanda bir yükümlülüktür. Kişiler çalışmaya başladıklarında konumlarına uyan düzenlemeye göre sigortalı sayılırlar, sigortalılığın başlaması için ayrıca bir işlem yapılması gerekli değildir. Bildirim işlemi, yalnızca mevcut olgunun tescilini sağlar[1051]. 5510 sayılı Kanun m.7 hükmünde sigortalılık başlangıcına ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. Sigortalılık sıfatının elde edilme zamanı Kanunun 7. maddesinde her bir sigortalılık türü bakımından farklı şekilde belirlenmiştir. SSGSSK.m.7/I, a uyarınca, "Sigorta hak ve yükümlülükleri 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için çalışmaya, meslekî ve teknik eğitime, meslekî ve teknik ortaöğretim sırasında

---

1050 Bkz. I. Bölüm, 2.1.3.2.

1051 "506 sayılı Yasanın 6. maddesinde, "sigortalı olmak hak ve yükümünden kaçınılamaz ve feragat edilemez." ve 5510 sayılı Yasa'nın 92. maddesinde ise; "(Değişik birinci fıkra: 17/4/2008-5754/55 md.) Kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve ... sigortalısı olması, ... sigortası kapsamındaki kişilerin ise ... sigortalısı olması zorunludur. Bu Kanunda yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir." hükmü öngörülmüş olup; sigortalı olmak, kamu düzenine ilişkin, kişiye bağlı, vazgeçilemez ve kaçınılamaz hak ve yükümlülük doğuran bir hukuksal statü meydana getirmektedir. Kişilerin ve ... güvenlik kuruluşlarının bu statünün oluşumundaki rolü, yenilik doğurucu ve iradi bir durum değil, kanun gereği kendiliğinden oluşan statüyü belirlemekten ibarettir."; Yarg. 10. HD., 08.05.2018, 697/4448, www.legalbank.net, (e.t. 29.07.2021); "506 sayılı Kanunda çalıştırılanların işe alınmalarıyla kendiliğinden "sigortalı" olacakları, sigortalılar ile bunların işverenleri hakkında sigorta hak ve yükümlerinin sigortalının işe alındığı tarihten başlayacağı, bu suretle sigortalı olmak hak ve yükümünden kaçınılamayacağı ve vazgeçilemeyeceği yönünde düzenleme yapılmış olmakla; buna göre sigortalı olmak, kamu düzenine ilişkin, kişiye bağlı, vazgeçilemez ve kaçınılmaz hak ve yükümlülük doğuran bir hukuksal statü meydana getirmektedir. Kişilerin ve sosyal güvenlik kuruluşlarının bu statünün oluşumundaki rolü, yenilik doğurucu ve iradi bir durum değil, kanun gereği kendiliğinden oluşan statüyü belirlemekten ibarettir. Dolayısıyla, sosyal güvenlik hakkından feragat olanaksızdır ve ilgili tarafından açılan sigortalılığın ve sigortalı hizmetlerin tespitine ilişkin davadan vazgeçilemez." YHGK, 17.12.2008, 10-735/744, www.legalbank.net, (e.t. 29.07.2021).

tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimine, staja veya bursiyer olarak göreve başladıkları tarihten itibaren başlar." Bu halde, iş sözleşmesine tabi çalışan sigortalılar bakımından sigortalılığın başlangıcı, işe alındıkları tarihtir. Belirtmekte fayda vardır ki, sigorta hak ve yükümlülüklerinin başlama tarihi, yani işe alınma tarihi, iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil, fiilen işe başlama tarihidir[1052].

Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanların sigortalılıklarının başlangıcı hususunda 5510 sayılı Kanun ek m.9/I hükmünde özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Dolayısıyla, sigortalılık başlangıcı hususunda genel kuraldan ayrılmayı gerektiren bir durum yoktur. İlgili Tebliğ m.3.2 uyarınca ise, "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge" de belirtilen işe giriş tarihi sigortalılık başlangıç tarihidir. Başka bir ifade ile, Kurum tarafından ilgili Bildirgede bildirilen işe giriş tarihi esas alınarak sigortalı tescili yapılır. Tebliğin belirtilen hükmünü, bildirgede bildirilen tarihin sigortalının fiilen çalışmaya başladığı tarih olması halinde uygun bulmak gerekir[1053]. 5510 sayılı Kanun ek m.9/son fıkrasındaki düzenlemede bu hususu destekler. Buna göre, ek m.9 kapsamındaki sigortalılarla ilgili olarak maddede aksine hüküm bulunmaması kaydıyla 5510 sayılı Kanun'un ilgili hükümleri uygulama alanı bulur. Bu bağlamda, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanların sigortalılık başlangıç tarihi 5510 sayılı Kanun m.7 doğrultusunda, kişilerin fiilen çalışmaya başladıkları tarih olarak kabul edilmelidir[1054].

2.3.1.3. Bildirim Yükümlülüğünü Yerine Getirmeyen İşverene Uygulanacak Yaptırım

5510 sayılı Kanun'un "Kurumca verilecek idari para cezaları" başlıklı 102. maddesinde sigortalının Kuruma bildirilmemesi, süresinde bildirilmemesi yahut hiç bildirilmemesi şeklinde ikili bir ayrıma tabi tutulmuştur. Anılan maddede, hem Kuruma bildirimin süresi içerisinde yapılmamasının, hem de bildirimin hiç yapılmamasının yaptırımları öngörülmüştür. Bildirimin süresi içerisinde yapılmamasının yaptırımı 102.

1052 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.148, 150-151; **Tuncay/Ekmekçi,** s.155, 160; **Sözer,** s.55-57; **Alper,** s.125-126; **Arıcı,** s.272-273; **Korkusuz/Uğur,** s.244.

1053 **Caniklioğlu/Özkaraca,** s.1141

1054 **Caniklioğlu/Özkaraca,** s.1141; **Manav,** s.524; **Arslan Ertürk**, s.109-110; **Çavuş,** s.561; **Savaş Kutsal**, s.673.

maddenin I. fıkrasının a bendinin 1[1055] numaralı alt bendinde düzenlenmiştir. Sigortalının Kuruma hiç bildirilmemesi durumunda ise, ilgili fıkranın 2[1056] ve 3[1057] numaralı alt bentlerinde sigortalının çalıştırıldığının tespit edilme şekline veya bildirim yapılmamasının tekrarlanıp tekrarlanmamasına göre ağırlaşan yaptırımlar öngörülmüştür. Örneğin, ilgili hüküm uyarınca, sigortalının işveren tarafından süresinde bildirilmemesi halinde işverene asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır. Sigortalının bildirilmediğinin Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurları tarafından yapılan tespitlerden anlaşılması halinde işveren asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası ödemekle mükellef olur. İşyeri esas alınmak suretiyle Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarının tespit tarihinden itibaren bir yıl içinde tekrar bildirim yapılmadığının anlaşılması halinde ise, bu sefer işveren asgari ücretin beş katı tutarında idari para cezasına çarptırılır[1058].

Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle istihdam edilen sigortalıların işverenleri tarafından süresinde Kuruma bildirilmemelerinin yaptırımı özel olarak düzenlenmiştir. Belirttiğimiz gibi, işverenlerin en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar anılan işçileri Kuruma bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır. 5510 sayılı Kanun ek m.9/I, son cümle uyarınca, "…Süresinde yapılmayan bildirim için işverene 102'nci maddenin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi hükmü uygulanır." Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla çalışan işçisini süresinde Kuruma bildirmeyen işverenin her bir sigortalı için asgari ücret miktarında idari para cezası ödemesi yaptırımı öngörülmüştür. Başka bir ifade ile, anılan işçileri süresinde bildirmeyen işverenler

---

1055 SSGSSK.m.102/I, a, (1) şu şekildedir; "8 inci maddesinin birinci fıkrası ile 61 inci maddede belirtilen bildirgeyi, bu Kanunda belirtilen süre içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu hâlde anılan ortamda göndermeyenler hakkında her bir sigortalı için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır."

1056 SSGSSK.m.102/I, a, (2) şu şekildedir; "8 inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen bildirgenin verilmediğinin, mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca yapılan tespitlerden ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarının kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde bildirgeyi vermekle yükümlü olanlar hakkında her bir sigortalı için asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanır."

1057 SSGSSK.m.102/I, a, (3) şu şekildedir; "İşyeri esas alınmak suretiyle bildirgenin verilmediğine ilişkin; mahkemenin karar tarihinden, Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarının tespit tarihinden, diğer kamu kurum ve kuruluşlarının denetim elemanlarının rapor tarihinden, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi veya belgelerin Kuruma intikal tarihinden itibaren bir yıl içinde bu bendin (2) numaralı alt bendinde sayılan durumlardan biriyle tekrar bildirge verilmediğinin anlaşılması halinde, bildirgeyi vermekle yükümlü olanlar hakkında bu defa her bir sigortalı için asgari ücretin beş katı tutarında idari para cezası uygulanır."

1058 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1140.

bakımından süresinde bildirmediği her bir sigortalı için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır[1059].

Ev hizmetlerinde çalışanlara dair Kuruma yapılacak bildirim açısından kolaylık tanındığını belirtmiştik[1060]. Klasik usulden farklı olarak, ev hizmetlerinde çalışanların Kuruma bildirimi sigortalı işe giriş bildirgesi, aylık prim ve hizmet belgesi birleştirilerek tek bir belge üzerinden yapılmaktadır. Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışan sigortalılar bakımından bu belge "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"dir. Anılan Bildirgenin işveren tarafından Kuruma teslim edilmemesi halinde, işveren yalnızca sigortalıyı bildirim yükümlülüğünü ihlal etmiş olmaz, aynı zamanda aylık prim ve hizmet belgesini de teslim etmemiş olur. Bu husus önem arz etmektedir[1061].

Kanunun 102. maddesi doğrultusunda, ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışan sigortalıları Kuruma süresinde yahut hiç bildirmeyen işveren hakkında uygulanacak idari para cezalarına ilişkin ayrıntılı bir hükme Tebliğ'de de yer verilmiştir. Bununla birlikte, idari para cezalarına ilişkin Tebliğ m.3.3.2 hükmünün[1062], kullanılan hukuk dili itibariyle,

---

1059 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1139-1140; **Manav,** s.524; **Arslan Ertürk,** s.116-117; **Çavuş,** s.564-565; **Savaş Kutsal,** s.675. Öğretide bizim de katıldığımız bir görüş, Kanunda yalnızca 1 numaralı alt bende atıf yapılması dolayısıyla ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışan sigortalıyı süresinde bildirmeyen işveren hakkında 2 ve 3 numaralı alt bentlerdeki idari para cezalarının uygulanamayacak olmasını eleştirmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1140.

1060 Bkz. III. Bölüm, 2.3.1.1.

1061 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1144; **Manav,** s.524.

1062 Tebliğ m.3.3.2 hükmü uyarınca, "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirgenin işverence çalışmanın başladığı ayın sonuna kadar Kurum ünitelerine verilmesi gerekmektedir. Bildirgenin yasal süresinde verilmemesi halinde işverene her bir sigortalı için Kanunun 102'nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında asgari ücret tutarında, işverenlerin yasal süresi dışında "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"yi ünitelere vermeleri halinde Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları aracılığı ile gerekli inceleme yapıldıktan sonra işleme alınması gerektiğine karar verilenler hakkında, sigortalı çalıştırılan her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını geçmemek üzere, işveren hakkında ayrıca Kanunun 102 nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi uyarınca asgari ücretin beşte biri, ev hizmetinde sigortalı çalıştıran işverenin çalıştırdığı sigortalıya ilave olarak çalıştırdığı sigortalı/sigortalılar için verildiğinin anlaşılması halinde ise (2) numaralı alt bendi uyarınca, her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını geçmemek üzere, asgari ücretin sekizde biri tutarında, işverence herhangi bir bildirimde bulunulmaksızın, Kanunun ek 9 uncu maddesinin birinci fıkrası kapsamında sigortalı çalıştırıldığının mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden tespit edilmesi, hizmetlerin veya kazançların Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde ise işverene Kanunun 102 nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (4) numaralı alt bendi uyarınca asgari ücretin iki katı tutarında, ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının işten ayrılması halinde "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"nin bu Tebliğin "3.4.6-

anlaşılması zordur. Bu doğrultuda, Tebliğ'in ilgili hükmünün yollamada bulunulan 5510 sayılı Kanun m.102 hükmü ışığında yorumlanması yerinde olur[1063].

Kanuna aykırı şekilde sigortalılık durumunun tesis edilmesinin önlenmesi amacıyla, Tebliğ m.3.3.2 hükmü özel bir düzenlemeye de yer vermiştir. Buna göre, işverenlerin yasal süresi dışında "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"yi Kuruma vermeleri halinde, Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları aracılığı ile gerekli inceleme yapılır ve çalışma ilişkisinin tespitinden sonra bildirge işleme alınır. Böylece, taraflar arasında sahte bir sigortalılık ilişkisinin meydana getirilmesinin engellenmesi arzu edilmektedir[1064].

Ek m.9 kapsamındaki ev hizmetleri işyerlerinin kolay işverenlik kapsamına alınmasının idari para cezaları yönüyle de değerlendirilmesi uygun olur. Buna göre, işyeri tescili aşamasında Ek-9 Ev Hizmetleri kapsamında kolay işverenliğe geçişin "EVET" olarak işaretlenmesi halinde, işyeri tescil ve işe giriş bildirimlerinin yasal süre içerisinde yapılıp yapılmadığına ilişkin kontrol Ek-9 mevzuatına göre değerlendirilir. Aynı şekilde, gerçek kişi işyeri olarak 9700 NACE koduyla tescil yapılıp sonrasında Ek-9 Ev Hizmetleri kapsamında kolay işverenliğe geçen işyerlerinin kolay işverenlik kapsamına alındığı ay ve devamında işe giriş bildirimlerinin yasal süre içerisinde yapılıp yapılmadığına yönelik kontrol de Ek-9 mevzuatına göre değerlendirilir[1065]. Böylece, ek m.9 kapsamındaki ev hizmetleri işyerlerinin kolay işverenlik kapsamına alınması durumunda da idari para cezaları hakkında yapılan açıklamalar aynı şekilde geçerli olur.

2.3.2. Ay İçinde On Günden Az Süreyle Çalışanlar Bakımından

2.3.2.1. Sigortalıların Kuruma Bildirilmesi

5510 sayılı Kanun ek m.9/II uyarınca, ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştırıldıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanların sigortalılık tescili, çalışan ve

Sigortalılığı Sona Ermesi" başlıklı bölümünde belirtilen sürede verilmemesi halinde Kanunun 102'nci maddesinin birinci fıkrasının (j) bendi uyarınca asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanacaktır."

1063 **Arslan Ertürk,** s.118.

1064 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1140; **Arslan Ertürk,** s.117; **Çavuş,** s.564; **Savaş Kutsal,** s.675.

1065 **SGK**, 16.02.2021 tarihli ve 20404225 sayılı Genel Yazı.

çalıştıran imzalarını da ihtiva eden ve en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar verilmesi gereken örneği Kurumca hazırlanacak belgenin Kuruma verilmesi ile sağlanır. Anılan kimselerin Kuruma bildirilmelerine ilişkin ayrıntılı bilgiye Tebliğin "Kuruma doğrudan, internet, Kısa Mesaj Servisi ya da Mobil Uygulama yoluyla müracaat"[1066] başlıklı m.4.2.1 hükmünde yer verilmiştir. Buna göre, ev hizmetlerinde 10 günden az süreyle sigortalı olarak çalışanların bildirimi, "Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Sigortalı Çalıştıracaklara İlişkin Başvuru Formu" ile yapılır. İlgili Formun çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar, ay sonunun hafta sonu genel ve resmî tatil günlerine rast gelmesi durumunda ise belirtilen günleri takip eden ilk iş günü bitimine kadar ünitelere verilmesi olanaklı kılınmıştır[1067]. "Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Sigortalı Çalıştırılacaklara İlişkin Başvuru Formu", çalışan ve çalıştıran kişinin imzasını, sigortalının kaç gün çalıştırıldığına dair bildirimi, anılan kimselerin e-posta adresleri ve cep telefonu numaralarını ihtiva etmelidir. Formun belirtilen şekilde doldurulmasının akabinde, ayın diğer günleri için çalıştırılan kişinin değişmediği durumda yeni Formun düzenlenmesine gerek bulunmamaktadır. Ayrıca, 10 günden az çalışmanın takip eden aylarda da sürmesi ve bunun Formda beyan edilmesi durumunda her ay için ekstra bir bildirim yapılması gerekmez[1068].

Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle ev hizmetlerinde çalışan istihdam edenlerin işveren olarak kabul edilmediklerini ve Tebliğ aracılığı ile çalıştıran olarak adlandırıldıklarını belirtmiştik[1069]. Kanun koyucu, burada sigortalıları Kuruma bildirim yükümlülüğüne ilişkin kolaylıklar tanımıştır. Tebliğ m.4.2.1 hükmü uyarınca, ev hizmetlerinde 10 günden az süreyle çalışanları istihdam edenlerin anılan işçileri internet,

---

1066 29.12.2016 tarihli ve 29933 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan "Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun'un Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğin Değiştirilmesine Dair Tebliğ" ile Tebliğin "4.2.1 – Kuruma doğrudan ya da internet yoluyla müracaat" maddesinin başlığı "Kuruma doğrudan, internet, Kısa Mesaj Servisi ya da Mobil Uygulama yoluyla müracaat" şeklinde değiştirilmiştir.

1067 "Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Sigortalı Çalıştıracaklara İlişkin Başvuru Formu"nun çalışmanın yapıldığı ayın sonuna kadar verilebilmesi imkânı öğretide eleştirilmektedir. Kayıt dışılığın oldukça yüksek olduğu ev hizmeti sektöründe tanınan bu imkânın anılan işçilerin sömürülmesine katkı sağladığı ileri sürülmektedir. Buna göre, ilgili Formun sigortalı çalıştırılmaya başlanmadan en az bir gün önce verilmesi yerinde olur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Çavuş**, s.566.

1068 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1149; **Manav,** s.527-528; **Arslan Ertürk**, s.98; **Çavuş,** s.566; **Savaş Kutsal,** s.663-664. Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az çalışmanın takip eden aylarda da devam etmesi halinde Formun "Çalışma devamlı mı?" kısmının işaretlenmesi durumunda, ayrıca bir bildirim yapılması gerekli değildir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **SGK**, Genelge 2020/20, s.189.

1069 Bkz. III. Bölüm, 2.2.1.3.

kısa mesaj servisi[1070] ve mobil uygulama[1071] aracılığı ile de bildirmelerine olanak tanınmıştır.

Buna göre, bildirim, internet aracılığı ile de yapılabilir. Ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az süreyle sigortalı çalıştıranlar www.turkiye.gov.tr adresinin "e-hizmetler" menüsünden "ev hizmetleri" kısmını seçerek bildirimde bulunabilirler. Belirtilen şekilde yapılan bildirim akabinde, sigortalının cep telefonuna 5510 sayılı Kanun ek m.9 uyarınca sigortalı olarak tescil edildiği, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primini takip eden ayın sonuna kadar ödeyebileceği hakkında bir bilgilendirme mesajı gönderilir. İnternetten yapılan müracaatta ayrıca "Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Sigortalı Çalıştırılacaklara İlişkin Başvuru Formu"nun Kuruma verilmesi istenmez[1072].

Sigortalı bildiriminin Kurum tarafından belirlenen numaraya kısa mesaj göndermek suretiyle yapılması da mümkündür. Kısa mesaj suretiyle sigortalı bildirimi yapacak olanlardan, bir sefere mahsus olmak üzere kısa mesaj ile T.C. kimlik numarasını yazarak kendisini "5510" kısa mesaj servisine "çalıştıran" olarak kaydettirmesi ve sonrasında çalıştıracağı kişinin T.C. kimlik numarası ve ayın hangi gününde çalıştırılacağı bilgisini "5510" kısa mesaj servisine göndererek sigortalı için tescil kaydı oluşturması beklenir. Çalıştırana bunun karşılığında, kaydının yapıldığı ve %2 oranındaki iş kazası ve meslek hastalığı sigortası priminin telefon faturasına yansıtılacağı yönünde bir cevap mesajı gönderilir. Ek m.9/II kapsamında sigortalı çalıştıran kimse tarafından bunun onaylanması halinde sigortalı tescili tamamlanır[1073].

[1070] Tebliğ m.1.3 hükmü uyarınca, "Bu Tebliğ'de geçen; Kısa mesaj servisi: Kullanıcının herhangi bir telekomünikasyon cihazı aracılığıyla alma ya da gönderme imkânı olan en fazla 160 karakterli kısa yazılı mesajları ifade eder."

[1071] Tebliğ m.1.3 hükmü uyarınca, "Bu Tebliğ'de geçen; Mobil Uygulama: Akıllı telefon veya tablet gibi mobil cihazlarda çalışması için tasarlanmış ve mobil ödeme servisini kullanan yazılımları ifade eder."

[1072] **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1149; **Manav,** s.527; **Arslan Ertürk**, s.98; **Çavuş,** s.566; **Savaş Kutsal,** s.663-664. Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle sigortalı çalıştıranlar www.turkiye.gov.tr adresinin "e-hizmetler" menüsünün altında bulunan "4/a 10 Günden Az Süreli Ev Hizmetleri İşveren Başvuru Sorgulama" kısmını seçerek bildirimde bulunabilirler. Bu şekilde müracaat edenlerin SGK Tescil ve Hizmet Dökümü Programında ünite kodu "9999" olarak görüntülenir. Ayrıntılı bilgi için bkz**. SGK**, Genelge 2020/20, s.189.

[1073] Çalıştıran, anılan sigortalıyı ayın hangi günü ya da günlerinde çalıştırılacağı bilgisini "5510" kısa mesaj servisine her bir gün için ayrı SMS göndererek bildirmelidir. Burada önem arz eden husus, kullanılacak cep telefonu hattının Mobil Ödemeye açık olması gerekliliğidir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **SGK,** www.sgk.gov.tr, (e.t. 07.09.2021).

2.3.2.2. Sigortalılık Başlangıç Tarihi

5510 sayılı Kanun ek m.9/II' ye göre, ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan gün sayısı 10 günden az olan çalışanların sigortalılıklarının başlangıcı bakımından "Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Sigortalı Çalıştırılacaklara İlişkin Başvuru Formu" üzerinde çalışma başlangıcına dair kayıtlı en eski tarih esas alınır. Hüküm, yeterince açık değildir. Belirttiğimiz üzere, ev hizmetlerinde 10 günden az süreyle çalışanların aynı ay içerisinde birden çok çalışan tarafından istihdam edilmesi mümkündür[1074]. Bu halde, aynı ay içerisinde aynı sigortalı için birden fazla çalıştıranın Kuruma bildirimde bulunması söz konusu olur. Kanun koyucu bu durumda, çalışan bakımından daha lehe olan özel bir hüküm öngörmüştür. Bu bağlamda, aynı ay içerisinde farklı çalıştıranlar yanında iş gören anılan sigortalının sigortalılık başlangıcına dair kayıtlı en eski tarih dikkatte alınır[1075].

2.3.2.3. Bildirim Yükümlülüğünü Yerine Getirmeyen Çalıştırana Uygulanacak Yaptırım

Kuruma bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesinin herhangi bir yaptırımı yoktur. 5510 sayılı Kanun ek m.9'da ve Tebliğ'de bu konuda herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Kanaatimizce, kanun koyucu işveren statüsünde saymadığı çalıştıranlara bildirim yükümlülüğünü süresinde ya da hiç yerine getirmemeleri halinde yaptırım öngörmeyerek bir bakıma onları gözetmektedir. Bununla birlikte, kayıt dışılığın bu denli yüksek olduğu bir alanla ilgili olarak Kuruma bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesinin yaptırıma bağlanmaması isabetli değildir. Kanaatimizce, çalıştıran olarak adlandırılan kimseler de ev hizmetleri gerçekleştirmek amacıyla evlerinde birini istihdam ettiklerinde sorumluluk üstlenmeyi göze almaktadırlar. Elbette ki, ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı dolayısıyla ilgili kimselere kolaylık tanınması yerindedir. Ancak bu durum, kayıt dışılığın çok yaygın olduğu ev hizmeti sektöründe kötüye kullanılmamalıdır. Başka bir ifade

---

1074 Bkz. III. Bölüm, 2.2.2.2.

1075 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1149; **Manav,** s.527; **Arslan Ertürk**, s.98; **Savaş Kutsal,** s.664. Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az çalışanların sigortalılık başlangıç tarihi, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanma hakkının doğması bakımından önem arz eder. Bu sebeple, anılan sigortalılar bakımından sigortalılık başlangıç tarihi özellikle önemlidir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1149.

ile, burada ev hizmetlerinde çalışanların korunması gereken menfaati çalıştıranlara kıyasla daha üstündür.

2.4. Konu Bakımından Kapsam

2.4.1. Genel Olarak

Kişilerin hangi sigorta dalları bakımından sigortalı sayılacakları, hangi risklere karşı sosyal güvenlik koruması kapsamına alınacakları sosyal sigortanın konu bakımından kapsamına ilişkindir. Sosyal sigortanın konu bakımından kapsamı, kapsama alınan sosyal riskleri, bunlara karşı öngörülen sosyal sigorta yardımlarını kapsar. Başka bir ifade ile, sosyal sigortanın konu bakımından kapsamı sosyal sigorta sisteminin hangi risklere yönelik olarak sosyal güvenlik koruması sağlayacağını ifade eder. Bu doğrultuda, sosyal sigorta ilişkisinden kaynaklanan hak ve yükümlülükleri belirli hale getirir[1076]. 5510 sayılı Kanun'un "Amaç" başlıklı 1. maddesi bu hususa yöneliktir. Buna göre, "Bu Kanunun amacı, sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak; bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılanma yöntemlerini belirlemek; sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usûl ve esasları düzenlemektir."

Ev hizmetlerinde çalışanların yararlanacakları sosyal sigorta dalları, hangi risklere karşı sosyal güvenlik koruması kapsamında bulundukları ay içerisinde 10 gün ve daha fazla yahut 10 günden az çalışmalarına göre farklı şekilde belirlenmiştir. Başka bir ifade ile, ev hizmetlerinde çalışanların hangi sigorta dalları bakımından sigortalı sayılacakları ay içerisindeki çalışma sürelerine göre belirlenir. Bu başlık altında, anılan işçiler bakımından özellik arz eden hususlar üzerinde durulmuştur.

2.4.2. Ay İçinde On Gün ve Daha Fazla Süreyle Çalışanlar Bakımından

2.4.2.1. Genel Olarak

Ek m.9/I uyarınca, "Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan

[1076] **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.77; **Arıcı**, s.315.

çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar … hakkında Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanır." Tebliğ m.3.1 uyarınca da, "… Bu sigortalılar hakkında Kanunun uzun ve kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası ve 4447 sayılı Kanunun 46 ıncı maddesine göre işsizlik sigortası hükümleri uygulanacaktır." Böylece, aynı gerçek kişi işveren yanında ay içinde 10 gün ya da daha fazla süre ile iş gören bir ev hizmetlerinde çalışanın tabi olduğu sosyal sigorta kolları SSGSSK.m.4/I, a uyarınca sigortalı olan herhangi bir kişiden farksızdır. Anılan işçiler de SSGSSK.m.4/I, a kapsamında zorunlu sigortalı sayılırlar[1077].

Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün veya daha fazla süre ile çalışanlar, tüm sigorta kollarına tabi olarak Kanunda belirtilen kısa ve uzun vadeli sigorta kollarından, genel sağlık sigortası ile işsizlik sigortası hükümlerinden yararlanırlar[1078]. Bunun neticesinde, anılan işçiler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası hükümleri ile malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları ve ayrıca genel sağlık sigortası ile işsizlik sigortası hükümleri uygulanır. Böylece, hak kazanma koşullarını yerine getirdiklerinde ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanlar da 5510 sayılı Kanun m.4/I, a bendi uyarınca sigortalı olan kimselere sağlanan tüm haklardan ayrımsız şekilde yararlanırlar. Anılan sigortalılar hakkında yalnızca Kuruma bildirilmeleri ve primlerin ödenmesi bakımından birtakım kolaylıklar öngörülmüştür[1079]. Özellik gösteren hususlar aşağıda belirtilmektedir.

2.4.2.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Bildirimi

5510 sayılı Kanun m.13/I uyarınca, "İş kazası; a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a)

1077 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.97, 364; **Tuncay/Ekmekçi,** s.330; **Sözer,** s.106-107; **Alper,** s.85-86; **Arıcı,** s.228; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1145; **Manav,** s.525; **Arslan Ertürk**, s.110; **Çavuş,** s.562-563; **Savaş Kutsal,** s.678.

1078 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.97, 364; **Tuncay/Ekmekçi,** s.330; **Sözer,** s.106-107; **Alper,** s.85-86; **Arıcı,** s.228; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1145; **Manav,** s.525; **Arslan Ertürk**, s.110; **Çavuş,** s.562-563; **Savaş Kutsal,** s.678.

1079 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.97; **Tuncay/Ekmekçi,** s.330; **Sözer,** s.106-107; **Alper,** s.85-86; **Arıcı,** s.228; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1145; **Manav,** s.525; **Arslan Ertürk**, s.110; **Savaş Kutsal,** s.678.

bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır." Bu doğrultuda, her ne kadar anılan madde "İş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması" başlığını taşısa da madde metninde iş kazası kavramının tanımına yer verilmemiş, kazanın hangi koşullarda iş kazası olarak kabul edileceği hüküm altına alınmıştır[1080].

5510 sayılı Kanun m.14/I uyarınca, "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." Bu doğrultuda, mesleki risklere maruz kalınması neticesinde meydana gelen meslek hastalığı, tehlikeli işler arasında yer alan ev hizmetlerini yürüten sigortalılar bakımından söz konusu olabilir[1081].

Belirtelim ki, bir kazanın iş kazası, bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabulü, kaza yahut hastalık ile iş ve çalışma arasında uygun bir illiyet bağının varlığına bağlıdır. Başka bir ifade ile, hayatın normal akışı ve genel hayat tecrübeleri çerçevesinde kaza yahut hastalığın sigortalının yaptığı işin bir sonucu olarak meydana gelmesi halinde uygun illiyet bağının varlığından söz edilir[1082].

[1080] İş kazası kavramına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.358-375; **Tuncay/Emekçi,** s.402-405; **Sözer**, s.323-350; **Alper,** s.228-241; **Arıcı,** s.316-317; **Uşan,** Sosyal Güvenlik, s.173-179; **Korkusuz/Uğur,** s.270-276. "… "iş kazası"" yasada tanımlanmamış; ancak bir kazanın hangi ""hal ve durumlarda"" iş kazası sayılacağı ""yer ve zaman"" koşullarıyla sınırlanarak belirtilmiştir… bu madde (506 sayılı Kanun m.11; şimdi: 5510 sayılı Kanun m.13) hükmüne göre, iş kazası; maddede sayılı olarak belirtilmiş hal ve durumlardan herhangi birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır… bu maddede sayılan haller örnekleme niteliğinde değil, sınırlayıcı niteliktedir. Bu hallerden birine girmeyen sigorta olayı iş kazası sayılamaz. Sayılan bu hallerin birlikte gerçekleşme koşulu bulunmayıp, herhangi birinin gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir." YHGK., 13.10.2004, 21-529/527; Benzer yönde bkz. Yarg.10.HD., 21.01.2014, 254/953, www.legalbank.net, (e.t. 28.06.2021).

[1081] Meslek hastalığı kavramına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.381-388; **Sözer,** s.351-357; **Alper,** s.241-245; **Arıcı**, s.318-319; **Uşan,** Sosyal Güvenlik, s.179-181; **Korkusuz/Uğur,** s.276-279. "… işin yürütüm şartları yüzünden meydana gelen hastalık ve arıza halleri meslek hastalığı sayılır. Nitekim, 506 sayılı SSK.nun 11. maddesinde ve Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğünün 62. maddesinde meslek hastalığı, sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici ve sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleri olarak tanımlanmıştır." Yarg. 9.HD., 27.11.1990, 12108/12453, www.legalbank.net, (e.t. 03.08.2021).

[1082] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.375; **Sözer,** s.347-348; **Alper,** s.234-235, 242; **Arıcı,** s.320; **Uşan,** Sosyal Güvenlik, s.177, 180; **Korkusuz/Uğur,** s.275.

Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışan sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanmaları gerektiğini belirtmiştik. Anılan sigortalılar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde, SSGSSK.m.4/I, a bendi kapsamındaki sigortalılara yönelik hükümler uygulanır. Nitekim Tebliğ m.3.4.8 uyarınca, "Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde haklarında Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanacaktır." Böylece, anılan sigortalılar bir iş kazasına uğradıklarında ya da meslek hastalığına yakalandıklarında İKMH sigorta kolundan sağlanan tüm yardımlardan faydalanırlar[1083]. Bununla birlikte, Tebliğ'de ev hizmetlerinde çalışan sigortalıların İKMH sigortasından yararlanmasına yönelik bazı özel düzenlemelere de yer verilmiştir[1084].

Kanun m.4/I, a kapsamında bulunan sigortalılar bakımından, iş kazasının anılan işçileri çalıştıran işverenlerce, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma ise en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde "iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi" ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile bildirilmesi mecburidir (5510 sayılı Kanun m.13/II). Meslek hastalığının ise, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendine bildirilen işveren tarafından durumun öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde, yine aynı Bildirge ile Kuruma bildirmesi zorunludur (5510 sayılı Kanun m. 14/IV). Bununla birlikte, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m.35, 36 ve Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği m.7, 9 ile, iş kazası ve meslek hastalığının e-sigorta ile Kuruma bildirilmesine imkân tanınmış ve bu bağlamda işverenlere büyük bir kolaylık sağlanmıştır. Bildirilen durumun Kurum tarafından iş kazası yahut meslek hastalığı olarak kabul edilmesi İKHM sigorta dalından sağlanan yardımlara hak kazanma bakımından önem taşır[1085].

Tebliğ'de ev hizmetlerinde çalışan sigortalının iş kazası ve meslek hastalığına uğraması halinde işverenin bildirim yükümlülüğüne ilişkin kolaylık sağlanmıştır. Tebliğ m.3.4.8 uyarınca, "Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılacak sigortalılara ilişkin iş kazası ve meslek hastalığı bildirimi, Kanunun 13'üncü maddesinde belirtilen sürede

---

1083 İş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasından sağlanan yardımlar için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.389-405; **Tuncay/Ekmekçi**, s.442-453; **Arıcı**, s.323-330; **Korkusuz/Uğur**, s.279-285;

1084 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1146; **Manav,** s.526; **Arslan Ertürk,** s.111; **Çavuş,** s.563; **Savaş Kutsal,** s.678.

1085 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.378; **Tuncay/Ekmekçi,** s.430; **Sözer**, s.349; **Alper,** s.238-239; **Arıcı,** s.320-322; **Korkusuz/Uğur**, s.275-276.

Kuruma doğrudan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde yer alan İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formunu düzenleyerek ya da www.turkiye.gov.tr adresinin "e-hizmetler" menüsünün altında bulunan "Ev Hizmetleri" kısmını seçerek "İş kazası bildirimi" menüsünden yapılacaktır." Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde 10 gün veya daha fazla süre ile çalışan sigortalıların işverenlerine, e-devlet kapısı üzerinden bildirim yapma olanağı tanınmıştır[1086].

Tebliğ'de iş kazası ve meslek hastalığına yönelik bildirimin, elektronik ortamda gerçekleştirilmemesi halinde Kuruma doğrudan yapılacağı öngörülmüş olsa da işverenin taahhütlü posta ile de bildirimde bulunma hakkı saklıdır[1087]. Ek m.9/son hükmü uyarınca, "Bu madde kapsamındaki sigortalılarla ilgili olarak bu maddede aksine hüküm bulunmaması kaydıyla bu Kanunun ilgili hükümleri uygulanır." Belirttiğimiz gibi, 5510 sayılı Kanun m.13 ve 14'te anılan bildirimin Kuruma doğrudan ya da taahhütlü posta vasıtasıyla yapılabileceği hüküm altına alınmıştır. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ile de aynı husus öngörülmektedir (SSİY m.35/1[1088]; m.36/4[1089])[1090]. Böylece, ev hizmetlerinde 10 gün ya da daha fazla süreyle çalışan sigortalıları istihdam eden işverenler de bu hakka sahiptir[1091]

1086 Ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıran işverenlere Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bir işveren şifresi verilmez. Bu sebeple, bahsi geçen işverenlerin Kurumun internet sitesi üzerinden elektronik ortamda bildirim yapma olanakları bulunmamaktadır. Böylece, Tebliğ ile kolaylık sağlanarak ev hizmetlerinde çalışan sigortalıların işverenlerine e-devlet kapısı üzerinden bildirim yapma imkânı getirilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1146; **Manav**, s.526; **Arslan Ertürk,** s.111; **Çavuş,** s.563; **Savaş Kutsal,** s.678.

1087 SSİY m. 124 uyarınca, "Adi posta veya Kuruma doğrudan yapılan başvuru ve bildirimlerde, başvuru veya bildirimin Kurumun gelen evrak kayıtlarına intikal tarihi; taahhütlü, iadeli taahhütlü, acele posta servisi, PTT Alo Post veya PTT Kargo ile yapılan başvuru ve bildirimlerde ise başvuru veya bildirimin postaya veya kargoya verildiği tarih; başvuru veya bildirim tarihi olarak kabul edilir." Bu doğrultuda, ilgili bildirim süresinin kısa olduğu göz önüne alındığında, postanın iadeli taahhütlü olarak gönderilmesi lehe olur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Caniklioğlu/Özkaraca,** s.1146.

1088 SSİY m.35/1 uyarınca, "… iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesini vermekle yükümlü olanlar tarafından e-sigorta ile Kuruma bildirilir veya doğrudan ya da posta yoluyla ilgili üniteye gönderilir."

1089 SSİY m. 36/4 uyarınca, "… iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesini vermekle yükümlü olanlar e-sigorta ile Kuruma bildirilir veya doğrudan ya da posta yoluyla ilgili üniteye gönderilir."

1090 "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formunun Elektronik Ortamda Kuruma Gönderilmesi" konulu ve 2012/13 S.lı SGK Genelgesi ile iş kazası ve meslek hastalıklarının artık Kuruma elektronik ortamda gönderilmesine başlanmıştır. Bununla birlikte, anılan Genelge uyarınca "5510 sayılı Kanunun ek 5 inci maddesi kapsamında tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışan sigortalılar ile Kanunun 4/1 (b) bendi kapsamında sigortalı sayılanların işyeri sicil numarası olmaması nedeniyle elektronik ortamda yapılamayan bildirimler ile elektronik alt yapının olmadığı yerlerde meydana gelen vakalara ilişkin bildirimler kâğıt ortamında yapılabilecektir." Ayrıntılı bilgi için bkz. 10.04.2012 t. ve 2012/13 S.lı SGK Genelgesi.

1091 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1146.

2.4.2.3. Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma

Genel sağlık sigortası, tüm toplumu kapsamına alan zorunlu bir sigorta dalıdır[1092]. Hem sosyal güvenlik hakkına hem de sağlık hakkına ilişkin bir sigorta dalı olan genel sağlık sigortası, ülkede ikamet eden herkese koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetleri sağlama amacı taşır[1093]. Genel sağlık sigortalısı olmak hem bir hak hem de bir yükümlülüktür[1094]. Tipik bir sosyal sigorta sistemi olan genel sağlık sigortasının kapsamı Kanunla belirlenir[1095]. 5510 sayılı Kanunun tanımlara yer verilen 3. maddesi uyarınca, "Bu Kanunun uygulamasında; genel sağlık sigortası: kişilerin öncelikle sağlıklarının korunmasını, sağlık riskleri ile karşılaşmaları halinde ise oluşan harcamaların finansmanını sağlayan sigortayı ifade eder."

Genel sağlık sigortasının kişiler açısından kapsamı, esasen, 5510 sayılı Kanunun "Genel sağlık sigortalısı sayılanlar" başlığını taşıyan 60. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Anılan maddede, genel sağlık sigortasının kapsamında yer alan kişiler sayma yolu ile belirtilmiştir. Belirtmekte fayda vardır ki, bir kimsenin genel sağlık sigortalısı olarak sayılması için Türkiye'de ikamet etmesi şarttır. 5510 sayılı Kanun m.60/1, a, 1 uyarınca, iş sözleşmesine tabi çalışan kimseler genel sağlık sigortalısı sayılırlar[1096]. Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin anılan sigorta dalından sağlanan yardımlardan faydalanabilmeleri sağlık hizmet sunucularına başvuru tarihinden önceki son

---

1092 "Genel Sağlık Sigortası (GSS), kişilerin öncelikle sağlıklarının korunmasını, sağlık riskleri ile karşılaşılması hâlinde ise oluşan harcamaların finansmanını sağlayan bir sigorta uygulamasıdır. Sigortaya üye olmak zorunlu olup sistem prime dayalıdır. Sigortalıların sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri ise belirli usul ve şartların gerçekleşmesine bağlıdır. Böylece ülkede ikamet eden herkes genel sağlık sigortasından faydalanabilme imkânına sahip hâle gelmiştir."; YHGK, 12.03.2019, 2743/275, www.legalbank.net, (e.t. 09.08.2021).

1093 5510 sayılı Kanun ile yürürlüğe giren genel sağlık sigortası sistemi kendi has özellikler barındırır. Genel sağlık sigortası kapsayıcılığı en geniş sosyal sigorta uygulamasıdır. Anılan sistem büyük oranda toplanan primler ile finanse edilmektedir. Devlet toplanan primlerin dörtte biri kadar sisteme katkıda bulunur. 18 yaşından küçükler ile 65 yaşından büyük kimseler prim ödeme yükümlülüğüne bakılmaksızın ve prim ödeme yükümlülüğü aranmaksızın genel sağlık sigortalısı sayılırlar. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Arıcı**, s.410, 413-414.

1094 5510 sayılı Kanun m.62/1 uyarınca, "Bu Kanun gereğince genel sağlık sigortasından sağlanacak sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlanmak, genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler için bir hak, Kurum için ise bu hizmet ve hakların finansmanını sağlamak için bir yükümlülüktür."

1095 **Tuncay/Ekmekçi,** s.631; **Alper,** s.370; **Arıcı,** s.409, 411-412; **Uşan,** Sosyal Güvenlik, s.270; **Korkusuz/Uğur,** s.299.

1096 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.773; **Tuncay/Ekmekçi**, s.610-611; **Alper,** s.370-371; **Arıcı,** s.412,419; **Uşan,** Sosyal Güvenlik, s.270; **Korkusuz/Uğur,** s.300.

bir yıl içinde en az 30 gün GSS primi ödemiş bulunmalarına bağlı tutulmuştur (SSGSSK.m.67/1, a)[1097].

"Genel sağlık sigortalılığı ve yararlanma şartları" ile ilgili düzenlemeye Tebliğ'in aynı başlığı taşıyan m.3.4.7 hükmünde yer verilmiştir. Buna göre, ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalılığı bulunanlar 5510 sayılı Kanun m.60/1, a, 1 alt bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılırlar[1098]. Anılan kimselerin sağlık yardımlarından faydalanabilmeleri, Kanunun 67. maddesinde belirtilen diğer hallerin yanı sıra, sigortalıların sağlık hizmeti sunucusuna başvurdukları tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası primi ödeme gün sayılarının bulunmasına bağlı tutulmuştur. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanlar, 5510 sayılı Kanun m.4/I, a hükmü uyarınca iş sözleşmesi ile çalışmaları dolayısıyla m.60/1, a, 1 kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılırlar. Kanun'un 67. maddesi ile hüküm altına alınan sağlık hizmetlerinden yararlanma şartları anılan kimseler için de geçerlidir. Önemi dolayısıyla, Kanun m.67'de belirtilen diğer şartların yanı sıra, sağlık hizmet sunucusuna başvuru tarihinden önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası primi ödenmiş olması gerekliliğine dikkat çekilmektedir[1099].

Ev hizmetlerinde çalışan bir kimse ay içerisinde 30 gün çalışmakta ve Kuruma primlerini ödemekte ise, ekstra bir prim ödeme yükümlülüğü bulunmaksızın genel sağlık sigortasından faydalanır. Sigortalının ay içinde 30 gün prim ödeme şartını yerine getirmesi durumda, çalışmanın aynı işveren ya da farklı işverenler yanında yapılması genel sağlık sigortasından yararlanması bakımından bir fark meydana getirmez[1100].

01.04.2020 tarihinde yürürlüğe giren değişiklik[1101] öncesinde, ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle ancak 30 günden az çalışan sigortalıların genel sağlık sigortasından yaralanabilmeleri için Kanun m.88/4 hükmünün dikkate alınması gerekliydi. Ev hizmetlerinde ay içerisinde 30 günden az süreyle çalışan sigortalıların eksik kalan

---

1097 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.812; **Tuncay/Ekmekçi**, s.653; **Alper,** s.385-386; **Arıcı,** s.430; **Uşan,** Sosyal Güvenlik, s.284; **Korkusuz/Uğur**, s.320.

1098 5510 sayılı Kanun m.60/1, a, 1 uyarınca, "İkametgahı Türkiye'de olan kişilerden; 4'üncü maddenin birinci fıkrasının; a ve c bentleri gereğince sigortalı sayılan kişiler genel sağlık sigortalısı sayılır."

1099 **Manav,** s.525; **Arslan Ertürk**, s.111; **Çavuş**, s.563; **Savaş Kutsal,** s.679.

1100 **Manav,** s.525; **Arslan Ertürk**, s.111; **Çavuş**, s.563.

1101 25.03.2020 tarihli ve 7226 sayılı Kanun m. 45 ile 5510 sayılı Kanunun 88. maddesinin 4. fıkrasının birinci cümlesinde yer alan "çalışanlar", ibaresi "çalışanlar ile" şeklinde, "alanlar" ibaresi" "alanlardan" şeklinde, "yirmi" ibaresi "sekiz" şeklinde değiştirilmiş ve "ile bu Kanunun ek 9 uncu maddesinin birinci fıkrasına tabi olanlardan" ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin 30 güne tamamlanmaları mecburi tutulmuştu. Bu durumda olan sigortalıların eksik günlerine ilişkin genel sağlık sigortası primlerini, 60. maddenin birinci fıkrasının c bendinin 1 numaralı alt bendi ya da g bendi kapsamına ödemeleri gerekmekteydi[1102]. Bununla birlikte, Kanunun 88. maddesinin dördüncü fıkrasında yapılan değişiklik ile ek m.9/I kapsamında ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanların eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini ödeme zorunluluğu kaldırılmıştır. Bu doğrultuda, 01.04.2020 tarihinden itibaren anılan durumdakiler için Kanununun 60. maddesinin I. fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi veya (g) bendi kapsamında tescil kaydı oluşturulmaz[1103].

Ayrıca, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle ancak 30 günden az çalışan sigortalıların eksik kalan günlerini, Kanun m.51/3[1104] kapsamında isteğe bağlı olarak tamamlamaları durumunda eksik kalan günler için ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri de uygulanmaz[1105]. İsteğe bağlı sigortalı olarak 30 güne tamamlanan eksik günler, Kanun m.4/I, a kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilir[1106].

1102 **Manav,** s.525; **Arslan Ertürk**, s.111; **Çavuş**, s.563. 5510 sayılı Kanun m.88/4 gereğince Kanunun ek 9. maddesi kapsamında 10 gün ve daha fazla çalışması bulunanlardan; 30.09.2016 tarihinde kadar; ay içerisinde 30 günden az çalışması olanlar ile 01.10.2016-31.03.2020 tarihleri arasında; Kanun m.3/3 kapsamında bakmakla yükümlü olunan kişi statüsünde olmayanlardan ay içerisinde 20 gün ve daha az çalışması olanlar kalan sürelerine ait genel sağlık sigortası primlerini gelir testi sonucuna göre Kanunun 60. maddesinin I. fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi veya (g) bendi kapsamında ödemeleri gerekir. Bahsi geçen şekilde çalışması olanların genel sağlık sigortası tescil kayıtları "GSS 60. MADDE" programı aracılığı ile takip edilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **SGK**, Genelge 2020/20, s.187-188.

1103 **SGK,** Genelge 2020/20, s.188.

1104 5510 sayılı Kanun m.51/3 uyarınca, "Ay içerisinde 30 günden az çalışan veya 80 inci madde uyarınca prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saatinin 4857 sayılı Kanuna göre belirlenen günlük normal çalışma saatine bölünmesi suretiyle hesaplanan sigortalıların aynı ay içerisinde isteğe bağlı sigortaya prim ödemeleri halinde, primi ödenen süreler zorunlu sigortalılığa ilişkin prim ödeme gün sayısına otuz günü geçmemek üzere eklenir ve eklenen bu süreler, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilir."

1105 Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süreyle ancak 30 günden az çalışan kimselerin, eksik kalan günlerini Kanun'un 51. maddesi doğrultusunda isteğe bağlı olarak 30 güne tamamlamaları mümkündür. Bununla birlikte, eksik kalan günlerin sonradan borçlanarak 30 güne tamamlanması olanağı bulunmamaktadır. Öğretide bu husus eleştirilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Manav,** s.526; **Çavuş,** 564.

1106 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1145-1146; **Manav,** s.525-526; **Arslan Ertürk**, s.111-112; **Çavuş**, s.563; **Savaş Kutsal,** s.679.

2.4.2.4. İşsizlik Sigortası Bakımından

5510 sayılı Kanun m.48/1 uyarınca, işsizlik sigortası zorunlu bir sigortadır[1107]. İşsizlik Sigortası Kanununun kişi bakımından kapsamında yer alanlar, anılan sigorta dalından yardım alabilirler. 4447 sayılı Kanun m.47/1, d bendi uyarınca sigortalı, "Bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primi ödeyen kimseyi ifade eder." Aynı Kanun m.46/2 hükmü ise, işsizlik sigortasından kimlerin faydalanabileceğini düzenler. Buna göre, "Bu Kanun, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalıları, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52 nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile aynı Kanunun ek 6 ncı maddesi kapsamındaki sigortalıları ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalıları kapsar." Anılan hüküm, 5510 sayılı Kanun m.4/I, a ile aynı doğrultudadır. Başka bir ifade ile, 5510 sayılı Kanun m.4/I, a kapsamında sigortalı sayılanlar aynı zamanda işsizlik sigortasının kapsamına da girerler[1108].

İş sözleşmesine tabi olarak iş gören ev hizmetlerinde çalışanlar da bu doğrultuda diğer işçilerden farksız olarak 4447 sayılı Kanun kapsamında yer alırlar ve Kanunda öngörülen koşulların gerçekleşmesi halinde bu sigorta kolundan sağlanan yardımlardan aynı şekilde faydalanırlar[1109]. Bununla birlikte, işsizlik sigortasından yararlanma koşulları göz önünde bulundurulduğunda, ay içindeki çalışması 10 gün ya da bunun biraz üzerinde olan ev hizmetlerinde çalışanların işsizlik sigortasından sağlanan ödenekten faydalanabilmeleri

---

1107 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun genel gerekçesi uyarınca, "İşsizlik sigortası bir iş veya işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına karşın tamamen kendi istek ve kusuru dışında işini kaybeden çalışanlara bir yandan yeni bir iş bulunmasına gayret edilirken, diğer yandan da bunların işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını kısmen de olsa karşılayarak, kendisinin ve ailesinin zor duruma düşmesini önlemek amacıyla belli süre ve ölçüde ödemeyi kapsayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren, Devlet tarafından kurulmuş zorunlu bir sigorta koludur."

1108 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.713-714.; **Tuncay/Ekmekçi,** s.696-697; **Sözer,** s.517**; Alper,** s.404-405; **Arıcı**, s.401; **Uşan,** Sosyal Güvenlik, s.350; **Korkusuz/Uğur**, s.382. Türkiye'de, mütekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda bulunanlar dışında, iş sözleşmesi uyarınca iş gören yabancı uyruklu ev hizmetlerinde çalışanlar da ikili sosyal güvenlik sözleşmesi koşulu aranmaksızın işsizlik sigortası hükümlerinden faydalanabilirler. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.715; T**uncay/Ekmekçi** s.698; **Korkusuz/Uğur**, s.383.

1109 İşsizlik sigortasından sağlanan yardımlar için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.722-734; **Tuncay/Ekmekçi,** s.708-720; **Sözer,** s.521-537; **Alper,** s.406-409; **Arıcı,** s.403-406; **Uşan,** Sosyal Güvenlik, s.355-358; **Korkusuz/Uğur**, s.384-387.

mümkün olmamaktadır[1110]. Ev hizmetlerinde çalışan bir sigortalının işsizlik ödeneğinden faydalanabilmesi için ay içinde en az 17 gün çalışması gerekmektedir. Böylece, 4447 sayılı Kanun m.46/2 doğrultusunda, ev hizmetlerinde çalışan bir sigortalının işsizlik ödeneğinden faydalanabilmesi, ya ay içinde 17 gün ve daha fazla çalışması koşuluna ya da aylık olarak çalıştığı günlerin dışında kalan süreler için isteğe bağlı sigorta kapsamında işsizlik sigortası primi ödemesi koşuluna bağlı tutulmaktadır[1111].

2.4.3. Ay İçinde On Günden Az Süreyle Çalışanlar Bakımından

2.4.3.1. Genel Olarak

Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan kimseler için Kanunda özel bir sigortalılık hali öngörülmüştür. Anılan işçiler, sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından m.4/I, a kapsamında sigortalı sayılırlar (Ek m.9/II). Başka bir ifade ile, bahsi geçen kimseler kısmi sigortalı olup sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına alınmışlardır. Bununla birlikte, ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az süreyle çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanma şartları hususunda Kanunda bazı özel hükümler öngörülmüştür[1112].

Ayrıca, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanlar sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sayıldıklarından anılan kimseler hakkında uzun vadeli sigorta kolları olan malullük, yaşlılık, ölüm sigortasına ilişkin hükümler, genel sağlık sigortası hükümleri ve diğer kısa vadeli sigorta kolları olan analık ve hastalık sigortası hükümleri ile işsizlik sigortası hükümleri uygulanmaz. Bununla birlikte, anılan işçilerin istekleri halinde uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasından yararlanmaları mümkün kılınmıştır[1113].

[1110] İşsizlik ödeneğine hak kazanmak için sigortalının, son 3 yıl içinde an az 20 ay (600 gün) işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekir. İş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 gün iş sözleşmesine tabi olarak çalışmalı ve iş sözleşmesi ödeneğe hak kazandıracak şekilde sona ermiş olmalıdır. Sonrasında işten ayrılma belgesi alınır ve İŞKUR'a başvuruda bulunulur (4447 sayılı Kanun m.50-51). Ayrıntılı bilgi için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.730-731; **Tuncay/Ekmekçi,** s.709-715; **Sözer**, s.522-527; **Alper,** s.406-407; **Arıcı,** s.402-403; **Uşan,** Sosyal Güvenlik, s.352-255; **Korkusuz/Uğur**, s.383-384.

[1111] **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1145.

[1112] **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.364; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1150; **Manav,** s.526-527; **Arslan Ertürk**, s.96, 99; **Çavuş,** s.565; **Savaş Kutsal,** s.662, 666.

[1113] **Caniklioğlu/Özkaraca,** s.1151-1152; **Manav**, s.529-531; **Arslan Ertürk**, s.100; **Çavuş,** s.567; **Savaş Kutsal,** s.662.

Anılan işçilerin diğer kısa vadeli sigortalı kolları olan hastalık ve analık sigortası hükümlerinden yararlanıp yararlanamayacakları hususu ise açıklığa kavuşturulmalıdır. Ek m.9/II hükmü ile, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az çalışan kimseler hakkında hastalık sigortası hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir. Bununla birlikte, her ne kadar Kanunda açıkça belirtilmese de analık sigortası hükümlerinin de anılan işçiler bakımından uygulanması mümkün değildir. Zira, ek m.9/II hükmünde, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanlar bakımından sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödeneceği hüküm altına alınmıştır[1114]. Aynı doğrultuda bir düzenlemeye Tebliğ m.4.6 hükmü ile de yer verilmiştir. Buna göre, "Ev hizmetlerinde ayda 10 günden az çalışanlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası dışında hastalık ve analık sigortası hükümleri uygulanmayacaktır." Bu bağlamda, anılan işçilerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortası haricindeki diğer kısa vadeli sigorta kolları olan hastalık ve analık sigortası hükümlerinden yararlanma imkanları bulunmamaktadır[1115]. Ev hizmetlerinde çalışanların büyük çoğunluğunun kadın olduğunu ve oldukça kötü çalışma koşulları altında iş gördüklerini göz önüne alarak, bunun büyük bir eksiklik olduğunu düşünmekteyiz.

Kanaatimizce, ev hizmetlerinde çalışanların sosyal sigortalılıkları bakımından ay içerisinde çalıştıkları gün sayısına göre bir ayrıma tabi tutulmaları hakkaniyetten uzaktır[1116]. Ev hizmetlerinde 10 günden az süreyle çalışanların da m.4/I, a kapsamında tüm sigorta kolları bakımından kapsama alınması yerinde olur. Bu halde, sigortalıların Kuruma

---

1114 Ek m.9/II hükmünde, ev hizmetlerinde 10 günden az süreyle çalışanlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödeneceği öngörülmüştür. Bununla birlikte, esasen sistemimizde iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi bulunmamaktadır. Anılan sigortalılar adına çalıştırandan iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi olarak prime esas kazancın %2'si tutarında prim tahsil edilmektedir. Belirtilen tutar, sigortalı adına iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortalarını kapsamına alan tüm kısa vadeli sigorta kolları için Kurum tarafından işverenden tahsil edilen prime denktir. Bu halde, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan sigortalılar adına çalıştırandan hem yüksek prim tahsil edilmekte hem de anılan sigortalıların hastalık ve analık sigorta kollarından sağlanan yardımlardan faydalanmalarına olanak tanınmamaktadır. Kanaatimizce, bu düzenleme hakkaniyetten uzaktır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1151; **Arslan Ertürk,** s.100-101.

1115 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1151; **Manav,** s.531; **Arslan Ertürk,** s.100-101; **Çavuş,** s.567. Öğretide bir görüş, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanların hastalık ve analık sigortası hükümlerinden yararlanamayacaklarının Kanun ve Tebliğde açık hükme yer verilmek suretiyle belirtilmesini Kanun yapma tekniği açısından isabetli bulmamaktadır. Bunun sebep olarak da Kanun ek m.9/II'de ve Tebliğ m.4.1'de, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle sigortalı çalıştıranların iş kazası ve meslek hastalığı primi ödeyeceğinin açıkça belirtilmesi gösterilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Arslan Ertürk**, s.100.

1116 Öğretide bizim de katıldığımız bir görüş, bahsi geçen düzenlemenin ev hizmetlerinde çalışanların kayıt dışına itilmesine katkı sağlayabileceğini öne sürmektedir. Buna göre, kötü niyetli işverenler ev hizmetlerinde istihdam ettikleri işçilerini ayda 10 günden fazla çalışsalar dahi, 10 günden az çalışıyormuş gibi gösterebilir. Bu halde anılan işçiler m.4/I, a kapsamında tam sigortalı olmaları gerekirken sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından zorunlu kapsama alınırlar. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Çavuş,** s.568.

bildirilmesi, primleri ödenmesi hususunda şimdi olduğu gibi kolaylıklar sağlanması yoluyla hem anılan işçilerin hem de onları çalıştıranların mağduriyetlerinin önlenmesine katkıda bulunulabilir. 189 No.lu Sözleşme m.14 ışığında bu yönde yapılacak bir düzenlemenin, ev hizmetlerinde çalışanların korunması yönünde büyük bir ilerleme teşkil edeceği kanaatindeyiz.

2.4.3.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Genel Olarak

5510 sayılı Kanun ek m.9/II uyarınca, "Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar için ise, … iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenir." Tebliğ m.4.1'de de aynı doğrultuda bir hükme yer verilmiştir. Buna göre, "Kanunun ek 9 uncu maddesi kapsamında ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı olarak çalışanlar iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sigortalı sayılacaklardır." Bu halde, ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az çalışanlar zorunlu olarak yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına alınmışlardır. Anılan işçilerin, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına alınmalarına rağmen bahsi geçen sigorta dalından sağlanan yardımlardan yararlanabilmeleri Kanunda farklı koşullara tabi kılınmıştır[1117].

Yararlanma Şartları

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yardım almak için aranan tek şart sosyal sigorta ilişkisi kurulmuş durumda bulunmak başka bir ifade ile sigortalı olmaktır. 5510 sayılı Kanun uyarınca iş kazası ya da meslek hastalığı olduğu kabul edilen hallerde kişi, sigortalı olması dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yardım almaya hak kazanır. Talepte bulunmaları halinde, yardım almaya hak kazananlara ilgili sigorta dalından sağlanan yardımlar yapılır[1118]. Anılan sigorta dalından yardım alabilmek için kişinin belirli bir süre

[1117] **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.364; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1148, 1150; **Manav**, s.526-527; **Arslan Ertürk**, s.96, 99; **Çavuş,** s.565; **Savaş Kutsal,** 662, 666.

[1118] İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar 5510 sayılı Kanun m.16'da hüküm altına alınmıştır. İş kazası ve meslek hastalığı da dahil olmak üzere kısa vadeli sigorta dallarından sağlanacak sağlık yardımları 5510 sayılı Kanun ile genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır. Kısa vadeli sigorta dallarından yalnızca parasal yardımlar sağlanmaktadır. İş kazası ve meslek hastası sigortasından sağlanan parasal yardımlar; sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi ya da sürekli iş göremezlik geliri

sigortalı olması ya da belirli bir gün prim ödemiş olması gibi başka koşullar aranmaz[1119]. Bununla birlikte, kanun koyucu ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanlar bakımından genel kuraldan ayrılarak, farklı bir düzenleme yapma yolunu tercih etmiştir[1120].

5510 sayılı Kanun ek m.9/III uyarınca, "... Sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olması[1121] 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." Tebliğ m.4.6 hükmü uyarınca ise, "İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmak için sigortalının iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olması ve sigortalılığın sona ermemiş olması iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borçların ödenmiş olması şarttır."

Ev hizmetlerinde 10 günden az süreyle çalışanların, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından m.4/I, a kapsamında sigortalı sayıldıklarını belirtmiştik. Kanun m.4/I, a bendi kapsamında sigortalı olanlardan farklı olarak, m.4/I, b bendi kapsamında sigortalı olanların iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan edimlerden yararlanabilmeleri açısından Kuruma prim ve prime ilişkin her türlü borçlarını ödemiş olmaları gerekmektedir. Buna karşılık, ek m.9/III hükmü uyarınca, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanların esasen Kanun m.4/I, a bendi kapsamında sigortalı olmalarına rağmen iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan edimlerden faydalanmaları prim ve prime

---

bağlanması, sigortalı ölmüş ise hak sahiplerine gelir bağlanması, gelir bağlanan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi ve ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesidir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.389-390; **Tuncay/Ekmekçi,** s.442; **Alper,** s.248; **Uşan,** Sosyal Güvenlik, s.182-189; **Korkusuz/Uğur,** s.280.

1119 **Tuncay/Ekmekçi**, s.406; **Arıcı**, s.322-323; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1150; **Uşan,** Sosyal Güvenlik, s.182; **Korkusuz/Uğur,** s.272-275, 277-278; **Arslan Ertürk**, s.102; **Çavuş,** s.568; **Savaş Kutsal,** s.667.

1120 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1150.

1121 Ek m.9/III hükmünde, sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil olması aranmıştır. Buna karşılık belirli bir süre prim ödeme gerekliliğine yer verilmemiştir. Bu bağlamda, bahsi geçen süre içerisinde sigortalının bir gün çalışması dahi kâfi olur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1150-1151. Öğretide bir görüş, kanaatimizce haklı olarak bahsi geçen ağır koşullar doğrultusunda ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmeleri için en az on gün önceden tescil zorunluluğuna yönelik olarak muvazaalı işlem gerçekleştirilebileceğini öne sürmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Manav**, s.532-533; **Çavuş,** s.568; **Savaş Kutsal,** s.667.

ilişkin her türlü borçların ödenmiş olması koşuluna bağlı tutulmuştur. Kanaatimizce, bu yerinde bir düzenleme değildir. Anılan sigortalılar, zaten sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından zorunlu kapsama alınmışlardır. Bir de anılan sigorta dalından sağlanan yardımlardan faydalanma koşullarını ağırlaştırmak isabetli olmaz. Kaldı ki, anılan işçiler m.4/I, a kapsamında sigortalı olduklarından iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödemek onların değil, çalıştıranın yükümlülüğündedir. Bu halde, çalıştıranın yerine getirmediği bir yükümlülüğün aksi neticesine zaten mağdur konumda olan anılan işçilerin katlanmasını beklemek hakkaniyetten uzaktır. Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanların istekleri doğrultusunda uzun vadeli sigorta kollarından yaralanmaları durumunda da kanaatimizce yine Kuruma prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartı getirilmesi doğru olmaz. Bu halde de farklı sigorta ilişkileri aynı hukuki sonuca bağlanmış olur[1122].

Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süre ile çalışan sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlardan yararlanmasının ağır koşullar altında mümkün olduğu söylenebilir[1123]. Zira esasen m.4/I, a bendi kapsamındaki sigortalıların İKMH sigorta dalından yardım alabilmeleri bakımından aranmayan iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olma ve prim ve prime ilişkin her türlü borçların ödenmiş olması koşulları m.4/I, a kapsamında sigortalı sayılmalarına rağmen anılan sigortalılar bakımından aranmaktadır.

Çalıştıranın Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısındaki Sorumluluğu

Sigortalının iş kazasına uğraması ya da meslek hastalığına yakalanması durumunda, Kurum tarafından kendisine sağlık yardımları ve parasal yardımlar yapılır. Kurum yaptığı bu harcamaları, kaza yahut hastalığın meydana gelmesinde sorumluluğu bulunan işveren ya

1122 **Caniklioğlu/Özkaraca,** s.1151; **Arslan Ertürk**, s.102-103; **Savaş Kutsal,** s.667-668.

1123 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.364; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1150-1151; **Manav**, s.530-531; **Arslan Ertürk**, s.96, 102; **Çavuş,** s.567; **Savaş Kutsal,** 666, 667. 5510 sayılı Kanun'un "Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanların sigortalılığı" başlıklı ek madde 5 hükmünde de anılan işçilerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanma şartları bakımından ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az çalışanlara benzer düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz çalışan sigortalıların, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan edimlerden faydalanabilmeleri, iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olmaları, sigortalılıklarının sona ermemiş olması ve prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması koşullarına bağlı tutulmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Manav,** s.531-532; **Arslan Ertürk,** s.102; **Savaş Kutsal**, s.668.

da üçüncü kişiden rücu davası yoluyla geri isteme hakkına sahiptir[1124]. Böylece, Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalıya veya hak sahiplerine yaptığı yardımlar dolayısıyla işverene başvurması, rücu hakkı şeklinde ifade edilir. İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından doğan işverenin sorumluluğu, çeşitli sebeplerle karşımıza çıkar. Bunlar arasında, işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğünü ifa etmemeye dayalı kusur sorumluluğu önem taşır. 5510 sayılı Kanun m.21 ile, sosyal sigortalar hukukuna özgü bir sorumluluk esası öngörülmüştür. Kurum tarafından işveren aleyhine rücu davası açılabilmesi, SSGSSK.m.21'de sayılı olarak belirtilen işverenin belirli kusurlu eylem ve davranışlarına bağlanmıştır[1125].

5510 sayılı Kanun m.21/1 uyarınca, "İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır." Bu doğrultuda, Kurumun işverene rücu hakkı, iş kazası ve meslek hastalığının işverenin kastı veya iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmiş olmasına bağlıdır. İşverenin Kurum karşısında sorumlu tutulabilmesi için kusurunun bulunması şarttır. Diğer bir ifade ile, iş kazasından sorumluluğu bulunanlar bakımından ancak kusurları oranında Kurumun rücu hakkı mevcuttur. Bunların yanı sıra, işverenin gerekli tüm önlemleri almasına rağmen iş kazası ve meslek hastalığını önleyemediği hallerde yani kaçınılmazlık halinde herhangi bir sorumluluğundan söz edilemez[1126]. Hükümde, Kurumun işverenden talep edebileceği meblağ; Kurumca

---

1124 Kurumun rücu hakkına gerekçe olarak, sigortalıya yardım yapması dolayısıyla malvarlığında meydana gelen eksilmeyi giderme, zararı karşılamak durumunda kalan kimseleri (işveren ya da üçüncü kişiler) sigortalının sağlık ve can güvenliğini koruma hususunda daha özenli davranmaya teşvik etme gibi amaçlar gösterilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.414-415; **Tuncay/Ekmekçi,** s.453-454.

1125 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.414-419; **Tuncay/Ekmekçi,** s.454-455; **Alper,** s.270-271; **Arıcı**, s.332; **Uşan,** Sosyal Güvenlik, s.195-196; **Caniklioğlu/Özkaraca,** s.1152; **Korkusuz/Uğur,** s.292-293; **Arslan Ertürk,** s.103.

1126 SSİY m.45/3 uyarınca, "İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır. Kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur. İşveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez." Kaçınılmaz bir sebeple ortaya çıkan iş kazası ya da meslek hastalığı dolayısıyla işverenin sorumluluktan kurtulması, mevzuat gereği alması gereken tüm önlemleri almış olmasına bağlıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.422. "… iş kazalarında ilgililerin kusur durumları belirlenirken kaçınılmazlığın da göz önünde bulundurulması ve belirlenen kaçınılmazlık payından işverenin sorumlu

sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri[1127] toplamı olarak belirlenmiştir. Belirtmekte fayda vardır ki, işverenin Kurum karşısındaki sorumluluğu sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlandırılmıştır[1128].

Kanun koyucu işveren olarak saymayıp çalıştıran olarak adlandırdığı ev hizmetlerinde 10 günden az süreyle çalışanları istihdam edenleri Kurumun işverene rücuuna ilişkin düzenlemeden hariç tutmuştur. 5510 sayılı Kanun ek m.9/III uyarınca, "İkinci fıkra kapsamındakileri çalıştıranlar bu Kanun uygulamasında işveren sayılmaz. … Bu sigortalılar ile ilgili iş kazası ve meslek hastalığı olaylarında Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz." Bu doğrultuda, 5510 sayılı Kanun uygulamasında işveren sayılmadıkları için Kanunda işverenlere yüklenen yükümlülüklere tabi olmayan çalıştıranlar hakkında Kanunun 21. maddesi uygulama alanı bulmaz, yani çalıştıranların rücu sorumluluğu bulunmamaktadır[1129]. Öğretide bu yaklaşımı isabetli bulanlar yanında bulmayanlar da vardır. Bir görüşe göre[1130], ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıranlara Kurumun rücu etmemesini haklı kılan bir neden bulunmamaktadır. Diğer bir görüşe uyarınca ise[1131], Kurumun işverene rücuuna ilişkin bahsi geçen ağır hükmün, işveren sıfatı taşımayan ve ek m.9/II kapsamında sigortalı çalıştıran kimselere uygulanmaması makul bir yaklaşımdır.

---

tutulmaması gerekmektedir. Kaçınılmazlık olgusundan ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda geçerli mevzuat hükümleri çerçevesinde, doğabilecek olası zararlı sonuçların önlenmesi yönünde, duruma ve koşullara göre ilgililerden beklenebilecek tüm özenli ve dikkatli çabaya karşın sigortalıyı bedence veya ruhça arızaya uğratan iş kazasının meydana gelmesi durumunda söz edilebilir. Günümüz teknolojisinde birtakım olayların sonuçlarının kısmen kaçınılmazlık/kötü rastlantılarla açıklanması, alınabilecek önlemler düşünüldüğünde imkansızdır. Kaçınılmazlık/kötü rastlantı olarak adlandırılan olguların birçoğunun temelinde insan yanılgı ve savsamaları, özen eksikliği bulunduğu bir gerçektir. Unutulmamalıdır ki, her birey, zararlı sonuçların önlenmesi için durum ve koşulların kendisine yüklediği özen ve dikkat yükümünü göstermek zorundadır. Öngörülebilir sonuçlar karşısında kaçınılmazlık/kötü rastlantı yönünde değerlendirme yapılamaz. Ayrıca, "kaçınılmazlık, sosyal sigortalar uygulamasında, hukuksal ve teknik anlamda, olayın meydana geldiği tarihte geçerli olan bilimsel ve teknik tüm önlemlere rağmen zararın meydana geldiği ve önlenemediği durumları anlatan bir kavram …" olup, bu olgunun kabulünün koşulu, "… vuku bulan olaya karşı koyulmazlık hali ve her türlü tedbirin alınmasına rağmen gerçekleşmesi önlenemeyen ve objektif bir kaçınılmazlık durumunun söz konusu olmasıdır."; Yarg. 10. HD., 13.10.2015, 13454/16766, www.legalbank.net, (e.t. 03.08.2021).

1127 SSİY m.46/1 uyarınca, "… İlk peşin sermaye değeri, gelir veya aylığın başlangıç tarihinde yürürlükte olan peşin sermaye değeri tablolarına göre belirlenir."

1128 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.418-428; **Tuncay/Ekmekçi,** s.458--466; **Alper,** s.270-271; **Arıcı,** s.332; **Uşan,** Sosyal Güvenlik**,** s.196-199; **Caniklioğlu/Özkaraca,** s.1152; **Korkusuz/Uğur**, s.293-294; **Arslan Ertürk,** s.103; **Çavuş,** s.568.

1129 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1152; **Manav**, s.533; **Arslan Ertürk,** s.103; **Çavuş,** s.568-569.

1130 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1152.

1131 **Aslan Ertürk**, s.103-104.

Bununla birlikte anılan düzenleme, çalıştırana Türk Borçlar Kanunu'nu kapsamında yapılacak rücuları engellemez[1132].

Çalıştıranlar hakkında Kuruma rücuya ilişkin m.21 hükmünün uygulama alanı bulmaması şüphesiz anılan kimseler bakımından lehe bir düzenlemedir. Ancak, bahsi geçen düzenleme doğrultusunda ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az çalışan kimseler iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlardan faydalanma bakımından bir hak kaybı yaşamaz. Çünkü, iş kazasının meydana gelmesi durumunda, her ne kadar çalıştırana rücu edilmese de anılan sigorta dalından yararlanmaya hak kazanan ev hizmetlerinde çalışana Kurum tarafından gerekli tüm yardımlar sağlanır. Öğretide katıldığımız bir görüş[1133], burada Kanun Koyucunun amacının çalıştıranın sorumluluğunu sınırlı tutarak, ev hizmetlerinde 10 günden az süreyle çalışan işçileri korumak olduğunu öne sürmektedir. Buna göre, çalıştıranın sorumluluğu genişledikçe sorumluluktan kaçınmak amacıyla ya anılan kimseleri çalıştırmamayı tercih etme ya da kayıt dışı çalıştırmaya yönelme olasılığı büyüktür. Bununla birlikte bu düzenleme ile, ev hizmetlerinde çalışanları istihdam edenlerin muvazaalı işlem yapmak suretiyle, anılan işçileri ay içerisinde 10 günden fazla çalıştırdıkları halde bunu 10 günden az göstererek, sorumluluktan kaçınmaları da olasıdır.

Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanları istihdam edenleri işveren olarak saymayıp çalıştıran olarak adlandıran ve anılan işçilerin sosyal sigortalılığını ay içerisinde çalışılan gün sayısına göre belirleyen düzenlemeyi yerinde bulmadığımızı belirtmiştik. Bununla birlikte, ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı gözetildiğinde ev hizmetlerinde çalışan kimselere ve onları istihdam edenlere yönelik kolaylıklar tanımanın yerinde olduğunu düşünmekteyiz. Ev hizmetleri kişilerin özel alanları olan evlerinde yerine getirildiği için en başta denetim sıkıntısı ile karşılaşılmaktadır. Ayrıca, evlerinde birini istihdam eden kimselerin çoğunlukla yalnızca buna bağlı olarak işveren sıfatını kazanmaları ve evde herhangi bir üretim ve kazanç amacı güdülmemesi dolayısıyla, ev, klasik anlamda işyerinden farklıdır. Bu anlamda, ev hizmetlerinde çalışanların sosyal koruma kapsamına alınması ve kayıt dışılıkla mücadele edilmesi bakımından anılan işçileri istihdam edenlere kolaylık tanınması yerinde ve gereklidir. Bize göre, ev hizmetlerinde çalışanların iş kazasına uğramasına ve meslek hastalığına yakalanmasına kusurlu davranışıyla sebebiyet veren

[1132] **Arslan Ertürk,** s.103-104; **Çavuş**, s.569.

[1133] **Manav**, s.533-534.

kimselere Kuruma rücu bakımından kolaylıklar tanınabilir. Örneğin, Kurumun talep edebileceği meblağa yönelik olarak anılan kimselere belirli oranda indirim uygulanması düşünülebilir. Ancak, anılan kimselere hiç sorumluluk yüklenmemesi 5510 sayılı Kanun m.21'in sağlık ve can güvenliğini koruma hususunda özenli davranmaya teşvik etme amacı ile bağdaşmamaktadır.

2.4.3.3. Uzun Vadeli Sigorta Kolları ve Genel Sağlık Sigortası Uygulaması

Uzun Vadeli Sigorta Kolları Yönünden

5510 sayılı Kanun ek m.9/II hükmü uyarınca, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanlar için zorunlu olarak iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenir. Bunun yanı sıra, anılan sigortalıların uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortasına tabi olmalarına da olanak sağlanmıştır. Ek m.9/II uyarınca, "… Bu fıkra kapsamına girenler, adlarına ödenen primin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar aynı kazancın otuz katının %32,5 oranında prim ödeyebilir. Bunun %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, %12,5'i genel sağlık sigortası primidir. Bu süre içinde ödenmeyen primin ödenme hakkı düşer. Ödenen primler 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık sayılır." Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan sigortalılara özgü bir sistem meydana getirilmiştir. Buna göre, anılan sigortalılar çalıştıran tarafından adlarına ödenen iş kazası ve meslek hastalığı sigortası priminin ait olduğu ayı takip eden ay sonuna kadar uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primi ödeyerek bahsi geçen sigorta dallarından sağlanan yardımlardan faydalanabilirler[1134].

Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarından yararlanma koşullarına ilişkin ayrıntılı düzenlemeye Tebliğ m.4.4.1 hükmünde yer verilmiştir. Tebliğ m.4.4.1 hükmünde, öncelikle ek m.9/II'deki düzenleme tekrar edilmiştir. Buna göre, Kanun ek m.9/II kapsamında çalışan sigortalıların uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası primini takip eden ayın sonuna kadar ödemeleri halinde, bahsi geçen sigorta dallarından sağlanan yardımlardan faydalanmaları mümkündür. Aksi halde, yani primin takip eden ayın sonuna kadar ödenmemesi halinde, anılan

[1134] **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.139-149; **Tuncay/Ekmekçi,** s.356; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1152; **Arslan Ertürk**, s.104; **Savaş Kutsal**, s. 669.

sigortalıların uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası kaydı kapatılır ve prim ödeme hakları düşer[1135]. Belirtilmelidir ki, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası priminin ev hizmetlerinde çalışan sigortalı tarafından ödenebilmesi için, aynı ya da farklı çalıştıran yanında ay içerisinde en az 1, en fazla 9 gün süre ile çalışması gerekli ve yeterlidir. Uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası tescili aylık olarak yapılır. Takip eden ayda sigortalının ev hizmetlerinde ay içerisinde en az 1, en fazla 9 gün çalışmasının bulunmaması halinde uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası tescili oluşturulmaz. Ayrıca, bahsi geçen sigorta dallarının tescili için sigortalının herhangi bir müracaatta bulunulmasına gerek bulunmaksızın, tescil ve tahakkuk kaydı Kurumca elektronik ortamda oluşturulur. Sigortalılığın sona ermesi bakımından da aynı şekilde işlem yapılır[1136].

Genel Sağlık Sigortalılığı Yönünden

Tebliğ'in "Genel sağlık sigortalılığı ve yararlanma şartları" başlıklı m.4.4.2 hükmünde, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan sigortalıların genel sağlık sigortalığına ilişkin ayrıntılı düzenlemeler mevcuttur. Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından tescili oluşturulan sigortalının takip eden ayın sonuna kadar uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası yönünden tescili yapılır. Bu halde, anılan sigortalı belirtilen süreye ilişkin primleri ödediği takdirde bir aylık süre ile Kanun m.60/I, a bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılır[1137].

Kanun'un 60. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi uyarınca kendi çalışması bulunan ve (f) bendi uyarınca aylık alan sigortalılar, genel sağlık sigortalısı olduklarından haklarında ayrıca genel sağlık sigortası tescili oluşturulmaz. Kanun'un 60. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendi, (c) bendinin (1), (2), (3), (4), (5), (6), (7), (8), (9) ve (10) numarası alt bentleri ile, (e) ve (g) bentleri kapsamında genel sağlık sigortalılığı bulunanların ise, tescili bir aylık süre ile oluşturulur. Belirtmekte fayda vardır ki, genel sağlık sigortası tescili yapılanlardan bir aylık

---

[1135] Öğretide, primin süresinde ödenmediği hallerde gecikme zammı ve gecikme cezası uygulanmaksızın prim hakkının düşmesi haklı olarak eleştirilmektedir. Belirtilen düzenleme, sigortalının aleyhine nitelik taşır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.140; **Savaş Kutsal**, s.670.

[1136] **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1152-1153; **Manav,** s.529; **Arslan Ertürk,** s.105; **Çavuş,** s.569; **Savaş Kutsal**, s. 669.

[1137] **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1153; **Manav**, s.529-530; **Arslan Ertürk**, s.105; **Çavuş,** s.569; **Savaş Kutsal**, s.670.

süre sonunda uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primi ödemeyenlerin genel sağlık sigortalılıkları önceki kapsamdan dolayı devam ettirilir. Anılan kimselerden sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortalılığına ilişkin tescili olanlar aynı zamanda bakmakla yükümlü olunan kişi kapsamında yer alıyorlarsa, bu statüleri sürer. Bu halde, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan sigortalıların uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası yönünden prim ödemeleri isteğe bağlı tutulduğundan, anılan sigortalılar prim ödemeleri halinde Kanun ek m.9 kapsamında genel sağlık sigortası yardımlarından faydalanırlar, aksi halde önceki sigortalılık statüleri devam eder[1138].

Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin anılan sigorta dalından sağlanan yardımlardan faydalanabilmeleri sağlık hizmet sunucularına başvuru tarihinden önceki son bir yıl içinde en az 30 gün GSS primi ödemiş bulunmalarına bağlı tutulmuştur (SSGSSK.m.67/1, a)[1139]. Tebliğ m.4.4.2 ile anılan husus ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az çalışanlar bakımından tekrar edilmiştir[1140]. Buna göre, "Kanunun ek 9 uncu maddesi kapsamında ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanlar için iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yanında uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primi ödemeleri halinde genel sağlık sigortası yardımlarından yararlanabilmesi için sağlık hizmet sunucusuna başvurduğu tarihte bu kapsamda tescilinin olması ve primi ödemesinin bulunması ile son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması gerekmektedir."

2.5. Prim Ödeme Esasları

2.5.1. Genel Olarak

Sosyal sigorta primi, Kanunun kendilerine karşı güvence sağladığı sosyal risklerden birinin gerçekleşmesi halinde yapılacak sigorta yardımları ile Kurum yönetim giderlerinin karşılığı olarak sigortalı ve/veya işverenden prime esas kazançlarının belirli bir oranında

---

1138 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1153; **Manav,** s.530; **Arslan Ertürk,** s.105-106; **Çavuş,** s.569-570; **Savaş Kutsal,** s.670.

1139 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.812; **Tuncay/Ekmekçi**, s.653; **Alper,** s.385-386; **Arıcı,** s.430; **Uşan,** Sosyal Güvenlik, s.284; **Korkusuz/Uğur**, s.320.

1140 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1153; **Manav**, s.530; **Arslan Ertürk**, s.106; **Çavuş**, s.570; **Savaş Kutsal**, s.671.

tahsil edilen miktardır[1141]. Primler, bağımlı çalışanlar yani m.4/I, a ve c bendine göre sigortalı olanlar için kazançlarının belirli bir yüzdesi üzerinden, bağımsız çalışanlar yani m.4/I, b bendine göre sigortalı olanlar için ise Kurum tarafından belirlenen kazanç sınırları arasında kalmak koşuluyla kendileri tarafından tespit edilen tutar üzerinden tahsil edilir ve sigortalı adına ve hesabına Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenir. Prim ödeme yükümlülüğü, bir sigortalının asli yükümlülüğüdür. İşverenlerin prim ödeme yükümlülüğünün temelini ise, sosyal sigortanın kendisi oluşturur[1142]. Bu husus 5510 sayılı Kanun m.79/1'de şu şekilde ifade edilmektedir; "Kısa ve uzun vadeli sigortalar ile genel sağlık sigortası için, bu Kanunda öngörülen her türlü ödemeler ile yönetim giderlerini karşılamak üzere Kurum prim almak, ilgililer de prim ödemek zorundadır."

Prim ödeme yükümlülüğünün içeriği ve ödenecek prim miktarı Kanun ile belirlenir. Kanun koyucu bu doğrultuda prime esas kazanç belirlemesi yapar, sigortalılar ve varsa işverenlerinin ödeyecekleri prim oranlarını hüküm altına alır. 5510 sayılı Kanun m.80'de prime esas kazançlar, sigortalıların statüleri dikkate alınmak suretiyle, ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. Buna göre, Kanunun m.4/I, a bendi kapsamındaki sigortalılar bakımından prime esas kazanç hesabında, sigortalının ücreti, prim, ikramiye ya da bu nitelikteki kazançlar ile mahkeme ya da idari mercilerce sonradan ödenmesine hükmedilen bu nitelikteki kazançlar dikkate alınır. Belirtilen kazançlar üzerinden prim kesilip Kuruma ödenmesi gerekir[1143].

Sosyal sigorta sisteminde farklı gruplar farklı sigorta kolları kapsamında prim öderler. Başka bir ifade ile, Kanunda tek bir sosyal sigorta primi değil, kapsamına aldığı sigorta kollarına ilişkin birden çok prim türü öngörülmüştür. Bunlar, kısa vadeli sigorta primi, uzun vadeli sigorta dalları olarak, malullük-yaşlılık-ölüm sigortaları primleri ile genel sağlık sigortası primidir. Bunların yanı sıra 4447 sayılı Kanun ile düzenlenen işsizlik sigortası primi

---

1141 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.228; **Tuncay/Ekmekçi**, s.178; **Sözer,** s.201; **Alper**, s.169-170; **Arıcı,** s.206; **Uşan,** Sosyal Güvenlik, s.129-130; **Uşan/Erdoğan**, s.374; **Korkusuz/Uğur,** s.164-165.

1142 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.228; **Tuncay/Ekmekçi**, s.178; **Sözer,** s.201; **Alper**, s.169-170; **Arıcı,** s.206; **Uşan,** Sosyal Güvenlik, s.129-130; **Korkusuz/Uğur,** s.164-165. Sosyal sigortaların finansmanı için yalnızca sigortalılardan ve işverenlerden tahsil edilen primler yeterli olmamakta, Devlet de katkı sağlamaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tuncay/Ekmekçi,** s.178; **Sözer,** s.201; **Uşan,** Sosyal Güvenlik, s.128.

1143 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.100, 235; **Tuncay/Ekmekçi**, s.181-182; **Sözer,** s.201; **Alper,** s.171; **Arıcı,** s.206; **Uşan,** Sosyal Güvenlik, s.131; **Korkusuz/Uğur,** s.172-173.

de mevcuttur. Prim oranları, sigorta türlerine göre değişiklik gösterir. 5510 sayılı Kanun m.81'de prim oranlarına detaylı şekilde yer verilmektedir[1144].

Ev hizmetlerinde çalışanları istihdam edenlerin prim ödeme esasları, anılan işçilerin ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süre ile ya da 10 günden az süre ile çalıştırılmasına göre farklılık arz eder.

2.5.2. Ay İçinde On Gün ve Daha Fazla Süreyle Çalışanlar Bakımından

2.5.2.1. Prim Oranları ve Prime Esas Kazanç

Tebliğ m.3.4.9'da, ev hizmetlerinde 10 gün ve fazla süre ile çalışanların prim oranları hüküm altına alınmıştır. Buna göre, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışan sigortalılar adına işverenleri tarafından Kuruma %20'si uzun vadeli sigorta kolları, %12,5'i genel sağlık sigortası, %2'si iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi olmak üzere toplamda %34,5 oranında prim ödenir. İşveren, ayrıca sigortalı ve işveren hissesi ile birlikte %3 oranında işsizlik sigortası primi ödemekle de yükümlü kılınmıştır[1145].

Sigortalı adına ödenen bahsi geçen primler, 5510 sayılı Kanun m.82 hükmü uyarınca belirlenen prime esas kazancın alt ve üst sınırı arasında kalmak üzere sigortalının brüt ücreti esas alınarak hesaplanır. Bu husus Tebliğ m.3.3 hükmünde şu şekilde ifade edilmiştir; "… Prime esas kazanç beyanı Kanunun 82'nci maddesine göre belirlenen prime esas kazancın alt ve üst sınırı arasında olmak üzere işverenin sigortalıya ödediği brüt ücrete göre belirlenir[1146]." Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle

---

1144 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.241-242; **Tuncay/Ekmekçi,** s.200; **Sözer,** s.214; **Alper,** s.190; **Arıcı,** s.211; **Uşan,** Sosyal Güvenlik, s.140; **Korkusuz/Uğur,** s.165-166.

1145 **Tuncay/Ekmekçi**,s .330; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1141; **Manav,** s.525; **Arslan Ertürk**, s.110; **Çavuş,** s.564; **Savaş Kutsal,** s.675. Tebliğ m.3.4.9 hükmünün lafzından ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanların tüm primlerinin işveren tarafından ödeneceği anlamı çıkmaktadır. Bununla birlikte, öğretide katıldığımız bir görüş, bu hususu eleştirmektedir. Çünkü, bu netice Kanuna aykırı nitelik taşır ve Tebliğ hükmünün de Kanuna aykırı olması mümkün değildir. Kanunun 81. maddesinde m.4/I, a bendi kapsamında sigortalı olanlara dair ödenecek primlerin işveren ve sigortalı oranları hüküm altına alınmıştır. Ek m.9/I hükmünde de m.81 hükmüne aksi yönde bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, anılan sigortalılar bakımından Kanun m.4/I, a bendi kapsamında sigortalı olan diğer sigortalılardan farklı bir uygulama söz konusu değildir. Sigortalının ücretinden diğer sigortalılarda olduğu gibi %15 oranında prim kesintisi yapılır. Bunun, %9'u malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi, %5'i genel sağlık sigortası primi ve %1'i işsizlik sigortası primidir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1141; **Savaş Kutsal,** s.675.

1146 Sigortalı hakkında işverenin ödeyeceği prime esas kazanç brüt asgari ücrete göre belirlenecek olup işverenlerin "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"ye günlük brüt ücreti yazmaları gerekmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **SGK,** Genelge 2020/20, s.186.

çalışan sigortalılar ile Kanun m.4/I, a bendi kapsamındaki diğer sigortalılar arasında prime esas kazancın hesaplanması bakımından bir fark bulunmaz[1147].

2.5.2.2. Primlerin Ödenmesi

Ev hizmetlerinde çalışanlar yönünden, sigortalı işe giriş bildirgesi ile aylık prim ve hizmet bildirgesinin birleştirilip tek bir belgeye indirgendiğini belirtmiştik. "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge", sigortalı ve işverenin kimlik, adres, iletişim bilgilerinin yanı sıra sigortalının prim ödeme gün sayısı ve prime esas kazancına yönelik bilgileri de barındırmaktadır. Anılan sigortalılar bakımından ayrıca aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenmesine ihtiyaç yoktur. Bu doğrultuda, anılan sigortalıların bildirimi ve sigorta primlerinin ödenmesi ile ilgili olarak, "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"'nin doldurulup sigortalı ve işveren tarafından imzalandıktan sonra Kuruma teslim edilmesi yeterlidir. İşverenin bahsi geçen Bildirgeyi Kuruma vermesi halinde, durum değişikliği olmadığı sürece bunu yinelemesi gerekmez[1148].

Tebliğ m.3.3 hükmü uyarınca, "İşverenler sigortalı ile ilgili herhangi bir değişiklik olmadığı sürece, sigortalı için yaptıkları bildirime göre adlarına tahakkuk edecek sigorta primlerini sigortalı çalıştırdıkları ayı takip eden ayın sonuna kadar Kuruma ödeyecektir." Bu halde, sigortalının prim ödeme gün sayısında[1149] yahut prime esas kazancında bir değişiklik

---

1147 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.100; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1142; **Arslan Ertürk**, s.110; **Savaş Kutsal,** s.674.

1148 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.100; **Arıcı,** s.228; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1142; **Savaş Kutsal,** s. 675. Sigortalıya ödenen ücretin ve bu doğrultuda prime esas kazancın değişmesi halinde sigortalının Kuruma bildirilmesi esnasında düzenlenen "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"nin tekrar düzenlenerek Kuruma verilmesi gerekir. Bunun için, anılan Bildirgenin "Sigortalının İşten Ayrılma/Durum Değişiklikleri" kısmının, yapılan değişiklik uyarınca güncellenmesi lazım gelir. Sigortalının prime esas kazanç miktarının ileriye etkili şekilde değiştirilmesi halinde, değişikliğin olduğu aydan itibaren primler buna göre düzenlenir. Zira Tebliğ m.3.3.4 hükmü uyarınca, "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge ile belirtilen gün sayısında değişiklik olması halinde bu değişikliğin işveren tarafından değişikliğin olduğu ay içinde Kuruma bildirilmesi gerekmekte olup, Kurum kayıtları buna göre düzeltilecektir." Değişiklik Bildirgesi hem işverenin hem de sigortalının beyanını ve imzasını ihtiva etmelidir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1142; **Savaş Kutsal,** s. 675; **SGK,** Genelge 2020/20, s.285.

1149 Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden fazla olmakla birlikte kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan yani tam süreli olarak çalışmayan sigortalıların sigorta primleri, çalıştıkları süre ile orantılı olarak ödenir. Anılan sigortalıların prim ödeme gün sayısı, ay içerisinde çalıştıkları toplam çalışma süresinin günlük çalışma süresi olan 7,5 saate bölünmesi ile hesaplanır. Bu durumda, tam süreli çalışanlar ile kısmi süreli çalışanlar arasında bir ayrıma yol açmaktadır. Tam zamanlı çalışan bir işçi hafta tatilleri düşüldüğünde ayda 22 ya da 26 gün çalışmakta ve 30 günlük prim ödeme gün sayısına sahip olmaktadır. Bununla beraber, kısmi süreli olarak çalışan bir işçinin 30 günlük prim ödeme gün sayısına sahip olabilmesi 30 gün fiilen çalışması koşuluna bağlıdır. Bu husus özellikle kısmi süreli iş gören ev hizmetlerinde

olmadığı müddetçe, işverenin sigortalı adına tahakkuk eden primleri sigortalıyı çalıştırdığı ayı takip eden ay sonuna kadar Kuruma ödemesi gerekir[1150].

Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla sigortalı çalıştıran işverenlere, primlerin ödenmesi yönünden kolaylık sağlanmıştır. "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"nin Kuruma verilmesinin akabinde, beyan edilen prim ödeme gün sayısı ve prime esas kazanç tutarı üzerinden belirlenecek tutar otomatik olarak bankaya yansıtılır[1151]. Primlerin en geç çalışmanın geçtiği ayı takip eden ay sonuna kadar banka aracılığıyla[1152] ya da e-Devlet sistemi üzerinden[1153] ödenmesi gerekir[1154]. İşveren primi süresinde ödemez ise, Kanun m. 89 uyarınca işveren hakkında gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanır[1155].

çalışanların çeşitli sosyal güvenlik yardımlarından yararlanmaya hak kazanmaları bakımından önemlidir. Aksi halde, ev hizmetlerinde kısmi süreli olarak iş gören ev hizmetlerinde çalışanların yardımlara hak kazanmak için gereken prim ödeme gün sayılarını tamamlamaları oldukça zordur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1145; **Ünlütürk Ulutaş /Durusoy Öztepe,** s.49-50. Öğretide bir görüş, ev hizmetlerinde tam gün çalışanlar ile kısmi süreli çalışanlar arasındaki bu ayrımın ortadan kaldırılması için, sigorta primlerinin gün içerisinde çalışılan miktar dikkate alınmaksızın çalışılan gün sayısı üzerinden bildirilmesinin isabetli olacağını öne sürmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Ünlütürk Ulutaş /Durusoy Öztepe,** s.49-50.

1150 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1143-1144; **Arslan Ertürk**, s.110; **Savaş Kutsal**, s.674; **SGK,** Genelge 2020/20, s.182.

1151 Sigortalı tescil ve tahakkuk kaydının yapılmasının akabinde "10 Günden Fazla Sigortalılık Müdür Onay İşlemleri" menüsünden işverenin T.C. kimlik numarası üzerinden oluşan tahakkuk kaydı müdür tarafından onaylanır. Onaylandıktan sonra MOSİP programı aracılığıyla tahsilat yapılmak üzere bankaya gönderilir. Bunun üzerine, sigortalı tescil ve tahakkuku oluşturulan işverene tebligat yazısı gönderilir. Banka aracılığıyla yapılan tahsilatlarda "Ek 9 10 günden fazla" ödeme türü seçilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **SGK,** Genelge 2020/20, s.184.

1152 Kurumun anlaşmalı olduğu bankalara işveren adına ilgili ayın prim borç bilgisi gönderilir. İşveren T.C. kimlik numarası ile bankanın sistemine girdiğinde, SGK prim ödeme seçeneğinden prim ödemesini gerçekleştirebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1144.

1153 İşveren e- Devlet sistemi üzerinden "Sosyal Güvenlik Kurumu Kart ile Prim Ödeme Uygulaması" sekmesinden "EK-9 10 GÜNDEN FAZLA TAHSİLATI" seçeneği aracığı ile prim ödemesini gerçekleştirebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. https://www.turkiye.gov.tr/, (e.t.26.08.2021).

1154 488 sayılı Kanuna ekli (I) sayılı tablo IV-2, e uyarınca, sosyal güvenlik kurumlarına verilen sigorta prim bildirgeleri damga vergisine tabidir. Bu doğrultuda, işveren bir defaya mahsus olmak üzere "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge" dolayısıyla damga vergisi öder. Bu meblağ, işverenin ilk prim ödemesine ilave edilir. Prim tahakkuku "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge" verildikten sonra her ay Kurum tarafından oluşturulur, bu sebeple ayrıca damga vergisi alınmaz. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.100-101; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1144; **SGK**, Genelge 2020/20, s.187.

1155 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1144; **Savaş Kutsal,** s.678; **SGK,** Genelge 2020/20, s.182. İdari para cezaları "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"nin verilmemesi ya da geç verilmesi halinde uygulanır. Bununla birlikte, anılan Bildirgeyi zamanında vermiş ancak primlerini yasal süre içinde ödememiş işverenlerden idari para cezası değil, gecikme zammı ve gecikme cezası alınır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **SGK,** Genelge 2020/20, s.187.

2.5.2.3. Yararlanılacak Prim Teşvikleri

Genel Olarak

Sosyal sigorta primlerinin ödenmesinde teşvikler uygulanması, istihdamın teşvik edilmesi ve kayıt dışı çalışmanın önüne geçilmesi bakımından etkili bir araçtır. Bu halde, sosyal sigorta prim oranlarının azaltılması veya işverenler tarafından ödenmesi gerekli primlerin bir kısmının Hazine yahut İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması yoluna gidilmektedir[1156].

Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalı çalıştıran işverenler de ilgili kanunlarda belirtilen koşulları yerine getirdikleri takdirde prim teşviklerinden yararlanabilirler. Nitekim "Ev Hizmetlerinde On Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"de, işverenin yararlanacağı prim teşvikini seçmesine olanak tanıyan bir kutucuk bulunmaktadır[1157]. Tebliğ m.3.4.10 hükmünde, anılan işverenlere uygulanacak prim teşviklerine yer verilmiştir. Buna göre, "Kanunun ek 9 uncu maddesinde 10 gün ve daha fazla sigortalı çalıştıran gerçek kişi işverenler; Kanunun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (ı) bendinde, 4447 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinde, 4447 sayılı Kanunun 50'nci maddesinde, belirtilen şartları sağlamaları halinde ilgili kanunlarda öngörülen teşviklerden yararlanabileceklerdir." Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalı çalıştıranların işverenleri; 5510 sayılı Kanun m.81/I, ı bendi uyarınca m.4/I, a kapsamında sigortalı çalıştıran özel sektör işverenlerinin ödemeleri gereken malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin işveren hissesine ait beş puanlık kısmının Hazinece karşılanmasına ilişkin teşvikten, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun geçici m.10 hükmü uyarınca genç sigortalı ve kadın sigortalı ile mesleki eğitim ve mesleki yeterlik belgesi sahibi sigortalıların istihdam edilmesi halinde uygulanan teşvikten, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun m.50 hükmü uyarınca işsizlik ödeneği alanların işe alınması halinde uygulanacak teşvikten ilgili Kanunlarda öngörülen koşulları sağlamaları halinde yararlanabilirler[1158]. Ayrıca "Ev Hizmetlerinde On Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"de, yararlanılacak prim teşvikleri başlığı altında değinilen

---

1156 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.312; **Tuncay/Ekmekçi**, s.208.

1157 Ev Hizmetlerinde On Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge'de, yararlanılacak prim teşvikleri başlığı altında işverenlerin seçmesine olanak tanınan 4 tane teşvik bulunmaktadır. Bunlar; 5510 sayılı Kanunun 81. maddesinin (1) bendi, 4447 sayılı Kanunun geçici 10. maddesi, 4447 sayılı Kanunun 50. maddesi ve 4447 sayılı Kanunun geçici 19. maddesidir.

1158 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1143.; **Arslan Ertürk**, s.110-111; **Çavuş,** s.563; **Savaş Kutsal,** s.676.

pirim teşviklerinin yanı sıra 4447 sayılı Kanunun geçici 19. maddesinde öngörülen teşvike de yer verilmiştir.

Ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı gözetildiğinde, ev hizmetlerinde çalışan sigortalıları istihdam edenler bakımından prim teşviklerinden yararlanmanın önemi aşikardır. Prim teşvikleri sağlanmasının, kayıtlı istihdamın artmasına ve kayıt dışı istihdamla mücadeleye katkı sağlayacağı kesindir. Bununla birlikte kanaatimizce, Tebliğ'de ev hizmetlerinde çalışanları istihdam eden işverenlere uygulanacak prim teşviklerinin sayılı olarak belirtilmesi hem gerekli değildir hem de Tebliğ'in yayım tarihinden sonra yeni eklenen prim teşvikleri eksik kalacağı için sistemsel açıdan uygun değildir. Ek m.9/I uyarınca, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanları istihdam edenlerin işveren sıfatına sahip olduklarını belirtmiştik[1159]. Bu nedenle, anılan işverenlerin de diğer işverenlerden farklı olmaksızın, ilgili Kanunlarda öngörülen koşulları sağlamak suretiyle 5510 sayılı Kanunda belirtilen sigorta prim teşviklerinden yararlanma hakları bulunmaktadır. Zira, ek m.9/son uyarınca, anılan maddede aksine hüküm bulunmaması kaydıyla ev hizmetlerinde çalışan sigortalılarla ilgili olarak 5510 sayılı Kanunun ilgili hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür. Öğretide bir görüş[1160], bu hususları göz önüne alarak, Tebliğ m.3.4.10 hükmünü Kanunun tekrarı niteliğinde olduğundan işlevsel bulmamakta ve eleştirmektedir. Öğretide bir başka görüş de[1161] Tebliğin ilgili hükmünü, işverenler için prim teşviklerine yenisi eklendiğinde, güncel gelişmelerin gerisinde kalacağı gerekçesiyle eleştirmektedir. Biz, ileri sürülen her iki görüşü de isabetli bulmaktayız. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştıran işverenlerin yararlanabilecekleri prim teşvikleri ilgili Tebliğ'de ve Ev Hizmetlerinde On Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge'de sayılanlarla sınırlı değildir. Yararlanma koşullarını sağlamaları halinde, Kanun n.4/I, a kapsamındaki anılan sigortalıları çalıştıran işverenler öngörülen diğer teşviklerden de faydalanabilirler.

Ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle ev hizmetlerinde çalışan istihdam eden işverenler her ne kadar Kanun m.4/I, a kapsamında sigortalı çalıştıran bir işverenden farksız olarak prim teşviklerinden yararlanabilse de, ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı gözetildiğinde, ev hizmetlerinde çalışan istihdam eden işverenlerin bu hususta yeterli bilgi

---

1159 Bkz. III. Bölüm, 2.2.1.2.

1160 **Arslan Ertürk**, s.110-111

1161 **Savaş Kutsal,** s.676

sahibi olmayabileceğini varsayarak çalışmamızda bu başlığa yer vermeyi uygun bulduk. Zira ev hizmetlerinde birini istihdam eden kimselerin büyük çoğunluğunun esasında bağımlı çalışan statüsüne sahip olduklarını ve yalnızca evlerinde birini çalıştırmaları suretiyle işveren statüsü kazandıklarını belirtmiştik[1162]. Bu doğrultuda, bu başlık altında örnek olması bakımından ilgili Tebliğ ve Ev Hizmetlerinde On Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge'de yer verilen prim teşviklerine değinilmiştir.

Ayrıca, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 16.02.2021 tarihli ve 20404225 sayılı Genel Yazısı ile ek m.9 kapsamındaki ev hizmetleri işyerlerinin kolay işverenlik kapsamına alındığını belirtmiştik. Kolay işverenlik kapsamında, onay işlemlerinin tamamlanmasının akabinde tanımlanan sigortalılara yönelik http://e.sgk.gov.tr/ adresinden beyan giriş ve teşvik tanımlama işlemleri gerçekleştirilmelidir. İŞVEREN-İşveren Sitemi-Kolay İşverenlik- Beyan Giriş/Teşvik Tanımlama İşlemleri bölümünden beyan girişi yapılan sigortalılar için teşvik tanımlama işlemleri yapılır[1163]. Aksi halde, sigortalıların beyanı 30 gün ve prime esas kazancın alt sınırından teşviksiz olarak oluşturulur[1164].

Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Primlerinin Yüzde Beşinin Hazine Tarafından Karşılanması

5510 sayılı Kanun m.81/1, ı bendi uyarınca, "Bu Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıları çalıştıran özel sektör işverenlerinin, bu maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları

1162 Bkz. I. Bölüm, 2.3.1.

1163 Adına teşvikten yararlanılmak istenen sigortalı seçilir ve "Devam" butonuna basılır. Beyan edilen gün, kazanç ve diğer bilgiler doldurulur. "Sigortalı Beyan Güncelle/Teşvik Tanım ve Sıralama İşlemleri" butonu ile giriş yapılır. Sigortalının işe giriş dönemi veya T.C. kimlik numarası yazılarak "Sorgula" butonuna basılır. Sorgulama neticesinde sigortalı için yararlanılabilecek teşvik türleri "yeşil" renkte, yararlanılamayacak teşvik türleri ise "pembe" renkte gösterilir. Sonrasında, sigortalı için uygun olan ve yeşil renkte gösterilen teşvikler kaydedilir ve teşvik sıralama ekranına yönlendirilir. Hangi teşvikten yararlanılacağı tercihini işyeri yapmalı ve "Kaydet" butonuna basmalıdır. Bununla birlikte, sigortalı için yararlanılabilecek teşvik bulunmaması ya da tanımlama ekranında tüm satırların pembe görünmesi durumunda, 5510 sayılı Kanun m.81/1, ı bendinde yer alan beş puanlık indirimden (05510) yararlanılabilmesi için "Kolay İşverenlik Teşvik Sıralaması İçin Devam Ediniz" butonu ile devam edilmelidir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **SGK**, Kolay İşverenlik Kapsamında İşyeri Tescilinin Elektronik Ortamda Yapılmasına İlişkin Kullanım Kılavuzu, Kolay İşverenlik Kapsamında Sigorta Primi Teşvik ve İndirimlerden Yararlanılması.

1164 Sigortalılar için sadece beyan ile ilgili işlemlerin yapılması ve teşvik tercihi ve sıralaması yapılmaması durumunda, teşvik tercihi yapılmayan sigortalı için sistem tarafından kanun numarası olmaksızın tahakkuklar oluşturulur. Teşvik sıralaması yapılıp kaydedilme işleminin gerçekleştirilmesinin akabinde tahakkuklar seçilen teşvik numaraları ile belirli hale gelir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **SGK**, Kolay İşverenlik Kapsamında İşyeri Tescilinin Elektronik Ortamda Yapılmasına İlişkin Kullanım Kılavuzu, Kolay İşverenlik Kapsamında Sigorta Primi Teşvik ve İndirimlerden Yararlanılması.

primlerinden, işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazinece karşılanır[1165].” Bu halde anılan teşvikten m.4/I, a bendi kapsamında sigortalı çalıştıran ve özel sektörde faaliyette bulunan işverenler yararlanır. Teşvik, niteliği itibari ile süresizdir. Başka bir ifade ile, koşulları sağlayan işverenler herhangi bir süre sınırlaması bulunmaksızın anılan teşvikten faydalanabilirler[1166].

5510 sayılı Kanun m.81/1, a bendinde, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının prim oranı düzenlenmiştir. Buna göre, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının %20'sidir. Bunun %9'u sigortalı hissesi, %11'i ise işveren hissesidir. Bahsi geçen teşvik hükmü doğrultusunda, Kanun m.4/I, a bendi kapsamındaki sigortalıları çalıştıran özel sektör işvereninden malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı %11 değil, %6 olarak tahsil edilir. Kalan %5'lik oran Hazine tarafından karşılanır[1167].

5510 sayılı Kanun m.81/1, ı bendi uyarınca, işverenin ilgili teşvik hükmünden yararlanması belirli koşullara tabi tutulmuştur. Buna göre, çalıştırılan sigortalıların tamamının prim ve hizmet belgelerinin Kuruma yasal süresi içerisinde verilmesi, primlerinin zamanında ödenmesi ve işverenin Kuruma prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmaması gerekir[1168]. Bu halde, bahsi geçen teşvik hükmünün prim tahsilatını arttırma amacına hizmet ettiği düşünülebilir[1169].

Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalı çalıştıran işverenler, Kanun m.81/1, ı bendinde düzenlenen sigorta prim teşvikinden yararlanabilirler. Bunun için, Kanunda öngörülen koşullara riayet etmeleri gerekir. Belirttiğimiz gibi bu

---

1165 Bahsi geçen hükmün uygulanmasına ilişkin olarak Sosyal Güvenlik Kurumu'nun, "Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı işveren hissesinden beş puanlık indirim" konulu, 13.11.2008 tarih ve 2008-93 sayılı Genelgesi yayımlanmıştır.

1166 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.313-314; **Uşan**, Sosyal Güvenlik, s.150-151; **Caniklioğlu, Nurşen/Ocak, Saim**, "İşverenlerin Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Prim Payında Yüzde Beş Oranında İndirim", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.6, S.21, 2009, s.208-209; **Yetik, Murat,** Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler ve Prim Teşvikleri, İstanbul, Legal Yayınları, 2018, s.183-184.

1167 **Caniklioğlu/Ocak**, s.211; **Yetik,** s.195. Kanunda, işverenlerin malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına prim paylarının %5'inin Hazine tarafından karşılanacağı hüküm altına alındığından, sigortalıların prim oranında herhangi bir indirim uygulanmaz. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Caniklioğlu/Ocak**, s.212.

1168 2008/93 sayılı Genelge m.3.1 hükmü uyarınca, "… muaccel sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçları bulunan işverenler, bahse konu borçlarının tamamını ödemeleri halinde, söz konusu sigorta primi indiriminden, yasal verilme süresi sona ermemiş ilk aylık prim ve hizmet belgesinden başlanılarak yararlanabileceklerdir." Bu halde, eksik belgelerin Kuruma verilmesi ya da eksik primlerin ödenmesi halinde, teşvik uygulaması yeniden başlar. Ayrıca, yine m.3.1 hükmü uyarınca, "İşverenlerin muaccel borçlarının bulunup bulunmadığı hususu ise, her bir işyeri bazında ayrı ayrı değerlendirilecektir."

1169 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.314; **Caniklioğlu/Ocak**, s.211, 213-129; **Yetik**, s.183.

hususa, Tebliğ m.3.4.10 hükmünde yer verilmiştir. Bununla birlikte, Tebliğ'de buna ilişkin bir düzenleme bulunmasaydı bile ek m.9/V hükmü doğrultusunda anılan işverenler ilgili teşvik hükmünden yararlanabilirlerdi. Çünkü, hem Kanun m.4/I, a bendi kapsamında sigortalı çalıştırmakta hem de özel sektörde faaliyette bulunmaktadırlar[1170].

Genç Sigortalılar ve Kadın Sigortalılar ile Mesleki Eğitim ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Sahibi Sigortalıların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik

Çalışma yaşamında genç işçilerin ve kadın işçilerin istihdam oranları düşük seviyededir. Bu sebeple, genç işçilerin ve kadın işçilerin istihdamını arttırma hedefiyle anılan işçileri çalıştıran işverenlere prim teşvikleri öngörülmektedir. Bu kapsamda, 13.02.2011 tarih ve 6111 sayılı Kanunun 74. maddesi ile 4447 sayılı Kanuna geçici madde 10 eklenmiştir[1171]. 4447 sayılı Kanun geçici madde 10 hükmü, genç ve kadın istihdamının arttırılmasının yanı sıra mesleki eğitimi ve İŞKUR'a kayıtlı olarak iş aramayı özendirmek ve kayıt dışı istihdamın önüne geçmek amaçlarına da hizmet etmektedir. Buna göre, 31.12.2022 tarihine[1172] kadar özel sektör işverenleri tarafından işe alınan ve fiilen çalıştırılan genç sigortalıların ve kadın sigortalıların, işe alındıkları tarihten önceki altı ay boyunca işsiz olmaları ve aynı dönemde işe alındıkları işyerinden bildirilen son altı aylık ortalama sigortalı sayısına ilave olmaları kaydıyla, prime esas kazanç üst sınırına kadarki sosyal güvenlik primi işveren payları, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanır[1173]. Anılan teşvikten faydalanmak için, 4447 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olmak gerekir. Teşvikten yararlanma süresi[1174], sigortalının yaşına, cinsiyetine, aldığı mesleki eğitime, Türkiye İş

1170 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1143; **Arslan Ertürk**, s.110; **Çavuş,** s.563; **Savaş Kutsal,** s.676; **Yetik,** s.184.

1171 4447 sayılı Kanun geçici madde 10 kapsamındaki teşvikin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayımlanan 07.06.2011 tarih ve 2011-45 sayılı Genelge ile belirlenmiştir.

1172 3247 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile, 4447 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinin uygulama süresi 31.12.2022 tarihine kadar uzatılmıştır. (RG, 02.12.2020, 31322).

1173 4447 sayılı Kanun geçici m. 10'da öngörülen teşvikten yararlanılması halinde, işveren prim payından sadece %2 oranında işsizlik sigortası primi öder. Bunun haricinde, prime esas kazanç üzerinden ödemek zorunda olduğu tüm işveren prim payı İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanır. Ancak, elbette işveren bunun yanı sıra %15 oranında sigortalı prim payını ödemek ile de mükelleftir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1143.

1174 4447 sayılı Kanun geçici m. 10/2 uyarınca, "Bu maddede belirtilen destek unsuru;

a) 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlardan;
   1) Mesleki yeterlik belgesi sahipleri için kırksekiz ay süreyle,
   2) Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için otuzaltı ay süreyle,
   3) (1) ve (2) numaralı alt bentlerde sayılan belge ve niteliklere sahip olmayanlar için yirmidört ay süreyle,

Kurumuna kayıtlı işsizlerden olup olmamasına göre farklı şekilde belirlenmiştir[1175].

4447 sayılı Kanun geçici m.10/5 uyarınca, işveren hissesine ait primlerin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak; prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içerisinde Kuruma vermesi, sigortalıların tamamına ait prim borçlarını yasal süresi içinde ödemesi ve kapsama giren sigortalının işe alındığı işyerinden dolayı Kuruma prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmaması gerekmektedir[1176].

4447 sayılı Kanun geçici m.10 ile öngörülen teşvik bakımından önemli bir özellik, aynı sigortalı için malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primlerinin yüzde beşinin Hazine tarafından karşılanmasına yönelik teşvik ile birlikte uygulanabilmesidir[1177]. Ayrıca, önem arz eden bir diğer husus da ilgili maddenin 4. fıkrasında yer almaktadır. Buna göre, madde uyarınca sağlanan destekten aynı sigortalı için ancak bir kere yararlanılabilir[1178].

Ev hizmetlerinde çalışanların büyük çoğunluğunun kadın ve genç işçilerden meydana geldiğini belirtmiştik. Dolayısıyla 4447 sayılı Kanun geçici m.10 ile öngörülen teşvik, kanaatimizce ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süre ile iş görenlerin kayıt dışı çalışması ile mücadele edilebilmesi bakımından yerinde bir düzenlemedir. İlgili teşvik ile 5510 sayılı Kanun m.81/1, ı bendi uyarınca öngörülen beş puanlık Hazine indirimine

b) 29 yaşından büyük erkeklerden (a) bendinin (1) ve (2) numaralı alt bentlerinde sayılan belge ve niteliklere sahip olanlar için yirmidört ay süreyle,

c) (a) ve (b) bentleri kapsamına girenlerin Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde ilave olarak altı ay süreyle,

ç) 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışmakta iken, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra mesleki yeterlik belgesi alanlar veya mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi bitirenler için oniki ay süreyle,

d) 18 yaşından büyüklerden bu fıkranın (a), (b) ve (ç) bentlerine girmeyenlerin Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde altı ay süreyle, uygulanır."

1175 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.316-317; **Tuncay/Ekmekçi**, s.213-214; **Yetik,** s.231-232. 4447 sayılı Kanun geçici m.10'da öngörülen teşvikten yararlanmaya başladıktan sonra yararlanmanın ne kadar süreceği karışık şekilde düzenlenmiştir. Öğretide bizim de katıldığımız bir görüş, bu karışıklığın teşvikten yararlanmanın önüne geçebileceği kanısıyla düzenlemeyi eleştirmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tuncay/Ekmekçi,** s.214; **Yetik,** s.232.

1176 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.317; **Tuncay/Ekmekçi,** s.217; **Yetik,** s.232-239.

1177 4447 sayılı Kanun geçici m.10 ile öngörülen teşvik, 5510 sayılı Kanun m.81/1, ı bendi uyarınca öngörülen beş puanlık Hazine indirimine yönelik teşvik uygulandıktan sonra kalan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait oranı üzerinden uygulanır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tuncay/Ekmekçi**, s.218.

1178 2011-45 sayılı Genelge m.4.1.4 uyarınca, "4447 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca, bahse konu destekten her bir sigortalı için yalnızca bir defa yararlanılabilecektir." Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tuncay/Ekmekçi**, s.213, 216; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1143; **Yetik,** s.242, 244.

yönelik teşvikin birlikte uygulanabilmesi de işverenlerin prim ödeme yükünü hafifleten bir düzenlemedir.

İşsizlik Ödeneği Alanları İşe Alan İşverenlere Yönelik Teşvik

İşsizlik Sigortası Kanununda öngörülen bir başka teşvik de işsizlik ödeneği alanları işe alan işverenlere yönelik teşviktir. Teşvik hükümlerinden özel sektör işyerleri yararlanır. Teşvikle, işsizlik sigortası kapsamında işsizlik ödeneği almakta olanların işe yerleştirilmeleri hedeflenmektedir. 11.08.2009 tarihli ve 5921 sayılı Kanunun 1. maddesi ile 4447 sayılı Kanun madde 50 fıkra 5 yeniden düzenlenmiştir[1179]. Buna göre, "İşsizlik ödeneği alanların; işe alındığı tarihten önceki aydan başlayarak işe alan işyerine ait son altı aylık dönemde, prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe alınması kaydıyla, 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinde sayılan ve 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan kısa vadeli sigorta primi tutarının yüzde biri olmak üzere işçi ve işveren payı sigorta primleri ile genel sağlık sigortası primi, kalan işsizlik ödeneği süresince Fondan karşılanır[1180]." Başka bir ifade ile, işsizlik ödeneği alanların, işe alındığı tarihten önceki son altı aylık dönemde, prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak istihdam edilmesi durumunda kişinin kalan işsizlik ödeneği süresince prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sosyal güvenlik priminin %1'lik kısmı hariç olmak üzere tamamı İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanır[1181]. Bu doğrultuda, anılan teşvik uyarınca sadece işverenin değil, sigortalının ödemesi gereken primler de İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanır. Teşvik niteliği itibariyle sürekli bir teşvik niteliği taşır. Bununla birlikte, kişiye bağlı olarak teşvikten yararlanma süresi işçinin kalan işsizlik ödeneği süresi ile sınırlıdır[1182]. Öğretide

---

1179 4447 sayılı Kanun madde 50/5 kapsamındaki teşvikin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayımlanan 04.12.2009 tarih ve 2009- 149 sayılı Genelge ile belirlenmiştir.

1180 Teşvik kapsamında bulunan miktar, "… prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan kısa vadeli sigorta primi tutarının yüzde biri olmak üzere işçi ve işveren payı sigorta primleri ile genel sağlık sigortası primi ..." olarak belirlenmiştir. Burada dikkat çekilmesi gereken husus, işçinin prime esas kazancı alt sınırın yani asgari ücretin üzerinde olsa dahi, teşvikin alt sınır üzerinden hesaplanarak tespit edilecek olmasıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tuncay/Ekmekçi,** s.211.

1181 2009- 149 sayılı Genelge m. 5 uyarınca, "4447 sayılı Kanunun 50 nci maddesinin beşinci fıkrasına istinaden, kapsama giren sigortalıların, prime tabi tutulacak kazançlarının 5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden tahakkuk eden,

- Kısa vadeli sigorta kolları priminin 1 puanlık kısmı,
- Malullük yaşlılık ve ölüm sigortası priminin tamamı,
- Genel sağlık sigortası priminin tamamı, İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır."

1182 **Okur/Güzel/Caniklioğlu,** s.320; **Tuncay/Ekmekçi**, s.210-211; **Uşan,** Sosyal Güvenlik, s.153; **Yetik,** s.270-271.

haklı olarak, teşvikten yararlanılan sürenin sigortalının işsizlik ödeneğine hak kazandığı süreden mahsup edilmesi hususu eleştirilmektedir[1183].

4447 sayılı Kanun m.50/5 uyarınca öngörülen teşvikten yararlanabilmek için, işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak Sosyal Güvenlik Kurumu'na aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içerisinde vermeleri ve prim borçlarını zamanında ödemeleri gerekir. Bunun gibi, işçinin ayrıldığı işyerinde tekrar işe başlaması durumunda bu teşvik hükümleri uygulama alanı bulmaz. Düzenleme bu niteliği itibariyle ilave istihdamı teşvik niteliği taşır. Ayrıca, ilgili teşvikten diğer teşviklerle eş zamanlı olarak yararlanılamaz. Bu halde, yararlanmak istediği teşviki seçme tercihi işverene bırakılır[1184].

İlave İstihdam Teşviki

7103 sayılı Kanun m.42 ile, 4447 sayılı Kanuna geçici madde 19 eklenmiştir[1185]. Buna göre, "Kuruma kayıtlı işsizler arasından 1/1/2018 ila 31/12/2020 tarihleri arasında[1186] özel sektör işverenlerince 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında işe alınanların; işe girdikleri aydan önceki üç aylık sürede toplam on günden fazla 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmemiş olmaları ve isteğe bağlı sigortalılık hariç 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olmamaları, işe alındıkları yıldan bir önceki takvim yılında işe alındıkları işyerinden bildirilen aylık prim ve hizmet belgelerindeki veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmaları kaydıyla, … işyerinin diğer sektörlerde faaliyet göstermesi halinde sigortalının 5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı tutarında her ay bu işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna ödeyecekleri tüm primlerden mahsup edilmek suretiyle işverene prim desteği sağlanır ve destek tutarı Fondan karşılanır."

1183 **Okur/Güzel/Caniklioğlu,** s.320.

1184 **Okur/Güzel/Caniklioğlu,** s.320; **Tuncay/Ekmekçi**, s.211-212; **Uşan,** Sosyal Güvenlik, s.153-154; **Yetik,** s.273-275, 277.

1185 4447 sayılı Kanun geçici m.19 kapsamındaki teşvikin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayımlanan 22.06.2018 tarih ve 2018-22 sayılı Genelge ile belirlenmiştir.

1186 3248 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile, 4447 sayılı Kanunun geçici 19 uncu maddesinin uygulama süresi 31.12.2022 tarihine kadar uzatılmıştır. (RG, 02.12.2020, 31322).

4447 sayılı Kanun geçici m.19 uyarınca öngörülen teşvikten yararlanabilmek için; sigortalıların 1.1.2018-31.12.2022 tarihleri arasında özel sektör işverenleri tarafından istihdam edilmeleri, işe alındıkları aydan önceki üç ayda 10 günden fazla sigortalılıklarının bulunmaması ve İŞKUR' a kayıtlı işsiz olmaları gerekmektedir. Ayrıca, sigortalıların işe giriş tarihinden önceki takvim yılına ilişkin işe alındıkları işyerinden bildirilen aylık prim ve hizmet belgelerindeki veya muhtasar prim hizmet beyannamelerindeki ortalamaya ilave olarak çalıştırılmaları gerekmektedir. Bunların yanı sıra, diğer teşviklerde olduğu gibi, işyeri ile ilgili aylık prim ve hizmet belgelerinin veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinin yasal süresi içerisinde verilmesi, primlerin yasal süresinde ödenmesi ve Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmaması gerekmektedir[1187].

İlave istihdam teşvikinden sağlanan destek tutarı, işverenin faaliyette bulunduğu sektöre göre hesaplanır. İlgili madde hükmünde, imalat veya bilişim sektöründe faaliyette bulunulması ile diğer sektörlerde faaliyette bulunulmasına göre farklı destek tutarları öngörülmüştür. Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışan sigortalılar, diğer sektörlerde faaliyette bulunan işyerleri kapsamında iş görmektedirler. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışan sigortalılar adına bahsi geçen teşvikten yararlanan işverenler bakımından sigortalının prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanacak tüm primleri İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanır[1188].

Teşvik niteliği itibariyle sürelidir. Sağlanan prim desteği, 12 ay süreyle uygulanır. Bununla birlikte; işe giriş tarihi itibarıyla 18 yaşından büyük kadın, 18 yaşından büyük 25 yaşından küçük erkek sigortalılar ile Kuruma engelli olarak kayıtlı sigortalılar için süre 18 ay olarak belirlenmiştir. Belirtmekte fayda vardır ki, 4447 sayılı Kanun geçici m.19 kapsamında teşvikten yararlanılan bir sigortalı bakımından, eş zamanlı olarak diğer sigorta prim teşvik, destek ve indirimlerinden yararlanılması mümkün değildir[1189].

Ayrıca, teşvikin ismi dolayısıyla karışıklığa sebebiyet vermemek adına belirtmekte fayda vardır ki, ilave istihdam teşvikinden yararlanmak için birden fazla sigortalı çalıştırma

---

[1187] **Yetik**, s.302-303; **Bilgili**, Özkan, "Sigorta Prim Teşviklerinin Kapsamındaki Sigortalılar Yönünden Değerlendirilmesi: 4447 Sayılı Kanun Örneği", Çalışma ve Toplum Dergisi, S.61, 2019, s.11143; **İŞKUR**, https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/ilave-istihdam-tesviki/, (e.t. 02.09.2021).

[1188] **Yetik,** s.302; **Bilgili,** s.1143; **İŞKUR**, https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/ilave-istihdam-tesviki/, (e.t. 02.09.2021).

[1189] **Yetik**, s.303-304; **Bilgili,** s.1143; **İŞKUR**, https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/ilave-istihdam-tesviki/, (e.t. 02.09.2021).

mecburiyeti bulunmamaktadır. Ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri ele alındığında, işveren, bahsi geçen teşvikten, koşulları sağlaması halinde, bir ev hizmetlerinde çalışan istihdam etmesi halinde dahi yararlanabilir. Bu halde, belirtilen koşulların yanı sıra, çalışanın işe giriş tarihinden itibaren 3 ay geçmesi ve bu süre içerisinde sigorta priminin yatırıldığının belgelenmesi gerekmektedir[1190].

2.5.3. Ay İçinde On Günden Az Süreyle Çalışanlar Bakımından

2.5.3.1. Prim Oranları ve Prime Esas Kazanç

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Yönünden

5510 sayılı Kanun ek m.9/II uyarınca, "Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar için ise, çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak çalıştıranlarca 82'nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının %2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenir." Tebliğ m.4.7 hükmünde de bu husus yinelenmiştir. Bu halde, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanları çalıştıranlar, anılan işçileri çalıştırdıkları süreyle orantılı olarak[1191] 5510 sayılı Kanunun 82. maddesine göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının %2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödemekle yükümlü kılınmışlardır[1192].

Anılan düzenleme, kanaatimizce haklı olarak öğretide eleştirilmektedir. İlk olarak, bahsi geçen düzenleme uyarınca ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanlar için ödenmesi gereken %2 oranındaki primin, prime esas kazanç alt sınırı

1190 "1/1/2018 ila 31/12/2022 tarihleri arasında 5510 sayılı Kanun kapsamına alınan işyerleri ile daha önce tescil edildiği halde ortalama sigortalı sayısının hesaplandığı yılda sigortalı çalıştırmayan işyerleri; 1/1/2018 tarihinden sonra ilk defa sigortalı bildiriminde bulunulan ayı takip eden üçüncü aydan itibaren 12 veya 18 ay süreyle bu destekten yararlandırılır." Ayrıntılı bilgi için bkz. **İŞKUR**, https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/ilave-istihdam-tesviki/, (e.t. 12.08.2022).

1191 Ek m.9/II uyarınca, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan sigortalılar için ödenecek prim sigortalıların çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak belirlenir. Burada, anılan kimselerin çalıştırıldıkları gün sayısının dikkate alınacağı ifade edilmektedir. Her gün için günlük asgari ücretin %2'si miktarında prim ödenir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1150.

1192 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.138-139; **Tuncay/Ekmekçi,** s.355; **Alper,** s.86; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1150; **Manav,** s.528; **Arslan Ertürk**, s.99; **Çavuş,** s.567; **Savaş Kutsal,** s.664. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından, 1.1.2022 – 31.12.2022 tarihleri arasında bir gün için ödenecek tutar 3,34 TL'dir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **SGK**, www.sgk.gov.tr, (12.08.2022).

üzerinden hesaplanması öngörülmüştür. Başka bir ifade ile, anılan kimselere ne kadar ücret ödendiğinin veya prime esas kazançlarının bir önemi yoktur. Kanun koyucu, primi maktu bir prime esas kazanç üzerinden belirlemektedir. Bu düzenlemenin sigortalının aleyhine olduğu açıktır. Zira bu halde sigortalının günlük kazancı prime esas kazancın üstünde olsa dahi, bir iş kazası ya da meslek hastalığına maruz kalması durumunda, Kurum tarafından sigortalıya prime esas kazancın alt sınırı üzerinden geçici iş göremezlik ödeneği ya da sürekli iş göremezlik ödeneği verilir[1193]. İkinci olarak, çalıştırandan tahsil edilen %2 prim oranı, esasen tüm kısa vadeli sigorta kolları (iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortaları) için tahsil edilen prim oranı ile aynıdır. Başka bir ifade ile, sigortalı adına tüm kısa vadeli sigorta dalları için işveren tarafından Kuruma, prime esas kazancın %2'si oranında prim ödenir. Bununla birlikte, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle iş gören sigortalı adına çalıştıran tarafından Kuruma sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası için %2 oranında prim ödenmektedir. Bu halde, tahsil edilen prim oranı aynı olmasına rağmen, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan sigortalıların sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına tabi olup, hastalık ve analık sigorta kollarından yapılan yardımlardan yararlandırılmaması hakkaniyete aykırıdır[1194]. Son olarak, işveren sayılmayan bir kimsenin prim ödeme yükümlüsü olarak kabul edilmesi eleştirilmektedir[1195].

Uzun Vadeli Sigorta Kolları ve Genel Sağlık Sigortası Yönünden

5510 sayılı Kanun ek m.9/II uyarınca, "… Bu fıkra kapsamına girenler, adlarına ödenen priminin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar aynı kazancın otuz katının %32,5 oranında prim ödeyebilir. Bunun %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, %12,5'i genel sağlık sigortası primidir. Bu süre içinde ödenmeyen primin ödenme hakkı düşer. Ödenen primler 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık

---

1193 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.139; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1150; **Arslan Ertürk**, s.99-100, **Savaş Kutsal,** s.665.

1194 **Alper,** s.86; **Arslan Ertürk**, s.100-101; **Savaş Kutsal,** s.665. Öğretide bir görüş, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan sigortalılar adına ödenen iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına yönelik primin anılan sigortalıların sadece İKMH sigortasına tabi oldukları gözetilerek prim oranlarının buna göre tekrar belirlenmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Savaş Kutsal**, s.665. Bununla birlikte, prim oranlarının tekrar belirlenmesi sigortalı lehine değil, çalıştıran lehine bir düzenlemedir. Kanun koyucu, çalıştıranı işveren dahi saymayarak ona birçok kolaylık sağlamaktadır. Burada esas gözetilmesi gereken ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan sigortalılardır. Bu doğrultuda, bize göre aynı prim oranı tahsil edildiği halde, anılan sigortalıların hastalık ve analık sigortası hükümlerinden yararlandırılmamaları için haklı bir gerekçe bulunmamaktadır.

1195 **Çavuş,** s.567.

sayılır." Bu hususa ilişkin düzenlemeye Tebliğ m.4.7 hükmünde de yer verilmiştir. Buna göre, "Uzun vadeli ve genel sağlık sigortası primi ödemek isteyen sigortalılar %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi, %12,5'i genel sağlık sigortası primi olmak üzere Kanunun 82'nci maddesine göre belirlenen prime esas kazanç günlük kazanç alt sınırının 30 katı üzerinden %32,5 oranında prim ödeyeceklerdir." Bu doğrultuda, yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından zorunlu kapsamda bulunan ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanlara, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası yönünden sigortalı olmaları için bir imkân tanınmıştır[1196]. Bunun için herhangi bir başvuru şartı aranmaz. Anılan sigortalılar isterlerse adlarına ödenen priminin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar aynı kazancın otuz katının %32,5 oranında prim ödeyebilirler[1197]. Bunun, %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi, %12,5'i genel sağlık sigortası primidir. Belirtilen süre içinde ödenmeyen primin, ödenme hakkı düşer. Ödenen primler ise, Kanun m.4/I, a bendi kapsamında sigortalılık sayılır[1198].

Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan sigortalıların isteğe bağlı olarak uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortasından yararlanmalarına ilişkin düzenlemeye yönelik dikkat çekilmesi gereken hususlar bulunmaktadır.

İlk olarak, anılan sigortalılardan %32,5 oranında prim tahsil edilmesi öngörülmüştür. Halbuki, bu oran isteğe bağlı sigortalıkta %32 olarak belirlenmiştir. Belirttiğimiz üzere, anılan sigortalılar uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası yönünden zorunlu kapsama dahi alınmamışlardır. Bir de bunun üzerine, isteğe bağlı sigortalılıkları halinde prim oranlarının %0,5 oranında arttırılması adaletten uzaktır.

İkinci olarak, anılan sigortalıların ödemeleri olanaklı kılınan %32,5 oranındaki primin, prime esas kazanç alt sınırının 30 katı üzerinden hesaplanması öngörülmüştür. Başka bir

---

1196 Öğretide bizim de katıldığımız bir görüş, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan sigortalıların uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortasından yararlanmalarının isteğe bağlı olarak prim ödemeleri koşuluna bağlanmasını eleştirmektedir. Buna göre, zaten düşük ücretlerle çalışan anılan sigortalıların bu primleri ödeme imkanları bulunmamaktadır. Bunun neticesinde de zaten mağdur durumda olan anılan sigortalılar sosyal korumanın dışına itilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Çavuş**, s.571.

1197 Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanlar uzun vadeli sigortalı kolları ve genel sağlık sigortasından faydalanabilmek için, 1.1.2022-31.12.2022 tarihleri arasında 30 gün için 166,80 x 30 x %32,5 olmak üzere 1.629,30 TL ödeyeceklerdir. Ayrıntılı bilgi için bkz. SGK, www.sgk.gov.tr, (12.08.2022).

1198 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.139-140; **Tuncay/Ekmekçi,** s.356-357; **Alper,** s.86-87; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1152; **Manav**, s.528; **Arslan Ertürk**, s.104; **Çavuş,** s.570-571; **Savaş Kutsal,** s.669.

ifade ile, prime esas kazanç miktarına sınırlama getirilmiştir. Böylece, prime esas günlük kazançları asgari ücretin üstünde olan sigortalılara seçme şansı verilmemiştir. Bu düzenleme de sigortalının aleyhinedir. Çünkü bu halde, koşulları sağlandığında sigortalılara veya hak sahiplerine prime esas kazancın alt sınırı üzerinden malullük, yaşlılık, ölüm aylıkları bağlanır. Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan sigortalıların, ilgili primi kendilerinin ödeyecekleri göz önüne alındığında bu düzenlemeyi anlamak güçtür. Kanaatimizce, anılan sigortalılara -prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında- ödeyecekleri primi seçme hakkı verilmelidir[1199].

Son olarak, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan sigortalılar, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primlerini süresinde ödemezlerse ilgili primleri ödeme hakları düşer. Başka bir ifade ile, bahsi geçen primler süresinde ödenmezse gecikme zammı ve gecikme cezası uygulanmaksızın doğrudan prim ödeme hakkının yitirilmesi öngörülmüştür. Belirtilen hususlar, öğretide, haklı olarak eleştirilmektedir[1200].

2.5.3.2. Primlerin Ödenmesi

Tebliğ m.4.2.2 hükmü uyarınca, "Kuruma "Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Sigortalı Çalıştıracaklara İlişkin Başvuru Formu" ile müracaat edenlerin çalıştıran ve sigortalılar yönünden tescili yapıldıktan sonra çalıştıran kişiler %2 oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primini banka aracılığı ya da www.sgk.gov.tr adresinin "e-sgk" menüsünden "Kart ile Prim Ödeme", "Diğer Ödemeler" seçeneğinden kredi kartları veya banka kartları ile kısa mesaj servisi veya mobil uygulama ile yapılan bildirimlere ilişkin ödemeler için de Mobil Ödeme Servisleri aracılığıyla Kuruma ödeyebileceklerdir[1201]." Bu halde, Tebliğ'in ilgili hükmünde çalıştıran tarafından sigortalı adına Kuruma iş kazası ve meslek hastalığı sigorta

---

1199 Öğretide bir görüş, her ne kadar ilgili primin prime esas kazancın alt sınırı üzerinden ödenmesinin öngörülmesine yönelik eleştirileri haklı bulsa da aynı zamanda ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan sigortalılara, düşük gelir seviyeleri dolayısıyla, prime esas kazançlarını tespit etme hakkı tanınmasının pratikte bir fayda sağlamayacağını ileri sürmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Savaş Kutsal** s. 670. Kanaatimizce, yine de anılan sigortalılara prime esas kazançlarını tespit etme hakkı tanınmalıdır. Bu yönde yapılan düzenlemeler ile, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanlar ötekileştirilmekte ve toplumda az değer atfedilen bir grup olarak görülmektedir.

1200 Ayrıntılı bilgi için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.140; **Manav,** s.528-529; **Arslan Ertürk**, s.104-105; **Savaş Kutsal**, s.670.

1201 29.12.2016 tarihli ve 29933 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan "Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun'un Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğin Değiştirilmesine Dair Tebliğ" ile Tebliğin "4.2.2 – Primlerin ödenmesi" maddesinde yer alan "kredi kartları veya banka kartları" ibaresi "kredi kartları, banka kartları ile kısa mesaj servisi veya mobil uygulama ile yapılan bildirimlere ilişkin ödemeler için de Mobil Ödeme Servisleri" şeklinde değiştirilmiştir.

priminin ödenmesi için üç yöntem öngörülmüştür. Bunun için öncelikle, çalıştıran ve sigortalının Kurum tarafından tescilinin yapılması gerekmektedir[1202]. Çalıştıranın iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primini, banka aracılığıyla ya da www.sgk.gov.tr adresinin "e-sgk" menüsünden "Kart ile Prim Ödeme", "Diğer Ödemeler" seçeneğinden kredi kartı ya da banka kartı aracılığıyla ödemesi mümkündür[1203]. Bunun yanı sıra tescil ve tahsilat işlemlerinin kolaylaştırılması adına cep telefonu kısa mesaj servisi (SMS) aracılığıyla da işlem yapılması olanaklı hale getirilmiştir. Buna göre, kısa mesaj servisi veya mobil uygulama ile yapılan bildirimlere ilişkin ödemeler Kuruma Mobil Ödeme Servisi[1204] aracılığıyla yapılabilir.

Belirttiğimiz gibi, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan sigortalı isteğe bağlı olarak uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primlerini adına ödenen iş kazası ve meslek hastalığı sigortası priminin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar ödeyebilir. Aksi halde, süresinde ödenmeyen primin ödenme hakkı düşer. Uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası tescili aylık olarak yapılır. Bu doğrultuda, takip eden ayda sigortalının ev hizmetlerinde en az 1 gün, en fazla 9 gün süreyle çalışmasının bulunmaması halinde uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası tescili oluşturulmaz[1205].

2.6. Sigortalılık Hallerinin Çakışması

2.6.1. Genel Olarak

Aynı anda birden fazla sigortalılık türüne tabi olacak şekilde çalışma, sigortalılık hallerinin çakışmasına sebebiyet vermektedir. Örneğin, bir kimse iş sözleşmesi ile

---

[1202] Çalıştıranlar, "www.turkiye.gov.tr" uygulaması aracılığıyla da ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan kimseler hakkında Kuruma müracaatta bulunabilirler. Bu halde, "e-hizmetler" menüsünden "SGK" seçilmelidir. Ardından "4A On Günden Az Süreli Ev Hizmetleri İşveren Başvuru ve Sorgulama" ekranından sigortalının T.C kimlik numarası ve çalıştırıldığı gün sayısı girilmelidir. Böylece, sigortalı bildirimi yapılmış olur. "www.turkiye.gov.tr" uygulamasından müracaat eden çalıştıranların ayrıca "Ev Hizmetlerinde On Günden Az Çalıştırılacaklara İlişkin Form" düzenlemesine gerek yoktur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **SGK**, www.sgk.gov.tr, (07.09.2021).

[1203] **Manav,** s.528; **Arslan Ertürk**, s.101.

[1204] Tebliğ m.1.3 hükmü uyarınca, "Bu Tebliğ'de geçen; Mobil Ödeme Servisi: SGK Tescil ve Tahsilat Hizmeti kapsamında müşterilerin Mobil İletişim Hizmet Faturaları veya ön ödemeli hat aboneleri için hattında tanımlı olan mevcut TL'leri üzerinden SGK Tescil ve Tahsilat Hizmeti bedelinin tahsil edilebilmesine imkân sağlayan servisi ifade eder."

[1205] **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1153; **Manav**, s.529; **Arslan Ertürk**, s.105; **Çavuş,** s.569; **Savaş Kutsal**, s. 669; **SGK,** Genelge 2020/20, s.189.

çalışırken, eş zamanlı olarak bağımsız çalışma kapsamına giren bir faaliyette de bulunabilir. Bununla birlikte, sosyal sigortada teklik ilkesi benimsendiğinden, kural olarak bir kimsenin aynı anda iki farklı statüde sigortalı olması (çifte sigortalılık) mümkün değildir[1206]. Böyle bir durumda, iki ayrı sigortalılıktan dolayı kişiye birbirini tamamlayacak şekilde tek bir güvence sağlanır. Sigortalılık hallerinin çakışması durumunda, hangi sigortalılık türüne üstünlük tanınacağına ilişkin düzenlemeye 5510 sayılı Kanunun "Sigortalılık hallerinin birleşmesi" başlıklı 53. maddesinde yer verilmiştir[1207].

5510 sayılı Kanun m.53/I uyarınca, bir sigortalı Kanunun 4. maddesinin I fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerinde yer alan sigortalılık statülerinin birden fazlasına aynı anda tabi olmayı gerektirecek şekilde çalışırsa, Kanun m.4/I, c bendi kapsamında sigortalı sayılır. Bu konuda, kanun koyucu Kanun m.4/I, c bendi uyarınca kurulan sigortalılığa üstünlük tanımıştır. Bunun nedeni devlet memurunun başka işte çalışma yasağının olması, bu sebeple anılan kimselerin aynı zamanda başka bir zorunlu sigortalılığının olmasının kural olarak mümkün bulunmamasıdır[1208]. Sigortalının aynı anda hem bir iş sözleşmesine göre m.4/I, a kapsamında, hem de bağımsız çalışması dolayısıyla m.4/I, b kapsamında çalışması durumunda ise, m.4/I, a bendi kapsamında sigortalılık esas alınır. Bu, kural olarak sigortalının lehine bir düzenlemedir. Ancak bazı durumlarda, sigortalının aleyhine de olabilir. Örneğin, bir kimse sadece haftanın bir gününde iş sözleşmesine tabi çalışıyor, diğer günlerde ise bağımsız çalışma sürdürüyor ise bu halde sigortalının sadece m.4/I, a kapsamında sigortalı sayılması, sigorta yardımlarından faydalanabilmek için gerekli olan prim ödeme gün sayısının tamamlanmasını güç hale getirir. Bunun için, kanun koyucu

---

1206 5510 sayılı Kanunun 53. maddesinin 1. fıkrasında 01.03.2011 tarihli 6111 sayılı Kanun ile önemli değişiklikler yapılmıştır. Yapılan değişiklikler ile sosyal sigortada teklik ilkesinin adeta kâğıt üzerinde kalan bir ilke haline geldiği öne sürülmüştür. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tuncay/Ekmekçi**, s.367. Bununla birlikte diğer bir görüş ise, her ne kadar değişiklik sonrasında sigortalıların birden fazla sigortalılık statüsüne göre sigortalı olmalarına imkân tanınsa da bunun sosyal sigortada teklik ilkesinden sapma niteliği taşımadığını ileri sürer. Çünkü iki ayrı sigortalılık birbirini tamamlayan tek bir güvenceye tabi kılınır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.142-143; **Karaman**, Mehmet Halis, "5510 Sayılı Kanun'da Tanımlı Sosyal Sigorta Statüleri ve Çakışan Sigortalılık İlişkisi", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.20, S.1, İstanbul, 2014, s.886.

1207 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.142-143; **Tuncay/Ekmekçi**, s.366; **Uşan/Erdoğan,** s.407-408; **Caniklioğlu/ Özkaraca**, s.1154; **Ekin**, Ali, "Zorunlu Sigortalılık İlkesi Kapsamında Sigortalılık Hallerinin Çakışması ile Gelir ve Aylıkların Birleşmesi", Sosyal Güvenlik Dergisi, C.6, S.1, Mart 2016, s.103; **Çavuş,** s.573; **Karaman,** Çakışan Sigortalılık, s.883-884; **Kayık**, Aslıhan, "Sosyal Güvenlik Hukukunda Sigortalılık Hallerinin Çakışması", Terazi Hukuk Dergisi, C.10, S.106, Ankara, 2015, s.27; **Ermumcu**, Senem, "5510 Sayılı Kanun Bakımından Sigortalılık Hallerinin Çakışması", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.11, S.1, 2009, s.93.

1208 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.143; **Sözer**, Ali Nazım/**Saraç**, Coşkun, "Sosyal Sigorta İlişkisinde Çokluk: Sigortalılık Hallerinin, Tiplerinin ve Sürelerinin Birleşmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.12, Aralık 2008, s.153; **Tuncay/Ekmekçi**, s.367-368; **Ekin**, s.105; **Karaman,** Çakışan Sigortalılık, s.888; **Ermumcu**, s.94.

istisnai olarak sigortalıya aynı anda her iki sigortalılık statüsüne göre sigortalı olma hakkı tanır. Buna göre, sigortalılık hallerinin çakışması nedeniyle Kanun m.4/I, a bendi kapsamında sigortalılığı esas alınanlar, yazılı talepte bulunarak, talep tarihinden itibaren m.4/I, b kapsamında da prim ödeyebilirler. Bu şekilde ödenen primler; iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar yönünden Kanun m.4/I, b bendi kapsamında, kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan diğer yardımlar ile uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlar yönünden ise Kanun m.4/I, a bendi kapsamında sigortalılık statüsünde kabul edilir[1209].

Ev hizmetlerinde çalışanların da ev hizmetleri haricinde başka faaliyetleri dolayısıyla sigortalı sayılmaları mümkündür. Yahut Kurumdan gelir ya da aylık alan bir kimsenin ev hizmetlerinde çalışması söz konusu olabilir. Sigortalılık hallerinin çakışması, ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalı olanlar ve 10 günden az süre ile sigortalı olanlar bakımından farklı düzenlemeye tabi tutulmuştur[1210].

2.6.2. Ay İçinde On Gün ve Daha Fazla Süreyle Çalışanlar Bakımından

Ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ya da daha fazla süreyle çalışan sigortalıların, Kanunun m.4/I, a bendi uyarınca sigortalı olan herhangi bir kişiden farksız olduklarını belirtmiştik[1211]. Bu doğrultuda, sigortalılığın çakışmasına ilişkin verilen bilgiler anılan sigortalılar bakımından aynı şekilde uygulama alanı bulur[1212]. İlgili Tebliğ'de m.3.4 başlığı altında, ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalılığı bulunanların diğer sigortalılık statüleri ile çakışması hususu ele alınmaktadır[1213].

Tebliğ m.3.4.1 hükmü uyarınca, "Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılar bir veya birden fazla işveren yanında çalışabildiklerinden, 10 gün ve daha fazla süreyle ev hizmetinde çalışan sigortalılar da gerek Kanunun 4'üncü

1209 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.143-144; **Tuncay/Ekmekçi**, s.368-369; **Uşan/Erdoğan,** s.408; **Caniklioğlu/ Özkaraca**, s.1154; **Arslan Ertürk**, s.114; **Karaman,** Çakışan Sigortalılık, s.884-888; **Çavuş,** s.573; **Kayık,** s.29-30.

1210 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1154; **Çavuş,** s.573.

1211 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.97, 364; **Tuncay/Ekmekçi,** s.330; **Sözer,** s.106-107; **Alper,** s.85-86; **Arıcı,** s.228; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1145; **Manav,** s.525; **Arslan Ertürk**, s.110; **Çavuş,** s.562-563; **Savaş Kutsal,** s.678.

1212 **Caniklioğlu/Özkaraca,** s.1154-1155.

1213 Sigortalılık hallerinin çakışmasına ilişkin Tebliğ m.3.4 hükmü, öğretide, Kanunda yer alan düzenlemelerin tekrarı niteliğinde olduğu gerekçesiyle eleştirilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Arslan Ertürk**, s.112, 116.

maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gerekse ek 9 uncu madde kapsamında aynı anda bir veya birden fazla işveren yanında sigortalı olabileceklerdir." Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar Kanun m.4/I, a kapsamında sigortalı sayılırlar. Anılan hükümde sigortalıların hem 4/I, a bendi kapsamında hem de ek m.9/I kapsamında aynı anda bir veya birden fazla işveren yanında sigortalı olabileceklerinden söz edilmektedir. Başka bir ifade ile, sigortalıların farklı işverenler yanında ancak her durumda m.4/I, a bendi kapsamında çalışmasından bahsedilmektedir. Bu halde, esasen burada sigortalılık hallerinin çakışmasından söz edilemez[1214].

Tebliğ m.3.4.2 hükmü uyarınca, "Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalılığı bulunanların ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla çalışması halinde bu sürelerde Kanunun 53'üncü maddesine göre öncelikle 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılığı geçerli sayılacak, (b) bendi kapsamındaki sigortalılık geçerli sayılmayacaktır. Ancak, ev hizmetlerinde çalışma gün sayısı ayda 10 günden fazla 30 günden az olanların ayın kalan günlerinde Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalılıkları yeniden başlatılacaktır." Bu halde, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle m.4/I, a bendi kapsamında çalışan bir kimsenin aynı zamanda m.4/I, b kapsamında sigortalı olmasını gerektiren bağımsız çalışması mevcutsa, bu durumda Kanun m.53 doğrultusunda m.4/I, a bendi kapsamındaki sigortalığa üstünlük tanınır. Başka bir ifade ile, anılan sigortalıların m.4/I, a bendi kapsamındaki sigortalılığı geçerli sayılır, m.4/I, b bendi kapsamındaki sigortalılığı son bulur. Bununla birlikte, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden fazla ancak 30 günden az süreyle çalışan kimselerin, m.4/I, b bendi kapsamındaki sigortalılığı ayın kalan günleri için yeniden başlatılır. Kanun m.53 uyarınca, m.4/I, a bendi kapsamındaki sigortalılığı esas alınan kimselere, yazılı talepte bulunmaları koşuluyla m.4/I, b bendi kapsamındaki sigortalılıklarını sürdürebilme imkânı tanınmıştır. Ancak Tebliğ'in ilgili hükmünde talep koşulu aranmaksızın, sigortalılığın yeniden başlatılacağı belirtilmektedir[1215]. Öğretide haklı

[1214] Tebliğ m.3.4.1 hükmünden, m.4/I, a bendi kapsamında yapılan çalışmalar ile ek m.9/I kapsamında yapılan çalışmaların farklı statüde olduğu gibi bir anlam çıkmaktadır. Öğretide bu husus haklı olarak eleştirilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Arslan Ertürk**, s.112; **Çavuş,** s.574-575.

[1215] **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1155; **Arslan Ertürk**, s.114; **Çavuş,** s.573; **Savaş Kutsal,** s.679. Öğretide bir görüş, Kanun m.53'ün kısmen tekrarı niteliğinde olan Tebliğ m.3.4.2 hükmünü hukuki olmayan bir dille kaleme alındığı gerekçesiyle eleştirilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Arslan Ertürk**, s.114.

olarak, Tebliğ'de yer alan bu düzenleme Kanun m.53/I hükmüne aykırı olması gerekçesiyle eleştirilmektedir[1216].

Tebliğ m. 3.4.3 hükmü uyarınca, "Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine tabi sigortalılığı olanlar ev hizmetlerinde 10 günden fazla çalışmaları nedeniyle ayrıca sigortalı sayılmayacaktır." Bu bağlamda, devlet memuru olarak çalışan bir kimsenin aynı zamanda ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle iş görmesi durumunda, m.4/I, c bendi kapsamındaki sigortalılığı esas alınır. Bu durumda, ev hizmetlerinde çalışması dolayısıyla, ayrıca m.4/I, a bendi kapsamında sigortalı sayılmaz. Bu hüküm, Kanun m.53'ün bir gereğidir[1217]. Bununla birlikte, 657 sayılı Kanun'un "Ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağı" başlıklı 28. maddesi uyarınca bahsi geçen sigortalılık hallerinin çakışması olanaklı görünmemektedir. Buna göre, "Memurlar Türk Ticaret Kanunu'na göre (Tacir) veya (Esnaf) sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamaz, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamaz, ticari mümessil veya ticari vekil veya kollektif şirketlerde ortak veya komandit şirkette komandite ortak olamazlar. (Görevli oldukları kurumların iştiraklerinde kurumlarını temsilen alacakları görevler hariç). Memurlar, mesleki faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamaz; gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir iş yerinde veya vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışamaz." Her ne kadar anılan yasaklara dair istisnalar bulunsa da ev hizmetlerinin bahsi geçen yasaklara istisna teşkil etmediği aşikardır[1218].

Tebliğ m.3.4.4 hükmünün ilk paragrafı uyarınca, "Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında isteğe bağlı sigortalı olanların ek 9 uncu maddeye göre 10 gün ve daha fazla süre ile çalışmaları halinde isteğe bağlı sigortalılıkları sona erdirilecektir. Çalışma gün sayısı ayda 10 günden fazla 30 günden az olanlar kalan süreler için Kanunun 51 inci maddesinin üçüncü fıkrasına göre 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendine göre isteğe bağlı sigortalı olabileceklerdir." Bu halde, Kanun m.4/I, b bendi kapsamında isteğe bağlı sigortalı olanların ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışmaları durumunda isteğe bağlı sigortalılıkları sona erdirilir. Bununla birlikte, ev

---

1216 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1155; **Arslan Ertürk**, s.114; **Savaş Kutsal,** s.679. Öğretide bizim de katıldığımız bir görüş, Tebliğ m.3.4.2 hükmünü isabetli bulmayarak, 5510 sayılı Kanun m.53/I uyarınca Tebliğ'in anılan hükmünde sigortalının talep etmesi halinde ifadesine yer verilmesi gerektiğini öne sürmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1155.

1217 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1155; **Arslan Ertürk**, s.114-115; **Çavuş,** s.573; **Savaş Kutsal,** s.679-680.

1218 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1155.

hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla ancak 30 günden az çalışma gün sayısına sahip olanlar, Kanun m.51/3 hükmü[1219] uyarınca kalan süreler için m.4/I, a bendi kapsamında isteğe bağlı sigortalı olabilirler[1220].

Tebliğ m.3.4.4 hükmünün ikinci paragrafı uyarınca, "Kanunun ek 5 inci ve ek 6 ncı maddelerine tabi sigortalılar ile 2925 sayılı Kanuna tabi olanların ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışması halinde bu kapsamdaki sigortalılıkları sona erdirilecek, ek 9 uncu madde kapsamında sigortalılığı sona erenlerin ek 5 inci madde ile 2925 sayılı Kanuna tabi sigortalılıkları herhangi bir talep alınmadan yeniden başlatılacaktır." Böylece, ek m.5 kapsamında "tarım ve orman işlerinde süreksiz olarak çalışanlar", ek m.6 kapsamında "ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile 4 üncü maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle ay içinde 10 günden az süreyle çalışanlar" ve 2925 sayılı "Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olanların" ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışmaları halinde bahsi geçen sigortalılıkları sona erdirilir. Bu kimselerin ek m.9/I uyarınca m.4/I, a kapsamındaki sigortalılıklarına üstünlük tanınır. Anılan kimselerden ek m.9/I kapsamında sigortalılıkları son bulanların ek m.5 ile 2925 sayılı Kanuna tabi sigortalılıkları herhangi bir talep aranmaksızın tekrar başlatılır. Bununla birlikte, ilgili Tebliğ hükmünde ek m.9/I kapsamında sigortalılığı sona eren ek m.6'ya tabi sigortalıların sigortalılıklarının yeniden başlatılmasından bahsedilmemektedir. Öğretide ileri sürülen ve bizim de katıldığımız görüş uyarınca[1221], bu durum yüksek ihtimalle ek m.6 hükmünün yazılmasının unutulmasının neticesidir. Ancak bu doğrultuda, ek m.9/I kapsamındaki sigortalılıkları sona eren ek m.6 kapsamındaki sigortalıların, sigortalıklarının yeniden başlatılması için talepte bulunmaları gerekir.

Tebliğ m.3.4.4 hükmünün son paragrafı uyarınca, "Kanunun ek 9 uncu maddesi kapsamında 10 gün ve daha fazla süreyle çalışması bulunanların ay içindeki çalışmalarının toplamının 30 günden az olması halinde kalan süreler sigortalılar ya da hak sahipleri tarafından talepte bulunulması halinde Kanunun 41 inci maddesinin (i) bendine göre

---

[1219] 5510 sayılı Kanun m.51/ 3 uyarınca, "Ay içerisinde 30 günden az çalışan veya 80 inci madde uyarınca prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saatinin 4857 sayılı Kanuna göre belirlenen günlük normal çalışma saatine bölünmesi suretiyle hesaplanan sigortalıların aynı ay içerisinde isteğe bağlı sigortaya prim ödemeleri halinde, primi ödenen süreler zorunlu sigortalılığa ilişkin prim ödeme gün sayısına otuz günü geçmemek üzere eklenir ve eklenen bu süreler, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilir."

[1220] **Arslan Ertürk**, s.115; **Çavuş,** s.573; **Savaş Kutsal,** s.680.

[1221] **Arslan Ertürk**, s.115; **Savaş Kutsal,** s.680.

borçlanılabilecektir." Bu doğrultuda, sigortalıların borçlanabileceği sürelerin hüküm altına alındığı Kanun'un 41. maddesinin, (i) bendinden[1222] talepte bulunmaları halinde ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla ancak 30 günden az çalışması bulunan sigortalılar ya da onların hak sahipleri de yararlanabilirler. Başka bir ifade ile, ilgili Tebliğ hükmünde, Kanun m.41/i bendi hükmünün ek m.9/I kapsamında ev hizmetlerinde kısmi süreli olarak çalışanlar bakımından da uygulama alanı bulacağı belirtilmektedir. Bununla birlikte, Kanun m.41/i bendi hükmünden, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan tüm sigortalılar yararlanabilmektedir. Bu halde, ek m.9/I hükmü kapsamında ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla ancak 30 günden az süreyle çalışanların, Kanunun 41. maddesinin (i) bendi doğrultusunda borçlanabilme hakları zaten mevcuttur. Tebliğ ile bu hususa tekrar yer verilmesi öğretide haklı olarak eleştirilmektedir[1223].

2.6.3. Ay İçinde On Günden Az Süreyle Çalışanlar Bakımından

Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan kimseler için Kanunda özel bir sigortalılık halinin öngörüldüğünü belirtmiştik. Ek m.9/II uyarınca, anılan işçiler sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından m.4/I, a kapsamında sigortalı sayılırlar. Anılan sigortalılar için, çalıştıran tarafından Kuruma %2 oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenir[1224]. Bununla birlikte, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanların istekleri halinde uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık

---

1222 5510 sayılı Kanun m.41/i uyarınca, "Bu Kanuna göre sigortalı sayılanların; bu bendin yürürlüğe girdiği tarihten sonraki sürelere ilişkin olmak üzere, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların, kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik süreleri kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları ve talep tarihinde 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın %32'si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır." Anılan bent, 13.02.2011 tarihinde 6111 sayılı Kanunun 30. maddesi ile yürürlüğe girmiştir.

1223 **Arslan Ertürk**, s.112-113. Öğretide bir görüş, ek m.9 kapsamında kısmi süreli sigortalıların çalıştıkları aylara ait eksik süreleri tamamlayabilmeleri için borçlanma hakkı öngören bu hükmün Tebliğ'de düzenlendiği kısmı isabetli bulmamaktadır. İlgili düzenlemeye "Kanunun 50'nci, ek 5 inci ve ek 6 ncı maddeleriyle 2925 sayılı Kanuna tabi çalışılması ve 10 günden fazla 30 günden az çalışılan sürelerin borçlandırılması" başlığını taşıyan Tebliğ m.3.4.4 hükmü yerine "Sigortalıların Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi çalışmaları" başlıklı 3.4.1 hükmünde yer verilmesini daha uygun bulmaktadır. Kanaatimizce de bu yönde bir değişiklik sistematik olarak daha münasip olur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Arslan Ertürk**, s.113. Öğretide bir başka görüş, sigortalının borçlanabileceği sürelere yönelik düzenlemenin sigortalılık hallerinin çakışması olarak değerlendirilmesinin mümkün olmaması dolayısıyla için Tebliğ'de düzenlenmesini isabetsiz bulmaktadır. **Çavuş**, s.574-575.

1224 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.364; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1150; **Manav,** s.526-527; **Arslan Ertürk**, s.96, 99; **Çavuş,** s.565; **Savaş Kutsal,** s.662, 666.

sigortasından yararlanmaları olanaklı kılınmıştır. Ancak bu halde, ilgili prim ödemelerini anılan sigortalılar kendileri gerçekleştirilmelidir ki bu da pek olanaklı değildir[1225].

Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan kimselerin, başka faaliyetlerinden dolayı sigortalı olmaları mümkündür. Sigortalılık hallerinin çakışması durumunda, hangi sigortalılığa üstünlük tanınacağı yahut ek m.9/II kapsamında sigortalılık tescili yapılıp yapılmayacağı önem arz eder. Tebliğ'in "Ev hizmetlerinde 10 günden az süre ile sigortalılığı bulunanların diğer statülerdeki sigortalılığı" başlıklı m.4.5 hükmünde bu hususlara yer verilmektedir[1226].

Tebliğ m.4.5 hükmünün ilk paragrafı uyarınca, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan sigortalıların aynı zamanda Kanun m.4/I, a kapsamında 30 gün sigortalılığı bulunuyorsa, anılan sigortalı için ayrıca uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası tescil ve tahakkuk kaydı oluşturulmaz. Ancak, anılan sigortalı aynı zamanda m.4/I, a kapsamında 30 günden az süreyle çalışıyorsa, kalan süre için ev hizmetlerinde çalışması ile ilgili olarak uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası yönünden tescili yapılır[1227].

Tebliğ m.4.5 hükmünün ikinci paragrafı uyarınca, Kanun m.4/I, b kapsamında sigortalı olanlar ile yaşlılık, emekli aylığı veya sürekli iş göremezlik geliri alanların ev hizmetlerinde 10 günden az çalışmaları durumunda, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yönünden tescil kaydı oluşturulur[1228]. Tescil kaydı, Tebliğ m.4.2 hükmü uyarınca gerçekleştirilir. Kanun m.4/I, c bendi kapsamında olanların ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışmaları halinde ise, tescil kaydı oluşturulmaz. Anılan düzenleme, Kanun m.53/I hükmünün bir getirisidir. Zira, Kanun m.53/I hükmünde Kanun'un 4. maddesinin I. fıkrasının (a), (b), (c) bentleri kapsamındaki sigortalının statülerinin çakışması halinde m.4/I, c bendi kapsamındaki sigortalılığa üstünlük tanınacağı belirtilmektedir. Kanun'un 4.

1225 **Caniklioğlu/Özkaraca,** s.1151-1152; **Manav**, s.529-531; **Arslan Ertürk**, s.100; **Çavuş,** s.567; **Savaş Kutsal,** s.662.

1226 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1155; **Arslan Ertürk**, s.106; **Savaş Kutsal**, s.670.

1227 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1155-1156; **Arslan Ertürk**, s.106; **Çavuş,** s.575.

1228 5510 sayılı Kanun m.4/I, b kapsamında sigortalılığı olanlar ile yaşlılık ve emekli aylığı alanların ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışmaları halinde sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yönünden tescil kaydı oluşturulur. Uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası tescili oluşturulmaz. **SGK**, Genelge 2020/20, s.190.

maddesinin (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılık statülerinin çakışması halinde ise m.4/I, a kapsamındaki sigortalılığın esas alınacağı öngörülmektedir[1229].

Tebliğ m.4.5 hükmünün üçüncü paragrafında, Kanunun 50. maddesine göre m.4/I, b kapsamında isteğe bağlı sigortalı olanların ek m.9/II kapsamında uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primi ödemeleri halinde prim ödedikleri aya ait isteğe bağlı sigortalılıklarının sona ereceği öngörülmüştür. İsteğe bağlı sigortalılığı durdurulanlardan, ek m.9/II kapsamında sigortalılığı sona erenlerin bu tarihten itibaren 12 ay içerisinde prim ödemeleri halinde, isteğe bağlı sigortalılıkları zorunlu sigortalılıklarının son bulduğu tarihten bir sonraki gün başlar. Bununla birlikte, isteğe bağlı sigortalılığı durdurulanlardan, ek m.9/II kapsamında sigortalılığı sona erenlerin bu tarihten itibaren 12 ay içerisinde prim ödememeleri halinde ise, isteğe bağlı sigortalık ancak talep edilmesi halinde yeniden başlar[1230].

Tebliğ m.4.5 hükmünün dördüncü paragrafına göre, ay içerisinde 30 günden az çalışan veya Kanun m.80 uyarınca prim ödeme gün sayısı, ay içerisindeki toplam çalışma saatinin 4857 sayılı Kanuna göre belirlenen günlük normal çalışma saatine bölünmesi suretiyle hesaplanan sigortalılardan aynı zamanda ek m.9/II kapsamında haklarında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenenler, aynı ay içerisinde 30 günden eksik kalan süreleri için Kanun m.51/3[1231] kapsamında isteğe bağlı sigortaya prim ödeyebilirler. Bu şekilde primi ödenen süreler, otuz günü geçmemek koşuluyla, zorunlu sigortalılığa ilişkin prim ödeme gün sayısına eklenir. Bahsi geçen eklenen süreler, m.4/I, a kapsamında sigortalılık süresi olarak sayılır[1232].

Tebliğ m.4.5 hükmünün son paragrafı uyarınca ise, ek m.5 kapsamında "tarım ve orman işlerinde süreksiz olarak çalışanlar", ek m.6 kapsamında "ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile 4 üncü maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli

---

1229 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1156; **Arslan Ertürk**, s.106-107; **Çavuş,** s.575; **Savaş Kutsal,** s.671.

1230 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1156; **Arslan Ertürk**, s.107; **Çavuş,** s.575; **Savaş Kutsal**, s.671-672.

1231 5510 sayılı Kanun m.51/3 uyarınca, "Ay içerisinde 30 günden az çalışan veya 80 inci madde uyarınca prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saatinin 4857 sayılı Kanuna göre belirlenen günlük normal çalışma saatine bölünmesi suretiyle hesaplanan sigortalıların aynı ay içerisinde isteğe bağlı sigortaya prim ödemeleri halinde, primi ödenen süreler zorunlu sigortalılığa ilişkin prim ödeme gün sayısına otuz günü geçmemek üzere eklenir ve eklenen bu süreler, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilir."

1232 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1156; **Arslan Ertürk**, s.107; **Çavuş,** s.575-576; **Savaş Kutsal**, s.672.

iş sözleşmesiyle ay içinde 10 günden az süreyle çalışanlar" ile 2925 sayılı "Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olanların", ev hizmetlerinde 10 günden az çalışmaları halinde uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası tescili oluşturulmaz. Başka bir ifade ile, Kanunun ek 5. ve ek 6. maddelerine tabi sigortalılar ile 2925 sayılı Kanuna tabi olanların aynı zamanda ek m.9/II kapsamında ev hizmetlerinde 10 günden az süreyle çalışmaları nedeniyle anılan sigortalılıkları durmaz[1233].

2.6.4. Kurumdan Aylık ve Gelir Alanlar Bakımından

Kurumdan aylık ve gelir alanların ev hizmetleri kapsamında çalışması, Tebliğ m.3.4.5 hükmü ile düzenlenmektedir. Buna göre, yaşlılık ve emeklilik aylığı alan sigortalıların, belirli şartları yerine getirmeleri koşuluyla ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalıştırılmaları mümkündür[1234].

Kanunun 4. maddesinin I. fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışması nedeniyle yaşlılık aylığı alanların, ek m.9/I kapsamında çalışmaya başlaması halinde, "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge" ile müracaatta bulunulmaları gereklidir. Yapılan müracaata, sigortalılara sosyal güvenlik destek primine ya da tüm sigorta dallarına tabi olup olmayacaklarını belirleme yönünde bir tercih hakkı tanınmıştır[1235]. Böylece, anılan durumdaki sigortalılar aylıkları kesilmeksizin sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalıştırılabilecekleri gibi, aylıkları kesilerek tüm sigorta dalları bakımından zorunlu sigortalı olarak da çalıştırılabilirler. Kanunun 4. maddesinin I. fıkrasının (b) ve (c) bentleri kapsamında yaşlılık, emeklilik aylığı ve adi malullük aylığı alanların ek m.9/I kapsamında çalışmaları halinde, anılan sigortalılara dair sosyal güvenlik destek primleri işverenler tarafından ödenir[1236].

1233 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1156; **Arslan Ertürk**, s.107-108; **Çavuş,** s.576; **Savaş Kutsal**, s.672.

1234 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1156-1157; **Arslan Ertürk**, s.116; **Çavuş,** s.574; **Savaş Kutsal,** s.680-681; **SGK,** Genelge 2020/20, s.184.

1235 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1157; **Arslan Ertürk**, s.116; **Çavuş**, s.574; **Savaş Kutsal,** s.680-681. 5510 sayılı Kanun m.30 uyarınca, bu Kanun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa sigortalı olan kişilere yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra, anılan kişilerin tekrar çalışmaya başlaması halinde aylıkları kesilir ve kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası primi ödemeleri gerekir. Bununla birlikte, 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce sigortalı olanlar yahut bu Kanun döneminde yaşlılık aylığı almakta olanlara sosyal güvenlik destek primi ile çalışma hakkı tanınmıştır. Kanun geçici m.14 uyarınca, sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmaya devam edenler yaşlılık aylıklarını da alabilirler. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Arıcı,** s.377; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1156-1157.

1236 **Alper**, s.88; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1157; **Arslan Ertürk**, s.116; **Çavuş**, s.574; **Savaş Kutsal,** s.680-681; **SGK,** Genelge 2020/20, s.184. Öğretide katıldığımız bir görüş uyarınca, Kurumdan aylık almakta olanların ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışmaya başlamaları halinde, sosyal

Sürekli iş göremezlik geliri alanların ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışmaya başlamaları halinde, gelir kesilmez. Anılan sigortalılar hakkında Tebliğ'in "Ev Hizmetlerinde İşveren Yanında 10 Gün ve Daha Fazla Süre ile Çalışanların Sigortalılığı, Bildirimi, Tescili ve Primlerin Ödenmesi" başlıklı 3. bölümü doğrultusunda işlem yapılır. Malullük aylığı alanların ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışmaya başlamaları halinde ise, anılan kimselere bağlanan malullük aylığı kesilir[1237].

Belirtmekte fayda vardır ki, Kurumdan hak sahibi eş, çocuk, ana ve baba olarak aylık/gelir alanların aynı zamanda ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışmaları halinde haklarında Kanun m.4/I, a bendi kapsamında sigortalılar gibi işlem yapılır[1238].

2.7. Sigortalılık İlişkisinin Sona Ermesi

2.7.1. Genel Olarak

5510 sayılı Kanun m.92/3 uyarınca, "Sigortalılık, bu Kanunda sayılan sigortalı sayılma şartlarının kaybedilmesi veya ölüm halinde sona erer." Sigortalılık ilişkisi sona erdiğinde, sigortalılık hak ve yükümlülükleri ortadan kalkar. Sigortalılığın sona ermesi, 5510 sayılı Kanunun 9. maddesinde sigorta dalları ve çalışan sigortalı grupları gözetilerek ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Kanun m.9/1, a uyarınca, "Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık; 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların, hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren sona erer." Bu halde, Kanun m.4/I, a bendi kapsamındaki sigortalılar yönünden iş ilişkisinin son bulmasıyla, sigortalı niteliği de

---

güvenlik primi ödemelerine ya da aylıklarının kesilmesine gerek bulunmamaktadır. Zira ek m.9/II kapsamındaki sigortalılar sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yönünden m.4/I, a bendi kapsamında zorunlu sigortalı sayılırlar. Tebliğ m.3.4.5 hükmünde, sadece ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlara ilişkin düzenleme bulunması bu sebepledir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1157

1237 **Alper,** s.88; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1157; **Arslan Ertürk**, s.116; **Çavuş**, s.574; **Savaş Kutsal,** s.681; **SGK,** Genelge 2020/20, s.184.

1238 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1157; **Arslan Ertürk**, s.116; **Çavuş**, s.574; **Savaş Kutsal,** s.681; **SGK,** Genelge 2020/20, s.184. Öğretide haklı bulduğumuz bir görüş, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle yapılan çalışmanın, hak sahiplerine bağlanan aylığın kesilmesine neden olmaması gerektiğini ileri sürmektedir. Bu doğrultuda, 5510 sayılı Kanun m.34 hükmünün I. fıkrasının (a) bendine ek m.9/II kapsamındaki sigortalıların da eklenmesi uygun düşer. İlgili madde, "Bu Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (e) bentleri ile Ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası hariç" şeklinde değiştirilmelidir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1157.

ortadan kalkar. Bunun yanı sıra, hak sahipliği durumunun kazanılmasıyla da sigorta ilişkisi kendiliğinden son bulur[1239].

Sigortalılığın sona erdiğinin bildirilmesi zorunluluğu bulunmaktadır[1240]. Kanun'un 9. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, Kanun m.4/I, a kapsamındaki sigortalıların sigortalılıkları sona erdiğinde, işverenleri bu durumu sigortalı işten ayrılış bildirgesi[1241] ile en geç sona ermeyi izleyen on gün içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdür[1242]. Sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim yükümlülüğünü süresi içinde ya da Kurum tarafından belirlenen şekle ve usule uygun olarak yerine getirmeyen işverenler hakkında asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanır[1243].

Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılıklarının sona ermesi ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışmaları yahut 10 günden az çalışmaları ölçütüne göre belirlenir.

2.7.2. Ay İçinde On Gün ve Daha Fazla Süreyle Çalışanlar Bakımından

Sigortalığın sona ermesine ilişkin verilen bilgiler, ek m.9/I kapsamında ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından uygulama alanı bulur. Zira ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla çalışanlar hakkında Kanun m.4/I, a kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanır. Tebliğ m.3.4.6 hükmünde, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanların sigortalılıklarının sona ermesine yönelik düzenleme mevcuttur. Buna göre, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla

---

1239 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.172; **Tuncay/Ekmekçi**, s.280; **Sözer,** s.132; **Alper**, s.141; **Arıcı,** s.307; **Uşan,** Sosyal Güvenlik, s.124; **Uşan/Erdoğan**, s.370-371; **Korkusuz/Uğur,** s.244.

1240 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.175-177; **Tuncay/Ekmekçi**, s.280; **Sözer,** s.134; **Alper**, s.144-145; **Uşan**, Sosyal Güvenlik, s.125; **Uşan/Erdoğan**, s.371.

1241 SSİY m.25 uyarınca, "Sigortalılığın sona ermesine ilişkin bildirimler, Kanunun 4'üncü maddesi birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olanlar için Ek-5, (c) bendine tabi olanlar için ise Ek-5A'da bulunan sigortalı işten ayrılış bildirgesiyle sigortalılığın sona ermesini takip eden on gün içinde e-sigorta ile yapılır."

1242 SSİY m.14 uyarınca, "Kanunun 4'üncü maddesi birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı olanların sigortalılıkları hizmet akdinin sona erdiği tarihte sona erer ve bu tarih işverenleri tarafından, on gün içinde Kuruma e-sigorta yoluyla bildirilir."

1243 5510 sayılı Kanun m.102/I, j uyarınca, "9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim ile 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesinde yer alan sandıklara, sandık iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildirimi, süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında, bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunulan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı veya sandık iştirakçisi için asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanır."

süreyle çalışanların sigortalılıkları, bu kapsamdaki çalışmalarının sona erdiğinin Kuruma bildirilmesi ve sigortalının ölümü halinde sona erer. Her ne kadar Tebliğ'in ilgili hükmünde yer almasa da aylık talebinde bulunulmaları halinde de anılan sigortalıların sigortalılıkları sona erer[1244].

Kanun m.9/3 uyarınca, sigortalılığı sona erenlerin durumlarının işverenleri tarafından en geç on gün içinde Kuruma bildirilmesi gerektiğini belirtmiştik. Bu halde, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışan sigortalıların sigortalılıkları son bulduğunda, işverenlerin bu durumu çalışmanın sona erdiği tarihi takip eden on gün içerisinde Kuruma bildirmeleri gereklidir. Tebliğ m.3.4.6 hükmü uyarınca, ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının işten ayrılması halinde işten ayrılışını takip eden 10 gün içerisinde "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"nin "F- Sigortalının İşten Ayrılma/Durum Değişiklikleri" kısmının "İşten Ayrılış Tarihi" ve "İşten Ayrılış Nedeni"[1245] bölümünün doldurulması suretiyle Kuruma verilmesi gerekmektedir[1246]. Bahsi geçen Bildirgeyi süresinde Kuruma vermeyen işveren hakkında, Kanun m.102/1, j uyarınca asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanır[1247].

Kolay işverenliğe geçen işverenler tarafından ise, kullanıcı adı ve şifresi girilerek "Sigortalı İşten Ayrılış Bildirgesi" menüsü tıklanır ve zorunlu alanlar doldurulur[1248].

2.7.3. Ay İçinde On Günden Az Süreyle Çalışanlar Bakımından

Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan sigortalılara istekleri halinde ve prim ödemelerinin kendileri tarafından gerçekleştirilmesi koşuluyla uzun vadeli

---

1244 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1147; **Alper,** s.88; **Manav,** s.525; **Arslan Ertürk**, s.109-110; **Çavuş,** s.562; **Savaş Kutsal,** s.678; **SGK**, Genelge 2020/20, s.186.

1245 İşten ayrılış nedeni olarak, "8- Emeklilik (yaşlılık) veya toptan ödeme nedeniyle", "9- Malulen emeklilik nedeniyle", "10- Ölüm", "11- İş kazası sonucu ölüm", "12- Askerlik", "13- Kadın işçinin evlenmesi", "14- Emeklilik için yaş dışında diğer şartların tamamlanması", "18- İşin sona ermesi", "22- Diğer nedenler", "36- Doğum nedeniyle işten ayrılma" nedenlerinden bildirilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **SGK,** Genelge 2020/20, s.186.

1246 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1147; **Manav,** s.525; **Arslan Ertürk**, s.109-110; **Çavuş,** s.562; **Savaş Kutsal,** s.678; **SGK,** Genelge 2020/20, s.186. Tebliğ m.3.4.6 hükmü doğrultusunda, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla çalışan sigortalının işten ayrılması durumunda sigortalı adına "işten ayrılış bildirgesi" yerine "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirgenin" ilgili bölümlerinin doldurulup Kuruma verilmesi gerekir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Çavuş**, s.562.

1247 **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.114; **Savaş Kutsal,** s.678; **SGK,** Genelge 2020/20, s.187.

1248 Ayrıntılı bilgi için bkz. "Kolay İşverenlik Kapsamında İşyeri Tescilinin Elektronik Ortamda Yapılmasına İlişkin Kullanma Kılavuzu", m.14.

sigorta kolları ve genel sağlık sigortasından yararlanma hakkı tanınmıştır[1249]. Tebliğ'de anılan sigortalıların sigortalılıklarının sona ermesine yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte, Kanun m.9/I, a doğrultusunda anılan sigortalıların sigortalılıkları da hizmet akdinin sona ermesi yani iş ilişkisinin ortadan kalkmasıyla son bulur. Tebliğ m.4.1 hükmü uyarınca, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle sigortalı çalıştıranlardan işten ayrılış bildirgesi düzenlenmesi istenmez.

Tebliğ m.4.4.1 hükmü uyarınca, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası tescilinde sigortalılardan herhangi bir müracaat alınmaz. Tescil ve tahakkuk kaydı Kurum tarafından elektronik ortamda ve otomatik olarak oluşturulur. Sigortalılığın sona ermesi bakımından da aynı usul izlenir. Uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası priminin takip eden ayın sonuna kadar sigortalı tarafından ödenmemesi halinde, anılan sigorta dallarına yönelik kayıt kapatılır ve prim ödeme hakkı düşer. Uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası tescilinin aylık olarak yapıldığı unutulmamalıdır. Başka bir ifade ile, takip eden ayda ev hizmetlerinde çalışanın ay içerisinde 10 günden az çalışması bulunmazsa, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası tescili oluşturulmaz[1250].

[1249] **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.139-140; **Tuncay/Ekmekçi,** s.356; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1152; **Arslan Ertürk**, s.104; **Savaş Kutsal**, s. 669.

[1250] **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1152-1153; **Manav**, s.529; **Arslan Ertürk**, s.105; **Çavuş,** s.569; **Savaş Kutsal**, s. 669; **SGK**, Genelge 2020/20, s.189.

SONUÇ

Dünyadaki en eski işlerden olan ev hizmetlerine yönelik talep gün geçtikçe artmaktadır. Ev hizmetlerine yönelik artan talep dolayısıyla, ev hizmetlerinde çalışanlar ekonominin en gelişen ve gelişmekte olan grupları arasında yer almaktadırlar. Tarihsel dönüşüm içerisinde hizmetçi, köle, evlatlık, gündelikçi gibi isimlerle anılan bu kimseler, çoğunlukla kadın, göçmen, yoksul ve muhtaç kimselerdir. Ev hizmetlerinin düşük sosyal statüye sahip olduğu ve hiçbir özel beceri ya da eğitim gerektirmediği düşülmektedir. Bu sebeple, geçmişten günümüze ev hizmetlerinin değersiz görülmesi eğilimi mevcuttur. Ev hizmetlerinde çalışanlar günümüzde dahi "hak sahibi bir işçi" olarak değil de ev halkının bir üyesi olarak varsayılmaktadırlar. Ev hizmetlerinde çalışanların, kayıt dışı istihdamda küresel iş gücünün önemli bir kesimini oluşturdukları ve en savunmasız işçi grupları arasında yer aldıkları belirtilebilir. Ev hizmetlerinde çalışanlar, çoğunlukla belirli çalışma koşulları olmaksızın, düşük ücretlerle, uzun çalışma saatleriyle, hafta tatili ya da günlük dinlenme imkanları bulunmaksızın, fiziksel, zihinsel, cinsel istismara karşı savunmasız olarak, hareket özgürlükleri kısıtlanarak, kayıt dışı şekilde ve iş mevzuatı kapsamına alınmaksızın iş görmektedirler. Ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından bazı kişi toplulukları, belirli özellikleri ve sömürüye karşı daha savunmasız olmaları dolayısıyla ön plana çıkmaktadır. Bu doğrultuda, ev hizmeti sektöründe kadınlar, çocuklar, göçmenler, çalıştığı yerde ikamet eden kimseler iş ve meslekteki durumları bakımından ayrımcılığa, istismara ve kötü muameleye karşı daha hassastırlar.

Ev hizmetleri, ev halkının özel yaşamlarını idame ettirdikleri, dışarıya kapalı ve anayasal konut dokunulmazlığı güvencesi altında bulunan bir ortamda yerine getirilmektedir. Kişilerin günlük hayatlarını sürdürdükleri özel alanları olan ev, mal ve hizmet üretmek amacıyla kurulan klasik anlamda bir işyerinden farklıdır. Bununla birlikte, ev, ev halkı için günlük hayatlarını idame ettirdikleri özel alanları olma özelliğini taşısa da ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından işyeri niteliğini haizdir.

Ev hizmetlerinin konusu, genel ifade ile, ev ve ev halkına yönelik bazı gündelik işlerin görülmesidir. Burada, iktisadi bir faaliyet icra edilmez. Bu alan, aile ekonomisi sınırları içerisinde yer aldığından üretken iş piyasasının faaliyet alanı dışında kabul edilir. Ayrıca, iş sözleşmeleri bakımından karşılıklı güvene dayalı olarak kurulan kişisel ilişki, burada kendisini daha fazla gösterir. Başka bir ifade ile, ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri

ele alındığında tarafların kişiliği özellikle ön plana çıkar ve güven unsuru daha fazla önem kazanır. Belirtilen sebeplerle, ev hizmetlerinin, diğer işlerle kıyaslandığında ayırt edici bir karakterinin olduğu ileri sürülmektedir. Ev hizmetlerinin kendine özgü yapısının değerlendirilmesi bakımından, işin yapıldığı yer ve işin niteliği önem taşır. Hem temizlik, bakım gibi işlerin doğası gereği hem de yapıldığı yerin ev halkının günlük hayatlarını sürdükleri özel alanları olması dolayısıyla, ev hizmetleri, tabiri caizse görmezden gelinmektedir. Ev hizmetlerinin kişilerin evlerinde gerçekleştirilmesi, ev hizmetlerinde çalışanların genellikle iş arkadaşlarının bulunmaması ve çoğu zaman yazılı bir iş sözleşmesinin ya da herhangi bir dış denetimin yokluğu bu sonucun doğmasını kolaylaştırmaktadır. Ev hizmetlerinin, genellikle ulusal ya da özel düzenlemelerden muaf tutulduğu bilinmektedir. Bu suretle, ev hizmetlerine ilişkin çalışma koşulları, az değer biçilmiş ve yetersiz düzenlenmiş olma özellikleriyle insana yakışır çalışma koşullarından yoksundur.

Ev hizmeti kavramının kapsamının belirlenmesi, ev hizmetlerinin hangi faaliyetlerden meydana geldiğinin tespiti bakımından önemlidir. Ev hizmetlerinde çalışanların yapmakla yükümlü oldukları işler bu doğrultuda belirlenir. Mevzuatımızda, ev hizmeti kavramı sadece Sosyal Sigortalar Hukukuna ilişkin bir Tebliğ'de tanımlanmıştır. Bu sebeple, ev hizmeti kavramının kapsamının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Halihazırdaki düzenlemeler doğrultusunda, ev hizmeti kavramının kapsamı belirlenirken iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bakımından bir ayrım yapılması yerinde olur.

İş hukuku bakımından ev hizmetleri, evin gündelik işleyişinin gerektirdiği ve mesleki beceri gerektirmeyen işleri kapsamına alır. Kişilerin özel vasıfları dolayısıyla istihdam edildikleri, hemşirelik, hastabakıcılık, çocuk eğiticiliği gibi belirli bir uzmanlığı gerektiren işler ev hizmetlerinden kabul edilmez. Başka bir ifade ile, kişilerin özel vasıfları dolayısıyla istihdam edildikleri durumlarda, işyerinin ev olması yapılan işi ev hizmeti haline getirmez. Burada bir ayrım yapılması isabetli olur. Geleneksel ve yaygın olarak uygulanan klasik ev hizmetleri kapsamında yer alan basit çocuk, yaşlı yahut hasta bakıcılığı, başka bir ifade ile evde ev halkına yardım ve refakat işini, ev hizmetleri kapsamından hariç tutmanın doğru olmadığı kanaatindeyiz. Zira ev hizmetlerinin bünyesinde, ev halkının bu bağlamda evdeki çocuk, yaşlı ve hasta kimselerin günlük ihtiyaçlarına yardımcı olmak da bulunmaktadır. Böylece, ev hizmetleri kapsamında yer alan basit çocuk, yaşlı yahut hasta bakıcılığı gibi işler ile uzmanlık gerektiren işleri birbirinden ayırmakta fayda vardır. Bu doğrultuda, ev

hizmetlerinin, temizlik, yemek yapma, çamaşır yıkama, ütü yapma gibi evin gündelik işleyişine yönelik işlerden ibaret olduğunu düşünmekteyiz.

Sosyal güvenlik hukuku bakımından ise, ev hizmetleri, evin gündelik faaliyetlerine yönelik işlerin yanı sıra ev halkının ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik işleri de kapsamına alır ve bu işlerin dışarıdan sağlanan iş gücü ile karşılanmasını ifade eder. "Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun'un Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ" m.1.3 hükmünde, ev hizmeti kavramının tanımına yer verilmiştir. Buna göre, temizlik, yemek yapma, çamaşır yıkama, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işleri ev hizmetleri kapsamında bulunur. Bahsi geçen Tebliğ hükmünde, ev hizmetlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yerine getirilebileceği belirtilmiştir. Bu bakımdan, aile bireyleri ile kimlerin kastedildiği açıklığa kavuşturulmalıdır. Tebliğ m.2 hükmünün 2. paragrafı uyarınca, aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar olan hısımlar tarafından yerine getirilen ev hizmetleri ek madde 9 kapsamından istisna tutulmuştur. Böylece, anılan kimseler hem yakın hısımlıkları hem de aynı evde yaşamaları dolayısıyla, işçi konumunda bulunmamaktadırlar. Tebliğ m.2 hükmünün 2. paragrafı 5510 sayılı Kanun m.6/I, b hükmü ile benzerdir. Bu sebeple, kanaatimizce Tebliğ m.2 hükmü olmasaydı dahi, 5510 sayılı Kanun m.6/I, b hükmü doğrultusunda, aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar olan hısımlar tarafından gerçekleştirilen ev hizmetleri ek madde 9 kapsamında yer almazdı.

Ev hizmetlerinde birini istihdam eden kimselerin büyük çoğunluğunun esasında bağımlı çalışan statüsünü haiz olmaları ve işveren sıfatını yalnızca evlerinde birini çalıştırmak suretiyle kazanmaları dolayısıyla sözleşmenin işveren tarafı üzerinde durulması yerinde olur. Yapılan işin niteliği ve işin yapıldığı yer göz önüne alındığında, ev hizmetleri bakımından işverenler kural olarak sadece gerçek kişiler olabilir. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinin bir tüzel kişiye karşı yerine getirilmesi işin niteliği itibariyle mümkün değildir. Bunun tek istisnası, özel istihdam bürosu aracılığı ile işçi istihdamıdır. Mevzuatımızda, tüzel kişilerin de özel istihdam bürosu kurabilecekleri düzenlenmiş ve özel istihdam büroları aracılığıyla süre sınırı bulunmaksızın ev hizmetlerinde geçici işçi çalıştırmak mümkün hale getirilmiştir.

Ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından önem arz eden bir diğer husus da işin niteliğinden ve evde görülmesinden ötürü ev hizmetlerinde çalışana ev halkı tarafından

emir ve talimat verilebilmesidir. Bu bakımdan, anılan kimselerin hukuki niteliğinin belirlenmesi önem taşır. Kanaatimizce, ev hizmetlerinin niteliği göz önüne alındığında, ev halkı arasında birlikte işverenliğe oldukça benzer bir hukuki ilişki bulunmaktadır. Ev hizmetleri konulu iş sözleşmelerinde, ev halkı arasındaki ilişki birlikte işverenliğin neredeyse tüm kriterlerini sağlamaktadır. Ev hizmetlerinde çalışan, aynı anda tek bir iş ilişkisi içerisinde ev halkına hizmet sunmaktadır. Ev halkı arasında, yönetimsel bir bağ bulunmaktadır. Ev hizmetlerinde çalışanın ev halkına yönelik olarak gerçekleştirdiği hizmetler iç içe geçmektedir. Böylece, ev halkı, ev hizmetlerinde çalışana karşı işveren gibi davrandığından, anılan işçi üzerinde kullanılan yönetim hakkının yoğun olduğu belirtilebilir. Bununla birlikte, birlikte işverenliğe bağlanan hukuki sonuçlardan olan birlikte işverenlerin işçiye karşı müteselsil sorumluluğu ev hizmetleri konulu iş sözleşmelerinin niteliği ile bağdaşmamaktadır. Belirtilen hususlar doğrultusunda, burada ev hizmetlerinin ayırt edici yapısı dolayısıyla birlikte işverenliğin kendine özgü bir hali olduğu düşünülebilir.

Ev hizmetleri konulu iş sözleşmelerinin yer bakımından kapsamının belirlenmesi de gerekir. Ev kavramını, dar anlamda ve geniş anlamda olmak üzere ikiye ayrılabiliriz. Dar anlamda ev, bireylerin içinde yaşadıkları fiziki mekân, yapı olarak tanımlanabilirken, geniş anlamda evin, dar anlamda ev, eklentiler ve araçlardan meydana geldiğini belirtebiliriz. Gerek İş Kanunu gerekse Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yer verilen işyeri tanımları uyarınca, ev hizmetlerinin yerine getirildiği yerin, geniş anlamda ev olduğu söylenebilir. Bu kapsamda ev kavramına, dar anlamda ev, eklentiler ve araçlar dahildir. "Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun'un Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ" de ev kavramına yönelik verilen tanım da bu yöndedir. Bahsi geçen Tebliğ hükmü ile de bireylerin içinde yaşadığı yapı ile bu yapının eklentileri ev kavramı olarak tanımlanmaktadır. Tebliğ hükümde de belirtildiği gibi, evin eklentileri, bahçe, garaj, depo ve benzeri bölümler olarak ifade edilebilir. Bununla birlikte, Tebliğ'de yer verilen ev kavramına ilişkin tanımda araçlardan söz edilmemiştir. Hem İş Kanunu'nda hem de Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yer verilen işyeri tanımları doğrultusunda, araçların da ev kavramına dahil edilebileceği kanaatindeyiz. Zira Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2020/20 sayılı Genelgesi'nde ve Yargıtay içtihatlarında da ev içinde yaşayanları evden alarak alışverişe, gezmeye götüren, boş zamanını evin bölüm ve eklentilerinde geçiren şoförün ev hizmeti yaptığı kabul edilmektedir. Bunların yanı sıra, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2020/20 sayılı Genelgesi'nde, çocuk, yaşlı veya özel bakım işi nedeniyle ev hizmetleri kapsamında sigortalı sayılanların işlerini evlerinde ya da

hastanede yerine getirmeleri durumunda anılan yerlerin evin bölüm ve eklentisi olarak değerlendirileceği belirtilmektedir. Kanaatimizce, bu düzenleme isabetli değildir. Her ne kadar bu düzenleme ile anılan kimselerin ev hizmetlerinde sigortalı olarak kapsama alınması hedeflense de ev kapsamının fazla geniş şekilde yorumlanması uygulamada sorunlara yol açabilir. Ayrıca, bahsi geçen düzenleme ev hizmetlerinin niteliği ile de bağdaşmamaktadır.

Ev hizmetlerine yönelik uluslararası düzenlemeler söz konusu olduğunda, ilk olarak akla İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi gelir. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi m.1'de belirtildiği üzere, "bütün insanlar özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar". Ev hizmetlerinde çalışanlar da elbette diğer insanlar gibi tüm insan haklarına sahiptirler. Birleşmiş Milletler düzeyinde Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi son zamanlarda ev hizmetlerinin çoğunlukla ulusal kanun hükümlerinin dışında tutulduğuna dikkat çekmektedir. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, "Çalışma Hakkı" başlıklı 18. Genel Yorumunda, ev hizmetlerinde çalışanların diğer işçilerle aynı düzeyde korumadan yararlanabilmeleri için ev hizmetlerinin ulusal mevzuat tarafından uygun şekilde düzenlenmesi gerekliliğini vurgulamaktadır. "Tüm Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Kullanılmasında Erkeklere ve Kadınlara Eşit Haklar Sağlanması" başlıklı 16. Genel Yorumunda, ev hizmetlerinde çalışanların, genellikle sendika kurma ve sendikaya katılma haklarını kullanmadıklarını belirtmektedir. "Sosyal Güvenlik Hakkı" başlıklı 19. Genel Yorumunda, sosyal güvenlik sistemlerinin ev hizmetlerinde çalışanlara yeterli koruma sağlamadığını ifade etmektedir. "Adil ve Elverişli Çalışma Koşulları Hakkı" başlıklı 23. Genel Yorumunda ise, adil ve elverişli çalışma koşulları hakkının, hiçbir ayrım gözetmeksizin herkesin, bu doğrultuda ev hizmetlerinde çalışanların da hakkı olduğunun altını çizmektedir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı doğrultusunda da işçi hakları ve ev hizmetlerinde çalışanların yasal güvencesizliği ele alınmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü, ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik olarak 1940'lı yıllardan beri çalışmalar yürütmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, ev hizmetlerinde çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik ilk kararı, 1948 tarihlidir. Ardından 1965 tarihinde, ev hizmetlerinde çalışanlar için "sosyal adaletin sağlanması için gerekli olan özsaygı ve insan onuru ile uyumlu" standartlara acilen ihtiyaç duyulduğu gerekçesi ile ikinci karar yayımlanmıştır. Bunların yanı sıra, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından benimsenen tüm uluslararası çalışma standartları, açıkça kapsam dışında bırakılmadıkları sürece, ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından da uygulama alanı bulur. Uluslararası

Çalışma Örgütü, 2011 tarihinde ise, ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından bir dönüm noktası niteliğini taşıyan 189 No.lu Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşmeyi ve eki niteliğindeki 201 No.lu Tavsiye Kararını kabul etmiştir.

189 No.lu Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme ve eki niteliğindeki 201 No.lu Tavsiye Kararı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ev hizmetlerinde çalışanlara dair uluslararası çalışma standartlarını belirleme yönünde yaptığı ilk bağlayıcı düzeyde çalışmadır. Anılan belgeler, ev hizmetlerinde çalışanlara insana yakışır çalışma olanakları tesis etmek amacıyla işle alakalı temel hakların sağlanmasını öngörmektedir. Böylece, iş hayatında ev hizmetlerinde çalışan kimselerin haklarının tanınması ve korunması bakımından alınacak önlemlerin çatısının oluşturulması ve bunun yerel hukuklar açısından yol gösterici olması planlanmaktadır. Ülkemiz henüz ev hizmetlerinde çalışanlara insana yakışır çalışma koşulları sağlanması bakımından gerekli uluslararası asgari normları belirleyen 189 No.lu Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşmeyi onaylamamıştır. Kanaatimizce, 189 No.lu Sözleşme ülkemiz tarafından vakit kaybetmeksizin onaylanmalıdır. Sözleşmenin ülkemiz tarafından onaylanması ev hizmetlerinde çalışanların haklarının korunmasına, elverişsiz çalışma koşullarının engellenmesine, anılan işçilere sosyal koruma sağlanmasına ve kayıt dışı çalışma ile mücadeleye katkı sağlar.

Hukukumuzda, ev hizmetleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılmıştır. İş Kanunu'nun "İstisnalar" başlıklı 4. maddesinin I. fıkrasının e bendi uyarınca, ev hizmetlerinde İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışanlar İş Kanunu'nda öngörülen hükümlerden örneğin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamazlar ve kıdem tazminatı hakları söz konusu değildir. İş Kanunu'nun getirdiği yükümlülüklerden çekinen işverenin evinde ev hizmetlerini yerine getirmek üzere işçi çalıştırmaktan kaçınacağı kanısı ile anılan işçileri koruma amacıyla bu düzenleme yapılmıştır. Ancak günümüzde, ev hizmetlerinde çalışanların İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmalarının, anılan işçileri koruma amacına hizmet etmediği ve hatta insana yakışır çalışma koşullarından yararlanmalarının önünde bir engel teşkil ettiği de açıktır. Ev hizmetlerinin İş Kanunu kapsamı dışında bırakılması büyük bir eksikliktir. Ev hizmetleri, İş Kanunu kapsamına alınmalı ve çıkarılacak bir yönetmelik ile ev hizmetlerine özgü ayrıntılı düzenlemelere yer verilmelidir. Yahut ev hizmetlerine özgü özellikler dikkate alınarak ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik ayrı bir ev hizmetlerinde çalışanlar iş kanunu meydana getirilmesi de düşünülebilir. Ev hizmetlerine yönelik düzenlemeler yapılırken, 189 No.lu Ev

Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme ve eki niteliğindeki 201 No.lu Tavsiye Kararı hükümleri yol gösterici olabilir. Bahsi geçen Sözleşme ve Tavsiye Kararında, ev hizmetlerinde çalışanların haklarının korunmasına, çalışma koşullarının düzenlenmesine yönelik ayrıntılı düzenlemeler yer almaktadır.

İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan ev hizmetlerinde, İşK.m.7/2, c uyarınca özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabilir. Bu halde, bir yandan ev hizmetlerinde İş Kanunu hükümleri uygulanmayacağı öngörülmüşken, diğer yandan özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisine dair düzenlemelerden ev hizmetleri bakımından da faydalanılabileceği belirtilmektedir. Dolayısıyla, buradaki çelişki açıklığa kavuşturulmalıdır. Buna göre, ev hizmetlerinde çalışan geçici işçilere İşK.m.7 ile öngörülen güvenceler sağlanır ancak, İşK.m.7'deki hususların haricinde bir anlaşmazlık ortaya çıktığında Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulama alanı bulur. Bununla birlikte, İş Kanunu genel bir kanun olmadığından, mesleki amaçlı geçici iş ilişkisine yönelik düzenlemelere diğer iş kanunları ve Türk Borçlar Kanunu kapsamında bulunan işleri de kapsayacak şekilde ayrı bir kanunda yer verilmesi daha isabetli olur.

İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan ev hizmetleri gören kimselerle onları çalıştıranlar arasındaki hukuki ilişkilerde Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanır. Ev hizmetlerinin ayırt edici niteliği ve uygulama yeri dolayısıyla, Türk Borçlar Kanunu'nda ev hizmetlerinde çalışanlara özgü düzenlemelere de yer verilmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nun 418. maddesi işvereni ile ev düzeni içinde birlikte yaşayan işçiler bakımından koruma borcu bağlamında işçi lehine özel bir düzenleme getirmiştir. Anılan hüküm, ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından önem taşır. Uygulamada, işverenle ev düzeni içinde birlikte yaşayan yani çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlar ile sıkça karşılaşılmaktadır. Buna göre, işveren çalıştığı yerde ikamet eden işçisine, yeterli miktarda gıda, uygun bir barınak sağlamakla ve belirli koşullar altında işçinin bakımını ve tedavisini üstlenmekle yükümlü kılınmıştır. Bununla birlikte, anılan hükümde sözleşmenin kurulmasına, çalışma koşullarına, işverenin diğer yükümlülükleri ile işçinin yükümlülüklerine ve sözleşmenin sona ermesine yönelik düzenlemelere yer verilmemiştir. Bu bakımdan, TBK.m.418 hükmü, çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından önem arz eden bir düzenleme olsa da anılan işçilerin haklarının korunması bakımından yetersiz kalmaktadır. Kanaatimizce, hükmün lafzı da muğlaktır. Yeterli gıda ve uygun bir barınaktan ne anlaşılması gerektiği detaylandırılmalı ve

korumanın kapsamı genişletilmelidir. Bu konudaki eksikliğin giderilmesi bakımından her ne kadar henüz taraf olmasak da 189 No.lu Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme ve 201 No.lu Tavsiye Kararı hükümlerinin rehber alınması uygun olur.

TBK.m.153/I,4'te, iş ilişkisi süresince, ev hizmetlerinde çalışanların onları çalıştıranlardan olan alacakları için zamanaşımının işlemeye başlamayacağı, başlamışsa da duracağı hüküm altına alınmıştır. Zamanaşımını durduran sebeplerin ortadan kalktığı günün bitiminde zamanaşımı işlemeye başlar veya durmadan önce başlamış olan süre işlemesini tekrar sürdürür. Bahsi geçen düzenlemenin isabetli olduğundan kuşku yoktur. İş İlişkisi devam ederken, ev hizmetlerinde çalışan ile işveren arasındaki yakın ilişki ve bağımlılık durumu göz önüne alınarak, taraflar arasında bir uyuşmazlık çıkması istenmemiştir. Bu nedenle, hak kaybı olmaması açısından zamanaşımının işlememesi öngörülmüştür.

Ayrıca, TBK.m.424/II hükmü ile, işverenin yıllık ücretli izin tarihlerini, ev düzeninin menfaatleriyle bağdaştığı ölçüde, işçinin isteklerini göz önünde tutarak belirleyeceği de öngörülmüştür. Bu bağlamda, işveren yönetim hakkı kapsamında ve ev düzeninin menfaatleriyle bağdaştığı ölçüde yıllık ücretli izin tarihlerini ev hizmetlerinde çalışanın isteklerini dikkate alarak belirler.

Bahsi geçen hükümler, ev hizmetlerinde çalışanların haklarının gözetilmesi bakımından yeterli değildir. Belirtilen hükümlerin dışında, ev hizmetleri Türk Borçlar Kanunu kapsamında yer alan diğer iş sözleşmeleri ile ortak hükümlere tabidir. Bununla birlikte, Türk Borçlar Kanunu'nda çalışma yaşı, çalışma süresi, ara dinlenmesi gibi temel konulara ilişkin düzenleme bulunmamaktadır. Bunun dışında Kanunda, hafta tatili, yıllık ücretli izin gibi konularda birtakım hükümler bulunsa da bahsi geçen konulara ilişkin İş Kanunu'nda daha ayrıntılı ve/veya lehe düzenlemeler mevcuttur. Aslında ev hizmetlerinde çalışanların İş Kanunu kapsamında yer alan diğer işçilerin yararlandığı korumalardan hariç tutulmalarının haklı bir gerekçesi bulunmamaktadır. Bunun yanı sıra, ev hizmetlerinde çalışanların haklarının korunması ve onlara insana yakışır çalışma koşulları sağlanabilmesi bakımından ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı göz önünde tutularak anılan işin özellikleri ile uyumlu düzenlemeler yapılmasına da gerek bulunmaktadır.

Ev hizmetlerinde çalışanların haklarının korunabilmesi açısından ev hizmetleri konulu iş sözleşmelerinin yazılı yapılması, anılan işçilerin çalışma koşulları hususunda kolayca anlaşılabilir bir üslupla bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Yapılacak iş, ücret,

çalışma saatleri, yıllık ücretli izin, günlük ve haftalık dinlenme süreleri, mevcut olduğu durumlarda, gıda ve barınma temini, deneme süresi ve işin sona ermesine ilişkin koşullar ayrıntılı şekilde hüküm altına alınmalıdır. Bu doğrultuda, hem işverenlere yasal gereksinimlere uymaları bakımından yardımcı olması hem de ev hizmetlerinde çalışanlara haklarının hatırlatılması amacıyla ev hizmeti sektörüne özgü örnek sözleşmelerin hazırlanması düşünülebilir.

Ev hizmetleri, İş Kanunu gibi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun da kapsamı dışında bırakılmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 2. maddesinde yer verilen istisnalara ilişkin düzenleme ile bu husus hüküm altına alınmıştır. Bunun neticesinde, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi, iş güvenliği hizmetleri, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi gibi hükümleri ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından uygulama alanı bulmaz. Oysaki ev hizmetlerinin, kapsamına aldığı faaliyetlerin niteliği ve çeşitliliği dolayısıyla tehlikeli işlerden olduğu söylenebilir. Kanaatimizce, ev hizmetlerinin tamamen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamı dışında bırakması doğru değildir. Bunun yerine, anılan işin kendine özgü yapısı gözetilerek ev hizmetlerine yönelik olarak 6331 sayılı Kanun'un hangi maddelerinin uygulanıp uygulanmayacağının düzenlenmesi daha isabetli olur. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun koruma kapsamı dışında bırakılan ev hizmetlerinde çalışanlar, Türk Borçlar Kanunu hükümlerine tabidirler. TBK.m.417/2 uyarınca, işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almakla ile yükümlüdür. Ev hizmetleri konulu iş sözleşmeleri bakımından, bu hüküm, işverenin, işin yapıldığı yer olan evde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi alma yükümlülüğü bulunduğu şeklinde anlaşılmalıdır. Ancak, Türk Borçlar Kanunu ev hizmetlerinde çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği sağlanması bakımından yetersiz kalmaktadır. Dolayısıyla, alınması gereken her türlü önlemin kapsamının belirlenmesinde, ev hizmetlerinin kendine özgü yapısına uygun olduğu ölçüde, 6331 sayılı Kanun hükümleri yol gösterici olabilir.

Hukukumuzda ev hizmetlerinde çalışanların sendikal hakları anayasal ve yasal düzeyde tanınmış bulunmaktadır. Ev hizmetlerinde çalışanların büyük bir bölümü kayıt dışı sektörde, düşük ücretlerle, güvencesiz, kötü çalışma koşulları altında iş gördüklerinden, örgütlenmeye en çok ihtiyaç duyan gruplar arasındadırlar. Bununla birlikte, örgütlenme sorunları ve engelleri nedeniyle anılan işçiler uygulamada korumasız şekilde çalışmaya devam etmektedirler. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.3 uyarınca,

sendikalar yalnızca işkolu esasına göre kurulabilirler. Anılan Kanun esas alınarak çıkarılan İşkolları Yönetmeliği'ne göre, ev hizmetlerinde çalışanlar 20 sayılı "Genel İşler" işkoluna tabidir. Kanaatimizce, 6356 sayılı Kanun bakımından işkolu düzeyinde örgütlenme zorunluluğunun terk edilmesi düşünülmelidir. Çünkü örgütlenme, belirli bir meslekte çalışanların bu mesleğe özgü menfaatlerinin korunmasına ve geliştirilmesine de hizmet eder. Bu halde, meslek esasına dayalı olarak sendika kurma hakkının tanınması yerinde olur.

Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı, uzun süredir üzerinde tartışma bulunan konular arasındadır. Zira ev hizmetlerinde çalışanlar ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı dolayısıyla, sosyal güvenlik kapsamına alınması zor bir grup olarak değerlendirilmektedirler. Kanun koyucu, işverenlik konusunda yeterli bilgi sahibi olmayan ve sorumluluk altına girmek istemeyen aileyi formalitelerle uğraştırmamak adına ev hizmetlerinde çalışanları sosyal güvenlik mevzuatı kapsamı dışında bırakma eğilimi göstermiştir. Bu suretle, uygulamada karşılaşılabilecek türlü güçlüklerin engelleneceği kanısı mevcuttur. Bununla birlikte, sosyal güvenlik temel bir insan hakkıdır. Ev hizmetlerinde çalışanlar da herkes gibi sosyal güvenlik hakkına sahiptirler. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri almak ve teşkilatı kurmakla yükümlü kılınmıştır. Ev hizmetlerinde çalışanların da diğer işçilerle eş olarak sosyal güvenlik korumasından yararlandırılmaları gerekmektedir. Bu bağlamda, ev hizmetlerinde çalışanların zorunlu sigortalılık ilişkisi dışında bırakılmaları hukuka aykırı nitelik taşır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "Sigortalı sayılmayanlar" başlıklı 6. maddesinin I. fıkrasının c bendi uyarınca, "Bu Kanununun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulamasında 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 süreyle çalışanlar hariç) 4'üncü ve 5 inci maddelere göre sigortalı sayılmaz". Hüküm uyarınca, ev hizmetlerinde çalışanlar 5510 sayılı Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında 4'üncü ve 5 inci maddelere göre sigortalı sayılmazlar. Bununla birlikte, ek m.9/I kapsamında ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanlar ile ek m.9/II kapsamında ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanlar anılan hükümden istisna tutulmuşlardır. Başka bir ifade ile, anılan kimseler 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılırlar. Bu halde, her ne kadar sigortalı sayılmayanlar arasında anılsalar da ilgili düzenlemeden ev hizmetlerinde çalışanların 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı

oldukları sonucuna varılmaktadır. Kanaatimizce, 5510 sayılı Kanun m.6/I, c hükmünün yürürlükten kaldırılması isabetli olur. Zaten, ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılık kapsamı dışında bırakılması, anılan işçilerin mağduriyetlerinin katlanmasına ve sosyal korumadan mahrum kalmalarına yol açar.

5510 sayılı Kanun'a eklenen "Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı ve konut kapıcılığı" başlıklı ek madde 9 ile, sigortalı sayılmak bakımından ayda 10 gün ve daha fazla ya da 10 günden az çalışma ölçütü getirilmiştir. Buna göre, ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar hakkında Kanun m.4/I, a kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanırken, çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar için yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenir. Başka bir ifade ile, ev hizmetlerinde ay içerisinde çalışma süresi 10 gün ve daha fazla olan kimseler tam sigortalı olarak tüm sigorta dalları bakımından, 10 günden az olan kimseler ise kısmi sigortalı olarak iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından zorunlu sigorta kapsamına alınmışlardır. Kanaatimizce, ev hizmetlerinde çalışanlar arasında çalışma gün sayısı esasına dayalı ayrım yapılmamalıdır. Ev hizmetlerinde 10 günden az süreyle çalışanların da m.4/I, a kapsamında tüm sigorta kolları bakımından kapsama alınmaları yerinde olur. Bu suretle, sigortalıların Kuruma bildirilmesi, primlerin ödenmesi hususlarında kolaylıklar tanınması yoluyla hem anılan işçilerin hem de onları istihdam edenlerin mağdur olmalarının önüne geçilebilir. 189 No.lu Sözleşme ışığında bu yönde yapılacak bir düzenleme ile ev hizmetlerinde çalışanların korunması yönünde büyük bir ilerleme sağlanabilir.

Kanun koyucu, ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az süreyle sigortalı çalıştıran gerçek kişileri "işveren" olarak saymamakta, anılan kimseleri "çalıştıran" olarak adlandırmaktadır. Ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az süreyle sigortalı çalıştıran kimseler çalıştıran olarak ifade edildiklerinde işverenlere yönelik belirli yükümlülüklerden muaf olurlar. Kanaatimizce, ev hizmetlerinde çalışanları istihdam edenleri, anılan işçilerin ay içinde çalıştırıldıkları süreye göre "işveren" yahut "çalıştıran" olarak ayırmak da isabetli değildir. Ev hizmetlerinde çalışan istihdam eden herkes eşit şekilde gözetilmelidir. İşin yapıldığı yerin mesken olması, anılan kimseleri istihdam eden kimselerin işveren olmaktan ziyade aile fertleri olması gibi hususlar ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı yani işin niteliği ile bağlantılıdır. Burada esas korunması gereken, onları istihdam edenlerden ziyade çalışma hayatında oldukça mağdur durumda bulunan ev hizmetlerinde çalışanlardır. Bununla

birlikte, ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı dikkate alınarak, ev hizmetlerinde çalışanları istihdam edenlere özgü kolaylıklar tanınması da gerekli ve isabetlidir. Böylece, anılan işçilerin kayıt altına alınması bakımından da bir teşvik sağlanmış olur.

5510 sayılı Kanuna göre iş kazası ya da meslek hastalığı olduğu kabul edilen hallerde, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yardım alınabilmesi için aranan tek şart sosyal sigorta ilişkisinin kurulmasıdır. Başka bir ifade ile, sigortalı olmak yeterlidir. Bununla birlikte, kanun koyucu ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanlar bakımından genel kuraldan ayrılarak, farklı bir düzenleme yapma yolunu tercih etmiştir. 5510 sayılı Kanun ek m.9/III uyarınca, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süre ile çalışan sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlardan faydalanabilmeleri; iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olmaları ve sigortalılıklarının sona ermemiş olmasına bağlıdır. Bunun yanı sıra, iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla 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 gerekmektedir. Bu halde, anılan işçilerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlardan faydalanma koşulları ağırlaştırılmıştır.

Esasen Kanun m.4/I, b kapsamındaki sigortalılar hakkında aranan Kuruma prim ve prime ilişkin her türlü borçların ödenmiş olması koşulu, m.4/I, a kapsamında sigortalı olmalarına rağmen ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanlar bakımından da aranmaktadır. Oysaki anılan işçiler m.4/I, a kapsamında sigortalı olduklarından iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödemek onların değil, çalıştıranın yükümlülüğündedir. Bu halde, çalıştıranın yerine getirmediği bir yükümlülüğün aksi neticesine zaten mağdur konumda olan anılan işçilerin katlanması beklenmektedir. Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanların istekleri doğrultusunda uzun vadeli sigorta kollarından yaralanmaları durumunda da Kuruma prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartı getirilmesi doğru değildir. Bu halde de farklı sigorta ilişkileri aynı hukuki sonuca bağlanmış olur. Ayrıca, yine Kanun m.4/I, a bendi kapsamındaki sigortalılar bakımından aranmayan iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olma şartı da ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanlar bakımından aranmaktadır. Kanaatimizce, zaten sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından zorunlu kapsama alınan ev hizmetlerinde ay içerisinde 10

günden az süreyle çalışanların, bir de anılan sigorta dalından sağlanan yardımlardan faydalanma koşullarının ağırlaştırılması yerinde değildir.

Ayrıca, 5510 sayılı Kanun ek m.9/II uyarınca, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanlar adına çalıştırandan iş kazası ve meslek hastalığı sigortası için prime esas günlük kazanç alt sınırının %2'si tutarında prim tahsil edilmesi öngörülmüştür. Kanaatimizce, bu düzenleme isabetli değildir. İlk olarak, bahsi geçen düzenleme uyarınca ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanlar için ödenmesi gereken %2 oranındaki primin, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanması öngörülmüştür. Bu halde, sigortalının günlük kazancı prime esas kazancın üstünde olsa dahi, iş kazası ya da meslek hastalığına maruz kalması durumunda, Kurum tarafından sigortalıya prime esas kazancın alt sınırı üzerinden geçici iş göremezlik ödeneği ya da sürekli iş göremezlik ödeneği ödenir. İkinci olarak, çalıştırandan tahsil edilen %2 prim oranı, esasen tüm kısa vadeli sigorta kolları (iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortaları) için tahsil edilen prim oranı ile aynıdır. Bu halde, tahsil edilen prim oranı aynı olmasına karşın, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan sigortalıların sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına tabi olup, hastalık ve analık sigorta kollarından yapılan yardımlardan yararlandırılmamaları hakkaniyete aykırıdır. Zira tahsil edilen prim oranının aynı olduğu da dikkate alındığında, anılan sigortalıların hastalık ve analık sigortası hükümlerinden yararlandırılmamaları için haklı bir gerekçe bulunmamaktadır.

Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanların istekleri halinde uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasından yararlanmalarına olanak tanınmıştır. 5510 sayılı Kanun ek m.9/II hükmü uyarınca, anılan sigortalılar isterlerse çalıştıran tarafından adlarına ödenen iş kazası ve meslek hastalığı sigortası priminin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar aynı kazancın otuz katının %32,5 oranında prim ödeyebilirler. Bunun, %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi, %12,5'i genel sağlık sigortası primidir. Belirtilen süre içinde ödenmeyen primin, ödenme hakkı düşer. Ödenen primler ise, Kanun m.4/I, a bendi kapsamında sigortalılık sayılır. Kanaatimizce, bu düzenleme de isabetli değildir. İlk olarak, isteğe bağlı sigortalıkta dahi oran %32 olarak belirlendiği halde, anılan sigortalılardan %32,5 oranında prim tahsil edilmesi öngörülmüştür. Anılan sigortalıların, isteğe bağlı sigortalılıkları halinde prim oranlarının %0,5 oranında arttırılması hakkaniyetli değildir. İkinci olarak, ödemeleri olanaklı kılınan %32,5 oranındaki primin, prime esas kazanç alt sınırının 30 katı üzerinden hesaplanması öngörülmüştür. Ev hizmetlerinde ay

içerisinde 10 günden az süreyle çalışan sigortalıların, ilgili primi kendilerinin ödeyecekleri göz önüne alındığında, anılan sigortalılara -prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında- ödeyecekleri primi seçme hakkı verilmesi daha uygun olurdu. Son olarak, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan sigortalılar, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primlerini süresinde ödemezlerse gecikme zammı ve gecikme cezası uygulanmaksızın ilgili primleri ödeme hakları düşer. Bunların yanı sıra, esasen ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan sigortalıların uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortasından yararlanmalarının isteğe bağlı olarak prim ödemeleri koşuluna bağlanması yerinde değildir. Belirttiğimiz gibi, anılan kimselerin de Kanun m.4/I, a kapsamında tüm sigorta kolları bakımından kapsama alınmaları isabetli olur.

KAYNAKÇA*

Akalın, Ayşe — "Yukarıdakiler-Aşağıdakiler: İstanbul'daki Güvenlikli Sitelerde Göçmen Ev Hizmetlisi İstihdamı", **Pusch**, Barbara/**Wilkoszewski**, Tomas (Editörler), Türkiye'ye Uluslararası Göç: Toplumsal Koşullar, Bireysel Yaşamlar, İstanbul, Kitap Yayınevi, 2010, s.111-134.

Akalın, Ayşe — "Hired as a Caregiver, Demanded as a Housewife: Becoming a Migrant Domestic Worker in Turkey", European Journal of Women's Studies, 2007, C.1, S.3, s.209-225. **(Becoming a Migrant Domestic Worker in Turkey)**

Akdeniz, Ayşe Ledün — "Gece Çalışması ve Gece Çalışma Süresinin Sınırı ile İlgili Değişikliklerin Değerlendirilmesi", İstanbul Hukuk Mecmuası, 77(2), s.555-574.

Akın, Levent — İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik, Ankara, Yetkin Yayınları, 2013.

Akkaya, Merve — Ev Hizmeti Kavramı ve Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018.

Akyılmaz, Gül — "Osmanlı Hukukunda Köleliğin Sona Ermesi ile İlgili Düzenlemeler ve Tanzimat Fermanı'nın İlanından Sonra Kölelik Müessesesi", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.IX, S.1,2, 2004, s.213-238.

Akyiğit, Ercan — İş Hukuku, Güncellenmiş 13. Basım, Ankara, Seçkin Yayınları, 2021.

Albin, Einat/ **Mantouvalou**, Virginia — "The ILO Convention on Domestic Workers: From the Shadows to the Light", Industrial Law Journal, C.41, S.1, 2012, s.67-78.

Alpagut, Gülsevil — "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, TİSK, 2011, s.124-166.

Alper, Yusuf — Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 11. Baskı, Bursa, Dora Yayınları, 2020.

* Yollama yapılırken kullanılan kısaltmalar parantez içerisinde gösterilmiştir.

Anbarcı, Murat/ **Giran**, Ömer/ **Türkan**, Yusuf Sait/ **Manisalı**, Ekrem — "Ürün Olarak Konut Kavramı ve Türkiye'deki Konut Satışlarının Ürün Hayat Eğrisi Yaklaşımıyla Değerlendirilmesi", 6. İnşaat Yönetimi Kongresi, Bursa TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası, 2011, 291-303.

Arıcı, Kadir — Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, Gazi Kitabevi, 2015.

Arslan Ertürk, Arzu — "5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.12, S.46, 2015, s.89-125.

Arslan Ertürk, Arzu — "TBK Uyarınca Genel Hizmet Sözleşmesinin Kuruluşu ve Tarafların Borçları", Prof. Dr. Cevdet Yavuz'a Armağan, İstanbul, Legal Yayınları, 2012, s.531-556. **(Hizmet Sözleşmesi)**

Arslan, Seda — "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.20, S.1, 2014, s.767-807.

Ataman, Hakan — Avrupa Sosyal Şartı ve Uygulaması, İnsan Hakları Gündemi Derneği, Ankara, Girişim Matbaası, 2010.

Aybay, Rona — Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Türkiye Barolar Birliği İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi, Ankara, Şen Matbaa, 2006.

Aydınlı, İbrahim — İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk (Yargı Kararları ve İlgili Mevzuat), Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2021.

Aydınlı, İbrahim — Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara, Demiryol-İş Eğitim Yayınları, 2001. **(İşyeri ve İşletme Kavramları)**

Basten, Anna — Promote Industrial Relations in the Domestic Work Sector in Europe, European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions, Berlin, 2015.

Başbuğ, Aydın/ **Yücel Bodur**, Mehtap — İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2021.

Baycık, Gaye — "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2018, s.7-384.

Baycık, Gaye — "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", Ankara Barosu Dergisi, S.3, 2013, s.103-170. **(İş Sağlığı ve Güvenliği)**

Baycık, Gaye — "Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirmesi ve Öneriler", Çalışma Hayatında Sosyal Diyaloğun Geliştirilmesi Projesi, Ankara, 2019. **(Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı)**

Baycık, Gaye — İşverenin Tespitinde Birlikte İstihdam, Organik Bağ ve Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması", Ankara Sosyal Bilimler Dergisi, C.13, S.2, 2022, s.76-85. **(Birlikte İstihdam)**

Bayram, Fuat — "Avrupa Birliği İlerleme Raporlarındaki (1998-2006) Tespit ve Eleştiriler Çerçevesinde Türk İş Hukuku Mevzuatında Yapılması Gerekli Değişiklikler", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.13, 2007, s.51-96.

Baysal, Ulaş — Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, İstanbul, Beta Yayınları, 2019.

Bilgili, Özkan — "Sigorta Prim Teşviklerinin Kapsamındaki Sigortalılar Yönünden Değerlendirilmesi: 4447 Sayılı Kanun Örneği", Çalışma ve Toplum Dergisi, S.61, 2019, s.1115-1154.

Blackett, Adalle/ **Trebilcock**, Anne — Research Handbook on Transnational Labour Law, Edward Elgar Publishing, 2015.

Blackett, Adelle — "The Decent Work for Domestic Workers Convention and Recommendation, 2011", American Journal of International Law, C.106, S.4, 2012, s.778-794.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz — "Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel S., 2014, s.481-545.

Burnham, Linda/ **Theodore**, Nik — The Invisible and Unregulated World of Domestic Work, Home Economics, National Domestic Workers Alliance, New York, 2012.

Caniklioğlu, Nurşen — "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri", Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, 26-30 Eylül, Antalya, 2012, s.27-84.

Caniklioğlu, Nurşen — "Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin hükümlerin Genel Bir Değerlendirilmesi", Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, TİSK, 2011, s.78-109. **(Hizmet Sözleşmesi)**

Caniklioğlu, Nurşen/ **Özkaraca**, Ercüment — "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, C.II, 2016, s.1129-1157.

Caniklioğlu, Nurşen/ **Ocak**, Saim — "İşverenlerin Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Prim Payında Yüzde Beş Oranında İndirim", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.6, S.21, 2009, s.207-238.

CEDAW — General Recommendation No. 26 on Women Migrant Workers,https://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/GR_26_on_women_migrant_workers_en.pdf, (e.t. 18.06.2020).

Centel, Tankut — "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Kapsamı", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.19, S.2, 2013, s.79-84.

Civan, Orhan Ersun — "İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)", LISGHD, S.4, 2010, s.525-573.

Civan, Orhan Ersun — "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.66, S.2, 2017, s.311-397. **(Meslek Edinilmiş)**

Clement, Marine/ **Frapard**, Mathilde/ **Robert**, Rebecca/ **Viry**, Alphonsile — France National Report, Universite de Strasbourg, 2011.

Committee on the Protection of the Rights of all Migrant Workers and Members of Their Families — General Comment No. 1 on Migrant Domestic Workers, United Nations, CMW/C/GC/1, 2011.

Cox, Rosie — "Gendered Work And Migration Regimes", **Aslaug Sollund**, R./**Leonard**, L. (Editors), Transnational Migration, Gender and Rights, 2012, s.33-52.

Çakır, İbrahim Etem — "Osmanlı Toplumunda Köle ve Cariyeler, Sofya 1550-1684", Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi, S.36, 2014, s.201-226.

Çavuş, Ö. Hakan — "Sosyal Koruma Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanlar", Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Özel Sayı, 2016, s.543-582.

Çelebi Demir, Duygu — Karşılaştırmalı Olarak Türk ve Alman Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, Ankara, Adalet Yayınevi, 2019.

Çelik, Nuri — "Grup Şirketlerinde İşçilerden Bir Kısmının Aynı Anda Birden Fazla İşverene Hizmet Vermesinden Doğan Sorun", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel S., 2013, s.25-31.

Çelik, Nuri/ **Caniklioğlu**, Nurşen/ **Canbolat**, Talat/ **Özkaraca**, Ercüment — İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34. Bası, İstanbul, Beta Yayınevi, 2021.

Çetiz, Ali Baran — İş Hukukunda Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, Ankara, Seçkin Yayınları, 2020.

Çil, Şahin — İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları), 8. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2021.

Çopuroğlu, Çağlar — Türk İş Hukukunda Mesleki Geçici İş İlişkisi, Ankara, Seçkin Yayınları, 2022.

D'Souza, Asha — Moving towards Decent Work for Domestic Workers: An Overview of the ILO's Work, ILO Bureau for Gender Equality, Working Paper 2, 2010.

Dedeoğlu, Saniye — Evden İçeri Bir Dünya: Türkiye'de Ev-Eksenli Çalışanlar, ILO Çalışma Belgesi 21, 2020.

Demir, Fevzi — En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 6715 ve 7036 Sayılı Kanun Hükümleri İşlenerek Yeniden Gözden Geçirilmiş 11. Baskı, İzmir, Albi Yayınları, 2018.

Demir, Fevzi — "Çalışma Hakkı Kavramı ve Hukuki Niteliği", Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 2014, s.131-156. **(Çalışma Hakkı)**

Demir, Fevzi — "Çalışma Hayatında Çocukların Korunması", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12, 2010, s.547-577. **(Çocukların Korunması)**

Demir, Müslim — "Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Yönelik Yeni Bir Sosyal Güvenlik Hakkı: EK-9 Sigortalılığı", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Özel Sayı, 2016, s.583-594.

Demircioğlu, Murat/ **Centel**, Tankut/ **Kaplan,** Hasan Ali — İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 21. Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2021.

Demircioğlu, A. Murat/ **Korkmaz**, Doğan/ **Kaplan**, Hasan Ali — Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, Beta Yayınları, 2020. **(İş Sağlığı ve Güvenliği)**

Deutscher Bundestag — 17. Wahlperiode, Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zu dem Übereinkommen Nr. 189 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 16. Juni 2011 über Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, Drucksache 17/ 12951, 28 Mar. 2013.

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, 2016, s.133-171.

Doğan, İlyas — "Avrupa Konseyi Çerçevesinde İnsan Haklarını Koruma Sistemi": **Doğan**, İlyas (Editör), Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Hukuku, Ankara, Astana Yayınları, 2019.

Dulay, Dilek — Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara, Turhan Kitabevi, 2016.

EFFAT — Domestic Workers in Europe: Getting Organised!, Project Co-Financed By The European Union, Brussels, 2015.

Ekin, Ali — "Zorunlu Sigortalılık İlkesi Kapsamında Sigortalılık Hallerinin Çakışması ile Gelir ve Aylıkların Birleşmesi", Sosyal Güvenlik Dergisi, C.6, S.1, Mart 2016, s.94-125.

Ekmekçi, Ömer — "Türk Borçlar Kanunu Tasarısının İş Sözleşmesine İlişkin Belli Başlı Hükümleri, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.13, Mart 2009, s.19-28.

Ekmekçi, Ömer/ **Yiğit**, Esra — Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ders Kitapları Dizisi, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2021.

Erdoğan, Canan — Kişilik Hakkı Kapsamında İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi, Ankara, Yetkin Yayınları, 2017.

Erdoğdu, Seyhan/ **Toksöz**, Gülay — Türkiye'de Ev İşçileri, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara, 2013.

Eren, Fikret — Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 8. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2020.

Eren, Fikret — Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 25. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2020. **(Genel Hükümler)**

Ermumcu, Senem — "5510 Sayılı Kanun Bakımından Sigortalılık Hallerinin Çakışması", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.11, S.1, 2009, s.89-111.

Ertürk, Şükran — "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.27, 2012, s.13-24.

Esim, Simel/ **Smith**, Monica — Gender and Migration in Arab States: The Case of Domestic Workers, International Labour Organisation, Beirut, 2004.

Eurofound — More and Better Jobs in Home-Care Services, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2013.

European Agency for Safety and Health at Work — New Risks and Trends in the Safety and Health of Women at Work, European Risk Observatory, A Summary of an Agency Report, 2013.

European Commission — Gender Segregation in the Labour Market, Root Causes Implications and Policy Responses in the EU, European Commission's Expert Group on Gender and Employment, Luxembourg, 2009.

Eyrenci, Öner/ **Taşkent**, Savaş/ **Ulucan**, Devrim/ **Baskan**, Esra — İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2020.

Galloti, Maria — The Gender Dimension of Domestic Work in Western Europe, International Labor Office, International Migration Papers No. 96, Geneva, 2009.

Gordolan, Lourdes/ **Lalani**, Mumtaz — Care and Immigration: Migrant Care Workers In Private Households, KALAYANN, Centre on Migration, Policy and Society, University of Oxford, https://www.compas.ox.ac.uk/wp-content/uploads/PR-2009-Migrant_Care_Workers.pdf, (e.t.14.12.2020).

Gökçeoğlu Balcı, Şebnem — Sosyal Güvenlik hakkı Açısından Yaşlı Bakımı-İsveç Modeli ve Uluslararası Belgeler Işığında Bir İnceleme, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2017.

Gözübüyük Tamer, Mine — "Yaşlı Hastalarına Bakım Veren Kadınların Deneyimleri Işığında "Evde Bakım Hizmetinin" Değerlendirilmesi", Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi, 2017, s.157-186.

Gözübüyük, A. Şeref/ **Gölcüklü**, Feyyaz — Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İnceleme ve Yargılama Yöntemi, 11. Ek Protokole Göre Hazırlanıp Genişletilmiş 11. Bası, Ankara, Turhan Kitabevi, 2016.

Güler, Ceyhun — Ev İşçiliğinin Türkiye'deki Görünümü: Kapsam, Boyut ve Sorunlar, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara, 2021.

Gülver, Ender — "Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.72, S.2, 2014, s.103-122.

Günay, Arkın — Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2018.

Güneş, Başak/ **Mutlay**, Faruk Barış — "Yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/3 (30), s.231-288.

Güzel, Ali — "Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme", Kamu-İş Dergisi, C.4, S.2, 1997, s.83-126.

Güzel, Ali/ **Heper**, Hande — "Süreli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama! Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi", Çalışma ve Toplum Dergisi, S.52, C.1, 2017, s.11-58.

Güzel, Ali/ **Okur**, Ali Rıza/ **Caniklioğlu**, Nurşen — Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 18. Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2020.

Human Rights Watch — Swept Under The Rug, Abuses Against Domestic Workers Around The World, 2006, https://www.hrw.org/report/2006/07/27/swept-under-rug/abuses-against-domestic-workers-around-world, (e.t. 20.11.2020).

Human Rights Watch — Slow Reform, Protection of Migrant Domestic Workers in Asia and the Middle East, 2010, https://www.hrw.org/report/2010/04/27/slow-reform/protection-migrant-domestic-workers-asia-and-middle-east, (e.t. 04.12.2020). **(Slow Reform)**

Hüseyinli, Namık/ **Kırmızı**, Evran — "Bakım Hizmeti ve Çalışma Mevzuatı Açısından Bakım Hizmeti Çalışanlarının Hukuki Statüsü", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.43, İstanbul, 2020, s.190-212.

International Labour Office– IPEC — Hazardous Child Domestic Work: A Briefing Sheet, Geneva, 2007.

International Labour Office- IPEC Survey Report: Child Domestic Workers in Ho Chi Minh City, Hanoi, 2006. **(Child Domestic Workers in Ho Chi Minh City)**

International Labour Office C189-Convention Concerning Decent Work for Domestic Workers, International Labour Conference, 100th Session, Geneva, 2011.

International Labour Office An Inclusive Society for an Ageing Population: The Employment and Social Protection Challenge, Madrid, 2002. **(Ageing Population)**

International Labour Office Austria, Domestic Workers, https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=42844&p_classification=22.15, (e.t. 16.03.2020). **(Austria)**

International Labour Office Children in Hazardous Work, What We Know, What We Need to Do, International Programme on the Elimination of Child Labour, Geneva, 2011. **(Children in Hazardous Work)**

International Labour Office Decent Work and the Informal Economy, Report VI, International Labour Conference, 90th Session, Geneva, 2002. **(Informal Economy)**

International Labour Office Decent Work for Domestic Workers, The State of Labour Rights, Social Protection and Trade Union Initiatives in Europe, 2012. **(Europe)**

International Labour Office Domestic Work Voice and Representation Through Organizing, Domestic Work Policy Brief 8, Geneva, 2015. **(Organizing)**

International Labour Office Effective Protection for Domestic Workers: A Guide to Desining Labour Laws, Geneva, 2012. **(Effective Protection)**

International Labour Office Equality at Work: Tackling The Challenges, Global Report Under the Follow-Up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report I (B), International Labour Conference, 96th Session, Geneva, 2007. **(Equality at Work)**

International Labour Office Eradication of Forced Labour, General Survey Concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105), Report III (Part 1B), International Labour Conference, 96th Session, Geneva, 2007. **(Eradication of Forced Labour)**

International Labour Office Extending Social Security to Workers in the Informal Economy: Lessons From International Experience, Policy Resource Package, 2019. **(Social Security to Workers)**

International Labour Office Extension of Social Protection of Migrant Domestic Workers in Europe, International Migration Branch, Conditions of Work and Equality Department, Geneva, 2013. **(Social Protection of Migrant Domestic Workers)**

International Labour Office Formalizing Domestic Work Through the Use of Service Vouchers, The Particular Cases of France, Belgium and the Canton of Geneva, Geneva, 2013. **(The Use of Service Vouchers)**

International Labour Office Freedom of Association – Compitation of Decisions of the Committe on Freedom of Association, Sixth Edition, Geneva, 2018. **(Freedom of Association)**

International Labour Office General Survey of the Reports Concerning the Protection of Wages Convention (No. 95) and the Protection of Wages Recommendation (No. 85), 1949, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 91st Session, Geneva, 2003. **(Protection of Wages)**

International Labour Office Global and Regional Estimates on Domestic Workers, Domestic Work Policy Brief No.4, Geneva, 2011. **(Global and Regional Estimates)**

International Labour Office Global Estimates of Migrant Workers and Migrant Domestic Workers, Results and Methodology, Geneva, 2015. **(Global Estimates of Migrant Domestic Workers)**

International Labour Office Global Wage Report 2010/11, Wage Policies in Times of Crisis, Geneva, 2010. **(Global Wage Report)**

International Labour Office Guide to Private Employment Agencies, Regulation, Monitoring and Enforcement, Geneva, 2007. **(Private Employment Agencies)**

International Labour Office International Labour Conference**,** Provisional Record No. 12, 99th Session, Geneva, 2010. **(Provisional Record No. 12)**

International Labour Office International Labour Conference**,** Provisional Record No. 15, 100th Session, Geneva, 2011. **(Provisional Record No. 15)**

International Labour Office International Labour Conference**,** Provisional Record No. 22, 100th Session, Geneva, 2011. **(Provisional Record No. 22)**

International Labour Office International Labour Conference**,** Report IV (1), Decent Work for Domestic Workers, 99th Session, 2010. **(Decent Work)**

International Labour Office International Labour Conference**,** The Employment Relationship, Report V (1), 95th Session, Geneva, 2006. **(Employment Relationship)**

International Labour Office International Labour Conference, The Scope of Employment Relationship, 91th Session, Geneva, 2003. **(Scope)**

International Labour Office International Standard Classification of Occupations, Geneva, 2012. **(Classification)**

International Labour Office Promoting the Integration of Migrant Domestic Workers in Europe, Module I Overall Framework on Domestic Work, International Training Centre, Italy, 2014. **(Migrant Domestic Workers)**

International Labour Office Remuneration in Domestic Work, Domestic Work Policy Brief 1, Geneva, 2011. **(Remuneration in Domestic Work)**

International Labour Office Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (1A), International Labour Conference, 97th Session, Geneva, 2008. **(ILC– 97)**

International Labour Office Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009. **(ILC- 98)**

International Labour Office Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (1A), International Labour Conference, 99th Session, Geneva, 2010. **(ILC– 99)**

International Labour Office Social Protection for Domestic Workers: Key Policy Trends and Statistics, Social Protection Policy Papers, Paper 16, Geneva, 2016. **(Social Protection)**

International Labour Office Spain Approves New Regulations for Domestic Employees, Developments in Law and Practice, Geneva, 2012. **(Spain)**

International Labour Office The Cost of Coercion, Global Report Under the Follow- Up to the ILO Declaration on Fundamental Principles And Rights at Work, Report I (B), International Labour Conference**,** Geneva, 2009. **(The Cost of Coercion)**

International Labour Office The Definition of Domestic Work and Domestic Workers for Statistical Purposes, 20th International Conference, Room Document 8, Geneva, 2018. **(Definition)**

International Labour Office Who Are Domestic Workers, https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--en/index.htm, (26.09.2020). **(Who Are Domestic Workers)**

International Labour Office Women Workers and Gender Issues on Occupational Safety and Health, Information Note, Geneva, 2004. **(Occupational Safety and Health)**

International Labour Office Working Hours in Domestic Work, Domestic Work Policy Brief 2, 2011. **(Working Hours in Domestic Work)**

International Labour Office Working Time of Live-in Domestic Workers, Domestic Work Policy Brief 7, Geneva, 2013. **(Working Time of Live-in Domestic Workers)**

International Labour Organization World of Work, The Magazine of The ILO, The ILO at 100, Geneva, 2019. **(Magazine)**

İncirlioğlu, Lütfi "Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği, 2017, s.1-4, https://www.incirogludanismanlik.com/, (e.t. 04.03.2022).

Kalaycıoğlu, Sibel/ **Rittersberger-Tılıç** Helga Evlerimizdeki Gündelikçi Kadınlar, Cömert "Abla"ların Sadık "Hanım"ları, Ankara, Su Yayınları, 2000.

Kandemir, Murat "Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.72, S.2, 2014, s.143-166.

Karadeniz, Oğuz "Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik", Çalışma ve Toplum Dergisi, S.29, 2011, s.83-127.

Karahan, Azize/ **Güven**, Seval "Yaşlılıkta Evde Bakım", Türk Geriatri Dergisi, C.5, S.4, s.155-159.

Karaman, Mehmet Halis "İş Hukukunda Ev Hizmetleri", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.43, İstanbul, 2020, s.213-233.

Karaman, Mehmet Halis "5510 Sayılı Kanun'da Tanımlı Sosyal Sigorta Statüleri ve Çakışan Sigortalılık İlişkisi", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.20, S.1, İstanbul, 2014, s.875-894. **(Çakışan Sigortalılık)**

Karatay, Abdullah "Türkiye'de Koruyucu Aile: Kökenleri, Gelişimi ve Bugünü", Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S.5, 2017, s.389-427.

Kayık, Aslıhan "Sosyal Güvenlik Hukukunda Sigortalılık Hallerinin Çakışması", Terazi Hukuk Dergisi, C.10, S.106, Ankara, 2015, s.27-32.

Kayırgan, Hasan — "İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.20, S.1, 2014, s.459-478.

Kılıç, Şebnem — "Türk Hukukundaki Çocuk İşçi Tanımının Uluslararası Standartlara Uygunluğu", Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.13, S.165-166, Mayıs-Haziran 2018, s.123-162.

Kılıçoğlu, Ahmet — Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 2. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, 2020.

Kılkış, İlknur — İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa, Dora Yayınları, 2018.

Kıran, Mine Dilan — "Ev İşçileri ve Örgütlenme", Çalışma Ortamı Dergisi, Ocak-Şubat-Mart, S.155, 2018, s.27-28.

Kocher, Eva — Hausarbeit als Erwerbsarbeit: Der Rechtsrahmen in Deutschland: Voraussetzungen einer Ratifikation der ILO-Domestic Workers Convention durch die Bundesrepublik Deutschland**,** Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung, 2012.

Kollmer, Norbert/ **Klindt**, Thomas/ **Schucht**, Carsten — Arbeitsschutzgesetz mit Arbeitsschutzverordnungen Kommentar, 4. Auflage, C.H.Beck, 2021.

Kontos, Maria — "Negotiating the Social Citizenship Rights of Migrant Domestic Workers: The Right to Family Reunification and a Family Life in Policies and Debates", Journal of Ethnic and Migration Studies, C.39, S.3, 2013, s.409-424.

Korkmaz, Adem/ **Avsallı**, Hüseyin — "Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası", SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, S.26, 2012, s.153-167.

Korkusuz, Refik/ **Uğur**, Suat — Sosyal Güvenlik Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 7. Baskı, Bursa, Ekin Yayınevi, 2020.

Kökkılınç, Ayşe Gül — "Ev Hizmetlerinde Çalışan İşçinin İş İlişkisi", İşletme Fakültesi Dergisi, C.20, S.2, 2019, s.537-557.

Köseoğlu, Ali Cengiz — İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmesine Etkisi, İstanbul, Beta Yayınları, 2004.

Leon, Margarita — "A Real Job? Regulating Household Work: The Case of Spain", European Journal of Women's Studies, C.20, S.2, 2013, s.170-188.

Leon, Margarita — "Migration and Care Work in Spain: The Domestic Sector Revisited", Social Policy&Society, C.9, S.3, 2010, s.409-418. **(Migration and Care Work)**

Malone, Samantha — "Domestic Work In The United State: Gender, Immigration and Personhood", Georgetown Journal Of Law & Modern Critical Race Perspectives, C.10, s.65-88.

Manav, A. Eda — "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Eylül-Ekim, S.120, 2015, s.509-538.

Mantouvalou, Virginia — "Human Rights for The Precarious Workers: The Legislative Precariousness of Domestic Labor", Comparative Labor Law&Policy Journal, C.34, S.133, 2012, s.133-166.

Mantouvalou, Virginia — "Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation", Human Rights Law Review, C.13, S.3, 2012, s.529-556. **(Human Rights)**

Marchetti, Sabrina — "Migrant Domestic Work through the Lens of "Coloniality": Narratives from Eritrean Afro-Surinamese Women": **Nederveen Meerkerk**, Elisa Van/**Neunsinger**, Silke/**Hoerder**, Dirk (Editors), Towards a Global History of Domestic and Caregiving Workers, Leiden, Brill Yayınları, 2015.

McBride, Meredith — "Cleaning up the Industry: Improving Protections for Precarious and Child Domestic Workers", Fordham International Law Journal, C.41, 2018, s.1335-1400.

Mccann, Deirdre/ **Murray**, Jill — The Legal Regulation of Working Time in Domestic Work, Conditions of Work and Employment Series No. 27, International Labour Office, Geneva, 2011.

Medici, Gabriela/ **Blackett**, Adelle — "Ratifications As International Solidarity-Reflections on Switzerland and Decent Work For Domestic Workers", C.31, Connecticut Journal Of International Law, 2016, s.189-215.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/ **Astarlı**, Muhittin/ **Baysal**, Ulaş — İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara, Lykeion Yayınları, 2021.

Mülayim, Baki Oğuz — İş Hukukunda Gece Çalışması, Ankara, Adalet Yayınevi, 2016.

Narmanlıoğlu, Ünal — İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2014.

Narmanlıoğlu, Ünal — İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2016. **(Toplu İş İlişkileri)**

National Domestic Workers Alliance About Us, https://domesticworkers.org/, (e.t. 10.06.2020).

National Domestic Workers Alliance Nevada Domestic Workers' Bill of Rights, https://www.leg.state.nv.us/App/NELIS/REL/79th2017/ExhibitDocument/OpenExhibitDocument?exhibitId=32409&fileDownloadName=0503sb232b_locm.pdf, (e.t. 15.06.2020). **(Nevada)**

Nederveen Meerkerk, Elisa Van/ **Neunsinger**, Silke/ **Hoerder**, Dirk "Domestic Workers of the World: Histories of Domestic Work as Global Labor History": Nederveen Meerkerk, Elisa Van/Neunsinger, Silke/Hoerder, Dirk (Editors), Towards a Global History of Domestic and Caregiving Workers, Leiden, Brill Yayınları, 2015.

Nilliasca, Terri "Some Women's Work: Domestic Work, Class, Race, Heteropatriarchy and the Limits of Legal Reform", Michigan Journal of Race and Law, C.16, 2011, s.377-410.

Novitz, Tonia/ **Phil** Sypris "The Place of Domestic Work in Europe", European Labour Law Journal, C. 6, S. 2, 2015, s.104-127.

Odaman, Serkan/ **Çavuş**, Hakan "İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi", İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, S.1, 2016, s.249-277.

Oelz, Martin "The ILO's Domestic Workers Convention and Recommendation: A window of opportunity for social justice", International Labour Review, C.153, S.1, 2014, s.143-172.

Office of the Special Representative and Co-Ordinator for Combating Trafficking in Human Beings Unprotected Work, Invisible Exploitation: Trafficking for the Purpose of Domestic Servitude, Organization for Security and Co-operation in Europe, Occasional Paper Series No. 4, Vienna, 2010.

Okur, Ali Rıza "Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı", Kamu İş, C.7, S.3, 2004, s.1-22.

Olpak, Mustafa "Osmanlı İmparatorluğu'nda Köle, Türkiye Cumhuriyeti'nde Evlatlık: Afro – Türkler", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C.68, S.1, 2013, s.123-141.

Ortaylı, İlber Osmanlı Toplumunda Aile, İstanbul, Sistem Matbaacılık, 2009.

Özbay, Ferhunde "Türkiye'de Ev Emeğinin Dönüşümü: Ondokuzuncu Yüzyıldaki Osmanlı Ev Kölelerinden Günümüzdeki Kaçak Göçmen İşçilere": **Makal**, Ahmet/**Toksöz**, Gülay (Editörler), Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği, Ankara, İmge Kitabevi, 2015.

Özdemir, Erdem — İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2020.

Özkaraca, Ercüment — "Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi", İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2016 Yılı Toplantıları, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2016, s.53-103.

Özkaraca, Ercüment/ **Ünal,** Canan — "Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar ile Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.20, S.1, 2014, s.355-410.

Öztop, Hülya/ **Şener**, Arzu/ **Güven**, Seval — "Evde Bakımın Yaşlı ve Aile Açısından Olumlu ve Olumsuz Yönleri", Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi, 2008, s.39-49.

Özyeğin, Gül — Başkalarının Kiri: Kapıcılar, Gündelikçiler ve Kadınlık Halleri, İstanbul, İletişim Yayınları, 2005.

Peterson, Elin — "Paid Domestic Work in Spain: Gendered Framings of Work and Care in Policies on Social Citizenship": **Gullikstad**, Berit/**Kristensen**, Guro K./**Ringrose,** Priscilla (Editors), Paid Migrant Domestic Labour in a Changing Europe Questions of Gender Equality and Citizenship, Palgrave Macmillan Yayınları, 2016, s.79-99.

Poblete, Lorena — "The ILO Domestic Workers Convention and Regulatory Reforms in Argentina, Chile and Paraguay", A Comparative Study of Working Time and Remuneration Regulations, Intenational Labour Review, C.157, S.3, 2018, s.435-459.

Rittersberger-Tılıç, Helga/ **Kalaycıoğlu**, Sibel — "Çocuk ve Yaşlı Bakıcıları: Enformel Sektördeki Kadınlar", Dedeoğlu, Saniye/Yavuz, Adem Yavuz (Derleyenler), Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın, İstanbul, İletişim Yayıncılık, 2012, s.301-327.

Rodriguez, Encarnacion Gutierrez — The "Hidden Side" of the New Economy, On Transnational Migration, Domestic Work, and Unprecedented Intimacy, Frontiers: A Journal of Women Studies, C.28, S.3 2007, s.60-83.

Sargeant, Malcolm — "Domestic Workers: Vulnerable Workers in Precarious Work", E-Journal of International and Comparative Labour Studies, C.3, 2014, s.1-19.

Sarıbay Öztürk, Gizem — İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul, Beta Yayınları, 2015.

Savaş Kutsal, F. Burcu — "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Özel Sayı, C.15, S.1, 2016, s.652-685.

Scheiwe, Kirsten/ **Schwach**, Verena — "Decent Work for Domestic Workers" das Übereinkommen 189 der Internationalen Arbeitsorganisation, in: ZIAS 2012, s.317-349.

Sedacca, Natalie — "Migrant DomesticWorkers and the Right to a Private and Family Life", UCL Working Paper Series, No.7/2019, s.1-29.

Selek Öz, Cihan — Sosyal Belediyecilik Bağlamında Evde Bakım Hizmetleri (İstanbul, Ankara ve Kocaeli Büyükşehir Belediyeleri), Sakarya, Sakarya Üniversitesi Yayımlanmamış Doktora Tezi, 2010.

Senyen Kaplan, E. Tuncay — Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 9. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, 2018.

Sevimli, Ahmet — İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2006.

Smith, Peggie R. — "Work Like Any Other, Work Like No Other: Establishing Decent Work For Domestic Workers", Legal Studies Research Paper Series, Paper No.12-05-30, 2012, s.157-198.

Soyer, Polat — "Türk Borçlar Kanunu Tasarısının "Genel Hizmet Sözleşmesi'ne" İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler", Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul, Legal Yayınları, 2008, s.149-167.

Soyer, Polat — "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirmesi 2008, Ankara, 2010, s.11-85. **(İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi)**

Sözer, Ali Nazım — İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 5. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2021.

Sözer, Ali Nazım/ **Saraç**, Coşkun — "Sosyal Sigorta İlişkisinde Çokluk: Sigortalılık Hallerinin, Tiplerinin ve Sürelerinin Birleşmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.12, Aralık 2008, s.152-159.

Sur, Melda — "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2019, s.11-150.

Sur, Melda — İş Hukuku Toplu İlişkiler, Gözden Geçirilmiş 10. Bası, Ankara, Turhan Kitabevi, 2022. **(Toplu İlişkiler)**

Sümer, Haluk Hadi — İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 23 Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2018.

Sümer, Haluk Hadi — İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2021. **(İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku)**

Sümer, Haluk Hadi — Sosyal Güvenlik Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2021. **(Sosyal Güvenlik Hukuku)**

Süzek, Sarper — İş Hukuku, Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, 2021.

Şakar, Müjdat — İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 14. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2021.

Şen, Ömer — Osmanlı'da Köle Olmak, İstanbul, Kapı Yayınları, 2007.

Tahiroğlu, Bülent — "Osmanlı İmparatorluğunda Kölelik", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.45, S.1-4, 1981, s.649-676.

Tarricone,Rosanna/ **Tsouros**, Agis — The Sold Facts- Home Care In Europe, WHO, İtalya, 2008, http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0005/96467/E91884.pdf, (e.t 02.12.2019).

Tayah, Marie-José — Decent Work for Migrant Domestic Workers: Moving the Agenda Forward, International Labor Organization, Geneva, 2016.

The New York State Senate — Senate Passes Historic Bill to Protect Domestic Workers, https://perma.cc/L75R-39UV, (e.t. 11.08.2020).

Thomson Reuters Foundation for the Trust Women Conference — A Landscape Analysis of Domestic Workers' Rights and ILO Convention 189, 2012, https://www.trust.org/contentAsset/raw-data/19d35414-86d5-4dea-b5f0-487dcdc8f0d0/file, (e.t. 16.03.2020).

Tire, Olcay — "Türkiye'de Ev İşçilerinin Dünü ve Bugünü", Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.5, S.9, 2016, s.34-43.

Tiritoğlu Ersoy, H. Hilal — "Türkiye'de Mültecilerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakları", YBHD, Y.4, S.2, 2019, s.435-474.

Toğrul, Hande — "Ev İçi Emek ve Refah: Türkiye'de Evlatlık Kurumu ile İlgili Bir Durum Çalışması", **Dedeoğlu**, Saniye/**Yavuz**, Adem Yavuz (Derleyenler), Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın, İstanbul, İletişim Yayıncılık, 2012, s.183-208.

Toledano, Ehud R. — Osmanlı Köle Ticareti 1840-1890, İstanbul, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, 1994.

Toprak, Bilal — KVKK ve GVKT Açısından İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara, Yetkin Yayınları, 2021.

Trebilcock, Anne — "Challenges in Germany's Implementation of the ILO Decent Work for Domestic Workers Convention", International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 34, S.2, 2018, s.149-176.

Tuaç Yılmaz, Pelin — "Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evde Çalışma", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.43, İstanbul, 2020, s.254-273.

Tulukçu, N. Binnur — İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2012.

Tuncay, A. Can — "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Ankara, Başbakanlık Basımevi, 2013, s.1-98.

Tuncay, A. Can/ **Ekmekçi**, Ömer — Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21nci Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2021.

Tuncay, Can/ **Savaş Kutsal**, Burcu — Toplu İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2015.

Tunçomağ, Kenan/ **Centel**, Tankut — İş Hukukunun Esasları, 9.Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2018.

UN Department of Economic and Social Affairs — The International Migration Report 2017 (Highlights), 2017.

UN Economic and Social Council — General Comment No. 16: The Equal Right of Men and Women to the Enjoyment of All Economic, Social and Cultural Rights (Art. 3 of the Covenant), 2005. **(General Comment No:16)**

UN Economic and Social Council — General Comment No. 18: The Right to Work (Art. 6 of the Covenant), 2006. **(General Comment No:18)**

UN Economic and Social Council — General Comment No. 19: The Right to Social Security (Art. 9 of the Covenant), 2008. (**General Comment No:19)**

UN Economic and Social Council — General Comment No. 23: The Right to Just and Favourable Conditions of Work (Art. 7 of the Covenant), 2016. **(General Comment No:23)**

UN Human Rights Office of the High Commissioner — Behind Closed Doors Protecting and Promoting the Human Rights of Migrant Domestic Workers in an Irregular Situaion, New York and Geneva, 2015.

UN Women Managing Labour Migration in ASEAN, Concerns for Women Migrant Workers, United Nations Entity for Gender Equality and the Employment of Women, 2013.

UN Report of the Special Rapporteur on Contemporary Forms of Slavery, Including Its Causes and Consequences, 2020, https://www.ohchr.org/en/issues/slavery/srslavery/pages/srslaveryindex.aspx, (e.t.08.10.2020).

Urhanoğlu Cengiz, İştar "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.98, 2012, s.203-230.

Uşan, M. Fatih İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, 2009.

Uşan, M. Fatih "İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Konut Kapıcıları (1994 Tarihli Tüzük Hükümleri Çerçevesinde Bireysel ve Toplu İş Hukuku ile Sosyal Sigortalar Hukuku ve Kapıcı Eşine Yardım Eden Kişinin Niteliği ile İlgili Bir Değerlendirme)", Kamu-İş Dergisi, C.5, S.1, 1999, s.63-100. **(Konut Kapıcıları)**

Uşan, M. Fatih "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Ankara, Başbakanlık Basımevi, 2013, s.337-539. **(Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri)**

Uşan, M. Fatih "Yargıtay Kararları Işığında İş Kanunu Açısından Tarım İşleri (4773 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler de Dikkate Alınarak)", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.7, S.2, 2003, s.2-26. **(Tarım İşleri)**

Uşan, M. Fatih İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı), Ankara, Seçkin Yayınları, 2003. **(İş Sırrının Korunması)**

Uşan, M. Fatih İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara, Seçkin Yayınları, 2003. **(Parça Başına Ücret)**

Uşan, M. Fatih Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2009. **(Sosyal Güvenlik)**

Uşan, M. Fatih/ **Erdoğan**, Canan İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2021.

Uzun, Ercan İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ev Hizmetlerinde Çalışanlar, Ankara, Adalet Yayınları, 2021.

Ünlütürk Ulutaş, Çağla/ **Durusoy Öztepe**, Nagihan — "Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu", Çalışma İlişkileri Dergisi, C.4, S.2, 2013, s.44-57.

Walter, Sebastian — Die Vereinbarkeit des deutschen Arbeits – und Sozialrechts mit der Domestic Workers Convention, 2011 (ILO – Konvention Nr. 189), Kassel, Kassel University Press GmbH, 2016.

White, Johanna/ **Beswick**, Johanna — Working Long Hours, Sheffield, Health and Safety Laboratory, 2003.

Wolfie, Julia/ **Kandra**, Jori/ **Engdahl,** Lora/ **Shierholz**, Heidi — Domestic Workers Chartbook, Economic Policy Institute Report, Washinngton DC, 2020.

Yetik, Murat — Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler ve Prim Teşvikleri, İstanbul, Legal Yayınları, 2018.

Yıldırımalp, Sinem — "Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları", Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.4, S.1, 2014, s.45-59.

Yıldırımalp, Sinem/ **İslamoğlu**, Emel — "İnsana Yakışır İş" Kavramı Bağlamında Türkiye'de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar, Sosyal Güvenlik Dergisi, Temmuz, C.4, S.2, 2014, s.145-175.

Yıldırımalp, Sinem/ **İslamoğlu**, Emel — "Ev Hizmetinde Çalışanların Sosyal Güvenliği: Çalışan ve Çalıştıran Ekseninde Bir Değerlendirme", Sakarya İktisat Dergisi, C.5, S.3, 2016, s.1-17. **(Ev Hizmetinde Çalışanların Sosyal Güvenliği)**

Yücel Bodur, Mehtap — İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik, İstanbul, Beta Yayınları, 2018.

Zevkliler, Aydın/ **Gökyayla**, Emre — Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 20. Bası, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2020.