

## TÜRKİYE'DE EV HİZMETLERİNDE İŞÇİ ÇALIŞTIRANLARIN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

### Suheyla YILMAZ

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Doktora Öğrencisi, Sosyal Güvenlik Uzmanı  
syilmaz64@sgk.gov.tr

**ORCID:** 0009-0000-7507-5515

### Mustafa BOSTANCI

Doç. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Tarih Bölümü, Türkiye Cumhuriyeti Tarihi Anabilim Dalı  
m.bostanci@hbv.edu.tr

**ORCID:** 0000-0001-7518-3057

**Başvuru Tarihi:** 19/04/2024

**Kabul Tarihi:** 23/05/2024

**DOI:** YILMAZ, S., BOSTANCI, M. (2024), Türkiye'de Ev Hizmetlerinde İşçi Çalıştıranların Hak ve Yükümlülükleri, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı 24, s. 1131-1156. doi: 10.21441/sosyalguvence.1470877

### ÖZ

Ülkemizde ve diğer ülkelerde kadınların istihdama katılmasıyla birlikte ev hizmetlerinde işçi çalıştırma ihtiyacı günden güne artmaktadır. Bunun sonucunda da ev hizmetlerinde çalışan işçi sayısı ve dolayısıyla ev hizmetlerinde işçi çalıştıran sayısı da artmaktadır. Tıpkı diğer işlerde olduğu gibi ev hizmetlerinde işçi çalıştıranların bir takım hak ve yükümlülükleri bulunmaktadır. Ev hizmetlerinde işçi çalıştıran kişi sayısındaki artış hak ve yükümlülüklerin yasal olarak belirlenmesi ihtiyacını beraberinde getirmektedir. Bu hak ve yükümlülüklerle istinaden yasal sınırların çizilmesi zaruridir.

Bu çalışmanın temel amacı ev hizmetlerinde işçi çalıştıranların mevcut durumunu ortaya koymak ve yaşanabilecek hak kayıplarına çözüm önerilerinde bulunmaktadır. Çalışmada, ilk olarak ev hizmetleri kavramının sınırları ve özellikleri belirlenmiştir. Sonrasında ev hizmetlerine ilişkin ulusal yasal konum tasvir edilmiş, akabinde ev hizmetlerinde işçi çalıştıranların hak ve yükümlülükleri incelenmiştir. Sonuç kısmında ise yaşanabilecek hak kayıplarına çözüm önerilerinde bulunulmuştur. Bu çalışma ile ev hizmetlerinde işçi çalıştıranlar için önemli ölçüde farkındalık artışı sağlanacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Ev Hizmetleri, İşverenler, Çalıştıranlar, Hak ve Yükümlülükler

## **RIGHTS AND OBLIGATIONS OF THOSE WHO EMPLOY DOMESTIC WORKERS IN TURKEY**

### **ABSTRACT**

With the participation of women in employment in our country and other countries, the need to employ workers in domestic services is increasing day by day. As a result, the number of workers working in domestic services and therefore the number of workers working in domestic services is increasing. Just like in other jobs, those who employ workers in domestic services have certain rights and obligations. The increase in the number of people employing workers in domestic services brings with it the need to legally determine rights and obligations. It is necessary to draw legal boundaries based on these rights and obligations.

The main purpose of this study is to reveal the current situation of those who employ workers in domestic services and to suggest solutions to possible losses of rights. In the study, firstly, the boundaries and characteristics of the concept of home services were determined. Afterwards, the national legal position regarding domestic services is described, and then the rights and obligations of those who employ workers in domestic services are examined. In the conclusion, solutions to possible losses of rights are suggested. With this study, a significant awareness increase will be provided for those who employ workers in domestic services.

**Key Words:** Domestic Services, Employers, Rights and Obligations

## GİRİŞ

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadınlar çalışma hayatına yoğun olarak katılmaktadırlar. Eğitim seviyesinin artması, yasal düzenlemeler, yeni çalışma biçimleri ve toplumsal yapıdaki değişim daha çok kadının işgücü piyasasında yer almasını sağlamaktadır.

Kadınların istihdama katılması ile ataerkil toplum yapısında eskiden kadınlar tarafından görülen günlük ev işleri için yeni bir işçi grubuna ihtiyaç duyulmuştur. Olağan hayatın akışında gerekli olan temizlik, çocuk bakımı, ütü, hizmetçilik gibi ev işlerine işçi bulma gerekliliği gün geçtikçe artmıştır.

Ev hizmetlerinin dünya genelinde cinsiyete dayalı iş bölümü bağlamında kadınlarca yapılması beklenmekte, çoğunlukla kadınların sorumluluğunda değerlendirilmekte ve bunun sonucunda bu işler kadınlar tarafından görülmektedir (Yıldırım, 2014: 47). Ülkemizde de ev hizmetlerinde çalışma genel olarak kadınlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Kayıt dışılığın yaygın olduğu bu iş kolunun ev hizmetlerinde işçi çalıştıranlar açısından kanuni olarak düzenlenmesi zaruridir.

Bu çalışmada öncelikle ev hizmetlerinin kavramsal sınırları çizilecek, ardından ulusal mevzuat kapsamında ev hizmetlerine ilişkin yapılan düzenlemeler incelenecektir. Ev hizmetlerine ilişkin olarak ulusal mevzuat çerçevesinde “4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Borçlar Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” ele alınacaktır.

Buna ilave olarak ev hizmetlerine ilişkin Türkiye’de ev hizmetlerinde işçi çalıştıranların hak ve yükümlülükleri konusu 5510 sayılı Kanuna göre incelenecek ve Türkiye’de ev hizmetinde çalışanlara yönelik istatistikler ortaya konacaktır. Ayrıca Ev hizmetlerinde işçi çalıştıranlara yönelik yapılması gerekenler açısından bir değerlendirmede bulunularak çözüm önerileri sunulacaktır.

## 1. EV HİZMETLERİ KAVRAMI VE MEVZUATI

### 1.1. Ev Hizmetleri Kavramının Kapsamı

Geleneksel aile yapısından uzaklaşarak kadınların iş gücü piyasasına girmesiyle beraber ev işlerinin yapılması konusunda bu işlerin başka bir kişiye yaptırılması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Kadın ve erkeğin birlikte çalıştığı, orta ve üstü gelir seviyesine sahip ailelerde ev hizmetleri daha çok dışarıdan talep edilir hale gelmiştir (Yıldırım ve İslamoğlu, 2016: 3). Ev hizmetleri kavramı genel olarak ev işleriyle ilişkilendirilse de çok boyutlu içeriğiyle başka işleri de kapsamaktadır.

Başlangıçta temizlik, yemek, ütü vb. işleri kapsarken günümüzde çocuk ve yaşlı

bakımı, mürebbiyelik gibi farklı meslek dallarının yaptığı işleri de içine almıştır. Dolayısıyla ev hizmetleri kavramı zamanla genişlemiştir. Ev hizmetleri kavramının sürekli genişlemesi tek bir tanım yapılmasının önüne geçmektedir. Bu nedenle ev hizmetleri kavramı gerek mevzuatta gerekse de uygulamada farklı şekillerde tanımlanmış olup, sınırları çizilememiştir. Bu kavram kısaca evde yaşayanların gündelik gereksinimlerinin, evin günlük işinin ve yönetiminin aile bireyi olmayan kişilerce yapılması olarak tanımlanabilir (Manav, 2015: 512).

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) mevzuatında ev hizmeti kavramına yönelik tanım 1 Nisan 2015 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan “Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun’un Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ”de yer almaktadır. 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. Tanım uyarınca, Tebliğ ile evde yapılan gündelik işlerin yanı sıra çocuk, yaşlı ve hasta bakım işleri de ev hizmetleri kapsamında kabul edilmektedir. 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.

Diğer taraftan ev hizmetlerine ilişkin uluslararası geçerliliği olan tek bir tanımın yapılması mümkün değildir. Ancak literatürde yer alan bütün tanımlarda ortak olan unsur, işin ev sahibinin özel evinde yapılıyor olmasıdır. İşin yapıldığı yer ev olduğu için hangi işlerin ev hizmeti olarak değerlendirileceği evin sınırlarına bağlıdır. Dar anlamda evden anlaşılan sadece dört duvar olursa sadece bu kısıtlı alan içinde yapılan işler bu kapsamda değerlendirilecektir. Ancak dar anlamda ev hizmetleri kavramının kullanımıyla evin eklentisi olan bahçe, garaj vs. gibi yerlerde yapılan işler ev hizmeti kavramının dışında kalacaktır. Öğretide kabul gören görüşe göre ev kavramı çok boyutlu alanları da içine almaktadır. Bu şekilde evin bahçesinde, garajında yapılan işler de ev hizmeti olarak sayılacaktır (Akkaya, 2018: 20). SGK nezdinde ev geniş anlamda tanımlanmış ve çalışma alanı şahsın evi ve eklentileri olarak belirlemiştir.

Diğer bir ortak unsur işin aile bireyleri dışında kişilerce yapılması ve yapılan işin de evle ilgili olmasıdır. Yapılan iş işverenin yetkisi dahilinde görülmektedir. İşveren gerçek kişi olmalıdır. Yani tüzel kişilerin ev hizmetlerinde işçi çalıştırma yetkileri yoktur. Ayrıca yapılan işin düzenli ve sürekli olarak yapılması, ev hizmeti karşılığında işverenin maddi bir gelir elde etmemesi ve yapılan hizmet karşılığında işçinin ücret alması gerekmektedir.

Bir işin ev hizmeti sayılabilmesi için doğrudan evin kendisine ve yaşam koşullarına yönelik olması gerektiği ileri sürülürken, bazı durumlarda çalışmanın ev hizmeti olup olmadığını saptamak zorluk yaratabilmektedir. Şayet, ev hizmetini yapan kişi, ev hizmetiyle birlikte aynı işverenin ev hizmetinden sayılmayacak başka işlerini de yapıyorsa veya ev hizmetinde çalışan kişi ev işi dışında başka işverenlere de hizmet veriyorsa, bu durumda bu çalışmalardan her birinin ayrı ayrı İş Kanunu'na tabi olup olmadıklarına bakıp, baskın olan çalışmaya göre karar verilmesi önerilmektedir (Okur, 2004: 355).

## 1.2. Ev Hizmetlerine İlişkin Ulusal Düzenlemeler

Ulusal mevzuatımızda ev hizmetleri hususu 4857 sayılı İş Kanunu'nda, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yer almaktadır. 2015 yılından önce hiçbir ulusal düzenlemede ev hizmetleri kavramının tanımı yapılmamıştır. 2015 yılında 5510 sayılı Kanuna eklenen Ek 9'uncu madde ile ev hizmetlerinde işçi çalıştıranlar açısından yeni bir dönem başlamıştır.

### 1.2.1. 4857 Sayılı İş Kanunu

Amacı “işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemek” olan 4857 sayılı İş Kanunu “4'üncü maddede yer alan istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın” uygulanmaktadır. Anılan Kanununun 2'nci maddesine göre; “İş sözleşmesine dayalı olarak yani ücret karşılığında ve işverene bağımlı olarak (işverenin emir ve talimatlarına uygun olarak) çalışan kişiye işçi” denir.

İşçinin alacağı ücret, iş sağlığı ve güvenliği gibi temel hakları ve asgari çalışma şartları İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. İş yaşamında genel olarak işverenin yasal yükümlülükleri; ücret ödemek, işçiyi korumak, işçilere eşit davranmak, işçiye gerekli malzemeyi sağlamak, işçinin hafta tatili, yıllık ücretli izin ve ara dinlenme hakkını kullandırmaktan oluşmaktadır (Yücesoy ve Demir, 2011). Ayrıca işçi İş Kanunu'na göre sosyal sigorta, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, iş arama hakkı, maddi-manevi zararların tanzimi ve işe iade hakkına da sahiptir. İşçinin bu hakları İş Kanunu ile güvence altındadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun istisnalar başlıklı 4'üncü maddesinin 1-e bendinde ev hizmetlerinin yer alması ile ev hizmetlerinde iş görenler Kanununun kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu nedenle İş Kanunu'nda diğer işçilere tanınan haklar ev hizmetlerinde çalışan işçilere tanınmamıştır.

İstisnalar arasında yer alan ev hizmetlerinin neler olduğu konusunda İş Kanunu’nda herhangi bir hüküm yoktur. Ev hizmetleri kavramının tanımı öğretilere ve Yargıtay kararlarına göre yapılmaktadır. Ancak Yargıtay’ın da farklı davalarda farklı tanımları baz aldığı görülmektedir. İşçinin evde İş Kanunu kapsamında sayılan işlerle birlikte ev hizmeti yapması durumunda Yargıtay ağırlıklı olarak hangi işin yapıldığını tespit ederek karar vermektedir. Örneğin; işçi hem hasta bakıcılık hem de evin yemek ve temizlik işlerine bakıyorsa durum bu niteliktedir (Akkaya, 2018: 58). Ağırlıklı olarak hasta bakımı işi yapılıyorsa İş Kanunu hükümleri, ağırlıklı olarak ev hizmeti işi yapılıyorsa Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacaktır. Yargıtay ev hizmetlerinde aşçı, uşak, temizlikçi, şoför gibi işlerde çalışanlarla ev sahibi işveren arasındaki uyuşmazlıkta iş mahkemesi yerine genel mahkemeleri yetkili bulmasına rağmen, evde hasta bakımı yapan hemşire ve çocuk eğitici uyuşmazlıklarında ilgili iş mahkemelerini yetkili bulmuştur. Yargıtay "ev hizmeti" ile "evde yapılan iş" için ayrı bir yetkili mahkeme tayinine gitmiştir. Hemşirelik ile çocuk eğiticiliğinin evde yapılması ev hizmeti kapsamında değerlendirilmemiş bu işler evde yapılan iş olarak değerlendirilerek İş Kanunu kapsamından çıkarılmamıştır (Yılmaz, 2017: 249). Dolayısıyla ev hizmetlerinin neleri kapsadığının İş Kanunu açısından netleştirilmesi gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu’nun geçici iş ilişkisi başlıklı 7’nci maddesi ile ev hizmetlerinde özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabileceği hüküm altına alınmıştır. Özel istihdam büroları işverenden ücret alan, iş arayandan ücret almayan Türkiye İş Kurumundan yetki almak suretiyle “işgücü piyasasında iş arayanlarla eleman arayanlar arasında en etkin şekilde aracılık hizmeti sağlayan” gerçek ya da tüzel kişilerdir (İŞKUR, 2024). Öğretide bir görüşe göre özel istihdam bürolarının amacı "geçici iş ilişkisi sözleşmesi düzenleyen kuruluşların yasadışı uygulamalarına son verilerek bu şekilde özellikle kayıt dışı istihdamın önlenmesini, bu sektörde çalışanların sosyal güvence altına alınmalarını sağlamak “tır. Geçici iş ilişkisinin kurulmasıyla deneyimsiz kişilerin iş hayatına girmesinin kolaylaştırılması hedeflenmektedir. Ancak öğretide karşıt görüş geçici iş ilişkisinin işçiyi güvencesiz bırakacağı yönündedir (Vidinlioğlu, 2017: 41-42). 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.

Diğer taraftan tıpkı diğer işçiler gibi emekleri karşılığında iş yapan ev hizmetlerinde çalışanların İş Kanunundan istisna tutulması ev hizmetlerinde çalışanlar açısından hak kayıplarına sebep olmaktadır. Hak kayıplarının önlenmesi amacıyla ev

hizmetlerinde çalışanların İş Kanunu kapsamına alınması gerekmektedir.

### 1.2.2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

Ev hizmetlerinde çalışanlar 4857 sayılı Kanun kapsamı dışında bırakılmış ve bu işlerde çalışanların iş ilişkisine ilişkin düzenlemeler 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri ile belirlenmiştir (Manav, 2015: 516). Borçlar Kanunu'nda evde yapılan işlerle ilgili olarak ev hizmetleri, evde hizmet ve evde bağımsız çalışma olmak üzere 3 farklı kavram bulunmaktadır. Ev hizmetleri ile evde hizmet sözleşmesini birbirinden ayırmak gerekir. Üçüncü ayırmada yer alan 461'inci maddede evde hizmet sözleşmesi, "...işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir." şeklinde tanımlanmıştır. Evde hizmet sözleşmesine istinaden yapılan bir iş ile ev hizmeti arasındaki ana fark evde hizmet sözleşmesinde çalışan, işverene somut bir ürün vermekle yükümlü olmasıdır. Oysa ev hizmetinde işçi işverenin gündelik ev işlerini yapmakla yükümlüdür (Akkaya, 2018: 31). Evde hizmet sözleşmesinde işçinin yapacağı iş veya hizmet sonucunda işveren gelir elde ederken, ev hizmetinde çalışan işçi yaptığı hizmet sonucunda gelir elde etmektedir. Ev hizmetlerinde çalışanlar işverenin kendi konutunda çalışırken, evde hizmet sözleşmesiyle çalışanlar kendi evlerinde de bu hizmeti görebilmektedir. Örneğin bir pastanede satılmak üzere işverenin işçiye verdiği iş evde hizmet sözleşmesine dayanmaktayken, işverenin evinde yapılan yemek ev hizmeti kapsamında değerlendirilmektir (Akkaya, 2018: 31).

Ev hizmetlerinde çalışma evin gündelik işleyişine yönelik işlerden meydana gelmekteyken, evde bağımsız çalışmada iş bir işyerinde yapılabilecekken evde yapılan işlerden meydana gelmektedir (Akkaya, 2018: 33).

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 6'ncı bölümünde Hizmet Sözleşmeleri düzenlenmiştir. 6'ncı bölümün ilk ayırımında genel hizmet sözleşmeleri, ikinci ayırmada pazarlamacılık sözleşmesi ve üçüncü ayırımında ise evde hizmet sözleşmesi düzenlenmiştir. Ev hizmetlerinde çalışanların içine girdiği sözleşme ilk ayırmada yer alan genel hizmet sözleşmesidir. Türk Borçlar Kanunu'nun 393'üncü maddesinin birinci fıkrasında "hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme" olarak tanımlanmıştır. Borçlar Kanunu'na göre genel olarak hizmet sözleşmesinin yapılmasının özel bir şekli yoktur. Bu yüzden sözleşme sözlü, yazılı veya resmi şekilde yapılabilir. Sözleşmenin ispatı açısından yazılı veya resmi yapılması daha iyidir. Sözleşme "iş görme, bağımlılık, zaman ve ücret gibi unsurların üzerinde tarafların karşılıklı ve birbirine uygun açık veya örtülü irade

açıklamalarıyla" kurulmaktadır (Vidinlioğlu, 2017: 85). Yine 393’üncü maddenin ikinci fıkrasında “işçinin bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmelerde” hizmet sözleşmesi olarak tanımlanmaktadır. Borçlar Kanunu’nda yer alan “hizmet sözleşmesi” tanımı, İş Kanunu içinde tanımlanan “iş sözleşmesi” ile benzerlik göstermektedir. Keza İş Kanunu’na göre İş sözleşmesi “bir çalışan ve bir işveren arasında kurulan iş ilişkisine dayalı, işçinin iş görmeyi, işverenin de bu işe karşılık ücret ödemeyi taahhüt ettiğini gösteren” belgedir. Mahiyet olarak iki tanım birbirine benzerdir.

Ev hizmetlerinde çalışanlar ile işverenler arasında kurulan genel hizmet sözleşmesi uyarınca işverenin borçları, ücret ödeme borcu (m. 401- m. 412), iş araç ve malzemelerini sağlamak (m. 413), giderlere katlanmak (m. 414- m. 416), işçinin kişiliğinin korunması (m. 417- m. 420), tatil ve izinleri kullandırmak (m. 421- m.425) olarak belirlenmiştir.

Ev hizmetlerinde çalışan işçi eş zamanlı olarak işverenin evinde ev düzeni içinde birlikte yaşıyorsa Türk Borçlar Kanunu’nun 418’inci maddesi kapsamında değerlendirilecektir. Ev düzeni içinde çalışma başlıklı 418’inci maddede “İşçi işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür. İşçi, kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle iş görme edimini yerine getiremezse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan, bir yıla kadar çalışmış işçinin bakımını ve 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.” hükmü yer almaktadır. 418’inci maddenin uygulanabilmesi için işveren ve iş görenin aynı ev içinde yaşıyor olması gerekmektedir. Kanun hükmünden de anlaşılacağı üzere sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan işçiler bu kapsamda sayılabilecektir. Bu maddeye göre "işverenin gözetim borcunun bu anlamda işçiye barınması için verilen yer için de geçerli olduğunu, dolayısıyla Kurum’un burada meydana gelecek kazalar için edim yükümlülüğü altında olacağı" anlaşılmaktadır (Akkaya, 2018: 142).

Daha evvel ev hizmetlerinde istihdam edilenlerin İş Kanunundan istisna olduğu, bu çalışanların Borçlar Kanunu üzerinden haklara sahip olduğu bahsedilmiş idi. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olan işçilerin kıdem ve ihbar tazminatı hakları bulunmaktadır. Ancak ev hizmetlerinde çalışanlar İş Kanunu kapsamında olmadıkları için kıdem ve ihbar tazminatı hakkından faydalanamayacaktır. Ancak 6098 sayılı Borçlar Kanunu’nda fesih bildirim süreleri düzenlenmiştir. Borçlar Kanunu’na göre işverenin ev hizmetlerinde çalışan kişiyi işten çıkarması durumunda önceden haber vermesi gerekmektedir. Haber vermemesi durumunda işçiye tazminat ödemekle



yükümlüdür. "Önceden haber verilecek süre bir yıla kadar hizmet süresi olan işçi için iki hafta, bir ila beş yıl arası hizmet süresi olan işçi için dört hafta ve beş yıldan fazla hizmeti olan işçi için altı haftadır". Borçlar Kanunu'nun 434'üncü maddesine göre hizmet sözleşmesinin haklı sebep olmaksızın sona erdirilmesi durumunda işverenin fesih bildirim süresindeki maaşın üç katı kadar tazminat ödeme yükümlülüğü vardır.

Diğer bir deyişle ev hizmetlerinde işçi ve işveren arasındaki ilişki İş Kanunu'nda yer alan iş sözleşmesi ile değil de Borçlar Kanunu'nda yer alan hizmet sözleşmesi ile kurulmaktadır. Ev hizmetlerinde çalışanlarla işveren arasındaki ilişkinin hizmet sözleşmesi ile kurulmasından dolayı ev hizmetlerinde çalışanlar "kıdem tazminatı, ihbar süresi, işe iade gibi konularda" İş Kanunu'na tabi olmadıkları için bu haklardan yararlanamamaktadır. Her ne kadar ev hizmetlerinde çalışanlar İş Kanunu'na göre kıdem tazminatı alamasa da Borçlar Kanunu'na göre anılan kanunda düzenlenen diğer bazı tazminat türlerinden faydalanabilmektedirler.

Ev hizmetlerinde çalışanların diğer işçiler gibi İş Kanunu kapsamında değil de Borçlar Kanunu kapsamında olmaları ev hizmetlerinde çalışanları diğer işçilerle kıyaslandığında dezavantajlı konuma düşürmektedir. Genel olarak işçi ve işveren edimleri iki kanunda benzer nitelikte olsa da işçiye sağlanan haklar bakımından İş Kanunu daha fazla hak sunmaktadır.

### 1.2.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

1982 Anayasasının 49'uncu maddesinde, "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır." 50'inci maddesinde; " Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar." 56'ncı maddesinde; "Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir." hükümleri yer almaktadır. Bu bağlamda kişinin çalıştığı işte güvenli bir şekilde istihdam edilmesi ve devletin kişiyi çalışma hayatında koruması anayasal bir haktır.

Amacı "işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek" olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2012 yılında yürürlüğe girmiştir. 6331 sayılı Kanununun 2'nci maddesinde "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 uygulanacağı" belirtilmiştir. 6331 sayılı Kanun'un 2'nci

maddesinin c bendinde ev hizmetleri “Kapsam ve İstisnalar” başlığı altında yer almış ve dolayısıyla ev hizmetleri 6331 sayılı Kanun’un uygulama alanı dışında kalmıştır. Ev hizmetlerinin 6331 sayılı yasa dışında tutulmasının sebebi, öğretilerde ev hizmetlerinde istihdam edilen kişilerin özel konutlarda çalışmaları nedeniyle teftişinin yapılmasında yaşanacak aksaklıklar olarak düşünülmektedir (Manav, 2015: 516). Erdoğan ve Toksöz yaptıkları çalışmada "ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün ev hizmetlerine ilişkin olarak işin niteliği, denetim gücü ve iş ilişkisinin sonuçlarının genel olarak ticari bir amaç doğurmasından dolayı, ev hizmetlerinin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının dışında bıraktığını" ortaya koymaktadır (Erdoğan ve Toksöz, 2013: 29). Bilindiği üzere ev hizmetlerinde çalışanların işyeri konuttur. Konutlar İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işyeri olarak sayılmadığından dolayı ev hizmetlerinde işçi çalıştıran kişiler işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurmamak zorunda değildir. Ayrıca ev hizmetlerinde çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmesi de zorunlu değildir (Vidinlioğlu, 2017: 62).

Ev hizmetlerinde çalışma alanının ev olması ve sosyal koruma mekanizmalarının dışında kalması sebebiyle ev hizmetlerinde istihdam edilenler açısından iş sağlığı ve güvenliği önemlidir (Ulutaş ve Öztepe, 2013: 44). Ev hizmetlerinin 6331 sayılı Kanun’dan istisna tutulması nedeniyle ev hizmetlerinde çalışanlar açısından karşılaşılabilecek herhangi bir kaza ya da meslek hastalığı durumunda işverenlerin sorumluluğu ortadan kalkacak, çalışanlar açısından mağduriyet doğuracaktır. Çalışma alanı ev olan ev hizmetlerindeki ev kazaları mahiyeti bakımından iş kazalarına dönüşebilmektedir. Evde çalışırken çalışanların karşılaşılabilecekleri iş kazası ve meslek hastalığı risklerini dört grupta toplamak mümkündür. Bunlar; fiziksel riskler (düşmeler, kesikler, yanık, kronik ağrılar, bel fıtığı, sinir sıkışması vs.), kimyasal riskler (temizlik malzemelerindeki kimyasallardan kaynaklanan deri ve solunum yolu hastalıkları (astım, bronşit vs.), zehirlenme vs.), biyolojik riskler (enfeksiyon, bulaşıcı hastalıklar), psiko sosyal riskler (baskı, şiddet, taciz vs.) (Ulutaş ve Öztepe, 2013: 51-54). Ev hizmetlerinde çalışanların çalışma saatlerinin uzunluğu sebebiyle "kronik yorgunluk", yaptıkları işte fiziksel gücün yoğun olmasından dolayı "bel, sırt, diz rahatsızlıkları" ve işverenlerin psikolojik baskılarından dolayı da depresyon, panik atak vs. gibi psikolojik rahatsızlıklarla yüz yüze geldikleri görülmektedir (Özçam, 2017: 59). Ev hizmetlerinde çalışanların maruz kalabilecekleri riskler düşünüldüğünde 6331 sayılı Kanundan istisna olmaları söz konusu kanunun önemli bir noksanlığıdır (Ulutaş ve Öztepe, 2013: 50). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, ev hizmetlerinde istihdam edilenlerin sağlığı ve güvenliği noktasında revize edilmesi gerekmektedir. En azından devletin bu işçilere iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim vermesi çalışanların ve dolayısıyla toplumun yararına olacaktır.

Her ne kadar ev hizmetleri iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının dışında bırakılsa da bu alan tamamen savunmasız değildir. Ev hizmetlerinde çalışanlar İş Kanunu hükümlerine istinaden değil Borçlar Kanunu hükümlerine istinaden istihdam edilmektedir. Borçlar Kanunu 417'nci maddesinde "işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçilere de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymak yükümlülüğü" vardır. Ancak Borçlar Kanunu'nda konu yüzeysel olarak ele alınmış ve ev hizmetlerine ilişkin risklerin neler olduğu belirlenmemiş olup, risklere karşı alınacak önlemlerin de ne olduğu tespit edilmemiştir. Aynı zamanda ev hizmetlerine ilişkin denetimden ve ev işçilerine ilişkin eğitimden de bahsedilmemiştir (Erdoğan ve Toksöz, 2013: 29).

Diğer taraftan işçi sağlığı ve güvenliği açısından işverenin üç yükümlülüğü bulunmaktadır. İlk olarak işverenin işle ilgili olası riske karşı önlem alması gerekmektedir. Daha sonra işverenin alınan önlemlere işçinin dikkat edip etmediğini kontrol etmesi gerekir. Son olarak işverenin işçiyi bilgilendirmesi gerekmektedir. İşverenin bu yükümlülüklerine paralel olarak işçi de bu yükümlülüklerle uymalıdır (Erdoğan ve Toksöz, 2013, s. 28-29). Bu üç yükümlülüğün yerine getirilmesi ile işçinin işte maruz kalacağı olası risklerin önüne geçilebilir.

5510 sayılı Kanuna eklenen 9'uncu maddeyle birlikte ev hizmetlerinde istihdam edilenler iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sigortalı olmuştur. Ev hizmetlerinde çalışanlar için iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yapılmasına rağmen, 5510 sayılı Kanuna göre 10 günden az süreyle ev hizmetlerinde işçi çalıştıranlar iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü olmayacak ve ayrıca iş kazası meydana gelmesi durumunda Kurum tarafından yapılacak ödeme 5510 sayılı Kanun'un 21'inci maddesi kapsamında işverenlere rücu edilemeyecektir (Manav, 2015: 530). Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde bu konu daha detaylıca ele alınacaktır.

Gerek Borçlar Kanunu ile gerekse de 5510 sayılı Kanun ile ev hizmetlerinde istihdam edilenlerin iş sağlığı ile güvenliği koruma altına alınmaya çalışılmışsa da kayıt dışılık ev hizmetlerinde çalışanlar açısından iş sağlığı ve güvenliğinin ikinci planda tutulmasına sebep olmaktadır (Ulutaş, Öztepe, 2013: 47). Toplum sağlığı açısından ev hizmetlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kapsamında yasal korumaya ihtiyaçları vardır. Bu açıdan 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 uygulanmayacağına düzenlenmesi daha isabetlidir (Tiritoğlu, 2022: 85).

#### 1.2.4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

“11.9.2014 tarihli 29116 mükerrer sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 6552 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”na 1.4.2015 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere ek 9’uncu madde eklenmiştir.

Madde Ek 9 ev hizmetlerinde çalışma açısından bir mihenk taşıdır. 2015 Nisan ayından sonra ev hizmetleri kavramı yasal bir tanıma kavuşmuştur. 5510 Sayılı Kanun’un ek 9’uncu maddesi ve bu madde kapsamında yapılan alt mevzuat ile ev hizmetlerinde işçi çalıştıranlara ilişkin kapsamlı bir düzenleme yapılmıştır. 5510 sayılı Kanunun Ek 9’uncu maddesine ilişkin usul ve esaslar 1/4/2015 tarihli, 29313 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan “*Ev hizmetlerinde 5510 sayılı Kanun’un Ek 9’uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ*” ile açıklanmıştır.

Tebliğ’in 1.1 maddesinde tebliğin amacı; “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun ek dokuzuncu maddesine göre ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az ve 10 gün ve daha fazla sigortalı çalıştıran gerçek kişiler hakkında çalıştıran, işveren ve sigortalılara yönelik yükümlülüklerin uygulama esaslarını düzenlemek” olarak belirlenmiştir. Ek 9 uncu madde ile yasal zemine kavuşan ev hizmetlerinde istihdam edilenler ve onları istihdam edenlere ilişkin iş ve işlemler SGK tarafından yürütülmektedir.

## 2. EV HİZMETLERİNDE SİGORTALI İSTİHDAM EDENLER AÇISINDAN SİGORTA HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Ev hizmetlerine ilişkin Tebliğ’in "1.3 Tanımlar" bölümünde;

*“Ev: Aralarında aile bağı olup olmadığına bakılmaksızın bireylerin içinde yaşadığı yapı ile bu yapının garaj, depo, bahçe ve benzeri bölüm ve eklentilerini, 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 eder.”*

*“Çalıştıran: 5510 sayılı Kanunun ek 9’uncu maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az süreyle sigortalı çalıştıran ve işveren sayılmayan gerçek kişi,*

*İşveren: 5510 sayılı Kanunun ek 9’uncu maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştıran gerçek kişi,”* olarak tanımlanmıştır.

Tebliğ’in tanımlar bölümünde ev hizmetlerinde sigortalı için ayda on günden az

çalışma gün sayısı bildiren “çalıştıran”, on gün ve daha çok çalışma gün sayısı bildiren “işveren” olarak tanımlanmış olup, sadece gerçek kişilere ek madde 9 kapsamında işçi bildirme hakkı verilmiştir. Yani tüzel kişilerin ek madde 9'dan sigortalı bildiriminde bulunması mümkün değildir.

Bu başlık altında ev hizmetlerinde sigortalı istihdam edenler çalıştıran ve işveren olmak üzere iki başlık altında incelenecektir. Önemle belirtmek gerekir ki ek madde 9/2 kapsamında sigortalı çalıştıranlar işveren olarak kabul edilmemektedir.

### 2.1. Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Çalıştıran Bakımından

Ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı istihdam edenler Ek dokuzuncu maddenin ikinci fıkrası ile kanun kapsamına alınmıştır. Ev hizmetlerinde çalışanların karşılaşılabilecekleri sosyal risklere karşı ek madde 9/2 kapsamında çalışanlar kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primlerinin ödenmesi ile sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır. Anılan fıkraya 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 günden az olanlar için, 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 ödeneceği*" hüküm altına alınmıştır. Çalıştıranlar 10 günden az çalıştırdıkları sigortalılar için sigortalı işe giriş bildirgesi, Muhtasar Prim Hizmet Beyannamesi ve işten ayrılış bildirgesi düzenlemeyecektir. Aynı zamanda çalıştıranlara işyeri bildirgesi de düzenlenmeyecektir.

Tebliğin "4.1 Ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az çalışanlar" başlıklı maddesinde ek madde 9/2 kapsamında çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sigortalı sayılacağı öngörülmüştür. Maddenin son bölümüne göre 10 günden düşük çalışma tespit edilirken günlük 7,5 saatten az olan çalışmaların 1 gün olarak değerlendirileceği ayrıca anılan sürelerin peş peşe günler olabileceği gibi ayın diğer günleri de olabileceği" açıklanmıştır.

2024 yılının asgari ücreti (20.002,50 TL) baz alındığında, Ek madde 9/2 kapsamında işçi çalıştıranların ödemeleri gereken iş kazası ve meslek hastalığı primi için 2024 birinci ay ila on ikinci ay arasında günlük SPEK alt sınırı üzerinden hesaplanan tutar:

- Ay içinde 1 gün ek madde 9/2 kapsamında işçi çalıştıranlar açısından  $666,75 \text{ TL} \times \%2 = 13,34 \text{ TL}$
- Ay içinde 9 gün ek madde 9/2 kapsamında işçi çalıştıranlar açısından  $13,34 \text{ TL} \times 9 = 120,06 \text{ TL}$

Tebliğin 4.2.1 maddesinde ek madde 9/2 kapsamında çalışanların bildirimini “*Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Sigortalı Çalıştırılacaklara İlişkin Başvuru Formu*” ile yapılacağı bildirilmiştir. Söz konusu formun "çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar, ay sonunun hafta sonu genel ve resmî tatil günlerine denk gelmesi halinde ise bu günleri takip eden ilk iş günü sonuna kadar ünitelere verilmesi" gerekmektedir. Bu formda “çalışan ve çalıştıran kişinin imzası, kaç gün çalıştırıldığına dair bildirim ile e-posta adresleri ile cep telefon numarası bilgileri yer almalıdır. Ayrıca çalışılan ayda diğer günler için çalıştırılan işçinin aynı kişi olması durumunda yeni form düzenlenmeyecektir”.

Diğer taraftan Ev hizmetlerinde ayda 10 günden az süre ile sigortalı çalıştıranlar “www.turkiye.gov.tr” uygulaması üzerinden de bildirimde bulunabilmektedir. Bu şekilde müracaat edecekler “e-hizmetler” menüsünden “SGK”yı seçerek “4A On Günden Az Süreli Ev Hizmetleri İşveren Başvuru ve Sorgulama” ekranından çalıştırılan sigortalının T.C. numarası ve çalıştırılan gün sayısı girilmek suretiyle sigortalı bildirimini yapabilecektir. “www.turkiye.gov.tr” uygulamasından müracaat edenlerin ayrıca “Ev Hizmetlerinde On Günden Az Çalıştırılacaklara İlişkin Form” düzenlenmesine gerek bulunmamaktadır. Bu şekilde yapılan bildirim sonucunda sigortalının cep telefonu numarasına “Kanunun ek 9’uncu maddesinde sigortalı tescili yapıldığı, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primini takip eden ayın sonuna kadar ödeyebileceği hakkında bilgilendirme mesajı gönderilecektir.”

İlk olarak bildirimlerde Kuruma doğrudan ya da internet yoluyla müracaat ön görülmüşken, 29/12/2016 tarihli 29993 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan düzenleme ile bildirimlerin kısa mesaj servisi veya mobil uygulama ile yapılması seçeneği de çalıştırana sunulmuştur. Düzenleme ile Tebliğin “Kuruma doğrudan ya da internet yoluyla müracaat” başlıklı 4.2.1 maddesinin başlığı "Kuruma doğrudan, internet, Kısa Mesaj Servisi ya da Mobil Uygulama yoluyla müracaat" olarak değiştirilmiştir.

Söz konusu maddeye göre:

"4.2.1 – Kuruma doğrudan, internet, Kısa Mesaj Servisi ya da Mobil Uygulama yoluyla müracaat:

Sigortalı bildirimini Kurumca belirlenecek numaraya kısa mesaj göndermek suretiyle yapacak olanlar, öncelikle bir defaya mahsus kısa mesaj ile kendi T.C. kimlik numarasını yazıp kendini “çalıştıran” olarak kaydettirecek, daha sonra çalıştıracağı kişinin T.C. kimlik numarası ve ayın hangi gününde çalıştıracağı bilgisini göndererek sigortalı için tescil kaydını oluşturacaktır. Sigortalı çalıştıran kişiye sigortalının kaydının yapıldığı ve % 2 oranındaki iş kazası ve meslek hastalığı (İKMH) sigorta priminin telefon faturasına yansıtılacağı yönünde cevap mesajı dönecek ve sigortalı

çalıştıran tarafından bunun onaylanması halinde sigortalı tescili tamamlanacaktır.

Kısa mesaj servisi uygulamasının nasıl yapılacağı hususu ise SGK tarafından açıklandığı üzere, evinde 10 günden az sigortalı çalıştıracak kişinin bir defaya mahsus kısa mesaj (sms) ile kendi TC kimlik numarasını yazıp “5510” kısa mesaj sevisine kendini çalıştıran olarak kaydettirmesi ve daha sonra ev hizmetlerinde ayda 10 günden az çalıştıracak kişinin TC kimlik numarası ve ayın hangi gününde çalışacağı bilgisini yine “5510” kısa mesaj servisine göndererek sigortalı için tescil kaydı oluşturulması yoluyla yapılacaktır." Kurum'a bildirilme İKMH sigortasından sağlanan yardımlara hak kazanma bakımından şarttır.

Bu düzenlenmesi ile hem kayıt dışılık önlenecek hem bildirimler kolay bir şekilde yapılacak hem de prim tahsilatı eş zamanlı olarak gerçekleşecektir. 2019 yılında SMS Yolu ile Bildirim-Mobil Ödeme Projesi, “Uluslararası Sosyal Güvenlik Teşkilatı (ISSA) iyi uygulama örnekleri Jüri özel mansiyon ödülü” ile ödüllendirilmiştir. Bu ödül Kurum tarafından yapılan uygulamanın ne kadar başarılı olduğunun göstergesidir (ISSA, 2019: 17).

Tebliğin 4.2.2 maddesi ile ek madde 9/1 kapsamında çalışanların primlerinin ödenmesi hususu düzenlenmiştir. Söz konusu madde uyarınca;

Kuruma “Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Sigortalı Çalıştırılacaklara İlişkin Başvuru Formu” ile müracaat edenlerin çalıştıran ve sigortalılar yönünden tescili yapıldıktan sonra çalıştıran kişiler % 2 oranında İKMH sigortası primini banka aracılığı ya da www.sgk.gov.tr adresinin “esgk” menüsünden “Kart ile Prim Ödeme”, “Diğer Ödemeler” seçeneğinden kredi kartları veya banka kartları aracılığıyla Kuruma ödeyebileceklerdir." Kısa mesaj üzerinden bildirimde bulunanlarda tahsilatın gerçekleşebilmesi için hattının Mobil Ödeme 'sinin açık olması gerekmektedir. Kısa mesaj servisi üzerinden yapılan bildirimlerin prim ödemesi hatta tanımlı TL üzerinden yahut faturaya yansıtılmak suretiyle ödenecektir.

Ek madde 9'a göre, "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 ödettilir. Bu bakımdan ev hizmetlerinde ayda 10 günden az süreyle sigortalı çalıştıranlar işveren de sayılmadıkları için, belirtilen madde kapsamında işverenin taşıdığı sorumluluğu taşımamakta ve bu çerçevede işverenler ve üçüncü kişilerin rücu sorumluluğuna gidilememektedir."



Çalıştıranlar Tebliğe göre işveren olarak kabul edilmedikleri için İKMİH durumunda kurum tarafından kendilerine olası zarar rücu edilemeyecektir. Bu durum çalıştıranların gerekli önlemleri almada keyfi davranmalarına sebep olabilir. Kurum yapacağı bir düzenleme ile çalıştıranlara sadece İKMİH durumunun ortaya çıkmasında "ağır kusur ve kastının olması durumunda" sorumluluk yükleyerek bu sorunu ortadan kaldıracaktır.

Tebliğ'in 4.6 "İş Kazası ve Meslek Hastalığı sigortasından yararlanma şartları ve bildirim" başlıklı bölümünde ev hizmetlerinde 10 günden az süre ile işçi çalıştıranların bu sigortalılara ilişkin İKMİH bildirimini SGK’ya doğrudan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde yer alan İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu düzenlenerek ya da [www.turkiye.gov.tr](http://www.turkiye.gov.tr) adresinin “e-hizmetler” menüsünün altında bulunan “Ev Hizmetleri” kısmı seçilerek “İş kazası bildirimini” menüsünden yapabileceği açıklanmıştır.

Diğer taraftan yabancı uyruklular ek madde 9/2 kapsamında istihdam edilememektedir. Yabancı uyrukluların ev hizmetlerinde 10 günden az çalıştırılması durumunda ek madde 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran işverenlere ilişkin hükümler uygulanarak ay içinde hesaplanan çalışma süresi 30 gün üzerinden değerlendirilecektir. Ayrıca çalışmanın ay içinde aynı sigortalı için 9 günü geçmesi durumunda bu kişiler için ek madde 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran işverenlere yönelik işlemler başlatılacaktır.

**Tablo 1:** 2017- 2023 Tarihleri Arasında Ek madde 9/2 Kapsamında Çalışanların Kuruma Bildirimi (Kadın- Erkek Kişi Sayısı)

YIL	ERKEK	KADIN	TOPLAM
2017	127	5.968	6.095
2018	152	5.549	5.701
2019	163	5.572	5.735
2020	208	4.496	4.704
2021	208	4.476	4.684
2022	195	4.351	4.546
2023	268	4.307	4.575

Kaynak: SGK Kurumsal Raporlama Sistemi

Tablo 1’de 2017 ve 2023 yılları arasında 5510 sayılı Kanun’un ek madde 9/2 kapsamında Kuruma bildirilen çalışan sayısı sunulmaktadır. Tabloda görüleceği üzere 2017 yılında 6.095 olan 10 günden az süreyle ev hizmetinde çalışan sayısı 2023 yılına gelindiğinde 4.575’e düşmüştür. Cinsiyet bazlı olarak bakıldığında ise ek madde 9/2



kapsamında Kuruma bildirilen çalışanların yaklaşık %95'e tekabül eden büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Bu yönüyle çalışmanın birinci bölümünde yer aldığı haliyle ev hizmetlerinin geleneksel olarak kadınların üzerinde kaldığı ve bu hizmetlerin çoğunlukla kadınlar tarafından yerine getirildiğine ilişkin görüş Kuruma bildirim sayılarıyla da doğrulanmıştır.

## 2.2. Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve 10 Günden Fazla Çalıştıran Bakımından

5510 sayılı Kanununun 12'nci maddesinde “4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kimseleri çalıştıran gerçek kişi, tüzel kişi, tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” işveren olarak tanımlanmıştır. Ancak 5510 sayılı Kanununun Ek 9'uncu maddesinin birinci fıkrasında ev hizmetlerinde 10 gün ve 10 günden fazla çalışan sigortalıların anılan madde hükmünden yaralanabilmesi çalıştıranların gerçek kişi olması şartına bağlanmıştır. Ek madde 9/1 kapsamında işçi çalıştıran işverenler Kanundan kaynaklanan sosyal sigorta yükümlülüklerini diğer işverenler gibi yerine getirmekle sorumludur.

İşverenin 5510 sayılı Kanundan kaynaklanan yükümlülükleri vardır. Bunlar;

- ✓ “Sigortalı işe giriş bildirgesi verme yükümlülüğü,
- ✓ Sigortalı işten ayrılış bildirgesi verme yükümlülüğü,
- ✓ İşyeri bildirgesi verme yükümlülüğü,
- ✓ İş kazasına ilişkin bildirim yükümlülüğü,
- ✓ Meslek hastalığına ilişkin bildirim yükümlülüğü,
- ✓ Çalışılmadığına dair bildirim girişinde bulunma yükümlülüğü,
- ✓ Muhtasar ve prim hizmet beyannamesi verme yükümlülüğü,
- ✓ Sigorta primlerinin ödenmesi yükümlülüğü,
- ✓ İşyeri kayıtlarının saklanması ve ibrazına ilişkin işveren yükümlülüğü”.

Ek madde 9/1 kapsamında istihdam edilen kişilerin sigortalılık bildirimimin süresinde yapılmaması durumunda, işverene 5510 sayılı Kanununun 102'nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin 1 numaralı alt bendi uygulanacaktır. Söz konusu maddeye göre, “(...) bu Kanunun a)1) 8'inci maddesinin birinci fıkrası ile 61'inci maddede belirtilen bildirgeyi, bu Kanunda belirtilen süre içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usûle uygun vermeyenler veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu hâlde anılan ortamda

*göndermeyenler hakkında her bir sigortalı için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır”.*

Tebliğ m.3.4’de ek madde 9/1 kapsamında çalıştıranların çalıştırdığı sigortalılara ait İKMH bildirimini, 5510 sayılı Kanununun 13’üncü maddesinde düzenlenen zamanda SGK’ya direk Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde yer alan "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formunu" düzenleyerek ya da [www.turkiye.gov.tr](http://www.turkiye.gov.tr) adresinin “ehizmetler” menüsünün altında bulunan “Ev Hizmetleri” kısmını seçerek “İş kazası bildirimini” menüsünden yapılacağı öngörülmüştür. İşverenin iş kazasını olayın vuku bulunduğu yerde bulunan kolluk kuvvetlerine hemen, Kuruma ise olayı izleyen üç işgünü süresince bildirmesi gerekmektedir.

### **2.2.1. Ek 9/1 Kapsamındaki Ev Hizmetleri İşyerlerinin Kolay İşverenlik Kapsamına Alınması**

Ek 9/1 kapsamındaki sigortalılar daha önceleri Entegre Tescil ve MOSİP üzerinde işveren tescil kaydı üzerinden kayıt altına alınmıştı. İşverenler yükümlülüklerini ünitelere yaptığı bildirim ile gerçekleştirmekteydi. 16.02.2021 tarihli, E-99779835-202.99-20404225 sayılı ve “Ek 9 Kapsamındaki Ev Hizmetleri İşyerlerinin Kolay İşverenlik Kapsamına Alınması” konulu SGK Genelgesi ile Ek 9/1 kapsamında yer alan ev hizmetlerine ilişkin iş ve işlemlerin kolay işverenlik kapsamına alındığı bildirilmiştir. Genelgeye göre 30.4.2021 tarihinden sonra Ek 9/1 kapsamındaki işverenlerin iş ve işlemleri Entegre Tescil üzerinden yapılmayacaktır. Daha önce Entegre Tescil ve MOSİP üzerinde tescilli bulunan işverenlere ilişkin işlemler ise yine Entegre Tescil üzerinden devam edecektir. Özellikle belirtmek gerekir ki 30.4.2021 tarihinden önce ek 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran işverenler kolay işverenlik kapsamına girmemektedir.

30.04.2021 tarihinden sonra ilk defa ek 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıranların internet (e-Devlet) üzerinden işyeri tescil başvurularını yapmaları gerekmektedir. Yapılacak işlem adımları için SGK tarafından “Kolay İşverenlik Kapsamında İşyeri Tescilinin Elektronik Ortamda Yapılmasına İlişkin Kullanma Kılavuzu” yayınlanmış ve bu husus duyuru yoluyla da kamuoyu ile paylaşılmıştır.

Kolay işverenlik kapsamında işyeri bildirgesi düzenlendikten sonra primler için otomatik tahakkuk oluşturulacaktır. Buna göre; “İşyeri tescil işlemleri E-Türkiye (<https://www.turkiye.gov.tr/>) internet adresinden SGK Kimlik Doğrulama Hizmetleri- İşyeri Bildirgesi (4-a’lı Sigortalı Çalıştırılanlar Yönünden) menusu vasıtasıyla “Gerçek Kişi İşyeri Bildirgesi Düzenle” menüsünden yapılacaktır. Bu kapsamdaki işverenler NACE kodu olarak “9700.10- Ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hane halklarının hizmetleri”ni seçeceklerdir. e-Bildirge kullanıcı tanımlaması için sisteme

girilen işveren/yönetici ve e-Bildirge kullanıcısının e-devlet ekranına e-sigorta sözleşme onayı (SGK-Kimlik Doğrulama Hizmetleri-E-Bildirge Başvuru Yetkili Onay) gönderilecektir. Onaydan sonra e-Bildirge kullanıcısı e-Devlet ekranından (SGK-Kimlik Doğrulama Hizmetleri-e-SGK Şifre) şifresini alabilecektir. Tescil onayı başlangıçta seçilen sosyal güvenlik merkezi tarafından yapılacak ve ardından işyeri numarası ve beyan edilen sigortalılar için işe giriş bildirgeleri otomatik olarak oluşturulacaktır. Onay işlemlerinden sonra tanımlanan sigortalılar için “<https://uyg.sgk.gov.tr/IsverenSistemi> - (<http://e.sgk.gov.tr/> adresinden İŞVEREN-İşveren Sistemi-Kolay İşverenlik-Beyan Giriş/Teşvik Tanımlama) İşlemleri bölümünden beyan giriş ve teşvik tanımlama yapılacaktır”. Teşvik tanımlaması yapılmaması halinde beyanlar otomatik olarak 30 gün ve prime esas kazancın alt sınırından teşviksiz olarak oluşturulacaktır.

Diğer yandan yasal süresi dışında geriye yönelik tescil yapılabilecektir. Geriye yönelik dönemler için “e-Bildirge v.2 sistemi kullanılacak olup süresi geçmiş dönemlerin belgeleri işverence e-Bildirge v.2 sistemi” üzerinden gönderilecektir.

“Kolay İşverenlik Kapsamında İşyeri Tescilinin Elektronik Ortamda Yapılmasına İlişkin Kullanma Kılavuzu” ek 9/1 kapsamı işverenler için tereddütler oluşturmaktadır. Ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıran kişilerin basiretli bir iş adamı gibi davranması beklenemez. Kılavuz bir muhasebeci için açık, kolay anlaşılabilirken bu işverenler için yeterli derece açıklayıcı değildir. Bu nedenle ek 9/1 işverenleri diğer işverenler gibi muhasebeci ile çalışmak zorunda kalmakta buda kayıt dışılığın yaygın olduğu bu sektörde işverenleri kayıt dışı çalışmaya yönlendirmektedir.

### **2.2.2. Ev Hizmetlerinde 10 Günden Fazla Çalışanlara İlişkin Prim Oranları ve Teşvikler**

Tebliğin 3.4.9 maddesinde; “Kanunun ek 9’uncu maddesi kapsamında ayda 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalılığı olanların %34,5 oranındaki primleri gerçek kişi işverenler tarafından ödenir. Bu primin %20’si uzun vadeli sigorta kolları, %12,5’i GSS, %2’si iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası primidir. İşverenler ayrıca sigortalı ve işveren hissesi ile birlikte %3 oranında işsizlik sigortası primi de ödeyeceklerdir.” açıklamaları yer almaktadır.

Sigortalıların kayıt altına alınarak istihdamın çoğaltılması, diğer kişilerle kıyaslandığında aleyhte çalışma şartlarına sahip olanların istihdamının artırılması, yatırımların teşvik edilmesi, gelişmişliğin artırılarak bölgeler arası oluşan gelişim farklılıklarının ve sosyal güvenlik maliyetlerinin azaltılması amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yürütülen istihdam teşvikleri bulunmaktadır. İşverenlerin 4/1-a sigortalıları adına ödemeleri gereken primlerin tamamı veya bir kısmı belirli şartlar

altında süresiz olarak ya da belirli süreyle başka kurumlar tarafından karşılanmaktadır.

SGK tarafından uygulamasına devam edilen 16 sigorta prim teşviki bulunmakla birlikte bunlardan sadece 8’i ev hizmetlerinde işçi çalıştıran işverenler tarafından uygulanabilir durumdadır.

Bu teşvik uygulamaları şunlardır:

✓ 5510 sayılı Kanunun 81’inci maddesinin birinci fıkrasının (1) bendinde yer alan malullük yaşlılık ve ölüm sigortası işveren hissesi beş puanlık indirim,

✓ 5510 sayılı Kanunun geçici 101’inci maddesi uyarınca asgari ücret desteği,

✓ Sosyal Güvenlik Destek Primi İşveren Hissesi 5 Puanlık Prim İndirimi

✓ 4447 sayılı Kanunun 50’nci maddesi uyarınca işsizlik ödeneği alanların istihdamı halinde sigorta primi sigortalı ve işveren hissesi teşviki,

✓ 4447 sayılı Kanunun geçici 10’uncu maddesi uyarınca gençlerin, kadınların ve mesleki belge sahibi olanların istihdamı halinde sigorta primi işveren hissesi teşviki,

✓ 4857 sayılı Kanunun 30’uncu maddesi uyarınca engelli sigortalı istihdamı halinde sigorta primi işveren hissesi teşviki,

✓ 3294 sayılı Kanunun Ek 5’inci maddesinde yer alan sosyal yardım alanların istihdamına yönelik sigorta primi desteği,

✓ 2828 sayılı Kanunun Ek 1’inci maddesinde yer alan sosyal hizmet modellerinden yararlananların istihdamına yönelik prim teşviki.

5510 sayılı Kanunda ve diğer Kanunlarda düzenlenen prim teşviklerinden özel sektör işverenleri 4/1(a) kapsamında çalıştırdıkları sigortalılar için ilgili teşvik kanunlarda aranılan şartları sağlamaları halinde yararlanabilmektedir. Dolayısıyla özel sektör kapsamında değerlendirilen ek madde 9/1 kapsamında işçi çalıştıranlar, 4/1-(a) sigortalısı olarak çalıştırdıkları işçiler için ilgili teşvik kanunlarında belirtilen şartları sağlamaları halinde prim teşviklerinden yararlanabilecektir. İşverenler teşviklere ilişkin şartlar ve indirim oranları için DESTEK AL (sgk.gov.tr) adresinden gerekli belgelere ve bilgilere ulaşılabilir. Yasal süresi içinde ödenmeyen primlere 5510 sayılı Kanunun 89 uncu maddesi gereğince gecikme zammı ve gecikme cezası uygulanacaktır.

Kolay işverenlik sistemine kaydedilen işyerlerince, sigortalılar için <https://uyg.sgk.gov.tr/IsverenSistemi> (<http://e.sgk.gov.tr/> adresinden İŞVEREN-İşveren Sistemi-Kolay İşverenlik-Beyan Giriş/Teşvik Tanımlama İşlemleri)

menüsünden giriş yapılarak “İşyeri Aktif Sigortalılar” listesinde kayıtlı ve teşvik şartlarına uygun sigortalılar için “Seç” ve “Devam” butonu ile ilerleyerek sayfanın altında görüntülenen “Sigortalı Beyan Güncelle/Teşvik Tanım ve Sıralama İşlemleri” menüsü vasıtasıyla teşvik tercihi ve sıralaması yapılması gerekmektedir.

Kolay işverenlik sisteminde yapılacak iş ve işlemler için yapılan duyurular ve kullanım kılavuzu yetersiz kalmaktadır. SGK tarafından mevzuat çalışması yapılmalı hatta video kayıt yöntemiyle işverenler uygulamalı şekilde yönlendirilmelidir. Ek 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran kişiler gerçek işverenler gibi konuya hâkim değildir. Bu sebeple bu kişiler için sistem daha basit hale getirilmeli ve de görsellerle desteklenen bir kılavuz yayınlanmalıdır. Ayrıca bu iş ve işlemlerde sıkıntı yaşayanlar için SGK tarafından destek hattı oluşturulmalıdır. Karmaşık ve zor olan bu yapı ev hizmetlerindeki kayıt dışılığı artırmaktadır.

**Tablo 2:** 2017- 2023 Tarihleri Arasında Ek madde 9/1 Kapsamında Çalışanların Kuruma Bildirimi (Kadın- Erkek Kişi Sayısı) **Sayısı**

YIL	ERKEK	KADIN	TOPLAM
2017	1.751	39.089	40.840
2018	2.294	45.600	47.894
2019	2.791	47.519	50.250
2020	3.925	60.980	64.905
2021	3.461	48.192	51.653
2022	3.035	35.439	38.474
2023	2.215	29.400	31.615

Kaynak: SGK Kurumsal Raporlama Sistemi

Tablo 2’de 2017 ve 2023 yılları arasında 5510 sayılı Kanun’un ek madde 9/1 kapsamında Kuruma bildirilen çalışan sayısı sunulmaktadır. Tabloda görüleceği üzere 2020 yılında 64.905 olan 10 gün ve daha fazla süreyle ev hizmetinde çalışan sayısı 2023 yılına gelindiğinde 31.615’e düşmüştür. Cinsiyet bazlı olarak bakıldığında ise ek madde 9/1 kapsamında Kuruma bildirilen çalışanların yaklaşık %93’e tekabül eden büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır.

Yıllar itibariyle ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süreyle ev hizmetlerinde çalışan sayısında görülen azalmanın sebeplerinin araştırılması gerekmektedir. 2021 yılı itibarıyla Ek 9/1 bildirimleri kolay işverenlik kapsamına alınması bildirilen kişi sayısında düşüşe sebebiyet vermiştir. Literatüre bakıldığında bu azalmanın sebepleri, kayıt dışı istihdama yönelme, yıllar itibariyle prim yüklerinin artması, ek madde 9 düzenlemesinin cazip özelliğini kaybetmesi gibi birçok neden olabilir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye ve diğer ülkelerdeki ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin kayıtlar araştırıldığında ev hizmetlerinde çalışanlara ait bulguların yetersiz olduğu dikkat çekmektedir. Bu kişiler işçi olarak benimsenmemiştir ve bu durumun sonucunda bu kişiler "görünür olmama sorunu" ile karşı karşıya kalmıştır (Özçam, 2017: 15). Ek madde 9 ile ev hizmetlerinde çalışanların kayıt altına alınması amaçlanmıştır.

Ev hizmetlerinin genel olarak ulusal mevzuattaki yeri şöyledir; İş Kanunu’nun 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (e) bendine göre ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 2’nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine göre istisna kapsamında yer almaktadır. Yani ev hizmetlerinde hem İş Kanunu hem de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda belirtilen hükümler uygulanmayacaktır. Ev hizmetlerinde genel düzenlemeler Borçlar Kanunu’nun genel hizmet sözleşmesine istinaden yapılmaktadır. Ev hizmetlerine ilişkin yapılan en kapsamlı düzenleme 5510 sayılı Kanununa eklenen ek 9’uncu maddedir. 6552 sayılı Kanun ile 1/4/2015 tarihinden itibaren yürürlüğe girmek üzere 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 6’ncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yer alan istisnalardan “ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç” ifadesi “Kanunun ek 9’uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç” şeklinde değiştirilmiştir. Söz konusu fıkra ile ev hizmetlerinde çalışan herkes 10 gün ve daha fazla çalışıyorsa tam sigortalı; 10 günden az çalışıyorsa kısmi sigortalı konumuna gelmiştir.

Madde ek 9 ile “ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az çalışan sigortalılar (Ek madde 9/2)” ve “ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışan sigortalılar (Ek madde 9/1)” olmak üzere ikili bir ayrıma gidilmiştir. Ek 9’uncu madde kapsamında ayda 10 günden az çalışan kişiler için kısa vadeli sigorta kollarından İKMH primleri ödenirken, 10 gün ve daha fazla çalışan kişiler için ise hem kısa vadeli hem de uzun vadeli tüm sigorta kollarından prim ödenmektedir. Madde ek 9 öncesinde ev hizmetlerinde sigortalılığa ilişkin sürekli çalışma şartı aranırken süreklilik kavramının ne olduğu konusunda tartışmalar mevcutken, söz konusu madde ile belirlenen 10 gün ayrımı ile süreklilik kavramı netlik kazanmıştır.

Ev hizmetlerinin kanunen iş olarak tanımlanması hem işçi hem de işveren açısından daha güvenli, çerçevesi ve şartları belirlenmiş bir iş ilişkisini de beraberinde getirecektir. Ev hizmetlerinin İş Kanunu’na dahil edilmesi, hangi işlerin ev hizmeti olacağına netleşmesi, ücret, çalışma ve dinlenme sürelerinin saptanması, denetim mekanizmasının kurulması ve yaptırımların belirlenmesi ev hizmetlerinde çalışanların haklarının korunması için ön gerekliliklerdir.

Diğer taraftan ilgili kişilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan da istisna olmaları ev hizmetlerinde çalışanlar açısından ciddi riskler doğurmaktadır. Ev hizmetlerine ilişkin iş sağlığı ve güvenliği devlet tarafından kontrol altına alınırsa, ev hizmetlerinde çalışanların maruz kalacakları mesleki riskler ve iş kazaları azaltılabilir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılan ev hizmetlerine ilişkin iş sağlığı ve güvenliği Borçlar Kanunu'nda yer alan işverenin koruyucu önlemleri alma yükümlüğüne göre düzenlenmiştir. Bu durum söz konusu alanda sınırları net olmayan geniş bir korumayı ortaya çıkarmaktadır. Ev hizmetlerinin işyerinin ev olduğu ve kendine has karakterinin bulunduğu düşünüldüğünde ev hizmetlerinde istihdam edilenlerin iş kazası ve meslek hastalığı risklerinin saptanması, olası risklere karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi ve denetim ve yaptırımlara ilişkin normların düzenlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle ev hizmetlerinin de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamına alınması gerekmektedir. Ev hizmetlerinde iş sağlığı ve güvenliği için rehber hazırlanarak, kamu spotu videoları ile farkındalık yaratılması kazaların ve meslek hastalıklarının önlenmesine katkı sağlayacaktır.

İş kazası ve meslek hastalığı, kısa vadeli sigorta kollarından biri olup bu durum için ayrı bir prim belirlenmemiştir. Yani kısa vadeli sigorta primi olan yüzde 2 İKMİH, hastalık ve analık sigortasını da kapsamaktadır. Ek madde 9/2 kapsamında çalıştırılıp, yüzde iki prim ödenen bu kişilerin sadece İKMİH sigortasından yararlanması diğer bir deyişle hastalık ve analık sigortasından yararlanamamaları bu kişiler için adaletsizlik doğurmaktadır. Uygulamanın İKMİH üzerinden devam etmesi durumunda kanun koyucunun bu kişiler için prim oranlarını ayrı bir şekilde belirlemesi yerinde olacaktır. Ek madde 9/2 kapsamında çalışanların aksine Ek madde 9/1 kapsamında çalışanlar 4/1-(a) kapsamında sigortalı statüsünde oldukları için hastalık ve analık sigortasından da yararlanabilmektedir. Aynı işi yapmaları ve aynı primin ödendiği düşünüldüğünde hakkaniyete aykırı bir uygulamanın olduğu söylenebilir.

Ek 9/1 kapsamında çalıştırılanlara ilişkin bildirgenin yasal süresi içinde verilmemesi, işverence herhangi bir bildirim yapılmaması halinde işverene verilecek idari para cezaları Tebliğin 3.3.2 İdari Para Cezaları bölümünde açıklanmıştır. Ek madde 9/2 kapsamında istihdam edilenlerin Kuruma bildirilmemesi veya başvuru formunun süresi içinde verilmemesi durumunda, 10 gün ve daha fazla süreyle istihdam edilenlerde olduğu gibi herhangi bir idari para cezası öngörülmemiştir. Bu alanda herhangi bir caydırıcılığın olmaması keyfiyete bağlı bildirim ortaya çıkarmaktadır. Bu durum ek madde 9/2 kapsamında çalışanların, ek madde 9/1 kapsamında çalışanlara göre daha fazla kayıt dışı çalıştırılmasına neden olmaktadır.

Ev hizmetlerinde çalışmanın önde gelen sorunu kayıt dışılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Kayıt dışılığı engellemek için ev hizmetlerinde işçi çalıştıran işverene

bildirim zorunluluğuna uymadığı takdirde yaptırım uygulanmalıdır. Ev hizmetlerinde çalışanlar kayıt altına alınarak sosyal güvenlik sistemi kapsamına dahil edilirse Kurumun aktif sigortalı sayısı artacak ve aktif/pasif oranı olumlu yönde değişecektir. Kayıt dışılık ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin yapılacak analizlerde istatistiki verilerin gerçek durumu yansıtmamasına neden olmaktadır.

Ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin yapılan araştırmalarda ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik hakları konusunda kapsamlı bilgiye sahip olmadıkları ve çalıştıranların çoğunun da yükümlülüklerini yerine getirmediği ortaya konulmaktadır (Boydak, 2018: 158). Bu nedenle ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik hakları konusunda farkındalıklarının "kamu spotları ve diğer vasıtalarla artırılması" ve çalıştıranların yükümlülüklerine ilişkin denetim mekanizmasının iyileştirilmesi yerinde olacaktır.

Kurum açısından ev hizmetlerindeki kayıt dışılık prim kaybına ve sosyal güvenlik açıklarının artmasına sebep olmaktadır. Bu sebeple kayıt dışılığın önce saptanması için diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla ortak projeler yürütülmeli ve toplumda sosyal güvenlik bilinci oluşturmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı istihdam eden kişiler işveren sayılmamaktadır. Bu durum iş kazası ve meslek hastalığı durumunda Kurumun rücu hakkını ortadan kaldırmaktadır. Yani olası bir risk durumunda gerekli dikkat ve özeni göstermeyip, gerekli önlemleri almayan çalıştırana Kurum rücu hakkını kullanamayacaktır. İş kazalarının ek madde 9/2 kapsamında sigortalı çalıştıranlara rücu edilememesi mali açıdan Kurumun aleyhinedir. Ek 9/2 çalıştıranları için SGK yapacağı bir düzenleme iş kazası veya meslek hastalığı durumunun ortaya çıkmasında "ağır kusur ve kastının olması durumunda" sorumluluk yükleyerek ev hizmetlerinde yaşanabilecek İKMH sayısını düşürebilir.



**KAYNAKÇA**

- Akkaya, M. (2018). *Ev Hizmeti Kavramı ve Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul
- Boydak, A. B. (2018). “Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ev Hizmetlerinde Çalışanların Durumu”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(1), 145-158.
- Erdoğan, S. ve Toksöz G. (2013). *Kadınların görünmeyen emeğinin görünen yüzü: Türkiye’de Ev İşçileri*, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara. Ulutaş, Ç. Ü., ve Öztepe, N. D. (2013). “Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4(2), 44-57.
- ISSA. (2019). ISSA Good Practice Awards. <https://www.issa.int/sites/default/files/documents/members/2-gpa-brochure-Europe2019-255071.pdf> (erişim tarihi: 22.05.2024)
- İŞKUR. (2023). İşsizlik Ödeneği. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odeneği/> (erişim tarihi: 02.04.2024)
- İŞKUR. (2023). Özel İstihdam Büroları. <https://www.iskur.gov.tr/ozel-istihdam-burolari/> (erişim tarihi: 02.04.2024)
- Manav, A. E. (2015). “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, *TBB Dergisi* (120), 42,509-538.
- Okur, A. R. (2004). “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”. *Kamu-İş*, 7(3), 1-22.
- Özçam, S. (2017). *Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenlik Haklarına Yönelik Algıları: Ankara’da Bir Araştırma*, Sakarya Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi. Sakarya.
- Resmi Gazete. (2003). 4857 Sayılı İş Kanunu. 42(25134). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf> (erişim tarihi: 02.04.2024)
- Resmi Gazete. (2006). 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5510.pdf> (erişim tarihi: 02.04.2024)
- Resmi Gazete. (2011). 6098 Sayılı Borçlar Kanunu. 50(27836). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6098.pdf> (erişim tarihi: 02.04.2024)
- Resmi Gazete. (2012). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6331.pdf> (erişim tarihi: 02.04.2024)
- Resmi Gazete. (2015). Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9’uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150401-16.htm> (erişim tarihi: 02.04.2024)
- SGK. (2013), *Kayıtlı İstihdamın Teşviki Kapsamında Kurumlararası İşbirliğine İlişkin En İyi Avrupa Birliği Uygulamaları*, Sosyal Güvenlik Kurumu Yayını, No: 98, Ankara.
- Tiritoğlu Ersoy, H. H. (2022). İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ev Hizmetlerinde Çalışanlar, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

Vidinlioğlu, E. (2017). *Uluslararası ve Ulusal Mevzuat Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş İlişkisi ile Sigortalılıkları*, On Dokuz Mayıs Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Samsun.

Yıldırım al p, S. (2014). "Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları", Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(1), 45-59.

Yıldırım al p, S., ve İslamoğlu, E. (2016). "Ev Hizmetinde Çalışanların Sosyal Güvenliği: Çalışan ve Çalıştıran Ekseninde Bir Deđerlendirme", Sakarya İktisat Dergisi, 1-17.

Yücesoy, Y., ve Demir, M. (2011). Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı. <https://media.iskur.gov.tr/13501/calisma-yasaminda-haklar-el-kitabi.pdf> (erişim tarihi: 02.04.2024)