

Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ev Hizmetlerinde Çalışanların Durumu

In Terms of Social Security Law The Situation of Workers in Home Services

Alptekin Burak BOYDAK

İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü Hukuk Müşavirliği

Nisan 2018, Cilt 8, Sayı 1, Sayfa 145-158
April 2018, Volume 8, Issue 1, Page 145-158

P-ISSN: 2146-4839

E-ISSN: 2148-483X

2018-1

e-posta: sgd@sgk.gov.tr

Yazılar yayımlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayımlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

If the manuscripts are accepted to be published, the SGD has the possession of right of publication and the copyright of the manuscripts, included publishing the whole text in the digital area. Articles published in the journal represent solely the views of the authors.

Some parts of the articles and the tables can be cited by showing the source.

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

Cilt: 8 - Sayı: 1 - Yıl: 2018
Volume: 8 - Issue: 1 - Year: 2018

P-ISSN: 2146-4839
E-ISSN: 2148-483X

Sahibi / Owner of the Journal

Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / *On behalf of the Social Security Institution*
Dr. Mehmet Selim BAĞLI
(Kurum Başkanı / *President of the Institution*)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Publication Manager
Uğur KORKMAZ

Yayın Kurulu / Editorial Board

Cevdet CEYLAN
Eyüp Sabri DEMİRCİ
Erdoğan ÜVEDİ
Murat ASLAN
Faruk KAHVECİOĞLU

Editörler / Editors

Doç. Dr. Erdem CAM
Selda DEMİR

Yayın Türü: Uluslararası Süreli Yayın / *Type of Publication: Periodical*
Yayın Aralığı: 6 aylık / *Frequency of Publication: Twice a Year*
Dili: Türkçe ve İngilizce / **Language:** Turkish and English
Basım Tarihi/Press Date: 20/04/2018

Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD),
TUBİTAK ULAKBİM-TR
EBSCO HOST -US
ECONBIZ - GE
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL -PL
SCIENTIFIC INDEXING SERVICES - US
JOURNAL FACTOR
ASOS INDEX - TR
SOBIAD - TR
DERGİPARK - TR
tarafından indekslenmektedir.



© Tüm hakları saklıdır. Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı telif hakları saklı kalmak üzere eğitim, araştırma ve bilimsel amaçlarla çoğaltılabilir.

Tasarım / Design: PERSPEKTİF Matbacılık Tasarım Tic.Ltd.Şti. (0 312) 384 20 55 - Ankara
Basım Yeri / Printed by: PERSPEKTİF Matbacılık Tasarım Tic.Ltd.Şti. (0 312) 384 20 55 - Ankara

İletişim Bilgileri / Contact Information

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı
Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TÜRKİYE
Tel / Phone: +90 312 207 88 91 - 207 87 70 • Faks / Fax: +90 207 78 19
Erişim: <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/sgd/tr> • e-posta / e-mail: sgd@sgk.gov.tr

ULUSLARARASI DANIŐMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Professor Yener ALTUNBAŐ
Bangor University - UK

Professor zay MEHMET
University of Carleton - CA

Asst. Prof. Sara HSU
State University of New York - USA

Professor Paul Leonard GALLINA
Bishop's University - CA

Professor Allan MOSCOVITCH
University of Carleton - CA

Asst. Prof. C. Rada Von ARNIM
University of Utah - USA

Professor Jacqueline S. ISMAEL
University of Calgary - CA

Professor Mark THOMPSON
University of British Columbia - CA

ULUSAL DANIŐMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
TBA

Prof. Dr. NrŐen CANIKLİOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Atılım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. İsmail AĐIRBAŐ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR
YaŐar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. rsan AKBULUT
TODAİE

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU
Yıldız Teknik Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Savaş TAŐKENT
İstanbul Teknik Üniversitesi
İŞletme Fakültesi

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Uludağ Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. E. Murat ENGİN
Galatasaray Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sabri TEKİR
İzmir Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ
Çağ Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Őukran ERTÜRK
Dokuz Eylül Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Türker TOPALHAN
Gazi Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Kadir ARICI
Gazi Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY
BahçeŐehir Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Onur Ender ASLAN
TODAİE

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. M. Fatih UŐAN
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Berrin Ceylan ATAMAN
AltınbaŐ Üniversitesi
İkt. İdr. ve Sos. Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Namık Kemal Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Hayriye ATİK
Erciyes Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. OĞuz KARADENİZ
Pamukkale Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Hediye ERGİN
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Zakir AVŐAR
Gazi Üniversitesi
İletifim Fakültesi

Prof. Dr. Trksel KAYA BENGŐHIR
TODAİE

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
Anadolu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. AŐkın KESER
Uludağ Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Saim OCAK
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Remzi AYGÜN
Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi

Prof. Dr. Cem KILIÇ
TOBB ET İİBF

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR
İstanbul Sabahattin Zaim
niversitesi Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Mehmet TOP
Hacettepe Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Uludağ Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Serdar SAYAN
TOBB ET İİBF

Doç. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet BARCA
Ankara Sosyal Bilimler
niversitesi SBF

Prof. Dr. Ali Nazım SZER
YaŐar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

14. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ/ REFEREE LIST FOR THIS ISSUE

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Uludağ Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Murat ATAN
Gazi Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Bülent BAYAT
Gazi Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Şenay GÖKBAYRAK
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Banu UÇKAN HEKİMLER
Anadolu Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. İlknur KILKIŞ
Uludağ Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Birgül PİYAL
Ankara Üniversitesi
Tıp Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Metin PİŞKİN
Ankara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Doç. Dr. Erdem CAM
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve
Araştırma Merkezi

Doç. Dr. Mehmet Ali ERYURT
Hacettepe Üniversitesi
Nüfus Etütleri Enstitüsü

Doç. Dr. Derya HASTA
Ankara Üniversitesi
Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi

Doç. Dr. Fuat MAN
Sakarya Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Doç. Dr. Fatih SARAÇOĞLU
Gazi Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Gökhan OSMANOĞLU
Ankara Etilik Hastane Sağlık Hizmetleri A.Ş.

Doç. Dr. Hasan ÖRKÇÜ
Gazi Üniversitesi
Fen Fakültesi

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr. Fatih YILMAZ
Yıldız Teknik Üniversitesi
Makine Fakültesi

Doç. Dr. Funda YURDAKUL
Gazi Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Leyla İŞBİLEN YÜCEL
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

14. SAYI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ / EVALUATION STATISTICS FOR THIS ISSUE

Toplam gelen makale başvurusu	28
Yayına kabul edilen makale sayısı	11
Hakem süreci devam eden makale sayısı	6
Red edilen makale sayısı	3
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	8
Makale kabul oranı	%39

Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ev Hizmetlerinde Çalışanların Durumu

Geliş Tarihi/Received : 04/12/2017
Güncelleme Tarihi/Revised : 07/02/2018
Kabul Tarihi/Accepted : 18/04/2018

In Terms of Social Security Law The Situation of Workers in Home Services

Alptekin Burak BOYDAK*

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 8 Sayı: 1 Yıl: 2018
Volume: 8 Issue: 1 Year: 2018
Sayfa Aralığı: 145-158
Pages: 145-158

ÖZ

5510 sayılı Kanun ile zorunlu sigortalılık kapsamı dışında tutulan alanlardan birini oluşturan ev hizmetlerinde çalışanlar, 6552 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemeden sonra kapsadığı alan itibarıyla adeta zorunlu sigortalılık türlerinden biri halini almıştır. Nitekim söz konusu düzenleme ile on günden az süre ile ev hizmetlerinde çalışanlar ile on günden fazla süre ile çalışanlar arasında sigorta kolunun türüne göre farklılık olmakla birlikte her iki grupta çalışanlar da kapsama alınmış olmaktadır. Bu çerçevede 6552 sayılı Kanun öncesindeki ve sonrasındaki durum, ev hizmetlerinde çalışanlardan ne anlaşılması gerektiğine ilişkin öğretiyi ve yüksek mahkeme uygulamaları çerçevesinde değerlendirilerek bu hizmetlerde çalışanların durumu sosyal güvenlik hukuku açısından inceleme amacıyla bu çalışma hazırlanmış olup her ne kadar günden güne ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik hukukunun korumasından gitgide daha da faydalandırarak hukuki düzenlemelere yer verildiği görülse de bu hizmetlerde çalışanların ve çalıştıranların hukuki hak ve yükümlülükleri noktasında farkındalıklarını artıracak mekanizmaların işletilmesi yerinde olacaktır.

Anahtar Sözcükler: Sosyal güvenlik hukuku, ev hizmetlerinde çalışanlar, 6552 sayılı Kanun

ABSTRACT

With the Law No. 5510, those who work in home services that include one of the areas outside the scope of compulsory insurance have become one of the compulsory insurance types in terms of the area they cover after the regulation introduced by Law No. 6552. As a matter of fact, among the employees working in the home service and those who work for a long time in ten days, the employees in both groups are covered with the regulation in accordance with the insurance branch. . In this framework, the situation before and after the Act 6552 was evaluated within the framework of doctrines and high court practices regarding what should be understood from the employees working in the home services, and this work was prepared for the purpose of examining the situation of the employees in these services in terms of social security law. it will be in place to operate mechanisms that will raise awareness of the legal rights and obligations of the employees and their employees in these services.

Keywords: Social security law, working in home services, Law 6552

Önerilen atıf şekli: Boydak, A. B. (2018). Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ev Hizmetlerinde Çalışanların Durumu. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*, 8(1), 145-158

* Öğr. Gör. Dr. Avukat, İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü Hukuk Müşavirliği,
alptekin.boydak@istanbul.edu.tr

GİRİŞ

Bilindiği üzere 5510 sayılı Kanun ile sosyal güvenlik hukuku açısından kişileri güvence altına almak ve bu güvenceden yararlanacak bireyleri belirlemek üzere birtakım düzenlemeler getirilmiş ve bu düzenlemeler çerçevesinde sigortalı sayılanlar ile sigortalı sayılmayanlar kazuistik bir biçimde belirlenmeye çalışılmıştır. (Uluslararası belgelerde öngörülen düzenlemeler hakkında bilgi için bkz. Çavuş, 2016: 555).

5510 sayılı Kanun'un 4. maddesine bakıldığında hizmet akdi ile çalışanların sigortalı oldukları belirtilmesine karşılık çalışma yaşamındaki hizmet ilişkilerinin çeşitliliği ve sosyal güvenlik politikalarının gerekliliği gibi nedenlerle bazı hizmet türlerinde çalışanların aynı Kanun'un 6. maddesi ile sigortalı olmadıkları hüküm altına alınmıştır.

5510 sayılı Kanun'un 6. maddesi ile zorunlu sigortalılık kapsamı dışında tutulan hizmet ilişkilerinden biri de ev hizmetlerinde çalışma biçimidir. Aslında sosyal güvenlik hukukumuzda ev hizmetlerinde çalışanların hukuki durumuna ilişkin düzenlemelerin safahatı tetkik edildiğinde gitgide sosyal güvenlik şemsiyesinin bu kişiler için genişlediği bir başka deyişle bu hizmetlerde çalışanların gitgide sigorta kapsamına alındıkları gözlemlenmektedir.

506 sayılı Kanun'un ilk halinde ev hizmetlerinde çalışanlar istisnasız bir şekilde sigortalı sayılmaz iken 1977 yılında 2100 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik sonrasında ev hizmetlerinde çalışanların salt ücretli ve sürekli olarak çalışmayan kısmı sigortalı sayılmamıştır.

5510 sayılı Kanun'un ilk halinde, “Ev hizmetlerinde süreksiz olarak çalışanlar ile ev hizmetlerinde hizmet akdi ile sürekli çalışmasına rağmen, haftalık çalışma sürelerinin 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen sürelerden az olması nedeniyle, aylık kazançları prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olanların” kısa ve uzun vadeli sigorta dallarından yararlanamayacağı hüküm altına alınmıştır.

Sürekli çalışmanın tespiti noktasında ise Yüksek Mahkeme; “Mahkemece; öncelikle davacının çalışmasının süreklilik arz edip etmediğinin netleştirilebilmesi için konutun kapsamı, hangi işlerde çalıştığı, bu çalışmalarının ne kadar süreyle yapılabileceği, buna göre çalışmasının tam zamanlı çalışmayı gerektirip gerektirmediği, dolayısıyla hizmet ilişkisinin unsurlarının oluşup oluşmadığı yöntemince araştırılmalı, davacıya ödeme yapıldığını gösterir banka kayıtlarının 2010-2011 dönemine ait olması karşısında önceki döneme konu sürelere ilişkin ödemelerin nasıl yapıldığı varsa yazılı delillerle tartışılmalı, tanık beyanında davacının eşinin apartman görevlisi olduğunun bildirilmesi karşısında, tarafların birlikte aynı apartmanda oturup oturmadığı, davacının apartman görevlisi olan kocasına yardım amacı ile temizlik veya özellikle apartman alışverişi yapıp yapmadığı, davacının farklı işverenler veya işyerlerinde çalışıp çalışmadığı, davaya konu dönem içinde

doğum, hastalık ve benzeri nedenlerle çalışmasına ara verip vermediği, 19.10.2011 tarihli tutanakta adı bulunanlar ile dinlenmeyen iki davalı tanığı ve aynı apartmanda oturanlar ile yörede komşu iş yeri sahipleri veya çalışanları kolluk vasıtasıyla araştırılarak bilgi ve görgülerine başvurulmalı ve sigortalının kayıtlarda gözükmeyen çalışmalarının hangi nedenlerle kayıtlara geçmediği ya da bildirim dışı kaldığı hususu açıklığa kavuşturulmalı, uyuşmazlık konusu husus, hiçbir kuşku ve duraksamaya yer bırakmayacak biçimde çözümlenip; deliller hep birlikte değerlendirilip takdir edilerek varılacak sonuç uyarınca bir karar verilmelidir” hükmüne varmak suretiyle maddi gerçeğe ulaşmak için gerekli araştırma metodunu ifade etmiştir. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 5.2.2014 gün ve E. 2013/10-2280 K. 2014/65 sayılı karar (www.kazanci.com) Bir başka kararda da, “Mahkemece, re’sen araştırma ilkesi doğrultusunda, tarafların gösterdiği tanıklar ile yetinilmeyerek civar apartmanlarda uzun yıllar oturan komşu ya da yakın yerlerde kayıtlara geçmiş çalışanlar (diğer apartmanların kapıcıları, komşu market ve bakkal işleten ve çalışanları) ile davacının bu çalışmalarını bilebilecek durumda olan mahalle muhtarı veya azaları tespit edilip tanık sıfatıyla beyanlarına başvurulmalı, davaya konu dönemlerdeki muhtarlıktan veya zabıtanadan da sözü edilen eve dair kapıcılıkla ilgili kayıt ve belgeler olup olmadığı sorulmalı, varlığının tespiti halinde dosya içerisine yöntemince celbi sağlanarak davacının iddialarını teyit edip etmediği yönünden değerlendirme yapılmalı, yapılan işin kapsam ve niteliği de nazara alınarak davacının yaptığı işlerin gün içinde aldığı zaman dilimi belirlenmeli, ayrıca davacının davalıya ait iş yerinden bildirilmiş çalışmaları olması karşısında, bu iş yerine komşu tanıklar emniyet aracılığı ile tespit edilerek beyanlarına başvurulmalı, dinlenen bir kısım tanıklar davacının başka yerlere de temizliğe gittiğini belirttiğinden, başka yerlere temizlik vs. gibi işlere gidip gitmediği usulünce araştırılarak tespit edilmeli; buna göre, tam zamanlı mı, yarı zamanlı çalışma mı olup olmadığının tespiti ile yarı zamanlı çalışmanın kabulü halinde günlük çalışma saatine göre, haftalık ve aylık çalışma süresinin kaç gün olduğu açıkça belirlenmeli, buna dair olarak gerektiğinde uzman bilirkişi görüşü de alınmak suretiyle, kuşku ve duraksamaya yer bırakmayacak şekilde, davacının çalışmalarının davalıya ait evde mi yoksa davacının hizmet cetvelinde Kuruma 233 gün bildiri yapılan davalıya ait iş yerinde mi çalıştığı açıklığa kavuşturularak yapılacak değerlendirme sonucuna göre bir karar verilmelidir.” hükmü ile ispat araçlarına yer verilmiştir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 30.1.2015 gün E. 2014/26544 K. 2015/1659 sayılı karar, www.kazanci.com) Yine, Yüksek Mahkemenin eski kararları irdelendiğinde, sürekli çalışmanın tespiti bakımından belirlediği kıstaslardan birinin de haftanın yarısından fazla çalışma olgusu olduğu gözlemlenmektedir (Yargıtay 10.HD. 9.11.1982 gün ve 1982/4086 Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2014: 141).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 17/4/2008-5754 sayılı Kanun’un 4. maddesiyle değişik 6/c maddesinde bu Kanun’un

uygulanmasında kısa ve uzun vadeli sigorta dallarından yararlanamayanlar arasında ev hizmetlerinde sürekli ve ücretli olarak çalışanlar hariç ev hizmetlerinde çalışanlar da gösterilmiş daha sonra bu hükümdeki “(ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç)” ibaresi 6552 sayılı Kanun ile 1/4/2015 tarihinde yürürlüğe girmek üzere “(Kanun’un 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.

Bir başka deyişle, 6552 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun’un ek 9’uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar haricinde kişiler sigortalı sayılmamıştır. Bu bağlamda gelinen son nokta ile her ne kadar belirtilen istisna dışında kalan ev hizmetlerinde çalışanlar sigortalı sayılmayacak denilse de bahsi geçen ek 9. maddede “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’un 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanacağı; 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 ödeneceği” belirtildiğinden esasen kapsam dışında kimse kalmadığı söylenebilecektir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2014: 141).

Her ne kadar hukuki durum böyle olsa da ev hizmetlerinde çalışan kişilerin sosyal güvencelerinden farkındalığı üzerine yapılan akademik bir çalışmada araştırmaya katılan kadınların yeni çıkan yasa hakkında %66,67’sinin haberinin olduğu ancak, sigortalılık için ne gibi bir işlem yaptıkları konusu incelendiğinde de genel olarak hiçbir işlem yapmadıkları ve sigorta isteyenlerin ise işveren tarafından kabul edilmediklerini ifade ettikleri sonucuna varılmıştır (Özçam ve Fidan, 2017: 108).

Ev hizmetlerinde çalışanların yukarıda girişi yapılan hukuki durumunun bir çerçeveye oturtulabilmesi için öncelikle ev hizmetlerinde çalışan kavramının şümulüne kimlerin girdiği ya da ev hizmeti kavramından neyin anlaşılması gerektiği hususunun tetkiki önem arz etmektedir.

I- KAVRAM İTİBARIYLA EV HİZMETİNDE ÇALIŞANLAR

Ev hizmetlerinde çalışanlar kavramına kimlerin girdiğinin tespiti açısından öğretide ve mevzuatta çeşitli tanımlamalara yer verildiği gözlemlenmektedir. Öğretideki tanımlamalara bakıldığında ev hizmetlerinde çalışanlar ifadesinden, bir evin günlük işlerini yürütmek için evde çalışan ve aile bireyleri dışında kalan kimselerin anlaşılması gerektiği belirtilmiştir. (Güzel Okur ve

Caniklioğlu, 2014: 14). Yine bir başka tanımda ev hizmetleri; hizmetçilik, aşçılık, şoförlük, bahçıvanlık gibi evin günlük işlerine yönelik, aile bireyleri dışında kalanlarca yürütölen işler olarak tanımlanıp bu işlerde çalışan kişiler de ev hizmetlerinde çalışan kişiler olarak açıklanmıştır. (Okur, 2004: 10).

1 Nisan 2015 tarih ve 29313 numaralı Resmi Gazete’de yayımlanan Ev Hizmetlerinde 5510 sayılı Kanun’un Ek 9’uncu maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğde ise ev hizmeti; “Ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılması” olarak ifade edilmiştir.

Uluslararası metinlere bakıldığında ise ILO’nun 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında Sözleşmesi’nde ev işi; “ev ya da hane halkı için veya ev içerisinde icra edilen işler” ev işçisi ise “istihdam ilişkisi dâhilinde, ev işleri ile uğraşan herhangi bir kişi” olarak tanımlanmıştır (Manav, 2015: 512). ILO’nun 189 sayılı sözleşmesinde ev hizmetini ara sıra ve düzensiz olarak icra eden ve meslek olarak geçimini sağlamak için yapmayan kişiler ise ev işçisinin şümulüne dâhil edilmemiştir. (Erdoğdu ve Toksöz, 2013: 20’den naklen Topöl, 2016: 340).

Yine öğretide Okur, “... Ev hizmeti evde yapılmakla birlikte, herhangi bir iş olmayıp doğrudan yaşanan mekâna yönelik bir iştir. Konut ile doğrudan bağlantı içindedir. Ev hizmetinin doğrudan eve veya ev yaşamına yönelik olması gerekir. Ev hizmeti evden soyutlanamaz. Hizmet doğrudan veya dolaylı eve yöneliktir. Ev temizliği eve doğrudan bağlı bir hizmet iken; aşçılık, bahçıvanlık, bekçilik, dolaylı olarak ev yaşamına katkıda bulunan, onu kolaylaştıran hizmetlerdir. Ev ile hizmet arasında doğrudan veya dolaylı bağlantı kurulamıyorsa, o hizmeti ev hizmeti saymak mümkün değildir. Ayrıca evle bağlantılı bu hizmetlerin belli bir süreklilik içinde yapılıyor olması da gerekir.” ifadeleriyle evde yapılan işle ev işi arasında farklılık olduğunu belirtmiştir (Okur, 2004: 10).

Caniklioğlu-Özkaraca’nın da isabetle belirttiği üzere bir işin evin hizmeti sayılabilmesi için genel yaklaşım itibariyle evin günlük ihtiyaçlarına yönelik olması şartı aranırken sosyal güvenlik mevzuatı çerçevesinde salt evin günlük ihtiyaçlarına yönelik hizmetler değil ev halkının ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik hizmetlerin de ev hizmetleri olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. (Caniklioğlu ve Özkaraca, 2016: 1136).

TÜİK, Hane Halkı Gelir Tüketim Anketi kapsamında yapılan araştırma çerçevesinde verilen bir tanımlamada ev hizmetinde çalışanlar; “Bahçıvanlar (özel), bekçi (özel; ev, tarla, mülk vb. benzeyen), evde çalışan aşçılar, evde çalışan dadılar, mürebbiyeler, evde çalışan hizmetçiler, eve gelen özel öğretmen (evde özel ders), evlerde yaptırılan hizmet işleri, gündelikçi, temizlikçi

kadınlar, kâhyalar, uşaklar, kapıcılar, seyis, şoför (özel)” olarak da tanımlanmaktadır (Yıldırımalp, 2014: 45-59’dan naklen Topgöl, 2016: 340).

Yukarıda verilen tanımlar ışığında bir işin ev hizmeti olarak nitelenebilmesi için, bir evin günlük işlerini yürütmek gayesi ile hareket eden bu hizmetini ev içinde ifa eden, yapılan işin yaşanan mekâna sıkı sıkıya bağlı olduğu ve hizmeti ifa eden kişilerin ev ahalisi dışında kimselerin yaptığı iş olduğu sonucuna varılmaktadır.

II- EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN SİGORTALILIĞI

Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı noktasında daha önce de değinildiği üzere 6552 sayılı Kanun öncesi ve sonrası olmak üzere iki farklı dönemden bahsetmek mümkündür. 6552 sayılı Kanun öncesinde ev hizmetlerinde çalışanların ve özellikle gündelikçi olarak nitelendirdiğimiz kişilerin çalışma usullerinin ve bunları çalıştıranlarla olan ilişkilerinin diğer işçilerden farklılık göstermesi nedeniyle farklı hukuki statüye tabi idiler. Zira bu çalışanlar mütemadiyen bir ev içinde çalışmadıkları gibi bu kişileri çalıştıranlar da klasik anlamda bir işveren niteliğini haiz kimseler olmayıp aile bireyleri içerisinde olan kimselerdir. Bu bağlamda klasik bir işveren olarak nitelenemeyecek aile bireylerinin birtakım bürokratik işlemlerle uğraşmaması düşüncesiyle ev hizmetlerinde çalışan bazı kimseler zorunlu sigorta kapsamı dışında bırakılmış idiler (Ertürk, 2015: 90).

Her ne kadar ev hizmetlerinde çalışanların hizmet ilişkisinin klasik anlamda bir işçi işveren niteliğini haiz yönleri olmasa da bu kişilerin de çalışma hayatından doğan sosyal güvenlik gereksinimlerinin de karşılanması gerekmekte idi. Bu noktada 6552 sayılı Kanun bu kişileri çalışma gün ve saatine göre ayırarak farklı sigorta türleri içerisine alarak sosyal güvenlik hukuku koruması altına almaya çalışmıştır.

A- Ev Hizmetlerinde Ay İçinde On Gün veya On Günden Az Çalışanlar Bakımından

5510 sayılı Kanun ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi vasıtasıyla istihdam edilip bu hizmetlerde ay içinde on günden az çalışanlar bakımından sat iş kazası ve meslek hastalığı sigortası açısından sigortalı sayılmalarını öngörmüştür (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2014: 143). Buna ek olarak bu çalışanlar bakımından hastalık analık ve uzun vadeli sigorta kolları açısından ise sigortalı olmalarına cevaz verilmemiştir (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 320). Bu bağlamda 5510 sayılı Kanunda bu kişilerin hastalık sigortasından faydalanamayacağını belirtmesine karşılık diğer sigorta kollarından faydalanamayacağı hakkında açık bir düzenlemeye yer verilmemiş olması kanun yapma tekniği açısından öğretide eleştiriye uğramıştır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2014: 144).

Ev hizmetlerinde bir ay içinde on günden az çalışan kişilerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortası açısından sigortalı sayılmaları için ödenmesi gereken prim tutarı ise diğer bazı kısmi sigortalılık hallerinden farklı olarak prime esas günlük kazancın alt sınırının yüzde ikisi olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla bu prim sistemi bakımından çalışanın ücretinin ne olduğunun sonuca etkisi olmamaktadır. Öğretide nimet-külfet dengesi bağlamında kısmi sigortalı olarak nitelenenlerin hangi sigorta kollarına tabi oldukları gözetilerek prim oranlarının yeniden belirlenmesinin yerinde olacağı savunulmuştur (Kutsal, 2016: 187).

Ev hizmetlerinde 10 günden az çalışan sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için ise birtakım koşullar getirilmiştir. Buna göre sigortalılığın iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olması ve sigortalılığının sona ermemiş olması, iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borçların ödenmiş olması şart koşulmuştur.

Manav'ın haklı eleştirisinde de belirtildiği üzere, bu şartlar ile “5510 sayılı Kanun’un genel ilkelerinden ayrıldığı görülmektedir. 5510 sayılı Kanun çerçevesinde 4/1-a sigortalılarının, iş kazası hükümlerinden yararlanabilmesi ve gelir bağlanabilmesi için 10 gün önceden tescil şartı olmadığı gibi prim ve prime ilişkin her türlü borçların ödenmiş olması şartı da yoktur. Bu Kanun’un ek dokuzuncu maddesinde getirilen bu koşul nedeniyle ev hizmetlerinde 10 günden az çalışan, prim borcu varsa ya da 10 gün önce tescil şartı gerçekleşmemişse iş kazası geçirse bile kendisine gelir bağlanamayacak ve geçici iş göremezlik ödeneği alamayacaktır.” (Manav, 2015: 536-537. Demir, 2016: 592).

Ev hizmetlerinde on günden az çalıştığı için salt iş kazası ve meslek hastalığı sigortalılığına tabi tutulan çalışanların uzun vadeli sigorta türleri ve genel sağlık sigortasından mahrum kalmaması adına yasa koyucu bu kişilere bir imkân tanımıştır. Bu çerçevede ev hizmetlerinde on günden az çalışanlar adlarına ödenen priminin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar aynı kazancın otuz katının %32,5 oranında prim ödeyerek (Bunun %20’si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, %12,5’i genel sağlık sigortası primidir.) uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası yardımından da yararlanabilirler (Kutsal 2016: 669; Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 321). Primin ait olduğu ayın sonuna kadar ödenmemesi halinde ise ödenmeyen primin ödenme hakkı düşer (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2014: 143). Yine öğretide primin oranı olarak gösterilen %32,5 rakamı yerine isteğe bağlı sigortalılıkta olduğu gibi %32 oranının esas alınmasının daha yerinde olacağı savunulmuştur (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2014: 143).

Tebliğ madde 4/1’de 10 günden az çalışmanın tespitinde günlük 7,5 saatin altındaki çalışmaların 1 gün olarak kabul edileceği, 10 günden az çalışılan sürelerin birbirini takip eden günler olabileceği gibi ayın farklı günleri de

olabileceği belirtilmiştir (Tebliğdeki bu hükmü öğretilde “örneğin günde 4 saat olmak üzere ayda 12 gün çalışması olan bir kişiyi ev hizmetlerinde 10 günden fazla çalışıyor olarak kabul etmek gerekir. Daha öncede belirttiğimiz üzere haftanın belirli günlerinde çalışılsa da eğer iş sözleşmesinde ücretin aylık olarak ödenmesi kararlaştırılmış ise sigortalının iş yerinde 30 gün çalıştığı kabul edilir. Bunun dışında ay içindeki çalışma gün sayısı bulunurken ay içindeki toplam çalışma saati 7,5’e bölünmelidir. Nitekim kanunda da çalışma gün sayısının çalışma saatine göre belirleneceği hüküm altına alınmıştır. Bu durumda yukarıda örnekte belirtilen kişinin ay içindeki toplam çalışma saati 48 olup çalışma gün sayısı 12 gün değil 7 (6,4 üste tamamlanır) gündür. Dolayısıyla tebliğde toplam çalışma saatinin 7,5’e bölünmesinde küsurun 1 güne tamamlanacağı kast edilmiyorsa bu hükmünün de kanuna aykırı olduğunu ifade etmeliyiz. 5510 sayılı Kanun’un konuyu düzenleyen ek 9. maddesinin 2. fıkrasında; “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 çalıştırdıkları 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.” hükmü ile bu kişiler için ödenecek primin miktarı belirlenmiştir.” ifadeleriyle tenkide uğramıştır (Bkz. Çakar, 2015: 197).

Yine tebliğ hükümleri tetkik edildiğinde, ev hizmetlerinde ayda 10 günden az çalışanlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası dışında hastalık ve analık sigortası hükümleri uygulanmayacağı belirtilmiş; iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmak için ise sigortalının iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olması ve sigortalılığının sona ermemiş olması iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borçların ödenmiş olması şart koşulmuştur.

Sigortalılık başlangıç tarihi ve bildirim noktasında tebliğin getirdiği usul; “Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Sigortalı Çalıştırılacaklara İlişkin Başvuru Formu” doldurulması ile başvurunun yapılmasıdır. Form, çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar ay sonunun hafta sonu genel ve resmi tatil günlerine denk gelmesi halinde ise; bu günleri takip eden ilk iş günü sonuna kadar ünitelere verilecektir.

Yine tebliğin 4.2.1. maddesinde; “Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Sigortalı Çalıştırılacaklara İlişkin Başvuru Formu”nda çalışan ve çalıştıran kişinin imzası, kaç gün çalıştırıldığına dair bildirim ile e-posta adresleri ile cep telefon numarası bilgileri bulunmakta olup formun bu şekilde doldurulması halinde ayın diğer günleri için çalıştırılan kişinin değişmemesi halinde yeni formun düzenlenmesi istenmeyecektir. 10 günden az çalışmanın takip eden aylarda da devam etmesi ve bu durumun formda belirtilmesi halinde her ay için ayrıca bildirim yapılması istenmeyecektir. Ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı

olarak çalışanların bildirimini bu kişileri çalıştıranlar yönünden internet aracılığı ile de yapılabilecektir. Sigortalı çalıştıranlar www.turkiye.gov.tr adresinin “e-hizmetler” menüsünün altında bulunan “Ev Hizmetleri” kısmını seçerek bildirimde bulunabilecektir. Bu şekilde yapılan bildirim sonucunda sigortalının cep telefonu numarasına Kanunun ek 9’uncu maddesinde sigortalı tescili yapıldığı, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primini takip eden ayın sonuna kadar ödeyebileceği hakkında bilgilendirme mesajı gönderilecektir.” hükümlerine yer verilmiştir.

29 Aralık 2016 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan tebliğ (Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9’uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğin Değiştirilmesine Dair Tebliğ, R.G. No: 29933) ile “Sigortalı bildirimini Kurumca belirlenecek numaraya kısa mesaj göndermek suretiyle yapacak olanlar, öncelikle bir defaya mahsus kısa mesaj ile kendi T.C. kimlik numarasını yazıp kendini “çalıştıran” olarak kaydettirecek, daha sonra çalıştıracağı kişinin T.C. kimlik numarası ve ayın hangi gününde çalıştıracağı bilgisini göndererek sigortalı için tescil kaydını oluşturacaktır. Sigortalı çalıştıran kişiye sigortalının kaydının yapıldığı ve % 2 oranındaki iş kazası ve meslek hastalığı sigorta priminin telefon faturasına yansıtılacağı yönünde cevap mesajı dönülecek ve sigortalı çalıştıran tarafından bunun onaylanması halinde sigortalı tescili tamamlanacaktır.” hükmüne yer vermek suretiyle tescil işlemlerinin tamamlanması için Kuruma doğrudan, internet yoluyla müracaata ek olarak Kısa Mesaj Servisi ya da Mobil Uygulama yoluyla müracaat imkânı da getirilmiştir.

5510 sayılı Kanun bakımından ay içerisinde sigortalıyı 10 günden az çalıştıranların 5510 sayılı Kanun’un uygulanması bakımından işveren addedilmeyeceği ve bu sigortalılar bakımından iş kazası ve meslek hastalığı olaylarında Kanun’un 21. maddesinin 1. fıkrasının uygulanmayacağı bilinmektedir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2014: 144). Her ne kadar yasak koyucu ev hizmetlerinin ifası için istihdam edenlerin gerçek anlamda bir işveren olmadığı için bu kişileri işverenlere ait birtakım yükümlülüklerden koruma amacı gütsede ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıranlara yönelik Sosyal Güvenlik Kurumunun rücu etmesini engelleyici böyle bir himayenin olması gereken hukuk bakımından amacı aştığı kanaatindeyiz (Aynı yönde, Caniklioğlu ve Özkaraca: 1125).

Ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı çalıştıranlar 10 günden az süre ile çalıştırdıkları sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primini ödeyecektir. 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 (Tebliğ madde 4.3.).

Ev hizmetinde 10 günden az süre ile sigortalılığı bulunanların diğer statülerdeki sigortalılığı hususunda ise tebliğin düzenlemelerine bakıldığında; ev hizmetlerinde ayda 10 günden az süre ile çalışan sigortalıların ay içinde

Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında 30 gün sigortalılığının bulunması halinde uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası yönünden ayrıca tescil ve tahakkuk kaydı oluşturulmayacağı belirtilmiştir; sigortalının Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında 30 günden az sigortalı çalışması halinde ev hizmetlerindeki çalışması ile ilgili olarak uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası yönünden yapılacak tescil kalan süre için oluşturulacağı da hüküm altına alınmıştır (Tebliğ madde 4.5.).

İsteğe bağlı sigortalılık ile ilişki bakımından da tebliğde, "5510 sayılı Kanun'un 50. maddesine göre 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında isteğe bağlı sigortalı olanların ek 9'uncu maddesi kapsamında uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primini ödemeleri halinde prim ödedikleri aya ait isteğe bağlı sigortalılığı durdurulur. İsteğe bağlı sigortalılığı durdurulanların Kanun'un ek 9'uncu maddesine tabi sigortalılığının sona erdiği tarihten itibaren 12 ay içerisinde prim ödemesinin bulunması halinde isteğe bağlı sigortalılığı zorunlu sigortalılığın sona erdiği tarihten bir gün sonra başlatılacaktır. 12 ay içerisinde prim ödemesi olmayanların isteğe bağlı sigortalılıkları ise talep etmeleri halinde başlatılacaktır." hükmüne yer verildiği müşahade edilmektedir (Tebliğ madde 4.5.).

Bu konuda tebliğin bir diğer açıklaması da "Ay içerisinde 30 günden az çalışan veya Kanun'un 80'inci maddesi uyarınca prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saatinin 4857 sayılı Kanuna göre belirlenen günlük normal çalışma saatine bölünmesi suretiyle hesaplanan sigortalılardan aynı zamanda ek 9'uncu madde kapsamında haklarında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenenler, aynı ay içerisinde 30 günden az kalan süreleri için Kanun'un 51'inci maddesi üçüncü fıkrası kapsamında isteğe bağlı sigortaya prim ödeyebileceklerdir. Bu şekilde primi ödenen süreler zorunlu sigortalılığa ilişkin prim ödeme gün sayısına otuz günü geçmemek üzere eklenecek ve eklenen bu süreler, 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilecektir. Kanun'un ek 5'inci ve ek 6'ncı maddelerine tabi sigortalılar ile 2925 sayılı Kanuna tabi olanların ev hizmetlerinde 10 günden az çalışmaları halinde uzun vade ve genel sağlık sigortası tescili oluşturulmaz, ek 9'uncu madde kapsamında 10 günden az çalışmaları nedeniyle bu sigortalılıkları durdurulmaz." şeklinde olmaktadır (Tebliğ madde 4.5.).

B- Ev Hizmetlerinde İşveren Yanında 10 Gün ve Üzerinde Çalışanların Sigortalılığı

5510 sayılı Kanun'un ek 9/1. maddesine 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 üzerinde olan sigortalılar hakkında Kanun'un 4/1. maddesinin (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanacaktır. Bu sigortalılar hakkında Kanun'un uzun ve kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası ve 4447

sayılı Kanun'un 46'ncı maddesine göre işsizlik sigortası hükümleri uygulanacaktır.

Tebliğ'in 3.2. ve 3.3. maddelerinde bu durumda olan sigortalılığın başlangıcı ve işverenin yükümlülükleri ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre; ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanların bildirim "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge" ile yapılır. Bildirgedeki işe giriş tarihi sigortalılık başlangıç tarihidir. İşverenlerin bu bildirgeyi çalışmanın başladığı ayın sonuna kadar ikamet ettikleri yere en yakın üniteye vermeleri zorunludur. "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge" dışında yapılan bildirimler Kurumca geçerli sayılmayacaktır.

Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışan sigortalıların bildirim ve sigorta primlerinin ödenmesi ile ilgili olarak işveren açısından "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"nin doldurulup sigortalı ile birlikte imzalandıktan sonra ünitelere müracaat edilmesi yeterli olacaktır. İşverenin, Kanun'un ek 9'uncu maddesi ile yapılacak işlemlerle sınırlı olarak vekâlet verdiği kişiler de noter onaylı vekâlet ile işveren adına müracaat edebilecektir. Ev hizmetinde birden fazla kişi çalıştırılması halinde her bir sigortalı için "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge" düzenlenecektir.

Kurumca işveren için iş yeri numarası oluşturulmayacak, işveren kayıtları T.C. kimlik numarası ile takip edilecektir. "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge" ile beyan edilen işe giriş tarihine göre sigortalı tescili de yapılacaktır. Bildirgedeki çalışma gün sayısı ve prime esas günlük kazanç beyanına göre prim tahakkukları gerçekleştirilecek olup aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenmeyecektir. Prime esas kazanç beyanı Kanun'un 82'nci maddesine göre belirlenen prime esas kazancın alt ve üst sınırı arasında olmak üzere işverenin sigortalıya ödediği brüt ücrete göre belirlenecektir. İşverenler sigortalı ile ilgili herhangi bir değişiklik olmadığı sürece, sigortalı için yaptıkları bildirimde göre adlarına tahakkuk edecek sigorta primlerini sigortalı çalıştırdıkları ayı takip eden ayın sonuna kadar Kuruma ödeyecektir.

Kanun'un 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 Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gerekse ek 9'uncu madde kapsamında aynı anda bir veya birden fazla işveren yanında sigortalı olabileceğine tebliğ ile cevaz verilmiştir.

Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"nin işverence çalışmanın başladığı ayın sonuna kadar Kurum ünitelerine verilmesi

gerekmektedir Tebliğin 3.3.2. maddesinde ise ilgililere yüklenen bu yükümlülükler aykırılık halinde idari para cezası öngörülmüştür. Buna göre;

* 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,

* İşverenlerin yasal süresi dışında “Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge”yi ünitelere vermeleri halinde Kurumun denetim ve kontrole görevlendirilmiş memurları aracılığı ile gerekli inceleme yapıldıktan sonra işleme alınması gerektiğine karar verilenler hakkında, sigortalı çalıştırılan her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını geçmemek üzere işveren hakkında ayrıca Kanunun 102’nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi uyarınca asgari ücretin beşte biri, ev hizmetinde sigortalı çalıştıran işverenin çalıştırdığı sigortalıya ilave olarak çalıştırdığı sigortalı/sigortalılar için verildiğinin anlaşılması halinde ise (2) numaralı alt bendi uyarınca, her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını geçmemek üzere, asgari ücretin sekizde biri tutarında,

* İşverence herhangi bir bildirimde bulunulmaksızın, Kanun’un ek 9’uncu maddesinin birinci fıkrası kapsamında sigortalı çalıştırıldığı mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden tespit edilmesi, hizmetlerin veya kazançların Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde ise işverene Kanun’un 102’nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (4) numaralı alt bendi uyarınca asgari ücretin iki katı tutarında,

* Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının işten ayrılması halinde “Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge”nin bu Tebliğin “3.4.6- Sigortalılığı Sona Ermesi” başlıklı bölümünde belirtilen sürede verilmemesi halinde Kanunun 102’nci maddesinin birinci fıkrasının (j) bendi uyarınca asgari ücretin onda biri tutarında, idari para cezası uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

SONUÇ

Ülkemizde çalışan kadın sayısındaki artış ve evde görülmesi gereken işlerin çeşitliliği faktörlerinin birleşmesinin ev hizmetlerine yardımcı kimselerin ücret mukabilinde ev hizmetlerinde istihdamında da artışa neden olduğu bilinen bu olgudur. Ev hizmetlerinde çalışan ve her gün sayıları artan bu kimselerin sosyal güvencelerinin sağlanması Anayasasında kendisini sosyal bir hukuk devleti olarak niteleyen bir devletin görevleri arasındadır. Bu bağlamda ev hizmetlerinde çalışanlara sağlanan sigorta güvencesinin safahatı tetkik edildiğinde zaman her ne kadar tam anlamıyla istenilen noktada olmasa da ilerlemenin olduğu kuşkusuzdur.

6552 sayılı Kanun'un 55. maddesi mucibince 5510 Kanun'a eklenen ek 9. madde ile ev hizmetlerinde çalışanlar iki gruba ayrılarak sigorta statüleri belirlenmiştir. Buna göre, ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından ay içinde çalışma saatine göre hesaplanan gün sayısı 10 gün üzerinde olanlar 5510 sayılı Kanun'un 4/1 a bendi kapsamında sigortalı olarak; ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından ay içinde çalışma saatine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar ise, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödemek suretiyle sosyal güvence semsiyesine dâhil edilmeye çalışılmıştır.

Ev hizmetlerinde on günden az çalıştığı için salt iş kazası ve meslek hastalığı sigortalılığına tabi tutulan çalışanların uzun vadeli sigorta türleri ve genel sağlık sigortasından mahrum kalmaması adına ev hizmetlerinde on günden az çalışanlar adlarına ödenen priminin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar aynı kazancın otuz katının %32,5 oranında prim ödeyenlerin uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası yardımından da yararlanabilme imkânı her çalışanın sosyal güvenceye tabi olması anlamında yerinde bir düzenleme olarak değerlendirmekteyiz.

Ay içinde on gün ve daha az çalışan kişilerin çalışan kesim içerisindeki yoğunluğu gözetildiğinde bu kişiler ile bu kişileri çalıştıran ve işveren olarak niteleyemeyeceğimiz kişiler arasında optimal denge bozulmadan bu kişileri daha koruyucu düzenlemelere yer verilmesi de yasa koyucunun hedefleri arasında olmalıdır. Yine bu çalışanların tescil kaydının oluşumunda, Kuruma doğrudan, internet yoluyla müracaata ek olarak Kısa Mesaj Servisi ya da Mobil Uygulamasının getirilmesi de sosyal güvencede bürokratik zorlukları kolaylaştırmak adına olumlu düzenlemelerdir. Bununla birlikte ay içinde kazanın olduğu tarihten en az on gün önceden tescilli yapılmayan ev hizmetlerinde çalışanların işin icrası esnasında maruz kaldıkları iş kazaları kapsamında hukuki güvence dışında bırakılmaları sosyal hukuk devletine yakışan bir uygulama olmamaktadır.

On gün üzeri çalışanlar bakımından ise gerek tüm sigorta kolları bakımından güvenceye alınması gerekse Kanun'un 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 Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ek 9'uncu madde kapsamında aynı anda bir veya birden fazla işveren yanında sigortalı olabileceğine tebliğ ile cevaz verilmesini ise yerinde bir hukuki adım olarak değerlendirmekteyiz.

Tüm hukuki düzenlemelerin istenilen sonuca ulaşması toplumsal farkındalığı ve hukuka saygıyı gerektirmekte olup yapılan araştırmalarda ev hizmetlerinde çalışan kişilerin haklarını yeterince bilmediği ve çalıştıranların birçoğunun da hukuki yükümlülüklerini yerine getirmediği düşünüldüğünde ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik hukukuna ilişkin farkındalıklarının kamu spotları ve diğer vasıtalarla artırılması ile çalıştıranların yükümlülüklerine ilişkin denetim mekanizmasının işletilmesi yerinde olacaktır.

Kaynakça

- Ertürk, A. A. (2015). 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9. Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. C 12: 46.
- Canıklıoğlu, N. ve Özkaraca, E. (2016). Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı. *Fevzi Şahlanan'a Armağan*.
- Çakar, E. (2015). Ev Hizmetlerinde Çalıştırılanların Sigortalılığı. *Mali Çözüm*. Mayıs-Haziran.
- Çavuş, H. (2016). Sosyal Koruma Kapsamında Ev Hizmetinde Çalışanlar, *Fevzi Demir'e Armağan*. 543-580.
- Demir, M. (2016). Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Yönelik Bir Sosyal Güvenlik Hakkı: Ek Madde 9. *Fevzi Demir'e Armağan*. 583-594.
- Erdoğdu, S. ve Toksöz, G. (2013). Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü: *Türkiye'de Ev İşçileri. Çalışma Koşulları ve İstihdam Serisi*. No: 42. ILO. Ankara.
- Güzel, A., Okur, A., ve Canıklıoğlu, N. (2014). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul.
- Manav, E. (2015). Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı. *TBB Dergisi*. Sayı 120. Sayfa 512.
- Okur, A. R. (2004). Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı. *Kamu-İş*. Cilt 7. Sayı 3.
- Özçam, S. ve Fidan, F. (2017). Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenlik
- Haklarına Yönelik Farkındalığı Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Current Researches on Business and Economics*. 2017. 7 (1). 95-110
- Kutsal, B. S. (2016). *Türk Sosyal Sigortalar Hukukunun Temel İlkeleri*. İstanbul.
- Kutsal, B. S. (2016). Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı. *Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan. İKÜHF Dergisi*.
- Tuncay, C. ve Ekmekçi, Ö. (2016). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul.
- Topgül, S. (2016). Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenliği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt 21. Sayı 1. 339-352.
- Yıldırım, S. (2014). Türkiye'de Ev Hizmetinde Çalışanların Sorunları. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 4(1). 45-59.