



Review article

5510 Sayılı Kanun Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Değerlendirilmesi

Evaluation of Household Employees in Accordance with the Law No. 5510

Ecehan Kazancı Yabanova ^{a,*} & Mustafa Öztürk ^a

^aDepartment of Labor Economics and Industrial Relations, Institute of Social Sciences, Süleyman Demirel University, Isparta, Turkey

Özet

Ev hizmetleri kapsamındaki işlerin büyük bir çoğunluğu Türk toplumsal yapısında ev hanımları tarafından yürütülmektedir. Ancak son yıllarda kadınların çalışma hayatı içerisindeki katılımının da artması ile bu işlerin hizmet alımı şeklinde giderilmesi ihtiyacı giderek artmıştır. Bu nedenle ev temizliği, çocuk bakımı, yaşlı bakımı, bahçe bakımı vb. temel ev hizmetleri dışarıdan bir hizmet alımı ile giderilmektedir. Talepte yaşanan bu artış ev hizmetleri sektöründe çalışanların sayısında da ciddi bir artışa neden olmuştur. Dolayısıyla ev hizmetleri alanında yaşanan uyumsuzluklar ve kanuni yükümlülükler çok daha önemli bir konuma gelmiştir. Bu çalışma ile amaçlanan ev hizmetlerinde çalışanların temelde 5510 sayılı kanun kapsamında, özelde ise ulusal ve uluslararası diğer kanunlar kapsamında değerlendirilmesidir.

Anahtar Kelimeler: 5510 sayılı kanun, Ev hizmetlerinde çalışanlar.

Abstract

The majority of the household services are carried out by housewives in Turkish social structure. However, the need to eliminate these jobs in the form of services has increased with the increasing participation of women in working life in recent years. Therefore, basic home services like house cleaning, child care, elderly care, garden care etc. are carried out by service procurement. This increase in demand has led to a significant increase in the number of employees in the household services sector. As a consequence of this, disputes and legal obligations in this sector have become more important. The aim of this study is to evaluate the situation of household employees under the law no. 5510 and in particular under the other national and international laws.

Keywords: Law No. 5510, Household Employees.

Received: 10 March 2021 * **Accepted:** 25 August 2021 * **DOI:** <https://doi.org/10.29329/ijiasos.2021.369.3>

* Corresponding author:

Ecehan Kazancı Yabanova, Department of Labor Economics and Industrial Relations, Institute of Social Sciences, Süleyman Demirel University, Isparta, Turkey.
Email: ecehankazanci@gmail.com

GİRİŞ

Ev hizmetlerinde çalışma son yıllarda Türkiye’de önemli sayıda kişiye istihdam olanağı sağlamaktadır. Özellikle kadınları istihdamdaki payının artması ile kadının evdeki işlerinin yardımcı çalışanlar ile giderilmesi sonucunu doğurmuştur. Bu durum ev hizmetlerinde karşılaşılan işveren - işçi uyuşmazlıkları, hukuki ve sosyal güvenlik sorunlarının önemini de arttırmıştır. Bu amaçla çalışmada ev hizmetlerinin uluslararası düzenlemelerdeki yerine Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi, Uluslararası Çalışma Örgütü ekseninde değinilmiştir.

Ulusal düzenlemelerdeki yerine ise “4857 sayılı İş Kanunu”, “6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu”, “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” ile “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” kapsamında ele alınmıştır. Çalışma kapsamında özellikle “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” derinlemesine incelenmiştir.

EV HİZMETİ KAVRAMI

Çalışma hayatı içerisinde önemli bir yere sahip olan hizmet sektörüdür. Bu sektör içerisinde kendine geniş çapta yer edinen çalışma biçimlerinden biri de ev hizmetleridir. Hizmet sektörü ise gerek saklanması gerekse de transferi mümkün olmayan aynı zamanda üretici ve tüketici arasında doğrudan etkileşim oluşturan “artakalan” sektör şeklinde ifade edilmektedir (Miles ve Boden, 2000:5; Gündoğan, 2002: 93).

İş Hukukunda

İş Kanunu (İşK.) incelendiği takdirde ev hizmeti kavramı gerek “4857 sayılı İş Kanunu” gerek 1475 sayılı eski İş Kanunu olsun kapsam dışı bırakıldığı görülmektedir. Belirtilen kanunlarda dolayısıyla ev hizmeti kavramı ve ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik tanımlamaya gidilmemiştir.

“4857 sayılı İş Kanunu” nun istisnalar başlıklı dördüncü maddesinde “ev hizmetlerinde yapılan işlerde bu kanun hükümleri uygulanmaz” ifadesine yer verilerek ev hizmetlerinin kanun kapsamı dışında bırakıldığı görülmektedir (Tunçay, 2013:184).

Sosyal Güvenlik Hukukunda

“5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” nun (SSGSSK) altıncı maddesinin c bendinde ev hizmetlerinde çalışanlar düzenlenmiş ve ek madde dokuz ile mevcut çalışanların sosyal güvenliğine yönelik düzenlemelere yer verilmiştir. Fakat kanun kapsamında ev hizmeti kavramının tanımlanmasına gidilmemiştir. Kanunda yapılmayan tanımın eksikliği 6552 sayılı Kanun ile Ek madde 9’un uygulamasına ilişkin Tebliğ ile düzenleme altına alınmış böylelikle ev hizmeti kavramının tanımına yer verilmiştir.

Öğretiye göre ev hizmeti kavramı “ev halkı dışında kalan kişiler tarafından yapılan ve evin gündelik işlerinden olan yemek, temizlik, bahçe işleri, çocuk bakımı, şoförlük gibi işler” şeklinde tanımlanmaktadır (Okur, 2004:10).

Çıkarılan Tebliğe göre ev hizmeti kavramı, “ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılması” şeklinde tanımlanmaktadır.

Çıkarılan Tebliğ kapsamında Sosyal Güvenlik Hukuku açısından ev hizmeti sadece evin gündelik işlerini kapsamamaktadır. Bunun yanında ev halkı içerisinde yer alabilecek çocuk, hasta ve yaşlı bireylerin bakımı da ev hizmeti kapsamı dâhilinde değerlendirilmiştir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2016:96).

EV HİZMETLERİ SEKTÖRÜ VE EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN ÖZELLİĞİ

Ev hizmeti her yaş ve cinsiyete mensup bireyler tarafından yapılmakla birlikte uygulamada daha çok kadın işi olarak görülmektedir. Ayrıca 20. Yüzyıla kadar aile hukuku içerisinde değerlendirilmiş bu dönemden itibaren birçok ülkede İş Kanunu kapsamında ev hizmetleri değerlendirilmeye alınmıştır (Karaca ve Kocabaş, 2009:166).

Ev hizmetlerinin özellikleri şunlardır (Machado ve Ramirez, 2003:10);

- “Çalışma alanı, şahsa mahsus olan evdir.”
- “Yapılan işin ev ile ilgili olması gerekmektedir. İşverenin evinin bakımı ve yararı için gerekli olan ve istenilen, işverenin hanesindeki kişilerin kişisel rahatlık ve kolaylığını da içeren işler olmalıdır.”
- “İş, işverenin denetimi ve otoritesi altında gerçekleştirilmektedir.”
- “Yapılan iş düzenli ve sürekli olmalıdır.”
- “İşveren, işçi tarafından hiçbir şekilde maddi kazanç elde etmemelidir.”
- “Hizmet bir ücret karşılığında yapılmaktadır.”

Genel olarak ev işlerinden kadınların sorumlu olduğu hususunda genel bir yargı söz konusudur. Bunun yanı sıra ev hizmetlerinde çalışan kadınlar ile onların işvereni vasfındaki kişilerin de yine kadınlar olduğu görülmektedir (Kalaycıoğlu ve Rittersberg-Tılıç, 2001).

ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

Ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin uluslararası mevzuat çerçevesinde Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi, Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kapsamında yer alan düzenlemelere yer verilmiştir.

Birleşmiş Milletler

Birleşmiş Milletler çatısı altında bulunan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi ev işlerinin genel olarak ulusların yasal mevzuatlarında yer almadığına değinmiştir. Bu nedenle “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi” (ESKHS) kapsamında güvence altına alınmış olan sosyal ve ekonomik hakların yeterince korunmadığına yer verilmiştir (Oelz, 2014:150).

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinin dokuzuncu maddesi sosyal güvenlik hakkını düzenlemektedir. Söz konusu maddenin 19 sayılı Genel Yorumuna göre; “herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve üye devletlerin bu hakkın uygulanması bakımından birtakım zorluklarla karşılaşılacak ev hizmetinde çalışan kimselere özel bir önem verilmesi gerekir” şeklinde düzenleme yer almaktadır (ESKHS, 2008:10).

Avrupa Konseyi

Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyi ev hizmetlerinde çalışanlarla ilgili çeşitli düzenlemelere yer vermektedir. Bu düzenlemeler içerisinde en önemlilerinden biri 1965 yılında uygulamaya konulan ve Türkiye tarafından da onaylanan “Avrupa Sosyal Şartı”dır (Erdoğan, 2008:134).

Avrupa Sosyal Şartı’nın bölüm beş ve madde E’ ye göre; “Avrupa Sosyal Şart’ında yer alan haklardan yararlanmanın ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka görüşler, ulusal ya da sosyal köken, sağlık, ulusal bir azınlığa tabi olmaksızın sağlanacağına” yer verilmektedir. Buradan anlaşılacağı üzere tüm çalışanlar içerisinde ev hizmetlerinde çalışanlar da kapsam içerisinde.

Avrupa Sosyal Şartı madde 3 ile ev hizmetlerinde çalışanları düzenleme altına almıştır. Buna göre; “ev hizmetlerinde çalışan işçilerin de sağlık ve güvenlik yasaları içerisinde” olması gerektiğini ifade etmektedir (Council of Europe, 2008:212).

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

10 Aralık 1948 yılında kabul edilen “Avrupa İnsan Hakları Beyannamesi” diğer tüm maddeleri ve özellikle de 22, 23, 24 ve 25. maddeleri çerçevesinde ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik düzenlemelere yer vermektedir.

Sözleşme toplumun diğer üyelerinde olduğu gibi ev hizmetlerinde çalışanların da sosyal güvenlik hakkı, adaletli ve elverişli çalışma koşulları içerisinde yer almaları, işsizliğe karşı korunma hakkı, eşit işe eşit ücret hakkı, sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı, çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılması hakkı, ücretli izne çıkma hakkı vb. haklara sahip olmaları konusunda ifadelere yer vermektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü

1940'lı yıllardan beri Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) ev hizmetlerinde çalışan işçilere yönelik çalışmalar yürütmektedir. Bu doğrultuda ilk düzenlemesi 1948 yılında kabul edilen “Ev İşçilerinin İstihdam Koşulları Hakkında” çıkarmış olduğu karardır (Blackett, 2012:778). Ev hizmetlerinde çalışan işçilere yönelik insan onuruna uygun düzenlemeler yapılması için 1965 tarihinde “Ev İşçilerinin İstihdam Koşulları Hakkında” karar yürürlüğe girmiştir (ILO, 2010:5; Blackett, 2012:778).

ILO' nun 177 sayılı “Evde Çalışma Sözleşmesi” bu kapsamda düzenlemelere yer vermektedir. Sözleşmeye göre evde çalışma; “evde çalışan olarak anılacak bir kimse tarafından, kendi evinde veya işverenin işyeri hariç kendi seçtiği bir başka mekânda, ödeme karşılığında yapılan, söz konusu kişinin ulusal yasalar, yönetmelikler ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız işçi sayılmasını gerektirecek ölçüde özerkliğe ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmaması kaydıyla teçhizatı, malzemeyi ve kullanılan diğer girdileri kimin sağladığı önemli olmaksızın, işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmetle sonuçlanan iş anlamı” şeklinde tanımlanmaktadır (Keskin, 2012:17).

Ev işlerinde çalışan işçiler için ILO' nun bir diğer sözleşmesi ise “189 Sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi”dir. Ev hizmetlerinde çalışan işçilerin haklarının korunması açısından üye devletler ve sözleşmeyi onaylayan devletler açısından bağlayıcı niteliktedir (Albin ve Mantouvalou, 2012:71). Ev hizmeti bu sözleşme ile bir iş olarak kabul edilmiştir. Aynı zamanda ev hizmetlerinde çalışanlar da işçi olarak nitelendirilmiştir. Dolayısıyla bu hizmetlerin özel nitelikleri göz önünde bulundurulması ve bu bireylerin haklarının güvence altına alınması gerekli görülmüştür. Sözleşme ev hizmetlerinde çalışan işçilerin haklarına insan hakları temelli yaklaştığı görülmektedir (ILO, 2013:46).

189 Sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi madde 1'e göre; “Ev işi; evin belirli bir mensubu ya da tüm ev ahalisi için evde icra edilen işleri ifade eden bir terimdir. Ev işçisi; işçi-işveren ilişkisi dâhilinde, ev işleri ile uğraşan kişileri tanımlayan bir terimdir. Ev işleri ile ara sıra ya da gelişigüzel meşgul olan ve ilgili işi mesleki bir temele dayalı olarak icra etmeyen bir kişi ev işçisi değildir”.

Mevcut sözleşmenin 9.maddesinde ILO' ya üye olan devletler ev işçilerinin aşağıdaki haklara sahip olmaları hususunda gerekli tedbirleri almakla sorumludur;

- “Ev işçileri, evde ikamet etsin ya da etmesin, işvereni ya da muhtemel işvereni ile anlaşma yapmakta özgürdür”.
- “Evde ikamet eden işçi, yıllık izinlerinde, günlük veya haftalık dinlenme sürelerinde evde kalmaya ya da ev ahalisi ile birlikte olmaya mecbur edilemez”.
- “Ev işçileri, seyahat ve kimlik belgelerini kendi ellerinde bulundurma hakkına sahiptirler”.

ULUSAL DÜZENLEMELER

Ülkemizde ev hizmetinde çalışan işçilere yönelik düzenlemeler kapsamında yasal mevzuat doğrultusunda 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası çerçevesinde açıklanmaya açıklanmıştır.

4857 Sayılı İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanununa göre işçi; “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye” denir. İşveren ise; “işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kamu kurum ve kuruluşlarına” şeklinde tanımlanmaktadır. Yine kanun nezdinde iş ilişkisi; “işçi ile işveren arasında kurulan ilişkidir” şeklinde ifade edilmektedir. Kanun kapsamında yapılan bu tanımlamalardan yola çıkılarak evde çalışanlar veya ev eksenli çalışanlar işçi statüsündedir. Fakat “4857 sayılı İş Kanunu” madde 4/c istisnalar başlığına göre evde çalışma kavramına yakın bir ifadeyle ev hizmetlerinde çalışanlar açık bir şekilde kanun kapsamı dışında bırakılmıştır (Keskin, 2012:18). Burada söz konusu hizmetler için “6098 sayılı Borçlar Kanunu” uygulanmaktadır (Koç, 2004:168-176). Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 9.10.2008 tarihli 2007/27814 esas ve 2008/25988 kararı uyarınca 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 4. Maddesinin birinci fıkrasının e bendine göre “ev hizmetlerinde çalışanlar” hakkında bu kanun hükümleri uygulanmaz.

Ev hizmetlerinde çalışanların gerçekleştirdiği işlerin niteliği ile evde çalışanların veya ev eksenli çalışanların yapmış oldukları işler birbirinden farklıdır. Ev hizmetlerinde çalışanlar evin temizlik, ütü, yemek, bakım vb. evde yaşayanlara ilişkin hizmetleri yerine getirmektedir. Dolayısıyla uygulamada bir işveren çatısı altında işçi statüsünde çalışıyor olsalar dâhil İş Kanunu kapsamı dışında tutulmuştur (Keskin, 2012:18).

Ev hizmetlerinde çalışan işçilerin yapmış oldukları işler “ev işleri” olarak nitelendirilir. Ev işleri ise; “hizmetçi, aşçı, uşak, çocuk bakıcısı, temizlik, çamaşır, orta hizmetleri bahçıvan gibi ev idaresinde faaliyet gösterilen işler” şeklinde tanımlanabilir (Tunçomağ, 1989:46). Bu doğrultuda ev hizmetlerinde çalışan bireylerin hakları İş Kanunu kapsamında değil Borçlar Kanunu kapsamına girmektedir (Özdemir, 2005). Konuya ilişkin Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararına göre; “4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesinin 1. fıkrasının e bendi uyarınca, ev hizmetlerinde çalışanlar hakkında bu kanun hükümleri uygulanmaz. Kısaca ev hizmetlerinde aşçı, uşak, temizlikçi gibi işlerde çalışan işçi ile ev sahibi işveren arasındaki uyumsuzluğun iş mahkemesinde değil, genel mahkemelerde çözümlenmesi gerekir. İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan bu hizmetleri gören kimselerle bunları çalıştıranlar arasındaki hukuki ilişkilerde Borçlar Kanunu'nun hizmet akdine ilişkin hükümleri uygulanacaktır” şeklinde karara bağlanmıştır.

Görüldüğü üzere İş Kanunu kapsamında ev hizmetlerinde çalışanlar kapsam dışı bırakılmıştır. Bunun yanı sıra ev hizmetleri kavramına yönelik herhangi bir tanım veya açıklamaya da yer verilmemiştir. Ev hizmetlerinde çalışanların hangi kanun kapsamında değerlendirmeye alınacağı noktasında belirlemenin yapılmasıdır. Nitekim bir işin ev hizmeti kapsamında olup hizmet sözleşmesine konu olduğunun tespiti halinde Borçlar Kanunu hükümleri geçerli olacaktır. Eğer böyle bir durumunun aksı gerçekleştirilirse İş Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında ev hizmetlerinin tanımı yapılmadığı için doktrinde yer alan tanımlar ve Yargıtay kararları hususunda ev hizmetlerinin kapsamı belirlenmeye çalışılmaktadır (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2014:312).

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

Çalışma mevzuatında ev eksenli çalışanlar için tanımlama yapan ve haklarının tespiti hususunda düzenlemeler yapan kanun 04.02.2011 tarihinde 27836 sayılı resmi gazetede yayınlanan 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı “Borçlar Kanunu”dur. Kanun kapsamında ev eksenli çalışma “evde çalışma” şeklinde ifade edilmeye uygun biçimde “evde hizmet sözleşmesi” şeklinde ifade edilmiştir. Dolayısıyla öncelikle genel anlamda hizmet sözleşmesine yönelik haklar düzenlenmiş ardından evde çalışmaya yönelik haklar düzenlenmiştir (Keskin, 2012:16-17). Ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik düzenlemeler kanunun 313-354.maddelerinde düzenlenmiştir. Dolayısıyla bu işlerde çalışanlarla işverenleri arasında ortaya çıkan iş uyuşmazlıklarında iş mahkemeleri değil, hukuk mahkemeleri görevlidir. Bu nedenle ev hizmetlerinde çalışanlar iş kanunu kapsamındaki ücretli yıllık izin, fazla çalışma ücreti ve kıdem tazminatı gibi haklara sahip değillerdir (Akbıyık, 2013:217).

6098 sayılı Borçlar Kanunu’nun madde 469’a göre; “Evde Çalışma Sözleşmesini düzenleyen bölümde yer almayan konularda Genel Hizmet Sözleşmesi bölümündeki hükümler uygulanmaktadır”. Kanuna göre evde hizmet sözleşmesi “işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir” şeklinde tanımlanmaktadır (BK. m/461). Kanun kapsamında işverenin verdiği işi işçi kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde ücret karşılığında gerçekleştirmesi gerekir. Yani evde çalışan niteliğinin olması için üretilecek ürün veya hizmetin, işverenin işini gördüğü fabrika, atölye, büro gibi yerlerde değil, işçinin kendi evinde veya göstereceği başka bir yerde yapılması gerekir (Keskin, 2012:17-18).

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” işveren yükümlülükleri açısından 01.01.2013 tarihinden itibaren yürürlüğe girerek, çırak veya stajyer dâhil bir çalışanı olan işyerlerinde dahi sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması zorunlu hale getirilmiştir. Kayıt dışında kaldıkları için işin görüldüğü ev

ortamı bağlı yer bağlamında işyeri tanımı içine girse bile kayıt dışında kalmaları sebebiyle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulanabilme olasılığı da ortaya çıkamamaktadır (Keskin, 2012:21).

Ev hizmetlerinde çalışanlar “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”nda kapsam dışı bırakılmıştır. İş kazaları açısından risk grubu altında olan bu grubun kapsam dışı bırakılması bir eksiklik olarak nitelendirilmektedir. Günümüzde ev hizmetlerinin görünümünün değişmesiyle birlikte iş kazası ve meslek hastalığı açısından riskli işler olarak görülmektedir. Kentlerde hızla gelişen ve sayısının giderek arttığı bir hizmet sektörü söz konusudur. Dolayısıyla böyle bir ortamda taşıdığı riskler açısından sosyal güvence ve iş hukuku korunmasına dâhil olmaması sorun teşkil etmektedir (Korkmaz ve Avsallı, 2012:157).

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Ev hizmetlerinde ücret karşılığında ve sürekli olarak çalışan bireylerin sosyal güvenlik hakları 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” çerçevesinde düzenlenmiştir. Burada sürekli çalışma esas alınmaktadır. Bir çalışmanın sürekli sayılabilmesi için haftanın veya ayın belirli günlerinde çalışmanın gerçekleşmesi gerekmektedir. 5510 sayılı kanunun 4.maddesinin birinci fıkrasının a bendine göre; “Hizmet akdiyle bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılır” şeklinde ifade yer almaktadır. Burada söz konusu çalışanlar işçi niteliğinde bağımlı çalışanlardır (SSGSSK. m.4/a). 5510 sayılı Kanun’a göre “hizmet akdi” 22/4/1926 tarihli 818 sayılı Borçlar Kanunu’nda tanımlanan hizmet akdini ve iş kanununda tanımlanan iş sözleşmesini veya hizmet akdini ifade eder şeklinde tanımlanmaktadır. Evde çalışanlar veya ev eksenli çalışanlarla işverenleri arasında kurulan ilişki hem Borçlar Kanunu hem de İş Kanunu’na göre iş sözleşmesi ile kurulmaktadır. Bu sebeple, evde çalışanlar veya ev eksenli çalışanlar iş sözleşmesi ile bir ya da birden fazla işveren tarafından çalıştırılabilmektedir. Böylece 5510 sayılı kanun çerçevesinde “4/a” niteliğinde sigortalı olarak nitelendirilmektedir (Keskin, 2012:19).

Kanunun 6.maddesine göre (m.6);

- “İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi”,
- “Aynı konutta birlikte yaşayan üçüncü dereceye kadar hısımlar arasında dışarıdan kimse katılmadan yapılan işlerde çalışanlar”,
- “Ev hizmetlerinde çalışanlar (ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç) sigortalı sayılmazlar”.

5510 sayılı Kanunun 6.maddesinin c bendine uyarınca (m.6/c); “Ev hizmetlerinde ücretli ve sürekli olarak çalışanlar kanun kapsamında iken, ev hizmetlerinde çalışanlar kapsam dışında tutulmuşlardır”. Aynı hüküm daha önceki 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 3.maddesinde de yer

almaktaydı. Ev hizmetlilerinin neredeyse hepsi sosyal sigorta güvencesinin dışında “sigortasız” olarak çalıştırılmaktadır (Karadeniz, 2011:111).

5510 SAYILI KANUN KAPSAMINDA EV HİZMETLERİNİN SİGORTALILIĞI

Çalışmamızın bu bölümde ev hizmetlerinde çalışanların 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası” kapsamında sigortalılıklarına yönelik düzenlemeler yer almaktadır. Burada ev hizmetlerinde çalışan bireylerin 10 günden az ve fazla süre ile çalışmalarına yönelik sigortalılıkları iki ana başlık altında incelenmektedir.

Kanunda bu durum 01.04.2015 tarihinde yürürlüğe giren “Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek-9.maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ” de düzenleme altına alınmıştır. Tebliğ doğrultusunda ev hizmetlerinde çalışanlar bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saatine göre hesaplanan çalışma gün sayısı “10 gün ve daha fazla çalışanlar” ve aynı veya farklı gerçek kişi yanında “ay içerisinde 10 günden az çalışanlar” olarak ikiye ayrılmaktadır (Süral, 2015:217).

Ev Hizmetlerinde İşveren Yanında 10 Gün ve Daha Fazla Süre ile Çalışanların Sigortalılığı

Ev hizmetlerinde işveren yanında 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanların sigortalılığı hesaplanırken ay içerisindeki çalışma saat süreleri esas alınmaktadır (Yıldırım ve İslamoğlu, 2012:5). Ek-9. maddede belirtilmemiş olsa da buradaki 10 günlük çalışma aynı işverenin yanında gerçekleşmesi gerekmektedir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2014:142). Nisan 2015 tarihinde yürürlüğe giren Ek-9 maddeye göre; “ücretle ve sürekli çalışma şartı aranmadan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 4.maddesinin 1a bendine göre sigortalı sayılmaktadır”. Ev hizmetlerinde işveren yanında 10 günden fazla süre ile çalışanlar 5510 sayılı Kanun kapsamında uzun ve kısa vadeli sigorta kolları, genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortası hükümlerinden yararlanmaktadır. Aynı zamanda diğer sigortalılara sağlanan haklardan aynı şekilde yararlanmaktadır (Yıldırım ve İslamoğlu, 2012:5).

Tebliğ’in üçüncü maddesine göre; “Ev hizmetlerinde işveren yanında 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar, Kanunun ek 9.maddesinin birinci fıkrası gereğince 1/4/2015 tarihinden itibaren ücretle ve sürekli çalışma şartı aranmadan Kanunun 4.maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi sigortalılara sağlanan haklardan aynı şekilde yararlanacaktır. Bu sigortalılar hakkında Kanunun uzun ve kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası ve 4447 sayılı Kanunun 46.maddesine göre işsizlik sigortası hükümleri uygulanacaktır” şeklinde ifade edilmektedir (Tebliğ m.3/1).

Sigortalılığın Başlangıcı ve Sona Ermesi

“5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” nun yedinci maddesinde ev hizmetlerinde çalışan bireylerin sigortalılık statülerine göre sigortalılık sürelerinin ne zaman başlayacağı konusunda düzenlemeye yer verilmektedir. Buna göre (SSGSSK. m.7/1a); “m. 4/1 (a) bendi kapsamında

sigortalı olanların sigortalılıkları çalışmaya başladıkları tarihten itibaren başlar. Çalışmaya başlayan kimsenin sigortalılığı başka bir işleme gerek kalmaksızın başlayacaktır” (Demircioğlu ve Güzel, 2001:46). Aksi takdirde işverenin Sosyal Güvenlik Kurumu’na yapacağı bildirim bu anlamda kurucu değil bildirici konumundadır. Kuruma yapılan bu bildirim yeni bir hukuki durum yaratmamakta sadece var olan bir durumun tescilini etmektir (Sözer, 2017:55).

Sosyal Güvenlik Kurumu’na yapılacak bildirim, işverenler tarafından örneği Kurum tarafından hazırlanan belgeyle en geç çalışmanın yapıldığı ayın sonuna kadar gerçekleşmelidir. Bu konuda SSGSSK m.102/f.1 (a) bendinin 1 numaralı alt bendine göre; “...bu Kanunun 8.maddesinin birinci fıkrası ile 61.maddede belirtilen bildirgeyi, bu Kanunda belirtilen süre içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu hâlde anılan ortamda göndermeyenler hakkında her bir sigortalı için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır” şeklinde düzenleme yer almaktadır.

“Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge” de ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılık bildirimlerinin düzenlemesi mevcuttur. Söz konusu bu bildirge Tebliğ’in ekinde yer almakta ve bildirgedeki işe giriş tarihinin sigortalılık başlangıç tarihi olduğu da ifade edilmiştir (Tebliğ m.3).

Ev Hizmetlerinde işveren yanında 10 gün ve daha fazla olarak çalışanların sigortalılıklarının sona ermesi de yine bu kapsamdaki çalışmalarının sona erdiğinin Kuruma bildirilmesi veya sigortalının ölümü halinde son bulmaktadır. Ayrıca ev hizmetlerinde çalışan bireyin işten ayrılması durumunda işten ayrıldığı tarihi takip eden 10 gün içerisinde “Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge’nin “F-Sigortalının İşten Ayrılma /Durum Değişiklikleri” kısmının doldurulması şartıyla Sosyal Güvenlik Kurumuna teslim edilmesi gerekir. Eğer işveren tarafından yasal süre çerçevesinde Kurum’a teslim edilmezse işverene her bir sigortalı için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanmaktadır. İşten ayrılan ev hizmetinde çalışan bireyin formunun doldurup Kurum’a bildirilmemesi halinde ise asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanmaktadır (Resmi Gazete, 2015).

Prim Oranları, Primlerin Ödenmesi ve İşverenin Yararlanacağı Prim Teşvikleri

Ev Hizmetlerinde işveren yanında 10 gün ve daha fazla süre ile çalışan bireylerin işveren tarafından ödenmesi gereken primleri çalıştırıldıkları ayı takip eden ayın sonuna kadar Sosyal Güvenlik Kurumu’na ödenmesi gerekmektedir. Prim oranlarının dağılımına bakıldığında %20’si uzun vadeli sigorta kolları, %12,5 genel sağlık sigortası, %2’si iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ve %3’ü işsizlik sigortası primi olmak üzere toplam %37,5 oranında prim ödemesi yapılmaktadır. Sigorta prim ödemesinde, işverenler4/1a’lı çalıştıran işverenlerin yararlandıkları sigorta prim teşviklerinden yararlanabileceklerdir (Yıldırımalp ve İslamoğlu, 2012:5).

Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Yardımlar

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Ev hizmetlerinde çalışan bireyler diğer işkollarında ve hayatın her alanında olduğu gibi iş kazası ve meslek hastalığı konusunda risk altındadırlar. Burada ağır kaldırma, yüksekten düşme, temizlik için kullanılan kimyasal maddeler sonucunda zehirlenmeler, yemek yaparken yanma vb. tehlikelerle risk altındadır. Konun koyucu ev hizmetlerinde çalışan bireylerin karşılaşılabilecekleri bu riskleri göz önünde bulundurarak Ek-9. madde ile çalışanları iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına almıştır.

İş Kazası ve Meslek Hastalığının Kuruma Bildirilmesi. Tebliğ'in 3-4-8. maddelerinde ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile işveren yanında çalışan bireylerin iş kazası ve meslek hastalığı bildirimini düzenlemektedir. Buna göre 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun m.13'de belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumu'na doğrudan "Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği" ekinde yer alan "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu" nu düzenleyerek veya www.turkiye.gov.tr adresinden "Ev Hizmetleri" menüsü kısmı seçilerek "İş Kazası Bildirimi" kısmından işlem yapabilmektedir.

Tebliğ'in aynı maddesinin devamında, "ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan aynı zamanda çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı ile karşılaşmaları durumunda haklarında SSGSSK m.4/f.1 (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanmaktadır".

Sağlanan Yardımlar. Ek madde 9/1 kapsamında sigortalı olanlar esasen m.4/1 (a) bendi kapsamında sigortalılarla aynı statüdedir. Dolayısıyla bu kişiler hakkında m4/1 (a) bendi kapsamında sigortalılara ilişkin hükümler geçerlidir. Tebliğ'in 3-4-8.maddelerinde bu kişilerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortalarına ilişkin hakları açısından m4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı olanlara ilişkin hükümler uygulanmaktadır.

Ek madde 9/2'ye göre sigortalı durumda olanlardan farklı olarak ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanlar çalışmaya başladıkları ilk günde kaza geçirirse Sosyal Güvenlik Kurumu'na tescilinin yapılmasına bakılmadan Kurum tarafından gerekli yardımlardan yararlanır. Ek madde 9/1 kapsamındaki sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde iş göremez suruma gelmesi ve bu durumun Kurum tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları tarafından verilen raporla tespit edilmesi ile geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanır. Çalışanın prim borcunun olması da bu durumu etkilememektedir. Meslekte kazanma gücünü %10 oranında kaybedilmesi ve bu durumun Kurum Sağlık Kurulu'nca onaylanması halinde iş göremezlik gelirin hak kazanılır.

Hastalık Sigortası

Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışan sigortalının hastalık sigortası neticesinde sağlanan yardım olan “geçici iş göremezlik” ödeneğinden faydalanabilmesi için öncelikle hastalık sigortası kapsamında bir sigortalı olmalıdır (Tuncay ve Ekmekçi, 2017:438). Ek madde 9/2 ve Tebliğ 4.6.’ya göre Ek Madde 9/2 kapsamında sigortalı olan kişiler hakkında hastalık sigortası hükümleri geçerli değildir şeklinde ifade yer almaktadır. Dolayısıyla ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanlardan Ek Madde 9/2 kapsamında sigortalı olan bireyler iş kazası ve meslek hastalığı dışında herhangi bir nedenle iş göremezlik geçirmeleri durumunda hastalık sigortası kapsamında iş göremezlik ödeneği alamazlar.

SSGSSK m.18/1’in be bendine göre sigortalı olarak çalışan bireyin iş göremez olduğu Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetki verilen hekim veya sağlık kurulu raporu ile ispatlanmalıdır (Mutlay, 2014:307). Hastalık sigortası kapsamında ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinde iş göremez olunan her gün için ödenek verilmez. SSGSSK m.18/1’e göre iş göremezlik hali 2 günden fazla olması gerekir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2014:412). Sigortalı kişinin geçici iş göremez ödeneğinden yararlanması için ayrıca geçici iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta kolları primi ödemiş olması gerekir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2014:412).

Analık Sigortası

Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışan sigortalının analık sigortası çerçevesinde sağlanan yardımlardan hak kazanabilmesi için analık sigortası kapsamında bir sigortalı olması gerekir (Sözer, 2017:248). Ek madde 9/2’ye göre sigortalı olan bireyler analık sigortasından yararlanamazlar fakat Ek Madde 9/1 kapsamında sigortalı olanlar m.41 (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler gereği analık sigortası kapsamına girmektedir. Eğer gerekli koşullar sağlanır ise analık sigortası kapsamında sağlanan yardımlardan yararlanabilirler.

SSGSSK m.16/3’te analık sigortası kapsamında kimlerin emzirme ödeneği alacağı hususunda düzenlemelere yer verilmiştir. Çocuğun yaşaması koşuluyla emzirme ödeneğinden yararlanan bireyler Ek Madde 9/1 kapsamında sigortalı kadın veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması durumunda sigortalı olan erkek veya Ek Madde 9/1 kapsamında çalışmış ve kendi çalışması neticesinde Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan gelir veya aylık alan sigortalı kadın veya sigortalı olmayan eşi doğum yapan sigortalı erkektir.

Uzun Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Yardımlar

Malullük Sigortası

Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanların malullük sigortası kapsamında aylık alabilmesi için sigortalı bireyin malul durumda olması zorunludur. SSGSSK’ nun m.25’te hangi hallerin

malul olarak sayılacağı belirtilmiştir. Buna göre sigortalının çalışma gücünü veya iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde meslekte kazanma gücünü %60 oranında kaybetmiş olması gerekir (Tuncay ve Ekmekçi, 2017:460).

Ek Madde 9 çerçevesinde sigortalı olan kişi bu şartların tamamını taşıması durumunda işinden ayrılarak Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) başvuruda bulunabilir. Malullük aylığı sigortalıya malullük nedeni ile çalışamayacağı için verildiği için sigortalının malullük aylığı alabilmesi m.26/2 (c) bendi gereğince çalışmaması gerekir. Burada sigortalının malullük durumu Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yetkilendirdiği sağlık hizmeti sunucuları tarafından raporla tespit edilmesi gerekir. Bunun neticesinde malullük aylığı almaya hak kazanıp kazanmadığı Kurum tarafından belirlenecektir.

Yaşlılık Sigortası

Sigortalı tarafından ödenmesi gereken prim ödeme gün sayısı, sigortalılık süresi ve yaş şartları sigortalılık sürelerinin başlangıç tarihine göre değişiklik göstermektedir. Buna göre sigortalılık süresinin başlangıcı açısından 08.09.1999 öncesi (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2014:477-484) 08.09.1999-30.04.2008 tarihleri arası ile 30.04.2008 sonrası olmak üzere üç önemli tarih vardır (Şakar, 2017:242; Tuncay ve Ekmekçi, 2017:484). Bu tarihler neticesinde sigortalının sağlaması gereken koşullar da değişmektedir (Ergin, 2009:79).

08.09.1999 tarihinden önce ilk kez sigortalı olan bireylerin yaşlılık aylığına hak kazanabilmeleri için şartlar açısından bir alternatif yoktur. Bu bireylerin sağlaması gereken yaş şartları kademeli olarak artmaktadır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2014:487). 08.08.1999 ve 30.04.2008 tarihleri arasında ilk kez sigortalı olanlar ile ilgili düzenlemeler ise Geçici Madde 9'da yer almaktadır. Buna göre; "bu tarihler arasında ilk kez sigortalı olan Ek Madde 9 kapsamındaki sigortalının yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için ilk olarak Ek Madde 9 kapsamındaki kadın sigortalı 58, erkek sigortalı 60 yaşını doldurması gerekir ayrıca en az 7000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş" olması gerekmektedir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2014:483). Bu tarihler arasındaki yaşlılık aylığına hak kazanılabilmesi için izlenmesi gereken diğer yol ise yaş, prim ve sigortalılık süresi şartlarının birlikte olması gerekir. Buna göre belirtilen yaşların doldurulması, 25 yıllık sigortalılık süresine sahip olunması ve 4500 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası priminin Kurum'a bildirilmesi gerekir (Tuncay ve Ekmekçi, 2017:495). Ek Madde 9 kapsamındaki sigortalı yerine getirmesi gereken şartları sağlayarak Kurum'a başvurması halinde yaşlılık aylığı talebini iletmiş olmaktadır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2014:543).

Ölüm Sigortası

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun m.32-37 maddeleri arasında ölüm sigortası ve neticesinde sağlanan yardımlara yönelik düzenlemeler yer almaktadır. Bu doğrultuda ölüm sigortası kapsamında sigortalı olan bireyin hak sahipleri olan eşi, çocukları ve anne-babasına ölüm aylığı; ölüm aylığı alırken evlenen kız çocuklarına evlenme ödeneği; sigortalı olan bireyin sırasıyla

eşine, çocuklarına, anne-babasına ve kardeşlerine cenaze ödeneği; ölüm aylığı almaya hak kazanamayan hak sahiplerine sigortalının ödemiş olduğu primlerin güncellenerek iadesi anlamına gelen toptan ödeme yapılmaktadır (Şakar, 2017:270).

Ek Madde 9'a göre sigortalı olan bireyler 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı olmaları nedeniyle söz konusu bireylerin hak sahiplerinin ölüm sigortasından sağlanan yardımlara hak kazanabilmeleri için m.4/1 (a) bendine göre sigortalı olanlara ilişkin şartlar bu bireylerde de aranmaktadır.

Genel Sağlık Sigortası Kapsamındaki Düzenlemeler

“Ev Hizmetlerinde işveren yanında 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalılığı bulunanlar SSGSSK 60.maddesinin a bendinin 1 numaralı alt bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılacaktır” (Tebliğ, m.3/4/7). Tebliğ'e göre; “İkametgâhı Türkiye’de olan kişilerden a) 4.maddenin birinci fıkrasının; 1) (a) ve (c) bentleri gereğince sigortalı sayılan kişiler (...) genel sağlık sigortalısı sayılır” şeklinde düzenleme yer almaktadır.

Yine Tebliğ’in m.3/4/7. maddeleri uyarınca ev hizmetlerinde çalışan sigortalının sağlık yardımlarından yararlanabilmesi için SSGSSK m. 67’de belirtilen diğer durumlar dışında sigortalının sağlık hizmeti sağlayıcıya başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 günlük genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısı yeterli görülmüştür. Ayrıca ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanlar 30 günden az çalışanlar, 30 günden eksik kalan günlerini SSGSSK m.51/f.3 kapsamında isteğe bağlı sigortalı olarak tamamlayabilmektedir.

İşsizlik Sigortası

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun 46.maddesine göre; “bir iş sözleşmesine göre çalışanlar kanunda öngörülen koşulların gerçekleşmesi halinde bu sigorta kolundan sağlanan yardımlardan yararlanacaktır” şeklinde ifade yer almaktadır. Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanlar da bir iş sözleşmesi kapsamında çalıştıkları için Kanunda yer alan koşulların gerçekleşmesi durumunda yardımlardan aynı şekilde faydalanmaktadır. İşsizlik Sigortası Kanunu’na göre sigortalı çalışanın işsizlik ödeneğine hak kazanabilmesi için son üç yıl içerisinde en az 600 gün prim ödemesi gerekir (İSK. m.50/2).

Ev hizmetlerinde çalışanlar açısından sigortalı bireyin ay içerisindeki çalışması 10 gün veya bunun biraz üzerinde ise bu ödenekten faydalanması mümkün değildir. Dolayısıyla ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışan bireylerin işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi için ay içerisinde 17 gün veya daha fazla süre ile çalışması veya kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan bireylere tanınan olanaktan yararlanıp aylık olarak çalıştığı günlerin dışında kalan süreler açısından isteğe bağlı sigorta kapsamında işsizlik sigortası primi ödemesi gerekmektedir (Canıklıoğlu ve Özkaraca, 2015:1145).

EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞTIKLARI KİŞİ YANINDA 10 GÜNDEN AZ ÇALIŞANLARIN SİGORTALILIĞI

Ev hizmetlerinde bir kişi yanında 10 günden az süre ile çalışanların sigortalılığına ilişkin düzenlemeler, sigortalılık başlangıç ve bitiş tarihi, Sosyal Güvenlik Kurumu'na nasıl ve ne zaman yapılacağı Ek madde 9, Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanununun Ek-9.maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ ve Genel Yazı'da yer almaktadır.

Ev hizmetlerinde 10 günden daha az süre ile çalışanların süre tespitinde günlük 7,5 saat esas alınmaktadır. Günlük 7,5 saatin altında gerçekleştirilen çalışmalar bir gün olarak kabul edilip çalışma süresi belirlenecektir. Ayrıca çalıştırının aynı sigortalıyı ay içerisinde çalıştırdığı gün sayısı eğer dokuz günü geçerse işlemler 10 gün ve daha fazla süre ile çalışma olarak kabul edilecektir (Yıldırım alp ve İslamoğlu, 2012:6-7).

Sigortalılığın Başlangıcı ve Sona Ermesi

Ev hizmetlerinde 10 günden az süre ile bir işveren yanında çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirimini üç farklı şekilde yapılmaktadır. Bu konuda ilk düzenleme Ek madde 9/2, c.2'de yer almaktadır. Buna göre, ev hizmetlerinde 10 günden az süre ile çalışanın ve çalıştırının imzalarının bulunduğu ve örneği Kurumca hazırlanan belgenin kuruma verilmesi ile ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süre ile çalışan sigortalının sigortalılık tescilleri yapılmaktadır. Buradaki söz konusu belge "Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Sigortalı Çalıştıranlara İlişkin Başvuru Formu" dur. Mevcut formda yer alması gerekenler;

- "Çalışan ve Sigortalının imzaları",
- "E-posta adresleri",
- "Cep telefonu numaraları",
- "Sigortalının kaç gün çalıştırıldığına ilişkin bilgiler" olmalıdır.

Ev hizmetlerinde 10 günden daha az süre ile çalışan sigortalının eğer ilerleyen aylarda yine aynı çalışma süresi ile devam edecek olursa böyle bir durumda çalıştırının her ay bildirim yapmasına gerek kalmaması için çalışmanın devamlı olduğu formda belirtilerek bu anlamda tek bir bildirim diğer çalışılan aylar için de yeterli görülmesi sağlanmaktadır. Genel Yazı 3.1./2'ye göre; "...çalışmanın takip eden aylarda da devam etmesi halinde Formun 'Çalışma devamlı mı?' kısmının işaretlenmesi halinde ayrıca bir bildirim yapılması istenmeyecektir" şeklinde ifade yer almaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirim gerçekleştirileceği son şekil ise, kısa mesaj yolu ile yapılmaktadır. Ev hizmetlerinde 10 günden daha az süre ile çalışanlar Kurum'un belirlediği numaraya kısa mesaj atarak sigortalı çalışanın bildirimini yapılmaktadır. Ev hizmetlerinde çalıştırının bireysel T.C. Kimlik Numarası 5510'a kısa mesaj atılarak kendi tescil kayıtlarını oluşturmaktadır. Gelen onay mesajı

karşılığında çalıştırıldıkları ev hizmetlisinin T.C. Kimlik Numarası ve çalışılan gün sayısını yazarak 5510'a tekrar kısa mesaj göndereceklerdi. Böylelikle ev hizmetlerinde 10 günden az süre ile çalışanın Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirimini sağlanmaktadır (Okuyan, 2017). Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden daha az süre ile çalışan kişilerin Kurum'a bildirimleri açısından birden fazla seçenek sunulmuş böylelikle bildirim yapılması kolaylaştırılmıştır (Süral, 2015:224). Kurum'a bildirim açısından kolaylık sağlanmasıyla kayıt dışı çalışmanın önüne geçilmesine de katkı sağlamaktadır (Sevinç, 2015).

Prim Oranları, Primlerin Ödenmesi ve İşverenin Yararlanacağı Prim Teşvikleri

Ev hizmetlerinde 10 günden daha az süre ile çalışanların işverenleri tarafından ödenecek prim oranları çalıştırıldıkları her gün için prime esas günlük kazanç alt sınırının (günlük asgari ücretin) %2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı primi ödenmesi gerekmektedir. "Ev Hizmetlerinde On Günden Az Sigortalı Çalıştırılacaklara İlişkin Başvuru Formu" ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvuranların, sigortalı ve çalıştıran tescili yapılmasının ardından çalıştıran kişiler %2 oranındaki iş kazası ve meslek hastalığı sigortasını banka ya da internet vasıtasıyla Kurum'a ödemesi yapılmaktadır. Eğer ev hizmetlerinde 10 günden daha az süre ile çalışan kişiler %32,5 oranındaki uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primlerini takip eden ayın sonuna kadar öderlerse bu sigortaların sağladığı yardımlardan yararlanabilecektir (Yıldırım alp ve İslamoğlu, 2012:6-7).

Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Yardımlar

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş Kazası ve Meslek Hastalığının Kuruma Bildirilmesi. Ev hizmetlerinde 10 günden daha az süre ile ay içerisinde çalışan bireyler iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sigortalı kabul edilmektedir. Ayrıca bu şekilde sigortalı bireyleri çalıştıranlar 10 güne kadar (10 gün hariç) çalıştırdıkları sigortalılar nedeniyle işveren sayılmamakta dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili sorumlu olmayacaklardır (Yıldırım alp ve İslamoğlu, 2012:6-7).

Sağlanan Yardımlar. Ev hizmetlerinde 10 günden az işveren yanında çalışan sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde verilen yardımlardan yararlanabilmesi için diğer sigorta kollarından farklı olarak belirli bir süre sigortalı olmak veya belirli bir süre prim ödemiş olması şartları aranmamaktadır (Arıcı, 2015:320). Fakat kanun koyucu Ek Madde 9/2 kapsamında sigortalı olarak çalışan bireylerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlardan hak kazanabilmeleri için genel kuraldan ayrılarak iş kazasına neden olan olaydan en az 10 gün önce tescil edilmiş olmaları gerekir (Canıklıoğlu ve Özkaraca, 2015:1154).

Ev hizmetlerinde 10 günden az işveren yanında sigortalı olarak çalışan bireylerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortası neticesinde sağlanan yardımlardan faydalanabilmeleri için belirli bir sürenin geçmesi gerekmektedir (Canıklıoğlu ve Özkaraca, 2015:1153). Aslında SSGSSK m.4/1 (a) bendi

kapsamında sigortalı olan bağımlı bir çalışanın, çalışmaya başladığı ilk günde kaza riskiyle karşılaşması neticesinde ortaya çıkan durum karşısında gerekli yardımlardan yararlanabiliyor iken sosyal korumanın en fazla gerekli olan çalışma alanlarından biri olan ev hizmetlerinde çalışanlarda böyle bir şartın aranmaması doğru bir karar olduğu söylenemez (Arslan, 2014:254). Yine bu sigortalıların sağlanan yardımlardan faydalanabilmeleri için Sosyal Güvenlik Kurum'una bildirilmiş olması şartı da aranmamaktadır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2014:403-404).

Uzun Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Yardımlar

Malullük Sigortası

Ek Madde 9/2'ye göre sigortalı olan bireylerin malullük aylığına hak kazanabilmeleri için Ek Madde 9/3'e göre ilave bir şart taşımaları gerekmektedir. Buna göre, Ek Madde 9/2 kapsamında sigortalı olan bireyin malullük aylığından yararlanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borcunun ödenmiş olması gerekmektedir. Söz konusu bu şart m.4/1 (b) bendi kapsamın sigortalı olarak çalışan bireyler için de geçerlidir (SSGSSK. m.26/2).

SSGSSK m.4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışan bireyler için primlerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirimini yeterli iken, m.4/1 (b) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışan bireyler için primlerin ödenmesi koşuluyla malullük aylığına hak kazanılabilmektedir. Buradaki şartlara ek olarak prim borcunun bulunmaması da malullük aylığına hak kazanmayı zorlaştırmaktadır. Bu açıdan malullük aylığına kazanmak için SSGSSK' nun m.26/2'de sayılan şartları taşıyan Ek Madde 9/2 kapsamındaki sigortalıya prim borcuna rağmen aylığın bağlanması ve primlere ilişkin borcunun tahsili hak kazandığı aylıktan kesilerek sağlanması gerekir (Mutlay, 2014:374).

Yaşlılık Sigortası

Ek Madde 9/2 kapsamında sigortalı olarak çalışanları yaşlılık aylığına hak kazanabilmeleri için şu şart aranmaktadır. Buna göre, Ek Madde 9/3 uyarınca Ek Madde 9/2 kapsamındaki sigortalıların yaşlılık aylığına hak kazanabilmeleri için prim ve prime ilişkin borçlarının bulunmaması aynı zamanda kanunda belirtilen şartları taşıması gerekmektedir. Burada prim ve prime ilişkin borcunun bulunmaması şartı SSGSSK' nun m.28/10 ve m.4/1 (b)' liler açısından aranmaktadır. Burada kanun koyucu prim ödeme yükümlülüğünü m.4/1 (b) kapsamındaki sigortalı olmasından hareketle yerine getirme şartını koymuştur. Öğretide m.4/1 (b) bendi kapsamında sigortalı olanlar için getirilen bu şartın eşitlik ilkesine aykırı olduğu ifade edilmiş ve verilen hüküm isabetli bulunmamıştır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2014:503).

Yukarıda bahsedilen yaşlılığın aylığına hak kazanabilmesi için prim ve prime ilişkin herhangi bir borcun bulunmaması gereken bir diğer grup ise Ek Madde 5 kapsamında olan bireylerdir. Nitekim Ek Madde 5/5 ile bu bireylerin yaşlılık aylığına hak kazanabilmeleri için prim ve prim borcunun olmaması gerektiği açıkça belirtilmiştir. Öğretide Ek Madde 5 kapsamındaki sigortalı olan kimselerle aynı işi

yapan ve tek farkın tarım işinde sürekli olarak çalışmak olan bireyler arasında ortaya çıkan bu ayrım haklı nedene dayanmamaktadır (Mutlay, 2014:448).

Ölüm Sigortası

Malullük ve yaşlılık aylıklarında olduğu gibi ölüm sigortasından da Ek Madde 9/2 kapsamında sigortalı olarak çalışan bireylerin hak kazanabilmeleri için prim ve prime ilişkin borcunun bulunmaması gerekmektedir. Esas olarak benzer şart m.4/1 (b) ile Ek Madde 5 kapsamında sigortalı olanlar açısından da aranmaktadır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2014:586).

Genel Sağlık Sigortası Kapsamındaki Düzenlemeler

Ev hizmetlerinde 10 günden az çalışan sigortalı bireylerin iş kazası ve meslek hastalığının tescilinin Sosyal Güvenlik Kurum'una (SGK) oluşturulması neticesinde takip eden ay sonuna kadar genel sağlık sigortası ve uzun vadeli sigorta kolları açısından tescilinin oluşturulacağı ve sigortalının bu süre içerisindeki primlerinin ödenmesi halinde bir aylık süreyle SSGSSK m.60/f.1 (a) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı olarak da sayılmaktadır (Tebliğ, m.4.4.2).

SSGSSK Ek Madde 9'a göre ev hizmetlerinde 10 günden az süre ile çalışanlar açısından iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının yanında genel sağlık sigortası ve uzun vadeli sigorta kolları primi ödemeleri halinde genel sağlık sigortası kapsamında sağlanan yardımlardan yararlanabilmeleri için sağlık hizmeti sunucularına başvurduğu tarih itibarıyla bu kapsamda tescilinin ve prim ödemesinin olması ayrıca son bir yıl içerisinde toplamda 30 günlük genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısını yerine getirmiş olması şartı aranmaktadır (Tebliğ, m.4.4.2).

SONUÇ

Ulusal düzenlemeler ekseninde incelendiğinde ev hizmetlerinin 4857 sayılı İş Kanununda yer verilmediği görülmektedir. Bunun yerine 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununda düzenlendiği görülmektedir. Özellikle 4857 sayılı kanunda ev hizmetlerinin tanımı ve kapsamının dahi yer almamasının bir kavram sorunu yarattığı görülmektedir. Ev hizmetleri kapsamında yaşanan işçi – işveren uyuşmazlıklarının da iş mahkemeleri yerine hukuk mahkemelerinde değerlendirilmesi de başka bir problem alanı yaratmaktadır. Bu nedenle ev hizmetlerinin de 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında tanımlanmasının ve çerçevesinin oluşturulmasının olası hukuki durumların çözümü açısından daha sağlıklı bir hukuki zemin yaratacağı düşünülmektedir. Yine ev hizmetlerinde çalışanların 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamı dışında tutuldukları görülmektedir. Bu durum da olası iş kazalarının hukuki güvencesini ortadan kaldırmaktadır. Ev ortamı da kendi içerisinde ciddi kaza riskleri barındırmaktadır. Özellikle ev temizliği sırasında yaşanan birçok kaza durumu bilinmektedir. Bu nedenle ev hizmetlerinin iş sağlığı ve güvenliği kanunu içerisinde mutlaka değerlendirilmesi gerekmektedir. 5510 Sayılı Kanun Kapsamında Ev Hizmetlerinin Sigortalılığı incelendiğinde ise gerek

10 gün üstü gerekse 10 gün altı çalışanların sigortalılığı üzerine detaylı bir kanuni güvence sağlandığı görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akbıyık, N., (2013). Ev Hizmetlerinde Çalışma: Malatya’da Bir Alan Araştırması, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 21.
- Albin, E. ve Mantouvalou, V., (2012). The ILO Convention on Domestic Workers: from the Shadows to the Light, *Industrial Law Journal*, 41(1), 67-78.
- Arcı, K. (2015). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara.
- Arslan E. A. (2014). 6552 Sayılı Kanun’un 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Getirdiği Bazı Önemli Değişikliklerin Değerlendirilmesi, *MÜHFHAD*, 20(3), 247-272.
- Blackett, A., (2012). The Decent Work For Domestic Workers Convention and Recommendation, *The Amerikan Journal of International Law*, 106(4).
- Caniklioğlu, N. ve Özkaraca, E., (2015). Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, 129-1157.
- Council of Europe, (2008). *Digest of The Case Law of European Committee of Social Rights*, Conclusions XIV-2, Belgium, pp. 123-125.
- Demircioğlu, M. ve Güzel, A., (2001). *İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu*, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul.
- Erdoğan, G., (2008). Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı. *TBBD*, 78, 123-166.
- Ergin, H. (2009). *Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi Değerlendirmeler*, İstanbul Barosu, İstanbul.
- Gündoğan, N., (2002). *Hizmetler Sektöründe İstihdam. Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(1), 93-108.
- Güzel, A., Okur, A.R. ve Caniklioğlu, N., (2014). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 15.Bası, İstanbul.
- Güzel, A., Okur, A.R., ve Caniklioğlu, N., (2016). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 16. Baskı, İstanbul.
- International Labour Office, (2010). *Decent Work for Domestic Workers Report IV (1)*, International Labour Conference, 99th Session, Geneva.
- International Labour Office, (2013). *Domestic Workers across The World: Global and Regional Statistics and Extent of Legal Protection*, Geneva.
- Kalaycıoğlu, S. ve Rittersberger-Tılıç, H., (2001). *Cömert Ablaların Sadık Hanımları, Evlerimizdeki Gündelikçi Kadınlar*. İstanbul.
- Karaca, N.G., ve Kocabaş, F., (2009). Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 10(4).
- Karadeniz, O., (2011). Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, (2), 83-127.
- Keskin, D., (2012). Bağımlı Ev Eksenli Çalışanların Hukuki Konumu. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 12(44), 16-25.

- Koç, M. (2004). 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Kapsamı Ve İstisnalar. *Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog Aylık Dergi*, 19, 168–176.
- Korkmaz, A. ve Aysallı, H., (2012). Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 153-167.
- Machado, R. ve Maria, J., (2003). *Domestic Work, Conditions of Work and Employment*. A Legal Perspective. Conditions of Work and Employment Series No: 7, International Labour Office (ILO), Geneva.
- Miles, I. ve Boden, M., (2000). *Introduction: Are Services Special*, Services and Knowledge Based Economy, London.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U., (2014). *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara.
- Mutlay, F. B. (2014). *Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi*. Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Oelz, M., (2014). The ILO's Domestic Workers Convention and Recommendation: A Window of Opportunity for Social Justice. *International Labour Review*, 155(1).
- Okur, A.R., (2004). Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(3), 1-22.
- Okuyan, M. E., (2017). Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı. *E-Yaklaşım Dergisi*, 294.
- Özdemir, C. S., (2005). Evde Çocuk Bakan Bayanların Yasal Hakları. *Yaklaşım Dergisi*, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2005056520.htm> Erişim Tarihi: 08.11.2019
- Resmi Gazete (2015). *Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanununun Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ*. Sayı: 29313, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150401-16.htm>
- Sevinç, İ. (2015). Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı. *Yaklaşım Dergisi*, 270.
- Sözer, A. N., (2017). *İşçi Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, 3. Bası, Beta Yayınları, İstanbul.
- Süral, N. (2015). Ev Hizmetinde Çalışanların Sosyal Güvenliği. *TİSK Akademi*, 10(20), 214-229.
- Şakar, M. (2017). *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, 12. Bası, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2017). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. 19. Bası, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Tunçay, S., (2013). Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığın İlişkin Yaşanan Tereddütler ve Çözüm Önerileri. *Mali Çözüm*, 183-188.
- Tunçomağ, K. (1989). *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul.
- UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 19: The Right to Social Security (Art. 9 of the Covenant), 4 February 2008, E/C.12/GC/19, <http://www.refworld.org/publisher,CESCR,GENERAL,,47b17b5b39c,0.html> Erişim Tarihi: 06.11.2019
- Yıldırım, S. ve İslamoğlu, E., (2012). Ev Hizmetinde Çalışanların Sosyal Güvenliği: Çalışan ve Çalıştıran Ekseninde Bir Değerlendirme, *Sakarya İktisat Dergisi*, 5(3), 1-17.