

EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN SİGORTALILIĞI

Prof. Dr. Nursen Caniklioğlu*
Doç. Dr. Ercüment Özkaraca**

I. Giriş

Ev hizmetleri, aile bireylerinin özel yaşamlarını geçirdikleri, bu nedenle dışarıya kapalı olan ve anayasal konut dokunulmazlığından yararlanan bir ortamda yerine getirildiği ve burada aile ekonomisi sınırları söz konusu olduğu için kendine özgü kurallara bağlanmaktadır. Gerçekten ev bir mal veya hizmet üretmek amacıyla kurulan işyerinden daha farklıdır. Ev hizmetlerinde çalışanların çalıştıranlarla ilişkisi çok daha sıkıcıdır ve güven ilişkisi bu işlerde çalışanlarda çok daha büyük önem taşır. Yine ev hizmetlerinde birini çalıştıran kişilerin büyük çoğunluğu aslında kendileri de birer bağımlı çalışan¹ olup, salt evlerinde birini istihdam ettikleri için işveren sıfatını kazanmamaktadırlar. Bu nedenle ev hizmetlerinde çalışanların hukuki statüleri bu çalışma biçiminin arz ettiği özellik nedeniyle olsa gerek genel kurallardan farklı kurullarla çevrelenmiştir.

Hukukumuzda da ev hizmetleri İş Kanununun kapsamı dışında bırakılmış (m.4/1, e), Gelir Vergisi Kanununda² ev hizmetlerinde çalışanların ücretleri vergiden istisna tutulmuş (m.23/I, 6)³, Borçlar Kanununda⁴ ev hizmetlerinde çalışanların alacaklarının zamanaşımına uğramasına ilişkin özel kurullar öngörülmüştür (m.153/I, 4)⁵. Bunun gibi yine Borçlar Kanununda, işçinin ev düzeni içinde çalışması halinde işverene işçiye yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlama ve işçinin sosyal sigorta yardımlarından yararlanamaması halinde bazı koşul ve sınırlamalarla ona sağlık yardımı yapma yükümlüğü getirilmiştir (m.418). Yine Borçlar Kanununda işverenin yıllık ücretli izin kullanım tarihini ev düzeninin menfaatleriyle bağdaştığı ölçüde, işçinin isteklerini de göz önünde tutarak belirleyeceği hüküm altına alınmıştır (TBK m.424/II).

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* M.Ü. Hukuk Fakültesi öğretim üyesi.

** M.Ü. Hukuk Fakültesi öğretim üyesi.

¹ Link, Rüdiger: in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch 16. Auflage 2015, § 16, Rn. 2.

² RG, 06.01.1961,10700.

³ Anılan maddeye göre, "Hizmetçilerin ücretleri (Hizmetçiler özel fertler tarafından evlerde, bahçelerde, apartmanlarda ve ticaret mahalli olmayan sair yerlerde orta hizmetçiliği sütünnelik, dadılık, bahçıvanlık, kapıcılık gibi özel hizmetlerde çalıştırılanlardır.) (Mürebbiyelere ödenen ücretler istisna kapsamına dahil değildir)".

⁴ RG, 04.02.2011, 27836.

⁵ Türk Borçlar Kanununun 153. maddesinin birinci fıkrasının 4. bendine göre, "hizmet ilişkisi süresince, ev hizmetlilerinin onları çalıştıranlardan olan alacakları için zamanaşımını işlemeye başlamaz, başlamışsa durur".

Sosyal Güvenlik Hukuku alanında da konu özel olarak düzenlenmiştir. 2014 yılında 6552 sayılı Kanunla⁶ değişiklik yapılmadan önce hem 506 sayılı hem de 5510 sayılı Kanunda ev hizmetlerinde çalışanlar kural olarak kapsam dışında bırakılmışlar, ancak yine aynı bentte bu kişilerin “ücretle ve sürekli” olarak çalışmaları halinde Kanunun kapsamı içinde oldukları hükmüne yer verilerek istisnanın istisnası diyebileceğimiz bir düzenlemeyle ev hizmetlerinde “ücretle ve sürekli” çalışanlar Kanunun kapsamına alınmışlardır (m.6/I, c). Belirtelim ki, ev hizmetleri, mülga 506 sayılı Kanunun ilk halinde Kanunun kapsamı dışında bırakılmış iken, 24.11.1977 tarihinde yürürlüğe giren 2100 sayılı Kanunun⁷ 1. maddesiyle yapılan değişiklik ile mülga 506 sayılı Kanun'un 3. maddesinin (D) bendinde yapılan düzenleme uyarınca, ev hizmetlerinde “ücretle ve sürekli çalışanlar” anılan maddede yer alan istisnalar içinden çıkarılmış, 5510 sayılı Kanun'un 6. maddesi ile de aynı yöndeki uygulamaya devam edilmiştir.

Şüphesiz bu hüküm açısından önemli ve belirleyici olan kişinin ne zaman sürekli çalışmasından söz edilebileceğiydi. Belirtelim ki Sosyal Güvenlik Kurumunun bu konudaki yorumu ve uygulaması zaman içinde farklılık göstermiştir. Gerçekten Kurum daha önce “sürekli çalışma” koşulunu adeta ay içinde otuz gün çalışma gibi kabul ederken⁸ daha sonra bunu çok daha geniş bir şekilde yorumlamaya başlamış, öyle ki, bu yorum çerçevesinde her ay, haftada ya da onbeş günde bir hatta ayda bir ama düzenli olarak bir işverene temizlik yapmak üzere gelen kadınların sigortalı sayılması gerektiği sonuca ortaya çıkmıştır⁹.

Buna karşılık Yargıtay ise, vermiş olduğu kararlarda, sürekli çalışmayı *haftanın yarısından fazlasında aynı işverene hizmet sunma* varsa kabul etmiştir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin söz konusu döneme ilişkin bir kararına göre, “...Sürekli çalışma kavramı yönünden uygulamada, *haftanın çoğu ev işlerinde geçirilmiş ve çalışma bir süre devam etmişse, bu çalışma sigortalı çalışma olarak değerlendirilmekte, süreklilik için çalışmanın belli bir yoğunluğa ulaşması aranmaktadır...* 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...dir*”¹⁰. 21. Hukuk Dairesi de aynı doğrultuda kararlar ver-

⁶ RG, 11.09.2014, 29116 Mük.

⁷ 11.08.1977 tarihli ve 2100 sayılı Kanun, RG, 24.08.1977, 16037.

⁸ Kurumun 16 sayılı Genelgesinde “... bir aydan az çalışması olanların sürekli çalışması söz konusu olmayacağından, gününbirliğine veya haftanın yahut ayın belirli günlerinde evlere gelerek temizlik vb. işleri gören kimseler sigortalı sayılmayacaklardır” denilmiştir. Bu konuda ayrıca bkz. Okur, Ali Rıza: Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı, Kamu-İş; C: 7, S: 3/2004, 11-12 ile aynı eser dn. 52’de sözü edilen yazarlar; ayrıca bkz. Manav, Eda: Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, TBB Dergisi, 2015 (120), 520-521.

⁹ Sürekli çalışma konusunda Kurum uygulamasına ilişkin olarak bkz. Ünlütürk Ulutaş, Çağla/Durusoy Öztepe, Nagihan: Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu, Çalışma İlişkileri Dergisi, Temmuz 2013, C. 4, S. 2, 48-49.

¹⁰ Yarg. 10. HD, 30.01.2015, E. 2014/26544 K. 2015/18659, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası. Özel Daire başka bir kararında, “...Sürekli çalışma kavramı yönünden uygulamada, haftanın çoğu ev işlerinde geçirilmiş ve çalışma (örne-

miştir. Özel Daire'nin konuya ilişkin bir kararına göre, "...05.02.2014 tarih 2013/10-2280 Esas, 2014/65 Karar sayılı Yargıtay Hukuk Genel Kurul Kararı'nda sürekli çalışma kavramı "uygulamada haftanın çoğu ev işlerinde geçirilmiş ve çalışma bir süre devam etmişse, bu çalışma sigortalı çalışma olarak değerlendirilmekte, süreklilik için çalışmanın belli bir yoğunluğa ulaşması aranmaktadır." şeklinde izah edilmiştir...haftanın yarısından fazlası ev hizmetinde çalışan kişi sürekli çalışan kabul edilmelidir. Daha açık ifade etmek gerekirse 3 günden fazla ev hizmetinde çalışan kişi sigortalı sayılmalıdır. Somut olayda; davacının davaltıya ait ev işlerinde haftanın 2 günü çalıştığı anlaşıldığından yukarıdaki açıklamalar ışığı altında sigortalı olamayacağı gözardı edilerek davanın reddi yerine yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir."¹¹

Bu farklı yorum ve uygulama üzerine konunun yasal olarak tartışmalara son verecek biçimde yeniden düzenlenmesi ihtiyacı belirmiş, 2014 yılında 6552 sayılı Kanunla konu mevcut düzenlemeden oldukça farklı kurallara bağlanarak ev hizmetlerinde çalışanlar için yeni bir dönem başlamıştır.

Sosyal Güvenlik Kurumunun 2013 yılı istatistiklerine göre "ev içi çalışanların faaliyetleri" kategorisi içinde zorunlu sigortalı olanların sayısı 20.860 olup bunun 17.197'si kadın, 3.663'ü de erkektir. Bunlardan 20.252'si daimi sigortalı, 608'i ise mevsimlik olarak çalışmaktadır. Oysa ülkemizde her hafta ya da belirli periyotlarla evde temizlik yapmak üzere çalışanların sayısının azımsanmayacak kadar fazla olduğu kolaylıkla tahmin edilebilir¹². Gerçekten kişilerin alım gücü yükseldikçe, kadınların çalışma yaşamına katılımları fazlalaştıkça ev hizmetlerinde çalışanların sayısı da hızla artmaktadır. Bunun gibi, sadece temizlik hizmeti için haftanın bazı günlerinde çalışanlardan daha az olmakla birlikte bir işveren yanında ayın tamamında çalışanların sayısının da her geçen gün biraz daha arttığını söylemek yanlış olmayacaktır. Dolayısıyla yukarıda belirtilen sayılar söz konusu kişilerin Kuruma bildirilmediğini ve sosyal sigorta hakkı açısından konunun ne denli önemli olduğunu göstermektedir.

İşte biz bu çalışmada evde çalışanların sigortalılığı konusunu ele alacak, bu bağlamda da önce ev hizmetleri kavramı üzerinde duracak, ardından ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı konusunu inceleyeceğiz.

II. Ev hizmeti kavramı

5510 sayılı Kanununun 6552 sayılı Kanunla değişik m.6/1, (c) bendi *ev hizmetlerinde* çalışanları kapsam dışında bırakmakta, Ek 9. maddesi de anılan kişilerin sigortalılığını düzenlemekte, bunun kapsam ve koşullarını belirlemektedir. Hiç şüphesiz bu hükümlere tabi olmak için kişinin öncelikle *ev hizmetlerinde* çalışan birisi olması gerekir. Gerçekten 5510 sayılı Kanun'un Ek 9. maddesine göre, ev hizmetlerinde çalışanın sigortalılığı için bildirimde bulunacak kişi gerçek kişi olmalı, yapılan iş ev hizmeti tanımı kapsamında bulunmalı ve

ğin haftanın 2-3 günü gibi) bir süre devam etmişse, bu çalışma sigortalı çalışma olarak değerlendirilmekte, süreklilik için çalışmanın belli bir yoğunluğa ulaşması aranmaktadır." ifadelerine yer vermiştir, Yarg. 10. HD, 05.11.2015, E. 2015/15879 K. 2015/18735, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

¹¹ Yarg. 21. HD, 22.04.2014, E. 2013/7776 K. 2014/8613, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

¹² Ev hizmetlerinde kayıt dışılık konusundaki açıklamalar için bkz. Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe, 47.

ev hizmetleri olarak belirtilen işlerden sayılmalıdır¹³. Buna karşılık Kanunda ev hizmeti kavramından ne anlaşılması gerektiği konusunda bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle bu çalışmada öncelikle ev hizmeti kavramı üzerinde durulacak, kavram öğreti, yargı kararları ve konuya ilişkin ilgili mevzuat ışığında değerlendirilecektir.

Öğretide ev hizmeti, hem İş Kanunu¹⁴ hem de 5510 sayılı Kanun açısından ele alınmakta ve tanımlanmaktadır. Bu tanımlara göre, ev hizmeti, temizlikçilik, aşçılık, şoförlük, çocuk bakıcılığı, bahçıvanlık gibi *evin gündelik işleyişine yönelik* çalışmaları ifade etmektedir¹⁵. Ancak başka bir tanım ev hizmetlerini sayılanlarla sınırlı kabul etmemekte, örneğin özel ders verme, çocuk bakıcılığı ve hastabakıcılık gibi işleri de ev hizmeti olarak kabul etmektedir¹⁶. Öğretide yapılmış bir başka tanım, “Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Sanayi Sınıflaması”nı esas almakta, bu sınıflamada yer alan işlerden hareketle ev hizmetini tanımlamaktadır. Buna göre, evlerde yaptırılan hizmet işleri, hizmetçi, aşçı, garson, uşak, baş uşak, çamaşırıcı, bahçıvan, seyis, şoför, kahya, mürebbiye, bebek bakıcısı, özel öğretmen, sekreter v.b. gibi *evlerde yapılan faaliyetler* ev hizmeti olarak kabul edilmektedir¹⁷. Görüldüğü gibi bu tanımda da evin gündelik yaşamına yönelik bir faaliyet ölçütü aranmamakta, bir işin ev işi (hizmeti) sayılması için evde yapılan iş oluşu ön plana alınmaktadır¹⁸.

Konunun düzenlendiği bir başka uluslararası belge ise Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2011 yılında kabul ettiği 189 sayılı “Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkındaki Sözleşmesi”dir¹⁹, ²⁰. Bu Sözleşmede ev işi, “*ev ya da ha-*

¹³ Manav, 517; Sevinç, İsmet: Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, Yaklaşım Dergisi, Y.: 23, S.270, Haziran 2015, 140.

¹⁴ Bilindiği gibi İş Kanununun 4. maddesine göre, ev hizmetlerinde çalışanlar İş Kanununun kapsamı dışındadır (m.4/1, e). Bu nedenle İş Hukuku açısından da ev hizmeti kavramı özel bir önem taşımaktadır.

¹⁵ Okur, 12; Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, 28. Bası, İstanbul 2015, 106; Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Bası, İstanbul 2015, 233; Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2014, 312; Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 15. Bası, İstanbul 2014, 141; Caniklioğlu, Nurşen: Kadınların Sosyal Güvenliği, Hukuk Kurultayı, 2006, C.III, Ankara Barosu Yayını, Ankara 2006, 378; Sözer, Ali Nazım: Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2015, 102; Arslan Ertürk, Arzu: 6552 Sayılı Kanunun 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Getirdiği Bazı Önemli Değişikliklerin Değerlendirilmesi, MÜHF Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.20, S. 3, Y.2014, 251, dn.7; Manav, 511.

¹⁶ Bu görüşe göre bu gibi ev işlerinde ağır basan yan düşünsel çalışma, yönetim ve denetimdir (Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 6. Baskı, İstanbul 2013, 42.

¹⁷ Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe, 45.

¹⁸ Başka tanımlar için bkz. Fidan, Fatma/Özdemir, M. Çağlar: Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar ya da Evlerin Kadınları, Çalışma İlişkileri Dergisi, Temmuz 2011, Cilt 2, Sayı 1, 80-91; Yıldırım alp Sinem: Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışanların Sorunları Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 4 (1), 2014, 46 vd:

¹⁹ Sözleşme metni için bkz. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_209877.pdf

²⁰ Türkiye bu Sözleşmeyi henüz imzalamamıştır. Belirtelim ki, Sözleşmede ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenliğine ilişkin özel bir hüküm de bulunmaktadır (m.14). Söz konusu düzenlemeye göre, “1. Her Üye, ev işçiliğinin özgül niteliklerini dikkate alarak ve ulusal yasalara ve düzenlemelere uygun şekilde, annelikle ilgili şartlar dâhil ol-

nehalkı için veya ev içerisinde icra edilen işler” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımda da ev işinin (hizmetinin) evin gündelik işleyişine yönelik olması ölçütüne vurgu yapılmamakta, ev ve hanehalkı için yerine getirilmesi aranmaktadır.

Konumuzla doğrudan bağlantılı bir başka tanım ise “Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanununun Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ”de²¹ yer almaktadır. Anılan Tebliğe göre ev hizmeti, “Ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılmasını” ifade etmektedir.

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

Yargıtay ise İş Kanunu’nun kapsamına ilişkin kararlarında, evde hasta bakan hemşirenin ev hizmeti yapmadığını kabul etmektedir²². Yüksek Mahkeme’ye göre, “...ev hizmetlerinde aşçı, uşak, temizlikçi gibi işlerde çalışan işçi ile ev sahibi işveren arasındaki uyumsuzluğun İş Mahkemesinde değil, görevli Hukuk Mahkemesinde çözümlenmesi gerekir. İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan bu hizmetleri gören kimselerle bunları çalıştıranlar arasındaki hukuki ilişkilerde Borçlar Kanunu’nun hizmet aktine ilişkin hükümleri uygulanacaktır. (çalışmayan aile bireylerini evden alarak, alışverişe şehir içinde gezmeye götüren, boş zamanlarında ev ve eklentilerinde zamanını geçiren şoförün de ev hizmeti yaptığı ve İş Kanunu kapsamında olmadığı kabul edilmelidir. (Yargıtay 9. HD. 09.10.2008 gün ve 2007/27814 Esas, 2008/25988 K.) Buna karşın evde hastaya bakan

mak üzere ev işçilerinin sosyal güvenlikle ilgili olarak diğer işçilere sunulan koşullardan daha azına sahip olmamalarına imkân verecek tedbirleri alacaktır.

2. Bir önceki paragrafta ifade edilen tedbirler, işverenlerin ve işçilerin temsil kabiliyeti en fazla olan örgütleriyle ve ayrıca, mevcut olması durumunda, ev işçilerini ve ev işçilerinin işverenlerini temsil eden örgütlerle istişare içerisinde, dereceli olarak uygulanabilir.”

²¹ RG, 01.02.2015, 29313.

²² Yarg. 22 HD, 02.09.2014, E. 2014/17890, K. 2014/22670, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası. Yargıtayın anılan kararına göre, “dosya içeriğine göre davacının, davalıların annelerinin, ölümüne kadar, yeme, içme, temizlik gibi tüm ihtiyaçlarını karşıladığı; ayrıca birlikte oturdukları evin işleri ile de ilgilendiği anlaşılmaktadır. Muris H... M...’un yürüyemediği, yarı felçli bir hasta olduğu hastane kayıtları ve tarafların kabulü ile sabittir. Bu durumda hasta bakıcılık işinin ev hizmetlerine göre ağır bastığı anlaşılmaktadır. Yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda, uyumsuzluğun 4857 sayılı Kanun kapsamında olduğu kabul edilerek işin esasına girilip bir karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile görevsizlik kararı verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. (Dairemizin 20132/35408 E- 2013/28619 K, 09/12/2013 Tarihli kararı da bu yöndedir.)”; Aynı yönde görüş için bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 312.

hemşire ev hizmeti yapmış sayılmaz. Ev sahibine ait ev ve bahçesinde ev hizmeti yanında bekçilik yapan ve ağırlıklı hizmeti bekçilik olan işçi, İş Kanunu kapsamında sayılmalıdır.”²³. Yine Kurumun ev hizmetlisi olarak kabul ettiği kişilerden “çocuk bakıcısı”, “evde çocuk bakım elemanı” da İş Kanununun kapsamına ilişkin Yargıtay uygulamasında bu şekilde nitelendirilmemektedir. Yüksek Mahkeme’ye göre, “...çocuk eğiticisi İş Kanunu kapsamında değerlendirilmelidir.”²⁴.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin 2015 yılında verdiği bir kararında da “Somut olayda, tanık beyanlarından ve tüm dosya kapsamından davalının davacıyı devamlı olarak çocuklarına bakması için işe aldığı, davacının bu çocukların bakımı ile uğraştığı, bunun yanında ise arzi olarak ev işlerinde ev sahibine yardım ettiği bu sebeple davacı ile davalı arasındaki ilişkinin İş Kanunu’nun düzenlediği anlamda hizmet ilişkisi olarak değerlendirilmesi gerektiği, bu anlamda her ne kadar iş ilişkisinin resmi belgeler üzerinde dava dışı şirket ile kurulduğu görülmekteyse de davacının fiilen davalıların ev hizmeti ve çocuk bakımında görevli olması iş ilişkisinden doğan sorumluluğun davalılara ait oluşunu etkilemeyecektir. Mahkemece işin esasına girilerek dava hakkında bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde husumetten red kararı verilmiş olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” denilmiştir²⁵.

Buna karşılık Sosyal Güvenlik Hukuku uyumsuzluklarına ilişkin Yüksek Mahkeme kararları incelendiğinde, örneğin evde çocuk bakan kişilerin ev hizmeti yaptığının kabul edildiği görülmektedir. Gerçekten Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun öğretici görüşlerine de geniş ölçüde yer verdiği konuya ilişkin bir kararına göre, “...Evde yapılan işle, ev hizmetleri arasında bazı farklılıkların da tanımlanması gerekir. Ev hizmeti evde yapılmakla birlikte, herhangi bir iş olmayıp doğrudan yaşanan mekana yönelik bir iştir. Yaşanan konutla doğrudan bağlantı içerisindedir. Doğrudan eve ve ev yaşamına yöneliktir. Dolaylı olarak ev yaşamına katkıda bulunan, onu kolaylaştıran hizmetlerdir. Ev hizmetinin doğrudan eve veya ev yaşamına yönelik olması gerekir. Ev hizmeti evden soyutlanamaz...Bir işin ev hizmeti sayılabilmesi için yapılan işin evde gündelik yaşamın gerektirdiği faaliyetler kapsamında ev yaşamının gündelik, olağan gereksinmelerini karşılayan işlerdir...Öğretide ev hizmetleri, evde gündelik yaşamın gerektirdiği; temizlik, yemek, çamaşır, ütü, çocuk bakımı, mürebbiyelik gibi işler olarak kabul görmektedir. Ev hizmetleri çalışanları ise uşak, kahya, hizmetçi, temizlikçi, aşçı, çocuk bakıcısı, bahçevan, şoför, bekçi, hayvan bakıcısı vb evin gündelik işleyişine ilişkin faaliyetleri yürüten kişiler olarak kabul görmektedir...”²⁶. Yargı-

²³ Yarg. 9. HD, 09.06.2009, E. 2009/20489 K. 2009/16455; aynı yönde, Yarg. 9. HD, 13.06.2012, E. 2012/18405 K. 2012/22828, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası. Bahçivanlık ve bekçilik işinin birlikte yapıldığı durumlarda, kişinin çalışmasının güvenlik ve bekçilik ağırlıklı olduğu hallerde İş Kanunu kapsamında kabul edileceği yönünde, Yarg. 9. HD, 05.06.2014, E. 2014/15697 K. 2014/18318, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası. Kararda davacının yaz kış sürekli yazlıkta kaldığı hususuna vurgu yapılmıştır.

²⁴ Yarg. 9. HD, 05.06.2014, E. 2014/15697 K. 2014/18318, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

²⁵ Yarg. 22. HD, 09.03.2015, E. 2013/35095 K. 2015/9308, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

²⁶ Yarg. HGK, 05.02.2014, E. 2013/10-228 K. 2014/65, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

tay 10. Hukuk Dairesi de ev hizmetlerine ilişkin kararlarında bu Hukuk Genel Kurulu kararına atıfta bulunarak yukarıda nakledilen açıklamalara yer vermiştir²⁷.

Öte yandan Yüksek Mahkeme'nin yine İş Kanunu'nun kapsamına ilişkin kararları incelendiğinde, esasında fiilen ev hizmetlerinde çalışan bir kişinin örneğin ev sahibinin ortağı olduğu bir şirket üzerinde sigortalı olarak bildirildiği, bu şirket ile iş sözleşmesi imzalandığı durumlarda, -istisna hükmünü mümkün olduğunca dar yorumlayarak işçiyi koruma düşüncesinden hareketle olsa gerek- fiilen ev hizmeti görülse de iş ilişkisinin şirketle kurulduğunu ve dolayısıyla işçinin İş Kanunu kapsamında bulunduğunu kabul ettiği görülmektedir²⁸.

Tüm bu açıklamaların da ortaya koyduğu gibi, ev hizmeti kavramı üzerinde öğreti ve yargı kararlarında bir birlik bulunmamaktadır. Yargı, İş Kanununun kapsamına ilişkin uyumsuzluklarda istisnaların dar yorumlanması ilkesinden hareketle olsa gerek olabildiği ölçüde "ev hizmeti" kavramını dar yorumlamakta ve söz konusu kişilerin İş Kanunu kapsamında sayılması gerektiği sonucuna varmaktadır. Buna karşılık Sosyal Güvenlik Hukukundaki düzenlemelerin öğretideki görüşlerden ziyade uluslararası belgelerdeki düzenlemelerden hareket ettiğini söylemek çok da yanlış olmayacaktır kanaatindeyiz. Gerçekten öğretide bir işin ev hizmeti sayılması için, genel yaklaşım itibarıyla, işin evin günlük ihtiyaçlarına yönelik olması aranırken Sosyal Güvenlik Hukukundaki düzenlemeler bu görüşten ayrılmakta, ev hizmetlerinde çalışanların sosyal

²⁷ Bkz. Yarg. 10. HD, 24.10.2014, E. 2014/20762 K. 2014/20621; Yarg. 10. HD, 05.11.2015, E. 2015/15879 K. 2015/18735; Yarg. 10. HD, 30.01.2015, E. 2014/26544 K. 2015/18659, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin, bir kararında da HGK kararına atıfta bulunulmasa da aynı doğrultuda açıklamalar yapılmıştır. Karara göre, "...Ev hizmetleri, ev yaşamının gerekleri olan temizlik, çamaşır, ütü, çocuk bakımı vs. gibi işler olarak tanımlanmaktadır. Yaşanan konutla doğrudan bağlantı içerisindedir. Doğrudan eve ve ev yaşamına yöneliktir. Bir işin ev hizmeti sayılabilmesi için doğrudan evin kendisine ve yaşam koşullarına yönelik olması gerektiği belirtilmektedir. Ev hizmetleri çalışanları ise, uşak, kahya, hizmetçi, temizlikçi, aşçı, çocuk bakıcısı, bahçıvan, şoför, bekçi, hayvan bakıcısı vb. evin gündelik işleyişine ilişkin faaliyetleri yürüten kişilerdir...", Yarg. 21. HD, 22.04.2014, E. 2013/7776 K. 2014/8613, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

²⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin konuya ilişkin bir karara göre, "...Dosyadaki bilgi ve belgelere özellikle davalı tarafından çekilen ihtarname içeriğine göre davalı, davacının şirket elemanı olarak çalıştığını kabul etmiştir. Buna göre iş sözleşmesi ilişkisinin davalı şirket ile kurulduğu ancak davacının şirket ortaklarından birinin ev hizmetlerini görmek üzere istihdam edildiği anlaşılmaktadır. Davacının fiilen ev hizmetlerinde çalıştırılması davalı şirket ile kurulan iş sözleşmesi ilişkisini etkilemez." (Yarg. 9. HD, 09.06.2009, E. 2009/20489 K. 2009/16455), www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası. Buna karşılık 22. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda, "...Somut olayda her ne kadar davacının çalışma süresinin bir kısmına ilişkin olarak taraflar arasında iş sözleşmesi ilişkisi davalı şirket ile kurulmuş ise de davacının ilk önce şirket ortaklarından olan dava dışı F. Y.'nin, daha sonra da davalı E. Y.'nin ev hizmetlerini görmek üzere istihdam edildiği dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Davacının yaptığı işin ev hizmetleri olduğu hem taraf beyanları hem de taraf tanık beyanları ile sabit olduğundan davaya genel mahkemelerde bakılmak üzere görevsizlik kararı verilmesi gerekirken yargılamaya devam edilerek alacaklar konusunda hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" diyerek aksi yönde karar vermiştir, (10.12.2014, E. 2014/25096, K. 2014/35149), www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

güvenliğine ilişkin olarak çıkarılan Tebliğ ve bu Tebliğe uygun olarak hazırlanan bildirmede de belirtildiği üzere sadece evin günlük ihtiyaçlarına yönelik işler değil evde görülen ve ev halkının ihtiyaçlarının giderilmesi amacıyla yönelik işler de ev hizmeti kapsamında değerlendirilmektedir. Yukarıda belirttiğimiz gibi, Sosyal Güvenlik Hukuku uyuşmazlıklarına ilişkin yargı kararları da bu yaklaşımı desteklemektedir.

Sonuç olarak; ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenliği açısından konu değerlendirildiğinde, ev hizmetleri, evde, ev halkına yönelik olarak evin gündelik işleyişine ya da ev halkının ihtiyaçlarının giderilmesi amacıyla yönelik işleri ifade etmektedir.

III. 5510 Sayılı Kanunun 6. Maddesinin Ek 9. Maddesi İle İlişkisi ve 6. Maddenin Gereksizliği

Yukarıda da belirtildiği gibi, 5510 sayılı Kanunun “*Sigortalı Sayılmayanlar*” başlığını taşıyan 6. maddesinin ilk fıkrasının (c) bendi, 6552 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce “*Ev hizmetlerinde çalışanlar (ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç)*” biçimindeydi. Böylece ücretle ve sürekli çalışmadıkça ev hizmetlerinde çalışanlar sigortalı sayılmamaktaydı. Yapılan değişiklik sonucu bent “*Ev hizmetlerinde çalışanlar (Kanunun ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç)*” biçiminde yeniden düzenlenmiştir. Bu değişiklik dikkate alındığında Kanunun Ek 9. maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde on gün ve daha fazla süreyle çalışanlar sigortalı sayılacaklar, bunlar dışında kalanlar ise sigortalı sayılmayacaktır.

Hemen belirtelim ki, Kanunun bu düzenlemesi yanıltıcıdır. Zira parantez içindeki hüküm değerlendirildiğinde Hukukumuzda sigortalı sayılmayan kimse kalmamaktadır²⁹. Gerçekten Ek 9. madde ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığını düzenlemekte ve bu kapsamda da sigortalı sayılanları on günden az çalışanlar ile on gün veya daha fazla çalışanlar olarak ikiye ayırmaktadır. Her iki durumda da kişi sigortalı sayılmakta, sadece tabi olacağı hükümler ve yararlanacağı sosyal sigorta kolları farklılık taşımaktadır. Ay içindeki bir çalışma da çalışılan gün sayısına göre ya on günden az ya da on gün veya daha fazla olacaktır. Bunun dışında bir seçenek ise bulunmamaktadır. Örnekleme gerekirse; kişi eğer o ay içinde sekiz gün çalışmışsa ay içindeki çalışması on günden az olduğu için buna göre sigortalı sayılacak, buna karşılık örneğin 15 ya da 20 gün çalıştığında ay içindeki çalışması on günden fazla olacak, dolayısıyla da bu kategorideki hükümlere göre sigortalı olacaktır. Yani yeni düzenlemeye göre kişi bir ay içinde ister on günden az çalışsın isterse on gün ya da daha fazla çalışsın her iki durumda da sigortalı sayılmaktadır.

Bu açıklamaların da ortaya koyduğu gibi, Kanunun m.6/1, (c) bendi çelişkili bir durum yaratmaktadır³⁰. Bu nedenle söz konusu bent tamamen 6. maddeden çıkarılmalı ve konu ya sadece Ek 9. maddede düzenlenmeli ya da daha isabetli olarak ev hizmetlerinde çalışanlar tümünden Kanunun kapsamına

²⁹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, 141.

³⁰ Kurumun yayınlamış olduğu konuya ilişkin Tebliğ ile çelişkili bir durum olmadığının ortaya konulduğu görüşü için bkz. Arslan Ertürk, 252.

alınmalı³¹, sadece bu kişilerin Kuruma bildirilmesi ve primlerin ödenmesi usullerinde kolaylıklar öngörülmelidir.

IV. Ay İçinde On Gün ve Daha Fazla Çalışanların Sigortalılığı

1. Ay İçinde On Gün ya da Daha Fazla Çalışma Koşulu

Kanuna göre, ev hizmetlerinde bir veya birden fazla *gerçek kişi tarafından* çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan *çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar hakkında* Kanunun m.4/I, (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanır.

Öncelikle belirtelim ki, Ek 9. maddede açıkça belirtilmemiş olsa da on günlük çalışmanın aynı işveren yanında geçirilmesi gerekir³². Aksinin kabulü hem uygulama açısından zorluk yaratacak hem de adil olmayan sonuçlara neden olacak niteliktedir. Gerçekten işverenin ev hizmetlerinde, örneğin temizlik amacıyla yanında çalışmaya gelen işçinin kaç işverenin yanında ve kaç gün çalıştığını bilebilmesi zordur. Kuşkusuz işverenin bu konuda sigortalıdan bilgi alarak sorunu çözebileceği ileri sürülebilir. Ancak bu durumda da ev hizmetlerinde işçi çalıştıran *işverenin yükümlülüğü* ve ödemesi gereken primler *kendisinin* kurduğu hukuki ilişkisinin süresine göre değil, *sigortalının* kurduğu ilişkilerine göre belirlenir ki, bunun da isabetli olduğu söylenemez.

Sigortalının ay içinde on günden az çalışıp çalışmadığı belirlenirken onun tam gün mü yoksa günün bazı saatlerinde mi çalıştığına göre farklı bir hesaplama yapılması gerekir. Gerçekten sigortalı bazı günlerde tam gün çalışıyorsa hesaplama herhangi bir özellik arz etmez ve sigortalının eve gelip çalıştığı gün sayısı toplanarak sonuca ulaşılır. Buna karşılık sigortalının haftanın bazı günlerinde belirli bir saat üzerinden çalışması halinde hesaplamanın nasıl yapılacağı sorunu ortaya çıkar. Örneğin, sigortalının haftada üç gün gelip, sadece öğleden önce evi temizleyip yemek yaptığı bir çalışma biçiminde hesaplama sigortalının çalıştığı günlere göre değil saatlere göre yapılmalıdır. Ek m.9/II'de de "ay içinde *çalışma saati süresine göre* hesaplanan" gün sayısından söz edilmesi bu olasılığa işaret etmektedir.

İşte bu noktada sigortalının çalıştığı saatlerin kaçta bölüneceği cevaplanması gereken bir sorunu oluşturur. Zira ev hizmetlerinde çalışanlar Borçlar Kanununun kapsamındadırlar ve Borçlar Kanununda günlük çalışma süresinin nasıl hesaplanacağına ilişkin olarak bir hüküm bulunmamaktadır³³. Bu durumda kanaatimize göre İş Kanunundaki genel uygulamayı esas almak ve ay içindeki toplam çalışma saatlerini 7,5'a bölmek en isabetli çözüm olur³⁴.

Belirtelim ki, bu hesaplama biçimi, 5510 sayılı Kanun m.80/1, (h) bendine de uygundur. Anılan bende göre, *ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalış-*

³¹ Bkz. aşağıda V, 5.

³² Güzel/Okur/Caniklioğlu. 142. Nitekim m.6/I, (c) bendinde çalışmanın aynı işveren yanında geçmesi gerektiği de belirtilmektedir. Gerçekten, anılan maddede, "... ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç" denilmektedir.

³³ Bu konuda açıklama ve değerlendirme için bkz. Caniklioğlu, Nurşen: Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirilmesi, "Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu" Semineri, 20-21 Eylül 2011 İstanbul, 91, dn.30'da sözü edilen yazarlar.

³⁴ Güzel/Okur/Caniklioğlu, 142; Arslan Ertürk, 253.

şan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunur. Bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilir. Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanununda doğrudan bir günlük çalışma süresi öngörülmemişse de, İş Hukukunda cumartesi işgünü olarak kabul edildiği için, taraflar farklı bir düzenleme yapmadıkları sürece günlük çalışma süresinin 7,5 saat olması genel olarak kabul görmektedir. Bu nedenle burada da aynı esası uygulamak isabetli olacaktır. Kaldı ki, konuya ilişkin çıkarılan “Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9 Uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ”de³⁵ de günlük çalışma süresinin 7,5 saat olarak hesaplanacağı belirtilmektedir. Bu şekilde yapılan hesaplamada 7,5 saatten daha az çıkan gün kesirleri ise tama iblağ edilecek ve bir gün olarak kabul edilecektir (5510 s.lı K. m.80/1,h).

Kanundaki hüküm çerçevesinde kişinin sigortalı sayılması için ay içindeki çalışma süresinin on gün ya da daha fazla olması gerekli ve yeterli olup, artık bunun sürekli olup olmadığına bir önemi kalmamıştır. Dolayısıyla, Ek 9. maddenin yürürlüğe girdiği 01.04.2015 tarihinden itibaren ev hizmetlerinde çalışanların herhangi bir ay içinde tek defalık da olsa on günden fazla çalışması söz konusu olduğunda, bu çalışmanın sürekli olup olmadığına bakılmaksızın, işveren için Kanundan doğan yükümlülükler başlayacaktır. Nitekim Tebliğ’de de bu hususa vurgu yapılmış ve ev hizmetlerinde işveren yanında on gün ve daha fazla süreyle çalışanların, Kanunun Ek 9. maddesinin birinci fıkrası gereğince 01.04.2015 tarihinden itibaren ücretle ve sürekli çalışma şartı aranmadan düzenlemeden yararlanacağı açıkça belirtilmiştir (Teb. m.3/1).

Bunun gibi, kişinin çalışmasının tam süreli ya da kısmi süreli olmasının da bir önemi bulunmamaktadır³⁶. Örneğin haftanın her günü yarım gün ya da birkaç saat çalışan bir sigortalının çalıştığı saatler toplandığında ay içindeki çalışma süresi on gün ya da daha fazla bir süreye ulaşıyorsa kişi bu fıkra göre sigortalı sayılacaktır.

2. Sigortalılığın Kuruma Bildirimi, Başlangıcı ve Primlerin Ödenmesi

a. Sigortalıların Kuruma Bildirilmesi

Kanuna göre, Ek m.9/I’e göre sigortalı olanlar, gerçek kişi işverenleri³⁷ tarafından örneği Kurumca hazırlanan belgeyle en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar Kuruma bildirilmelidirler. Böylece kanun koyucu ev hizmetlerinde çalışanların Kuruma bildirilmesine ilişkin genel kuraldan ayrılmıştır. Gerçekten bilindiği gibi, 5510 sayılı Kanunun 8. maddesine göre, m.4/I, (a) bendi uyarınca sigortalı olanların, kural olarak, çalışmaya başlamadan önce Kuruma

³⁵ RG., 01.04.2015, 29313.

³⁶ Güzel/Okur/Caniklioğlu, 141-142.

³⁷ Tebliğe göre, bizce de isabetli olarak, Kanunun Ek 9. maddesinden evinde sigortalı çalıştıran gerçek kişiler yararlanacak olup, tüzel kişilik adına bu madde kapsamında sigortalı çalıştırılması talepleri kabul edilmeyecektir. Zira Kanunda Ek m.9 kapsamında sigortalı çalıştıran gerçek kişi işverenlerden söz edilmiştir. Kaldı ki, madde ev hizmetlerinde çalışanları kapsamına aldığı için işverenin de bu kapsamda gerçek kişi işveren olması gerekmektedir.

bildirilmesi gerekmektedir³⁸. Ev hizmetlerinde çalışanlar için ise kişinin *çalışmaya başladığı ayın sonuna kadar* Kuruma bildirim yapılması mümkündür ve bu sürede yapılmış bildirimler süresinde yapılmış sayılır.

Bu bildirim nasıl yapılacağı konuya ilişkin çıkarılmış olan Tebliğde açıklığa kavuşturulmuştur. Buna göre, ev hizmetlerinde on gün ve daha fazla süre ile çalışanların bildirim Tebliğ ekinde yer alan “Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge” (Ek 1) ile yapılır. İşveren ev hizmetinde birden fazla kişiyi çalıştırıyorsa her bir sigortalı için ayrı ayrı bildirge düzenleyip Kuruma vermek zorundadır. Anılan bildirge dışında yapılan bildirimler ise Kurumca geçerli kabul edilmemektedir.

Bildirgenin doldurulup sigortalı ile birlikte imzalanması ve işverence, ikamet ettiği yere en yakın üniteye verilmesi gerekmektedir. Başvuruyu kural olarak işverenin kendisinin yapması gerekmele birlikte işverenin Kanununun Ek 9. maddesi ile yapılacak işlemlerle sınırlı olarak vekâlet verdiği kişilerin de noter onaylı vekâletname ile işveren adına başvuruda bulunması mümkündür.

Bildirge Kuruma doğrudan verilebileceği gibi posta ile de gönderilebilir. Bildirgenin yasal sürede verilirken verilmemesi tespit edilirken, bildirge adi posta, kargo veya Kuruma doğrudan verilmişse bildirgenin Kurumun gelen evrak kayıtlarına intikal tarihi; taahhütlü, iadeli taahhütlü, acele posta servisi, PTT Kargo, PTT Alo Post ile verilmesi halinde ise postaya veya kargoya verildiği tarih Kuruma intikal tarihi olarak kabul edilir.

Bildirgenin kağıt ortamında hazırlanması ve Kuruma verilmesi gerekmektedir. Henüz elektronik ortamda bildirim yapılması mümkün değildir. Oysa kanaatimize göre bu bildirim elektronik ortamda yapabilmeye olanağının sağlanması sistemi daha da kolay hale getirecektir.

Önemle belirtelim ki, ev hizmetlerinde on gün ya da daha fazla süre ile sigortalı çalıştıran işverenlerin Kuruma işyeri bildirgesi vermesine gerek bulunmamaktadır. Bu bağlamda ev işyeri olarak tescil edilmemektedir. Kurum da işverence verilen Ek m.9/1 bildirgesi üzerine bir işyeri dosyası açmamakta ve işverene işyeri numarası vermemektedir. Kurum bildirilen sigortalılarla ilgili işlemleri işverenin T.C. kimlik numarası üzerinden takip etmektedir. Aşağıda daha ayrıntılı olarak üzerinde durulacağı üzere ödenmesi gereken prim miktarı işverence Kurumla anlaşmalı bankaların internet bankacılığı sistemlerinden TC kimlik numarası ile öğrenilebilmekte ve takip edilebilmektedir. Denilebilir ki, ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıranlar için Kurumca oldukça basit ve kolay uygulanabilir bir yöntem oluşturulmuştur.

Tebliğe göre, “Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge” ile yapılan müracaatlarda işkolu kodunun “9700 Ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hane halklarının faaliyetleri” olarak yazılması gerekmektedir.

Bu bildirim süresinde yapılmamasının yaptırımını Ek. m.9/1’de özel olarak düzenlenmiştir. Buna göre, süresinde yapılmayan bildirim için işverene

³⁸ Bu konuda açıklamalar için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 183 vd.; Tuncay/Ekmekçi, 228; Şakar, Müjdat: Sosyal Sigortalar Uygulaması, 11. Baskı, İstanbul 2014, 126; Alper, Yusuf: Sosyal Sigortalar Hukuku, 7. Baskı, Bursa 2015, 132; Uşan, 124; Sözer, 123; Arıcı, Kadir: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015, 281; Korkusuz, M. Refik/Uğur, Suat: Sosyal Güvenlik Hukuku, 4. Baskı, 258-259; Üçışık, Fehim: Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2015, 178.

m.102/I, a, (1) numaralı alt bendi hükmüne göre idari para cezası verilir (Ek m.9/I, son cümle). Maddenin atf yaptığı 102. maddenin ilgili alt bendine göre söz konusu bildirgeyi, “*Kanunda belirtilen süre içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usulüne uygun vermeyenler ... hakkında her bir sigortalı için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır*”.

Ek m.9/I'de Kanununun 102. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin sadece 1 numaralı alt bendine atf yapılmış, yine sigortalının Kuruma bildirilmemesinin yaptırımını düzenleyen diğer alt bentlere atf yapılmamıştır. Bilindiği gibi, kanun koyucu sigortalının Kuruma bildirilmemesini yaptırıma bağlar-ken geç bildirme ile hiç bildirmeme arasında bir ayırım yapmıştır. Geç bildirim yapılmasını ilgili fıkranın 1 numaralı alt bendinde düzenlemiş, sigortalının Kuruma hiç bildirilmemesinin yaptırımını ise 2 ve 3 numaralı alt bentlerde, sigortalının çalıştırıldığının tespit edilme biçimine ya da bildirmeme olgusunun işverence tekrarlanıp tekrarlanmadığına göre daha ağır yaptırımlara bağlamıştır³⁹. Gerçekten Kanuna göre, sigortalıyı yasal süresinden sonra yani gecikerek Kuruma bildiren işveren hakkında aylık asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır. Bildirge işverence verilmeden bu bildirim yapılmadığı Kurumca tespit edilirse, örneğin bir mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca yapılan tespitlerden anlaşılırsa bu durumda işverene her bir sigortalı için asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası verilir. Eğer aynı işyerinden bir yıl içinde yine kayıt dışı sigortalı çalıştırıldığı yukarıda belirttiğimiz şekillerden biri ile tespit edilirse bu defa işverene her bir sigortalı için asgari ücretin beş katı tutarında idari para cezası uygulanır.

Kanunda açıkça sadece 1 numaralı alt bende atf yapıldığı için ev hizmetlerinde çalışan sigortalıyı süresinde Kuruma bildirmeyen işveren hakkında 2 ve 3 numaralı alt bentlerdeki idari para cezalarının uygulanması mümkün değildir. Dolayısıyla ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıran işverenler için yukarıda belirtilen olasılıklar dikkate alınmayacak her durumda her bir sigortalı için sadece aylık asgari ücret tutarında idari para cezası verilecektir. Kayıt dışılığın bu kadar yüksek olduğu bir alanda bu olasılıkları göz ardı eden düzenleme ise kanaatimizce isabetli değildir.

Öte yandan işverenin bildirgeyi süresi dışında Kuruma vermesi halinde bildirge hemen işleme konulmamakta Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları aracılığı ile gerekli inceleme yapıldıktan sonra eğer bildirgenin işleme alınması gerektiğine karar verilirse bu yönde işlem yapılmaktadır (SSİY m.103; Tebliğ 3.3.2)⁴⁰. Böylece yapılan bildirimle kişi hakkında Kanuna aykırı bir şekilde sigortalılık yaratılıp yaratılmadığı araştırılmış olmakta bir diğer deyişle sahte sigortalılığa izin verilmemektedir.

³⁹ Bu konuda bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 195; Tuncay/Ekmekçi, 236; Arıcı, 284; Üçışık, 299-300.

⁴⁰ Belirtelim ki, ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıran işverenler, kural olarak, herhangi bir defter tutmak zorunda değildirler. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m.103/1'de, her ne kadar süresi dışında belge veren işverenlerin verdikleri belgelerin Kurumca incelenmesi halini “Diğer Kanunlara göre defter tutmakla yükümlü bulunan işveren”lerce verilen belgelere özgülemiş görünse de bu konuda defter tutan işveren ile tutmayan işveren arasında ayırım yapılmasını gerektiren bir durum bulunmamaktadır. Bu nedenle Tebliğ'deki söz konusu düzenleme bizce de isabetlidir.

b. Sigortalılığın Başlangıcı ve Tescili

Ev hizmetlerinde çalışanlardan Ek m.9/I hükmüne göre sigortalı olanların sigortalılıklarının başlangıcı konusunda maddede özel bir hükme yer verilmemiştir. Buna karşılık Tebliğde, işverenin Kuruma vermiş olduğu *bildirgedeki işe giriş tarihinin* bu sigortalılar için *sigortalılık başlangıç tarihi* olarak kabul edileceği belirtilmektedir (3.2). Tebliğe göre, Kurum bildirgede beyan edilen işe giriş tarihine göre sigortalı tescilini yapacaktır.

Tebliğin bu hükmünü, bildirgede belirtilen tarihin sigortalının çalışmaya başladığı tarih olması halinde uygun bulmak gerekir. Yoksa hükmü Tebliğin yeni bir sigortalılık başlangıcı belirlediği biçiminde yorumlamamak gerekir. Zira burada genel kuraldan ayrılmayı gerektirecek bir durum söz konusu değildir. Bilindiği gibi, 5510 sayılı Kanuna göre, m.4/I, (a) bendi uyarınca sigortalı sayılanlar için sigortalılığın başlangıcı *çalışmaya* başlama tarihidir (m.7/I, a) ⁴¹. Bu nedenle Tebliğ ile sigortalılık adeta tescille başlar gibi bir kural getirilmek isteniyorsa bunu isabetli bulma olanağı yoktur.

Öte yandan, eğer Tebliğ bu yönde düzenleme yapıyorsa söz konusu hüküm Ek 9. maddenin son fıkrasına da aykırı olur. Zira anılan fıkrada, Ek 9. madde kapsamındaki sigortalılarla ilgili olarak maddede aksine hüküm bulunmaması kaydıyla 5510 sayılı Kanunun ilgili hükümlerinin uygulanacağı belirtilmektedir. Tüm bu nedenlerle söz konusu sigortalılar için de sigortalılık başlangıç tarihi olarak Kanunun 7. maddesinin esas alınması ve bu durumdaki kişilerin çalışmaya başladıkları tarihin sigortalılık başlangıç tarihi olarak kabul edilmesi gerekir.

3. Ödenecek Primin Belirlenmesi ve Ödenmesine İlişkin Esaslar

a. Primin Belirlenmesi

Tebliğe göre, Kanunun Ek m.9/I fıkrası kapsamında ayda on gün ve daha fazla süre ile sigortalılığı olanların % 34,5 oranındaki primleri gerçek kişi işverenler tarafından ödenir. Bu primin % 20'si uzun vadeli sigorta kolları, % 12,5'i genel sağlık sigortası, % 2'si iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası primidir. İşverenler ayrıca sigortalı ve işveren hissesi ile birlikte % 3 oranında işsizlik sigortası primi de ödeyeceklerdir (Tebliğ, 3.4.9).

Hüküm dikkate alındığında ödenmesi gereken tüm primlerin işverence karşılanacağı gibi bir anlam çıkmaktadır. Ancak kanaatimize göre bu sonuç 5510 sayılı Kanuna aykırıdır. Zira bilindiği gibi, m.4/I, (a) bendine göre sigortalı olanların prime esas kazançları üzerinden ödenecek primlerin işveren ve sigortalı payları Kanunun 81. maddesinde açıkça düzenlenmiştir. Ek 9. maddede de konuya ilişkin özel bir hüküm öngörülmemiştir. Tebliğin Kanunun hükümlerine aykırı düzenleme yapması mümkün değildir.

Öte yandan Kanunun Ek 9. maddesi ve bu maddenin uygulanma esaslarını belirleyen Tebliğ ile ev hizmetlerinde çalışanların hizmetlerinin Kuruma bildirilmesi ve primlerinin ödenmesi konusunda bazı kolaylıklar sağlanmış, diğer sigortalılardan daha farklı esaslar benimsenmiştir.

5510 sayılı Kanuna göre, m.4/I, (a) bendine göre sigortalı olanlar için Kanunda öngörülen istisnalar hariç olmak üzere işe başlamadan önce sigortalı

⁴¹ Sigortalılığın başlangıcı konusunda bilgi için bkz. Güzel/Okur/Canıklıoğlu. 180-181; Alper,130; Sözer, 54; Şakar, 91; Uşan, 124; Arıcı, 273.

iş e giriş bildirgesi verilmesi, ardından ilgili ayın prim gün sayısı ve kazancını gösteren aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenerek (özel sektör işverenleri için) takip eden ayın 23'üne kadar Kuruma gönderilmesi gerekmektedir (m.86; SSİY m.102). Ev hizmetlerinde ise bu kuraldan ayrılmış, sigortalı iş e giriş bildirgesi ile aylık prim ve hizmet belgesindeki bilgileri içeren yeni bir bildirme oluşturulmuştur⁴². "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirme" adı verilen bu bildirmede sigortalı ve işverenin kimlik, adres vs. bilgilerinin dışında sigortalının prim gün sayısı ile prime esas kazancı da yer almaktadır. İşveren 5510 sayılı Kanununun 82. maddesine göre belirlenen prime esas kazancın alt ve üst sınırı arasında olmak üzere sigortalıya ödediği brüt ücreti bu bildirmeye beyan ederek Kuruma bildirmiş olmakta, ödenmesi gereken prim de bu beyana göre Kurumca tahakkuk ettirilmektedir.

Şüphesiz sigortalıya ödenen ücretin ya da ücret eklerinin, bu bağlamda da prime esas kazancın değişmesi her zaman mümkündür. Sigortalının prime esas kazanç miktarı değiştirildiğinde ya da prime esas kazançta etki eden olgular ortaya çıktığında, örneğın ev hizmetinde çalışan sigortalıya zam yapıldığında, ya da o ayda hastalık veyahut başka bir sebeple sigortalı işverenin daha önce Kuruma bildirmiş olduğu gün sayısından daha az çalıştığında sigortalının Kuruma bildirilmesi sırasında kullanılan bildirgenin tekrar düzenlenerek Kuruma verilmesi gerekmektedir. Bu defa bildirgenin "sigortalının işten ayrılma/durum değişiklikleri" kısmının, yapılan değişikliğe uygun şekilde doldurulması ve güncellenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla işverenin ödeyeceği prim de, eğer belge eksik gün sebebiyle düzenlenmişse sadece o ay için, buna karşılık sigortalının prime esas kazanç miktarı sürekli olarak değiştirilmişse o aydan itibaren ödenecek primler bu yeni duruma göre tahakkuk ettirilecektir. Belirtelim ki, bu şekilde yapılan değişiklik bildirmesinde de hem işverenin hem de sigortalının beyanı ve imzası bulunması gerekmektedir.

Sigortalının o ay içinde çalışmaması ya da eksik çalışması üzerine verilen değişiklik bildirmesinde eksik gün nedeni olarak 01-İstirahat, 04-Gözüne alınma, 05-Tutukluluk, 10-Genel hayatı etkileyen olay, 11-Dođal afet, 12- Birden fazla, 14-Diğer, 15- Devamsızlık, 18- Kısa çalışma ödeneği seçeneğının işaretlenmesi halinde bu durumu ispatlayıcı belgelerin de bildirmeye eklenmesi gerekir.

Görüldüğü gibi, sistem ev hizmetleri için sadeleştirilmiş, sigortalı iş e giriş bildirgesi ile aylık prim ve hizmet bildirgesi birleştirilmiş, *tek belgeye dönüştürülmüştür*. Bu nedenle söz konusu sigortalılar için ayrıca bir aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenmesine gerek bulunmamaktadır. Daha da önemlisi işverenin her ay bu bildirmeyi Kuruma vermesi de gerekmemektedir. Sadece durum değişikliği olduğunda bildirgenin yeniden düzenlenmesi ve Kuruma verilmesi gerekmektedir. Tebliğe göre, bu değişiklikler işveren tarafından *değişikliğin olduğu ay içinde* Kuruma bildirilmelidir (3.3.4).

Oluşturulan bu bildirgenin ve uygulamanın yasal dayanağı ise Kanununun Ek 9. maddesinde yer almaktadır. Gerçekten anılan maddeye göre, bu madde kapsamındaki sigortalılarla ilgili olarak prim oranları ve uygulanacak sigorta kolları hariç olmak üzere, Kanundaki işveren yükümlülüklerini yeniden belirlemeye, *Kuruma verilmesi gereken bildirme ve belgeleri birleştirmeye*, yapılacak bildirimlerin ve primlerin ödenmesine ilişkin usul ve esasları tespitte Kurum

⁴² Form konuya ilişkin olarak çıkarılan Tebliğ'in ekinde ay içinde on gün ya da daha fazla çalıştırılan sigortalılar için Ek 1 belgesi olarak yer almaktadır.

yetkilidir (Ek m.9/5). Kurum da bunu Tebliğ ve ekinde yer alan bildirelerle belirlemiştir.

Bu noktada değerlendirilmesi gereken bir başka konu da işverenin ev hizmetlerinde çalıştırdığı sigortalı için prim teşviklerinden yararlanıp yararlanamayacağıdır. İlgili kanunda belirtilen koşullar mevcut olduğu sürece söz konusu teşviklerden ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıran işverenlerin de yararlanabileceğinde şüphe bulunmamaktadır. Nitekim Bildirgede işverenlere yararlanmak istedikleri teşvikleri seçme imkânı veren kutucuklar bulunmakta olup, işveren kendi durumuna uygun seçeneği işaretleyerek teşvikten yararlanabilmektedir. Örneğin çalıştırılan sigortalının işe alındığı tarihten önceki son altı ay içinde işsiz olması, bir diğer deyişle Kuruma verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde yer almaması halinde, işveren eğer daha önce bir başkasını çalıştırmıyorsa, yani bu kişiyi ek istihdam yaratacak şekilde işe almışsa bu sigortalıdan dolayı en az iki yıl boyunca 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 10. maddesinde düzenlenen prim teşvikinden yararlanabilir^{43, 44}.

Bu teşvikten yararlanıldığında işveren sadece % 2 oranında işsizlik sigortası işveren prim payını ödemekte, sigortalıya ödediği prime esas kazanç ne kadar olursa olsun (üst kazanç sınırını aşmamak kaydıyla) prime esas kazanç üzerinden 5510 sayılı Kanun uyarınca ödemek zorunda olduğu tüm işveren prim payı İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanmaktadır (4447 s.lı K. geç. m.10/1). Kuşkusuz bu prime ilaveten sigortalının prim payı olan % 15 oranında primin de ödenmesi gerekir.

Uygulamada 6111 sayılı Kanun teşviki olarak da adlandırılan bu teşvikten yararlanmak için söz konusu sigortalıdan dolayı daha önce 6111 sayılı Kanun teşvikinden yararlanılmamış olması gerekir (4447 s.lı K. geç. m.10/4). Uygulamada bu hususu Kurum kendi kayıtlarından tespit etmekte, eğer böyle bir durum söz konusu ise anılan sigortalı için işvereni 6111 sayılı Kanun prim teşvikinden yararlandırmamaktadır. Bunun gibi eğer ev hizmetinde çalıştırılmak üzere işe alınan sigortalı son altı ay içinde işsiz değilse, yani 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 10. maddesinde düzenlenen prim teşvikinden yararlanmak mümkün değilse bu durumda bu sigortalı için örneğin yüzde beş hazine prim teşvikinden (5510 sayılı Kanun teşvikinden) yararlanılması mümkündür⁴⁵. İşveren kendi durumunu değerlendirip en uygun prim teşvikini seçebilir.

b. Primlerin ödenmesi

İşveren çalıştırdığı sigortalının prime esas kazancında ya da prim gün sayısında herhangi bir değişiklik olmadığı sürece, Kuruma vermiş olduğu bil-

⁴³ Bu teşvik hakkında geniş bilgi için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 367 vd.; Caniklioğlu, Nurşen: Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri, İstanbul 2011, 75 vd.; Tuncay/Ekmekçi, 184 vd.

⁴⁴ Önemle ekleyelim ki, bu prim teşviki 31.12.2015 tarihine kadar işe alınan sigortalılar için uygulanmaktaydı. Ancak Bakanlar Kurulu, geçici m.10'da yer alan "Bakanlar Kurulu, bu maddenin uygulanma süresini 2015 yılından itibaren beş yıla kadar uzatmaya yetkilidir" (f.12) hükmüne dayanarak bu teşvikin uygulanmasını 31.12.2020 tarihine kadar işe alınan sigortalılar için uzatmıştır. Bkz. BKK., 215/8321, (RG., 28.12.2015, 29576).

⁴⁵ Bu teşvik hakkında geniş bilgi için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 362-365; Caniklioğlu, Teşvikler, 21 vd.; Tuncay/Ekmekçi, 175 vd; Uşan, 153-154.

dirgede beyan ettiği bilgilere göre adına tahakkuk eden sigorta primlerini sigortalıyı çalıştırdığı ayı takip eden ayın sonuna kadar Kuruma ödemek zorundadır. Ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıran işveren için oldukça kolay bir yöntem söz konusudur. Kurumun anlaşmalı olduğu bankalara işveren adına ilgili ayın prim borç bilgisi gönderilmekte, işveren TC kimlik numarası ile elektronik ortamda bankanın sistemine girdiğinde SGK prim ödeme seçeneğinden kolaylıkla primi ödeyebilmektedir.

İşverenin primi süresinde ödememesi halinde 5510 sayılı Kanununun 89. maddesi uyarınca işveren hakkında gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanması gerekeceği de açıktır.

Son olarak ekleyelim ki, ev hizmetlerinde on gün ve daha fazla çalıştırılacaklara ilişkin bildirmeden 488 sayılı Damga Vergisi Kanununa ekli (I) sayılı tablonun IV/2-e bendi kapsamında bir defaya mahsus damga vergisi kesilmektedir. Bu vergi işverenin ilk prim ödemesine ilave edilerek tahsil edilmektedir.

c. Bildirgenin verilmemesinin yaptırımı

Yukarıda da belirtildiği gibi, Tebliğ ile sigortalı işe giriş bildirgesi ve aylık prim ve hizmet belgesi birleştirilerek tek bir belgeye dönüştürülmüştür. Dolayısıyla bu belgenin verilmemesi halinde işveren sadece sigortalıyı bildirim yükümlülüğüne aykırı davranmamakta aynı zamanda aylık prim ve hizmet belgesini de vermemiş olmaktadır. Bu durumda da Kanunda buna ilişkin olarak öngörülen yaptırımın bu bildirgenin verilmemesi halinde de uygulanması gerekir kanaatindeyiz.

Nitekim Tebliğ'e göre, bu bildirgenin verilmemesi halinde işveren hakkında sigortalı çalıştırılan her ay ve her bir sigortalı için *ayrı ayrı olmak* ve aylık asgari ücretin iki katını geçmemek üzere, Kanunun m.102/1, (c), (1) numaralı alt bendi uyarınca asgari ücretin beşte biri tutarında idari para cezası uygulanacaktır. Bu bildirgenin ev hizmetinde sigortalı çalıştıran işverenin çalıştırdığı sigortalıya ilave olarak çalıştırdığı sigortalı ya da sigortalılar için verildiğinin anlaşılması halinde ise aynı fıkranın (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 idari para cezası ödenecektir (3.3.2).

Bildirgenin Kanunda öngörülen belirli bazı hallerde verilmesi halinde uygulanacak idari para cezası doğrudan asgari ücretin iki katı tutarında olmaktadır. Gerçekten Kanunda bildirgenin işverence kendiliğinden verilmesi ile Kurumun bu durumu çeşitli şekillerde öğrenmesi üzerine verilmesini farklı yaptırıma bağlanmıştır. Bu konudaki düzenlemeye göre, işverence herhangi bir bildirimde bulunulmaksızın, Kanunun Ek m.9/1 fıkrası kapsamında sigortalı çalıştırıldığının *mahkeme kararı*, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca *yapılan tespitler* veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, *denetim ve incelemeler neticesinde* ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan *bilgi ve belgelerden tespit edilmesi*, hizmetlerin veya kazançların Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde işverene Kanunun m.102/, 1, (c), (4) numaralı alt bendi uyarınca asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanacaktır (3.3.2). Tebliğ bu hükmün ev hizmetlerinde de aynen uygulanacağını açıklığa kavuşturmuştur ki, bizce bu yöndeki düzenleme yerindedir.

4. Yararlanılacak Sosyal Sigorta Kolları ve Bazı Özellik Arz Eden Durumlar

a. Yararlanılacak Sosyal Sigorta Kolları

Ay içinde on gün ya da daha fazla çalışan sigortalıların yararlanacağı sosyal sigorta kolları m.4/I, (a) bendi uyarınca sigortalı olan herhangi bir kişiden ayrımsızdır. Zira ev hizmetlerinde ay içinde on gün ya da daha fazla çalışanlar da bir iş sözleşmesi ile çalışan sigortalı durumundadır. Kanunda yapılan düzenleme ile bu sigortalılar hakkında sadece Kuruma bildirilmesi ve primlerinin ödenmesi konusunda bazı kolaylıklar sağlanmıştır. Bu ise anılan sigortalıların sigortalı olarak haklarını değiştirmemektedir. Dolayısıyla bu durumdaki sigortalılar da Kanunda m.4/I, (a) bendi uyarınca sigortalı olanlara sağlanan tüm haklardan aynı şekilde yararlanırlar. Bunun sonucunda da bu sigortalılar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası hükümleri ile malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları ve ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri aynen uygulanır. Bu sigorta kollarından sağlanan edimlere hak kazanma koşulları gerçekleştiğinde⁴⁶ sigortalılar söz konusu yardımlardan diğer sigortalılardan ayrımsız bir şekilde yararlanırlar.

Esasında bu konuda işsizlik sigortası açısından da bir farklılık yoktur. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 46. maddesi uyarınca bir iş sözleşmesine göre çalışanlar Kanunda öngörülen koşulların gerçekleşmesi halinde bu sigorta kolundan sağlanan yardımlardan yararlanırlar. Ev hizmetlerinde çalışanlar da bir iş sözleşmesine göre çalıştıkları için Kanunda öngörülen koşulların gerçekleşmesi halinde Kanunda belirtilen yardımlardan aynen yararlanırlar. Fakat işsizlik sigortasından yararlanma koşulları dikkate alındığında, özellikle de sigortalının çalışması ay içinde on gün ya da bunun biraz üzerinde ise sigortalının bu sigorta kolundan sağlanan ödenekten yararlanması mümkün olmamaktadır. Gerçekten İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalının ödeneğe hak kazanması için son üç yıl içinde en az 600 gün prim ödemesi gerekmektedir (m.50/2). Oysa ay içinde 10 gün ya da örneğin 15 gün çalışan bir sigortalının bu koşulu sağlaması mümkün değildir. Sigortalı aylık olarak en az 17 gün ya da daha fazla çalışması halinde bu koşulu sağlayabilir. Tüm bu nedenlerle ev hizmetlerinde çalışan bir sigortalının işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi için ya ay içinde 17 gün veya daha fazla çalışması veyahut kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara tanınan olanaktan yararlanıp aylık olarak çalıştığı günlerin dışında kalan süreler için isteğe bağlı sigorta çerçevesinde işsizlik sigortası primi ödemesi gerekmektedir (4447 s.lı K. m.46/2).

Ev hizmetlerinde on gün ya da daha fazla çalışan sigortalıların genel sağlık sigortasından yararlanabilmeleri için Kanunun 88. maddesinin 4. fıkrasını da dikkate almak gerekmektedir. Eğer ev hizmetinde çalışan sigortalı ay içinde 30 gün çalışıyor ve buna göre Kuruma primleri ödeniyorsa sigortalı genel sağlık sigortasından, herhangi bir ekstra prim ödeme yükümü söz konusu olmaksızın yararlanır. Buna karşılık, ev hizmetlerinde ay içerisinde 30 günden az çalışan

⁴⁶ Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, ev hizmetlerinde tam süreli çalışmayan sigortalıların, bir diğer deyişle ay içinde on günden fazla olmakla birlikte kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların prim ödeme gün sayısı ay içinde çalıştıkları saatlerin günlük 7,5 saate bölünmesi ile hesaplanacaktır Bunun sonucunda da söz konusu sigortalıların aylığa hak kazanmaları için gereken prim gün sayısını tamamlamaları sıklıkla oldukça zor olacaktır. Bu konuda değerlendirmeler için bkz. Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe, 49-50.

sigortalılar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin 30 güne tamamlanması zorunludur (5510 s.lı K. m.88/IV⁴⁷). Ancak sigortalı başka işverenler yanında çalışması ile ay içinde 30 gün prim ödüyorsa ayrıca prim ödemesine gerek kalmadan genel sağlık sigortasından yararlanabilecektir (2012/2 sayılı Genelge, 10.1).

b. İş Kazasının Bildirimi

Ev hizmetlerinde çalışan sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanması gerektiğine yukarıda değinilmişti. Bu durumdaki sigortalının bir iş kazasına uğradığında ya da meslek hastalığına yakalandığında bu sigorta kolundan sağlanan tüm yardımlardan (edimlerden) yararlanacağında şüphe yoktur. İş kazası ve meslek hastalığı kavramı 5510 sayılı Kanunun 13. ve 14. maddesine göre belirlenecektir. Bu sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde haklarında Kanunun m.4/1, (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümleri uygulanacaktır.

Tebliğde ev hizmetlerinde çalışan sigortalının bir iş kazasına uğraması halinde işverenin bildirim yükümlülüğüne ilişkin özel bazı düzenlemeler yapılmıştır. Öncelikle, Tebliğe göre işveren, Kanundaki yükümlülüğe de uygun bir şekilde, iş kazasının olduğu tarihten itibaren üç işgünü içinde Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde yer alan “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu”nu düzenlemek ve Kuruma doğrudan vermek zorundadır. Bunun dışında işveren isterse www.turkiye.gov.tr adresinin “e-hizmetler” menüsünün altında bulunan “Ev Hizmetleri” kısmını seçerek “İş kazası bildirim” menüsünden de bu bildirim yapabilir (Teb.3.4.8). Esasında ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıran işverenlere Kurumca bir işveren şifresi verilmediği için işveren Kurumun internet sitesi üzerinden elektronik ortamda bildirim yapma olanağına sahip değildir. İşte bu nedenle bu işverenler için e-devlet kapısı üzerinden bildirim yapılmasına olanak sağlanmıştır. Bunun işveren açısından büyük bir kolaylık sağladığı ise açıktır.

Her ne kadar Tebliğde, elektronik ortamda bildirim yapmayan işverenler için iş kazası ve meslek hastalığı bildirim formunun doğrudan Kuruma gönderileceğinden söz edilse de işveren bu yükümlülüğünü posta yoluyla da yerine getirebilir. Gerçekten 5510 sayılı Kanunun 13. ve 14. maddesine göre işveren iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesini doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilebilir. Aynı şekilde Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde de işverenlerin bu bildirim doğrudan ya da posta yoluyla yerine getirebilecekleri belirtilmiştir (Yön. m.35/1; 36/4, c). Ek 9. maddenin son fıkrasında bu madde kapsamındaki sigortalılarla ilgili olarak bu maddede aksine hüküm bulunmaması kaydıyla Kanunun ilgili hükümlerinin uygulanacağı belirtilmektedir. Dolayısıyla ev hizmetlerinde on gün ya da daha fazla sigortalı çalıştıran işverenlerin de bu olanağına sahip olması gerekir.

Bildirimi posta yoluyla yapan işverenin postayı iadeli taahhütlü olarak göndermesi halinde formun postaya verildiği tarih Kuruma bildirim tarihi olarak kabul edilir. Buna karşılık gönderim adi posta yoluyla gerçekleştirilmişse postanın Kurum kayıtlarına ulaştığı tarih bildirim tarihi sayılır (Yön. m.124). Bildirim süresinin kısalığı dikkate alındığında postanın iadeli taahhütlü olarak gönderilmesinde yarar bulunmaktadır.

⁴⁷ Bu konudaki açıklamalar için bkz. SGK'nın 2012/2 sayılı Genelgesi.

Öte yandan Tebliğde iş kazasının yetkili kolluk kuvvetlerine bildirilmesine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Oysa 5510 sayılı Kanununun 13. maddesine göre bir iş kazası olduğunda işveren kazayı iş kazası ve meslek hastalığı bildirim formu ile o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal bildirmek zorundadır. Ek 9. maddenin yukarıda da sözü edilen son fıkrası uyarınca bu yükümlülük ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıran işveren için de geçerli olacaktır. Buna karşılık yasal olarak meslek hastalığında böyle bir bildirim yükümlülüğü bulunmamaktadır.

5. Sigortalılığın sona ermesi

Ev hizmetlerinde on gün ve daha fazla süreyle çalışanların sigortalılıkları bu kapsamdaki çalışmalarının sona erdiğinin Kuruma bildirilmesi veya sigortalının ölümü halinde sona erdirilecektir. Tebliğde belirtilen durumlar bunlarla sınırlı olsa da, sigortalının kendisine aylık bağlanma talebinde bulunması halinde de sigortalılık sona erecektir.

5510 sayılı Kanununun 9. maddesi uyarınca sigortalılığı sona erenlerin durumları işverenleri tarafından en geç on gün içinde Kuruma bildirilir (f.3). Bu hüküm uyarınca ev hizmetlerinde on gün veya daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının da, sigortalılığının sona ermesini gerektiren bir durum söz konusu olduğunda bunu takip eden on gün içerisinde bu durumun Kuruma bildirilmesi gerekir. Tebliğe göre, bildirim “Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge”nin “F- Sigortalının İşten Ayrılma/Durum Değişiklikleri” kısmının doldurulması suretiyle yapılması ve söz konusu bildirgenin Kuruma verilmesi gerekmektedir.

Kuşkusuz bu bağlamda en sıklıkla gerçekleşecek sigortalılığın sona erme nedeni sigortalının işten ayrılması ya da işten çıkarılması durumudur. Dolayısıyla ev hizmetlerinde çalışan bir sigortalının işten ayrılması ya da işten çıkarılması halinde bunun en geç on gün içinde yukarıda belirtildiği şekilde Kuruma bildirilmesi şarttır.

Belirtilen sürede bildirgenin Kuruma verilmemesi halinde Kanununun 102. maddesinin birinci fıkrasının (j) bendi uyarınca işveren hakkında asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanır.

V. Ay İçinde On Günden Az Çalışanların Sigortalılığı

1. Genel Olarak

Ev hizmetlerinde on günden az çalışanların sigortalılıkları, yukarıda anlatılanlardan farklı olarak, sadece Kuruma bildirim ve bazı işveren yükümlülükleri açısından değil, sigortalının birçok hakkı bakımından çok özel düzenlemelere tabi tutulmuştur. Gerçekten Kanununun Ek 9. maddesinin ikinci fıkrasında, sigortalının ay içindeki çalışma gün sayısının on günden az olması halinde bu sigortalılar hakkında sadece iş kazası ve meslek hastalığı primi ödeneceği belirtilmiştir. Ayrıca anılan sigortalıların diğer sigorta kollarından yararlanabilmeleri için de özel bazı hükümler öngörülmüştür.

Bunun dışında Ek 9. maddenin ikinci fıkrasında sigortalı olanların prime esas kazançları konusunda da özel bazı hükümlere yer verilmiştir. Hatta bu kapsamdaki sigortalıları çalıştıranların bu Kanun anlamında işveren sayılmayacakları belirtilmiş ve Kanununun bazı hükümlerinin özellikle de iş kazasından dolayı işverene rücu edilmesine ilişkin hükümlerin söz konusu sigortalıları

çalıştıranlar hakkında uygulanmayacağı hüküm altına alınmıştır. Denilebilir ki, kanun koyucu bu kapsamdaki sigortalılar için özel bir sigortalılık türü yaratmıştır. Gerçekten Ek m.9'a göre, "İkinci fıkra kapsamındakileri çalıştıranlar bu Kanun uygulamasında işveren sayılmaz" (f.3). Ayrıca bu sigortalılar ile ilgili iş kazası ve meslek hastalığı olaylarında Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz (f.3, son cümle). Aşağıda bu konulara ayrıntılı bir şekilde değinilecektir.

2. Ay İçinde On Günden Az Çalışma

Kanuna göre, ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar Ek m.9/II kapsamında sigortalı sayılırlar ve bu kişiler için sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primi ödenir (Ek m.9/II).

Öncelikle belirtelim ki, maddede her ne kadar açıkça belirtilmese de, bu fıkraya göre de sigortalı sayılmak için sigortalının aylık olarak *her bir işveren yanındaki çalışma süresi* ayrı ayrı esas alınarak on günden az çalışıp çalışmadığı belirlenmelidir⁴⁸. On günün hesabı için ise sigortalının o ay içinde çalışmış olduğu saatlerin toplanarak 7,5'a bölünmesi ve buna göre hesaplama yapılması gerekir kanaatindeyiz⁴⁹. Ayrıca bu şekilde yapılacak bildirim sonucu günlük 7,5 saati aşan kesirli günler bir güne tamamlanacaktır (5510 s.lı K. m.80/I, h)⁵⁰.

Yine daha önce, ay içinde on gün ve daha fazla çalışanlarla ilgili olarak belirttiğimiz gibi bu çalışmanın sürekli olup olmamasının da 01.04.2015 tarihinden itibaren herhangi bir önemi kalmamıştır. Ay içinde bir ya da birkaç defa gelip örneğin temizlik hizmeti yapan ya da yemek pişirmek amacıyla birkaç gün çalışmaya gelen kişilerin de bu kapsamda sigortalı sayılması, dolayısıyla da bu kişileri çalıştıranların Kanunda belirtilen yükümlülükleri yerine getirmesi gerekir⁵¹.

Ancak bu noktada bir hususa dikkat çekmek gerektiği kanaatindeyiz. Ev hizmetinde çalışan kişinin iş sözleşmesi ile değil de eser sözleşmesi ile çalıştırılması halinde bu fıkra uyarınca bir sigortalılığın söz konusu olup olmayacağı üzerinde durulması gereken bir sorundur. Gerçekten örneğin yeni satın alınmış bir evin temizliği için tek defalık ve sonuca yönelik olarak, yani herhangi bir bağımlılık ilişkisi gerçekleşmeksizin ev temizliği yaptırılabilir. Böyle bir durumda taraflar arasındaki ilişki kural olarak eser sözleşmesine dayanır. İşte bu durumda da bu kişinin Ek m.9/2 kapsamında sigortalı sayılıp sayılmayacağına değerlendirilmesinde yarar bulunmaktadır. Kanaatimize göre eğer taraflar arasındaki ilişki eser sözleşmesi ise bu kapsamda bir sigortalılık söz konusu olmayacaktır. Zira Ek m.9 anlamında bir sigortalılıktan söz edebilmek için öncelikle taraflar arasında bir iş sözleşmesi ilişkisi olması gerekir. Maddenin düzenleniş biçimi dikkate alındığında bu sonuca ulaşılması gerekir.

⁴⁸ Güzel/Okur/Caniklioğlu, 141.

⁴⁹ Aynı yönde Güzel/Okur/Caniklioğlu, 141.

⁵⁰ Bu konudaki geniş açıklamalar için bkz. yukarıda IV,1.

⁵¹ Güzel/Okur/Caniklioğlu 141-142; Manav, 527.

3. Sigortalılığın Başlangıcı ve Kuruma Bildirim

a. Sigortalılığın başlangıcı

Kural olarak bu sigortalıların da ev hizmetlerinde çalışmaya başlaması ile birlikte sigortalılıklarının başlaması gerekir. Eğer sigortalı için aynı ay içinde birden fazla bildirim varsa bu durumda en eski tarihli bildirim sigortalı başlangıcı olarak kabul edilir. Ek m.9/II'de bu konuda özel bir hüküm öngörölmüşür. Buna göre, “sigortalılık başlangıcında bu belge üzerinde çalışma başlangıcına dair kayıtlı en eski tarih esas alınır” (Ek m.9/II). Hüküm ifade açısından oldukça kötü bir şekilde kaleme alınmış olup anlaşılması çok da kolay değildir. Ancak ay içinde on günden az çalışması olan sigortalıların aynı ay içinde pek çok kişi (çalıştıran) yanında çalışması söz konusu olabileceğinden aynı sigortalı için aynı ay içinde birçok bildirim yapılması mümkün olabilecektir⁵². İşte kanun koyucu bu durumu dikkate alarak yukarıda belirtmiş olduğumuz yönde düzenleme yapmıştır.

Belirtelim ki, aşağıda üzerinde ayrıca durulacağı üzere, bu düzenlemenin iş kazası ve meslek hastalığından yararlanma hakkının doğumu açısından özel bir önemi vardır. Gerçekten, ay içinde on günden az çalışan sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından gerekli yardımlara hak kazanması için tescilin üzerinden en az on günlük bir sürenin geçmiş olması gerekir (Ek m.9/III). Dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yapılacak yardımlar bakımından en eski tescil dikkate alınacak, kişinin anılan yardımlara hak kazanıp kazanmadığı bu tarihe göre belirlenecektir.

b. Sigortalılığın bildiri mi

Ev hizmetlerinde on günden az çalışanların Kuruma bildirilmesi Tebliğ ekinde yer alan “Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Sigortalı Çalıştırılacaklara İlişkin Başvuru Formu” (Ek 2) ile yapılacaktır. 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.

Formda çalışan ve çalıştıranın imzası, sigortalının kaç gün çalıştırıldığına dair bildirim ile e-posta adresleri ve cep telefon numarası bilgileri bulunmaktadır. Formda yer alan bilgiler çerçevesinde, sigortalının ay içindeki çalışma gün sayısı ve takip eden aylarda da bu şekilde çalışmasının devam edeceğinin belirtilmesi halinde takip eden aylarda çalışma biçiminde (gün sayısında) bir değişiklik olmadıkça bu sigortalılar için de her ay için ayrıca bildirim yapılması gerekmemektedir⁵³.

Ev hizmetlerinde on günden az çalışanların bildiri mi, on günden fazla çalışanlardan farklı olarak, bu kişileri çalıştıranlarca internet üzerinden de yapılabilmektedir⁵⁴. Bu şekilde yapılan bildirim üzerine 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 gönderilmektedir.

⁵² Güzel/Okur/Caniklioğlu, 143.

⁵³ Öğretide bu kolaylıkların kayıt dışılığın azalmasını sağlamak konusunda önemli faydalar sağlayacağı ifade edilmektedir, Manav, 518.

⁵⁴ Bunun için sigortalı çalıştıranlar www.turkiye.gov.tr adresinin “e-hizmetler” menüsünün altında bulunan “Ev Hizmetleri” kısmını seçerek bildirimde bulunabilecektir.

4. Ödenmesi Gereken Prim Oranı ve Prime Esas Kazanç

Bu kapsamda sigortalı olanlar için sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenir ve bu primin oranı da 5510 sayılı Kanununun 82. maddesine göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının % 2'si tutarındadır. Görüldüğü gibi kanun koyucu bu kapsamda sigortalı olanlar için sigortalıya ödenen prime esas kazanç üzerinden değil maktu bir prime esas kazanç üzerinden prim belirlemiştir. Dolayısıyla ödenecek prim açısından bu sigortalıların prime esas kazançlarının ne kadar olduğunun bir önemi bulunmamaktadır⁵⁵.

Kanuna göre, bu sigortalılar için ödenecek prim sigortalıların çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak belirlenecektir. Bu ifade ile herhalde bu kişilerin çalıştırıldıkları gün sayısı söylenmek istenmektedir. Bunun sonucunda da bu sigortalıların çalıştırıldıkları saatler toplanarak ya da günlük olarak çalışıyorlarsa çalıştıkları her gün için günlük asgari ücretin % 2'si tutarında prim ödenecektir⁵⁶.

5. Yararlanılacak Sosyal Sigorta Kolu: İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

a. İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanma koşulları

Yukarıda da belirtildiği gibi Kanuna göre ev hizmetlerinde ay içinde on günden az çalışanlar hakkında zorunlu olarak sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenir. Dolayısıyla bunun karşılığında da sigortalı iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yapılan yardımlardan yararlanır⁵⁷. Ancak ev hizmetlerinde çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanması Kanunda özel bazı koşullara bağlanmıştır.

Bilindiği gibi 5510 sayılı Kanuna göre sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı halinde anılan sigorta kolundan sağlanan yardımlardan yararlanmaları için herhangi bir sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı aranmaz. Buna karşılık kanun koyucu ev hizmetlerinde çalışanlar için bu kuraldan ayrılmış ve sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş ve sigortalılığının sona ermemiş olmasını aramıştır.

Hükümde sadece en az on gün önceden tescil edilme koşulu aranmış, buna karşılık belirli bir miktar prim ödenmiş olmasından söz edilmemiştir.

⁵⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, 143.

⁵⁶ 1.1.2016-31.12.2016 tarihleri arasında günlük alt kazanç sınırı 54,90 TL olduğu için, haftada bir gün ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıran bir kişi, sigortalıya günlük kaç lira ödediğine bakılmaksızın alt kazanç sınırının % 2'si oranında yani günlük olarak 1,098 TL prim ödeyecektir. Bu durumda ayda dört gün çalışmaya gelen bir sigortalı için işveren 4,39 TL prim ödemekle 5510 sayılı Kanundan doğan yükümlülüğünü yerine getirmiş olacaktır. Ancak şunu da önemle belirtmek gerekir ki, sigortalının bazı aylarda beş gün çalışması halinde Kuruma verilen bildirgenin güncellenmesi ve buna göre prime ödenmesi de gerekecektir. Kanaatimize göre o ayda sigortalının çalıştığı gün sayısının bazı aylarda beş güne çıkması halinde yeniden bildirge verilmesi istenmeksizin fiili duruma göre ödenmesi gereken prim miktarının belirlenmesi isabetli olacaktır.

⁵⁷ Bu sigortalılar hakkında sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu kapsamına alınmalarına ilişkin eleştiri için bkz. Ünlütürk Ulutaş/Durusoy Öztepe, 49; Manav, 518.

Dolayısıyla bu süre içinde sigortalının örneğin bir gün çalışmış olması yeterli olacak, belirli bir süre prim ödenmiş olması aranmayacaktır⁵⁸.

Yukarıda belirtilen koşulun dışında ev hizmetlerinde çalışanlara iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik geliri ya da malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin tüm borçlarının ödenmiş olması da şarttır. Bunun sonucunda Kuruma prim borcu bulunan sigortalılara söz konusu yardımların yapılması mümkün değildir.

Görüldüğü gibi, kanun koyucu bu konuda da genel kuraldan ayrılmıştır. Zira bilindiği gibi m.4/I, (a) bendine göre sigortalı olanlara sosyal sigorta ediminin sağlanması açısından işverenin Kuruma prim borcunun olup olmamasının bir önemi olmaz. Buna karşılık ev hizmetlerinde çalışanların uzun vadeli sigorta kolundan yararlanabilmelerini isteğe bağlı tutan kanun koyucu söz konusu sigortalıların sosyal sigorta edimlerinden yararlanmasını prim borcu bulunmaması koşuluna bağlamıştır.

Öte yandan Kanuna göre, Ek m.9/II kapsamında sigortalı olanlar hakkında hastalık sigortası hükümleri uygulanmaz (Ek m.9/II). Her ne kadar Kanunda bu kişiler hakkında sadece hastalık sigortası hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmişse de, söz konusu sigortalılar hakkında analık sigortası hükümlerinin de uygulanması mümkün değildir⁵⁹. Kanaatimizce bu husus, Kanunda, bu sigortalılar hakkında “iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi” ödeneceği belirtilmek suretiyle ortaya konulmuştur. Bilindiği gibi, esasında sistemimizde “iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi” bulunmamaktadır. Buna karşılık sigortalılara kısa vadeli sigorta kollarından yapılan yardımlar düzenlenirken 16. maddenin başlığında “iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası” denilmiş ve ardından bu sigortalara ilişkin özellikler ve farklılıklar dikkate alınarak kısa vadeli sigorta kolları içinde her bir sigorta ayrı ayrı düzenleme altına alınmıştır. Dolayısıyla kanun koyucu birçok konuda iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile analık ve hastalık sigortalarını ayırtmıştır. Bu konuda da yapmış olduğu düzenleme ile kanun koyucu kanaatimizce söz konusu sigortalılar hakkında sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerinin uygulanacağını belirtmek istemiştir. Tebliğde de bu sigortalılar hakkında analık sigortası hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir (4.6). Bunun sonucunda da, iş kazası ya da meslek hastalığı dışında bir sebeple istirahat raporu alan sigortalı Kurumdan geçici işgöremezlik ödeneği alamayacaktır⁶⁰.

Tüm bu açıklamaların da gösterdiği gibi, kanun koyucu ev hizmetlerinde ay içinde on günden az çalışanlar için kendine özgü bir sigortalılık öngörmüştür. Bu kişileri sadece iş kazası ve meslek hastalığı bakımından sigortalı saymış, kural olarak diğer sigorta kollarının kapsamı dışında bırakmış, ancak istemeleri halinde uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasından yararlanmalarına olanak sağlanmıştır. Kanun koyucu bunun yerine bu kişileri de sigortalı saymış olsa, bu bağlamda da 5510 sayılı Kanun m. 6/I, (c) bendindeki hükmü yürürlükten kaldırmış olsa çok daha isabetli olurdu. Bu kapsamdaki sigortalıların Kuruma bildirilmesi ve primlerin ödenmesi konusunda şimdi olduğu gibi kolaylıklar sağlansa idi hem bu kişileri çalıştıranlar açısından bir

⁵⁸ Bkz. ve karşı. Manav, 532.

⁵⁹ Aynı yönde Arslan Ertürk, 254.

⁶⁰ Bkz. Manav, 530-531.

sorun yaşanmaz hem de ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı konusunda UÇÖ'nün 189 sayılı Sözleşmesindeki düzenlemeye de (m.14/1) uygun olarak ileri bir adım atılmış olurdu.

b. Ek m.9/II kapsamındaki sigortalıları çalıştıranlara Kurumca rücu edilememesi

Bilindiği gibi, bir iş kazası veya meslek hastalığı, işverenin kastı ya da sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödetilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır (m.21/1).

Kanunun sisteminde tüm işverenler için uygulanan bu hüküm ev hizmetlerinde on günden az süre ile sigortalı çalıştıranlar için uygulanmaz, yani Kurum meydana gelen zararı ev hizmetlerinde on günden az sigortalı çalıştıranlara rücu edemez⁶¹. Gerçekten kanun koyucu bu hususu önce Kanuna göre "Ev hizmetlerinde ay içinde on günden az sigortalı çalıştıranlar bu Kanun uygulamasında işveren sayılmazlar" (Ek m.9/III, ilk cümle) dedikten sonra "bu sigortalılar ile ilgili iş kazası ve meslek hastalığı olaylarında Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz" (Ek m.9/III, son cümle) diyerek ortaya koymuştur. Ancak kanaatimize göre bu yaklaşım isabetli değildir. Ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıranlara Kurumun rücu etmesini engellemek için haklı bir neden olmadığı kanaatindeyiz.

Bu konuda şunu da ekleyelim ki, ev hizmetlerinde on günden az sigortalı çalıştıranlar 5510 sayılı Kanun anlamında işveren sayılmadığı için bu kişiler 5510 sayılı Kanunda işverenlere yüklenen diğer yükümlülüklerle de tabi olmayacaklardır⁶².

6. Uzun Vadeli Sigorta Kolları ile Genel Sağlık Sigortası Primi Ödeme Olanığı

Kanunda ev hizmetlerinde on günden daha az çalışanlara özgü bir sistem öngörülmüş ve bu fıkra kapsamına girenlere, adlarına ödenen primin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar aynı kazancın otuz katının % 32,5'ü oranında prim ödeme olanağı sağlanmıştır. Ödenen bu primin % 20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, % 12,5'i ise genel sağlık sigortası primidir. Bu süre içinde ödenmeyen primin ödenme hakkı düşer. Ödenen primler m.4/I, (a) bendi kapsamında sigortalılık sayılır (Ek m.9/2).

Tebliğ bu haktan nasıl yararlanılacağını ayrıntılı bir şekilde düzenlemiştir. Buna göre, sigortalıların uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası priminin kendileri tarafından ödenebilmesi için ev hizmetlerinde aynı ya da farklı çalıştıran yanında en az bir gün, en fazla dokuz gün süre ile çalışması yeterli olacaktır. Ayrıca uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası tes-cilinde sigortalılardan herhangi bir müracaat alınmaksızın Kurumca elektronik

⁶¹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, 144; Bu konuda ayrıca bkz. Şakar, 107; Arıcı, 229; Bayram, Fuat: İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri, İstanbul 2015, 9; Manav, 533.

⁶² Alper, 108.

ortamda sigortalıların tescil ve tahakkuk kaydı oluşturulacaktır. Sigortalılığın sona ermesinde de aynı şekilde işlem yapılacaktır (Tebliğ 4.4.1).

Konuya ilişkin düzenleme uyarınca, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası priminin takip eden ayın sonuna kadar sigortalı tarafından ödenmesi gerektiğinden, primin ödenmemesi halinde uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası kaydı Kurumca kapatılacak ve böylece primin ödeme hakkı ilgili ay için düşecektir. Zira Tebliğe göre uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası tescili aylık olarak yapılacaktır. Ayrıca, takip eden ayda sigortalının ev hizmetlerinde ayda on günden az çalışmasının bulunmaması halinde uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası tescili artık oluşturulmayacaktır.

Konu Tebliğ'de genel sağlık sigortası açısından da özel olarak düzenlenmiştir. Buna göre tescili oluşturulan sigortalının ilgili ayın primlerini ödemesi halinde sigortalı bir aylık süre ile Kanunun m. 60/I, (a) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılacaktır. Ancak eğer sigortalı sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışıyorsa, bir diğer deyişle zaten m.60/I, (f) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı ise ayrıca genel sağlık sigortası tescili oluşturulmayacaktır.

Buna karşılık ev hizmetinde on günden az çalışan sigortalı Kanunun m.60/I, (b) bendi uyarınca isteğe bağlı sigortalılığı nedeniyle genel sağlık sigortalısı ise ya da muhtaç olduğu için veya özel durumu nedeniyle m.60/I, (c) bendinin (1), (2), (3), (4), (5), (6), (7), (8), (9) ve (10) numaralı alt bentleri ile (e) ve (g) bentleri kapsamında genel sağlık sigortalısı ise yine tescili bir aylık süre ile oluşturulabilecektir. Genel sağlık sigortası tescili yapılanların bir aylık süre sonunda uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primi ödememeleri halinde genel sağlık sigortalılıkları önceki kapsamdan dolayı, yani m.60/I, (c) bendinin alt bentleri ile (e) ve (g) bentleri kapsamında devam ettirilecektir.

Tebliğde bu kapsamda öngörülen ve açıklığa kavuşturulan bir diğer durum da ev hizmetlerinde çalışanın 5510 sayılı Kanuna göre genel sağlık sigortalısı olan birinin bakmakla yükümlü kişisi olması halidir. Tebliğe göre, ev hizmetlerinde on günden az çalışıp da sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortalılığına ilişkin tescili olanlar, bakmakla yükümlü olunan kişi kapsamında ise bu statüleri, kural olarak, devam edecektir. Ancak ev hizmetlerinde on günden az çalışması nedeniyle uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası yönünden bir ay süre ile tescili yapılanların bu kapsamda prim ödememeleri halinde Kanunun Ek m.9/II maddesi uyarınca genel sağlık sigortası yardımlarından yararlanacak, prim ödememeleri halinde ise Kanunun Ek m. 9/II. maddesi kapsamında önceki sigortalılık statüsü devam ettirilecek, yani bu defa bakmakla yükümlü olunan kişi olarak sağlık hizmetlerinden yararlanabilecektir.

Nihayet Kanuna göre, Ek m.9/II fıkrası uyarınca genel sağlık sigortası hükümlerinden yararlananlar hakkında Kanunun m.67/I, (a) ve (b) bentleri hükümlerinin de uygulanması gerekmektedir (Ek m.9/IV). Dolayısıyla, sigortalının Kanunun Ek m.9/II kapsamında genel sağlık sigortası yardımlarından yararlanabilmesi için sağlık hizmet sunucusuna başvurduğu tarihte bu kapsamda tescilinin olması ve primi ödemesinin bulunması ile son bir yıl içinde toplam en az otuz gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması da gerekmektedir.

VI. Ek m.9'a Göre Sigortalılığın Diğer Sigortalılık Halleri İle Çakışması

1. Genel Olarak

Bilindiği gibi, bir sigortalının aynı zamanda birden fazla gelir getirici faaliyette bulunması ve bu faaliyetlerin her birinin 5510 sayılı Kanuna göre farklı bent uyarınca sigortalılık hali yaratması mümkündür. Örneğin bağımsız olarak çalışan ve bu faaliyetinden dolayı m.4/I, (b) bendine göre sigortalı olan bir avukatın aynı zamanda haftanın birkaç günü bir işyerinde iş sözleşmesi ile çalışmaya başlaması halinde böyle bir durum söz konusudur. Gerçekten bu durumda kişinin hem m.4/I, (b) hem de m.4/I, (a) bendine göre sigortalı olması gerekir ki, buna öğretide sigortalılık hallerinin çakışması denilmektedir. Ancak bu halde de sigortalının hangi çalışmasına göre sigortalı sayılacağı sorusuna cevap bulunması gerekir. Zira sosyal sigortada kural olarak teklik esastır⁶³. Yani bir çalışmasından dolayı sosyal güvenceye kavuşturulan, gelecek endişesinden kurtarılan kişinin her bir çalışmasından dolayı tekrar sigortalanması gerekmez.

İşte 5510 sayılı Kanununun 53. maddesi bu sorunu çözmekte ve sigortalılık hallerinin çakışması durumunda kişinin hangi faaliyetine göre sigortalı sayılacağına ilişkin esasları belirlemektedir. Buna göre, bir kişinin m.4/I, (a) ya da (b) bendine göre çalışması ile (c) bendine göre çalışması çakışırsa kişi (c) bendi kapsamında sigortalı sayılır. Denilebilir ki, Hukukumuzda (c) bendine göre sigortalılık esastır⁶⁴. Buna karşılık, kişinin aynı anda hem (a) hem de (b) bendine tabi olacak şekilde çalışması halinde ise kişi (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır. Ancak, böyle bir durumda sigortalı isterse yazılı talepte bulunarak m.4/I, (b) bendi kapsamındaki sigortalılığını da devam ettirebilir (m.53/I). Sigortalının bu şekilde ödediği primler; iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar yönünden m.4/I, (b) bendi, kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan diğer yardımlar ile uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlar yönünden ise m.4/I, (a) bendi kapsamında değerlendirilir.

Bir kişinin aynı anda birden fazla işveren yanında m.4/I, (a) bendine göre sigortalı olması durumunda ise sigortalılık hallerinin çakışmasından söz edilemez. Bu durumda sigortalı her işveren yanında ayrı ayrı sigortalı olmak zorundadır.

Kuşkusuz ev hizmetlerinde çalışanların da bu faaliyetlerinin dışında başka bir faaliyetlerinden dolayı sigortalı sayılmaları söz konusu olabileceği gibi bir gelir ya da aylık alırken ev hizmetinde çalışmaya başlaması da mümkündür. Aşağıda bu konular üzerinde durulacaktır.

2. Ay İçinde On Gün veya Daha Fazla Çalışanların Sigortalılığında

Yukarıda da belirtildiği gibi, ay içinde on gün ya da daha fazla çalıştığı için sigortalı olanların Kuruma bildirilmesi ve primlerinin ödenmesi konusun-

⁶³ Güzel/Okur/Caniklioğlu.173; Akın, Levent: Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, Ankara 2007, 113; Sözer, A. Nazım/Saraç, Coşkun: Sosyal Sigorta İlişkisinde Çokluk; Sigortalılık Hallerinin, Tiplerinin ve Sürelerinin Birleşmesi, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S.12, Aralık 2008, 152.

⁶⁴ Bu konuda açıklamalar için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu. 173 vd; Akın, 131; Sözer/Coşkun, 153 vd.; Karaman, M. Halis: 5510 Sayılı Kanunda Tanımlı Sosyal Sigorta Statüleri ve Çalışan Sigortalılık İlişkisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, MÜHF Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.20, S.1, 2014, Özel Sayı, 888.

daki kolaylıklar dışında bu kişiler herhangi bir sigortalıdan farksızdır. Bu nedenle de, yukarıda sigortalılığın çakışmasına ilişkin verilen bilgiler ev hizmetlerinde Ek m.9/I'e göre sigortalı olanlar hakkında da aynen uygulanır.

Bu bağlamda, ev hizmetlerinde çalışan bir kişinin aynı zamanda m.4/I, (b) bendine göre sigortalı olmasını gerektiren bir ticari faaliyeti söz konusu ise, örneğin bir küçük işletmede ortaklığı var ise, bu durumda söz konusu kişi Ek m.9/I bendine göre m.4/I,a kapsamında sigortalı olacak ve m.4/I, (b) bendine göre sigortalılığı sona erecektir. Zira Kanunda da açıkça belirtildiği gibi ev hizmetlerinde on gün ya da daha fazla çalışanlar m.4/I, (a) bendine göre sigortalı sayılırlar ve m.4/I, (a) bendi ile m.4/I, (b) bendine göre sigortalılık çakıştığında m.4/I, (a) bendine göre sigortalılığa üstünlük tanınır.

Şüphesiz kişi isterse Kuruma dilekçe vererek m.4/I, (b) bendine göre olan sigortalılığını da devam ettirebilir. Buna karşılık Tebliğde, "ev hizmetlerinde çalışma gün sayısı ayda 10 günden fazla 30 günden az olanların ayın kalan günlerinde Kanunun m.4/I, (b) bendi kapsamındaki sigortalılıkları yeniden başlatılacaktır" denilmektedir. Kanaatimizce bu ifade isabetli olmayıp, 5510 sayılı Kanunun 53/I fıkrası uyarınca sigortalının talep etmesi halinde denilmesi gerekirdi.

Devlet memuru olarak çalışan bir kişi aynı zamanda Ek m.9/I bendine göre sigortalı olmayı gerektirecek şekilde ev hizmetlerinde çalışmaya başlarsa bu durumda da m.4/I, (c) bendine göre sigortalılığa üstünlük tanımak gerekeceği için Ek m.9/I bendine göre sigortalı sayılmayacaktır. Kuşkusuz bu olasılık, devlet memurlarının hukuki rejimi nedeniyle çok da mümkün olmayacaktır. Zira bilindiği gibi 657 sayılı Kanunun 28. maddesine göre, "*Memurlar, mesleki faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamaz; gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir iş yerinde veya vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışamazlar*" (f.1). Gerçi bu yasaklamanın istisnası durumlarda da söz konusudur⁶⁵. Ancak ev hizmetlerinde çalışma 657 sayılı Kanun m.28 hükmünün istisnası niteliğinde olmasa gerekir.

3. Ay İçinde On Günden Az Çalışanların Sigortalılığında

Daha önce de açıklandığı üzere ev hizmetlerinde ay içinde on günden az çalışan sigortalılar için sadece % 2 oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenir ve bunlarla ilgili olarak uzun vadeli sigorta kolları primi ödenmez. Bu nedenle söz konusu kişiler iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu dışındaki sigorta kolları açısından sigortalı sayılmazlar. Buna karşılık talepte bulunmaları ve maddede belirtilen oranda prim ödemeleri halinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortası dışındaki sigorta yardımlarından yararlanmaları da mümkündür.

İşte bu noktada bu kişilerin zaten başka bir faaliyetlerinden dolayı sigortalı olmaları halinde Ek m.9/II çerçevesinde sigortalılık tescili yapıp yapılmayacağı sorusu akla gelebilir. Tebliğ bu konuda çeşitli olasılıkları dikkate alarak düzenlenmeler yapmıştır. Buna göre, Ek m.9/II'ye göre sigortalı olan birinin aynı zamanda ay içinde m.4/I, (a) bendi kapsamında 30 gün sigortalılığının da

⁶⁵ Örneğin, işyeri hekimleri hem kamu idaresinde m.4/I, (c) bendi kapsamında çalışabilmekte, hem de bir özel sektör işyerinde işyeri hekimi olarak m.4/I, (a) bendi kapsamında sigortalılık ilişkisi kurabilmektedirler.

bulunması halinde uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası yönünden ayrıca tescil ve tahakkuk kaydı oluşturulmaz. Buna karşılık sigortalının diğer çalışmasının ay içinde 30 günden az olması halinde ev hizmetlerindeki çalışması ile ilgili olarak uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası yönünden sadece kalan süre için tescil oluşturulur.

Yine Tebliğe göre, Kanununun m.4/I, (b) bendi kapsamında sigortalılığı olanlar ile yaşlılık, emekli aylığı veya sürekli iş göremezlik geliri alanların ev hizmetlerinde on günden az çalışmaları halinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yönünden tescil kaydı oluşturulur, m.4I, (c) bendi kapsamında olanlar için ise tescil kaydı oluşturulmaz. Esasında bu düzenlemeyi 5510 sayılı Kanun m.53/I hükmünün bir gereği olarak düşünmek gerekir. Zira bilindiği ve yukarıda da belirtildiği gibi, "Sigortalının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde yer alan sigortalılık statüleri ile (c) bendinde yer alan sigortalılık statüsüne aynı anda tabi olacak şekilde Kanun kapsamına girmesi halinde öncelikle aynı maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında, (a) ve (b) bentlerinde yer alan sigortalılık statülerine tabi olacak şekilde Kanun kapsamına girmesi halinde ise aynı maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır"lar.

Kanununun 50. maddesine göre m.4/I, (b) bendi kapsamında isteğe bağlı sigortalı olanların Ek 9. 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 Kanununun Ek 9. 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 başlatılır. 12 ay içerisinde prim ödemesi olmayanların isteğe bağlı sigortalılıkları ise talep etmeleri halinde başlatılacaktır.

Ay içerisinde 30 günden az çalışan veya Kanununun 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 Kanununun m.51/III 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, m.4/I (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilecektir.

Kanununun Ek 5. ve Ek 6. maddelerine tabi sigortalılar ile 2925 sayılı Kanuna tabi olanların ev hizmetlerinde on günden az çalışmaları halinde uzun vadeli ve genel sağlık sigortası tescili oluşturulmaz, Ek 9. madde kapsamında on günden az çalışmaları nedeniyle bu sigortalılıkları durdurulmaz.

VII. Kurumdan Aylık ve Gelir Alanların Ek m.9 Kapsamında Çalışması

Bilindiği gibi, 5510 sayılı Kanununun 30. maddesine göre, ilk defa bu Kanuna göre sigortalı olanlar kendilerine yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra tekrar çalışmaya başlarsa aylıklarının kesilip tüm sigorta kollarına tabi olmaları gerekir⁶⁶. Ancak 5510 sayılı Kanundan önceki kanunlara göre sigortalı olanlar

⁶⁶ Bu konuda geniş bilgi için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 687-688.

ya da halen yaşlılık aylığı almakta olanlar Kanununun geçici 14. maddesi uyarınca sosyal güvenlik destek primi ödeyerek hem yaşlılık aylıklarını alabilirler hem de çalışabilirler. İşte Kurumdan yaşlılık aylığı alan bir kişinin aynı zamanda ev hizmetlerinde çalışması halinde bu kişi hakkında uygulanacak hüküm üzerinde durulmasında yarar bulunmaktadır.

Tebliğe göre, Kanununun m.4/I, (a) bendine tabi çalışması nedeniyle yaşlılık aylığı alanların Ek 9. madde kapsamında çalışmaya başlaması halinde Kuruma “Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge” ile yapılacak müracaatlarda sigortalıların sosyal güvenlik destek primine ya da tüm sigorta kollarına tabi olup olmayacaklarını tercih etmeleri gerekmektedir. Eğer sigortalı aylığının kesilmesi ve tüm sigorta kollarına tabi olmayı tercih ederse yukarıda belirtilen hükümler çerçevesinde işlem yapılacaktır. Buna karşılık Kurumdan yaşlılık, emekli aylığı ve adi malullük aylığı alan ve Ek 9. madde kapsamında çalışan sigortalı sosyal güvenlik destek primi ödemeyi tercih ederse bu kişiyi çalıştıran işveren tarafından sosyal güvenlik destek primi ödenecektir.

Kurumdan aylık almakta olanlardan ev hizmetlerinde 10 günden daha az çalışanların ise, kanaatimizce sosyal güvenlik destek primi ödemelerine gerek bulunmamaktadır. Öte yandan, bu çalışma aylığının kesilmesine de neden olmamalıdır. Zira, kanun koyucu her ne kadar bu sigortalıları m.4,I, (a) kapsamında sigortalı saysa da burada sadece iş kazası ve meslek hastalığı riskine karşı güvence sağlanan kendine özgü bir sigorta söz konusudur. Nitekim, aylık almakta olanların çalışması Tebliğ’de de sadece 10 gün ve daha fazla ev hizmetlerinde çalışanlar açısından düzenleme konusu yapılmıştır.

Sürekli iş göremezlik geliri alan sigortalının ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışması halinde ise bağlanan gelir kesilmeyecek, bunlar hakkında yukarıda belirtilen işlemler yapılacaktır. Malullük aylığı alan bir kişinin Kanununun Ek 9. maddesi kapsamında çalışması halinde ise bağlanan malullük aylığı kesilecektir.

Kurumdan hak sahibi eş, çocuk, ana ve baba olarak gelir/aylık alıp ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanlar hakkında Kanununun m.4/I, (a) bendine tabi olan sigortalılar gibi işlem yapılacaktır.

Belirtelim ki, ev hizmetlerinde 10 günden az çalışmanın, hak sahiplerine bağlanan aylığın kesilmesine neden olan (veya dul eşin aylık oranına etki eden) bir çalışma olarak kabul edilmemesi gerektiği kanaatindeyiz. Tebliğ’de de hak sahiplerinin durumu belirtilirken sadece 10 günden ve daha fazla çalışma esas alınarak düzenleme yapılmış olması, Kurumun yaklaşımının da bu doğrultuda olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, 5510 sayılı Kanun m. 34 hükmüne bir ekleme yapıp, maddede geçen “Bu Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (e) bentleri hariç” ibarelerinin, “Bu Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (e) bentleri ile Ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası hariç” şeklinde değiştirilmesi açıklık sağlanması açısından isabetli olacaktır.