

# Ev Tipi Sosyal Hizmet Birimlerinde Çalışanların Tabi Olacağı Kanun ve Çalışma Süreleri

Gülsevil ALPAGUT<sup>1</sup>

ORCID: 0000-0001-8817-2779

DOI: 10.54752/ct.1569616

**Öz:**2828 sayılı Kanun'da sosyal hizmet kuruluşları sayılmıştır. Bu kuruluşlar arasında ev tipi sosyal hizmet birimleri bulunmaktadır. Kanun'da ev tipi sosyal hizmet birimleri İş Kanununun dışında tutulmuş ve Türk Borçlar Kanununa tabi kılınmıştır. Bu durum bu birimlerde çalışan işçilerin 4857 sayılı iş kanununun koruyucu hükümlerinden yararlanamamasına neden olmaktadır. Düzenleme yasa yapma tekniği açısından sorunlu olduğu gibi aynı zamanda İşK m. 4 ile ev hizmetlerinin kanunun kapsamı dışında bırakılmasına ilişkin amaca da aykırıdır. Ayrıca Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile işçiler arasında yapılan sözleşmenin iş sürelerine ilişkin hükmü kanuna aykırıdır. Bu makalede 2828 sayılı Kanunun ilgili hükmü, Yargıtay kararları, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 189 sayılı Sözleşmesi ile Avrupa Birliği Adalet Divanının konuya ilişkin kararı ele alınarak değerlendirme yapılmıştır. Sonuç olarak 2828 sayılı Kanunla ev tipi hizmet birimlerinde çalışanların İş Kanununun dışında bırakılmasının yasa yapma tekniğine aykırı olduğu, eşitlik ilkesi bakımından sorunlu olduğu ve iş sözleşmesinin ilgili hükmünün kanuna aykırı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Ev Tipi Sosyal Hizmet Birimleri, Ev Hizmetleri, İş Kanununun Kapsamı, İş Süreleri

**The Applicable Law and Working Hours for Employees in Home-Type Social Service Units**

**Abstract:** Act No. 2828 defines social service organizations. These organizations include home-type social service units. The Act excludes domestic social service units from the Labour Act No.4857

<sup>1</sup> Prof.Dr. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Beyazıt Kampüsü, galpagut@istanbul.edu.tr

ALPAGUT, G., (2024) "Ev Tipi Sosyal Hizmet Birimlerinde Çalışanların Tabi Olacağı Kanun ve Çalışma Süreleri", *Çalışma ve Toplum*, C.4, S.1343-1358

Makale Geliş Tarihi: 12.07.2024 - Makale Kabul Tarihi: 16.09.2024

and subjects them to the Turkish Code of Obligations. This situation causes the workers working in these units not to benefit from the protective provisions of the Labor Act No. 4857. The regulation is not only problematic in terms of law-making technique, but also contradicts the purpose of Article 4 of the Labor Act, which excludes domestic services from the scope of the law. In addition, the provision of the employment contract between the Ministry of Family and Social Services and the workers regarding working hours is also unlawful. In this article, the relevant provision of Act No. 2828, the decisions of the Court of Cassation, Convention No. 189 of the International Labor Organization, and the decision of the Court of Justice of the European Union on the subject have been evaluated. As a result, it is concluded that the exclusion of employees working in domestic service units from the Labor Act by Act No. 2828 is contrary to the law-making technique and problematic in terms of the principle of equality, and the relevant provision of the employment contract is contrary to the law.

**Key Words:** Home-type social service units, Domestic work, Coverage of Labour Act, Working Time

## Sosyal Hizmet Kuruluşu Olarak Ev Tipi Hizmet Birimi

2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu m. 3/f hükmünde sosyal hizmet kuruluşları sayılmış ve bu kuruluşlar arasında ev tipi sosyal hizmet birimlerine yer verilmiştir. Ev tipi sosyal hizmet birimleri çocuk, kadın, engelli ve yaşlılar ile bakım veya barınma ihtiyacı olan kişilere hizmet verilen mesken niteliğindeki yatılı sosyal hizmet birimleridir (m. 3/f.13).

Kanunda ev tipi sosyal hizmet birimleri olarak aynı zamanda çocuk evleri ve çocuk evleri sitesi tanımlanmıştır. Çocuk evleri, 0-18 yaşlar arasındaki korunmaya ihtiyacı olan çocukların kaldığı ev birimlerini ifade ederken, çocuk evleri sitesi korunma ihtiyacı olan çocukların bakımlarının sağlandığı aynı yerleşkede bulunan birden fazla ev tipi sosyal hizmet biriminden oluşan kuruluştur (m.3/11, 3/12).

Çocuk Koruma Hizmetleri Planlama ve Çocuk Bakım Kuruluşlarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik<sup>2</sup>'te<sup>2</sup> yine korunma ve bakım ihtiyacı olan çocukların, bakımı ve barınma ihtiyaçlarının karşılanmasıyla görevli bakım kuruluşları sayılmıştır. Buna göre bakım kuruluşları ev tipi sosyal hizmet birimlerinden oluşan çocuk evlerinin bağlı olduğu çocuk evleri koordinasyon merkezleri ile aynı yerleşkede bulunan birden fazla ev tipi sosyal hizmet biriminden oluşan ve çocukların psikososyal ihtiyacına veya suça sürüklenme durumuna göre ihtisaslaştırılan çocuk evleri sitelerinden oluşmaktadır (m.3/g). Çocuk evleri, korunma ihtiyacı olan çocukların bakımlarının sağlandığı, mesken niteliğindeki yatılı

<sup>2</sup> RG. T.06.09.2022, RG No. 31945

ev tipi sosyal hizmet birimleridir (m.3/h). Çocuk evleri sitesi ise korunma ihtiyacı olan çocukların bakımlarının sağlandığı aynı yerleşkede bulunan birden fazla ev tipi sosyal hizmet biriminden olan kuruluşu ifade eder (m. 3/i). Bu çerçevede ev tipi sosyal hizmet birimi özellikle korunma ihtiyacı bulunan çocukların bakımı ve barınması noktasında bakım kuruluşlarının temel birimini oluşturmakta, çocuk evleri veya birden fazla ev tipi sosyal hizmet biriminden oluşan çocuk evleri sitesi olarak kurulmaktadır. Amaç, çok sayıda çocuğun bir arada bulunduğu çocuk yuvaları ve yetiştirme yurtlarına dayalı modelden, daha az sayıda çocuğun bir arada bulunacağı ev içerisinde aile ortamına yakın bir ortama geçilmesidir.

## Ev Tipi Sosyal Hizmet Birimlerinde Çalışanların Tabi Oldukları Kanun

Hukuk sistemimizde iş ilişkisini düzenleyen kanunlar 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin altıncı bölümüdür. Sistem genel olarak değerlendirildiğinde, 4857 sayılı İşK m. 4 hükmü ile İş Kanununun kapsamı dışında kalan iş ve iş ilişkileri sayılmış, 854 sayılı Kanunun 1. maddesi ve 5953 sayılı Kanunun 1. maddesi ile (2. maddede sayılan istisnalar haricinde) her iki kanunun kapsamı belirlenmiştir. 4857, 854 ve 5953 sayılı Kanunların kapsamı dışında kalan iş ilişkileri ise 6098 sayılı Kanunun hizmet sözleşmelerine ilişkin hükümlerine tabidir.

2828 sayılı Kanunda ev tipi sosyal hizmet birimlerinde çalışanların tabi olacakları kanun özel olarak düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile ev tipi sosyal hizmet birimlerinin 4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrası hükmü kapsamında olduğu kabul edilmiştir (m.16/son). Diğer bir ifadeyle ev tipi hizmet birimlerinde görev yapan personel 4857 sayılı İş Kanununun koruyucu hükümlerinin dışında bırakılmıştır. Çocuk Koruma Hizmetleri Planlama ve Çocuk Bakım Kuruluşlarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te de, "Daimî işçi statüsünde çalışan personelin çalışma usul ve esaslarının, 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu, toplu iş sözleşmesi ve diğer ilgili mevzuat hükümlerine göre Bakanlıkça belirleneceği ve yürütüleceği" öngörülmüştür (m.19/6).

Her iki düzenleme de gerek hukuk tekniği gerekse amaç bakımından sorunludur<sup>3</sup>. Öncelikle 2828 sayılı Kanunda ev tipi hizmet birimlerinde çalışanların iş ilişkilerinin Türk Borçlar Kanununa tabi kılınması Türk İş Hukukunun yukarıda belirtilen sistemine aykırıdır. Bir iş ilişkisinin hangi kanuna tabi olacağı İşK, Deniz İşK ve Basın İşK ile açıkça ortaya konulmuştur. Bu kanunların dışında kalan iş ve iş ilişkileri bakımından TBK hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Özel bir kanunda

<sup>3</sup> Düzenlemenin eleştirisine ilişkin olarak ayrıca bkz. **Muharrem Emre Ulusoy**, Ev Hizmetlerinde Bireysel İş İlişkileri, Ankara 2023, 43

salt belirli bir alanda çalışanlara yönelik olarak tabi olunacak kanunun belirlenmesi keyfiliğe açık bir uygulamaya götürebilecektir. Nitekim, İşK m. 4 hükmünde Kanunun kapsamı dışında kalan işler arasında “ev hizmetleri” sayılmıştır. Ev tipi sosyal hizmet birimlerinde çalışanların yaptıkları faaliyetin ev hizmeti olarak nitelendirilebilmesi durumunda 2828 sayılı Kanunda ayrıca düzenleme getirilmesine gerek bulunmaz. Bu noktada yasa koyucunun ev tipi hizmet birimlerinde çalışanları İşK m. 4 kapsamında görmediği ve bu nedenle özel düzenleme getirmek istediği veya bu konuda açıklık sağlamak istediği düşünülebilir. Ancak aşağıda inceleyeceğimiz üzere, İşK m. 4 ile ev hizmetlerinin İşK kapsamı dışında tutulmasına ilişkin hareket noktası ev tipi hizmet birimlerinde çalışanlar bakımından mevcut değildir. Öte yandan, Yönetmelik hükmünde yer alan, daimi işçi statüsünde çalışanların çalışma usul ve esasları bakımından Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu hükümlerine göre Bakanlıkça belirleneceğine ilişkin düzenleme, çalışma koşullarının belirlenmesini adeta Bakanlığın inisiyatifine bırakmaktadır.

Ev tipi hizmet birimlerinde çalışanların İş Kanunu dışında bırakılmasının sonucu, öncelikle bu çalışan grubunun kıdem tazminatı ve iş güvencesi gibi İş Kanunu’nun koruyucu hükümlerinden yararlanamamasıdır. Kuşkusuz bu hakların toplu iş sözleşmesi ile tanınması mümkündür. Ancak temel işçilik hakları bakımından bu dışlama özellikle aynı işverene bağlı farklı birimlerde ancak aynı işi yapan çalışanlar dikkate alındığında eşitlik ilkesi noktasında sorunludur.

## İş Kanununun Kapsamı Dışında Kalan İşler Olarak Ev Hizmetleri

Ev hizmeti, ev sakinlerinin günlük ihtiyaçlarının, evin gündelik işleyişinin ve idaresinin, aile fertleri dışında kalan kişiler tarafından sağlanması olarak tanımlanmaktadır<sup>4</sup> (Sözer, 2019: 107; Uzun, 2021: 23; Ulusoy, 2023: 43). Doktrinde genel olarak temizlik, çamaşır, mürebbiyelik, şoförlük, bahçevanlık, hizmetçilik, bakıcılık, uşaklık, aşçılık, özel öğretmenlik gibi faaliyetler ev hizmetleri olarak sayılmaktadır. Yargıtay “Ev hizmetlerinde aşçı, uşak, temizlikçi gibi işleri” ev hizmetleri kapsamında değerlendirmekte ve İş Kanununun kapsamı dışında bırakılan bu hizmetleri gören kimselerle bunları çalıştıranlar arasındaki hukuki ilişkilerde Borçlar Kanunu’nun hizmet akdine ilişkin hükümlerinin uygulanacağına hükmetmektedir. Bununla birlikte Yüksek Mahkeme’ye göre, “evde hasta bakan hemşire ev hizmeti yapmış sayılmaz. Ev sahibine ait ev ve bahçesinde ev hizmeti yanında bekleklik yapan ve ağırlıklı hizmeti bekleklik olan işçi, iş kanunu kapsamında sayılır” (Y9HD, 08.04.2010, E. 2010/6315, K. 2010/9972). Yine Yüksek Mahkeme’ye göre, evde yürütülen çocuk bakıcılığı ve çocuk eğiticiliği ev hizmeti niteliği taşımaz ve bu işte çalışanlar İş

<sup>4</sup> Ali Nazım Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 4. Baskı, İstanbul 2019, 107; Benzer tanımlar için bkz. Ercan Uzun, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ev Hizmetlerinde Çalışanlar, Ankara 2021, 23 vd.; Ulusoy, 27 vd.

Kanununun kapsamı içinde yer alır (Y9HD., 11.02.2014, E. 2013/16982, K. 2014/3992; Aynı yönde bkz. Y22HD., 25.01.2017, E. 2016/30630, K. 2017/1090; Y22HD., 25.01.2016, E. 2015/15222, K. 2016/822; Y22HD., 18.05.2015, E. 2015/14619, K. 2015/17812; Y22HD., 09.03.2015, E. 2013/35095, K. 2015/9308, Y22HD., 10.12.2014, E. 2014/25096, K. 2014/35149; Y9HD., 22.01.2014, E. 2013/15492, K. 2014/1131; Y9HD., 30.01.2013, E. 2010/41256, K. 2013/3517). Yüksek Mahkeme'nin bir işin ev hizmeti olup olmadığını tespitinde öncelikle yapılan işi, bu işin ev ve ev sakinlerine yönelik olup olmadığını değerlendirdiği, ardından verilen hizmetin türüne bakarak ev sakinlerine yönelik olmakla birlikte özellik arzeden ve doğrudan eve yönelik olmayıp kişilerin özellikli ihtiyaçlarına özgülünmüş işleri ev hizmeti kapsamında tuttuğu belirtilebilir. Çocuk bakıcılığı, çocuk eğitciliği, hasta bakımını gerçekleştiren hemşireye ilişkin örnekler bu hususa işaret etmektedir. İstisnaların dar yorumlanması yolundaki hukuki kabulün bu sonuçta etkili olduğu düşünülmelidir.

Çocuk Hizmetleri Planlama ve Çocuk Bakım Kuruluşlarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te, ev tipi hizmet birimlerinde çalışan bakım personelinin görev ve sorumlulukları belirlenmiştir. Buna göre, bakım personeli a) Çocukların öz bakımlarını yapmak veya yapmalarını sağlamak, temel ihtiyaçlarını karşılamak veya bu konuda çocuklara yardımcı olmak. b) Günlük yaşam sürecinde çocuklara rehberlik yapmak, yardımcı olmak, olumlu davranış kazanmaları amacıyla çocuklara rol model olmak. c) Çocukların kişisel temizlik, bakım, düzenli uyku, sofrada yemek gibi temel bireysel alışkanlıkları kazanmalarına yardımcı olmak. ç) Öğünlere göre çocukların yemeklerini hazırlamak, sunmak, yemeği sofrada çocuklarla birlikte yiyerek çocuklara refakat etmek. d) Çocukların sağlık durumlarını takip etmek, hastalıklara karşı belirlenen tedbirleri almak, hastalanan çocukların tedavilerinin zamanında yapılması için grup/ev sorumlusuna veya sağlık görevlilerine bilgi vermek ve süreci takip etmek. e) Günlük yaşam programına uymak, çocukların ders çalışma ve okula devam durumlarını takip etmek, grup/ev sorumlusunu bilgilendirmek. f) Sorumlusu olduğu evin/birimin tertibini, düzenini ve temizliğini sağlamak. g) Ev kazalarına karşı ve çocukların güvenliğine yönelik emniyet tedbirlerini almak. ğ) Kuruluş müdürlüğü tarafından verilen diğer görevleri yerine getirmekle yükümlüdür.

Mesleki ve teknik orta öğretim kurumlarının çocuk gelişimi, bakım, sağlık hizmetleri, sosyal hizmet bölümlerinden mezun olanlar, herhangi bir ön lisans ya da lisans programı mezunu olanlardan pedagojik formasyon veya çocuk bakımı konusunda Millî Eğitim Bakanlığınca düzenlenen eğitimlerden sertifika alanlar, çocuk gelişimi ve eğitimi, sosyal hizmetler, aile ve tüketici bilimleri, ev ve kurum hizmetleri veya sosyal destek hizmetleri programları ve dengi ön lisans mezunu kişiler, psikolojik danışmanlık ve rehberlik, psikoloji, sosyoloji, çocuk gelişimi, öğretmenlik, aile ve tüketici bilimleri ve sosyal hizmet lisans programı mezunu kişiler arasından seçilen bakım personelinin (Yön. m.18), genel olarak ev tipi sosyal hizmet biriminde yaşayan çocuklara yönelik olarak evin gündelik işleyişi ile birlikte çocukların bakım faaliyetini yürüttüğü görülmektedir.

## **Ev Hizmetlerinin İş Kanununun Kapsamı Dışında Bırakılmasının Gerekçesi ve Ev Tipi Sosyal Hizmet Birimleri**

İş Kanunu m. 4 ile bir kısım iş ve iş ilişkilerinin kapsam dışı tutulması genel olarak iki gerekçeye dayanmaktadır. Bunlardan ilki, görülen iş veya işyerinin özelliğidir. Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununa tabi işler bu konuda örnek oluşturur. Bir kısım iş veya iş ilişkilerinin kapsam dışı tutulmasının nedeni ise bu işlerin görüldüğü işyerlerinin küçük işyeri, mali açıdan güçsüz olmalarıdır. İş Kanununun getirdiği mali yüklerin küçük işyerleri üzerindeki olumsuz etkisi kapsam dışı bırakılmasına gerekçe oluşturmuştur. İŞK m. 4 hükmü ile ev hizmetlerinin kapsam dışı bırakılmasına ilişkin mevcut ve mülga iş yasalarının gerekçelerinde herhangi bir açıklama bulunmamakla birlikte temel gerekçenin herhangi bir ekonomik faaliyete yönelik olmayıp salt evin günlük ihtiyaçları için işçi çalıştırarak işveren sıfatını haiz olan bu işverenlerin ekonomik yönden korunması olduğu düşünülmelidir.

Ev tipi hizmet birimlerinde çalışanlar bakımından değerlendirme yapıldığında, işveren Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığıdır. Bu noktada korunması gereken, mali açıdan güçsüz bir işverenden söz etmek olanaksızdır. Öte yandan aynı hizmetleri Bakanlığa ait diğer birimlerde yerine getirenler ile ev tipi hizmet birimlerinde çalışanlar arasında tabi olunan kanun bakımından farklılık getirilmesi eşitlik ilkesine aykırılık oluşturur. İş Kanununun kapsamı dışında bırakılan ve Türk Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinden yararlanan çalışanlar öncelikle kıdem tazminatı, iş güvencesi hükümleri gibi önemli haklardan yoksun kalmaktadır. Oysa ev tipi hizmet birimleri yukarıda da belirtildiği gibi çocuğun aile ortamına yakın bir çevrede yetişmesi amacıyla kurulmuş olup sürdürülen faaliyet yetiştirme yurtlarından farklılık göstermediği gibi işverenin korunması amacından da söz edilemeyecektir.

Düzenlemenin eşitlik ilkesine aykırılığı bakımından Yargıtay'ın 2019 tarihli kararı çarpıcı bir örnek oluşturmaktadır. Yüksek Mahkeme'nin kararına konu olayda, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı çocuk evinde bakım elemanı olarak alt işveren işçisi olarak çalışan davacının açtığı işe iade davasında, davacının çalıştığı işyerinin ev tipi sosyal hizmet birimi olduğu ve davacının Borçlar Kanununa tabi olduğu gerekçesiyle red kararı veren yerel mahkeme kararının istinaf edilmesi üzerine bölge adliye mahkemesi tarafından esastan red kararı verilmiştir. Kararın temyizi üzerine Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, davalı alt işveren Şirket ile yapılan sözleşmenin hem kuruma bağlı müdürlük işyerini, hem de birden fazla ve müdürlüğe bağlı ev tipi hizmet birimlerini kapsadığı, alt işveren yönünden davacının çalıştığı birden fazla işyeri bulunduğu ve sözleşme kapsamında davacının ev tipi hizmet biriminde çalıştırılabileceği gibi kuruma bağlı bakım yurdunda da çalıştırılabileceği, alt işveren yönünden bakıldığında bu işyerlerinin istisna kapsamında bulunmadığı yönünde karar tesis edilmiştir ( Y9HD, 10.12.2019, E.2019/7899, K.2019/22026; Yüksek Mahkeme'nin 2828 sK'nun 16/son hükmü

uyarınca ev tipi hizmet birimlerinde çalışanların Türk Borçlar Kanununa tabi olduğuna ilişkin kararları için bkz. Y22HD, 04.07.2018, E. 2018/7956, K. 2018/16829; Y22HD, 23.01.2017, E. 2017/741, K. 2017/574)

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2019 tarihli bir diğer kararında da, "Kanuni değişiklik sebebiyle ev tipi sosyal hizmet birimi olarak tanımlanan kuruluşlardaki çalışmaların 4857 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasındaki istisnalar arasında yer aldığı ve bu sebeple bu kurumlarda işçi statüsünde çalışan kişilerin hizmet sözleşmesine dayalı talepleri bakımından İş Kanununa tabi olmadığı anlaşılmaktadır. Bu kapsamda mahkemece kanuni düzenlemede yer alan "Ev Tipi Sosyal Hizmet Birimleri" nin neler olduğu ve davacının çalıştığı işyerinin bu birimlerden olup olmadığı konusunun, ilgili kurumlara yazışma yapılmak suretiyle aydınlatılması, eğer işyerinin "Ev Tipi Sosyal Hizmet Birimi" olduğunun tespit edilmesi halinde 6518 sayılı Kanun'un 15. maddesiyle değişik 2828 sayılı Kanun'un 16. maddesine göre uyumsuzluk bakımından İş Kanununun kapsamında olmayan fakat Türk Borçlar Kanununa tabi iş ilişkisinin bulunduğu, davacı Borçlar Kanununa tabi iş ilişkisinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve haksız feshe maruz kalan işçi konumunda bulunduğundan, Türk Borçlar Kanunu 438. maddesi gereğince bildirim sürelerine ilişkin bir tazminatı ve hakimim takdirine bağlı olarak altı aylık ücretinden fazla olamayacak şekilde tazminatı talep edebilir hükmü olup kıdem tazminatına ilişkin düzenleme bulunmaması nedeniyle kıdem tazminatının bu gerekçe ile reddi gerekir, ihbar tazminatına ise Türk Borçlar Kanunu 438/1 maddesi uyarınca hüküm kurulmalıdır" şeklinde hüküm verilmiştir (Y22HD, 12.11.2019, 25239/20861).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bölge adliye mahkemesi Kararları arasındaki uyumsuzluğun giderilmesine ilişkin 17.01.2022 tarihli kararında ise işyeri olarak ev tipi sosyal hizmet biriminin niteliği ve burada çalışan kimselerle işveren arasında kurulan iş ilişkisinin niteliğinin belirlenmesi için öncelikle, kanun koyucunun bu tür hizmet birimlerine neden ihtiyaç duyduğunu belirlemek gerektiğini belirtmiş ve ev tipi sosyal hizmet birimi kavramını 2828 sayılı Kanuna ekleyen 6518 sayılı Kanunun 14. madde gerekçesine yer verilmiştir. Buna göre, "Ev Tipi Sosyal Hizmet Birimleri ile bu birimlerden yararlananların toplu yaşamın getirdiği olumsuzlukları yaşamamalarının amaçlandığı, kuruluş bakımının çok sayıda çocuğun bir çatı altında toplandığı toplu bakım modeli olduğu, ancak kuruluşların ev ortamına yakın tefriş edilmeye başladığı, Çocuk Evleri Sitesi kuruluş bakımı yerine daha küçük birimlerde, aile ortamına benzer yapılan ve ilişki sistemi içerisinde çocukların yetiştirilebileceği küçük müstakil binalardan oluşturulan site içerisinde bakımının sağlanmasının hedeflendiği...bu açıklamalar ışığında ev tipi sosyal hizmet modellerinin uygulanmasının yaygınlaştırılmasının bu hizmetin kişilere sağlayacağı faydaların arttıracığı değerlendirilerek bu düzenlemeye ihtiyaç duyulmuştur". Yüksek Mahkeme kararında güvenli bağlanma için çocuk ve çocuğa bakım veren kişi arasında sürekli ve tutarlı bir ilişkinin gerektiğini, bakım elemanlarının kısa zaman aralığında değişmesinin istenilen faydaların elde edilememesine yol açtığını anne-baba, abla-ağabey gibi rol modellerin

gereği gibi gerçekleşemediğini belirtmiştir. Yine Kanun koyucunun da, “24 saat esasına göre çalışılması durumunda kişilerin bu hizmetten daha olumlu yararlanacakları, bunun da ancak ev ortamında ve kesintisiz hizmet esas ile mümkün olabileceği” gerekçesi ile “mesken” niteliğindeki ev tipi sosyal hizmet birimleri ile aile ortamına en yakın hizmetin verilmesinin hedeflendiği hususuna değinilmiş ve 2828 sayılı Kanununun 16/son hükmünün bu konuda açık olup bu birimlerde çalışan bakıcı anne, bakım elemanı gibi kişi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin 4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesindeki istisnalar kapsamında değerlendirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Yüksek Mahkeme bu kararında yukarıda yer verdiğimiz 2019 tarihli kararından farklı olarak bakıcı annenin alt işverenin işçisi olup olmamasının sonuca etkili bulunmadığını belirtmiştir (Y9HD, 17.01.2022, E. 2021/11511, K. 2022/504).

Yüksek Mahkeme'nin açık yasa hükmü doğrultusunda verdiği bu karar ve yasa gerekçesi dikkate alındığında şu soru ortaya çıkmaktadır. Çocukların ev ortamında yetiştirilmesi amacı, bakıcıların sık sık değişmemesi ve çocuklar bakımından bağlanma sorununun yaşanmaması için 24 saat kesintisiz hizmet verilmesi hedefi Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı bu işyerlerinde çalışan işçilerin İş Kanununun koruyucu kapsamı dışında bırakılması için bir meşru gerekçe oluşturabilir mi? Amaç 24 saat çalışma 48 saat dinlenme esasına göre istihdam olup bu amacın ancak Türk Borçlar Kanunu kapsamında mümkün olduğu düşünülmekte ise aşağıda belirtileceği üzere Türk Borçlar Kanununda iş süreleri bakımından İş Kanunlarına atıf yapılmıştır. Dolayısıyla iş sürelerine ilişkin sınırlamalar Borçlar Kanunu'na tabi çalışanlar için de geçerlidir. Kaldı ki, başta Sağlık Bakanlığı'na bağlı işyerleri olmak üzere 24 saat esasına dayalı işçi istihdam edilen ve İş Kanununun kapsamı içinde bulunan işyerleri mevcuttur. Dolayısıyla bu soruya olumlu yanıt verilmesi mümkün olmadığı gibi esasen ILO'nun 189 sayılı Sözleşmesi ile ortaya konulan gelişmeler de ev hizmetlerinde çalışanlara sağlanması gereken haklar noktasındaki çağdaş anlayışı ortaya koymaktadır.

## Ev İşçileri İçin Düzgün İşe İlişkin 189 sayılı ILO Sözleşmesi

ILO'nun Ev İşçileri İçin Düzgün İşe İlişkin 189 sayılı sözleşmesi<sup>5</sup> ve 201 sayılı Tavsiye Kararı<sup>6</sup> 2011 yılında kabul edilmiştir. Sözleşmede ev hizmetleri, bir ev veya hane halkı için veya ev içerisinde yapılan iş olarak tanımlanmıştır. Ev işçisi ise

<sup>5</sup> ILO, 'C189-Convention Concerning Decent Work for Domestic Workers', [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)

<sup>6</sup> ILO, 'R201, Domestic Workers Recommendation',

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/NORMLEXPUB%3A12100%3A%3A%3ANO%3A12100%3AP%3A12100\\_ILO\\_CODE%3AR201%3ANO](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/NORMLEXPUB%3A12100%3A%3A%3ANO%3A12100%3AP%3A12100_ILO_CODE%3AR201%3ANO)



istihdam ilişkisi dahilinde, ev işleri ile uğraşan herhangi bir kişidir.

ILO'nun 189 sayılı Sözleşmesi'nin çıkış noktası, ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik ihtiyacın giderek artması ancak sosyal ihtiyaçların desteklenmesinde yaşamsal önemi bu çalışan grubunun birçok ülkede geniş ölçüde temel yasaların kapsamı dışında bırakılması ve bu suretle diğer çalışanlarla mukayese edildiğinde daha az korunmasıdır. Öte yandan bu tür çalışmanın izole bir alanda gerçekleşmesi, bu alandaki kayıt dışılık ile göçmen işçilerin yoğunlaşması dikkati çeken özellikler ve düzenleme gereğini ortaya çıkaran durumlardır (Sedacca, 2022: 772).

Sözleşmede her üyenin bu Sözleşmede belirtilen tüm ev işçilerinin insan haklarının etkili bir biçimde geliştirilmesini ve korunmasını sağlayacak tedbirler alacağı öngörüldükten sonra, her üyenin ev işçileriyle ilgili olarak, çalışma yaşamındaki temel ilke ve haklara saygı göstermek, bunları geliştirmek ve gerçekleştirmek için gerekli bir takım tedbirler sayılmıştır. Bunlar, a) örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması, b) her türlü zorunlu veya mecburi çalışmanın ortadan kaldırılması, c) çocuk işçiliğinin etkili bir şekilde ortadan kaldırılması ve d) istihdam ve meslek açısından ayrımcılığın ortadan kaldırılmasıdır (m.3). Sözleşme esas itibarıyla ev hizmetlerinde çalışanların diğer çalışanlarla eşit çalışma koşullarına tabi olmasını, eşit haklardan yararlanmasını benimsemektedir. Bu haklar asgari ücret, makul çalışma süreleri ve fazla çalışma ücreti, haftalık en az 24 saatlik kesintisiz dinlenme süresi, aynı ödemenin sınırlandırılması, yıllık ücretli izin, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, sosyal güvenlik hakları, çalışma koşulları hakkında açık bilgilendirme, örgütlenme ve toplu pazarlık dahil olmak üzere temel hak ve ilkelere saygıyı içerir.

## **Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na Bağlı Ev Tipi Hizmet Birimlerinde Çalışanlar ile Yapılan Sözleşmeler-Çalışma Süresi**

Ev tipi hizmet birimlerinde çalışanlar ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı arasında yapılan tip sözleşmeler TBK m. 20 vd. anlamında genel işlem şartıdır. Tip sözleşmede özellikle çalışma süresine ilişkin hüküm sorunludur. Sözleşme uyarınca “Ev tipi sosyal hizmet birimleri 7/24 esaslı ile çalışılan bir işyeridir. İşçi bir tam gün çalışıp 48 saat dinlenme yapar ve bir ayda 11 gün çalışır”. Belirtmek gerekir ki, uygulamada bir kısım işyerlerinde 24 saat çalışma ve 48 saat dinlenme şeklinde istihdam görülmekle birlikte bu durumun iş sürelerine ilişkin yasal sisteme uygunluğundan söz etmek mümkün değildir.

İş sözleşmesinin fazla çalışma maddesini düzenleyen hükmüne göre; “Bir ayda 11 günden fazla çalışma olması durumunda fazla çalışma ücreti ödenir. Toplu iş sözleşmesi ve diğer ilgili mevzuat hükümlerine göre yürütülür. 24 saat çalışan personelin çocuğun okulda olduğu veya uyuduğu zamanlar dinlenme saati olup, bu da en az 7,5 saattir”. Düzenleme uyarınca günlük çalışma süresinin 16,5 saati bulabileceği tespit edilmektedir.

Fazla çalışmaya ilişkin sözleşme hükmü gerek İş Kanunu'na gerekse Türk Borçlar Kanunu'na aykırıdır. İş Kanunu m. 41/1 uyarınca fazla çalışma haftalık 45 saati aşan çalışmadır. Türk Borçlar Kanunu 398 hükmünde ise “Fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışma” olarak tanımlanmıştır. Kanunda yapılan atfın 4857 sayılı Kanun olarak kabulü benimsenmektedir (Canıklıoğlu, 2014: 84; Güneş/Mutlay, 2011: 246). Bu noktada Türk Borçlar Kanununa tabi çalışanlar bakımından da haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu ve yine günlük 11 saatlik sınırın geçerli olduğu kabul edilmelidir. Dolayısıyla, ev tipi hizmet birimlerinde çalışanların İş Kanununun kapsamı dışında bulunduğu kabulü halinde dahi fazla çalışmanın aylık 11 günü aşan çalışma olarak öngörülmesi ve günlük çalışma süresini 16,5 saate kadar uzatan sözleşme hükmü kanuna aykırıdır.

Belirtmek gerekir ki, sözleşme hükmü Yargıtay'ın 24 saat çalışma 48 saat dinlenme esasına göre çalışmalar için verdiği kararlarla da uyumsuzdur. Yargıtay 24 saat çalışma 48 saat dinlenme esasına göre çalışmalarda 14 saatin mesaiye geçtiğini ve günlük azami çalışma süresinin 11 saatten fazla olamayacağını ve buna göre bir hafta 9 saat, diğer hafta 6 saat fazla çalışmanın bulunduğunu kabul etmektedir. Nitekim, Yargıtay 22HD'nin 11.09.2018 tarihli bir kararında Bakanlığa bağlı çocuk yuvasında 24 saat çalışma ve 48 saat dinlenme esasına göre çalışmalar bakımından da aynı yönde hüküm tesis edilmiştir (Y22HD, 11.09.2018, 2017/22688, 2018/18197).

İş sürelerinin sınırlandırılması ve yeterli dinlenme süresinin sağlanması öncelikle iş sağlığı ve güvenliğinin gerçekleştirilmesi ve işçinin kendi ailesi, sorumlulukları ve menfaatleri için gerekli zamanın temini amacına dayanır. İş süreleri aynı zamanda işin kalitesini de etkileyen bir unsurdur.

ILO'nun ev hizmetlerinde çalışanların İş Sürelerine İlişkin Politika Özeti'nde, ev hizmetlerinde çalışanların iş sürelerinin yaygın olarak günlük sekiz saatlik standart sürenin üzerinde olduğu, çalışma ve dinlenme arasında gri, belirsiz bir çizginin bulunduğu, haftalık ve aylık ücret ödenmekle birlikte bunun belirsiz bir çalışma süresine karşılık sağlandığı, günlük iş sürelerinin sınırlandırılmadığı, fazla çalışma kavramının tanınmadığı belirtilmektedir. Bu tür çalışmada hizmete hazır olma (standy-by) yaygın olup işçi, işverenin aile ihtiyaçlarını karşılamak için hazır durumda beklemek zorunda kalmaktadır. Dolayısıyla, zamanını istediği gibi değerlendirme ve çalışma yerini terketme özgürlüğü bulunmamaktadır<sup>7</sup>. Ev hizmetlerinde çalışanların iş süreleri bakımından olumsuz durumları karşısında, yukarıda da belirtildiği üzere 189 sayılı Sözleşme'de çalışma ve dinlenme süreleri bakımından diğer işçilerle eşit haklardan yararlanma öngörülmüştür. Nitekim 189 sayılı Sözleşme'nin 10/1 maddesinde “Her üye, ev işçiliğinin özel niteliklerini dikkate alarak ulusal yasalar, düzenlemeler ya da toplu sözleşmeler ile uyumlu

<sup>7</sup> Domestic Work Policy Brief 2, Working hours in domestic work, International Labour Office, [https:// www.ilo. org/ resource/policy-briefs-domestic-work](https://www.ilo.org/resource/policy-briefs-domestic-work)

şekilde normal çalışma saatleri, fazla mesailerin telafisi, günlük ve haftalık dinlenme süreleri ve ücretli yıllık izin hususlarında ev işçileri ile genelde tüm işçiler arasında eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri alacaktır” hükmü ile bu esas açıkça ortaya konulmuştur. Sözleşme’nin 10/3 maddesinde ise fiili olarak çalışılan süreler yanında hangi sürelerin iş süresinden sayılacağı belirlenmiştir. Buna göre “Ev işçilerinin zamanlarını kendi istekleri doğrultusunda geçiremedikleri ve hane halkından gelen çağrılara cevap vermek durumunda kaldıkları süreler ulusal yasalar, düzenlemeler ya da toplu sözleşmeler veya ulusal pratikle tutarlı diğer türden araçların belirlediği ölçüde çalışma saatleri olarak değerlendirilmelidir”.

ILO’nun 201 sayılı Tavsiye Kararı’nda ise Sözleşme’nin 10/3 maddesine uygun olarak fazla çalışma ve bekleme süreleri de dahil olmak üzere çalışma saatlerinin doğru bir şekilde kaydedilmesi ve bu bilgilere ev işçisi tarafından serbestçe erişilebilmesi öngörülmüştür. Üye devletler, işverenleri ve işçileri en çok temsil eden örgütler ve mevcut oldukları yerlerde ev işçilerini ve ev işçilerinin işverenlerini temsil eden örgütlere danışarak bu konuda uygulama rehberleri geliştirmelidir (m.8). Ev işçilerinin zamanlarını diledikleri gibi kullanamadıkları ve olası çağrılara cevap verebilmek için hane halkının emrinde kaldıkları sürelerle (bekleme veya çağrı süreleri) ilgili olarak Üyeler, ulusal yasalar, yönetmelikler veya toplu sözleşmelerle belirlendiği ölçüde belirli hususları düzenlemelidir. Bu hususlar ise a) bir ev işçisinin haftada, ayda veya yılda beklemede kalması gereken azami saat sayısı ve bu saatlerin nasıl ölçülebileceği; b) normal dinlenme süresinin bekleme nedeniyle kesintiye uğraması halinde bir ev işçisinin hak kazanacağı telafi edici dinlenme süresi; ve c) bekleme saatlerinin hangi oranda ücretlendirilmesi gerektiğidir. Normal görevleri gece ifa edilen ev işçileri ile ilgili olarak ve gece çalışmasının getirdiği kısıtlamaları dikkate alarak, Üyeler yukarıda belirtilenlere benzer tedbirleri değerlendirmelidir (m.9)

Türk hukuku bakımından bir değerlendirme yapıldığında, ILO’nun 189 sayılı Sözleşmesi’nin onaylanmadığı, ev hizmetlerinin Türk Borçlar Kanununa tabi kılındığı bu dışlamanın esasen İş Kanunu-Borçlar Kanunu arasındaki temel çalışma koşulları bakımından farklılık konusu olduğu belirtilmelidir. Konumuzla ilgili olarak iki husus sorunludur. Bunlardan ilki yukarıda da belirtildiği üzere Bakanlığa bağlı ev tipi hizmet birimlerinde çalışanları İş Kanununun kapsamı dışında bırakılması noktasında meşru bir gerekçenin bulunmayışı, aynı kuruma bağlı farklı birimlerde çalışanlar arasında ayırım yapmanın eşitlik ilkesi karşısında hukuka uygun olmayışıdır. İkincisi ise Bakanlığın hazırlamış olduğu tip iş sözleşmelerinde yer alan çalışma süresi ve fazla çalışmaya ilişkin hükmün hukuka aykırılığıdır. Ev tipi hizmet birimlerinde çalışanların 2828 sayılı Kanun uyarınca Türk Borçlar Kanununa tabi kabul edilmesi halinde dahi iş süresi bakımından TBK m.398 atfı ile İş Kanunundaki çalışma sürelerine ve fazla çalışma hükümlerine tabi olacağı açıktır.

Ev tipi hizmet biriminde çalışan bakım personelinin 24 saat ev içerisinde kalması ve esasen her an göreve hazır olması karşısında kesintisiz bir dinlenme süresinin varlığından söz etmek mümkün görünmemektedir. Öte yandan

sözleşmede öngörülen çocuğun okulda olduğu veya uyuduğu sürelerin dinlenme süresi olduğuna yönelik kabul gerçekçi değildir. Bu birimlerde çalışanlar evin yemek, temizlik, çamaşır gibi günlük ihtiyaçlarını yerine getirmekte olup aynı zamanda çocuğun gelişimi, ödevleri gibi konularda görev yapmaktadır. Tüm bu faaliyetler dikkate alındığında gün içinde serbest zaman kullanımı sorunlu olduğu gibi günlük azami çalışma sürelerinin uygulanabilmesinden de söz etmek mümkün görünmemektedir. Dolayısıyla fazla çalışmanın aylık 11 günlük çalışmayı aşan çalışma olarak tespiti hukuka aykırı olduğu gibi günlük çalışma süreleri bakımından da sözleşme hükmü kanuna aykırıdır.

Avrupa Birliği Adalet Divanının Hälvä ve Diğerleri davası yirmidört saatlik sürelerle çocuk bakım hizmeti veren çalışanların iş süreleri bakımından önemlidir. Finlandiya’da bir “SOS Çocuk Köyü”nde koruyucu aileler tarafından bakım hizmeti verilen çocukların, yıl içinde 24 saatlik sürelerle koruyucu aileler yerine bir “yardımcı ebeveyn” tarafından iş sözleşmesi ile bakımına ilişkin kararda “yardımcı ebeveynlerin” iş süresi ele alınmıştır. Kararda öncelikle AB’nin 2003/88 sayılı İş Sürelerine İlişkin Yönergesi kapsamında değerlendirme yapılmıştır. Yönerge’de işçilerin güvenliğinin ve sağlığının korunmasına ait genel ilkelere gerekli dikkatin gösterilmesi kaydıyla ilgili faaliyetlerin belirli karakteristiklerinden dolayı çalışma süresinin ölçülemediği ve/veya önceden tespit edilemediği ya da işçilerin kendileri tarafından tespit edileceği hallerde üye devletlerin azami çalışma süresi, günlük dinlenme süresi, gece çalışma süresi ve denkleştirme süresi bakımından istisna getirilebileceği öngörülmüştür (m. 17).

ABAD’a göre, çocuğun bakımı ile sorumlu olan çalışanlar günlük görevleri, davranışları, görev dışı kalacakları zamanı işverenlerinin denetimi olmaksızın düzenlemek konusunda belirli bir özerkliğe sahiptir. Ancak bu durum çalışma süresinin ölçülemediği anlamına gelmez; çalışma süresi bütün olarak ölçülebilir niteliktedir. Zira, yardımcı ebeveynlerin iş süreleri önceden sözleşme ile belirlenmiş ve her yıl için 24 saatlik çalışma süreleri sayı olarak tespit edilmiştir. İşverenin, işçisinin günlük faaliyetlerini denetlemesindeki güçlük, çalışma süresinin ölçülemediği veya önceden belirlenemediğinin kabulü için yeterli değildir. Zira, işveren peşinen işin başlama ve sona erme zamanını tespit etmiştir. Divan’a göre, 24 saatlik süreler içinde yardımcı ebeveynlerin çalışmadıkları süre de iş süresinden sayılır. Zira bu süre içinde yardımcı ebeveyn çocuk evinin ihtiyaçları için hazır durumdadır ve bu hazır olma durumu görevine dahildir. Mahkeme’ye göre, yardımcı aile Yönerge m. 17/1 anlamında “özerk çalışan” olarak nitelendirilemeyeceği gibi, “aile çalışanı” istisnası kapsamında da yer almaz (C-175/16, Hälvä and Others).

Sonuç olarak, hizmetin kesintisiz sürdürülmesi ve personel ile çocuklar arasında güvenli bağlanma ilişkisinin kurulması gereğinin, ev tipi hizmet birimlerinde çalışanların İş Kanununun kapsamı dışında tutulması için meşru bir gerekçe oluşturmadığı kabul edilmelidir. Ev hizmetlerinin İş Kanununun kapsamı dışında tutulmasının gerekçesi işverenin korunmasıdır. Bakanlığın işveren sıfatını

haiz olduğu durumda bu gerekçeden söz edilemeyecektir. Aynı niteliklere sahip, aynı Bakanlığın farklı birimlerinde çalışanlar açısından farklı kanunların uygulanması aynı zamanda bir eşitlik sorunu niteliği taşımaktadır. Kaldı ki, bu tip çalışmanın ev hizmeti olarak nitelendirilmesi durumunda dahi uluslararası hukuktaki gelişmelerin eşitlik ilkesi kapsamında hakların sağlanması yönünde olduğu dikkate alınmalıdır.

## Extended Summary

Act No. 2828 on Social Services regulates social service organizations. These organizations include home-type social service units. Home-type social service units are residential social service units that provide services to children, women, disabled and elderly people, and people in need of care and shelter.

The acts regulating the employment relationship in our legal system are Labor Act No. 4857, Maritime Labor Act No. 854, Press Labor Act No. 5953, and the sixth chapter of the Turkish Code of Obligations No. 6098 regarding the service contract. In Article 4 of the Labor Act, domestic services are listed among the jobs excluded from the scope of the Act. Act No. 854 on the Maritime Labor Act and Act No. 5953 on Press Labor also define the scope of these acts. The Turkish Code of Obligations applies to labor relations that are not covered by these three special acts. In Act No. 2828, it is accepted that home-type service units are outside the scope of the Labor Law. This regulation is problematic in terms of law-making techniques and contrary to the envisaged system.

Article 4 of the Labor Act excludes domestic services from the scope of the Act. The rationale for excluding domestic services from the scope of the Labor Law is that domestic services do not constitute an economic activity for employers and have the title of employer only by employing workers for the household's daily needs. The employer in home-type social service units is the Ministry of Family and Social Services. Considering that the employer is the Ministry, it cannot be said that there is an employer that needs to be protected. It contradicts the principle of equality to subject care personnel working in home-type service units to different acts from those doing the same job in other workplaces affiliated with the Ministry. Workers subject to the Turkish Code of Obligations cannot benefit from the labor protection provisions adopted by the Labor Act No. 4857. These provisions include the right to job security and severance pay.

In the decisions of the Court of Cassation, it is ruled that employees working in domestic service units under Act No. 2828 are subject to the Turkish Code of Obligations. The decisions include the preamble of the Act No. 2828. In the preamble, it is stated that by establishing home-type service units, it is aimed at raising children in smaller units, in structures similar to the family environment. The Court of Cassation emphasized that the care staff should not change constantly for the child to be securely attached. In our opinion, this justification does not constitute a legitimate justification for excluding workers from the protective provisions of the labor law.

ILO Convention No. 189 on Decent Work for Domestic Workers and Recommendation No. 201 provide for equal rights for domestic workers. These rights include respect for fundamental rights and principles, including minimum wages, reasonable working hours, overtime pay, uninterrupted rest periods of at least 24 hours per week, limitation of payment in kind, paid annual leave, occupational health and safety, social security rights, open information about working conditions, and respect for fundamental rights and principles, including association and collective bargaining.

The labor contracts between the Ministry of Family and Social Services and workers employed in domestic service units are standard forms of contracts. The provision of working time in the contracts is problematic. According to the contract, "Domestic social service units are a 24/7 workplace. The worker works one full day, rests for 48 hours, and works 11 days in a month". In the article of the contract regulating overtime work, "In case of working more than 11 days in a month, overtime pay is paid. It is carried out according to the provisions of the collective labor agreement and other relevant legislation. 24 hour working personnel shall have rest hours when their children are at school or sleeping, which is at least 7.5 hours". According to this provision, the daily working time may reach 16.5 hours.

Since domestic service units are subject to the Turkish Code of Obligations under Law No. 2828, the provisions of the Turkish Code of Obligations shall apply in terms of working hours and overtime work. The Turkish Code of Obligations refers to labor laws in terms of overtime work. According to the Act No. 4857, work exceeding 45 hours per week is overtime work and the daily working time is limited to 11 hours. The provision in the labor contracts is contrary to the Turkish Code of Obligations.

In a relevant judgment of the Court of Justice of the European Union, the working time of a parental care assistant in a children's village in Finland was evaluated. The Court of Justice of the European Union first stated that Directive 2003/88 on Working Time does not exclude domestic work. It then recognized that the worker has a certain autonomy in determining his/her free time within the 24-hours, but that waiting periods are also counted as working time as the starting and finishing times of the work are fixed. According to the Court, the employer's difficulty in supervising the daily activities of its employees is not sufficient to establish that working time cannot be measured or predetermined. This is because the employer has determined the starting and ending times of the work.

### **Çıkar Çatışması Beyanı**

**Ev tipi sosyal hizmet birimlerinde çalışanların tabi olacağı kanun ve çalışma süreleri başlıklı makalem bakımından bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.**

## KAYNAKÇA

- Canikliođlu, N. (2014) Türk Borçlar Kanunu-İş Kanunu İlişkisi ve Türk Borçlar Kanununun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, TİSK Yayınları 2014
- Domestic Work Policy Brief 2, Working hours in domestic work, International Labour Office, [https:// www.ilo. org/ resource/policy-briefs-domestic-work](https://www.ilo.org/resource/policy-briefs-domestic-work)
- ECJ, C 175/16, Hälvä and Others, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri= CELEX:62016CJ0175](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:62016CJ0175)
- ILO, ‘C189-Convention Concerning Decent Work for Domestic Workers’, [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189) f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\_ILO\_CODE:C189
- ILO, ‘R201, Domestic Workers Recommendation’, [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB%3A12100%3A%3A%3ANO%3A12100%3AP12100_ILO_CODE%3AR201%3ANO) f?p=NORMLEXPUB%3A12100%3A%3A%3ANO %3A12100%3AP 12100\_ILO\_CODE%3AR201%3ANO
- Sedecca, N. (2022), Domestic Workers, The “Family Worker” Exemption from Minimum Wage and Gendered Devaluation of Women’s Work, Industrial Law Journal, Vol. 51
- Sözer, A.N. (2019) Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 4. Bastı, İstanbul
- Ulusoy, M. (2023) Ev Hizmetlerinde Bireysel İş İlişkileri, Ankara
- Uzun, E. (2021) İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ev Hizmetlerinde Çalışanlar, Ankara

