

EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİNİN İŞ İLİŞKİSİ

Ayşe Gül KÖKKİLİNÇ*

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, ev hizmetlerinde çalışanların istihdam ilke ve koşullarına ilişkin uluslararası çalışma standartları ile Türk İş Hukuku mevzuat ve uygulamalarının karşılaştırmalı olarak incelenmesidir. Ev hizmetlerinde çalışanlar ile işverenlerin iş ilişkisinden doğan karşılıklı hak ve borçları Ev İşçileri için Saygın İş hakkında 189 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türk İş Hukuku normları çerçevesinde değerlendirilmektedir. Çalışmanın sonuç bölümünde düşünce ve önerilere yer verilmektedir.

Anahtar Sözcükler : *Ev İşçileri, İnsana Yakışır İş, İş İlişkisi*


EMPLOYMENT RELATIONSHIP OF DOMESTIC WORKER

ABSTRACT

The aim of this study is to make a comparative analysis of international labour standards and Turkish Labour Law and practices with regard to terms and conditions of domestic worker's employment. The scope of the study includes an assesment on the mutual rights and obligations of domestic workers and employers based on their employment relationships within the framework of Convention of the ILO concerning decent work for domestic workers No: 189 and Turkish Labour Law norms. Conclusion includes thoughts and suggestions.

Keywords : *Domestic Workers, Decent Work, Employment Relationship*

*Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, İzmir, E-posta: aysegul.kokkilinc@deu.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0003-3204-0413>

Ev Hizmetlerinde Çalışan İşçinin İş İlişkisi

GİRİŞ

Türkiye’de ev hizmetlerinde genellikle kırdan kente göç eden, eğitim ve vasıf düzeylerinin düşük olması nedeniyle başka bir işe girme olanağı bulamayan kadınlar çalışmaktadır. Son yıllarda, özellikle evde yatılı hasta ve yaşlı bakım hizmetlerinde yabancı göçmen kadınların istihdam edildiği görülmektedir (Erdoğan ve Toksöz, 2013:3). Ev hizmetlerinde çalışanların, çalışma yaşamında karşılaştıkları başlıca sorunlar, kayıt dışı istihdam, düşük ücretlerle çalışma, çalışma koşullarında sağlık ve güvenliği risklerine maruz kalma ve sosyal güvenceden yararlanmakla ilgilidir. (Manav: 2015: 510). Çalışma hayatında yaptıkları işin kendine özgü niteliği göz önüne alınarak ev hizmetlerinde çalışanların çalışma ortamında korunması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesiyle ilgili yasal düzenlemelerin yapılması ve uygulanması önemli ve gerekli bulunmaktadır.

ILO, 189 Sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi’nin önsözünde, tarihsel olarak kayıtlı istihdam fırsatının kısıtlı olduğu gelişmekte olan ülkelerde ulusal işgücünün önemli bir bölümünü ev işçilerinin oluşturduğunu belirtmektedir. Günümüzde giderek değer kaybeden ve görünmez olan ev işleri, çoğu göçmen olan kadınlar ve kız çocukları tarafından yapılmaktadır. Ev hizmetlerinin yapıldığı özel koşullar, onların haklarından tam olarak yararlanmalarına imkân veren özel uluslararası standartların belirlenmesini gerektirmektedir.

EV İŞÇİLERİ İÇİN İNSANA YAKIŞIR İŞ HAKKINDA 189 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİ

Ev işçileri için insana yakışır iş hakkında 189 Sayılı ILO Sözleşmesi ile bu sözleşme hükümlerinin uygulanması için yol gösterici nitelikte hükümler içeren 201 Sayılı Tavsiye Kararı, Uluslararası Çalışma Konferansı’nın Cenevre’de yapılan 100’üncü Oturumunda 16 Haziran 2011 tarihinde kabul edilmiştir. Sözleşmeyi onaylayan üye devletler tüm ev işçilerinin adil istihdam ve insana yakışır çalışma koşullarından yararlanması ve insan haklarının korunmasıyla ilgili tüm önlemleri almakla yükümlüdürler. Çalışma yaşamında çalışanların haklarının tanınması ve bu haklara saygılı olunmasının sağlanması, özellikle yoksul ve dezavantajlı durumda bulunanlar olmak üzere tüm çalışanlarının çıkarlarının korunması konusundaki yasal düzenlemelerin yapılması, ILO’nun İnsana Yakışır İş Gündeminin hayata geçirilmesi için belirlenen stratejik hedefler arasında yer almaktadır.

Ayşe Gül Kökkılınc

Sözleşmeyi onaylayan üye devletler, ev işçilerinin insan haklarının korunmasını ve etkili bir biçimde desteklenmesini sağlamak üzere, çalışma hayatında örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının tanınması, tüm zorla ve zorunlu çalışma biçimlerinin ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğine etkili bir biçimde son verilmesi ve istihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına ilişkin sözleşmelerle belirlenen temel haklarla ilgili ilkelere saygı gösterilmesi, bunların gerçekleştirilmesi ve desteklenmesiyle ilgili tüm önlemleri alacaklardır. 189 Sayılı Sözleşme Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır.

Avrupa Birliği 2014/51/EU Sayılı Konsey Kararıyla ev işçileri için insana yakışır işle ilgili 189 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin, Avrupa Birliği'ne andlaşmalarla verilen yetkiler dâhilinde olan bölümleri bakımından onaylanması konusunda üye devletlere yetki vermiştir. 189 Sayılı Sözleşme AB'nin yetki alanına girmekte, ancak AB'nin bir ILO sözleşmesini onaylama yetkisi bulunmadığından, üye devletlerce onaylanması Konsey kararını gerektirmektedir. 2014/51/EU Sayılı Konsey Kararında, insana yakışır işin desteklenmesi ve çalışanların korunması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesiyle ilgili ILO Sözleşmelerinin, Avrupa Birliği içinde ve dışında insana yakışır işin desteklenmesi konusundaki çabalarına katkıda bulunduğu, çalışanların korunması çalışma koşullarının iyileştirilmesinin bunun önemli bir yönü olduğu ifade edilmiştir. 189 Sayılı Sözleşme' de yer verilen kuralların çoğunun, sosyal politika, ayrımcılığa karşı olma, iltica ve göç ile ceza hukuku konularında adli işbirliği alanlarındaki AB müktesebatının büyük ölçüde kapsamında olduğu belirtilmiştir.

Ev İşi ve Ev İşçisi Kavramları

189 Sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş ILO Sözleşmesi'nin amaçları bakımından ev işçisi terimi, bir istihdam ilişkisi içinde ev işi yapan kişiyi ifade eder (m.1/a). Ev işi, ev içerisinde hane halkının tümü veya içlerinden birisi için ifa edilen işlerdir (m.1/b). Ev işinde ara sıra veya düzensiz olarak çalışan ve ev işini meslek olarak yapmayan kişi ev işçisi sayılmamaktadır (m.1/c). ILO "ev işini meslek olarak yapmayan" ifadesinin Sözleşme'nin 1/c maddesine, gündelikçilerin ve benzeri güvencesiz işçilerin ev işçisi tanımı içinde kalmasını sağlamak için konulduğunu belirtmiştir (Erdoğan ve Toksöz, 2013:20).

Ev Hizmetlerinde Çalışan İşçinin İş İlişkisi

İş İlişkisinin Kurulması

189 Sayılı Sözleşme'nin 4'üncü maddesi uyarınca, ev işçilerinin için asgari istihdam yaşının 138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi ve 182 Sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Türleri Sözleşmesi hükümleriyle uyumlu olarak belirlenmesi ve ulusal mevzuatla tüm işçiler için genel olarak kabul edilen asgari yaşın altında olmaması gerekir. Yaşları on sekizin altında ve asgari çalışma yaşının üzerinde olan ev işçilerinin yaptıkları iş nedeniyle zorunlu öğretimden yoksun kalmaması ya da daha ileri öğretime ve mesleki eğitime katılmalarının engellenmemesi için gerekli önlemler alınmalıdır. 201 Sayılı Tavsiye Kararı'nın 5'inci maddesinde 182 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin hükümleri dikkate alınarak, işin niteliği ve yapıldığı koşullar itibarıyla, çocukların sağlığına, güvenliğine ve ahlâkına zarar verebilecek türdeki ev işleri belirlenmesi ve bu tür işlerde çocuk işçiliğinin yasaklanması ve engellenmesi önerilmektedir. On sekiz yaşından küçük ancak ulusal mevzuatla istihdama kabul için belirlenen yaştan büyük olanların fiziksel veya psikolojik açıdan aşırı zorlayıcı türde işlerde çalışmasına sınırlama getirilmesi, gece çalışmasının yasaklanması, dinlenme, eğitim, öğrenim, boş zaman etkinlikleri ve aileyle temas sağlama gerekliliği göz önüne alınarak günlük çalışma süresinin sınırlanması, bu işçilerin korunmasına yönelik önlemler arasında sayılmıştır.

189 Sayılı Sözleşme'nin 7'inci maddesinde, ev işçilerinin ulusal mevzuat ve toplu iş sözleşmelere uygun olarak, mümkün olduğu ölçüde ve tercihan yazılı iş sözleşmeleri aracılığıyla ve uygun ve anlaşılabilir bir üslupla istihdam hüküm ve koşulları hakkında bilgilendirilmesi öngörülmektedir. İş sözleşmesinin, işçi ve işverenin isim ve adresleriyle işyeri olarak kullanılan yerin adresi, sözleşmenin başlangıç tarihini, belirli süreli ise süresini, yapılacak işin türünü, ücret hesaplama yöntemini ve ödeme dönemlerini, normal çalışma süresi, yıllık ücretli izin, günlük ve haftalık dinlenme sürelerini, gıda ve barınma temini, staj veya deneme süresini düzenleyen hükümlerle, işçi yabancı ise ülkesine geri gönderilmesine ilişkin koşulları ve işçi ve işverenin fesih bildirim süreleri de dâhil olmak üzere iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hüküm ve koşullarını içermesi gerekir. 201 Sayılı Tavsiye Kararının 6'ncı maddesinde iş sözleşmelerinde bunlardan başka, iş tanımına, hastalık izni ve diğer kişisel izinlere, ücret, fazla çalışma ücreti ve ücret kesintilerine, aynı ödemeler ve bunların parasal karşılıklarına, işçiye sağlanan yatacak yere ilişkin ayrıntılara yer verilmesi önerilmiştir.

Çalışma ve Dinlenme Süreleri

Çalışma ve dinlenme süreleri, 189 Sayılı Sözleşmenin 10'uncu maddesinde düzenlenmiştir. Normal çalışma saatleri, fazla çalışmanın telafisi, günlük ve haftalık dinlenme süreleri ve yıllık izinleri, ulusal mevzuat ve toplu iş sözleşmelerine uygun olarak ve ev işçiliğinin özel nitelikleri dikkate alınarak düzenlenmeli, bu konularda ev işçileri ile genel olarak tüm işçiler arasında eşitlik sağlanmalıdır.

Ev işçilerinin kendi istekleri doğrultusunda geçiremedikleri ve hane halkının taleplerine cevap vermek zorunda kaldıkları süreler çalışma süresinden sayılmalıdır.

201 Sayılı Tavsiye Kararı'nın 8'inci maddesinde fazla çalışma ve bekleme süreleri de dâhil olmak üzere çalışma saatlerinin doğru olarak kayda geçirilmesi ve ev işçisinin bu bilgilere serbestçe ulaşabilmesi önerilmektedir.

Sözleşmenin 9'uncu maddesi uyarınca evde ikamet eden işçi yıllık izinlerinde, günlük ve haftalık dinlenme sürelerinde evde kalmak ya da hane halkı ile birlikte olmak zorunda değildir.

Haftalık dinlenme süresi kesintisiz en az 24 saat olmalıdır. 201 Sayılı Tavsiye Kararı'nın 11.maddesinde, hafta tatili gününün, ulusal mevzuat ve toplu iş sözleşmelerine uygun olarak ve tarafların anlaşmasıyla belirlenmesi ve bu günün belirlenmesinde işle ilgili zorunluluklarla ev işçisinin kültürel, dinsel ve sosyal gerekliliklerinin göz önünde tutulması öngörülmektedir.

Ücret

189 Sayılı Sözleşme'nin ev işçilerinin asgari ücret güvencesiyle ilgili 11'inci maddesi uyarınca, asgari ücretin yürürlükte olduğu üye devletlerde, ev işçilerinin asgari ücret kapsamına alınması ve ücretlerin cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin tespit edilmesi sağlanmalıdır.

Ev işçilerinin ücretlerin ödenmesine ilişkin düzenlemeye 189 Sayılı Sözleşme'nin 12'inci maddesinde yer verilmiştir. Ev işçilerine ücretleri ayda bir, düzenli aralıklarla, doğrudan ve para ile ödenmelidir. Ulusal mevzuat ve toplu iş sözleşmelerinde aksi belirtilmediği sürece, işçinin rızasının bulunması koşuluyla, ücretin banka havalesi, banka veya posta çeki veya parasal ödeme vasıtalarıyla ödenmesi mümkündür. Ulusal mevzuat ve toplu iş sözleşmeleri ya da tahkim kararlarıyla ev işçilerinin ücretlerinin bir sınırlı bir kısmının aynı olarak ödenmesi sağlanabilir. Aynı ödemeler diğer kategorilerdeki işçilere genel olarak uygulanandan daha az avantajlı olmamalı, işçinin onayıyla uygulamaya konulmalı, ödemelerin

Ev Hizmetlerinde Çalışan İşçinin İş İlişkisi

değeri hakça ve makul olmalı, işçinin kişisel yararı ve çıkarı için kullanılmalıdır. 201 Sayılı Tavsiye Kararının 14'üncü maddesinde, ücretin bir sınırlı bir bölümünün aynı olarak ödenmesi durumunda, ev işçilerinin ve ailelerinin geçimi için gerekli ödemenin azalmaması bakımından, ücretin aynı olarak ödenecek kısmı için genel bir sınırlama getirilmesi önerilmektedir. Aynı ödemelerin parasal değerinin maliyet fiyatı veya piyasa değeri gibi nesnel ölçütlere göre hesaplanması gerekir. Aynı ödeme, yiyecek ve kalacak yer gibi işçinin kullanıma ve yararına uygun düşen biçimlerle sınırlı kalmalı, işçinin hane halkı tarafından temin edilen bir yerde kalmasının istenmesi halinde, işçinin onayı olmaksızın ücretinden bu yer karşılığında bir kesinti yapılmamalıdır. Önlük, üniforma, alet ve koruyucu donanımlar gibi doğrudan ev işlerinin yerine getirilmesiyle ilgili materyallerle bunların temizlik ve bakımının temin edilmesi aynı ödeme sayılmamalı ve buna ilişkin giderler işçinin ücretinden düşülmemelidir.

201 Sayılı Tavsiye Kararı'nda ev işçisine yapılan her ücret ödemesinde, ücret ve varsa kesintilerle bu kesintilerin gerekçesini belirten kolaylıkla anlaşılabilir yazılı bir belgenin verilmesi, işin sona ermesi halinde ödenmemiş ücretin derhal ödenmesi önerilmektedir (m.15). Ayrıca işverenin ölümü veya ödeme aczine düşmesi hallerinde ev işçilerinin en az diğer işçilerinki kadar elverişli koşullardan yararlanması ve haklarının güvence altına alınmasını sağlayacak önlemlerin alınmalıdır (m.16).

Ev İşçisinin Taciz, Şiddet ve İstismara Karşı Korunması

189 Sayılı Sözleşme'nin 5'inci maddesinde, ev işçilerinin her tür istismar, taciz ve şiddete karşı etkili bir korumadan yararlanması için etkili önlemlerin alınması öngörülmüştür. 201 Sayılı Tavsiye Kararı'nın 7' nci maddesinde ev işçilerinin istismar, şiddet ve tacizden koruyucu mekanizmaların oluşturulması önerilmektedir. Söz konusu önlemler, ev işçileri tarafından kolaylıkla erişilebilir şikâyet mekanizmalarının oluşturulması, bu konuyla ilgili her tür şikâyetin araştırılması ve kovuşturulması, istismar, taciz veya şiddet mağduru olan ev işçilerine geçici barınma ve sağlık hizmetlerinin sağlanması, gerekirse yaşadıkları evden çıkarılmaları da dâhil rehabilitasyona yönelik programların hazırlanmasını içermelidir.

İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması

Ev işçilerinin çalışma ortamında sağlık ve güvenlik hakkına sahip olduğu Sözleşmenin 13'üncü maddesinde ifade edilmektedir. Üye devletler ulusal mevzuat ve uygulamalarla uyumlu bir şekilde, ev işçilerinin

Ayşe Gül Kökkılınc

kendine özgü niteliğini dikkate alarak ev işçilerinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. 201 Sayılı Tavsiye Kararının 19'uncu maddesinde, iş kazası ve meslek hastalıklarını ve ölümü önlemek amacıyla, işçi ve işveren örgütleriyle danışmalarda bulunarak, işle ilgili risk ve tehlikeleri önlemek veya asgari düzeye indirmek suretiyle ev işçilerinin sağlık ve güvenliklerinin korunması ve iş sağlığı ve güvenliğinin teşvik edilmesi önerilmektedir. Sözleşmenin 17'inci maddesi uyarınca uygun ve yeterli bir teftiş sistemi getirilmeli, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ihlali halinde yeterli yaptırımlar uygulanmalıdır.

Ev Düzeni İçinde Hane Halkı ile Birlikte Yaşama

Sözleşmenin 9'uncu maddesine göre ev işçileri işvereni ya da muhtemel işvereni ile evde ikamet edip etmemek konusunda anlaşma yapıp yapmamakta serbesttir.

Sözleşmenin 6.maddesi uyarınca ev işçileri, genel olarak tüm işçiler gibi, adil istihdam ve insana yakışır iş koşullarından yararlanmalı, eğer hane halkı ile aynı evde yaşıyorlarsa özel hayatın gizliliğine saygı gösteren, insana yakışır yaşam koşullarından yararlanmalarını sağlayan önlemler alınmalıdır.

Ev düzeni içinde çalışan işçiler seyahat ve kimlik belgelerini kendi ellerinde bulundurma hakkına sahiptirler (m.9).

201 Sayılı Tavsiye Kararında, işçiye kalacak yer ve yiyecek temin edilmesi durumunda, uygun biçimde döşenmiş, yeterli havalandırması olan, anahtarı ev işçisinde kalan kilitli, ayrı ve özel bir odanın verilmesi, ortak kullanılan veya özel uygun tuvalet ve banyo olanaklarına erişimin sağlanması, ev içinde yeterli, ısıtma, aydınlatma ve havalandırma olanaklarının bulunması ve işçinin kültürel ve dinsel duyarlılıkları da dikkate alınarak yeterli miktarda ve kaliteli yiyeceğin temin edilmesi önerilmektedir (m.17).

Ev İşçisinin Sosyal Güvenliği

189 Sayılı Sözleşmenin 14'üncü maddesinde, ev işçiliğinin özgün niteliği göz önüne alınarak, analık sigortası da dâhil olmak üzere ev işçilerinin genel olarak tüm işçilere sağlanandan az olmamak kaydıyla sosyal güvenlikle ilgili önlemlerin alınması öngörülmektedir. Söz konusu önlemler en fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren sendikalarına, varsa ev işçilerini ve işverenlerini temsil eden sendikalara danışılmak suretiyle kademeli olarak uygulanabilir.

201 Sayılı Tavsiye Kararı'na göre, ulusal mevzuat çerçevesinde, birden çok işveren için çalışan ev işçilerini de kapsayacak şekilde,

Ev Hizmetlerinde Çalışan İşçinin İş İlişkisi

basitleştirilmiş ödeme sistemi yoluyla ödeme gibi sosyal sigorta primlerinin ödenmesini kolaylaştıracak yöntemler düşünülmelidir. Aynı olarak yapılan ödemelerin parasal değeri, işverenlerin katkılarını ve ev işçilerinin haklarını da içerecek şekilde, sosyal güvenlik bakımından dikkate alınmalıdır. Tavsiye Kararında ayrıca Sözleşmeyi onaylayan üye devletlerin, göçmen işçileri de kapsayacak şekilde, sosyal güvenlik açısından eşitliği sağlayacak ve sosyal güvenlik haklarını güvence altına alacak ikili çok taraflı ve bölgesel anlaşmalar yapma yoluna gitmeleri önerilmektedir (m.20).

TÜRK İŞ HUKUKU NORMLARINDA

Ev Hizmetleri Kavramı

Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku mevzuatında ev işini ifade etmek üzere ev hizmetleri terimi kullanılmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalan işleri belirleyen 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi ile 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsam ve istisnaları düzenleyen 2'inci maddesinin 2 (c) bendinde "ev hizmetleri" ifadesi kullanılmaktadır. Aynı şekilde 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun kısa ve uzun vadeli sigorta kollarının uygulanmasında sigortalı sayılmayanları düzenleyen 6'ncı maddesinin, ev hizmetlerinde çalışanların bazı istisnalar dışında sigortalı sayılmamasını öngören birinci fıkrasının (c) bendinde "ev hizmetleri" ifadesine yer verilmiştir. Ev hizmetleri, işçi konumunda olan ve sadece dışarıdan gelen işgücü tarafından yerine getirilmektedir (Sözer,2013:92).

Ev hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9 uncu maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ'de (Resmi Gazete: 1.04.2015/29313) ev hizmeti kavramı, ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışında kişiler tarafından yapılmasını ifade eder. Ev, aralarında aile bağı olup olmadığına bakılmaksızın bireylerin içinde yaşadığı yapı ile bu yapının garaj, depo, bahçe ve benzeri bölüm ve eklentileridir (m.1.3).

Öğretiye göre ev hizmetleri, evde gündelik yaşantının gerektirdiği temizlik, yemek, çamaşır, çocuk bakımı gibi işlerdir. (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2012: 274/ Demir, 2018:126 / Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2019: 54). Öğretide bir görüşe göre ev hizmeti evde yapılan ve eve veya ev yaşamına yönelik olan bir hizmettir. Ev temizliği gibi eve doğrudan

Ayşe Gül Kökkılınc

yönelik olan hizmetlerle, aşçılık, bahçıvanlık gibi ev yaşamına dolaylı olarak katkıda bulunan ve onu kolaylaştıran hizmetler ev hizmetidir (Okur,2004:10). Öğretide bir görüşe göre, ev hizmetlerinde çalışanlar arasında örneğin özel sekreterler, özel ders verenler ve hastabakıcılar gibi düşünsel çalışma, yönetim ve denetim yanı ağır basan işlerde yüksek nitelikli hizmet verenler de vardır. (Tunçomağ ve Centel, 2018: 42).

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 9.10.2008 tarihli E: 2007/27814 K: 2008/25988 sayılı Kararında evde temizlikçi olarak çalışan işçinin gördüğü hizmet ev hizmeti sayılmıştır. Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre, genel olarak ev hizmetlerinde temizlikçi, aşçı, uşak, bahçıvan olarak çalışan işçilerin gördüğü hizmet ev hizmetidir. Aile bireylerini evden alarak alışverişe, şehir içinde gezmeye götürün, boş zamanını ev ve eklentilerinde geçiren şoförün gördüğü hizmet de ev hizmeti olarak değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 09.10.2008 tarihli E:2007/27814 K: 2008/25988 sayılı, 8.04.2010 tarihli E: 2010/6325 K: 2010/9972 sayılı ve 17.6.2010 tarihli E: 2008/32436 K: 2010/19276 sayılı Kararları ile Yargıtay 22.Hukuk Dairesi'nin 09.03.2015 tarihli E: 2013/35095 K:2015/9308 sayılı Kararlarında yinelenmiştir.

Evde yapılan her iş, ev hizmeti sayılmamaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 8.04.2010 tarihli E: 2010/6315 K.2010/9972 sayılı ve 17.06.2010 tarihli E: 2008/32436 K: 2010/19276 sayılı Kararlarında çocuk eğitimcisinin gördüğü iş ev hizmeti sayılmamıştır. Çocuk bakıcısının hizmeti Yargıtay 13.Hukuk Dairesi, 16.06.2011 tarihli ve E: 2010/18332 K: 2011/9574 sayılı Kararında, ev hizmeti olarak değerlendirilerek İş Kanunu'nun kapsamı dışında olduğu belirtilmiş bununla birlikte taraflarca sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağını kararlaştırılmış olması nedeniyle yerel mahkemece İş Kanunu kapsamında kıdem tazminatı taleplerinin değerlendirilmesi gerektiği yolunda hükme varılmıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 8.04.2010 tarihli E: 2010/6315 K.2010/9972 Sayılı ve 17.06. 2010 tarihli E: 2008/32436 K: 2010/19276 sayılı Kararlarında evdeki hastaya bakan hemşire ev hizmeti yapmış sayılmamakta ve iş ilişkisi İş Kanunu kapsamında değerlendirilmemektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 17.06.2010 tarihli ve Esas: 2008/32436 K: 2010/19276 sayılı Kararında davalıya ait evde ev işlerini yapan bunun yanında kendisine bakamayacak olan davalının kişisel bakımını da yaptığı hizmet tespiti davasıyla belirlenerek kesinleşen işçinin İş Kanunu kapsamında sayılan bir kişi olmadığını belirtmiştir.

İşçinin çalıştığı evde birden fazla iş yapması halinde, ağırlıklı hizmetin tespit edilmesiyle sonuca varılmaktadır. Yargıtay 9.Hukuk

Ev Hizmetlerinde Çalışan İşçinin İş İlişkisi

Dairesi, 09.10.2008 tarihli E:2007/27814 K: 2008/25988 sayılı Kararında ev sahibine ait ev ve bahçesindeki gördüğü ev hizmeti yanında bekçilik de yapan işçinin ağırlıklı hizmetinin bekçilik olması nedeniyle İş Kanununun kapsamı içinde olduğunu belirtmiştir.

Öğretide bir görüşe göre ev hizmetlerinde çalışanların İş Kanununun uygulama alanı dışında tutulmaları için faaliyetlerinin tümünü ya da hiç değilse önemli bir bölümünü ev işlerine ayırmaları gerekir (Tunçomağ ve Centel 2018:42). Bir işçinin hem işverenin işyerinde hem de evinde ev hizmetinde çalışması halinde, bu ilişkinin İş Kanunu kapsamına girip girmediğinin belirlenmesi için, her olayın özelliğine göre bir değerlendirme yapılarak ev hizmetinin baskın nitelik taşıyıp taşımadığının belirlenmesi gerekir (Süzek, 2018: 222). Yargıtay 13.Hukuk Dairesi 02.03.2015 tarihli E: 2014/47432 K: 2015/6212 sayılı Kararında, davalı işverenin eşinin soğuk hava depolarında işçilerin yemeklerini vermek suretiyle sigortasız çalıştığını ayrıca ev işlerine de baktığını, daha sonra davalının eşi vefat edince yatılı olarak davalının yanında hastabakıcılık yaptığını iddia eden davacının hizmetinin ev hizmeti olduğuna ve uyuşmazlığın İş Kanununa tabi olmadığına karar vermiştir. Yargıtay 22.Hukuk Dairesi 24.06.2013 tarihli ve E: 2013/13195 tarihli K: 2013/15342 sayılı Kararında, davacı işçinin şirkette temizlik işçisi olarak mı yoksa şirket sahibinin evinde temizlikçi olarak mı çalıştığının belirlenmesine ilişkin bir uyuşmazlıkta davacının taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesi ve Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına üstünlük tanınması gerektiği, buna göre şirket çalışanı olduğu tespit edilen davacının iş ilişkisinin İş Kanunu kapsamında olduğu yolunda hükme varılmıştır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nda ev hizmetleri Kanunun kapsamı dışında kalan işler arasında sayılmıştır. İş Kanunu'nun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ev hizmetlerinde İş Kanunu uygulanmaz. 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamı dışında tutulan ev hizmetlerinde çalışanlarla bunları çalıştıranlar arasındaki hukuki ilişkilerde Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

Hizmet Sözleşmesi

Ev hizmetlerinde çalışan işçiler ile işvereni arasındaki hukuki ilişki Borçlar Kanunu'nun 393'üncü maddesinin birinci fıkrasında tanımlanan hizmet sözleşmesi ile kurulur. Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi, işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan

sözleşmedir. Hizmet sözleşmesi bağımlılık ilişkisine dayanır (Yavuz, 2013: 452).

İşçinin Borçları

İşçi, sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça işi bizzat yapmakla yükümlüdür (m.395). İşveren işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapma ve özel talimatlar verme hakkına sahiptir. İşçiler dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde bunlara uymakla yükümlüdür(m.398) .

Borçlar Kanununun 396'ncı maddesi uyarınca işçi yüklediği işi özenle yapma ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranma borcu altındadır. İşçi özen borcu çerçevesinde işverene ait makine, araç ve gereçleri, teknik sistem, tesis ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür (m.396/2). Sadakat borcu işçiye hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, bir üçüncü kişiye hizmette bulunmama ve işvereniyle rekabet etmeme borcunu yükler (m.396/3). İşçi iş gördüğü sırada öğrendiği üretim ve iş sırrı gibi bilgileri kendi yararına kullanamayacağı gibi başkasına da açıklayamaz. İşçinin sır saklama yükümlülüğü işverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da devam eder (m.396/4).

İşçi Borçlar Kanunu'nun teslim ve hesap verme borcunu düzenleyen 397'inci maddesi uyarınca üstlendiği işin görülmesi sırasında işveren için aldığı şeyleri, özellikle paraları derhal ona teslim etme ve bunlar hakkında hesap verme borcu altındadır.

Borçlar Kanunu'nun 398'inci maddesine göre fazla çalışma ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerindeki çalışmadır. Borçlar Kanunu'nda normal çalışma süresi düzenlenmemiştir. Kanımızca İş Kanunu'nun genel bakımdan haftalık çalışma süresinin en çok kırk beş saat olmasını öngören 63'üncü madde hükmü uygulama alanı bulur. Fazla çalışma işçinin rızasıyla yapılır. Normal süreden fazla çalışmayı gerektiren bir işin yapılması zorunluluğu ortaya çıkar, işçi bunu yapabilecek durumda olur ve kaçınması dürüstlük kurallarına aykırı olursa, işçi karşılığı verilmek koşuluyla fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlü olur. Borçlar Kanunu'nun 402'inci maddesi uyarınca fazla çalışma ücreti, normal çalışma ücretinin yüzde elli fazlasıdır. İşveren işçinin rızasıyla fazla çalışma ücreti yerine, uygun bir zamanda fazla çalışmayla orantılı olarak izin verebilir.

Ev Hizmetlerinde Çalışan İşçinin İş İlişkisi

İşçinin kusuruyla işverene verdiği zararlardan doğan sorumluluğu Borçlar Kanunu'nun 400'üncü maddesinde düzenlenmiştir. Bu sorumluluğun belirlenmesinde işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenekleri göz önünde tutulur.

İşverenin Borçları

Ücret

Borçlar Kanunu'nun 401'inci maddesi uyarınca, işveren sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen, sözleşmede hüküm bulunmadığı hallerde ise asgari ücretin altında olmayan emsal ücreti ödemekle yükümlüdür. Kanunun ücretin ödenme zamanına ilişkin 406'ıncı maddesinin 1'inci fıkrası uyarınca aksine âdet olmadıkça işçiye ücreti en geç ay sonunda ödenir; ancak hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir.

Uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için işgörmeye edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür (BK.m.409). Geçici ifa imkânsızlığını düzenleyen bu hükümde uzun süreli bir hizmet ilişkisi sözünden belirsiz süreli iş sözleşmeleri anlaşılmalıdır. İşçinin çalışmadığı sürede Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan geçici iş göremezlik ödeneği alması halinde başka yollardan gelir etmemesi koşulu gerçekleşmediğinden işverenin ücret ödeme borcu doğmayacaktır (Yavuz, 2013:475).

İşveren, bayram, yılbaşı, doğum günü gibi belirli günler dolayısıyla işçilerine özel ikramiye verebilir. Ancak, işçilerin ikramiyeyi istem hakları bu konuda bir anlaşmanın veya çalışma şartının ya da işverenin tek taraflı taahhüdünün bulunması halinde doğar (m.405).

Ücret alacaklarında zamanaşımı beş yıldır (BK.m. 147/1) Zamanaşımı ücret alacağının muaccel olmasıyla işlemeye başlar (BK:m.149). Borçlar Kanunu'nun alacaklar için zamanaşımının durmasını düzenleyen 132'inci maddesinin 4'üncü bendinde hizmet ilişkisi süresince, ev hizmetlilerinin onları çalıştıranlardan olan alacakları için zamanaşımının duracağı ve işlemeyeceği öngörülmüştür. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 27.02.2012 tarihli E: 2009/43216 K: 2012/ 6010 sayılı Kararında, hizmetçiden kastedilenin ev işleri için kendisine ücret ödenen, iş sahibiyle aynı evde yatıp kalkan aileden biriymiş gibi ev halkı ile sıkı ilişkileri bulunan kimse olduğu ve Borçlar Kanununun anılan hükmü uyarınca,

Ayşe Gül Kökkılınc

zamanaşımının ev hizmetlilerinin alacakları bakımından işlemeyeceği ifade edilmiştir (Çelik, Canbolat ve Caniklioğlu, 2018: 157) Bu durumda ev hizmetlerinde çalışanların ücret alacaklarına ilişkin zamanaşımı hizmet sözleşmesinin sona ermesinden itibaren işlemeye başlayacaktır (Yavuz, 2013:478).

Tatil ve İzin Verme Yükümlülüğü

Borçlar Kanunu'nun hafta tatiline ilişkin 421'inci maddesinin 1'inci fıkrası uyarınca, işveren işçiye kural olarak her Pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür. İzin saatlerinin ve günlerinin belirlenmesinde işyerinin ve işçinin haklı menfaatleri göz önünde tutulur (BK.m.421.f.3).

İşçinin yıllık izin hakkı Borçlar Kanunu'nun 422'inci maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre işveren, en az bir yıl çalışmış işçilere en az iki hafta yıllık ücretli izin vermekle yükümlüdür. On sekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçiler için yıllık izin süresi en az üç haftadır. Yıllık ücretli izinler kural olarak aralıksız biçimde verilir ancak tarafların anlaşması halinde ikiye bölünerek kullanılabilir. İşveren yıllık ücretli izin tarihlerini, işyerinin ve ev düzeninin menfaatleriyle bağdaştığı ölçüde işçinin isteklerini göz önünde tutarak belirler (BK.m.424). İşveren, yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücreti, işçinin izne başlamasından önce ödemek veya avans olarak vermekle yükümlüdür (BK.m.435).

İşçinin Kişiliğinin Korunması

İşçinin kişiliğinin korunması, işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında yükümlü olduğu bir borçtur. İşverenin işçiyi gözetme borcu işçinin hayat ve sağlığını koruma ve işçiye zarar verebilecek davranışlardan kaçınma yükümlülüklerini kapsar(Öztürk Sarıbay, 2015:12).

İşveren, Borçlar Kanunu'nun 417'inci maddesinin 1'inci fıkrası uyarınca, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak, saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Borçlar Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporunda yer verilen madde gerekçesinde, işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanmasının amaçlandığı, bunun bir ölçüsü olarak işverenin işyerinde ahlâka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. İşverenin işçilerin cinsel

Ev Hizmetlerinde Çalışan İşçinin İş İlişkisi

tacize uğramamaları için gerekli önlemleri alması bu yükümlülüğün bir görünümüdür.

İşverenin işçiyi gözetme borcu, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını da içerir. Borçlar Kanunu'nun 417'inci maddesinin 2'inci fıkrası uyarınca işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçlerin noksatsız bulundurulmasını sağlamakla, işçi de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür Kanunun 417'inci maddesinin gerekçesinde 2'inci fıkra uyarınca işverenin özellikle iş kazalarına karşı önlem alma yükümlülüğünün söz konusu olduğu belirtilmiştir. İşverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda hakkaniyet gereği kendisinden beklenen, deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun önlemleri almakla yükümlüdür. Öğretide bir görüşe göre, işverenin almakla yükümlü olduğu önlemler, bilim, teknik ve tecrübenin o anda ulaştığı duruma ve düzeye göre belirlenir; bu nedenle işveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa da bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve önlemlerini de almak zorundadır (Süzek, 2018: 412).

İşverenin yukarıdaki hükümlere, kanuna ve sözleşmeye aykırılığı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarına bağlı zararların tazmini sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tâbi tutulmuştur (m.417/3).

Ev hizmetleri 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsam ve istisnaları düzenleyen 2'inci maddesinin 2 (c) bendi uyarınca bu Kanunun uygulama alanı dışında tutulmuştur. Bu maddenin gerekçesinde Avrupa Birliği Direktifleri ve ILO Sözleşmelerinin tüm sektörleri ve çalışanları kapsamına rağmen ülkelere bazı istisnalar getirme hakkını tanıdığı bu nedenle kanunun istisnası olarak uygulama dışında kalacak faaliyet alanlarının ve bağımsız çalışanların bu maddede düzenlendiği belirtilmiştir (Uçum,2012:49).

İşçinin kişisel verilerinin korunması, gözetme borcu kapsamındaki bir başka yükümlülüğüdür. Borçlar Kanunu'nun 419'uncu maddesi uyarınca işveren işçiyi ait kişisel verileri işçinin işe yatkınlığıyla ilgili ve hizmet sözleşmesiyle zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Anılan maddenin gerekçesinde teknolojik gelişmeler sonucu günlük yaşantının bir parçası haline gelen ve bilgisayar ortamında saklanabilen verilerin kullanılması konusundaki sınırlamaların işçinin korunması amacıyla yapıldığı belirtilmiştir.

Ayşe Gül Kökkılınc

İşverenin İşçi ile Ev Düzeni İçinde Yaşamasi

İşçinin işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşamasi Borçlar Kanunu'nun 418'inci maddesinde düzenlenmiştir. 418'inci maddenin 1'inci fıkrası uyarınca işçi işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür. Taraflar arasında aksine bir anlaşma veya yerel âdet yoksa Borçlar Kanunu'nun 401'inci maddesinin 2'inci fıkrası uyarınca ücret ödeme borcunun bir bölümünü oluşturabilir (Yavuz, 2013:483).

İşçinin kusuru olmaksızın tutulduğu hastalık veya geçirdiği kaza nedeniyle işgörme edimini yerine getirememesi durumunda işverenin işçinin bakım ve tedavisini sağlama zorunluluğu vardır. İşçinin sosyal sigorta yardımlarından yararlanmamış olması gerekir. Bir yıla kadar çalışmış işçi için bakım ve tedavi süresi iki haftadır. İşçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için bu süre dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün arttırılır (BK.m.418.f.2). İşveren işçinin gebeliğinde ve doğum yapması halinde aynı edimleri aynı sürelerle ifa etmekle yükümlüdür (BK.m.418.f.3).

İşçinin Sosyal Güvenliği

Ev hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9 uncu maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ'de (Resmi Gazete: 1.04.2015/29313) 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 dışında kişiler tarafından yapılması" şeklinde tanımlanmıştır(m.1.3).

Ev hizmetlerinde çalışanlar, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (SSGSSK) 6' inci maddesinin 1'inci fıkrasının (c) bendi uyarınca," Kanunun ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç" sigortalı sayılmamaktadır. Bu düzenleme ile ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı " bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan gün sayısı 10 gün ve daha fazla olanlar" ile " aynı veya farklı gerçek kişi yanında ay içindeki çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar" şeklinde ikili bir ayrıma tabi tutulmuştur(Manav, 2015 : 218).

SSGSSK' nun ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığını düzenleyen Ek 9'uncu maddesinin 1' inci fıkrası uyarınca ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve

Ev Hizmetlerinde Çalışan İşçinin İş İlişkisi

daha fazla olan sigortalılar Kanununun 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar. Ev hizmetinde çalışan kişinin işveren yanındaki çalışması bir ay içinde 10 gün ve daha fazla ise tüm sigorta kollarından yararlanır.

Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar ise çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak çalıştıranlarca 82'nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç altı sınırının %2'si oranında prim ödenmek şartıyla iş kazası ve meslek sigortasından yararlanırlar. Bu kişileri çalıştıranlar SSGSSK uygulamasında işveren sayılmazlar (SSGSSK.Ek: 9. Madde/ 3.f.).

Yargıtay, ev hizmetlerinde sigortasız çalıştırıldığını iddia eden çalışanın hizmet tespiti istemi konusundaki uyuşmazlıklarla ilgili Kararlarında, mahkemece işçilik alacağı dosyasındaki tespit, değerlendirme ve delillerle yetinilmemesi gerektiği, resen araştırma ilkesi doğrultusunda, konutun kapsamı, hangi işlerde çalıştığı, bu çalışmaların ne kadar süreyle yapılabileceğinin belirlenmesi, tarafların gösterdiği tanıklarda yetinilmeyerek aynı veya komşu apartmanlarda oturanlar veya yakın yerlerde kayıtlara geçmiş çalışanlarla davacının bu çalışmalarını bilebilecek mahalle muhtarı veya azalarının tanık sıfatıyla beyanlarına başvurulması (Yargıtay 10. H.D. 14.12.2017 2017/3182 K:2017/8928 tarih ve sayılı Kararı) ; dava davalıya ait evde davacı dışında başka evde işçi çalıştırılıp çalıştırılmadığının belirlenmesi, site içinde başka evlerde çalışanlar var ise tespit edilip tanık olarak dinlenmesi, örnek olarak davalı adına davacı tarafından imzalanmış fatura, teslim tutanağı ve posta alındısı gibi belgelerden yola çıkılarak davacının ve davalının alışveriş yaptığı ya da eve gelerek hizmet veren işyerinden davacının çalışmalarının sorulması gerektiğini (Yargıtay 10. H.D 5.11.2015 E: 2015/15879 K: 2015/18735) belirtmektedir.

Ev Hizmetlerinde Çalışan Yabancıların Hakları

Türkiye'de çalışan veya çalışmak üzere başvuruda bulunan yabancılar ile yabancı çalıştıran veya çalıştırmak üzere başvuran işverenler 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu kapsamındadır. 6735 Sayılı Kanunu'nun 6'ncı maddesinin 2'inci bendi uyarınca bu Kanun kapsamında bulunan yabancıların çalışma izni olmaksızın çalışması veya çalıştırılması yasaktır.

Yapılan denetimlerde Uluslararası İşgücü Kanunu hükümlerinin ihlalinin tespit edilmesi halinde Kanununun 23'üncü maddesinde öngörülen idari yaptırımlar uygulanır. Çalışma izni olmaksızın bir işverene bağlı

Ayşe Gül Kökkılınc

olarak çalışan işçiler ile yabancı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekillerine Kanunun 23'üncü maddesinin 5/b bendi uyarınca idari para cezası verilir. Çalışma izni bulunmadan çalıştığı tespit edilen yabancılar sınır dışı edilmek üzere İçişleri Bakanlığına bildirilir (m.23/8). İşveren veya işveren vekilleri çalışma izni bulunmayan yabancıların ve varsa eş ve çocuklarının konaklama giderlerini, ülkelerine dönmeleri için gerekli masrafları ve gerektiğinde sağlık harcamalarını karşılamak zorundadır (m.23/9).

Diğer kanunlarda ve Türkiye'nin taraf olduğu ikili ve çok taraflı anlaşmalar ve uluslararası sözleşmelerde çalışma izni almadan çalışabileceği belirtilen yabancıların çalışmaları ve çalıştırılmaları için 6735 Sayılı Kanun'a göre çalışma izni alınmasına gerek yoktur (m.6/3). 6458 Sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu'nun 91.maddesi uyarınca çıkarılan Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmeliğin (R.G: 15/1/2016/ 29594) geçici koruma sağlanan yabancıların çalışma izni alma zorunluluğuna ilişkin 4'üncü maddesi uyarınca geçici koruma sağlanan yabancılar çalışma izni olmaksızın Türkiye'de çalışamaz ve çalıştırılmaz. 6458 Sayılı Kanun uyarınca başvuru sahibi mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma statüsü sahibi yabancıların Türkiye'deki çalışmalarına ilişkin usul ve esasları belirlemek üzere çıkarılan Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmeliğin (R.G:26.04.2016/29695) 4'üncü maddesi uyarınca mülteci veya ikincil koruma statüsü sahibi kişiler statü almasından başlayarak bağımlı veya bağımsız olarak çalışabilirler. Başvuru sahibi ve şartlı mülteci statüsü sahibi kişiler ise Yönetmeliğin 5'inci maddesi uyarınca çalışmaya başlamadan önce çalışma izni almakla yükümlüdürler.

Çalışma izni alan yabancılar ile yabancı çalıştıran işverenler sosyal güvenlik mevzuatından doğan yükümlülüklerini 6510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Hakkında Kanunu hükümlerine göre yerine getirirler. Türkiye'nin taraf olduğu sosyal güvenlik sözleşmesi hükümleri saklıdır (6735 Sa.K.m.22).

Ev Hizmetlerinde Çalışan İşçinin İş İlişkisi

SONUÇ

189 Sayılı Ev işçileri Sözleşmesi ev işçilerinin adil istihdam ve insana yakışır iş koşullarından yararlanması için belirlenen uluslararası standartları içermektedir. Çalışma yaşamında çalışanların haklarının tanınması, bu haklara saygılı olunmasının sağlanması ve tüm çalışanlarının çıkarlarının korunması konusundaki yasal düzenlemelerin yapılması ILO'nun İnsana Yakışır İş Gündeminin hayata geçirilmesi için belirlenen stratejik hedefler arasında yer almaktadır. 189 Sayılı Sözleşme Türkiye tarafından henüz onaylanmadığından, Sözleşmeyi onaylayan ülkeler için öngörülen yükümlülükler ülkemiz açısından söz konusu değildir.

Ev hizmetlerinde çalışanların iş ilişkilerine uygulanacak kanunun belirlenmesine ilişkin uyuşmazlıklarda verilen yargı kararlarında ev hizmetleri temizlik, yemek, çocuk bakımı gibi yüksek nitelik gerektirmeyen işlerle sınırlı olarak değerlendirilmekte, bu hizmetlerde çalışanların hizmet ilişkileri Borçlar Kanunu'nun uygulama alanına girmektedir. Evde çocuk eğitimi ve hemşirelik gibi nitelikli işler ev hizmeti olarak değerlendirilmemekte, bu hizmetleri verenlerin iş ilişkilerine İş Kanunu hükümleri uygulanmaktadır. Kanımızca ev işi ve işçisi kavramlarının mevzuatla tanımlanması il ilişkisinin yasal çerçevesinin belirlenmesi bakımından önemli ve gerekli bulunmaktadır. Ev işlerinin İş Kanununun uygulama alanına alınması özellikle işin düzenlenmesi, ücret, çalışma ve dinlenme sürelerinin belirlenmesi ve denetim ve yaptırımların sağlanmasına yönelik hükümler yönünden evlerde ev hizmetlerinde çalışanların çalışma ortamında koruyucu hükümlerden daha fazla yararlanmalarını sağlayacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun gerekçesinde ev hizmetlerinin kanunun uygulama alanı dışında tutulmasının gerekçesi belirtilmemiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri Borçlar Kanununun işverenin iş sağlığı ve güvenliğini koruyucu önlemleri alma yükümlüğünü düzenleyen hükmüne görece geniş bir koruma sağlamaktadır. Bu durumda ev işlerinin evde yapıldığı ve kendine özgü niteliklerinin bulunduğu göz önünde tutularak ev hizmetlerinde çalışanların özellikle iş kazası ve meslek hastalığı risklerinin değerlendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi, uygulamanın denetimi ve yaptırımların uygulanması bakımından İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kapsamına alınması gerektiği düşüncesindeyiz.

KAYNAKÇA

- Adalet Bakanlığı Mevzuat Genel Müdürlüğü. (2011) Türk Borçlar Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu,
[Http://Www.Kgm.Adalet.Gov.Tr/Tasariasamaları/Kanunlasan/2011yili/Kanmetni/6098ss.Pdf](http://www.kgm.adalet.gov.tr/Tasariasamaları/Kanunlasan/2011yili/Kanmetni/6098ss.Pdf) Erişim Tarihi: 6.11.2019
- Çelik N. ve Nurşen-Canbolat, T.(2018) İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31.Bası, Beta,İstanbul.
- Demir F., (2018) İş Hukuku ve Uygulaması, 11.Bası, Birleşik Matbaacılık, İzmir.
- Erdoğan, S.; Toksöz, G., (2013) *Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü: Türkiye’de Ev İşçileri*, Ankara, Uluslararası Çalışma Ofisi, 2013, Çalışma Koşulları Ve İstihdam Serisi; No,42, Issn:2226-8944 (Print), 2226-8952 (Web Pdf)
- Eu Council Decision Of 28 January 2014 (2014/51/Eu) [Https://Eur-Lex.Europa.Eu/Legal-Content/En/Txt/Pdf/?Uri=Celex:32014d0051](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/txt/pdf/?uri=celex:32014d0051) Erişim Tarihi: 29.11.2019
- Eyrenci Ö., Taşkent, S., Ulucan D., (2019) Bireysel İş Hukuku, Beta, 9. Baskı İstanbul.
[Http://Tbbdergisi.Barobirlik.Org.Tr/M2015-120-1521](http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/M2015-120-1521) Erişim Tarihi: 29.11.2019
- [Http://Www.Kamu-İs.Org.Tr/Pdf/7318.Pdf](http://www.kamu-is.org.tr/Pdf/7318.Pdf) Erişim Tarihi: 29.11.2019
- International Labour Organization (2011) C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No.189)
[Https://Www.İlo.Org/Dyn/Normlex/En/F?P=Normlexpub:12100:148239971792935::No:12100:P12100_Ilo_Code:C189:No](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:148239971792935::No:12100:P12100_Ilo_Code:C189:No) Erişim Tarihi: 29.11.2019
- International Labour Organization (2011) R201-Domestic Workers Recommendation, 2011 (No.201)
[Https://Www.İlo.Org/Dyn/Normlex/En/F?P=Normlexpub:12100:0::No::P12100_Instrument_Id:2551502](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::No::P12100_Instrument_Id:2551502) Erişim Tarihi: 29.11.2019
- International Labour Organization (2019) Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş 189 Sayılı Ilo Sözleşmesi Ve 201 Sayılı Ilo Tavsiye Kararı.
[Https://Www.İlo.Org/Wcmsp5/Groups/Public/---Ed_Protect/---Protrav/---Travail/Documents/Publication/Wcms_209877.Pdf.](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_209877.Pdf) Erişim Tarihi: 29.11.2019
- Manav E., (2015) Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, Tbb Dergisi (120)S. 509-538.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı M.(2012). İş Hukuku, 5.Bası, Ankara.

Ev Hizmetlerinde Çalışan İşçinin İş İlişkisi

- Okur, A. (2004) Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı, Kamu-İş Dergisi, C:7, S:3/2004. S.1-22.
- Öztürk, S. G. (2015). İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki Ve İdari Sonuçları, Beta, İstanbul.
- Sözer, A.(2013) Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta, İstanbul.
- Süzek, S.(2018) İş Hukuku, Yenilenmiş 16.Baskı, Beta, İstanbul.
- Tunçomağ, K., Centel, T.(2018) İş Hukukunun Esasları,9.Baskı, Beta, İstanbul.
- Uçum, M.T.(2012) İlgili Kanunlarla İlişkileri Karşılaştırmalı Ve Gerekçeli İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu, Legal, 1.Baskı, İstanbul, Eylül 2012.
- Yargıtay 10.Hukuk Dairesi, Karar Tarihi : 05.11.2015 Esas No: 2015/15879 Karar No: 2015/18735 [https://Legalbank.Net/Belge/Y-10-Hd-E-2015-15879-K-2015-18735-T-05-11-2015](https://legalbank.net/belge/Y-10-Hd-E-2015-15879-K-2015-18735-T-05-11-2015) Erişim Tarihi : 29.11.2019.
- Yargıtay 10.Hukuk Dairesi, Karar Tarihi : 14.12.2017 Esas No: 2017/3182 Karar No: 2017/8928 [https://Legalbank.Net/Belge/Y-10-Hd-E-2017-3182-K-2017-8928-T-14-12-2017](https://legalbank.net/belge/Y-10-Hd-E-2017-3182-K-2017-8928-T-14-12-2017) Erişim Tarihi : 29.11.2019.
- Yargıtay 13.Hukuk Dairesi, Karar Tarihi :02.03.2015 Esas No: 2014/47432 Karar No: 2015/6212 [https://Legalbank.Net/Belge/Y-13-Hd-E-2014-47432-K-2015-6212-T-02-03-2015](https://legalbank.net/belge/Y-13-Hd-E-2014-47432-K-2015-6212-T-02-03-2015)- Erişim Tarihi : 29.11.2019.
- Yargıtay 13.Hukuk Dairesi, Karar Tarihi :16.06.2011 Esas No: 2010/18332 Karar No: 2011/9574 [https://Legalbank.Net/Belge/Y-13-Hd-E-2010-18332-K-2011-9574-T-16-06-2011](https://legalbank.net/belge/Y-13-Hd-E-2010-18332-K-2011-9574-T-16-06-2011). Erişim Tarihi : 20.11.2019.
- Yargıtay 22.Hukuk Dairesi, Karar Tarihi : 09.3.2015 Esas No: 2013/35095 Karar No: 2015/9308 [https://Legalbank.Net/Belge/Y-22-Hd-E-2013-35095-K-2015-9308-T-09-03-2015](https://legalbank.net/belge/Y-22-Hd-E-2013-35095-K-2015-9308-T-09-03-2015)- Erişim Tarihi : 29.11.2019.
- Yargıtay 22.Hukuk Dairesi, Karar Tarihi :24.06.2013 Esas No: 2013/13195 Karar No: 2013/15342 [https://Legalbank.Net/Belge/Y-22-Hd-E-2013-13195-K-2013-15342-T-24-06-2013](https://legalbank.net/belge/Y-22-Hd-E-2013-13195-K-2013-15342-T-24-06-2013) Erişim Tarihi : 29.11.2019.
- Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, Karar Tarihi : 08.04.2010 Esas No: 2010/6315 Karar No: 2010/9972 [https://Legalbank.Net/Belge/Y-9-Hd-E-2010-6315-K-2010-9972-T-08-04-2010](https://legalbank.net/belge/Y-9-Hd-E-2010-6315-K-2010-9972-T-08-04-2010) Erişim Tarihi: 20.11.2019.
- Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, Karar Tarihi : 9.10.2008 Esas No:2007/27814 Karar No: 2008/25988. [https://Legalbank.Net/Belge/Y-9-Hd-E-2007-27814-K-2008-25988-T-09-10-2008](https://legalbank.net/belge/Y-9-Hd-E-2007-27814-K-2008-25988-T-09-10-2008)- Erişim Tarihi: 20.11.2019.

Ayşe Gül Kökkılınç

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, Karar Tarihi :17.06.2010 Esas No: 2008/32436

Karar No: 2010/19276 [https://Legalbank.Net/Belge/Y-9-Hd-E-](https://Legalbank.Net/Belge/Y-9-Hd-E-2008-32436-K-2010-19276-T-17-06-2010-)

2008-32436-K-2010-19276-T-17-06-2010- Erişim Tarihi :

29.11.2019.

Yavuz, C. (2013) Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler), 12.Baskı,
Beta, İstanbul.