TÜRKİYE'DE EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ[*]

Arş. Gör. H. Hilal TİRİTOĞLU ERSOY[**]

ÖZET

Ev hizmetlerine yönelik gün geçtikçe artan bir talep olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, ev hizmetleri çoğunlukla ulusal ya da özel düzenlemelerin kapsamı dışında bırakılmaktadır. Ev hizmetlerine ilişkin çalışma koşulları, değersiz görülme, yetersiz düzenlenme özellikleriyle insana yakışır çalışma koşullarından uzaktır. Ev hizmeti sektöründe yüksek bir tehlike potansiyeli olmasına rağmen, ev hizmetlerinde çalışanlar çoğunlukla diğer işçilerle aynı kapsamda korunmamaktadırlar. Anılan işçiler, kayıt dışı istihdamda küresel iş gücünün önemli bir bölümünü meydana getirmekte ve en savunmasız işçi grupları arasında yer almaktadırlar. Ülkemizde, ev hizmetlerinde çalışanların, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik haklarının hem yasal mevzuat açısından hem de uygulama boyutuyla yeterince korunmadığı göze çarpmaktadır. Bu çalışmanın amacı, ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik mesleki sağlık ve güvenlik risklerini ortaya koyarak anılan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki korunmasızlığına dikkat çekmektir. Çalışmamızda, öncelikle ayrıntılı olarak ev hizmeti kavramına yer verilmiş, akabinde ev hizmetlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusu incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ev Hizmetleri, Ev Hizmetlerinde Çalışanlar, İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Kazası, Meslek Hastalığı.

---

[*] DOI: 10.33432/ybuhukuk.1104451 – Geliş Tarihi: 1.04.2022 – Kabul Tarihi: 31.07.2022. Bu makale, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Özel Hukuk Bölümü) bünyesinde yazılan "İş ve Sosyal güvenlik Hukukunda Ev Hizmetlerinde Çalışanlar" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

[**] Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, hilaltiritoglu@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-3429-9210.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY OF DOMESTIC WORKERS IN TURKEY

ABSTRACT

It is seen that there is an increasing demand for domestic work. However, domestic work is often excluded from the scope of national or special regulations. The working conditions related to domestic work is far from decent work conditions since these workers are deemed as worthless and there is a lack of regulations in this field. Despite the high potential for dangers in the domestic work sector, domestic workers are mostly not protected to the same extent as other workers. Domestic workers comprise a significant part of the global workforce in informal economy, and they are among the most vulnerable groups of workers. In Turkey, it is remarkable that the rights of domestic workers in relation with occupational health and safety are not sufficiently protected in terms of both legal legislation and implementation. The purpose of this study is to draw attention to the vulnerability of these workers in the field of occupational health and safety by demonstrating the occupational health and safety risks regarding domestic workers. In our study, first, the term 'domestic work' is defined in detail, and then the occupational health and safety issue of domestic workers is examined.

Keywords: Domestic Work, Domestic Workers, Occupational Health and Safety, Occupational Accident, Occupational Illness.

GİRİŞ

Dünyadaki en eski işler arasında yer alan ev hizmetlerine yönelik talep gün geçtikçe artmaktadır[1]. Ev hizmetleri geleneksel olarak kadın işi olarak kabul edilmekte ve sıklıkla gerçekleştirilen hizmetin maddi bir karşılığı bulunmamaktadır[2]. Bununla birlikte, kadınların ücretli işlerde çalışmaya başlamaları ile, birinin en azından bazı ev yahut bakım işlerini onlar için yapması zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Kadınların işgücüne katılımıyla beraber ev işleri az da olsa eşler tarafından paylaşılmaya başlanmıştır. Ancak, zaman darlığı, evin düzenli olması isteği ve bakıma ihtiyacı olan bireylerle yeterince ilgilenilememesi gibi etkenler ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik talebi arttırmıştır[3]. Bu doğrultuda, temizlik, yemek, ütü yapımı gibi ev işlerinin yahut çocuk, yaşlı, engelli aile üyelerinin bakımı gibi bakım işlerinin yerine getirilmesi için birinin istihdam edilmesi hem kadının hem de erkeğin çalıştığı birçok ailede mecburi hal almıştır[4].

---

1 **International Labor Office** (2018) The Definition of Domestic Work and Domestic Workers For Statistical Purposes, 20th International Conference, Room Document 8, Geneva, s.4; **Nederveen Meerkerk, Elisa Van/Neunsinger, Silke/Hoerder, Dirk** (2015) "Domestic Workers of the World: Histories of Domestic Work as Global Labor History": **Nederveen Meerkerk, Elisa Van/Neunsinger, Silke/Hoerder, Dirk** (Editors), Towards a Global History of Domestic and Caregiving Workers, Leiden, Brill, s.1; **Sedacca, Natalie** (2019) "Migrant DomesticWorkers and the Right to a Private and Family Life", UCL Working Paper Series, No.7, s.2; **Smith, Peggie R.** (2012) "Work Like Any Other, Work Like No Other: Establishing Decent Work For Domestic Workers", Legal Studies Research Paper Series, Paper No.12-05-30, s.158; **Walter, Sebastian** (2016) Die Vereinbarkeit Des Deutschen Arbeits – Und Sozialrechts Mit Der Domestic Workers Convention, 2011 (ILO – Konvention Nr. 189), Kassel, Kassel University Press GmbH, s.1-2.

2 **Novitz, Tonia/Phil Sypris** (2015) "The Place of Domestic Work in Europe", European Labour Law Journal, C:6, S:2, s.105-106; **Çavuş, Ö. Hakan** (2016) "Sosyal Koruma Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanlar", Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Özel Sayı, s.546; **Karaman, Mehmet Halis** (2020) "İş Hukukunda Ev Hizmetleri", Sicil İş Hukuku Dergisi, S:43, İstanbul, s.214.

3 **Nederveen Meerkerk /Neunsinger /Hoerder**, s.12; **Sedacca**, s.2; **Yıldırımalp, Sinem** (2014) "Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları", Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C:4, S:1, s.49.

4 **Savaş Kutsal**, **F. Burcu** (2016) "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Özel Sayı, C:15, S:1, s.651-652; **Çavuş**, s.545; **Karaman**, s.214.

Ücretli ev hizmetlerine yönelik artan talebe rağmen, ev hizmetleri çoğunlukla ulusal ya da özel düzenlemelerin kapsamı dışında bırakılmaktadır. Ev hizmetlerine ilişkin çalışma koşulları, az değer biçilmiş, yetersiz düzenlenmiş olma özellikleriyle insana yakışır çalışma koşullarından yoksundur[5]. Ayrıca, ev hizmetleri sıklıkla kayıt dışı ekonomi kapsamında yer almaktadır[6]. Ev hizmetlerinin, düşük sosyal statüye sahip olduğu ve özel beceri veya eğitim gerektirmediği düşünülmektedir[7]. Bu doğrultuda, esasen, ev hizmeti sektöründe yüksek bir tehlike potansiyeli olmasına rağmen, ev hizmetlerinde çalışanlar çoğunlukla diğer işçilerle aynı kapsamda korunmamaktadırlar[8]. Ev hizmetlerinde çalışanlara yapılan hukuki özel muamelenin arka planında, anılan kimselerin geçmişte olduğu gibi günümüzde de işçi olarak değil de ev halkının bir üyesi olarak varsayılmaları bulunmaktadır[9].

---

5 **International Labour Office** (2012) Effective Protection For Domestic Workers: A Guide To Desining Labour Laws, Geneva, s.2; **International Labor Office** (2018), s.4; **Sedacca**, s.26-27; **Kocher, Eva** (2012) Hausarbeit als Erwerbsarbeit: Der Rechtsrahmen in Deutschland: Voraussetzungen einer Ratifikation der ILO-Domestic Workers Convention durch die Bundesrepublik Deutschland**,** Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung, s.3; **Savaş Kutsal**, s.652; **Çavuş**, s.545.

6 **International Labour Office** (2002) Decent Work and The Informal Economy, Report VI, International Labour Conference, 90th Session, Geneva, s.2-3; **International Labour Organization** (2019) World of Work, The Magazine of The ILO, The ILO at 100, s.22; **Office Of The Special Representative And Co-Ordinator For Combating Trafficking In Human Beings** (2010) Unprotected Work, Invisible Exploitation: Trafficking for the Purpose of Domestic Servitude, Organization for Security and Co-operation in Europe, Occasional Paper Series No. 4, Vienna, s.10; **McBride, Meredith** (2018) "Cleaning up the Industry: Improving Protections for Precarious and Child Domestic Workers", Fordham International Law Journal, C:41, s.1341; **Savaş Kutsal**, s.652; **Çavuş**, s.545.

7 **D'Souza, Asha** (2010) Moving Towards Decent Work For Domestic Workers: An Overview Of The ILO's Work, ILO Bureau For Gender Equality, Working Paper 2, s.28.

8 **International Labor Office** (2018), s.4; **International Labour Office** (2002), s.3; **Mantouvalou, Virginia** (2012) "Human Rights for The Precarious Workers: The Legislative Precariousness of Domestic Labor", Comparative Labor Law&Policy Journal, C:34, S:133, s.133; **Walter**, s.1-2.

9 **D'Souza,** s.27; **Sedacca**, s.12; **Albin, Einat/Mantouvalou, Virginia** (2012) "The ILO Convention on Domestic Workers: From the Shadows to the Light", Industrial Law Journal, C:41, S:1, s.68; **Cox, Rosie** (2012) **"**Gendered Work And Migration Regimes", **Aslaug**

İş sağlığı ve güvenliği, genel ifade ile, çalışanların iş görülmesi esnasında karşılaştıkları yaşamlarına ve beden bütünlüklerine yönelik tehlikelerin, sağlıklarına zarar verebilecek koşulların bertaraf edilmesi yahut en aza indirgenmesi amacıyla tesis edilecek hukuki, teknik ve tıbbi kurallar bütünüdür[10]. İş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye ilişkin tüm etkinlikler iş sağlığı ve güvenliğinin konusunu meydana getirir[11]. Bir türlü önüne geçilemeyen ve sayıları gün geçtikçe artmaya devam eden iş kazaları, ülkemizin en büyük sorunlarından biridir[12]. İş kazasına ilişkin istatistiki veriler, ülkemizin dünyada iş kazaları hususunda ön sıralarda bulunduğunu göstermektedir[13].

Ev hizmetlerinde çalışanlar, tüm dünyada sağlık ve güvenlik önlemleri bakımından en az korunan gruplar arasında yer almaktadırlar. Anılan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği hususunda yasal düzenlemelerin kapsamı dışında bırakılmalarına ve tamamen korumasız koşullarda çalıştırılmalarına sık

---

Sollund, R./Leonard, L. (Editors), Transnational Migration, Gender and Rights, s.46; **Walter**, s.2.

10 **Süzek, Sarper** (2021) İş Hukuku, Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, s.899; **Özdemir, Erdem** (2020) İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, İstanbul, Vedat Kitapçılık, s.5.

11 **Sümer, Haluk Hadi** (2021a) İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, s.6-7.

12 **Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen** (2021) Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 19. Bası, İstanbul, Beta Yayınları, s.366-367; **Caniklioğlu**, **Nurşen** (2012)"6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri", Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, 26-30 Eylül 2012, Antalya, s.27; **Arslan, Seda** (2014) "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C:20, S:1, s.768.

13 **Tuncay, A. Can/Ekmekçi, Ömer** (2021) Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21nci Bası, İstanbul, Beta Yayınları, s.401; **Süzek**, s.899; **Korkmaz, Adem/Avsallı, Hüseyin** (2012) "Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası", SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, S:26, s.154. Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre, Türkiye iş kazalarının en çok görüldüğü ülkeler arasında yer almaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://laborsta.ilo.org> (s.e.t. 13.04.2022).

rastlanmaktadır[14]. Ülkemizde de ev hizmetlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik haklarının hem yasal mevzuat hem de uygulama boyutuyla yeterince korunmadığı göze çarpmaktadır. Hâlbuki iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ile sosyal ve ekonomik açıdan ortaya çıkacak birçok sorunun önüne geçilmiş olacağı aşikardır[15]. Bu bakımdan konuya gereken hassasiyet gösterilmeli, özellikle işverenlerin gerekli önlemleri almaları sağlanmalıdır[16].

Çalışmamızda, Türkiye'de ev hizmetlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusu ele alınmıştır. Bu bağlamda önce ev hizmeti kavramı üzerinde durulmuş, ardından ev hizmetlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusu incelenmiştir.

I. EV HİZMETİ KAVRAMI

A. KENDİNE ÖZGÜ YAPISI

Ev hizmetlerinin, diğer işlerle kıyaslandığında ayırt edici bir niteliğinin olduğu öne sürülmektedir. Ev hizmetlerinin kendine özgü yapısının değerlendirilmesi bakımından işin yapıldığı yer ve işin niteliği önem arz etmektedir. Başka bir ifade ile, ev hizmetleri, hem temizlik, bakım gibi işlerin doğası gereği hem de yapıldığı yerin ev halkının günlük hayatlarını sürdürdükleri özel alanları olması dolayısıyla inceleme alanı dışına itilmekte ve çoğunlukla iş mevzuatı kapsamı dışında bırakılmaktadır[17].

---

[14] **European Agency for Safety and Health at Work** (2013) New Risks and Trends in the Safety and Health of Women at Work, European Risk Observatory, A Summary of an Agency Report, s.15; **International Labour Office** (2004) Women Workers and Gender Issues on Occupational Safety and Health, Information Note, Geneva, s.3; **Korkmaz/Avsallı**, s.157; **Kılkış, İlknur** (2018) İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa, Dora Yayınları, s.43-44.

[15] **Süzek**, s.900; **Korkmaz/Avsallı**, s.157; **Civan**, **Orhan Ersun** (2017) "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar", Ankara Barosu Dergisi, C:75, S:4, s.206; **Manav, A. Eda** (2015) "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Eylül-Ekim, S:120, s.516.

[16] **Güler**, **Ceyhun** (2021) Ev İşçiliğinin Türkiye'deki Görünümü, Kapsam, Boyut ve Sorunlar, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara, s.54-55.

[17] **International Labour Office** (2012), s.2; **Nederveen Meerkerk /Neunsinger /Hoerder**, s.6; **D'Souza,** s.18; **Oelz, Martin** (2014) "The ILO's Domestic Workers Convention and

Ev hizmetleri, işin yapıldığı yer itibariyle aile bireylerinin özel hayatlarını sürdürdükleri "ev" lerinde gerçekleştirilmektedir. Bu nedenle, ev hizmetleri, anayasal konut dokunulmazlığı güvencesi altında bulunan ve dışarıya kapalı bir ortamda yerine getirilmektedir. Bununla birlikte, ev, ev halkı için hayatlarını sürdürdükleri özel alanları olma özelliğine sahipse de ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından işyeri niteliği taşımaktadır. Ancak, ev hizmetlerinin yapıldığı yer klasik anlamda bir işyerine benzememektedir. Çünkü, evin mal ve hizmet üretmek gibi bir amacı bulunmamaktadır[18]. Ayrıca, ev hizmetlerinde birini istihdam eden kimselerin büyük çoğunluğu esasında bağımlı çalışan statüsünü haizdir ve işveren sıfatını yalnızca evlerinde birini çalıştırmak suretiyle kazanmaktadırlar[19].

Ev hizmetleri, genel ifade ile, evin gündelik işleyişine yönelik olarak yapılan işleri kapsamına alır. Bu da eve ve ev halkına yönelik gündelik işlerin görülmesi anlamına gelir. Yapılan işin niteliği itibariyle, burada iktisadi bir faaliyet icra edildiğinden söz edilemez. Bu alan, aile ekonomisi sınırları içerisinde kalmaktadır. Bu doğrultuda, ev hizmetleri, üretken iş piyasasının faaliyet alanı dışında kabul edilir[20].

Ayrıca hem ev hizmetlerinin yapıldığı yer hem de işin niteliği itibariyle, ev hizmetlerinde çalışanların işverenleriyle ilişkileri oldukça yakındır ve güven unsuru burada büyük önem arz eder. Anılan iş ilişkisinde, tarafların kişiliği ön plana çıkmaktadır. Ev hizmetleri kapsamında, ev hizmetlerinde çalışan ile

---

Recommendation: A window of opportunity for social justice", International Labour Review, C:153, S:1, s.145; **Sedacca,** 12; **McBride,** s.1347; **Walter,** s.28; **Caniklioğlu**, **Nurşen/Özkaraca, Ercüment** (2016) "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, C: II, s.1129; **Karaman**, **Mehmet Halis** (2020) "İş Hukukunda Ev Hizmetleri", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.43, İstanbul, s.215.

18 **Oelz**, s.145; **Sedacca**, s.12; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1129; **Arslan Ertürk, Arzu** (2015) "5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C:12, S:46, s.90; **Karaman**, s.215, 229.

19 **International Labour Office** (2012), s.4; **Oelz,** s.145; **Tuncay/Ekmekçi,** s.328; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1129; **Arslan Ertürk** (2015), s.90; **Karaman**, s.215.

20 **International Labour Office** (2012), s.2; **D'Souza,** s.19; **Sedacca**, s.12; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1129; **Karaman**, s.215.

işveren çoğunlukla günün oldukça büyük bir bölümünü aynı ortamda geçirirler. Bu bakımdan, ev hizmetlerinin aynı evde yaşayan kimselerin özel yaşamlarına yönelik gündelik işleri kapsadığı ifade edilebilir. Bu doğrultuda, işverenlerin özel hayatlarının bir kısmını ev hizmetlerinde çalıştırdıkları işçilerle paylaştıkları belirtilebilir[21].

B. KAPSAMI

1. Öğreti Görüşleri

Öğretide ev hizmetlerinin temizlik, yemek yapma, çamaşır yıkama gibi evin gündelik işleyişine yönelik çalışmaları ifade ettiği savunulmaktadır[22]. Bu doğrultuda, evde yapılan her iş ev hizmetleri kapsamında yer almaz[23]. Bununla

---

[21] **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1129; **Karaman**, s.215, 228.

[22] **Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment** (2021) İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34. Bası, İstanbul, Beta Yayınevi, s.171; **Demircioğlu, Murat/Centel, Tankut/Kaplan, Hasan Ali** (2021) İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 21. Bası, İstanbul, Beta Yayınları, s.60; **Süzek**, s.224; **Başbuğ, Aydın/Yücel Bodur, Mehtap** (2021) İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, s.115; **Okur, Ali Rıza** (2004) "Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı", Kamu İş, C:7, S:3, s.9-10; **Şakar, Müjdat** (2021) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 14. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, s.36; **Senyen-Kaplan, E.Tuncay** (2018) Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 9. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, s.78-79; **Sümer, Haluk Hadi** (2020) İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 25. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, s.34; **Akyiğit, Ercan** (2021) İş Hukuku, Güncellenmiş 13. Basım, Ankara, Seçkin Yayınları, s.93; **Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş** (2021) İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara, Lykeion Yayınları, s.71-72; **Uşan, M. Fatih** (2009a) İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, s.42; **Uşan, M. Fatih/Erdoğan, Canan** (2021) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, s.78; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1132; **Baycık, Gaye** (2018) "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, s.57; **Manav**, s.511; **Dulay, Dilek** (2016) Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara, Turhan Kitabevi, s.30; **Karaman**, s.217, 223.

[23] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.71; **Gülver, Ender** (2014) "Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C:72, S:2, s.107; **Civan, Orhan Ersun** (2010) "İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)", LISGHD, S:4, s.529. **Karaman**, s.217.

birlikte, başka bir görüş[24], ev hizmetlerinin sayılanlarla sınırlı olmadığını, ev hizmetleri arasında özel sekreterlik, özel ders verme, hasta bakma, çocuk bakma gibi daha yüksek nitelikli hizmetlerin de bulunduğunu belirtmektedir. Bu gibi ev hizmetlerinde ağır basan yan; düşünsel çalışma, yönetim veya denetimdir. Diğer bir görüş ise[25], "Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Sanayi Sınıflaması[26]"nı (ISIC Rev.3.1) esas alarak ev hizmetlerinin kapsamını belirlemektedir. Buna göre, evlerde yaptırılan hizmet işleri, hizmetçi, aşçı, garson, uşak, baş uşak, çamaşırcı, bahçıvan, seyis, şoför, kâhya, mürebbiye, bebek bakıcısı, özel öğretmen, sekreter vb. tarafından evlerde yapılan faaliyetler bu kapsamda kabul edilir. Burada, bir işin ev hizmeti sayılması için işin evde yapılması ölçütü ön plana alınmaktadır. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinin birbirinden farklı istihdam ilişkilerini kapsayabilmesi mümkün kılınmaktadır[27].

2. Mevzuat Hükümleri ve Yargı Kararları

a. İş Hukukunda

İş Kanunu'nun "İstisnalar" başlıklı 4. maddesinin I. fıkrasının e bendi uyarınca, ev hizmetlerinde İş Kanunu hükümleri uygulanmaz[28]. İş Kanunu'nun kapsam dışı bıraktığı ev hizmetleri hakkında Türk Borçlar Kanunu[29] hükümleri

---

[24] **Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut** (2018) İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, s.41-42; **Çavuş**, s.546; **Gülver**, s.107; **Civan** (2010), s.529.

[25] **Ünlütürk Ulutaş, Çağla/Durusoy Öztepe, Nagihan** (2013) Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu, Çalışma İlişkileri Dergisi, C:4, S:2, s.45-46.

[26] <https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/SiniflamaSatirListeAction.do?surumId=128&seviye=1&detay=H&turId=1&turAdi=%201.%20Faaliyet%20S%C4%B1n%C4%B1flamalar%C4%B1> (s.e.t. 21.03.2022).

[27] **Caniklioğlu /Özkaraca**, s.1132; **Ünlütürk Ulutaş/ Durusoy Öztepe**, s.45-46.

[28] **Tunçomağ/Centel**, s.41; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.171; **Demircioğlu/Centel/Kaplan** (2021), s.60; **Süzek,** s.224; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.115; **Okur,** s.8; **Şakar**, s.36; **Sümer** (2020), s.34; **Akyiğit,** s.93; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.71; **Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra** (2021) Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ders Kitapları Dizisi, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, s.9; **Uşan** (2009a), s.42; **Uşan/Erdoğan,** s.78; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1129; **Baycık** (2018), s.57; **Savaş Kutsal**, s.653; **Dulay**, s.30; **Karaman**, s.215**.**

[29] 04.02.2011 t., 27836 S.lı RG.

uygulama alanı bulur[30]. Ancak ne İş Kanunu'nda ne de Türk Borçlar Kanunu'nda ev hizmeti kavramının tanımına yer verilmemiştir.

Yargıtay, iş hukukundan doğan uyuşmazlıklara yönelik kararlarında, "ev hizmeti" kavramını mümkün olduğu ölçüde dar yorumlamaktadır. Ev hizmeti kavramının işçiyi koruma düşüncesi ile dar yorumlanması, iş hukukunun temel ilkeleri arasında yer alan "işçi lehine yorum" ilkesi ile uyum arz etmektedir[31]. Bu sayede, işçilerin, İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmasının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

Yargıtay'a göre[32], "Ev hizmetleri temizlik, yemek, bulaşık, ütü, bahçe düzenlemesi, misafirlerle ilgilenilmesi, elektrik, su ve telefon gibi faturaların ödenmesi ile ev ihtiyaçları için alışveriş yapılması gibi evde gündelik yaşamın gerektirdiği işlerdir. Mesleki beceriyi gerektirmeyen ve evde yaşayan bireyler tarafından yapılabilen küçük çaplı bakım, onarım, boya ve tamirat işlerini de bu kapsamda değerlendirmek mümkündür." Bu halde, ev hizmetleri, evin gündelik işlerinden olup mesleki beceri gerektirmemektedir.

---

30 **Tunçomağ/Centel,** s.42; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.172; **Güzel, Ali/Heper, Hande** (2017) "Süreli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama! Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi", Çalışma ve Toplum Dergisi, S:52, C:1, s.32; **Süzek,** s.224; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.115; **Şakar,** s.36; **Sümer** (2020), s.34; **Akyiğit,** s.106**; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.72; **Ekmekçi/Yiğit,** s.10; **Uşan** (2009a), s.42**; Uşan/Erdoğan,** s.78; **Baycık** (2018), s.57; **Savaş Kutsal,** s.653; **Karaman**, s.215.

31 "Diğer taraftan İş Kanunu kapsamında kalmayan işler, işveren veya işçi ile ilgili hükümler, istisnai hükümlerdir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu'nun 23.05.1960 gün, 11-10 sayılı ve 10.05.1974 gün, 3-44 sayılı kararları uyarınca, özellikle iş hukukunda istisnaî hükmün genişletilerek değil, dar yorumlanması gerekir. İşçiler yararına düzenlenen hükümlerin, işçiler yararına yorumlanması asıldır." Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 24263/33093, T:06.11.2014, <www.legalbank.net> (s.e.t. 23.03.2022).

32 Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E: 2014/13579, K: 2015/18430, T:26.05.2015, <https://kararara ma.yargitay.gov.tr/> (s.e.t. 23.03.2022).

Yargıtay İş Kanunu'nun kapsamına ilişkin kararlarında, hemşirelik[33], çocuk[34], hasta[35] ya da yaşlı bakıcılığı gibi belirli bir uzmanlığı gerektiren işlerin ev hizmetlerinden olmadığına ve İş Kanunu kapsamında yer aldıklarına hükmetmektedir. Burada, işçinin bir vasfı dolayısıyla istihdam edilip edilmemesi önem taşır. Yargıtay'ın bir kararında[36] bu husus şu şekilde belirtilmiştir. "... işçi vasıflı olup, salt bu vasfından dolayı evde bir hizmette çalıştırılıyor, bu hizmet dışında çalıştırılmıyorsa İş Kanunu kapsamında kabul

---

33 "4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesinin 1. fıkrasının e bendi uyarınca, "ev hizmetlerinde çalışanlar" hakkında bu kanun hükümleri uygulanmaz. Kısaca, ev hizmetlerinde aşçı, uşak, temizlikçi, gibi işlerde çalışan işçi ile ev sahibi işveren arasındaki uyuşmazlığın iş mahkemesinde değil, genel mahkemelerde çözümlenmesi gerekir. İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan bu hizmetleri gören kimselerle bunları çalıştıranlar arasındaki hukuki ilişkilerde Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanır. Buna karşın evde hastaya bakan hemşire ve çocuk eğiticisi İş Kanunu kapsamında değerlendirilmelidir." Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E: 2013/28575, K: 2014/37115, T: 25.12.2014, <www.legalbank.net> (s.e.t. 23.03.2022).

34 "Somut olayda, tanık beyanlarından ve tüm dosya kapsamından davalının davacıyı devamlı olarak çocuklarına bakması için işe aldığı, davacının bu çocukların bakımı ile uğraştığı, bunun yanında ise arızi olarak ev işlerinde ev sahibine yardım ettiği bu nedenle davacı ile davalı arasındaki ilişkinin İş Kanunu'nun düzenlediği anlamda hizmet ilişkisi olarak değerlendirilmesi gerektiği, bu anlamda her ne kadar iş ilişkisinin resmi belgeler üzerinde dava dışı şirket ile kurulduğu görülmekteyse de davacının fiilen davalıların ev hizmeti ve çocuk bakımında görevli olması iş ilişkisinden doğan sorumluluğun davalılara ait oluşunu etkilemeyecektir. Mahkemece işin esasına girilerek dava hakkında bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde husumetten red kararı verilmiş olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E: 2013/35095, K: 2015/9308, T: 09.03.2015, <www.legalbank.net> (s.e.t. 23.03.2022).

35 "Tarafların ve tanıkların beyanları ile tüm dosya kapsamı uyarınca davacının 1998 yılında davalıların annelerine bakmak üzere işe başladığı ve bu bakımın davalıların annesi vefat edene kadar 2 yıl süresince sürdüğü sabittir. Davacının belirtilen bu iki yıllık süre zarfındaki çalışması hasta bakımı olmakla İş Kanunu kapsamında değerlendirilmelidir. Davacının, davalıların annelerinin vefatı sonrasında iş akdinin fesih tarihi 13.04.2012 tarihine kadar davalılar yanında ev hizmetlerinde çalıştığı hususunda taraflar arasında ihtilaf bulunmamakta olup davacının bu dönem çalışması Borçlar Kanunu'na tabidir ve Borçlar Kanunu'nun hizmet akdine ilişkin hükümleri uygulanacaktır." Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E: 2016/6816, K: 2019/5648, T: 11.03.2019, <www.legalbank.net> (s.e.t. 23.03.2022).

36 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 30168/20156, T: 15.11.2016, <www.legalbank.net> (s.e.t. 23.03.2022).

edilmelidir. Örneğin hemşire, çocuk bakıcısı, eğitim elemanı ve özel aşçı gibi çalışan kişiler bu kapsamdadır."

Yargıtay'a göre[37], "Ev sahibine ait ev ve bahçesinde ev hizmeti yanında bekçilik yapan ve ağırlıklı hizmeti bekçilik olan işçi, İş Kanunu kapsamında sayılmalıdır." Bunun gibi, her ne kadar Yargıtay'ın bahçe işlerini ev hizmetlerinden saydığı ve İş Kanunu kapsamından hariç tuttuğu kararları[38] bulunsa da "bahçıvanlık" da çoğunlukla ev hizmeti olarak değerlendirilmemekte ve İş Kanunu kapsamında kabul edilmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında[39] bu hususu, "Hayvan bakımı ve bahçıvanlığın aşçı, uşak, temizlikçi gibi ev içinde görülen işlerden olmadığı açıktır." şeklinde ifade etmiştir. Özellikle, bahçıvanlık kapsamında bir takım bahçe işleri görülürken bunun yanı sıra güvenlik ve bekçilik işlerinin de yerine getirildiği durumda, Yargıtay, yapılan işin ev hizmetlerinden olmadığı ve İş Kanunu kapsamında yer aldığı kanaatindedir[40]. Buna karşılık Yüksek Mahkeme tarafından, "Aile bireylerini evden alarak, alışverişe şehir içinde gezmeye

---

[37] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2007/27814, K:2008/25988, T: 09.10.2008, <www.legalbank.net> (s.e.t. 23.03.2022).

[38] "Somut olayda, davacının asıl görevinin davalıya ait evin bahçesindeki ağaçların bakımı, bahçe bakımı ve temizliği ve köpeklerin bakımı olduğu dosya kapsamı itibariyle sabit olmuştur...Yapılan tüm bu işlerin 4857 sayılı Kanun'un 4/e maddesi kapsamında kaldığı ve ev hizmetlerine ilişkin olduğu açıktır." Yargıtay 22.Hukuk Dairesi, E: 2014/36234, K: 2015/35068, T: 21.12.2015, <www.legalbank.net> (s.e.t. 23.03.2022).

[39] "Gerçekten de davacının davalılara ait evin bahçesinde bahçe işi ile uğraştığı konusunda duraksama bulunmamaktadır. Davacı asil de 14.04.2015 tarihli duruşmadaki beyanında, davalıların villasında bahçe işlerinde çalışıp, davalıların tavuklarına baktığını, bu şekilde her gün sabahtan akşama kadar 17 sene çalıştığını beyan etmiştir. Diğer taraftan davacı tanığı davacının dini ve milli bayram günlerinde dahi hayvanların bakımını yaptığını açıklamıştır. Buna göre de mahkemenin kabulünün aksine davacının yaptığı işlerin ev hizmeti olarak kabul edilmesi olanağı bulunmamaktadır. Hayvan bakımı ve bahçıvanlığın aşçı, uşak, temizlikçi gibi ev içinde görülen işlerden olmadığı açıktır." Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E: 2015/3384, K: 2018/1281, T: 27.06.2018, <www.legalbank.net> (s.e.t. 23.03.2022).

[40] "Somut olarak davalı M.'e ait yazlık evde davacı tarafından bahçıvanlık kapsamında bir kısım bahçe işlerinin yürütüldüğü anlaşılmakta ise de ... yapılan işin güvenlik ve bekçilik ağırlıklı olduğu, davacının yaz kış sürekli yazlıkta kaldığı, ücret ve bağımlılık unsurları itibariyle işçi statüsünde bulunduğunun kabulü ile işin esasına girilerek karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde görevsizlik kararı verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir." Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 15697/18318, T: 05.06.2014, <www.legalbank.net> (s.e.t. 23.03.2022).

götüren, boş zamanlarında ev ve eklentilerinde zamanını geçiren şoförün ev hizmeti yaptığı ve İş Kanunu kapsamında olmadığı" kabul edilmektedir[41].

b. Sosyal Güvenlik Hukukunda

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun[42] "Sigortalı Sayılmayanlar" başlıklı 6. maddesinin I. fıkrasının c bendi uyarınca, "Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında ev hizmetlerinde çalışanlar (Kanunun ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç), 4'üncü ve 5 inci maddelere göre sigortalı sayılmaz.". Ev hizmetlerinde çalışanların sosyal sigortalılığına yönelik düzenlemelere ek madde 9'da yer verilmiştir[43]. Bununla birlikte, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda ev hizmeti kavramı tanımlanmamıştır.

Ev hizmetleri ile doğrudan bağlantılı bir tanıma "Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun'un Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ[44]"de yer verilmiştir[45]. Tebliğ uyarınca, ev hizmeti, "Ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılmasını" ifade etmektedir. Bu doğrultuda, sosyal güvenlik hukuku bakımından ev hizmetlerinin sadece evin günlük faaliyetlerine yönelik

---

41 Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 2501/4192, T: 09.02.2015, <www.legalbank.net> (s.e.t 23.03.2022).

42 16.06.2006 t. 26200 S.lı RG.

43 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.115-116; **Sözer, Ali Nazım** (2021) İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 5. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, s.106-107; **Sümer, Haluk Hadi** (2021b) Sosyal Güvenlik Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, s.44; **Uşan/Erdoğan,** s.364; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1136; **Savaş Kutsal,** s.657-658; **Çavuş,** s.559; **Arslan Ertürk** (2015), s.93; **Manav**, s.517.

44 01.04.2015 t. 29313 S.lı RG.

45 Bahsi geçen Tebliğ, ev hizmetlerinde çalışanların sosyal sigorta hakları yönünden 5510 sayılı Kanun'daki düzenlemeler ve bu düzenlemelerden kaynaklanan pratik ihtiyaçlar gözetilerek hazırlanmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Karaman**, s.216-217.

işleri değil, aynı zamanda evde görülen ve ev halkının ihtiyaçlarının giderilmesi amacına yönelik işleri kapsamına aldığı belirtilmektedir[46]. Ayrıca, Tebliğ'de yer alan tanım ile uyumlu olarak, ev hizmetlerinin aile fertleri dışında kalan kişiler tarafından yapılması yani dışarıdan sağlanan işgücü ile karşılanması gerekliliğine dikkat çekilmektedir[47].

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2020/20 sayılı Genelgesi'nde[48] ise ev hizmetleri, "5510 sayılı Kanunun ek 9. maddesi uygulamasında; ev içerisinde yaşayanlar tarafından yapılabilecek temizlik, ütü, yemek yapma, çamaşır, bulaşık yıkama, alışveriş ve bahçe işleri ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin ev halkı dışındaki bireyler tarafından yapılması" olarak ifade edilmiştir.

Sosyal Güvenlik Hukuku uyuşmazlıklarına yönelik Yargıtay kararlarında "ev hizmeti" kavramı mümkün olduğu ölçüde geniş yorumlanmaktadır[49]. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na göre[50]; "Evde yapılan işle, ev hizmetleri arasında bazı farklılıkların da tanımlanması gerekir. Ev hizmeti evde yapılmakla birlikte, herhangi bir iş olmayıp doğrudan yaşanan mekâna yönelik bir iştir. Yaşanan konutla doğrudan bağlantı içerisindedir. Doğrudan eve ve ev yaşamına yöneliktir. Dolaylı olarak ev yaşamına katkıda bulunan, onu kolaylaştıran hizmetlerdir. Ev hizmetinin doğrudan eve veya ev yaşamına yönelik olması gerekir. Ev hizmeti evden soyutlanamaz. Bir işin ev hizmeti sayılabilmesi için yapılan işin evde gündelik yaşamın gerektirdiği faaliyetler kapsamında ev yaşamının gündelik, olağan gereksinmelerini karşılayan işlerdir. Öğretide ev hizmetleri, evde gündelik yaşamın gerektirdiği; temizlik, yemek, çamaşır, ütü, çocuk bakımı, mürebbiyelik gibi işler olarak kabul görmektedir."

---

46 **Güzel/ Okur/ Caniklioğlu**, s.98; **Caniklioğlu/ Özkaraca**, s.1136; **Karaman**, s.217.

47 **Sözer**, s.105-106; **Manav**, s.512.

48 18.06.2020 t. ve 2020/20 S.lı SGK Genelgesi.

49 **Güzel/ Okur/ Caniklioğlu**, s.98-99; **Caniklioğlu/ Özkaraca**, s.1135-1136; **Karaman**, s.217.

50 Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E: 2013/10-228, K: 2014/65, T: 05.02.2014; Benzer yönde kararlar için bkz. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, E: 2016/11270, K: 2017/1115, T:20.02.2017; Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, E: 2015/19990, K: 2016/12796, T: 18.10.2016; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 15879/18735, T: 05.11.2015; Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, E: 2013/7776, K: 2014/8613, T: 22.04.2014, <www.legalbank.net> (s.e.t. 24.03.2022).

3. Görüşümüz

Mevcut düzenlemeler ışığında, ev hizmetlerinin kapsamı belirlenirken İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku bağlamında bir ayrım yapılması yerinde olur. Bununla birlikte, ev hizmetlerinde çalışanların İş Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda belirtilen istisnalar arasından çıkarılması gerektiği kanaatindeyiz. Zira ev hizmetlerinde çalışanların kapsam dışında bırakılması anılan işçilerin korunmasızlığına katkı sağlamakta ve onların insana yakışır çalışma koşullarından mahrum kalmalarına neden olmaktadır. Bunun için, ülkemiz tarafından henüz onaylanmasa[51] da Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 2011 tarihinde kabul edilen 189 No.lu Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme'nin[52] yol gösterici olabileceği kanaatindeyiz. 189 No.lu Sözleşme ile ev hizmetlerinde çalışanlara insana yakışır çalışma koşulları sağlanması için gerekli uluslararası asgari normlar belirlenmektedir. Bu bakımından, ülkemiz tarafından anılan Sözleşmenin

---

[51] 5 Eylül 2013 tarihinde yürürlüğe giren Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşmeyi onaylayan 35 UÇÖ üyesi devlet bulunmaktadır. Ancak, maalesef 189 No.lu Sözleşme ülkemiz tarafından henüz onaylanmamıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Organization**, Ratifications of C189 – Domestic Workers Convention, 2011 (No.189), <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460> (s.e.t. 18.03.2022).

[52] Uluslararası Çalışma Örgütü, 2011 yılında ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından bir dönüm noktası niteliğini taşıyan "Ev Hizmetinde Çalışanlara Dair Sözleşme" yi (2011-No.189) ve eki niteliğindeki Tavsiye Kararını (No.201) kabul etmiştir. Ev Hizmetinde Çalışanlara Dair Sözleşme ve eki niteliğindeki Tavsiye Kararı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik uluslararası çalışma standartlarını belirleme yönünde yaptığı ilk bağlayıcı düzeyde çalışmadır. Bahsi geçen belgeler, ev hizmetlerinde çalışanlara insana yakışır iş olanakları sağlayabilmek adına gerekli uluslararası asgari normları belirler. Ayrıntılı bilgi için bkz. **International Labour Office**, Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189; **International Labour Office**, Domestic Workers Recommendation, 2011 (No. 201), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201, (s.e.t. 18.03.2022); **International Labour Office** (2012), preface, 6; **International Labour Organization**, Magazin, s.22; **Nederveen Meerkerk/Neunsinger /Hoerder**, s.16-17; **Sedacca**, s.2; **Walter**, s.2.

onaylanması ev hizmetlerinde çalışanların haklarının korunması, elverişsiz çalışma koşullarının önlenmesi ve kayıt dışı çalışma ile mücadele gibi birçok açıdan oldukça gereklidir.

İş Hukuku bakımından ev hizmetlerinin temizlik, yemek yapma, çamaşır yıkama gibi evin gündelik işleyişine yönelik çalışmaları ifade ettiği yönündeki görüşe katılmaktayız. Zira burada "ev hizmeti" kavramının dar yorumlanmasında ev hizmetlerinde çalışanların menfaati bulunmaktadır. Böylece, anılan işçilerin İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmalarının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Belirli bir uzmanlığı gerektiren hemşirelik, çocuk, hasta ya da yaşlı bakıcılığı gibi işler ev hizmetlerinden sayılmaz. Bununla birlikte, öğretide öne sürülen ve bizim de katıldığımız bir görüşe göre[53], evde ev halkına yardım ve refakat işi bünyesinde yer alan, geleneksel ve yaygın olarak uygulanan klasik ev hizmetleri kapsamında yer alan basit çocuk, yaşlı yahut hasta bakıcılığı, ev hizmetlerinden sayılır. Burada, kişilerin özel vasıfları dolayısıyla istihdam edilip edilmemelerine göre bir ayrım yapmak gerekir.

Sosyal güvenlik hukuku bakımından ev hizmetleri ise, temizlik, yemek yapma, çamaşır yıkama, alışveriş ve bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işleridir. Ev hizmetlerinde çalışanların sosyal sigorta kapsamına alınmaları için "ev hizmeti" kavramı mümkün olduğunca geniş yorumlanmalıdır. Bu doğrultuda, ev hizmetleri, evin gündelik faaliyetlerine ve ev halkının ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik işleri kapsamına alan ve dışarıdan sağlanan işgücü ile karşılanan işleri ifade eder.

II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

A. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI RİSKLERİ

Ev hizmetlerinin, kapsamına aldığı faaliyetlerin niteliği ve çeşitliliği dolayısıyla tehlikeli işlerden olduğu varsayılabilir. Ev hizmetlerinde çalışanlar, çoğunlukla zor ve yorucu çalışma koşulları altında ve bazen gece saatleri de dahil olmak üzere uzun saatler boyunca iş görmektedirler. Anılan işçilerin yaptıkları işin niteliği, ağır yükler taşımalarını, tehlikeli kimyasallar içeren temizlik maddeleri veya bıçak gibi kesici aletleri kullanmalarını, yüksek yerlere

[53] **Sur,** s.17-18; **Baycık** (2018), s.57-58.

çıkıp cam silmelerini, perde asmalarını yahut ocak, fırın, soba gibi yüksek ısı gerektiren araçları ya da elektrikli aletleri kullanmalarını ve bunları temizlemelerini gerektirebilir. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışanların yaralanma, düşme, yanma, elektrik çarpması gibi iş kazalarına yahut bel kayması, sırt kaslarının zedelenmesi, boyun tutulması, bilek burkulması, deri ve solunum yolu hastalıkları gibi meslek hastalıklarına yakalanmaları ile sık karşılaşılmaktadır[54].

Ayrıca, ev hizmetlerinin yapıldığı yer itibariyle, ev hizmetlerinde çalışanların günün büyük bir bölümünü ev halkı ile aynı ortamda geçirdiklerini belirtmiştik. Burada kamu denetimi eksikliği de söz konusudur. Bu durumun olumsuz bir sonucu olarak, anılan işçilerin tacize uğrama ve şiddet görme riskleri de söz konusu olabilmektedir. Özellikle, çalıştığı yerde ikamet eden ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından bu risk daha fazladır[55].

Belirtilen hususlar doğrultusunda, ev hizmetlerinde çalışanların, iş kazası ve meslek hastalığına yakalanma ihtimalleri oldukça yüksektir[56]. Ev hizmetlerinin temizlik, yemek yapma, çamaşır yıkama, çocuk ya da hasta bakma gibi birden çok faaliyeti bünyesinde barındırması başka bir ifade ile çok yönlü doğası farklı mesleki risklerin bir arada bulunmasına yol açmaktadır. Ev hizmetlerinin yerine getirildiği yerin "ev" olması, yüksekten düşme, elektrik çarpması, yanıklar gibi bazı ev kazalarını iş kazası haline dönüştürmektedir. Bununla birlikte, işyerlerinde alınması öngörülen önlemlerin, ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından işyeri niteliğine sahip "evler" için söz konusu olmadığı göze çarpmaktadır. Şüphesiz burada, anılan işçilerinin işyerlerinin özel konutlar olması dolayısıyla "evin" işyeri olarak görülmemesinin ve teftiş

---

54 **International Labour Office** (2012), s.34; **International Labour Office** (2011) Children in Hazardous Work, What We Know And What We Need to Do, International Programme on the Elimination of Child Labour, Geneva, s.28; **Karadeniz, Oğuz** (2011) "Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik", Çalışma ve Toplum Dergisi, S:29, s.111; **Ünlütürk Ulusoy/ Durusoy Öztepe**, s.51-53; **Manav,** s.516.

55 **International Labour Office** (2012), s.41; **McBride,** s.1346; **Oelz**, s.145-146; **Walter,** s.124; **Ünlütürk Ulusoy/ Durusoy Öztepe**, s.54.

56 **Korkmaz/Avsallı**, s.157; **Erdoğdu, Seyhan/Toksöz, Gülay** (2013) Türkiye'de Ev İşçileri, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara, s.28; **Ünlütürk Ulutaş/ Durusoy Öztepe**, s.45; **Yıldırımalp**, s.50; **Manav**, s.516; **Güler**, s.54.

kapsamında düşünülememesinin payı büyüktür. Belirttiğimiz üzere, ev hizmetlerinde çalışanlar sıklıkla kayıt dışı olarak çalıştırılmaktadırlar. Kayıt dışılık da anılan işçilerin maruz kaldıkları mesleki sağlık ve güvenlik risklerinin artmasına katkıda bulunmaktadır. Ayrıca, ev hizmetlerinde çalışanların ve onları istihdam edenlerin bu alandaki hak ve yükümlülüklere dair bilgi eksikliği ve mevcut yasal düzenlemelerin yetersiz olması da anılan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği bakımından korunmasını güç hale getirmektedir. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinin meslek olarak kabulü ve sosyal koruma kapsamına alınması oldukça gereklidir. Bunun için, ev hizmetleri bakımından mesleki sağlık ve güvenlik risklerine yönelik koruyucu yasal düzenlemelerin mevcudiyeti büyük önem arz etmektedir[57].

B. YASAL DÜZENLEMELER

1. Genel Olarak

Hukukumuzda, iş sağlığı ve güvenliği sağlama ödevi yasal dayanağını Anayasa'dan almaktadır. Her ne kadar Anayasa'da, çalışanların "iş sağlığı ve güvenliği hakkına" sahip oldukları açıkça ifade edilmese de bu hakkın korunmasını gerektiren birçok hüküm bulunmaktadır. Bu doğrultuda, Anayasa ile öngörülen sosyal devlet ilkesi (m.2, 5), yaşama (m.17), sağlık (m.56), yaş, cinsiyet ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılamama, dinlenme (m.50), sosyal güvenlik (m.60) hakları iş sağlığı ve güvenliği hakkının korunmasını gerektirir[58]. Bunun için, ülkemizde geniş bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı yürürlüğe konmuştur. Başta İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olmak üzere, Türk Borçlar Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, değişik bakanlıkların teşkilat kanunları, Belediye Kanunu gibi birçok kanunda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik hükümlere yer verilmiştir[59].

---

[57] **Erdoğdu/Toksöz**, s.28; **Yıldırımalp**, s.55; **Ünlütürk Ulutaş/ Durusoy Öztepe**, s.45, 47; **Manav,** s.516; **Güler**, s.54.

[58] **Süzek,** s.901; **Sümer** (2021a), s.25-26; **Erdoğdu/Toksöz**, s.28.

[59] **Demircioğlu, A. Murat/Korkmaz, Doğan/Kaplan, Hasan Ali** (2020) Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, Beta Yayınları, s.3; **Süzek,** s.901; **Sümer** (2021a), s.26-27.

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik ülkemizin taraf olduğu bazı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri de mevcuttur. Bunlar arasında özellikle 155 No.lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme[60], 161 No.lu İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme[61] ve 187 No.lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Sözleşmesi[62] konumuz açısından önem arz etmektedir[63].

Ayrıca, 189 No.lu Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Sözleşme ve 201 No.lu Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Dair Tavsiye Kararında da ev hizmetlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemelere yer verilmiştir[64]. 189 No.lu Sözleşme m.13'te, ev hizmetlerinde çalışanların sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışma hakkına sahip oldukları öngörülmektedir. Taraf devletler, ev hizmetlerinin kendine özgü yapısını gözeterek, ev hizmetlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik önlemler almakla yükümlü kılınmışlardır. Yine 201 No.lu Tavsiye Kararı m.19'a göre de, ev hizmetlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bakımından korunması teşvik edilmeli, uygun ve yeterli bir teftiş sistemi getirilmeli, iş sağlığı ve güvenliğinin ihlali halinde caydırıcı yaptırımlar uygulanmalı, ev hizmetleri ile ilgili kaza ve hastalıklar hususunda istatistiki verilere ulaşılmalı, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tavsiyelerde bulunulmalı ve ev hizmetlerinin kendine özgü yapısının

---

60 **International Labour Office**, Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No.155), <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155> (s.e.t. 01.04.2022). 155 No.lu Sözleşme, Türkiye'de 13.01.2004 tarihli ve 25345 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak 22.04.2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

61 **International Labour Office**, Occupational Health Services Convention, 1985 (No.161), <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161> (s.e.t. 01.04.2022). 161 No.lu Sözleşme, Türkiye'de 13.01.2004 tarihli ve 25345 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak 22.04.2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

62 **International Labour Office**, Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No.187), <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187> (s.e.t. 01.04.2022). 187 No.lu Sözleşme, 08.10.2013 tarihli ve 28789 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak 16.01.2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

63 **Süzek,** s.901-902; **Sümer** (2021a), s.20-21; **Özdemir**, s.23; **Aydınlı, İbrahim** (2021) İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk (Yargı Kararları ve İlgili Mevzuat), Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, s.48; **Güler,** s.54.

64 **Güler,** s.54; **İncirlioğlu, Lütfi** (2017) "Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği, s.1, <https://www.incirogludanismanlik.com/> (s.e.t. 04.04.2022).

gerektirdiği iş sağlığı ve güvenliği gerekliliklerine ilişkin eğitim ve rehberlik hizmetleri sağlanmalıdır. Ancak, belirttiğimiz gibi, Türkiye henüz 189 No.lu Sözleşmeye taraf değildir. Ülkemiz tarafından 189 No.lu Sözleşmenin onaylanmasının ev hizmetlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yönünden korunmalarına katkıda bulunacağı açıktır.

2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun[65] amacı, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve var olan sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi amacıyla işveren ve çalışanların hak ve yükümlülüklerinin düzenlenmesi şeklinde belirtilebilir[66]. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliğini kamu düzenine ilişkin mutlak emredici kurallar çerçevesinde düzenlemiştir[67]. Kanun'da, önleme ve koruma politikası benimsenmiştir. Bu sebeple, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemleri sürekli olarak takip etmesini – iyileştirmesini amaçlayan bir sistem meydana getirilmiştir[68].

İşverenin yükümlülükleri, genel ifade ile, önlem alma yükümlülüğü, önlemlerin işlerliğini denetleme yükümlülüğü, önlemleri yeniliklere uyarlama yükümlülüğü şeklinde ifade edilebilir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. ve

---

65 30.06.2012 t. 28339 S.lı RG.

66 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun hazırlanmasında 1989 tarihli ve 89/391/EEC Sayılı Avrupa Konseyi Direktifi ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 155 No.lu ve 161 No.lu Sözleşmeleri dikkate alınmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Sümer** (2021a), s.27; **Süzek,** s.910; **Erdoğdu/Toksöz**, s.28.

67 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.413; **Sümer** (2021a), s.117; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s.197.

68 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.416; **Süzek,** s.910-911; **Sümer** (2021a), s.118; **Özdemir**, s.32. "Diğer taraftan, işçilerin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, iş güvenliği tedbirlerinin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işverenlerden istenip istenemeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve tekniğin, tedbirlerin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır. Bu itibarla işverenler, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçilerin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı taktirde gerekmeyeceği gibi düşünceler ile almaktan çekinemeyeceklerdir. Çalışma hayatında süre gelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı da işverenlerin önlem alma ödevini etkilemez. İşverenler, çalıştırdığı sigortalıların bedeni ve ruh bütünlüğünü korumak için yararlı her önlemi, amaca uygun biçimde almak, uygulamak ve uygulatmakla yükümlüdürler." Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 1282/8662, T: 22.04.2014, <www.legalbank.net> (s.e.t. 08.04.2022).

5. maddelerinde işverenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik genel yükümlülükleri hüküm altına alınmıştır. İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. İSGK m.4/1 uyarınca, işveren, "mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar; işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar; risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır; çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır; yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır." İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde göz önünde bulundurulması gereken ilkeler İSGK m.5'te düzenlenmiştir. Bahsi geçen ilkeler, "risklerden kaçınmak, kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek, risklerle kaynağında mücadele etmek, işin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek, teknik gelişmelere uyum sağlamak, tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek, teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek, toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek, çalışanlara uygun talimatlar vermek" şeklinde belirtilmiştir[69].

[69] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.415; **Süzek**, s.910-911; **Sümer** (2021a), s.117-120; **Özdemir**, s.29-30, 40; **Sarıbay Öztürk**, s.16, 20. "Görüldüğü üzere, işverenin çalışanlarla ilgili sağlık ve güvenliği sağlama yükümünün genel çerçevesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde çizilmiştir. Bu çerçevede işverenin, "çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü" olduğu belirtildikten sonra işverenin yapacağı ve uymakla yükümlü bulunacağı birtakım esaslara yer verilmiştir. Bunun gibi aynı yasanın 5. maddesinde işverenin risklerden korunma sırasında uyacağı ilkeler, 10. maddede de iş yerinde sağlık ve güvenlik sağlanırken, işverenin yapacağı risk değerlendirmesi çalışmasında dikkate almakla yükümlü bulunduğu hususlar belirlenmiştir. Anılan bu düzenlemeler uyarınca inceleme konusu davanın yasal dayanağı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu oluşturmaktadır. Anılan bu yasa uyarınca, işverenler iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle[70], iş sağlığı ve güvenliği korunmasına alınan kesim oldukça genişlemiştir. Bazı istisnalar haricinde tüm çalışanlar 6331 sayılı Kanunun kapsamına alınmışlardır. İSGK m.2/1 uyarınca, "Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır." Çalışan kavramından ne anlaşılması gerektiği, anılan Kanun m.3/I, b'de "Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi" şeklinde ifade edilmiştir[71]. Bu

gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçilerini karşılaşabilecekleri mesleki riskler ile buna karşı alınması gerekli tedbirler ve yasal hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirmek için gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Buna karşılık işçiler ise iş sağlığı ve güvenliği konusunda işvereninin aldığı her türlü önleme uymakla yükümlüdürler." Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, E: 2015/17839, K: 2016/4837, T: 21.03.2016, <www.legalbank.net> (s.e.t. 08.04.2022).

70 6331 sayılı Kanun öncesinde işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri, kural olarak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77-89 maddeleri arasında düzenlenmekteydi[70]. Bu halde, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik hükümler yalnızca İş Kanunu'nun kapsamına giren işçiler ve İş Kanunu'na eklenen hükümler (İşK. m.4, m.77/son) dolayısıyla çırak ve stajyerler bakımından uygulama alanı bulmaktaydı. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.37 ile, 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.414; **Centel**, s.80; **Sarıbay Öztürk, Gizem** (2015) İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul, Beta Yayınları, s.7. "Bilindiği üzere, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77 maddesinde; "Her İşveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu hususiaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür." hükmü yer almaktadır. Anılan madde, 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı R.G.de yayımlanan 6331 sayılı Kanunun 37. maddesiyle, 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girmek üzere yürürlükten kaldırılmış olup, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümünü daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir." Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2012/24352, K: 2013/14697, T: 28.06.2013, <www.legalbank.net> (s.e.t. 08.04.2022).

71 6331 sayılı Kanun m.3/I, b'de "kamu ve özel işyerlerinde" istihdam edilen kişilerden söz edilmektedir. Öğretide bir görüş, "kamu işyeri" ibaresinin genel olarak işçi çalıştıran kamu kurum ve kuruluşlarını ifade ettiğinden bu hususu eleştirmektedir. Bunun için, "kamu işyerleri" yerine "kamu idareleri" ifadesine yer verilmesinin daha doğru olacağını öne sürmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Caniklioğlu**, s.30.

doğrultuda, İş Kanunu'na, Deniz İş Kanunu'na, Basın İş Kanunu'na, Türk Borçlar Kanunu'na tabi işçiler ile çıraklar, stajyerler, memurlar, sözleşmeli personel ve diğer kamu görevlileri İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamında bulunurlar. Bunun gibi, tüm kamu veya özel sektör işverenleri 6331 sayılı Kanunun öngördüğü görevleri ve yükümlülükleri yerine getirmek mecburiyetindedir[72]. Bununla birlikte, bazı faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı öngörülmüştür[73].

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 2. maddesinde getirilen istisnalara ilişkin düzenleme ile "ev hizmetleri" kapsam dışında bırakılmıştır (m.2/2, c)[74]. Bunun neticesinde, evler 6331 sayılı Kanun anlamında işyeri sayılmaz, ev hizmetlerinde çalışanlar hakkında 6331 sayılı Kanun hükümleri uygulanmaz. Böylece anılan işçileri istihdam edenler Kanunda işverenlere getirilen yükümlülüklerden sorumlu değillerdir[75]. Başka bir ifade ile, 6331 sayılı Kanunun risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi, iş güvenliği hizmetleri, iş sağlığı

---

72 **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan** (2020), s.7-8; **Süzek**, s.902-903; **Centel, Tankut** (2013) "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Kapsamı", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C:19, S:2, s.81-82; **Sümer** (2021a), s.77; **Ekmekçi/Yiğit**, s.324; **Ertürk, Şükran** (2012) "İş Sağlığı ve güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler", Sicil İş Hukuku Dergisi, S:27, s.13-14; **Caniklioğlu,** s.30-31; **Korkmaz/Avsallı**, s.157;**Özdemir,** s.43-47; **Erdoğdu/Toksöz**, s.28; **Aydınlı,** s.104-105; **Baycık, Gaye** (2013) "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", Ankara Barosu Dergisi, S:3, s.107-108; **Savaş Kutsal**, s.653; **Baysal, Ulaş** (2019) Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, İstanbul, Beta Yayınları, s.18; **Arslan,** s.772; **Sarıbay Öztürk**, s.7.

73 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.414; **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan** (2020), s.8; **Süzek**, s.903; **Centel,** s.82; **Sümer** (2021a), s.78; **Ekmekçi/Yiğit**, s.324; **Ertürk,** s.14; **Caniklioğlu,** s.32; **Korkmaz/Avsallı**, s.157; **Özdemir,** s.47; **Erdoğdu/Toksöz**, s.28; **Aydınlı,** s.105; **Kılkış,** s.91; **Baycık** (2013), s.108; **Savaş Kutsal**, s.653; **Baysal**, s.20; **Arslan,** s.773; **Sarıbay Öztürk**, s.8.

74 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.414; **Süzek**, s.904; **Centel,** s.82; **Sümer** (2021a), s.79; **Ekmekçi/Yiğit**, s.324; **Ertürk,** s.14; **Caniklioğlu**, s.33; **Korkmaz/Avsallı**, s.157; **Özdemir**, s.48; **Erdoğdu/Toksöz**, s.28; **Aydınlı**, s.107; **Kılkış**, s.91-92; **Yıldırımalp,** s.54; **Baycık** (2013), s.110; **Savaş Kutsal,** s.653-654; **Çavuş**, s.557; **Manav**, s.516; **Baysal,** s.28; **Ünlütürk Ulusoy/ Durusoy Öztepe**, s.50; **Karaman**, s.215; **Arslan,** s.773; **Sarıbay Öztürk**, s.8; **İncirlioğlu**, s.2.

75 **Caniklioğlu**, s.33-34; **Aydınlı**, s.107; **İncirlioğlu**, s.2.

ve güvenliği eğitimi gibi hükümleri ev hizmetlerinde çalışanlar hakkında uygulama alanı bulmaz[76].

Öğretide bir görüş[77], ev hizmetlerinin 6331 sayılı Kanun'un kapsamı dışında bırakılmasını isabetli bulmaktadır. Buna gerekçe olarak, 6331 sayılı Kanunu'nun getirdiği kapsamlı yükümlülüklerin ev hizmetleri bakımından uygulanmasının zorluğu gösterilmektedir. Bununla birlikte, bu durumun ev hizmetlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hususunda tamamen korumasız kalmalarına yol açmadığının altı çizilmektedir. Öğretide başka bir görüş ise[78], İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer verilen istisnalar içinde, ev hizmetlerinin de bulunmasını doğru ve yerinde bulmamaktadır. Bu görüşü savunan bir yazar[79], ev hizmetlerinin kapsam dışında bırakılmasının 6331 sayılı Kanun'un amacı ile çeliştiğini öne sürmektedir. Buna göre, İş ve Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yapılan işin niteliği gerektirmedikçe, tek bir çalışan bulunsa dahi, tüm işyerleri ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine dair hükümlerden faydalanmaları amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışanlar gibi en çok korunması gerekli kesimlerden birinin koruma dışı bırakılması bu amaca hizmet etmemektedir. Bu görüşü savunan diğer bir yazara göre ise[80], ev hizmetlerinde çalışanların işçi veya sigortalı sayılmamaları, anılan işçilerin çalıştırıldıkları yerde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemlerin alınması ve korunmanın sağlanması yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır. Bu görüşü savunan başka bir yazar da[81], ev hizmetlerine yönelik talebin gün geçtikçe artmasına rağmen bu sektörde çalışan işçilerin büyük çoğunluğunun sosyal güvenceden ve iş hukuku korumasından yararlanamaması hususunu eleştirmekte ve iş kazaları bakımından önemsiz sayılmayacak bu risk grubunun, kapsam dışında bırakılmasını önemli bir eksiklik olarak değerlendirmektedir. Yine öğretide öne sürülen bizim de

---

76 **Sümer** (2021a), s.79; **Caniklioğlu**, s.33-34; **Özdemir,** s.48; **Baycık** (2013), s.110; **İncirlioğlu,** s.2.

77 **Caniklioğlu**, s.34; **Özdemir**, s.48; **Arslan,** s.774.

78 **Centel**, s.82; **Ertürk**, s.14; **Korkmaz/Avsallı**, s.157; **Kılkış**, s.92; **Ünlütürk Ulusoy/ Durusoy Öztepe**, s.50.

79 **Centel**, s.82.

80 **Ertürk**, s.14.

81 **Korkmaz/Avsallı**, s.157; **Kılkış,** s.92; **Ünlütürk Ulusoy/ Durusoy Öztepe**, s.50.

katıldığımız başka bir görüş uyarınca ise[82], ev hizmetlerinin tamamen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'un kapsamı dışında bırakması doğru değildir. Bunun yerine, anılan işin kendine özgü yapısı gözetilerek ev hizmetlerine yönelik olarak 6331 sayılı Kanun'un hangi maddelerin uygulanıp uygulanmayacağının düzenlenmesi daha yerinde olurdu.

3. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

Ev hizmetlerinin, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'u gibi, İş Kanun'unun da kapsamı dışında bırakıldığını, bu sebeple ev hizmetleri hakkında Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanacağını belirtmiştik[83]. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışanlar hakkında Türk Borçlar Kanun'unun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri ile genel hükümleri uygulama alanı bulur[84].

Türk Borçlar Kanunu'nun "işçinin kişiliğinin korunması" başlıklı 417. maddesi, işverenin işçiyi koruma borcunun yasal dayanağını oluşturur. İşçinin kişiliğinin korunması, işçinin hayatı, sağlığı, bedensel ve ruhsal bütünlüğü, ahlaki değerleri, kişisel ve mesleki şerefi, özel yaşam alanı gibi kişilik değerleri kapsamında yer alan her türlü hakkının korunmasını gerektirir. Bu halde, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması mecburiyeti, işverenin işçiyi koruma borcu kapsamında bulunan yükümlülüklerdendir[85]. İşverenin

---

82 **Aydınlı,** s.108.

83 **Tunçomağ/Centel,** s.42; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.172; **Güzel/ Heper,** s.32; **Süzek,** s.224, 904; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.115; **Şakar,** s.36; **Sümer** (2020), s.34; **Akyiğit,** s.93**; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.72; **Ekmekçi/Yiğit,** s.10; **Uşan** (2009a), s.42**; Uşan/Erdoğan,** s.78; **Özdemir**, s.48; **Aydınlı**, s.107; **Yıldırımalp** s,.53; **Baycık** (2018), s.57; **Savaş Kutsal,** s.653; **Çavuş**, s.556; **Manav,** s.515; **Ünlütürk Ulutaş/ Durusoy Öztepe**, s.47; **Karaman**, s.215; **İncirlioğlu**, s.2.

84 "4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca, "Ev hizmetlerinde çalışanlar" hakkında bu kanun hükümlerinin uygulanmayacağı, ..., ev hizmetlerinde aşçı, uşak ve temizlikçi gibi işlerde çalışan işçi ile ev sahibi işveren arasındaki uyuşmazlıklarda, Borçlar Kanununun hizmet aktine ilişkin hükümlerinin uygulanması gerektiği kuşkusuzdur." Yargıtay 20. Hukuk Dairesi, 6449/8874, T: 08.10.2015,<www.legalbank.net> (s.e.t. 05.04.2022).

85 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.384-385; **Eren, Fikret** (2020) Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 8. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, s.563-564; **Süzek**, s.412-414, 425; **Sümer** (2021a), s.117; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s.197; **Ekmekçi/Yiğit**, s.300; **Uşan/Erdoğan**, s.139.

işçinin sağlığını hem fiziksel tehlikelere karşı hem de psikososyal tehlikelere ve risklere karşı koruma borcu bulunmaktadır[86].

TBK.m.417/2 uyarınca, "İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür." Bu doğrultuda, işverenlerin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi alma mecburiyetinde oldukları öngörülmüştür. Hükümde, hiçbir sınırlamaya yer verilmemesi önem arz etmektedir. İşverenlerin almakla yükümlü oldukları önlemlerin neler olduğu bilim, teknik ve tecrübenin o anda eriştiği seviyeye göre belirlenir. Başka bir ifade ile, işveren, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini takip etmek ve mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bunları işyerinde uygulamak yükümlülüğü altındadır. Bununla birlikte, alınacak önlemlerin çatısı belirlenirken, işin ve işçinin niteliği, işyeri şartları, ekonomik durum, teknik imkanlar gibi hususlar da göz önünde bulundurulur[87].

Türk Borçlar Kanunu m.417 hükmü doğrultusunda, ev hizmetleri ile ilgili olarak işverenin önlem alma zorunluluğu bulunmaktadır. İşverenler, ev hizmetlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hususunda "her türlü önlemi almak" yükümlülüğü altındadırlar[88]. Bununla birlikte, öğretide bizim de katıldığımız bir görüş[89] Türk Borçlar Kanunu m.417 hükmünün ev hizmetlerinde çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği sağlanması bakımından yetersiz kaldığını öne sürmektedir. Buna gerekçe olarak da ev hizmetlerine yönelik sağlık ve güvenlik risklerinin neler olduğun belirlenmesi, bunlara karşı alınması gerekli önlemlerin tespiti, denetim, sağlık kontrolü, ev hizmetlerinde çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim verilmesi gibi hususların

---

86 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.384; **Sümer** (2021a), s.118; **Özdemir**, s.35; **Arslan Ertürk**, **Arzu** (2014) "İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünya'dan Örnekler", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C:20, S:1, s.302-303.

87 **Süzek,** s.426-427; **Sümer** (2021a), s.117-118; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s.197-198; **Uşan/Erdoğan**, s.139.

88 **Sümer** (2021a), s.79; **Caniklioğlu**, s.34; **Özdemir,** s.48; **Baycık** (2018), s.110; **Çavuş,** s.557; **Erdoğdu/Toksöz**, s.29; **İncirlioğlu,** s.3.

89 **Erdoğdu/Toksöz,** s.29.

ihmal edilmesi gösterilmektedir. Bu halde, ev hizmetlerinde çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda iş görme ihtimalleri oldukça düşüktür. Ayrıca, TBK m.417/2'de yer verilen "her türlü önlem" kavramının içeriğinin doldurulması gerekmektedir. Bu sebeple, "her türlü önlem" kavramı ile ne kastedildiği açıklığa kavuşturulmalıdır. Öğretide bir görüş[90], 6331 sayılı Kanunun işverenlerin genel yükümlülüklerini düzenleyen 4. ve 5. maddelerinin bu konuda yol gösterici olduğunu ve ev hizmetlerinde çalışanlar açısından kıyasen dikkate alınması gerektiğini öne sürmektedir. Yine aynı yönde başka bir görüş[91], alınması gerekli önlemlerin kapsamının belirlenmesinde 6331 sayılı Kanun hükümlerinin ev hizmetlerinin kendine özgü yapısına uygun olduğu ölçüde referans alınabileceğini belirtmektedir. Bizde, mevcut düzenleme doğrultusunda, ev hizmetlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bakımından korunmasına katkı bulunacağı düşüncesi ile, ev hizmetlerinin kendine özgü yapısına uygun olduğu ölçüde 6331 sayılı Kanun hükümlerinin yol gösterici olabileceğini öne süren görüşe katılmaktayız.

4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı, uzun süredir üzerinde tartışma bulunan konulardan biridir. Kanun koyucu, ev hizmetlerinin kendine özgü yapısını göz önüne alarak, işverenlik hususunda yeterli bilgi sahibi olmayan ve sorumluluk altına girmek istemeyen aileyi formalitelerle uğraştırmama adına ev hizmetlerinde çalışanları sosyal güvenlik mevzuatı kapsamından dışlama eğilimi göstermiştir. Böylece, uygulamada ortaya çıkacak çeşitli zorlukların önüne geçileceği kanısı hâkimdir[92]. Bununla birlikte, sosyal güvenlik temel bir insan hakkıdır[93]. Anayasa m.60 uyarınca, "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar." Bu doğrultuda, çalışma hayatında dezavantajlı gruplar

---

90 **Caniklioğlu**, s.34; **Baycık** (2018), s.111; **Manav**, s.516-517; **İncirlioğlu,** s.3.

91 **Özdemir,** s.48; **Çavuş,** s.557.

92 **Tuncay /Ekmekçi**, s.316; **Okur,** s.2; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1129; **Arslan Ertürk** (2015), s.90.

93 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.32; **Tuncay/Ekmekçi,** s.104; **Arıcı**, **Kadir** (2015) Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, Gazi Kitabevi, s.93; **Korkusuz, Refik/Uğur, Suat** (2020) Sosyal Güvenlik Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 7. Baskı, Bursa, Ekin Yayınevi, s.26.

arasında yer alan ve kayıt dışı istihdamda küresel iş gücünün önemli bir bölümünü oluşturan ev hizmetlerinde çalışanları zorunlu sigortalılık ilişkisi dışında bırakmak kanımızca hukuka ve hakkaniyete aykırıdır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "Sigortalı Sayılmayanlar" başlıklı 6. maddesinin c fıkrası uyarınca, "Bu Kanununun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulamasında ev hizmetlerinde çalışanlar (Kanunun ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç) 4'üncü ve 5 inci maddelere göre sigortalı sayılmaz". Anılan hüküm ile, sigortalılık ilişkisi kapsamı dışında bırakılan ev hizmetlerinde çalışan kesimi oldukça daraltılmıştır[94].

5510 sayılı Kanun'a eklenen "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı ve Konut Kapıcılığı" başlıklı ek madde 9 ile[95], sigortalı sayılmak bakımından ayda 10 gün ve daha fazla ya da 10 günden az çalışma ölçütü getirilmiştir. Buna göre, ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar hakkında Kanun m.4/I, a kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanırken, çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar için yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi

[94] **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.115-116; **Tuncay/Ekmekçi,** s.328-329; **Sözer,** s.106-107; **Arıcı,** s.227-228; **Sümer** (2021b), 44; **Uşan/Erdoğan,** s.364; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1136; **Savaş Kutsal,** s.657-658; **Çavuş,** s.559; **Arslan Ertürk** (2015), s.93; **Manav,** s.517. Öğretide bir görüş, ev hizmetlerinde çalışanlardan sigorta kapsamı dışında bulunan kimsenin kalmadığını, bu sebeple anılan işçilerin sigortalı sayılmayacaklarına dair düzenlemenin yanıltıcı olduğunu ileri sürmektedir. Bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.115-116; **Sözer,** s.106-107; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1136; **Manav,** s.519. Diğer bir görüş ise, arada sırada ev işlerinde çalışan, çalışması sürekli olmayan ve hatır için çalışma durumunda olanlar ile besleme gibi evde yaşayan ve çalışan kimselerin kapsam dışında tutulmasının amaçlandığını belirtmektedir. Bkz. **Arıcı,** s.252.

[95] Ek m.9/5 hükmünün verdiği yetki uyarınca, konuya ilişkin uygulama esasları "Ev Hizmetlerinde 5510 sayılı Kanunun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ" ile belirlenir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tuncay/Ekmekçi**, s.329; **Savaş Kutsal,** s.659; **Çavuş,** s.559-560; **Arslan Ertürk** (2015), s.92; **Manav**, s.517.

ödenir[96]. Başka bir ifade ile, ev hizmetlerinde ay içerisinde çalışma süresi 10 gün ve daha fazla olan kimseler tam sigortalı olarak tüm sigorta dalları bakımından, 10 günden az olan kimseler ise kısmi sigortalı olarak iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından zorunlu sigorta kapsamına alınmışlardır[97].

Ev hizmetlerinde çalışanların, ay içerisindeki çalışma süreleri 10 gün ve daha fazla olsa da 10 günden az olsa da iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından zorunlu sigorta kapsamına alındıkları göze çarpmaktadır. 5510

[96] Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanlar yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sayıldıklarından, anılan kimseler hakkında uzun vadeli sigorta kollarına (malullük, yaşlılık, ölüm sigortası) ilişkin hükümler, genel sağlık sigortası hükümleri ve diğer kısa vadeli sigorta kolları (analık ve hastalık sigortası) hükümleri uygulanmaz. Bununla birlikte, anılan işçilerin uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortasına tabi olmalarına da imkân tanınmıştır. Ek m.9/II uyarınca, "… Bu fıkra kapsamına girenler, adlarına ödenen primin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar aynı kazancın otuz katının %32,5 oranında prim ödeyebilir. Bunun %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, %12,5'i genel sağlık sigortası primidir. Bu süre içinde ödenmeyen primin ödenme hakkı düşer. Ödenen primler 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık sayılır." Ayrıntılı bilgi için bkz. **Caniklioğlu/Özkaraca,** s.1151-1152; **Manav**, s.529-531; **Arslan Ertürk** (2015), s.100; **Savaş Kutsal,** s.662; **Çavuş,** s.567.

[97] **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.116; **Tuncay/Ekmekçi,** s.330; **Sözer,** s.106-107; **Alper, Yusuf** (2020) Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 11. Baskı, Bursa, Dora Yayınları, s.85-86; **Arıcı,** s.228; **Sümer** (2021b), s.44; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1136-1137, 1147; **Korkusuz /Uğur**, s.217; **Savaş Kutsal,** s.657-658; **Çavuş**, s.560; **Arslan Ertürk** (2015), s.96, 108; **Manav,** s.518-519; **Ünlütürk Ulutaş/ Durusoy Öztepe**, s.49.

sayılı Kanun'a göre iş kazası[98] ya da meslek hastalığı[99] olduğu kabul edilen hallerde kişi, sigortalı olması dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yardım almaya hak kazanır. Başka bir ifade ile, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yardım alabilmek için sosyal sigorta ilişkisi kurulmuş durumda bulunmak yani sigortalı olmak koşulu aranmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı halinde anılan sigorta dalından yardım alabilmek için belirli bir sigortalılık süresi ya da prim ödeme gün sayısı gibi başka bir koşul aranmamaktadır. Bu halde, iş kazası ya da meslek hastalığına yakalanan ve sigortalı olan bir kimseye, talepte bulunması halinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlar yapılır[100].

---

98 5510 sayılı Kanun m.13/I uyarınca, "İş kazası; a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır." Madde de iş kazası kavramının tanımına yer verilmemekte, kazanın hangi koşullarda iş kazası olarak kabul edileceği hüküm altına alınmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.375-392; **Tuncay/Emekçi,** s.390-392; **Sözer**, s.323-350; **Alper,** s.228-241; **Arıcı,** s.316-317; **Uşan, M. Fatih** (2009b) Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, s.173-179; **Korkusuz/Uğur,** s.270-276.

99 5510 sayılı Kanun m.14/I uyarınca, "Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir." Ayrıntılı bilgi için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.399-406; **Sözer,** s.351-357; **Alper,** s.241-245; **Arıcı**, s.318-319; **Uşan** (2009b), s.179-181; **Korkusuz/Uğur,** s.276-279.

100 **Tuncay/Ekmekçi**, s.405-406; **Arıcı**, s.322-323; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1150; **Uşan** (2009b), s.182; **Korkusuz/Uğur,** s.271; **Arslan Ertürk** (2015), s.102; **Savaş Kutsal,** s.667; **Çavuş,** s.568. İş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlar 5510 sayılı Kanun m.16'da hüküm altına alınmıştır. Bunlar; "sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi; sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması; iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması; gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi; iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi" şeklinde belirtilebilir. Ayrıntılı bilgi için

Ev hizmetlerinde aynı gerçek kişi işveren yanında ay içinde 10 gün ya da daha fazla süre ile çalışan kimseler, 5510 sayılı Kanun m.4/I, a uyarınca sigortalı olan herhangi bir kişiden farksızdır[101]. Bu halde, hak kazanma koşullarını yerine getirdiklerinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlardan ayrımsız şekilde faydalanırlar. Bunun yanı sıra, ev hizmetlerinde çalışan sigortalının iş kazası ve meslek hastalığına uğraması halinde işverenin bildirim yükümlülüğüne ilişkin kolaylık sağlanması da öngörülmüştür[102].

Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan kimseler ise, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına alınmalarına rağmen anılan sigorta dalından sağlanan yardımlardan Kanunda öngörülen bazı özel koşullar çerçevesinde faydalanabilirler. 5510 sayılı Kanun ek m.9/III uyarınca, "... Sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olması ve sigortalılığının sona ermemiş olması, bu Kanuna göre iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik geliri ya da malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şarttır." Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süre ile çalışan sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlardan faydalanabilmeleri; iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olmaları ve sigortalılıklarının sona ermemiş olmasına bağlıdır. Bunun yanı sıra, iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik

bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.407-408; **Tuncay/Ekmekçi,** s.442; **Alper,** s.248; **Uşan** (2009b), s.182-189; **Korkusuz/Uğur,** s.280.

101 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.97, 381; **Tuncay/Ekmekçi,** s.330; **Sözer,** s.106-107; **Alper,** s.85-86; **Arıcı,** s.228; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1145; **Manav,** s.525; **Arslan Ertürk** (2015), s.110; **Savaş Kutsal,** s.678; **Çavuş,** s.562-563.

102 Ev Hizmetlerinde 5510 sayılı Kanunun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ m.3.4.8 uyarınca, "Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılacak sigortalılara ilişkin iş kazası ve meslek hastalığı bildirimi, Kanunun 13'üncü maddesinde belirtilen sürede Kuruma doğrudan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde yer alan İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formunu düzenleyerek ya da www.turkiye.gov.tr adresinin "e-hizmetler" menüsünün altında bulunan "Ev Hizmetleri" kısmını seçerek "İş kazası bildirimi" menüsünden yapılacaktır."

geliri ya da malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması gerekmektedir[103]. Bu halde, anılan işçilerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yardım alabilmelerinin ağır koşullar altında mümkün olduğu söylenebilir.

Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanlar, hâlihazırda yalnızca iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası bakımından zorunlu kapsama alınmışlardır. Bir de anılan sigorta dalından sağlanan yardımlardan faydalanma koşullarının ağırlaştırılması isabetli olmamıştır. Bu durum, korunmaya en çok ihtiyaç duyan gruplar arasında yer aldıkları halde anılan işçilerin mağduriyetlerinin artmasına ve anılan sektörde kayıt dışılığın yaygınlaşmasına katkıda bulunmaktadır. Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanlar adına çalıştırandan iş kazası ve meslek hastalığı sigortası için prime esas günlük kazanç alt sınırının %2'si tutarında prim tahsil edilmektedir[104]. Belirtilen tutar, sigortalı adına iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortalarını kapsamına alan tüm kısa vadeli sigorta kolları için Kurum tarafından işverenden tahsil edilen prim oranı ile aynıdır. Bu halde, anılan sigortalılar adına çalıştırandan hem yüksek prim tahsil edilmesini öngören hem de diğer kısa vadeli sigorta dallarından sağlanan yardımlardan faydalanmalarına imkân tanınmayan bu düzenlemeyi isabetli bulmamaktayız[105]. Ayrıca, öğretide, bu düzenleme doğrultusunda işverenlerin ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle iş gören ev hizmetlerinde çalışanların çalışma sürelerinin 10 günden az çalışıyormuş gibi bildirilerek anılan işçilerin

---

[103] **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1150; **Manav**, s.530; **Arslan Ertürk** (2015), s.102; **Savaş Kutsal,** s.667; **Çavuş,** s.567; **Güler**, s.54.

[104] 5510 sayılı Kanun ek m.9/II uyarınca, "Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar için ise, çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak çalıştıranlarca 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının %2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenir."

[105] **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1151; **Arslan Ertürk** (2015), s.100-101; **Savaş Kutsal,** s.665. Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanlar için ödenmesi gereken %2 oranındaki primin, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanmasının öngörülmesi eleştirilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.143; **Caniklioğlu/Özkaraca**, s.1150; **Arslan Ertürk** (2015), s.99-100, **Savaş Kutsal,** s.665.

sosyal koruma dışına itilebileceğini öne süren görüşe[106] katılmaktayız. Yine haklı bulduğumuz başka bir görüş de[107], ev hizmetlerinde 10 günden az süreyle çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmeleri için en az on gün önceden tescil edilmeleri zorunluluğuna yönelik olarak muvazaalı işlem gerçekleştirilebileceğine dikkat çekmektedir. Belirtilen hususlar doğrultusunda, bize göre, ev hizmetlerinde çalışanların sosyal sigortalıkları bakımından ay içerisinde çalıştıkları gün sayısına göre bir ayrım yapılması hakkaniyetten uzaktır. Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanlar da m.4/I, a kapsamında tüm sigorta dalları bakımından kapsama alınmalıdır. Bunun için, ev hizmetlerinde çalışanların Kuruma bildirilmeleri, primlerinin ödenmesi hususlarında şimdi olduğu gibi kolaylıklar sağlanması yerinde olur. Bu yönde yapılacak bir düzenleme bakımından, her ne kadar henüz taraf olmasak da 189 No.lu Sözleşme m.14[108] hükmünün dikkate alınmasında fayda bulunduğu kanısındayız.

SONUÇ

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de özellikle son yıllarda ev hizmetlerine yönelik talep artmıştır. Artan talebe rağmen, ev hizmetlerinin, düşük sosyal statüye sahip olduğu ve hiçbir özel beceri yahut eğitim gerektirmediği düşünülmektedir. Ev hizmetlerinde çalışanlar da işçi olarak değil de ev halkının birer üyesi olarak varsayılmaktadırlar. Buna gerekçe olarak, ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı gösterilmektedir. Ev hizmetleri hem yapılan işin niteliği gereği hem de işin yapıldığı yerin kişilerin günlük hayatlarını sürdürdükleri özel alanları olması dolayısıyla inceleme alanı dışında

---

106 **Çavuş**, s.568.

107 **Manav**, s.532-533; **Savaş Kutsal,** s.667; **Çavuş,** s.568.

108 189 No.lu Sözleşme m.14 uyarınca, "Her Üye, ev hizmetlerinin kendine özgü niteliklerini dikkate alarak ve ulusal kanunlara ve düzenlemelere uygun şekilde, analıkla ilgili şartlar dâhil olmak üzere ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlikle ilgili olarak diğer işçilere sunulan koşullardan daha azına sahip olmamalarına imkân verecek tedbirleri almalıdır. Belirtilen tedbirler, işverenlerin ve işçilerin temsil kabiliyeti en fazla olan örgütleriyle ve ayrıca, mevcut olması durumunda, ev hizmetlerinde çalışanları ve onların işverenlerini temsil eden örgütlerle istişare içerisinde, dereceli olarak uygulanabilir."

bırakılmaktadır. Bu doğrultuda, ev hizmetleri çoğunlukla ulusal ya da özel düzenlemelerin kapsamına alınmamaktadır.

Ev hizmeti kavramının kapsamının belirlenmesi, ev hizmetlerinin hangi faaliyetlerden meydana geldiğinin tespiti açısından önem arz eder. Bununla birlikte, mevzuatımızda, ev hizmeti kavramına yönelik bir tanıma yalnızca Sosyal Sigortalar Hukukuna ilişkin bir Tebliğ'de yer verilmiştir. Bunun haricinde, mevzuatımızda ev hizmeti kavramı tanımlanmamıştır. Mevcut düzenlemeler doğrultusunda, ev hizmeti kavramının kapsamı belirlenirken İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku açısından bir ayrım yapılması uygun olur. İş Hukuku bağlamında ev hizmetlerinin temizlik, yemek yapma, çamaşır yıkama gibi evin gündelik işleyişine yönelik çalışmaları ifade ettiğini düşünmekteyiz. Belirli bir uzmanlığı gerektiren hemşirelik, çocuk, hasta ya da yaşlı bakıcılığı gibi işler ise bu kapsamda yer almaz. Sosyal Güvenlik Hukuku bağlamında ise, ev hizmetleri, evin gündelik faaliyetlerine yönelik işlerin yanı sıra ev halkının ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik işleri de kapsamına alır ve bu işlerin dışarıdan sağlanan iş gücü ile karşılanmasını ifade eder. Bu doğrultuda, temizlik, yemek yapma, çamaşır yıkama, alışveriş ve bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işleri bu kapsamda yer alır.

Ev hizmetlerinde çalışanlar, dünyada ve ülkemizde sağlık ve güvenlik önlemleri bakımından en az korunan gruplardandır. Hâlbuki ev hizmetleri, kapsamına aldığı faaliyetlerin niteliği ve çeşitliliği dolayısıyla tehlikeli işlerdendir. Ev hizmetlerinin niteliği, ev hizmetlerinde çalışanların ağır yükler taşımalarını, tehlikeli kimyasallar içeren temizlik maddeleri veya kesici aletler kullanmalarını, yüksek yerlere çıkmalarını, yüksek ısı gerektiren araçları ya da elektrikli aletleri kullanmalarını gerektirebilir. Bu halde, eğer zamanında gerekli önlemler alınmazsa anılan işçilerin iş kazalarına ya da meslek hastalıklarına yakalanmaları kaçınılmaz olur. Bununla birlikte, işin yapıldığı yer olan "evin" işyeri olarak görülmemesi, denetim zorluğu, kayıt dışılığın yaygınlığı, bilgi ve farkındalık eksikliği ve yasal düzenlemelerin yetersiz olması gibi faktörler ev hizmetlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bakımından korunmalarını zorlaştırmaktadır.

Ev hizmetleri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu bağlamda, 6331 sayılı Kanun'un risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi, iş güvenliği hizmetleri, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi gibi hükümleri ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından uygulama alanı bulmaz. Hâlbuki ev hizmetlerine dair sağlık ve güvenlik risklerinin belirlenmesi, anılan risklere karşı alınacak tedbirlerin tespiti, alınan önlemlerin denetimi ev hizmetlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliklerinin korunması bakımından gereklidir. Ev hizmetlerinde çalışanlar ve onları istihdam edenler, iş sağlığı ve güvenliği hususunda eğitilmelidir. Ev hizmetlerinde çalışanların işe başlamadan önce ve belirli aralıklarla sağlık kontrolünden geçmesi de oldukça gereklidir. Bunun için bize göre, ev hizmetlerinin tamamen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamı dışında bırakılması doğru değildir. Bunun yerine, anılan işin kendine özgü yapısı gözetilerek, 6331 sayılı Kanunun hangi maddelerinin ev hizmetleri bakımından uygulanıp uygulanmayacağının düzenlenmesi daha doğru olur.

Ev hizmetleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gibi, İş Kanunu'nda kapsamı dışında bırakılmıştır. İş Kanunu'nun kapsam dışı bıraktığı ev hizmetleri hakkında Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır. İşyerinde iş sağlığı güvenliği önlemlerinin alınması yükümlülüğü, işverenin işçiyi koruma borcu kapsamında bulunmaktadır. Türk Borçlar Kanunu m.417 hükmü doğrultusunda, işverenler, ev hizmetlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hususunda "her türlü önlemi almak" yükümlülüğü altındadırlar. Bununla birlikte, Türk Borçlar Kanunu'nun ev hizmetlerinde çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği sağlanması bakımından yetersiz kaldığı görülmektedir. Bu sebeple, TBK m.417/2'de yer verilen "her türlü önlem" kavramı doğrultusunda, alınacak önlemlerin kapsamının belirlenmesinde, ev hizmetlerinin kendine özgü yapısına uygun düştüğü ölçüde, 6331 sayılı Kanun hükümleri yol gösterici olabilir.

Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı uzun süredir üzerinde tartışma bulunan konulardan biridir. 5510 sayılı Kanuna eklenen ek madde 9 ile, ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı bakımından ayda 10 gün ve daha fazla ya da 10 günden az çalışma ölçütü getirilmiştir. Buna göre, ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay

içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar hakkında Kanun m.4/I, a kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanırken, çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar için yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenir. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışanlar, ay içerisindeki çalışma süreleri 10 gün ve daha fazla olsa da 10 günden az olsa da iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından zorunlu sigorta kapsamına alınmışlardır. Bununla birlikte, ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışan kimselerin, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlardan faydalanma koşulları ağırlaştırılmıştır. Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süre ile çalışan sigortalılar iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlardan ancak, iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olmaları ve sigortalılıklarının sona ermemiş olması halinde faydalanabilirler. Ayrıca, geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik geliri ya da malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanabilmesi için de prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması gerekmektedir. Kanaatimizce, ev hizmetlerinde çalışanların sosyal sigortalıkları bakımından ay içerisinde çalıştıkları gün sayısına göre bir ayrıma tabi tutulmaları isabetli değildir. Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışanlar da m.4/I, a kapsamında tüm sigorta dalları bakımından kapsama alınmalıdır.

KAYNAKÇA

Akyiğit, **Ercan** (2021) İş Hukuku, Güncellenmiş 13. Basım, Ankara, Seçkin Yayınları.

Albin, **Einat/Mantouvalou**, **Virginia** (2012) "The ILO Convention on Domestic Workers: From the Shadows to the Light", Industrial Law Journal, C:41, S:1, s.67-78.

Alper, **Yusuf** (2020) Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 11. Baskı, Bursa, Dora Yayınları.

Arıcı, **Kadir** (2015) Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, Gazi Kitabevi.

Arslan Ertürk, **Arzu** (2015) "5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C:12, S:46, s.89-125.

Arslan Ertürk, **Arzu** (2014) "İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünya'dan Örnekler", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C:20, S:1, s.285-339.

Arslan, Seda (2014) "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C:20, S:1, s.767-807.

Aydınlı, İbrahim (2021) İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk (Yargı Kararları ve İlgili Mevzuat), Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları.

Başbuğ, **Aydın/ Yücel Bodur**, **Mehtap** (2021) İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.

Baycık, Gaye (2013) "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", Ankara Barosu Dergisi, S:3, s.103-170.

Baycık, **Gaye** (2018) "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık.

Baysal, Ulaş (2019) Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, İstanbul, Beta Yayınları.

Caniklioğlu, **Nurşen** (2012) "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri", Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, 26-30 Eylül 2012, Antalya, s.27-84.

Caniklioğlu, **Nurşen/Özkaraca, Ercüment** (2016) "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, C: II, s.1129-1157.

Centel, Tankut (2013) "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Kapsamı", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C:19, Sa:2, s.79-84.

Civan, Orhan Ersun (2010) "İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)", LISGHD, S:4, s.525-573.

Civan, Orhan Ersun (2017) "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar", Ankara Barosu Dergisi, C:75, S:4, s.203-290.

Cox, Rosie (2012) "Gendered Work And Migration Regimes", **Aslaug Sollund, R./Leonard**, **L.** (Editors), Transnational Migration, Gender and Rights, s.33-52.

Çavuş, Ö. Hakan (2016) "Sosyal Koruma Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanlar", Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Özel Sayı, s.543-582.

Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment (2021) İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34. Bası, İstanbul, Beta Yayınevi.

D'Souza, Asha (2019) Moving Towards Decent Work For Domestic Workers: An Overview Of The ILO's Work, ILO Bureau For Gender Equality, Working Paper 2.

Demircioğlu, A. Murat/Korkmaz, Doğan/Kaplan, Hasan Ali (2020) Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, Beta Yayınları.

Demircioğlu, Murat/Centel, Tankut/ Kaplan, Hasan Ali (2021) İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 21. Bası, İstanbul, Beta Yayınları.

Dulay, Dilek (2016) Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara, Turhan Kitabevi.

Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra (2021) Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ders Kitapları Dizisi, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık.

Erdoğdu, Seyhan/ Toksöz, Gülay (2013) Türkiye'de Ev İşçileri, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara.

Eren, Fikret (2020) Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 8. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları.

Ertürk, Şükran (2012) "İş Sağlığı ve güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler", Sicil İş Hukuku Dergisi, S:27, s.13-24.

European Agency for Safety and Health at Work (2013) New Risks and Trends in the Safety and Health of Women at Work, European Risk Observatory, A Summary of an Agency Report.

Güler, **Ceyhun** (2021) Ev İşçiliğinin Türkiye'deki Görünümü, Kapsam, Boyut ve Sorunlar, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara.

Gülver, Ender (2014) "Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C:72, S:2, s.103-122.

Güzel, Ali/Heper, Hande (2017) "Süreli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama! Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi", Çalışma ve Toplum Dergisi, S:52, C:1, s.11-58.

Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen (2021) Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 19. Bası, İstanbul, Beta Yayınları.

International Labour Office (2011) Children in Hazardous Work, What We Know And What We Need to Do, International Programme on the Elimination of Child Labour, Geneva.

International Labour Office (2002) Decent Work and The Informal Economy, Report VI, International Labour Conference, 90th Session, Geneva.

International Labour Office (2012) Effective Protection For Domestic Workers: A Guide To Desining Labour Laws, Geneva.

International Labour Office (2018) The Definition Of Domestic Work And Domestic Workers For Statistical Purposes, 20th International Conference, Room Document 8, Geneva.

International Labour Office (2004) Women Workers and Gender Issues on Occupational Safety and Health, Information Note, Geneva.

International Labour Organization (2019) World of Work, The Magazine of The ILO, The ILO at 100, Geneva.

İncirlioğlu, Lütfi (2017) "Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği, s.1-4, <https://www.incirogludanismanlik.com/> (s.e.t. 04.04.2022).

Karadeniz, Oğuz (2011) "Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik", Çalışma ve Toplum Dergisi, S:29, s.83-127.

Karaman, Mehmet Halis (2020) "İş Hukukunda Ev Hizmetleri", Sicil İş Hukuku Dergisi, S:43, İstanbul, s.213-233.

Kılkış, İlknur (2018) İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa, Dora Yayınları.

Kocher, Eva (2012) Hausarbeit als Erwerbsarbeit: Der Rechtsrahmen in Deutschland: Voraussetzungen einer Ratifikation der ILO-Domestic Workers Convention durch die Bundesrepublik Deutschland**,** Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung.

Korkmaz, Adem/Avsallı, Hüseyin (2012) "Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası", SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, S:26, s.153-167.

Korkusuz, Refik/Uğur, Suat (2020) Sosyal Güvenlik Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 7. Baskı, Bursa, Ekin Yayınevi.

Manav, A. Eda (2015) "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Eylül-Ekim, S:120, s.509-538.

Mantouvalou, Virginia (2012) "Human Rights for The Precarious Workers: The Legislative Precariousness of Domestic Labor", Comparative Labor Law&Policy Journal, C:34, S:133, s.133-166.

McBride, Meredith (2018) "Cleaning up the Industry: Improving Protections for Precarious and Child Domestic Workers", Fordham International Law Journal, C:41, s.1335-1400.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş (2021) İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara, Lykeion Yayınları.

Nederveen Meerkerk, Elisa Van/Neunsinger, Silke/Hoerder, Dirk (2015) "Domestic Workers of the World: Histories of Domestic Work as Global Labor History": **Nederveen Meerkerk, Elisa Van/Neunsinger, Silke/Hoerder, Dirk** (Editors), Towards a Global History of Domestic and Caregiving Workers, Leiden, Brill.

Novitz, Tonia/Phil Sypris (2015) "The Place of Domestic Work in Europe", European Labour Law Journal, C:6, S:2, s.104-127.

Oelz, Martin (2014) "The ILO's Domestic Workers Convention and Recommendation: A window of opportunity for social justice", International Labour Review, C:153, S:1, s.143-172.

Office Of The Special Representative And Co-Ordinator For Combating Trafficking In Human Beings (2010) Unprotected Work, Invisible Exploitation: Trafficking for the Purpose of Domestic Servitude, Organization for Security and Co-operation in Europe, Occasional Paper Series No. 4, Vienna.

Okur, Ali Rıza (2004) "Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı", Kamu İş, C:7, S:3, s.1-22.

Özdemir, Erdem (2020) İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, İstanbul, Vedat Kitapçılık.

Sarıbay Öztürk, Gizem (2015) İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul, Beta Yayınları.

Savaş Kutsal, F. Burcu (2016) "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Özel Sayı, C:15, S:1, s.652-685.

Sedacca, Natalie (2019) "Migrant DomesticWorkers and the Right to a Private and Family Life", UCL Working Paper Series, No.7, s.1-29.

Senyen Kaplan, **E. Tuncay** (2018) Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 9. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi.

Smith, Peggie R. (2012) "Work Like Any Other, Work Like No Other: Establishing Decent Work For Domestic Workers", Legal Studies Research Paper Series, Paper No.12-05-30, s.157-198.

Sözer, Ali Nazım (2021) İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 5. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.

Sümer, **Haluk Hadi** (2020) İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 25 Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları.

Sümer, Haluk Hadi (2021a) İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları.

Sümer, Haluk Hadi (2021b) Sosyal Güvenlik Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları.

Süzek, Sarper (2021) İş Hukuku, Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi.

Şakar, Müjdat (2021) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 14. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.

Tuncay, A. Can/Ekmekçi, Ömer (2021) Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21nci Bası, İstanbul, Beta Yayınları.

Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut (2018) İş Hukukunun Esasları, 9.Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.

Uşan, **M. Fatih** (2009a) İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi.

Uşan, **M. Fatih** (2009b) Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları.

Uşan, M. Fatih/Erdoğan, Canan (2021) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları.

Ünlütürk Ulutaş, Çağla/Durusoy Öztepe, Nagihan (2013) "Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu", Çalışma İlişkileri Dergisi, C:4, S:2, s.44-57.

Walter, Sebastian (2016) Die Vereinbarkeit Des Deutschen Arbeits – Und Sozialrechts Mit Der Domestic Workers Convention, 2011 (ILO – Konvention Nr. 189), Kassel, Kassel University Press GmbH.

Yıldırımalp, Sinem (2014) "Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları", Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C:4, S:1, s.45-59.