

İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Güncel Yaklaşımlar

Editör
HASAN ALİ KAPLAN



BİDGE Yayınları

İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Güncel Yaklaşımlar

Editör: HASAN ALİ KAPLAN

ISBN: +

1. Baskı

Sayfa Düzeni: Gözde YÜCEL

Yayınlama Tarihi: 2025-12-25

BİDGE Yayınları

Bu eserin bütün hakları saklıdır. Kaynak gösterilerek tanıtım için yapılacak kısa alıntılar dışında yayıncının ve editörün yazılı izni olmaksızın hiçbir yolla çoğaltılamaz.

Sertifika No: 71374

Yayın hakları © BİDGE Yayınları

www.bidgeyayinlari.com.tr - bidgeyayinlari@gmail.com

Krc Bilişim Ticaret ve Organizasyon Ltd. Şti.

Güzeltepe Mahallesi Abidin Daver Sokak Sefer Apartmanı No: 7/9 Çankaya /
Ankara



ÖNSÖZ

İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Güncel Yaklaşımlar isimli kitap, çalışma yaşamında önem taşıyan konuların ele alınması amacıyla yayıma hazırlanmıştır.

Kitap çalışmasına bölümleri ile katkı sağlayan yazarlar, çeşitli yönleri ile çalışma yaşamında önem taşıyan konuları ele alarak ilgili alanlara katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Kitabın yayıma hazırlanmasını sağlayan Bidge Yayınları'na ve bölümleri ile katkı sağlayan yazarlarımıza teşekkür ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Hasan Ali Kaplan

Yıldız Teknik Üniversitesi

İÇİNDEKİLER

TÜRK HUKUKUNDA MOBBİNG: KAVRAM, UNSURLAR, İSPAT VE HUKUKİ SONUÇLARI	1
--	---

HASAN ALİ KAPLAN, SEMA AYDIN

ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALGILARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: PETROL VE DOĞALGAZ SAHA ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ	28
---	----

AÇELYA SARIOĞLU USLUOĞLU, ALKAN ÖZTEKİN

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ HUKUKU KAPSAMINA ALINMASI: GÜNCEL SORUNLAR, ULUSLARARASI STANDARTLAR VE KANUN MODELİ ÖNERİSİ	62
--	----

GAMZE MERCAN, ZÜMRÜT VAROL SELÇUK

MEDENİ USUL HUKUKU BAĞLAMINDA İŞE İADE DAVALARI	153
--	-----

MUHAMMET FURKAN KOCA

BÖLÜM 1

TÜRK HUKUKUNDA MOBBİNG: KAVRAM, UNSURLAR, İSPAT VE HUKUKİ SONUÇLARI

1. Hasan Ali Kaplan¹

2. Sema Aydın²

Giriş

Mobbing, çalışma hayatında giderek artan biçimde ortaya çıkan; çalışanların kişilik hakları başta olmak üzere hukuken korunan birçok menfaatini hedef alan psikolojik nitelikli bir taciz olarak ifade edilmektedir. Mobbing kavram olarak, bir çalışma ilişkisinde belirli bir çalışan veya çalışan grubunu yıldırmaya, dışlamaya, pasifize etmeye veya işten uzaklaştırmaya yönelik sistematik, kasıtlı ve belirli bir süreklilik içeren davranışlar bütünü olarak tanımlanmaktadır. Süreç içerisinde tekrarlanan küçük düşürücü sözler, keyfi görev değişiklikleri, aşırı veya anlamsız iş yüküne maruz bırakma gibi davranışlar, hem mobbinge maruz kalan kişinin ruhsal ve fiziksel sağlığını zedeler, hem de çalışma barışını bozar.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İşletme Bölümü, Orcid: 0000-0001-5685-4986

² Doç. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, İşletme Bölümü, Orcid: 0000- 0002-1233-5508

Mobbingin çok boyutlu yapısı, onu yalnızca bir iletişim problemi olmaktan çıkararak hukuki, psikolojik ve kurumsal düzeni ilgilendiren karmaşık bir olgu hâline getirmektedir. Mobbing, işçinin psikolojik bütünlüğünü zedelediği gibi fiziksel sağlığı üzerinde de ciddi etkiler doğurmakta; depresyon, anksiyete bozuklukları ve tükenmişlik sendromu gibi sonuçlara yol açabilmektedir. Bu durum, çalışanın verimliliğini, kurumsal bağlılığını ve işyerindeki sosyal ilişkilerini olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla mobbing yalnızca bireysel bir hak ihlali değil, aynı zamanda örgütsel verimliliği ve çalışma barışını tehdit eden kurumsal bir risk alanıdır.

Mobbing, kavram olarak psikolojik taciz ile aynı anlama gelmekte olup, daha yaygın olarak kullanıldığından çalışmada mobbing kavramı kullanılacaktır.

Türk hukuk sisteminde mobbing kavramına ilişkin açık ve kapsamlı bir tanım bulunmamaktadır. Bununla birlikte, mobbing psikolojik taciz olarak, Türk Borçlar Kanunu (TBK)'nın³ “İşçinin kişiliğinin korunması” kenar başlığına sahip 417. maddesinde geçmektedir. İşverenin iş ilişkisinden kaynaklanan gözetme borcuna ilişkin anılan hükümde; “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü” tutulmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, mobbing olgusunun Türk hukukundaki konumunu Yargıtay içtihatları ışığında değerlendirmek; özellikle mobbing iddialarında ispat yükünün nasıl belirlendiğini analiz etmektir. Yargıtay'ın son yıllarda geliştirdiği yaklaşım, mobbing iddialarının değerlendirilmesinde hem işçi

³ RG, 4.2.2011, 27836.

lehine esnek bir ispat sisteminin benimsenmesinin hem de işveren açısından objektif gerekçe sunma yükümlülüğünün önem kazandığını göstermektedir.

1. Mobbingin Hukuki Niteliği

Türk Hukukunda Mobbingin Tanımı

Türk hukukunda mobbing kavramı, mevzuatta açık bir tanıma sahip olmamakla birlikte⁴, Yargıtay içtihatlarıyla ve öğretideki görüşlerle şekillenen bir içerik kazanmıştır. Yargıtay kararlarında genellikle mobbing; “sistematik, kasıtlı, süreklilik

⁴ 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (RG, 20.4.2016, 29690) psikolojik tacizi “işyerinde yıldırma” olarak ifade etmekte olup, işyerinde yıldırma’yı da; “Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler” olarak tanımlamaktadır. Bu tanım bütün mobbing davranışları açısından yetersiz kalmaktadır. Çünkü mobbingin “ayrımcılık temellerine” dayanılarak yapılmasını öngörmektedir. Kanunun 3. maddesi “cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılığı” yasakladığından, mobbingin de bu ayrımcılık temellerine dayalı olarak gerçekleşmesi halinde 6701 sayılı Kanun kapsamında mobbing olarak değerlendirilecektir. Aynı yönde bkz. Nuri, Çelik/Nurşen, Caniklioğlu/Talat, Canbolat, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2019, Beta, s. 355-356.

2025/3 sayılı ve İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi’nde (RG, 6.3.2025, 32833) mobbing; “çalışanların iş yerlerinde kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik taciz” şeklinde ifade edilmektedir.

taşıyan ve mağduru yıldırma amacı güden davranışlar bütünü” olarak tanımlanmaktadır. Yargıtay HGK’nun bir kararında⁵ mobbing şu şekilde tanımlanmaktadır; “Psikolojik taciz (mobbing); işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür. Kavram, çalışanlara üstleri, aslları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir... bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hâl alması gerekir. Belirtilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği açıktır. Psikolojik tacizin nedenleri farklılık göstermesine karşın amaç, çoğu kez işçinin işyerinden ayrılmasını sağlamaktır”.

Bu çerçevede mobbing, tekil veya ani bir olaydan ibaret olmayan, belirli bir süreç içerisinde devam eden ve çalışanın kişilik haklarını hedef alan bir baskı mekanizması olarak değerlendirilebilir. Mobbing, kasıt unsuru barındıran, çalışanın sosyal, mesleki veya psikolojik varlığını zayıflatmaya yönelik bir davranış zinciri içermektedir.

Türk Dil Kurumu mobbingi; “iş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” olarak tanımlamaktadır⁶.

Mobbing değerlendirmesinde işverenin gözetme borcu da belirleyici rol oynar. TBK m. 417’ye göre işveren, işçinin kişiliğini korumak ve işyerinde güvenli bir çalışma ortamı sağlamakla

⁵ Yargıtay HGK, 4.10.2018, 2015/2274 E., 2018/1428 K.

⁶ Türk Dil Kurumu Sözlüğü (www.sozluk.gov.tr). Mobbing kavramı ile ilgili ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. Gülnur Erdoğan, Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 83, 2009, s. 318 vd.

yükümlüdür. Bu hüküm, işverenin işyerinde mobbing oluşturacak davranışları engelleme, mobbing şikâyetlerini değerlendirme ve gerekli önleyici tedbirleri alma yükümlülüğünün temelini oluşturmaktadır. Gözetme borcunun kapsamı yalnızca fiziksel güvenliği değil, aynı zamanda işçinin ruhsal sağlığını, onurunu ve mesleki saygınlığını da içermektedir.

İşverenin Sorumluluğunun Temel Dayanakları

Mobbing iddialarında işverenin sorumluluğunun hukuki temeli, birden fazla düzenlemeye dayanmaktadır. Anayasamızda⁷ yer alan kişilik haklarına ilişkin güvenceler, Türk Borçlar Kanunu (haksız fiil sorumluluğu ve istihdam edenin sorumluluğuna ilişkin düzenlemeler başta olmak üzere), İş Kanunu⁸ ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda⁹ yer alan temel düzenlemeler, işverenin hem kendi davranışlarından hem de işyerindeki diğer çalışanların davranışlarından doğan sorumluluğunu belirleyen temel kaynaklardır.

TBK m. 49'da düzenlenen haksız fiil sorumluluğu çerçevesinde; mobbing, çalışanın kişilik haklarına yönelik hukuka aykırı bir eylem olduğundan, haksız fiil sorumluluğu çerçevesinde değerlendirilebilir. Bu kapsamda işveren, kusurunun olduğu her durumda maddi ve manevi zarardan sorumlu tutulabilir. Ayrıca, TBK m. 417 uyarınca işveren, işçinin kişiliğini korumak ve sağlıklı, güvenli bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülük yalnızca fiziksel tehlikelere karşı korunmayı değil, psikolojik baskı ve yıldırma gibi psikososyal risklere karşı da korumayı içerir. İşverenin mobbingi önlemek, şikâyetleri değerlendirmek ve etkin önlemler almak konusunda aktif bir rol üstlenmesi gerekir. Bu borcun ihlali, işverenin hukuki

⁷ RG, 9.11.1982, 17863 (Mükerrer).

⁸ RG, 10.6.2003, 25134.

⁹ RG, 30.6.2012, 28339.

sorumluluğunu doğurur. İş Kanunu m. 24/2 çerçevesinde de mobbing işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme olanağı tanır. TBK m. 58 uyarınca mobbinge maruz kalan işçi, manevi tazminat talep edebilir.

Bu düzenlemeler bir arada değerlendirildiğinde, işverenin mobbingi önleme, engelleme ve ortaya çıkması hâlinde sonuçlarını giderme yükümlülüğünün çok yönlü bir temele dayandığı söylenebilir. İşverenin sorumluluğu yalnızca fiilen mobbing yapan kişiye indirgenemez; işverenin işyerindeki mobbing oluşturan tüm eylemleri önleme ve gerekli yapıyı oluşturma yükümlülüğü bulunmaktadır.

2. Mobbingin Unsurları

Mobbing iddiasının kabul edilebilmesi için belirli unsurların birlikte gerçekleşmesi gerekir. Bu unsurların her biri, tek başına mobbing için yeterli olmasa da, bir arada değerlendirildiğinde mobbing olgusunun varlığına işaret eder.

Belirli Bir Kişi Ya da Grubun Hedef Alınması

Mobbing oluşturan davranışlarda bir kişi ya da grubun hedef alınması gerektiği ifade edilmektedir. Nitekim Yargıtay'da¹⁰ “Mobbingin meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı

¹⁰ Yargıtay 22. HD, 16.1.2019, 2016/3654 E., 2019/1020 K.

engelleyen veya olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerekir... Mobbingde, hedef alınan kişinin şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür vb. yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır” şeklinde bir sonuca vararak mobbing de bir kişi ya da grubun hedef alınması gerektiğini ifade etmektedir. Aynı kararda mobbingin, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içerdiği belirtilerek, mobbingin ast ve üst arasında ya da eşit düzeyde çalışanlar arasında gerçekleşebileceği ifade edilmektedir. Başka bir Yargıtay kararında¹¹ da şu değerlendirmeler yapılmaktadır; “İşyerinde bir veya birkaç kişinin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri kişiyi, dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırma ve bezdirmek, mobing olarak ifade edilmektedir. Mobbingi, bir veya bir grup işçinin aynı işyerindeki bir başka işçiye zarar vermek amacıyla sistemli ve süreklilik arz edecek biçimde küçümseyici, aşağılayıcı, dışlayıcı ve korkutucu hareketler bütünü olarak tanımlamak mümkündür”.

Sistematiklik

Mobbing, doğası gereği tek seferlik veya ani bir davranıştan ibaret değildir. Mobbing düzenli, ısrarlı ve birbirini takip eden davranışların varlığı durumunda gerçekleşebilir. Sistematiklik, mobbing oluşturan davranışların belirli bir düzen içinde, planlı ve

¹¹ Yargıtay 9. HD, 12.2.2013, 2010/38293 E., 2013/5390 K.

bilinçli biçimde tekrarlanmasını ifade eder. Öğretide¹² de, mobbingin varlığını kabul edebilmek için taciz konusu hareketlerin sistematik şekilde tekrarlanması gerektiği, süreklilik göstermeyen ve tekrarlanmayan davranışların mobbing olarak nitelendirilmeyeceği ifade edilmektedir. Bu çerçevede, günlük iletişim sorunları, işyerinde karşılaşılması olağan tartışmalar, ara sıra gerçekleşen kaba sözler, tek bir tartışma anında kullanılan sert ifadeler, münferit bir görev değişikliği mobbing olarak nitelendirilmez¹³. Ancak; sürekli küçük düşürme, her gün veya her hafta tekrarlanan azarlamalar, sürekli dışlayıcı davranışlar, tekrarlanan anlamsız görevler verme, sürekli olumsuz performans geri bildirimleri sistematiklik unsurunun varlığına işaret eder. Bu çerçevede mobbing oluşturan olaylar tek tek değil, davranışların bütünü dikkate alınarak değerlendirme yapılmalıdır.

Süreklilik

Mobbingin temel unsurlarından biri de davranışların belirli bir süreklilik arz etmesidir. Davranışların süreklilik arz etmesi bakımından kesin bir zaman ölçütü verilememekte ise de, genellikle altı aylık bir dönem¹⁴ süreklilik için yeterli görülmektedir. Ancak, mobbingin kabulü için kesin bir süre vermek olanaklı değildir, somut olayın özelliklerine göre bu süre saptanmalıdır¹⁵.

Bu çerçevede; kısa süreli tartışmalar, birkaç günlük anlaşmazlıklar ve yoğun iş dönemlerinde yaşanan geçici gerginlikler “işyeri çatışması” olarak kabul edilmekte ve mobbing

¹² Ömer, Ekmekçi/Esra, Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2020, Onikilevha, s. 298; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 357; Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul, 2025, Beta, s. 462.

¹³ Ekmekçi/Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, s. 298.

¹⁴ Melek Sermin, Efeoğlu/Abdullah Karaman, Çalışma Yaşamında Mobbing: Kavramsal Bir Bakış, Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi, C. 10, S. 1, 2023, s. 368.

¹⁵ Ekmekçi/Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, s. 298.

olarak değ erlendirilmemektedir¹⁶. Nitekim Yargıtay’a¹⁷ göre de “S rekli lik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış, mobbing olarak nitelendirilemez” şeklinde bir sonuca varmaktadır. Bu unsur çerçevesinde mobbing münferit olaylardan oluşan bir durum olarak değil, bir süreç olarak nitelendirilmeli ve mobbing ile işyerinde çatışma ayırt edilmelidir¹⁸.

S rekli lik unsuru, mobbing oluşturan davranışların belirli aralıklarla yinelenmesi, çalışma döngüsü boyunca devam etmesi veya işyerindeki hiyerarşik baskının uzun dönemli hâle gelmesiyle ortaya çıkar. Ancak, bu sürenin mutlak bir  l t  olmadığını, somut olayın özelliklerine göre daha kısa veya daha uzun bir sürede de ( zellikle mobbing oluşturan davranışların şiddeti ve tekrarlanma sıklığı dikkate alınarak) mobbingin ortaya çıkabileceği belirtilmelidir.

Yıldı ma Amacı ve Kişilik Haklarına Saldırı

Mobbingin en karmaşık ve ispatı en güç unsur, yıldırma amacıdır. Uygulamada da mobbingde kasıt unsuru aranmakla birlikte, kastın doğrudan bir açıklama veya itirafla ortaya konulmasının çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Bu nedenle amaç unsuru, davranışların sonucuna bakılarak tespit edilebilir.

Öğretide de¹⁹; mobbingin tek bir amacı olduğu ve bu amacın da hedef alınan kişinin işyerinden uzaklaşmasını sağlamak olduğu, mobbingi uygulayanın bu amaçla ve kasten hareket ettiği, bu amaca yönelmeyen davranışların mobbing olarak nitelendirilemeyece i ifade edilmektedir. Yıldırma amacı

¹⁶  elik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 357.

¹⁷ Yargıtay 22. HD, 16.1.2019, 2016/3654 E., 2019/1020 K.

¹⁸ Ekmekçi/Yiğit, Bireysel İ  Hukuku Dersleri, s. 299.

¹⁹ Ekmekçi/Yiğit, Bireysel İ  Hukuku Dersleri, s. 294, 297. Mobbingin genellikle işçinin istifasını sağlama amacı taşıdığı yönünde bkz. Süzek, s. 462.

belirlenirken şu ölçütler dikkate alınabilir; davranışların çalışanı işten uzaklaştırma sonucunu doğurması, psikolojik baskı altına alması, verilen görevlerin anlamsızlaştırılması ve değersizleştirilmesi, itibarsızlaştırılması ve ekip dışına itilmesi. Bu tür olguların bir arada bulunması, yıldırma amacının varlığını destekleyen objektif emareler olarak kabul edilir. Böylece amaç unsuru doğrudan değil, davranışların bütünlüğünden çıkarılan dolaylı delillerle ispatlanabilir. Yargıtay'ın bir kararına²⁰ göre; “Anlık öfke ile süreklilik göstermeyen geçici davranışlar mobbing değildir. Hareketin mobbing sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir. Ayrıca hareketin amacı da doğru tespit edilmelidir. Çünkü mobbingde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Örneğin, yöneticinin otoriter olması tek başına mobbing uygulandığı anlamına gelmez. Kişilik haklarının ihlal edilip edilmediğini ise her somut olayın özelliğine göre değerlendirmek gerekir”.

Mobbing, hukuki niteliği itibarıyla çalışanın kişilik haklarına yönelen bir saldırı biçimidir²¹. Yargıtay da mobbingin kabulünde kişilik haklarına yönelik açık veya örtülü bir saldırının varlığını aramaktadır²². İşçinin kişilik haklarına saldırı niteliği taşıyan davranışlara örnek olarak²³ şunlar sayılabilir; aşağılama, alay etme, küçümseme, dedikodu, yok sayma, sosyal veya mesleki izolasyon (toplantıya çağırmama, odasını değiştirme, ekiple temasını kesme), görev, yetki ve sorumlulukların azaltılması veya anlamsız hâle getirilmesi, çalışana uzmanlığı ile ilgisiz işler

²⁰ Yargıtay 9. HD, 12.2.2013, 2010/38293 E., 2013/5390 K.

²¹ Ekmekçi/Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, s. 292.

²² Yargıtay 22. HD, 16.1.2019, 2016/3654 E., 2019/1020 K.; “Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız ortaya koyar”.

²³ Ekmekçi/Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, s. 294; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 356-357; Süzek, s. 462-463.

verilmesi, sürekli eleştiri veya ölçsüz performans baskısı, hakaret, tehdit ve imalı söylemler. Bu tür davranışlar çalışanın onurunu, saygınlığını, mesleki değerini ve ruhsal bütünlüğünü zedelemektedir. Bu nedenle kişilik haklarına saldırı unsuru, mobbingin hem hukuki hem psikolojik boyutunu oluşturmaktadır. Yargıtay'ın bir kararına²⁴ göre de; “mobbing kapsamına giren durumlar; kendini göstermeyi engellemek; sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışanın iş ortamında yokmuş gibi davranılması, çalışanların ve işverenlerin işçiyle konuşmaması, iletişimin kesilmesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi, fiziksel şiddet tehdidi, cinsel taciz, mağduru çalışma yaşamında yalnızlaştırma, alaya alınma gibi davranışlar olarak belirlenmiştir”.

Yargıtay'ın bir kararına²⁵ konu olay ve varılan sonuç şu şekildedir; “Davalı işyeri çalışanlarından Ş.'nin davacıya sinirli tavırlar gösterip elinde bulunan kağıtları ve zarfı davacının masasına ve üzerine fırlattığı, bir süre sonra söz konusu belgeleri geri alıp sinirli tavırlar sergiledikten sonra tekrar masaya fırlattığı, davacının yere düşen belgeleri topladığı, davacının bireysel pazarlama yetkilisi olarak çalıştığı sırada cari hesaplar yetkilisi olan G.'nin davacının yerine görevlendirildiği, davacının bu görev değişikliği nedeniyle mağdur olduğu düşüncesine kapıldığı ve hastalandığı, davacının bankacılık işlemleri konusunda kurallara uygun hareket etmek istediği, bu nedenle amirleri ile sorunlar yaşadığı, uyarı, itham ve kırıcı üsluplarla baskılara maruz kaldığı, banka müdürü tarafından sorun çıkaran, uyumsuz, seilmeyen ve kavgacı biri olarak suçlandığı, süreç içinde davacıya yönelik bu ve benzeri olumsuz davranışların tekrarlandığı, bir başka personelin yapması gereken işlerin sık sık davacıya verildiği, banka müdürü

²⁴ Yargıtay 9. HD, 12.2.2013, 2010/38293 E., 2013/5390 K.

²⁵ Yargıtay 22. HD, 27.12.2013, 2013/693 E., 2013/30811 K.

tarafından cumartesi günleri mesai yaptırıldığı, işyerinde düzenli bir çalışma şeklinin olmadığı, davacıyla aynı pozisyonda olan diğer çalışanlara anahtar ve şifreler verildiği halde davacıya verilmediği, davacının stresli çalışma ortamında bulunmanın da etkisiyle sindirim sistemi rahatsızlığı çektiği, banka şubesinin yapılan iç denetimde düşük performans gösterdiğinin belirlendiği, davacının işyeri içindeki diğer çalışanlardan soyutlandığı, son dört ay içinde yirmişer günlük sağlık raporları aldığı, son bir yıl içinde peş peşe disiplin soruşturmaları geçirerek kendisinden savunmalar istendiği, şube içi elektronik posta ile yapılan yazışmalarda “densiz” denilmek suretiyle hakarete maruz kaldığı, yapılan yazışmalarda nezaket sınırlarının aşıldığı, davacının yaşamış olduğu olumsuzlukları işyerindeki amirine ilettiği halde sorunlarına çözüm getirilmediği ve kendisinde kusur bulunduğu, yaşanan olumsuzluklar sonunda anksiyete bozukluğu çektiği ve sağlık sorunlarıyla uğraştığı, bir yıllık maaş artışının yalnızca 1,96 olarak öngörüldüğü; davacının işyerinde yaşadıklarını “Olaylar” başlığı altında kaleme aldığı, söz konusu yazıda tutarlılık, samimiyet ve iddia edilen hususlarla bir bütünlük görüldüğü, bu hususların mobbing teşkil ettiği tüm dosya içeriğinden anlaşılmaktadır”. Anılan kararda, mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu da ifade edilmektedir.

Hukuka Aykırılık

Mobbing oluşturan davranışların bir unsuru da hukuka aykırılıktır. Ancak özellikle belirtilmelidir ki, hukuka aykırılık unsurundan mobbing oluşturan davranışların her birinin tek tek hukuka aykırılığının araştırılması anlaşılmamalıdır. Zira, mobbing oluşturan davranışları hukuka aykırı hale getiren güdülen amaç ve sistematikliktir²⁶. Örneğin, çalışanı sosyal açıdan dışlamak

²⁶ Süzek ,s. 463.

amacıyla selam verilmemesi, çalışan geldiğinde sürekli gülüşme ve alaycı davranışlar sergilenmesi tek tek ele alındığında hukuka aykırı bir nitelik arz etmeyebilir, ancak bu davranışların belirli bir amaç çerçevesinde sistematik bir şekilde sergilenmesi bu davranışların oluşturduğu bütünü hukuka aykırı hale getirir.

3. Mobbing İddialarında İspat Yükü

Mobbing iddialarının en önemli boyutu, ispat yükünün hangi tarafa ait olduğu ve bu yükün nasıl yerine getirileceğidir. Mobbing, doğası gereği çoğu zaman gözle görülür, somut ve yazılı bir iz bırakmayan; aksine psikolojik süreçler içerisinde gelişen, sistematik bir baskı biçimi olduğundan klasik ispat kurallarının katı şekilde uygulanması hakkaniyete aykırı sonuçlar doğurabilmektedir²⁷. Bu nedenle Yargıtay, mobbing iddialarında ispat yükünün belirlenmesi konusunda öğretide de destek bulan esnek bir yaklaşım geliştirmiştir.

Genel İspat Kuralı

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun²⁸ (HMK) 190. maddesine göre; “İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir”. Bu genel kural gereği, mobbing iddiasında bulunan çalışan, mobbing teşkil eden olayları ve yaşadığı psikolojik baskıyı ispatlamakla yükümlüdür.

²⁷ Ekmekçi/Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, s. 300.

²⁸ RG, 4.2.2011, 27836.

Kural olarak; mobbing iddiasını ileri süren çalışan davranışların hukuka aykırı olduğunu, sistematikliğini, sürekliliğini, yıldırma amacını ve kişilik haklarını ihlal ettiğini ispat etmelidir.

Ancak, klasik ispat mantığının mobbing gibi soyut ve sürece yayılan bir olguya uygulanması çoğu zaman olanaklı değildir. Bu nedenle, mobbing iddialarına ilişkin uyuşmazlıklarda HMK m. 190'ın katı uygulanması hakkaniyete aykırı sonuçlar doğuracağından Yargıtay ispat konusunda özel bir yaklaşım geliştirmiştir. Bu doğrultuda Yargıtay, çalışanın tüm süreci tam ve kesin delillerle ispatlamasını beklememekte, ispat yükünü bir ölçüde hafifletmektedir.

Çalışanın “Emare” Gösterme Yükümlülüğü

Yargıtay'ın kabul ettiği en önemli ilke, çalışanın mobbing iddiasını tam ispatla değil, sadece emare göstererek ortaya koymasındır. Yargıtay'ın bir kararında²⁹ şu değerlendirme yapılmaktadır; “İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlılık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir... Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında varılacak sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır... Mobbinge dayalı iddialarda kesin ispat

²⁹ Yargıtay 22. HD, 16.1.2019, 2016/3654 E., 2019/1020 K. Başka bir kararda da şu değerlendirme yapılmaktadır; “işçi mobbinge maruz kaldığını ispat etmelidir. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlılık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığının tartışmasız kabulünü doğurur. Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare işte bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında varılacak sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır. Dairemizce anılan gerekçe ve nedenlerle bazı dosyalarda, yeterli emarenin bulunmasıyla, mobbingin ispatlandığı kabul edilmiştir” (Yargıtay 9. HD, 12.2.2013, 2010/38293 E., 2013/5390 K.).

koşulu aranmamakla birlikte yaklaşık ispat aranmaktadır”. Başka bir Yargıtay kararında da³⁰; “mobbing iddialarında şüpheden uzak kesin deliller aranmayacağı; davacı işçinin, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguları ileri sürmesinin yeterli olduğu, işyerinde mobbingin varlığını gösteren olguların mahkemeye sunulması halinde, işyerinde mobbingin gerçekleşmediğini ispat külfetinin davalıya düştüğü; tanık beyanları, sağlık raporları, bilirkişi raporu, kamera kayıtları ve diğer tüm deliller değerlendirildiğinde mobbing iddiasının yeterli delillerle ispat edildiği” sonucuna varılmaktadır. Yargıtay HGK’nun bir kararının³¹ ilgili bölümü de şu şekildedir; “Her ne kadar psikolojik tacize uğradığını iddia eden mağdur, bu iddiasını ispatlamakla yükümlü ise de; psikolojik tacizin genellikle tacizi uygulayan ile tacize maruz kalan arasında gerçekleşen bir olgu olması karşısında olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alınarak sonuca gidilmesinde yarar bulunmaktadır. Yaklaşık ispat olarak adlandırılan bu yaklaşım tarzı işin doğasına da uygundur. İş Hukukunda ispat kurallarının esnekleştirildiği bazı düzenlemeler de bulunmaktadır. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5’inci maddesinin son fıkrasında belirtildiği üzere işçi, işverenin eşit işlem borcuna aykırı davrandığını güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlüdür. Aynı şekilde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 25’inci maddesinin yedinci fıkrasında fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlü olduğu, ancak işçinin sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyması hâlinde işverenin davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olacağı açıkça düzenlenmiştir... Davacı işçiye yönelik bu baskıların varlığına ilişkin güçlü olgular karşısında,

³⁰ Yargıtay 22. HD, 27.12.2013, 2013/693 E., 2013/30811 K.

³¹ Yargıtay HGK, 4.10.2018, 2015/2274 E., 2018/1428 K.

davalı işveren davacıya psikolojik baskı uygulanmadığını ispat edememiştir”. Başka bir Yargıtay kararında³² da şu hususlara vurgu yapılmaktadır; “Diğer yandan, her ne kadar psikolojik tacize uğradığını iddia eden mağdur, bu iddiasını ispatlamakla yükümlü ise de psikolojik tacizin genellikle tacizi uygulayan ile tacize maruz kalan arasında gerçekleşen bir olgu olması karşısında olayların tipik akışı ve tecrübe kuralları göz önüne alınarak sonuca gidilmesinde yarar bulunmaktadır. Yaklaşık ispat olarak adlandırılan bu yaklaşım tarzı işin doğasına da uygundur”.

Buna göre; mobbing sürecinin tek tek, yazılı, somut ve tartışmasız delillerle ispatlanması gerekmez. Mobbing ihtimalini ortaya koyan emareler sunulduğunda, ispat yükü bir anlamda işverene geçer. Emare; doğrudan delil olmayıp, mobbingin varlığına işaret eden belirti, davranış modeli veya olay bütünüdür. Emarelere örnek olarak; tekrarlayan görev veya yer değişiklikleri, sürekli olumsuz performans raporları, toplantılara çağrılmama, aşağılayıcı mesajlar veya e-postalar, tanık beyanları, yetki ve sorumlulukların ani şekilde azaltılması, anlamsız iş yükü verilmesi gösterilebilir.

Yargıtay birçok kararında işçinin emare sunması hâlinde ispat yükünün işverene geçtiğini, işverenin de bu davranışlarını “işin gereği”, “organizasyon ihtiyacı” veya “performans yönetimi” gibi objektif sebeplerle açıklamak zorunda olduğunu belirtmiştir. Bu yaklaşım mobbingin ispat edilebilmesini kolaylaştırmakta ve çalışma yaşamındaki olumsuzluk yaratan davranışların hukuki koruma kapsamına alınmasını sağlamaktadır.

İşverenin İspat Yükü

İşçinin emare göstermesiyle birlikte, ispat yükü işverene geçer. Bu aşamada işverenin yükümlülüğü mobbing olarak iddia

³² Yargıtay 9. HD, 5.12.2022, 2022/14587 E., 2022/16048 K.

edilen eylemlerin; normal iş süreçleri, işyerinin organizasyon yapısı, performans denetimi, işin niteliği, yönetim hakkı³³ çerçevesinde makul ve objektif sebeplere dayandığını kanıtlamaktır.

İşveren şu hususları objektif delillerle açıklamak zorundadır; işçinin görev değişikliğinin nedenleri, performans denetiminde hangi ölçütlere göre olumsuz değerlendirme yapıldığı, işçiye neden daha fazla iş yükü verildiği, toplantılara çağrılmadıysa bunun sebepleri, yetki azaltılmasının hangi işletmesel zorunluluklarla gerçekleştirildiği. İşveren bu sorulara somut, tutarlı ve makul cevaplar veremezse, mobbingin varlığı kabul edilmektedir. Bu nedenle işverenin sorumluluğu, sadece mobbing eylemine doğrudan katılmak değil; aynı zamanda işyerinde mobbingi önleyici ve engelleyici mekanizmaları işletmek ve her türlü uygulamayı objektif gerekçelerle ispatlayabilmeyi içermektedir.

Delil Türleri ve Delil Serbestisi

Mobbing, çoğu zaman fiziksel bir iz bırakmayan, dolaylı ve psikolojik bir süreç olarak geliştiğinden, klasik delil mantığıyla ispatlanması oldukça güç bir olgudur. Bu nedenle mobbing iddialarında delil serbestisi ilkesi geniş biçimde uygulanmakta ve işçinin iddiasını farklı nitelikteki dolaylı delillerle ispatlayabilmesine imkân tanınmaktadır. Özellikle işyerindeki hiyerarşik yapı, korku, baskı ve iş güvencesizliği nedeniyle tanıkların çekinmesi, yazılı delillerin sınırlı olması ve mobbing oluşturan sürecin açık gerçekleşmemesi göz önüne alındığında, delil serbestisi mobbing davalarında hukuki korumanın temel araçlarından biridir.

³³ İşverenin yönetim hakkı ile ilgili olarak bkz. Kaptan Merter Adınır, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul, 2019, Onikilevha.

Mobbing davalarında en yaygın başvuru delil türü tanık beyanlarıdır. Tanıklar, mobbinge uğrayan işçinin maruz kaldığı davranışları gözlemleme, işyerindeki atmosferi aktarma ve olayların süreklilik-sistematiklik boyutunu açıklama bakımından önemli bir rol üstlenir. Ancak uygulamada aynı işyerinde çalışan tanıklar, işten çıkarılma korkusu, amir baskısı veya işyeri ilişkilerinin bozulması endişesiyle çoğu zaman ifade vermekten kaçınabilmektedir. Birden fazla tanığın benzer nitelikteki anlatımları, mobbingin sistematiklik ve süreklilik unsurlarını destekleyen önemli emareler olarak kabul edilmektedir. Tanık beyanlarının dolaylı olması veya olayların tamamını yansıtmaması nedeniyle tanık delili, mobbing davalarında diğer delillerle birlikte değerlendirildiğinde ispat araçlarından biridir. Yargıtay'da tanık beyanlarının duyuma değil, görgü ve bilgiye dayalı olması gerektiğini ifade etmektedir³⁴.

Yazılı deliller, mobbing iddiasının somutlaştırılması bakımından önemli bir ispat aracıdır. Dijital iletişim araçlarının yaygınlaşmasıyla birlikte işyerindeki birçok iletişim yazılı biçimde kayıt altına alınmakta; bu kayıtlar mobbingin sistematik ve süreklilik arz eden niteliğini ortaya koymada etkili olmaktadır. Mobbing davalarında sıkça kullanılan yazılı deliller şunlardır; whatsapp mesajları (aşağılayıcı, dışlayıcı veya baskı içeren), e-posta kayıtları (özellikle amir tarafından gönderilen sert, küçültücü veya tutarsız talimatlar), amir-çalışan yazışmaları (iletişimde kullanılan üslup, tekrar eden baskı ve aşağılayıcı ifadeler), performans değerlendirme raporları (objektif olmayan, ani ve açıklamasız performans düşüşleri) ve disiplin tutanakları (işçiye yönelik keyfî, ölçüsüz veya sürekli tekrarlanan disiplin işlemleri). Tekil bir e-postanın sert olması mobbing olarak kabul

³⁴ Yargıtay 9. HD, 9.10.2018, 2016/9977 E., 2018/17815 K.; Yargıtay 9. HD, 11.12.2018, 2016/16456 E., 2018/22875 K. Aynı yönde bkz. Yargıtay 9. HD, 2.10.2023, 2023/15976 E., 2023/13513.

edilmeyebilir; ancak bu davranışın sık tekrarlanması veya aynı tarz iletişim biçiminin sistematik hâle gelmesi mobbingin varlığına işaret eden önemli emarelerdir. İşyeri iç yazışmaları, insan kaynakları kayıtları ve bordro hareketleri, mobbingin işçinin çalışma koşullarına nasıl yansıdığını gösteren güçlü delillerdir. Bu tür belgeler genellikle mobbing sürecinin organizasyonel izlerini taşıyabilir.

Mobbing çoğunlukla sözlü veya psikolojik davranışlarla gerçekleştiğinden kamera kayıtları her zaman doğrudan delil oluşturmaya da, bazı durumlarda mobbing iddiasını destekleyen önemli görüntüler elde edilebilmektedir. İşçinin izolasyonu, toplantılara alınmaması, diğer çalışanlardan fiilen ayrıştırılması gibi durumlar kamera kaydı ile tespit edilebilir. Ancak bu tür kayıtların hukuka uygunluğu, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu³⁵ çerçevesinde ayrıca değerlendirilmelidir³⁶. İşyerinde kamera kaydı yapılmasına ilişkin açık bir bilgilendirme bulunması, amacın iş güvenliği veya işyeri düzeninin korunması gibi meşru sebeplere dayanması gerekmektedir.

Sağlık raporları, psikiyatri değerlendirmeleri ve psikolojik destek dökümleri, mobbingin işçi üzerinde yarattığı fiziksel veya ruhsal etkileri ortaya koyması bakımından önemlidir. Bu raporlar özellikle; depresyon, anksiyete, stres bozuklukları, panik atak, uykusuzluk ve iş göremezlik gibi mobbingin tipik sonuçlarıyla ilişkilendirilebilir. Sağlık raporları tek başına mobbingin varlığını kanıtlamaz, çünkü raporlar sadece mobbingin sonucunu gösterir; nedenini göstermez. Ancak raporlar, tanık beyanları ve yazılı delillerle birlikte değerlendirildiğinde mobbing iddiasını güçlendiren önemli yardımcı delillerdir. Özellikle uzun süreli

³⁵ RG, 7.4.2016, 29677.

³⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. Elif Küzeci, Kişisel Verilerin Korunması, İstanbul, 2020, Onikilevha.

tedavi gerektiren psikolojik bozulmaların varlığı, mobbing sürecinin süreklilik ve yoğunluk unsurlarını destekleyebilir.

4. Tazminat Talepleri

Mobbing, işçinin kişilik haklarına ve çalışma koşullarına doğrudan ve ağır bir müdahale niteliğinde olduğundan, hem maddi hem manevi zarar doğurabilen mobbing çeşitli tazminat taleplerine konu olabilir.

Manevi Tazminat

Mobbing, doğası gereği işçinin ruhsal ve duygusal bütünlüğünü zedeleyen bir süreçtir. Bu nedenle mobbing iddialarında en çok başvurulanan taleplerden biri manevi tazminattır. TBK m. 58'e göre kişilik hakları hukuka aykırı şekilde saldırıya uğrayan kişi, uğradığı manevi zararın giderilmesi amacıyla uygun miktarda bir manevi tazminata hükmedilmesini isteyebilir. Manevi tazminat miktarı belirlenirken işçinin uğradığı psikolojik zarar (depresyon, anksiyete, stres bozukluğu gibi rahatsızlıklar, tedaviye ihtiyaç duyulması, işçinin ruhsal bütünlüğündeki bozulma seviyesi, işçinin sosyal ve mesleki yaşamındaki etkiler), davranışların süresi ve yoğunluğu, işçinin işyerinde sahip olduğu konum ve mesleki itibarının zedelenme derecesi, işverenin kusur derecesi birlikte değerlendirilmelidir. İşverenin eyleme doğrudan katılması, mobbingi bizzat gerçekleştirmesi veya mobbing şikâyetine rağmen önleyici tedbir almaması, kusur derecesini yükseltir. Manevi tazminatın amacı ceza niteliğinde bir ödeme sağlamak değil, işçinin yaşadığı manevi acıyı hafifletmeye yöneliktir. Bu nedenle tazminat

miktarı “makul” ve “ölçülü” olmakla birlikte, işçinin çektiği acının ağırlığını yansıtacak düzeyde olmalıdır. Yargıtay’ın bir kararında³⁷ da manevi tazminat talep edebilmek için mobbing teşkil eden davranışların kişilik haklarına zarar vermesi gerektiği, bu nedenle mobbing olarak belirtilen her davranışın manevi tazminat sonucunu doğurmayabileceği belirtilmektedir.

Yargıtay’ın mobbing iddiasına dayalı manevi tazminat talebine ilişkin bir kararında³⁸ varılan sonuç şu şekildedir; “Somut uyuşmazlıkta, davalıya ait işyerinde biyoloji öğretmeni ve müdür yardımcısı olarak çalışan ve fesih tarihinde aylık ... ücret alan davacı, işyerinde psikolojik baskıya uğradığını ileri sürerek manevi tazminat isteminde bulunmuştur. Dosya kapsamındaki tutanaklar ve bu tutanakları doğrulayan müşterek tanıklar ile davalı tanığı Y.U.’nın anlatımları, davacının müdür yardımcısı olmasına rağmen yetkilerinin kısıtlanması hususları birlikte değerlendirilip olayların kronolojik sıralamasına bakıldığında; davacının, davalı işveren vekili olan okul müdürü tarafından gerçekleştirilen davranışlar nedeniyle işyerinde psikolojik taciz ve baskıya uğradığı sonucuna ulaşılmıştır. Hâl böyle olunca Bölge Adliye Mahkemesince, işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırı davrandığı ve işçinin kişilik hakkının ihlali nedeniyle manen zarar gördüğünün kabulü ile davalılar aleyhine davacı tarafa uygun miktarda manevi tazminata hükmedilmesi gerekirken yazılı şekilde manevi tazminat talebinin reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”.

Maddi Tazminat

Mobbing, yalnızca psikolojik değil, ekonomik sonuçlar da doğurabilmektedir. Uzun süreli baskı altında çalışan işçilerde iş göremezlik, tedavi giderleri veya gelir kaybı gibi maddi zararlar ortaya çıkabilir. Mobbing nedeniyle psikolojik veya fiziksel

³⁷ Yargıtay 9. HD, 12.2.2013, 2010/38293 E., 2013/5390 K.

³⁸ Yargıtay 9. HD, 5.12.2022, 2022/14587 E., 2022/16048 K.

rahatsızlık yaşıyan işçinin muayene ve tedavi giderleri, ilaç giderleri, terapi ve psikiyatri seanslarının giderleri maddi tazminat kapsamında değerlendirilebilir. Mobbing nedeniyle işçi; raporlu geçirdiği günlerde, iş göremezlik dönemlerinde ve çalışma gücünün azalması hâlinde gelir kaybına uğramışsa, bu zarar da tazminata konu edilebilir. İşçinin daha düşük prim alması, performans primlerinin kesilmesi, görev değişikliği sonucu ücret kaybına uğraması gibi durumlar da maddi tazminata konu olabilir.

Haklı Nedenle Fesih ve Kıdem Tazminatı

Mobbing, İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine gerekçe oluşturabilecek bir durumdur. İş Kanunu m. 24/II uyarınca işçi, işverenin kendisine karşı onur kırıcı, küçültücü veya psikolojik baskı içeren davranışlarda bulunması hâlinde iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Bu durumda işçi kıdem tazminatına da hak kazanacaktır. Mobbinge maruz kalan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi için işçinin mobbinge maruz kalması yeterlidir; mobbingin failinin amir veya başka bir çalışan olması fark etmez. Zira İşverenin mobbingi önleme sorumluluğu bulunmaktadır.

5. İşverenin Önleyici Yükümlülükleri

İşyerinde mobbingin önlenmesi için ilk ve en temel adım, işverenin açık bir anti-mobbing politikası benimsemesidir. Politikanın yalnızca kâğıt üzerinde kalmaması, kurumsal yapıya entegre edilmesi ve çalışanlar tarafından bilinir hâle getirilmesi gerekir.

Etkin bir mobbing politikası kapsamında işveren³⁹:

- Mobbingin tanımını ve unsurlarını belirlemeli,
- Çalışanlara yöneltilecek psikolojik taciz türlerini tanımlamalı,
- Mobbinge karşı sıfır tolerans ilkesini kurum genelinde duyurmalı,
- Mobbing şikâyetlerinin değerlendirilme sürecini şeffaf biçimde düzenlemeli,
- İşyerinde bu politikaya uyulmasını “işyeri standardı” hâline getirmelidir.

Etkin bir mobbing politikası oluşturulması, işverenin kusur derecesini azaltan; politikanın yokluğu ise gözetme borcunun ihlali kapsamında sorumluluğu artıran bir durumdur.

Yalnızca politika oluşturulması yeterli olmayıp, çalışanların ve yöneticilerin mobbing konusunda bilinçlendirilmesi de işverenin sorumluluk alanına girer. Bu nedenle işverenin düzenli aralıklarla mobbing farkındalık eğitimleri düzenlemesi yarar sağlayacaktır. Bu eğitimler, işverenin iş sağlığı ve güvenliği⁴⁰ kapsamında psikososyal riskleri azaltma yükümlülüğünün bir parçası olarak değerlendirilebilir⁴¹.

³⁹ Ayrıca bkz. Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s. 359; Rozi Mizrahi, Çalışma Hayatında Mobbing İle Mücadele Yöntemleri, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, C. 5, S. 2, 2013, s. 447 vd.

⁴⁰ İş sağlığı ve güvenliği bakımından işverenlerin yükümlülükleri ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Ömer, Ekmekçi/Ayşe Köme, Akpulat/Ayşe Ledün Akdeniz, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, 2021, Onikilevha; Halûk Hâdi Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara, 2019, Seçkin; A. Murat, Demircioğlu/Doğan, Korkmaz/Hasan Ali, Kaplan, Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, 2020, Beta

⁴¹ Öğretide de, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin işçinin sadece fiziksel açıdan değil, ruhsal ve psikolojik açıdan da sağlıklı olmalarını, bir başka deyişle

Mobbingin ortaya çıkmasını ve yayılmasını önlemek için işyerinde etkili bir Şikâyet mekanizması oluşturulmalıdır. Őikayet mekanizması, kolay erişilebilir olmalı, çalışanlar misilleme korkusu yaşamadan başvurabilmeli, Őikayetler gizlilik içerisinde değerlendirilmeli, taraflarla iletişim dikkatli ve dengeli bir Şekilde yürütülmelidir.

Mobbing Őikâyeti yapılması hâlinde işverenin derhâl ve objektif biçimde bir inceleme başlatması gerekir. Bu incelemenin amacına uygun yürütülmesi hem işçinin korunması hem de işverenin hukuki sorumluluğunun sınırlanması açısından önem taşır. Objektif bir soruşturma süreci şu özelliklere sahip olmalıdır; tarafsız bir heyet tarafından yürütülmeli, tarafların ve tanıkların beyanlarına başvurulmalı, tüm deliller değerlendirilmeli, olaylar kronolojik olarak incelenmeli, soruşturma sonuçları gerekçeli bir raporla belgelenmeli ve gerektiğinde disiplin işlemi uygulanmalıdır.

Sonuç

Mobbing, Türk hukukunda açık bir yasal tanımı bulunmayan; ancak Yargıtay içtihatları ve öğretideki görüşlerle erevesi giderek belirginleşen dinamik bir kavram niteliğindedir.

psikolojik tacize karşı da korunmasını gerekli kıldığı ifade edilmektedir. Bkz. elik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 353-354.

Psikolojik taciz, yıldırma ve işçiyi işten uzaklaştırma amacı taşıyan davranışların bir bütün olarak değerlendirilmesiyle ortaya çıkan mobbing olgusu, özellikle modern çalışma yaşamında işçinin kişilik haklarının korunması açısından öneme sahiptir.

Mobbing uyumsuzluklarında karşılaşılan en temel sorun ispat güçlüğüdür. Mobbing, çoğu zaman gözle görülemeyen, doğrudan iz bırakmayan ve psikolojik boyutları ağır basan bir süreç olduğundan, klasik delil mantığıyla ispatı güçtür. Bu nedenle Yargıtay, mobbing iddialarında işçi lehine koruyucu bir yaklaşım geliştirerek, işçinin tüm süreci tam delille ispatlamasını beklememekte; yalnızca emare göstermekle yükümlü olduğunu kabul etmektedir. İşçi tarafından emarelerin ortaya konulması durumunda, ispat yükü büyük ölçüde işverene geçmekte; işveren davranışlarının iş akışının gereği olduğunu, bu sebeple de mobbing teşkil etmediğini kanıtlamak zorunda kalmaktadır.

Günümüz çalışma hayatının dijitalleşmesi, mobbingin ispatında kullanılan delillerin niteliğini de önemli ölçüde değiştirmiştir. Özellikle whatsapp yazışmaları, e-posta kayıtları, dijital mesajlaşma uygulamaları, performans raporları vb. insan kaynakları kayıtları hem davranışların sistematikliğini hem de işçinin maruz kaldığı baskının niteliğini ortaya koyan güçlü delillerdir.

Öte yandan, işverenler açısından mobbing davalarının artış göstermesi, işyerlerinde önleyici politikaların ve kurumsal iç prosedürlerin oluşturulmasını önemli hale getirmektedir. Etkin bir mobbing politikası, düzenli eğitimler, ulaşılabilir iç şikâyet mekanizması ve objektif bir soruşturma süreci, hem işverenin hukuki sorumluluğunu azaltmakta hem de sağlıklı bir çalışma ortamı tesis edilmesine katkı sağlamaktadır. Bu nedenle mobbinge mücadele, yalnızca hukuki bir süreç değil; aynı zamanda işyerlerinde kurumsal kültürün bir unsuru hâline gelmesi gereken çok yönlü bir sorumluluktur. İşverenin bu yükümlülükleri yerine

getirmemesi ise hem kusur derecesini artırmakta hem de tazminat sorumluluğunun genişlemesine yol açmaktadır.

Kaynakça

Adınır, Kaptan Merter, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul, 2019, Onikilevha

Çelik, Nuri/Caniklioglu, Nurşen/Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2019, Beta

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

Efeoğlu, Melek Sermin/Karaman, Abdullah, Çalışma Yaşamında Mobbing: Kavramsal Bir Bakış, Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi, C. 10, S. 1, 2023, s. 365-380

Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2020, Onikilevha

Ekmekçi, Ömer/Akpulat, Ayşe Köme/Akdeniz, Ayşe Ledün, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, 2021, Onikilevha

Erdoğan, Gülnur, Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 83, 2009, s. 318-352

Küzeci, Elif, Kişisel Verilerin Korunması, İstanbul, 2020, Onikilevha

Mizrahi, Rozi, Çalışma Hayatında Mobbing İle Mücadele Yöntemleri, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, C. 5, S. 2, 2013, s. 443-452

Sümer, Halûk Hâdi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara, 2019, Seçkin

Süzek, Sarper, İş Hukuku, İstanbul, 2025, Beta

BÖLÜM 2

ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALGILARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: PETROL VE DOĞALGAZ SAHA ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

AÇELYA SARIOĞLU USLUOĞLU¹
ALKAN ÖZTEKİN²

Giriş

Ülkemiz 'de iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamaları, özellikle 6331 sayılı kanun sonrasında kurumsal yapılarda ciddi bir dönüşüm geçirmiş ve çalışan sağlığına yönelik yaklaşım hem yasal hem de yönetsel düzeyde geliştirilmiştir. İş kazalarının önlenmesi, risklerin tanımlanması ve güvenli davranışın teşvik edilmesi gibi temel İSG hedefleri, yalnızca teknik önlemlerle değil, aynı zamanda çalışan algısı, örgütsel kültür ve yönetsel süreçlerle doğrudan ilişkilidir (Aydın vd., 2010; Çakar & Arslan, 2022). Ulusal

¹ Lisansüstü Öğrenci, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, acelyasarioglu@gmail.com, ORCID No: 0009-0003-8745-5824

² Doç.Dr, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Deniz Bilimleri ve Teknolojisi Fakültesi, Su Ürünleri Avlama ve İşleme Teknolojisi Bölümü, alkanoztekin@comu.edu.tr, ORCID No: 0000-0003-3914-9788

literatürde yapılan çalışmalar, çalışanların güvenlik algısının iş doyumu, çalışma koşulları ve örgütsel bağlılık gibi unsurlarla yakından ilişkili olduğunu göstermektedir (Şahin, 2007; Korkmaz & Yılmaz, 2019). Bu durum İSG'nin örgütsel davranış literatürü ile bütünleşmiş bir alan olarak ele alınmasını gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Uluslararası çalışmalar da güvenlik algısının çok boyutlu yapısını vurgulamaktadır. Cooper (2000) ve Guldenmund (2000), güvenlik kültürünün yalnızca kuralların varlığı ile değil, çalışanların bu kuralları nasıl algıladığı ve iş süreçlerine nasıl uyguladığı ile anlam kazandığını belirtmektedir. Benzer şekilde Neal ve Griffin (2006), güvenlik ikliminin çalışan güvenlik davranışı üzerinde doğrudan belirleyici olduğunu belirtmiştir. Bu yaklaşım, petrol ve doğalgaz arama gibi yüksek riskli sektörlerde daha da kritik bir nitelik taşımaktadır. Güncel araştırmalar, güvenlik ikliminin çalışanların risk algısını, kural uyumunu ve güvenlik performansını güçlü biçimde etkilediğini ortaya koymaktadır (Dahl, 2018; Kvalheim & Dahl, 2016; Olsen, 2015). Petrol ve doğalgaz sektörü, küresel ekonominin temel dinamiklerinden biri olarak hem stratejik hem de operasyonel açıdan oldukça kritik öneme sahiptir. Petrol ve doğalgaz arama sektörü, yapısı gereği yüksek risk içeren çalışma ortamlarının başında gelmektedir. Ağır ekipman kullanımı, yanıcı maddelerle çalışma, zorlu çevresel koşullar ve vardiyalı çalışma düzeni, sektörel risklerin sadece bir kaçıdır (Ertuş, 2016; WHO & ILO, 2022). Vardiyalı çalışmanın uyku düzenini bozarak dikkat ve reaksiyon süresini etkilediği; bu durumun kaza riskini artırdığı literatürde sık olarak vurgulanmaktadır (Folkard & Tucker, 2003; Fischer vd., 2021). Ayrıca KKD kullanımına dair algı ve davranışların, çalışan güvenlik kültürünün bir parçası olduğu ve ekipmanın fiziksel konforunun güvenli davranışı etkilediği bilinmektedir (Janssens vd., 2020). Enerji kaynaklarına duyulan yüksek ihtiyaç, bu sektörün dünyanın birçok ülkesinde yoğun şekilde işletilmesine sebep olmakta; buna bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamaları sektörel verimliliğin ve

sürdürülebilirliğin temel belirleyicilerinden biri hâline gelmektedir. Özellikle sondaj, kuyu açma, arama ve taşıma gibi faaliyetleri içeren petrol–gaz arama operasyonları, doğası gereği yüksek risk barındıran süreçleri kapsamaktadır. Ağır makinelerle çalışma koşulları, yüksek basınçlı sistemler kullanımı, kapalı alanlara giriş, yanıcı–patlayıcı maddelerle temas ve zorlu iklim ve deniz koşulları gibi faktörler, bu sektörü İSG açısından hem dünyada hem de ülkemizde en tehlikeli iş kolları arasında konumlandırmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, 2022) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) verileri, enerji ve madencilik sektörlerinde iş kazalarının oranının diğer sektörlerle kıyasla belirgin şekilde yüksek olduğunu belirtmektedir. Bu sektörlerde meydana gelen kazalar yalnızca insan sağlığı açısından değil, ekonomik kayıplar, üretim kesintileri, çevresel riskler, deniz kirliliği ve toplumsal etkiler açısından da geniş çaplı sonuçlar oluşturabilmektedir. Bu nedenle güvenlik uygulamalarının etkin bir şekilde yürütülmesi, çalışanların güvenli davranış geliştirmesi ve kurumlarda güçlü bir güvenlik kültürünün inşa edilmesi sektörün sürdürülebilirliği açısından hayati önem taşımaktadır. Güvenlik kültürü kavramı ilk olarak 1986 Çernobil kazasından sonra kapsamlı biçimde değerlendirilerek, tartışılmış olup, günümüzde riskli sektörlerin yönetim yaklaşımlarının merkezinde yer almaktadır. Güvenlik kültürü; çalışanların güvenlik konusundaki tutumları, güvenlik kurallarını algılama biçimleri, davranış kalıpları, yönetsel yaklaşımlar ve örgütsel uygulamaların toplamından oluşan çok boyutlu bir yapıdır (Cooper, 2000; Guldenmund, 2000). Dolayısıyla iş kazalarını önlemek yalnızca teknik tedbirlerin alınmasını değil, çalışanların algı durumu ile tutum ve davranışlarının da doğru şekilde geliştirilmesini gerektirmektedir. Türkiye gibi enerji arz güvenliğinin stratejik öneme sahip olduğu ülkelerde petrol ve doğalgaz arama faaliyetlerinin artması, sektördeki çalışan profiline çeşitlenmesine, çalışma biçimlerinin farklılaşmasına ve risk yönetimi süreçlerinin daha karmaşık hâle gelmesine yol açmaktadır. Bu durum, çalışanların iş güvenliği

uygulamalarını nasıl algıladıkları, kişisel koruyucu ekipman kullanımına yönelik tutumları, çalışma ortamındaki riskleri nasıl değerlendirdikleri gibi konuların araştırılmasını zorunlu kılmaktadır. Özellikle genç çalışanların yüksek ücretlerden dolayı sektöre giriş yapması, vardiya sisteminin yaygın olarak kullanılması, iş gücü devrinin yüksek olması ve sahadaki çalışma koşullarının değişkenliği, İSG uygulamalarının etkinliğini doğrudan etkileyen faktörlerdir. Mevcut çalışmalar, iş güvenliğinin teknik önlemlerden çok daha fazlası olduğunu; çalışanların bilgi düzeyleri, farkındalıkları, deneyimleri ve örgütsel bağlamın güvenlik performansında belirleyici rol oynadığını göstermektedir (Neal & Griffin, 2006; Christian vd., 2009). Bu kapsamda güvenlik algısı, çalışanların güvenlik kurallarını ne ölçüde benimsediğini, tehlikeleri ne kadar doğru değerlendirebildiğini ve güvenli davranış geliştirmeye yönelik motivasyonlarını ortaya koyan önemli bir psikososyal göstergedir. İş kazası deneyimi, tanıklık düzeyi, çalışılan vardiya türü, yaş ve eğitim gibi demografik değişkenler güvenlik algısını derinlemesine etkileyebilen unsurlardandır. Yorgunluk, dikkat azalması, deneyim eksikliği gibi faktörler ise özellikle riskli sektörlerde güvenlik performansını olumsuz yönde etkilemektedir (Folkard & Tucker, 2003; Leka & Jain, 2010). Bu çalışma da, petrol ve doğalgaz arama sektöründe çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının çok boyutlu olarak incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçek, çalışanların güvenli ekipman kullanımına yönelik tutumları, güvenlik tedbirlerine ilişkin değerlendirmeleri, çalışma ortamının güvenli olup olmadığına ilişkin algıları ve riskli ortam farkındalıklarını ölçen kapsamlı bir yapı sunmaktadır. Ayrıca bireysel özellikler (yaş, eğitim, cinsiyet vb.) ile deneyimsel faktörlerin (kaza tanıklığı, kaza geçirme, çalışma biçimi) güvenlik algısı üzerindeki etkileri de detaylı biçimde analiz edilmektedir. Bu çalışma ile petrol ve doğalgaz arama sektöründe çalışanların İSG uygulamalarını nasıl algıladıkları, hangi faktörlerin güvenlik davranışlarını şekillendirdiği ve hangi alanlarda

iyileştirmeye ihtiyaç duyulduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Elde edilen bulgular, sektörel güvenlik kültürünün geliştirilmesi, çalışan eğitimlerinin etkinleştirilmesi ve yönetim politikalarının stratejik olarak şekillendirilmesi açısından önemli çıkarımlar sunmaktadır. Özellikle enerji sektörü gibi yüksek riskli ve stratejik bir alanda çalışan güvenliği hem ekonomik hem de etik sorumlulukların merkezinde yer almaktadır. Bu bağlamda çalışma, yalnızca akademik literatüre katkı sunmakla kalmayıp, aynı zamanda ülkemizde sektörde faaliyet gösteren işletmelere, politika yapıcılara ve İSG profesyonellerine yol gösterici nitelikte sektörel veriler ve yorumlar sağlamaktadır.

Kuramsal Çerçeve

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), çalışanların iş süreçlerinde maruz kalabilecekleri risk ve tehlikelerin belirlenmesi, kontrol edilmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik sistematik faaliyetleri kapsayan disiplinler arası bir çalışma alanıdır. Modern İSG anlayışı, yalnızca kazaları azaltmayı değil, çalışanların fiziksel, psikolojik ve sosyal iyilik hâlini korumayı amaçlayan geniş bir çerçeve sunmaktadır (Alli, 2008). Bu kapsam, özellikle petrol ve doğalgaz sektöründe olduğu gibi yüksek riskli endüstrilerde çok daha kritik bir önem taşımaktadır. Petrol ve doğalgaz arama faaliyetleri; ağır makine kullanımı, yüksek basınçlı sondaj sistemleri, toksik gaz maruziyeti, patlama riski, yangın, zorlu iklim ve deniz koşulları, vardiyalı çalışma düzeni ve izole çalışma alanları gibi çok boyutlu riskleri içinde barındırmaktadır (Ertuş, 2016). Bu nedenle bu sektör, uluslararası literatürde “yüksek riskli endüstri” olarak tanımlanmakta ve İSG uygulamalarının yalnızca yasal zorunluluk değil, aynı zamanda stratejik bir yönetim fonksiyonu olduğu belirtilmektedir (ILO, 2022).

İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kavramsal Temelleri

İSG, tarihsel olarak sanayi devrimi sonrası çalışma koşullarının ağırlaşması ile güncel anlamda kurumsallaşmış bir alandır. Günümüzde İSG yaklaşımı şu temel ilkelere dayanmaktadır:

- Tehlikelerin önceden tanımlanması
- Risklerin değerlendirilmesi ve azaltılması
- Kontrol mekanizmalarının oluşturulması
- Sürekli iyileştirme anlayışı ve çalışmaları
- Çalışan katılımı ve eğitimi
- Yönetim desteği ve liderlik

Bu ilkeler, özellikle enerji sektörü gibi yüksek riskli, tehlikeli endüstrilerde yürütülen operasyonlarda kritik rol oynamaktadır (HSE, 2021). İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının başarılı olabilmesi süreci, yalnızca teknik önlemlerle değil, çalışanların güvenlik algıları, davranışları ve örgütün güvenlik kültürü ile doğrudan ilişkilidir (Cooper, 2000; Cox & Griffiths, 2005). Bu bağlamda İSG kavramı, örgütsel davranış, psikoloji, mühendislik, yönetim bilimi ve ergonomi gibi farklı disiplinlerin bir araya gelmesiyle oluşan çok boyutlu bir yapıya sahiptir.

Petrol ve Doğalgaz Arama Sektöründe İSG'nin Önemi ve Risk Dinamikleri

Petrol ve doğalgaz arama faaliyetleri, risk çeşitliliği ve olası sonuçların şiddeti nedeniyle dünyanın en tehlikeli iş kollarından biri olarak kabul edilmektedir. Literatürde bu sektörün riskleri; Patlama ve yangın riski (yüksek basınç, parlayıcı gazlar), Makine ve ekipman kaynaklı yaralanmalar (döner sistemler, ağır yük kaldırma), Kimyasal ve toksik gaz maruziyeti (H_2S , hidrokarbon gazları), Çevresel koşulların etkisi (yüksek sıcaklık, zorlu arazi ve deniz koşulları), Vardiyalı çalışma ve yorgunluk riski, Psikososyal riskler

(izole çalışma ortamı, aşırı stres) başlıkları altında toplanmaktadır. Dünya genelinde yapılan araştırmalar, petrol ve doğalgaz sektöründe kazaların büyük çoğunluğunun insan faktörlerine, yani dikkat eksikliği, eğitim yetersizliği, aşırı güven, örgütsel iletişim sorunları ve düşük güvenlik kültürü gibi unsurlara dayandığını göstermektedir (Dahl, 2018; Stacey, 2022).

Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi

Güvenlik kültürü, bir organizasyonun güvenliğe bakışını belirleyen değerler, normlar ve davranış kalıplarını ifade eder. Güçlü güvenlik kültürüne sahip örgütlerde; Kazalar daha az görülür, çalışanlar kurallara daha fazla uyar, risk farkındalığı daha yüksektir, liderlik ve iletişim daha etkilidir (Zohar, 2014; Neal & Griffin, 2006). Güvenlik iklimi ise; çalışanların örgütün güvenliğe verdiği önem konusundaki algılarını ifade etmektedir. Bu kavram iş güvenliği araştırmalarında en güçlü belirleyicilerden biridir. Ayrıca güvenli davranış ile doğrudan ilişkilidir. Petrol ve doğalgaz sektöründe yapılan çalışmalarda, güvenlik ikliminin kazaların önlenmesinde kritik bir rolü olduğu gösterilmiştir (Olsen, 2015; Kvalheim & Dahl, 2016).

Çalışan Davranışı, Eğitim ve Farkındalık

İSG’de teknik önlemler önemli olmakla birlikte, çalışan davranışları hayati bir öneme sahiptir. Davranışsal güvenlik yaklaşımlarına göre; Çalışanların güvenli davranış sergilemesi, riskli hareketlerden kaçınması, kişisel koruyucu donanım kullanımına özen göstermesi, süreçlere aktif katılım göstermesi kaza olasılığını belirgin şekilde azaltmaktadır (Reason, 1997). Özellikle genç ve tecrübesiz çalışanların risk algılarının çok daha düşük olduğu ve iş kazası oranlarının daha yüksek olduğu bilinmektedir (Bahn, 2013; EU-OSHA, 2023). Bu nedenle petrol ve doğalgaz sektöründe İSG eğitimleri yalnızca bilgi aktarmakla sınırlı olmamalıdır. Özellikle

farkındalık geliştiren, simülasyon içeren, örnek olay temelli programlar tasarlanmalıdır.

Yönetimsel Faktörler ve Liderlik

Yönetimin güvenlik konusundaki yaklaşımı, çalışanların güvenlik davranışlarını belirlemede en güçlü faktörler arasında yer almaktadır. Önceki çalışmalar değerlendirildiğinde; Yönetim desteği, açık iletişim, geri bildirim mekanizmaları, yeterli bütçe ve kaynak tahsisi, denetimlerin etkinliği, iş kazalarını büyük oranda azaltmaktadır (Hofmann vd., 2020; Yılmaz, 2019; Aktay, 2014). Vardiyalı çalışma sistemlerinde ise; liderlik ve denetim süreçlerinin daha kritik olduğu belirtilmiştir (Wagstaff & Sigstad Lie, 2011).

Türkiye’de İSG Uygulamaları ve Yasal Çerçeve

Türkiye’de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte İSG uygulamaları kurumsallaşmış ve tüm sektörler için zorunlu hâle gelmiştir. Ancak yüksek riskli çalışma alanlarında; Denetimlerin sıklığı, eğitimlerin niteliği, çalışan katılımı, işveren desteği uygulamanın etkinliğini belirleyen kritik unsurlar olarak ortaya çıkmaktadır (Yıldırım, 2015; Aydın vd., 2010, Lafçı ve Öztekin., 2020). Petrol ve doğalgaz sektöründe ise ulusal mevzuata ek olarak uluslararası standartlar (OSHA, NIOSH, API, ISO 45001) da yoğun biçimde uygulanmaktadır.

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırmanın gerekçesi, petrol ve doğalgaz sektöründe çalışanların İSG ile ilgili bilgi düzeylerini ve konuya ilişkin algılarını belirleyerek, sektörel düzeyde ortaya çıkabilecek risklerin önceden tespit edilmesine katkı sağlamaktır. Çalışma kapsamında çalışanların İSG uygulamalarına yönelik bilgi, beceri ve tecrübeleri ile risklere dair farkındalık düzeyleri ortaya konulmakta; böylece olası eksikliklerin giderilmesine yönelik öneriler sunulmaktadır. Bu

Çalışma, betimsel ve ilişkisel tarama modeli temelinde yürütülmüş; alışanların İSG algıları ile demografik özellikleri ve iş kazası deneyimleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Betimsel model, mevcut durumun ortaya konmasına; ilişkisel model ise değişkenler arasındaki yönlü veya yönsüz ilişkilerin incelenmesine imkân tanımaktadır (Büyüköztürk, 2019). Bu yaklaşım, güvenlik algısı gibi çok boyutlu psikososyal değişkenlerin analizinde yaygın olarak kullanılmaktadır (Neal & Griffin, 2006; Guldenmund, 2000).

Araştırma Evreni ve örneklem

Çalışma evrenini Türkiye’ de faaliyet gösteren bir petrol ve doğalgaz arama şirketindeki 370 çalışan oluşturmaktadır. Bu sektör, tehlike sınıflandırmalarında “ok tehlikeli iş yeri” olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca alışanların deneyimleri, çalışma biçimleri ve maruz kaldıkları riskler açısından heterojen bir yapıya sahiptir (ILO, 2022). Çalışma kapsamında tüm çalışanlar evrene dahil edilmiş ve örneklem büyüklüğü belirlenirken Krejcie ve Morgan (1970)’ ın örneklem büyüklüğü tablosu referans alınmıştır. Bu kapsamda 400 kişilik evren için 253 katılımcı örneklem büyüklüğü için yeterli görülmüş ve ölçek uygulanmıştır. Örneklem seçiminde gönüllü katılım esas alınmış, veriler çalışma kapsamındaki çalışanlardan evrimii anket yoluyla toplanmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada veri toplama aracı olarak iki bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır.

Demografik Bilgi Formu

Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma biçimi, iş kazası geçirme ve iş kazasına tanıklık durumları gibi sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır.

İş Güvenliği lği

Araştırma nicel yöntem yaklaşımıyla tasarlanmış olup, veri toplama aracı olarak Williamson vd. (1997) tarafından geliştirilen, Atay, (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan “İş Güvenliği Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, çalışanların güvenlik algısını ölçmeye yönelik, 5’li Likert tipinde (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Kesinlikle katılıyorum) 31 maddeden oluşmaktadır. Veriler kolayda örnekleme yöntemiyle toplanmış ve SPSS 23 programında analiz edilmiştir. Tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra normallik testleri, faktör analizi, ANOVA, LSD çoklu karşılaştırma testleri ve bağımsız örneklem t-testleri uygulanmıştır. Faktör analizi öncesinde veri setinin uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi ile değerlendirilmiş; KMO=0,831 olup örneklem büyüklüğü yeterli bulunmuş; Bartlett testi anlamlı çıkmıştır ($p<0,001$).

Hipotez Testleri

Araştırmada oluşturulan hipotezler tek örneklem t-testi ve parametrik karşılaştırma analizleri kullanılarak test edilmiştir. Aşağıda her hipotezin karşılık geldiği istatistiksel test açıklanmaktadır.

H1. Çalışanların İSG’nin önemine ilişkin algıları

H2. Çalışanların İSG uygulamalarına katılım düzeyleri

H3. Kişisel koruyucu donanımların kullanımına ilişkin algı

H4. Çalışanların İSG uygulamalarının gerekliliğine ilişkin algıları

H5. İSG denetimlerinin yeterliliğine ilişkin algılar

Hipotezler, aşağıdaki analizlerle test edilmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Hipotezlerin analiz test tablosu

Hipotez	Test	Amaç
H1–H5	Tek örneklem t-testi	Ölçek ortalamasının orta değer (3.00) ile farkı
Cinsiyete göre fark	Bağımsız örneklem t-testi	İki grup karşılaştırması
Çalışma şekli	t-testi	Vardiyalı/tam zamanlı farkı
Eğitim, yaş	ANOVA	3+ gruplu karşılaştırmalar
Kaza tanıklığı	ANOVA + Tukey	Grup farklarının kaynağını belirleme

Bulgular

Bu araştırmanın amacı, petrol ve doğalgaz arama sektöründe çalışanların iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamalarına yönelik algılarını, bilgi düzeylerini ve güvenlik davranışlarını belirlemek; bu algıların demografik ve deneyimsel değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir.

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Demografik veriler

	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Erkek	220	87
	Kadın	33	13
Yaş	18-24	60	23,7
	25-34	75	29,6
	35-44	52	20,6
	45-54	39	15,4
	55+	27	10,7
Medeni Durum	Evli	125	49,4
	Bekâr	124	49
Eğitim Durumu	Orta Öğretim	58	22,9
	Lise	70	27,7
	Ön lisans	32	12,6
	Lisans	79	31,2
	Lisansüstü	14	5,5
Çalışma durumu	Tam zamanlı	185	74,9
	Yarı zamanlı	27	10,9
	Vardiya sistemi	35	14,2
Sektörel sorunlar	Ekonomik	21	8,4
	İş gücü kaybı	29	11,6
	Her ikisi	147	58,8
	Diğer	56	21,2
Tanık olunan iş kazaları	Ölümlü	11	4,5
	Kalıcı sakatlık	20	8,1
	Ayakta tedavi	151	61,4
	Diğer	64	26
Kaza geçirme durumu	Evet	68	27,1
	Hayır	183	72,9
Kaza tanıklık	Hiç	74	29,4
	1 kez	67	26,6
	2 kez	52	20,6
	3 kez	25	9,9
	4 kez	-	-
	5 ve üzeri	34	13,5

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun erkek olduğu (%87), kadın katılımcı oranının ise %13 olduğu görülmektedir. Yaş dağılımı, katılımcıların yaklaşık dörtte birinin

18–24 yaş grubunda (%23,7), üçte birine yakın bir kısmının 25–34 yaş grubunda (%29,6), geri kalanların ise ağırlıklı olarak 35–44 (%20,6) ve 45–54 (%15,4) yaş aralıklarında olduğu, %10,7’sinin ise 55 yaş ve üzeri olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu, sektörde çalışan iş gücünün ağırlıklı olarak genç ve orta yaş çalışanlardan oluştuğunu göstermektedir. Medeni durum açısından katılımcıların yaklaşık yarısının evli (%49,4), yarısının ise bekâr (%49) olduğu görülmektedir. Eğitim durumu incelendiğinde, lise (%27,7) ve lisans (%31,2) mezunlarının ağırlıkta olduğu, bunun yanında ortaöğretim (%22,9), ön lisans (%12,6) ve lisansüstü (%5,5) eğitim düzeylerine sahip çalışanların da bulunduğu görülmektedir. Çalışma biçimine bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğunun tam zamanlı (%74,9), %10,9’unun yarı zamanlı, %14,2’sinin ise vardiya sistemi ile çalıştığı anlaşılmaktadır. Katılımcılar sektörel sorunlar arasında başta “hem ekonomik hem iş gücü kaybı” (%58,8) olmak üzere, yalnızca “iş gücü kaybı” (%11,6) ve yalnızca “ekonomik kayıpları” (%8,4) vurgulamış; %21,2’si ise diğer sorunları ifade etmiştir. İş kazası türlerine bakıldığında, katılımcıların tanık oldukları iş kazalarının çoğunlukla ayakta tedavi ile sonuçlandığı (%61,4), daha düşük oranda kalıcı sakatlık (%8,1) ve ölümlü iş kazaları (%4,5) ile karşılaşıldığı görülmektedir. Katılımcıların %27,1’i bizzat iş kazası geçirdiğini, %72,9’u ise geçirmediğini ifade etmiştir. Kaza tanıklığı açısından ise katılımcıların yaklaşık üçte biri hiç kazaya tanık olmadığını, geri kalanların ise bir veya birden fazla kez iş kazasına tanıklık ettiğini bildirdiği görülmektedir. Bu bulgular, araştırma grubunun iş kazaları ile doğrudan ve dolaylı deneyimlere sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Veri Dağılımı ve Ölçeğin Yapısına İlişkin Bulgular

Normallik Analizi

Analizlerde kullanılacak istatistiksel testleri belirlemek amacıyla, çalışma kapsamında yer alan değişkenlere ilişkin çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri incelenmiştir. Yaş,

medeni durum, eğitim durumu, çalışma durumu, kaza tanıklığı, kaza geçirme durumu, iş kazaları ve sektörel sorunlara yönelik değişkenlerden elde edilen değerlerin, George ve Mallery (2010) tarafından önerilen $\pm 2,0$ aralığı içinde yer aldığı görülmüştür. Bu bulgu, veri setinin parametrik testler (t-testi, tek yönlü ANOVA vb.) için yeterli düzeyde normal dağılım varsayımını karşıladığını göstermektedir. Bu nedenle, izleyen bölümlerde demografik ve deneyimsel değişkenlere göre iş güvenliği algısındaki farklılıklar parametrik yöntemler kullanılarak incelenmiştir.

Faktör Analizi Bulguları

Çalışmada kullanılan İş Güvenliği Ölçeği'nin yapı geçerliliğini değerlendirmek üzere faktör analizi yapılmıştır. Öncelikle veri setinin faktör analizine uygunluğunu test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır (Tablo 3).

*Tablo 3. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterlilik Ölçütü
Bartlett Küresellik Testi (Yaklaşık χ^2 , Serbestlik Derecesi, p Değeri)
Test Analiz Tablosu*

(KMO) Örneklem Yeterlilik Ölçütü	0,831
Bartlett Küresellik Testi Yaklaşık Ki-Kare (χ^2) Değeri	1710,624
Serbestlik Derecesi (df).	153
Anlamlık düzeyi (p)	,000

KMO değerinin 0,831 olması, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için “oldukça iyi” düzeyde olduğunu göstermektedir. Bartlett testi sonucunun anlamlı çıkması ($\chi^2 = 1710,624$; $p < 0,001$), değişkenler arasında faktör analizine imkân verecek düzeyde korelasyon bulunduğunu ortaya koymuştur. Temel bileşenler analizi (Principal Component Analysis) ve Varimax döndürme yöntemi

kullanılarak yapılan analiz sonucunda ölçeğin dört faktörlü bir yapı sergilediği görülmüştür. Bu faktörler:

Faktör 1 – Güvenli Ekipman Kullanımı

Faktör 2 – Güvenlik Tedbirleri

Faktör 3 – Güvenli Çalışma Ortamı

Faktör 4 – Riskli Çalışma Ortamı

olarak adlandırılmıştır. Faktör yükleri 0,52 ile 0,88 arasında değişmekte, dört faktör bir arada ölçeğin toplam varyansının yaklaşık %63'ünü açıklamaktadır. Bu bulgular, ölçeğin araştırma örnekleminde güçlü ve tutarlı bir faktör yapısına sahip olduğunu ve maddelerin ilgili boyutları yeterli düzeyde temsil ettiğini göstermektedir.

Yaş Değişkenine Göre İş Güvenliği Algısı

Katılımcıların yaş gruplarına göre iş güvenliği algılarında farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA analizleri, özellikle Güvenli Çalışma Ortamı ve Riskli Çalışma Ortamı boyutlarında anlamlı farklar bulunduğunu ortaya koymuştur (Tablo 4).

Tablo 4. Yaş değişkeni faktör ilişkisi

ANOVA		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler	F Değeri	Anlamlılık Düzeyi
Faktör 1. Güvenli Ekipman Kullanımı	Grup arası	3,122	4	,780	1,210	,307
	Grup içi	156,153	242	,645		
	Toplam	159,275	246			
Faktör 2. Güvenlik Tedbirleri	Grup arası	3,110	4	,777	1,510	,200
	Grup içi	126,165	245	,515		
	Toplam	129,275	249			
Faktör 3. Güvenli Çalışma Ortamı	Grup arası	6,969	4	1,742	3,533	,008
	Grup içi	120,827	245	,493		
	Toplam	127,796	249			
Faktör 4. Riskli Çalışma Ortamı	Grup arası	10,944	4	2,736	3,450	,009
	Gruplar içi	192,715	243247	,793		
	Toplam	203,659				

Güvenli Ekipman Kullanımı ve Güvenlik Tedbirleri boyutlarında yaş grupları arasında anlamlı fark saptanmamıştır ($p > 0,05$). Güvenli Çalışma Ortamı boyutunda yaş grupları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($F = 3,533$; $p = 0,008$). Riskli Çalışma Ortamı boyutunda da yaşa göre anlamlı farklılık vardır ($F = 3,450$; $p = 0,009$). LSD testi sonuçları, özellikle 18–24 yaş grubunun, 25–34 yaş grubuna göre daha düşük “güvenli çalışma ortamı” algısına sahip olduğunu; ayrıca 18–24 yaş grubunun 25–34, 35–44 ve 45–54 yaş gruplarına kıyasla “riskli çalışma ortamı” algısının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buna karşılık, 25–34 ve 45–54 yaş gruplarında güvenli çalışma ortamı algısı daha olumludur. Bu bulgular, genç çalışanların çalışma ortamını daha riskli algıladığını ve güvenli çalışma ortamına ilişkin algılarının orta yaş gruplarına göre daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer bir ifadeyle, deneyim arttıkça hem risklerin hem de alınan güvenlik önlemlerinin

daha dengeli ve gerçekçi biçimde değerlendirildiği, genç çalışanlarda ise algının daha uç noktalara kayabildiği söylenebilir.

Çalışma Biçimine Göre İş Güvenliği Algısı

Katılımcıların çalışma biçimlerine (tam zamanlı, vardiyalı, yarı zamanlı) göre iş güvenliği algılarında farklılık olup olmadığı incelendiğinde özellikle vardiya sistemiyle çalışanların dezavantajlı bir konumda olduğu görülmüştür (Tablo 5).

Tablo 5. Çalışma biçimleri ile faktör ilişkisi

ANOVA						
Faktör		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler	F Değeri	Anlamlılık Düzeyi
Güvenli Ekipman Kullanımı	Gruplar arası	22,620	2	11,310	20,136	,000
	Gruplar içi	133,682	238	,562		
	Toplam	156,302	240			
Güvenlik Tebdirleri	Gruplar arası	1,172	2	,586	1,119	,328
	Gruplar içi	126,656	242	,523		
	Toplam	127,828	244			
Güvenli Çalışma Ortamı	Gruplar arası	3,976	2	1,988	3,941	,021
	Gruplar içi	121,570	241	,504		
	Toplam	125,546	243			
Riskli Çalışma Ortamı	Gruplar arası	15,082	2	7,541	9,795	,000
	Gruplar içi	183,237	238	,770		
	Toplam	198,320	240			

ANOVA sonuçlarına göre; Güvenli Ekipman Kullanımı boyutunda gruplar arasında anlamlı fark vardır ($F = 20,136$; $p <$

0,001). Güvenlik Tedbirleri boyutunda anlamlı fark saptanmamıştır ($p > 0,05$). Güvenli Çalışma Ortamı boyutunda anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F = 3,941$; $p = 0,021$). Riskli Çalışma Ortamı boyutunda da çalışma biçimlerine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($F = 9,795$; $p < 0,001$). LSD testi sonuçları, vardiyalı çalışanların: “Güvenli ekipman kullanımı” ve “güvenli çalışma ortamı” algılarının tam zamanlı çalışanlara göre daha düşük, “Riskli çalışma ortamı” algılarının ise daha yüksek olduğunu göstermektedir. Tam zamanlı çalışanların genel güvenlik algısı daha olumludur. Bu bulgular, vardiya sisteminde çalışanların düzensiz çalışma saatleri, yorgunluk, dikkat dağınıklığı ve biyolojik ritim bozulması gibi faktörlere bağlı olarak iş güvenliği algılarının olumsuz etkilenebileceğine işaret etmektedir.

İş Kazasına Tanıklık Düzeyine Göre İş Güvenliği Algısı

Katılımcıların meslek yaşamları boyunca iş kazasına tanıklık etme sayıları ile iş güvenliği algıları arasındaki ilişki ANOVA ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Kaza tanıklık iş güvenliği algısı

ANOVA					
Faktör		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler	F Değeri Anlamlılık Düzeyi
Faktör1	Gruplar arası	2,878	4	,720	1,111 ,352
	Gruplar içi	156,128	241	,648	
	Toplam	159,006	245		
Faktör2	Gruplar arası	9,476	4	2,369	4,845 ,001
	Gruplar içi	119,799	245	,489	
	Toplam	129,275	249		
Faktör3	Gruplar arası	6,356	4	1,589	3,200 ,014
	Gruplar içi	121,172	244	,497	
	Toplam	127,529	248		
Faktör4	Gruplar arası	7,951	4	1,988	2,457 ,046
	Gruplar içi	195,006	241	,809	
	Toplam	202,957	245		

Güvenli Ekipman Kullanımı boyutunda kaza tanıklığına göre anlamlı fark bulunmamıştır ($F = 1,111$; $p = 0,352$). Buna karşın Güvenlik Tedbirleri ($F = 4,845$; $p = 0,001$), Güvenli Çalışma Ortamı ($F = 3,200$; $p = 0,014$) ve Riskli Çalışma Ortamı ($F = 2,457$; $p = 0,046$) boyutlarında kaza tanıklığına göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. LSD analizleri, özellikle 3 kez ve 5 ve üzeri sayıda kazaya tanıklık eden çalışanların: Güvenlik tedbirlerine ilişkin algılarının, güvenli çalışma ortamı algılarının ve riskli çalışma ortamına ilişkin farkındalıklarının hiç kazaya tanık olmayanlara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, kaza tanıklık düzeyinin iş güvenliği algısında önemli bir belirleyici olduğunu göstermektedir. Çalışanların gözlemledikleri ve deneyimledikleri olaylar, özellikle güvenlik tedbirlerine ve riskli durumlara yönelik farkındalıklarını artırmaktadır. Bu nedenle, İSG eğitimlerinde simülasyonlar, örnek olaylar ve gerçek kaza senaryoları kullanmanın farkındalık üzerinde olumlu etkiler sağlayacağı söylenebilir.

İş Kazasına Maruziyet ve İş Kazası Sonuçlarına Göre İş Güvenliği Algısı

İş Kazasına Maruz Kalma Durumuna Göre Bulgular

İş kazasına maruz kalma türleri (iş gücü kaybı, ekonomik kayıp, her ikisi, diğer) ile iş güvenliği algısı arasındaki ilişki için yapılan analiz sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. İş kazasına maruziyet faktör ilişkisi

ANOVA						
Faktör		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler	F Değeri	Anlamlılık Düzeyi
Faktör 1	Gruplar arası	9,635	3	3,212	5,257	,002
	Gruplar içi	146,012	239	,611		
	Toplam	155,647	242			
Faktör 2	Gruplar arası	12,314	3	4,105	8,651	,000
	Gruplar içi	115,295	243	,474		
	Toplam	127,609	246			
Faktör 3	Gruplar arası	7,232	3	2,411	4,940	,002
	Gruplar içi	118,580	243	,488		
	Toplam	125,812	246			
Faktör 4	Gruplar arası	9,488	3	3,163	4,032	,008
	Gruplar içi	188,278	240	,784		
	Toplam	197,766	243			

Tüm faktörler için gruplar arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır: Güvenli Ekipman Kullanımı ($F = 5,257$; $p = 0,002$), Güvenlik Tedbirleri ($F = 8,651$; $p < 0,001$), Güvenli Çalışma Ortamı ($F = 4,940$; $p = 0,002$), Riskli Çalışma Ortamı ($F = 4,032$; $p = 0,008$). LSD testleri, özellikle iş gücü kaybına neden olan kazalara maruz kalan çalışanların, sadece ekonomik kayıp yaşayanlara veya “diğer” kategorisinde yer alanlara kıyasla: Güvenlik tedbirleri, Güvenli çalışma ortamı, Bazı boyutlarda risk algısı açısından daha yüksek puanlara sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, bizzat iş gücü

kaybına yol açan kazaların, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik farkındalıklarını ve duyarlılıklarını artırdığını ortaya koymaktadır. Çalışanlar, yaşadıkları olumsuz deneyim sonrasında güvenlik uygulamalarına daha fazla önem verme eğilimindedir.

İş Kazası Sonuçlarına Göre Bulgular

İş kazalarının sonuçları (ayakta tedavi, kalıcı sakatlık, ölümlü iş kazası, diğer) ile iş güvenliği algısı arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan ANOVA sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. İş kazası sonuçları faktör ilişkisi

ANOVA						
Faktör		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler	F Değeri	Anlamlılı k Düzeyi
Faktör 1	Gruplar arası	,732	3	,244	,383	,765
	Gruplar içi	150,211	236	,636		
	Toplam	150,943	239			
Faktör 2	Gruplar arası	6,009	3	2,003	4,031	,008
	Gruplar içi	119,272	240	,497		
	Toplam	125,282	243			
Faktör 3	Gruplar arası	3,642	3	1,214	2,429	,066
	Gruplar içi	119,428	239	,500		
	Toplam	123,070	242			
Faktör 4	Gruplar arası	4,228	3	1,409	1,781	,151
	Gruplar içi	186,738	236	,791		
	Toplam	190,966	239			

Güvenli Ekipman Kullanımı boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F = 0,383$; $p = 0,765$). Güvenlik Tedbirleri boyutunda anlamlı farklılık saptanmıştır ($F = 4,031$; $p = 0,008$). Güvenli Çalışma Ortamı boyutunda anlamlılık düzeyine yakın bir farklılık görülmekle birlikte ($F = 2,429$; $p = 0,066$), %5

anlamlılık düzeyinde anlamlı kabul edilmemiştir. Riskli Çalışma Ortamı boyutunda da anlamlı fark saptanmamıştır ($p > 0,05$). LSD sonuçları, özellikle “diğer” kategorisine giren (örneğin daha karmaşık ya da farklı sonuçları olan) kazalara maruz kalan çalışanların, bazı alt boyutlarda ayakta tedavi veya kalıcı sakatlık ile sonuçlanan kazalara maruz kalanlara göre farklı algılara sahip olduğunu göstermektedir. Genel olarak, kazanın niteliği ve ağırlığı arttıkça çalışanların güvenlik tedbirleri ve çalışma ortamına yönelik algılarının da değiştiği, daha dikkatli ve temkinli tutumlara yöneldikleri söylenebilir.

İş Kazası Geçirme Durumuna Göre İş Güvenliği Algısı

Katılımcılar, iş hayatları boyunca iş kazası geçirme durumuna göre “evet” ve “hayır” olmak üzere iki gruba ayrılmış ve iş güvenliği algısındaki farklılıklar bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir (Tablo 9).

Tablo 9. İş kazası geçirme durumu ile iş güvenliği algısı

Grup İstatistikleri					
	Kaza geçirdiniz mi?	Örneklem Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama Standart Hatası
Faktör 1	Evet	68	3,1765	,85171	,10328
	Hayır	177	3,5910	,75643	,05686
Faktör 2	Evet	68	4,1801	,74042	,08979
	Hayır	181	4,1119	,71607	,05323
Faktör 3	Evet	68	3,9882	,76168	,09237
	Hayır	180	3,8889	,70091	,05224
Faktör 4	Evet	66	2,9545	,72312	,08901
	Hayır	179	2,8980	,97353	,07277

Güvenli Ekipman Kullanımı boyutunda, iş kazası geçirenlerin ortalama puanları ($M = 3,18$) iş kazası geçirmeyenlere

göre ($M = 3,59$) anlamlı düzeyde daha düşüktür ($t = -3,706$; $p < 0,001$). Bu bulgu, kaza geçiren çalışanların koruyucu ekipman kullanımına ilişkin algılarının olumsuz etkilendiğine işaret etmektedir. Güvenlik Tedbirleri, güvenli çalışma ortamı ve riskli çalışma ortamı boyutlarında ise iş kazası geçirenler ile geçirmeyenler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p > 0,05$). Bu sonuçlar, bizzat iş kazası geçirme deneyiminin özellikle ekipman kullanımına ilişkin algıyı etkilediğini; buna karşın genel güvenlik ortamı ve risk algısı üzerinde daha sınırlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Kaza sonrası bazı çalışanların koruyucu donanımlara yönelik güvensizlik, yetersiz görme veya olumsuz duygusal çağrışımlar geliştirebildiği düşünülebilir.

Genel Değerlendirme

Araştırma bulguları, petrol ve doğalgaz arama sektöründe iş sağlığı ve güvenliği algısının aşağıdaki değişkenlere göre anlamlı biçimde farklılaştığını ortaya koymaktadır: Yaş, çalışma biçimi (tam zamanlı, vardiyalı, yarı zamanlı), iş kazasına tanıklık düzeyi, iş kazasına maruz kalma durumu, iş kazası sonuçlarının niteliği. Genç ve vardiyalı çalışanlar, güvenli çalışma ortamı algısı açısından daha dezavantajlı görünmekte, çalışma ortamını daha riskli algılamaktadır. İş kazasına tanıklık ve bizzat kaza deneyimi arttıkça, çalışanların güvenlik tedbirleri ve çalışma ortamına ilişkin farkındalıklarının da belirgin biçimde yükseldiği; buna karşılık, kazaya maruz kalan bazı çalışan gruplarında kişisel koruyucu donanım kullanımına yönelik algının olumsuz yönde etkilenebildiği görülmektedir. Bu bulgular, petrol ve doğalgaz arama sektöründe İSG eğitimlerinin özellikle: Genç çalışanlar, vardiyalı çalışanlar ve kaza deneyimi sınırlı çalışanlar üzerinde yoğunlaştırılmasının; risk farkındalığını artıracak örnek olay, simülasyon, deneyim paylaşımı ve kaza senaryosu gibi uygulamaların yaygınlaştırılmasının önemli olduğunu göstermektedir. Böylece, çalışanların hem güvenlik

kültürünün bir parçası hâline gelmeleri hem de riskli davranışları azaltacak daha bilinçli ve proaktif güvenlik tutumları geliştirmeleri mümkün olacaktır.

Tartışma

Bu araştırma, petrol ve doğalgaz arama sektöründe çalışanların iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamalarına ilişkin algılarını, güvenlik davranışlarını ve bu algıların demografik ve deneyimsel değişkenlere göre nasıl farklılaştığını ortaya koymayı amaçlamıştır. Elde edilen bulgular, sektöre özgü risklerin çalışanların İSG algılarını önemli ölçüde şekillendirdiğini ve özellikle yaş, çalışma biçimi ve iş kazası deneyiminin belirleyici faktörler olduğunu göstermektedir. Bu yönüyle çalışma, İSG literatüründeki güncel bulgularla uyumludur. Ayrıca petrol ve doğalgaz sektörü için anlamlı çıkarımlar sunmaktadır.

Ölçeğin Yapısı ve Genel İş Güvenliği Algısı

Araştırmada kullanılan İş Güvenliği Ölçeğinin bu sektörde dört faktörlü bir yapı gösterdiği görülmüş; Güvenli Ekipman Kullanımı, güvenlik Tedbirleri, güvenli çalışma ortamı ve riskli çalışma ortamı boyutları güvenilir ve geçerli bulunmuştur. Literatürde iş güvenliği algısının çok boyutlu bir yapıya sahip olduğu sıklıkla vurgulanmaktadır (Guldenmund, 2000; Cooper, 2000; Neal & Griffin, 2006). Bu çalışmanın bulgusu da çalışanların güvenlik davranışlarını yalnızca kurallardan ibaret görmediğini; ekipman kullanımı, işyeri ortamı ve risk algısının ayrı ama birbiriyle ilişkili boyutlar olarak ortaya çıktığını göstermektedir. Genel ortalamaların orta-yüksek seviyede olması, şirkette belirli ölçüde yerleşmiş bir güvenlik kültürünün varlığına işaret etmektedir. Ancak alt boyutlar arasındaki dengesizlik, güvenlik kültürünün tüm çalışanlara eşit düzeyde yansımadığını göstermektedir. Bu durum literatürde güvenlik kültürünün örgüt içinde homojen gelişmediği

yönündeki çalışmalarla paralellik taşımaktadır (Clarke, 2013; Hofmann vd., 2020).

Yaş ve Deneyimin Güvenlik Algısına Etkisi

Araştırmanın en belirgin sonuçlarından biri, yaş arttıkça güvenlik algısının güçlenmesi ve risk algısının daha gerçekçi bir seviyeye oturmasıdır. Genç çalışanların güvenli çalışma ortamı algılarının düşük, risk algılarının ise yüksek olması; deneyim eksikliğinin etkisini açıkça göstermektedir. Bu sonuçlar, literatürdeki; Genç çalışanların iş kazalarına daha yatkın olduğu (Bahn, 2013), Tecrübesiz çalışanların riskleri ya abartılı ya da yetersiz değerlendirebildiği (Leka & Jain, 2010), Avrupa OSHA (2023) raporlarına göre genç çalışanların %40 daha fazla kaza riski taşıdığı, Türkiye’de yapılan araştırmalarda genç çalışanların güvenlik algısının daha düşük olduğu (Özkan & Keleş, 2021). Bulguları ile uyum içerisindedir. Bu çalışma, özellikle genç çalışanlara yönelik güçlendirilmiş oryantasyon programlarının ve deneyime dayalı öğrenme süreçlerinin önemini göstermektedir. Çünkü iş güvenliği davranışı, yalnızca eğitimle değil, işyeri deneyimiyle de şekillenen bir süreçtir (Neal & Griffin, 2006).

Çalışma Biçimi (Vardiyalı / Tam Zamanlı) ve İSG Algısı

Vardiyalı çalışanların güvenlik algılarının tam zamanlı çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha düşük olması ve risk algılarının daha yüksek olması, vardiyalı çalışmanın İSG açısından kritik bir risk faktörü olduğunu göstermektedir. Bu bulgu literatürle güçlü biçimde örtüşmektedir: Vardiya çalışma düzeni yorgunluk, dikkat azalması ve uyku bozukluklarına yol açmaktadır (Folkard & Tucker, 2003). Meta-analizlere göre vardiyalı çalışanların iş kazası riski %30–37 daha yüksektir (Fischer vd., 2021). Yüksek riskli sektörlerde vardiya düzeninin güvenlik performansını düşürdüğü gösterilmiştir (Zohar, 2022). Petrol ve doğalgaz sektöründe gece vardiyası, ağır ekipman kullanımı, zorlu çevre koşulları ve

operasyon yoğunluğu bir araya geldiğinde iş güvenliği açısından çok daha hassas bir alan ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle vardiyalı çalışanlar için; daha sık güvenlik eğitimi, düzenli dinlenme araları, dönüşümlü vardiya sistemi, psikososyal destek programları önerilmektedir.

İş Kazası Deneyimi ve Tanıklığın Güvenlik Algısına Etkisi

Bu araştırmanın güçlü bulgularından biri, iş kazasına tanık olan çalışanların güvenlik algısının belirgin biçimde artmış olmasıdır. Tanıklık sayısı arttıkça özellikle; güvenlik tedbirleri algısının, güvenli çalışma ortamı algısının, riskli çalışma ortamı farkındalığının yükseldiği görülmüştür. Bu bulgular; Kaza deneyimi güvenli davranışı artıran öğrenilmiş bir farkındalık etkisi yaratır (Christian vd., 2009). Tehlike tanıklığı çalışanlarda bilişsel uyarılma ve farkındalık yükselmesine yol açar (Neal & Griffin, 2006). Çalışmaları ile uyum içerisinde Riskli sektörlerde kaza tanıklığı güvenlik kültürü algısını yükseltmektedir (Huang vd., 2022). Bununla birlikte, bizzat iş kazası geçiren çalışanların ekipman kullanımına ilişkin daha düşük algı puanına sahip olması literatürde “kazadan sonra oluşan ekipmana güvensizlik” veya “öz-yeterlik kaybı” olarak açıklanmaktadır (Bhattacharya & McGlothlin, 2013; Janssens vd., 2020). Bu durum, kazaya karışan çalışanlara yönelik psikolojik destek, bireysel eğitim ve yeniden uyumlaştırma programlarının önemini ortaya koymaktadır.

Petrol ve Doğalgaz Sektörünün Yapısal Özellikleri Bağlamında İSG

Petrol ve doğalgaz sektörü, patlayıcı maddeler, yüksek basınçlı ekipmanlar, ağır makineler, zorlu çevresel koşullar ve vardiyalı çalışma gibi nedenlerle dünyanın en riskli sektörlerinden biridir (ILO, 2022; WHO & ILO, 2022). Bu nedenle güvenlik kültürü, bu sektörde yalnızca bir yönetim gerekliliği değil, aynı zamanda yaşamsal bir zorunluluktur. Son yıllarda yapılan

araştırmalar güvenlik kültürünün üç ana unsurla şekillendiğini göstermektedir; Yönetim desteği ve güvenlik liderliği; Güvenlik kültürünün en güçlü belirleyicisi (Clarke, 2006; Hofmann vd., 2020; Zohar, 2014). alışan katılımı ve eğitim; Yüksek riskli işlerde eğitim tekrarının güvenlik davranışını artırdığı bilinmektedir (Reason, 1997). Örgütsel iletişim ve açık raporlama sistemi; Kaza bildirmeye açık örgütler daha düşük kaza oranına sahiptir (Dahl, 2018). Araştırma bulguları, petrol–doğalgaz sektöründe güvenlik kültürünün halen gelişmekte olduğunu, ancak deneyim, vardiya sistemi, yönetim yaklaşımı ve risk farkındalığının çalışanlar arasında farklılaşabildiğini göstermektedir. Bu nedenle: güvenlik liderliğine yatırım, çalışan katılımının artırılması, kazasızlık kültürünün ödüllendirilmesi gibi uygulamalar sektör için yüksek önem taşımaktadır.

Sonuç ve neriler

Bu araştırma, petrol ve doğalgaz arama sektöründe çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik algılarını, güvenlik davranışlarını, ekipman kullanımına ilişkin değerlendirmelerini ve iş güvenliği süreçlerine dair farkındalık düzeylerini incelemiştir. Bulgular, alışanların genel olarak iş güvenliğine yönelik belirli bir farkındalık ve algı düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Ancak bu algının; yaş, çalışma biçimi, iş kazası deneyimi ve sektörel koşullar gibi değerşkenlere bağlı olarak anlamlı biçimde farklılaştığı görülmüştür. Ölçeğin faktör yapısının bu örneklemde çok boyutlu bir yapı sergilemesi, iş güvenliği algısının ekipman kullanımı, güvenlik tedbirleri, güvenli ortam ve risk algısı boyutları üzerinden yorumlanabileceğini göstermiştir. Vardiyalı alışma, düşük ekipman kullanım algısı ve yüksek risk algısı ile ilişkili bulunurken; yaş ve tecrübenin güvenlik algısını güçlendiren bir faktör olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, iş kazasına tanıklık eden çalışanların güvenlik tedbirleri ve risk farkındalığı açısından daha yüksek puanlara sahip olması,

deneyimsel öğrenmenin iş güvenliği davranışlarında belirleyici olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, petrol ve doğalgaz gibi yüksek riskli sektörlerde İSG uygulamalarının yalnızca teknik önlemlerle sınırlı olmadığını; çalışan özellikleri, örgütsel kültür, çalışma biçimleri ve geçmiş deneyimlerin güvenlik performansını önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu kapsamda çalışma, sektörde güvenlik kültürünün güçlendirilmesi ve çalışan davranışlarının iyileştirilmesine yönelik önemli ipuçları sunmaktadır.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Genç ve deneyimsiz çalışanlar için hedefe yönelik İSG programları geliştirilmelidir. Genç çalışanların risk algılarının daha yüksek, güvenli ortam algılarının ise daha düşük olması; bu grubun sektöre uyum sürecinde daha fazla desteğe ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Bu nedenle: kapsamlı oryantasyon programları, deneyimli çalışanlarla eşleştirme, görsel–uygulamalı eğitimler önemli olacaktır.

2. Vardiya sistemi, İSG risklerini azaltacak biçimde yeniden yapılandırılmalıdır. Vardiyalı çalışanların daha düşük güvenlik algısına sahip olması, işletmelerin vardiya düzenini gözden geçirmesini gerekli kılmaktadır. Vardiya arasında yeterli dinlenme süresi, dönüşümlü vardiya sistemi, gece vardiyalarında artırılmış denetim, vardiya başlangıcında kısa güvenlik toplantıları olumsuz etkileri azaltabilir.

3. İş kazası geçiren çalışanlara yönelik psikososyal destek sağlanmalıdır. Araştırmada, iş kazası geçiren çalışanların ekipman kullanımına ilişkin daha olumsuz algılara sahip olduğu görülmüştür. Bu durumun azaltılması için: psikolojik danışmanlık, bireysel güvenlik eğitimi, kaza sonrası değerlendirme toplantıları uygulanmalıdır.

4. Güvenlik kültürünü güçlendirecek yönetim uygulamaları hayata geçirilmelidir. Yönetimin güvenliğe verdiği önem, çalışanın güvenlik davranışını doğrudan etkilemektedir. Bu doğrultuda: yöneticiler için güvenlik liderliği eğitimleri, çalışan katılımını artıran uygulamalar, risk bildirim sistemlerinin teşvik edilmesi, güvenlik performansının ödüllendirilmesi güvenlik kültürünü olumlu yönde etkileyecektir.

5. Kaza tanıklığı deneyimi eğitim içeriklerine dahil edilmelidir. Kaza tanıklığı, çalışanlarda farkındalığı artıran güçlü bir öğrenme mekanizmasıdır. Bu nedenle eğitimlerde: gerçek saha örnekleri, video analizleri, vaka incelemeleri kullanılması farkındalığı artırabilir.

6. Petrol–doğalgaz sahalarına özgü İSG modülleri oluşturulmalıdır. Sektör, patlama–yangın riski, yüksek basınç, ağır ekipman ve zorlu doğa koşulları gibi benzersiz riskler barındırmaktadır. Bu nedenle: saha spesifik eğitimler, simülasyon tabanlı tatbikatlar, acil durum senaryoları hazırlanmalıdır.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Farklı bölgelerdeki petrol ve doğalgaz şirketlerinde karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir. Nitel veri yöntemleri ile çalışanların güvenlik algısını şekillendiren kültürel unsurlar derinlemesine incelenebilir. İSG eğitimlerinin etkisini ölçen deneysel tasarımlar uygulanabilir. Vardiya düzeni ve uyku kalitesi arasındaki ilişkiler daha kapsamlı araştırılabilir. Yönetim liderliğinin güvenlik kültürü üzerindeki etkisini inceleyen yapısal eşitlik modelleri kurulabilir.

Genel Değerlendirme

Bu çalışma, petrol ve doğalgaz arama sektöründe İSG algısının çok boyutlu bir yapıda şekillendiğini ve çalışan deneyiminin, çalışma düzeninin, ekipman kullanımının ve kazaya

maruz kalmanın güvenlik algısı üzerinde belirleyici olduğunu ortaya koymuştur. Sonuçlar, sektörde güvenlik kültürünün güçlendirilmesi için hem örgütsel hem bireysel düzeyde çok yönlü müdahalelere ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Elde edilen bulgular, hem yöneticiler hem de politika yapıcılar için yol gösterici niteliktedir.

Teşekkür

Bu çalışma, Açıyla SARIOĞLU USLUOĞLU'nun yüksek lisans tezinden üretilmiştir. Yazarlar katkılarından dolayı Kemal Temel'e teşekkürlerini sunar.

Kaynakça

Aktay, A. (2014). İş sağlığı ve güvenliği kültürünün gelişimi ve iş kazalarının önlenmesine etkisi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 40(2), 421–440.

Alli, B. O. (2008). *Fundamental principles of occupational health and safety* (2nd ed.). Geneva: International Labour Organization.

Atay, S. (2006). İş güvenliği ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 9(18), 55–68.

Aydın, İ., Demir, M., & Ergin, H. (2010). İş sağlığı ve güvenliğinde örgütsel faktörlerin önemi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1(2), 85–102.

Bahn, S. (2013). Young worker safety: Institutional failures and individual responsibilities. *Safety Science*, 57, 107–114.

Bhattacharya, A., & McGlothlin, J. D. (2013). *Occupational ergonomics: Theory and practice*. New York: CRC Press.

Büyüköztürk, Ş. (2019). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi.

Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C., & Burke, M. J. (2009). Workplace safety: A meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1103–1127.

Clarke, S. (2006). The relationship between safety climate and safety performance: A meta-analytic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 315–327.

Clarke, S. (2013). Safety leadership: A meta-analytic review of transformational and transactional leadership styles as antecedents of safety behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(1), 22–49.

Cooper, M. D. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science*, 36(2), 111–136.

Cox, T., & Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work stress. Nottingham: HSE Books.

Çakar, T., & Arslan, E. (2022). İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında örgütsel kültürün rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 9(1), 33–48.

Dahl, Ø. (2018). Safety climate and safety culture in oil and gas industry. *Safety Science*, 109, 475–486.

Ertuş, M. (2016). Petrol ve doğalgaz sektöründe iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları. Ankara: Maden Tetkik Arama Yayınları.

Fischer, D., Lombardi, D., Folkard, S., Willetts, J., & Christiani, D. (2021). Shiftwork and fatigue-related risk. *Occupational Medicine*, 71(1), 10–18.

Folkard, S., & Tucker, P. (2003). Shift work, safety and productivity. *Occupational Medicine*, 53(2), 95–101.

Guldenmund, F. (2000). The nature of safety culture: A review of theory and research. *Safety Science*, 34(1–3), 215–257.

Hofmann, D. A., Burke, M. J., & Zohar, D. (2020). 100 years of safety research: From reactive to proactive approaches. *Journal of Applied Psychology*, 105(4), 365–380.

HSE. (2021). Health and safety in high-risk industries. London: Health and Safety Executive.

Huang, Y. H., Sinclair, R. R., Lee, C., McFadden, A., Cheung, J., & Murphy, L. A. (2022). Safety climate and worker safety behaviour: Updated evidence. *Accident Analysis & Prevention*, 171, 106–125.

ILO. (2022). Global trends in occupational safety and health. <https://ilo.org>

Janssens, H., Clays, E., De Clercq, B., De Bacquer, D., & Braeckman, L. (2020). Perceptions of PPE comfort and safety: Effects on behaviour. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 76, 102934.

Korkmaz, M., & Yılmaz, Z. (2019). İş güvenliği algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 211–230.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610.

Kvalheim, S. A., & Dahl, Ø. (2016). Safety climate, safety culture and safety performance in the maritime industry. *Safety Science*, 82, 282–294.

Lafçı, Ö., & Öztekin, A. (2020). Arama/Kurtarma Gemilerindeki Tahlisiye (Can Kurtarma) Faaliyetlerinde L Tipi Matris Yöntemi ile Risk Değerlendirmesi. *Çanakkale Onsekiz Mart University Journal of Marine Sciences and Fisheries*, 3(2), 66-78.

Leka, S., & Jain, A. (2010). Health impact of psychosocial hazards at work. Geneva: WHO.

Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behaviour and accidents. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946–953.

Olsen, E. (2015). Safety climate and safety culture in the oil and gas industry: A systematic review. *Safety Science*, 74, 50–59.

Occupational Safety and Health Administration. (2023). Occupational safety and health guidelines. Washington, DC: U.S. Department of Labor.

Özkan, S., & Keleş, R. (2021). Genç çalışanlarda iş kazası riski ve güvenlik algısı. *Çalışma ve Toplum*, 70(4), 1553–1570.

Reason, J. (1997). Managing the risks of organizational accidents. Aldershot: Ashgate.

Stacey, N. (2022). Safety behavior determinants in the oil and gas sector. *Journal of Petroleum Safety Management*, 8(1), 44–60.

Şahin, A. (2007). Çalışanların iş güvenliği algıları ve iş doyumu ilişkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 79–94.

WHO & ILO. (2022). Global occupational safety and health assessment report.

<https://who.int>

Wagstaff, A. S., & Sigstad Lie, J. A. (2011). Shift and night work and long working hours: A systematic review. *Occupational Medicine*, 61(2), 78–89.

Williamson, A., Feyer, A.-M., Cairns, D., & Biancotti, D. (1997). The development of a measure of safety climate: The role of safety perceptions and attitudes. *Safety Science*, 25(1–3), 15–27.

Yıldırım, H. (2015). Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının analizi. İş Hukuku ve Uygulamaları Dergisi, 7(1), 33–49.

Yılmaz, B. (2019). İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında yönetimin rolü. Çalışma İlişkileri Dergisi, 10(1), 88–105.

Zohar, D. (2014). Safety climate: Conceptualization, measurement, and improvement. In B. Schneider & K. M. Barbera (Eds.), *The Oxford handbook of organizational climate and culture* (pp. 317–334). Oxford: Oxford University Press.

Zohar, D. (2022). Safety climate: Conceptual foundations and practical implications. In R. J. Burke & A. M. Richards (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 215–234). New York: Routledge.

BÖLÜM 3

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ HUKUKU KAPSAMINA ALINMASI: GÜNCEL SORUNLAR, ULUSLARARASI STANDARTLAR VE KANUN MODELİ ÖNERİSİ

1. DR. GAMZE MERCAN¹

2. BİLİM UZMANI, DOKTORA ÖĞRENCİSİ
ZÜMRÜT VAROL SELÇUK²

3. EMRAH MURAT PEÇENEK³

¹Dr, Hizmet-İş Ankara 9 Nolu Şube Kadın Komite Başkanı, Hacettepe Üniversitesi, gmercn@gmail.com, Orcid: 0000-0001-5515-999X

²Bilim Uzmanı, Doktora Öğrencisi, Ordu Üniversitesi, zumrutvarolselcuk@gmail.com, Orcid: 0000-0001-5015-0291

³ Hizmet-İş Ankara 9 Nolu Şube Başkanı, muratpecenek@gmail.com, Orcid: 0000-0001-5015-0291

*“Bu çalışma, kuruluşunun 50. yılında HAK-İŞ Konfederasyonu’nun emek, adalet ve kapsayıcılık temelinde geliştirdiği sendikal birikim çerçevesinde; ev hizmetlerinde çalışanların iş hukuku kapsamına alınmasına yönelik sendikal farkındalığın oluşmasına ve görünmeyen emeğin görünür kılınmasına sunduğu katkılar dolayısıyla, HAK-İŞ Konfederasyonu ve HİZMET-İŞ Sendikası Genel Başkanı “**Mahmut ARSLAN**”a ithaf edilmiştir.”*

GİRİŞ

Ev hizmetleri, hem istihdam edilen kişi sayısı hem de kadın emeğinin yoğunlaştığı bir alan olması bakımından, günümüz çalışma hayatının en kırılğan ve en az görünür çalışma biçimlerinden birini teşkil etmektedir⁴. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 2013 tarihli küresel tahmin raporunda, dünyada en az 52,6 milyon kişinin ev işçisi olarak çalıştığı, kayıt dışılık ve eksik bildirimler dikkate alındığında gerçek sayının 100 milyona yaklaştığı ifade edilmektedir⁵. Bu kitlenin çok büyük bir kısmını kadınların, önemli bir bölümünü ise göçmen ve mülteci statüsündeki emekçilerin oluşturduğu, ev hizmetlerinin giderek küresel bir bakım zincirinin parçası hâline geldiği görülmektedir⁶.

Türkiye’de ev hizmetlerinde çalışma, tarihsel olarak aile hukukunun ve özel alanın bir parçası olarak algılanmış; bu nedenle ev içi emek çoğu zaman “yardım”, “şahsi sadakat” veya “hizmet” söylemi altında görünmez kılınmıştır⁷. 1475 sayılı mülga İş Kanunu döneminden bu yana mevzuatta “ev hizmetleri”nin açıkça iş kanunu kapsamı dışında bırakılması, bu görünmezliğin normatif düzeyde de pekişmesine yol açmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 4. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi, “ev hizmetlerinde çalışanlar”ı Kanun kapsamı dışında tutmakta; böylece ev işçileri, iş güvencesi, kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin, feshe karşı koruma, asgarî iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri gibi iş hukuku korumalarının tamamına yakınına erişememektedir⁸. Yargıtay da uzun

-
1. Nuray Gökçek Karaca / Fatma Kocabaş, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, *Kamu-İş*, C.10, S.4, 2009, s.162 vd.
 2. International Labour Office, *Domestic Workers Across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*, ILO, Geneva 2013, s.19 vd. (Erişim: 15.10.2025, ILO veri tabanı).
 3. Seyhan Erdoğan / Gülay Toksöz, *Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü: Türkiye’de Ev İşçileri*, ILO Yayını, Ankara 2013, s.19–22.
 4. Gül Özyeğin, *Başkalarının Kiri: Kapıcılar, Gündelikçiler ve Kadınlık Halleri*, İletişim Yayınları, 2. Baskı, İstanbul 2005, s. 45 vd.
 5. 4857 sayılı İş Kanunu, m.4/1-e; bkz. Durmuş Özcan, *Gereğeli-Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunları Şerhi*, Adalet Yayınevi, Ankara 2014, s.60; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 16. Bası, Beta, İstanbul 2018, s.237.

süredir yerleşik içtihadında, ev hizmetlerinde çalışanlar ile ev sahibi arasındaki hukuki ilişkinin Borçlar Kanunu'na tâbi bir hizmet sözleşmesi niteliğinde olduğunu ve 4857 sayılı Kanun'un uygulanamayacağını kabul etmektedir⁹.

Sosyal güvenlik ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında da benzer bir parçalı yaklaşım söz konusudur. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı, 6552 sayılı Kanun ile eklenen Ek 9. madde aracılığıyla kısmen düzenlenmiş; ay içinde aynı kişi nezdinde 10 günden az – 10 gün ve üzeri çalışma ayrımı yapılmıştır¹⁰. Buna karşın 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 2. maddesinde “ev hizmetleri”nin Kanun kapsamı dışında bırakılması, ev işçilerinin maruz kaldığı fiziksel, kimyasal ve psiko-sosyal risklerin tamamen özel alan perdesi ardına itilmesine yol açmaktadır¹¹. Literatürde de vurgulandığı üzere, bu parçalı normatif yapı, ev işçilerini ne klasik iş hukuku korumasına ne de sistematik bir sosyal güvenlik rejimine tam anlamıyla dâhil edebilmekte; kadın emeğinin görünmezliğini yeniden üretmektedir¹².

Uluslararası düzeyde ise, 2011 tarihli 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında ILO Sözleşmesi (C189) ve 201 sayılı Tavsiye Kararı, ev

-
6. Yarg. HGK, 5.2.2014, E.2013/10-2280, K.2014/65; Yarg. 9. HD, 13.6.2012, E.2012/18405, K.2012/22828; benzer yönde çok sayıda karar için bkz. Mustafa Kılıçoğlu / Kemal Şenocak, *İş Kanunu Şerhi*, Legal Yayıncılık, İstanbul 2013, s.66.
 7. 6552 sayılı Kanun m.40; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.6/1-c ve Ek m.9; ayrıntılı değerlendirme için bkz. A. Eda Manav, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.120, 2015, s.511 vd.
 8. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.2/2-ç; ev hizmetlerinin kapsam dışı bırakılmasının eleştirisi için bkz. Çağla Ünlütürk Ulutaş / Nagihan Durusoy Öztepe, “Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C.4, S.2, Temmuz 2013, s.45–66.
 9. Ali Güzel / Ali Rıza Okur / Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 15. Baskı, Beta, İstanbul 2014, s.141; Nizamettin Aktay / Kadir Arıcı / Emine Tuncay Senyen-Kaplan, *İş Hukuku*, 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2013, s.48 vd.

hizmetlerini açıkça “iş” olarak tanımakta ve taraf devletlere ev işçilerini genel iş hukuku rejimine yaklaştıracak koruma yükümlülükleri getirmektedir¹³. Sözleşme; örgütlenme özgürlüğü, makul çalışma ve dinlenme süreleri, asgarî ücret, yıllık ücretli izin, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik ve özellikle kadın ev işçileri bakımından analık koruması bakımından ayrıntılı hükümler içermektedir¹⁴. 2025 yılı itibarıyla çok sayıda ülke C189’u onaylayarak ulusal mevzuatını bu standartlara uyumlu hâle getirmiş; bazıları ev işçileri için özel kanunlar (örneğin Filipinler’de Batas Kasambahay Yasası) kabul etmiş, bazıları ise ev hizmetlerini genel iş kanunu kapsamına almıştır¹⁵. Buna karşılık Türkiye henüz C189’u onaylamamış, ev hizmetlerinde çalışanlar açısından kapsamlı bir kanun reformuna gidilmemiştir¹⁶.

Türk doktrininde ev hizmetleri ve ev işçilerinin hukuki statüsüne ilişkin çalışmalar, özellikle iki eksen etrafında yoğunlaşmıştır. Birinci eksen, ev hizmeti kavramının sınırları, ev hizmetlerinin iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku karşısındaki konumu, ev hizmeti – evde hizmet ayrımı ve Yargıtay içtihatları ışığında görevli mahkeme ve uygulanacak hukuk sorunlarıdır¹⁷. İkinci eksen ise, 5510 sayılı Kanun Ek 9. madde düzenlemesi sonrasında ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı, prim yükü, kayıt dışılığın azaltılması ve fiili

-
10. ILO Convention No.189, *Decent Work for Domestic Workers*, 2011; metin için bkz. ILO Normlex, “C189 – Domestic Workers Convention”, (Erişim: 20.10.2025).
 11. ILO Recommendation No.201, *Domestic Workers Recommendation*, 2011; ayrıca bkz. Martin Oelz, “The ILO’s Domestic Workers Convention and Recommendation: A Window of Opportunity for Social Justice”, *International Labour Review*, C.153, No.1, 2014, s.161 vd.
 12. ILO, “Ratifications of C189 – Domestic Workers Convention”, Normlex (Erişim: 20.10.2025); Filipinler örneği için bkz. Republic Act No.10361 (Batas Kasambahay), Department of Labor and Employment, “Batas Kasambahay”, (Erişim: 25.10.2025).
 13. Türkiye’nin C189’u henüz onaylamadığına ilişkin güncel bilgi için bkz. ILO Normlex, Country Profiles – Turkey, “Ratifications of ILO Conventions” (Erişim: 25.10.2025).
 14. Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, Beta, İstanbul 2012, s.85; Süzek, *İş Hukuku*, s.237; Gökçek Karaca / Kocabaş, a.g.m., s.162 vd.

uygulamadaki aksaklıklar üzerinde durmaktadır¹⁸. Ayrıca sosyolojik ve kadın çalışmaları literatüründe ev işçilerinin toplumsal cinsiyet temelli kırılgenlıkları, kayıt dışı istihdam, göçmen kadın emeği ve sendikal örgütlenme sorunları ayrıntılı biçimde ele alınmıştır¹⁹.

Buna karşın, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesinde öngörülen “ev hizmetleri” istisnasının, Anayasa'nın sosyal devlet, eşitlik ve çalışma hakkına ilişkin hükümleri ile uluslararası insan hakları belgeleri ve ILO standartları ışığında sistematik bir değerdendirmeye tâbi tutulduğu ve ev işçilerinin kademeli biçimde İş Kanunu kapsamına alınmasına yönelik ayrıntılı bir “kanun modeli”nin ortaya konulduğu çalışmaların sınırlı kaldığı görölmektedir. Mevcut eserlerde genellikle de lege lata tespitlerle yetinilmekte; İş Kanunu'nda yapılabilecek somut değışikliklerin lafzı, kapsamı, geçiş hükümleri, denetim ve yaptırım mekanizmaları, evin mahremiyetinin korunması ile işçinin korunması arasındaki dengenin nasıl kurulacağı gibi meseleler dağınık ve genel ifadelerle geçilmektedir²⁰. Bu durum, literatürde önemli bir boşluğa işaret etmektedir.

Oysa ev hizmetlerinde çalışanların İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmasının, yalnızca bireysel iş hukuku alanında değil; toplu iş ilişkileri, sendikal hak ve özgürlükler, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, idari yaptırımlar ve yargısal koruma mekanizmaları üzerinde de zincirleme etkileri

-
15. Manav, a.g.m.; Mehmet Bulut, “Bir Meslek Olarak Ev Hizmetlerinde Çalışma ve 6552 Sayılı Kanun Öncesi ve Sonrasında Sosyal Güvence Sorunları”, *Muhasebe ve Denetime Bakış*, C.14, S.43, Ekim 2014, s.156 vd.
 16. Sinem Yıldırımalt, “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları”, *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.4, S.1, 2014, s.45–68; Erdoğan / Toksöz, a.g.e.; ayrıca İmece Ev İşçileri Sendikası ve EVİD-SEN’in kampanya ve raporları için bkz. <https://imeceeviscilerisendikasi.org> ve <http://evid-sen.org> (Erişim: 01.11.2025).
 17. Doktrinde de lege ferenda öneriler içeren, ancak ayrıntılı kanun modeli geliştirmeyen örnek çalışmalar için bkz. Bulut, a.g.m., s.170 vd.; Manav, a.g.m., s.536 vd.; Yıldırımalt / Emel İslamoğlu, “İnsana Yakışır İş Kavramı Bağlamında Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C.1, S.2, Temmuz 2014, s.165 vd.

bulunmaktadır. Yargıtay'ın bazı kararlarında ev hizmeti mi yoksa hasta bakıcılık gibi daha nitelikli bir iş mi yapıldığına ilişkin ayırım, görevsizlik kararları ve görevli mahkeme tartışmaları üzerinden somut uyuşmazlıkların çözümünü doğrudan etkilemekte; ev işçilerinin işçilik alacakları bakımından belirsizlik yaratmaktadır²¹. Danıştay'ın sosyal güvenlik uyuşmazlıkları ve idari para cezalarına ilişkin kararlarında da, 5510 sayılı Kanun'un "ev hizmetleri"ne özgü istisna hükümlerinin yorumuna göre ev işçilerinin sigortalılık statüsü ve prim yükümlülüklerinin çerçevesi değişmektedir. Bu görünüm, ev hizmetlerinin özel bir istisna alanı olarak değil, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bütünlüğü içinde ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, ev hizmetlerinde çalışanların 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışındaki mevcut konumunu, Anayasa, uluslararası insan hakları belgeleri (özellikle İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, CEDAW, Avrupa Sosyal Şartı) ve ILO normları (C189 ve R201 başta olmak üzere) çerçevesinde eleştirel biçimde analiz etmek; uluslararası ve mukayeseli hukuk örneklerinden yararlanarak ev hizmetlerinin İş Kanunu kapsamına dâhil edilmesine yönelik güncel ve uygulanabilir bir "Kanun Modeli Önerisi" geliştirmektir. Çalışmada, öncelikle ev hizmeti kavramı ve ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin mevcut ulusal düzenlemeler (4857 sayılı İş Kanunu m.4 ve 7, Türk Borçlar Kanunu genel hizmet sözleşmesi hükümleri, 5510 sayılı Kanun m.6 ve Ek 9, 6331 sayılı Kanun m.2, yabancı uyruklu ev işçilerine ilişkin ikincil mevzuat) sistematik olarak incelenecek; Yargıtay içtihatları ışığında de lege lata durumun yarattığı boşluk ve çelişkiler ortaya konulacaktır.

İkinci aşamada, ILO'nun 189 sayılı Sözleşmesi ve 201 sayılı Tavsiye Kararı ile birlikte çeşitli ülke uygulamaları (özellikle Güney Afrika, Filipinler,

18. Örneğin evde hasta bakıcılık faaliyetinin ev hizmeti kapsamında sayılıp sayılmayacağı tartışılan karar için bkz. Yarg. 9. HD, 13.6.2012, E.2012/18405, K.2012/22828; benzer uyuşmazlıklar için bkz. Yarg. 9. HD, 5.6.2014, E.2014/15697, K.2014/18318.

Latin Amerika ve bazı Avrupa ülkeleri) karşılaştırmalı hukuk yöntemiyle değerlendirilecek; ev işçilerinin genel iş kanunu kapsamına alınması, özel ev işçileri yasaları veya karma modeller üzerinden hangi koruma düzeyine kavuştuğu tartışılacaktır. Bu karşılaştırmalı analiz, Türkiye bakımından normatif tasarımda “asgari çekirdek haklar”, denetim mekanizmaları ve geçiş dönemi hükümlerinin belirlenmesinde temel referans noktası olarak kullanılacaktır.

Son aşamada ise, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 4. maddesindeki “ev hizmetleri” istisnasının kaldırılmasını veya daraltılmasını; ev hizmetlerinin kapsamına, bildirim ve ispat yükümlülüklerine, çalışma ve dinlenme sürelerine, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine, iş sözleşmesinin feshi ve feshe karşı koruma hükümlerine, sosyal güvenlik ve idari denetime ilişkin hususlara özel hükümler içeren yeni bir bölüm eklenmesini öngören ayrıntılı bir Kanun Modeli Önerisi geliştirilecektir. Bu model, bir yandan evin mahremiyetine saygı ve küçük ölçekli istihdam ilişkilerinin özellikleri gözetilerek esnek çözümler üretmeyi; diğer yandan ev işçilerini “özel alan” gerekçesiyle iş hukuku koruması dışında bırakma yaklaşımını terk ederek çağdaş iş hukuku standartlarına uygun asgarî güvenceler tesis etmeyi amaçlamaktadır. Böylece çalışma, hem doktrindeki dağınık tartışmaları bütüncül bir çerçevede bir araya getirmeyi hem de yasa koyucu bakımından somut ve norm metnine dönüştürülebilir nitelikte öneriler sunmayı hedeflemektedir.

I. GENEL BİLGİLER

A. Ev Hizmeti Kavramı ve Ev Hizmetlerinde Çalışanların Özellikleri

Ev hizmeti kavramı, Türk pozitif hukukunda oldukça yoğun biçimde kullanılan bir terim olmasına rağmen, ne mülga 1475 sayılı İş Kanunu’nda ne de yürürlükteki 4857 sayılı İş Kanunu’nda tanımlanmış; aynı şekilde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile önceki 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nda da kapsam belirlemesine konu edilmiş, ancak kavramsal

içeriği açıklanmamıştır²². Bu nedenle, ev hizmetinin sınırları büyük ölçüde doktrin ve Yargıtay içtihatları aracılığıyla doldurulmakta, mevzuatta yer alan istisna hükümleri bu yorumsal çerçeveden uygulanmaktadır.

1475 sayılı mülga İş Kanunu'nun 5. maddesinde ev hizmetleri açıkça kanun kapsamı dışında bırakılmış, 4857 sayılı İş Kanunu da bu yaklaşımı büyük ölçüde aynen devralmıştır. 4857 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde “ev hizmetlerinde çalışanlar” ibaresi yer almakta; böylece ev işçileri, normatif düzeyde, baştan itibaren iş hukuku koruması dışında ayrıksı bir kategori olarak konumlandırılmaktadır²³. Sosyal güvenlik hukuku bakımından da benzer bir görünüm söz konusudur: 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun mülga 3. maddesinde ve 5510 sayılı Kanun'un sigortalı sayılmayanlar başlıklı 6. maddesinde ev hizmetlerinde çalışanlara atıf yapılmakta, ancak kavramın tanımı yapılmamakta; sigortalılık kapsamına dâhil edilip edilmemeleri, istisna hükümleriyle belirlenmektedir²⁴.

Doktrinde ev hizmeti, ağırlıklı olarak ev yaşamının “gündelik ve olağan” ihtiyaçlarını karşılamaya dönük faaliyetler üzerinden tanımlanmaktadır. Buna göre temizlik, yemek yapma, çamaşır ve ütü işleri, çocuk bakımı, mürebbiyelik, yaşlı ve hasta bakımı, bahçıvanlık, özel şoförlük, uşaklık, aşçılık, evde özel öğretmenlik gibi evin gündelik işleyişi ile doğrudan bağlantılı, konuta ve hane halkına yönelik hizmetler, ev hizmeti kapsamında

19. Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 16. Bası, Beta, İstanbul 2018, s.237; Ali Güzel / Ali Rıza Okur / Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 15. Bası, Beta, İstanbul 2014, s.141; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, Beta, İstanbul 2012, s.85.

20. 1475 sayılı İş Kanunu m.5; 4857 sayılı İş Kanunu m.4/1-e; Durmuş Özcan, *Gerekeçli-Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunları Şerhi*, Adalet Yayınevi, Ankara 2014, s.60.

21. Mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu m.3; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.6; Ali Rıza Okur, “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.7, S.3, 2004, s.3 vd.; A. Eda Manav, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, *TBB Dergisi*, S.120, 2015, s.511 vd.

değerlendirilmektedir²⁵. Bu tanımlamalarda ortak nokta, yapılan işin evde veya konuta sıkı sıkıya bağlı mekânsal çevrede icra edilmesi, evin iç düzeni ve hane halkının günlük ihtiyaçları ile doğrudan ilişkili olması ve işverenin otoritesi altında, ücret karşılığı, belirli bir süreklilik içinde görülmesidir.

Bununla birlikte, ev hizmeti kavramının gündelik yaşamda evde yapılan her türlü işi kapsadığı da söylenemez. Özellikle 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda düzenlenen “evde hizmet sözleşmesi” ile “ev hizmeti” kavramı arasında yapılan ayırım, burada önem kazanmaktadır. Evde hizmet sözleşmesi, işin evde veya işçinin kendi mekânında görülmesini ifade ederken, ev hizmeti kavramı, işin içeriği itibarıyla doğrudan evin işleyişine, bakımına ve hane halkının ihtiyaçlarına yönelik olmasını ifade eder²⁶. Örneğin, evden seri üretim şeklinde parça başı iş yapılması veya evin bir bölümünün işyeri olarak kullanılması hâlinde, her zaman ev hizmetinden söz etmek mümkün olmayacak; bu hallerde çoğu kez evde çalışma veya başka tür bir hizmet ilişkisi söz konusu olacaktır.

Mevzuatta kavrama en yakın tanımlardan biri, 5510 sayılı Kanun’un Ek 9. maddesinin uygulanmasına ilişkin “Ev Hizmetlerinde 5510 sayılı Kanunun Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ”de yer almaktadır. Tebliğ’e göre ev hizmeti; ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin

22. Süzek, a.g.e., s.237; Hamdi Mollamahmutoğlu / Muhittin Astarlı / Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2014, s.312; Nizamettin Aktay / Kadir Arıcı / Emine Tuncay Senyen-Kaplan, *İş Hukuku*, 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2013, s.48; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, Mimoza, Konya 2014, s.34; Gökçek Karaca / Kocabaş, a.g.m., s.162 vd.

23. Dilek Dulay, *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*, Turhan Kitabevi, Ankara 2016, s.27 vd.; Murat Aydoğdu / Nalan Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri (Sözleşmeler Hukuku)*, Adalet Yayınevi, Ankara 2017, s.441 vd.

bakım işlerinin, aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılması şeklinde tanımlanmaktadır²⁷. Bu tanım, doktrindeki hâkim görüşle büyük ölçüde paralellik arz etmekte, ev hizmetini hem işin niteliği (gündelik ve evle bağlantılı olması) hem de işin kim tarafından yerine getirildiği (aile bireyi dışındaki üçüncü kişi) bakımından sınırlandırmaktadır.

İstatistikî ve sosyolojik çalışmalarda da benzer bir yaklaşım benimsenmektedir. TÜİK Hanehalkı Bütçe ve Gelir Anketi sınıflandırmalarında ev hizmetleri, “evlerde yaptırılan hizmet işleri” olarak tanımlanmakta; bahçıvan, bekçi, evde çalışan aşçı, dadı, mürebbiye, ev işçisi, kapıcı, gündelikçi, temizlikçi kadın, kâhya, uşak, özel şoför, eve gelen özel öğretmen gibi meslekler bu kategori altında sayılmaktadır²⁸. Bu sınıflandırma, ev hizmetinin hem geniş hem de heterojen bir faaliyet alanını kapsadığını; buna karşın ortak paydanın, hane halkının yaşamını sürdürmesine yönelik hizmetler olduğunu göstermektedir.

Uluslararası düzeyde kabul görmüş tanım ise, 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında ILO Sözleşmesi’nin 1. maddesinde yer almaktadır. Buna göre “ev işi”, ev veya hane halkı için ya da ev içinde icra edilen işleri; “ev işçisi” ise bir istihdam ilişkisi çerçevesinde ev işleri ile meşgul olan herhangi bir kişiyi ifade eder²⁹. Sözleşme ayrıca, ev işlerini ara sıra veya gelişigüzel şekilde, mesleki bir temel olmaksızın yapan kişilerin ev işçisi sayılmayacağını açıkça vurgulamaktadır. Bu vurgu, ev hizmeti ile “yardımlaşma”, “akrabalık

24. *Ev Hizmetlerinde 5510 sayılı Kanunun Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ*, RG, 1.4.2015, 29313; Manav, a.g.m., s.512.

25. Sinem Yıldırımalt, “Kadınların Yoksullukla Mücadelede Belirlediği Bir Strateji Olarak Ev Hizmetinde Çalışma”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011), s.102; aynı yazar, “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları”, *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.4, S.1, 2014, s.47.

26. ILO Convention No.189, *Decent Work for Domestic Workers*, 2011, m.1; metin için bkz. ILO Normlex, “C189 – Domestic Workers Convention” (Erişim: 20.10.2025).

dayanışması” veya tamamen tali nitelikteki işler arasındaki sınırın çizilmesi bakımından önem taşımaktadır.

ILO ve doktrinindeki ayrıntılı analizlerde ev hizmetinin bazı ayırt edici unsurları öne çıkmaktadır: İşin, şahsa mahsus bir ev veya hane halkı için yapılması; işin doğrudan evin işleyişine ve hane halkının ihtiyaçlarına yönelik olması; işverenin talimat ve denetimi altında görülmesi; iş ilişkisi bakımından belirli bir süreklilik ve düzenlilik göstermesi; yapılan işin esas itibarıyla işveren açısından doğrudan ticari kâr sağlamaması; ve işin ücret karşılığında yerine getirilmesi³⁰. Bu unsurlar, bir yandan ev hizmetini klasik işyeri faaliyetlerinden ayırırken, diğer yandan ev hizmetlerinde çalışanların işçi sayılmasına engel teşkil etmediğini; bilakis ev işçilerinin de işçi statüsünü haklı kılacak nitelikte bir bağımlılık ilişkisi içinde çalıştığını ortaya koymaktadır.

Yargıtay da ev hizmeti kavramının içeriğini belirlerken, hem doktrinindeki tanımlara hem de somut olayın özelliklerine önem vermektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 5.2.2014 tarihli kararında, ev hizmeti kapsamında sayılabilecek faaliyetler sayılmış; ev hizmetinin, evde yapılmakla birlikte herhangi bir iş değil, doğrudan yaşanan mekâna yönelik bir iş olduğu, evin gündelik yaşamının olağan gereklerini karşılamaya mahsus bulunduğu vurgulanmıştır³¹. Kararda, temizlik, yemek yapma, çamaşır ve ütü işleri, çocuk bakımı, mürebbiyelik, bahçıvanlık, hizmetçilik, bakıcılık, aşçılık, özel öğretmenlik gibi faaliyetlerin ev hizmetinin tipik örnekleri olduğu kabul edilmiştir.

27. ILO Convention No.189, *Decent Work for Domestic Workers*, 2011, m.1; metin için bkz. ILO Normlex, “C189 – Domestic Workers Convention” (Erişim: 20.10.2025).

28. Yarg. HGK, 5.2.2014, E.2013/10-2280, K.2014/65, www.legalbank.net (Erişim: 18.03.2017); ayrıntılı değerlendirme için bkz. Mustafa Kılıçoğlu / Kemal Şenocak, *İş Kanunu Şerhi*, Legal Yayıncılık, İstanbul 2013, s.66.

Buna karşılık, bazı faaliyetler bakımından Yargıtay, ev hizmeti niteliğini reddetmektedir. Örneğin, evde hastaya bakan hemşirenin yaptığı işin ev hizmeti sayılamayacağı, aynı şekilde çocuk eğiticisinin faaliyetinin de klasik anlamda ev hizmeti kapsamına girmediği belirtilmiştir³². Buna karşın, çalışmayan aile bireylerini evden alıp alışverişe veya şehriçi gezmeye götürün, boş zamanlarında ev ve eklentilerinde zaman geçiren şoförün ev hizmeti kapsamında olduğu kabul edilmiştir³³. Bazı uyuşmazlıklarda ise, davacının esas görev ve faaliyetlerinin tam olarak saptanmadığı, bu nedenle ev hizmeti mi yoksa ev hizmeti dışında başka bir iş mi yapıldığına dair yeterli araştırma yapılmaksızın karar verildiği gerekçesiyle bozma yoluna gidilmiştir³⁴.

Bu içtihatlar, ev hizmeti kavramının somut olayın özelliklerine göre dinamik ve işlevsel biçimde yorumlandığını göstermektedir. Ev sahibi adına belediye, vergi dairesi, banka gibi kurumlarda takip edilen işlerin ağırlık kazanması, evde veya evin eklentilerinde bakım-onarım, taşıma, organizasyon faaliyetlerinin baskın hâle gelmesi veya işverenin ticari faaliyetleriyle iç içe geçmiş bir görev ifa edilmesi hâlinde, Yargıtay zaman zaman ev hizmeti kavramının dışına çıkmakta ve uyuşmazlığı genel hizmet sözleşmesi veya ticari yardımcı istihdamı çerçevesinde değerlendirmektedir³⁵. Bu yönüyle ev hizmeti kavramı, yalnızca sigortalılık ve İş Kanunu kapsamı açısından değil, görevli mahkemenin belirlenmesi, zamanaşımı süreleri ve ispat rejimi bakımından da belirleyici rol oynamaktadır.

29. Yarg. 9. HD, 25.02.1997, E.1996/19707, K.1997/3321, Kılıçoğlu / Şenocak, a.g.e., s.66.

30. Yarg. 9. HD, 9.10.2008, E.2007/27814, K.2008/25988; Yarg. 9. HD, 8.4.2010, E.2010/6315, K.2010/9972, www.kazanci.com (Erişim: 17.03.2017).

31. Yarg. 9. HD, 13.6.2012, E.2012/18405, K.2012/22828, www.legalbank.net (Erişim: 18.03.2017).

32. Aynı yönde karar örnekleri için bkz. Yarg. 9. HD, 5.6.2014, E.2014/15697, K.2014/18318; Yarg. 22. HD, 10.12.2014, E.2014/25096, K.2014/35149; kararlar için bkz. www.kazanci.com (Erişim: 17.03.2017).

Sonuç olarak, ev hizmeti kavramının belirsiz bırakılması, bir yandan uygulamada esneklik sağlarken, diğer yandan ev işçilerinin statüsünü dava bazında yargısal yoruma terk etmekte; bu durum, özellikle işçi lehine yorum ve sosyal devlet ilkesi bakımından sorunlu sonuçlar doğurabilmektedir. Makalenin devamında, bu kavramsal çerçevenin, ev işçilerinin İş Kanunu kapsamına alınmasına ilişkin normatif öneriler bakımından nasıl bir başlangıç noktası oluşturduğu ayrıntılı biçimde ele alınacaktır.

B. Türk Hukukunda Ev Hizmetlerinde Çalışanların Mevzuattaki Konumu

Ev hizmetlerinde çalışanların hukuki statüsü, Türk hukukunda bütüncül bir kanuni düzenleme ile değil, farklı kanunlarda yer alan istisna ve özel hükümler aracılığıyla parçalı biçimde belirlenmektedir³⁶. Bu parçalı yapı, ev işçilerinin bir yandan klasik iş hukuku rejiminden dışlanmasına, diğer yandan sosyal güvenlik ve yabancılar hukuku alanında özel istisnalara tâbi tutulmasına yol açmaktadır.

İş hukuku bakımından temel norm, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 4. maddesidir. Maddenin birinci fıkrasının (e) bendinde “ev hizmetlerinde çalışanlar”ın Kanun kapsamı dışında olduğu belirtilmiş; böylece ev işçileri, iş güvencesi hükümleri, feshe karşı koruma, kıdem ve ihbar tazminatı, toplu iş sözleşmesi ve sendikal haklarla bağlantılı birçok güvenceden fiilen mahrum bırakılmıştır³⁷. Aynı Kanun’un 7. maddesinde öngörülen mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurma imkânının, özel istihdam büroları aracılığıyla ev hizmetlerine de uygulanabilmesi, ev işçilerinin hukuki statüsünü daha da karmaşık hâle getirmiştir. Zira bir yandan ev hizmetleri iş kanunu kapsamı dışında tutulmakta, diğer yandan aynı alan için özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi

33. Okur, a.g.m., s.1 vd.; Manav, a.g.m., s.511 vd.; Mehmet Bulut, “Bir Meslek Olarak Ev Hizmetlerinde Çalışma ve 6552 Sayılı Kanun Öncesi ve Sonrasında Sosyal Güvence Sorunları”, *Muhasebe ve Denetime Bakış*, C.14, S.43, Ekim 2014, s.156 vd.

34. 4857 sayılı İş Kanunu m.4/1-e; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 16. Bası, s.237; Ünal Narmanlıoğlu, a.g.e., s.85.

kurulmasına imkân tanınmaktadır³⁸. Bu çelişkili görünüm, makalenin ilerleyen kısımlarında ayrıntılı biçimde tartışılacaktır.

Ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından bireysel iş ilişkisine uygulanacak genel hükümler, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan hizmet sözleşmesi (m.393 vd.) hükümleridir. Doktrinde hâkim görüşe göre, ev hizmetlerinde çalışanların İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmaları hâlinde, ortaya çıkan hukuki ilişki, TBK anlamında bir hizmet sözleşmesi olup, işçi–işveren ilişkisi özelliklerini taşımaya devam etmektedir³⁹. Bu çerçevede, işçinin sadakat borcu, işverenin gözetme borcu, işin bizzat ifası, ücret ödeme yükümlülüğü gibi temel hükümler ev işçileri bakımından da geçerli olmakla birlikte, İş Kanunu'na özgü iş güvencesi, feshe karşı koruma, yıllık ücretli izin, fazla çalışma ücreti gibi ayrıntılı koruyucu hükümlerden yoksun bir hizmet ilişkisi söz konusudur.

Evde çalışma – ev hizmeti ayrımı da burada önem taşımaktadır. TBK'da evde hizmet sözleşmesi, işçinin kendi evinde veya belirlediği bir mekânda iş görmesini, işin konusunun ise ev veya hane halkına yönelik olmasını şart koşmaksızın düzenlemektedir⁴⁰. Oysa ev hizmeti, yukarıda belirtildiği üzere, işin bizzat evin gündelik işleyişine yönelik olmasını ön plana çıkarmaktadır. Bu ayrım, özellikle evde fason üretim, parça başı iş veya uzaktan çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin ev hizmeti rejimi ile karıştırılmaması açısından önemlidir.

35. 4857 sayılı İş Kanunu m.7; Ali Güzel / Hande Heper, “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, *Çalışma ve Toplum*, S.52, 2017/1, s.11 vd.

36. Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Yetkin, Ankara 2017, s.653 vd.; Mustafa Alper Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2013, s.465 vd.; Cevdet Yavuz / Faruk Acar / Burak Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Beta, İstanbul 2016, s.337 vd.

37. Türk Borçlar Kanunu m.461 vd.; Dulay, a.g.e., s.61 vd.; Murat Kandemir, “Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, *İÜHFM*, C.72, S.2, 2014, s.143 vd.

Sosyal güvenlik hukuku bakımından ev hizmetleri, 5510 sayılı Kanun'un 4, 6 ve Ek 9. maddeleri ile düzenlenmiştir. Kanun'un 6. maddesinde, "ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç" olmak üzere ev hizmetlerinde çalışanların sigortalı sayılmayacağı öngörülmüş; 6552 sayılı Kanun'un 40. maddesi ile bu hüküm önemli ölçüde değiştirilerek, "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" ibaresi getirilmiştir⁴¹. Ek 9. madde ile, ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı, ay içinde aynı kişi nezdinde 10 günden az ve 10 gün ve daha fazla çalışanlar bakımından iki ayrı rejime bağlanmış; 10 günden az çalışanlar için kolaylaştırılmış bildirim ve prim ödeme usulleri, 10 gün ve üzeri çalışanlar için ise genel sigortalılık rejimi öngörülmüştür⁴². Buna ilişkin usul ve esaslar, yukarıda anılan Tebliğ ile ayrıntılı biçimde düzenlenmiştir.

Her ne kadar Ek 9. madde, ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik kapsamına alınması bakımından önemli bir ilerleme olarak değerlendirilse de, doktrinde ve uygulamada, düzenlemenin kayıt dışılığı tam olarak ortadan kaldırmadığı, prim yükünün ağırlığı, işverenlerin bildirim konusundaki isteksizliği ve denetim yetersizliği nedeniyle ev işçilerinin önemli bir bölümünün hâlen sosyal güvenlikten yoksun kaldığı ifade edilmektedir⁴³. Ayrıca 10 gün sınırının, fiilî çalışma sürelerini olduğundan düşük gösterme yönünde teşvik

38. 6552 sayılı Kanun m.40; 5510 sayılı Kanun m.6/1-c ve Ek m.9; Manav, a.g.m., s.513 vd.

39. Manav, a.g.m., s.520 vd.; Mehmet Demirci, "Ev Hizmetleri Kapsamında Çalışan Sigortalıların Gün ve Prime Esas Kazanç (Beyan) Değişikliği Nasıl Yapılır?", *Yaklaşım*, S.291, Mart 2017 (Erişim: 05.06.2017); Mehmet Fatih Geleri, "Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Çalışanlar İçin Mobil (SMS) Uygulaması Başladı", *E-Yaklaşım*, S.290, Şubat 2017 (Erişim: 05.10.2025).

40. Bulut, a.g.m., s.156 vd.; Okur, a.g.m., s.17 vd.; Karadeniz, "Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik", *Çalışma ve Toplum*, S.29, 2011/2, s.104 vd.

edici etkisi olduğu; bu durumda ev işçilerinin uzun vadeli sigorta kolları bakımından hak kayıplarına uğrayabildiğı vurgulanmaktadır.

İş sağığı ve güvenliğı alanında ise, 6331 sayılı İş Sağığı ve Güvenliğı Kanunu'nun 2. maddesi, ev hizmetlerini Kanun kapsamı dışında bırakmaktadır (m.2/2-ç). Böylece ev işçileri, işyerlerinde çalışan işçilere tanınan risk değerlendirmesi yapılması, iş sağığı ve güvenliğı eğitimi verilmesi, gerekli kişisel koruyucu donanımın sağlanması, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine ilişkin sistematik tedbirlerden tamamen mahrum kalmaktadır⁴⁴. Ev ortamında kullanılan temizlik kimyasalları, kaldırma-taşıma işleri, düşme, kesilme, yanık, psikososyal riskler ve özellikle yatılı çalışanlar bakımından aşırı çalışma ile izolasyon gibi risklerin yoğun olduğı dikkate alındığında, bu istisnanın sosyal devlet ilkesi ile bağdaşmadığı yönündeki doktriner eleştiriler giderek artmaktadır⁴⁵.

Yabancı uyruklu ev işçileri bakımından ise, 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu ile 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu ve ikincil mevzuat çerçevesinde çalışma izni, ikamet ve sınır dışı etme rejimi devreye girmektedir. Ev hizmetlerinde çalışmak üzere Türkiye'ye gelen veya Türkiye'de düzensiz statüde bulunan göçmen kadınların, çoğı kez kayıt dışı, güvencesiz ve denetim dışı çalıştıkları, bu nedenle hem iş hukuku hem sosyal güvenlik hem de yabancılar hukuku bakımından çok katmanlı bir kırılganlıkla karşı karşıya oldukları ifade edilmektedir⁴⁶. Bu üçlü mevzuat alanının

41. 6331 sayılı İş Sağığı ve Güvenliğı Kanunu m.2/2-ç.

42. Lütfü İnciroğlu, "Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş Sağığı ve Güvenliğı", *Mercek Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası*, C.17, S.70, Nisan 2013, s.91 vd.; Çağla Ünlütürk Ulutaş / Nagihan Durusoy Öztepe, "Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağık ve Güvenlik Sorunu", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C.4, S.2, Temmuz 2013, s.45–66.

43. Aysel Çelikel / Günseli Öztekin Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, Beta, İstanbul 2017, s.249 vd.; Nuray Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, Beta, İstanbul 2016, s.315 vd.; Baki Erken, *Türkiye'de Yabancıların Çalışma İzinleri*, Seçkin, Ankara 2013, s.141 vd.; Ziya Erdem / Levent Şahin, "Ülkemizde Ev Hizmetlerinde

kesişiminde ortaya çıkan hukuki boşluklar, makalenin ilerleyen bölümlerinde özellikle göçmen ev işçileri bağlamında ele alınacaktır.

Sonuç itibarıyla, Türk hukukunda ev hizmetlerinde çalışanların hukuki statüsü; İş Kanunu’ndaki kapsam dışı istisna, Borçlar Kanunu’ndaki genel hizmet sözleşmesi hükümleri, 5510 sayılı Kanun’daki sınırlı sigortalılık rejimi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ndaki kapsam dışılık ve yabancılar hukukundaki çalışma izni rejimi gibi dağınık düzenlemeler aracılığıyla belirlenmektedir. Bu parçalı çerçeve, ev işçilerinin iş hukuku koruması dışında tutulmasını olağanlaştırmakta ve ev hizmetlerini adeta “özel alan istisnası” üzerinden hukukun genel koruma sistematığının dışına itmektedir. Makalenin devamında, bu hukuki çerçevenin uluslararası standartlar ve Anayasa hükümleriyle ne ölçüde bağdaşır olduğu sorgulanacak ve ev hizmetlerinin İş Kanunu kapsamına alınmasına yönelik kanun modeli önerisinin gerekçeleri ortaya konulacaktır.

C. Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Ev Hizmetlerinin Konumu

Ev hizmetlerinde çalışanların hukuki statüsünün belirlenmesinde, sadece ulusal mevzuat hükümleri değil, aynı zamanda Türkiye’nin taraf olduğu veya taraf olmayı tartıştığı uluslararası sözleşmeler ve “soft law” niteliğindeki belgeler de belirleyici niteliktedir. Özellikle insan hakları belgeleri ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normları, ev hizmetlerinin “özel alan” söylemiyle bütünüyle hukuk dışına itilmesini engelleyen temel referans çerçevesini oluşturmaktadır⁴⁷.

İstihdam Edilen Yabancı Uyruklu İşgücünün Çalışma Koşulları: İstanbul İli Üzerine Bir Alan Araştırması”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2010, s.281 vd.

44. Bkz. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi; Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi; Avrupa Sosyal Şartı; metinler için bkz. <http://www.danistay.gov.tr/upload/insanhaklarievrenselbeyannamesi.pdf> ; <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf> (Erişim: 10.10.2025).

1. Genel İnsan Hakları Belgeleri ve Ev Hizmetleri

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi başta olmak üzere, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Kişisel ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), Her Türlü Irk Ayrımcılığının Tasfiyesi Sözleşmesi ve Çocuk Hakları Sözleşmesi gibi temel insan hakları belgeleri, ev hizmetlerinde çalışanların durumuna doğrudan atıf yapmamakla birlikte; çalışma hakkı, adil ve elverişli çalışma koşulları, eşit işe eşit ücret, sosyal güvenlik, dinlenme ve boş zaman, sendika kurma ve sendikaya katılma özgürlüğü, ayrımcılık yasağı ve insana yakışır yaşam düzeyi gibi genel ilkeler aracılığıyla, ev işçileri bakımından da bağlayıcı bir normatif zemin oluşturmaktadır⁴⁸.

Bu belgelerde, çalışma hakkı ve sosyal güvenlik hakkının “herkes”e tanındığı, bu haklardan yararlanmanın cinsiyet, sosyal statü, işin niteliği veya çalışma biçimi gibi ölçütlere göre sınırlandırılmayacağı açıkça düzenlenmektedir⁴⁹. Dolayısıyla, ev hizmetlerinde çalışanların, sırf çalışmanın ev içinde görülmesi veya işverenin hane halkı olması gerekçesiyle iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku koruması dışında bırakılması, söz konusu belgelerin genel ve soyut hükümleriyle bağdaşmamaktadır. Aynı şekilde CEDAW ve Avrupa Sosyal Şartı, özellikle kadın emeğinin korunması, eşitlik ve ayrımcılık yasağı bakımından, ev hizmetlerinin “kadın işi” olarak kodlandığı ve kadınların

45. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi m.22–25; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi m.6–9; ayrıntılı değerlendirme için bkz. Ali Güzel / Ali Rıza Okur / Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, 15. Bası, Beta, İstanbul 2014, s.51 vd.

46. Güzel / Okur / Caniklioğlu, a.g.e., s.50 vd.; ayrıca bkz. Nizamettin Aktay / Kadir Arıcı / Emine Tuncay Senyen-Kaplan, İş Hukuku, 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2013, s.35 vd.

yoğunlaştığı bir alan olması gerçeği karşısında, yasa koyucuya pozitif yükümlülükler yüklemektedir⁵⁰.

Avrupa Konseyi çerçevesinde kabul edilen ve Türkiye tarafından da onaylanan Avrupa Sosyal Şartı, çalışma hakkı, adil ücret, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık hakkı, sosyal güvenlik, sosyal ve tıbbî yardım, çalışan göçmenlerin ve ailelerinin korunması gibi alanlarda ayrıntılı hükümler içermektedir. Şart'ta, sayılan hakların kullanılmasında ırk, cinsiyet, dil, din, sosyal köken, sağlık durumu veya başka herhangi bir statüye dayalı ayrımcılık yasağı açıkça vurgulanmaktadır⁵¹. Her ne kadar ev hizmetleri, Şart'ta müstakil bir başlık altında düzenlenmemişse de, çalışma ilişkisinin var olduğu her alanda olduğu gibi, ev hizmetlerinde çalışanların da Şart kapsamındaki asgarî koruma düzeyine erişebilmesi gerektiği açıktır.

Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin 1951 Cenevre Sözleşmesi ve ek protokoller ile göçmen işçilere ilişkin BM Sözleşmeleri de, ev hizmetlerinde çalışan ve önemli bir kısmı göçmen ve mülteci statüsünde olan kadın işçiler bakımından özel önem taşımaktadır. Bu belgelerde, mültecilerin ve göçmen işçilerin sosyal güvenlik, ücret, çalışma koşulları ve sendikal haklar bakımından, ev sahibi ülke vatandaşlarıyla asgarî düzeyde eşit muameleye tâbi tutulmaları gerektiği düzenlenmiş; ayrımcı istihdam biçimlerinin önlenmesi hedeflenmiştir⁵².

47. CEDAW m.11; Avrupa Sosyal Şartı (Gözden Geçirilmiş) m.1, 2, 3, 8, 20; bkz. <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf> (Erişim: 15.10.2025).

48. Avrupa Sosyal Şartı, Bölüm V, madde E; ayrıntılı değerlendirme için bkz. Nuray Ekşi, Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, Beta, İstanbul 2016, s.86 vd.

49. Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair 1951 Sözleşme m.24; Göçmen İşçiler Sözleşmesi m.25 vd.; ev hizmetlerinde çalışan göçmen kadınlar bakımından bkz. Saniye Dedeoğlu, “Avrupa’da Eviçi Hizmetlerinde Göçmen Kadın Emeli ve Sosyal Refah Devleti”, Eğitim Bilim Toplum Dergisi, C.5, S.17, 2006/2007, s.78 vd.; Ziya Erdem / Levent Şahin, “Ülkemizde Ev Hizmetlerinde İstihdam Edilen Yabancı Uyraklı

2. 189 Sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında ILO Sözleşmesi ve 201 Sayılı Tavsiye Kararı

Ev hizmetlerinin uluslararası düzeyde en kapsamlı ve özel düzenlemesini, ILO’nun 2011 tarihli 189 sayılı “Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında Sözleşme”si (C189) ve bu Sözleşme’ye eşlik eden 201 sayılı Tavsiye Kararı oluşturmaktadır⁵³. C189, ev işlerini açıkça “iş” olarak tanımakta; ev işçilerini, istihdam ilişkisi içinde ev işleri ile uğraşan kişiler olarak tanımlayarak, ulusal hukuklarda ev hizmetlerinin “özel alan”, “aile yardımı” veya “sadaikat ilişkisi” söylemiyle iş hukuku koruması dışında bırakılmasına karşı güçlü bir normatif çerçeve sunmaktadır.

Sözleşmenin 1. maddesinde, “ev işi”nin ev veya hane halkı için ya da ev içinde icra edilen işleri ifade ettiği; “ev işçisi”nin ise istihdam ilişkisi dâhilinde bu işleri yapan herhangi bir kişi olduğu belirtilmiş, buna karşılık, ev işleriyle sadece ara sıra veya gelişigüzel biçimde meşgul olan ve bu işi mesleki bir temel olmaksızın yerine getiren kişilerin ev işçisi sayılmayacağı hükme bağlanmıştır⁵⁴. Bu tanım, ev hizmetlerini meslek olarak yürüten, geçimini bu işten sağlayan ve işverene bağımlı çalışan kişileri koruma altına almayı amaçlamakta; akrabalık dayanışması veya tamamen tali nitelikteki “yardım” faaliyetlerini kapsam dışında bırakmaktadır.

Sözleşmenin 3. maddesi, ev işçilerinin insan haklarının teşvik edilmesi ve korunmasını taraf devletler için açık bir yükümlülük hâline getirmekte;

İşgücünün Çalışma Koşulları: İstanbul İli Üzerine Bir Alan Araştırması”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 2010, s.281 vd.

50. ILO Convention No.189, Decent Work for Domestic Workers, 2011; ILO Recommendation No.201, Domestic Workers Recommendation, 2011; metinler için bkz. ILO Normlex, “C189” ve “R201” (Erişim: 20.10.2025).

51. C189 m.1; ayrıntılı açıklama için bkz. Jose Maria Ramirez-Machado, “Domestic Work, Conditions of Work and Employment; A Legal Perspective”, Conditions of Work and Employment Series, No.7, ILO, 2003, s.10–14.

örgütlenme özgürlüğü, toplu sözleşme hakkı, zorla çalıştırmanın yasaklanması, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılması ve istihdamda ayrımcılık yasağı gibi temel ILO ilkelerinin ev hizmetlerine de aynen uygulanacağını vurgulamaktadır⁵⁵. Böylece ev işçilerinin sendika kurma ve sendikaya üye olma, kendi örgütlerini federasyon ve konfederasyonlara katma hakları güvence altına alınmakta; ev hizmetleri alanı, klasik işçi hareketinin ve toplu iş ilişkilerinin tamamen dışında bırakılmaktan çıkarılmaktadır.

Sözleşmenin 4. maddesi, asgarî yaş ve çocuk işçiliği bakımından özel düzenlemeler içermekte; ev işçileri için belirlenecek asgarî yaştan düşük olamayacağını hükme bağlamaktadır. Bu hüküm, 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi ve 182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi ile uyumlu olarak düzenlenmiş; 18 yaşın altındaki ev işçilerinin eğitim hakkından mahrum kalmaması, gece çalışmasına ve aşırı uzun çalışma sürelerine tâbi tutulmaması için devletlere pozitif önlemler alma yükümlülüğü getirilmiştir⁵⁶.

Sözleşmenin 5 ve 6. maddelerinde, ev işçilerinin istismar, taciz ve şiddete karşı korunması ile insana yakışır çalışma ve yaşam koşulları güvence altına alınmaktadır. Taraf devletler, ev işçilerinin fiziksel, cinsel ve psikolojik şiddete karşı etkin bir şekilde korunması için şikâyet mekanizmaları kurmak, bu şikâyetleri soruşturmak ve gerekli hâllerde cezai kovuşturma yürütmek; istismara maruz kalan işçilere geçici barınma, sağlık ve rehabilitasyon hizmetleri sunmakla yükümlü kılınmıştır⁵⁷. Özellikle yatılı çalışan ev işçileri bakımından, işyerinin

52. C189 m.3; Martin Oelz, “The ILO’s Domestic Workers Convention and Recommendation: A Window of Opportunity for Social Justice”, International Labour Review, C.153, No.1, 2014, s.161 vd.

53. C189 m.4; ILO Convention No.138 ve No.182; ayrıca bkz. ILO, “Domestic Workers Across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection”, Geneva 2013, s.47 vd. (Erişim: 15.10.2025).

54. C189 m.5; ILO Recommendation No.201 m.7; örnek ülke düzenlemeleri için bkz. International Labour Office, “Effective

aynı zamanda barınma yeri olması nedeniyle, işverenin sürekli denetimi ve evin mahremiyeti perdesi altında ağır insan hakları ihlallerinin ortaya çıkabildiği dikkate alındığında, bu düzenlemelerin önemi daha da belirginleşmektedir.

Çalışma ve dinlenme süreleri bakımından Sözleşme'nin 10. maddesi, ev işçilerinin normal çalışma süreleri, fazla çalışma, günlük ve haftalık dinlenme süreleri ile yıllık ücretli izin bakımından genel işçilerin sahip olduğu asgarî korumadan daha düşük bir düzeye tabi tutulamayacağını açıkça hükme bağlamaktadır. Haftalık dinlenme süresinin kesintisiz en az 24 saat olması gerektiği, ev işçilerinin bu süreyi kendi isteklerine göre değerlendirme hakkına sahip olduğu, hane halkının tatil veya seyahatine eşlik edilen sürelerin yıllık ücretli izne mahsup edilemeyeceği, Tavsiye Kararı'nda ayrıca vurgulanmıştır⁵⁸. Bu çerçevede, ev işçilerinin 24 saat hazır bulunma hâline zorlanması, dinlenme süresinde evde kalmaya mecbur bırakılması veya “evle birlikte tatile gitme”nin izin yerine geçmesi uygulamaları, C189 ile açıkça bağdaşmaz hâle gelmektedir.

Ücret ve sosyal güvenlik alanında Sözleşme, ev işçilerinin asgarî ücret uygulaması kapsamındaki diğer işçilerle eşit veya onlardan daha düşük olmayan bir asgarî ücret seviyesine erişmesini; ücretin kural olarak para ile ödenmesini; aynı ödemelerin ancak sınırlı, objektif ölçütlere bağlı ve işçinin rızasına dayalı olarak yapılabilmesini; işverenin ödeme güclüğü veya ölümü hâlinde ev işçilerinin alacaklarının teminat altına alınmasını öngörmektedir⁵⁹. Sosyal güvenlik bakımından ise, ev işçilerinin annelik hakları dâhil olmak üzere sosyal sigorta ve yardım rejimlerinden yararlanmasının, diğer işçilere tanınan

Protection for Domestic Workers: A Guide to Designing Labour Laws”, ILO, 2012, s.42–43.

55. C189 m.9–10; ILO Recommendation No.201 m.10–13; McCann / Murray, “The Legal Regulation of Working Time in Domestic Work”, ILO Conditions of Work and Employment Series, No.27, 2009, s.5 vd.

56. C189 m.11–12; ILO, “Remuneration in Domestic Work”, Domestic Work Policy Brief, No.1, s.5 vd.; Neetha N., “Minimum Wage Setting Practices in Domestic Work: An Inter-state Analysis”, ILO Conditions of Work and Employment Series, No.66, s.7 vd.

korumadan “daha az elverişli” olmayacak şekilde sağlanması zorunlu tutulmuştur⁶⁰.

Son olarak C189, ev işçilerinin tamamının sözleşme kapsamına alınmasını kural olarak öngörmekte, ancak bazı özel kategorilerin – eşdeğer koruma sağlanmak kaydıyla – kapsam dışında bırakılmasına sınırlı bir istisna imkânı tanımaktadır (m.2). Bu istisnaların, işçi ve işveren örgütleriyle istişare edilerek belirlenmesi ve ILO Anayasası’nın 22. maddesi uyarınca, yıllık raporlarda gerekçeleriyle birlikte açıklanması gerekmektedir⁶¹. Böylece Sözleşme, ulusal hukukların ev hizmetlerini toptan iş hukuku rejimi dışında bırakmasını değil, ev işçilerini genel koruma çerçevesine kademeli olarak dâhil etmesini hedeflemektedir.

3. Uluslararası Düzenlemelerin Türk Hukukuna Etkisi ve C189’un Onaylanmamış Olmasının Sonuçları

Türkiye, C189’u henüz onaylamamış olmakla birlikte, ev hizmetlerinde çalışanların durumu, taraf olunan diğer insan hakları belgeleri ve ILO sözleşmeleri çerçevesinde dolaylı olarak değerlendirilmek zorundadır. Nitekim İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Avrupa Sosyal Şartı, CEDAW ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, çalışma hakkı ve sosyal güvenlik hakkının herkes için geçerli olduğunu, bu haklardan yararlanmada cinsiyet, işin niteliği veya özel alan – kamusal alan ayrımına dayalı bir dışlamanın kabul edilemeyeceğini hükme bağlamaktadır⁶².

-
57. C189 m.13–14; ILO, “Meeting the Needs of My Family Too: Maternity Protection and Work-Family Measures for Domestic Workers”, Domestic Work Policy Brief, No.6, s.3 vd.
 58. C189 m.2; ILO Normlex, “Ratifications of C189 – Domestic Workers Convention”, (Erişim: 20.10.2025).
 59. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi m.22–25; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi m.6–9; CEDAW m.11; Avrupa Sosyal Şartı m.1–4; ayrıntılı değerlendirme için bkz. Erdoğan / Toksöz, Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü: Türkiye’de Ev İşçileri, ILO, Ankara 2013, s.41 vd.

Bununla birlikte, C189’un onaylanmamış olması, ev hizmetlerinde çalışanların korunması açısından iki düzeyde hukuki sonuç yaratmaktadır. İlk olarak, C189’un getirdiği ayrıntılı standartlar – çalışma süreleri, dinlenme, yıllık izin, örgütlenme, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, istismar ve şiddete karşı koruma – Türk hukukunda bağlayıcı bir ölçüt hâline gelmemiş; bu alanlarda mevcut mevzuat boşlukları ve istisna hükümleri aynen varlığını sürdürmüştür. İkinci olarak, Sözleşme’nin onaylanmaması, yasa koyucunun ev hizmetlerini İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına dâhil etme yönünde kapsamlı bir reform iradesi sergilemesini geciktirmiş; ev işçileri bakımından “özel alan istisnası” anlayışının devam etmesine zemin hazırlamıştır.

Oysa, C189’un onaylanması, tek başına ev işçilerinin tüm sorunlarını çözecek sihirli bir araç olmasa da, Anayasa’nın 90. maddesi uyarınca temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmelerin kanunlardan üstünlüğü ilkesi bakımından, ev hizmetlerine ilişkin mevcut istisna hükümlerinin yeniden gözden geçirilmesini zorunlu kılacak; yasa koyucuya, ev hizmetlerini İş Kanunu ve diğer iş mevzuatıyla uyumlu hâle getirecek bir “uyum paketi” hazırlama yükümlülüğü doğuracaktır. Bu yönüyle C189, yalnızca bir “uluslararası taahhüt” değil, aynı zamanda iç hukuktaki reform sürecinin normatif çıkışı olarak da işlev görebilecek niteliktedir⁶³.

Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde, C189 ve 201 sayılı Tavsiye Kararı çerçevesinde öngörülen koruma standartlarının, Türkiye’de ev hizmetlerinde çalışanların İş Kanunu kapsamına alınmasına yönelik Kanun Modeli Önerisi bakımından nasıl bir referans çerçevesi oluşturduğu ayrıntılı biçimde değerlendirilecektir.

60. C189’un onaylanmasının iç hukuk üzerindeki etkisine ilişkin genel değerlendirme için bkz. Asha D’Souza, “Moving towards Decent Work for Domestic Workers: An Overview of the ILO’s Work”, ILO Working Paper, No.2, 2010, s.24 vd.; ayrıca Türkiye bağlamında bkz. Çiçek Tahaoğlu, “Ev İşçilerine İnsanca Yaşam Sözleşmesi İmzacısını Bekliyor”, Biamag Cumartesi, 11 Nisan 2012 (Erişim: 20.10.2025).

II. EV HİZMETLERİNİN İŞ KANUNU KAPSAMI DIŞINDA BIRAKILMASININ DE LEGE LATA ELEŞTİRİSİ

A. Anayasal İlkelere ve Temel Haklara Aykırılık Sorunu

Ev hizmetlerinde çalışanların 4857 sayılı İş Kanunu’nun 4. maddesi uyarınca baştan itibaren kanun kapsamı dışında tutulması, ilk bakışta teknik bir “kapsam hükmü” meselesi gibi görünmekle birlikte, gerçekte Anayasa’nın sosyal devlet, eşitlik ve çalışma hakkına ilişkin hükümleriyle doğrudan temas hâlinde bulunan normatif bir tercihin sonucudur. Bu nedenle, “ev hizmetleri istisnası”nın de lege lata kabulünün, sadece iş hukuku tekniği açısından değil, Anayasa hukuku perspektifinden de eleştirel biçimde değerlendirilmesi zorunludur⁶⁴.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, Anayasa’nın 2. maddesi Türkiye Cumhuriyeti’ni “sosyal bir hukuk devleti” olarak tanımlamakta; 5. maddesi ise devletin, kişilerin temel hak ve hürriyetlerini, insanın maddi ve manevi varlığını geliştirme koşullarını hazırlama yükümlülüğünü vurgulamaktadır. Sosyal devlet ilkesi, doktrinde ve Anayasa Mahkemesi içtihadında, özellikle çalışma hayatında güçsüz konumda bulunan işçi lehine koruyucu ve denkleştirici düzenlemeler yapılmasını zorunlu kılan bir “ödev normu” olarak kabul edilmektedir⁶⁵. Bu çerçevede, çalışma ilişkilerinde yapısal olarak zayıf olan tarafın – işçinin – korunması, sosyal devlet ilkesinin en görünür tezahür alanlarından birini oluşturmaktadır.

Ev hizmetlerinde çalışanların büyük çoğunluğunu kadınların, önemli bir bölümünü de göçmen ve mülteci statüsündeki kadınların oluşturduğu dikkate

61. Sosyal devlet ilkesinin iş hukuku ile ilişkisi hakkında bkz. Sarper Süzek, İş Hukuku, 16. Bası, Beta, İstanbul 2018, s.71 vd.; Nizamettin Aktay / Kadir Arıcı / Emine Tuncay Senyen-Kaplan, İş Hukuku, 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2013, s.35 vd.

62. AYM, 14.01.2015, E.2014/177, K.2015/49, www.kazanci.com (Erişim: 10.10.2025); Süzek, a.g.e., s.72; Ali Güzel / Ali Rıza Okur / Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, 15. Bası, Beta, İstanbul 2014, s.49 vd.

alındığında, bu gruba yönelik hukuki koruma düzeyi, sosyal devlet ilkesinin somutlaştırılmasının adeta bir turnusol kâğıdı işlevini görmektedir. Aksine, ev hizmetlerinin İş Kanunu kapsamı dışında bırakılması suretiyle, zaten yapısal olarak kırılgan bir konumda bulunan bu grubun, iş güvencesi, çalışma süreleri, iş sağlığı ve güvenliği, feshe karşı koruma ve toplu haklar bakımından en temel güvencelerden mahrum bırakılması, sosyal devlet anlayışıyla bağdaştırılması güç bir “normatif suskunluk” görünümü ortaya çıkarmaktadır⁶⁶.

Anayasa’nın 49. maddesinde herkesin çalışma hakkına sahip olduğu ve Devlet’in çalışanları korumak, çalışma hayatını geliştirmek için gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır. Çalışma hakkı, sadece “iş bulma” hakkını değil, aynı zamanda insan onuruna yakışır, güvenli ve sağlıklı koşullarda çalışma hakkını da içeren, sosyal içerikli bir temel hak olarak yorumlanmaktadır⁶⁷. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 4. maddesinde ev hizmetlerinde çalışanların kapsam dışı bırakılması, bu kişilerin işçi sıfatını ortadan kaldırmamakta; ancak işçi olarak sahip olmaları gereken asgarî kanuni güvencelerin önemli bir kısmını devre dışı bırakmaktadır. Böyle bir durum, çalışma hakkının “koruyucu boyutunun” ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından sistematik biçimde daraltılması anlamına gelmektedir.

Eşitlik ilkesi bakımından da benzer bir sorun söz konusudur. Anayasa’nın 10. maddesi, “herkesin kanun önünde eşit” olduğunu, hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamayacağını, kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğunu ve Devlet’in bu eşitliğin yaşama geçirilmesini sağlamakla yükümlü bulunduğunu düzenlemektedir. Ev hizmetlerinde

63. Nuray Gökçek Karaca / Fatma Kocabaş, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, Kamu-İş, C.10, S.4, 2009, s.162 vd.; Seyhan Erdoğan / Gülay Toksöz, Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü: Türkiye’de Ev İşçileri, ILO Yayını, Ankara 2013, s.41 vd.

64. Çalışma hakkının kapsamı hakkında bkz. İbrahim Şahbaz, “Anayasal Bir Sosyal Hak Olarak Çalışma Hakkı”, Çalışma ve Toplum, S.23, 2010/2, s.17 vd.; Güzel / Okur / Caniklioğlu, a.g.e., s.52 vd.

Çalışanların çok büyük kısmının kadın olduğu, ev içi emeğin tarihsel olarak “kadın işi” olarak kodlandığı ve bu alanın yapısal olarak düşük ücret, kayıt dışılık ve güvencesizlikle i ie geçtiği olgusal bir vakıadır⁶⁸. Bu bağlamda, ev hizmetlerinin diğer iş kollarından farklı olarak İş Kanunu kapsamı dışında bırakılması, görünüşte “işin niteliğine” dayalı tarafsız bir ölçüte dayansa da, fiili sonuçları itibarıyla kadınları ve göçmen kadınları dezavantajlı kılan dolaylı bir ayrımcılık yaratmaktadır.

Nitekim, CEDAW’ın 11. maddesi uyarınca taraf devletler, kadınların çalışma hayatında erkeklerle eşit haklardan yararlanmalarını sağlamakla, bu kapsamda iş güvencesi, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, analık koruması gibi alanlarda ayrımcı düzenlemeleri ortadan kaldırmakla ykmldr⁶⁹. Ev hizmetlerinde çalışanların, sırf işin evde görülmesi ve işveren hane halkı olması gerekçesiyle İş Kanunu kapsamı dışında tutulması, kadınların yoğunlaştığı bir çalışma alanının, sistematik olarak asėar iş hukuku korumasının gerisinde bırakılması anlamına gelmektedir. Bu durumun, Anayasa’nın 10. maddesindeki eşitlik ilkesiyle ve CEDAW kapsamındaki uluslararası yükümlülüklerle bağdaştırılması güçtür.

Ev hizmetlerinde alışanların İş Kanunu kapsamı dışında bırakılması, ayrıca Anayasa’nın 49., 50. ve 51. maddeleriyle güvence altına alınan çalışma hakkı, dinlenme hakkı ve sendika kurma özgürlüğü bakımından da sorunlu sonuçlar doğurmaktadır. İş Kanunu’nun çalışma süreleri, fazla çalışma creti, hafta tatili ve yıllık ücretli izin hükümlerinin uygulanmaması, ev işlerinin fiilen

65. Sinem Yıldırmalıp, “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde alışanların Sorunları”, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.4, S.1, 2014, s.45 vd.; Erdoğdu / Toksöz, a.g.e., s.19 vd.; Saniye Dedeoğlu, “Avrupa’da Eviçi Hizmetlerinde Göçmen Kadın Emeği ve Sosyal Refah Devleti”, Eğitim Bilim Toplum Dergisi, C.5, S.17, 2006/2007, s.78 vd.

66. CEDAW m.11; ayrıca bkz. Aysel elikel / Günseli ztekin Gelgel, Yabancılar Hukuku, Beta, İstanbül 2017, s.86 vd.; Nuray Ekşi, Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, Beta, İstanbül 2016, s.90 vd.

çok uzun çalışma saatlerine maruz kalmasına, haftalık dinlenme sürelerinin çoğu kez işverenin takdirine bırakılmasına ve yıllık izin haklarının yazılı sözleşmelerle dahi güvence altına alınamamasına yol açmaktadır⁷⁰. Yatılı çalışan ev işçileri bakımından, “24 saat hazır bekleme” ve “evle birlikte tatile gitmenin izin sayılması” gibi uygulamalar, dinlenme hakkının özünü ortadan kaldıracak düzeyde ağır hak ihlalleri doğurabilmektedir.

Sendikal haklar yönünden ise, ev hizmetlerinin İş Kanunu kapsamı dışında bırakılması, ev işçilerinin sendikal örgütlenme faaliyetlerinin önünde doğrudan bir “yasak” oluşturmamakla birlikte, fiilî olarak bu hakkın kullanımını ciddi biçimde güçleştirmektedir. Ev işçilerinin işyerleri, klasik anlamda işyeri kavramına uymayan, dağınık, bireysel ve denetime kapalı ev mekânlarıdır. Bu nedenle, sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkının kullanılabilmesi için, işçilerin asgarî düzeyde iş hukuku korumasına sahip olmaları, iş sözleşmelerinin yazılı ve kayıtlı olması ve işverenin kimliğinin açık biçimde belirlenebilir olması büyük önem taşımaktadır⁷¹. Oysa, ev hizmetlerinin İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmasının doğal sonucu olarak, ev işçilerinin önemli bir kısmı kayıt dışı çalışmakta; yazılı sözleşme yapılmamakta; iş ilişkisi büyük ölçüde tarafların kişisel ilişkileri ve güven ilişkisi çerçevesinde yürütülmekte; bu durum da sendikal örgütlenmeyi daha baştan fiilî olarak engellemektedir.

Anayasa’nın 56. maddesi çerçevesinde Devlet’e yüklenen “çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmasını sağlama” yükümlülüğü de, ev

67. Ev işçilerinin çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin saha bulguları için bkz. Gökçek Karaca / Kocabaş, a.g.m., s.168 vd.; Sinem Yıldırım / Emel İslamoğlu, “İnsana Yakışır İş Kavramı Bağlamında Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar”, Sosyal Güvenlik Dergisi, C.1, S.2, 2014, s.165 vd.

68. İmece Ev İşçileri Sendikası ve EVİD-SEN örnekleri için bkz. <https://imeceeviscilerisendikasi.org>; <http://evid-sen.org> (Erişim: 01.11.2025); ayrıca sendikal örgütlenmenin güçlükleri hakkında bkz. Nilay Vardar, “Ev İşçileri Sendikalaşıyor”, Bianet, 15.06.2011.

hizmetlerindeki mevcut istisna rejimi ile çelişmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 2. maddesinde ev hizmetlerinin kapsam dışında bırakılması, ev işçilerinin maruz kaldığı risklerin – kimyasal maddeler, kesici-delici aletler, ağır kaldırma, düşme, yanık, psiko-sosyal şiddet ve mobbing vb. – sistematik bir risk değerlendirmesine konu edilmemesi, işverenlere bu alanda herhangi bir önleyici yükümlülük yüklenmemesi sonucunu doėurmaktadır⁷². Çalışma ortamının ev olması, bu risklerin varlığını ortadan kaldırmadığı gibi, çoğu kez bu risklerin grnmezleşmesine ve denetim dışı kalmasına yol açmaktadır. Bu bağlamda, ev hizmetlerinin iş sağlığı ve güvenliği rejimi dışında bırakılması, Anayasa’nın 56. maddesinde öngörülen “alışanların sağlığını koruma” yönündeki pozitif yükümlülükle bağdaşmamaktadır.

Son olarak, ev hizmetlerinde alışanların İş Kanunu kapsamı dışında tutulması, Anayasa’nın 90. maddesi uyarınca iç hukukun bir parçası hâline gelmiş bulunan uluslararası insan hakları belgeleriyle de gerilim içindedir. Her ne kadar C189 henüz onaylanmamış olsa da, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, CEDAW ve Avrupa Sosyal şartı, çalışma hakkı, adil ve elverişli çalışma koşulları, dinlenme hakkı, sosyal güvenlik ve ayrımcılık yasağı bakımından “asgari standartları” belirlemekte; bu standartlardan keyfi sapmaların önüne geçmeyi amalamaktadır⁷³. Ev hizmetlerinin sistematik biçimde İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamı dışında tutulması, bu asgarî standartların ev

69. Lütfü İnciroğlu, “Ev Hizmetlerinde alışanların İş Sağlığı ve Güvenliği”, Mercek Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, C.17, S.70, Nisan 2013, s.91 vd.; ağla Ünlütürk Ulutaş / Nagihan Durusoy ztepe, “Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu”, alışma İlişkileri Dergisi, C.4, S.2, 2013, s.45 vd.

70. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi m.22–25; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi m.6–9; Avrupa Sosyal şartı m.1–4; ayrıntılı değerlendirme için bkz. Erdoğdu / Toksöz, a.g.e., s.41 vd.; Güzel / Okur / Caniklioğlu, a.g.e., s.50 vd.

işçileri bakımından gözetilmediği, dolayısıyla uluslararası yükümlülüklerin iç hukukta “kısmi ve seçici” biçimde uygulandığı izlenimini doğurmaktadır.

Bu çerçevede, ev hizmetlerinde çalışanların İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmasına ilişkin de lege lata durumun, Anayasa’nın sosyal devlet, eşitlik ve çalışma hakkına ilişkin hükümleriyle bağdaşmadığı; ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından yapısal bir hak eksikliği ve koruma boşluğu oluşturduğu söylenebilir. Aşağıda, bu anayasal eleştirilerin, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bakımından sistematik tutarsızlıklar ve uygulamada ortaya çıkan somut sorunlar ışığında nasıl somutlaştığı ayrıntılı biçimde ortaya konulacaktır.

Metnin kaldığı yerden, aynı akademik üslubu ve kurguyu koruyarak devam ediyorum. Burada II. bölümün B alt başlığını ve C’ye giriş niteliğindeki kısmı yazacağım; istersen devamında III (uluslararası standartlar ışığında değerlendirme) ve Kanun Modeli Önerisi kısmını da ayrıntılı kurarız.

B. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Sistematik Tutarsızlıklar

Ev hizmetlerinde çalışanların İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmasına ilişkin de lege lata düzenleme, yalnızca Anayasa ile değil, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukunun kendi iç sistematigiyle de önemli ölçüde çatışmaktadır. Bu çatışmalar, özellikle “işçi kavramı”, “kapsam hükümleri”, “atipik istihdam biçimleri” ve “sosyal sigorta – iş hukuku korumasının paralelliği” ilkeleri bakımından belirginleşmektedir⁷⁴.

1. İşçi Kavramı ile Kapsam Dışılık Arasındaki Çelişki

4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesi, işçiyi “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi” olarak tanımlamaktadır. Bu tanım, klasik anlamda işçi lehine geniş yorum ilkesine uygun olarak, işçinin yaptığı işin niteliğinden

71. Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 16. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2018, s. 71 vd.; Nizamettin Aktay / Kadir Arıcı / Emine Tuncay Senyen-Kaplan, *İş Hukuku*, 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2013, s. 35 vd.

ziyade, bağımlı ve ücret karşılığı çalışma unsurlarını esas almaktadır⁷⁵. Ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından bakıldığında, bu unsurların – işverene kişisel bağımlılık, talimat ve denetim altında çalışma, işin bizzat ifası, ücret karşılığında ve süreklilik arz edecek biçimde çalışma – büyük ölçüde gerçekleştiği tartışmasızdır⁷⁶.

Buna rağmen, 4. maddede yer alan “ev hizmetlerinde çalışanlar” istisnası, işçi kavramına dâhil edilmesi gereken bir gruba, sırf yapılan işin mekânı ve konusu gerekçe gösterilerek kanunun kapsamı dışına çıkarmaktadır. Böylece, bir yandan İş Kanunu’nun 2. maddesi uyarınca ev işçilerinin işçi olup olmadığı tartışmasız iken, diğer yandan 4. madde uyarınca bu işçilerin kanundan yararlanamayacağı kabul edilmektedir. Bu görünüm, öğretide “işçi kavramının bir alt kümesinin, kapsam hükmüyle sistematik biçimde dışlanması” olarak nitelendirilmekte ve iş hukuku tekniğiyle bağdaşmadığı haklı olarak eleştirilmektedir⁷⁷.

2. Eşit İşe Eşit Hukuki Statü İlkesinin Zedelenmesi

Ev hizmetlerinde çalışanların kapsam dışında tutulması, aynı veya benzer işi yapan işçiler arasında ciddi statü farkları yaratmaktadır. Örneğin;

- Bir apartman veya site yönetimi adına çalışan temizlik işçisi, İş Kanunu kapsamındaki klasik bir işçi olarak değerlendirilmekte;
- Buna karşılık, aynı apartmanda yer alan bağımsız bir konutta, konut sahibi yanında çalışan temizlik işçisi, “ev hizmeti” sayılarak İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmaktadır.

72. 4857 sayılı İş Kanunu m.2; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku – Ferdi İş İlişkileri I*, Beta Yayınları, İstanbul 2012, s. 85; Hamdi Mollamahmutoğlu / Muhittin Astarlı / Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2014, s. 311 vd.

73. Süzek, a.g.e., s. 237; Gökhan Antalya / Selim Kutlu, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların İşçi Niteliği”, *Çalışma ve Toplum*, 2015/2, s. 453 vd.

74. Mustafa Alp, “İşçi Kavramı ve Kapsam Hükümlerinin Sistematiği”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2014/31, s. 12 vd.; Süzek, a.g.e., s. 238.

Her iki durumda da fiilen yapılan iş temizlik; kullanılan malzeme, maruz kalınan riskler ve çalışma biçimi büyük ölçüde benzer olmasına rağmen, işçinin iş güvencesi, kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma ücreti ve iş sağlığı ve güvenliği bakımından tabi olduğu hukuki rejim tamamen farklılaşmaktadır⁷⁸.

Benzer şekilde, bazı özel istihdam büroları aracılığıyla apartman ve site ortak alanlarında temizlik hizmeti sunan işçiler, mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kapsamında da olsa İş Kanunu korumasından yararlanırken; aynı büro aracılığıyla doğrudan hane halkına ev hizmeti sunan işçiler, “ev hizmetleri istisnası”na dayanılarak kapsam dışında bırakılmaktadır⁷⁹. Böylece, işin yapıldığı mekândaki “işyeri – konut” ayrımı, fiilen aynı işi yapan işçiler arasında, Anayasa’nın 10. maddesiyle de bağdaşmayacak ölçüde koruma farklılıklarına yol açmaktadır.

Bu durum, iş hukukunun temel ilkelerinden biri olarak kabul edilen “eşit işe eşit statü” anlayışını zedelemekte; aynı zamanda, işverenler bakımından da ev hizmetlerini tercih etme yönünde “daha az maliyetli ve daha az sorumluluk doğuran” bir istihdam alanı yaratmaktadır⁸⁰.

3. Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi (İK m.7) ile Ev Hizmetleri İstisnası Arasındaki Çatışma

75. Sinem Yıldırım / Emel İslamoğlu, “İnsana Yakışır İş Kavramı Bağlamında Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C.1, S.2, Temmuz 2014, s. 165 vd.; Nuray Gökçek Karaca / Fatma Kocabaş, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, *Kamu-İş Dergisi*, C.10, S.4, 2009, s. 162 vd.

76. Ali Güzel / Hande Heper, “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, *Çalışma ve Toplum*, 2017/1, s. 11 vd.

77. Erdoğan / Toksöz, *Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü: Türkiye’de Ev İşçileri*, ILO Yayını, Ankara 2013, s. 41 vd.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde düzenlenen mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürolarına belirli hâllerde işçi istihdam edip bu işçileri geçici olarak başka işverenlere devretme imkânı tanımaktadır. 2016 yılı değişiklikleriyle birlikte, bu mekanizmanın ev hizmetleri alanında da kullanılabilmesinin önünün açıldığı; özel istihdam bürolarının ev işçilerini hane halklarına geçici iş ilişkisi çerçevesinde yönlendirebildiği görülmektedir⁸¹.

Bu noktada ortaya çıkan normatif çelişki açıktır: Bir yandan, ev hizmetleri 4. madde uyarınca İş Kanunu kapsamı dışında tutulmakta; diğer yandan, aynı alan için 7. madde kapsamında geçici iş ilişkisi kurulmasına izin verilmektedir. Eğer ev hizmetlerinde çalışanlar İş Kanunu açısından “işçi” değilse, bu alanda mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinin kurulmasının da mümkün olmaması gerekir. Buna karşılık, 7. madde kapsamında ev hizmetlerinde çalıştırılan işçilerin İş Kanunu hükümlerinden yararlanacağı kabul edilirse, bu durumda da doğrudan hane halkı yanında çalışan ev işçilerinin kapsam dışında bırakılmasının haklı bir gerekçesi kalmamaktadır⁸².

Öğretide bu durum, “aynı işin bir aracılık ilişkisi üzerinden görüldüğünde İş Kanunu'na tâbi, doğrudan görüldüğünde ise kapsam dışında kalması” şeklinde bir normatif tutarsızlık olarak eleştirilmekte; yasa koyucunun ev hizmetlerine ilişkin istisna rejimini gözden geçirmesi gerektiği vurgulanmaktadır⁸³.

4. Sosyal Güvenlik – İş Hukuku Paralelliğinin Bozulması: Ek 9 Rejimi

Klasik sosyal güvenlik doktrininde, sosyal sigortalılığın temel referans noktası “işçi – işveren ilişkisi”dir. İş hukukuna göre işçi sayılan kişiler, kural olarak sosyal sigortalar bakımından da sigortalı sayılmakta; iş hukukundaki

78. 4857 sayılı İş Kanunu m.7; 6715 sayılı Kanun ile getirilen değişiklikler için bkz. Resmî Gazete, 20.05.2016, Sayı 29717; Güzel / Heper, a.g.m., s. 15 vd.

79. Alp, a.g.m., s. 18 vd.; Süzek, a.g.e., s. 240.

80. Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 87; Antalya / Kutlu, a.g.m., s. 460.

koruma düzeyi ile sosyal güvenlik koruması arasında belirli bir paralellik sağlanmaya çalışılmaktadır⁸⁴.

Ev hizmetleri alanında ise tam tersi bir durum söz konusudur. 5510 sayılı Kanun'un Ek 9. maddesi ile ev hizmetlerinde çalışanlar, ay içinde aynı kişi nezdinde 10 günden az veya 10 gün ve daha fazla çalışma ayırımına tabi tutularak, belirli şartlarla sosyal sigorta kapsamına alınmış; böylece, İş Kanunu kapsamı dışında kalan bir grubun, kısmen de olsa sosyal sigortalı olabilmesinin önü açılmıştır⁸⁵.

Bu görünüm, ilk bakışta olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir; zira sosyal güvenlik korumasına erişim, iş hukuku korumasına göre daha erken ve daha geniş bir çerçevede sağlanmıştır. Ne var ki, bu durum aynı zamanda sosyal güvenlik – iş hukuku paralelliğinin tersinden bozulması anlamına gelmektedir. Ev işçileri, Ek 9 çerçevesinde sigortalı olsalar dahi, İş Kanunu'na göre iş güvencesi, feshe karşı koruma, yıllık ücretli izin, fazla çalışma ücreti ve iş sağlığı ve güvenliği bakımından herhangi bir asgarî korumadan yararlanamamaktadır⁸⁶.

Üstelik 10 gün sınırı, uygulamada fiilî çalışma sürelerinin olduğundan düşük gösterilmesine, böylece işverenlerin hem prim yükümlülüğünü hem de işten çıkarma maliyetlerini azaltmalarına hizmet edebilmektedir. Bu durumda ev işçileri, uzun yıllar boyunca parçalı ve eksik bildirimlerle çalışmakta; emeklilik,

81. Ali Güzel / Ali Rıza Okur / Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 15. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2014, s. 141 vd.

82. 5510 sayılı Kanun Ek m.9; A. Eda Manav, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.120, 2015, s. 511 vd.

83. Manav, a.g.m., s. 520 vd.; Mehmet Bulut, “Bir Meslek Olarak Ev Hizmetlerinde Çalışma...”, *Muhasebe ve Denetime Bakış*, C.14, S.43, 2014, s. 156 vd.

malullük ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından ciddi hak kayıplarıyla karşılaşmaktadır⁸⁷.

Sonuç itibarıyla, Ek 9 düzenlemesi, ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenliğe erişimi bakımından belirli bir ilerleme sağlasa da, bu ilerleme İş Kanunu'ndaki kapsam dışı istisna ile desteklenmediği için, “sigortalı ama iş hukuku korumasız” bir işçi profili ortaya çıkarmakta; sosyal devlet ilkesinin gerektirdiği bütüncül koruma anlayışıyla bağdaşmamaktadır.

5. İş Sağlığı ve Güvenliği – SGK İş Kazası Rejimi Arasındaki Kopukluk

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 2. maddesi, ev hizmetlerini Kanun kapsamı dışında bırakırken; 5510 sayılı Kanun'un iş kazası ve meslek hastalığı hükümleri, ev hizmetlerinde çalışan sigortalılar bakımından da uygulanmaktadır⁸⁸.

Bu çifte görünüm, pratikte şu sonucu doğurmaktadır:

- Ev hizmetlerinde çalışanların, iş kazası geçirmeleri hâlinde – eğer Ek 9 kapsamında sigortalı ise – SGK'dan geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri veya ölüm hâlinde hak sahiplerine gelir bağlanması gibi haklar teorik olarak söz konusudur.
- Ancak aynı işçilerin maruz kaldığı risklerin önlenmesi, işverenin risk değerlendirmesi yapma, eğitim verme, kişisel koruyucu donanım sağlama gibi yükümlülükleri ise, 6331 sayılı Kanun kapsamı dışında bırakılmıştır.

Başka bir ifadeyle, sistem ev hizmetlerinde çalışanlara “kaza olduktan sonra” belirli tazmin edici haklar tanımakta; buna karşılık kazanın hiç meydana gelmemesi için gerekli önleyici mekanizmaları kurma yönünde herhangi bir

84. Bulut, a.g.m., s. 168 vd.; Okur, “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, *Kamu-İş*, C.7, S.3, 2004, s. 3 vd.

85. 5510 sayılı Kanun m.13; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.2/2-ç; Lütfü İnciroğlu, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği”, *Mercek – MESS Yayını*, C.17, S.70, Nisan 2013, s. 91 vd.

hukuki zorunluluk getirmemektedir⁸⁹. Bu durum, iş sağlığı ve güvenliği hukukunun temel felsefesi olan “önleyicilik” ilkesinin ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından sistematik biçimde göz ardı edilmesi anlamına gelmekte; sosyal devlet ilkesiyle olduğu kadar, 6331 sayılı Kanun’un kendi gerekçesiyle de çelişmektedir.

C. Uygulamada Ortaya Çıkan Somut Sorunlar ve Yargısal Koruma Bakımından Boşluklar

Ev hizmetlerinin İş Kanunu kapsamı dışında tutulmasının yarattığı sorunlar, yalnızca normatif ve teorik düzeyde kalmamakta; Yargıtay ve Danıştay içtihatlarında da açıkça görülebilen somut uyuşmazlıklar şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu uyuşmazlıklar, özellikle görevli mahkemenin belirlenmesi, ispat yükü ve delil rejimi, çalışma sürelerinin ve ücrete esas kazancın tespiti, iş kazası ve meslek hastalığı olaylarının nitelendirilmesi ve yabancı uyruklu ev işçilerinin statüsü gibi alanlarda yoğunlaşmaktadır⁹⁰.

1. Görevli Mahkeme, Uygulanacak Hukuk ve Zamanaşımı Sorunları

Yargıtay, yerleşik içtihadında ev hizmetlerinde çalışanlar ile ev sahibi arasındaki hukuki ilişkiyi, kural olarak Türk Borçlar Kanunu’na tâbi bir hizmet sözleşmesi olarak nitelendirmekte; bu nedenle uyuşmazlığın çözümünde iş mahkemeleri yerine asliye hukuk mahkemelerini görevli kabul etmektedir⁹¹. Ancak, somut olaylarda ev hizmeti – evde hizmet – hasta bakıcılık – ticari

86. İnciroğlu, a.g.m., s. 93; Çağla Ünlütürk Ulutaş / Nagihan Durusoy Öztepe, “Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C.4, S.2, 2013, s. 45–66.

87. Yargıtay kararları için bkz. Yarg. 9. HD, 13.6.2012, E.2012/18405, K.2012/22828; Yarg. 22. HD, 10.12.2014, E.2014/25096, K.2014/35149; erişim: www.kazanci.com (Erişim: 12.10.2025).

88. Yarg. HGK, 5.2.2014, E.2013/10-2280, K.2014/65; ayrıca bkz. Kılıçoğlu / Şenocak, *İş Kanunu Şerhi*, Legal Yayıncılık, İstanbul 2013, s. 66.

yardımcı istihdamı gibi ayrımların çoğu kez net olarak yapılamaması, görevli mahkeme tespiti bakımından önemli belirsizlikler yaratmaktadır.

Yargıtay'ın bazı kararlarında, davacının fiilen yaptığı işin “ev hizmeti” olup olmadığı yeterince araştırılmadan, sırf çalışma mekânının ev olması gerekçe gösterilerek İş Kanunu'nun uygulanamayacağına hükmedildiği; daha sonra yapılan temyiz incelemesinde, davacının esasen “hasta bakıcı” veya “hemşire” sıfatıyla çalıştığı, dolayısıyla ev hizmeti istisnası kapsamına girmediği gerekçesiyle bozma kararları verildiği görülmektedir⁹². Bu tür kararlar, ev işçilerinin işçilik alacaklarına kavuşmasında yıllarca sürebilen yargısal belirsizliklere yol açmakta; görevli mahkemenin yanlış belirlenmesi nedeniyle davaların usulden reddedilmesine veya zamanaşımı riskinin artmasına neden olabilmektedir.

Ev hizmetleri istisnasının devam ettiği sürece, görevli mahkeme ve uygulanacak hukuk sorunlarının dava bazında çözümlenmeye devam edeceği; bunun da işçi lehine yorum ve “işçinin korunması” ilkesi ile bağdaşmadığı izahtan varestedir⁹³. Ev hizmetlerinin İş Kanunu kapsamına alınması hâlinde ise, kural olarak iş mahkemelerinin görevli olacağı ve uyuşmazlıkların iş hukuku ilkeleri çerçevesinde çözülebileceği açıktır.

2. Çalışma Süreleri, Ücret ve İşçilik Alacaklarının İspatı

Ev hizmetlerinde çalışanların büyük çoğunluğunun kayıt dışı veya eksik bildirimle çalışması, yazılı sözleşme yapılmaması ve puantaj, bordro gibi belgelerin tutulmaması, işçilik alacaklarının ispatını son derece güçleştirmektedir⁹⁴.

89. Yarg. 9. HD, 13.6.2012, E.2012/18405, K.2012/22828; Yarg. 9. HD, 5.6.2014, E.2014/15697, K.2014/18318.

90. Süzek, a.g.e., s. 72; Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 85.

91. Yıldırım alp / İslamoğlu, a.g.m., s. 170 vd.; Karaca / Kocabaş, a.g.m., s. 168 vd.

Yargıtay uygulamasında, ev hizmetlerinde çalışanların fazla çalışma, hafta tatili, genel tatil ücreti gibi taleplerinde ispat için tanık beyanlarına ağırlık verildiği, ancak tanıkların genellikle komşu veya akraba olması nedeniyle beyanların objektifliği konusunda tereddütler yaşandığı görülmektedir. Özellikle yatılı çalışan ev işçilerinin “24 saat evde bulunmaları”nın, fiilen çalışma süresinin tespitinde karışıklığa yol açtığı; Yargıtay’ın kimi kararlarında “hazır bekleme” sürelerini fazla çalışma kapsamında değerlendirmede, kimilerinde ise işin niteliğine göre kısmen dikkate aldığı gözlenmektedir⁹⁵.

Ev hizmetlerinin İş Kanunu kapsamı dışında tutulması, bu alanda iş müfettişi denetimini de büyük ölçüde işlevsiz hâle getirmektedir. Denetim eksikliği, hem kayıt dışı istihdamı hem de ispat sorunlarını beslemekte; ev işçilerinin alacaklarını dava yoluyla talep etmelerini fiilen zorlaştırmaktadır. Oysa İş Kanunu kapsamına alınmaları hâlinde, hiç değilse iş sözleşmesi, ücret bordrosu, çalışma süresi kayıtları gibi araçların kullanılması ve bunların denetime konu edilmesi mümkün olabilecektir.

3. İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Tazminat Rejimi

Ev ortamında gerçekleşen düşme, yanma, kesilme, elektrik çarpması gibi olaylar ile temizlik kimyasallarına maruz kalmaya bağlı solunum yolu hastalıkları, kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları ve psikososyal travmalar, ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından son derece yaygındır⁹⁶. Buna rağmen, iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarının ev hizmetleri bağlamında nasıl uygulanacağı hususunda gerek idari uygulamada, gerekse yargı kararlarında önemli belirsizlikler bulunmaktadır.

Ev işçisinin Ek 9 kapsamında sigortalı olup olmamasına göre SGK’nın olayı “iş kazası” olarak kabul edip etmeme eğilimi değişebilmekte; sigortasız çalıştırılan ev işçileri bakımından ise iş kazasının yalnızca Borçlar Kanunu

92. Yarg. 9. HD, 9.10.2008, E.2007/27814, K.2008/25988; Yarg. 9. HD, 8.4.2010, E.2010/6315, K.2010/9972.

93. İnciroğlu, a.g.m., s. 95; Ulutaş / Durusoy Öztepe, a.g.m., s. 48 vd.

çerçevesinde tazminat davasına konu edilmesi mümkün olabilmektedir. Bu durumda, işçinin kusur, uygun illiyet bağı ve zararı ispat yükü artmakta; işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamasına bağlı objektif sorumluluk mekanizmaları işletilememektedir⁹⁷.

Ev hizmetlerinin 6331 sayılı Kanun kapsamı dışında bırakılması, iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesi yönünde sistematik bir politika geliştirilmesini engellemekte; kazalar olduktan sonra tazmin edici çözümlerle yetinilmesine yol açmaktadır. Oysa ILO C189 ve R201, ev işçilerinin iş sağlığı ve güvenliği bakımından diğer işçilerden daha düşük düzeyde bir korumaya tabi tutulmasını açıkça yasaklamakta; ev ortamının “işyeri” olarak kabul edilmesini ve buna uygun koruyucu mekanizmaların kurulmasını öngörmektedir⁹⁸.

4. Yabancı Uyruklu Ev İşçilerinin Statüsü ve Çok Katmanlı Kırılganlık

Türkiye’de ev hizmetlerinde çalışanların önemli bir bölümünü göçmen ve mülteci kadınlar oluşturmaktadır⁹⁹. Bu kişilerin hukuki konumu, iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku ve yabancılar hukuku düzenlemelerinin kesiştiği bir alanda şekillenmekte; bu durum, yabancı uyruklu ev işçilerinin çok katmanlı bir kırılganlıkla karşı karşıya kalmasına yol açmaktadır. 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu ile 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu uyarınca, yabancıların ev hizmetlerinde çalışabilmeleri çalışma izni almalarına bağlıdır. Ne var ki fiilî uygulamada ev hizmetlerinde çalışan yabancı kadınların büyük çoğunluğu çalışma izni olmaksızın istihdam edilmekte; bu durum, hem

94. 6098 sayılı TBK m.417; SGK uygulaması için bkz. Mehmet Demirci, “Ev Hizmetlerinde İş Kazası Bildirimi”, *Yaklaşım Dergisi*, S. 295, Temmuz 2017.

95. ILO Convention No.189, m.13–14; ILO Recommendation No.201, m.7–13; ILO, *Domestic Workers Across the World*, Geneva 2013, s. 47 vd.

96. Ziya Erdem / Levent Şahin, “Ülkemizde Ev Hizmetlerinde İstihdam Edilen Yabancı Uyruklu İşgücünün Çalışma Koşulları: İstanbul İli Üzerine Bir Alan Araştırması”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2010, s.281 vd.

idari para cezası tehdidi hem de sınır dışı edilme baskısı nedeniyle işçinin işverene karşı bağımlılığını olağanüstü derecede artırmaktadır¹⁰⁰.

Çalışma izni olmaksızın çalışan bir yabancı işçinin işçisel alacak taleplerinin nasıl değerlendirileceği konusunda zaman zaman tereddütler ortaya çıksa da, yerleşik Yargıtay içtihadı çalışma izni yokluğunun işçi sıfatını ortadan kaldırmadığını açıkça kabul etmektedir¹⁰¹. Buna rağmen, bu işçilerin İş Kanunu kapsamı dışında bırakılması nedeniyle iş güvencesi, ücret güvencesi, yıllık izin, kıdem ve ihbar tazminatı ile feshe karşı koruma gibi temel iş hukuku haklarına erişimi fiilen mümkün olmamaktadır. Çalışma izni sürecinin işverenlerin insiyatifi ve rızasına bağlı ilerlemesi, pek çok göçmen ev işçisini “çalışma izni başvurusu yapılacağı” vaadi altında uzun süre kayıt dışı çalışmaya zorlamakta; kimi zaman işverenler başvuru masraflarını işçilere yüklemekte, kimi zaman ise başvuru hiç yapılmamakta ve işçi sürekli bir belirsizlik içinde yaşamaktadır¹⁰².

Bu tablo, göçmen kadınların sömürüye açık hâle geldiğini ve ev hizmetlerinin İş Kanunu kapsamı dışında tutulmasının, zaten sosyal açıdan kırılgan olan bu grubun çok daha ağır hak kayıplarıyla karşılaşmasına neden olduğunu göstermektedir. Uluslararası insan hakları belgelerinde güvence altına alınan ayrımcılık yasağı ve eşit muamele ilkeleri, bu koşullarda fiilen uygulanamaz hâle gelmektedir¹⁰³. Özellikle kadın göçmen emeğinin en yoğun sömürüldüğü alanlardan biri olan ev hizmetlerinde, etkili bir denetim ve hukuki

97. Aysel Çelikel / Günseli Öztekin Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, Beta, İstanbul 2017, s.249 vd.; Nuray Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, Beta, İstanbul 2016, s.315 vd.

98. Yarg. 9. HD, 19.02.2015, E.2014/23322, K.2015/9127; ayrıca bkz. Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Yetkin, Ankara 2017, s.653 vd.

99. Baki Erken, *Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri*, Seçkin, Ankara 2013, s.141 vd.

100. CEDAW m.11; Avrupa Sosyal Şartı m.1–4; ayrıca bkz. Seyhan Erdoğan / Gülay Toksöz, *Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü: Türkiye’de Ev İşçileri*, ILO, Ankara 2013, s.41 vd.

güvence olmaksızın yabancı ev işçilerinin statüsü, yapısal bir korumasızlık biçimine dönüşmektedir.

5. Denetim Eksikliği ve “Mahremiyet” Retoriğinin Koruma Boşluğu Yaratması

Ev hizmetleri alanının İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamı dışında tutulmasının en görünür sonuçlarından biri, konutların “mahrem alan” sayılması gerekçesiyle idari denetimin fiilen yapılamamasıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişlerinin evlerde denetim gerçekleştirmemesi, hukuki korumanın yalnızca mevzuat düzeyinde var olmasına, uygulamada ise büyük ölçüde işverenin takdirine terk edilmesine yol açmaktadır¹⁰⁴. Bu durum özellikle yatılı çalışan ev işçileri bakımından ciddi bir görünmezlik yaratmakta; işyerinin aynı zamanda yaşam alanı olması nedeniyle, fazla çalışma, dinlenme süresinin ihlali, psikolojik şiddet, mobbing, hatta fiziksel ya da cinsel istismar gibi vakaların ortaya çıkmasına rağmen, bu ihlallerin tespit edilmesini ve soruşturulmasını neredeyse imkânsız hâle getirmektedir.

Uluslararası literatürde “privacy vs. protection dilemma” olarak adlandırılan bu gerilimin çözümünde birçok ülke, mahremiyetin kesin bir denetimsizlik alanı yaratamayacağını; devlet müdahalesinin evin mahremiyetine saygı gösterilerek, ancak belirli usuller çerçevesinde uygulanabileceğini kabul etmektedir¹⁰⁵. 189 sayılı ILO Sözleşmesi de konutun mahrem niteliğinin denetime engel olmayacağını açıkça düzenlemekte; yalnızca denetimin belirli ön bildirim ve prosedürlere bağlanabileceğini belirtmektedir¹⁰⁶. Buna karşın Türkiye’de ev hizmetleri tamamen denetim dışında bırakılmış; bu durum ücret

101.Lütfü İnciroğlu, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği”, *Mercek Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası*, C.17, S.70, 2013, s.91 vd.

102.International Labour Office, *Effective Protection for Domestic Workers: A Guide to Designing Labour Laws*, ILO, 2012, s.42–43.

103.ILO Convention No.189, m.17; ILO Recommendation No.201, m.7.

gaspları, çocuk işçiliği, cinsel taciz, zorla çalıştırma ve ağır çalışma süreleri gibi ihlallerin sistematik olarak görünmezleşmesi sonucunu doğurmuştur.

Ev işçileri sendikalarının (İMECE, EVİD-SEN) yıllık raporlarında, ev işçilerinin büyük bölümünün cinsel taciz, psikolojik baskı, ücretin geç veya hiç ödenmemesi, fazla çalışmanın karşılıksız bırakılması ve onur kırıcı muamele gibi çok boyutlu ihlallere maruz kaldığı; buna rağmen hem hukuki bilgilendirme eksikliği hem de işini kaybetme korkusu nedeniyle başvuru mekanizmalarına yönelmedikleri ifade edilmektedir¹⁰⁷. Denetimsizlik, hukuki güvencenin yalnızca kâğıt üzerinde kalmasına neden olmakta; özellikle yabancı uyruklu kadınlar bakımından denetim eksikliği, fiilen görünmez bir çalışma piyasası yaratmaktadır.

D. De Lege Lata: Parçalı ve Tutarsız Mevzuatın Sonuçları

Ev hizmetlerinde çalışanların hukuki statüsü, farklı kanunlarda yer alan istisna hükümlerinin bir arada uygulanması sonucu parçalı, dağınık ve iç tutarlılıktan yoksun bir görünüm arz etmektedir¹⁰⁸. Bu parçalanmışlık hem hak sahipliği hem yargısal koruma hem de idari denetim bakımından ciddi boşluklara yol açmaktadır. Normatif düzeyde bakıldığında, İş Kanunu’nun 4/1-e bendi ev hizmetlerini kapsam dışında bırakmakta; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ev hizmetlerini iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinden muaf tutmakta; 5510 sayılı Kanun ise ev işçileri için kısmi ve sınırlı bir sigortalılık rejimi öngörmektedir. Yabancı uyruklu ev işçileri açısından 6735 sayılı Kanun ve YUKK kapsamında çalışma izni zorunluluğunun getirilmesi, bu karmaşık yapıyı daha da derinleştirmektedir.

Kurumsal düzeyde ise yetki ve sorumluluk alanları arasında belirgin bir parçalanmışlık bulunmaktadır. İşçilik alacaklarına ilişkin uyuşmazlıklar asliye

104.İMECE Ev İşçileri Sendikası raporları, <https://imeceeviscilerisendikasi.org> (Erişim: 01.11.2025).

105.Ali Güzel / Ali Rıza Okur / Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 15. Bası, Beta, İstanbul 2014, s.141.

hukuk mahkemeleri ile iş mahkemeleri arasında dağılmakta; SGK yalnızca bildirim ve prim yükümlülüğünü denetlemekte; Çalışma Bakanlığı ise evlerin “mahremiyet” gerekçesiyle denetim dışı tutulması nedeniyle bu alanda herhangi bir koruyucu mekanizma oluşturamamaktadır¹⁰⁹. Böylece ev hizmetleri alanında hiçbir kurumun bütüncül bir koruma misyonu üstlenmediği; işçinin korunması ilkesinin ise fiilen uygulanamaz hâle geldiği bir tablo ortaya çıkmaktadır.

Bu parçalı ve tutarsız yapı, de lege lata açıdan nihayetinde “korumasız işçilik” olarak tanımlanabilecek bir sonuç doğurmaktadır¹¹⁰. Ev işçileri fiilen işçi niteliğini taşıyalar da, iş hukuku korumasına erişememekte; sosyal güvenlik haklarından sınırlı biçimde yararlanmakta; iş sağlığı ve güvenliği bakımından tamamen kapsam dışında bırakılmakta; ispat yükü ağırlaşmakta; görevli mahkeme belirlenememekte; yabancı uyruklu işçiler bakımından ise sınır dışı edilme korkusu hukuki korumanın fiilen kullanılmasını engellemektedir. Uluslararası raporların ev işçilerini “modern kölelik riskine en yakın çalışma gruplarından biri” olarak nitelendirmesi¹¹¹ de bu yapısal kırılganlığın somut göstergesidir.

Bu nedenle, mevcut mevzuatın sürdürülmesi, sosyal devlet ilkesi, ayrımcılık yasağı, insan onuruna yakışır çalışma hakkı ve uluslararası yükümlülükler bakımından artık savunulabilir olmaktan çıkmıştır. Makalenin izleyen bölümünde, uluslararası standartlar ve mukayeseli hukuk örnekleri ışığında, ev hizmetlerinin İş Kanunu kapsamına alınmasına yönelik bütüncül bir *de lege ferenda* yaklaşım geliştirilerek ayrıntılı bir Kanun Modeli Önerisi sunulacaktır.

106.Mehmet Bulut, “Bir Meslek Olarak Ev Hizmetlerinde Çalışma...”, *Muhasebe ve Denetime Bakış*, C.14, S.43, 2014, s.156 vd.

107.Sinem Yıldırım alp, “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları”, *KÜSBE Dergisi*, C.4, S.1, 2014, s.47 vd.

108.Jose Maria Ramirez-Machado, *Domestic Work*, ILO 2003, s.10–14; ayrıca bkz. Martin Oelz, “The ILO’s Domestic Workers Convention...”, *International Labour Review*, 2014, s.161 vd.

III. ULUSLARARASI STANDARTLAR VE MUKAYESELİ HUKUK İŞİĞİNDA DE LEGE FERENDA DEĞERLENDİRME

Ev hizmetlerinde çalışanların İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmasına ilişkin *de lege lata* görünüm, önceki bölümlerde Anayasa, genel iş hukuku ilkeleri ve yargı içtihadı bakımından eleştirilmişti. Bu bölümde ise, 189 sayılı ILO Sözleşmesi ve 201 sayılı Tavsiye Kararı’nın öngördüğü standartlar ile çeşitli ülke düzenlemeleri ışığında, ev hizmetlerinin hukuki konumunun nasıl yeniden tasarlanabileceği tartışılacaktır. Amaç, Türkiye bakımından somut bir “kanun modeli”nin dayandığı normatif ilkeleri ve hareket alanını belirginleştirmektir.

A. ILO 189 ve 201 Çerçevesinde “Asgarî Koruma Çekirdeği”

189 sayılı ILO Sözleşmesi ve 201 sayılı Tavsiye Kararı, ev hizmetlerinde çalışanlar için “özel rejim” öngörmekten ziyade, bu alandaki istihdamın genel iş hukuku rejimine yaklaştırılmasını hedefleyen bir “asgari koruma çekirdeği” ortaya koymaktadır¹¹². Bu çekirdeğin başlıca unsurları; kapsam, ayrımcılık yasağı ve eşitlik; çalışma ve dinlenme süreleri; ücret ve sosyal güvenlik; iş sağlığı ve güvenliği; örgütlenme özgürlüğü ve etkin başvuru yolları olarak özetlenebilir.

Her şeyden önce Sözleşme, ev işçilerinin, “genel işçi nüfusuna kıyasla daha düşük düzeyde koruma”ya tabi tutulamayacağını, ev hizmetlerinin “özel alan” niteliği gerekçesiyle iş hukuku rejiminin tamamen dışında bırakılamayacağını açıkça ifade etmektedir¹¹³. Sözleşme’nin 3. ve 6.

109.ILO Convention No.189, Decent Work for Domestic Workers, 2011; ILO Recommendation No.201, Domestic Workers Recommendation, 2011; ayrıntılı açıklama için bkz. Jose Maria Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective*, ILO, 2003, s.10–14.

110.C189 m.3, m.6; Martin Oelz, “The ILO’s Domestic Workers Convention and Recommendation: A Window of Opportunity for Social Justice”, *International Labour Review*, C.153, No.1, 2014, s.161 vd.

maddelerinde yer alan insan onuruna saygı, ayrımcılık yasağı ve insana yakışır çalışma koşulları ilkeleri, ev işçilerini, diğer işçilerle eşit korunma düzeyi talep edebilen özerk bir hak öznesi olarak konumlandırmaktadır. Bu yaklaşım, ev hizmetlerinin Türk hukukunda da “istisna alanı” değil, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukunun genel koruma sistematığı içinde değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Çalışma ve dinlenme süreleri bakımından C189, ev işçilerinin normal çalışma süresi, fazla çalışma, günlük ve haftalık dinlenme ile yıllık ücretli izin yönünden, ulusal hukukta diğer işçilere tanınan korumadan daha geri bir düzeye tabi tutulamayacağını hükme bağlamaktadır¹¹⁴. Yatılı ev işçilerinin “24 saat hazır bulunma” hâline zorlanmaması, haftalık dinlenme süresinin kesintisiz en az 24 saat olması ve bu sürenin işverenin hane halkı için yapılacak faaliyetlerle doldurulmasının önlenmesi, Sözleşme ve Tavsiye Kararı’nda özellikle vurgulanan noktalardır¹¹⁵. Bu çerçevede, Türk hukukunda ev hizmetlerinin çalışma süreleri bakımından hiçbir açık düzenlemeye tabi olmaması, C189’un öngördüğü asgari çekirdekle keskin bir tezat oluşturmaktadır.

Ücret ve sosyal güvenlik alanında Sözleşme, ev işçilerinin asgarî ücret uygulaması kapsamındaki diğer işçilerle eşit muamele görmesini; ücretin kural olarak para ile ödenmesini; aynı ödemelerin sınırlı ve ölçülü olmasını; sosyal sigorta ve özellikle analık koruması bakımından eşit derecede erişimi güvence altına almayı öngörmektedir¹¹⁶. Türk hukukunda Ek 9 rejimi ile ev işçilerinin kısmen sigortalı hâle getirilmesi, bu yönde atılmış önemli bir adım olmakla birlikte, iş hukuku korumasının yokluğu ve 10 gün sınırının yarattığı fiilî hak

111.C189 m.10; çalışma süreleri konusunda bkz. Deirdre McCann / Jill Murray, “The Legal Regulation of Working Time in Domestic Work”, ILO Conditions of Work and Employment Series, No.27, 2009, s.5 vd.

112.ILO Recommendation No.201 m.10–13.

113.C189 m.11–14; ILO, *Domestic Workers Across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*, Geneva 2013, s.47 vd.

kayıpları, C189'un sosyal güvenlik boyutuyla da tam anlamıyla bağdaşmamaktadır.

Son olarak C189, ev işçilerinin örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık haklarını, ILO'nun 87 ve 98 sayılı temel sözleşmeleriyle aynı düzeyde güvence altına almakta; ev hizmetlerinin sendikal alanın dışında tutulmasını reddetmektedir¹¹⁷. Bu yaklaşım, Türkiye'de ev işçileri sendikalarının (İMECE, EVİD-SEN vb.) karşılaştığı fiili engellerin, yalnızca ulusal mevzuatın değil, aynı zamanda uluslararası standartların da konusu hâline geldiğini göstermektedir. Ev hizmetlerinin İş Kanunu kapsamına alınmasına yönelik bir kanun modelinin, bu örgütlenme boyutunu da hesaba katan bütüncül bir tasarıma dayanması zorunludur.

B. Mukayeseli Hukukta Ev Hizmetlerinin Düzenlenmesine İlişkin Modeller

Ev hizmetlerinin hukuki statüsüne ilişkin sorunlar yalnızca Türkiye'ye özgü değildir. Birçok ülke, uzun yıllar ev hizmetlerini özel alan istisnası altında hukuk dışına itmiş; C189'un kabulü ve ulusal kadın hareketlerinin baskısıyla bu yaklaşımı kademeli biçimde terk etmeye başlamıştır. Mukayeseli hukuk incelendiğinde, üç temel modelden söz etmek mümkündür: (i) ev işçilerinin genel iş kanunu kapsamına dâhil edildiği model; (ii) ev işçileri için özel bir kanunun kabul edildiği model; (iii) karma veya geçiş modelleri¹¹⁸.

1. Ev İşçilerinin Genel İş Kanunu Kapsamına Alındığı Model

Bazı ülkeler, ev işçilerini doğrudan genel iş kanunlarının kapsamı içine almayı tercih etmiş; yalnızca işin niteliğinden kaynaklanan bazı hususlarda özel düzenlemeler öngörmüştür. Bu modelde, ev işçileri, işçi tanımına dâhil edilmekte; asgarî ücret, çalışma ve dinlenme süreleri, yıllık ücretli izin, feshe

114.C189 m.3/2; ILO Convention No.87 ve No.98.

115.Mukayeseli modeller için bkz. International Labour Office, *Effective Protection for Domestic Workers: A Guide to Designing Labour Laws*, ILO, 2012, s.15 vd.

karşı koruma, sendikal haklar ve iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri bakımından diğer işçilerle aynı rejime tabi tutulmaktadır¹¹⁹.

Bu ülkelerde farklılaştırma, kural olarak yalnızca (i) çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi; (ii) denetim usullerinin evin mahremiyetine saygı gösterecek şekilde uyarlanması; (iii) küçük ölçekli işverenler için bazı idari yükümlülüklerin sadeleştirilmesi alanlarında görülmektedir. Bunun dışındaki temel haklarda, ev işçileri ile diğer işçiler arasında bir ayrım yapılmamaktadır. Bu yaklaşım, iş hukuku sistematığı bakımından en tutarlı model olarak değerlendirilmektedir; zira işçi kavramı ile kapsam hükümleri arasındaki paralellik korunmakta, “ev hizmetleri istisnası” gibi kategorik dışlamalar ortadan kaldırılmaktadır¹²⁰.

2. Özel Ev İşçileri Kanunlarının Benimsendiği Model

İkinci modelde, ev hizmetleri genel iş kanunlarının kapsamına tümüyle alınmamakta; bunun yerine ev işçileri için özel düzenlemeler içeren müstakil kanunlar kabul edilmektedir. Filipinler’deki “Batas Kasambahay” (Domestic Workers Act), bazı Latin Amerika ülkelerindeki “household workers acts” ve kimi Avrupa ülkelerindeki özel ev işçileri yönetmelikleri bu modele örnek gösterilebilir¹²¹.

Bu modelin avantajı, ev hizmetlerinin kendine özgü özelliklerinin – işin evde görülmesi, çoğu kez küçük ölçekli istihdam ilişkileri, hane halkının işveren konumunda olması, yatılı çalışma, göçmen emeğinin yoğunluğu vb. – dikkate alınarak ayrıntılı hükümler getirilebilmesidir. Örneğin, yazılı iş sözleşmesi zorunluluğu, iş tanımının açıkça belirlenmesi, yatılı işçiler için ayrı bir oda ve mahremiyet şartı, işçinin özel yaşamına saygı, pasaport ve kimlik belgelerinin işveren tarafından alıkonulmasının yasaklanması, işten ayrılma hâlinde barınma

116.Güney Afrika ve bazı Latin Amerika ülkeleri örnekleri için bkz. ILO, *Effective Protection for Domestic Workers*, s.19 vd.

117.Aynı yönde değerlendirme için bkz. Ramirez-Machado, a.g.e., s.35 vd.

118.Republic Act No.10361 (Batas Kasambahay), Filipinler; ayrıca bkz. ILO, *Domestic Workers Across the World*, s.86 vd.

ve dönüş masraflarına ilişkin düzenlemeler, bu özel kanunlarda sıkça rastlanan hükümlerdir¹²².

Öte yandan, özel kanun modelinin temel sakıncası, ev işçilerini genel iş hukuku rejiminden “ayrı” bir sektörel rejime tabi tutarak, fiilen daha düşük koruma seviyesine mahkûm etme riskidir. Nitekim bazı ülkelerde, ev işçileri için kabul edilen özel kanunların, çalışma süreleri, fazla çalışma ücretleri veya feshe karşı koruma bakımından genel iş kanununa kıyasla daha esnek – ve çoğu kez daha az koruyucu – hükümler içerdiği görülmektedir¹²³. Bu nedenle, özel kanun modelinin C189 standartlarına uygun olabilmesi için, “farklılaştırmanın” yalnızca işin niteliğinden kaynaklanan zorunlu alanlarla sınırlı tutulması; temel çekirdek haklardan hiçbir suretle sapılmaması gerekmektedir.

3. Karma ve Geçiş Modelleri

Üçüncü grupta yer alan ülkeler, ev işçilerini kural olarak genel iş kanunu rejimine dâhil etmekle birlikte, özel yönetmelikler veya toplu sözleşmeler aracılığıyla sektöre özgü ayrıntılı hükümler getirmektedir. Bu modelde, işçi tanımı ve temel haklar bakımından ayırım yapılmamakta; ancak ev işçileri için çalışma süresi, hazır bekleme süresi, yatılı çalışma, barınma koşulları, ulaşım giderleri ve işten ayrılma prosedürleri gibi alanlarda spesifik kurallar kabul edilmektedir¹²⁴.

Karma model, normatif tasarım bakımından esnek bir hareket alanı sunmaktadır. Bir yandan ev işçileri genel iş hukuku rejiminin “içinde” tutulmakta; diğer yandan ev hizmetlerinin özellikleri, ikincil düzenlemeler ve toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla dikkate alınabilmektedir. Bununla birlikte, ikincil mevzuatın ve toplu sözleşmelerin kapsamının sınırlı kalması hâlinde, ev

119.Batas Kasambahay hükümleri için bkz. Department of Labor and Employment, “Batas Kasambahay Implementing Rules and Regulations”.

120.Oelz, a.g.m., s.175 vd.

121.Karma model için örnek açıklamalar bkz. ILO, *Effective Protection for Domestic Workers*, s.32 vd.

işçilerinin önemli bir kısmının yine koruma dışı kalma riski bulunmaktadır. Bu nedenle karma model, ancak güçlü bir denetim mekanizması ve yaygın sendikal örgütlenme ile birlikte düşünüldüğünde, etkili sonuçlar doğurabilmektedir¹²⁵.

C. Türkiye Bakımından Normatif Tasarım İlkeleri

Uluslararası standartlar ve mukayeseli hukuk örnekleri, Türkiye’de ev hizmetlerinin İş Kanunu kapsamına alınmasına yönelik *de lege ferenda* düzenlemenin, tek tek hüküm değişikliklerinden ziyade, bütüncül bir normatif tasarıma dayanması gerektiğini göstermektedir. Bu tasarımın, en azından şu temel ilkeleri gözetmesi zorunludur:

(1) İşçi kavramı ile kapsam hükümleri arasındaki paralelliğin yeniden sağlanması. Ev hizmetlerinde çalışanların, bağımlı ve ücretli çalışma unsurlarını taşıdığı ölçüde işçi sayıldığı; dolayısıyla işçi kavramının alt kümelerinin kapsam hükümleriyle sistematik biçimde dışlanamayacağı kabul edilmelidir. Bu, İş Kanunu m.4/1-e’deki kategorik istisnanın kaldırılmasını veya en azından daraltılmasını gerektirmektedir¹²⁶.

(2) Asgarî çekirdek haklardan vazgeçmeme ilkesi. C189’un öngördüğü çekirdek haklar – örgütlenme özgürlüğü, ayrımcılık yasağı, asgarî ücret, makul çalışma ve dinlenme süreleri, yıllık ücretli izin, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik ve analık koruması – ev işçileri bakımından da aynen geçerli olmalıdır. Ev hizmetlerinin niteliğinden kaynaklanan esneklik ihtiyacı, bu hakların özünü ortadan kaldıracak ölçüde geniş yorumlanmamalıdır¹²⁷.

(3) Mahremiyet ile denetim arasında adil denge. Konutun mahremiyeti, ev hizmetlerinin denetim dışı bırakılmasının genel ve soyut bir gerekçesi olarak

122.Aynı yönde bkz. Asha D’Souza, “Moving towards Decent Work for Domestic Workers: An Overview of the ILO’s Work”, ILO Working Paper, No.2, 2010, s.24 vd.

123.Mustafa Alp, “İşçi Kavramı ve Kapsam Hükümlerinin Sistematiği”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2014/31, s.12 vd.

124.C189 ve R201’in “çekirdek haklar” yaklaşımı için bkz. Oelz, a.g.m., s.170 vd.

kullanılamaz. Denetim yetkisi, hâkim kararı, ön bildirim, belirli saat sınırlamaları, işçinin rızasının aranması gibi usullerle sınırlandırılabilir; ancak ev işçilerinin tamamen “görünmez” kılınmasına yol açacak biçimde ortadan kaldırılamaz¹²⁸.

(4) Kayıt dışılıkla mücadelede basitleştirilmiş ama koruyucu prosedürler.

Özellikle gündelik veya haftanın belirli günlerinde çalışan ev işçileri bakımından, işveren konumundaki hane halkının ağır idari yükümlülüklerle karşılaşması, kayıt dışılığı teşvik edici sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle, bildirim ve prim ödeme mekanizmalarının basitleştirilmesi, dijital platformlar üzerinden kolaylaştırılması; buna karşılık, eksik bildirim veya hiç bildirim yapılmaması hâlinde caydırıcı idari yaptırımların öngörülmesi gerekmektedir¹²⁹.

(5) Göçmen ev işçilerinin çok katmanlı kırılganlığını azaltma.

Yabancılar ve Uluslararası İşgücü Kanunu çerçevesindeki çalışma izni rejimi, ev hizmetlerinde gerçekçi ve erişilebilir bir prosedüre bağlanmalı; çalışma izni yokluğunun işçi haklarını ortadan kaldırmadığı ilkesi açıkça vurgulanmalıdır. Çalışma izni başvurusunun yalnızca işverenin insiyatifine bırakılması yerine, işçiye de başvuru süreçlerinde belirli bir özerklik tanınması, sınır dışı edilme tehdidinin işveren açısından bir “baskı aracı” olarak kullanılmasını zorlaştıracaktır¹³⁰.

(6) Toplu iş ilişkileri boyutunun gözetilmesi.

Ev işçilerinin sendikal örgütlenmesi ve toplu iş sözleşmesi kapsamına alınması, iş güvencesi, ücret, çalışma süreleri ve iş sağlığı ve güvenliği alanında bireysel başvuru yollarının ötesine geçen bir koruma düzeyi sağlayabilir. Bu nedenle, kanun modelinde ev

125. International Labour Office, *Effective Protection for Domestic Workers*, s.42–43.

126. Ev hizmetlerinde kayıt dışılık ve Ek 9 rejimi için bkz. A. Eda Manav, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, TBB Dergisi, S.120, 2015, s.511 vd.; Mehmet Bulut, “Bir Meslek Olarak Ev Hizmetlerinde Çalışma...”, *Muhasebe ve Denetime Bakış*, C.14, S.43, 2014, s.156 vd.

127. Aysel Çelikel / Günseli Öztekin Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, Beta, İstanbul 2017, s.249 vd.; Nuray Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, Beta, İstanbul 2016, s.315 vd.

işçilerinin sendika kurma, sendikaya üye olma ve toplu pazarlığa katılma haklarını fiilen kullanabilmeleri için özel kolaylaştırıcı hükümler (örneğin, işkolu belirleme, işyeri tanımı, yetki tespiti gibi alanlarda) öngörülmelidir¹³¹.

(7) Geçiş dönemi ve uyum mekanizmaları. Ev hizmetlerinin bir anda tam anlamıyla İş Kanunu kapsamına alınması, özellikle küçük ölçekli hane halkı işverenleri bakımından uyum sorunları yaratabilir. Bu nedenle, kademeli bir geçiş öngören, belirli hakların zamana yayılı olarak yürürlüğe girdiği, eğitim ve bilgilendirme kampanyalarıyla desteklenen bir uyum süreci tasarlanmalıdır¹³².

Bu ilkeler, bir sonraki bölümde ayrıntılı metin önerileriyle geliştirilecek olan Kanun Modeli’nin omurgasını oluşturmaktadır.

IV. 4857 SAYILI İŞ KANUNU’NDA EV HİZMETLERİNE İLİŞKİN KANUN MODELİ ÖNERİSİNE GİRİŞ

Ev hizmetlerinin İş Kanunu kapsamı dışında tutulmasının anayasal, normatif ve pratik sakıncaları ile uluslararası standartlar ve mukayeseli hukuk ışığında ortaya çıkan *de lege ferenda* ilkeler birlikte değerlendirildiğinde, artık parçalı değişikliklerle yetinmenin mümkün olmadığı açıktır. Bu nedenle çalışmanın bu son bölümünde, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 4. maddesindeki “ev hizmetleri” istisnasının kaldırılmasını veya daraltılmasını; Kanun’a ev hizmetlerine özgü yeni bir bölüm eklenmesini ve ilgili ikincil mevzuatın bu çerçevede yeniden yapılandırılmasını öngören somut bir Kanun Modeli Önerisi geliştirilecektir.

Bu model, bir yandan ev işçilerini genel iş hukuku rejiminin asli unsuru hâline getirerek “korumasız işçilik” görünümüne son vermeyi; diğer yandan ev hizmetlerinin kendine özgü yapısını – hane halkı işverenliği, küçük ölçekli

128.İMECE ve EVID-SEN örnekleri için bkz. <https://imeceviscilerisendikasi.org>; <http://evid-sen.org> (Erişim: 01.11.2025).

129.Geçiş modellerine ilişkin genel değerlendirme için bkz. D’Souza, a.g.e., s.24 vd.; ILO, *Effective Protection for Domestic Workers*, s.54 vd.

istihdam ilişkileri, mahremiyet, yatılı çalışma, göçmen emeğinin yoğunluğu – dikkate alan esnek ama koruyucu hükümlerle desteklemeyi amaçlamaktadır. Böylece, hem Anayasa’nın sosyal devlet, eşitlik ve çalışma hakkına ilişkin hükümleriyle uyumlu, hem de C189 ve R201’de öngörülen asgarî çekirdek hakları eksiksiz karşılayan çağdaş bir düzenleme çerçevesi ortaya konulmaya çalışılacaktır.

A. Kanun Modeli Önerisinin Dayandığı Temel İlkeler

Ev hizmetlerinin İş Kanunu kapsamına alınmasına yönelik bir kanun modelinin sağlam bir normatif temele oturtulabilmesi, öncelikle Anayasa, uluslararası çalışma standartları, iş hukuku öğretisinin genel ilkeleri ve mukayeseli hukuk deneyimleri ışığında belirli ilkelerin sistematik biçimde ortaya konulmasını gerektirmektedir. Bu çerçevede geliştirilen model, yalnızca mevcut koruma boşluklarını gidermeyi değil, aynı zamanda ev hizmetlerinin yapısal özellikleri nedeniyle ortaya çıkan özel ihtiyaçları karşılayacak, esnek fakat işçi lehine koruyucu bir düzenleme oluşturmayı hedeflemektedir. Bu nedenle önerilen hükümler, salt teknik düzenlemelerden ibaret olmayıp, belirli anayasal ve uluslararası normatif dayanaklara yaslanan bir “koruma mimarisi”nin somut yansımasıdır.

Her şeyden önce, kanun modeli, Anayasa’nın sosyal devlet, çalışma hakkı, ayrımcılık yasağı ve kadın-erkek eşitliğine ilişkin hükümlerinden doğrudan beslenmektedir. Ev işçilerinin büyük ölçüde kadınlardan oluştuğu; bu alandaki güvencesizliğin cinsiyet temelli yapısal eşitsizlikleri derinleştirdiği dikkate alındığında, cinsiyet temelli ayrımcılığın önlenmesi, önerinin omurgasını oluşturan anayasal ilkelerden biridir. Anayasa’nın 10. maddesi ile 49 ve 50. maddeleri birlikte değerlendirildiğinde, ev hizmetlerinin sırf “özel alan” sınırları içinde gerçekleştiği gerekçesiyle iş hukuku koruması dışında bırakılmasının, modern sosyal devlet anlayışıyla bağdaşmadığı açıktır. Ev işçilerinin koruma kapsamına alınması, bu nedenle yalnızca bir politika tercihi değil, anayasal bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır.

Kanun modelinin ikinci temel dayanağını, ILO’nun 189 sayılı Sözleşmesi ve 201 sayılı Tavsiye Kararı oluşturmaktadır. Bu belgeler, ev işçilerinin diğer işçilerden daha düşük düzeyde bir korumaya tabi tutulamayacağını; çalışma süreleri, ücret, dinlenme, yıllık izin, örgütlenme özgürlüğü, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik ve şiddetten korunma gibi alanlarda asgarî standartların sağlanması gerektiğini öngörmektedir¹³³. Her ne kadar Türkiye henüz C189’u onaylamamış olsa da, sözleşmede yer alan ilkeler, uluslararası çalışma hukuku bakımından “soft law” nitelikte bağlayıcı referans normları hâline gelmiş; birçok ülke iş mevzuatını bu doğrultuda yeniden düzenlemiştir¹³⁴. Bu nedenle hazırlanacak bir kanun modelinin, en azından C189’da öngörülen çekirdek hakları karşılayacak düzeyde olması, uluslararası eğilimlerle uyum bakımından zorunludur.

Üçüncü temel ilke, iş hukuku öğretisinde yer alan “işçi lehine yorum”, “işin düzenlenmesi”, “işçinin korunması” ve “zayıf tarafı koruma” ilkeleridir¹³⁵. Ev hizmetlerinin mahiyeti gereği, ev işçilerinin işveren karşısında pazarlık gücü son derece sınırlıdır; yatılı çalışanlarda fiili denetim ilişkisi daha da yoğunlaşmakta, göçmen kadın işçilerde bağımlılık en üst düzeye çıkmaktadır. Bu nedenle oluşturulacak kanun modeli, iş hukuku ilkelerini ev hizmetlerine “aynen uygulamakla” yetinmemeli; aksine, ev işçilerinin zayıf konumlarını telafi edecek “koruyucu ve tamamlayıcı hükümlere” yer vermelidir. Bu kapsamda özellikle çalışma süreleri, hazır bulunma halleri, dinlenme süreleri, ücretin ödeme şekli,

130.ILO Convention No.189, Decent Work for Domestic Workers, 2011; ILO Recommendation No.201, Domestic Workers Recommendation, 2011; ayrıntılı açıklama için bkz. Jose Maria Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective*, ILO, 2003, s.10–14.

131.C189 m.3/2; ILO Convention No.87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948; ILO Convention No.98 on the Right to Organise and Collective Bargaining, 1949.

132.International Labour Office, *Effective Protection for Domestic Workers: A Guide to Designing Labour Laws*, ILO, 2012, s.15 vd.

fazla çalışma sınırları, feshe karşı koruma ve ispat rejimi gibi konularda işçi lehine bir normatif çerçeve geliştirilmesi gerekmektedir.

Dördüncü ilke, ev hizmetlerinin yapısal özelliklerinin dikkate alınmasıdır. Ev hizmetleri, klasik işyeri faaliyetlerinden farklı olarak hane halkı içinde yürütülür; istihdam ilişkisi çoğu zaman küçük ölçeklidir ve denetimin ev ortamına girme gerekliliği gibi pratik sorunlar mevcuttur. Bu nedenle geliştirilecek model, evin mahremiyetinin korunmasını tamamen ortadan kaldırmaksızın, ancak mahremiyet gerekçesiyle ev işçilerinin korunmasız bırakılmasına da izin vermeksizin, dengeleyici bir yaklaşım benimsemelidir. ILO C189’un 17. maddesi, ev ortamında yapılacak denetimlerin özel usullere tâbi tutulabileceğini kabul etmekte; bu da ulusal düzeyde “bildirimli denetim”, “uzaktan denetim” ve “çevrimiçi denetim kaydı” gibi mekanizmalar geliştirilmesine imkân vermektedir¹³⁶.

Beşinci olarak, kanun modeli, sosyal güvenlik ile iş hukuku koruması arasındaki paralelliği yeniden tesis etmeyi amaçlamaktadır. Ek 9 rejiminde ortaya çıkan “sigortalı ama iş hukukundan yoksun” görünümü, modern sosyal devlet ilkesiyle bağdaşmamaktadır¹³⁷. Ev işçilerinin hem sosyal sigorta kapsamına hem de iş hukuku korumasına birlikte alınması, koruma bütünlüğünün sağlanması bakımından zorunludur. Bu nedenle önerilen model, Ek 9 rejiminin kaldırılmasını değil, İş Kanunu kapsamına alınma ile uyumlu hâle getirilmesini; prim yükümlülüklerinin makul düzeyde tutulmasını; kayıt dışılıkla mücadelede etkin bir veri sistemi kurulmasını öngörmektedir.

133.ILO, *Domestic Workers Across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*, Geneva 2013, s.86 vd.; Güney Afrika, Brezilya ve Uruguay örnekleri için ayrıca bkz. Asha D’Souza, “Moving towards Decent Work for Domestic Workers: An Overview of the ILO’s Work”, ILO Working Paper, No.2, 2010, s.24 vd.

134.C189 m.17; ILO Recommendation No.201, m.7; International Labour Office, *Effective Protection for Domestic Workers: A Guide to Designing Labour Laws*, ILO, 2012, s.42–43.

Altıncı temel ilke, örgütlenme özgürlüğü ve toplu haklara erişimdir. Ev hizmetlerinin dağınık yapısı nedeniyle sendikalaşmanın güç olduğu bilinse de, hukuki engellerin kaldırılması ve toplu pazarlığın bu alanda uygulanabilir hâle getirilmesi, C189'un en önemli gereklerinden biridir¹³⁸. Kanun modeli, ev işçilerinin örgütlenme hakkının hane halkı işverenliğiyle çelişmeyecek biçimde düzenlenmesini; sendikal örgütlenmenin ev bazlı değil, meslek esaslı biçimde yapılmasına imkân tanınmasını öngörmektedir.

Son olarak model, mukayeseli hukuk deneyimlerini dikkate alarak çok aşamalı bir geçiş mekanizması öngörmektedir. Güney Afrika, Filipinler, Brezilya, Şili, Uruguay gibi ülkelerde ev hizmetlerinin genel iş kanununa entegrasyonu, önce idari bildirim sistemlerinin güçlendirilmesi, ardından asgarî çekirdek hakların tanınması ve son aşamada tüm iş hukuku korumasının uygulanması şeklinde gerçekleşmiştir¹³⁹. Bu nedenle Türkiye bakımından da, ev hizmetlerinin bir anda tamamen işyeri normlarına tâbi kılınması yerine, kademeli bir geçiş rejimi oluşturulması hem hukuki uygulanabilirlik hem de toplumsal kabul bakımından daha uygun bir yöntemdir.

Bu ilkeler birlikte değerlendirildiğinde, önerilecek kanun modelinin hedefi, ev hizmetlerini iş hukuku sistematigi içinde “istisnai bir alan” olmaktan çıkararak, iş hukuku koruması ile uyumlu ama ev hizmetlerinin özgün karakterini gözeten özel bir alt rejim oluşturmak olmalıdır. Böylece hem Anayasa'nın gerektirdiği normatif bütünlük sağlanacak, hem de uluslararası standartlarla uyumlu çağdaş bir ev hizmetleri hukuku inşa edilebilecektir.

135.Mustafa Alp, “İşçi Kavramı ve Kapsam Hükümlerinin Sistematigi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2014/31, s.12 vd.; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 16. Bası, Beta, İstanbul 2018, s.71 vd.

136.A. Eda Manav, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.120, 2015, s.511 vd.; Mehmet Bulut, “Bir Meslek Olarak Ev Hizmetlerinde Çalışma ve 6552 Sayılı Kanun Öncesi ve Sonrasında Sosyal Güvence Sorunları”, *Muhasebe ve Denetime Bakış*, C.14, S.43, 2014, s.156 vd.

B. Kanun Modelinin Sistematığı: 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Yapısal Değişiklik Önerileri

Kanun modeli önerisinin ikinci aşamasını, belirlenen ilkelerin 4857 sayılı İş Kanunu’nun mevcut sistematığına nasıl yansıtılacağı ve hangi yapısal değişikliklerin zorunlu olduğu sorusu oluşturmaktadır. Burada amaç, bir yandan “ev hizmetleri istisnası”nı ortadan kaldırarak ev işçilerini Kanun’un genel koruma rejimine dâhil etmek, diğer yandan ev hizmetlerinin kendine özgü niteliğini dikkate alan, teknik ve sistematik bakımdan tutarlı bir alt rejim inşa etmektir. Bu nedenle önerilen değişiklikler, yalnızca tek bir madde eklenmesi veya çıkarılmasından ibaret olmayıp, Kanun’un kapsam hükümleri, bölümlleme tekniği ve diğer iş mevzuatıyla ilişkisi açısından bütüncül bir yeniden kurgulamayı gerekli kılmaktadır¹⁴⁰.

1. İş Kanunu m.4/1-e Hükümünün Kaldırılması veya Radikal Şekilde Daraltılması

Yapısal değişikliğin başlangıç noktası, hiç kuşkusuz 4857 sayılı İş Kanunu’nun 4. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde yer alan “ev hizmetlerinde çalışanlar” istisnasıdır. Mevcut hâliyle bu hüküm, ev hizmetlerinde çalışanları Kanun’un kapsamı dışında bırakarak “korumasız işçilik” olgusunu normatif düzeyde yeniden üretmektedir¹⁴¹. De lege ferenda bakımdan iki alternatiften söz edilebilir:

i) **Tam kaldırma modeli:** Bu modelde m.4/1-e tamamen yürürlükten kaldırılmakta; ev hizmetlerinde çalışanlar, diğer tüm işçiler gibi Kanun’un genel

137.Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 16. Bası, Beta, İstanbul 2018, s.71 vd.; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku – Ferdi İş İlişkileri I*, Beta, İstanbul 2012, s.85 vd.

138.Nuray Gökçek Karaca / Fatma Kocabaş, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, *Kamu-İş*, C.10, S.4, 2009, s.162 vd.; Sinem Yıldırım, “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları”, *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.4, S.1, 2014, s.45 vd.

hükümlerine tabi kılınmaktadır. Bu durumda, ev işçilerinin çalışma süreleri, ücret, yıllık izin, feshe karşı koruma, sendikal haklar ve iş sağlığı ve güvenliği bakımından genel rejimle aynı korumadan yararlanacağı açıktır. Bu çözüm, işçi kavramı ile kapsam hükümleri arasındaki paralelliği en net biçimde sağlayan ve ev hizmetlerini “istisna alanı” olmaktan çıkaran seçenektir¹⁴².

ii) **Daraltılmış istisna modeli:** İkinci seçenek, m.4/1-e hükmünün tamamen kaldırılması yerine, C189’un da öngördüğü sınırlı istisnalarla uyumlu olacak şekilde daraltılmasıdır. Buna göre istisna, yalnızca ev işleriyle ara sıra, gelişigüzel ve mesleki bir temel olmaksızın uğraşan, aile içi karşılıksız yardımlaşma ve akrabalık dayanışması çerçevesinde çalışan kişilerle sınırlandırılabilir. Böylece, geçimini ev hizmetlerinden sağlayan ve işverene bağımlı çalışan ev işçilerinin tamamı İş Kanunu kapsamına alınırken, gerçek anlamda “ev içi yardımlaşma” ilişkileri kapsam dışında tutulmuş olur¹⁴³.

Her iki alternatifte de ortak nokta, ev hizmetlerinin bugünkü gibi kategorik biçimde kapsam dışında bırakılmasının son bulmasıdır. Kanun modeli, normatif tutarlılık, Anayasa’ya uygunluk ve uluslararası standartlarla uyum bakımından, tam kaldırma modelini tercih etmekte; daraltılmış istisna seçeneğini ise ancak geçiş döneminde uygulanabilecek ara bir formül olarak değerlendirmektedir¹⁴⁴.

2. Ev Hizmetlerine Özgü Yeni Bir Bölüm: Sistematik Konum ve Başlık

Ev işçilerinin İş Kanunu kapsamına alınması, tek başına m.4 hükmündeki istisnanın kaldırılmasıyla sınırlı kalmamalıdır. Ev hizmetlerinin kendine özgü yapısı, Kanun’da bu alana özgülenmiş ayrı bir bölüm

139.Mustafa Alp, “İşçi Kavramı ve Kapsam Hükümlerinin Sistematiği”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2014/31, s.12 vd.

140.ILO Convention No.189, m.1; Jose Maria Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective*, ILO, 2003, s.10–14.

141.Martin Oelz, “The ILO’s Domestic Workers Convention and Recommendation: A Window of Opportunity for Social Justice”, *International Labour Review*, C.153, No.1, 2014, s.161 vd.

öngörülmesini gerektirmektedir. Öğretide de, belirli işkollarının veya atipik istihdam biçimlerinin, Kanun içinde özel hükümlerle düzenlenmesinin, hem sistematik açıklık hem de uygulama kolaylığı sağladığı kabul edilmektedir¹⁴⁵.

Bu bağlamda önerilen model, 4857 sayılı İş Kanunu’na, örneğin **“Onuncu Bölüm: Ev Hizmetlerinde Çalışma”** başlığını taşıyan yeni bir bölüm eklenmesini öngörmektedir. Bu bölümde;

- **Ev hizmeti kavramı ve kapsam** (ILO C189 m.1 ile uyumlu bir tanım),
- **Yazılı sözleşme ve bilgilendirme yükümlülüğü,**
- **Çalışma ve dinlenme sürelerinin ev hizmetlerine özgü düzenlenmesi,**
- **Yatılı ev işçilerinin barınma, mahremiyet ve hazır bulunma süreleri,**
- **Ücretin ödeme şekli, aynı ödemelerin sınırları,**
- **Feshe karşı koruma ve bildirim sürelerinin ev hizmetleri açısından sadeleştirilmiş fakat işçi lehine yorumlanmış hâli,**
- **Ev ortamında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin asgarî yükümlülükler,**
- **Gözetim ve denetim mekanizmalarının özel usulleri**

gibi hususların, ayrıntılı fakat genel hükümlerle uyumlu şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

Bu yeni bölüm, Kanun’un genel hükümlerini bertaraf eden “istisna rejimi” şeklinde değil, genel hükümleri ev hizmetlerinin özelliklerine uyarlayan ve tamamlayan bir “özel bölüm” niteliğinde tasarlanmalıdır. Başka bir ifadeyle, bu bölümde yer alan hükümler, ancak ev hizmetlerinin niteliği gerektirdiği

142.Hamdi Mollamahmutoğlu / Muhittin Astarlı / Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2014, s.311 vd.

ölçüde farklılaştırma yapmalı; temel çekirdek haklar bakımından hiçbir suretle daha düşük bir koruma düzeyine izin vermemelidir¹⁴⁶.

3. Genel Hükümlerle İlişki ve Yollama Tekniği

Kanun sistematigi açısından önemli bir mesele, ev hizmetlerine ilişkin özel bölüm ile İş Kanunu’nun genel hükümleri arasındaki ilişkinin açık ve çatışmasız biçimde kurulmasıdır. Aksi hâlde, uygulamada “hangi hükmün öncelikle uygulanacağı” konusunda yeni belirsizlikler doğabilir.

Bu nedenle, yeni bölümün ilk maddesinde, örneğin şu yönde bir çerçeve hükmün yer alması isabetli olacaktır:

“Bu bölümde aksine düzenleme bulunmayan hâllerde, ev hizmetlerinde çalışan işçiler hakkında Kanun’un genel hükümleri aynen uygulanır.”

Böyle bir yollama cümlesi, hem ev işçilerinin işçi statüsünü pekiştirecek, hem de özel bölümde sayılmayan konularda (örneğin ücretin korunması, işverenin yönetim hakkının sınırları, işçinin sadakat borcu gibi) genel hükümlerle uyumu temin edecektir. Yargıtay’ın da uzun süredir işçi lehine yorum ve işçinin korunması ilkesi çerçevesinde, özel hükümler ile genel hükümler arasındaki çatışmalarda işçi lehine olanı tercih ettiğini hatırlamak gerekir¹⁴⁷.

Bu bağlamda, TBK’nın hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleriyle ilişki de yeniden tanımlanmalıdır. Ev işçilerinin İş Kanunu kapsamına alınmasından sonra, TBK hükümlerinin ancak Kanun’un kapsamı dışında kalan gerçek anlamdaki “evde çalışma” ilişkileri (örneğin evde fason üretim, parça başı iş

143. International Labour Office, *Effective Protection for Domestic Workers: A Guide to Designing Labour Laws*, ILO, 2012, s.32 vd.

144. Yarg. HGK, 5.2.2014, E.2013/10-2280, K.2014/65; değerlendirme için bkz. Mustafa Kılıçoğlu / Kemal Şenocak, *İş Kanunu Şerhi*, Legal Yayıncılık, İstanbul 2013, s.66 vd.

gibi) ve işçi sayılmayan yardımcıları bakımından uygulanması gerektiği açıkça belirtilmelidir¹⁴⁸.

4. İş Sağlığı ve Güvenliği ile Sosyal Güvenlik Mevzuatıyla Uyum

Kanun modelinin sistematik bir başka boyutu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu arasındaki ilişkidir. Ev hizmetlerinde çalışanların İş Kanunu kapsamına alınması, bu alanda iş sağlığı ve güvenliği ile sosyal güvenlik mevzuatında da paralel değişiklikleri zorunlu kılmaktadır.

Öncelikle, 6331 sayılı Kanun'un 2. maddesinde yer alan “ev hizmetleri”ne ilişkin kapsam dışılık hükmünün kaldırılması veya C189 ile uyumlu şekilde daraltılması gerekmektedir¹⁴⁹. Ev hizmetleri, konutun mahrem niteliği gerekçesiyle tamamen iş sağlığı ve güvenliği rejimi dışına itilemez; ancak denetim usulleri bakımından özel sınırlamalara tabi tutulabilir. Bu nedenle, 6331 sayılı Kanun'da da ev hizmetlerine özgü bir “özel bölüm” veya en azından özel bir madde öngörülerek risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, kişisel koruyucu donanım ve acil durum planları gibi temel yükümlülüklerin ev işçileri bakımından da uygulanması sağlanmalıdır¹⁵⁰.

Sosyal güvenlik yönünden ise, 5510 sayılı Kanun'un Ek 9. maddesindeki rejimin, ev işçilerinin İş Kanunu kapsamına alınmasıyla uyumlu hâle getirilmesi gerekmektedir. Bunun için:

145.Dilek Dulay, *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*, Turhan Kitabevi, Ankara 2016, s.27 vd.; Murat Kandemir, “Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, *İÜHFM*, C.72, S.2, 2014, s.143 vd.

146.6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.2/2-ç; eleştirel değerlendirme için bkz. Lütfü İnciroğlu, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği”, *Mercek – Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Dergisi*, C.17, S.70, 2013, s.91 vd.

147.Çağla Ünlütürk Ulutaş / Nagihan Durusoy Öztepe, “Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C.4, S.2, 2013, s.45–66.

- **10 günden az/çok ayrımı** yerine, çalışma süresine göre farklı prim oranları öngören, ancak sigortalılık statüsünü parçalamayan daha sade bir sistem kurulabilir;
- Ev işçileri için dijital bildirim ve e-devlet üzerinden basitleştirilmiş prim ödeme mekanizmaları geliştirilerek, hane halkı işverenleri üzerindeki idari yük azaltılabilir;
- Buna paralel olarak, bildirim yükümlülüklerini ihlal eden işverenlere yönelik idari yaptırımlar, caydırıcı ancak ölçülü bir şekilde düzenlenebilir¹⁵¹.

Bu uyumlaştırma yapılmadığı takdirde, ev işçilerinin bir yandan İş Kanunu kapsamında işçi sayılıp, diğer yandan sigortalılık statüsü bakımından parçalı ve istisnalarla örülmüş bir rejime tabi tutulması riski devam edecektir.

5. Yabancı Uyruklu Ev İşçileri ve Çok Katmanlı Mevzuatın Uyumlaştırılması

Kanun modelinin sistematığı, ev hizmetlerinde çalışan göçmen ve mülteci kadınların durumunu da hesaba katmak zorundadır. Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu ile Uluslararası İşgücü Kanunu'nda öngörülen çalışma izni rejimi, ev işçilerinin İş Kanunu kapsamına alınmasıyla birlikte yeniden değerlendirilmelidir. Aksi hâlde, bir yandan İş Kanunu korumasının genişletilmesi, diğer yandan çalışma izni prosedürlerinin fiilen erişilemez olması gibi bir “normatif ikilik” ortaya çıkacaktır¹⁵².

Bu çerçevede;

148.A. Eda Manav, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, *TBB Dergisi*, S.120, 2015, s.511 vd.; Mehmet Bulut, a.g.m., s.168 vd.

149.Aysel Çelikel / Günseli Öztekin Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, Beta, İstanbul 2017, s.249 vd.; Nuray Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, Beta, İstanbul 2016, s.315 vd.

- Çalışma izni başvurusunun yalnızca işverenin inisiyatifine bırakılmaması, belirli şartlarla işçinin de süreci başlatabilmesine imkân tanınması,
- Çalışma izni olmaksızın çalışmanın, işçi açısından hak kaybına yol açmayacağı ve işçilik alacakları talebini engellemeyeceğinin açıkça düzenlenmesi,
- Ev işçilerinin sınır dışı edilme tehdidi altında şikâyet mekanizmalarına başvurmaktan kaçınmalarını önlemek için, iş uyuşmazlıkları veya ağır hak ihlalleri konusunda başvuru yapan işçilere “geçici koruma” veya benzeri güvenceler tanınması

gibi düzenlemeler, kanun modelinin ayrılmaz bir parçası olmalıdır¹⁵³.

6. Geçiş Hükümleri ve Uygulamaya Yönelik Destek Mekanizmaları

Son olarak, sistematik bir kanun modeli, yalnızca norm metnini değil, aynı zamanda bu metnin uygulanabilirliğini sağlayacak geçiş ve destek mekanizmalarını da içermelidir. Ev hizmetlerinin önemli bir bölümünün hâlihazırda kayıt dışı olduğu, işveren konumundaki hane halkının iş hukuku ve sosyal güvenlik mevzuatı konusunda sınırlı bilgiye sahip bulunduğu dikkate alındığında, ani ve kapsamlı bir düzenlemenin sahada beklenen etkiyi doğurması güçtür¹⁵⁴.

Bu nedenle önerilen model, yürürlüğe giriş için **kademeli bir takvim** öngörmektedir. Örneğin:

150.Ziya Erdem / Levent Şahin, “Ülkemizde Ev Hizmetlerinde İstihdam Edilen Yabancı Uyraklı İşgücünün Çalışma Koşulları: İstanbul İli Üzerine Bir Alan Araştırması”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2010, s.281 vd.

151.Erdoğdu / Toksöz, *Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü: Türkiye’de Ev İşçileri*, ILO Yayını, Ankara 2013, s.41 vd.

- İlk aşamada, ev işçileri için yazılı sözleşme, asgarî ücret, haftalık dinlenme süresi ve yıllık izin gibi çekirdek hakların derhâl yürürlüğe girmesi;
- İkinci aşamada, belirli bir süre sonunda (örneğin 2–3 yıl içinde) iş güvencesi, feshe karşı koruma ve sendikal haklar bakımından genel rejime tam uyumun sağlanması;
- Üçüncü aşamada ise, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ile denetim mekanizmalarının ev hizmetleri alanında tam olarak uygulanmaya başlanması öngörülebilir.

Bu geçiş süreci, **bilgilendirme kampanyaları, hane halkına yönelik rehber dokümanlar, sendikalar ve sivil toplum örgütleriyle işbirliği içinde yürütülecek eğitim programları ve dijital bildirim araçları** ile desteklenmelidir. Böylece, ev hizmetlerinde çalışanların iş hukuku korumasına alınması, salt norm düzeyinde kalan sembolik bir adım olmaktan çıkarak, fiilen karşılığı olan bir dönüşüme dönüşebilecektir¹⁵⁵.

Sonuç olarak, kanun modelinin sistematığı, bir yandan ev işçilerini İş Kanunu’nun asli koruma alanına çekerken, diğer yandan ev hizmetlerinin özgün yapısını göz ardı etmeyen, diğer ilgili mevzuatlarla (6331, 5510, 6458, 6735) uyumlu ve geçiş sürecini dikkate alan bütüncül bir yeniden yapılanmayı zorunlu kılmaktadır. Bu sistematik çerçeve üzerine inşa edilecek ayrıntılı madde önerileri, çalışmanın devamında ortaya konulacaktır.

C. Kanun Modeli Önerisinin Yapısal Tasarımı

Ev hizmetlerine ilişkin kapsamlı bir kanun modelinin oluşturulabilmesi için, yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu’nda yapılacak kısmi değişiklikler yeterli olmayacaktır. Zira mevcut normatif yapı, ev hizmetlerini çeşitli kanunlarda farklı şekillerde ve çoğunlukla “istisna” mantığıyla düzenlemiş; bu nedenle ev

152. International Labour Office, *Effective Protection for Domestic Workers*, s.54 vd.; Asha D’Souza, a.g.e., s.24 vd.

hizmetlerinin iş hukuku sistemine tam entegrasyonu, bütüncül bir düzenleme tekniğini zorunlu kılmaktadır. Bu kapsamda önerilen model, hem İş Kanunu’nun temel ilkeleriyle uyumlu olacak hem de ev hizmetlerine özgü çalışma ilişkilerini diğer işyeri türlerinden ayıran yapısal özellikleri dikkate alan özel bir bölüm öngörecektir.

Model; (i) **kapsam ve tanımlar**, (ii) **iş sözleşmesinin kurulması**, (iii) **çalışma ve dinlenme süreleri**, (iv) **ücret ve sosyal haklar**, (v) **iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri**, (vi) **feshe karşı koruma**, (vii) **denetim ve yaptırımlar**, (viii) **geçiş hükümleri** olmak üzere sekiz temel eksen üzerine kurulmuştur. Bu eksenler arasındaki işlevsel bağlantı, “koruma bütünlüğü” ilkesine dayanmaktadır. Böylece model, parçalı ve tutarsız mevcut yapının aksine, ev hizmetlerinde çalışanların çalışma ilişkilerinin başından sonuna kadar aynı normatif mantığa tâbi olmasını hedeflemektedir.

1. Kapsam ve Tanımlar

Kanun modelinin en kritik bileşeni, “ev hizmeti” ve “ev işçisi” kavramlarının açık ve sınırları belirli şekilde tanımlanmasıdır. Mevcut mevzuatta kavramın tanımlanmamış olması hem uygulamada belirsizlik yaratmakta hem de Yargıtay’ın kararlarında görüldüğü üzere aynı işin farklı nitelikte değerlendirilmesine yol açmaktadır¹⁵⁶.

Bu nedenle model, ILO C189’un 1. maddesindeki tanımı esas alacak; ancak Türk hukuku bakımından gerekli görülen ayrımlar (ev hizmeti – bakım hizmeti – profesyonel sağlık hizmeti – evde çalışma ayrımı) daha ayrıntılı düzenlenecektir. Tanımın açık bir biçimde yapılması, hem görevli mahkemenin belirlenmesi hem de denetim mekanizmalarının işletilmesi bakımından zorunludur.

2. İş Sözleşmesinin Kurulması ve Bildirim Yükümlülükleri

153.Yarg. HGK, 5.2.2014, E.2013/10-2280, K.2014/65; ayrıca bkz. Mustafa Kılıçoğlu / Kemal Şenocak, İş Kanunu Şerhi, Legal Yayıncılık, İstanbul 2013, s.66.

Ev hizmetlerinde sözleşmelerin büyük ölçüde sözlü yapılması, istismar ve uyuşmazlıkların temel kaynağıdır. ILO R201 de ev işçileri ile işveren arasında yazılı bir sözleşme düzenlenmesini tavsiye etmektedir¹⁵⁷. Bu nedenle model, **yazılı iş sözleşmesi zorunluluğu** getirmekte; sözleşmede asgarî unsurların (işin niteliği, çalışma süreleri, ücret, konaklama şartları, izinler vb.) yer almasını öngörmektedir.

Ayrıca, ev hizmetlerinin yaygın kayıt dışılığı dikkate alınarak, **Kolaylaştırılmış Dijital Bildirim Sistemi** oluşturulması önerilmektedir. Bu sistemde işveren, e-Devlet üzerinden tek tıklamayla işe giriş ve çıkış bildirimini yapabilecek; böylece Ek 9 kapsamının ötesine geçen bir kayıt mekanizması kurulacaktır.

3. Çalışma ve Dinlenme Süreleri

Ev hizmetlerinde en ağır sorun, çalışma sürelerinin ölçülememesi ve “hazır bulunma” hâlinin fiili çalışma olarak değerlendirilmemesidir¹⁵⁸. C189’un 10. maddesi hükümleri uyarınca, ev işçilerinin çalışma sürelerinin diğer işçilerden daha düşük düzeyde düzenlenmesi kabul edilemez. Bu nedenle model:

- Günlük çalışma süresini **en fazla 11 saat**,
- Haftalık çalışmayı **45 saat**,
- Yatılı çalışanlarda **hazır bulunma süreleri** için ayrı bir düzenleme,
- Kesintisiz **24 saat haftalık dinlenme**,
- Yıllık izin bakımından **zaman hesabında fiili çalışma – hazır bulunma ayrımını** netleştiren hükümler

öngörmektedir.

154.ILO Recommendation No.201, Domestic Workers Recommendation, 2011, m.6–8.

155.McCann / Murray, “The Legal Regulation of Working Time in Domestic Work”, ILO Series No.27, 2009, s.5 vd.

Yatılı çalışanlarda iş ve dinlenme ayrımının belirsizleşmesi nedeniyle özel bir “çalışma–hazır bulunma–serbest zaman” üçlü ayrımı getirilmektedir.

4. Ücret, Aynî Ödemeler ve Sosyal Haklar

Ev işçilerinin ücretlerinin eksik ödenmesi, aynî ödemelerin kötüye kullanılması ve fazla çalışmanın karşılıksız bırakılması yaygın sorunlardır¹⁵⁹. Bu nedenle model:

- Asgarî ücretin altında ücret kararlaştırılamayacağını,
 - Aynî ödemelerin sınırını (yemek, konut, ısınma) belirleyeceğini,
 - Fazla çalışmanın yazılı rızaya bağlı ve %50 zamlı ücretle ödeneceğini,
 - Konut sağlanan çalışanlarda “konutun kötüye kullanılması yasağı”nı,
 - Yıllık izin, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerini
- açık hükümlerle düzenlemektedir.

5. İş Sağlığı ve Güvenliği Düzenlemeleri

Ev hizmetleri, 6331 sayılı Kanun kapsamı dışında olduğu için iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından sistemik bir koruma yoktur¹⁶⁰. Model, ev ortamını “işyeri” olarak tanımlamamakla birlikte, ev hizmetlerine uygulanacak **özel bir İSG yükümlülüğü rejimi** kurmaktadır:

- Risk değerlendirmesi işveren tarafından değil, dijital form üzerinden idare tarafından oluşturulacaktır.
- Kimyasal maddeler, kaygan zemin, kaldırma- taşıma gibi riskler için standart bilgilendirme yapılacaktır.
- Yatılı çalışanlar için psikososyal risklerin önlenmesi zorunlu hale getirilecektir.

156.ILO, Remuneration in Domestic Work, Policy Brief No.1, s.5 vd.

157.Lütfü İnciroğlu, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği”, Mercek TMSD, C.17, S.70, 2013, s.91 vd.

6. Feshe Karşı Koruma

İş güvencesi hükümlerinin ev işçileri bakımından bütünüyle uygulanması, ev hizmetlerinin ölçeği nedeniyle tartışmalıdır. Ancak ILO standartları, ev işçilerinin keyfi feshe karşı korunmasını zorunlu görmektedir. Bu nedenle model:

- Belirli kıstaslarla **iş güvencesi hükümlerinin sadeleştirilmiş hâlini**,
- Fesih bildirim sürelerinin uygulanmasını,
- Kıdem tazminatını,
- Kötü niyet tazminatını öngörmektedir.

7. Denetim ve Yaptırımlar

Mahremiyet gerekçesiyle ev hizmetlerinin tamamen denetim dışı bırakılması mümkün değildir¹⁶¹. Model, konutun özel niteliğini koruyarak üç kademeli bir denetim öngörmektedir: **Dijital denetim** (zorunlu bildirim sistemi, algoritmik risk profili), **Bildirimli fizikî denetim** (yalnızca ciddi ihlal ihbarlarında) ve **Uzaktan denetim** (video denetimi değil; belge ve kayıt denetimi).

8. Geçiş Hükümleri

Ev hizmetlerinin bir anda tüm İş Kanunu hükümlerine tabi kınılması pratik değildir. Bu nedenle geçiş hükümleri:

- İlk yıl bildirim–kayıt sisteminin kurulmasını,
 - İkinci yıl çalışma süreleri ve ücret hükümlerinin yürürlüğe girmesini,
 - Üçüncü yıl feshe karşı koruma hükümlerinin uygulanmasını
- öngörmektedir.

158.C189 m.17; International Labour Office, Effective Protection for Domestic Workers, ILO, 2012, s.42–43.

D. Kanun Modeli Önerisinin Sistematik Kurgusu

Ev hizmetlerinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına alınmasına yönelik normatif model önerisi, yalnızca mevcut bir madde değişikliğinin ötesine geçen, bütünlüklü ve sistematik bir düzenleme ihtiyacına işaret etmektedir. Bu kapsamda, önerilen yeni düzenlemenin yapısal çerçevesi, hem İş Kanunu’nun genel sistematığına uygun olacak, hem de ev hizmetlerinin kendine özgü niteliğini dikkate alan bir “özel bölüm” şeklinde örgütlenecektir. Bu yaklaşım, öğretide de sıklıkla vurgulanan, “genel hükümlere entegrasyon + özel hükümlerde uyarlama” metodunun kanun yapım tekniğindeki karşılığıdır¹⁶². Böylece ev hizmetlerinin ne tamamen işyeri merkezli kurallara tâbi olduğu ne de tamamen özel alan gerekçesiyle koruma dışı bırakıldığı hibrit bir yapının önüne geçilecek; anayasal ve uluslararası standartların gerektirdiği bütüncül koruma sağlanacaktır.

Yeni düzenlemenin omurgasını, 4857 sayılı Kanun’un 4. maddesindeki “ev hizmetleri” istisnasının kaldırılması veya dar anlamda yeniden yazılması oluşturacaktır. Mevcut istisnanın tümüyle yürürlükten kaldırılması hâlinde, ev hizmetlerinde çalışanlar Kanun’un genel hükümlerine doğrudan tâbi olacak; ancak ev hizmetlerinin mahiyeti gereği farklılık arz eden konularda Kanun’a eklenecek özel bir bölüm (“Ev Hizmetlerinde Çalışma – Bölüm X”) ile uyarlayıcı hükümler getirilecektir. Bu yöntem, Latin Amerika ve Asya ülkelerinin çoğunda ev işçilerinin koruma altına alınmasında tercih edilen modellerle paralellik göstermektedir¹⁶³.

Bu özel bölümün ilk kısmı, ev hizmetlerinde çalışanların tanımına ayrılmalıdır. Ev hizmeti kavramının sınırlarının belirgin olmaması, özellikle hasta bakıcı—yaşlı bakıcı—hemşire ayrımında Yargıtay uygulamasında önemli

159.Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 14. Bası, Beta, İstanbul 2017, s. 112 vd.; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, Beta, İstanbul 2012, s. 89.

160.International Labour Office, *Effective Protection for Domestic Workers*, ILO, Geneva 2012, s. 15–19.

belirsizlikler doğurmaktadır¹⁶⁴. Bu nedenle kanun, “ev hizmeti” kavramını hem C189’da kullanılan “household work performed in or for a household” tanımına yakınlaştırmalı, hem de bakım hizmeti ile sağlık hizmeti arasındaki ayrımı açık biçimde ortaya koymalıdır. Tanım hükmü, işverenin “hane halkı” sıfatını, işin yürütüldüğü yerin “konut” niteliğini ve işin konusuna ilişkin belirleyici unsurları düzenlemelidir¹⁶⁵. Böyle bir tanım, yargısal uyumsuzluklarda da yorum birliğini sağlayacaktır.

İkinci kısım, çalışma süreleri ve dinlenme süreleri bakımından ev işçilerinin özel durumunu dikkate alan hükümler içermelidir. Ev hizmetlerinde özellikle yatılı çalışma, hazır bulunma süreleri ve “çalışma” ile “bekleme” süresinin iç içe geçmesi nedeniyle klasik 45 saatlik haftalık çalışma süresi çerçevesi çoğu zaman fiilî durumla örtüşmemektedir¹⁶⁶. Bu nedenle düzenlemede, hazır bulunma halleri için ayrı bir alt sınırlama, gece çalışması için özel yasaklar ve dinlenme sürelerine ilişkin artırılmış asgarî standartlar öngörülmesi gereklidir. Mukayeseli hukukta özellikle Almanya, Filipinler ve Uruguay örnekleri, ev işçilerinde “hazır bulunma sürelerinin kısmi çalışma süresi olarak sayılması” modelinin yaygın biçimde benimsendiğini göstermektedir¹⁶⁷.

Üçüncü kısım, ücretin ödenmesi, fazla çalışma, telafi çalışması ve yıllık ücretli izin bakımından ev işçilerinin özel konumunu kapsamaktadır. Fazla çalışmanın yazılı onaya tâbi tutulması, ücretin banka aracılığıyla ödenmesinin zorunlu hâle getirilmesi ve yıllık izin kayıtlarının dijital ortamda tutulması, hem kayıt dışı istihdamın hem de ispat sorunlarının azaltılması bakımından

161.Yarg. 22. HD, 10.04.2018, E.2017/4781, K.2018/8245; ayrıca bkz. Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Yetkin, Ankara 2017, s. 653 vd.

162.ILO Convention No.189, m.1; Ramirez-Machado, *Domestic Work: Conditions of Work and Employment*, ILO, 2003, s. 14 vd.

163.Deirdre McCann / Jill Murray, *The Legal Regulation of Working Time in Domestic Work*, ILO Series No.27, 2009, s. 21–23.

164.ILO, *Domestic Workers Across the World*, Geneva 2013, s. 83–87.

zorunludur. Öğretide de bu yönde bir dijital kayıt sistemi, ev işçileri bakımından “en etkili koruma aracı” olarak önerilmektedir¹⁶⁸.

Dördüncü kısım, fesih ve iş güvencesi rejimidir. Ev işçilerinin mevcut durumda iş güvencesinden yoksun olduğu dikkate alındığında, İş Kanunu’nun 18–21. maddelerinin sınırlı istihdam yaratan hane halkı işverenliği modeli ile doğrudan uygulanmasının pratik güçlükleri bulunmaktadır. Bu nedenle iş güvencesi hükümleri ev hizmetlerine uyarlanmalı; bildirimli fesih için daha uzun süreler, geçerli nedenin aranmasında “ev ortamına ilişkin makul sebepler” gibi özel düzenlemeler getirilmelidir¹⁶⁹. Ancak bu uyarlama, iş güvencesinin özüne zarar verecek ölçüde geniş yorumlanmamalı; ev hizmetleri alanında keyfî fesih uygulamalarını ortadan kaldıracak bir asgarî çekirdek koruma sağlanmalıdır.

Beşinci kısım, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleridir. 6331 sayılı Kanun’un ev hizmetlerini kapsam dışı bırakması büyük bir koruma boşluğu yarattığından, yeni modelde ev hizmetlerinin en azından “risk değerlendirmesi”, “eğitim” ve “temel önleyici tedbirler” yönünden özel bir alt rejime tabi olması zorunludur¹⁷⁰. Bu hükümler, konuta denetimsiz giriş gibi mahremiyet sorunları yaratmayacak; fakat işverenin ev ortamında alınması gereken asgarî tedbirleri belirleyecektir. C189’un 13. maddesi, ev işçilerinin diğer işçilerden daha düşük düzeyde iş sağlığı ve güvenliği korumasına tabi tutulamayacağını açık biçimde belirtmekte olup, ulusal düzenlemenin çerçevesi de bu hükümle uyumlu olmalıdır¹⁷¹.

Altıncı kısım, göçmen ev işçilerine ilişkin özel düzenlemeler olacaktır. Yabancılar hukuku ile iş hukuku arasındaki mevcut uyumsuzluk, yeni düzenlemede giderilmeli; çalışma izni prosedürleri kolaylaştırılmalı, yabancı

165.A. Eda Manav, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, *TBB Dergisi*, S.120, 2015, s. 511 vd.

166.Martin Oelz, “The ILO’s Domestic Workers Convention...”, *International Labour Review*, 153(1), 2014, s. 168 vd.

167.Lütfü İnciroğlu, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği”, *Mercek*, C.17, S.70, 2013, s. 91 vd.

168.ILO C189, m.13; ILO R201, m.7.

işçinin iş akdinin çalışma izni olmaması gerekçesiyle geçersiz sayılmayacağı açıkça düzenlenmelidir¹⁷². Bu düzenlemeler, uluslararası insan hakları standartlarına uygun olarak, göçmen kadın işçilerin kırılgan konumunu azaltmayı amaçlamalıdır.

Son olarak, yedinci kısımda denetim ve kayıt sistemi düzenlenecektir. Ev ortamının mahremiyet niteliği göz önünde tutulmakla birlikte, tamamen denetimsiz bir alan yaratılması kabul edilemez. Bu nedenle kanun modeli, “bildirimli denetim”, “uzaktan denetim mekanizması”, “dijital çalışma kaydı” ve “çalışma sözleşmesi zorunluluğu” gibi koruyucu idari araçlara yer vermelidir¹⁷³. Bu araçlar, konut mahremiyetini ihlal etmeksizin işçinin korunmasını sağlamayı amaçlayan, uluslararası literatürde önerilen en yaygın yöntemlerdir.

Bu sistematik çerçeve, ev hizmetlerinde çalışanların korunmasına ilişkin bütünlüklü bir yaklaşım sunmakta; yalnızca bir istisnanın kaldırılmasını değil, iş hukukunun genel yapısı içinde ev hizmetlerini özerk ama koruyucu bir alt rejim olarak düzenlemeyi amaçlamaktadır. Böylelikle hem Anayasa’nın gerektirdiği sosyal devlet yükümlülüğü yerine getirilecek hem de C189 ve R201’de öngörülen çağdaş standartlarla uyumlu bir ulusal mevzuat ortaya çıkacaktır.

E. Kanun Modeli Önerisinin Kapsamı ve Sistematik Yapısı

Ev hizmetlerinin İş Kanunu kapsamına alınmasına yönelik geliştirilen modelin uygulanabilir, bütüncül ve normatif olarak tutarlı olabilmesi için, önerilecek düzenlemenin yalnızca tek bir madde değişikliğinden ibaret olmaması; buna karşılık hem İş Kanunu’nun genel sistematığıyla uyumlu, hem de ev hizmetlerinin özgünlüklerini dikkate alan çok katmanlı bir yapıda kurgulanması zorunludur. Bu nedenle önerilen model, **(i) İş Kanunu’nun 4. maddesindeki kapsam dışı istisnanın kaldırılmasını veya yeniden**

169.Nuray Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, Beta, İstanbul 2016, s. 315 vd.; Baki Erken, *Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri*, Seçkin, Ankara 2013, s. 141 vd.

170.International Labour Office, *Effective Protection*, s. 42–43.

tanımlanmasını, (ii) Kanun’a “Ev Hizmetleri” başlıklı özel bir bölüm eklenmesini, (iii) sosyal güvenlik ve iş sağlığı–güvenliği mevzuatıyla koordineli ikincil düzenlemeler yapılmasını, (iv) yabancı uyruklu ev işçilerine ilişkin özel hükümler oluşturulmasını ve (v) geçiş sürecine ilişkin aşamalı bir uygulama mekanizması kurulmasını içeren geniş bir çerçeveye dayanmaktadır.¹³⁵

Modelin ilk unsuru, ev hizmetlerinin İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmasına imkân veren 4. maddenin yeniden düzenlenmesidir. Bu kapsamda, mevcut istisnanın tamamen kaldırılması yerine, ILO C189’un öngördüğü şekilde yalnızca “karşılıksız aile içi yardım” niteliğindeki faaliyetlerin kapsam dışında tutulması; ücret karşılığı, bağımlı ve düzenli ev hizmetlerinin ise eksiksiz biçimde Kanun kapsamına alınması gerekmektedir.¹³⁶ Böylece, hem ev hizmetlerinin iş hukuku kavram sistematğine uygun biçimde yeniden konumlandırılması hem de kapsam dışılık nedeniyle ortaya çıkan normatif boşlukların giderilmesi mümkün olacaktır.

İkinci unsur, İş Kanunu’na “**Ev Hizmetlerine İlişkin Özel Hükümler**” başlıklı yeni bir bölüm eklenmesidir. Bu bölümde, ev işçilerinin çalışma süreleri, hazır bulunma halleri, günlük ve haftalık dinlenme süreleri, yatılı çalışma, işverenin gözetme borcu, konutta barınan işçinin özel hayatının korunması, fesih usulü, ispat rejimi, ücret ödeme şekli ve iş sağlığı–güvenliği tedbirleri gibi alanlarda, ev hizmetlerinin yapısına özgü ayrıntılı hükümler düzenlenmelidir.¹³⁷ Avrupa ülkelerinin birçoğunda ev hizmetlerine ilişkin özel bölümlerin iş kanunlarına entegre edildiği; bu tekniğin hem sistematikliği güçlendirdiği hem de uygulamada belirsizliği azalttığı görülmektedir.¹³⁸

Üçüncü unsur, İş Kanunu’ndaki bu özel bölümün, 5510 sayılı Kanun’un Ek 9 rejimiyle uyumlu hâle getirilmesidir. Mevcut Ek 9 rejimi, ev işçilerini sosyal güvenlik sistemine dâhil etmesi bakımından önemli olmakla birlikte, köklü eksiklikler taşımaktadır. Bu nedenle, İş Kanunu kapsamına alınacak ev işçilerinin, çalışma süreleri ve çalışma biçimi ne olursa olsun, asgari sigortalılık

güvencesine sahip olması; 10 gün sınırının kaldırılması ve prim yükümlülüğünün kısmi süreli çalışma esaslarıyla uyumlu hâle getirilmesi gerekmektedir.¹³⁹ Böylece, hem kayıt dışılığın azalması hem de sosyal güvenlik ile iş hukuku koruması arasındaki paralellik yeniden sağlanmış olacaktır.

Dördüncü unsur, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun ev hizmetlerine uygulanmasını sağlayacak değişikliklerin yapılmasıdır. Mevcut düzenleme, ev hizmetlerini kapsam dışında bırakmakta; bu durum iş sağlığı ve güvenliğini tamamen “evin mahremiyeti” gerekçesiyle görünmez hâle getirmektedir. ILO C189'un 13 ve 14. maddeleri, ev işçilerinin iş sağlığı ve güvenliği bakımından diğer işçilerle eşit korumadan yararlanmasını açıkça zorunlu kılmaktadır.¹⁴⁰ Bu nedenle yapılacak reform, klasik işyeri denetim modelini eve taşımak yerine, bildirimli denetim, danışmanlık temelli rehberlik ve uzaktan izleme gibi mekanizmalar oluşturarak hem mahremiyeti hem korumayı birlikte sağlayacak bir sistem kurmalıdır.

Beşinci unsur, yabancı uyruklu ev işçilerinin statüsüne ilişkin özel bir alt bölümün Kanuna eklenmesidir. Türkiye’de ev hizmetlerinde çalışan yabancıların büyük çoğunluğu kadınlardan oluşmakta ve çoğunlukla kayıt dışı çalışmaktadır.¹⁴¹ Bu nedenle, yabancıların çalışma izinlerinin sadeleştirilmesi, ev hizmetlerinde izin sürecinin hızlandırılması, işverene düşen yükümlülüklerin açıklştırılması ve izinsiz çalışma hâlinde işçinin işçilik haklarının ortadan kalkmayacağının açıkça düzenlenmesi gerekmektedir. Böylece, yabancı ev işçilerinin sömürüye açık kırılğan konumları önemli ölçüde azaltılacaktır.

Altıncı unsur, sendikal haklar ve toplu pazarlığa erişimdir. Ev hizmetlerinin dağınık niteliğı, klasik işyeri bazlı sendikalaşmayı zorlaştırmaktadır. Bu nedenle Kanun modeli, meslek esaslı sendikalaşma ve işkoluna dayalı toplu pazarlık mekanizmasını güçlendiren bir yaklaşım benimsemelidir.¹⁴² ILO C189'un 3 ve 11. maddeleri, ev işçilerinin örgütlenme özgürlüğünün devlet tarafından güvence altına alınmasını zorunlu kılmaktadır.

Türkiye’de EVİD-SEN ve İMECE gibi örgütlerin deneyimleri de, bu alanda hukuki engellerin kaldırılmasının pratik sonuçlar doğuracağını göstermektedir.¹⁴³

Son olarak, Kanun modeli, tüm bu düzenlemelerin bir anda yürürlüğe girmesi yerine, **3–5 yıllık aşamalı bir geçiş süreci** öngörmelidir. Bu geçiş süreci içinde, ev işverenlerinin yeni yükümlülüklerle uyum sağlaması kolaylaştırılacak; kayıt dışı istihdamın azaltılması için teşvikler uygulanacak; eğitim ve bilgilendirme programları geliştirilecek ve idari kapasite güçlendirilecektir. Bu yaklaşım, mukayeseli hukukta pek çok ülkede uygulanan aşamalı entegrasyon modelleriyle uyumludur.¹⁴⁴

Sonuç olarak, kanun modelinin kapsamı ve sistematığı, ev hizmetlerinin “istisnai bir alan” olarak değil, iş hukuku sisteminin ayrılmaz bir bileşeni olarak yeniden kurgulanmasını amaçlamaktadır. Bu yapı, hem Anayasa’nın gerekliliklerini karşılamakta hem de uluslararası çalışma standartlarıyla uyumlu bir ev hizmetleri hukuku çerçevesi sunmaktadır.

E. Kanun Modeli Önerisinin Yapısal Tasarımı

Ev hizmetlerinin İş Kanunu kapsamına alınmasına yönelik bir kanun modelinin hem sistematik hem dogmatik tutarlılık gösterebilmesi için, önerilecek düzenlemenin salt “kapsam genişletici” bir hükümden ibaret olmaması; aksine, ev hizmetlerine özgü ihtiyaçları karşılayacak maddi ve usulî hükümlerle desteklenmiş bütüncül bir normatif çerçeve oluşturması gerekmektedir. Bu nedenle, hazırlanacak kanun modelinin yapısal tasarımı üç düzeyde ele alınmalıdır: (i) **Genel İş Hukuku Rejimi ile Tam Entegrasyon**, (ii) **Ev Hizmetlerine Özgülenmiş Özel Hükümler**, (iii) **İkincil Mevzuat ve Kurumsal Mekanizma Tasarımı**.

1. Genel İş Hukuku Rejimine Entegrasyon: 4. Maddenin Kaldırılması veya Daraltılması

Kanun modelinin ilk adımı, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 4. maddesinde yer alan “ev hizmetleri” istisnasının kaldırılması veya en azından daraltılmasıdır.

Bu istisna kaldırılmadan, ev işçilerinin iş güvencesi, yıllık ücretli izin, ücret güvencesi, fazla çalışma, iş sağlığı ve güvenliği, sendikal haklar gibi temel iş hukuku korumalarına erişmesi mümkün değildir.

Mevzuat tekniği bakımından iki seçenek bulunmaktadır:

(a) Tam kaldırma modeli: Ev hizmetleri, “istisna” olmaktan çıkarılarak doğrudan İş Kanunu kapsamına alınır. Bu model, C189’un “ev işçilerine ayrımcı muamelenin yasaklanması” ilkesine tam uyumludur¹⁷⁴.

(b) Daraltılmış istisna modeli: Yalnızca *tamamen karşılıksız, aile içi, hısımlar arasında gerçekleştirilen bakım ve temizlik işleri* istisna kapsamında kalır; ücret karşılığı yapılan tüm ev hizmetleri İş Kanunu’na tabi olur. Bu yaklaşım, birçok Latin Amerika ülkesinde benimsenen ve “unpaid domestic work vs. remunerated domestic work” ayrımına dayanan modelle uyumludur¹⁷⁵.

Her iki seçenek de, mevcut koruma boşluklarını ortadan kaldırmakla birlikte, tam kaldırma modelinin normatif bütünlük bakımından daha güçlü bir çözüm sunduğu açıktır¹⁷⁶.

2. Ev Hizmetlerine Özgülenen Bölüm: Çalışma Süreleri, Ücret, Dinlenme ve Yatılı Çalışma

Ev hizmetlerinin tamamen genel rejime tabi kılınması, uygulamada bazı uyumsuzluklara yol açabileceğinden, İş Kanunu’nun içine ev hizmetlerine özgü bir “özel bölüm” eklenmesi gereklidir. Bu özel bölüm, C189’un ve R201’in öngördüğü asgarî koruma standartlarını içermelidir.

Bu bağlamda düzenlenmesi gerekli temel alanlar şunlardır:

171. International Labour Office, *Effective Protection for Domestic Workers: A Guide to Designing Labour Laws*, ILO, Geneva 2012, s.15 vd.

172. Ramirez-Machado, *Domestic Work: A Legal Perspective*, ILO, Geneva 2003, s.10–14.

173. Deirdre McCann / Jill Murray, “The Legal Regulation of Working Time in Domestic Work”, ILO Conditions of Work and Employment Series, No.27, 2009, s.5 vd.

a. Çalışma Süreleri ve Hazır Bulunma Halleri

Ev işçilerinin çoğu, özellikle yatılı çalışanlar bakımından, “hazır bulunma süresi” ile “filî çalışma süresi” arasındaki ayrımı belirlemekte güçlük yaşamaktadır. ILO’nun C189 m.10 hükmü, bu ayrımın ulusal düzeyde açık biçimde yapılmasını öngörmektedir¹⁷⁷.

Türk hukukunda bu amaçla iki düzenleme yapılmalıdır:

- Hazır bulunma hâlleri açıkça tanımlanmalı ve çalışma süresine dâhil edilip edilmeyeceği işin niteliğine göre belirlenmelidir.
- Yatılı çalışanlar için özel bir “maksimum günlük süre” ve “kesintisiz dinlenme süresi” belirlenmelidir.

b. Ücret ve Fazla Çalışma Rejimi

Ev işçilerinin ücretlerinin genellikle elden ve kayıt dışı ödenmesi, ispat sorunlarını derinleştirmektedir. Ücretin banka yoluyla ödenmesi zorunlu hale getirilmeli; fazla çalışmanın yazılı onaya tâbi olması, gizli fazla çalışma uygulamalarının önlenmesini sağlayacaktır.

Bu çerçevede:

- Ücretin ayda en az bir kez banka aracılığıyla ödenmesi,
 - Fazla çalışma için yazılı onay ve saatlik ücret artırım oranlarının açık düzenlenmesi,
- zorunlu hâle getirilmelidir¹⁷⁸.

c. Yıllık İzin ve Hafta Tatili

174.ILO, *Domestic Workers Across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*, Geneva 2013, s.47 vd.

175.A. Eda Manav, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, *TBB Dergisi*, S.120, 2015, s.511 vd.; Mehmet Bulut, “Bir Meslek Olarak Ev Hizmetlerinde Çalışma...”, *Muhasebe ve Denetime Bakış*, C.14, S.43, 2014, s.156 vd.

Ev hizmetlerinde “hafta tatilsiz çalışma” uygulaması oldukça yaygındır. Yasal düzenleme, hafta tatilinin ev işçileri bakımından ertelenemez ve bölünemez bir hak olduğunu açıkça belirtmelidir¹⁷⁹.

Ayrıca yatılı çalışanlar bakımından:

- Ayda en az iki günün “tam gün ev dışı izin” olarak tanımlanması,
 - Yıllık izinlerin işverenin konutundan fiilen ayrılarak kullanılmasının zorunlu olması,
- C189’un 7. maddesiyle uyumluluğu sağlayacaktır¹⁸⁰.

3. İş Sağlığı ve Güvenliği Rejimi: Mahremiyetle Uyumlu Özel Denetim

Ev işçilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına alınması, yalnızca iş kazası sonrasındaki tazminatı değil, kazanın önlenmesine yönelik mekanizmaları da çalışır hâle getirecektir¹⁸¹.

Bu nedenle:

- Denetimin belirli prosedürlere bağlı şekilde yapılması (önceden bildirim, sınırlı süreli inceleme, sadece çalışma koşullarına ilişkin gözlem),
- Kimyasal temizlik maddeleri, ağır kaldırma, yaşlı bakımında biyolojik riskler gibi alanlara özgülenmiş bir risk değerlendirme formu hazırlanması, zorunludur¹⁸².

176.C189 m.13–14; Oelz, “The ILO’s Domestic Workers Convention...”, *International Labour Review*, C.153, 2014, s.161 vd.

177.Aysel Çelikel / Günseli Öztekin Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, Beta, İstanbul 2017, s.249 vd.

178.C189 m.3/2; ILO Convention No.87 ve Convention No.98.

179.<https://imeceeviscilerisendikasi.org> (Erişim: 01.11.2025); <http://evid-sen.org> (Erişim: 01.11.2025).

Gözetim yetkisi, yalnızca Çalışma Bakanlığı müfettişlerine değil, aynı zamanda kadın çalışanların güvenliğini gözeten karma ekiplerle desteklenebilir.

4. Göçmen Ev İşçilerine Yönelik Özel Koruma Mekanizmaları

Yabancı uyruklu ev işçilerinin çalışma izinlerine ilişkin süreçlerde, işveren bağımlılığını azaltacak adımlar atılmalıdır. Bu bağlamda:

- Çalışma izni başvurusunun yalnızca işveren tarafından değil, işçi tarafından da yapılabilmesi,
- Çalışma izni harçlarının işçiye yükletilmesinin yasaklanması,
- İşlem süreçlerinde Göç İdaresi ve Çalışma Bakanlığı arasındaki veri entegrasyonunun sağlanması, gereklidir¹⁸³.

Bu adımlar, uluslararası literatürde “çok katmanlı kırılğanlık” olarak adlandırılan sömürü riskini azaltacaktır¹⁸⁴.

5. Denetim, Bildirim ve Kayıt Sisteminin Kurulması

Ev hizmetlerinde kayıt dışılıkla mücadele ve yaşanan hak ihlallerinin görünür hâle gelmesi için yeni bir idari bildirim sistemi gereklidir.

Bu kapsamda:

- İşe giriş ve ayrılış bildiriminin e-Devlet üzerinden hane halkı işvereni tarafından yapılabilmesi,
- Çalışma saatleri, ücret ve izinlerin dijital bir “ev hizmetleri çalışma kaydı” sisteminde tutulması,

180.D’Souza, *Moving towards Decent Work for Domestic Workers*, ILO Working Paper No.2, 2010, s.24 vd.

181.Erdoğdu / Toksöz, *Kadınların Görünmeyen Emeği...*, ILO, 2013, s.41 vd.

- Belediyelere veya il müdürlüklerine bağlı “ev hizmetleri danışma birimleri” kurulması, gereklidir¹⁸⁵.

Bu sistem, denetimin yalnızca eve girilerek yapılması zorunluluğunu ortadan kaldıracak, önleyici bir izleme mekanizması oluşturacaktır¹⁸⁶.

F. Ev Hizmetleri İçin Özel Bir “İş Sözleşmesi Türü” Oluşturulması

Ev hizmetlerinin İş Kanunu sistematığı içine alınmasına yönelik en makul çözüm, ev işçilerinin klasik iş sözleşmesi türleri arasına **özel bir alt tür** olarak eklenmesi, yani “**Ev Hizmeti Sözleşmesi**” adıyla özgün bir düzenleme yapılmasıdır. Bu yaklaşım, hem İş Kanunu bütünlüğünün korunmasını hem de ev hizmetlerine özgü özel çalışma biçimlerinin (yatılı çalışma, hazır bulunma süreleri, parçalı çalışma, aile bireyleriyle ortak kullanım alanları, mahremiyet gibi unsurlar) dikkate alınmasını sağlayacaktır.

Öğretide, benzer şekilde bazı meslek grupları için özel sözleşme tiplerinin benimsenmiş olması (örneğin pazarlamacılık sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma, uzaktan çalışma vb.), ev hizmetlerinin de kendine özgü yapısı gereği ayrı bir alt düzenlemeyi zorunlu kıldığı görüşünü güçlendirmektedir¹⁸⁷. Ev hizmetinin mekânla iç içe geçmiş niteliği, işin sürekli gözetim altında yürütülmesi, hane halkıyla fiilî yakın temas ve çalışma süresinin olağan dışı biçimlerde parçalanması gibi faktörler, bu alanda **özel hükümler** konulmasını gerektirmektedir.

Bu doğrultuda önerilen “Ev Hizmeti Sözleşmesi”, hem TBK m.393 vd.’deki hizmet sözleşmesine ilişkin genel hükümlerle hem de 4857 sayılı Kanun’un diğer iş sözleşmesi türlerine ilişkin hükümleriyle uyumlu olacak; fakat

182.İMECE Ev İşçileri Sendikası Raporları, <https://imeceeviscilerisendikasi.org> (Erişim: 01.11.2025).

183.ILO, Effective Protection for Domestic Workers, s.42–43.

184.Kenan Tunçomağ / Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2013, s.251 vd.

ev hizmetlerine özgü koruyucu normlarla desteklenecektir. Modelin temel amacı, ev hizmetlerinde çalışanların uzun yıllardır karşı karşıya olduğu statü belirsizliklerini ortadan kaldırmak; çalışma süreleri, dinlenme, ücret, fesih güvencesi ve iş sağlığı ve güvenliği alanlarında çağdaş bir koruma düzeyi oluşturmaktır.

Bu özel sözleşme türünün kapsamına, konutlarda veya konutun eklentilerinde temizlik, yemek, yaşlı bakım, çocuk bakım, ev idaresi, bahçe bakımı, şoförlük gibi hane halkına yönelik işler girecek; ancak mesleki sağlık hizmeti, profesyonel hemşirelik, fizyoterapi, çocuk gelişimi uzmanlığı gibi profesyonel bakım hizmetleri kapsam dışında bırakılacaktır¹⁸⁸. Böylece, hem ev hizmeti ile profesyonel bakım hizmeti arasındaki ayrım netleşecek hem de Yargıtay'ın zaman zaman çelişkili içtihatlarla yol açan nitelendirme sorunları giderilmiş olacaktır¹⁸⁹.

Ev hizmeti sözleşmesi, özellikle şu konularda **özel hükümlere** yer vermelidir:

1. Hazır Bulunma ve Çalışma Sürelerinin Ayrımı

Ev hizmetlerinde işçinin “iş görme süresi” ile “hazır bulunma süresi”nin birbirine karışması, fazla çalışma ve dinlenme tespiti açısından önemli sorunlara yol açmaktadır. Bu nedenle özel bir hükümle hazır bulunma süreleri açık biçimde tanımlanmalı; bu sürelerin belirli bir kısmı **çalışma süresinden sayılmalı**, geri kalan kısmın ise işçinin insiyatifini aşan durumlarda fazla çalışma sayılabileceği düzenlenmelidir¹⁹⁰.

2. Yatılı Çalışma Rejimi

185.Aysel Çelikel / Günseli Öztekin Gelgel, Yabancılar Hukuku, Beta, İstanbul 2017, s.249 vd.

186.Yarg. 9. HD, 19.02.2015, E.2014/23322, K.2015/9127.

187.Deirdre McCann / Jill Murray, “Legal Regulation of Working Time in Domestic Work”, ILO, No.27, 2009, s.15 vd.

Yatılı ev işçilerinin büyük çoğunluğu fiilen 24 saat ev ortamında bulunduğu için, çalışma süresi/dinlenme dengesinin sağlanması kritik önem taşımaktadır. Uluslararası örneklerde yatılı ev işçilerine **kesintisiz günlük dinlenme (en az 11 saat) ve haftalık kesintisiz dinlenme (24–36 saat)** tanındığı görülmektedir¹⁹¹. Kanun modeli de bu yaklaşımı benimsemelidir.

3. Gözetim Yükümlülüğünün Özel Yoğunluğu

Ev hizmetlerinde işçinin işverenle aynı mekânı paylaşması, işçinin kişisel dokunulmazlığı ve özel hayatı açısından risk oluşturabileceği için, işverenin sadakat borcunun yanında **özel bir gözetim yükümlülüğü** düzenlenmelidir. Bu yükümlülük, işçiye yönelik fiziksel, psikolojik ve cinsel tacize karşı korumayı da içermeli; C189’un öngördüğü “şiddet ve istismar yasağı” açıkça kanunda yer almalıdır¹⁹².

4. Kayıt ve Denetim Mekanizmaları

Ev hizmeti sözleşmesinin yazılı yapılması, çalışma sürelerinin elektronik ortamda kaydedilmesi ve SGK bildirimlerinin otomatik sistemlere bağlanması gerekmektedir. Denetim ise konut mahremiyetine saygı gösteren; fakat koruma boşluğu yaratmayan, özel usullere bağlanmış şekilde yürütülmelidir (örneğin önceden haberli denetim, risk temelli denetim)¹⁹³.

5. Göçmen Ev İşçileri İçin Güvence

Yabancı uyruklu ev işçilerinin çalışma izni süreçlerinin işverenin keyfiyetine bırakılmaması ve işçinin çalışma izni olmaması hâlinde işçi alacaklarını talep etme hakkının korunması, modelin vazgeçilmez bir

188.ILO C189 m.10; ayrıca Ramirez-Machado, Domestic Work, ILO, 2003, s.57vd.

189.ILO C189 m.5; ILO Recommendations No.201 m.7.

190.International Labour Office, Effective Protection for Domestic Workers, 2012, s.42–43.

unsurudur¹⁹⁴. Göçmen işçilerin pasaportlarına el konulması, kapalı mekânda zorla tutulması, tehdit edilmesi gibi uygulamalar açıkça suç olarak düzenlenmeli; işçiyi koruyan özel hükümlere yer verilmelidir.

Sonuç itibarıyla, özel bir ev hizmeti sözleşmesi türü oluşturmak, hem uygulamadaki karmaşayı giderecek hem de ev işçilerine özgü sorunların hukuki zeminde doğrudan karşılık bulmasını sağlayacaktır.

G. Kanun Modeli Taslağı

Aşağıdaki taslak, 4857 sayılı İş Kanunu’nda yapılması öngörülen değişikliklerin **örnek metin** olarak düzenlenmiş hâlidir. Kanun tekniğine uygun ifade ve madde sistematığı kullanılmıştır.

MADDE 1 – 4857 sayılı İş Kanunu’nun 4. maddesinin (e) bendi yürürlükten kaldırılmıştır.

Bu düzenleme ile ev hizmetlerinin İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmasına son verilmekte; ev işçileri kural olarak tüm işçilerle aynı temel haklara sahip olmaktadır.

MADDE 2 – İş Kanunu’na 14/A maddesi eklenmiştir:

“Ev Hizmeti Sözleşmesi”

Madde 14/A – (1) Ev hizmeti sözleşmesi, işçinin temizlik, yemek, ütü, alışveriş, çocuk bakımı, yaşlı bakım ve destek hizmetleri ile benzeri nitelikte ev işlerini işverenin konutunda veya konutun eklentilerinde ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir.

(2) Ev hizmeti sözleşmesi yazılı şekilde yapılır. Yazılı yapılmayan sözleşmelerde ispat yükü işveren üzerindedir.

(3) Ev hizmetlerinde çalışma süreleri, hazır bulunma süreleri, dinlenme süreleri ve çalışma düzenine ilişkin özel esaslar yönetmelikle belirlenir.

191.Nuray Ekşi, Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, Beta, 2016, s.315 vd.

(4) Yatılı çalışma hâlinde işçiye günlük en az 11 saat kesintisiz dinlenme, haftada en az 24 saat kesintisiz haftalık dinlenme süresi tanınır.

(5) Ev hizmetlerinde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri, konutun mahremiyeti gözetilerek yürütülür. Bu amaçla yapılacak denetim, yönetmelikte belirlenecek usullere göre gerçekleştirilir.

(6) İşveren, ev işçisinin fiziksel, psikolojik ve cinsel bütünlüğünü korumakla yükümlüdür. Her türlü şiddet, istismar ve ayrımcılık yasaktır.

(7) Yabancı uyruklu ev işçilerinin çalışma izinlerine ilişkin usuller, işçinin korunması ilkesine uygun şekilde düzenlenir. İşveren, çalışma izni sürecinin gereklerini yerine getirmekle yükümlüdür.

MADDE 3 – İş Kanunu’na Geçici Madde ... (Geçiş Düzenlemesi)

Geçici Madde – Ev hizmetlerinde bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce çalışan işçilerin sosyal güvenlik bildirimleri, işveren tarafından 6 ay içinde güncellenir. Bu süre içinde işçilerin uzun vadeli sigorta hakları korunur.

MADDE 4 – 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun Ek 9. maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Ek Madde 9 (Yeni) – Ev hizmetlerinde çalışan işçiler, çalışma sürelerine bakılmaksızın 4/a kapsamında sigortalı sayılır. Prim oranları ve bildirim usulleri, ev hizmetlerinin yapısı gözetilerek yönetmelikle düzenlenir.

MADDE 5 – Yönetmelik

Bu Kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren 6 ay içinde “Ev Hizmetlerinde Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” çıkarılır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Ev hizmetlerinde çalışanların Türkiye’deki hukuki statüsü, uzun yıllardır iş hukuku öğretisinin ve çalışma hayatının en temel yapısal sorunlarından biri olarak varlığını sürdürmektedir. İş Kanunu’nun 4. maddesinde

yer alan “ev hizmetleri” istisnası, yalnızca normatif bir tercih olmanın ötesinde, milyonlarca ev işçisinin – özellikle kadınların, göçmenlerin, kayıt dışı çalışanların – çalışma hayatında sistematik bir koruma yoksunluğuna mahkûm edilmesine yol açmaktadır. Bu alan, adeta kanuni düzenlemenin en zayıf halkası hâline gelmiş; iş hukuku, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği ve yabancılar hukuku arasında parçalanmış bir rejimin yarattığı çok boyutlu bir kırılma ortamına çıkmıştır.

Çalışmada ayrıntılı olarak ortaya konulduğu üzere, ev hizmetlerinin İş Kanunu kapsamı dışında tutulması Anayasa’nın eşitlik, sosyal devlet, çalışma hakkı ve insan onuruna yakışır çalışma ilkeleriyle bağdaşmamaktadır. Bugün Türkiye’de bir apartman görevlisi ile aynı apartmanda bir dairede çalışan gündelikçi arasında hukuki koruma bakımından neredeyse uçurum seviyesinde bir fark bulunması, modern iş hukukunun temel prensipleriyle olduğu kadar, toplumun adalet duygusuyla da bağdaşmamaktadır.

De lege lata görünümün yarattığı koruma boşlukları, yalnızca teorik sorunlar değildir. Yargısal belirsizlikler, görevli mahkemenin tespiti, işçilik alacaklarının ispatı, iş kazalarının nitelendirilmesi, çalışma izinleri ve göç hukuku kaynaklı riskler, iş müfettişi denetiminin yapılamaması, kayıt dışılığın süreklileşmesi, ev işçilerinin gerçek çalışma sürelerinin görünmez hâle gelmesi gibi çok sayıda pratik sonucu bulunmaktadır. Bu sonuçlar, ev hizmetlerini fiilen “korumasız bir çalışma alanına” dönüştürmektedir.

Uluslararası düzeyde ise tablo açıktır: ILO’nun 189 sayılı Sözleşmesi ve 201 sayılı Tavsiye Kararı, ev işçilerinin diğer işçilerden daha düşük koruma düzeyine tabi tutulamayacağını açıkça ortaya koymakta; ev hizmetlerinin gerçek bir iş olarak tanınması, kayıt dışılığın azaltılması ve işçilerin insan onuruna yakışır çalışma koşullarına erişmesi için kapsamlı bir normatif çerçeve sunmaktadır. Bugün Latin Amerika’dan Asya’ya, Avrupa’dan Afrika’ya kadar birçok ülke, ev hizmetlerine ilişkin kapsamlı reformlar yapmış; ev işçilerini iş hukuku rejiminin merkezine dâhil etmiştir. Türkiye’nin bu küresel eğilimin

gerisinde kalması, hem hukuki hem sosyo-ekonomik açıdan sürdürülebilir değildir.

Bu nedenle çalışma kapsamında önerilen Kanun Modeli, iki hedefi aynı anda gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır:

1. **Ev hizmetlerinin iş hukuku sistematğine entegrasyonu**, yani 4857 sayılı Kanun'un 4. maddesindeki istisnanın kaldırılması veya daraltılması ve ev hizmetlerinin asgari iş hukuku çekirdeğine dahil edilmesi;
2. **Ev hizmetlerinin kendine özgü niteliğini koruyan özel bir alt rejim oluşturulması**, yani mahremiyet, küçük ölçekli hane halkı işverenliği, yatılı çalışma, göçmen işgücü ve denetim gibi alanlarda esneklik sağlayan ama işçi lehine koruma standartlarını güvence altına alan düzenlemelerin yapılması.

Bu model, ne ev hizmetlerini sıradan bir işyeri gibi düzenleyerek hane halkı yaşamını olumsuz etkilemeyi, ne de mahremiyet gerekçesiyle ev işçilerinin korumasız bırakılmasını hedeflemektedir. Amaç, modern iş hukukunun gerektirdiği çekirdek hakların – çalışma süreleri, dinlenme, ücret, iş sağlığı ve güvenliği, feshe karşı koruma, sosyal güvenlik, örgütlenme özgürlüğü – ev hizmetlerinde de ayırım gözetilmeksizin uygulanmasıdır.

Sonuç olarak, Türkiye’de ev hizmetlerine ilişkin hukuki rejimin mevcut hâli korunabilir değildir. Hem anayasal zorunluluklar hem uluslararası standartlar hem de çalışma hayatının güncel ihtiyaçları, ev hizmetlerinin iş hukuku korumasına dahil edilmesini açıkça gerektirmektedir. Bu konuda yapılacak kapsamlı bir reform, yalnızca ev işçilerinin değil, Türkiye’nin sosyal devlet niteliğinin, hukuki tutarlılığının ve uluslararası itibarın güçlenmesine katkıda bulunacaktır.

Geleceğin iş hukuku, “evin içini” hukukun dışında bırakan eski paradigmayı daha fazla taşıyamaz. Ev hizmetlerinin gerçek bir çalışma alanı

olduğu gerçeğiyle yüzleşmek ve buna uygun çağdaş bir hukuki çerçeve inşa etmek, artık ertelenemez bir yükümlülüktür.

Ezcümle, ev hizmetlerinin iş hukuku sistematiğinde “istisna” olmaya devam etmesi artık bilimsel, hukuki ve toplumsal olarak izah edilebilir değildir. Ev işçilerinin karşı karşıya kaldığı güvencesizlik yapısal nitelik taşımakta; koruma boşlukları ise hem çalışma barışını hem de sosyal devlet ilkesini zedelemektedir. Bu nedenle, ev hizmetlerinin ayrıksı niteliğini gözeten, ancak işçinin korunması ilkesinden taviz vermeyen kapsamlı bir kanun reformu, ertelenemez bir ihtiyaç hâline gelmiştir. Böyle bir düzenleme, yalnızca hukuki bir zorunluluk değil; aynı zamanda görünmeyen, kimi zaman isimsiz bırakılan ev emeğinin toplumsal değerini tanıyan ve güvence altına alan bir adalet tasarrufu olacaktır.

KAYNAKÇA

Kitaplar ve Monografiler

Aktay, Nizamettin / Arıcı, Kadir / Senyen-Kaplan, Emine Tuncay; **İş Hukuku**, Gazi Kitabevi, Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara, 2013.

Akyiğit, Ercan; **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Seçkin, Ankara, 2008.

Alper, Yusuf; **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi – Sosyal Sigortalar Hukuku**, Güncellenmiş 7. Baskı, Dora Yay., Bursa, 2015.

Aydoğdu, Murat / Kahveci, Nalan; **Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2017.

Çelikel, Aysel / Öztekin-Gelgel, Günseli; **Yabancılar Hukuku**, Beta, İstanbul, 2017.

Çenberci, Mustafa; **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Olgaç Yay., Ankara, 1985.

Çiçekli, Bülent; **Yabancılar ve Mülteci Hukuku**, Seçkin, Ankara, 2014.

Dulay, Dilek; **Türk İş Hukukunda Evde Çalışma**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2016.

Eren, Fikret; **Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, Yetkin, Ankara, 2017.

Eyrenci, Öner / Taşkent, Savaş / Ulucan, Devrim; **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 4. Baskı, Beta, İstanbul, 2010.

Gümüş, Mustafa Alper; **Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2013.

Güzel, Ali / Okur, Ali Rıza / Caniklioğlu, Nurşen; **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 15. Baskı, Beta, İstanbul, 2014.

Kılıçoğlu, Mustafa / Şenocak, Kemal; **İş Kanunu Şerhi**, Legal Yay., İstanbul, 2013.

Manav, A. Eda; **Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı**, Türkiye Barolar Birliği Yay., Ankara, 2015.

Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş; **İş Hukuku**, 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014.

Narmanlıoğlu, Ünal; **İş Hukuku – Ferdi İş İlişkileri I**, Beta, İstanbul, 2012.

Ramirez-Machado, Jose Maria; **Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective**, ILO, Geneva, 2003.

Süzek, Sarper; **İş Hukuku**, Beta, İstanbul, 2017.

Tunçomağ, Kenan / Centel, Tankut; **İş Hukukunun Esasları**, Beta, İstanbul, 2013.

Yavuz, Cevdet / Acar, Faruk / Özen, Burak; **Borçlar Hukuku Dersleri – Özel Hükümler**, Beta, İstanbul, 2016.

Yürekli, Sabahattin; **Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, 2. Baskı, Seçkin Yay., Ankara, 2014.

Zevkliler, Aydın / Gökyayla, K. Emre; **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014.

Makale ve Raporlar

Akbıyık, Nihat; “Ev Hizmetlerinde Çalışma: Malatya’da Bir Alan Araştırması”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 21 (2013), ss.207–240.

Alp, Elif / Sönmez, Özge Alev; “ILO 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 23/5–6 (2011), ss.16–27.

Alpagut, Gülsevil; “İşçinin Sadakat Borcu ve TBK ile Getirilen Düzenlemeler”, *Sicil*, 25 (2012), ss.23–32.

Bulut, Mehmet; “Ev Hizmetlerinde Çalışma ve Sosyal Güvence Sorunları”, *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 14/43 (2014), ss.143–159.

Dedeoğlu, Saniye; “Avrupa’da Eviçi Hizmetlerinde Göçmen Kadın Emeği”, *Eğitim Bilim Toplum*, 5/17 (2006/2007), ss.78–91.

Demir, Fevzi / Demir, Gönenç; “İşçinin Sadakat Borcu”, *Kamu-İş*, 11/1 (2009), ss.1–37.

Demirdizen, Derya; “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınlar”, *Çalışma ve Toplum*, 38 (2013/3), ss.325–346.

Direk, Didem; “Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların İSG Sorunları”, 2. *Üretim Ekonomisi Kongresi*, 2016.

Erdem, Ziya / Şahin, Levent; “Ev Hizmetlerinde Yabancı Uyruklu İşgücü”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2010, ss.281–325.

Erdoğan, Seyhan / Toksöz, Gülay; “Türkiye’de Ev İşçileri”, *ILO Raporu*, 2013.

Fidan, Fatma / Özdemir, M. Çağlar; “Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 2/1 (2011), ss.79–89.

Hobden, Claire; “Improving Working Conditions for Domestic Workers”, *ILO Issue Brief*, No.2.

İnciroğlu, Lütfü; “Ev Hizmetlerinde Çalışanların İSG”, *Mercek*, C.17, S.70 (2013), ss.91–93.

Kandemir, Murat; “Evde Çalışma ve TBK”, *İÜHFM*, 72/2 (2014), ss.143–166.

Karadeniz, Oğuz; “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar”, *Çalışma ve Toplum*, 29 (2011/2), ss.83–127.

Manav, A. Eda; “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, *TBB Dergisi*, 120 (2015), ss.509–538.

McCann, Deirdre / Murray, Jill; “Working Time in Domestic Work”, *ILO Series* 27, 2009.

Oelz, Martin; “The ILO’s Domestic Workers Convention...”, *International Labour Review*, 153/1 (2014), ss.143–172.

Ünlütürk-Ulutaş, Çağla / Durusoy-Öztepe, Nagihan; “Ev Hizmetlerinde İSG”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4/2 (2013), ss.44–57.

Yıldırım, Sinem; “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları”, *KBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4/1 (2014), ss.45–59.

Uluslararası Belgeler

ILO Convention No.189 (Decent Work for Domestic Workers), 2011.

ILO Recommendation No.201, 2011.

ILO Convention No.87, Freedom of Association.

ILO Convention No.98, Right to Organize.

ILO, *Domestic Workers Across the World*, 2013.

ILO, *Effective Protection for Domestic Workers*, 2012.

Tezler

Demirdizen Çevik, Derya; *Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar: Kanada – Türkiye Karşılaştırması*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, 2012.

Yıldırım alp, Sinem; *Kadınların Yoksullukla Mücadelede Ev Hizmetleri Stratejisi*, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, 2011.

İnternet Kaynakları

(Erişim Tarihleri: 1 Ekim–30 Kasım 2025)

İMECE Ev İşçileri Sendikası: <https://imeceeviscilerisendikasi.org>

EVİD-SEN: <http://evid-sen.org>

ILO Normlex Veritabanı: <http://www.ilo.org/dyn/normlex>

Çalışma İzni Bilgilendirme Portalı: <http://www.calismaizni.gov.tr>

TBMM Tutanak Arşivi: <https://www.tbmm.gov.tr>

Kazancı İçtihat Bilgi Bankası: www.kazanci.com

Legalbank İçtihat Veri Tabanı: www.legalbank.net

BÖLÜM 4

MEDENİ USUL HUKUKU BAĞLAMINDA İŞE İADE DAVALARI

MUHAMMET FURKAN KOCA¹

Giriş

18. yüzyıl sonları ve 19. yüzyıl başlarında İngiltere’de Sanayi Devrimi’nin başlaması dünyanın kökten değişmesine yol açmıştır. İnsanların fabrika gibi sanayi kuruluşlarında çalışmaya başlamasıyla işçi sınıfı doğmuştur. Böylece işçi ve hatta işverenlerin haklarının korunması zorunluluğu ortaya çıktığından iş hukuku vücuda gelmiştir. Batı’daki sanayi ve ekonomik gelişmelerin gerisinde kalan bir tarım toplumu olan Osmanlı İmparatorluğu’nun ardından, Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşuyla birlikte sanayileşme süreci ülkemizde sürat kazanmıştır. Osmanlı döneminde 1865 ve 1869 tarihli Nizamnameler ile 1877 tarihli Mecelle’de iş hukuku ile alakadar düzenlemeler bulunmasına rağmen, iş hukukunun gerçek manada gelişimi Cumhuriyet dönemiyle birlikte başlamıştır. Modern anlamda iş hukukunun temelleri ise 1924’te çıkarılan Hafta Tatili Kanunu ve 1926 tarihli Borçlar Kanunu ile atılmış, bu düzenlemeler Türk hukuk tarihinde işçilerin haklarını sistematik biçimde

¹ Araştırma Görevlisi, Bandırma Onyedİ Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Balıkesir/Bandırma, mkoca@bandirma.edu.tr, ORCID: 0009-0003-3238-9575

korumaya yönelik ilk adımlar olmuştur. Tarihimizin ilk İş Kanunu ise 1936 yılında çıkmakla beraber bugünkü manada iş hayatına dair sosyal devlet olmanın getirdiği detaylı hak ve güvencelerin düzenlenmesi ise 1961 Anayasası'ndan sonra mümkün olmuştur.² (Sümer, 2020: 4-6; Koca, 2023).

Modern iş hukukunun en önemli kavramlarından biri hiç şüphesiz “iş güvencesi”dir. Hukukumuzda işe iade kurumu olarak da karşımıza çıkmakta olan iş güvencesi kavramı 4857 s. İş Kanunu’nun 21. maddesinde kendine yer bulmaktadır. İşçinin işinin korunması manasına gelen iş güvencesi kavramı, iş sözleşmesinin geçersiz sebeple feshi durumunda işçi ve işveren arasında süregelen iş ilişkisinin devam edeceğini garanti altına almaktadır. Dolayısıyla fesih için herhangi bir geçerli neden gösterilemiyorsa feshin geçersizliği mahkeme tarafından tespit edilerek işçinin işe iadesi sağlanacaktır (Seçkin, 2019: 631-632).

Türkiye’de iş güvencesi kavramının gelişimi incelendiğinde mülga 1936 tarihli 3008 s. İş Kanunu ve mülga 1971 tarihli 1475 s. İş Kanunu’nda işçilere belli bir süre önce ihbarda bulunmak koşuluyla işverenlerin iş ilişkisini keyfi bir şekilde feshetmesi mümkündü. Mülga 1475 sayılı İş Kanunu’nda haklı nedenle feshe dair bir düzenleme vardı fakat fesih nedeni gerçekte yok veya kanıtlanmıyorsa haksız fesih olarak kabul edilerek işçinin tazminat kazanmasına sebep olurdu. Dolayısıyla işçinin işine iadesi mümkün

² Bu paragrafta sunulan bilgiler verilirken, yazarın 2023 tarihli bildiri özetinden de yararlanılmıştır: Koca, F. (2023). Türk Hukuk Devrimi Kapsamında İş Hukuku ve Atatürk Döneminde İşçilerin Durumu [Özet bildiri]. 22. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, 8–10 Eylül 2023, Bandırma, Balıkesir s. 137. (18.12.2025 tarihinde <https://webyonetim.bandirma.edu.tr/Content/Web/Yuklemeler/DosyaYoneticisi/169/files/%C3%96zet%20Bildiri%20Kitab%C4%B1.pdf> adresinden ulaşılmıştır.)

değildi. Medeni Kanun'un ikinci maddesinde düzenlenen ve hukuk sistemimizin en temel ilkelerinden biri olan hakkın kötüye kullanılması yasağı dahi fesih hakkının kötüye kullanımının bir sonucu olarak feshin geçersizliğine veya işçinin işe iadesine imkân tanımıyordu. 1994 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesi'ne taraf olmamızla Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün tavsiye kararlarını yerine getirmek için iş güvencesine dair düzenleme çalışmaları yapılmıştır. 15.03.2003-09.06.2003 tarihleri arasında, halen yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmeden önce 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası kabul edilerek yürürlükte kalmıştır. 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası'na göre işbu Yasa'dan yararlanmak isteyen işçi için çalıştığı işyerinde 10 ve daha fazla işçinin çalışması gerekirken; 4857 sayılı İş Kanunu'nda iş güvencesinden faydalanmak isteyen işçi için işyerinde en az 30 işçinin çalışması şart koşulmuştur. Bu anlamda iş güvencesi kavramıyla korunmak istenen işçilerin hak ve menfaatlerinin yalnızca 3 ay yürürlükte kalmış olan 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası'yla, halen yürürlükte olan 4857 s. İş Kanunu'ndan daha çok korunduğu söylenebilir (Kurt & Koç, 2021: 244-248).

4857 sayılı İş Kanunu m. 21 ve m. 22'de işe iade davaları düzenleme altına alınmıştır. Bu düzenlemeye göre iş güvencesi yani işçinin iş ilişkisinin korunması kuralına dair izlenecek mahkeme yolu, mahkemelerden çıkacak karar ve işbu kararın uygulanması hakkında hukuki kurumlar karşımıza çıkmaktadır. 4857 m. 20'ye göre iş sözleşmesinin feshi halinde işçi tarafından geçersiz bir fesih olduğu yahut herhangi bir fesih sebebi gösterilmediği savlarıyla feshin tebliğinden sonra 1 ay içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Elbette fesih tebliğinde gösterilmiş nedenin ispat edilmesi noktasında ispat yükü işverende olmakla birlikte işçi tarafından feshin başka bir sebeple yapılmış olduğu savının öne sürülmesi durumunda ispat yükü işçinin kendisindedir. İşe iade davalarında basit yargılama usulüne göre yargılama yapılarak iki ay içinde bir

karara varılacak ve temyiz edilmesi halinde ise son derece yargı makamı olan Yargıtay tarafından bir ay içinde kesin karar verilecektir. 4857 m. 21'e göre işçinin davasının kabul edilerek feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde işçinin bir ay içinde işine tekrar iade edilmesi hukuki bir zorunluluktur. Aksi halde davacı işçi, en az dört en çok sekiz aylık maaşı tutarında bir tazminata hak kazanacaktır. Tazminattan ayrı olarak kararın kesinleşmesine kadar geçen süre için, işçinin hak kazanmış olması şartıyla, çalıştırılmamış olduğundan ötürü en fazla dört aylık maaşına hak kazanması söz konusu olacaktır. İşçinin işe iadesine dair kesinleşene kararın tebliğinden itibaren 10 gün içinde işçinin işe başlamak üzere işverene başvurması zorunludur. Aksi halde mahkeme tarafından feshin geçersizliğine dair verilmiş karar kalkar ve işveren yalnızca artık geçerli hale gelmiş olan feshin sonuçlarıyla karşı karşıya kalmış olur. Keza başvuru üzerine işveren tarafından işçinin bir ay içinde işverence işine iade edilmesi gerekir. İşverenin, bu sorumluluğu yerine getirmemesi halinde tazminat sorumluluğuyla baş başa kalacağı muhakkaktır (Aktepe, 2009: 64-66).

Çalışmamızın ilk bölümünde işe iade davasını ve yargılama usulünü incelemekle beraber; ikinci bölümde iş güvencesi kapsamında uygulanan ilkeleri inceleyeceğiz. Dolayısıyla genel anlamda medeni usul hukuku ve işe iade davaları arasındaki ilişkiyi inceleyeceğiz.

İŞE İADE DAVALARI

Yargılama Usulü

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda yazılı yargılama usulü ve basit yargılama usulü olmak üzere iki tane yargılama usulü belirlenmiştir. Medeni yargıda aslanan yazılı yargılama usulü olsa da bu usulden hariç tutulmuş ve süratle çözülmesi gereken dava ve işlerde basit yargılama usulünün

uygulanması öngörülmüştür. HMK m. 316’da basit yargılama usulüne göre çözülecek davalar sayılmıştır:

“HMK m. 316: (1) Basit yargılama usulü, kanunlarda açıkça belirtilenler dışında, aşağıdaki durumlarda uygulanır:

a) Sulh hukuk mahkemelerinin görevine giren dava ve işler.

b) Doğrudan dosya üzerinden karar vermek konusunda kanunun mahkemeye takdir hakkı tanıdığı dava ve işler.

c) İhtiyati tedbir, ihtiyati haciz, delil tespiti gibi geçici hukuki koruma talepleri ile deniz raporlarının alınması, dispeççi atanması talepleri ve bunlara karşı yapılacak olan itirazlar.

ç) Her çeşit nafaka davaları ile velayet ve vesayete ilişkin dava ve işler.

d) Hizmet ilişkisinden doğan davalar.

e) Konkordato ve sermaye şirketleri veya kooperatiflerin uzlaşma suretiyle yeniden yapılandırılmasına ilişkin açılacak davalar.

f) Tahkim hükümlerine göre, mahkemenin görev alanına giren dava ve işler.

g) Diğer kanunlarda yer alan ve yazılı yargılama usulü dışındaki yargılama usullerinin uygulanacağı belirtilen dava ve işler.”

Her ne kadar iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkların basit yargılama usulüne göre çözüleceği HMK’da hususen belirtilmemişse de ilgili maddenin fıkrasının son bendinde diğer kanunlarla basit yargılama usulünün benimsenebileceği düzenlenmiştir. İş Mahkemeleri Kanunu’nda iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkların basit yargılama usulüne göre çözüleceği düzenlenmiştir. İşbu nitelikli davaların hızlı ve basit şekilde

özölmesi gerekmektedir. Keza işçi ve işverenini yani uyuşmazlığın taraflarının davanın uzamasından kaynaklı mağduriyetlerinin önlenmesi ve iş hayatında meydana gelebilecek aksamaların engellenmesi gerektiği muhakkaktır (Tiryaki, 2019: 27-28).

İddianın ve Savunmanın Genişletilmesi ve Değıştirilmesi Yasağı

Basit yargılama usulüne göre görölcek dava ve işler HMK’da tahdidi bir şekilde sayılmıştır. Diğer kanunlarda da basit yargılama usulüne göre görölcek dava ve işlerin düzenlenebileceğinin öngörölmesi bu sayımın tadadi bir sayım olduğunu göstermez (Atalı & Ark., 2020: 587).

Basit yargılama usulünde, tıpkı yazılı yargılama usulünde olduğu gibi, davanın dilekçe ile açılması ve davalının da iki haftalık sürede cevap dilekçesini vermesi temel kuraldır. Fakat somut olayın gerektirdiği şart ve koşullar çerçevesinde cevap dilekçesi verme süresinin uzatılması gerekebilir. Bu noktada yazılı yargılama usulü ve basit yargılama usulü arasındaki fark ortaya çıkmaktadır. Buna göre yazılı yargılama usulünde cevap dilekçesinin verilmesine dair iki haftalık sürenin 1 ay daha uzatılması mümkün iken; basit yargılama usulünde işbu uzatma süresi ancak iki hafta olarak düzenlenmiştir. Ayrıca basit yargılama usulünde cevaba cevap ya da ikinci cevap dilekçesi gibi hukuki kurumlar reddedilmiştir. Dolayısıyla basit yargılama usulünde yalnızca dava ve cevap dilekelerinden söz edilecektir. Bu noktada basit yargılama usulüne tabi olan işe iade davalarında iddianın ve savunmanın genişletilmesi ve değıştirilmesi yasağı noktasında farklılıklar ortaya çıkacaktır (Atalı & Ark., 2020: 588-589).

Tarafların yeni iddialar öne sürerek yargılamanın uzaması ve sürekli suretle sekteye uğramasını engellemek maksadıyla iddianın ve savunmanın genişletilmesi ve değıştirilmesi yasağı düzenlenmiştir. Eğer yeni bir iddiaya sebep olmayacak bir delil öne sürölürse bu durumda delillerin sunulması kabul edilecektir yani

yeni delil sunulması yeni bir iddia ortaya atılmasına sebep olmayacaksa kabul edilmektedir. İşe iade davalarında basit yargılama usulü kabul edildiğinden tarafların, dava ve savunma dilekçelerinde tüm iddia ve savunmalarını mahkemeye sunması gerekmektedir zira basit yargılama usulünde ikinci dilekçelerin verilmesi gibi bir kurum kabul edilmemektedir. Elbette bu yasağın hem davacı hem de davalı taraf için istisnaları söz konusudur:

Davacı taraf bakımından iddianın değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağının istisnaları;

1. Davalı tarafın aleni rıza vermesi hali,
2. Tarafta iradi değişiklik,
3. Islah,
4. Davadan feragat,
5. Dava konusunun devri olarak sıralanabilir.

Davalı taraf bakımından savunmanın değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağının istisnaları;

1. Islah,
2. Davacının aleni rızası,
3. Davayı kabul etmesi olarak sıralanabilir (Oğuz ve Doğan, 2016: 305-306).

Dava Açma Süresi ve Arabuluculuk

İş sözleşmesi feshedilerek işbu sözleşmenin feshedildiğinin işçiye tebliğ tarihinden itibaren 1 ay içinde işe iade davası açılması mümkündür. Bu noktada yapılan feshin herhangi bir sebebe dayanmıyor olması veya dayanılan fesih sebebinin geçersiz olması gerekmektedir. Kastedilen bir aylık süreden anlaşılması gereken bir sonraki ayın aynı rakamlı gününe denk gelen tarih olarak anlaşılmalıdır. Örneğin 9 Nisan'da tebliğ edilmişse işçinin dava

açabileceği son tarih 9 Mayıs olarak anlaşılmalıdır. Eğer tebliğin yapıldığı tarih 31 Ocak ise, işbu 1 aylık sürenin bittiği tarih şubat ayının 28 gün olduğu zamanlarda 28 Şubat; 29 gün olduğu zamanlarda ise 29 Şubat olarak anlaşılmalıdır (Temel & Bayrak, 2020: 185).

İş Kanunu'na göre işe iade davası açılmadan önce arabuluculuğa başvurmak gerekmektedir. Buna göre otuzdan fazla işçi çalıştıran işverene karşı altı ayı aşkın bir kıdem sahibi ve işçinin işe alınması yahut çıkarılması noktasında söz hakkı bulunmayan belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi işçiler tarafından işe iade davaları açıldığı vakit feshin kendisine tebliğinden itibaren 1 ay içinde arabulucuya başvurulması zorunludur. İşçiye karşı sebepsiz yere ya da geçersiz bir sebeple ya da geçerli bir sebep olup da yazılı şekilde feshin tebliği işçiye yapılmamışsa arabulucuya gidilmektedir. Dolayısıyla işe iade davalarında bunu özel bir dava şartı olarak tanımlamak doğru olacaktır. Dolayısıyla arabuluculuk şartı atlanarak doğrudan dava açılması halinde davanın usulden reddedilmesi doğru olacaktır. Usulden red kararının taraflara tebliğinin ardından iki hafta içerisinde arabulucuya gidilebilir. Yetkili iş mahkemesinin yetki alanı dahilinde yer alan Arabuluculuk Bürosu'nun atadığı ilgili arabulucunun işbu uyuşmazlığı üç hafta zarfında sonuçlandırmalıdır. Bu sürenin bir defalığına bir hafta uzatılabilmesi mümkündür. Dava şartı olan arabuluculuğun faaliyeti sona erip de gerekli tutanağın taraflara tebliğ edilmesinin ardından iki hafta içerisinde dava açılabilecektir. İşçinin lehine olacak şekilde işe iade hususunda arabuluculuk aşamasında anlaşılırsa; işçinin işe başlatılmaması halinde hak kazanacağı tazminat ve işçinin çalıştırılmadığı müddet içerisinde en fazla dört aylık olmak üzere hak kazandığı ücrete arabuluculuk tutanağında yer verilmesi zorunludur (Demir, 2018: 374-375).

Dava şartı olan arabuluculuk yoluna başvurulduktan ve bu süreç sona erdiğinde eğer bir anlaşmaya varılamamışsa iki hafta

içinde mahkemeye başvurulacaktır. Bu iki haftalık süre hak düşürücü niteliği haizdir (Temel & Bayrak, 2020: 186).

İspat Yüğü

İş Kanunu m. 20/2 gereğı iş sözleşmesini fesheden işveren işbu sebebin geçerli bir fesih nedeni olduğunu ispatla mükelleftir. Eğer işçi tarafından, feshin başka bir nedenden kaynaklandığı iddia ediliyorsa bu durumda ispat yükümlülüğü işçide olacaktır. Otuzdan fazla işçi çalıştıran işverenin yanında çalışan altı ayı aşkın bir kıdem sahibi ve işçinin işe alınması yahut çıkarılması noktasında söz hakkı bulunmayan belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi işçiler iş güvencesine tabi kişiler olarak kabul edilir. İspat yüküne ilişkin bu kurallar bir iş ilişkisine dayanan uyuşmazlıklarda yalnızca iş güvencesine tabi işçiler için geçerlidir. İş güvencesinden yararlanmayan işçiler için geçerli bir sebep aranması zorunlu olmayıp bu kimselerin ihbar ve kıdem tazminatı verilerek iş akitlerinin feshedilmesi mümkündür. Yalnızca bu işten çıkarmanın işveren tarafından hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırı olarak gerçekleştirilmemiş olması gerekir. Aksi halde işçiye bir kötü niyet tazminatı ödenmesi mümkün hale gelecektir. Kötü niyet tazminatı ve kıdem ile ihbar tazminatlarına dair bu kuralın ayrıca işveren vekilleri tarafından da önemli olduğu muhakkaktır. Zira işveren vekilleri iş güvencesinden yararlanamadıkları için işe iade davası açmaları mümkün değildir (Demir, 2018: 382-383).

Ek Dava

İşe iade davası sonucunda işçinin işine iadesine karar verilip de işçinin işe başlatılmaması halinde işçilik alacaklarına dair dava açılacaktır. Fazlaya ilişkin haklarını saklı tutarak bir dava açmış olan işçinin bu durumda yeni bir dava açması söz konusu olacaktır. Dolayısıyla bu dava bir ek dava niteliğini taşıyacaktır. Yargıtay'a göre kısmi davada mahkemenin karar vermesini beklemek zorunlu olmayıp karar verilmeden önce dahi ek dava açılabilir. Ek davada da

fazlaya ilişkin hakların saklı tutulması durumunda eğer yararı varsa, işçi tarafından başka bir ek dava da açılabilir. Dolayısıyla ıslah talebinden sonra ek dava açılmak suretiyle işçinin ilgili alacaklarına dair farkı işverenden talep etmesi mümkündür (Tiryaki, 2019: 32).

Görevli ve Yetkili Mahkeme

İş Kanunu m. 20'nin birinci fıkrası ve İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi gereği işe iade davalarında görevli mahkeme hiç şüphesiz iş mahkemeleri olarak gösterilmiştir. İş Mahkemeleri Kanunu'nun birinci maddesine göre ayrıca iş mahkemesi bulunmayan yerlerde Asliye Hukuk Mahkemesi tarafından iş mahkemesi sıfatıyla bu görev görülecektir. Eğer o yerde tek bir tane Asliye Hukuk Mahkemesi bulunmuyorsa bu durumda hangi Asliye Hukuk Mahkemesi'nin iş mahkemesi sıfatına bürünerek ilgili davalara bakacağını Hakimler ve Savcılar Kurulu belirleyecektir. İş Mahkemeleri Kanunu m. 5'te ise yetkili iş mahkemesinin düzenlendiği görülmektedir. Buna göre işverenin yerleşim yeri veya işçinin iade edilmek istediği işini yaptığı işyerinin bulunduğu yer iş mahkemesi ya da iş mahkemesi sıfatıyla Asliye Hukuk Mahkemesi yetkilidir (Aktepe, 2019: 66).

Bu noktada HMK'da genel yetkili mahkeme olarak gösterilen davalının yerleşim yeri mahkemesinin yetkili olması kuralına bir medeni yargı kolu olan İş Hukuku'nda da uyulmuştur. Kanun koyucu tarafından medeni yargıda adeta bir yeknesaklık sağlanma amacı güdülerek işe iade davalarında davalı konumunda olan işverenin yerleşim yeri mahkemesi yetkili kılınmıştır.

Ayrıca İş Mahkemeleri Kanunu m. 5'te yetki sözleşmesine izin verilmediği ve yalnızca Kanun'da yetkili olarak gösterilen mahkemelerden başka yetkili mahkeme belirlenemeyeceği düzenlenmiştir. Dolayısıyla HMK'da yalnızca tacirler ve kamu tüzel kişilerine verilen yetki sözleşmesi yapma iznine paralel olarak seçimlik ancak kesin bir yetki halinin düzenlendiği söylenebilir.

Dolayısıyla kesin yetki halinin kamu düzeninden olduğu genel bir hukuk kaidesi olduğundan mahkemece resen dikkate alınarak yetki itirazı olmaması durumunda davayı görmeye devam etmesi hukuken isabetli olmayacaktır (Aktepe, 2019: 68-69).

İşe İade Davasının Şartları

İşe iade davasının açılabilmesi için hiç şüphesiz tüm medeni yargının temel yargılama usullerini ve dava şartlarını düzenleyen Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda düzenlenmiş genel şartların yanında İş Kanunu ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda düzenlenmiş özel dava şartlarının da sağlanması gerekmektedir. İş iade davası açılmadan önce arabuluculuk yoluna başvurmak hem İş Kanunu m. 20'de hem de İş Mahkemeleri Kanunu m. 3'te düzenlenen bir özel dava şartıdır. Dolayısıyla arabuluculuğa başvurulmaması HMK'da belirtilen genel dava şartlarının tam olması durumunda dahi davanın usulden reddi sebebidir (Demir, 2017: 290-291).

İş güvencesi kavramı İş Kanunu m. 19, m. 20 ve m. 21'de düzenleme altına alınmıştır. İş güvencesinden hangi işçilerin yararlanabileceği ise İş Kanunu m. 18'de düzenlenmiştir. Dolayısıyla doktrinde ve içtihatlarda kabul edilen hakim görüŖe göre işe iade davasının esasına girilebilmesi için davacı işçinin iş güvencesinden faydalanabilmesi yani m. 18'deki hasletleri taşıması gerekmektedir. Ayrıca İş Kanunu m. 19'a göre iş akdinin feshi; işçiye, yazılı bir şekilde sebebi açık ve kesin olarak bildirilmiş olmalıdır (Demir, 2017: 292-293).

İşe iade davası açabilecek kimselerin belirlenmesi kapsamında İş Kanunu m. 19-21'de düzenlenmiş hususlar incelendiğinde bu şartlardan ilki, işe iade davası açacak işçinin İş Kanunu veya Basın İş Kanunu'na tabi bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışması gerektiğidir. Ayrıca iş güvencesinden faydalanabilecek bir işçinin iadesini istediği işyerinde yani buna

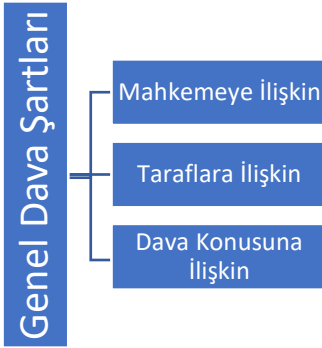
ilişkin dava açtığı işverenin bu işyerinde en az 30 işçinin çalışıyor olması gerekmektedir. İşçi sıfatı taşımayan çırak ve stajyerler ile geçici işçi statüsü taşımayan kimseler bu 30 kişinin hesabında dikkate alınmamakla beraber ister belirli ister belirsiz süreli çalışan olsun isterse kısmi ya da tam süreli çalışanlar ve ister mevsimlik işçiler işbu 30 kişinin hesap edilmesinde dikkate alınmaktadırlar. En az 30 kişinin çalışıyor olması şartı ise iş güvencesi kavramının amacına ve ruhuna uygun düşmemektedir. Keza bu durumda büyük ölçekli işyerleri hariç pek çok kişi bu düzenlemeden faydalanamamakta ve işe iadesini talep edememekte dolayısıyla iş güvencesinden mahrum kalmaktadır. Ayrıyeten işe iadesini dava edebilecek işçinin aynı işverenin farklı işyerlerinde dahi olsa en az toplam altı aylık kıdemi olması şarttır. İşe iade davasının açılmasını önlemek maksadıyla kıdem şartının doldurulması engellenerek iş akdinin feshedilmesi durumunda hakkın kötüye kullanılması yasağı devreye girecek ve dürüstlük kurallarına aykırı bir durum ortaya çıkacaktır (Demir, 2017: 293-294).

İşveren vekillerinde ise durum, işveren vekillerinin yetkilerine bağlı olarak değişiklik arz etmektedir. İşyerinin bütününe yöneten ve işçilerin işe alımı ve çıkarılması noktasında yetkili olan işveren vekillerinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı muhakkaktır. Fakat işyerinin bir bölümü üzerinde yönetim hakkı bulunan işveren vekillerinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkündür. Ayrıca işe iade davasının açılabilmesi için mutlak suretle iş akdini fesheden kişinin işveren olması gerekmektedir; zira iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi halinde işe iade davasının açılması mümkün değildir. Ölüm gibi bir sebeple sona eren iş sözleşmesinde ölen tarafın artık irade beyanına başvurulamayacağından yani hak ehliyetini kaybettiğinden işe iade davası açılması hukuken ve aklen imkansızdır. Keza belirli süreli iş sözleşmesine tabi olan işçilerin de işe iade davası açması mümkün değildir. Sözleşmelerinin sona ermesiyle birlikte sona eren iş

ilişkinin devamının sağlanması maksadıyla işe iade davası açılmaz. Dolayısıyla yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi olan işçiler tarafından işe iade davası yoluna başvurulabilir (Demir, 2017: 295-296).

İşe İade Davasına İlişkin Genel Dava Şartları

Genel dava şartlarından kastedilen hiç şüphesiz HMK m. 114'te düzenlenen dava şartlarıdır. Bu şartlar sadece dava açmak için gerekli olmayıp dava sona erene kadar da bulunması gereken şartlar olarak tanımlanabilir. Bu genel dava şartlarını üç grupta incelemek mümkündür:



Tarafların, dava ve taraf ehliyetini ve ayrıca dava takip yetkisini haiz olması zorunludur. HMK m. 50'ye göre taraf ehliyetine sahip olan kimse, medeni haklarından yararlanabilme ve dolayısıyla davada taraf olabilme niteliğini taşımaktadır. HMK m. 51'e göre bir kimsenin dava

açabilmesi ve bu davaya ilişkin olarak gereken usul işlemlerini yapabilme yeteneğine de dava ehliyeti denilmektedir. İşte bunların bir sonucu olarak dava sonunda kendi adına karar alabilmek yetisine sahip olan kişi ise dava takip yetkisine sahip olarak kabul edilmektedir. Bu davanın doğru yargı yolunda kanunun kamu düzeni gereği gösterdiği görevli mahkemede açılması halinde mahkemeye ilişkin genel dava şartları sağlanmış olmaktadır. Açılmış olan davanın daha önce aynı taraf ve dava konusu ile açılmış olup da henüz kesinleşmemiş olması yani derdest halde bulunmaması, ödenmesi gereken gider avansının ödenmiş olması ve davacının işbu davadan hukuki yararı olması durumu ise dava konusuna ilişkin genel dava şartlarıdır (Demir, 2017: 296-298).

İŞ YARGILAMASINA VE İŞ GÜVENCESİNE HAKİM OLAN İLKELER

Medeni Yargılamaya Hâkim Olan İlkeler

Anayasa m. 2’de Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin bir hukuk devleti olduğu düzenlenmiştir. Hukuk devleti olmanın getirdiği çeşitli sorumluluklar vardır. Bunların başında yargılama faaliyeti boyunca uygulanması gerekli olan çeşitli ilkelerdir. Bu ilkeler doğası gereği uluslararası niteliği haizdir. Yine de hem Anayasa’da hem de HMK’da bu ilkelerin düzenlendiğini görmekteyiz. Örneğin Anayasa m. 36’da adil yargılanma hakkı, AY m. 37’de tabii hâkim ilkesi ve AY m. 141’de usul ekonomisi ilkesi düzenlenmiştir. Teksif ilkesi ve Taraflarca hazırlama ilkesi gibi bazı ilkeler ise hak ve menfaatleri korumak için değil; yargılama faaliyetinin sekteye uğramadan süratle yapılabilmesi için getirilmiştir (Atalı & Ark., 2020: 97-98).

HMK m. 24’te tasarruf ilkesi düzenleme altına alınmıştır. Tasarruf ilkesine göre bir hukuki ilişkinin tarafları, irade serbestisi ışığında ilgili hak ve menfaatlerini yönlendirebileceklerdir. Örneğin taraflardan biri talepte bulunmadıkça hâkimin bir davayı resen incelemesi mümkün değildir. Dolayısıyla ilgili davanın taraflarca hâkimin önüne getirilmesi gerekmektedir. Keza ilgili tarafların dava hakkında karşı tarafla sulh olma, davadan feragat etme veya üst derece mahkemelere başvurma hakkı da tasarruf ilkesinin bir görünümünü teşkil etmektedir. HMK m. 26’da ise taleple bağlılık ilkesi düzenlenmiştir. Bu ilkeye göre hâkim, bir önüne getirilen bir uyuşmazlık hakkında ancak tarafların talep ettiği kadarına karar verebilecektir. Tarafların talep ettiklerinden daha azına karar verebilmesi mümkündür ancak üst sınır olarak tarafın talep ettiğiyle sınırlı kalmak mecburiyetindedir. Bir başka ilkemiz ise taraflarca getirilme ilkesidir. Taraflarca getirilme ilkesine göre taraflar, davada öne sürecekleri vakıaları ve bu vakıaların kanıtlanmasına yarayacak delilleri kendileri getirerek hâkimin lehlerinde karar verebilmesi için

bilgi sağlamak zorundadır. Dolayısıyla hâkimin, taraflar getirmeden önce gördüklerinden ve duyduklarından yola çıkarak karar vermesi, resen onlara dayanması hukuki açıdan yerinde olmayacaktır (Atalı & Ark., 2020: 98-106).

Davaya konu gereçlerin mahkemeye getirilmesiyle ilgili bir diğer ilke ise teksif ilkesidir fakat teksif ilkesi 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ya da başkaca bir kanunda düzenlenmemiştir. Teksif ilkesi her ne kadar doğrudan düzenlenmemiş olsa da tarafların iddia ve savunmalarının yargılama aşamasının hangi evresine kadar mahkemeye sunulması gerektiğiyle alakadar düzenlemelerden çıkarılabilmektedir. HMK m. 141’de iddia ve savunmaların değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağı çerçevesinde işe iade davaları basit yargılama usulüne göre görüldüğünden ve bu yargılama usulünde davacı, iddialarını dava dilekçesi haricinde öne süremeyecektir. İşe iade davalarında basit yargılama usulü gereğince cevaba cevap dilekçesi olmadığından dava dilekçesi bu noktada özellik arz etmektedir. Sonuç olarak medeni yargıda dilekçeler teatisinin bitimiyle birlikte iddiaların ve savunmaların genişletilmesi ve değiştirilmesi yasağı başlamış olmaktadır. Teksif ilkesinin, tarafların hak arama noktasında menfaatlerinin zedelenmesine sebep olacak kadar katı uygulanmaması gerekir (Atalı & Ark., 2020: 106-109).

AY m. 36’da ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) m. 6’da adil yargılanma hakkı düzenlenmiştir. Zira Anayasamızın ikinci maddesi gereği bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyeti Devleti için adil yargılanma hakkı vazgeçilmez bir öneme sahiptir. Buna göre herkes hak arama hürriyetine sahip olup yasal, bağımsız ve tarafsız bir mahkemede makul süre içinde nefaset ilkesi çerçevesinde aleni biçimde hakkını aramaya ve dinlenmeye kabildir (Atalı & Ark., 2020: 110-111).

Adil yargılanma hakkı her ne kadar normlar hiyerarşisinin tepesinde bulunan Anayasa’da düzenlenmiş olup devlet ve

Anayasa'nın ruhu gereği dikkate alınması muhakkak bir ilke olsa da HMK m. 26'da hukuki dinlenilme hakkı düzenlenmiştir. Hukuki dinlenilme hakkı, AY m. 36'da adil yargılanma hakkının bir izdüşümüdür. Buna göre herkes kendi hak ve menfaatlerine etki edecek tüm vakıalarla alakadar olarak bilgi edinme hakkını haizdir. Ayrıca edindiği bilgi çerçevesinde herkesin iddia ve savunmalarını açıklama ve hatta ispat etme hakkı hukuki dinlenilme hakkının bir parçasıdır. Keza hukuki dinlenilme hakkının bir parçası olarak mahkemelerin, ilgili açıklama ve ispatları dikkate değer görmesi ve ona göre bir karara vermesi temel bir kural olarak kabul edilmiştir. Bir başka ilke ise aleniyet ilkesi olup HMK m. 28 gereği davanın tarafları dışında kamunun da ilgili dava hakkında bilgi edinebilmesi kabul edilmiştir. Bundan anlaşılması gereken dava dosyasının aleniyet ilkesi çerçevesinde değerlendirilmesi değildir; bu noktada hiç şüphesiz anlaşılması gereken ancak duruşmalar ve kararın bildirilmesinin kamuya açık olmasıdır. Ayrıyeten bir de usul ekonomisi ilkesi vardır. Bu ilke ise yargılamanın olabildiğince zaman, emek ve masraf açısından tasarruf ile bitirilmesini hedeflemektedir. Adil yargılanma hakkının bir parçası olan makul sürede yargılanma hakkının aslında bir yandan usul ekonomisi ilkesini de ilgilendirdiğini söylemek gerekir. Zira makul sürede yargılama yapılması zaman, emek ve masraf açısından tasarrufa sebep olmaktadır. HMK m. 31'de ise hâkimin davayı aydınlatma görevi düzenlenmiştir. Buna göre hâkim, davanın bir an önce sonuçlandırılması ve maddi gerçeğe ulaşmak maksadıyla taraflara açıklama yaptırabilecek, soru sorabilecek veya delil gösterilmesini isteyebilecektir. Böylece vicdani kanaatlerini de katarak adil bir karar verecektir. Yargılamanın sevk ve idaresi ise hâkime aittir. Hâkim bu sayede mahkemede ve yargılanma süresince disiplini koruyarak huzur ortamını sağlayarak yargılama faaliyetini tamamlamak amacındadır. Zira mahkeme ve taraflar arasında bir hiyerarşi söz konusudur. Buna göre mahkeme ve dolayısıyla hâkimin kamu gücünü haiz olduğu söylenebilir. HMK m. 33'e göre hâkim,

hukuku resen bilir. Hâkim, vakıaları ele alarak ilgili hukuk kurallarını kendiliğinden uygulayacaktır. Son ilkemiz ise doğrudanlık ilkesidir. Doğrudanlık ilkesine göre hâkim kendisine getirilen vakıa ve delilleri bizzat ele alarak arada herhangi bir şey veya kişi olmadan inceleyecektir. Elbette istinabe veya tanığa soru kâğıdı gönderilmesi gibi uygulamalar ile doğrudanlık ilkesine istisna getirilmesi söz konusudur lakin bu sayede aralarında bir yeknesaklık olan ilkeler göz önüne alındığından makul sürede yargılanma, usul ekonomisi ve adil yargılanma ilkesinin tam olarak hayat geçirilebilmesi için istinabe yahut tanığa soru kâğıdı gönderilmesi gibi uygulamalar oldukça olağandır (Atalı & Ark., 2020: 117-134).

İş Yargılamasında İlkeler

Hukuk genel manada toplumsal huzuru korumak veya bozulan huzuru yeniden tesis etmek amacıyla koyulan kurallar veya konulan kuralların uygulanması olarak tanımlanabilir. Özel anlamda iş hukuku ise hem işçi hem de işverenler için adil bir iş ilişkisi oluşturmak hem de sağlıklı bir çalışma düzeninin yaratılmasından sorumludur. İş hukukunun temel manada iki adet ilkesi vardır: işçi lehine yorum ilkesi ve kanun boşluklarının doldurulması ilkesidir.

İşçi lehine yorum ilkesine göre, eğer iş ilişkisini düzenleyen kurallarda ister mevzuat ister sözleşme olsun, açık olmayan ve yoruma müsait olan kurallar olması durumunda karşımıza çıkmaktadır. Zira bu kuralların işçinin lehine olarak yorumlanması kabul edilmiştir. Nasıl ki kiracı zayıf görülüp de Borçlar Hukukunda ev sahibine karşı korunuyorsa İş Hukuku'nda da zayıf taraf olan işçinin korunması birincil öncelik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada işçi lehine yorum ilkesinin yalnızca işçinin alacaklı olduğu davalarda değil; işçinin borçlu olduğu uyuşmazlıklarda da uygulanacak olması bir özellik arz etmektedir. İşçi lehine yorum ilkesi sınırsız bir uygulama alanına sahip değildir; zira kamu çıkarı zayıf taraf olan işçinin çıkarlarından ve korunmasından daha

önemlidir. Dolayısıyla işçi lehine yorum ilkesinin, kamu düzeni göz önüne alınarak uygulanması gerektiği muhakkaktır. Keza eğer işçi lehine yorum ilkesi yapıldığından kanuna muhalif bir durum ortaya çıkıyorsa yine işbu ilkenin uygulanması mümkün değildir (Narter, 2022: 312-314)

İş ilişkisini düzenleyen pozitif hukuk kuralları elbette noksansız değildir. Dolayısıyla kanunlarda bir boşluk bulunması durumunda genel hükümlere başvurmak gerekmektedir. Bu genel hükümlerden kastedilen ise Türk Borçlar Kanunu ve Türk Medeni Kanunu olarak belirtilmiştir (6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 80). Her ne kadar İş Kanunu’nda böyle bir ibare olmasa da toplu iş hukuku bakımından genel kanun olarak kabul edilmiş olan TBK ve TMK’nın iş hukuku açısından da genel kanun kabul edilmesi yerinde olacaktır. Keza TMK m. 5’e göre TMK ve TBK’nın genel nitelikteki hükümleri uygun düştüğü ölçüde bütün özel hukuk ilişkilerine uygulanacağından iş hukuku açısından da genel kanun olarak kabul edilmesi isabetli olacaktır. Aynı şekilde 6100 s. HMK ve mülga 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu açısından da bir özel kanun-genel kanun ayırımına, “ortaklığına”, gitmek doğru olacaktır. Keza İş Mahkemeleri Kanunu m. 15 gereği Kanun’da boşluk olması durumunda HMK hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür (Narter, 2022: 316-317).

Medeni Hukuk İlke ve Kurallarının İş Hukukuna Uyarlanması Gerekliliği

TMK m. 5 uyarınca uygun düştüğü ölçüde TMK ve TBK genel hükümlerinin bir özel hukuk ilişkisi olan iş hukukundan kaynaklı işlere uygulanması yerinde olacaktır. İş hukukunun ruhuna uymaması durumunda ise bu kuralların iş hukukunun ruhuna uygun bir şekilde sil baştan tanımlanarak uygulanmaları isabetli olacaktır. Bir genel hükmün iş hukukundaki kanun boşluğundan kaynaklı olarak iş ilişkisine uygulanmasında eğer işçi lehine yorum ilkesine

aykırı bir durum ortaya çıkıyorsa bu durumda bu hükmün işçi lehine yorum ilkesi göz önüne alınarak uyarlanması gerekmektedir. Bu durumda ortaya çıkan kanun boşluğu örtülü kanun boşluğu olarak adlandırılır. Eğer bu uyarlama yapılırken kamu düzenine aykırı bir durum ortaya çıkıyorsa yani iş ilişkilerinde adalet ve barışın korunması ilkesine aykırılık meydana geliyorsa o halde uyarlama yapılmamalıdır (Narter, 2022: 317-320).

İş Güvencesi Uygulamasına İlişkin Kurallar

Sosyal Seçim ve Objektif Seçim İlkesi

İş Kanunu m. 18’de her iki ülkede düzenlenmemekle beraber iki ilke Yargıtay kararlarından yani içtihat yoluyla ortaya çıkarılmaktadır. Sosyal seçim ilkesine göre bir işletmenin kendinden kaynaklanan sebepler dolayısıyla fesih yapmak zorunda kalmasında işçilerden hangisinin çıkartılacağına dair seçim yaparken çeşitli kriterleri gözetmek durumundadır. Bu noktada zayıf olan işçiyi korumak mecburiyeti işbu işletmenin sorumluluğundadır. Ancak Kanun tarafından herhangi bir kıstas ihdas edilmediğinden işveren tarafından bu durum keyfi olmama ve eşit davranma yükümlülüğünün ihlal edilmediği durumlarda işverenin uhdesindedir. Toplu iş sözleşmelerinde eskiden beri çalışan işçilerin son giren işçilerden daha çok korunması gerektiği gibi hükümler getirilerek sosyal seçim ilkesinin uygulanması mümkündür. Yargıtay tarafından böyle bir mecburiyetin hasıl olması durumunda hastalık nedeniyle iş göremezlik, iş görme borcuna aykırılık ve verimlilik gibi unsurların göz önüne alınması uygun görülmüştür (Kurt & Koç, 2021: 405-406).

Yargıtay artık sosyal seçim kriteri yerine objektif seçim ilkesini benimsemektedir. Dolayısıyla üst paragrafta sayılan kriterler yerine ayırım yasaklarına uyulup uyulmadığı dikkate alınmaktadır. Hatta sözleşmelerde buna dair bir hüküm varsa ilgili hükmün uygulanması gerektiği salık verilmektedir. Buna göre toplu işçi

çıkarmak isteyen işverenin, bunu oyuz gün önce sendika temsilcileri ve İŞKUR gibi yerlere bildirmesi gerekmektedir. Toplu işçi çıkarma uygulamasının objektif kriterler çerçevesinde iş güvencesi ve işe iade kurumlarının uygulanmasının engellenmesi maksadıyla kullanılamayacağı aşikardır. Dolayısıyla işverenin bu feshi yapmakta mecbur kalıp kalmadığı, çıkartılan işçilerin yerine yeni işçiler konulup konulmadığı ya da fesih nedeninin kısa süreli mi yoksa uzun vadeli bir durum mu olduğu gibi objektif kriterler üzerinde durulmaya başlanmıştır (Kurt & Koç, 2021: 406-408).

Son Çare İlkesi

Kanunumuzda feshin son çare olduğuna dair bir ibare olmasa dahi iş güvencesini düzenleyen İş Kanunu m. 18'in gerekçesinde fesih yolunu seçen işverenin son çare olarak feshe başvurmasının beklendiği belirtilmiştir. İş güvencesinden kastedilen de bir nevi son çare olarak feshe başvurulması ve nihai olarak işçinin işinde kalmasının sağlanmasıdır. Bu sebeple iş akdinin feshinden evvel feshe götüren sebebin düzeltilmesi için işçiye eğitim verilmesi ya da işçinin başka bir işte çalıştırılması mümkünse bu yollar denenmelidir. İşletmenin kendinden kaynaklı sebepler veya işin gereklerinden ötürü feshe başvurulmasında son çare ilkesi pek uygulama alanı bulamasa da işçinin yetersizliğinin giderilebilecek durumda olması ya da düzeltilebilecek davranışlarından ötürü işçinin çıkartılması noktasında iş akdinin feshi son çare olarak uygulanmalıdır. Üstelik bu yaklaşım, ölçülülük ve orantılılık gibi temel ilkeler açısından da hukuken isabetli olacaktır. Keza işverenin hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırı biçimde iş akdinin feshi yoluna gitmemesi gerekmektedir. İşçinin davranışlarından ötürü doğrudan feshi yoluna gidilmesi yerine önce işçiye, davranışlarını düzeltilmesi istemiyle ihtar yollanması da bu ilke kapsamında isabetli bir husustur (Narter, 2022: 136-138).

İşe İade Davalarında Somutlaştırma Gerekliliği

HMK m. 194/I uyarınca vakıaların; “ne zaman, nerede, kim, konu ne” sorularının cevaplarını ve başkaca unsurları da içerecek biçimde anlaşıp tartışılarak ispatının sağlanması ve kolaylaştırılması maksadıyla ortaya konmasıyla somutlaştırma yükünün yerine getirilmesinin sağlanması gerekmektedir. Somutlaştırma yükünün tam olarak yerine getirilmediği durumlarda hakimin davayı aydınlatması ve adil bir sonuca ulaşması zorlaşacak ve uzun bir süre alacaktır. Hiç şüphesiz bu durumda makul sürede yargılanma hakkı dahil olmak üzere bütün bir adil yargılanma hakkının ihlali durumu ortaya çıkacaktır. Vakıaların somutlaştırma yüküne aykırı biçimde ortaya konulması halinde hakimin davayı aydınlatma görevi gereği ön inceleme duruşmasında taraflara gerekli uyarılar yapılır. Ayrıca deliller ve vakıalar arasında bağlantı kurularak delillerin ve vakıaların birbirlerinden ayrılmayacak biçimde somutlaştırılarak hangi delilin hangi vakıa için ortaya konulduğu belirtilmelidir. Ön inceleme duruşmasında delillerin somutlaştırılması hala tamamlanmamışsa hakim bundan sonra somutlaştırılmamış delilleri dikkate almayacaktır. İşe iade davalarında ise işçiye koruma yoluna gidilmiş ve eğer işçi; işverenin elinde olan belgeler sebebiyle iddiasını veya savunmasını somutlaştıramamışsa bu durumda dava, işçinin ifadelerinden yola çıkarak işçi lehine sonuçlanacaktır (Aşit, 2017: 459-461).

İşe İade Davası Sürecinde Tedbiren İşe İade

İş mahkemelerinde basit yargılama usulünün benimsenmiş olmasına rağmen mahkemelerdeki iş yükünün fazla olmasından ötürü yargılama faaliyeti bazı durumlarda makul sürede yargılanma hakkını ihlaline varacak sonuçlar doğabilmektedir. Bu durumda işçinin işe iadesine karar verilse dahi kararın kesinleşmesine kadar çok uzun süreler geçebilmektedir. Kanun’da ise işçinin, çalıştırılmadığı süre için hak kazandığı ücret ancak en çok dört aylık

ücret olabilir zorunluluğu vardır. Bu durumda dört aydan uzun süren ve sürmesi muhtemel olan işbu davalarda işçinin mağduriyeti söz konusu olmaktadır. Bu sebeple işçinin karar kesinleşinceye kadar tedbiren de olsa işe iadesine karar verilmesi isabetli olacaktır (Özbek, 2012: 35).

Sonuç ve Öneriler

Sanayi Devrimi'yle beraber işçi sınıfını ortaya çıkmasıyla beraber iş hukukuna dair ilk kapsamlı düzenlemeler oluşturulmaya başlandı. Bir tarım ekonomisi olan Osmanlı İmparatorluğu devrinde iş hukukuna dair ilk nizamnameler çıksa da çağdaşlarına göre modern bir iş hukuku düzenlemesinden bahsetmek çok güçtür. Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasının ardından hızla sanayileşen ülkenin hukuk dahil her konuda devrimler yapması neticesinde ilk İş Kanunu 1930 yılında kabul edilerek yürürlüğe kondu. 1961 Anayasası'yla beraber daha modern düzenlemeler yapılmaya başlandı; fakat iş güvencesine ilişkin düzenlemeler uzun süre Türk hukukunda kendine yer bulamadı. ILO'ya taraf olmamızın ardından iş güvencesine dair yasa çalışmaları başladı fakat uzun yıllar süregelen tartışmalardan sonra ilgili yasa ancak 2003 yılında yürürlüğe girdi. Bu yasanın yürürlüğe girmesinin ardından sadece 3 ay sonra 2003 tarihli 4857 sayılı güncel İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte iş güvencesi kavramı ilk kez İş Kanunu'nda kendine yer bulmuş oldu.

İş Kanunu m. 18'de iş güvencesi düzenleniş ve buna bağlı olarak madde 19-21 arasında ise işe iade davaları düzenlenmiştir. İşe iade davalarıyla ulaşılmak istenen amaç hiç şüphesiz işçinin işinde kalmasını sağlayarak iş ilişkisinin devamını getirmektir. Buna göre işçiye yazılı bir şekilde fesih bildiriminde bulunulmamışsa, fesih nedeni gösterilmemişse ya da geçersiz bir fesih nedeni söz konusuysa bu durumda işçinin, işe iade davası açma hakkı vardır.

İşe iade davalarında basit yargılama usulüne göre yargılama faaliyeti yürütülmektedir. Her ne kadar basit yargılama usulüne tabi dava işleri düzenleyen HMK m. 316'da iş sözleşmesinden doğan davalar bakımından basit yargılama usulünün benimsendiği düzenlenmese de ilgili maddenin son fıkrasında diğer kanunlarla da basit yargılama usulüne tabi dava ve işler getirilebilmektedir. İş Mahkemeleri Kanunu'nda işe iade davaları basit yargılama usulüne tabi davalardan sayılmıştır. Basit yargılama usulüne tabi dava ve işlerin ivedilikle, basit ve hızlı şekilde çözülmesi gerekmektedir. Bu nedenle iş hukukunun doğasından kaynaklı olarak işçi ve işveren açısından meydana gelebilecek mağduriyetlerin önlenmesi ve çalışma düzeninde aksaklıkların meydana gelmesinin engellenmesi için basit yargılama usulünün getirilmesi oldukça isabetli olmuştur.

HMK m. 141'de düzenlenen iddiaların ve savunmaların değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağı dilekçeler teatisiyle beraber artık yeni iddia ve savunmaların öne sürülememesi anlamına gelmektedir. Basit yargılama usulüne tabi olan işe iade davalarında ikinci dilekçelerin verilmesi gibi bir durum söz konusu değildir. Yani işe iade davalarında yalnızca dava ve cevap dilekçeleri vardır; cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçeleri söz konusu değildir. Bu nedenle işe iade davası açmak isteyen bir işçinin dava dilekçesinde tüm iddialarını ilgilendiren ileride sunulduğunda yeni bir vakıa ortaya atılmış sayılabilecek delillerini mahkemeye ibraz etmiş olması gerekir.

İşe iade davalarında İş Mahkemeleri Kanunu m. 3 ve İş Kanunu m. 20'ye göre dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurmak bir dava şartıdır. Fesih tebliğini eline alan işçinin, tebliğ tarihinden itibaren 1 ay içerisinde arabulucuya başvurması gerekmektedir. Arabuluculuktan da bir sonuç çıkmaması halinde son tutanağın tebliğinden sonra 2 hafta içerisinde mahkemeye başvurulabilir.

Otuzdan fazla işçi çalıştıran işverenin yanında çalışan altı ayı aşkın bir kıdem sahibi ve işçinin işe alınması yahut çıkarılması noktasında söz hakkı bulunmayan belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi işçiler iş güvencesine tabi kişiler olarak kabul edilir (Demir, 2018: 382). İşçilerin, ancak iş güvencesine sahip işçiler tarafından açılabilen işe iade davalarında feshin geçersiz olduğu ya da hiçbir fesih nedeni gösterilmediği iddiaları olabilir. Bunun geçerli bir fesih olduğuna dair ispat yükü davalı işverene aittir.

HMK m. 6'da genel yetkili mahkeme olarak davalının yerleşim yeri mahkemesi gösterilmiştir. İşe iade davalarına dair yetkili mahkeme düzenlemesi İş Mahkemeleri Kanunu m. 5'te işverenin yerleşim yeri ya da işyerinin bulunduğu yer mahkemesi seçimlik kesin yetkili mahkeme olarak gösterilmiştir. Bu davada davalı olarak işveren gösterildiğine göre HMK ve İş Mahkemeleri Kanunu arasında gösterilen yetkili mahkeme açısından paralellik gözlenmektedir. Ayrıca tarafların bir yetki sözleşmesi yapması reddedilmiştir. Keza HMK'da da kamu tüzel kişileri ve tacirler hariç yetki sözleşmesi yapma imkânı diğer kişilere tanınmamıştır.

İşe iade davalarında genel ve özel dava şartları söz konusudur. Genel dava şartlarından kastedilen hususlar HMK m. 114'te belirtilen dava şartlarıdır. Buna göre davanın başından sonuna kadar bulunması gereken bu genel dava şartları; dava ehliyeti, taraf ehliyeti, davayı takip yetkisi, dava açmakta hukuki yarar olması, görevli mahkemede açılması, gider avansının ödenmesi ve davanın derdest olmaması olarak sayılabilir. Ayrıca İş Mahkemeleri Kanunu ve İş Kanunu'nda özel dava şartları sayılmıştır. Buna göre işe iade davası açmak için mahkemeye başvurmadan önce feshin tebliğ edilmesinden sonra 1 ay içerisinde arabuluculuğa başvurulması, feshin yazılı bir şekilde bir fesih nedeni gösterilmeksizin ya da geçerli bir fesih nedeni gösterilmeksizin tebliği durumunda işe iade davasından söz edilebilecektir.

HMK m. 24-33 arasında medeni yargıya hâkim olan ilkeler düzenlenmiştir. Bu ilkelerin düzenlenmemiş olması halinde dahi normalde Anayasa’da hukuk devleti olarak belirtilen ülkemizde işbu ilkelerin doğal olarak uygulanıyor olması gerekmektedir. AİHS ve Anayasa’da düzenlenen adil yargılanma hakkı, bu hakkın izdüşümü hukuki dinlenilme hakkı, tasarruf ilkesi, usul ekonomisi ilkesi gibi ilkeler aynı zamanda medeni yargının bir parçası olan iş hukuku yargılaması için de anlam taşımaktadır. Ayrıca 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu, İş Mahkemeleri Kanunu için bir genel kanun niteliği taşımaktadır. Dolayısıyla HMK ve iş hukuku birbirini tamamlayan bir görüntü oluşturmaktadır. Bu sebeple işçi lehine yorum ilkesi gibi iş hukuku açısından vazgeçilemeyecek ilkelere uyarlanması koşuluyla kamu düzenine ve adalete aykırı olmayacak biçimde TMK m. 5 gereği iş hukukunda bulunan kanun boşlukları için TMK ve TBK genel hükümleri uygulanabilecektir.

İş Kanunu’na göre her ne kadar feshin son çare olduğu düzenlenmemiş olsa da son çare ilkesi kabul edilmiş olup Kanun’un 18. maddesinin gerekçesinde kanun koyucunun feshi bir son çare olarak düzenlediği aşikardır. Bu sebeple işyerinden kaynaklanan sebepler hariç olmak üzere işçinin eğitimi veya davranışlarını düzeltmesi için ihtar çekmek gibi yollara başvurmadan yapılan fesih nedeniyle işe iade davasına başvurmak isabetli olacaktır.

Her ne kadar işe iade davalarında basit yargılama usulü benimsenmiş olsa da iş mahkemelerindeki iş yükünden dolayı davaların süresi oldukça uzayabilmektedir. Her ne kadar bu durum adil yargılanma hakkı, usul ekonomisi ilkesi, hukuki dinlenilme hakkı ve makul sürede yargılanma hakkına aykırı durumlar ortaya çıkarsa da bu noktada en sert mağduriyet çalışmadıkları süre için işçilere en çok dört aylık ücret verilmesi noktasında yaşanmaktadır. Bu sebeple dava kesinleşinceye kadar tedbiren işe iade kararı verilmesi hukuken isabetli olacak ve hem HMK hem de iş hukuku ilkelerine daha uygun düşecektir.

Kaynakça

Kitap

Atalı, M., Ermenek, İ. & Erdoğan, E. (2020). *Medeni usul hukuku* (3. Bası). Ankara: Yetkin.

Demir, F. (2018). *En son Yargıtay kararları eşliğinde iş hukuku ve uygulaması* (11. Bası). İzmir: Albi Yayınları.

Kurt, R. & Koç, M. (2021). *İş sözleşmesinin sona erdirilmesi, iş güvencesi ve işe iade davaları* (5. Bası). Ankara: Seçkin.

Narter, S. (2022). *İş güvencesi, işe iade davaları ve tazminatlar* (5. Bası). Ankara: Adalet.

Seçkin, A. (2019). *İş hukuku ve uygulaması* (2. Bası). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Sümer, H. H. (2020). *İş hukuku* (25. Bası). Ankara: Seçkin.

Temel, D. D. & Bayrak, Y. (2020). *Uygulamada işçilik alacakları, iş güvencesi ve iş yargılama usulü*. Ankara: Seçkin.

Tiryaki, H. (2019). *Yargıtay kararlarına göre işe iade davalarında davanın açılması ve dava süreci*. Ankara: Bilge Yayınevi.

Dergi Makalesi

Aktepe, S. (2009). İşe iade davalarının medeni usûl hukuku ilkeleri bakımından değerlendirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11 (Özel Bası), 63–102.

Aşit, R. (2017). İşe iade davalarında somutlaştırma yükü. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 23(2), 423–466.

Demir, Ö. F. (2017). İşe iade davasında yargılama. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 22(37), 285–312.

Oğuz, Ö. & Doğan, Ö. (2016). Türk iş mahkemelerinde yargılama usulü. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2016(127), 299–316.

Özbek, M. S. (2012). İşe iade davasında davacı işçinin tedbiren işe iadesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(35), 11–40.

Özet Bildiri

Koca, F. (2023). Türk Hukuk Devrimi Kapsamında İş Hukuku ve Atatürk Döneminde İşçilerin Durumu [Özet bildiri]. 22. *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi*, 8–10 Eylül 2023, Bandırma, Balıkesir s. 137. (18.12.2025 tarihinde <https://webyonetim.bandirma.edu.tr/Content/Web/Yuklemeler/DosyaYoneticisi/169/files/%C3%96zet%20Bildiri%20Kitab%C4%B1.pdf> adresinden ulaşılmıştır.)

GEÇİCİ KAPAK

*Kapak tasarımı
devam ediyor.*