

EV HİZMETLERİNDE SİGORTALILIK VE ON GÜNLÜK SINIR

1. GİRİŞ

Ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenliği, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ek 9 uncu maddesiyle ayrı bir rejime bağlanmıştır¹. Düzenlemenin amacı, evinde temizlik, yemek, bakım gibi işler için kişi çalıştıranların karşısına klasik işveren yükümlülükleriyle çıkmamak ve bu alandaki kayıt dışılığı azaltmaktır.

Rejimin tamamı tek bir ölçüte oturtulmuştur: sigortalının ay içinde aynı kişi yanında on günden az mı yoksa on gün ve daha fazla mı çalıştığı. Bu sınırın altında kalan çalışmada çalıştıran kişi işveren dahi sayılmamakta, üstünde ise tam anlamıyla işverenlik doğmaktadır. Aradaki fark bir gündür, sonuçları ise birbirinden tamamen ayırdır.

Uygulamada karşılaşılan sorunların büyük kısmı bu sınırın yanlış hesaplanmasından ya da sınırın hangi düzlemde uygulandığının bilinmemesinden kaynaklanmaktadır. Buna bir de 2026 yılında değişen prim oranları eklenmiş, eski oranlar üzerinden yapılan hesaplar eksik prim doğurur hâle gelmiştir.

2. EV HİZMETİ KAVRAMI VE KAPSAM

2.1. Ev Hizmeti ve Hane Halkı

Ev hizmeti, konuya ilişkin Tebliğde; ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek, çamaşır, ütü, alışveriş ve bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılması olarak tanımlanmıştır². Hane halkı ise aralarında aile bağı bulunup bulunmadığına bakılmaksızın Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemine göre aynı evde veya aynı evin bir bölümünde yaşayan kişilerdir.

Tanımın belirleyici unsuru işin niteliği değil, işin görüldüğü yer ve iş ilişkisinin kurulduğu kişidir. Aynı temizlik işi, konutta ve hane halkı adına yapıldığında ev hizmetidir; bir işyerinde ya da bir şirket adına yapıldığında değildir.

2.2. Kapsam Dışında Kalan Hâller

Üç durum kapsam dışındadır. Birincisi, 5510 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca, aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü dereceye kadar hısımlar olan kişiler arasında, aralarına dışarıdan başka kişi katılmaksızın görülen işler sigortalılık doğurmaz. İkincisi, ek 9 uncu maddeden yalnızca gerçek kişiler yararlanabilir; tüzel kişilerin bu kapsamda işveren olması mümkün değildir. Üçüncüsü, hizmetin bir temizlik veya bakım şirketi aracılığıyla görülmesi hâlinde iş ilişkisi hane halkıyla değil şirketle kurulduğundan, çalışan o şirketin işçisidir.

Son ayırım pratikte en çok karıştırılan noktadır. Konutta çalışılıyor olması tek başına ev hizmeti sonucunu doğurmaz. Ücretin kim tarafından ödendiği, talimatın kimden alındığı ve sözleşmenin kiminle kurulduğu belirleyicidir.

3. ON GÜNLÜK SINIRIN BELİRLEDİĞİ İKİ REJİM

3.1. Ay İçinde On Günden Az Çalışma

Bu grupta çalıştıran kişi işveren sayılmaz. Ek 9 uncu maddenin en dikkat çekici sonucu budur: sigortalılık doğmakta, ancak karşı tarafta işveren sıfatı bulunmamaktadır. Çalıştırmanın tek yükümlülüğü, prime esas günlük kazanç alt sınırının yüzde 2'si oranındaki iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primini çalışılan gün sayısı kadar ödemektir. Bu oran ek 9 uncu maddede sabit olarak yazıldığından, kısa vadeli sigorta kolları prim oranında 2024 yılında yapılan artış bu gruba yansımamıştır.



¹ 5510 sayılı Kanunun ek 9 uncu maddesi, 10.09.2014 tarihli ve 6552 sayılı Kanunun 55 inci maddesiyle eklenmiş olup 01.04.2015 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

² Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ, Resmî Gazete, 01.04.2015, S. 29313.

Sigortalı, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası ile genel sağlık sigortası primini isterse kendisi ödeyebilir. Bu ödemenin, çalışmanın geçtiği ayı takip eden ayın sonuna kadar yapılması gerekir. Süre geçtikten sonra prim ödenemez ve o aya ilişkin uzun vadeli sigorta hakkı doğmaz. Bu, uygulamada en sık kaçırılan husustur; hak düşürücü nitelikteki bu süre, sigortalının kendi inisiyatifine bırakılmış olduğu için çoğu kez fark edilmemektedir.

Prim ödenmemesi sağlık yardımlarını kendiliğinden ortadan kaldırmaz. Sigortalı önceki statüsü üzerinden, örneğin eşi üzerinden sağlık yardımı almaya devam ediyorsa bu durum sürer. Kaybedilen, emeklilik bakımından o ayın hizmet süresine sayılmasıdır.

3.2. Ay İçinde On Gün ve Daha Fazla Çalışma

Sınırın üstünde çalıştıran kişi işverendir. Sigortalı hakkında kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası ve 4447 sayılı Kanunun 46 ncı maddesine göre işsizlik sigortası hükümleri uygulanır. Tescil ve bildirim işlemleri, 2021 yılından itibaren kolay işverenlik kapsamında e-Devlet üzerinden yürütülmekte, aylık prim ve hizmet belgesi verilmemektedir³. Daha önce uygulanan bildirge usulü bu tarihten sonra terk edilmiştir.

Prime esas kazanç, 5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesine göre belirlenen alt ve üst sınır arasında olmak üzere sigortalıya ödenen brüt ücrete göre beyan edilir. İşverenin bu kapsamda on günden az beyan girmesi mümkün değildir. Yabancı uyruklu sigortalılarda ise beyan otuz günden az olamaz; yabancıların ay içinde on günden az çalıştırıldığına tespiti hâlinde de gün sayısı otuz gün olarak alınır.

3.3. Sınırın Hesabı

Gün sayısının tespitinde işe gelinen her gün, o gün yedi buçuk saatin altında çalışılmış olsa dahi bir gün sayılır. Günlerin birbirini takip etmesi gerekmez; ayın farklı günlerine dağılmış çalışmalar toplanır.

Asıl önemli nokta, sınırın hangi düzlemde uygulandığıdır. On günlük ölçüt sigortalı bazında değil, çalıştıran kişi bazında işler. Bir sigortalı aynı ay içinde birden fazla gerçek kişi yanında çalışabilir ve bu çalışmaların bir kısmı on günden az, bir kısmı on gün ve üzeri olabilir. Her ilişki kendi rejimine tabidir. Dolayısıyla toplam gün sayısının ona ulaşması, on günden az çalıştıran kişiyi işveren hâline getirmez.

4. PRİM ORANLARI VE 2026 YILI DEĞİŞİKLİĞİ

Prim oranları 2026 yılında değişmiştir. 7566 sayılı Kanunla malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı yüzde 20'den yüzde 21'e çıkarılmıştır⁴. Değişiklik ek 9 uncu madde kapsamındaki bütün hesaplamalara yansımaktadır.

Buna göre on gün ve daha fazla çalıştıranın ödeyeceği toplam oran yüzde 38,75'tir: malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları yüzde 21, genel sağlık sigortası yüzde 12,5, kısa vadeli sigorta kolları yüzde 2,25 ve işsizlik sigortası yüzde 3. On günden az çalıştıranın ödeyeceği iş kazası ve meslek hastalığı primi ise yüzde 2 oranında kalmaya devam etmektedir. Sigortalının kendi ödeyebileceği malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası ile genel sağlık sigortası primi ise yüzde 32,5'ten yüzde 33,5'e yükselmiştir.

Tutarlar 2026 yılı asgari ücretine göre hesaplanır⁵. Prim teşvikleri bakımından ise ek 9 uncu madde kapsamındaki işverenler, şartları sağladıkları ölçüde 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (1) bendindeki indirimden yararlanmaya devam etmektedir. Ancak bu indirimin imalat dışı işyerlerinde uygulanan oranı 2026 yılı için iki puandır. Ev hizmetleri işyerleri imalat dışı sayıldığından, indirim tutarı önceki yıllara göre düşmüştür.



³ Sosyal Güvenlik Kurumunun 16.02.2021 tarihli ve 20404225 sayılı Genel Yazısı.

⁴ 7566 sayılı Kanun, Resmî Gazete, 19.12.2025. Oran artışı 01.01.2026 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

⁵ 2026 yılı brüt asgari ücreti aylık 33.030 TL, günlük prime esas kazanç alt sınırı 1.101 TL'dir. Prime esas kazanç üst sınırı da 7566 sayılı Kanunla asgari ücretin 7,5 katından 9 katına çıkarılmıştır.

5. SİGORTALILIĞIN ÇAKIŞMASI VE EKSİK GÜNLERİN TAMAMLANMASI

Ek 9 uncu madde kapsamındaki çalışma, kişinin başka bir statüde sigortalılığı varsa onu etkiler. 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalılar ile isteğe bağlı sigortalıların ev hizmetlerinde on günden fazla çalışması hâlinde bu sigortalılıkları durdurulur ya da sona erdirilir. Ay içindeki çalışması on günden fazla ancak otuz günden az olanların kalan günleri bakımından (b) bendi kapsamındaki sigortalılık yeniden başlatılır. Buna karşılık (c) bendi kapsamında sigortalı olanlar, ev hizmetlerindeki çalışmaları nedeniyle ayrıca sigortalı sayılmaz.

Ek 5 inci ve ek 6 ncı maddeler ile 2925 sayılı Kanuna tabi sigortalılıklar da ek 9 kapsamındaki çalışma süresince sona erer. Ek 9 kapsamındaki sigortalılığın bitmesi hâlinde ek 5 inci madde ile 2925 sayılı Kanuna tabi sigortalılık, ayrıca talep aranmaksızın yeniden başlatılır.

Ay içindeki çalışması otuz günden az olanlar kalan süreyi Kanunun 51 inci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca isteğe bağlı sigortalı olarak tamamlayabilir. Tamamlamayanlar bakımından genel sağlık sigortalılığı zorunludur ve eksik kalan günlerin primi 88 inci maddenin dördüncü fıkrası çerçevesinde ödenir. İsteğe bağlı sigortayla tamamlama tercih edildiğinde eksik günler için ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanmaz. Sağlık yardımlarından yararlanmak için ise sağlık hizmeti sunucusuna başvuru tarihinden önceki son bir yıl içinde otuz gün genel sağlık sigortası primi bulunması yeterlidir.

6. SOSYAL GÜVENLİK KORUMASI İLE İŞ HUKUKU KORUMASININ AYRIŞMASI

Ek 9 uncu madde kişiyi sigortalı sayar. Buna karşılık 4857 sayılı İş Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi, ev hizmetlerinde çalışanlar hakkında bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağını düzenlemektedir. Aradaki fark, aynı kişi bakımından iki ayrı hukuki sonuç doğurur: sosyal sigorta korumasından yararlanır, iş hukuku korumasından yararlanamaz.

Bu kişilere 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin genel hükümleri uygulanır. Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin ve iş güvencesi hükümleri ise uygulama alanı bulmaz. İşçi, iş kazası geçirdiğinde Kurumdan gelir alır; aynı ilişki sona erdiğinde kıdem tazminatı alamaz.

Ayrışmanın en belirgin görüldüğü yer iş sağlığı ve güvenliğidir. 6331 sayılı Kanun ev hizmetlerini kapsam dışında bırakmıştır; buna karşılık 5510 sayılı Kanun aynı çalışma için iş kazası ve meslek hastalığı sigortasını zorunlu tutmaktadır. Sonuç olarak sistem riski sigortalamakta, fakat riskin önlenmesine ilişkin hiçbir yükümlülük öngörmemektedir. Önleyici düzenleme bulunmadan kurulan bir sigorta ilişkisi, kaçınılmaz biçimde tazmin edici işlevle sınırlı kalır.

Kapsamın belirlenmesinde Yargıtay fiilî duruma bakmaktadır. Konutta görülen temizlik ve yemek işleri ev hizmeti sayılırken, iş ilişkisinin bir şirketle kurulduğu hâllerde istisna uygulanmamakta ve işçi İş Kanunu kapsamında değerlendirilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ev işçilerine ilişkin sözleşmesi ise henüz onaylanmamıştır⁶. Doktrinde de bu alandaki korumanın yetersizliği ve denetim mekanizmasının zayıflığı eleştirilmektedir⁷.

7. SONUÇ

Ek 9 uncu madde, ev hizmetlerinde sigortalılığı on günlük tek bir ölçüte bağlamıştır. Sınırın altında çalıştıran kişi işveren sayılmaz ve yalnızca iş kazası primi öder; üstünde ise tam işverenlik ve buna bağlı bütün yükümlülükler doğar. Sınır, sigortalı bazında değil çalıştıran kişi bazında uygulanır ve gün sayısının tespitinde çalışılan her gün, süresi ne olursa olsun bir gün sayılır.



⁶ Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 189 sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

⁷ Suheyra Yılmaz ve Mustafa Bostancı, "Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Hak ve Yükümlülükleri", Sosyal Güvence Dergisi, 2024, S. 24, s. 1131-1156.

Uygulamada üç noktaya dikkat edilmelidir. Birincisi, on günden az çalışmada uzun vadeli sigorta priminin takip eden ayın sonuna kadar ödenmemesi hâlinde o aya ilişkin hakkın sonradan kazanılamamasıdır; sigortalının bu konuda bilgilendirilmesi çalıştıran kişinin yükümlülüğü olmasa da uyumsuzluğu baştan önler. İkincisi, hizmetin bir şirket aracılığıyla görüldüğü hâllerde ek 9 uncu maddenin uygulanamayacağıdır; bu durumda konutta çalışılıyor olması sonucu değiştirmez. Üçüncüsü, 2026 yılı oranlarının güncellenmesidir; eski oran üzerinden yapılan hesaplar artık eksik prim doğurmaktadır.

Daha temelde ise düzenlemenin yapısal bir eksikliği sürmektedir. Kanun koyucu ev hizmetlerinde çalışanı sosyal sigorta sistemine dâhil etmiş, ancak aynı kişiyi iş hukuku korumasının dışında bırakmaya devam etmiştir. Sigortalılık ile işçilik statüsü arasındaki bu kopukluk giderilmediği sürece, ek 9 uncu maddenin kayıt dışılığı azaltma yönündeki işlevi de sınırlı kalacaktır.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU EKİBİ

isVerenim.com

