

## ENGELLİ İŞÇİLER KISMİ SÜRELİ OLARAK ÇALIŞTIRILABİLİR Mİ?

Erol GÜNER\*

### 1. GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu 30. Maddesi uyarınca, işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Oranın hesaplanmasında yarım kadar kesirler dikkate alınmaz. Yarım ve daha fazla olan kesirler tama dönüştürülür.

Engel durumuna göre tüm vücut fonksiyon kayıplarının en az %40'ından yoksun olduklarını, yetkili sağlık kuruluşlarından alacakları engelli sağlık kurulu raporu ile belgeleyen vatandaşlarımız Kurum İl Müdürlüklerine/ Hizmet Merkezlerine başvurarak “engelli” statüsünde kayıt yaptırabilmektedir. Meslekte çalışma güç kaybı oranı vb. oranlar dikkate alınmamakta olup tüm vücut fonksiyon kaybı oranına bakılmaktadır.

Engelli sağlık raporunda çalışamaz ifadesi yer alıyorsa kişinin engelli kaydı yapılmamaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesinde öngörülen kota sistemi kapsamında;

50 veya daha fazla işçi(tarım ve orman işletmelerinde 51 veya daha fazla) çalıştırdıkları;

- Özel sektör işyerlerinde % 3 engelli,
- Kamu işyerlerinde ise % 4 engelli ile % 2 eski hükümlü veya terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. (Kamu işyerlerinde engelli istihdamında **EKPSS** puanı gerekmektedir.)

İşçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz. 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanuna göre kurulan özel güvenlik şirketleri ile kurumların kendi ihtiyacı için kurduğu güvenlik birimlerinde güvenlik elemanı olarak çalışan işçiler engelli işçi sayısının tespitinde dikkate alınmaz. Çalıştırılan engelli işçiler, toplam işçi sayısının hesabında dikkate alınmaz.

İşverenin çalıştıracığı engelli işçi sayısı, aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri varsa, işyerlerinde bulunan toplam işçi sayısına göre hesaplanır. İşçi

\* İş Başmüfettişi

sayısının tespitinde, belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan tüm işçiler dikkate alınır.

Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür ve işyerindeki tam süreli çalışan işçi sayısına ilave edilir. İşyerinde kısmi süreli olarak çalıştırılan engelli işçi bulunması halinde bunlar da çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür ve toplam işçi sayısından düşülür.

## 2. HUKUKİ DÜZENLEME

4857 sayılı İş Kanununun Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluğu başlıklı 30. Maddesine göre; “**Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu Madde 30** – (Değişik: 15.5.2008-5763/2 md.) İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya 21.6.1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16.6.1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12.4.1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu’nun 21’nci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Oranın hesaplanmasında yarıya kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. İşyerinin işçisi iken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır.(1) İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yönltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılmaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.”

Engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamında dikkat edilecek usul ve esaslar ayrıca “**YURTİÇİNDE İŞE YERLEŞTİRME HİZMETLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK**” te belirtilmiştir. Söz konusu yönetmeliğin dördüncü bölümünün 10-20. Maddelerinde Engelli ve Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların İşe Yerleştirilmesi ile ilgili hükümler yer almaktadır.

Kamu ve özel sektör işverenleri, çalıştırmakla yükümlü oldukları engelli işçileri Kurum aracılığıyla sağlar. Kurum aracılığı olmadan engelli istihdam eden özel sektör işvereni engellinin işe başlama tarihinden itibaren bu durumu en geç on beş iş günü içinde Kuruma bildirmesi ve tescil ettirmesi zorunludur. Kurum tarafından tescili yapılmayan işçi engelli statüsünde değerlendirilmez. İşyerinin işçisi iken engelli duruma düşenlere öncelik tanınır.

Kamu ve özel sektör işverenleri, çalıştırmakla yükümlü buldukları işçileri, yükümlülüğün doğmasından itibaren beş iş günü içinde niteliklerini de belirterek Kurumdan talep eder. Taleplerde, işyerinde yapılan işin gerektirdiği ağırlıklı vasıfların üstünde istihdamı zorlaştırıcı şartlar öne sürülemez. Özel sektör işvereni, engelli açığını yükümlülüğün doğduğu andan itibaren otuz gün içinde karşılamak zorundadır. Kurum, özel sektör işverenin engelli talep tarihinden itibaren en geç on gün içinde, başvurulardan nitelikleri uygun engellileri durumlarını ve niteliklerini belirten belgelerle birlikte işverenle görüşür. İşveren bu görüşmeden itibaren engelli açığını, en geç on beş gün içinde, Kurum tarafından görüştürülenler ya da Kurum portalında kayıtlı diğer engelli iş arayanları bizzat seçerek veya kendi imkânlarıyla temin edeceği engelliler arasından karşılar. İşe alınanları ve alınmayanları, alınmayı ş nedenlerini de belirterek Kuruma bildirir.

Çalışırken özürlü olan ve iş akdi feshedilmeyenler için tescil talebinde bulunulması halinde gerekli belgelerine istinaden Türkiye İş Kurumunca o işçinin engelli olarak tescili yapılır.

İşverenler, işyerlerini engellilerin çalışmalarını kolaylaştıracak ve işin engelli çalışana uygunluğunu sağlayacak şekilde hazırlamak, sağlıkları için gerekli tedbirleri almak, mesleklerinde veya mesleklerine yakın işlerde çalıştırmak, işleriyle ilgili bilgi ve yeteneklerini geliştirmek, çalışmalarını için gerekli araç ve gereçleri sağlamak zorundadırlar. Uygun koşulların varlığı halinde çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri iş kanunlarında belirtilen sürelerden az olmamak koşuluyla, engellinin durumuna göre belirlenebilir. Çalışan engellilerin aleyhine sonuç doğuracak şekilde, diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz.

Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılmaz. Ayrıca engelliler, sağlık kurulu raporunda çalıştırılmayacakları belirtilen işlerde çalıştırılmaz.

İşyerlerinde çalıştırılacak engelli, eski hükümlü veya terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan işçilerle ilgili yapılacak denetim, 4857 sayılı İş Kanununun öngördüğü çalışma hayatının denetimi ve teftişi esaslarına göre yapılır. Engelli ve eski hükümlü işçi çalıştırılmasına ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmediği tespit edilen işveren hakkında 4857 sayılı İş Kanununun 101'nci maddesinde belirtilen idari para cezası, aynı Kanunun 108 inci maddesi gereğince, işyerinin bulunduğu yerdeki Kurum İl Müdürü tarafından doğrudan verilir. Kurum tarafından, kamu ve özel kesim işyerlerinden iş ve işgücü konularında bilgi istenildiğinde, belirtilen süre içinde bilgi verilmesi zorunludur. Bu bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket eden özel kesim işyerlerine 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 20'nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi gereğince idari para cezası verilir. Toplanan bilgiler, Kurum hizmetlerinden başka amaçla kullanılamaz.

Uygulanan cezaya rağmen kontenjan açığını kapatmayan işverene kontenjan açığını kapatıncaya kadar eksik istihdam sayısı ve ay dikkate alınarak idari para cezası uygulanmaya devam edilir. 2019 yılı için işverene çalıştırmadığı her engelli ve çalıştırmadığı her ay için 3250 Lira idari para cezası uygulanmaktadır.

Ayrıca ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30'uncu maddesi gereğince istihdamı zorunlu engelli kontenjanlarının takibi aylık olarak yapılmaktadır. Engelli kontenjan açığı bulunan işverenlerle iletişime geçilerek alınan engelli işgücü talepleri Kurumun internet sayfasında yayımlanmakta ve açık kalan kontenjanların kapatılmasına gayret gösterilmektedir.

Kanun hükmü gereğince, işverenlerin engelli işçileri meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlü olmaları nedeniyle, işverenin talebine şartları tutarak başvuru yapan ve görüşmeye gelen engellileri işverenin uygun bulmayarak işe almaması veya engelli kontenjan açığı için talep vermeyerek yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda ise işverene 4857 sayılı İş Kanununun 101'nci maddesine istinaden çalıştırmadığı her engelli ve çalıştırmadığı her ay için Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne de doğrudan idari para cezası uygulanmaktadır. Kamu kuruluşları da bu idari para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulmamaktadır.

Engelli işçi çalıştırmadığı için işverenlerden tahsil edilen ceza paraları; engellilerin kendi işini kurmaları, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri, engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanması ve bu gibi projelerde kullanılmaktadır. İŞKUR'a kayıt olarak iş arayan engellilere, iş ve meslek danışmalığı hizmetleri verilerek ya mesleki niteliklerini artırmak için kurs veya işbaşı eğitim programlarına yönlendirilmekte ya da durumlarına uygun işlere yerleştirilmeye çalışılmaktadır. Ayrıca, engellilerin kendiişlerini kurmaları da teşvik edilmektedir.

Özel sektör işverenlerince 4857 sayılı İş Kanunu 30. maddesi kapsamında çalıştırılan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa tabi engelli sigortalıların, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı, kontenjan fazlası engelli çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazinece karşılır. İşveren hissesine ait primlerin Hazinece karşılanabilmesi için, işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 5510 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın ödenmiş olması şarttır. Hazinece karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz.

Yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenler öncelikle çalışanın İŞKUR kaydını yaptırıp daha sonra E-Bildirge sayfasında 'Engelli ve İşsizlik Teşvik Yönetimi' panelinden TC kimlik numarası ile sorgulama yaparak engelli çalışan için sistemden teşvik kapsamında bildirge verecek hale gelebiliyor.

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu 31. Madde uyarınca, Çalışma gücünün asgari % 80'ini kaybetmiş bulunan hizmet erbabı birinci derece engelli, asgari % 60'ını kaybetmiş bulunan hizmet erbabı ikinci derece engelli, asgari % 40'ını kaybetmiş bulunan hizmet erbabı ise üçüncü derece engelli sayılmakta ve belli tutarda indirimler uygulanmaktadır. Engellilik dereceleri itibarıyla belirlenen aylık tutarlar, çalışanın ücretinden indirilmekte ve gelir vergisine tabi olmamaktadır İndirimden yararlanmak isteyen engelli çalışan, nüfus kâğıdının örneği ve çalıştığı işyerinden alacağı hizmet erbabı olduğunu

gösterir belge ile birlikte illerde Defterdarlık Gelir Müdürlüğüne, bağımsız Vergi Dairesi bulunan İlçelerde Vergi Dairesi Müdürlüğüne, diğer ilçelerde Mal Müdürlüğü'ne bir dilekçe ile başvurmak zorundadır. Başvuruyu alan yer, gerekli formları düzenleyerek bir yazı ile çalışanı, bu hususta sağlık kurulu raporu vermeye yetkili en yakın hastaneye sevk edecektir. Sağlık kurulu raporu ile belirlenen derecelerde engelli olduğu tespit edilenlerin indirimden yararlanması için gerekli işlemler, başvurunun yapıldığı ilgili Vergi Dairesi ya da Mal Müdürlüğü tarafından yapılacaktır.

### 3. ENGELLİ İŞÇİLERİN KISMİ SÜRELİ OLARAK ÇALIŞTIRILABİLMESİ

Yukarıda da belirtildiği üzere 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30 uncu maddesine göre, "İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler". Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır (m.30/1).

Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. İşyerinin işçisi iken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır (m.30/2).

Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılmaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz (m.30/4).

Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre de "İşyerinde kısmi süreli olarak çalıştırılan (Değişik ibare: RG-2/8/2013-28726) engelli ve eski hükümlü veya terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan işçi bulunması halinde bunlar da çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür ve toplam işçi sayısından düşülür. Oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz. Yarım ve daha fazla olan kesirler tama dönüştürülür" (m.11/1).

Zorunlu çalıştırma yükümlülüğü, kısmi süreli çalıştırma ile karşılanmak istendiğinde, kısmi süreli işçi sayısı Yönetmeliğin 11 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen usul ile belirlenir (m.11/4).

Sonuç olarak; engelli kişilerin, kısmi süreli çalışmaları mevzuata uygundur. İşyerinde kısmi süreli çalışma yapan işveren, kısmi süreli iş sözleşmesiyle de engelli istihdam edebilir. Zorunlu çalıştırma yükümlülüğü, bu koşullara uyulmak kaydıyla tam süreli işçi yerine kısmi süreli işçi ile karşılanmak istendiğinde, kısmi süreli işçi sayısı çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür ve ayrıca işyerindeki işçi sayısına ilave edilir (Yönetmelik m.11/4).

#### 4. SONUÇ

Engellilerin de toplumun temel parçalarından birisi olduklarını hissetmelerinin en önemli göstergesi herkes gibi çalışma ve sosyalleşme haklarının sağlanmasıdır. Türkiye işgücü piyasalarını dezavantajı gruplara açmak için çalışmalarına devam etmektedir. Son yıllarda kaydedilen gelişmeler de bunun en açık göstergesidir. Engellilerin toplumsal hayata adapte olabilmesi için öncelikli olarak karşılaştıkları engelleri kaldırmak gerekiyor. Başta istihdam olmak üzere eğitime erişimleri ve sosyalleşmeleri kolaylaştırmalı, tüm vatandaşlar engellilerin hakları konusunda bilinçlendirilmelidir.

Engelli işçilerin istihdamına ilişkin usul ve esaslar 4857 sayılı İş Kanununun 30. Maddesi ile bu maddeye istinaden çıkarılan “**YURTIÇİNDE İŞE YERLEŞTİRME HİZMETLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK**” te düzenlenmiştir.

Engelli kişilerin, kısmi süreli çalışmaları da mevzuata uygundur. İşyerinde kısmi süreli çalışma yapan işveren, kısmi süreli iş sözleşmesiyle de engelli istihdam edebilir. Zorunlu çalıştırma yükümlülüğü, bu koşullara uyulmak kaydıyla tam süreli işçi yerine kısmi süreli işçi ile karşılanmak istendiğinde, kısmi süreli işçi sayısı çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.

İşyerlerinde çalıştırılacak engelli, eski hükümlü veya terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan işçilerle ilgili yapılacak denetim, 4857 sayılı İş Kanununun öngördüğü çalışma hayatının denetimi ve teftişi esaslarına göre yapılır. Engelli ve eski hükümlü işçi çalıştırılmasına ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmedeği tespit edilen işveren hakkında 4857 sayılı İş Kanununun 101 inci maddesinde belirtilen idari para cezası, aynı Kanunun 108 inci maddesi gereğince uygulanmaktadır.

Ayrıca ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30 uncu maddesi gereğince istihdamı zorunlu engelli

kontenjanlarının takibi aylık olarak yapılmaktadır. İşverene 4857 sayılı İş Kanununun 101'nci maddesine istinaden çalıştırmadığı her engelli ve çalıştırmadığı her ay için Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce de doğrudan idari para cezası uygulanmaktadır.

İşverenlerimizce gerek engellilerin toplu kazandırılması gerekse de mevzuat hükümleri çerçevesinde idari para cezası yaptırımıyla karşılaşılmasını için konu hakkında gerekli özenin ve duyarlılığın gösterilmesi uygun olacaktır.

### **KAYNAKÇA**

*4857 sayılı İş Kanunu (2003, 10 Haziran). Ankara : Resmi Gazete (Sayı: 25134)*