



T. C.

**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

İŞ HUKUKUNDA ENGELLİLERİN KORUNMASI

ENGELLİ HUKUKU ÖDEV ÇALIŞMASI

FEYZA NUR DOĞAN

BURSA - 2021

İÇİNDEKİLER.....	i
KISALTMALAR.....	ii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

I. ENGELLİLİK KAVRAMI, ENGELLİLERİN KORUNMASI VE İSTİHDAMINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

A. Engellilik Kavramı.....	2
B. Hukukumuzda Engelli Bireylerin Korunması ve İstihdamına İlişkin Düzenlemeler.....	2
1. Genel Olarak.....	2
2. Uluslararası Düzenlemeler.....	3
3. Ulusal Düzenlemeler.....	4

İKİNCİ BÖLÜM

II. İŞ HUKUKU BAĞLAMINDA ENGELLİ ÇALIŞANLARIN KORUNMASI

A. İş Hukukunda Sözleşme Serbestisi.....	6
B. İş Hukukunda Sözleşme Serbestisinin Sınırları.....	6
1. Sözleşme Yapma Yasağı.....	6
2. Sözleşme Yapma Zorunluluğu.....	7
a. Engellilerle Sözleşme Yapma Zorunluluğu.....	7

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

III. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAĞLAMINDA ENGELLİ ÇALIŞANLARIN KORUNMASI

A. SİGORTALAR VE ENGELLİLERİN KORUNMASI.....	11
1. Genel Olarak.....	11
2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası ile Engellilerin Korunması.....	11
3. Malullük Sigortası ile Engellilerin Korunması.....	12
4. Yaşlılık Sigortası ile Engellilerin Korunması.....	13
SONUÇ.....	14
KAYNAKÇA.....	15

KISALTMALAR

D.Ü.H.F.D. : Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

İ.T.B.A.D. : İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi

İ.Ü.H.F.M. : İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası

vd. : Ve devamı

T.A.A.D. : Türkiye Adalet Akademisi Dergisi

GİRİŞ

İnsanlık var olduğundan beri bireylerin doğuştan veya sonradan meydana gelmek suretiyle engellilik halleri olabilmektedir. Eğitim, sağlık, çalışma gibi birçok sektörde engelli bireylerin yaşadıkları problemleri en aza indirmek üzere devletler, devletler arası topluluklar, sivil toplum kuruluşları ile birçok kurum ve kuruluş bu alanda çalışmalar yürütmektedir. Son dönemlerde devletsel ve bireysel bilincin artması hiç kuşkusuz bu durumu mevzuatlara daha fazla yansıtmıştır.

Bu çalışmamızın ilk bölümünde engellilik kavramı, engellilerin korunması ve istihdamına ilişkin hususlar açıklanacak, ikinci bölümde iş hukuku bağlamında engellilerin çalışması değerlendirilecek ve üçüncü bölümde ise sosyal güvenlik hukuku bağlamında engelli çalışanların korunması ele alınacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

I. ENGELLİLİK KAVRAMI, ENGELLİLERİN KORUNMASI VE İSTİHDAMINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

A. Engellilik Kavramı

Engellilik kavramı, 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun m. 3/1-ç'de ‘‘fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duygusal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey’’ olarak tanımlanmıştır.

Bizim de tarafı bulunduğumuz Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme’de engelliliğin gelişen bir kavram olduğu belirtilmiştir. Yetersizlikten etkilenen bireylerin çeşitli kaynaklarda ‘‘sakat’’, ‘‘özürlü’’ gibi kavramlarla da tanımlandığını görsek de bu bireyler için ‘‘engelli’’ kavramı son dönemlerde daha sık tercih edilir hale gelmiştir. Özürlü ve sakat kavramları mevcut sosyal ve hukuki durumu tam ve doğru olarak ifade etmemektedir. Çünkü bu kavramlar bireyin içsel ve fiziki durumu itibariyle gelişen kavramlar olup bireyleri etkilemektedir¹.

Engelli kavramında ise bireyin topluma katılımını kısıtlayan dışsal faktörler vurgulanmakta ve böylece sosyal algı olumsuz anlamda yönlendirilmemektedir.

B. Hukukumuzda Engelli Bireylerin Korunması ve İstihdamına İlişkin Düzenlemeler

1. Genel Olarak

1 Mahmut Çitil, Muhammet Kürşat Üçüncü, ‘‘Türkiye’de Engelli Hakları ve Engelliler Hukuku’nun Durumu’’, T.A.A.D., 2018, 235.

Çocuklar, yaşlılar, göçmenler, yoksullar gibi engelliler de sosyal yaşamda dezavantajlı gruplar arasında kabul edilmekte olup engellilerin sağlık ve eğitim hizmetlerine ulaşması ve iş hukuku bağlamında istihdam edilebilmesi çok önemlidir².

Engelli bireyler tarihsel süreç içinde çok uzun bir süre boyunca sosyal haklardan yeterince faydalanamamışlardır. İkinci Dünya Savaşından sonra sanayileşmenin de ivme kazanmasıyla birlikte özellikle Avrupa ülkelerinde ve ülkemizde iş gücü açığı meydana gelmiş ve böylelikle engelli bireylerin istihdamı, ülke ekonomisi gelişimi ve işverenin işgücü gereksinimi sonucu artmıştır³.

Günümüze kadar engelli bireylerin korunması ve istihdamına ilişkin çeşitli uluslararası ve ulusal kaynaklarda düzenleyici ve emredici hükümlere yer verilmiştir.

2. Uluslararası Düzenlemeler

Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin Haklarına Dair Uluslararası Sözleşme, uluslararası bağlamda engelli bireylerin eşitliği, onuru ve topluma etkin katılımını sağlamaya yönelik düzenlenen ilk sözleşmedir⁴. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu kararıyla kabul edilen işbu sözleşmeyi Türkiye 30 Mart 2007 tarihinde imzalamış ve sözleşme, 14 Temmuz 2009 tarihli resmi gazetede yayımlanmıştır.

Türkiye'nin 2006 tarihinde imzalamış olduğu Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 15. maddesinde engelli bireylerin mesleki eğitimi ve istihdamına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Anılan maddeye göre sözleşmeye taraf devletler, kamusal veya özel uzmanlık kuruluşları ayırt etmeksizin eğitim olanaklarını sağlamakla ve engelli bireyleri işe yerleştirmek üzere uzmanlaşmış iş bulma hizmetleri ile korunmalı çalışma

² Ayşe Köme Akpulat, "İşverenin Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü", *İ.Ü.H.F.M.*, 2019, 527.

³ Çitil, Üçüncü, 237.

⁴ Ezeli Azarkan, Ekrem Benzer, "Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin Haklarına Dair Sözleşme ve Türkiye'de Engelli Hakları", *D.Ü.H.F.D.*, 2018, 3.

olanakları gibi önlemleri almakla yükümlü kılınmıştır. Ayrıca Devletler, çalıştıranların engellileri işe kabul etmelerini özendirici tedbirler alacaklardır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün çalışan engelli bireylerin haklarına ilişkin hazırlamış olduğu çeşitli düzenlemeler vardır. 159 sayılı Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam Sözleşmesi'yle engellilerin mesleki rehabilitasyonu ve istihdamı ile ilgili önlemlerin alınması ve engelli bireylerle diğer bireyler arasında fırsat eşitliğinin sağlanması gerektiği hususu düzenlenmiştir⁵.

3. Ulusal Düzenlemeler

Engelli bireylerin korunması ve istihdamına ilişkin hususlar başta Anayasa olmak üzere çeşitli kanun ve yönetmeliklerle teminat altına alınmıştır.

Anayasa'mızın çalışma hakkı ve ödevini düzenleyen 49. maddesinde çalışmanın hem hak hem de bir ödev olduğu belirtilmiştir. Anayasa'yla güvence altına alınan çalışma hakkının engelli bireyler açısından da sağlanması, bu bireylerin de ekonomik ve sosyal hayata aktif olarak katılmasını sağlayacaktır⁶. Anayasa m. 50 ile bedeni ve ruhani yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı ifade edilmiştir.

Ayrıca sosyal devlet anlayışının bir gereği olarak Anayasa'nın "Sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler" başlıklı m. 61/2'de Devletin sakatların korunmalarını, toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alacağı düzenlenmiştir.

2010'da yapılan Anayasa değişikliğinde kanun önünde eşitliği düzenleyen 10. maddeye eklenen "Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırılı sayılmaz." fıkrası ile pozitif ayrımcılık ilkesine yer verilmiştir⁷.

⁵ Melike Yaman, Çalışan Engellilerin korunması, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Medeniyet Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2019, 14.

⁶ Namık Hüseyinli, "Çalışma Hayatında Engelli Haklarına İlişkin Yasal Düzenlemeler ve Engellilerin Haklara İlişkin Farkındalıkları", *İ.T.B.A.D.*, 2017, 142.

⁷ Ergun Özbudun, *Türk Anayasa Hukuku*, Ankara: Yetkin Yayınları, 2013, 155.

Türkiye’de engelli bireylerin istihdamına ilişkin ilk düzenleme olarak karşımıza 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun 13. maddesi⁸ çıkmaktadır. 1475 sayılı eski İş Kanunu’nun 25. maddesinde de engellilerin çalışma hayatındaki hakları düzenlenmiş, bununla birlikte hangi tür iş ve iş kollarında çalıştırılabilecekleri ve bağlı olacakları şartların tüzükle düzenleneceği belirtilmiştir⁹.

Günümüzde ise iş kanunu bağlamında Türkiye’de engelli bireylerin işçi olarak istihdamı 4857 sayılı İş Kanunu’nun 30. maddesi ile sağlanmaya çalışılmaktadır. ‘‘Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu’’ başlıklı kanun maddesine göre işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde yüzde üç engelli işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Bu madde kapsamındaki işverenlerin çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri sağlamakta Türkiye İş Kurumu aracı olmaktadır. Aynı şekilde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile de kurum ve kuruluşlara bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda yüzde üç oranında engelli çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir.

Engelli bireylerin haklarının korunması ve istihdamlarına ilişkin daha geniş düzenlemelere yer veren kanun ise 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’dur. Kanun’da engellilerin meslek seçimi ve bu alanda eğitim görebilmesi için tedbirlerin alınması öngörölmüş olup Milli Eğitim Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca mesleki habilitasyon, rehabilitasyon ve eğitim programlarının geliştirileceği hususu düzenlenmiştir.

⁸ Engelli ve eski hükümlü çalıştırma: Madde 13 – Bu kanunun kapsamına giren işveren veya işveren vekilleri, işyerlerinde İş Kanununun ve bununla ilgili yönetmeliğin bu konuda koyduğu hükümler, esaslar, ölçüler ve şartlara göre engelli ve eski hükümlü gemiadamı çalıştırmak zorundadır.

⁹ Hüseyinli, 141.

İKİNCİ BÖLÜM

II. İŞ HUKUKU BAĞLAMINDA ENGELLİ ÇALIŞANLARIN KORUNMASI

A. *İş Hukukunda Sözleşme Serbestisi*

Türk borçlar hukuku sistemimizdeki temel ilkelerden biri sözleşme yapma serbestisidir. Bireyler bu ilke çerçevesinde sözleşmeyi yapıp yapmamak, sözleşmenin içeriğini belirlemek ve karşı tarafını seçmek, sözleşmeyi ortadan kaldırmak hususlarında özgür iradeye sahiptirler¹⁰. Anayasa m. 48’de de sözleşme serbestisi ilkesi “Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir.” hükmüyle güvence altına alınmıştır.

İş hukukunda ise kural olarak sözleşme serbestisi ilkesi geçerli olsa da işçiyi koruma ilkesinden hareketle bu serbesti sınırlandırılmıştır. Taraflar yani işçi ve işveren kural olarak birbiriyle iş sözleşmesini yapıp yapmama konusunda özgür olsalar da işverenlere çeşitli durumlarda sözleşme yapma yasağı ve sözleşme yapma zorunluluğu getirilmiştir.

B. *İş Hukukunda Sözleşme Serbestisinin Sınırları*

1. *Sözleşme Yapma Yasağı*

Anayasa m. 50/1 hükmü uyarınca iş sözleşmesinin yapılması noktasında işçinin yaşının küçüklüğü, yabancı uyruklu olması, cinsiyeti, sağlık durumu ile ilgili bazı durumlarda çeşitli sınırlama ve yasaklar getirilmiştir¹¹. On beş yaşını doldurmamış çocukların çalışmasının yasak olduğu gibi kadınlar da maden ocakları, kanalizasyon inşaatı gibi kanunda sayılan bazı işlerde çalıştırılmazlar. Yabancıların çalışmaları ise

¹⁰ H. Kübra Ercoşkun Şenol, “Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü ve Bunun Genel Sınırı: TBK m. 27”, *İ.Ü.H.F.M.*, 2016, 712.

¹¹ Saper Süzek, *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınevi, 2017, 320.

çeşitli izinlerin alınmasına bağlı kılınmıştır. Ayrıca işverenler meslek hastalığı veya sağlık sorunu gibi nedenlerle işçilerin muayenelerini yapmakla yükümlü kılınmıştır.

2. Sözleşme Yapma Zorunluluğu

İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda öngörülen çeşitli hükümlerle birlikte engelliler, eski hükümlüler, işyerinden maluliyet, askerlik veya yasal ödev nedeniyle ayrılanlar, toplu işten çıkarılanlar, hastalık nedeniyle işten çıkarılan gazeteciler ile belirli kurallar çerçevesinde iş sözleşmesi yapma zorunluluğu getirilmiştir.

a. Engellilerle Sözleşme Yapma Zorunluluğu,

Anayasa m. 61/2 ile düzenlenen ‘Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirler alır.’ hükümünün hayata geçirilebilmesi için İş Kanunu m. 30 ile bazı işyerlerine engelli istihdamı zorunluluğu getirilmiştir¹².

Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu- İş Kanunu m. 30:

(1) 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 Kanununun 21 inci 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.

(2) Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre

¹² Süzek, 327.

çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Oranın hesaplanmasında yarım kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. İşyerinin işçisi iken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır.

(3) 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 yöneltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

(4) 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.

(5) Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmese, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.

(6) Özel sektör işverenlerince bu madde kapsamında çalıştırılan 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi engelli sigortalılar ile 1/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Kanunun 14'üncü maddesinde belirtilen korumalı işyerlerinde çalıştırılan engelli sigortalıların, aynı Kanunun 72'nci ve 73'üncü maddelerinde sayılan ve 78'inci maddesiyle belirlenen 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 karşılanır. İşveren hissesine ait primlerin Hazinece karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 506 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. Bu fıkra göre işveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde,

Hazinece Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir. Hazinece karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz. Bu fıkra düzenlenen teşvik, kamu idareleri hariç 506 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılara ilişkin matrah ve oranlar üzerinden olmak üzere, 506 sayılı Kanunun geçici 20'nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personeli için de uygulanır. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenir.

(7) Bu maddeye aykırılık hallerinde 101'inci madde uyarınca tahsil edilecek cezalar, engellilerin ve eski hükümlülerin kendi işini kurmaları, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri, engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanması ve bu gibi projelerde kullanılır. Tahsil edilen cezaların kullanımına ilişkin hususlar, Türkiye İş Kurumunun koordinatörlüğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü, en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların ve en çok engelli temsil eden üst kuruluşun birer temsilcisinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır. Komisyonun çalışma usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.

(8) Eski hükümlü çalıştırılmasında, kanunlardaki kamu güvenliği ile ilgili hizmetlere ilişkin özel hükümler saklıdır.

İşverenin engelli istihdamı zorunluluğu taşıması için o işverenin en az 50 işçi çalıştırıyor olması gerekir. Dolayısıyla 50'den az işçi çalıştıran işverenlerin engelli işçi çalıştırma zorunluluğu söz konusu değildir. Çalıştırılacak olan engelli işçilerin sayısı ise işyeri nüfusunun en az %3'üne tekabül edecektir.

Korumalı işyeri ise Engelliler Hakkında Kanun'da tanımlanmıştır. Şöyle ki; iş gücü piyasasına kazandırılması güç olan zihinsel veya ruhsal engellilere mesleki rehabilitasyon sağlamak ve istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve

mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyeri, korumalı işyeridir.

Bir işyerinin korumalı işyeri statüsünü kazanabilmesi için o işyerinde en az 8 engelli çalıştırılması gerekir. Korumalı işyeri teşvikleri ise gelir ve kurumlar vergisi indirimi, evre ve temizlik vergisi muafiyeti, çalışan engellilerin işsizlik sigortası ve işveren primlerinin Hazine'den karşılanması olarak karşımıza çıkmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

III. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAĞLAMINDA ENGELLİ ÇALIŞANLARIN KORUNMASI

A. Sigortalar ve Engellilerin Korunması

1. Genel Olarak

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu sosyal sigortaları kısa ve uzun vadeli sigorta kolları olmak üzere ikiye ayırmıştır. İş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortaları kısa vadeli; malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları uzun vadeli sigorta kollarıdır. Ancak bu bölümde sadece engelli çalışanları koruyan sigorta kolları ele alınacağından sayılan sigorta kollarının tamamı incelenmeyecektir.

2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası ile Engellilerin Korunması

Çalışan işçi, iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde iş göremez ve engelli duruma gelebilmektedir. Bu sebeple iş kazası ve meslek hastalığı sigortası engelli bireylerin korunmasına ilişkin oldukça önem arz etmektedir. İş göremezlik; sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık gibi durumlarda geçici veya sürekli olarak çalışamama halidir. 5510 sayılı Kanun'un 19. maddesinde işçinin sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanabilmesi için iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve engellilik nedeniyle yetkili sağlık kurulunca verilen rapora istinaden meslekte kazanma gücünün en az %10 oranında azalmış olması gerekmektedir.

Sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış olan sigortalının yeniden tedavi ettirilmesi halinde meslekte kazanma gücünü ne oranda yitirdiği, birinci fıkrada belirtilen sağlık kurullarından alınacak raporlara göre yeniden tespit olunur.

3. Malullük Sigortası ile Engellilerin Korunması

Malullük, çalışanın iş göremezlik halinin sürekli bir nitelik kazanmasıyla artık işini yapamaz hale gelmesidir. Engellilik ve malullük kavramlarının zaman zaman birbirinin yerine kullanılmakta olduğunu görsek de bu iki kavram tam olarak aynı olmayıp; malullük, engelliliği de kapsayan daha geniş bir kavramdır¹³.

5510 sayılı Kanun m. 26'ya göre malullük sigortasından sigortalılara sağlanan hak malullük aylığı bağlanmasıdır. Malullük aylığına hak kazanılabilmesi için gereken şartlar ise adı geçen kanununun 25 vd. maddelerinde sayılmıştır. Madde 25/1'e göre; "Sigortalının veya işverenin talebi üzerine Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi sonucu, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını, (c) bendi kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün en az % 60'ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı, malûl sayılır."

Sigortalıya malullük aylığı bağlanabilmesi için sigortalının;

a) 25 inci maddeye göre malûl sayılması,

b) En az on yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması,

c) Malûliyeti nedeniyle sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan veya işyerini kapattıktan veya devrettikten sonra Kurumdan yazılı istekte bulunması gerekmektedir.

¹³ Yaman, 73.

4. Yaşlılık Sigortası ile Engellilerin Korunması

Yaşlılık sigortası ve kişiye yaşlılık aylığı bağlanmasına ilişkin hükümler 5510 sayılı Kanun m. 28 vd.de açıklanmıştır. Ödenmiş prim gün ve sayısı şartlarını sağlayan kişiye yaşlılık aylığı bağlanırken, engellilere ilişkin hüküm m. 28/4'te düzenlenmiştir. Şöyle ki; ‘‘Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce m. 25/2’ye göre malul sayılmayı gerektirecek derecede hastalığı veya engelliliği bulunan ve bu nedenle malullük aylığından yararlanamayan sigortalılara, en az on beş yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 3960 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır.’’ Engelli olmayan bireylerde en az 9000 ve 7200 günlük prim ödenmesi şart koşulmuşken burada engelli sigortalılara daha az prim ödeme şartı ile aylığa hak kazanacakları ifade edilmiştir.

SONUÇ

Yukarıda açıklanan düzenlemelerin başlıca amaçları ülkedeki işgücünden daha fazla yararlanmak, engellilerin sosyal hayata ve iş yaşamına aktif olarak katılımlarını ve geçimlerini sağlamaktır.

Başta devletler olmak üzere çeşitli ulusal ve uluslararası örgütlenmelerin bu alanda çalışmalar yapmasıyla bireylerin önünde duran ve onları eğitimlerinden, çalışmalarından alıkoymaya kadar varan engeller kaldırılmaya çalışılmaktadır. Ancak özellikle az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerin bu hususta olması gereken bilinç ve yapılanmaya ulaşmadığı görülmektedir.

Ülkemizde de başta Anayasa ve taraf olduğumuz uluslararası anlaşma hükümleriyle birlikte kanun ve yönetmeliklerimizde engelli bireylerin sosyal haklarını gerçekleştirme konusunda hükümler düzenlenmiştir. Engelli bireylerin istihdamını zorunlu kılan hükümler ve sigorta hukuku kapsamında sağlanan haklar bunlara örnek olarak gösterilebilir.

KAYNAKÇA

Azarkan Ezeli, Ekrem Benzer, ‘‘Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin Haklarına Dair Sözleşme ve Türkiye’de Engelli Hakları’’, *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, ed. Tahir Muratoğlu, Burak Buluttekin, Dicle Üniversitesi Basımevi, Diyarbakır, 2018, 3-29.

Çitil Mahmut, Muhammet Kürşat Üçüncü, ‘‘Türkiye’de Engelli Hakları ve Engelliler Hukuku’nun Durumu’’, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Ankara Açık Ceza İnfaz Kurumu İş Yurdu Müdürlüğü Matbaası, 2018, 233-278.

Ercoşkun Şenol H. Kübra, ‘‘Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü ve Bunun Genel Sınırı: TBK m. 27’’, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Legal Yayıncılık, 2016, 709-737.

Hüseyinli Namık, ‘‘Çalışma Hayatında Engelli Haklarına İlişkin Yasal Düzenlemeler ve Engellilerin Haklara İlişkin Farkındalıkları’’, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2017, 138-152.

Köme Akpulat Ayşe, ‘‘İşverenin Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü’’, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 2019, 523-553.

Özbudun Ergun, *Türk Anayasa Hukuku*, Ankara: Yetkin Yayınları, 2013.

Süzek Sarper, *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınevi, 2017.

Yaman Melike, ‘‘Çalışan Engellilerin Korunması’’, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Medeniyet Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2019.