

Epilepsi ve İş Hukuku

Epilepsy, Employment and Labour Law

Hikmet YILMAZ*, Sezgi Öktem SONGU**

* Celal Bayar Üniversitesi Tıp Fakültesi, Nöroloji Anabilim Dalı

** Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

Özet

Epilepsi bugün için halk tarafından yeterince bilinmeyen, sosyal kabulü olmayan ve genellikle etiketlenme korkusu (stigmatizasyon) nedeni ile gizlenen bir hastalıktır. Bu stigmatizasyon, epilepsi hastalarının bireysel beceri ve yeteneklerinin gelişmesini olumsuz etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Bir yandan nöbetler ya da kullanılan ilaçların neden olduğu bazı yan etkiler nedeni ile eğitim sürecinin aksamaması, iş yaşamına hazırlanamama, iş becerisi ve tecrübesinin gelişmemesi öte yandan toplumun epilepsi hastalığı hakkındaki olumsuz tutumu bu hastaların iş bulma konusunda ciddi sorunlarla karşılaşmalarına neden olmaktadır. Oysa çalışma ve işe yaradığını hissetme duygusu bu hastalar için yalnızca bir gelir elde etmelerinin ötesinde onların bireysel ve toplumsal ilişkilerini, mutluluklarını yani yaşam kalitelerini etkileyen bir sosyal gerçekliktir. Bu gerçek günümüz dünyasında ve ülkemizde iş hukukunda da karşılığını bulmuş ve son zamanlarda özürlü kriterlerini sağlayan bireylerin iş yaşamına katılım ve katkılarını düzenleyen yeni yaklaşımlar gelişmesine neden olmuştur. Bu yazıda özürlü kriterlerini sağlayan; yani %40 veya daha fazla iş gücü kaybına neden olacak ölçüde nöbet geçiren ya da hastalığın olumsuz etkilerine maruz kalmış olan epilepsi hastalarının iş olanakları ve iş hukukunda bu konu ile ilgili yapılmış olan değişiklikler ve güncel gelişmeler gözden geçirilecektir.

Summary

Epilepsy is a disease that is not known very well by the society. It causes partial social isolation and is hidden by the patients because of stigmatization. Seizures themselves and consumed medicine side effects results in difficulties of education, getting ready for work life, improving abilities and work experience. The negative attitude of the society against epilepsy causes epilepsy patients to face significant difficulties in getting jobs. Working is very important for epilepsy patients not only in the aspect of earning their life but also has positive effect on personal and social interactions and also happiness and quality of life. This reality has been recognised in employment and labour law both in the world and in our country and led to establishment of new concepts in participation of disabled people to work. In this paper employment possibilities of disabled epilepsy patients that have 40% or more work power loss because of seizures are reviewed in the light of current developments and changes of employment and labour law.

Epilepsinin hastaya verdiği utanma duygusu, özgüven eksikliği, nöbetler nedeni ile eğitim sürecini tamamlayamama ya da kendini iş hayatına hazırlayamama, iş güvenliği ile ilgili sorunlar, iş becerisinin ve tecrübesinin eksikliği, toplumun epilepsi hastalığı hakkındaki tutumu bu hastaların iş bulma konusunda ciddi sorunlarla karşılaşmalarına neden olur. Bu

handikaplar işverenin olumsuz önyargısı ile birleştiğinde hastanın işe alınma şansı oldukça zayıflar. Oysa çalışma ve işe yaradığını hissetme duygusu yalnızca bir gelir elde etmelerinin ötesinde bireylerin kişisel ve toplumsal ilişkilerini, mutluluklarını etkileyen bir sosyal gerçekliktir. Epilepsi hastalarının iş ortamına aktif katkıları bir yandan bu hastaların

yaşam kalitelerini geliştirirken öte yandan toplumsal üretime de katkı sağlar.

Yapılan bir çalışmada normal popülasyonda çalışabilir durumda olan işsizlerin oranı %19 iken, işsiz epilepsi hastalarının oranının ise %46 olduğu ve özellikle dirençli epilepsisi olan kişilerin %59'nun işsiz olduğu tespit edilmiştir.¹ Bu sayıları oranlarsak epilepsi hastalarında işsizlik oranı normal popülasyondan yaklaşık üç kat daha fazladır. İş ortamında yaralanma oranı, işe gitmeme, hastalığa bağlı iş kaybı ve iş üretimi açısından bakıldığında epilepsi hastası ile normal popülasyon arasında fark olmadığı tekrarlanan çalışmalarda gösterilmiştir.^{2,3}

İş ayrımcılığı epilepsi hastalarının önemli problemlerinden biridir. Zaten nöbetleri sık olan epilepsi hastaları kesici alet kullanmayı, araç kullanmayı, vardiyalı çalışmayı, yüksek ve tehlikeli noktalarda çalışmayı gerektiren iş kollarında çalışamazlar.

Öte yandan işverenler iki nedenden dolayı epilepsi hastası olan bir kişiyi işe almaktan çekinirler: Birincisi epilepsili hastanın iş başında nöbet geçirmesi ve gördüğü zarardan dolayı işverenin sorumlu tutulmasıdır. İkinci neden ise epilepsi hastasının geçirdiği nöbet ile hizmet verdiği kesime zarar vermesi durumudur.³ Dünya Sağlık Örgütü'nün tanımına göre "Doğuştan ya da sonradan edinilmiş; bedensel, zihinsel, ruhsal ve sosyal yeteneklerdeki engeller nedeni ile toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve iş gücünün en az %40'ını kaybetmiş olduğu bir sağlık kurulu raporu ile belgelenmiş olan her birey" özürdür.⁴ İş Kanunu'nda kimlerin özürü sayılacağı belirtilmemiş; ancak söz konusu Kanunun 30.maddesi uyarınca çıkarılan Özür, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmeliğin 3.maddesinde ve Özür, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmeliğin 4.maddesinde "özür"- "ağır özür" kavramları tanımlanmıştır.⁵ Bu düzenlemeler karşısında, %40 veya daha fazla iş gücü kaybına neden olacak ölçüde nöbet geçiren ya da hastalığın olumsuz etkilerine maruz kalmış olan epilepsi hastaları etkilenme şiddetlerine göre değişen oranlarda özürü kabul edilmektedir.

Özürü vatandaşlarının yaşam kalitelerini önemseyen ve onların toplumsal yaşama aktif katkısını önemseyen batı toplumlarında özürü vatandaşların iş hayatı ve üretime

katkıları için bir çok yöntem kullanılmış ve bu konuda bir çok proje geliştirilmiştir. Ülkemizde de özürü vatandaşlarımızı toplumsal yaşama ve üretime katmak için bir çok düzenleme yapılmıştır. 1982 Anayasasının 2. maddesi "Türkiye Cumhuriyeti, "sosyal" bir hukuk devletidir"; Anayasasının 61. maddesi ise "Devlet, özürülülerin korunmalarını ve toplum hayatına uyumlarını sağlayıcı önlemler almakla yükümlüdür" demektedir.⁶ İşte Anayasasının Devlete yüklediği bu görevlerin somut bir yansıması olarak işverenlere özürülülerini çalıştırma yükümlülüğü getirilmiş; böylece özürülülerin çalışarak toplum yaşamına uyumları sağlanmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda aynı koruma "özürü" olarak kabul edilebilecek epilepsi hastaları bakımından da söz konusu olacaktır. Bu korumanın ne şekilde gerçekleşeceği ise İş Kanunu ve bu kanuna bağlı olarak çıkarılan yönetmelikler ile gösterilmiştir.⁷⁻¹³

Özürü kabul edilen bireyleri çalışma hayatına katmada dünya uygulamaları

Özürülülerin korunması ve çalışma yaşamına katılmalarının sağlanması ile ilgili çeşitli yöntemler uygulanmaktadır. Bu yöntemlerden biri işe girmede öncelik tanımadır. Söz konusu yöntemde, işyerinde çalışırken özürü hale gelenlerin iyileşmesi halinde diğer isteklilere nazaran öncelikle işe alınmaları öngörülmektedir.¹⁴

Bir diğer yöntem ise korumalı işyerleridir. Korumalı işyerleri, özürülülük nedeniyle normal rekabete dayalı işyerlerinde çalışmaya uygun olmayan kişiler için özel olarak kurulan işyerleridir. 5378 sayılı Özürülüler ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 3.maddesine göre de, korumalı işyeri, normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürülüler için meslekî rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve malî yönden desteklendiği ve çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği işyerini ifade etmektedir. Bu yöntemde sadece özürü kimseler için düzenlenmiş işyerleri bulunmakta ve bu işyerleri sadece özürü kimselere ayrılmaktadır.⁴ Özürü kimseleri toplumdan izole ettiği için bu yöntem bugün pek tercih edilmemektedir. Ancak, sayısı az olmakla birlikte, sistemimizde bu uygulama görülmektedir.⁴

Özürülülerin korunmasında başka bir yöntem ise eve iş vermedir.¹⁴ Özellikle ileri düzeylerde özürülülükleri bulunanlara, belirli bir organizasyon çerçevesinde montaj ve benzeri işlerin

dağıtılması ve tekrar toplanması sistemin özünü oluşturmaktadır.

Bugün dünya üzerinde en çok benimsenen yöntem ise kota sistemidir.^{4,12-14} Bu yöntemle belli bir sayıda işçi çalıştıran işverenlere, çalıştırdıkları işçilerin belli bir yüzdesi oranında özürlü çalışma yükümlülüğü getirilmektedir. Ülkemizde de esas olarak bu yöntem benimsenmiş; işe girmede öncelik tanıma yöntemi ise kısmen uygulanabilmiştir. Hemen belirtelim ki, İş Kanununun 30.maddesi ve bu çerçevede çıkarılan Yönetmelik hükümleri ile öngörülen düzenlemelerin temel niteliği, tek ayaklı bir sistem dahilinde işverenler için çalışma zorunluluğu getirilerek sorunun çözülmesini sağlamaktır. Nitekim özürlü istihdamında devletin fiilî destek ve teşvikinin oldukça sınırlı olduğu; çevre, eğitim faktörleri gibi istihdamın gerçekleştirilmesi için aranan ön koşullar bakımından gerekli alt yapının hazırlanmadığı bir sistemin başarı şansının bulunmadığı, yaşanan süreç içerisinde ortaya çıkmış ve mevcut istatistikî bilgiler de bu sonucu doğrulamıştır. Türkiye Özürsüzlü Araştırması'na göre, işgücüne dahil olmayan toplam özürlü oranı özürsüzlülerin %77,8'ini oluşturmaktadır. Dolayısıyla yasal sistem dahilinde yüksek idarî para cezaları ile desteklenen kota yöntemi hem işverenlerce bir yük olarak görülmekte ve hem de istihdam sağlanması bakımından ciddi bir katkı da getirmemektedir.⁴

Hemen belirtelim ki, bu yöntemler, kural olarak, birbirine alternatif oluşturmazlar. Birbirini tamamlayan yöntemlerdir. Böylelikle, özürlü istihdamı aynı amaca yönelik farklı tedbirlerle desteklenen bir sistem bütünü oluşturmaktadır.⁴ Özürsüzlülerin korunması ve istihdamı konusunda en geniş olanakların ve gelişmiş yöntemlerin kullanıldığı ülke Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'dir. ABD'de 1990 yılında çıkarılan "Amerikan Özürsüzlü Kanunu" (Americans with Disabilities ACT) ile özürsüzlülüğün kapsamı genişletilmiş ve 15 ya da daha fazla işçi çalıştıran işverenlere özürsüzlü işçi çalışma yükümlülüğü getirilmiştir.¹⁴

İngiltere'de ise 1995 yılında yürürlüğe giren "Özürsüzlü Ayrımcılığı Kanunu" ile çok geniş bir kesime koruma getirilmiş ve özürsüzlülere yönelik ayrımcılık önemli yaptırımlara tabi tutulmuştur.¹⁴

Almanya'da da bir kimsenin özürsüzlülere yönelik koruyucu önlemlerden yararlanabilmesi için %50 oranında özürsüzlü olması gerekmektedir.¹⁴

Türkiye'de özürsüzlü işçi çalıştırmaya ilişkin düzenlemeler

Ülkemizde özürsüzlülerin çalışma yaşamında korunması ve iş olanaklarının sağlanması zorunluluğu mevzuatımıza ilk kez 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 931 sayılı İş Kanunu ile girmiş; 931 sayılı Kanunun iptali üzerine yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanununda da yer almıştır.¹⁵ Bu anlamda 16.03.1987 tarihinde "Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük" yürürlüğe girmiştir. 1475 sayılı Kanun uyarınca elli ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerleri için %2 oranında sakat istihdam edilmesi zorunluluğu öngörülmüş; daha sonra bu oran %3 olarak değiştirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 30. maddesinde belli başlı değişikliklerle özürsüzlülerin çalıştırılması zorunluluğu yeniden düzenlenmiştir.¹³ Bu konuda önemli ve ciddi bir gelişme de 5378 sayılı "Özürsüzlü ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile yaşanmıştır. Bu kanunda özürsüzlülerin eğitimleri, mesleki rehabilitasyonları, korumalı işyeri olarak tabir edilen işyerlerinde istihdamlarına ilişkin pek çok hükme yer verilmiştir.¹⁴ Kanunun 1.maddesine göre, bu Kanunun amacı, özürsüzlülüğün önlenmesi, özürsüzlülerin sağlık, eğitim, rehabilitasyon, istihdam, eğitim, bakım ve sosyal güvenliğine ilişkin sorunlarının çözümü ile her bakımdan gelişmelerini ve önlerindeki engelleri kaldırmayı sağlayacak tedbirleri alarak topluma katılmalarını sağlamak ve bu hizmetlerin koordinasyonu için gerekli düzenlemeleri yapmaktır. Bakanlar Kurulu 2005/9077 sayılı kararıyla 01.01.2006 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, özürsüzlü işçi çalışma yükümlülüğü oranlarını özel sektör işyerlerinde %3, kamu işyerlerinde ise %4 olarak belirlemiştir.¹⁵

854 sayılı Deniz İş Kanununun 13.maddesinde, bu Kanunun kapsamına giren işveren veya işveren vekilleri, işyerlerinde İş Kanununun ve bununla ilgili tüzüğün bu konuda koyduğu hükümler, esaslar, ölçüler ve şartlara göre sakat ve eski hükümlü gemiadamı çalıştırmak zorundadır, denilmek sureti ile esas itibarı ile 1475 sayılı eski İş Kanununa yollama yapılmaktadır. Zira, halihazırda konu tüzükle değil; yönetmelikle düzenlenmektedir. Buna rağmen, 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki esaslar bu Kanun açısından da geçerli olacaktır. 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda ise konu hiçbir şekilde düzenlenmemiştir.

Özürsüzlü kavramı ve çalışma yükümlülüğü

İş Kanununun 30.maddesi uyarınca çıkarılan Özürsüzlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmeliğin 3.maddesinde, "özürsüzlü: bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal

ve sosyal yeteneklerindeki engelleri nedeniyle çalışma gücünün en az yüzde kırkıdan yoksun olduğu sağlık kurulu raporuyla belirlenen kişi" olarak tanımlanmıştır. Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmeliğin 4.maddesinde ise "ağır özürlü"- "özürlü" ayırımı yapılmış ve iki ayrı tanım verilmiştir. Buna göre, "ağır özürlü; özür durumuna göre tüm vücut fonksiyon kaybı oranı %50 nin üzerinde olduğu tespit edilen özürlülerden; beslenme, giyinme, yıkanma ve tuvalet ihtiyacını giderme gibi öz bakım becerilerini yerine getirmede, kendi başına hareket etmede veya iletişim kurmada zorluk ya da yoksunluk yaşadığına ve bu becerileri başkalarının yardımı olmaksızın gerçekleştiremeyeceğine tıbbi olarak karar verilen kişileri"; "özürlü ise; doğuştan veya sonradan; bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım veya rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişiyi" ifade etmektedir.⁵ Belirtmek gerekir ki, İş Kanununun 30.maddesi ile işverene getirilmiş olan özürlü çalıştırma zorunluluğu, bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerindeki engelleri nedeniyle çalışma gücünün en az yüzde kırkını kaybetmiş kişiler bakımından söz konusu olacaktır.

4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesi çalıştırılması zorunlu özürlü işçilerin niteliklerini, hangi işlerde çalıştırılabileceklerini, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma hükümleri ve mesleğe yönlentilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları ve denetimi ile bu hükümlere uymayan işveren hakkında yapılacak işlemleri düzenlemektedir.^{3,4,7-10} Anılan hükme göre, işverenler elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özürlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler (md.30/I). Bu gün için yürürlükteki yasalara göre işverenler, 50 ya da daha fazla daimi işçi çalıştırdıkları işyerlerinde %3 oranında özürlüyü mesleğine, bedensel, ruhsal ve zihinsel durumuna uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.^{7,9,10-13}

Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanacaktır (md.30/I-son cümle). Örneğin Türkiye'nin 10 ilinde 10 işyeri bulunan ve her birinde 30'ardan toplam 300 daimi işçi çalıştıran işverenin özürlü çalıştırma yükümlülüğü bulunmazken; aynı ilde 2 işyerinde 30'ar işçiden toplam 60 daimi işçi çalıştıran bir işverenin 2 özürlü işçi çalıştırma yükümlülüğü bulunmaktadır.¹⁴ Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirsiz süreli

iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmî süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür (md.30/II).

Oranların hesaplanmasında yarıma kadar olan kesirler dikkate alınmaz; yarım ve daha çok olanlar tama çıkarılır (md.30/III). Örneğin 60 işçi çalıştıran bir işveren ($60 \times 0.03 = 1.8$) 2 özürlü işçi; 80 işçi çalıştıran bir işveren için de ($80 \times 0.03 = 2.4$) 2 işçi çalıştırma yükümlülüğü bulunmaktadır.¹⁴ İşyerindeki işçilerin sayılarını hesaplarken eklenti ve araçlardaki işçiler de hesaba katılmalıdır.¹⁶ Ancak memur ve çıraklar gibi işçi niteliği taşımayan kimseler hesaba katılmazlar.¹⁰

Yer altı ve su altı işlerinde çalıştırılan işçiler özürlü işçi sayısının tespitinde dikkate alınmadıkları gibi, bu işlerde özürlü işçi de çalıştırılmaz.¹¹ Nitekim, Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmeliğin (Yönetmelik) 4.maddesi de aynı yöndedir. Yine asıl işverenin birlikte çalıştığı alt işverene ait işçilerin sayısı da özürlü işçi sayısının tespitinde dikkate alınmaz. Ancak daha önce asıl işverenin işçisi olarak çalıştırılan birine alt işverenlik verilemez. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez. Kurulan alt işveren ilişkisi bu belirtilen yasaklara uymuyorsa alt işverenin işçileri de asıl işverenin işçileri kabul edilerek özürlü işçi tespitinde dikkate alınır.¹⁵ Çalıştırılan özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru işçiler de, toplam işçi sayısının hesabında dikkate alınmaz (Yönetmelik md.4).

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri işyerinin bulunduğu yerdeki Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar. Ancak başka kurumlardan ya da işverenler kendileri uygun buldukları özürlü işçiyi de işe başlatabilirler. Türkiye İş Kurumu dışında bir kanaldan özürlü işçi sağlayan işverenler bu durumu en geç bir ay içerisinde kuruma bildirmek ve bu işçi ile ilgili bilgileri tescil ettirmek koşulu ile özürlü işçi çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmiş sayılırlar (Yönetmelik md.5). İşverenin özürlü çalıştırmak için kuruma başvurması halinde ise kurum öncelikle işyerinde çalışırken sakatlananları, eğitimi daha yüksek olanları, bir mesleği bulunanları, rehabilitasyon programına alınmış olanları veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayanları önermek zorundadır. İşverenler de bu önerilenlerden işe alınan ve alınmayanları, alınmama nedenlerini 15 gün içerisinde kuruma bildirmekle yükümlüdürler.^{4,7,9,10,13,15,17} İşverenler özürlü işçi çalıştırma yükümlülüğünden, kadro açığı bulunmaması gibi gerekçeler göstererek kaçınmazlar. Daha önce gönderilen özürlü işçiyi herhangi bir nedenle kabul etmeyen işveren Kurumun ikinci kez bildirdiği özürlüyü işe almak zorundadır.¹⁰

Özürülerin çalıştırılmalarına ilişkin özel bazı koşullar

Özürüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 14.maddesine göre, işe alımda; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde özürülerin aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz. Çalışan özürülerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, özüyle ilgili olarak diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz. Aynı Kanunun 41.maddesi ile Türk Ceza Kanununun 122.maddesinde değişiklik yapılarak, özürülük nedeniyle ayırım yasağı ceza yaptırımına bağlanmıştır. Buna karşılık, hukukî bir yaptırıma Kanunda yer verilmemiştir. Bu durumda, 4857 sayılı İş Kanununun 5.maddesindeki ayırım yasağına ilişkin hüküm uygulama alanı bulabilecektir.⁴

Öte yandan, özürülü olmak daha düşük ücretle çalıştırılma sebebi olamaz. Bu işçiler diğer işçilere yapılan sosyal yardımlardan aynen yararlanırlar. İş sözleşmelerine veya toplu iş sözleşmelerine bu işçiler aleyhine hükümler konulamaz (Yönetmelik md.8). İşverenler işyerlerinin temizlik, yemek ve benzeri işlerini yaptırmak üzere anlaştıkları firmalar ile iş ya da hizmet alımına ilişkin imzaladıkları sözleşmelerde özürülü işçi çalıştırılmayacağına ilişkin hükümler koyamazlar ya da özürülerin işe alınmalarını güçleştirecek keyfi uygulamalara gidemezler. Şartname veya sözleşmelerde yer alan bu tür hükümlere istinaden ya da keyfi gerekçelerle özürülü işçi çalıştırılmaması halinde ilgili ceza hükümleri uygulanır.^{12,16,17} Özürülü işçi özürülü raporunda belirtilmiş iş alanları ilgili bir işte çalıştırılmalıdır. İşverenler, işyerlerini imkânları ölçüsünde, özürülerin çalışmalarını kolaylaştırabilecek 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. Özürüler yapabilecekleri işler dışında sağlıklarına zarar verecek diğer işlerde çalıştırılmaz. Uygun koşulların varlığı halinde çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri, özürülünün durumuna göre belirlenebilir (Yönetmelik md.14). Herhangi bir sebeple iş sözleşmesi sona eren özürülü işçinin ayrılış nedenlerini işveren onbeş gün içinde kuruma bildirmek zorundadır (Yönetmelik md.9).

Özürülü çalıştırma yükümlülüğünün denetimi ve bu yükümlülüğü yerine getirmediği tespit edilen işverene yönelik yaptırımlar

İşverenler ay sonları itibarıyla çalıştırdıkları daimi işçi ve özürülü sayısını gösterir (01 Kasım-30 Ekim tarihleri arasında

kapsayan) listeyi, her yıl en geç Kasım ayının sonuna kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na göndermekle yükümlüdürler. Özürülü çalıştırma yükümlülüğünü ve Yönetmelikte görülen diğer yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenler hakkında yasal işlem yapılmak üzere durum Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilir.^{13-15,18}

Özürülü işçi çalıştırma yükümlülüğüne aykırı davranışın yaptırımını idarî para cezası olarak 4857 sayılı İş Kanununun 101.maddesinde öngörülmüştür. Bu madde hükmünce, Kanunun 30.maddesindeki hükümlere aykırı olarak özürülü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her özürülü ve çalıştırmadığı her ay için yediyüzelli milyon lira para cezası verilir. Bu miktar, her yıl yeniden değerlendirme oranında artmaktadır. Ayrıca ifade etmek gerekir ki, işvereni özürülü işçi ile sözleşme yapmaya zorlayan bir hüküm bulunmamaktadır; sadece idarî para cezası öngörülmüştür. İdarî para cezası açısından işverenin özel veya kamu işvereni olması fark etmez. 01.07.2005 tarihinde 5378 sayılı kanunla yapılan bir değişiklik gereği özürülü çalıştırmayanın idari para cezasını Türkiye İş Kurumunun ilgili il müdürlükleri vermeye yetkili kılınmışlardır.^{15,18} Burada özellikle aranan işverenin kasıtlı olarak özürülü kotasını kullanmadığının tespit edilmiş olmasıdır. Özürülü kotasını kullanmama gibi bu kotayı eksik kullanmanın da, örneğin 3 özürülü çalıştırması gerekirken bir özürülü çalıştırmanın da idari para cezası yaptırımını vardır. İşveren özürülü kotasını kullanmamakta ısrar ederse verilen bu idari para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere bir önceki yılda uygulanan ceza tutarının, o yıl için 213 sayılı vergi usul kanununun "yeniden değerlendirme oranında" artırılarak uygulanacaktır. Kesinleşen idari para cezası tahsil için mahallin en büyük mal müdürlüğü aracılığı ile Devlet Hazinesine ödenir.¹⁵

İş Kanunu bir yandan para cezalarını düzenlerken, öte yandan yükümlülüğünün üzerinde özürülü işçi çalıştıran işverenleri de desteklemektedir. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 98. maddesinin c fıkrasına göre, kontenjanın üzerinde özürülü çalıştıran işverenlerin, kontenjan üzerinde istihdam ettikleri özürüler için ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin %50'sini hazine ödemektedir.^{1,4,12} Aynı kural, Bakanlar Kurulunca belirlenen oranların içinde kalsa bile, "çalışma gücünü %80'den fazla kaybetmiş özürülü çalıştıran işverenler" için de geçerlidir. Bu işverenler de İş Kanununun 30. madde 10. fıkrasında belirtildiği gibi "bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürülü için Sosyal Sigortalar Kurumuna göre ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin yarısını öderler.¹² Özürülü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmeliğin 25.maddesi uyarınca da,

Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üzerinde özürlü istihdam eden veya elliden daha az sayıda işçi çalıştırmasına rağmen Kuruma talepte bulunmak ve/veya tescil yaptırmak suretiyle özürlü çalıştıran ya da çalışma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmiş özürlü istihdam eden işverenin bu şekilde çalıştırdığı her bir özürlü hakkında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemesi gereken sosyal sigorta primi işveren hisselerinin yüzde ellisi kendisince, yüzde ellisi Hazinece ödenir. İşverenin bu haktan yararlanabilmesi için, bu durum, işverenin başvurusu üzerine Kurumca belgelenir.

Kaynaklar

1. Öcal KE. İş Mevzuatı Açısından İşverenin El Kitabı (Açıklamalar – Mevzuat – Belge Örnekleri). Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006.
2. Akyiğit E. İçtihatlı ve açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu şerhi. I. Cilt, II. Baskı, Ankara, 2006.
3. Şen M. İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005.
4. Alpagut G. Özürllüler hakkında kanun ve özürllü çalıştırma zorunluluğu konusunda mevzuattaki son değişiklikler. Ankara, 2007.
5. Özürllülere verilecek Sağlık Kurulu Raporları hakkında Yönetmelik. 16.07.2006 tarih ve 26230 sayılı Resmi Gazete. <http://alomaliye.com/temmuz06/ozurlulukolcutuyonetmelik.htm>.
6. Gözler K. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa, 2006.
7. Uşan MF. İş Hukukunda sakat istihdamı. Ankara, 1999, s. 220-21.
8. Güven E, Aydın U. İş Hukuku, Eskişehir, 2000.
9. Bilgin UK. "Özürllülerin İstihdamı" Türk- İş Yıllığı' 99, 1997'den 1999'a Değişimin Dinamikleri, Türk-İş Araştırma Merkezi, 2000, ss.399-414.
10. Günay Cİ. Yeni iş yasaları. İş Hukuku, III. Baskı, Ankara, 2004.
11. Süzek S. Genel esaslar-Bireysel iş hukuku. İş Hukuku, II. Baskı, İstanbul, 2005.
12. Demir F. En son Yargıtay kararları ışığında İş hukuku ve uygulaması. IV. Baskı, İzmir, 2005.
13. Alpagut G. 4857 sayılı yasadaki işverenin özürllü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu, Mercek, Y.9, s.4, Ankara, 2004.
14. Aydın U. İşverenlerin özürllü işçi çalıştırma sorumluluğu. <http://www.eso-es.net/kurumsal/yazi.asp?15>.
15. Ekmekçi Ö. Özürllü, eski hükümlü terör mağduru istihdamında yaşanan sorunlar ve itiraz usulündeki değişiklikler. Çimento İşveren D, Ankara, 2005.
16. Uşan MF. Özürllü çalıştırma yükümlülüğüne aykırılığın müeyyidesi yüzyirmidört milyon türk lirası. Mercek, Ankara, 1999.
17. Caniklioğlu N, Canbolat T. 4857 sayılı İş Kanununda idari para cezasına bağlanan yükümlülükler ve bu para cezalarının özellikleri. Kamu İş, cilt 7, s.3-221, Ankara, 2004.
18. Ulusoy M. İşveren Her Şeyden Sorumlu Mu?, MESS İşveren Gazetesi, Y:41, s.773, 2004.