

## ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

İŞVERENLERİN ENGELLİ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖR MAĞDURU  
İSTİHDAM ETME YÜKÜMLÜLÜĞÜMelike YAMAN<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Altınbaş Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD, İstanbul  
melike.yaman@altinbas.edu.tr ORCID ID: 0000-0002-5913-0091

GELİŞ TARİHİ/RECEIVED DATE: 07.03.2023 KABUL TARİHİ/ACCEPTED DATE: 23.05.2023

Yaman, M. (2023). İşverenlerin Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdam Etme Yükümlülüğü.  
*Aurum Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 99-138.

## Öz

Hukukumuzda temel dayanağını Anayasa'nın 48. maddesinden alan sözleşme serbestisi ilkesi; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükümleri uyarınca da koruma altına alınmış ve İş Hukuku alanında da uygulanan genel bir ilkedir. Söz konusu ilkenin bir gereği de sözleşme tarafını seçebilme serbestisidir. Ancak iş hukukunda sözleşme serbestisi ilkesine sosyal düşünceler ve işçiyi koruma düşüncesinin sonucu olarak birtakım sınırlamalar getirilmiştir. Bu sınırlamalardan birisi de belli niteliklere sahip işverenlerin engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam etme yükümlülüğü yüklenmesidir.

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 terör mağdurunu çalıştırmakla yükümlüdürler. İlgili yükümlülük temel olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesinde öngörülmektedir. Bunun yanı sıra, 854 sayılı Kanun'da da bir düzenleme yer almaktadır. Ayrıca Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik, Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların İşçi Olarak Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ile Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirilmesi Hakkında Yönetmelik'te de konuya dair incelenmesi gereken hükümler bulunmaktadır. Dolayısıyla işverenlerin engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam etme yükümlülüğü kapsamında ele alınması gereken düzenlemelerin mevzuatta dağınık bir şekilde yer aldığı söylenebilir.

Bu çalışmanın amacı ilgili yükümlülüğün kapsamının, uygulanmasının ve sonuçlarının ortaya konulmasıdır. Söz konusu amaç doğrultusunda çalışma kapsamında, doktrindeki görüşler ve Yargıtay kararlarından da yararlanılarak bahsi geçen birincil ve ikincil mevzuat incelenmiş ve engelli, eski hükümlü, terör mağduru, özel sektör, kamu sektörü kavramları, bu yükümlülük kapsamında çalışacak işçilerin yerine getirmesi gereken koşullar, çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde ve işçilerin belirlenmesinde başvurulan kurallar, bu yükümlülüğün uygulanmasına ilişkin temel esaslar ile ilgili yükümlülüğün denetimi, ihlali ve bu ihlale bağlı sonuçlar açıklığa kavuşturulmuştur.

Eklenmelidir ki bu çalışma; İstanbul Medeniyet Üniversitesi Özel Hukuk Anabilim Dalında, 2019 yılında, Prof. Dr. Mehmet Refik Korkusuz danışmanlığında tamamlanan “Çalışan Engellilerin Korunması” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Sözleşme özgürlüğü, Engelli, Eski hükümlü, Terör mağduru

## **EMPLOYERS’ OBLIGATION TO EMPLOY PERSONS WITH DISABILITIES, FORMER CONVICTS AND TERRORISM VICTIMS**

### **Abstract**

The principle of freedom of contract, which is based on Article 48 of the Constitution in our law; It is a general principle that has been taken under protection in accordance with the provisions of the Turkish Code of Obligations No. 6098 and is also applied in the field of Labor Law. Another requirement of the said principle is the freedom to choose the contracting party. However, some limitations have been brought to the principle of freedom of contract in labor law as a result of social considerations and the idea of protecting the worker. One of these limitations is the obligation of employers with certain qualifications to employ disabled people, ex-convicts and victims of terrorism.

Employers are obliged to employ three percent disabled workers in private sector workplaces where they employ fifty or more workers, and four percent disabled and two percent ex-convict workers or victims of terrorism in public workplaces. The relevant obligation is basically stipulated in Article 30 of the Labor Law No. 4857 and Law No. 854.

In addition, there are provisions that need to be examined in the Regulation on National Recruitment Services, the Regulation on the Procedures and Principles to be Applied to Public Institutions and Organizations for the Recruitment of Ex-Convicts or Injured Persons who are not Disabled in the Fight against Terrorism as Workers, and the Regulation on Disability Assessment for Adults. Therefore, it can be said that the regulations that should be handled within the scope of the employers’ obligation to employ the disabled, ex-convicts and victims of terrorism are scattered in the legislation.

The aim of this study is to reveal the scope, implementation and consequences of the relevant obligation. In line with this purpose, within the scope of the study, the opinions in the doctrine and the decisions of the Supreme Court were examined and the mentioned primary and secondary sources of law were examined. Additionally, concepts of the disabled, ex-convicts, victims of terrorism, private sector, public sector; the conditions to be fulfilled by the workers to be employed within the scope of this obligation, the number of workers to be employed; the rules applied in the determination of the workers and the determination of the workers, the basic principles regarding the implementation of this obligation; the control of the obligation, the violation and the consequences related to this violation have been clarified.

It should be added that this study; In İstanbul Medeniyet University, Department of Private Law, in 2019, Prof. Dr. It was produced from the master’s thesis titled “Protection of the Disabled Workers” completed under the supervision of Mehmet Refik Korkusuz.

**Keywords:** Freedom of contract, Disabled, Ex-convict, Victim of terrorism

**Kısaltmalar**

AYM	: Anayasa Mahkemesi
B.	: Başlık
bkz.	: bakınız
C.	: cilt
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
E.	: Esas
EYGHM	: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Emekli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IFC	: International Finance Corporation
HD.	: Hukuk Dairesi
K.	: Karar
KPSS	: Kamu Personeli Seçme Sınavı
Kurum	: Türkiye İş Kurumu
RG	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
m.	: madde
no.	: Numara
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
s.	: sayfa
SBE	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TC	: Türkiye Cumhuriyeti
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
Yarg.	: Yargıtay

## 1. GİRİŞ

Sözleşme özgürlüğü ilkesi, modern hukuk sistemlerinde benimsenmiş temel ilkelerden birisidir. Türk Hukuku'nda da Anayasa ve diğer kanunlar ile güvence altına alınan bu ilke; kişilerin sözleşme yapma, sözleşme tarafını seçme ve sözleşme içeriğini serbestçe belirleme özgürlüğünü ifade etmektedir. Anayasa'nın 12. maddesi ile herkesin hak ve özgürlüklere sahip olduğu belirtilmekle beraber, 48. maddesinde herkesin, dilediği alanda çalışma hakkına ve sözleşme özgürlüğüne sahip olacağı düzenlenmiştir.

Türk Hukuku sisteminde yer alan sözleşme özgürlüğü ilkesi, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (RG 04.02.2011, 27836) hükümleri uyarınca da koruma altına alınmıştır. Doktrinde, tarafların sözleşme özgürlüğüne sahip olmasının kural olduğu belirtilmekle beraber istisnai hallerde bu özgürlüğün sınırlanacağı kabul edilmektedir (Eren, 2008). TBK'nın 26. ve 27. maddeleri uyarınca, kanunların emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine ve kişilik haklarına aykırı olmamak kaydı ile taraflar, sözleşmenin içeriğini kanun ile belirlenmiş olan sınırlar çerçevesinde özgürce belirleyebilmektedir. Görüldüğü üzere, TBK ile sözleşme özgürlüğü mutlak olarak kabul edilmemiştir. Bu ilkenin sınırları anılan hükümler çerçevesinde sınırlandırılmıştır (Eren, 2008).

İş sözleşmesinin tarafı olan işçi ve işverenler de iş sözleşmesi yapma veya yapmama ve sözleşmenin tarafını belirleme özgürlüğüne sahiptirler (Mollamahmutoğlu vd., 2022; Eyrenci vd., 2020). Nitekim bu husus 4857 sayılı İş Kanunu'nun (RG 10.06.2003, 25134) 9. maddesinde yer alan "Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler." hükmü ile ifade edilmiştir.

Sözleşme özgürlüğü ilkesine, başka bir ifade ile sözleşme yapma özgürlüğü veya sözleşmenin tarafını seçme özgürlüğüne, sosyal ve ekonomik nedenlerden ötürü iş hukuku kapsamında bazı sınırlandırmalar getirilmiştir (Süzek, 2021; Mollamahmutoğlu vd., 2022; Eyrenci vd., 2020).

Esas itibarıyla iş hukuku kapsamında getirilen bu sınırlamalar işverene yöneliktir (Mollamahmutoğlu vd., 2022). Herkesin onurlu bir yaşam sürdürebilmesi ve geçimini sağlayabilmesi için sözleşme özgürlüğü ilkesinden bir dereceye kadar uzaklaşmış ve işverene bazı hallerde iş sözleşmesi yapma yükümlülüğü yüklenmiştir (Çenberci, 1986). Bu bağlamda, kanunda belirtilen ve çalışma hayatında dezavantajlı olarak nitelendirilebileceğimiz kişilere iş güvencesi sağlamak amacıyla işverene iş sözleşmesi yapma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu kişiler; engelliler, eski hükümlüler ve terörle mücadele malul sayılmayacak derecede yaralananlardır.

Çalışma hayatında dezavantajlı konumda bulunan engellilere, eski hükümlüler ve terör mağdurlarına iş güvencesi sağlayan ve bu bağlamda istihdamına yönelik sözleşme özgürlüğü ilkesine 4857 sayılı Kanun ile getirilen sınırlandırmalar ve esaslar çalışmamızda açıklanacaktır. Bu bağlamda çalışmamızda öncelikle korunmaya muhtaç kimselere yönelik istihdam politikalarına ilişkin genel bir girizgâh yapılacak

olup, çalışmamızın esas konusunu teşkil eden sübvansede edilen istihdam yöntemi ve kota yöntemi irdelenecektir. Daha sonrasında incelenecek olan ilk başlık; engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamı yükümlülüğünün uygulama alanı olacaktır. İlgili başlık kapsamında bu yükümlülüğün kişiler bakımından kapsamı ve hangi kanun kapsamında çalışan işçilerin bu hükümlerden yararlanacağı incelenecektir.

Çalışmanın devamında, engelli, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma yükümlülüğünün koşullarına ve bu yükümlülüğün uygulanmasına yer verilecektir. Bu bağlamda, ilgili başlık içerisinde engelli, eski hükümlü ve terör mağduru kavramları tanımlanmış; engelli, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma yükümlülüğüne ilişkin usul ve esaslar açıklığa kavuşturulacaktır.

Çalışmamızın dördüncü ve devamı olan bölümlerde ise; eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu kapsamında işverene ve Kuruma yüklenen yükümlülükler açıklanacak olup bu yükümlülüğün ihlalinin sonuçları, çalıştırma yükümlülüğünün denetimi çalıştırma zorunluluğu kapsamındaki işverenin engelli, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırmamasının ihlali ile sonuçları incelenecek olup ardından çalışmamızda engelli, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma hangi durumlarda sona ereceği detaylandırılmak suretiyle çalışmamız sonlandırılacaktır.

Son olarak belirtmelidir ki işbu çalışma; İstanbul Medeniyet Üniversitesi Özel Hukuk Anabilim Dalında, 2019 yılında, Prof. Dr. Mehmet Refik Korkusuz danışmanlığında tamamlanan “Çalışan Engellilerin Korunması” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

## 2. KORUNMAYA MUHTAÇ KİŞİLERE YÖNELİK İSTİHDAM POLİTİKALARI

Korunmaya muhtaç kişilere yönelik genel kabul gören bir tanım olmamakla beraber ILO bu kişileri, istihdamı güvensiz veya tehlikeli olan, daha düşük ücretle çalışmak durumunda kalan ve ayrımcılığa maruz kalan kimseler olarak ifade etmektedir. ILO'ya göre bu kişilerin ortak özellikleri şu şekildedir (ILO, 2022):

- Genellikle ekonomik, sosyal veya siyasi açıdan marjinalleştirilmişlerdir.
- Çalışmalarını genel itibarıyla fiziksel, coğrafi, sosyal veya kültürel izolasyon içinde yürütmektedirler.
- Buldukları dezavantajlı konum nedeniyle ayrımcılığa, psikososyal baskılara ve istismara maruz kalabilmektedirler.
- Onur kırıcı, kirli ve riskli işlerde çalıştırılabilmektedirler.
- Sendikalardaki temsiliyetleri ve örgütlenmeleri zayıftır.

ILO'nun korunmaya muhtaç kimselere yönelik getirdiği tanımlama ve özellikleri bir arada düşünüldüğünde ilgili kimselerin istihdamının ne denli zor ve güvensiz olduğu anlaşılacaktır.

Çalışma döneminde olan ve çalışma kapasitesini sahip olan ancak bulunduğu pozisyon itibarıyla dezavantajlı durumda olan ve bu nedenle iş aramakta zorluk yaşayan kimselerin uygun stratejiler doğrultusunda iş gücü piyasasına kazandırılması önem arz etmektedir. Bu itibarla korunmaya muhtaç kimselerin istihdamını kolaylaştırmaya yönelik devletlerin doğru hedef politikalar belirlemesi gerekmektedir (Bozatay & Ayyıldız, 2018).

ILO'ya göre istihdam politikası, "İktisadi gelişme ve kalkınmayı teşvik etmek, hayat seviyesini yükseltmek, işgücü ihtiyaçlarını karşılamak, işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözümlenmek amacıyla, tam ve verimli istihdam ve işin serbestçe seçilmesine matuf aktif bir politikayı esas gaye olarak ele alıp, uygulamaktır." (ILO 122 no.lu Sözleşme md. 1).

Korunmaya muhtaç kimselere yönelik oluşturulan istihdam politikaları, 1. Dünya Savaşı sonunda ortaya çıkmış ve 2. Dünya Savaşı ile yaygınlaşmıştır. Söz konusu istihdam politikalarının çıkış amacı ülkesi için savaşın dönen askerlerin sosyal ve ekonomik entegrasyonunun sağlanmasının ahlaki bir görev ve yükümlülük olduğu fikrine dayanmaktadır. Daha sonrasında bu fikir, söz konusu istihdam politikalarına toplumun farklı kesimlerinin de dahil edilmesi nedeniyle değişikliğe uğramış, bu politikaların oluşturulmasının amacı ahlaki bir ödevden ziyade ayrımcılığın önlenmesinin gereği ve işe giriş sürecinde rekabet etme imkanı daha az olan kişilerin korunması olmuştur (Thornton, 1998).

İstihdam politikaları ile amaçlanan yoksulluk ve işsizlikle mücadele etmek ve bu itibarla işgücü piyasasındaki arz-talep dengesini sağlamaktadır. Bu amaçla ortaya koyulan pek çok istihdam politikası uygulaması görülmektedir (Şentürk, 2017). İstihdam politikalarını aktif istihdam politikaları ve pasif istihdam politikaları şeklinde iki başlık çerçevesinde değerlendirmek mümkündür.

Çalışmamızın kapsamı dışında kalan pasif istihdam politikalarına kısaca değinmek gerekirse; pasif istihdam politikaları ile doğrudan işsizlik oranını azaltmaktan ziyade birey yahut toplumun üzerindeki işsizliğe yönelik olumsuz etkileri ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır (Şentürk, 2017). Pasif istihdam politikaları kapsamında, işi olmayan kimseler maddi açıdan desteklenerek işsizliğin yarattığı bireysel veya toplumsal zararların en aza indirgenmesi hedeflenmektedir. Bu bağlamda emek piyasası dışında kalan kişilerin maddi ve manevi kayıpları telafi edilerek bu süreçte yeniden çalışma hayatına girme fırsatlarını değerlendirme imkanı yaratmaktadır (ÇSGB, 2013). İşsizlik sigortası, sosyal yardım ve sosyal hizmetler gibi emek piyasası dışı ve asgari bir güvence sağlayan bu önlemler, pasif istihdam politikalarına örnek olarak verilebilir (Karaaslan, 2020).

Aktif istihdam politikaları ise çeşitli yöntemlerle doğrudan işsizliği azaltmak ve istihdam imkanı yaratmak üzerine kurulan uygulamalardır (Şentürk, 2017). Aktif istihdam politikaları ile, uzun süredir işsiz olan ve sürekli işsizlik riski ile karşı karşıya kalan toplum kesiminin istihdamının artırılması amaçlanmaktadır (Korkmaz & Mahiroğulları, 2007). İşsizlikle mücadele kapsamında uygulanan aktif istihdam politikalarına örnek olarak mesleki eğitimlerin verilmesi ve korunmaya muhtaç kimselere yönelik uygun istihdam yöntemlerinin oluşturulması verilebilir.

Dünyada ve ülkemizde; engelli, eski hükümlü ve terör mağduru gibi çalışma hayatında dezavantajlı konumda olan kimselerin hangi koşullar altında çalışma hayatını sürdürmesi gerektiği tartışma konusu olmuştur. Bu itibarla doktrinde farklı istihdam yöntemleri önerilmiştir.

Küresel ve ülkesel iş gücü piyasasında sıklıkla karşılaşılan istihdam yöntemlerini; kota yöntemi, korumalı işyeri yöntemi, kişisel çalışma yöntemi, evde çalışma yöntemi, sübvans edilen istihdam yöntemi, tahnis yöntemi ve kooperatif çalışma yöntemidir (İstihdam yöntemlerine ilişkin ayrıntılı açıklamalar için bkz. Karaaslan, 2020).

Belirtilmelidir ki, işsizliği ve etkisini azaltmaya yönelik izlenen bu politikalar ve istihdam yöntemleri, birbirinin ikamesi değil aksine tamamlayıcısı niteliğindedir. Hatta bu politikaların etkin bir biçimde yürütülmesi, birkaçının birlikte uygulanmasını gerekli kılmaktadır (Biçerli, 2004). Zikredilen tüm bu politikaların birlikte yürütülmesi gerektiği hususunu tekrardan vurgulamakla beraber çalışmamızda tüm bu politikalara yer verilmeyeceğini belirtmek isteriz.

Çalışmamızın devamında; aktif istihdam politikaları çatısında değerlendirdiğimiz, korunmaya muhtaç kimselere yönelik oluşturulan istihdam yöntemlerinden olan, 4857 sayılı Kanun ve 854 sayılı Kanun ile engelli, eski hükümlü ve terör mağdurlarına yönelik tatbik edilen kota yöntemi ve sübvans edilen istihdam yöntemi ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

## 2.1. Sübvans Edilen İstihdam Yöntemi

Sübvansiyon terimi iktisat bilimi çerçevesinde, devletin kişi ya da kurumlara nakdi, ayni veya hizmet şeklinde yaptığı karşılıksız yardımları ifade etmektedir (“Sübvansiyon”, 2021). Teşvik ise, Türk Dil Kurumu İktisat Terimler Sözlüğü tarafından “belirli bir iktisadi veya sosyal amaca ulaşabilmek için maddi destek ve hukuki kolaylıklar biçiminde verilen ödül” (TDK, 2004) olarak tanımlanmaktadır.

Görüldüğü üzere, teşvik ve sübvansiyon kavramları, birbirine yakın anlamlarda kullanılmaktadır. Söz konusu kavramlar arasındaki temel fark, teşvik sistemlerinde genel itibariyle devlet bir alacağından vazgeçmektedir yahut dolaylı ve çeşitli biçimlerde yardımlar yapmaktadır. Sübvansiyon uygulamalarında ise devlet tarafından doğrudan yapılan bir finansal transfer gündeme gelmektedir. Çeşitli amaçlarla kullanılan bu iki uygulama özetle devletin bir müdahale aracıdır ve her ikisi de bir devlet yardımı niteliğindedir (Zeytinoğlu, 2015).

Aktif bir istihdam politikası olan sübvansiyon ve teşvik uygulamaları aracılığıyla korunmaya muhtaç kimselerin işsizlik oranını azaltmaya hizmet etmektedir. Ülkemizde de 4857 sayılı Kanun ile engelli istihdamını teşvik eden düzenlemelere yer verilmiştir. Buna göre, özel sektör işverenlerinin engelli istihdam etme yükümlülüğünü yerine getirmesi durumunda; 4857 sayılı Kanun’un maddesi ile prim teşvikinden yararlanabileceği öngörülmüştür. İlgili maddenin 6. fıkrasına göre; engelli sigortalı çalıştıran özel sektör işyerleri ile yine engelli sigortalı çalıştırılan korumalı işyerlerinde, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı devlet tarafından karşılanır.

Madde metninin devamında ve SGK tarafından yayınlanan 2008/77 genelgede (SGK 19.08.2008, Özürlü Sigortalıların İstihdamına İlişkin İşveren Hissesi Prim Teşviki Konulu Genelge) söz konusu uygulamanın esas ve usulleri ile teşvik miktarının hesaplanması açıklanmıştır.

Yukarıda yer verilen hükümden de anlaşılacağı üzere; prim teşvikinden yararlanmanın ilk koşulu engelli istihdam eden bir özel sektör işvereni olmaktır. Bununla beraber Genelge uyarınca; sigorta priminin işveren payına düşen kısmının Hazine tarafından karşılanabilmesi için, özel sektör işverenin çalıştırdığı engelli sigortalıya ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerini süresi içinde SGK'ya vermesi gerekmektedir. Keza engelli sigortalının kendi payına düşen primin ve Hazine tarafından karşılanmayan işverenin prim payının süresi içerisinde ödenmesi şarttır.

Ayrıca Genelge'nin 2. kısmında belirtildiği üzere; söz konusu prim teşviki uygulamasından fiilen yer altı ve su altı işlerinde işçi çalıştıran, sosyal güvenlik destek primi sistemine tabi işçi çalıştıranlar, yurtdışında sigortalı işçi çalıştıran, aday çırak, çırak ve öğrenci çalıştıran işverenler ilgili işçiler bakımından prim teşvikinden yararlanamaz.

4857 sayılı Kanun'un md. 30/6 hükmünden anlaşılacağı üzere; 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un (RG 01.07.2005, 25868) 14. maddesinde belirtilen korumalı işyerlerinde engelli çalıştıran işverenler bakımından da aynı esas ve usuller çerçevesinde teşvik uygulaması öngörülmüştür.

Engelli işçiye uygun çalışma yeri sağlanması adına yararlanılan yöntemlerden biri olan korumalı işyeri, engelli işçinin sosyal ve mesleki uyumunu amaçlayan bir işyeri modelidir (Visier, 1998). 5378 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre de engellilik durumu nedeniyle çalışma hayatına girmesi zor olan işçilerin, öncelikli olarak korumalı işyerlerinde istihdam edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Korumalı işyerinin oluşturulması ve korumalı işyerine ilişkin usul ve esaslara Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik'te (RG 26.11.2013, 28833) yer verilmiştir.

Korumalı işyerlerinin engelli çalışanlara uygun fiziksel koşullara sahip olmasını ve buna bağlı olarak engelli istihdamını arttırmayı amaçlayan Yönetmelik'te korumalı işyerinin sahip olması gereken özelliklere yönelik düzenleyici hükümler ile korumalı işyerinde çalıştırılacak olan işçilere yönelik koruyucu düzenlemeler yer almaktadır. Pek çok koruyucu ve düzenleyici normların yer aldığı bu Yönetmelik kapsamında; korumalı işyerlerinin engellilerin çalışmasına uygunluğunun sağlanması, normal işyerlerine oranla daha maliyetli olduğu aşıkardır. Bu nedenle, işverenlerinin korumalı işyeri kurması konusunda teşvik edilmesi amaçlı tatmin edici mali ve teknik desteklerin Devlet tarafından sağlanması ve bu kapsamda somut adımlar atması önem arz etmektedir ve bizim de katıldığımız görüşe göre bu teşvik miktarları arttırılmalıdır (Uşan, 1999).

Son olarak, işverenlerin yanı sıra çalışan engelli kişilere de tanınmış bazı teşvikler bulunmaktadır. Bu bağlamda engelli çalışanlar; engel durumu ve engellilik oranına göre gelir vergisi indiriminden yararlanmaktadır. 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun (RG 06.01.1961, 10700) 31. maddesi uyarınca engelli çalışanlar engel oranına göre farklı derecelendirmeye tabi tutulmuştur. Çalışma gücünü en az



%80 oranında kaybedenler birinci dereceden engelli, %60'ını kaybedenler ikinci dereceden engelli ve %40'ını kaybedenler üçüncü dereceden engelli kabul edilmektedir. Buna göre engelliler girecekleri dereceye göre belirlenen miktarda gelir vergisi indiriminden yararlanmaktadır.

## 2.2. Kota Yöntemi

Engelli, eski hükümlü ve terör mağdurlarının çalışma hayatına dahil olmasında en yaygın biçimde kullanılan istihdam yöntemi kota yöntemidir. Son yıllarda ABD, İngiltere gibi Anglo-Sakson ülkelerinde uygulamasının terk edildiği gözlenen kota sistemi halen Avrupa Birliği ülkelerinde ve ülkemizde yoğunlukla uygulanan istihdam sistemidir (Öz & Orhan, 2012).

İşverenlere toplumun belirli kesiminin istihdam edilmesine yönelik yüklenen yükümlülüğün yani kota sisteminin tarihçesi sanayileşme dönemine kadar uzanmaktadır. Sanayileşme dönemi öncesinde özellikle kırsal kesimlerde çalışmanın yoğun olması ve bu bölgelerde yapılan çalışmaların doğası gereği ve organizasyonel yapısı itibarıyla engelli kimselerin kendi kapasiteleri ve işin uygunluğu ölçüsünde toplum hayatında ekonomik katkılar yapmak suretiyle var olması mümkündü. Ancak sanayileşme neticesinde çalışma yoğunluğunun kentlere kayması ve fabrikalaşmanın artması sonucunda engelliler çalışma hayatının dışında kalmıştır. Bu itibarla eski döneme nazaran ekonomik açıdan bağımlı olan veya verimi daha az olan bir grup ortaya çıkmıştır. Nihayetinde engelliler sosyal politikalara gündem olmaya başlamıştır (Baybora, 2006).

Sanayileşme ile sosyal politikalara konu olan bu gruba yönelik esaslı ve somut ilk adımlar 1. Dünya Savaşı sonrasında atılmış ve kota sistemi ilk kez bu dönemde uygulanmıştır. Yaralanan askerlerin istihdam edilme yükümlülüğünün tatbiki ve yasama gerekliliği ilk kez 1920 yılında uluslararası alanda Müttefikler Arası Konferans'ta tartışılmıştır. Yine 1923 yılında ILO himayesinde toplanan Uzmanlar Komitesinde de savaşta engelli hale gelen askerlerin istihdamının teşvik edilmesi, ilgili kimselerin belirli koşullarda istihdamının zorunlu kılınmasına ilişkin yasama çalışmalarının yapılması ve aksi durumun yaptırıma bağlanması hususunu gündeme getirmiştir (Thornton, 1998). Bu bağlamda, 1920'li yılların başında Avusturya, Almanya, Fransa, İtalya ve Polonya gibi ülkelerde söz konusu yükümlülüğe ilişkin mevzuatın temelleri atılmıştır (ILO, 2019).

1920'li yılların başında yalnızca savaşta engelli hale gelen askerlerin istihdamına yönelik oluşturulan bu sosyal politika, yıllar içerisinde savaş nedeniyle engelli hale gelenlerin yanı sıra iş kazası veya başka nedenlerle engelli hale gelen çalışanları da kapsayacak biçimde genişletilmiştir. Bu şekilde kapsamının genişletilmesinde 2. Dünya Savaşı'nın ve buna bağlı olarak 1944 yılında ILO'nun Philadelphia'da düzenlenen konferansın etkisi bulunmaktadır. İlgili konferansta ILO, engelli çalışanlar için fırsat eşitliğinin sağlanması, işverenlere yönelik makul oranda engelli işçi çalıştırma zorunluluğunun önemi yinelenmiştir. Nihayetinde ILO tarafından gerçekleşen bu konferans neticesinde bazı ülkelerde bu yükümlülüğün kapsamını genişletmek üzere yasama çalışmaları yapılırken; Birleşik Krallık ve Hollanda gibi ülkelerde de ilk kez engelli askerlerin istihdamının zorunluluğuna ilişkin mevzuat oluşturulmuştur. İlerleyen yıllarda Yunanistan, Lüksemburg ve İspanya gibi ülkelerde söz konusu yükümlülüğe ilişkin

yasama çalışmalarında bulunmuştur. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra AB ülkelerinde mevzuatın kapsamı genişletilirken; Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde de mevzuatın temelleri ortaya atılmıştır. 1990'lı yıllar içerisinde Belarus, Litvanya ve Ukrayna gibi ülkeler de bu yükümlülüğü yasalaştırmasının ardından Avrupa ülkelerinin pek çoğunda kota uygulamasına geçilmiştir (Thornton, 1998).

Görüldüğü üzere; dünya savaşlarının yıkıcı etkisi sonucunda sosyal ve ekonomik hayatta dezavantajlı duruma düşen kimselerin korunmasına yönelik tedbirler alınması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Nihayetinde pek çok devlet yeni sosyal politikalar oluşturmak durumunda kalmıştır. Buna bağlı olarak ülkemizde de söz konusu kişilerin hem anayasal hem de yasal düzeyde sosyal güvenceler sağlanmaya başlamıştır. Bu bağlamda başta kota sistemi olmak üzere; dezavantajlı grupların istihdamına yönelik sosyal politikalar oluşturulmuştur. İlerleyen dönemlerde Türk hukuku bakımından kota sistemi kapsamında işverenlere yüklenen dezavantajlı grupları istihdam etme yükümlülüğünün kapsamı daha da genişletilerek 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve ilgili yönetmelikler ile bu yükümlülüğe ilişkin usul ve esaslar hüküm altına alınmıştır. Çalışmamızın devamında karşılaştırmalı hukukta kota sistemi ve 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve ilgili yönetmelikler doğrultusunda öngörülen kota sisteminin uygulama alanı, usul ve esasları belirtilen mevzuat çerçevesinde açıklanacaktır.

### 2.2.1. Karşılaştırmalı hukukta kota sistemi

Kota sisteminin uygulanışının tarihçesi, yukarıda da ifade edildiği üzere; 1. Dünya Savaşı sonrası döneme denk gelmektedir. İlgili dönemde savaş gazisi olup ülkesine geri dönenlerin hem sosyal hem entegrasyonunu sağlamak amacıyla; işverenlere bu kişileri istihdam etme yükümlülüğü yüklenmesi gerektiği sıklıkla tartışılır olmuş ve Almanya, Avusturya, Fransa gibi ülkelerde ilk kez kota sistemi tatbik edilmiştir. (Thornton, 1998; ILO, 2019). 1. Dünya Savaşı sonrasında ortaya çıkan bu sistem, 2. Dünya Savaşı'nın da etkisiyle ilgili dönemde hızla yayılmış ve kota sisteminden yararlanacak olan işçilerin kapsamı genişletilmiş ve Birleşik Krallık, Hollanda gibi ülkelerde ilk kez uygulanmaya başlatılmıştır. Dünya savaşları sonrasında, kota sistemini oluşturan ülkeler uygulama alanını genişletmiştir. Bu sistemi tatbik etmeyen Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde de ilk yasama çalışmaları bu dönemde yapılmıştır. 1990'lı yıllar içerisinde Belarus, Litvanya ve Ukrayna gibi ülkeler de bu yükümlülüğü yasalaştırmasının ardından Avrupa ülkelerinin pek çoğunda kota uygulamasına geçilmiştir (Thornton, 1998).

Dünyada kota sisteminin uygulanış biçimi, kota için belirlenen işçi sayısı, çalıştırılacak kişilerin yüzdesi ülkelerin ekonomik sosyal gelişmişliklerine göre farklılık göstermektedir. Kota sistemini ilk kez uygulayan ülkelere biri olan Almanya'da mevcut düzenlemeler doğrultusunda özel ve kamu sektör işverenlerinin işyerinde 20 veya daha fazla çalışan var ise toplam çalışan sayısının %5'i oranında engelli çalıştırmakla yükümlüdür (Rudolf, 2022). Aksi takdirde çalıştırılmayan her işçi ve her ay için 105 Euro ila 260 Euro arasında para cezası öngörülmektedir (ILO, 2019).

Kota sistemini ilk kez uygulayan bir diğer ülke olan Fransa'da ise 20 kişi çalıştıran özel ve kamu işvereni %6 oranında engelli istihdam etmekle yükümlüdür (ILO, 2019); Avusturya'daki işverenler her çalıştırdığı 25 işçi için 1 engelli işçi istihdam etmekle yükümlüdür (ILO, 2015). Japonya'da ise çalıştırılacak işçi sayısı

1988-2013 yılları arasında kademeli olarak arttırılmış olup nihayetinde 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işverenlere 2013 yılı itibariyle %2 oranında, kamu işverenleri ise %2,3 oranında engelli işçi istihdam etmekle yükümlüdür (ILO, 2019).

Kota sisteminin yalnızca engelliler için değil; çalışma hayatına entegrasyonu noktasında zorluk yaşayan sosyal ve ekonomik bakımdan korunması gereken diğer gruplar için de öngörülmesi mümkündür. Misal olarak ILO, cinsiyet eşitliği ve temsiliyetlerini arttırılması bakımından kadınlara yönelik ve yine istihdamını kolaylaştırmak amacıyla gençlere yönelik üye devletlerce kota sisteminin uygulanabileceği görüşündedir (ILO, 2021). Örneğin Belçika, Almanya gibi pek çok Avrupa ülkesinde üst düzey yöneticilik pozisyonu için veya yönetim kurulunda cinsiyet eşitliği ve kadınların temsiliyetlerini arttırmak amacıyla uygulanan kota sistemine rastlanmaktadır (IFC, 2015). Yine Paraguay'da da genç istihdamını arttırmaya yönelik kota uygulaması bulunmaktadır. 2013 yılında çıkarılan 4951 sayılı Genç İstihdamının Teşviki ve İstihdam Hizmetleri Kanunu uyarınca tüm işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısının %5'i oranında ilk kez iş sözleşmesi (*first job contract*) ile çalışacak gençleri istihdam etmekle yükümlüdür (ILO, 2015).

Pakistan'da da marjinalleştirilmiş bazı gayrimüslim azınlık grupları ve istihdamda güçlük yaşayan kadınları korumak için kota uygulaması öngörülmüştür. Kadınlar için belirlenen kota oranı toplam çalıştırılan işçi sayısının %15'iyken; azınlıklara yönelik belirlenmiş bölgelere göre %2-5 arasındaki oranlarda değişiklik göstermektedir (Centre for Social Justice, 2015).

ILO tarafından 2014 yılında yayınlanan başka bir raporda; engellilerin yanı sıra korunmaya muhtaç olarak değerlendirilebileceğimiz diğer kimseler için de kota sisteminin uygulanabileceğini ve bu itibarla örneğin doğal afetler nedeniyle mağdur olan kişiler için de kota uygulanabileceği belirtilmiştir (ILO, 2014). Kanaatimizce ILO'nun bu görüşünün ülkemizde de tatbik edilmesi, özellikle 6 Şubat tarihinde yaşanan Kahramanmaraş merkezli depremler neticesinde mağduriyetler yaşayan depremzede vatandaşlar için de uygulanması yerinde olacaktır.

### 2.2.2. Kota sisteminin Türk hukukundaki gelişimi

Dezavantajlı grupların istihdamı ve rehabilitasyonuna ilişkin tedbirlerin 2. Dünya Savaşı dönemi itibariyle küresel düzeyde artması ülkemizde de etkisini göstermiştir. Cumhuriyet'in ilk yıllarında yürürlükte olan 1924 Anayasası esasen klasik hak ve özgürlüklere yer vermesi ve sosyal-ekonomik haklara ise sınırlı bir şekilde değinmiş olması nedeniyle herhangi bir düzenleme yer almamıştır (Caniklioğlu, 1991).

Yine Cumhuriyet döneminin başında yürürlüğe giren 1936 tarihli ilk İş Kanunu'nda bu hususa ilişkin bir düzenlemeye rastlanılmamaktadır. Dezavantajlı grupların ekonomik ve sosyal hakları, her ne kadar madde metninde direkt zikredilmese de 1961 Anayasası ile düzenlenmiş ve anayasal düzeyde bir güvence sağlanmıştır (Caniklioğlu, 1991).

1961 Anayasası'nın 42. maddesi uyarınca çalışma, herkese tanınmış bir hak ve ödevdir ve devlet, çalışanların insani şekilde hayat sürmesi ve çalışma hayatını kararlılık içinde geliştirebilmesi için sosyal

ve ekonomik önlemler almak suretiyle çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemek için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

Söz konusu hükümde dezavantajlı kimselerin doğrudan zikredilmemiş olması uygulamada ilgili kişilerin korunması bakımında işlevsiz ve yetersiz kalması nedeniyle direkt dezavantajlı kişileri ilgilendiren yasa yapılması gerekliliği doğmuştur. Bu itibarla 12 Ağustos 1967 yılında yürürlüğe giren 931 sayılı İş Kanunu ile Türk hukukunda ilk kez işverenlere belirli koşullar altında engelli ve eski hükümlü istihdam etme yükümlülüğü yüklenmiştir (Caniklioğlu, 1991). Ancak, 931 sayılı Kanun yalnızca 3 yıl yürürlükte kalmış olup sonrasında AYM tarafından 1970 tarihinde yasama sürecinde ve özellikle komisyon seçiminde Anayasa esaslarına uygun hareket edilmediği gerekçesiyle iptal edilmiştir (RG 11.05.1971, 13833). 931 sayılı Kanun yerine kabul edilen 1475 sayılı Kanun ile 931 sayılı Kanun ile işverene yüklenen bu yükümlülük mevcudiyetini korumuştur.

1971 tarihli İş Kanunu'nun yürürlüğünün ardında 1982 yılında yürürlüğe giren Anayasa'nın "Sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler" başlıklı 61. maddesi ile devletin malulleri ve gazileri koruyacağı ve kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlayacağı ifade edilmiştir. Bununla beraber devlet, engellileri korumakla ve sosyal hayata entegrasyonunu sağlayacak tedbirler almakla yükümlüdür.

Anayasa ile taahhüt edilen sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenleri korumak ve sosyal devlet ilkesinin bir sorunu olarak ilgili kişilerin sosyal ve ekonomik hayata entegrasyonunu sağlamak amacıyla; 4857 sayılı Kanun'un 30. maddesi ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 13. maddesi hükümleri (RG 20.04.1967, 12586) uyarınca ve bu kanunlara bağlı olarak yürürlüğe giren Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik (RG 25.04.2009, 27210; Çalışmanın devamında "İşe Yerleştirme Yönetmeliği" olarak adlandırılacaktır.), Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların İşçi Olarak Alınmasında Uygulanacak Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (RG 19.09.2009, 27354; Çalışmanın devamında "Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Yönetmeliği" olarak anılacaktır.) gereğince işverenlere bazı koşullar altında engelli, eski hükümlü ve terör mağduru kişileri çalıştırma yükümlülüğü getirilmiş, başka bir ifade ile kota uygulaması öngörülmüştür. Söz konusu yönetmelikler ile çalışmamızın konusunu oluşturan engelli, eski hükümlü ve terör mağduru iş arayan kimseler ile bu kimseleri çalıştıracak olan işverenlere Kurum tarafından sunulan hizmetlere ve işçi alınmasına ilişkin ilişkin usul ve esasların belirlenmesi amaçlanmıştır.

Ancak belirtilmelidir ki, engelli, eski hükümlü ve terör mağdurları ile iş sözleşmesi yapma yükümlülüğüne ilişkin 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunu'nda (RG 13.06.1952, 8140) herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Doktrinde bu husus, Kanun'un bir eksikliği olarak ifade edilmektedir (Arıcı, 1982a; Sümer, 1989).

5953 sayılı Kanun'da yer alan söz konusu eksiklik nedeniyle bu Kanun'a tabi olan işverenlerin engelli, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğunun bulunup bulunmadığı hususu doktrinde tartışmalıdır. Doktrindeki bir görüşe göre, 5953 sayılı Kanun kapsamındaki işverenlere söz konusu

zorunluluğun getirilebilmesi için 5953 sayılı Kanun'da bu hususa ilişkin bir boşluğun bulunması gerekmektedir. Ancak bu zorunluluk hakkında 5953 sayılı Kanun'da bir boşluk bulunmamaktadır. Yasa koyucu 5953 sayılı Kanun kapsamındaki işverenler için bu zorunluluğu getirmemiştir. Nitekim 5953 sayılı Kanun'da boşluk olduğu kabul edilse dahi, bu durumda 4857 sayılı Kanun değil, TBK hükümleri uygulama alanı bulacaktır (Caniklioğlu, 1991). Bu nedenle 5953 sayılı Kanun kapsamındaki işverenler için böyle bir yükümlülük söz konusu değildir.

Doktrindeki diğer bir görüşe göre ise, 4857 sayılı Kanun'un 4. maddesinde bu Kanun'un uygulama alanı dışında kalan faaliyetler açıkça belirtilmiştir. Belirtilen işler arasında basın faaliyetleri 4857 sayılı Kanun'un uygulama alanı dışında bırakılmaması nedeniyle basın işlerinde faaliyet gösteren işverenlerin de engelli, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır (Arıcı, 1982a; Sümer, 1989). Nitekim Yargıtay da 5953 sayılı Kanun'da boşluk bulunması halinde bu boşluğun, "her iki kanun arasındaki denge ve çalışma yaşamı gereklerine uygun olarak" 4857 sayılı Kanun hükümleri uyarınca doldurulması gerektiğini ifade etmiştir (Yargıtay 9. HD. 22.01.2015, E.2013/8444, K.2015/1828; <https://legalbank.net/E.T.25.04.2023>).

Bizim de katıldığımız görüşe göre, 5953 sayılı Kanun kapsamındaki işverenlerin de 4857 sayılı Kanun ve 854 sayılı Kanun kapsamındaki işverenler gibi engelli, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu olmalıdır (Arıcı, 1982a; Uşan, 1999). 5953 sayılı Kanun kapsamındaki işverenlere bu yükümlülüğün yüklenmesi; engelli, eski hükümlü ve terör mağdurlarına yönelik istihdam olanaklarının artırılması ve sosyal hayata katılımının sağlanmasının bir gereğidir (Manav, 2006). Ayrıca belirtilmelidir ki, işçi çalıştıran kamu kurum ve kuruluşları da 4857 sayılı Kanun ve 854 sayılı Kanun kapsamına girmesi nedeniyle bu işverenlerin de çalıştırma yükümlülüğü bulunmaktadır (Sümer, 1989).

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, engelli, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğuna ilişkin esaslar, 4857 sayılı Kanun'un 30. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Yine 854 sayılı Kanun'un 13. maddesi ile de bu Kanun kapsamındaki işyeri ve işverenlere; 4857 sayılı Kanun ve bununla ilgili yönetmeliklerin bu konuda koyduğu hükümler, esaslar, ölçüler ve şartlara göre engelli ve eski hükümlü gemiadamı çalıştırma yükümlülüğü yüklenmiştir.

Engelli, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma yükümlülüğüne ilişkin 4857 sayılı Kanun'daki 30. maddesinin başlığı Kanun'un ilk halinde "Özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu" olarak kaleme alınmıştır. Madde metnindeki birinci fıkranın ilk hali şu şekildedir: "İşverenler elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yılın ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özürlü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası uyarınca istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler"

Ancak ilgili hükmün başlığı, 5763 sayılı Kanun'un (RG 26.05.2008, 26887) 2. maddesi ile değişikliğe uğrayarak "Özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu" şeklinde değiştirilmiş, 3713 sayılı Terörle

Mücadele Kanunu'nun ek madde 1/b kapsamında istihdamı zorunlu olan terör mağdurlarının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesinin uygulama alanı dışına bırakılmıştır.

Yine 6353 sayılı Kanun'un (RG 12.07.2012, 28351) 79. maddesi ile değişikliğe uğrayan 30. maddenin başlığı her ne kadar "Özürü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu" şeklinde bırakılmış olsa da hükmün kapsamı kişiler bakımından tekrardan genişletilerek 5763 sayılı Kanun ile kapsam dışı bırakılan terör mağdurlarının istihdamına ilişkin yeni düzenlemeler yapılmıştır.

Mezkur düzenleme ile önceki madde metinlerinde yer alan terör mağduru ifadesi yerine "terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananlar" ifadesinin kullanılması tercih edilmiş ve terör mağdurları bakımından istihdam zorunluluğunun kapsamı "1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananlar" olarak değiştirilmiştir. Ancak çalışmamızda okuyucular için akıcılığı sağlamak adına "terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananlar" ifadesi yerine "terör mağduru" ifadesine yer verilmiştir.

Son olarak, 6462 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanun'un 30. maddesinde ve 854 sayılı Kanun'da yer alan "özürü" ve "sakat" ibareleri "engelli" şeklinde değiştirilmiştir. İlgili Kanun ile amaçlanan mevzuatta yer alan engelliliğe ilişkin terminoloji karmaşasını gidermektir. Zira mevzuatta sıklıkla sakatlık, özürü lülük vb. gibi farklı kavramlar kullanılmaktadır. 6462 sayılı Kanun ile mevzuatta yer alan terminoloji sorunu giderilerek kavram birliği oluşturulmuştur.

Görüldüğü üzere; engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamı zorunluluğuna ilişkin düzenlenmiş olan 4857 sayılı Kanun'un 30. maddesi yürürlüğe girdiği süreç içerisinde yeni ihtiyaçlara hizmet edebilmek adına pek çok değişikliğe uğrayarak son halini almıştır. Nihayetinde kişiler bakımından kapsamı, "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. maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananlar" olarak belirlenmiştir.

Kanaatimizce kota sistemine dayanak oluşturan 4857 sayılı Kanun'un 30. maddesi ve 854 sayılı Kanun'un 13. maddesi hükümlerinin yıllar içerisinde uğradığı bu değişiklik sonucunda kapsamının kişiler bakımından genişletilmiş olması yerinde olmakla beraber güncel gelişmeler ışığında yeterli değildir.

Yukarıda da ifade edilen ILO'nun da görüşleri (ILO, 2014) doğrultusunda; kota sisteminin doğal afetler nedeniyle mağdur olanlar bakımından genişletilmesi, özellikle 6 Şubat tarihinde yaşanan Kahramanmaraş merkezli depremler neticesinde mağdur olan depremzede vatandaşlar

bakımından yerinde olacaktır. ILO'nun Mart ayında yayınladığı "Şubat 2023 Depremlerinin Türkiye İşgücü Piyasasına Etkileri" konulu yayında depremin işgücü piyasasına yansıyan yıkıcı etkileri ortaya koyulmuştur. Buna göre; bölgede yaşayan yaklaşık 3,3 milyon kişinin evlerini kaybetmeleri nedeniyle göç etmek zorunda kalmaları ve yaklaşık 220.000 işyerinin yıkılması yahut kullanılamaz hale gelmesi nedeniyle bölgede büyük oranda iş gücü kaybı yaşanmış ayrıca pek çok kişi işsiz kalmıştır (ILO, 2023).

Kanaatimizce; deprem sonucunda işsiz kalmış ilgili kişilerin zaten daha farklı temel ihtiyaçlarını karşılamaya odaklandığı bu dönemde çalışma hayatına katılımını kolaylaştırmak amacıyla, bu kişilere yönelik kota sistemi uygulanması gerekmektedir.

### 2.2.3. Türk iş hukukunda öngörülen mevcut kota sistemi ve amacı

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, ülkemizde istihdam edilme noktasında zorluk yaşayan bazı korunmaya muhtaç kimselerin istihdamını kolaylaştırmaya yönelik sübvansiyon ve teşvik yöntemlerinin yanı sıra kota yöntemi benimsenmiştir. 4857 sayılı Kanun ve 854 sayılı Kanun ile öngörülen bu yöntem çerçevesinde korunmaya muhtaç gruplardan olan engelli, eski hükümlü ve terör mağdurlarına yönelik özel sektör ve kamu sektörü işverenlerine istihdam etme yükümlülüğü yüklenmiştir. Mezkur kanunlarda hüküm altına alınan kota yöntemine ilişkin usul ve esaslar çalışmamızın devamında irdelenecektir.

Engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamına yönelik öngörülen bu düzenleme ile söz konusu kimselerin istihdam oranının artırılması amaçlanmaktadır. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın 2021 yılında yayınladığı istatistiğe göre, çalışma yaşındaki engellilerin yalnızca %22'si emek piyasasına dahil olabilmektedir (EYGHM, 2022). Engellilerin emek piyasasına katılma oranının bu kadar düşük olmasının sebeplerinin başında; işyerlerinin fiziki ortamlarının, halihazırda hareket kabiliyetleri kısıtlı olan engelliler için uygun olmamasıdır (Bekçi, 2012). Ayrıca toplumun ve özellikle işverenlerin engellilerin çalışmasına yönelik oluşturduğu önyargılar da engellilerin işgücüne katılmasındaki en büyük engellerden birisidir (Berkün, 2013). Söz konusu engelleri aşmak adına engellilere yönelik istihdam politikası oluşturulması elzemdir.

Toplum nezdinde oluşan önyargılar nedeniyle işgücüne katılmakta zorlanan ve kötü şöhreti nedeniyle istihdam alanında ayrımcılığa uğrayan bir diğer grup eski hükümlülerdir (Bedük, 2010). Eski hükümlülerin tahliye sonrası sosyal hayata entegrasyonunun sağlanması ve tekrar suç işlemesini engellemek adına iş gücüne katılması oldukça önemlidir. Aksi takdirde sosyal hayattan izole edilen bu kimseler, yasal olmayan yollarla gelir elde etmeye çalışıp, tekrar suç işlemek zorunda kalabilir (Altan, 1980).

Bununla beraber kamu düzeni ve toplum huzurunun sağlanması, yalnızca suçlu kimsenin cezasının infazı ile gerçekleşmeyecektir. Ayrıca bu kimselerin ıslahı da gerekecektir (Bedük, 2010). Bu itibarla engelli ve eski hükümlülerin toplumdan izole olmamaları, başkasına muhtaç kalmamaları ve ailesini geçindirebilmeleri için sosyal devlet düzeninin de gereği olarak kota uygulamasının benimsenmiştir (Sümer, 1989).



Terör eylemleri nedeniyle yaralanan ve mağdur olan kişiler de iş gücüne katılımı noktasında güçlük yaşayan bir diğer korunmaya muhtaç ve dezavantajlı gruptur. Terör eylemini gerçekleştiren kişiler ile mücadele ederken yaralanan kimselere güvence sağlanması ve mağduriyetlerinin giderilmesi adına işverenlere terör mağduru çalıştırma yükümlülüğünün yüklenmesi yani kota sisteminin benimsenmesi sosyal devlet ilkesinin bir sonucudur. Zira söz konusu kişiler devlet bütünlüğü için mücadele ederken terör olayları tesiri ile mağdur edilmiştir. Devletin bütünlüğü için mücadele eden ve yaralanan bu kişilerin sosyal ve ekonomik hayata entegre edilmesi yukarıda detaylı olarak anlatılan tarihsel bir sürecin sonucunda toplumda oluşan bu kişilerin istihdam edilmesinin gerekliliğinin ahlaki bir yükümlülük ve devletin ödevi olması fikridir.

Yukarıda açıklanan nedenlerle; korunmaya muhtaç kişi gruplarından olan engelli, eski hükümlü ve terör mağdurlarının çalışma hayatına dahil edilmesi amacıyla hukukumuzda kota sistemi benimsenmiştir.

### **3. ENGELLİ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖR MAĞDURU ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN KOŞULLARI**

4857 sayılı Kanun'un 30. maddesi incelendiğinde engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam etme yükümlülüğünün koşullarının; işyerinde en az elli işçinin çalışması ile bu işyerlerinde çalıştırılacak kişilerin engelli, eski hükümlü yahut terör mağduru olduğunun tespit edilmesi olduğu görülmektedir. Yukarıda ifade edildiği üzere 854 sayılı Kanun'un 13. maddesinde de ilgili hususta 4857 sayılı Kanun'a atıf yapıldığı için aynı koşullar 854 sayılı Kanun kapsamındaki işverenler için de geçerlidir.

Ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarında çalışacak olan engelli, eski hükümlü ve terör mağduru işçilerin istihdamına ilişkin ek bazı koşullar aranmaktadır. İlgili koşullara ayrı başlık altında değinilecektir.

#### **3.1. En Az Elli İşçi Çalıştıran Bir İşyeri Olması**

Engelli, eski hükümlü ve terör mağdurları ile sözleşme yapma yükümlülüğü kapsamına giren işyerlerin tespiti açısından işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesi hususu önem arz etmektedir. İşverenlerin engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamı yükümlülüğünün söz konusu olabilmesi için 4857 sayılı Kanun ve 854 sayılı Kanun'da öngörülen asgari işçi sayısı ellidir.

Engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam etme yükümlülüğüne yönelik mevzuatta belirlenen esaslarda işverenin çalıştırdığı tüm kişiler değil, yalnızca çalışan işçi sayısı dikkate alınmaktadır (Çenberci, 1986; Ekmekçi, 1987; Sümer, 1989; Uşan, 1999). Bu bağlamda işyerinde çalışan çırak ve stajyerlerin sayısı hesaplama dahil edilmeyecektir (Çenberci, 1986; Ekmekçi, 1987; Sümer, 1989; Caniklioğlu, 1991; Uşan, 1999; Alpagut, 2004). Zira işveren ile çırak veya stajyerler arasında da iş sözleşmesinden doğan bir ilişki söz konusu değildir (Caniklioğlu, 1991).

Nitekim iş sözleşmesi ilişkisi bulunmadan çalıştırılan cezaevindeki tutuklular, milli savunma vazifesini yerine getiren erler, aile reisine yardım etmek amacıyla çalışan aile fertleri ve hayır kurumlarında gönüllü olarak çalışan kimseler de işçi sayılmamaları nedeniyle bu hesaba dahil edilmeyeceklerdir (Şişman, 1995).



Ayrıca; 4857 sayılı Kanun'un 30. maddesinin 4. fıkrası uyarınca yer altı ve su altı işlerinde çalışan işçilerin sayısı da bu hesaba katılmaz. Öte yandan, İşe Yerleştirme Yönetmeliği'nin 11. maddesine göre, özel güvenlik şirketinde veya kendi ihtiyacını karşılamak adına güvenlik birimi kurulan işyerlerinin güvenlik elemanı işçilerinin sayısı da dikkate alınmayacaktır. Yine anılan madde metninin 6. fıkrası uyarınca; çalıştırılan engelli, eski hükümlü ve terör mağduru işçilerin sayısı, toplam işçi sayısının hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır.

Alt işverenin işçilerinin sayısının, asıl işverenin toplam işçi sayısının hesabına dahil edilmesi hususu doktrinde tartışmalıdır. Doktrindeki bir görüş, bu işçilerin hesaba katılmaması birçok işverenin bu yükümlülükten kaçması veya daha az engelli çalıştırması sonucunu doğuracağı için, bu işçilerin engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü bakımından asıl işverenin işçi sayısına dahil edilmesi gerekir (Mollamahmutoğlu vd., 2022). Ancak 4857 sayılı Kanun'un 7. maddesinin 6. fıkrası uyarınca, geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçilerin sayısı bu hesaplamada dikkate alınmayacaktır.

Bizim daha isabetli bulduğumuz bir diğer görüşe göre ise, söz konusu işçilerin sayısı hesaba katılmamalıdır. Zira bu işçiler ile işveren arasında iş sözleşmesinden doğan bir ilişki bulunmamaktadır (Alpagut, 2004; Ekmekçi, 2005; Süzek, 2021; Çelik vd., 2022; Manav, 2006).

İşyerinde çalışan işçi sayısının hesaplanmasında belirtilmesi gereken bir diğer husus, 4857 sayılı Kanun'un 30. madde metninin 2. fıkrasında hüküm altına alınmıştır. Buna göre, "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 yarım kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür." Örneğin haftalık 40 saat çalışma süresi belirlenmiş bir işyerinde haftada 20 saat çalışmak üzere kısmi süreli sözleşme ile çalışan iki işçi, tek işçiymiş gibi hesaba dahil edilecektir.

Ayrıca belirtilmelidir ki, işverenin birden fazla işyerine sahip olması halinde çalıştırılan işçi sayısının hesaplaması, 4857 sayılı Kanun'un 30. maddesinde belirtilen esaslara göre yapılacaktır. Buna göre, "aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunması halinde işverenin, bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre" hesaplanmalıdır.

Söz konusu hükmün uygulanmasında il sınırları coğrafi sınırlara göre belirlenecektir (Ekmekçi, 1987). Ayrıca, 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde yer alan işyeri tanımlamasından anlaşılacağı üzere, işyerinden sayılan işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da çalıştırılan işçiler de bu hesaplama dahil edilmektedir (Sümer, 1989).

### 3.2. Çalıştırılacak Kişinin Engelli, Eski Hükümlü veya Terör Mağduru Olduğunun Tespit Edilmesi

Özel sektördeki işyerlerinde elli veya daha fazla işçi çalıştırılması durumunda; çalışan işçi sayısının %3'ü oranında engelli istihdam edilmesi gerekmektedir. Kamu sektörlerindeki işyerlerinde ise bu oran %4 engelli ve %2 eski hükümlü veya terör mağduru çalıştırılması şeklindedir.

Bu kapsamda çalıştırılacak kişilerin engelliliğın, eski hükümlülüğünün yahut terör mağduru olduğunun tespit edilmesi; engelli, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğunun koşulunu oluşturmaktadır.

### 3.2.1. Engelliliğın tespiti

Önceden de belirtildiğı üzere engelli istihdamı yükümlülüğüne ilişkin usul ve esaslar İşe Yerleştirme Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Yönetmeliğın 3/1(e) hükmüne göre engelli, “Doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duysal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişilerden tüm vücut fonksiyon kaybının en az %40 olduğı sağlık kurulu raporu ile belgelenen” kimseleri ifade etmektedir.

Dolayısıyla işverenin, engelli istihdam etme yükümlülüğünün söz konusu olabilmesi için tanımlamada yer alan kişinin engellilik oranının %40 olması gerekmektedir ve bu engellilik oranının sağlık raporu ile belgelenmesi gerekmektedir.

Belirtilmelidir ki, engellilik durumunun tespiti ve uygulama esasları “Erişkinler İçin Engellilik Değeriendirilmesi Hakkında Yönetmelik” (RG 20.02.2019, 30692) ile belirlenmektedir. Bu Yönetmelik ile %40 oranında engellilik tespiti yapılan kimseler ile işverenler iş sözleşmesi yapmakla yükümlü olacaktır.

### 3.2.2. Eski hükümlülüğün tespiti

Kamu sektöründeki işyerlerinde elliden fazla işçinin çalıştırılması durumunda işverenin çalışan toplam işçi sayısının %2’si oranında eski hükümlü yahut terör mağduru çalıştırma zorunluluğı bulunmaktadır.

Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Yönetmeliğinin 3. maddesinin 1. fıkrasının a bendinde eski hükümlü, “Kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezası alan ya da ceza süresine bakılmaksızın Devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyenlerden cezasını tamamlayanlar, cezası ertelenenler, koşullu salıverilenler, denetimli serbestlikten yararlananlardan eski hükümlü belgesi ile durumlarını belgelendirenler” olarak tanımlanmaktadır.

Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Yönetmeliğinin 4 üncü maddesinde ise eski hükümlü;

“Affa uğramış olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, millî savunmaya karşı suçlar, Devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, cinsel saldırı veya çocuğın cinsel istismarı suçlarından mahkûm olmamak şartıyla; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezası alan ya da ceza süresine bakılmaksızın zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından hüküm giyenlerden cezasını tamamlayanlar, cezası ertelenenler, koşullu salıverilenler, denetimli serbestlikten yararlananlardan eski hükümlü belgesi ile durumlarını belgelendirenler”

olarak tanımlanmıştır.

Tanımdan da anlaşıldığı üzere, aftan yararlanan kimseler de Yönetmelik kapsamında değerlendirilerek belirli koşullarda kamu sektöründeki işyerlerinde istihdam edilmektedir. Ancak doktrindeki görüşe göre, henüz hüküm giymeyip cezaevinde bulunmadan önce genel aftan yararlanan kişilerin istihdam edilme zorunluluğu kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir. Zira bu kimseler hükümlü sıfatına haiz olmamışlardır ve hapsedilmemeleri nedeniyle istihdam edilme hususunda güçlüklerle karşılaşacakları söylenemez (Tunçomağ, 1974).

Eski hükümlü kimselerin Yönetmelik kapsamında değerlendirilmeleri ve kamu sektöründe istihdam edilebilmeleri için Cumhuriyet Savcılığından alınan eski hükümlü belgesi ile durumunu belgelendirmesi gerekmektedir.

### 3.2.3. Terör mağdurluğunun tespiti

Daha önce de açıklandığı gibi, kamu sektöründeki işyerlerinin belirli koşullar altında terör mağduru istihdam etme yükümlülüğü bulunmaktadır. Terör mağduru istihdam edilmesine yönelik usul ve esaslar, İşe Yerleştirme Yönetmeliği'nin 3/1(g) hükmünde terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan olarak ifade edilen bu kişiler, "1111 sayılı Kanun veya 1076 sayılı Kanun kapsamına giren ve askerlik hizmetini 3713 sayılı Kanun'un 21. maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananlardan sağlık raporu ve terörle mücadelede yaralandığını gösteren komutanlık yazısı ile durumlarını belgelendiren" kişiler olarak ifade edilmektedir. Söz konusu hükme paralel bir düzenleme Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Yönetmeliği m.4/1(ğ)'de de yer almaktadır.

Mezkur hükme göre, terör mağduru kimselerin ilgili Yönetmelikler kapsamında istihdam edilme imkanından yararlanabilmesi için terörle mücadelede yaralandığını gösteren komutanlık yazısı ile durumlarını belgelendirmeleri gerekmektedir.

### 3.3. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışacak Olan Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağdurlarına İlişkin Ek Koşullar

Eski hükümlülüğü ve terör mağduru olduğu tespit edilen kimselerin kamu kurum ve kuruluşlarında istihdamına ilişkin Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Yönetmeliği'nin 5. maddesi ile ek bazı koşullar aranmaktadır.

Anılan yönetmelik hükmü gereğince kamu kurum ve kuruluşlarında işçi olarak istihdam edileceklerde;

- 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla Türk vatandaşı olmak,
- 18 yaşını tamamlamış olmak, kamu kurum ve kuruluşlarının özel kanunlarında yer alan özel şartları taşımak ve
- Ortaöğretim ve üstü eğitim düzeyindeki işçi talepleri için KPSS sınavına girmiş olmak şartları aranır.

## 4. ENGELLİ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖR MAĞDURU ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN UYGULAMASI

### 4.1. Çalıştırılacak İşçi Sayısı

Çalıştırılacak engelli işçi sayısı, işyerinin bulunduğu sektöre göre farklılık göstermektedir. Yukarıda açıklandığı üzere, 4857 sayılı Kanun'un 30. maddesi uyarınca, işverenler "elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç, engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli" çalıştırmakla yükümlüdür. Bu bağlamda, İşe Yerleştirme Yönetmeliği'nin 10. maddesinin 2. fıkrasına göre çalıştırma yükümlülüğünün uygulanması bakımından;

- Mahalli idarelerin ve bağlı kuruluşlarının TTK hükümlerine göre kurdukları şirketler ile kooperatifler,
- Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası, Türkiye Halk Bankası ve Türkiye Emlak Bankası ve bunlara bağlı müessese, iştirak ve teşebbüsler,
- Posta ve Telgraf Teşkilatı (PTT) ile
- Kamu kurum ve kuruluşlarının vizeye tabi olmadan işçi çalıştırılan eğitim ve dinlenme tesisi, misafirhane, kreş, anaokulu, spor tesisi, yemekhane ve benzeri sosyal tesisleri de özel sektör işvereni olarak kabul edilmektedir.

Çalıştırılacak olan eski hükümlü veya terör mağduru işçi sayısı bakımından ise sektöre göre farklılık bulunmamaktadır. Zira eski hükümlü yahut terör mağduru istihdam etme yükümlülüğü 4857 sayılı Kanun'un 30. maddesi uyarınca yalnızca kamu sektöründeki işverenlere yüklenmiştir. Buna göre, elliden fazla işçi çalıştıran kamu sektöründeki işyerlerinde %2 oranında eski hükümlü veya terör mağduru çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır. Kamu sektörü ifadesinden anlaşılması gereken ise Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Yönetmeliği'nin 2. maddesinin 1. fıkrasında belirtilmektedir<sup>1</sup> (Yükümlülük kapsamında olan kamu kurum ve kuruluşlarına ilişkin ayrıntılı açıklamalar için bkz. Bedük, 2010). Ayrıca belirtilmelidir

1 **Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Yönetmeliği md.2/1:** "Bu Yönetmelik;

- a) 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli
  - (I) sayılı cetvelde yer alan genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri,
  - (II) sayılı cetvelde yer alan özel bütçeli idareler,
  - (III) sayılı cetvelde yer alan düzenleyici ve denetleyici kurumlar ve
  - (IV) sayılı cetvelde yer alan sosyal güvenlik kurumları ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, kanunlarla kurulan fonlar ve kefalet sandıkları, özel kanunlarla kurulan kuruluş ve teşekküller ile hizmetlerini genel bütçenin transfer tertiplerinden yardım alarak yürüten kamu kurum ve kuruluşlarına,
- b) İştirakler hariç olmak üzere, kamu iktisadî teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları ile müesseseleri, 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde özelleştirme kapsamında veya programında bulunan kuruluşlardan sermayesinin yüzde ellisinden fazlası kamuya ait olanlar ile 406 sayılı Telgraf ve Telefon Kanunuyla kurulmuş ve sermayesinin tamamı Hazineye ait kuruluşlara,
- c) İl özel idareleri, belediyeler, bunların kurdukları veya üye oldukları mahallî idare birlikleri ile bağlı kuruluşları, müessese ve işletmelerine, ç) Diğer kamu kurum ve kuruluşlarına, sürekli veya geçici eski hükümlü (Ek ibare:RG-6/12/2012-28489)veya terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan işçi alımını kapsar."

ki, söz konusu bu oranların hesaplamasında anılan Kanun'un 2. fıkrasına göre, "yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür".

#### 4.2. Kuruma Kayıt ve Koşulları

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri 4857 sayılı Kanun'un 30. maddesinin 3. fıkrası gereğince kural olarak Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar. Türkiye İş Kurumunun hizmetlerinden yararlanmak isteyen engelli, eski hükümlü ve terör mağduru kimseler ise; İşe Yerleştirme Yönetmeliği'nin 4. maddesi uyarınca, Kuruma başvurarak kaydolmaları zorunludur. Ayrıca bu kimselerin durumunu Kuruma belgelendirmeleri gerekmektedir.

Başka bir ifade ile; engelli başvuruçuların engelliliğini gösteren sağlık raporunu, eski hükümlünün Cumhuriyet Savcılığından alınan eski hükümlülük belgesini ve terör mağduru kişinin terörle mücadelede yaralandığını gösterir Komutanlık yazısını Kuruma ibraz etmesi gerekmektedir.

Engelli, eski hükümlü ve terör mağduru kimselerin iş arayan olarak Kuruma kaydolabilmeleri için İşe Yerleştirme Yönetmeliği'nin 5. maddesine göre; 14 yaşını doldurma, T.C. kimlik numarasına yahut yabancı kimlik numarasına sahip olma ve engellilik, eski hükümlülük ve terör mağdurluğu durumunu gösterir belgeye sahip olma koşulları aranmaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşları da istihdam edilecek olan engelli, eski hükümlü ve terör mağduru işçi ihtiyacını da yine Kurum aracılığıyla karşılamaktadır. Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışacak olan engelli, eski hükümlü ve terör mağduru kimselerin; 18 yaşını tamamlaması, 2527 sayılı Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla Türk vatandaşı olması, engellilik, eski hükümlülük ve terör mağdurluğu durumunu gösterir belgeye sahip olması ve ortaöğretim ve üstü eğitim düzeyindeki işçi talepleri bakımından KPSS sınavına girmiş olması koşulları aranmaktadır. Ayrıca söz konusu işçilerin işe alım yapılacak olan ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının özel kanunlarında yer alan özel koşulları da sağlaması gerekmektedir.

#### 4.3. İşe Yerleştirilme

Engelli, eski hükümlü ve terör mağduru kimselerin işe yerleştirilmesi iki yöntem ile gerçekleştirilmektedir. Bu yöntemlerin ilki engelli, eski hükümlü ve terör mağduru kişilerin Kurum aracılığıyla işe yerleştirilmesidir. İkinci yöntem ise istisnai bir durum olarak, işverenin kendiliğinden engelli, eski hükümlü ve terör mağduru işçi sağlamasıdır.

##### 4.3.1. Kurum aracılığıyla işe yerleştirilme

Yukarıda da belirtildiği gibi, Kamu ve özel sektör işverenlerinin çalıştırmakla yükümlü olduğu engelli, eski hükümlü ve terör mağduru işçileri 4857 s. Kanun'un 30. ve İşe Yerleştirme Yönetmeliği'nin 13. maddesine göre, kural olarak Kurum aracılığıyla sağlamaktadır.

Anılan Yönetmeliğin 14. maddesi uyarınca, işverenler çalıştırmakla yükümlü engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam etme yükümlülüğünün doğmasından itibaren beş iş günü içinde işçilerde aranan

nitelikleri de belirterek Kurumdan talep eder. Ancak işverenler bu taleplerinde, işyerinde yapılan işin gerektirdiği ağırlıklı vasıfların üstünde istihdamı zorlaştıran koşulları öne sürmesi mümkün değildir.

Bununla beraber; engelli işçi taleplerinde işverenler, işin niteliği gerektirmediği sürece engellilik oranına yönelik bir üst sınır koyamazlar veya engelli grupları arasında ayırım yapılamaz. Nitekim eski hükümlü işçi talebinde bulunan işveren de eski hükümlüler arasında suç tasnifine göre ayırım yapamaz. Ancak kamu kurum ve kuruluşlarına yapılacak olan işçi yerleştirmelerinde Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Yönetmeliği'nin 7. maddesinin 1. fıkrasının d bendi gereğince; "Kamu güvenliğine ilişkin hizmetlere yönelik olarak ilgili mevzuatlarda yer alan özel hükümler saklı kalmak kaydıyla, suç tasnifine göre eski hükümlüler arasında ayırım yapılmaması hususlarına dikkat edilir."

İşe Yerleştirme Yönetmeliği'nin 15. maddesi uyarınca Kurum, "özel sektör işverenin engelli talep tarihinden itibaren en geç on gün içinde, başvuranlardan 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 görüşülenler ya da Kurum portalında kayıtlı diğer engelli iş arayanları bizzat seçerek veya kendi imkanlarıyla temin edeceği engelliler arasından karşılar. İşe alınanları ve alınmayanları, alınmayış nedenlerini de belirterek Kuruma bildirir."

Kamu kurum ve kuruluşlarına da işçi istihdamı, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Yönetmeliği'nin 6/1 maddesi uyarınca; Kurum aracılığıyla sağlanmaktadır. Kurum aracılığıyla işçi istihdam edilmesine ilişkin usul ve esaslar Yönetmeliğin 8. maddesi ve devamında düzenlenmiştir.

Yönetmelik'in 9. maddesine göre, ortaöğretim ve daha üst eğitim düzeyinde işçi istihdam edilmesinde KPSS puanı ile alım yapılması gerekmektedir. Daha alt eğitim düzeyinde bir işçi talebine ilişkin istihdamda ise kura usulüne uyularak işçi ihtiyacı karşılanır.

Son olarak belirtmelidir ki, Kurum tarafından işverene yönlendirilen işçilerin bu işi kabul etme zorunluluğu bulunmamaktadır (Canıklıoğlu, 1991). Zira söz konusu düzenlemeler engelli, eski hükümlü ve terör mağduru işçinin çalışma zorunluluğuna değil, işverenin çalıştırma zorunluluğuna yöneliktir (Çenberci, 1986; Ekmekçi, 1987).

#### **4.3.2. İşverenin kendiliğinden işçi sağlaması**

İşe Yerleştirme Yönetmeliği'nin 13. maddesi uyarınca, kamu ve özel sektör işvereni engelli, eski hükümlü ve terör mağduru işçi istihdamını Kurum aracılığıyla yapar. Ancak özel sektördeki işverenin Kurum aracılığı olmadan engelli işçi istihdam edebilmesi mümkündür.

Özel sektördeki işverenin Kurum aracılığı olmadan engelli işçi istihdam etmesi halinde durumu, on beş gün içinde Kuruma bildirmekle ve tescil ettirmekle yükümlüdür. İşverenin bildirmediği, dolayısıyla Kurum tarafından tescil ettirilmeyen işçi, engelli statüsünde kabul edilmemektedir. Bu nedenle işveren bildirimde bulunmadığı sürece engelli işçi çalıştırmakla yükümlü olacaktır.

## 5. ENGELLİ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖR MAĞDURU ÇALIŞTIRAN İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE İHLALİNİN SONUÇLARI

İş sözleşmesinin yürürlükte olduğu süre içerisinde tarafların birbirlerine karşı birçok yükümlülüğü bulunmaktadır. İşverenin yükümlülükleri genel itibariyle, ücret ödeme, işçiyi gözetme ve eşit davranma yükümlülüğüdür (Çelik vd., 2022; Süzek, 2021; Mollamahmutoğlu vd., 2022).

Çalışmamızın konusu engelli, eski hükümlü ve terör mağduru işçinin korunması konusu ile sınırlandırılması nedeniyle, bu bölüm içerisinde söz konusu işçiler açısından farklı düzenlemeler arz eden işçinin gözetme yükümlülüğü ve eşit davranma yükümlülüğü ile ayrımcılık yasağı incelenecek olup ayrıca iş sözleşmesinin uygulanması sürecinde işverenin yüklendiği bu yükümlülükleri ihlal etmesinin sonucu ayrı bir başlık içerisinde incelenecektir.

İşveren; iş ilişkisi içerisinde işveren işçiye yardımcı olmak, onun menfaatlerinin zedelenmesini önlemek, gördüğü iş nedeniyle maruz kalabileceği zararlardan korumakla yükümlüdür. İşverenin üstlendiği bu yükümlülük doktrinde, işçiyi gözetme yükümlülüğü yahut işçiyi koruma borcu olarak adlandırılmaktadır (Çelik vd., 2022; Süzek, 2021).

İşverenin gözetme borcunun kanuni dayanağı TBK'nın "İşçinin kişiliğinin korunması" başlıklı 417. maddesidir. TBK madde 417 uyarınca işveren, işçinin kişiliğini korumak, işçinin kişiliğine saygı göstermek ve buna bağlı olarak işyerinde dürüstlük kuralına uygun bir düzen sağlama yükümlülüğünü üstlenmektedir. Özellikle işverenin, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve uğramış olanların zarar görmemeleri için uygun tedbirleri alması gerekmektedir. Bununla beraber, işyerinde işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için her türlü tedbiri almak ve alınan tüm tedbirlere uymak da işverenin işçiyi koruma borcu kapsamında üstlendiği bir yükümlülüktür.

Ancak belirtilmelidir ki, işverenin söz konusu yükümlülüğü mevzuatta yer alan hüküm ile sınırlı olmayıp, işverenin teknolojik ve bilimsel gelişmeler doğrultusunda gerekliliği ortaya çıkan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini sağlaması gerekmektedir (Çelik vd., 2022; Süzek, 2021).

Nitekim Yargıtay da bu hususta aynı kanaattedir. Yüksek Mahkemeye göre işveren "sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı" önlemleri de almakla yükümlüdür (Yarg 21.HD.12.02.2015, E.2014/10603, K.2015/2375; <https://legalbank.net/E.T.25.04.2023>). Yine Yargıtay başka bir kararında "İşçilerin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, iş güvenliği tedbirlerinin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işverenlerden istenip istenemeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve tekniğin, tedbirlerin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır. Bu itibarla işverenler, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçilerin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı taktirde gerekemeyeceği gibi düşünceler ile almaktan" çekinemeyeceklerini ifade etmiştir (Yarg. 10. HD. 11.12.2018, E.2016/12477, K.2018/10440; <https://legalbank.net/E.T.25.04.2023>).

İşverenin eşit davranma veya eşit işlem borcu olarak ifade edilen yükümlülüğü ise, hukukun her alanında korunan bir ilke olan eşitlik ilkesinin iş hukukundaki görünümüdür (Tuncay, 1982). Eşitlik ilkesi anayasal

güvencesi olan bir ilkedir ve Anayasa'nın 10. maddesinde hiç kimsenin din, dil, ırk, cinsiyet vb. sebeplerle ayrımcılığa tabi tutulamayacağı ve herkesin kanun önünde eşit olduğu ifade edilmiştir. Görüleceği üzere, Anayasa'nın 10. maddesinde hem ayrımcılık yasağın hem de genel hatlarıyla eşitlik ilkesi yer almaktadır (Süzek, 2021). Anayasa'nın 11. maddesi gereği, eşitlik ilkesi iş ilişkilerinde de uygulanmaktadır.

İş hukukunda bu ilke, "eşit işlem yükümlülüğü" olarak adlandırılarak işverenin işçiler arasında ayırım gözetmemesini ifade etmektedir (Mollamahmutoğlu vd., 2022). Buna göre işveren, işçilerini makul veya haklı bir neden olmadıkça farklı işlemlere tabi tutamaz. Böylece işverenin keyfi olarak ayırım yapması engellenmektedir (Mollamahmutoğlu vd., 2022; Tuncay, 1982). Nitekim Yargıtay da birçok kararında işçilere objektif ve farklı davranmayı haklı kılabilecek nedenler bulunmadıkça işverenin eşit davranmakla yükümlü olduğunu ifade etmiştir (Yarg. 9. HD. 12.11.2018, E.2015/26907, K.2018/20333; Yarg. 22. HD. 14.01.2019, E.2018/14877, K.2019/779; Yarg. 22. HD. 14.01.2019, E.2016/3925, K.2019/747; <https://legalbank.net/E.T.25.04.2023>).

Eşit davranma ilkesinin hukuki kaynaklarının başında Anayasa yer almakla beraber, ayrımcılık yasağına ilişkin hükümler 4857 sayılı Kanun'un "Eşit davranma ilkesi" başlıklı 5. maddesinde de düzenlenmiştir. Buna göre:

"İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz".

Madde metninden anlaşılacağı üzere; mezkur hüküm, her ne kadar "eşit davranma ilkesi" başlığı altında düzenlenmiş olsa da ayrımcılık yasağına ilişkin bir içerikle sınırlandırılmıştır. Ancak belirtilmelidir ki eşitlik ilkesi; ayrımcılık yasağının yanı sıra, farklı işlem yapmama ve eşit davranma borcunu da içermektedir (Çelik vd., 2022; Süzek, 2021; Mollamahmutoğlu vd., 2022). Mevcut düzenlemeler lafzı itibarıyla dikkate alındığında, genel anlamda eşit davranma borcunun hukuksal dayanağının Anayasa'nın 10. maddesi olduğu söylenebilir. Ayrımcılık yasağına ise, Anayasa'nın 10. maddesi ile 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesi hukuki dayanak oluşturmaktadır (Çelik vd., 2022; Süzek, 2021).

Başka bir ifade ile; işverenin eşit davranma borcu yalnızca ayrımcılık yasağını içermemektedir. 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesinde ortaya koyulan sebeplere bağlı olarak farklı muamele yapılmasının yasaklanması "ayrımcılık yasağı" olarak ifade edilirken, söz konusu yasağın dışında işverenin haklı bir sebep olmaksızın farklı işlem yapmaması "genel anlamda eşit davranma borcunu" yahut "dar anlamda eşit davranma borcu" olarak ifade edilen borcu oluşturmaktadır. Bu itibarla eşitlik ilkesinin iki bileşeni olan ayrımcılık yasağı ve genel anlamda eşit davranma borcu bir bütünün tamamlayıcı parçası olup birlikte "geniş anlamda eşit davranma borcunu" oluşturacaktır (Çelik vd., 2022; Süzek, 2021; Ugan Çatalkaya, 2021).



Ayrıca anılan madde metninde ayırım sebepleri; dil, ırk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebepler olarak sayılmıştır. İlgili hükümde, engellilik doğrudan ayırım sebebi olarak düzenlenmekle beraber hükümlülük durumu açıkça düzenlenmemiştir. Ancak “benzeri sebepler” ibaresi karşılığında sayılan ayrımcılık sebeplerinin tahdidi olarak sayılmadığı açıktır (Çelik vd., 2022; Süzek, 2021; Mollamahmutoğlu vd., 2022). Bu itibarla; eski hükümlülüğün de bir ayırım sebebi olarak sayılabileceği kanaatindeyiz. Nitekim İşe Yerleştirme Yönetmeliği’nin “Ayrımcılık yasağı” başlıklı 17. maddesinde de işe alım ve iş ilişkisi sürecinde engelliler, eski hükümlüler ve terör mağdurları aleyhine ayrımcı uygulama yapılamayacağı açıkça düzenlenmiştir.

Bu bağlamda işverenin, iş ilişkisi içerisinde engelli, eski hükümlü ve terör mağduru işçiye ayırım yapmaması gerektiği açıktır. Aynı zamanda işveren, engelli veya terör mağduru işçinin biyolojik durumunda kaynaklanan sebepler zorunlu kılmadıkça, engelli işçiye iş sözleşmesinin kurulmasında, uygulanmasında veya sona erdirilmesi esnasında doğrudan veya dolaylı olarak farklı işleme tabi tutamayacaktır. Nitekim 5378 sayılı Kanun’un 14. maddesinde de engellilerin istihdamına ilişkin hiçbir hususta engelliliği dayalı olarak ayırım yapılamayacağı veya farklı muamelelerde bulunulamayacağı ifade edilmiştir.

Engelli, eski hükümlü veya terör mağduru istihdam eden işverenin söz konusu işçileri gözetme borcu ve eşit işlem yükümlülüğü kapsamında; uygun işlerde çalıştırma, çalışma yerini işçiye uygun olacak biçimde düzenleme ve ücret ve sosyal haklar bakımından koruma yükümlülüğü bulunmaktadır.

### 5.1. Uygun İşlerde Çalıştırma

İş sözleşmesinin kurulmasından önce Kurum engelli, eski hükümlü ve terör mağduru olan işçinin kendisine uygun bir işte çalışması için işçiye hizmet vermektedir. İş sözleşmesinin uygulanmasında esnasında ise işverenler, 4857 sayılı Kanun’un 30. maddesi uyarınca, engelli, eski hükümlü ve terör mağduru işçileri mesleki, fiziksel ve psikolojik durumlarına uygun bir işte çalıştırmakla yükümlüdür.

İşe Yerleştirme Yönetmeliği’nin 18. maddesinde de bu doğrultuda engellilere yönelik özel düzenlemeye yer verilmiş ve işverenlerin engelli işçinin kendi mesleğine yönelik bir işte veya mesleğine yakın bir işte çalıştırmak zorunda olduğu ifade edilmiştir.

Doktrinde haklı olarak belirtildiği üzere, engelli ve eski hükümlü işçi için iş seçiminde dikkat edilmesi gereken ilk husus işçinin bedensel ve ruhsal durumudur. Zira bedensel veya ruhsal durumu, engelli ve eski hükümlü işçinin sahip olduğu mesleğe uygun değilse bu işte çalıştırılmaması gerekmektedir (Caniklioğlu, 1991).

Ayrıca belirtmelidir ki, Yargıtay engelli işçinin performansının da işçinin bedensel özellikleri dikkate alınarak değerlendirilmesi gerektiği görüşündedir (Yarg. 9. HD. 21.04.2005, E.2004/23961, K.2005/14007; <https://legalbank.net/> E.T. 12.04.2023 ). Nitekim Yüksek Mahkemeye intikal eden bir olayda, işçinin beton kırma gibi ağır sayılan bir işte çalıştırılmasının, işçinin sağlık durumu nedeniyle uygun olmadığını belirtmiştir (Yarg. 9. HD. 12.10.2005, E.2005/4038, K.2005/33259; <https://legalbank.net/> E.T. 12.04.2023).

Son olarak ifade edilmelidir ki, 4857 sayılı Kanun engellilerin çalıştırılabileceği iş bakımından sınırlama getirmiştir. Anılan Kanun'un 30. maddesine göre, işverenin yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırması yasaktır. Eski hükümlüler bakımından ise böyle bir sınırlama bulunmamakla ve kamuya ait işyerlerinde çalışması esas olmakla beraber; İşe Yerleştirme Yönetmeliği'nin 20. maddesi uyarınca, kamu güvenliği ile ilgili hizmet üreten işyerlerinde eski hükümlü işçinin çalıştırılması mümkün değildir. Eski hükümlü çalıştırılmayan kamu işyerlerinde çalışma yükümlülüğü, terör mağduru işçiler tarafından karşılanacaktır.

## 5.2. Çalışma Yerinin İşçiye Göre Düzenlenmesi

Çalışma ortamının engelli, eski hükümlü ve terör mağduru işçiye göre düzenlenmesi, işverenin işçiye karşı olan yükümlülüklerinden bir diğeridir. Engelli işçilere yönelik olarak söz konusu yükümlülük, İşe Yerleştirme Yönetmeliği'nde de ifade edilmiştir. Yönetmeliğin 18. maddesine göre işverenler işyerlerinin engellilerin çalışma koşullarına uygun bir şekilde düzenlemekle ve çalışmalarını için gerekli araçları temin etmekle yükümlüdür. Nitekim, çalışma yerinde engelli işçiye uygun makul düzenlemelerin yapılması gerektiği Engelliler Hakkında Kanun'un 14. maddesinde de belirtilmiştir.

Söz konusu yükümlülüğün yerine getirilmesi adına işveren öncelikle işyerine giriş çıkışlarda işçi adına zorluklara neden olan fiziki engelleri kaldırması gerekmektedir (Altan, 1976). Örneğin işyeri binasının girişinde veya işyerine ait personel servislerinde engelli rampasına yer verilmelidir.

## 5.3. Ücret ve Sosyal Haklar Bakımından Koruma

Eşit işlem yükümlülüğü kapsamında işveren, ücret ve sosyal haklar bakımından; engelli, eski hükümlü ve terör mağduru işçiler ile diğer işçileri eşit işleme tabi tutulmalıdır. Bu kimseler diğer işçiler ile aynı haklara sahiptirler (Tunçomağ, 1974; Caniklioğlu, 1991; Uşan, 1999; Sümer, 1989). Başka bir ifade ile, "aynı işte ve eşit verimde çalışan" işçiler arasında ayırım gözetmemelidir (Şişman, 1995).

Ücrette ayırım yasağının belirlenmesi açısından eşit verimle çalışma kriterinin açıklanması engelliler açısından önem arz etmektedir. Engellilerin biyolojik durumundan ötürü diğer işçilere nazaran daha düşük verimle çalışması söz konusu olabilmektedir. Böyle bir durumda, işçinin engellilik durumu dikkate alınarak engellilik oranında bir performans beklemekle beraber (Yarg. 9. HD. 25.05.2009, E.2208/34233, K.2009/14264; <https://legalbank.net/> E.T. 12.04.2023), düşük verimle çalışan engelli işçiye diğer işçilere göre daha az ücret verilmesi eşit işlem yükümlülüğünün ihlali olarak değerlendirilmemelidir (Tunçomağ, 1974; Caniklioğlu, 1991). Başka bir ifade ile; ücrette ayırım yasağı ayırımın işçinin engelli, eski hükümlü ve terör mağduru olmasına dayanmasına ilişkindir. Yalnızca bu sebep ileri sürülerek işveren işçilere farklı ücret ödeyemez; ancak farklı verimle çalışma söz konusu olduğu durumlarda engelli, eski hükümlü ve terör mağduru işçiler ile diğer işçiler arasında ayırım yapabilecektir (Caniklioğlu, 1991). Ancak kararlaştırılan bu ücret asgari ücretin altında olamaz (Sümer, 1989; Caniklioğlu, 1991).

Son olarak belirtilmelidir ki, iş sözleşmesinin uygulanmasından doğan haklardan olan tatil ve yıllık izinlere ilişkin engelli, eski hükümlü ve terör mağduru işçiler açısından mevzuatta özel bir düzenleme yer almamaktadır. Bu bağlamda söz konusu işçiler kapsamında oldukları kanunun genel hükümlerine

tabi olacaktır (Kınık, 2005). Dolayısıyla işveren bu işçilerin tatil ve yıllık izin gibi haklarını korumakla yükümlüdür (Tunçomağ, 1974; Uşan, 1999). Ancak doktrinde, engelli işçiler için diğer işçilere oranla daha uzun dinlenme sürelerinin öngörülmesi görüşü savunulmaktadır (Tunçomağ, 1974; Uşan, 1999). Nitekim Yargıtay da engellilerin çalışma koşullarının engelli işçinin somut durumuna göre düzenlenmesi gerektiği kanaatinde (Yarg. 9. HD. 21.01.2013, E.2013/1582, K.2013/2035; Yarg. 9. HD. 21.04.2005, E.2004/23961, K.2005/14007; <https://legalbank.net/> E.T. 12.04.2023).

#### **5.4. Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdam Eden İşverenin Yükümlülüklerini İhlal Etmesinin Hukuki Sonuçları**

Engelli, eski hükümlü veya terör mağduru istihdam eden işverenin iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu süreç içerisinde yüklendiği yükümlülüklerini ihlal etmesi sonucunda, söz konusu işçilerin bazı hak ve alacakları talep etme imkânı olacaktır.

Öncelikle; işverenin gözetme borcu kapsamında yüklendiği engelli, eski hükümlü veya terör mağduru işçiyi uygun işlerde çalıştırma ve çalışma yerini işçiye göre düzenleme yükümlülüğünü ve bu borç kapsamında üstlendiği diğer yükümlülükleri ihlal etmesi durumunda, 4857 sayılı Kanun'un 24/2-f maddesi ve 854 sayılı Kanun'un 14/2 maddesi uyarınca işçiler sözleşmeyi işverenin çalışma şartlarına aykırı hareket etmesi nedeniyle bildirim süresi tanımaksızın haklı nedenle feshetme hakkına sahiptir.

İşverenin TBK madde 417 gereğince üstlendiği gözetim borcu kapsamında yüklendiği söz konusu yükümlülükleri ihlal etmesi halinde ise TBK madde 417/3 uyarınca işçilerin bu ihlale bağlı olarak uğradığı zararları sözleşmeye aykırılık hükümleri gereğince tazmin etmekle yükümlüdür.

Görüleceği üzere; engelli, eski hükümlü veya terör mağduru istihdam eden işverenin gözetme borcu kapsamında yüklendiği işçiyi uygun işlerde çalıştırma ve çalışma yerini işçiye göre düzenleme yükümlülüğü ve TBK'nın mezkûr düzenlemesi kapsamında üstlendiği yükümlülükleri ihlal etmesi durumunda işçilerin sözleşmeyi bildirim süresi öngörmeksizin haklı nedenle feshetme hakkı ve maddi ve manevî zararlarının tazminini talep etme hakkı bulunmaktadır.

Uygulamada sıklıkla; engelli, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma yükümlülüğü kapsamında olan işyerlerinde söz konusu işçiler ile zorunluluktan ötürü iş sözleşmesi kurulduğu ancak buna rağmen bu işçilerin işveren tarafından işyerinde uygun ortam oluşturmaktan farklı saiklerle kaçınmasından ötürü işyerinde çalıştırmaktan yahut iş vermekten imtina ettiği görülmektedir. Örneğin işverenler engelli işçiler için işyerini engelsiz ortama dönüştürülmesine yönelik masraf yapmama ve söz konusu işçilerden verim alamayacağı düşüncesiyle hareket edebilmektedirler (Akdağ vd., 2016). Bunun sonucunda söz konusu işçiler ya evinde bekleyip herhangi bir iş görmeden ücret almakta ya da işyerinde kendisine uygun bir iş ve iş ortamı sağlanmadığı için işyerinde işveren tarafından herhangi bir iş verilmeden bekletilmektedir. Uygulamada rastlanan bu sorun yani işverenin istihdam ettiği engelli, eski hükümlü ve terör mağduru işçilere yönelik bu tutumu kanaatimizce belirli durumlarda mobbing olarak değerlendirilebilmesi mümkündür.

Psikolojik taciz yahut mobbing olarak ifade edilen bu kavrama, yukarıda ifade edilen TBK 417. maddesinde yer verilmiştir. Ancak mezkur hükümde bu kavrama ilişkin tanımlama yer almamıştır. Bu itibarla ilgili kavramın tanımlanması ve sınırının çizilmesi önem arz etmektedir (Çelik vd., 2022). Söz konusu kavram, ilk kez 1990 yılında Leymann tarafından tanımlanmış olup söz konusu tanım halen kabul görmekte ve referans olarak kullanılmaktadır. Leymann (1990) tarafından mobbing, “iş yaşamında bir kişiye karşı, bir veya birden fazla kişinin saldırgan ve etik dışı biçimde davranılan, böylelikle o bireyin aciz ve savunmasız hissetmesini sağlayan, uzun bir süreçte, sık sık tekrarlanan sistematik fiiller bütünü” olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu kavram 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nda “işyerinde yıldırma” olarak ifade edilmiş olup, 2. maddede tanımlanmıştır. Buna göre, mezkur kanunda sayılan ve “ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler” işyerinde yıldırma olarak adlandırılmaktadır.

Yargı kararlarına da konu olan mobbing kavramı Leymann’ın tanıma paralel olarak Yargıtay tarafından; aynı organizasyon içerisindeki kişiler arasında belli bir kişi veya kişileri kötü hissettirmeye yönelik tutumlarla mağdur olan kişiyi aşağılama, değersizleştirme ve ortamdan soyutlama gibi belirli amaçlara ilişkin çaba olarak tanımlanmaktadır. Mobbing sürecinde hedef alınan kişi veya grubun kişilik haklarına sistematik bir biçimde duygusal, psikolojik, fiziksel veya sosyal saldırı gerçekleştirilmektedir. Söz konusu saldırıların gerçekleşme biçimi çeşitlilik göstermekle birlikte genellikle kendini aşağılama, yok sayma, dedikodu üretme, iftira etme, eleştirme, anlamsız işler verme ve sürekli yer değiştirme şeklinde göstermektedir. Bu itibarla mobbingin ayırt edici unsuru fiilin sistematik bir biçimde gerçekleşmesidir (Yarg. 22. HD. 10.02.2020, E. 2017/42766, K.2020/5460; ; <https://legalbank.net/> E.T. 21.04.2023).

Yargıtay içtihatı ve doktrinde kabul gören tanım doğrultusunda ÇSGB tarafından hazırlanan rehberde; işverenin tutum ve davranışlarının mobbing olarak değerlendirilebilmesi için; işyerinde gerçekleştirilen bir davranış olması, davranışın kötü niyetli olması, davranışta zarar verme kastının bulunması, davranışın işçinin kişilik haklarına yönelik ihlal içermesi ve bu kötü niyetli davranışların sistematik, belirli sıklıklarla ve süreklilik arz etmesi ve son olarak söz konusu davranışın işçiyi yıldırma, pasifize etme veya işçiyi işten uzaklaştırma amacı taşıması koşullarının bulunması gerekmektedir (ÇSGB, 2014). Arslan Ertürk (2014) ise mobbingin belirleyici ortak unsurlarını 2011/2 sayılı ve “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbingin) Önlenmesi” konulu genelgeyi dikkate alarak; davranışların kast içermesi, devamlılık arz etmesi ve belirli sıklıklarla gerçekleşmesi olduğunu belirtmiştir. Ancak bu unsurların işçinin çalıştığı yere, görülen işin niteliğine, sektöre özgü uygulamalara ve işyeri kültürleri de göz önünde bulundurularak objektif bir biçimde değerlendirilmesi gerektiği görüşündedir. Doktrinde pek çok yazar da yukarıda zikredilen ortak unsurları, mobbingin belirleyici unsurları olarak kabul görmektedir (Çelik vd., 2022; Süzek, 2021; Mollamahmutoğlu vd., 2022; Mobbingin unsurlarına ilişkin ayrıntılı açıklamalar için ayrıca bkz Tınaz vd., 2008).

Ancak belirtilmelidir ki Yargıtay’a göre psikolojik tacizin unsurlarının bulunmaması durumunda da işçinin kişilik haklarına yönelik bir saldırı söz konusu ise yine de işçiye uygun bir tazminata hükmedilmesi gerekmektedir (Yarg. 9. HD. 27.12.2017, E.2015/33818, K.2017/2216; <https://legalbank.net/> E.T. 26.04.2023).

Yargıya intikal eden bir olayda işçinin tecrübesine ve işyerindeki pozisyonuna uygun şekilde görev verilmemek suretiyle pasifize edilmesi, işyerinde işe yaramayan personel algısının oluşturulması şeklindeki davranışlar mobbing olarak kabul edilerek işçinin manevi tazminata hak kazanacağına hükmedilmiştir (Yarg. 22. HD. 31.05.2016, E.2015/11958, K.2016/15623; <https://legalbank.net/> E.T. 21.04.2023).

Bu itibarla; işyerinde çalışan engelli, eski hükümlü ve terör mağduru işçilerin pozisyonuna uygun bir iş verilmemesi, bu suretle pasifize edilmesi, işyerinde işe yaramayan kişi imajı oluşturulması doktrinde yer verilen unsurların bulunması halinde mobbing olarak kabul edilecektir. Başka bir deyişle söz konusu engelli, eski hükümlü ve terör mağduru işçilere yönelik bu tür davranışlar kötü niyetli bir şekilde zarar verme kastı ile kişilik haklarına yönelik bir ihlal niteliğinde olması durumunda ve bu davranışın sistematik ve sürekli bir biçimde gerçekleşmesi halinde; TBK 417. madde gereğince işçi zararının tazminini talep edebilecek ve sözleşmeyi bildirim süresi tanımaksızın haklı nedenle feshetme hakkına sahip olacaktır.

Bununla beraber; işveren tarafından gerçekleştirilen mobbing içerikli eylemler neticesinde esasen işveren eşit konumda olan işçiler arasında ayrımcılık gözeterek kişiyi yalnızlaştırmakta, çalışma yaşamını kısıtlamakta ve çalışma hayatını çekilmez kılmaktadır. Başka bir ifade ile işveren mobbing davranışları ayrımcılık yapmaya araç olarak kullanabilmektedir. Söz konusu mobbing içeren davranış, ayrımcılık temelli olduğu durumlarda işverenin ayrımcılık yasağına aykırı davrandığı söylenebilir (Ertürk, 2014). Böylesi bir durumda; yani mobbinge konu eylemin aynı zamanda ayrımcılık temelli olduğunun ispat edilmesi halinde işçiler 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesi kapsamında ayrımcılık tazminatı talep etme hakkı doğacaktır (Yarg. 9. HD. 08.10.2019, E.2016/9885, K.2019/17630; <https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/mobbinge-maruz-kalan-iscinin-manevi-tazminat-talep-edebilecegi/> E.T.26.04.2023) Buna göre; iş ilişkisinin uygulanması veya sonlanması sürecinde işçi, 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesinde düzenlenen ayırım yasağına aykırı davranan işverenden mezkur hükmün 6. fıkrası uyarınca 4 aya kadar ücreti tutarında ayrımcılık tazminatı talep edebilir ve bununla beraber yoksun bırakıldığı haklarını talep edebilir.

Mobbing davranışlarının yanı sıra yukarıda da arz edildiği üzere ücret ve sosyal haklar bakımından da incelediğimiz ayrımcılık yasağının ihlal edilmesi halinde işçiler 4857 sayılı Kanun'un 5/6 hükmü gereğince ayrımcılık tazminatı ve yoksun kaldığı hakları isteme hakkına sahiptir.

Bununla beraber ayrımcılık temelli mobbinge uğrayan veya ücret ve diğer sosyal haklar bakımından farklı işleme tabi tutulan engelli, eski hükümlü ve terör mağduru işçiler mezkûr Kanun'un 24. maddesi gereğince sözleşmesini işverene bildirim süresi tanımaksızın iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.

## **6. ENGELLİ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖR MAĞDURU İSTİHDAMINDA KURUMUN YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

İşe Yerleştirme Yönetmeliği ve Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Yönetmeliği'nde belirtilen esaslar çerçevesinde Kurum'a engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam edilmesi hususunda bazı yükümlülükler yüklenmiştir.

Öncelikle Kurum'un işe yerleştirilecek olan engelli, eski hükümlü ve terör mağdurlarının kayıt işlemlerini yapması gerekmektedir. İşe Yerleştirme Yönetmeliği'nin 4. maddesine göre bu kayıtların geçerlilik süresi bir yıldan az olmamak kaydıyla Kurum tarafından belirlenebilir.

Ayrıca anılan Yönetmeliğin 12. maddesi uyarınca Kurum'un mesleki eğitim danışmanlık ve rehabilitasyon yükümlülüğü bulunmaktadır. Başka bir deyişle Kurum, engelli ve eski hükümlüleri dikkate alarak bu kimselerin isteği ve durumuna uygun meslek seçmesi, mesleki eğitim ve danışmanlık verilmesi ayrıca rehabilitasyon programlarından yararlanması hizmeti sunmaktadır.

## **7. ENGELLİ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖR MAĞDURU ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN DENETİMİ VE ÇALIŞTIRILMAMASININ SONUÇLARI**

Engelli, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırılması yükümlülüğünün yerine getirip getirilmediğine ilişkin denetim, 4857 sayılı Kanun'da öngörülen teftiş esaslarına göre yapılmaktadır. Kanun'un 91. maddesine göre çalışma hayatına ilişkin mevzuatın uygulanmasını izleme, denetleme ve teftiş etme devletin yetkisindedir. Söz konusu bu teftiş faaliyetleri Bakanlık'a bağlı yetkili iş müfettişleri tarafından yapılmaktadır.

Engelli, eski hükümlü ve terör mağdurları ile iş sözleşmesi yapma yükümlülüğü bulunan işveren, bu yükümlülüğünü yerine getirmede 4857 sayılı Kanun ve 854 sayılı Kanun uyarınca idari para cezası ile cezalandırılır.

Tahsil edilecek olan idari para cezaları, 4857 sayılı Kanun'un 30. maddesinin 7. fıkrası uyarınca, 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.

Engelli, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğuna aykırı davranan işverene, İşe Yerleştirme Yönetmeliği'nin 21/2 maddesinin 4857 sayılı Kanun'un 101. maddesine yaptığı atf gereğince engelli ve eski hükümlü işçi çalıştırılmasına ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmede tespit edilen işveren hakkında idari para cezası uygulanır. 2023 yılı için belirlenen idari para cezasının miktarı 13.191 TL'dir. Söz konusu miktar çalıştırılmayan her işçi ve her ay için özel ve kamu sektörü işverenlerine uygulanır. Kanun'da öngörülen bu idari para cezaları, işyerinin bulunduğu yerdeki Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından doğrudan verilmektedir. 854 sayılı Kanun'a tabi olan işverenlerin bu yükümlülüğü ihlal etmesi halinde ise, 50. maddeye göre idari para cezası verilir.

Belirtilmelidir ki, doktrinde işverenin söz konusu yükümlülüğünü ihlal etmesi halinde sadece idari para cezası yaptırımının uygulanması, hukuki yaptırımının bulunmaması eksiklik olarak değerlendirilmiştir. Zira böyle bir yaptırımın bulunmaması halinde işverenin bu yükümlülüğünün uygulanması, "zorlamadan uzak ve temenniden ibaret" bir hüküm olarak kalacaktır (Oğuzman, 1955; Mollamahmutuğlu vd., 2022). Bu nedenle doktrindeki bir görüşe göre, bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenden işçi tazminat talep edebilmelidir (Oğuzman, 1955; Çenberci, s.646). Başka bir görüş ise, işverenin anılan yükümlülüğe

aykırı hareket etmesi halinde işveren tarafından sözleşme feshedilmiş gibi kabul edilerek işçiye tazminat ödenmesi gerektiğini savunmaktadır (Saymen, 1954; Eyrenci vd., 2020).

Doktrinde yer alan bir diğer bir görüş ise, tazminata hükmetmekten ziyade kanunun amacına uygun olarak, işverenin iş sözleşmesi yapmaya zorlamaya yönelik özel hukuk genel ilkelerinden yararlanılmalıdır. Örneğin işverenin yapma borcunu ifasını sağlamak üzere eda davası açma yoluna gidilebilmelidir. Bu şekilde kurulan iş sözleşmesi sonucunda işveren engelli işçiye iş vermez ise işverenin temerrüdü söz konusu olacaktır ve TBK 408. maddesi uyarınca işçi, sözleşmeden doğan alacaklarını talep edebilecektir (Ekonomi, 1987; Caniklioğlu, 1991; Uşan, 1999). Bizim de isabetli bulduğumuz son görüş ise, işverenin sözleşme yapma yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde mahkemeye başvurması, sözleşme kurulmuş kabul edilmesi gibi yöntemlerin benimsenmesinin önemi bulunmadığını ifade etmektedir. Zira böyle bir durum işçiye ek külfetler yüklemektedir ve sonuç alınması uzun zaman almaktadır. Bu takdirde işverenin engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü kamusal bir yükümlülük olarak kabul edilmelidir (Tunçomağ, 1974, Arıcı, 1982c; Sümer, 1989; Manav, 2006). Kamusal yükümlülük olmasının sonucu olarak bu yükümlülüğün yaptırımını yalnızca idari para cezası olacaktır.

Ekleyelim ki, çalışmamızın dördüncü bölümünde belirtilen yükümlülükler engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam eden işverenlerin işe alım, iş ilişkisi ve işin sonlanması sürecinde üstlendiği yükümlülükler olup bu başlık altında incelediğimiz yükümlülük ve ihlalinin sonuçları bakımından farklıdır. Başka bir deyişle belirli koşullara sahip işyerlerinde engelli, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırması zorunlu olan işverenlerin bu yükümlülüğü ihlal etmesi halinde kamusal yükümlülük olmasının sonucu olarak yalnızca idari para cezası uygulanacaktır.

Engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam etme yükümlülüğünü yerine getiren işverenin ise; söz konusu iş ilişkisi içerisinde ayrıca söz konusu işçiler için uygun işlerde çalıştırma, çalışma yerini işçiye göre düzenleme, ücret ve sosyal haklardan koruma vb. yükümlülükler üstlenecektir. Söz konusu yükümlülüğün ihlali halinde işçi ile işveren arasındaki ilişkinin özel hukuk ilişkisi olmasından ötürü dördüncü bölümde ifade ettiğimiz üzere işçilerin haklı fesih ve tazminat talep etme hakkı bulunacaktır.

## **8. ENGELLİ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖR MAĞDURU ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN SONA ERMESİ VE İŞVEREN TARAFINDAN SÖZLEŞMENİN FESHEDİLMESİ**

### **8.1. Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Yükümlülüğünün Sona Ermesi**

İşverenin engelli, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma yükümlülüğü; ilgili yükümlülüğe ilişkin koşulların sağlanmaması halinde sona erecektir. Dolayısıyla işyerinde çalışan işçi sayısının ellinin altına düşmesi durumunda işverenin söz konusu yükümlülüğü sona erecektir.

İşverenin ilgili yükümlülüğünün tamamen ortadan kalkmasının yanı sıra bazı durumlarda engelli, eski hükümlü veya terör mağduru işçinin yönetmelik hükümlerinden yararlanmasının sona ermesi söz konusu olabilmektedir.



Sözgelimi önceden de belirtildiği üzere, İşe Yerleştirme Yönetmeliği ve Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Yönetmeliği hükümleri kapsamında engelli işçi istihdam edilebilmesi için engellilik oranının en az %40 olması gerekmektedir. Bu oranın %40'ın altında düşmesi halinde engelli işçi, normal işçi olarak değerlendirilecektir. Böylesi bir durumda işyerinde istihdam fazlalığı söz konusu ise işveren eski engelli işçinin sözleşmesini 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesine göre yahut işçi iş güvencesi kapsamında ise 18. maddede belirtilen esaslar çerçevesinde iş sözleşmesini sona erdirebilir. İş sözleşmesinin işveren tarafından feshine ilişkin esaslar, çalışmamızın bir sonraki başlığında detaylı olarak incelenecektir. Ancak belirtilmelidir ki, engelli, eski hükümlü ve terör mağduru ile kurulan iş sözleşmesinin feshi halinde işverenin halen çalıştırma zorunluluğu kapsamında olması nedeniyle, söz konusu yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için yeni bir engelli işçi istihdam etmesi gerekecektir (Sümer, 1989).

Eski hükümlülerin hangi suçlar bakımından Yönetmelik hükümlerinden yararlanacağı Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Yönetmeliği'nin 4/1(a) madde metninde belirtilmiştir. Eski hükümlünün Yönetmelik'te belirtilen suçlardan biri olarak değerlendirilen fiilinin suç olmaktan çıkması halinde Yönetmelik kapsamında değerlendirilemeyecektir.

Yine eski hükümlü, anılan Yönetmelik'te "... suçlarından hüküm giyenlerden cezasını tamamlayanlar, cezası ertelenenler, koşullu salıverilenler, denetimli serbestlikten yararlananlardan eski hükümlü belgesi ile durumlarını belgelendirenler" olarak tanımlanmaktadır. İlgili tanımdan anlaşıldığı üzere cezası ertelenenler, koşullu salıverilenler ve denetimli serbestlikten yararlananlar ilgili Yönetmelik kapsamında istihdam edilebilmektedir. Dolayısıyla ilgili kişi bakımından ertelenen hapis cezasının infaz kurumunda çektirilmesine ilişkin karar verilmesi, koşullu salıverilme kararının geri alınması veya denetimli serbestlik kararının kaldırılması halinde Yönetmelik hükümlerinden yararlanamayacaktır.

Yukarıda belirtilen hallerde işverenin eski hükümlülerin Yönetmelik hükümlerinden yararlanması sona erecektir. Bu durumda şayet işyerinde istihdam fazlalığı oluşuyor ise işveren eski hükümlü işçinin iş sözleşmesini yukarıda engelli işçiler için de zikrettiğimiz üzere; 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesine göre yahut işçi iş güvencesi kapsamında ise 18. maddede belirtilen esaslar çerçevesinde iş sözleşmesini sona erdirebilir. İş sözleşmesinin işveren tarafından feshine ilişkin esaslar, çalışmamızın bir sonraki başlığında detaylı olarak incelenecektir. Ancak belirtilmelidir ki, eski hükümlülük sıfatını kaybeden işçinin sözleşmesinin sonlandırılması durumunda işverenin yükümlülüğünü yerine getirebilmek adına yeni bir eski hükümlü istihdam etmesi gerekecektir.

## 8.2. İşveren Tarafından Sözleşmenin Feshedilmesi

Engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam eden işverenler Kanun'da belirtilen hallerde sözleşmeyi feshetme yetkisine sahiptir. 4857 sayılı Kanun ve 854 sayılı Kanun ve TBK'da öngörülen bazı durumlarda işveren ihbar öneli tanımak suretiyle yahut bildirim süresi öngörmeksizin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir.



İşverenin haklı nedenle fesih hakkı; 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesi, 854 sayılı Kanun'un 14. maddesi ve TBK'nın 435. maddesine de hüküm altına alınmıştır. Buna göre kanunda belirtilen haklı sebep hallerinde işveren iş sözleşmesini feshedebilecektir. İşverenin haklı nedenle fesih hakkı bakımından konumuz için özellik arz eden bir durum olmaması nedeniyle çalışmamızda detaylı açıklamalara yer verilmeyecektir.

Konumuz açısından özellik arz eden husus, engelli, eski hükümlü ve terör mağduru işçi ile kurulan iş sözleşmesinin işveren tarafından bildirim süresi tanınarak feshedilmesidir. Belirtilmelidir ki iş güvencesi kapsamında olmayan işyerlerinde işveren; sözleşmeyi 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesi, 854 sayılı Kanun'un 16. maddesi ve TBK'nın 432. maddesinde belirtilen esaslar ve bildirim sürelerine uymak suretiyle her zaman feshedebilecektir.

İş güvencesi kapsamındaki işyerlerinde çalışan engelli, eski hükümlü ve terör mağduru işçiler bakımından ise bildirim sürelerine uymanın yanı sıra, 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi hükmü dikkate alınmaktadır. 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi, "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır." hükmünü amirdir.

Bu itibarla iş güvencesi kapsamındaki işyerlerinde çalışan engelli, eski hükümlü ve terör mağduru işçilerin sözleşmesi feshedilirken bildirim sürelerine uymak ve sözleşmenin fesih sebebinin işçinin yeterliliği, davranışları yahut işletmesel gereklere dayandırmak gerekecektir.

Çalışma konumuz bakımından engelli işçilerin performansından kaynaklanan bir sebeple sözleşmenin feshedilmesi hususunun irdelenmesi gerektiği kanaatindeyiz. Yargıtay'a göre, "İşçinin performans ve verimlilik sonuçlarının geçerli bir nedene dayanak olabilmesi için objektif ölçütlerin belirlenmesi zorunludur. Performans ve verimlilik standartları işyerine özgü olmalıdır. Objektiflik ölçütü o işyerinde aynı işi yapanların aynı kurallara bağlı olması şeklinde uygulanmalıdır. Performans ve verimlilik standartları gerçekçi ve makul olmalıdır. Performans ve verimlilik sonuçlarına dayalı geçerli bir nedenin varlığı için süreklilik gösteren düşük veya düşme eğilimli sonuçlar olmalıdır. Koşullara göre değişen, süreklilik göstermeyen sonuçlar geçerli neden için yeterli kabul edilmeyebilir. Ayrıca performans ve verimliliğin yükseltilmesine dönük hedeflere ulaşılamaması tek başına geçerli neden olmamalıdır. İşçinin kapasitesi yüksek hedefler için yeterli ise ancak işçi bu hedefler için gereken gayreti göstermiyorsa geçerli neden söz konusu olabilir." (Yarg 9. HD. 08.04.2008, E.2007/27829, K.2008/7831; Yarg. 9. HD. 26.03.2018, E. 2017/21990, K. 2018/6271; <https://legalbank.net/> E.T. 21.04.2023).

Ayrıca Yargıtay,

"performans değerlendirilmesinde objektif olabilmek ve geçerli nedeni kabul edebilmek için, performans değerlendirme kriterleri önceden saptanmalı, işçiye tebliğ edilmeli, işin gerektirdiği bilgi, beceri, deneyim gibi yetkinlikler, işyerine uygun davranışlar ve çalışandan

gerçekleştirmesi beklenen iş ve kişisel gelişim hedeflerinde bu kriterler esas alınmalıdır. Bir başka anlatımla, çalışanın niteliği, davranışları ve sonuçta ulaştığı hedef önemli olmaktadır. Bu kriterler çalışanın görev tanımına, verimine, işverenin kurumsal ilkelerine, uyulması gereken işyeri kurallarına uygun olarak objektif ve somut olarak ortaya konmalı ve buna yönelik performans değerlendirme formları hazırlanmalıdır. İşyerine özgü çalışanların performansının değerlendirileceği, Performans Değerlendirme Sistemi geliştirilmeli ve uygulanmalıdır”

görüşündedir (Yarg. 9. HD. 24.09.2007, E.2007/12994, K.2007/27720; Yarg. 9. HD. 26.03.2018, E. 2017/21990, K. 2018/6271; <https://legalbank.net/> E.T. 21.04.2023).

Ancak doktrinde bizim de katıldığımız görüşe göre, iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin genel hükümlerin engelliler için aynen uygulanması uygun düşmemektedir (Uşan, 1999). Bu bağlamda Yargıtay da engelli işçiler bakımından işçinin engellilik durumu dikkate alınarak engellilik oranında bir performans bekleneceği ve beklenen performansın düzeyinin altına kalan bir çalışma var ise bunun somut verilerle ortaya koyulması gerektiği görüşündedir (Yarg. 9. HD. 25.05.2009, E.2208/34233, K.2009/14264; <https://legalbank.net/> E.T. 21.04.2023). Her ne kadar iş sözleşmesinin sonlanmasına ilişkin genel hükümlerin yanı sıra engelli işçilere yönelik özel bir içtihat ortaya koyulmuş olsa da kanaatimizce işverene engelli istihdam etme yükümlülüğü yüklenmesinin nedeninin sosyal ve ekonomik amaçlarla dezavantajlı grupların korunması olduğu unutulmamalıdır. Bu itibarla, engelli işçilerin iş sözleşmesinin sonlandırılmasına ilişkin koruyucu özel hükümlerin düzenlenmesi elzemdir (Arıcı, 1982b).

İşletme gereklerine dayanan bir sebebin geçerli sayılabilmesinin koşulları da yine Yargıtay tarafından ortaya koyulmuştur. Buna göre, “Bu konuda işverenin işgörme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihle keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi) açıklığa kavuşturulmalıdır.”

Söz konusu esaslar çerçevesinde; engellilik, eski hükümlülük yahut terör mağduru sıfatını kaybeden ve iş güvencesi kapsamında çalışan işçilerin söz konusu sıfatlarını kaybetmesi de kanaatimizce tek başına geçerli sebep olarak kabul edilmesi mümkün değildir.

Görüldüğü üzere; iş güvencesi kapsamındaki bir işyerinde çalışan engelli, eski hükümlü ve terör mağduru işçinin iş sözleşmesi, ancak 4857 sayılı Kanun’un 18. maddesinde belirtilen esaslar ve Yargıtay tarafından ortaya koyulan içtihat doğrultusunda feshedilebilecektir.

## 9. SONUÇ

Engelli, eski hükümlü ve terör mağduru kimseler engellilik durumu veya sahip oldukları kötü şöhret nedeniyle sosyal hayatta ve çalışma hayatında birçok zorluklara maruz kalmaktadır, ayrımcı tutuma tabi tutulmaktadır. Devlet, bu sorunları bertaraf etmek ve bu kimselerin çalışma hayatında katılımını

sağlamak adına önlemler alması gerekmektedir. Bu bağlamda aktif ve pasif istihdam politikaları oluşturmaktadır. Pasif istihdam politikaları ile, birey yahut toplum üzerindeki işsizliğe yönelik olumsuz etkileri ortadan kaldırılması amaçlanırken; aktif istihdam politikaları ile doğrudan işsizliği azaltmak ve istihdam imkanı yaratmak üzerine çeşitli istihdam yöntemleri oluşturulmaktadır.

Çalışmamızın konusunu oluşturan ve 4857 sayılı Kanun ve 854 sayılı Kanun ile hüküm altına alınan istihdam yöntemleri ise sübvans edilen istihdam yöntemi ve kota yöntemidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesi ve 854 sayılı Kanun'un 13. maddesi ile engelli, eski hükümlü ve terör mağduru kimselerin istihdamını arttırmak ve teşvik etmek amacıyla kota sistemi benimsenmiş ve yine sübvansiyon uygulamasına gidilerek işverenin engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam edilmesi teşvik edilmiştir.

Kanaatimizce kota sistemine dayanak oluşturan 4857 sayılı Kanun'un 30. maddesi ve 854 sayılı Kanun'un 13. maddesi hükümleri ile korunmaya muhtaç gruplardan olan engelli, eski hükümlü ve terör mağdurlarının istihdamına olanak sağlamakla beraber kişiler bakımından uygulama alanı yeterli değildir.

Başka bir ifade ile; 4857 sayılı Kanun ve 854 sayılı Kanun ile söz konusu istihdam yöntemlerinin benimsenmesi yerinde olmakla beraber 5953 sayılı Kanun kapsamında çalışanlar için de Kanun'da açıkça bu yönde düzenleme yapılması yerinde olacaktır. Zira, 5953 sayılı Kanun kapsamındaki işverenlere de dezavantajlı kimselerin istihdam olanaklarının arttırılması, iş güvencesinin sağlanması ve sosyal hayata katılımının sağlanmasının gereği olarak engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam etme yükümlülüğünün bulunması gerekmektedir.

Bununla beraber, ILO'nun da görüşleri doğrultusunda; kota sisteminin doğal afetler nedeniyle mağdur olanlar bakımından genişletilmesi, özellikle 6 Şubat tarihinde yaşanan Kahramanmaraş merkezli depremler neticesinde mağdur olan depremzede vatandaşlar bakımından da kota uygulamasının tatbik edilmesi yerinde olacaktır.

İşverenlerin engelli, eski hükümlü veya terör mağduru kimselere iş güvencesi sağlayan istihdam yükümlülüğünün denetimi 4857 sayılı Kanun'da düzenlenen teftiş esaslarına göre yapılmaktadır. Bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren, idari para cezası ile cezalandırılmaktadır. Başkaca hukuki bir yaptırımı bulunmamaktadır. Doktrinde bu husus eleştirilmekte ve eda davası açılabileceği yahut tazminat talep edilebileceği görüşü savunulmaktadır.

Kanaatimizce, işverenin sözleşme yapma yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde mahkemeye başvurması, tazminat talep edebilmesi gibi yöntemlerin benimsenmesinin önemi bulunmamaktadır. Böylesi bir durumda işçiye ek külfetler yüklemektedir ve sonuç alınması uzun zaman almaktadır. Bu nedenle işverenin engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü kamusal bir yükümlülük olarak kabul edilmesinin daha isabetli olacağı görüşündeyiz.

Kamusal bir yükümlülük kapsamında engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam eden işveren; sözleşme kurduğu engelli, eski hükümlü ve terör mağduru işçiler ile bulunduğu iş ilişkisi içerisinde de bazı yükümlülükler yüklenmiştir. Bu itibarla işveren işçiyi gözetme ve eşit davranma borcu kapsamında; engelli, eski hükümlü ve terör mağduru işçiyi uygun işlerde çalıştırma, çalışma yerini işçiye göre düzenleme ve ücret ve sosyal haklar bakımından korumakla yükümlüdür. Söz konusu yükümlülüklerini yerine getirilmediği işyerlerin işçi, çalışma şartlarının uygulanmaması nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkanına sahiptir. Ayrıca işverenin işçiyi gözetme ve eşit davranma borcu kapsamında üstlendiği bu yükümlülüklerden işçi gözetme borcunun ihlali halinde, TBK madde 417/3 uyarınca işçilerin bu ihlale bağlı olarak uğradığı maddi zararları sözleşmeye aykırılık hükümleri gereğince tazmin etmekle yükümlüdür. Ayrımcılık yasağına aykırılık halinde ise işçi işverenden, 4857 sayılı Kanun'un 5/6 hükmü gereğince 4 aylık ücret tutarına kadar ayrımcılık tazminatı ve yoksun kaldığı hakları isteme hakkına sahiptir.

Ayrıca, engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam eden işverenler Kanun'da belirtilen hallerde sözleşmeyi feshetme yetkisine sahiptir. İş güvencesi kapsamındaki işyerinde çalışan bir engelli işçinin iş sözleşmesinin performansına dayalı geçerli bir nedene dayanarak feshedilebilmesi için Yargıtay'a göre, engellilik durumu dikkate alınarak engellilik oranında bir performans beklenmesi gerekmektedir. Ancak kanaatimizce Yargıtay'ın görüşü yerinde olmakla beraber yeterli değildir. Korunmaya muhtaç bir ve performansı özellik arz eden bir grup olan engelli işçilerin iş sözleşmesinin sonlandırılmasına ilişkin özel koruyucu düzenlemeler yapılmalıdır.

İşverenin engelli, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma yükümlülüğü; işyerinde çalışan işçi sayısının ellinin altına düşmesi durumunda sona erecektir. Bununla beraber; bazı durumlarda ise engelli, eski hükümlü veya terör mağduru işçinin yönetmelik hükümlerinden yararlanmasının sona ermesi söz konusu olabilmektedir. Başka bir ifade ile yönetmelikler ile belirlenmiş koşullar çerçevesinde engellilik veya eski hükümlülük sıfatını haiz işçiler bu sıfatını kaybettikleri durumda söz konusu işçi yerine işveren; başka bir engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam etmekle yükümlü olacaktır. Engellilik veya eski hükümlülük niteliğini kaybeden işçilerin iş sözleşmesi ise 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesinde belirtilen esaslara göre sonlandırılabilir. Şayet iş güvencesi kapsamındaki bir işyeri söz konusu ise söz konusu işçilerin iş sözleşmesi 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi uyarınca feshedilebilecektir. Ancak belirtilmelidir ki, engellilik veya eski hükümlülük sıfatını kaybetmiş olmaları işçilerin iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için tek başına geçerli sebep teşkil etmeyecektir.

Son olarak belirtmeliyiz ki, işsizliği ve etkisini azaltmaya yönelik uygulanan aktif ve pasif istihdam yöntemleri, birbirlerinin tamamlayıcısı niteliğindedir. Bu itibarla, korunmaya muhtaç grupların istihdam oranlarını arttırmak, işsizliğin olumsuz etkisini azaltmak amacıyla; uygulanan istihdam politikalarının birlikte etkin bir biçimde yürütülmesi gerekmektedir. Bu bağlamda yine etkin bir şekilde denetim faaliyetlerinin sürdürülmesi ve caydırıcı yaptırımların uygulanması elzemdir.

**BEYANLAR / DECLARATIONS*****Etik İlkelerine Uygunluk Beyanı***

“COPE-Dergi Editörleri İçin Davranış Kuralları ve En İyi Uygulama İlkeleri” çerçevesinde aşağıdaki beyanlara yer verilmiştir:

Bu çalışmanın yazarı bu çalışma için Etik Kurul onayı gerekmediğini beyan etmiştir.

***Declaration of Compliance with the Ethical Principles***

In line with the “COPE-Code of Conduct and Best Practice Guidelines for Journal Editors” the following statements are included:

The author of this study declared that the Ethics Committee approval is not required for this study.

***Çıkar Çatışması Beyanı***

Yazarlar herhangi bir çıkar çatışmaları olmadığını beyan eder.

***Declaration of Conflict of Interest***

The authors have no conflicts of interest to declare.

**KAYNAKÇA**

Akdağ, A. Ş., Aksaç G. T., Şimşekcan N. T. & Kara Ö. (2016). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Engelli Kadın El Kitabı. Ankara: Engelli Kadın Derneği.

Alpagut, G. (2004). 4857 Sayılı Yasa’da İşverenin Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu. *Mercek Dergisi* (4).

Altan, Ö. Z. (1976). *Sakatlar ve Türkiye’de Çalışma Sorunları*. Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.

Arıcı, K. (1982’a). Türk Hukukunda Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma Sorumluluğu ve Uygulaması II. *Adalet Dergisi*, 73(2), 283-293.

Arıcı, K. (1982b). Türk Hukukunda Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma Sorumluluğu ve Uygulaması III. *Adalet Dergisi*, 73(3), 523-533.

Arıcı, K. (1982c). Türk Hukukunda Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma Sorumluluğu ve Uygulaması IV. *Adalet Dergisi*, 73(4), 720-730.

Arslan Ertürk, A. (2014). İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler.

*Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan Sayısı (20), 285-339.

Baybora, D. (2006) Çalışma Hayatında Özürlülere Karşı Ayrımcılık. *Journal of Social Policy Conferences* , 51, 229-269 .

Bedük, M.N. (2010). "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Eski Hükümlü İşçi Çalıştırılması", *Kamu-İş*, 1(2), 13-36.

Berkün, S. (2013). *Özürlülerin İstihdamında Ev Esaslı Tele Çalışma (Evde Tele Çalışma): Bursa İli Belediyelerinden Örnekler*. Ankara: ÇASGEM Yayınları

Biçerli M.K. (2004). *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Bozatay, Ş. ve Ayyıldız, M. T. (2018). Türkiye'de Engellilerin İstihdam Sorunlarına Yönelik Kamu Politikaları. *Kesit Akademi Dergisi*, 14, 75-93 .

Caniklioğlu, N. (1991). *Türk Hukukunda Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma Yükümlülüğü*. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.

Centre for Social Justice. (2015). Implementation of Job Quota for Religious minorities in Pakistan, <https://csjpk.org/pdf/Study-implementation-of-Job-Quota-AA.pdf>

Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T., & Özkaraca E.. (2022). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Çenberci, M. (1986). *İş Kanunu Şerhi*. Ankara: Olgaç Matbaası.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2013). *İstihdam Politikaları Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu*. Ankara: Miki Matbaacılık.

Ekmekçi, Ö. (1987). Yeni Tüzük Hükümleri Uyarınca Sakat İşçi Çalıştırma Yükümü. *İstanbul Barosu Dergisi*, 61(4-5-6).

Ekmekçi, Ö. (2005). Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve İtiraz Usulündeki Değişiklikler. *Çimento İşveren Dergisi*, 19(5), 40-55.

Ekonomi, M. (1987). *İş Hukuku: Ferdi İş Hukuku*. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi.

Eren, F. (2018). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Yetkin Yayınevi.

Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D. & Baskan E. (2020). *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.

- EYGHM. (2022). *Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni*. Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı.
- IFC. (2015). *Gender Diversity in Jordan*. Washington: IFC Publication.
- ILO. (2014) *Decent Work Results of ILO Employment Promotion Interventions: Lessons Learned From Evaluations*. Cenevre: ILO Publications.
- ILO. (2019). *Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities Quota Schemes Volume 1*. Cenevre: ILO Publications.
- ILO. (2022). *ILO Curriculum on Building Modern and Effective Labour Inspection Systems*. Cenevre: ILO Publications.
- ILO. (2023). *The Effects of the February 2023 Earthquake on the Labour Market in Türkiye*. Cenevre: ILO Publications.
- Karaaslan, L. (2020). Geçmişten Günümüze Engelli İstihdamı: Engelliler İçin Nitelikli İstihdamda Yeni Yaklaşımlar. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Özel Sayı, 46-58.
- Kınık, Ö. (2005). *Türk İş Hukukunda Özürlü Çalıştırma Yükümlülüğü*. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.
- Korkmaz, A. ve Mahiroğulları, A. (2007). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Ülkeleri*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Manav, A. E. (2006). İşverenin Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 10(1-2), 137-169.
- Mollamahmutoglu, H., Astarlı, M., & Baysal, U. (2022). *İş Hukuku*. İstanbul: Lykeion Kitabevi
- Oğuzman, M. K. (1955). *Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet Akdinin Feshi*. İstanbul: İsmail Akgün Matbaası.
- Öz, C. S. ve Orhan, S. (2012). Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme . *Çalışma İlişkileri Dergisi* , 3(2), 36-48.
- Rudolph K. (2022) .Comparative Disability Policy in Employment. *Emory International Law Review*, 36(4), 833-863.
- Sübvansiyon. (2021). In Wikipedia <https://tr.wikipedia.org/wiki/S%C3%BCbvansiyon>

Sümer, H.H. (1989). Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma Yükümlülüğü. *Adalet Dergisi*, 80(3), 22-40.

Süzek, S. (2021). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Saymen, F. H. (1954). *Türk İş Hukuku*. İstanbul: Hak Kitabevi.

Şentürk, E. (2017). *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları: Türkiye Örneği* (Yayın No. 461197) [Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı].

Şişman, Y. (1995). *Türkiye'de Sakat Çalıştırma Yükümlülüğünün Düzenlenmesi ve Uygulanması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi SBE.

TDK. (2004). Türk Dil Kurumu İktisat Terimler Sözlüğü. [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.57efa245acaa21.725%2057004%20](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.57efa245acaa21.725%2057004%20)

Tınaz, P., Bayram, F. & Ergin, H. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınları.

Thornton, P. (1998). *Employment Quotas, Levies and National Rehabilitation Funds for Persons with Disabilities: Pointers for Policy and Practice*. Cenevre: International Labour Office.

Tunçomağ, K. (1974). Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma Yükümü. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 40(1-4), 375-391.

Tuncay, A. C. (1982). *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi

Ugan Çatalkaya, D. (2021). İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı. *Çalışma ve Toplum*, 2021/2, 859-898.

Uşan, M. F. (1999). *İş Hukukunda Sakat İstihdamı*. Ankara: Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası.

Visier, L. (1998). Sheltered Employment for Persons with Disabilities. *International Labour Review*, 137(3), 347-365.