

18912

**T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI**

# **TÜRK HUKUKUNDA SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ**

**(Yüksek Lisans Tezi)**

**Nurşen CANIKLIOĞLU**

**Y. O.  
Yükseköğretim Kurulu  
Dokümantasyon Merkezi**

**Danışman: Prof. Dr. Nuri ÇELİK**

**İSTANBUL - 1991**

## İ Ç İ N D E K İ L E R

|                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| İÇİNDEKİLER .....                 | I   |
| KISALTMALAR .....                 | VII |
| § 1. GİRİŞ .....                  | 1   |
| I. GENEL OLARAK.....              | 1   |
| II.KONUNUN SINIRLANDIRILMASI..... | 2   |
| III.KONUNUN İNCELENME BİÇİMİ..... | 3   |

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN ANAYASAL TEMELLERİ VE MEVZUATIN GELİŞİMİ

|                                                                                                        |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| § 2. SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN<br>ANAYASAL TEMELLERİ.....                        | 6  |
| I. Genel Olarak.....                                                                                   | 6  |
| II.1961 Anayasasında.....                                                                              | 7  |
| III. 1982 Anayasasında.....                                                                            | 10 |
| § 3. TÜRK HUKUKUNDA SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA<br>YÜKÜMLÜLÜĞÜ HAKKINDAKİ MEVZUATIN GELİŞİMİ..... | 15 |
| I. 931 Sayılı Kanundaki Düzenleniş Şekli.....                                                          | 15 |
| II.854 Sayılı Deniz İş Kanunundaki Düzenleniş<br>Şekli.....                                            | 19 |
| III. 1475 Sayılı İş Kanunundaki Düzenleniş<br>Şekli.....                                               | 21 |
| 1. Genel Olarak.....                                                                                   | 21 |
| 2. 1972 Tarihli Yönetmelikteki Düzenlemeler.                                                           | 24 |
| 3. 1987 Tarihli Tüzüklerdeki Düzenlemeler..                                                            | 30 |
| § 4. ULUSLARARASI İŞ HUKUKUNDA SAKAT ÇALIŞTIRMA.....                                                   | 34 |
| I. Genel Olarak.....                                                                                   | 34 |
| II.Uluslararası Çalıştırma Örgütünün 99 Sayılı<br>Tavsiye Kararı.....                                  | 35 |
| III.Uluslararası Çalışma Örgütünün 159 Numaralı<br>Sözleşmesi.....                                     | 38 |

|                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------|----|
| § 5. BAZI YABANCI ÜLKELERDE SAKAT ÇALIŞTIRMA.....                | 40 |
| I. Alman Hukukundaki Düzenleme.....                              | 40 |
| 1. Genel Olarak.....                                             | 40 |
| 2. 1974 Tarihli Ağır Engelliler Kanunundaki<br>Düzenlemeler..... | 42 |
| II. Fransız Hukukundaki Düzenleme Şekli.....                     | 46 |
| 1. Genel Olarak.....                                             | 46 |
| 2. 1987 Tarihli Kanun.....                                       | 46 |

## İKİNCİ BÖLÜM

### SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN UYGULANMA ALANI, KOŞULLARI VE YERİNE GETİRİLMESİ

|                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------|----|
| § 6. SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN<br>UYGULANMA ALANI..... | 49 |
| I. Genel Olarak.....                                                         | 49 |
| II. İş Kanunu Açısından.....                                                 | 52 |
| III. Deniz İş Kanunun Açısından.....                                         | 55 |
| § 7. SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN<br>KOŞULLARI.....       | 57 |
| I. İşveren Yönünden Yükümlülük Koşulları.....                                | 57 |
| 1. İşçi Çalıştırma.....                                                      | 57 |
| 2. Belli Sayıda İşçi Çalıştırma.....                                         | 60 |
| 3. Daimi İşçi Çalıştırma.....                                                | 65 |
| II. İşçi Yönünden Düzenlemeden Yararlanma Koşulları                          | 73 |
| 1. Sakat İşçi Yönünden Yararlanma Koşulları.....                             | 73 |
| a. Sakat Olma.....                                                           | 73 |
| aa. Genel Anlamda Sakatlık.....                                              | 73 |
| bb. Tüzük Anlamında Sakatlık.....                                            | 75 |
| b. Sakatlığın Sürekli Olması.....                                            | 78 |
| c. Sakatlığın Belirlenmesi.....                                              | 80 |
| aa. İş ve İşçi Bulma Kurumuna Başvuru.....                                   | 80 |
| bb. Sağlık Raporu ve İtiraz ..... 81                                         | 81 |
| 2. Eski Hükümlü Yönünden Yararlanma Koşulları.....                           | 82 |
| a. Eski Hükümlü Olma.....                                                    | 82 |
| aa. Genel Anlamda Eski Hükümlü Olma.....                                     | 82 |
| bb. Tüzük Anlamında Eski Hükümlülük.....                                     | 83 |
| b. Eski Hükümlülüğün Belirlenmesi.....                                       | 87 |

|                                                      |     |
|------------------------------------------------------|-----|
| § 8. SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN |     |
| İŞVEREN TARAFINDAN YERİNE GETİRİLMESİ.....           | 88  |
| I. İşverenin Çalıştırması Gerekli Sakat ve Eski      |     |
| Hükümlü Sayısı.....                                  | 88  |
| II. Sakat ve Eski Hükümlünün Sağlanması.....         | 89  |
| 1. Kurum Aracılığıyla İşe Yerleştirme.....           | 89  |
| a. Kurumdan Talepte Bulunma.....                     | 90  |
| b. Kurum Tarafından Gönderme.....                    | 92  |
| aa. Başvuru Tarihine Göre Gönderme.....              | 92  |
| bb. Öncelik Sırasına Göre Gönderme.....              | 93  |
| cc. İşverenin Sınav Yapması.....                     | 96  |
| 2. Kurum Aracılığı Olmaksızın Hükümlülüğün           |     |
| Yerine Getirilmesi.....                              | 97  |
| a. İşverenin Sakat Veya Eski Hükümlüyü               |     |
| Kendiliğinden İşe Alması.....                        | 97  |
| b. Sakatlanan ve İşten Ayrılmayan İşçiler....        | 98  |
| III. İşverenin Sakat İşçini Seçebilme Hakkının       |     |
| Sınırları.....                                       | 99  |
| 1. Genel Olarak.....                                 | 99  |
| 2. Sakatlanan Ve İşten Ayrılan İşçilerle Söz-        |     |
| leşme Yapma Zorunluluğu.....                         | 99  |
| 3. Çalışırken Malûl Olanlar.....                     | 101 |

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

#### SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRAN İŞVERENİN BORÇLARI

|                                                    |     |
|----------------------------------------------------|-----|
| § 9. İŞVERENİN İŞÇİYE KARŞI BORÇLARI.....          | 105 |
| I. Genel Olarak.....                               | 105 |
| II. Sakat Ve Eski Hükümlülerin Uygun İşlerde       |     |
| Çalıştırılmaları.....                              | 105 |
| III. Çalışma Yerinin Sakata Göre Düzenlenmesi..... | 110 |
| IV. Sakat İşçilerin Sağlıkları İçin Gerekli Önlem- |     |
| lerin Alınması.....                                | 112 |
| V. Sakat Ve Eski Hükümlü İşçinin Ücret Yönünden    |     |
| Korunmaları.....                                   | 114 |

|                                                                |     |
|----------------------------------------------------------------|-----|
| § 10. İŞVERENİN KURUMA KARŞI BORÇLARI.....                     | 122 |
| I. Sakat Ve Eski Hükümlülere İlişkin Kayıtların Tutulması..... | 122 |
| II.İşten Ayrılanların Kuruma Bildirilmesi.....                 | 122 |

#### DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

#### SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN VE TÜZÜK HÜKÜMLERİNDEN YARARLANMANIN SONA ERMESİ

|                                                                        |     |
|------------------------------------------------------------------------|-----|
| § 11. SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN SONA ERMESİ..... | 123 |
| § 12. TÜZÜK HÜKÜMLERİNDEN YARARLANMANIN SONA ERMESİ....                | 125 |
| I. Sakat İşçi Yönünden.....                                            | 125 |
| 1. Sakatlığın Belirlenen Oranların Dışına Çıkması.....                 | 125 |
| a. Sakatlığın Yüzde Kırkın Altına Düşmesi....                          | 125 |
| b. Sakatlığın Yüzde Yetmişin Üstüne Düşmesi.                           | 126 |
| 2. Belli Süre İşlem Görmeme.....                                       | 128 |
| II. Eski Hükümlü Yönünden.....                                         | 129 |
| 1. Özürsüz İş Çağrısına Uymama.....                                    | 129 |
| 2. Belli Süre İşlem Görmeme.....                                       | 129 |
| 3. Eski Hükümlünün Kapsam Dışı Kalması.....                            | 130 |
| 4. Eski Hükümlünün Mükerrer Suç İşlemesi.....                          | 131 |

#### BEŞİNCİ BÖLÜM

#### SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN DENETİMİ VE YÜKÜMLÜLÜĞE UYMAMANIN YAPTIRIMI

|                                                                     |     |
|---------------------------------------------------------------------|-----|
| § 13. SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN DENETİMİ..... | 132 |
| I. Genel Olarak.....                                                | 132 |
| II.Denetime Yetkili Makamlar.....                                   | 133 |
| 1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu.....       | 134 |
| 2. İş Ve İşçi Bulma Kurumu.....                                     | 136 |
| 3. Milli Savunma Bakanlığı.....                                     | 138 |

|                                                      |     |
|------------------------------------------------------|-----|
| § 14. SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE |     |
| UYMAMANIN YAPTIRIMI:.....                            | 140 |
| I. Genel Olarak.....                                 | 140 |
| II. İş Kanununa Göre Yaptırım.....                   | 140 |
| 1. Yaptırımın Hukuki Niteliği.....                   | 140 |
| 2. Cezai Yaptırımın Yetersizliği:.....               | 148 |
| a. Miktar Yönünden Yetersizliği.....                 | 148 |
| b. İlişkin Olduğu Husus Yönünden Yetersizliği.....   | 149 |
| III. Deniz İş Kanununa Göre Yaptırım.....            | 151 |
| SONUÇ .....                                          | 152 |
| YARARLANILAN KAYNAKLAR.....                          | 156 |



## KISALTMALAR

|         |                                                          |
|---------|----------------------------------------------------------|
| a.g.e:  | Adı geçen  ser                                           |
| a.g.m:  | Adı geçen makale                                         |
| a.g.s:  | Adı geçen seminer                                        |
| AİTİAD: | Ankara İktisadi Ticari İlimler Akademisi<br>Dergisi      |
| BK:     | Borçlar Kanunu                                           |
| Bkz:    | Bakınız                                                  |
| C:      | Cilt                                                     |
| D:      |                                                          |
| dn:     | Dipnot                                                   |
| E:      | Esas                                                     |
| EHİHT:  | Eski hükümlülerin İstihdamı Hakkında T -<br>z k          |
| EİTİAD: | Eskişehir İktisadi Ticari İlimler Akade-<br>misi Dergisi |
| İBD:    | İstanbul Barosu Dergisi                                  |
| İHU:    | İ  Hukuku Uygulamaları                                   |
| İİK:    | İcra İflas Kanunu                                        |
| İLO:    | Uluslararası  alı ma  rg t                               |
| İÜHFD:  | İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi<br>Dergisi         |
| İ .K.   | İ  Kanunu                                                |
| JO:     |                                                          |
| K:      | Karar                                                    |
| L:      |                                                          |
| Kar .   | Kar ıla tırmaz.                                          |
| Mad:    | Madde                                                    |
| MMTD:   | Millet Meclisi Tutanak Dergisi                           |
| RG:     | Resmi Gazete                                             |
| RKD:    | Resmi Kararlar Dergisi                                   |
| S:      | Sayı                                                     |

|             |                                                       |
|-------------|-------------------------------------------------------|
| SchwerbG:   | Ağır Engelliler Kanunu (Schwer-<br>behindertergesetz) |
| Sh:         | Sahife                                                |
| SIHT:       | Sakatların İstihdamı Hakkında<br>Tüzük                |
| SSK:        | Sosyal Sigortalar Kanunu                              |
| T:          | Tarih                                                 |
| TCK:        | Türk Ceza Kanunu                                      |
| TSGLK:      | Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lo-<br>kavt Kanunu        |
| ÜÇÖ:        | Uluslararası Çalışma Örgütü                           |
| vd.:        | Ve devamı                                             |
| Yarg. 9CD:  | Yargıtay 9. Ceza Dairesi                              |
| Yarg 9HD:   | Yargıtay 9. Hukuk Dairesi                             |
| Yarg. 10HD: | Yargıtay 10.uncu Hukuk Dairesi                        |
| Yarg. HGK:  | Yargıtay Hukuk Genel Kurulu                           |
| YKD:        | Yargıtay Kararları Dergisi                            |

# 1. GİRİŞ

## I. GENEL OLARAK

Özel hukuk ilişkilerinde, kural olarak, kişilere diledikleri kişilerle akit yapma ve akdin içeriğini ve biçimini diledikleri şekilde belirleme serbestisi tanınmıştır (1). Akit serbestisinin temelinde irade özerkliği vardır (2). Bir kimse, kural olarak, herhangi bir akit yapmaya veya belirli bir kimse ile akit yapmaya zorlanamaz. Nitekim Anayasanın 48. maddesinde "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir" denilerek, akit yapma serbestisi anayasa güvence altına alınmıştır.

İş hukukunda da kural olarak akit serbestisi vardır (3). Ancak, İş Hukukunda akit yapma serbestisi, bazı sosyal düşüncelerle kanun tarafından oldukça sınırlandırılmıştır(4). Kanunla getirilen ve işverene akit yapma zorunluluğu yükleyen bu sınırlamalardan biri de sakat ve eski hüküm çalıştırma zorunluluğudur.

Dünya Sağlık Örgütünün vermiş olduğu rakamlara göre, bütün dünyada %10 oranında sakat yaşamaktadır ve bu rakamın Türkiye'de 5,5 milyon olduğu tahmin

1) Geniş bilgi için bkz. Tunçomağ, Türk Borçlar Hukuku, Cilt 1, Genel Hükümler, İstanbul 1976 sh. 249 vd; Tekinay-Akman-Burcuoğlu-Altop, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Altıncı Basım İstanbul-1988, Sh 76, sh. 483 vd; Ataay, Borçlar Hukukunun Genel Teorisi, 3. Basım, İstanbul 1981, sh. 252-153; Çelik, sh 88; Tunçomağ, I, sh.86; Esener, sh 32 vd; Ekonomi, sh. 93,94.

2) Tek ay/Akman/Burcuoğlu/Altop, a.g.e. sh 485; Tunçomağ, Borçlar Hukuku, sh. 240

3) Ekonomi I, sh. 94: Tunçomağ, sh.86

4) Çelik, sh. 88; Esener, sh. 34-35; Ekonomi I, sh. 94; unçomağ, sh.86.

edilmektedir (5). Ancak Türkiye'de bu konuda yapılmış herhangi bir çalışma olmadığı için kesin bir rakam verilememektedir. Aynı şekilde, bir mahkeme kararıyla kesinleşmiş cezasını çekerek, cezası tecil edilerek veya şartlı salıverilerek toplumdaki yerini alan eski hükümlülerin sayısı da küçümsenemeyecek miktardadır.

Her iki grubu oluşturan insanların geçimlerini sağlayabilecekleri bir iş elde edebilmeleri, işverenlerin, sakat kişilerden verim elde edemeyecekleri endişesi, eski hükümlülerden ise, tehlikelilik hali taşıdıkları düşüncesiyle iş vermekten kaçınmaları nedeniyle, oldukça zor olmaktadır. Bu nedenle, gerek sakatların, gerek eski hükümlülerin toplumda insanlık onur ve haysiyetiyle bağdaşmayacak bir durumda kalmamaları için, işverenlere sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir. Böylelikle büyük bir toplumsal sorunun çözülmesine çalışılmıştır. Ancak, bu yükümlülüğe işlerlik kazandırılmadıkça, sorunun çözümü mümkün olamayacaktır.

## II. KONUNUN SINIRLANDIRILMASI

Konumuz esas itibariyle, sakat ve eski hükümlü kişinin işgücünü ve emeğini iş piyasasına arzı ve bu sayede geçimini sağlayabilmesi için, bir toplumsal görev 5) Yaşama Sevinci, s.1, Nisan 1990, sh. 5,8; Ege, sh.1

olarak (6) işverene yüklenen, sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüdür. Bu nedenle,

çalışmamızın konusu, Türk İş hukukunda sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü ve ilgili mevzuatın incelenmesiyle sınırlandırılmıştır.

Sosyal Güvenlik Hukukunun alanında bulunan malûliyet sigortası ile sakatlara sağlanan sosyal hizmetlere, İş Kanununda düzenlenen amacın dışında olduğu için çalışmamızda değinilmemiş, aynı şekilde, sakat kişilerin çalışma yaşamına katılımlarının sağlanmasında önemli bir yeri olan mesleki rehabilitasyon, işverenin yükümlülüğünün dışında olduğu için, çalışmanın konusu dışında bırakılmıştır.

### III. KONUNUN İNCELENME BİÇİMİ

Sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü, giriş bölümü dışında beş bölümde incelenmiştir.

Birinci bölüm, sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünün anayasal temelleriyle mevzuatımızdaki gelişimine ayrılmış, bu bölümde ayrıca uluslararası iş hukukunda ve diğer hukuk sistemlerinde konunun düzenleniş

biçimi incelenmiştir.

İkinci bölümde, sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünün uygulanma alanı, koşulları ve yerine getirilmesi üzerinde durulmuştur.

Üçüncü bölümde, sakat ve eski hükümlü çalıştıran işverenin, genel hükümler dışında yerine getirmesi gereken yükümlülükler ele alınmıştır.

Dördüncü bölümde ise, işverenin sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünün kapsamı dışında kalması ile sakat ve eski hükümlü işçilerin, sakat ve eski hükümlü olma niteliklerini yitirmeleri nedeniyle ilgili mevzuattan yararlanma haklarının sona ermesi incelenmiştir.

Beşinci ve son bölümde ise, sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne uyulup uyulmadığının denetimiyle, yükümlülüğe uymamanın yaptırımına yer verilmiştir.

Yukarıda belirtilen beş bölümün ardından sonuç bölümünde, konunun düzenlenişindeki aksaklıklar belirtilmiş ve yeni bazı öneriler getirilmiştir.

Konunun incelenmesi sırasında, yer yer yabancı hukuklardaki düzenlemelere de değinilmiştir ve özellikle Alman Hukuku ile karşılaştırmalar yapılmıştır.

Sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü Deniz İş Kanununda da düzenlenmiş, ancak, bu yükümlülüğün İş Kanunu ve ilgili mevzuata göre yerine getirileceği Kanunun 13. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Bu nedenle çalışmamızın konusu esas itibariyle İş Kanunu hükümleri açısından incelenmiş, gerekli görüldükçe, Deniz İş Kanunundaki özel düzenlemelere de değinilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM  
SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN  
ANAYASAL TEMELLERİ VE MEVZUATIN GELİŞİMİ

§.2. SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA  
YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN ANAYASAL TEMELLERİ

I. Genel Olarak

Türk Hukukunda sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü ile ilgili mevzuat oldukça yenidir (1). Temelinde sosyal devlet ilkesi yatan sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü, ilk olarak 1961 Anayasası döneminde, 1967 tarih ve 931 sayılı İş Kanununda düzenlenmiştir.

1961 Anayasasından önce yürürlükte olan 1924 Anayasası esas itibariyle klasik hak ve özgürlükleri güvence altına almayı amaç edinmiştir. Bu nedenle 1924 Anayasasında sosyal ve ekonomik hak ve ödevlere oldukça sınırlı yer verilmiş çalışma hayatı ile ilgili 70. maddesinde, çalışmanın Türklerin tabi haklarından olduğu belirtilmiş , 79. maddesinde ise sözleşmelerin, çalışmaların serbestlik sınırlarının kanunla düzenleneceği hüküm altına alınmıştır (2). Çalışma hayatını düzenleyen 1936 tarih ve 3008 sayılı ilk İş Kanununda ise sakat ve eski hükümlü çalıştırmaya ilişkin herhangi bir yükümlülük yer almamıştı.

---

1) Oysa Avrupada sakatların istihdamı ile ilgili çalışmalar I. Dünya savaşını, hemen ardından başlamıştır. Bkz. Aşağıda, §4, I Ayrıca Avrupada yapılan çalışmalar sakatların istihdamına ilişkin olup, eski hükümlüler kapsam dışı bırakılmıştır.

2) Kili-Gözübüyük, sh. 126, Gürbüz, Yaşar : Cumhuriyet Dönemi Anayasalarında Sosyal ve Ekonomik Haklar Çağdaş Anayasalarda Ekonomik ve Sosyal Haklar ve Ödevler, Uluslararası Seminer, sh. 121.

## II. 1961 Anayasasında

1961 Anayasasının 2. maddesinde, Türkiye Cumhuriyetinin sosyal bir hukuk devleti olduğu belirtilmiş ve bu ilke ışığında, üçüncü bölümde, sosyal ve ekonomik hak ve ödevler düzenlenmiştir.

Üçüncü bölümde yer alan ve "İktisadi ve Sosyal Hayatın Düzeni" başlığını taşıyan 41. maddeye göre, iktisadi ve sosyal hayat, adalete, tam çalışma esasına ve herkes için insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlanması amacına göre düzenlenir. "Çalışma Hakkı ve Ödevi" başlığını taşıyan 42. maddesinde ise, çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğu belirtildikten sonra, devletin, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal, iktisadi ve mali tedbirlerle çalışanları koruması ve çalışmayı desteklemesi, işsizliği önleyici tedbirler alması hükmü bağlanmıştır (3).

1961 Anayasasının 41. maddesinde ifade edilen tam çalışma esası, öneride "herkesin çalışması" şeklindeydi.

(3) Bkz. Kubalı, H. Nail: Anayasa Hukuku Dersleri, Genel Esaslar ve Siyasi Rejimler, İstanbul 1971, s . 171; Aldıkaçtı, Anayasa Hukukumuzun Gelişmesi ve 1961 Anayasası, İstanbul 1982, sh 252; Özçelik, Selçuk: Anayasa Hukuku Dersleri, II.Cilt, İstanbul 1983, Sahife sh 307; Armağan, Temel Haklar ve Ödevler, İstanbul 1980, sh 68 vd.; Gürbüz, Yaşar, a.g.s sh 123; Elbir, Halit Kemal: Çalışma ve Sözleşme Özgürlüğü ile Grev Lokavt Haklarına İlişkin Yaklaşımlar, a.g.s, sh 143.

Herkesin çalışması ise tam istihdam anlamında kullanılmaktaydı (4). Böylece devlet herkese iş bulmak için yapılan çalışmaları desteklemekle yükümlü tutulabilecekti. Yani, devlet bir yandan eldeki kaynakları istihdamı yaygınlaştırıcı şekilde kullanmalı, diğer yandan da, herkese iş bulmayı desteklemeli (5), bu yönde tedbirler almalıydı. Devlet özel sektörü yeni iş olanakları yaratmaya teşvik etmeli (6), ayrıca, iş bulmada zorluk çekenler için getireceği düzenlemelerle, bu kişiler için de istihdam imkanı yaratmalıdır.

Ekonomik ve sosyal hayatın, sosyal devlet ilkesine uygun olarak düzenlenmesini öngören bu maddeye göre, devlet, herkes için insanlık onurunu yaraşır bir hayat

---

4) Nitekim, Temsilciler Meclisindeki Birinci görüşme sırasında Komisyon sözcüsünün bu konudaki açıklaması şöyledir: "Herkesin çalışması prensibine gelince: Bunun iki manası vardır. Yabancı dillerde karşılığı, Almanca tabiri ile Vollbeschaeftigung, Fransızca plein Emploi, İngilizce full employment dir ki; bunun manası toplum hayatındaki bütün şahıslara, bir kolu olmayanlar, iki ayağı olmayanlar da dahil olmak üzere herkese- İş bulmak cemiyete faydalı hale getirmektir". Öztürk, sh. 1989.

5) Aldıkaçtı , sh. 239.

6) Armağan , sh. 70.

seviyesi sağlanması doğrultusunda düzenlemeler yapmak zorundaydı (7). Kişinin, diğer kişilerin veya derneklerin merhamet hislerine dayanmaktansa devletten yardım istemesi çok daha insanlık onuruna uygundur (8). Devlet'in yardımı ise işsizlere iş bulma şeklinde gerçekleşmelidir. insanlık onur ve haysiyetine yaraşır bir hayat seviyesi sağlanması, yani toplumun mutluluk anlayışına göre asgari bir geçim seviyesinin kabul edilerek toplumun bütün bireylerine bu seviyenin sağlanması (9) 41. madde karşısında devletten beklenebilecekti.

Görüldüğü gibi, 1961 Anayasasında, sakatlarla doğrudan ilgili hükümler yer almamaktaydı. Ancak ruhi ve bedeni yetersizliği olanların ayrıca belirtilmemesine rağmen çalışma "herkesin" hakkıdır ve iktisadi ve sosyal hayat "herkes" için insanlık onuruna yaraşır bir hayat seviyesi

---

7) Komisyon sözcüsü 41. madde ile ilgili tartışmalarda bu hususu şöyle açıklamaktadır: "Sosyal devlet mefhumunu bu madde ile biraz daha açmaktayız. Bu madde memleketimizde hayat seviyesini yükseltmeyi ve hürriyetlerden, bütün nimetlerden herkesin faydalanmasını mümkün kılmak gayesine yönelmiş esaslı bir maddedir", Öztürk, sh. 1990.

8) Aldıkaçtı, sh. 239.

9) Aldıkaçtı, sh. 241.

sağlanması amacına göre düzenlenir hükümleri, sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunun temelini oluştura-  
bilecek nitelikteydi. Bu hükümlerin birlikte düşünülmesi  
karşısında, devletin sakat ve eski hükümlülere iş temin  
etmesi ve bunu engelleyen hususlar var ise bunların  
ortadan kaldırılması için gerekli tedbirleri alması talep  
edilebilecekti. Nitekim yukarıda da belirtildiği gibi  
sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü 1961  
anayasasına hakim olan bu düşünceye uygun olarak  
getirilmiştir.

### III. 1982 Anayasasında

1961 Anayasasında olduğu gibi, Cumhuriyetin  
nitelikleri başlığı altında 1982 Anayasasının 2.  
maddesinde Türkiye Cumhuriyetinin sosyal bir hukuk devleti  
olduğu belirtilmiş, devletin temel amaç ve görevleri başlı-  
ğını taşıyan 5. maddesinde ise, devletin temel amaç ve  
görevlerinin, kişinin temel hak ve hürriyetlerini sosyal  
hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette  
sınırlayan siyasal ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya  
insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli  
şartları hazırlamaya çalışmak olduğunu hüküm altına  
almıştır.

Böylece 5. maddede adeta sosyal devletin tanımı  
verilmiştir.

Sosyal Devlet, kişilere klasik özgürlüklerini sağlamakla yetinmeyip aynı zamanda insanca yaşamaları için gerekli olan maddi ihtiyaçlarını karşılamalarını sağlamayı kendisine ödev edinmelidir (10). Bunu gerçekleştirmek için devlet bazı önlemler almak, sosyal ilişkilerin biçimlenmesinde müdahaleci olmak zorundadır. Devlet kişinin hayat mücadelesini kolaylaştırmalı insan onuruna uygun bir ortam içinde yaşamasını sağlamalıdır. Nitekim bu hususları gözönünde bulunduran 1982 Anayasası, kişinin temel hak ve hürriyetlerini sınırlandıran sosyal ve ekonomik engelleri kaldırmayı bir ödev olarak devlete yükleyerek, sosyal devletin işlevini ortaya koymuştur (11).

Sosyal ve Ekonomik Hak ve Ödevleri düzenleyen üçüncü bölümde yer alan ve çalışma Hakkı ve Ödevi'ni düzenleyen 49. maddeye göre çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Yine aynı maddeye göre, devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik ortam yaratmak için gerekli tedbirleri almak zorundadır.

---

10) Aldıkaçtı, sh. 241.

11) Aldıkaçtı, aynı yer.

Anayasanın 5. maddesi ile 49. maddesi birlikte değerlendirildiği takdirde, bir ekonomik hak olan çalışma hakkının kullanılmasını engelleyen hususlar var ise devletin, bu engelleri ortadan kaldırmak için önlemler alması istenebilecektir. Sakat ve eski hükümlüler de bu toplumun bir bireyi olarak, Anayasada güvence altına alınan çalışma hak ve özgürlüğünden yararlandırılmalıdır. Ancak gerek sakatlıkları nedeniyle çalışma güçlerinde azalma olanların gerek daha önce herhangi bir suçtan hüküm giymiş olanların belirtilen nedenlerle anayasal bir hak olan çalışma hakkından yararlanmaları oldukça zor olmaktadır. Her iki grubu oluşturan kişilerin, sosyal devletin amaçlamış olduğu insanlık onuruna uygun yaşayabilmeleri, maddi ve manevi varlıklarını geliştirebilmeleri için çalışma hakkından yararlanmaları kolaylaştırılmalı ve çalışma hakkının kullanılmasını engelleyen hususların ortadan kaldırılması için bazı yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

Nitekim anayasal bir ekonomik hak olan çalışma hakkından, her birey gibi sakatların da yararlanması gerektiğini gözönünde tutan Anayasa, bazı maddelerinde sakatları koruyucu hükümlere yer vermiştir. 50. maddesinde çalışma şartları bakımından sakatları özel olarak koruyan hükümler getiren Anayasa, 61. maddesinde sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler başlığı altında sakatları da saymıştır.

"Çalışma şartları ve Dinlenme Hakkı" başlığını taşıyan 50. maddeye göre, küçükler, kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Böylece 1961 Anayasasında da yer alan çocuklar, gençler ve kadınların yanında, bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar da çalışma şartları bakımından anayasal güvenceye kavuşturulmuş, diğer yandan da bu tür yasal düzenlemelerin daha da geliştirilmesi ödevi hatırlatılmış olmaktadır.

1982 Anayasasının "Sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler" başlığını taşıyan 61. maddesinde, devletin, sakatların korunmaları ve toplum hayatına uyumlarını sağlayacak önlemleri alması gerektiği hükmü bağlanmıştır. 61. madde, sakatları, sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler arasında sayarak, sakatların korunmalarını sadece sosyal güvenlikle sınırlamasına rağmen, maddenin içeriği çok daha kapsamlı bir korumayı sağlayıcı niteliktedir. Anayasa, devlete sakatların toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı önlemleri alma görevi yüklemekle, dolaylı olarak sakatların çalışmalarını sağlama ödevini de yüklemiş olmaktadır.

Gerçekten sakat kişinin toplum hayatına uyumunu sağlayacak önlemlerin başında, ekonomik bağımsızlığına ulaşabilmesi için gerekli ortamın sağlanması, kişiliğini

maddi ve manevi yönde geliştirebilmesi için kendi işgücünü değerlendirebilmesi gelmektedir (12). Sakatın toplum içindeki yerini tüketicilikle sınırlamamak, onlara üretken olmanın zevkini tattırmak gerekmektedir. Böylece, Anayasa, yasa koyucuya sakatların çamalarını engelleyen hususlar var ise bunların ortadan kaldırılması ve çalışmaları için gerekli ortamın sağlanması doğrultusunda yasaların çıkarılması ödevini yüklemiştir. Nitekim bu husus madde gerekçesinde de ifade edilmiş ve devletin sakatların çalıştırılmalarını sağlamak, rehabilitasyonları için gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğu belirtilmiştir (13). Burada sözü edilen rehabilitasyon sakatların tıbbi, sosyal ve mesleki rehabilitasyonudur.

---

12) Altan, Sakatlar, sh. 237

13) Ozer, Atilla: Gerekçeli ve 1961 Anayasası ile Mukayeseli 1982 Anayasası, Ankara 1984, s.236.

### §.3. TÜRK HUKUKUNDA SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ HAKKINDAKİ MEVZUATIN GELİŞİMİ

#### I. 931 Sayılı Kanundaki Düzenleme

931 sayılı İş Kanununun (14) getirmiş olduğu belli başlı yeniliklerden biri olan sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü, 25. maddesinde "Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma" başlığı altında düzenlenmişti. Bu maddeye göre, işverenler, işyerlerinde belli esas ve ölçülerde sakat ve eski hükümlüyü, meslek ve ruh durumlarına uygun işlerde çalıştırmak zorundaydılar.

931 sayılı İş Kanunu, işyerlerinde çalıştırılması gerekli sakat ve eski hükümlülerin sayısının belirlenmesinde, tartışmalara yol açan bir yöntem getirmişti. Buna göre, yüz işçiye kadar işçi çalıştıran işyerlerinde her tam elli işçiye karşılık bir sakat ve bir eski hükümlü kimse, işçi sayısının yüzden fazlası için her yüz işçiye karşılık iki sakat ve iki eski hükümlü kimse çalıştırmak gerekmekteydi. Bu hüküm ile, işyerlerinde sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunun uygulanabilmesi için, o işyerinde en az elli işçi çalıştırılmasının gerekliliği dolaylı olarak ifade edilmişti (15). Ayrıca, çalıştırılacak sakat ve eski hükümlülerin sayısının belirlenmesinde

(14) RG, 12 Ağustos 1967, 12672.

(15) Erkul, Eski Hükümlü, sh.294, (Karş; Altan, Notatlar sh. 277.

oran usulü getirilmediği için 99 işçi çalıştıran bir işveren sadece bir sakat ve bir eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü tutulabilecekti. Aynı şekilde yüz işçi çalıştıran işverenle 199 işçi çalıştıran işveren de sadece iki sakat ve iki eski hükümlü çalıştırmak zorundaydı (16).

Çalıştırılacak sakat ve eski hükümlülerin çeşitleri ile hangi cins sakat ve eski hükümlülerin hangi işkollarında ve hangi işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel ve ücret şartları ile bunların işverenlerce nasıl işe alınacakları, Çalışma, Adalet, Sanayi, Milli Eğitim, Sağlık ve Sosyal Yardım ve Ulaştırma Bakanlıklarınca birlikte hazırlanacak bir tüzükte gösterileceği hüküm altına alınmıştı.

Sakatların işyerlerine alınmalarında, o işyerinin işçisi iken sakatlanmış olanlara öncelik hakkı tanınacağını belirten 25. madde, işverenlere, işyerinin işçisi iken malul kaldıkları için işyerinden ayrılmış olan işçiler lehine ayrı bir yükümlülük daha getirmişti. Buna göre, bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da

---

16) Nitekim 1983 tarih ve 2869 sayılı Kanun ile bu hüküm değiştirilmiştir

(RG. 30 Temmuz 1983, 18120). Ancak bu hüküm öğretide tartışmalara yol açmıştı.

99 işçi için de sadece 2 sakat ve 2 eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu kanunun ruhu ve amacına aykırı bulunmuştu. Altan, sh. 278; Erkul, sh. 294; Ergin, s. 104; Ayrıca bkz. Aşağıda 8, I ve sh. 115

sonradan malûliyeti ortadan kalkan işçiler, eski işyerlerine alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları boş yer varsa derhal, yoksa yer boşaldığında, o andaki şartlarla eski işyerlerine veya eski işlerine uygun diğer bir işe sair isteklilere tercih ederek almak zorundaydı.

Sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu: esas itibariyle İş Kanunu kapsamındaki işverenler için getirilmesine rağmen 25. maddenin son fıkrasında, genel ve katma bütçeli dairelerle mahali idareler veya Kamu İktisadi Teşebbüsleri yahut özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinin İş Kanununa tabi olmayan daire ve kurumları da kapsama dahil edilmiş ve bu işyerlerinde çalıştırılması gerekli sakat ve eski hükümlülerin işe alınmaları hakkındaki gerekli usul ve şartlar ile bunun oran ve tutarları, sakat ve eski hükümlülerin hangi işlerde çalıştırılacaklarına, çıkarılması öngörülen tüzükde yer verilmesi hüküm altına alınmıştı.

Bu maddeyle güdülen amaç, sakat ve eski hükümlülere iş temin edilmesi ve bu yolla geçimlerinin

sağlanmasıdır (17). Ayrıca ülke ekonomisi açısından da tam istihdamın sağlanması ve her işgücünden : tam

---

17) Bu husus madde gerekçesinde de ifade edilmiştir. Madde gerekçesi aynı şöyledir:

"Sakat insanların da kendilerine göre bazı işlerde çalışabilecekleri ve özellikle bunlara verilecek işler arızaları gözönünde tutularak iyi seçilirse bu, gibilerden de sağlam insanlar kadar veya onlara yakın bir randıman alınabileceği birçok garp memleketlerinde yapılan tecrübelerden anlaşılmış ve garp mevzuatında buna benzer hükümler yer almıştır. Buna karşılık en ufak külfetlerden kaçınılarak sakat işçilere iş verilmediği ve bu suretle ve en basit işlerde bile zaruret olmadığı halde sağlam insan kullanıldığı ve bu suretle iş gücünün israf edildiği bir vakaadır.

Bu anlayış altında memleketimizdeki sakatların biricik geçim yolu olarak dilencilik ve diğer insanların veya bazı hayır derneklerinin merhamet ve himayesine sığınmak gibi insanlık şeref ve haysiyetiyle bağdaşmayan bir tutum günden güne kökleşmektedir. Bu durum karşısında memleketimizde işgücünü her bakımdan verimli kılmak ve tam çalışmayı sağlamak ve diğer taraftan çalışmaya istekli bu insanları bugünkü haysiyet kırıcı durumlarından sıyırmak ve memlekete veya başkalarına bir yük olmaktan kurtarmak, onları da kârlı ve verimli bir insan haline getirmek topluluğun ödevleri arasında kabul edilmelidir.

Ayrıca topluluğumuzda diğer bir konu da eski hükümlü kimselerin durumudur. İşyerlerimizde bunlara karşı da bir tepki mevcuttur. Halbuki tesadüfen bir suç işlemiş hatta bazı ahvalde bu duruma düşmüş yurttaşlardan da çalışma dilek ve istidadında olanlara da bu imkanı sağlam yine toplumun ödevleri arasında sayılabileceği gibi, aynı zamanda toplumun menfaati ve huzuru icabıdır.

Diğer taraftan her ne şekilde olursa olsun suç işlemiş ve mahkûm olmuş bulunanların bu mahkûmiyetlerini çektikten sonra kefaretlerini ödemiş ve suçluluk hallerinin kalmamış olduğunu ve kendilerine çalışma imkanı verilerek topluma yararlı bir insan haline gelmeleri şansının tanınmasının faydalı olacağını kabul etmek icap eder (Eşmelioğlu, sh. 421).

yararlanma amaçlanmıştır (18). Böylelikle sakat ve eski hükümlünün yakınlarına ve topluma yük olmaktan çıkarılıp, üretken duruma geçirilmesi sağlanmaya çalışılmıştır (19).

Ancak 931 sayılı Kanunun, Anayasa Mahkemesi tarafından, 12 Kasım 1970 tarihinde yürürlükten kaldırılmasına kadar geçen sürede 25. maddede öngörülen tüzük çıkarılamamış, sakat ve eski hükümlülerin çalıştırılmaları hakkındaki usul ve esaslar bu tüzüğe bağlı olduğu için, 931 sayılı Kanunun yürürlükte olduğu üç yıl boyunca sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü uygulanma alanı bulamamıştır.

## II. 854 Sayılı Deniz İş Kanunundaki Düzenleme

29.4.1967 tarih ve 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14. maddesi "sakat ve eski hükümlü çalıştırma" başlığını taşımaktadır. 931 sayılı Kanun ile aynı dönemde hazırlanan 854 sayılı Deniz İş Kanunu da sosyal devlet

---

18) Ekonomi, tez , sh. 88; Tunçomağ, Sakat ve Eski Hükümlüler, sh. 376. Yazar, sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünün getirilmesi nedenlerinden birinin ülke işgücünden tam yararlanma olduğunu söylemekle beraber, sakat olmayanların bile işgüçlerinden henüz tam yararlanmanın sağlanamadığı, yüksek oranda işsizliğin olduğu ülkemizde asıl amacın, sakat ve eski hükümlü kişiye iş temin edilerek geçimlerinin sağlanması olduğunu belirtmektedir Altan, Sakatlar, sh. 228 vd.

19) Kutal, Engelli , sh. 321-322; Altan, Sakatlar , sh. 230 vd.

İlkesi gereğince, 931 sayılı Kanuna paralel olarak sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünü düzenlemiştir. 854 sayılı kanunun 13. maddesine göre, Deniz İş Kanunun kapsamına giren işveren veya işveren vekilleri, işyerlerinde, İş Kanununun ve bununla ilgili tüzüğün bu konuda koyduğu hükümler, esaslar ölçüler ve şartlara göre sakat ve eski hükümlü gemiadamı çalıştırmak zorundadırlar.

Bu düzenleme ile kanunkoyucu İş Kanununa atıf (gönderme) yapmaktadır. Oysa, 931 sayılı Kanunun yürürlüğe giriş tarihi, 854 sayılı Kanundan daha sonradır. Bu nedenle Deniz İş Kanununun sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne ilişkin hükmü, 931 sayılı Kanun yürürlüğe girinceye kadar bir uygulama alanı bulamadığı gibi, 931 sayılı Kanun yürürlüğe girdikten sonra da, 25. maddede sözü edilen tüzük çıkarılamadığından dolayı, hüküm uygulanamamıştır.

Deniz İş Kanunundaki sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünün uygulanabilirliği İş Kanununa bağlı olduğu için, 1475 sayılı Kanun döneminde de ona bağlı bir gelişim izlemiştir. Ancak 931 sayılı Kanunun yerine çıkarılan 1475 sayılı kanun, 25. maddede bazı değişiklikler yapmış ve çalıştırılacak sakat ve eski hükümlülerin nitelikleriyle işe alınma usul ve esaslarını göstermek üzere tüzük yerine bir yönetmelik çıkarılması öngörülmüş ve 1972 yılında yönetmelik çıkarılmıştı .

Fakat 854 sayılı Kanun ile bağlantılı düşünülmediği için 13. maddede İş Kanundaki tüzüğe gönderme yapılan hüküm değiştirilmemiş ve bir uyumsuzluk yaratılmıştı. 1475 sayılı Kanunda 1983 yılında 2869 sayılı kanun ile yapılan değişiklikle sakat ve eski hükümlülerin nitelikleriyle işe alınan usul ve esasları hakkında bir tüzük çıkarılmasının öngörülmesi ile bu uyumsuzluk giderilmiştir (20).

### III. 1475 Sayılı İş Kanundaki Düzenleme

#### 1. Genel Olarak

3008 sayılı İş Kanununun yerine çıkarılan 931 sayılı Kanunun iptali için dava açılmış ve Anayasa Mahkemesi tarafından Kanunun şekil yönünden iptaline ve iptal kararının 12 Kasım 1970 günü yürürlüğe girmesine karar verilmiştir (21). Öğreti ve uygulamada kanunun iptalinden doğan boşluğun nasıl doldurulacağı konusunda ortaya çıkan görüş ayrılıkları ve kararsızlık ortamında (22) sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne ilişkin hüküm uygulama alanı bulmamıştır (23).

20) Madde 2869 sayılı Kanun ile değiştirilmiştir. (RG 30 Temmuz 1983, 18120) Yönetmelikle ilgili bilgiler için bkz. Aşağıda, §.3 III, 1,2.

21) Anayasa Mahkemesinin 14.5.1970 t.E. 1969/40 K. 1970/26 sayılı kararı, RG 11 Mayıs 1971, 13833.

22) Çelik, sh. 13.

23) Altan, Sakatlar, sh. 221.

1475 sayılı Kanun da (24) bazı küçük değişikliklerle, sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne aynen yer vermiştir. 1975 sayılı Kanun, 931 sayılı Kanundan farklı olarak, çalıştırılacak sakat ve eski hükümlülerin nitelikleri ile işe alınma usul ve esaslarının bir yönetmelik ile düzenlenmesini hükme bağlamıştı. 1972 yılında yönetmeliğin yayınlanması ile birlikte sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü nihayet uygulanmaya başlamıştır. Ancak uygulamayla birlikte, kanunda yer alan hükümlerin sakat ve eski hükümlülerin yaygın bir şekilde istihdamlarını sağlayacak nitelikte olmadıkları görülmüştür (24). Bunun üzerine 1983 yılında 2869 sayılı Kanun ile 25. maddede bazı değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerin amacının ise sakat ve eski hükümlülerin istihdamlarının çoğaltılması olduğu gerekçe belirtilmiştir (25).

2869 sayılı Kanunla yapılan değişikliklerin birincisi işyerinde çalıştırılması gerekli sakat ve eski hükümlü sayısının belirlenmesinde uyulacak yöntem ile ilgilidir. Buna göre, işverenler, elli veya daha fazla

---

24) Bu kanun 25.8.1971 tarihinde kabul edilmiştir (RG 1 Eylül 1971 13943).

25) 2869 sayılı Kanun ile yapılan değişikliğin gerekçesi şöyledir:

"Korunmasız ve kaderleriyle başbaşa kalmış olan sakat ve eski hükümlülerin daha çok istihdamlarının sağlama amacıyla 25'inci maddede düzenleme yapılmıştır. Düzenlemede; Birleşmiş Milletler Teşkilatı tarafından sakatlar yılı olarak ilan edilen 1981 yılının ülkemizde de skat yılı kabul edilmesi ve Sakatlar Milli Koordinasyon Kurulunun bu konudaki çalışmaları sonuçları da gözönüne alınmıştır. Buna göre; içinde bulunan sosyal

ve ekonomik durum da göz önüne alınarak sakat ve eski hükümlü istihdamı çoğaltılmıştır. Bir işverenin aynı il hudutları dahilindeki işyerlerindeki işçilerinin toplamının esas alınması prensibi getirilerek sakat kimselere daha fazla iş imkanı yaratılması amaç-

işçi çalıştırdıkları işyerlerinde % 2 oranında sakat ve eski hükümlü çalıştırmak zorundadırlar. Ayrıca, % 2 oranının hesaplanmasında yarım kadar olan kesirler dikkate alınmaz yarım ve daha fazla olanlar tama tebliğ edilir hükmü getirilerek daha önce öğretilen tartışılan (26) hususa açıklık getirilmiştir.

İşyerlerinde sakatların istihdamlarının çoğaltılması amacıyla yapılan diğer değişiklik ise, aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri olan işverenlerin çalıştırmakla yükümlü oldukları sakat sayısının toplam işçi sayısına göre belirlenmesidir(İş K. 25/A). Hemen belirtilmek gerekir ki, aynı işverene ait birden fazla işyeri olması halinde, çalıştırılacak toplam işçi sayısına göre hesaplanması sadece sakat işçiler için getirilmiştir. Eski hükümlü ile ilişkin böyle bir hüküm yoktur(27).

2869 sayılı kanun ile yapılan değişikliklerin sakat ve eski hükümlülerin istihdamlarının çoğaltılması amacı ile yapıldığının belirtilmesine rağmen, çalıştırılması gerekli sakat ve eski hükümlü sayısının belirlenmesinde, o işyerinde çalışan daimi işçi sayısının esas alınacağı hükmü getirilerek bu amaç sınırlanmıştır. Gerçekten, uygulamada tartışmalara yol açan bu hüküm, değişikliğin amacına da ters düşmektedir.

---

(26) Bkz. § 2, I ve dn. 7.

(27) Bkz. Aşağıda § 7, I, 2.

1983 yılında yapılan değişikliklerden bir diğeri ise, çalıştırılacak sakat ve eski hükümlülerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel koşullar ile ücretleri, işe alınma usul ve esaslarının bir tüzük ile düzenlenmesinin öngörülmüş olmasıdır. Ayrıca, sakat ve eski hükümlülerin işe alınmalarında koordinasyonun sağlanması amacıyla İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun aracılığı getirilmiştir.

Bu konuda üzerinde durulması gerekli son değişiklik ise, İş Kanununa tabi olmayan daire ve kuruluşlarda çalıştırılacak sakat ve eski hükümlülerin niteliklerinin tüzükte gösterileceği hükmünün kaldırılarak, bu kişilerin kapsam dışı bırakılmış olmalarıdır(28).

## 2)1972 Tarihli Yönetmelikteki Düzenlemeler

Yukarıda değinildiği gibi 21.1.1972 tarihinde yayınlanan yönetmelikle sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü uygulamaya başlanmıştır (29). Ancak kısa bir süre sonra yönetmeliğin etkin bir başlangıç olamadığı

---

(28) Sakatların Devlet Memurluğuna Alınma Şartları İle Hangi İşlerde Çalıştırılacakları Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır (RG, 27.7.1983, 18117).

29) 23.12.1971 gün ve 7/3600 sayılı kararnameyle (RG, 21.1.1971, 14079) yürürlüğe konulmuştur.

görülmüş (30), 1974 tarihinde Yönetmelikte bazı değişiklikler yapılmış ve bir ek maddeye yer verilmişti (31). Bu ek maddeyle hem kamu, hem de özel işverenler için, çalıştırmakla yükümlü oldukları her sakat ve eski hükümlü sayısı kadar boş kadro ve açık iş temin etme zorunluluğu getirilmişti.

Yönetmelikte 1974 yılında yapılan değişiklikle, kapsama alınan sakat ve eski hükümlülerin niteliklerinde yeni düzenlemeler yapılmıştır. Bu değişiklikten önce, yönetmelikten yararlanabilmek için aranılan sakatlık oranlarının en az %50, en fazla %80 olması gerekirken, değişiklikle bu oranlar en az %40, en fazla %70 olarak saptanmış, ayrıca sakatlığı %70 den fazla olmakla beraber çalışabilecekleri belgelenenlerin de Yönetmelikten yararlanmaları hüküm altına alınmıştı. Öte yandan yönetmeliğin ilk şeklinde sakatlıkları en az 12 ay sürecek olanlar kapsama alındıkları halde, değişiklikten sonra, sakatlığı "sürekli" olanların yönetmelik hükümlerinden yararlanacakları hükmü getirilmişti. Değişiklikten önce sakatlıklar nedenlerine göre ayrılırken, değişiklikten sonra sakatlığın türüne göre bir ayırıma gidilmişti. Örneğin eskiden sakat olanlar, bir iş kazası, meslek hastalığı gibi nedenlerle sakat olanlar diye ayrıldığı halde,

30) Kutal, Engelli, sh. 322

31) Yönetmelik 25.2.1974 gün ve 7/7907 sayılı kararnameyle (RG 23.3.1974, 14836) değiştirilmiştir.

değişiklikle göz hastalıkları, işitme ve konuşma sakatlıkları kol ve el sakatlıkları ayırımı getirilmişti.

Kapsam bakımından yapılan diğer bir değişiklik ise yönetmelikten yararlanabilmek için aranan yaş sınırında olmuştı. Önceden sakat ve eski hükümlüler için aranan yaş sınırı 17-65 olarak saptanmışken, bu husus, değişiklikten sonra 18-55 olarak belirlenmişti.

1974 yılında yapılan değişikliklerden bir diğeri de, işe yerleştirmede öncelik nedenlerine ilişkindi. Yönetmeliğin ilk şeklinde sakatlar, sakatlık ve geçim durumlarına, eğitim, meslek ve yaşlarına göre öncelik gruplarına ayrılmasına rağmen, değişiklikle işyerinin işçisi iken sakatlanmış olanlara, sakatlığı %70'in üzerinde olup da çalışabileceği belgelenenlerle rehabilite edilenlere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayanlara ve herhangi bir işyerinde çalışmayanlara öncelik verileceği hükme bağlanmıştı.

Yönetmeliğin kapsamı dışına çıkma hakkında da yeni hükümler getirilmiş ve sakatlığın belirlenen sınırların dışına çıkması halinde yönetmelik hükümlerinden 6 ay daha yararlanılabileceği hükmü kaldırılmıştı. Böylece, sakat işçi o işyerinde çalıştığı sürece, o işyerine yeni bir işçi gönderilemeyecekti. Buna paralel bir hüküm, eski hükümlüler için de getirilmiş ve bununla adli sicildeki

kaydı silinmesine rağmen, o işyerinde çalışmaya devam eden eski hükümlünün yerine yeni bir işçi gönderilemeyeceği belirtilmişti.

Yönetmelikte yapılan son değişiklik ise, kamu kesiminde sakat ve eski hükümlü çalıştırmaya ilişkindi. Yönetmelik ilk şekliyle İş Kanununa bağlı olmayan işyerlerinde de aynı oranda sakat ve eski hükümlü çalıştırmayı kabul etmiş, değişiklikle İş Kanununa tabi olmayan daire ve kuruluşlarda çalıştırılacak sakat ve eski hükümlü oranını, İş Kanununda gösterilen oranın yarısı olarak saptamıştı.

Yönetmelikte yapılan değişikliklere ve uygulamayı kolaylaştıracak ek maddeye rağmen, yönetmeliğin yürürlükte olduğu zaman sürecinde, yeterli sayıda sakat ve eski hükümlü çalışma hayatına kazandırılammıştır. Gerçekten yönetmeliğin uygulandığı sürede çalışmak için Kuruma 129.922 sakat kişi başvurulmuş, bunların ancak 43.264'ü bir işe yerleştirilebilmiştir (32). Eski hükümlülerde ise bu sayı, başvurularda 52.599, işe yerleştirmede 21.683'dür. Görüldüğü gibi, yönetmeliğin yürürlükte olduğu 15 yıl boyunca, 43.264 sakat ve 21.683 eski hükümlü bir işe yerleştirilebilmişti.

32) İş ve İşçi Bulma Kurumu, 1990 İstatistik Yıllığı, sh. 63 (İstatistikte verilen bilgiler 1972-1989 döneminde aittir. Ancak, yukarıda 1987 tarihli tüzüklerin yürürlükte olduğu dönem çıkarılarak hesap yapılmıştır.

Bu rakamların çok düşük olduğu ortadadır. Özellikle ülkemizde yaşayan sakat sayısı düşünöldüğünde, yönetmeliğın yetersiz kaldığı görölecektir. Bu başarısızlığın nedenlerini şöyle sıralayabiliriz: Öncelikle sakatların mesleki rehabilitasyonlarıyla ilgili düzenlemelerin ve buna bağlantılı olarak mesleki eğitim uygulamalarının yapılamayışıdır. İşyerlerine gönderilen sakat işçiler genellikle kalifiye değildirler. Bu nedenle gönderilebilecekleri işler çok sınırlı olmakla, bazen de sakat işçiler gönderildikleri işlerde gereksiz kişi durumunda kalmaktadırlar. İstenilen amaca ulaşılamayışındaki diğer bir neden ise, sakat ve eski hükümlülerin belirlenme ve işyerlerine gönderilmelerinde başarılı bir organizasyonun sağlanamayışdır. Son olarak şunu da belirtmek gerekir ki, ülkemizdeki işyerleri genellikle küçük işyerleridir. Oysa, 25. maddeye göre, elli veya daha fazla işçi çalıştıran işverenler sakat ve eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü tututabilirler. Bu da, kapsama giren işveren sayısını düşürmektedir.

1983 tarih ve 2869 sayılı kanunla 1475 sayılı İş Kanununun 25. maddesi değıştirilirken, yönetmelik yürürlükten kaldırılmış sakat ve eski hükümlülerin nitelik ve işe alınma usul ve esaslarının bir tüzükte düzenlenmesi öngörölmüştür. Ancak tüzükler 1987 yılına kadar çıkarılamamışlardır. Tüzüklerin uzun süre yayınlanamaması uygulamada duraksamalara yol açmıştı. Çünkü, İş Kanununun

25. maddesinde, sakat ve eski hükümlü çalıştırmanın genel esasları düzenlenmiş, sakat ve eski hükümlü sayılmanın konuşları, işe alınma usul ve esasları tüzüklere bırakılmıştı. Bu konuda 1985 yılında, işyerinde kanunun öngördüğü oranda sakat ve eski hükümlü çalıştırılmadığı için Eskişehir 2. Sulh Hukuk Mahkemesinde açılan ceza devasında "sakat ve eski hükümlülerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılacakları işverence nasıl işe alınacakları belirtilmeden ve gerekli tüzükler çıkarılmadan işverenin sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünün bulunmadığı ve buna ait tüzüğün henüz çıkarılmadığı, suç unsurunun oluşmadığı..." gerekçesiyle takipsizlik kararı verilmişti (33). Kararın temyizi üzerine Yargıtay 9.Ceza Dairesi "işverenlerin, sakat ve eski hükümlüleri, işyerlerinde genel hükümler deiresinde çalıştırmaları hususunda belirleyecekleri şartları engelleyici bir hüküm bulunmadığı" gerekçesiyle bozma kararı verdi (34). Yargıtay 9. Ceza Dairesinin kararına esas aldığı gerekçe sağlam bir dayanaktan yoksundu. İş Kanunu, sakat ve eski hükümlülerin niteliklerini, yani kimlerin sakat ve eski hükümlü olduğunu belirtmemekte, sadece, işverenlerce %2 oranında sakat ve eski hükümlü çalıştırılması zorunluluğunu

33) Eskişehir 2. Sulh Hukuk Mahkemesi 23.5.1985 tarih ve E. 85/154, K.85/395.

34) Yargıtay 9. Ceza Dairesi 7.1.1986 E. 1985/7553 K. 1986/5.

getirmektedir. Yargıtayın görüşüne göre, sözü edilen tüzükler çıkarılmadan sakat ve eski hükümlü çalıştırılmak istendiği takdirde, ya dayandığı kanun hükmü değiştirildiği için yürürlükten kalkmış bulunan yönetmelik hükümlerine göre ya da keyfi uygulamalara göre, kimlerin sakat ve eski hükümlü oldukları belirlenecektir ki, her iki uygulama da, hukukun genel ilkelerine ve mevzuata aykırıydı. Bu nedenle Yargıtay 9. Ceza Dairesinin kararı isabetli değildi. Nitekim, çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Bölge Müdürlüklerine göndermiş olduğu, 26.8.1985 tarih ve 52001 sayılı genelgede, sakat ve eski hükümlü çalıştırılmasına ilişkin tüzüklerin çıkarılincaya kadar, işverenler hakkında suç duyurusunda bulunulmaması, ancak eksik çalıştırılan sakat ve eski hükümlülerin tamamlattırılması yoluna gidilmesi bildirilmişti. 1987 tarihinde sözü edilen tüzüklerin çıkarılmasıyla uygulamayı da olumsuz şekilde etkileyen ve istikrarı bozan bu tartışmalar sona ermiştir.

### 3. 1987 Tarihli Tüzüklerdeki Düzenlemeler

1475 sayılı Kanunun 25. maddesinde 2869 sayılı kanunla yapılan değişiklikle, sakat ve eski hükümlüler aynı madde içinde farklı farklı bentler halinde düzenlenmiştir. Buna uygun olarak 1987 yılında iki ayrı tüzük çıkarılmıştır (35).

---

35) Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük (RG 16 Mart 1987, 19402); Eski Hükümlülerin İstihdamı Hakkında Tüzük (RG 17 Mart 1987, 19403) çıkarılmış ve yürürlüğe konulmuştur.

1987 tarihli Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzüğün birinci bölümünde kapsam ve sakat kişinin tarifi, daha doğru bir deyimle sakat sayılmanın koşulları belirtilmiştir. Buna göre, elli veya daha fazla işçi çalıştıran işverenler işyerlerinde belli oranda sakat çalıştırmak zorundadırlar. Tüzük anlamında sakat kişi ise çalışma gücü en az %40, en fazla %70 oranında kaybedenlerle, %70'in üzerinde kaybetmekle beraber çalışabilecekleri saptananlardır.

Eski Hükümlülerin İstihdamları Hakkında Tüzük de, Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük gibi birinci bölümünde kapsam ve tanıma yer vermiş elli veya daha fazla işçi çalıştıran işverenlerin işyerlerinde eski hükümlü çalıştırmak zorunda olduklarını hükme bağlamıştır. Tüzük anlamında eski hükümlü ise, altı aydan daha uzun süreli hürriyeti bağlayıcı bir cezaya hüküm giymiş ve cezasını infaz kurumlarında tamamlamış veya cezası tecil edilmiş yahut şartlı salıverilme yoluyla tahliye edilmiş olan kişilerdir.

Her iki tüzüğün ikinci bölümünde istihdama ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Yüzde iki oranında sakat ve eski hükümlü çalıştırmak zorunda olan işverenlerin, çalıştırmakla yükümlü oldukları sakat ve eski hükümlüleri, aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri varsa, bu işyerlerindeki toplam işçi sayısına göre hesaplayacaklarını, çalıştırmakla yükümlü oldukları sakat ve eski

hükümlüleri İş ve İşçi Bulma Kurumundan sağlayacaklarını hükme bağlamıştır. Tüzüklerin ikinci bölümünde ayrıca işe alınmada öncelik sırasınada yer verilmiştir.

Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzüğün üçüncü bölümünde ise eski hükümlere ilişkin tüzükten farklı olarak "Sakatların Mesleğe Kazandırılmaları, Mesleki Rehabilitasyon İstihdam Danışmanlığı Hizmeti" başlığı altında sakatların mesleğe yönlendirilmelerini düzenlenmiştir.

Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzüğün dördüncü, Eski hükümlülerin İstihdam Hakkında Tüzüğün üçüncü bölümünde, denetime ve tüzük hükümlerine uymayan işverenler hakkında yapılacak işlemlere yer verilmiştir. Eski Hükümlülerin İstihdamı hakkında Tüzük, dördüncü bölümünde, ayrıca işverenlerce tutulması gereken kayıtları düzenlerken, Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük bu hususu, işyerlerinin sakata göre düzenlenmesi hükmü ile birlikte beşinci bölümünde düzenlemiştir.

Görüldüğü gibi, bazı küçük farklılıklarla, sakat ve eski hükümlülere ilişkin yasal düzenlemeler paraleldirler. Sakatların mesleğe yönlendirilmeleri dışındaki hükümler her iki tüzükde de tekrarlanmıştır. Kanunkoyucu hem sakatların hem de eski hükümlülerin çalışma hayatında bir yer edinebilmelerinin zor olduğunu düşünerek, her iki grubu da aynı madde içinde düzenlemiştir. Oysa sakat ve eski hükümlüler

arasında sosyal ve biyolojik farklılıklar vardır. Bu nedenle sakat ve eski hükümlülerin ayır ayrı düzenlenmesi daha uygun olurdu (36). Nitekim bazı Avrupa ülkelerinde sakat çalıştırma yükümü düzenlenmesine rağmen eski hükümlülere yer verilmemiştir (37). Türk hukukunda da çalıştırılacak sakat ve eski hükümlülerin oranlarında bir farklılık yaratılması ve işyerinde çalıştırılması gereken sakat işçilerin oranlarının arttırılması doğrultusunda bir düzenlemeye gidilmesinin yararlı olacağı kanısındayım. yukarıda da ifade edildiği(28) gibi sakatlar, nüfusun %10 gibi büyük bir bölümünü oluşturmaktadır ve gerek uygulama gerek öğretide ifade edildiği üzere sakatların iş bulması daha zor olmaktadır (39).

---

36) Ergin, sh. 104; Ege, sh.7

37) Almanyada sakatların çalıştırılması hakkında ayrı bir kanun olmasına rağmen (Schwerbehindertengesetz), eski hükümlüler Eyalet Sosyal Yardım Kanununda düzenlenmişlerdir. Bkz. Aşağıda, § .5, I,2

38) Bkz. Yukarıda, § .1, I

39) Ergin, sh. 104; İş ve İşçi Bulma Kurumu, 1990 İstatistik Yıllığına göre eski hükümlülerin Kuruma başvuruları oldukça sınırlı kalmakta bir yetkiliye göre, işverenlere, işe uygun eski hükümlü göndermekte zorlanılmaktadır; Ege. sh.7. Yazar, sakatların eski hükümlülerden ayrılması ve sakatlar için belirlenen çalıştırma oranının %3

## § .4. ULUSLARARASI İŞ HUKUKUNDA SAKAT ÇALIŞTIRMA

### I. Genel Olarak

Birinci Dünya Savaşından sonra Avrupada büyük bir sakatlar ordusu kalmıştı. Bu insanlar için yapılan maddi yardım çalışmalarının tek başına yeterli olmadığı kısa zamanda görülmüş, ülke ekonomisine ve kendi yakınlarına yük olan bu kişilerin, çalışma hayatına katılımlarının sağlanarak yük olmaktan kurtarılması ve ayrıca işgüçlerinden yararlanılması amaçlanarak bu yönde çalışmalara başlanılmıştır (40).

Çeşitli ülkelerin savaş kurbanları derneklerinin isteği üzerine Uluslararası Çalışma Örgütü konuyla ilgilenmiş ve 2-4 Mart 1922 yılında, Cenevre'de bir konferans düzenlenmesine karar verilmiştir (41). Bu ilk toplantıya Alman, Fransız, İngiliz İtalyan ve Polonyalı savaş kurbanları dernekleri katılmıştır. 1922'deki bu toplantıda sadece tedavi ve ortopedik bakım gündeme geldiği, sakatların çalışma hayatına katılımlarının sağlanması amacıyla bir çalışma yapılmadığı için en kısa zamanda tekrar bir toplantı yapılması istenmiştir.

---

40) Wiedeman-Kunz, sh.9.

41) Ritzer, sh. 15.

Nihayet 31 Temmuz 1923 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü yeni bir konferans düzenlemiş ve her ülkedeki farklı uygulamaların da gözönünde tutularak, soruna en iyi çözümün getirilmesi için çalışmalar başlatılmıştır. Bu çalışmalar için İş ve İşçi Bulma kurumlarında sakatlar için ayrı bir bölüm kurulması ve gerektiğinde, bu resmi makamın çalışmalarının sakat dernekleriyle tamamlanmasına karar verilmiştir.

## II. Uluslararası Çalışma Örgütünün 99 Sayılı Tavsiye Kararı

1 Haziran 1955 tarihinde Cenevrede toplanan Uluslararası Çalışma Örgütünün genel kurulunda yapılan görüşmelerden sonra, "Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ile ilgili 99 sayılı Tavsiye Kararı" kaleme alınmıştır (42).

99 sayılı Tavsiye Kararının birinci bölümünde tanımlara yer verilmiştir. Buna göre, sakat kişi, fiziki ya da zihni özürlerinden dolayı istihdam olanakları az olmakla birlikte, bir iş sahibi olabilecek ve işe devam edebilecek kişidir (1/b). Tavsiye kararı, ikinci bölümünde, mesleki rehabilitasyonunun, sakatlığın nedeninden bağımsız olarak herkesi kapsamı gerektiğini hükme bağlamıştır (m.2).

---

42) İLO- International Labour Conventions and Recommendations (1919-1981), Geneva İLO, 1981.

Mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve sakatların işe yerleştirilmesinin yöntem ve kurallarını düzenleyen üçüncü bölüme göre, sakat kişinin bir yetenek testinden geçirilmesi, istihdam olanakları hakkında bilgilendirilmesi ve bütün bu işlemlerin ardından sakat kişinin mesleki eğitimden geçirilmesi gerekir. Ancak, sakat kişi daha önce meslek sahibi ise, olanaklar ölçüsünde, mesleki eğitim daha önceki işe yönelik olmalıdır. (md.4,5,6).

Sakatların mesleki eğitimleri sakat olmayan kişilerle birlikte yapılmalı, ancak sakatlığın türü ve ağırlığı dolayısıyla bir işyerinde diğer kişilerle eğitimi mümkün olamayanlar için özel eğitim hizmetleri kurulup, geliştirilmelidir (m.7.8).

Sakatların eğitiminde işverenlerin de katılımını sağlamak için, işverenler maddi, teknik, tıbbi ve mesleki yardımlarla teşvik edilmeli ve bu teşvikler olanaklar ölçüsünde sakatların istihdamlarına yönelik olmalıdır (mad. 9,10). Ayrıca, işe yerleştirmenin istenen ölçülerde olup olmadığının denetimi ve bu yönde istihdam danışmanlığının değerlendirilmesini öngören Tavsiye Kararı, sakat kişinin işe yerleştirilmesini engelleyen hususlar varsa bunların kaldırılması için çalışmalar yapılması gerektiğini belirtmektedir (mad 11).

Tavsiye Kararının dördüncü bölümünde, mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin tek bir otoriteye bağlanması, birden fazla otorite olduğu takdirde, aralarında koordinasyonun sağlanması ve bu makamlardan birinin birinci derecede sorumlu olması gerektiği belirtilmektedir (mad.16).

Sakatların mesleki rehabilitasyon hizmetlerinden yararlanmasını sağlama yöntemlerini düzenleyen beşinci bölümde ise, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yardım almakta olan sakat kişilerin, mesleki rehabilitasyon hizmetlerinden yararlanması nedeniyle almakta oldukları bu yardımlardan bir indirim yapılmaması (mad. 23) sınırlı iş bulma veya istihdama sınırlı hazırlık olanaklarına sahip sakat kişilerin, istedikleri takdirde, olanaklar bakımında daha zengin bölgelere gönderilmesi (mad. 24) öngörülmektedir. Tavsiye Kararının 24. maddesine göre ise, sakat kişiler, sakat olmayanlarla birlikte çalıştıkları aynı işlerde, sakatlıklarından dolayı daha düşük ücrete veya diğer hususlarda ayırımlara tabi tutulamazlar.

Altınca bölümde tıbbi tedavi kurumlarıyla mesleki rehabilitasyondan sorumlu kurumlar arasında koordinasyon sağlanması gerekliliği üzerinde duran Tavsiye Kararının sakatların istihdam olanaklarını artırma yöntemleri başlığını taşıyan yedinci bölümünde ise, işçi ve işveren kuruluşlarıyla koordinasyon sağlanarak, iş olanaklarını

geliştirici önlemler alınması, sakatlara eşit iş olanağı sağlanması, sakatların yeteneklerini ve çalışma kapasite sini artıran çalışmalar yapılması öngörülmektedir (mad.30). Ayrıca sakat işçilerin çalışmasının kolaylaştırılması için makine değerlemesi yaptırılması da dahil, çalışma koşullarının geliştirilmesi, işverenlerin, fiziki değişim sonucu işlerini yapamaz duruma düşmüş sakat işçilerin işlerinin, daha kolay başka bir işe kaydırılmasına teşvik edilmesi gerekmektedir.

Ulusal koşullar çerçevesinde ve ulusal politikayla uyumlu bir şekilde, işyerlerinde belirli oranlarda sakat çalıştırılmasını öngören Tavsiye Kararına göre, belli işlere sakat işçiler tercih edilmeli, sakat kişilerce veya sakat kişiler adına kooperatif veya benzeri yerlerin kurularak, faaliyetlerinin kolaylaştırılması sağlanmalıdır (mad.31).

### III. ÜÇÖ'nün 159 Numaralı Sözleşmesi.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Mesleki Rehabilitasyon ve istihdam başlığını taşıyan 1983 tarih ve 159 numaralı sözleşmesi (43) özürlülerin mesleki rehabilitasyonu ve istidamını amaçlamaktaydı. Bu sözleşmeye göre

43) Uluslararası Çalışma Bürosu, Çalışma Yaşamının Uluslararası Kuralları, sh. 27

ulusal koşul ve olanaklarına uygun olarak devlet, sakatların mesleki rehabilitasyonu ve istihdamı için bir program uygulayacak ve alınan önlemlerin, ilgili tüm kategoriler için geçerli olmasını sağlayacaktır.

İşçi ve işverenlerin temsil gücü olan örgütleriyle sakatları temsil eden derneklere sakat kişiler için getirilmiş mesleki rehabilitasyon ve istihdam önlemlerinin alınmasında danışılacaktır.

Sakat kişilere mesleki rehberlik, mesleki eğitim, işe yerleştirme ve istihdam gibi hizmetler sağlanacaktır. Sözleşme, söz konusu hizmetlerin kırsal alanlarda ve uzak yerleşim birimlerinde de uygulanmasını ve uzman danışmanlar yetiştirilmesini öngörmektedir.

## § 5. BAZI YABANCI ÜLKELERDE SAKAT ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN DÜZENLENMESİ

### I. Alman Hukukundaki Düzenleme

#### 1. Genel Olarak

Alman hukukunda sakatların istihdamı ile ilgili çalışmalar Birinci Dünya Savaşından sonra başlar (44). 1915 yılının Eylül ayında savaş kurbanlarının bakımı için İmparatorluk Komitesi kurulmuştur. Bu komite tarafından 1917 yılında, sakatların mesleki uyumlarının sağlanması amacıyla bir yönetmelik çıkarılmıştır (45). Bu yönetmelikle, özellikle kamu kesiminde sakatlara iş temin edilmesi amaçlanmıştır.

Alman hukukunda ilk olarak 9.1.1919 tarihli ağır sakatlar hakkındaki tüzükle, ağır savaş sakatları yararına işverence sakat işçi çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir (46). Bundan sonra 1.2.1919 tarihinde ikinci bir tüzük çıkarılmış (47) ve bu tüzüğe göre, ağır sakatlar, çalışma güçlerini %50 oranında kaybeden kişiler olarak tanımlanmışlardır. Her işverene %1 oranında ağır sakat çalıştırma yükümlülüğü getiren tüzük, ayrıca,

44) Söllner, sh. 197; Hueck, Nipperdey, sh. 695.

45) Wiedeman-Kunz, sh.9

46) Wiedeman-Kunz, sh.9; Fülling, sh.3; Hueck Nipperdey, sh. 695.

47) Fülling, sh. 4; Söllner, sh. 197.

geçici bir fesih yasağı koymuştur (48). Bu arada ağır sakat işçi çalıştırma oranı %1'den %2'ye çıkarılmıştır. İş kazası sonucu sakat kalan kişilerde tüzüğün kapsamına dahil edilmişlerdir (49).

Daha sonra çıkarılan 6.4.1920 tarihli "Ağır Sakatların İstihdamı Hakkında Kanun" ile o zamana kadar çıkarılan tüzüklerdeki hükümler birleştirilmiş ve geliştirilmiştir. Bu kanun ufak değişikliklerle İkinci Dünya savaşının sonuna kadar yürürlükte kalmıştır. Bu kanun döneminde, ekonomik krize rağmen 1930 yılına kadar 350.000 ağır savaş kurbanı ve 100.000 civarında işçi sakatının istihdamı mümkün olmuştu (50).

İkinci Dünya savaşından sonra, 1920 tarihli Ağır Sakatlar Kanununun yeterli olamayacağı görülmüştü. İkinci Dünya savaşı sırasında 1,5 milyon kişi yaralanmış, bunların yarısı çalışma güçlerini %50'den fazla olmak üzere kaybetmişlerdi. (51). 1920 tarihli kanun yüksek sayıdaki ağır sakatlar nedeniyle uygulanabilirliğini kaybetmişti. Ayrıca İkinci Dünya savaşından sonra Alman-yadaki parçalanma nedeniyle, eyaletlerdeki düzenlemelerde birbirinden farklılıklar göstermeye başlamıştı. Bunun üzerine 16.6.1953 tarihinde çıkarılan "Ağır sakatlar Hakkındaki Kanun" ile (52) bu parçalanma giderilmiş ve

(48) Fülling, sh.4.

49) Söllner, sh. 197.

50) Wiedeman-Kunz, sh. 10; Harmsen, sh.31.

51) Harmsen, sh.32.

52) Söllner, sh. 197-198; Hueck-Nipperdey, sh. 696.

sorunlara uygun yeni düzenlemeler getirilmişti . Bu kanunla işverenlerin çalıştırmakla yükümlü oldukları ağır sakat oranı oldukça yükseltilmiş, bazı işyerlerinde bu oran %10, bazı işyerlerinde ise %8 olarak belirlenmişti.. Ayrıca, ağır sakat işçi çalıştırmayan işverenler için para cezası getirilmiş, para cezasının miktarı her boş kadro ve çalıştırılmayan her ay için 50 DM olarak saptanmıştı . 1953 tarihli kanunla getirilen son bir yenilik ise ağır sakatlara tanınan 6 günlük ek tatil hakkıdır (53).

1953 tarihli Ağır Sakatlar Kanunu, sakat kişilerin istihdamlarının sağlanması için akit yapma zorunluluğunu daha da kolaylaştırmıştı. Buna göre, kanunda öngörülen sayıda ağır sakat işçi çalıştırmayan işverene, Eyalet İş Dairesi tarafından uygun bir süre veriliyordu, eğer bu süre içinde işveren gerekli sayıda ağır sakatı çalıştırmaya başlalmazsa, çalıştırılacak sakatları ve işe başlama zamanlarını, Eyalet İş Dairesi kendisi bizzat belirliyordu. Bu kararın işverene tebliğiyle, ağır sakatla işveren arasında iş akdi kurulmuş oluyordu (54).

## 2.1974 tarihli Ağır Engelliler Kanunundaki Düzenlemeler

Halen yürürlükte olan 1974 tarihli Ağır Engelliler Kanunu, sakatların istihdamındaki yetersizliklerin

53) Wiedeman-Kunz, sh.11; Hueck-Nipperdey, sh. 708-710.

54) Hueck-Nipperdey, sh. 707.

yanında, kapsama dahil edilen diğer sakatlara da fırsat eşitliği verme gerekliliğinden kaynaklanmıştır. Bu kanun ile sakatlığın nedeninden bağımsız olarak bütün sakatlar kapsama alınmışlardır (55).

1974 tarihli Ağır Engelliler Kanununa (Schwerbehindertengesetz) göre, onaltı veya daha fazla kişi çalıştıran işverenler %6 oranında ağır engelli çalıştırmak zorundadırlar. Çalıştırılmayan her ağır engelli için aylık 150 DM para cezası getirilmiş (56), 1953 tarihli kanunda öngörülen akit yapma zorunluluğu ve kaldırılmıştır. İşverenlere ödenen para cezalarının bir fonda toplanması ve bunların, ağır engellilerin rehabilitasyonu için kullanılması hükme bağlanmıştır (§ 11).

Ağır Engelliler Kanununa göre, ağır engelli, çalışma gücünü en az %50 oranında kaybetmiş kişidir. (§ 1). Ancak, çalışma gücünü %50 oranında kaybetmemiş olmakla birlikte, en az %30 oranında kaybedenler de, eğer engellilikleri nedeniyle bir iş bulamıyor veya buldukları işi ellerinde tutamıyorlarsa, İş Dairesinin kararıyla, ağır engelliler gibi kanunun kapsamına dahil edilirler (§.2).

55) Daha önc, savaş kurbanları, Ulusal Sosyalizmin kurbanları, tatbikatlarda yaralananlar, körler ve iş kazaları nedeniyle sakat kalanlar yararlanıyorlardı. Söllner, sh. 198.

56) Bu miktar, 26.8.1986 tarihinde yapılan değişiklikle 100 DM'den 150 DM'ye çıkarılmıştır.

Alman Ağır Engelliler Kanununda, ağır engelliler için özel bir feshe karşı koruma hükmü getirilmiştir. Buna göre, işverenler ağır engellinin iş ahdini sona erdirmeden önce, Temel Gözetim Dairesinin iznini almak zorundadır (515) Temel Gözetim Dairesinin iznini almadan yapılan fesih geçersizdir. Ağır engelliler, sakat olmayanlarla eşit değerde iş çıkarabilmek için daha fazla güç harcadıklarından ek bir tatil hakkından yararlanırlar. Bu ek tatil hakkı ise 5 işgünüdür (57).

Ağır Engelliler Kanununda, eğer engellilerin haklarını işveren karşısında korumak için temsilci seçilmesi olanağı getirilmiştir. Beş veya daha fazla ağır engellinin çalıştığı işyerlerinde en az bir temsilci seçilir (5.24).

Görüldüğü gibi Alman hukukunda ağır engellilerin (sakatların) çalıştırılmasına ilişkin düzenlemeler getirilmiş, eski hükümlülerin çalıştırılmasına ilişkin özel düzenlemeler yapılmamıştır.

Alman hukukunda eski hükümlülere yardım, Eyalet Sosyal Yardım Kanununda (Bundessozialhilfegesetz) ele alınmıştır. Toplumsal yaşamda özel sosyal güçlükleri olanlar arasında kabul edilen eski hükümlülere, bu sorunlarının aşılmasında yardım amacı taşıyan kanun eski hükümlünün 57) Ek tatil hakkı 25.8.1986 tarihindeki değişikliktən önce 6 işgünüydü.

toplumla uyumunun sağlanması için bazı önlemler alınmasını öngörmüştür ( § 72). anılan paragrafın uygulanmasını göstermek amacıyla çıkarılan tüzükte, eski hükümlü, bir hakim tarafından verilmiş olan hürriyeti bağlayıcı cezadan sonra, olumsuz toplumsal koşulların olduğu ortama serbest bırakılan kişi olarak tanımlanmıştır ( §.5). Tüzük de , toplumsal yaşama uyumda zorluk çeken kişilerin uyumlarının sağlanması için alınacak önlemler arasında, bu kişilerin çalışma hayatına katılımlarının sağlanması da sayılmaktadır ( § 9) Eski hükümlünün çalışma hayatına katılımının sağlanması için alınacak önlemler ise, eski hükümlünün bir işe hazırlanması, iş sağlanması ve elde edilen işin kaybının önlenmesidir. Eski hükümlünün bir işe hazırlanmasında yetenek ve eğilimleri de gözönünde bulundurulmalıdır. Böylece, Alman hukukunda eski hükümlü lehine işverene yüklenmiş bir çalıştırma ödevi yoktur, devletin, eski hükümlünün toplumsal yaşama uyumunun sağlanması için önlemler alma ödevi vardır.

## II. Fransız Hukuk undaki Düzenleme Şekli

### 1. Genel olarak

Fransız Hukukunda, 1957 tarihinden başlayıp 1975 tarihine kadar süren çeşitli düzenlemelerle, sakatların, çalışma hayatına katılımlarının sağlanmasına çalışılmıştır. Ancak en etkin düzenleme sakatların iş bulmasını kolaylaştırmak için gerekli teknik yardımcı aletlerin sağlanması, gerekli ortamın hazırlanması amacıyla yönelik 10 Haziran 1987 tarihli yasayla gerçekleştirilmiştir (58).

### 2. 1987 Tarihli Kanun

Fransız Hukukunda da işverenin sakat işçi çalıştırmakla yükümlü tutulabilmesi için belli sayıda işçi çalıştırması gerekmektedir. Bu sayıyı 1987 tarihli Kanun 20 olarak saptamıştır (L. 323-I,1). Buna göre, işyerinde en az yirmi işçi çalıştıran işveren %3 oranında sakat işçi çalıştırmak zorundadır. Ancak 1987 tarihli Kanun bu oranın kademeli olarak artırılmasını ve 1991 tarihinde %6 olmasını öngörmüştür. (1988 de %3, her yıl %1 artırılarak 1991 de %6).

Fransız Hukukunda çalıştırılacak sakatlar, Meslek Sınıflandırması ve Teknik Yönlendirme Kurulunca belirlenir 58) J.O., 12; D.No:88-76 ve 77 22 Ocak 1988, J.O., 23;C.23 Mart 1988 J.O., 27) Javillier, sh. 135.

Ayrıca sakat çalıştırma yükümlülüğünün kapsamına girmek için gerekli olan yirmi işçinin hesaplanmasıyla, çalıştırılması gerekli sakat işçi sayısının belirlenmesinde bazı özel durumlar ayrıca gözönünde tutulur. Örneğin bazı iş dalları çalıştırma yükümlülüğünün kapsamı dışında tutulmuştur (Sivil havacılıkta teknik uçuş personeli gibi (D 323-3). Diğer yandan bazı sakat işçilerde yüzdenin hesaplanmasında bir buçuk kişi olarak gözönünde bulundurulurlar. Sakatlıkların çok ağır olması veya çok önemli olması halinde olduğu gibi (L.323-4, I, Mad.2,1).

Fransız hukukunda sakat çalıştırma yükümlülüğünden kurtulma olanağı vardır. Birinci halde işveren, asgari ücretin belli bir katı kadar parayı "Sakat İşçileri İşe Yerleştirme Fonu"na yılda bir defa yatırdığı takdirde bu yükümlülüğünden kurtulabilir. 20-299 işçi çalıştıran işveren asgari ücretin 300 katı, 300-479 arasında işçi çalıştıran işveren 400 katı, 750 ve daha fazla işçi çalıştıran işveren ise 500 katı tutarında para ödemek zorundadır (50). İkinci halde, sakat kişinin evinde bir atölye oluşturarak veya ona yapabileceği bir iş vererek ya da bu tür amaç güden kuruluşlara beslenme, servis ve atölye kurma edimleri vererek de işveren bu yükümlülüğünden kurtulabilir (60). Ancak bu durumda işveren yükümlülüğünün

---

(59) Yaşama Sevinci, 15.6-19.7.1990, S.3, sh.34; Javillier, sh.126

(60) Javillier, Sh.126, Yaşama Sevinci, sh.34

yüzde ellisinden kurtulabilir (L.323-8;R 323-1) ve yükümlülükten kurtulma, gerçekleştirilen edimin fiatı gözönünde tutularak hesaplanır (61). Üçüncü halde ise işveren, sakat kişileri gözönüne alan programlar uygulayan işletme ve kuruluşlarla işbirliği yapabilir. Bu program aşağıdaki dört programdan en az ikisini içermek zorundadır; niteliksiz işlerde işe sokma, işe yerleştirme, meslek kazandırma ve yeni teknolojileri tanıtıcı programlar uygulama (62). Bu işbirliği, Sakat Çalışanlar Yönetim Kurulu veya Sakat Çalışanların Sosyal ve Mesleki Sınıflandırma Yüksek Kurulunun onayıyla olmalıdır (L.323-24)(L.323-8 Mad.2).

İşveren, İş Yönetimi Müdürlüğüne, her yıl Nisan ayının ilk on beş günü içinde, çalıştırdığı sakat işçilerin ve açık kadroların bir listesini bildirmek zorundadır. Bu açıklama gelecek on iki ay içinde sakat işçilere yapılmış bir icapla eşdeğerdedir(R.235-51 ve 53) (63).

Fransız Hukukunda sakat çalıştırma yükümlülüğüne aykırı davranan işverene uygulanacak yaptırım para cezasıdır(L.323-58). Bu uyuşmazlıklar sonucunda ödenmesi gereken para cezası mülki amirliklerce tahsil edilir ve uyuşmazlık idari yargının görevi içindedir (64).

---

(61) Javillier, s.h.126

(62) Javillier, s.h.126 Yaşama Sevinci, s.h.34.

(63) Javillier, s.h.127.

(64) Jvaillier, s.h.127.

## İKİNCİ BÖLÜM

SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN  
UYGULANMA ALANI KOŞULLARI VE YERİNE GETİRİLMESİ ,

§.6 SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN  
UYGULANMA ALANI

## I. Genel Olarak

Sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü esas itibariyle 475 sayılı iş Kanunuyla 854 sayılı Deniz İş Kanununda düzenlenmiştir. 5953 sayılı Basın İş Kanununda (65) ve Borçlar Kanununda herhangi bir düzenleme yoktur. Bu durumda Borçlar Kanununa göre çalışanlar hakkında sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü uygulanmayacaktır. Ayrıca Basın İş Kanununun uygulanma alanı içine giren işverenler açısından sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünün olmadığı sonucuna varılabilir. Ancak, bu husus tartışmaya açıktır. Bu konuya açıklık getirebilmek için öncelikle, 1475 sayılı İş Kanunuyla Basın İş Kanunun arasındaki ilişkiye değinmek ve 1475 sayılı İş Kanunun diğer iş kanunlarına göre genel kanun olup olmadığını tartışmak gerekmektedir.

Bilindiği gibi Türk İş Hukuku sisteminde, İş Hukukunun koruma alanına giren işçilerin genel bir kanunla korunması yerine,

---

(65) Kısaca Basın İş Kanunu olarak adlandırılan Kanunun tam adı "Basın mesleğinde çalışanlarla çalıştırılanlar arasındaki münasebetlerin tanzimi hakkında kanun"dur(RG 20.6.1952, 8140).

, özelliği olan belli grupların korunması için ayrı kanunlar çıkarılmıştır (66). Bu kanunlar arasında bir genellik-özellik ilişkisi olup olmadığına ilişkin, gerek 1475 sayılı İş Kanununda gerek diğer bireysel iş kanunlarında herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Bu nedenle, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda boşluk olan hallerde doğrudan doğruya genel kanun olan Borçlar Kanununa mı, yoksa, önce 1475 sayılı İş Kanununa, ondan sonuç alınamazsa Borçlar Kanununa gidileceği öğretide tartışmalara yol açmıştır.

Yargıtaya göre İş Kanunu diğer iş kanunları karşısında-toplu iş hukukuna ilişkin olanlar da dahil<sup>2</sup> bir "ana kanun" niteliğindedir ve diğer iş kanunları, aslında İş Kanununun özelliği bulunan bir bölümünden ibarettir (67). Yargıtay böylece diğer iş kanunlarında boşluk olması halinde öncelikle genel nitelikte olan 1475 sayılı İş Kanununa, daha sonra Borçlar Kanununa gidileceği görüşünü kabul etmektedir (68).

Öğretide bazı yazarlar, diğer iş kanunlarındaki boşlukların kural olarak ana kanun niteliğinde olan 1475 sayılı İş Kanunu ile doldurulması gerektiği, diğer genel kanunların (Borçlar Kanunu, Medeni Kanunu) sıralamada daha sonra geldiğini savunmaktadırlar (69). Oysa baskın görüş,

(66) Çelik, sh.14-15 Ekonomik-Narmançoğlu, sh.18-19, Tunçomağ I, sh.23

(67) Yarg. 9HD., 4.5.1967, E.4311, K.377(Çenberci sh.10). Ancak Yargıtay daha önceki bir kararında, Basın İş Kanununda hüküm bulunmayan hallerde Borçlar Kanununa gidilebileceği görüşünü kabul etmiştir(Orhaner, sh.205-206).

(68) Çelik, sh. 16; Tuncay, Başında, sh. 25-26

(69) Çenberci, sh.10, Esen, sh.17.

Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunuyla 1475 sayılı İş Kanunu arasında bir genellik-özellik ilişkisi olmadığı, dolayısıyla Basın İş Kanunuyla Deniz İş Kanununda boşluk olması halinde, bu boşlukların genel kanun niteliğindeki Borçlar Kanunu ve Medeni Kanunla doldurulması gerektiği doğrudur (70). Gerçekten sözüedilen iş kanunlarında, 1475 sayılı İş Kanununun genel kanun olduğunu gösteren hiç bir hükme rastlanmadığı gibi, tam tersine istisna hükümleriyle bir kanundaki hükmün diğerine de uygulanacağı belirtilmiştir (71). Nitekim, Deniz İş Kanununun 13. maddesine göre, Deniz İş Kanununun kapsamına giren işverenlerce sakat ve eski hükümlü çalıştırmanın İş Kanunundaki esaslara göre uygulanacağını hükme bağlamıştır. Diğer yandan İş Kanununun daha çok ve daha ayrıntılı hükümler içermesi onun ana kanun olduğunu göstermeye yetmez (72). Belirtmek gerekir ki, sözüedilen kanunlardaki boşlukların doldurulmasında Borçlar Kanununda da bir hükme rastlanmaz ve hakim, Medeni Kanunun 1. maddesine göre, kanunkoyucuymuş gibi kendisi hüküm koymak zorunda kalırsa, 1475 sayılı İş Kanununun hükümlerinden yararlanabilir (73).

---

70) Oğuzman, sh. 28-29; Çelik, sh. 16; Tuncay, Basında, sh. 26.

71) Çelik, sh. 16, dn.6

72) Çelik, sh. 16

73) Tuncay, Basında, sh. 26

İş Kanununda yer almış bir yükümlülüğün Basın İş Kanunu alanına da teşmil edilip edilemeyeceği düşünülebilir. Ancak yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi İş Kanunundaki veya Borçlar Kanunun hükümlerin Basın İş Kanunu kapsamına giren işverenlere de uygulanabilmesi için, öncelikle Basın İş Kanunda bir boşluğun olması gerekir. Kanımca sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü hakkında Basın İş Kanununda bir boşluk yoktur. Kanunkoyucu Basın İş Kanunu kapsamına giren işverenler açısından böyle bir yükümlülük getirmek istememiştir. Ayrıca Basın İş Kanununda bir boşluk olduğu kabul edilse bile, kanımca bu durumda İş Kanunun değil Borçlar Kanunun uygulanacağı ve Borçlar Kanununda işverenlere sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü getirilmediği için, Basın İş Kanunu kapsamındaki işverenlere sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu yüklenemeyecektir.

## II. İş Kanunu Açısından

1475 sayılı İş Kanunun 25. maddesine göre, elli veya daha fazla işçi çalıştıran işverenler işyerlerinde %2 oranında sakat ve eski hükümlü çalıştırmak zorundadırlar. Böylece sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü esas itibariyle İş Kanununun kapsamına giren işverenler hakkında uygulanacaktır. İş kanunu ise 5. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerleriyle bu

işyerlerinin işverenleri hakkında uygulanır (74).

İş Kanununun 5. maddesinde sayılmış olan faaliyetlerden özellikle deniz ve hava taşıma işleriyle, tarım ve orman işleri oldukça geniş kitleleri ilgilendirmektedir. Ancak, deniz taşıma işleri esas itibariyle Deniz İş Kanununda düzenlenmiş, Deniz İş Kanununun kapsamı dışında bırakılmış bazı işler ise İş Kazalarının kapsamına alınmıştır (İş K. mad. 5/II/a). Böylelikle deniz taşıma işlerinde faaliyet gösteren işverenlere açısından, esas itibariyle sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir.

Hava taşıma işlerinde özel bir kanun çıkarılmamasına rağmen, havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işlerin İş Kanununun kapsamına alınacağı hükmü getirilerek (İş K. mad. 5/II/b) hava taşıma işlerinden sadece pilot, hostes, telsizci gibi uçuş personeli İş Kanununun koruma alanı dışında tutulmuşlardır (75). Hava taşıma işlerinden olup İş Kanununun kapsamındaki işlerde de sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünün uygulanacağı kuşkusuzdur.

İş Kanununun 5. maddesinde sayılarak İş Kanununun kapsamı dışında bırakılmış ve çalışan nüfusun büyük bir

75) Esener, sh. 113; Ekonomi, İşh.66; Tunçomağ, İşh. 43.

74) Tunçomağ, Sakat ve Eski Hükümlü, sh. 377; Ekmekçi, sh. 312;

Esen, sh. 176.

kesiminin dahil olduğu bir diğerk faaliyet ise tarım ve orman işleridir. Tarım işlerinin çok çeşitli ve mevsimlik işlerden olması, işgücünün mevsimlere göre göç etmesi, tarım işlerinde işçi ve işvereni tanımlamadaki güçlükler gibi nedenlerle tarım işleri, İş Kanununun kapsamına dahil edilmemiş ve bir Tarım İş Kanunu çıkarılması öngörülmüştür (76). Ancak bu kanun günümüze kadar çıkarılabilmiş değildir. Bu durumda, İş Kanunun kapsamına dahil edilen tarım sanatlarıyla, tarım aletleri makine ve parçalarının yapıldığı atelye ve fabrikalarda görülen işler (5/II/c) ile tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri (5/II/ç) dışındaki tarım işletmelerinde İş Kanunu, dolayısıyla sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü uygulanmayacaktır. Oysa, tarım işleri çalışan nüfusun büyük bir kesimini kapsamakta, aynı şekilde sakat kişilerin belli bir oranı da kırsal kesimde yaşamaktadır. Böyle kırsal kesimde yaşayan sakat kişilere iş bulunması oldukça zorlaşmaktadır. Bu nedenle yapılacak bir düzenlemeyle tarım işlerinde de sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu getirilmelidir (77). Böylelikle, 1983 tarih ve 159 numaralı uluslararası sözleşmeyle de uyum sağlanmış olacaktır. Bilindiği gibi, anılan sözleşme, sakatların mesleki rehabilitasyonu ve istihdamının kırsal alanlarda

76) Çelik, sh. 59-60; Ekonomi, İş. 66.

77) Aynı doğrultuda, Altan, Sakatlar sh. 284.

da yaygınlaşmasını öngörmektedir (78).

Sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü, İş Kanununun 5. maddesinde sayılan istisnalar dışında süreksiz işlerde de uygulanmaz. İş Kanunun 8 maddesinde, sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünü düzenleyen 25. maddenin, süreksiz işlerde uygulanmayacağı açıkça düzenlenmiştir (79).

### III. Deniz İş Kanunu Açısından

Deniz İş kanununun 13. maddesi "Bu kanun kapsamına giren işveren veya işveren vekilleri, işyerlerinde İş Kanununun ve bununla ilgili tüzüğün bu konuda koyduğu hükümler, esaslar, ölçüler ve şartlara göre sakat ve eski hükümlü çalıştırmak zorundadır" demektir. Böylece Deniz İş Kanununun kapsamına giren işverenler açısından sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir.

Deniz İş Kanunu, denizlerde, göllerde ve akarsular-  
da Türk Bayrağı taşıyan ve yüz veya daha fazla grostonila-  
toluk gemilerde bir hizmet akdi ile çalışan gemiadamları  
ve bunların işverenleri hakkında uygulanır (Deniz İş K.  
mad.1/I). Ancak aynı işverene ait gemilerin grostonila-  
toları toplamı yüz ve daha fazla olduğu yahut işverenin

78) Bkz. Aşağıda 6, III. Ekinççi, sh. 315 .

79) Çenberci, sh. 640 Ekinççi, sh. 315.

çalıştırdığı gemiadamı sayısı beş veya daha fazla olduğu takdirde, bu işyerleri de Deniz İş Kanununun kapsamına dahil olacaklardır (Deniz İş K. mad/II) (80). Bu durumda, elli veya daha fazla (gemiadamı) çalıştıran tüm işverenler açısından Deniz İş Hukuku alanında sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir.

---

80) Narmanlıoğlu, sh. 75; Ekonomi, sh. 72.

## §.7 SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN KOŞULLARI

### I. İşveren Yönünden Yükümlülük Koşulları

#### 1. İşçi Çalıştırma

İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde %2 oranında sakat ve aynı oranda eski hükümlü çalıştırmak zorundadırlar. (İş K. 25/A/I, 25/B/I). Görüldüğü gibi, çalıştırılması gerekli sakat ve eski hükümlü sayısının belirlenmesinde işyerinde çalışan kimseler değil, işçiler gözönünde bulundurulacaklardır (81). Bu nedenle öncelikle kimlerin işçi olduklarının saptanması gerekmektedir.

İş Hukukunda işçi tanımı kanunlara göre farklılıklar göstermektedir. Ancak sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü açısından işçi tanımının İş Kanunuyla Deniz İş Kanununa göre yapılması gerektiği kuşkusuzdur. İş Kanununa göre, bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kimseye işçi denir (İş K. mad.1/I). Deniz İş Kanununa göre ise, bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıta ve tayfalarla diğer kimselere gemiadamı denir (Deniz İş K. mad 2/H). Her iki kanunda da bir hizmet akdine dayanarak 81) Ekmekeci sh. 313; Çemberci, sh 641.

çalışma esas alınmıştır. O halde, hizmet akdi dışında çalışmayı konu alan, örneğin vekalet ve istisna akdiyle o işyerinde çalışanlar işçi olmadıkları için, sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünün belirlenmesinde gözönünde bulundurulmyacaklardır.

Aynı şekilde Sendikalar Kanununun 2. maddesinde sayılan ve Sendikalar Kanunu açısından işçi sayılacakları belirtilen araç sahibi hariç nakliye sözleşmesine göre esas itibariyle bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı veya neşir mukavelesine göre eserini yayıncıya terketmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi şirket mukavelesine göre ortaklık payı olarak esas itibariyle fiziki veya fikri emek arzı suretiyle-bu mukavelelerin aynı durumdaki herkese açık olması kaydıyla-çalışanlar da sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü açısından, hizmet akdiyle çalışmadıkları için, işyerinde çalışması gerekli elli işçi sayısına dahil edilmeyeceklerdir.

İşyerinde çalışmakta olan çırak ve stajyerler de elli işçi sayısının hesabında dikkate alınmayacaklardır(82) Stajyer, bir meslek hakkında esasen bilgisi bulunan, fakat uygulama açısından bunu derinleştirmek için işyerine kabul olunan kimsedir (83). Ücret karşılığında belirli bir iş

82) Çenberci, sh 641; Ekonomi, sh.95; Esen, sh. 176; Ekmekeçi, sh. 313.

83) Ekonomi, sh. 48 ; Çelik, sh. 45; Demircioğlu; Centel, sh.20 .

görmek üzere bir hizmet akdi meydana getirilmediği için bu kişiler işçi sayılmazlar (84). Çıraklar ise bir hizmet akdine göre değil, esas amacı eğitim olan çıraklık akdine göre çalışan kimselerdir (85). Bu nedenle bir hizmet akdine göre çalışmayan bu kimseler işçi sayılmayacaklardır.

İş Kanununun 5. maddesi, 18 yaşını bitirmemiş çıraklar hakkında İş Kanununun uygulanmayacağını ifade etmektedir. Bu hükmün karşıt anlamından 18 yaşını bitiren çıraklar hakkında İş Kanununun uygulanacağı sonucu çıkmaktadır. Ancak bu hüküm Borçlar Kanununa göre çalışan çıraklar için geçerlidir. Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun uygulandığı yer ve meslek dallarında, onsekiz yaşını doldurmuş olsalar dahi sözleşmesi devam eden çıraklar hakkında 1475 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanmaz (mad 13/son) (86).

Borçlar Kanununun kapsamında olup da, on sekiz yaşını tamamlamış çıraklar hakkında İş Kanununun uygulanması çıraklık akdinin hizmet akdine dönüşmesi anlamında değildir. (87). Bu nedenle çıraklar sakat ve eski hükümlü sayısının belirlenmesinde dikkate alınmayacaklardır. Fakat Yargıtayın çıraklık akdini yorumlarken

84) Çelik, sh. 45; Ekonomi, I, sh. 48; Demircioğlu-Centel, sh.20.

85) Çelik, sh. 42; Ekonomi I, sh, 45-46; Demircioğlu-Centel, sh.19-20.

86) Çelik, sh. 42-43; Tunçomağ, I sh. 48.

87) Çelik, sh. 43; Ekonomi, I, sh. 47-48.

esas aldığı gibi (88) çırakla işveren arasındaki ilişkinin niteliğine bakmak ve aralarındaki ilişki eğer hizmet ilişkisi ise çırağı da sayıya dahil etmek sakat ve eski hükümlü çalıştırmanın yaygınlaştırmasına hizmet edecektir.

## 2. Belli Sayıda İşçi Çalıştırma

İşverenlerin sakat ve eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü tutulabilmeleri için en az elli işçi çalıştırmaları gerekmektedir. Elli işçiden daha az işçi çalıştıran işverenin sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü yoktur.

Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenlerin çalıştırmakla yükümlü oldukları sakat işçi sayısı toplam işçi sayısına göre belirlenir. (İş K. 25, A/II). Bu hüküm SİHT'in 4. maddesinde de aynen tekrarlanmıştır. Eski hükümlülere ilişkin düzenlemede işverenin birden fazla işyerine sahip olması durumuna yer verilmemiştir. Ancak EHİHT, işverenin birden fazla işyerine sahip olması halinde, çalıştırılması gerekli eski hükümlü sayısının toplam işçi sayısına göre belirleneceğini hüküm altına almıştır (EHİHT mad. 4). Tüzüklerin dayandıkları kanunlara aykırı olamayacakları bir Anayasa hükmüdür (AY 115). Bu nedenle anılan hükmün iptali için Danıştayda da açılmış, ancak bu istem reddedilmiştir (89).

88) Yarg. 10. HD, 20.2.1975, E. 1975/ 321, K. 1975 /982 ve Tuncay'ın Notu, İHU 1975, SSK. 3(No.2) ..

89) Danıştay, E. 1987/53, K. 1988 /43, Danıştay Dergisi, Yıl:19, 1989, 574-75.

Sakat ve eski hükümlülerin düzenlenmesinde esasında bir paralellik söz konusudur (90). Sakatlar için getirilen hükümler eski hükümlüler için de tekrarlanmış ve bu tüzüklere de yansımıştır. Bu durumda öncelikle düşünülmesi gereken, farklılığın bilinçli olarak mı yaratıldığı yoksa bir unutkanlığın mı sonucu olduğudur.

Kanımca, kanukoyucu bu farklılığı bilinçli olarak yaratmıştır. İş Kanununun 25. maddesinde değişiklikler yapan 2869 sayılı Kanunun kanunlaşma süreci incelendiğinde bu açıkça görülür. Gerçekten Milli Güvenlik Konseyine sunulan kanun tasarısında sakatlarla eski hükümlüler arasında herhangi bir fark olmaksızın ve tasarının madde gerekçesinde açıklandığı üzere "Korunmasız ve kaderleriyle başbaşa kalmış sakat ve eski hükümlülerin daha çok istihdamlarını sağlamak amacıyla 25. maddede düzenleme" yapıldığı halde, Milli Güvenlik Konseyi, Sosyal Güvenlik İş ve İşçi ilişkileri Komisyonunda madde değiştirilmiş ve değişiklik gerekçesi "... bir işverenin aynı il hudutları dahilindeki işyerlerindeki işçilerin toplamının esas alınması prensibi getirilerek sakat kimselere daha fazla iş imkanı yaratılması amaçlanmıştır" şeklinde açıklanmıştır (91). Görüldüğü gibi gerekçede sadece sakatlar söz konusu edilmişlerdir.

---

90) Bkz. Yukarıda, § 3 II, 3.

91) Danıştay Kararı, E. 1987/53, K1988 /43, Karşıoy yazısı.

Danıştay, iptal istemini reddederken vermiş olduğu kararda, sakat ve eski hükümlülere ilişkin düzenlemelerin paralel olması esassından hareket etmiş ve tüzüğün 4. maddesinin 3. fıkrası ile getirilen, aynı il sınırları içinde birden çok işyeri bulunan işverenin çalıştırmakla yükümlü olduğu eski hükümlü sayısının hesaplanmasında toplam işçi sayısının dikkate alınması esası, kanunla konulan %2 oranının dışında bir kural olmayıp, %2'lik oranın hesaplanma birimini gösteren bir esastır ve Kanun, işe alınma usul ve esaslarını tüzüğe bırakmıştır diyerek tüzükte kanuna aykırı bir yön olmadığına karar vermiştir.

Danıştayın kararına katılmak oldukça zordur. Sakat ve eski hükümlülere ilişkin düzenlemelerin gerek kanunda, gerek tüzüklerde paralellik gösterdiği esasa katılmakla birlikte, Danıştayın, iptal isteminin reddi gerekçesi tatmin edici görülmemektedir. Çalıştırılması gerekli sakat ve eski hükümlü sayısının belirlenmesinde %2 oranı getirilmesiyle bir işverenin aynı il sınırları içinde birden fazla işyerindeki toplam işçi sayısına göre hesaplanma yapılması birbirinden farklı hususlardır. Ayrıca çalıştırılacak sakat ve eski hükümlü sayısının toplam işçi sayısına göre belirlenmesi esası, tüzüğe bırakılan işe alınma esas ve usulleri içinde de düşünülemez. Anayasanın 115. maddesine göre ise, tüzükler kanunların uygulanmasını göstermek veya emrettiği işleri belirtmek üzere çıkarılırlar. Eski Hükümlülerin İstihdamı Hakkında Tüzüğün

dayandığı, İş Kanununun 25. maddesinde, tüzüğün, eski hükümlülerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bağlı olacakları özel şartlarla işe alınma usul ve esaslarını düzenleyeceği belirtilmektedir. İşe alınma usul ve esaslarında ise, eski hükümlünün işe alınırken İş ve İşçi Bulma Kurumunun aracılığının sağlanması, hangi yöntemlerle işe alınılacağı gibi hususlar düşünülmüş ve düzenlenmiştir. İşverene yükümlülük getiren veya bu yükümlülüğü genişleten hususlar kanunda düzenlenmiştir. Bu nedenle Danıştayın kararına katılamıyorum. Tüzükler kanun boşluklarını doldurmak için çıkarılamayacaklarına göre tüzük hükmünün iptal edilmesi gerekirdi.

Kanuni düzenleme karşısında Danıştayın kararına katılmamakla beraber, kanuni düzenlemeyi de eleştirmek gerekmektedir. Gerçekten kanunkoyucu sakat ve eski hükümlülere ilişkin düzenlemelerde genelde paralel düzenlemeler getirmiştir. Madde gerekçesinde, gerek sakatların, gerek eski hükümlülerin çalışma hak ve ödevinden yararlandırılması amacıyla çalıştırma zorunluluğu getirildiği belirtilmiştir. Bazı nitelikleri nedeniyle bir iş temin etme veya elinde tutabilme olanağı, toplumun diğer üyelerine göre daha sınırlı olanlara engelli denmektedir (92). Eski hükümlülerin de bu kavrama dahil oldukları açıktır. Ancak nitelikleri itibariyle 92) Altan, Sakatlar, sh. 323

birbirlerinden oldukça farklı olan sakat ve eski hükümlülerin ayrı ayrı düzenlenmesi, çalıştırılma oranlarında farklı esaslar getirilmesi daha doğru olurdu. Fakat bugünkü düzenleme karşısında yaratılan bu ayrılığın anlaşılır bir gerekçesi yoktur. Bu nedenle yapılacak bir düzenlemeyle eski hükümlüler için de, çalıştırılmaları gerekli sayının belirlenmesinde aynı işverene ait birden fazla işyerinde çalışan toplam işi sayısına göre hesaplama yapılması esası getirilmelidir.

Bu konuda son olarak söylenmesi gereken husus, işverenlerin sakat ve eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü tutulabilmeleri için gereken en az elli işçi çalıştırma koşulunun, ülkemizdeki işyerlerinin niteliği gözönünde tutulduğunda oldukça yüksek olduğudur. Gerçekten ülkemizde geneldeküçük işletmeler yer almaktadır. Bu durumda pek çok işveren sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünün kapsamı dışında kalmaktadır. Büyük işletmelerde sakat ve eski hükümlü kişiye daha kolay iş bulunulabileceği düşünülürse de, ticaret, hizmet ve ulaştırma gibi işyerlerinde yirmi veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinin de sakat ve eski hükümlü çalıştırma yönünden büyük işletme olduğu söylenebilecektir (93). Bu gibi işletmeler için çalıştırılması gerekli en az

işçi sayısının daha düşük tutulması sakat ve eski hükümlü çalıştırmanın yaygınlaştırılması bakımından sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunun amacına daha uygun olur kanısındayım. Nitekim bazı yabancı hukuklarda da bu sayı oldukça düşük tutulmuştur. Alman Ağır Engelliler Kanununa göre, en az onaltı kişi çalıştıran işveren sakat çalıştırmak zorundadır (SchwbG §.5). Fransız Hukukunda ise bu sayı, yirmi işçi olarak belirlenmiştir (L. 323-I,1)

### 3. Daimi İşçi Çalıştırma

Kanuna göre, çalıştırılacak sakat ve eski hükümlü sayısının belirlenmesinde o işyerinde çalışan "daimi işçi" sayısı esas alınır. 2869 sayılı kanunla getirilen bu kavramdan ne anlaşılması gerektiği hususunda kanunda herhangi bir açıklık yoktur. Tüzükde ise, daimi işçi kavramı yerine sürekli işçiden söz edilmektedir. Çalıştırılması gerekli sakat ve eski hükümlünün belirlenmesinde işyerinde çalışan daimi işçi kavramı gözönünde bulun durulacağından, bu kavrama açıklık getirilmesi gerekmektedir.

Türk İş Hukukunda daimi işçi kavramı olmayıp, sürekli iş ve süreksiz iş kavramları vardır. Nitelikleri gereği en fazla otuz işgünü süren işler süreksiz, otuz günden fazla süren işler sürekli işlerdir (İş K. madde. 8) Süreksiz işlerde önemli olan, bu işlerin "nitelikleri gereği" en fazla otuz gün sürmesidir. Bu husus,

tarafların iradesinden bağımsızdır (94). Süreksiz işlerde işverenlerin sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülükleri yoktur (İş K. mad. 8/II). (95).

Süreksiz işlerin dışında çalışanların sürekli işçi, yani tüzük anlamında sürekli işlerden kastededilenin süreksiz işlerin dışında çalışanlar olup olmadığı sorusu akla gelebilir (96). Ancak kanımca, kanunkoyucunun daimi işçiden sözederken mutlaka sürekli işlerde çalışanları esas aldığını kabul etmek oldukça zordur. Esasen hiç bir düzenleme yapılmaksızın sadece "işyerinde çalışan işçiler" denilmesi halinde de bu sonuca ulaşılabilecektir. Çünkü, yukarıda da belirtildiği gibi, 25. maddenin süreksiz işlerde uygulanamaması nedeniyle sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü ancak sürekli işlerde uygulanabilecektir. Kanunkoyucu daimi işçi kavramını getirmekle bir fark olduğunu vurgulamak istemiştir.

Türk İş Hukukuna 2869 sayılı Kanunla giren daimi işçi-geçici kavramı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda — "geçici Personel" başlığı altında 4/C maddesinde düzenlenmiştir. Anılan maddeye göre, bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Dairesinin ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak, Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde belirtilen ücret ve

94) Çelik, sh. 74; Ekonomi İşh. 79; Narmanlıoğlu, sh. 165 .

95) Bkz. Yukarıda §.6, II.

adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimseler geçici personeldir. Görüldüğü gibi, bir işin geçici işlerden sayılabilmesi için öncelikle o işin bir yıldan az sürmesi veya mevsimlik iş olması gerekmektedir. Uygulamada daimi işçi kavramına açıklık getirilirken bu ölçütlerden de yararlanılabileceği ileri sürülebilir.

Yargıtay ise, vermiş olduğu kararlarda, belirsiz süreli hizmet akdine göre çalışıp da, çalışmaları devamlılık gösteren işçilerin daimi işçi, bunun dışında, işin niteliği itibariyle belirli süre devam edip son bulan işlerde çalışanların geçici işçi sayılacakları sonucuna vermiştir (97). İşin niteliği itibariyle belirli süre devam edip son bulan işlerin neler olduğunu ise daha sonra vermiş olduğu kararlarda açıklayan Yargıtay, bu işlerin mevsimlik ve kampanya işleri olduğunu belirtmiştir. Yargıtaya göre, kısa süre devam eden kampanya döneminde çalıştırılan ve dönem sonunda işten ayrılacak olan geçici mevsimlik işçilerin daimi işçi olarak kabulü mümkün değildir ve sakat ve eski hükümlü oranının belirlenmesinde esas alınamazlar (98). Yargıtayın görüşü doğrultusunda, daimi işçi kavramına açıklık getirebilmek için öncelikle mevsimlik ve kampanya işlerinden ne anlaşılması gerektiği üzerinde durulmalıdır.

- 
- 97) Yarg. 9CD. 2.2.1990, E. 989/11580, K. 990/955, Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz 1990, S. 147, sh. 23-14; Yarg. 9CD 20-12-1989 E. 1989/3777, K. 1989/4939, Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz 1989, S. 147. sh. 18-19. Çenbercide daimi işçilerin süresi belirsiz hizmet akdine göre çalışanlar olduğunu, ancak bunun belirli işverenlerce süresi belirli hizmet akdine göre işçi çalıştırılması halinde sakıncalar yaratacağını ileri sürmektedir. (Çenberci, sh. 641)
- 98) Yarg. 9CD 28.6.1989, E.1989/1978, 1989 3363, Tekstil İşveren Dergisi Nisan-Mayıs 1990, S. 145, sh. 16-17

Mevsimlik ve kampanya işlerinin neler olduğu mevzuatımızda tanımlanmamıştır. Ayrıca mevzuatımızda doğrudan ilgili ve yeterli hükümler de yoktur. Bu nedenle öğreti ve uygulamayla mevsimlik ve kampanya işlerinin neler olduğu açıklanmaya ve geliştirilmeye çalışılmaktadır. Bir tanıma göre, mevsimlik işler, yılın belirli devrelerinde tam randıman çalışıp, diğer devrelerinde işçi adedini azaltan veya faaliyetlerini tamamen durduran işyerlerinde yapılan işlerdir (99). Kampanya işleri ise kural olarak yılın yalnız birkaç ayı çalışılan(en çok üç ay) işlerdir (100). Görüldüğü gibi, bu tür işlerde bilhassa kampanya işlerinde devamlılık unsuru yoktur.

Mevsimlik ve kampanya işlerini belirginleştiren husus faaliyetin belirli dönemlerde yapılması, çalışmanın önceden kestirilebilen bir iş devresinde sürdürülmesidir (101). Bu tür işyerlerinde işin tamamen durdurulması yanında, bazı dönemlerde iş devresi dışında işçi sayısının önemli miktarda azaltılması da mümkündür. Mevsimlik işlerde işin bütün yıla dağıtılması mümkünse de, kampanya işlerinde, yılda iki ya da üç ay çalışılabilir. Bütün bir yıla dağıtılamaz (102). Mevsimlik ve kampanyaya işleri, işin ve işyerinin özelliğinden kaynaklanan bir husustur.

99) Ekonomi, I, sh. 332-333; Taşkent, sh. 39.

100) Ekonomi, I, sh. 332, Taşkent, sh. 39.

101) Narmanlıoğlu, sh. 419.

102) Taşkent, sh. 39.

Yargıtayın mevsimlik ve kampanya işlerinde çalışanların, sakat ve eski hükümlü oranın belirlenmesinde esas alın. mayacağı görüşü, kanımca, bu tür işlerde bir mevsim veya kampanya döneminde çalışıp da ayrılan işçiler açısından yerindedir. Ancak çalışmaları gelecek dönemde de devam eden ve bu çalışmalarısüreklilik gösterenlerin hizmet akitleri belirsiz süreli hizmet akdine dönüşeceği (103) için, bu işçilerin de daimi işçi sayılmaları gerekmektedir. Bu tür çalışma düzeninde her mevsim sonu akitler son bulmayıp gelecek çalışma dönemine kadar askıya alınmış olur (104). Bu nedenle, bu işçilerin çalışmaları devamlılık gösterir ve sakat ve eski hükümlülerin oranının belirlenmesine gözönüne alınmalıdır.

Yargıtay vermiş olduğu kararlarda, süresi belirsiz hizmet akdine göre çalışanların daimi işçi sayılacakları görüşünü ileri sürerken, süresi belirli hizmet akitlerine göre çalışanların sakat ve eski hükümlülerin oranlarının belirlenmesinde gözönünde tutulmayacakları görüşünü de kabul etmektedir. Bu görüşe katılmak mümkün değildir (105)

103) Çelik, sh. 194; Narmanlıoğlu, sh. 170 ve dn. 134; Ekonomi, I, sh. 82.

104) Çelik, sh. 194; Esener, sh. 248 ; Narmanlıoğlu, sh. 338, dn. 377;

Ayrıca İş akdinin askıda kalması konusunda geniş bilgi için bkz. Süzek, Sarper; İş Akdinin Askıya alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989.

105) Yargıtay toplu iş sözleşmesinin uygulanması hakkında verdiği bir kararda da daimi işçi geçici işçi süresi belirli ve belirsiz süreli hizmet akitleri ayırımına göre belirlenmiştir (Yarg. 9HD. 26.1.1987, E. 1987/1105, K. 1987/660, A. Okur'un incelemesi İHU, TSGLK. 2 (No.1).

Belirli süresi üç ya da dört yıl olan hizmet akitlerinin süreklilik göstermedikleri ve böyle bir hizmet akdiyle çalışanların daimi işçi sayılamayacakları görüşü, madde gerekçesinde belirtilen sakat ve eski hükümlülerin istihdamlarının çoğaltılması amacına da ters düşmektedir. Diğer yandan belirli süresi iki ya da üç ay olan hizmet akitlerine göre çalışanların çalışmalarının devamlılık gösterdiğini iddia etmek de oldukça zordur. Bu nedenle, belirli süreli hizmet akitlerinde bir sınırın kabulü zorunludur.

Alman Hukukunda, sözleşmeleri sekiz hafta sürenler veya işin yapılması sekiz hafta sürüyorsa, bu işi yapanlar sakat çalıştırma açısından gözönünde bulun durulamazlar (106). Türk hukukunda ise böyle belirli bir süre tespit edilmediği için yargıtayın vereceği kararlarla böyle belirli bir sürenin saptanması ve belirlenen bu süreden daha fazla süren sözleşmelerin sakat ve eski hükümlü çalıştırma yönünden dikkate alınmaları gerekir kanısındayım. Ayrıca bu sürenin altı ay olarak kabulünün sakat ve eski hükümlünün istihdamının çoğaltılması bakımından uygun olacağı görüşündeyim.

Yargıtay vermiş olduğu bir başka kararında, idari paracezası uygulamasına gidilirken işyerinin "daimi işyeri" sıfatına haiz olup olmadığı, çalıştırılan işçilerden ne kadarının geçici işçi olduğu hususlarının

106) Schaub, sh. 1169 .

tesbitinden sonra, işverenin bu işyerinde sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu bulunup bulunmadığının araştırılması gerektiği görüşünde bulunmuştur (107). Yargıtayın kararından çok net olmamakla beraber eğer işyeri geçici bir işyeri ise sakat ve eski hükümlü çalıştırma kapsamının dışında tutulacakmış gibi bir anlam çıkmaktadır ki, bu görüşün kabulü mümkün değildir. Kanununun 25. maddesinde daimi işyerinden söz edilmemektedir. Yargıtayın daimi işçi kavramını bu şekilde genişletmesi kanunun lafzına aykırıdır.

Son olarak, geçici bir süre çalışamayacak durumda olan işçilerin yerine çalıştırılan işçilerin durumuna değinmek gerekir. Hastalık, doğumgibi nedenlerle çalışmayan ve hizmet akitleri askıya alınan işçilerin yerine çalışanlar geçici işçi sayılmalıdır. Hizmet akitleri askıda olan işçiler ise daimi işçi sayısının içinde yer alırlar (108). Aynı şekilde yıllık ücretli izin hakkını kullananlar da daimi işçi sayısına dahil edilirler.

2869 sayılı Kanunla getirilen ve uygulamada tartışmalara neden olan daimi işçi kavramı, yukarıda da belirtildiği gibi kanunun amacına da terstir. Gerçekten, sakat ve eski hükümlülerin istihdamlarının çoğatılması amacıyla değişiklik yapılmıştır. Oysa, daimi işçi kavramı bu amacı 107) Yarg. 9CD12.4.1990, . 1990/966, K. 199/1579, Tekstil İşveren Der-gisi, Temmuz 1990, s. 147, sh. 13-14.

108) Schaub, sh. 1168; Ekonomi, İsh.94; Hueck-Nipperdey, sh. 702.

sınırlayıcı niteliktedir. Ayrıca daimi işçi kavramını belirleyici ölçütlerin neler olduğunun hala saptanamayışı uygulamada belirsizliklere ve karışıklıklara yol açmaktadır. Bu nedenle yapılacak değişiklikle daimi işçi kavramının kanundan çıkarılmasının daha uygun olacağı kanısındayım. Böylece, süresiz işlerin dışındaki işlerde çalışan tüm işçilerin sakat ve eski hükümlü çalıştırma oranının belirlenmesinde gözönünde tutulması (109) tartışmaları ortadan kaldıracak gibi, kanunun amacına da daha uygun olacaktır.

---

109) Çenberci, sh. 641; Esen, yasada geçen daimi işçi kavramı ile tüzükte geçen sürekli işçi kavramlarının aynı olup olmadığının tartışmaya açık olduğunu, ancak, tüzük de sürekli işçi kavramının yer almasının 25. maddenin uygulanmasını izleyecek bakanlığın yorumunu ortaya koyduğu kanısındadır (Esen, sh. 176).

## II. İşçi Yönünden Düzenlemeden Yararlanma Koşulları

### 1. Sakat İşçi Yönünden Yararlanma Koşulları

#### a. Sakat Olma

İş Kanununun 25/A bendinden yararlanabilmek için sakat olmak gerekir. Ancak, her sakat kişi bu kanun hükmünden yararlanamaz. Bunun için öncelikle tüzüğün belirlediği oranlarda sakat olmak gereklidir. Bu nedenle, önce genel anlamda sakatlığı, sonra tüzük anlamında sakatlığı tanımlamakta yarar vardır.

#### aa. Genel Anlamda Sakatlık

Genel olarak, bir bozukluk, bir eksiklik olarak ifade edilen sakatlığın bir tanımı yapmak oldukça zordur. Ancak genel bir tanım vermek gerekirse, sakatlık, fiziksel düşünsel kaynaklı her türlü eksiklikler, bozukluklardır (110). Diğer bir tanıma göre ise sakatlık, kişinin bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerinde muayyen oranlarda ve sürekli olarak fonksiyon ve görüntü kaybı sonucu yaşamın normal gereklerine uyamamasıdır (111). Görüldüğü gibi, sakatlık bedeni, fikri ve zihni olmak üzere üç alanda ortaya çıkmaktadır. Ayrıca sakatlığın hayatın normal akışına uymaması gerekir. Örneğin yaşın 110) Altan, Sakatlar, sh. 6 vd  
111) Ege, sh. 2

ilerlemesiyle ortaya çıkan bazı fonksiyon eksiklikleri, azalmaları sakatlık olarak nitelenemez.

Sakatlığın kişinin sosyal ve ekonomik yaşamına etkisi nedeniyle bazı tanımlamalarda, sakatlığın bir iş ifa edebilmeye etkisi üzerinde durulmuş ve bu husus bir unsur olarak ele alınmıştır. Nitekim bir tanımlamaya göre, sakat kişi, bedeni veya fikri kapasitelerinin herhangi bir nedenle azalması veya yetersiz kalması nedeniyle mevcut işlerini sürdüremeyenler veya bir iş bulmada daha az şansa sahip olan kişilerdir (112). Sakatlığı, tıbbi bakımdan sakatlık ve iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bakımından sakatlık olarak iki kategoriye ayıran diğer bir tanıma göre ise, kişinin bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerinde muayyen oranlarda ve sürekli olarak fonksiyon ve görüntü kaybına neden olan organ yokluğu veya bozukluğu sonucu yaşamın normal gereklerine uyamamasını tıbbi bakımdan sakatlık bir vücut kısmının kullanılabilirliğini azaltan veya ortadan kaldıran, böylece bir iş ifa edebilmeyi gerek işin niteliği, gerekse niceliği bakımından özürleyen ya da kişiyi iş pazarında sağlıklı kişiler karşısında zarara uğratan her türlü olaydır (113).

112) Kutal, Engelli, sh. 321. Yazar bu tanımında sakat kişi yerine engelli deyimine yer vermektedir.

113) Sözer, sh. 43.

Alman İşe Teşvik Kanununun uygulanma hükümlerinden 2. maddesi uyarınca sakatların işe ve mesleğe kazandırılmalarıyla ilgili çıkarılan genelgede yukarıdaki tanımlamaya uygun bir ayırımı gidilmiş ve şöyle bir tanımlama yapılmıştır: "Sakatlar, bedensel, akli veya ruhi bakımdan sakatlığa uğramış ve sakatlıkları dolayısıyla bir mesleğe girmeleri veya meslekte kalma şansları geçici olmayacak şekilde önemli ölçüde azalanlar ve bu nedenle özellikle yardıma gereksinim duyanlardır (114). 1974 tarihli Alman Ağır Engelliler Kanununda ise sakatlık, bedensel, ruhsal ve zihinsel, olağana uymayan ve geçici olmayan bir fonksiyon eksikliğidir (§.3) (115). Anılan maddeye göre, olağana uymayan durum, yaş için tipik olmayan durumdur.

#### bb. Tüzük Anlamında Sakatlık

Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzüğe göre, bedensel özürleri yüzünden çalışma güçlerinin en az %40'ından en çok %70'inden sürekli olarak mahrum bulunanlarda, %70'in üzerinde mahrum bulundukları halde bir işte verimli şekilde çalışabilecekleri sağlık kurulu raporu ile belirlenenler bu tüzük anlamında sakat sayılırlar (SİHT mad.2,I). Maddede sakatlığın tanımı yerine sakat sayılmanın ön koşulu belirlenmiştir. O halde, çalışma gücündeki

114) Jung, sh. 25.

115) Schaub, sh. 1162-1163; Braasch, sh. 21.

kaybın %40'ın altında, ya da %70'in üzerinde olması halinde anılan istisna ayırık olmak üzere tüzük hükümlerinden yararlanılmaz. Ancak, bu oranlar bedensel sakatlıklarda kabul edilmiştir.

Zihinsel ve ruhsal hastalıklarda ise, hastalıkları çalışmalarına engel olmadığı belirlenenler tüzük hükümlerinde yararlanırlar (SİHT mad 2/II). Ancak, bu hususun bir sağlık kurulu raporuyla belgelenmesi gerekmektedir. Zihinsel ve ruhsal sakatlıklarda herhangi bir oran getirilmediği için, sağlık kurulu raporunda, doğrudan sakat kişinin çalışıp çalışamayacağı belirlenmelidir.

Eski Yönetmelikte hem genel olarak sakatlığın tanımı yapılmış, hem de yönetmelik anlamında sakatlık belirlenmişti. Yönetmeliğin 2. maddesine göre, beden veya zihin gücünden belirli oranda yoksun olduğu sağlık kurulu raporuyla belirlenen ve bir iş bulmakta zorluk çeken, fakat herhangi bir işyerinde söz konusu yetersizliğine rağmen, bazı işleri derhal veya kısa bir alıştırmaya sonunda yapabilecek durumda olan kişiye sakat deniliyordu. Sakatlık oranlarını ise, 1974 tarihli değişiklikten önce en az %50 en fazla %80 olarak saptayan yönetmelik, daha sonra bu oranları %40 ve %70 olarak belirlemiştir.

Eski yönetmelikte ruhsal hastalıklar kapsam dışı bırakılmıştı. Zihnen hasta olanlar ise çalışabileceklerini

bir doktor raporuyla belirleyebildikleri takdirde yönetmelik hükümlerinden yararlanabileceklerdi. Bugünkü düzenleme kanunun amacına daha uygundur. Çalışabilecekleri belgelenen ruh hastalarının hastalıklarına uygun işlerde çalıştırılması hem ekonomik yaşamlarının düzenlenmesi bakımından hem de işsizliğin getirebileceği bunalımlardan kurtulabilmeleri bakımından daha yararlı olduğu kanısındayım.

Eski yönetmelikte, sakatlığın aranan oranlarda olması yönetmelik hükümlerinden yararlanabilmek için yeterli olmamakta, ayrıca başvuruda bulunan sakatların belli yaşlarda olması aranmaktaydı. Yönetmelik hükümlerinden, 18 yaşından küçük ve 55 yaşından büyük olanlar yararlanamıyorlardı. Tüzük hükümlerinden yararlanmak için artık yaş sınırı aranmamaktadır.

Sakatların İstihdam Hakkında Tüzük hükümlerinden yararlanabilmek için sakatlığın belirli herhangi bir nedenle kaynaklanması gerekmez. Sakatlık iş kazası veya meslek hastalığı veya trafik kazasından kaynaklanabileceği gibi, doğuştan da olabilir (116).

Alman Ağır Engelliler Kanunundan yararlanabilmek için en az %50 oranında engelli olmak aranmaktadır (S 1).  
 116) Ekonomi, tez sh92; Tunçomağ, sh. 378.

Bu durumda Alman Hukukunda, kural olarak %50'nin altında bir engeli olan kişiler kanun kapsamına girmeyeceklerdir. Ancak, bu engelli sayılmanın sınırlarının kesin çizgilerle belirlenmesinin bazı durumlarda haksız sonuçlara ulaşabileceği gözönünde tutulan alman Hukukunda, engeli %50'nin altında olmakla beraber %30'dan fazla olanların, bir iş bulabilmeleri veya buldukları işleri ellerinde tutabilmeleri, sakatlıkları nedeniyle zor oluyorsa, Eyalet İş Dairesinin bir kararıyla, ağır engellilere sağlanan haklardan aynen yararlandırılacakları hükme bağlanmıştır (§ 2) (117). Türk Hukuku açısından da böyle bir çözümün öngörülmesinin daha yararlı olacağı kanısındayım.

#### b. Sakatlığın Sürekli Olması

Tüzüğün belirlediği oranlarda sakat olanların veya çalışabileceği sağlık kurumu raporu ile belgelenenlerin tüzük hükümlerinden yararlanabilmeleri için ayrıca sakatlıklarının sürekli olması gerekir (SIHT mad/2/ID).

Sakatlığın sürekli olması koşulu sadece bedeni sakatlıklarda aranmış, düşünsel ve ruhsal sakatlıklarda ise herhangi bir oran getirilmediği gibi sakatlığın sürekli olması koşulundan söz edilmemiştir. Bu durumda düşünsel ve ruhsal hastalıkların sürekli olması gerekmeyip, sağlık kuruluşunun vereceği raporun yeterli olacağı kanısındayım. 117) Schaub, sh. 1163 Söllner, sh. 198; Hueck-Nipperdey, sh. 696.

Tüzükte sakatlığın sürekli olması gerektiğinden söz edilmekte, fakat süreklilikten ne anlaşılması gerektiği hususunda bir açıklık yer almamaktadır. Eski yönetmelikte ise 1974 tarihli değişikliktan önce, bir sakatlığın sürekli olabilmesi için 12 aylık bir sürenin geçmesi öngörülmüştü. 1974 değişikliğinde ise süre kaldırılarak süreklilik kavramı getirilmişti.

Öğretide, sakatlığın süre ve koşullara bağlı olarak yaşam boyu süreceği biliniyorsa sürekli sakatlıktan söz edilebileceği ileri sürülmektedir (118). Diğer bir görüşe göre ise, kanun hükümlerinden yararlanabilmek için sakatlığın geçici olmaması gerekir. Ancak sakatlık geçici olsa bile, eğer uzun süre devam edecekse bu sakatlıklarda da kanun hükümlerinden yararlanma söz konusu olabilmelidir (119).

Alman Hukukunda da sakatlığın geçici olmayan bir süre devam etmesi gerekmektedir. Bu süre ise, 6 ay olarak belirlenmiştir (§ 2) (120). Türk Hukukunda da sakatlığın sürekli olabilmesi için oldukça uzun bir süre aranmaması gerekir. Farklı uygulamalara neden olmamak için bu sınırın bizim hukukumuz açısından da 6 ay olarak kabulünün yararlı olacağı kanısındayım.

---

118) Sakatlar Altan, sh. 12.

119) Ekonomi, tez, sh. 93, dn. 274.

120) Schaub, sh. 1162-1163; Neubert-Becke, sh.95 .

Sakatlığın sürekli olup olmadığına hangi makamın karar vereceği tüzükte belirtilmemiştir. Ancak, kanımca, çalışma gücünün hangi oranlarda kaybedildiğine karar veren sağlık kuruluşunun vermiş olduğu raporda, sakatlığın sürekli olup olmadığı hususunu da belirtmesi uygun olacaktır.

c) Sakatlığın Belirlenmesi

aa. İş ve İşçi Bulma Kurumuna Başvuru

Herhangi bir işyerinde çalışmak isteyen sakatlar ile bir işte çalışırken sakatlananlar, çalışma güçlerini hangi oranda kaybettiklerinin saptanması için doğrudan sağlık kuruluşlarına başvuramazlar. Öncelikle İş ve İşçi Bulma Kurumunun aracılığına istemek zorundadırlar. Sakatlar kendiliklerinden Kuruma başvurabilecekleri gibi, bir işyerinde çalışırken sakatlanma halinde, işveren tarafından da Kuruma gönderilebilirler. Kuruma gelen sakatlar sakatlıklarının tespiti için bir sağlık kuruluşuna gönderilirler (SİHT mad. 6/I).

Sağlık kuruluşları ise, bünyesinde sağlık kurulu bulunan herhangi bir resmi sağlık kuruluşudur (SİHT mad.3/III).

#### bb. Sağlık Raporu ve İtiraz

Çalışma güçlerini hangi oranda kaybettiklerini ve sakatlığın sürekli olup olmadığını belirlemek üzere sağlık kuruluşlarına gelen sakatlara, bu hususları saptayan bir rapor verilir (SİHT mad. 6/II).

Sağlık kuruluşunca verilen rapora itiraz mümkündür (SİHT mad. 6/II). Bu durumda, sakat kişi bir dilekçeyle Kuruma başvurmalıdır. İtiraz dilekçesinialan Kurum, sakat kişiyi, itiraz dilekçesi ve raporun onaylı bir örneğiyle en yakın diğer bir sağlık kuruluşına gönderir. Her iki sağlık kuruluşunun vermiş olduğu raporlar aynı olursa, rapor kesinleşir ve buna karşı sakat kişinin itiraz hakkı yoktur.

Tüzüğe göre, sağlık kuruluşlarından alınan raporlar arasındaki fark önemli olursa Sağlık Bakanlığınca saptanan hakem Sağlık Kuruluna gönderilen sakat hakkındaki işlem, bu kurul tarafından verilen rapora göre yapılır. (SİHT mad.6/II). Sakatlara bu madde hükümlerine göre resmi sağlık kuruluşlarınca verilecek raporlar için muayene ve tetkik ücreti alınmaz (SİHT mad. 6/III).

## 2. Eski Hükümlü Yönünden Yararlanma Koşulları

### a. Eski Hükümlü Olma

#### aa. Genel Anlamda Eski Hükümlü Olma

Kanunun suç saydığı fiilleri işleyenlere uygulanan yaptırımlardan birisi de hürriyeti bağlayıcı cezadır. İşlemiş olduğu herhangi bir suçtan dolayı hakkında mahkûmiyet kararı kesinleşerek hürriyeti bağlayıcı cezaya mahkûm olanlara hükümlü denilmektedir. Eski hükümlünün bir tanımını vermek gerekirse, genel ve geniş anlamda, cezasını tamamlayarak cezaevinden çıkan ve hükümlülük niteliği ortadan kalkan kişidir. (121). Benzer bir başka tanıma göre ise, eski hükümlü hüküm giymiş ve bunu yerine getirmiş kişidir (122).

Eski hükümlü kimse cezasını tamamlamakla, artık "suçtan arınmış" bir kimse olmaktadır (123). Ancak bu kişi topluma geri döndüğünde bu niteliğinden dolayı pek çok engelle karşılaşır. Toplumda bu gibi kişilere karşı olumsuz bir yaklaşım olduğu ve bunun sosyal yaşantılarını etkilediği bir gerçektir. Geçimini sağlamak için bir iş bulmak zorunda olan eski hükümlünün toplumdaki olumsuz koşullandırmalardan dolayı bir iş bulamaması halinde tekrar suç işlemesi olasılığı ortaya çıkmaktadır.

121) Altan, Eski Hükümlüler, sh. 323.

122) Ekonomi, tez, sh. 93

123) Erkul, sh. 387.

Bu nedenle, eski hükümlüler ya bir iş bularak, onurlu bir hayata kavuşacak ya da tekrar suç işlemek durumunda kalacaktır (124).

#### bb. Tüzük Anlamında Eski Hükümlülük

Tüzüğün 2. maddesine göre, altı aydan daha uzun süreli hürriyeti bağlayıcı bir cezaya hüküm giymiş ve cezasını infaz kurumlarında tamamlamış veya cezası tecil edilmiş yahut şartları salıverilme yoluyla tahliye edilmiş olanlar, bu tüzük hükümleri yönünden eski hükümlü sayılırlar.

Altı aydan daha az hürriyeti bağlayıcı cezaya hüküm giyenlerle ağır para cezasına mahkum olanlar tüzük hükümlerinden yararlanamazlar. Ayrıca tüzük, "cezasını infaz kurumlarında tamamlamış" olmayı aradığına göre, af ile cezasını tamamlamadan tahliye olanlar bu tüzük hükümlerinden yararlanamazlar (125).

124) Arıcı, sh. 93.

125) Tunçomağ, Sakat ve Eski Hükümlü, sh. 380. Yazara göre genel afftan yararlanmış bir kişinin tüzük (o zamanki düzenlemede yönetmelik) hükümlerinden yararlanıp yararlanamayacağı sorunu sunun cevabını ikiye ayırmak gerekir. Eski hükümlülüğün lafzi olarak yorumlanması halinde genel af bir fiilin bütün cezai sonuçlarını ortadan kaldıracığı ve eski hükümlülük de kalmayacağı için, tüzük hükümlerinden yararlanma da söz konusu olmayacaktır. Hüküm giyip cezaevinde yatmış sonra yine afftan yararlanarak çıkmış kişi de iş bulmada aynı zorluklarla karşılaşacağı için, bunların da İş Kanunu ve tüzük hükümlerinden yararlanandırılması gerekir.

Eski yönetmelikte kapsam daha dar tutulmuştu. Hürriyeti bağlayıcı bir cezaya hüküm giymiş olup da, cezasını tamamlayanlar veya şartlı salıverilme yoluyla tahliye edilenler yönetmelik hükümlerinden yararlanabiliyorlardı. Tüzükle, cezası tecil edilmiş olanlar da kapsama dahil edilmişlerdir.

Mükerrer suç işlediği belirlenenler tüzük hükümlerinden yeniden yararlanamazlar (EHİT mad.2/2).

Türk Ceza Kanununun 81. maddesinde "Bir kimse beş seneden ziyade müddetle bir mahkûmiyete uğradıktan sonra cezasını çektiği veya ceza düştüğü tarihten itibaren on sene ve diğer cezalarda beş sene içinde başka bir suç daha işlerse yeni suça verilecek ceza altıda bire kadar artırılır" denilerek tekerrür düzenlenmiştir. Kanuna göre, tekerrür koşullarının oluşması için, kişinin bir suç işlemesi ve bu suçtan dolayı mahkûm olması, aynı kişinin ikinci bir suç daha işlemesi ve işlenmiş olan suçun belirli bir süre içinde olması gerekir (126). Ancak kanunun lafzı karşısında, tekerrürün oluşması için, önceki suçun cezasının infaz edilmiş olmasının şart olup olmadığı tartışması ortaya çıkmıştır (127).

126) Önder, sh. 141; Bıyıklı, sh. 273 vd.

127) Önder, sh. 142.

Ceza Hukuku öğretisinde, tekerrür, koşulları yönünden çeşitlere ayrılmaktadır. Bu ayırımlardan birisi de, gerçek tekerrür, varsayılan tekerrürdür. Varsayılan tekerrür, bir suçtan dolayı kesin olarak mahkum olduktan sonra belirli bir süre içinde tekrar suç işleme hali, gerçek tekerrür ise, ceza mahkumiyetinden ve mahkumiyet hükmünün infazından sonra tekrar suç işleme halidir (128). Türk Ceza Hukukunda, ikinci suçun cezasının artırılmasında gerçek tekerrürün mü, varsayılan tekerrürün mü aranacağı tartışılmalıdır. Ancak Yargıtay yerleşmiş iştihatlarında gerçek tekerrür sistemini kabul etmektedir (129).

Tekerrür konusunda yapılan diğer bir ayırım ise, genel özel tekerrür ayırımıdır.

Tekerrürün varlığını kabul için daha önce işlenmiş olan suçla sonraki suç arasında bir ayniyet veya benzerlik aranıyorsa özel tekerrür, buna karşılık her iki suçun aynı olması koşul olarak kabul edilmemiş ise genel tekerrür söz konusudur (130). TCK 81. maddede tekerrürün oluşması için daha önce ve sonra işlenen suçlar arasında bir ayniyet veya benzerlik aranmadığı için, bizim hukukumuzda genel tekerrür söz konusudur (131). Ancak TCK 81, II de, daha önce işlenen suç ile sonraki suç aynı tür ise hükmedilecek cezanın altıda birdenüçte bire kadar artırılacağı hükme bağlanarak, özel tekerrür ayrıca düzenlenmiştir.

128) Dönmezer-Erman, sh. 166; Önder, sh. 136.

129) Dönmezer-Erman, sh. 197; Önder, sh. 136; Bıyıklı, sh. 274.

130) Bıyıklı, sh. 272; Dönmezer-Erman, sh. 169.

131) Önder, sh. 141; Bıyıklı, sh. 273; Dönmezer-Erman, sh. 170, Yazar Türk Ceza Hukukundaki sistemin karma sistem olduğunu ifade etmektedir.

Mükerrer suç işlemiş bulunan eski hükümlülerin tüzük hükümlerinden hangi tekerür halinde yararlanamayacakları sorusu akla gelebilir. Ancak Yargıtayın yerleşmiş uygulaması doğrultusunda bu konuda da gerçek tekerrürü kabul etmek kanımca daha uygun olacaktır. Çünkü İş Kanununun 25. maddesi ile, eski hükümlülerin tekrar suç işleme durumunda kalmaları amaçlanmıştır. Bu nedenle, kanundan yararlanma hakkını mümkün olduğunca geniş tutmak ve eski hükümlünün tüzük hükümlerinden yararlanma hakkının ortadan kalkması için işlemiş olduğu suçun cezasının infaz edilmiş olmasını aramak daha uygun olur kanısındayım.

Eski hükümlünün tüzük hükümlerinden yararlanma hakkının ortadan kalkması için, mükerrer suç işlediği sırada Kuruma kaydını yaptırmış ve tüzük hükümlerinden yararlanarak bir iş edinmiş olması gerektiği kanısındayım. Tüzüğün 2. maddesinde mükerrer suç işlemiş olduğu belirlenenler bu tüzük hükümlerinden "yeniden" yararlanamazlar denilmektedir. Tüzük hükümlerinden "yeniden" yararlanabilmek için daha önce de yararlanmış olmak gerekir. Daha önce yararlanma, tüzük hükümlerine dayanarak bir iş edinilmesi anlamında olduğu kanısındayım. Yoksa kuruma kaydın yapılmış olması yeterli olmayacaktır. Ayrıca, eski hükümlünün tanımında, mahkumiyetin bir veya daha fazla olması hakkında herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Daha önce birden fazla suç işlemiş olsa bile, eski hükümlü, tüzük hükümlerinden yararlanabilecektir.

Bu nedenle kendisine bir iş sağlanmadan eski hükümlünün kapsam dışı bırakılması kanunun amacına da uygun değildir.

Eski yönetmelikte öngörülen yaş sınırı kaldırıldığı için (132) yaşa bakılmaksızın diğer koşulları gerçekleştiren eski hükümlüler tüzük hükümlerinden yararlanabileceklerdir. Ancak İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel müdürlüğünce yayınlanan 1990/12 sayılı genelgeye göre uygulamada 15-65 yaşları arasında bulunan eski hükümlülerin kayıtları yapılmaktadır.

#### b. Eski Hükümlülüğün Belgelenmesi

Adli Sicil Kanununun 1 ve 2 maddelerine göre, kesinleşmiş ceza mahkumiyetlerine ilişkin tüm bilgiler, Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistikler Genel Müdürlüğündeki Merkezi adli Sicilde tutulur.

Eski Hükümlüler, tüzük hükümlerinden yararlanabilmek için Cumhuriyet Savcılıklarından alacakları bu bilgileri içeren hükümlülük belgelerini kuruma vermek zorundadırlar (EHİHT mad. 6) Hükümlülük belgelerinin Kuruma verildiği tarih esas alınarak meslek ve mesleksiz olarak tasnif olunurlar (SİHT mad.6).

---

132) Bkz. Aşağıda, §. 3, III, 3.

## §.8 SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKMÜLÜLÜĞÜNÜN İŞVEREN TARAFINDAN YERİNE GETİRİLMESİ

### I. İşverenin Çalıştırması Gerekli Sakat ve Eski Hükümlü Sayısı

1475 sayılı İş Kanununun 25. maddesi 2869 sayılı Kanunda değiştirilmeden önce, çalıştırılması gerekli sakat ve eski hükümlü sayısı şöyle saptanmaktaydı. Yüz işçiye kadar işçi çalıştıran işyerlerinde her tam elli işçiye karşılık bir sakat ve bir eski hükümlü kimse, işçi sayısının yüzden fazlası için ise her yüz işçiye karşılık iki sakat ve iki eski hükümlü kimse çalıştırılmalıydı. Böylece doksan dokuz işçi çalıştırılan işyerlerinde sadece bir eski hükümlü ve bir sakat işçi çalıştırmak gerekmekteydi. Bu ise tartışmalar yol açmıştı (133).

2869 sayılı Kanunla madde değiştirilmiş ve çalıştırılması gerekli sakat ve eski hükümlü sayısının belirlenmesinde yüzde usulü getirilmiştir. Buna göre, elli veya daha fazla işçi çalıştıran işverenler %2 oranında sakat ve eski hükümlü çalıştırmak zorundadırlar (İş K. mad. 25)

133) Altan, Sakatlar sh.278; Erkul, sh. 294; Ergin, sh. 104; Bu konuda İş Kanunu Komisyon Sözcüsünün açıklanması ise şöyleydi: "... işçi adedi %50'yi aştığı zaman tamam iblağ edilir. Kanunun esprisi bu Kanunumuzun bir çok maddelerinde bu prensip kabul edilmiştir..... Sayın arkadaşlarımızın ifade ettiği gibi 199 ise bu 200 farz edilecektir, MMTD, 31.5.1971, 105, sh. 640, 642, 644.

A/A, 25/ /I) İşyerinde çalışan işçilerin sayısının elliyi aşması halinde, %2 nin hesaplanmasında yarım kadar olan kesirler dikkate almaz, yarım ve daha fazlası tama çıkarılır (İş K. mad, 25/A/II, 25/B/II)

2869 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle tartışmalar son verilmiştir. Buna göre, işyerinde 74 işçi çalışıyorsa, iki sakat ve iki eski hükümlü, buna karşılık 75 işçi çalışıyorsa, dört sakat ve dört eski hükümlü çalıştırmak gerekecektir. Böylece, sakat ve eski hükümlülerin istihdam olanakları artırılmış, diğer yandan işverenin çalıştırmış olduğu elli işçi sayısının üzerindeki 49 işçiye karşılık hiç bir sakat ve eski hükümlü çalıştırmama olanağı ortadan kaldırılmıştır.

## II. Sakat ve Eski Hükümlünün Sağlanması

### 1. Kurum Aracılığıyla İşe Yerleştirme

Gerek, Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük gerek Eski Hükümlülerin İstihdamı Hakkında tüzük sakat ve eski hükümlülerin Kurum aracılığıyla işe yerleştirilmelerini öngörmüştür. (SİHT mad. 5 EİİHT Mad 5). Ancak, her iki tüzük hükümleri, sakat ve eski hükümlülerni kurum aracılığı olmaksızın da işe alınmalarını mümkün kılmaktadır.

Kurum aracılığı olmaksızın sakat ve eski hükümlüyü işe alan işverenler, durumu bir ay içinde Kuruma bildirmek, tescil ettirmek ve gider karşılıklarını kuruma ödemek koşuluyla sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmiş sayılırlar (SIHT mad. 5, EHIHT mad, 5 (134)).

Eski yönetmelikte ise, sakat işçilerin, işverenlerce işyerlerinin bulunduğu bölgelerde görevli kurumdan istenip sağlanacağı hükmü getirilmişti (Eski yönetmelik mad. 16). Kurum aracılığı olmaksızın sakat işçi çalıştırılmasıyla yükümlülükten kurtulmak mümkün olmamaktaydı. Bu hükmün değiştirilmesi kanımca isabetli olmuştur. Gerçi sakat işçilerin Kurum tarafından sağlanması zorunluluğuyla, uzun zaman iş bekleyen sakatların belli bir düzen dahilinde işe almaları, Kurumca düzenli istatistiklerin tutulması mümkün olabilecek ise de, işverenlerin kendiliklerinden sakat işçileri işe almaları olanağının sağlanması halinde sakat işçi istihdamı yaygınlaşacaktır.

#### a. Kurumdan Talepte Bulunma

İşverenler, kural olarak, çalıştırmakla yükümlü oldukları sakat ve eski hükümlü işçiyi, işyerinin bulunduğu bölgedeki İş ve İşçi Bulma Kurumundan istemek zorundadırlar. Ayrıca işverenler Kurum aracılığıyla işe aldıkları 134) Tuğmaç, I, sh. 88; Ekmekeci sh. 320; Esen, sh. 177;

sakat ve eski hükümlülerin gider karşılıklarını da Kuruma ödeyeceklerdir (135)

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları sakat işçileri, niteliklerini bildirerek Kurumdan isteme hakkına sahiptir. Böylece, işverene herhangi bir sakat işçiyi değil, çalıştırabileceği işe uygun, verim alabileceği sakat işçiyi çalıştırma seçeneği sağlanmıştır. Eski hükümlüler için ise, keyfiyetlerini belirterek talepte bulunabilirler (EHİHT, .7).

Sakat işçilerin niteliğinden sakatlığın türünü, işin yürütümü için gerekli özelliklere sahip olup olmadığını veya belli bir mesleği ifa edip edemeyeceği şeklinde anlamak gerekir. Eski hükümlülerde ise keyfiyet sözcüğü, eski hükümlünün, işlemiş olduğu suçun niteliği ve yerleştirileceği işin özellikleri de gözönünde tutularak belirlenmesini ifade eder.

İşverenlerin sakat işçiyi özelliklerini belirterek isteme hakkını, uygulamada zaman zaman kötüye kullan dıkları görülmektedir. Hüküm lüğünü yerine getirmek istemeyen işverenlerin, çalıştıracakları sakatlarda, üniversite mezunu olmak, iki yabancı dil bilmek gibi koşullar ileri sürdükleri gözlenmektedir. Bunun, eğer koşulları varsa hakkın kötüye kullanılması gerektiği 135) Tunçomağ, I, sh. 88; Esen, sh. 177; Ekmekeci, sh. 320.

kanısındayım. Bu gibi hallerde, Kurumun, işin ve işyerinin özelliklerini ve ayrıca işe gönderilecek sakat ve eski hükümlünün niteliklerini de göz önünde bulundurarak, kendiliğinden işçi göndermesinin ve işverenin haklı gerekçe göstermeksizin, gönderilen işçileri çalıştırmaktan kaçınması halinde gerekli yaptırımları uygulamasının daha uygun olacağı kanısındayım (116). Uygulamada ise, Kurum kendiliğinden işçi göndermiyor ve işverenin talepte bulunmasını bekliyor. İşveren kendisine tanınan uygun bir sürede talepte bulunmazsa, durum gerekli yaptırım için kurumca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili Bölge Müdürlüğüne bildiriliyor.

#### b. Kurum Tarafından Gönderme

##### aa. Başvuru tarihine Göre Gönderme

İşverenin talebi üzerine Kurum, her açık iş için durumu talepte belirtilen koşullara uyan en az üç sakat ve en az üç eski hükümlü, sakatlar için niteliklerini gösteren ve sakatlık raporunun eklendiği listelerle, eski hükümlüler için ise hükümlülük belgelerini ve niteliklerini belirten listelerle birlikte işverene gönderir (SİHT mad. 8 EHIHT mad.7). Kurum, işe göndermede, kural olarak başvuru tarihini esas alır ve başvuru tarihi itibarıyla

sırası gelmiş olanları gönderir (137). Ancak, sırası henüz gelmemiş olmakla beraber, bu işe gitmek isteyen ve nitelikleri talepte gösterilen koşullara uyan sakatlar veya eski hükümlüler de diğerleriyle birlikte gönderilir. Durum talep tarihinden itibaren on beş gün içinde, talebe uyan sakat ve eski hükümlüler, talepte bulunan işverene göndermek zorundadır.

İşe gönderilen işçilerin de gönderildikleri işi kabul zorunlulukları yoktur. Öğretide de belirtildiği gibi (138) 25. madde de çalışma zorunluluğu değil, çalıştırma zorunluluğu söz konusudur.

#### bb. Öncelik Sırasına Göre Gönderme

Yukarıda da belirtildiği gibi (139), kural olarak sakatlar kuruma başvurdukları tarihe göre işe gönderilirler. Ancak, Kurum isterse tüzüğün 8. maddesinde düzenlenen öncelik sırasına göre de işe gönderebilir. Böylece, Kuruma işe göndermede bir seçim hakkı tanınmıştır. Tüzükde ne zaman başvuru, ne zaman öncelik sırasına göre gönderileceği hususunda herhangi bir hüküm yer almadığı için tamamen Kurumun takdirine göre işlem yapılır (140). Oysa, sicil kayıtlarında iki yıl içinde hiç bir işlem yapılmayanların

137) Esen, sh. 179; Ekmekçi, sh. 319 s

138) Çenberci, sh. 641; Ekmekçi, sh. 318

139) Bkz. Yukarıda, § 8, II, 1, b, aa.

140) Ekmekçi, sh. 319 .

kayıtlarının silineceği tüzükde hüküm altına alınmıştır (SİHT mad. 25). Bu nedenle başvuru tarihinin esas alınması koşuluyla, başvuru sırası gelenler arasında önceliklere göre işlem yapılması kanımca daha uygun olurdu.

Kurum, sakat işçileri öncelik sırasına göre işe gönderecekse aşağıdaki sırayı takip etmelidir (SİHT mad.8)

1. Talepte bulunan işyerinde çalışırken sakatlanmış olanlar

11. İşe alıştırma uygulamasına (rehabilitasyon) tabi tutulmuş bulunanlar.

111. Sakatlık derecesi %70'in üzerinde olduğu halde bir işte verimli bir şekilde çalışabilecekleri sağlık kurulu raporu ile belgelenenler

ıV. Herhangi bir işyerinde çalışmayanlar

V. Sosyal güvenlik kuruluşlarından aylık almayanlar

Kurum dilerse başvuru sırasına dilerse öncelik sırasına göre sakat işçiyi işe gönderebilecektir. Fakat. Kurum öncelik sırasına göre gönderirse, sıralamada herhangi bir değişiklik yapamaz (141). Yapılan sıralamanın bir "önceliğe" göre saptanması nedeniyle, daha önceki sırada yer alan koşullara uyan bir sakat kişi olduğu takdirde öncelikte sakat kişi gönderilecektir.

141) Ekmekeçi, sh. 319.

## bb. Eski Hükümlüler Yönünden

Eski hükümlülerin işe gönderilmelerinde de, sakatlara uygulanan esaslara göre işlem yapılır. Ancak, özellikleri gereği öncelik sırasının belirlenmesinde daha farklı hususlar gözönünde tutulmuştur. Buna göre, eğer Kurum, eski hükümlüyü işe öncelik sırasına göre gönderecekse, aşağıdaki sıralamayı takip etmelidir (SİHT mad.7):

- i. Sakatlar
- ii. Talepte bulunan işyerinde daha önce çalışmış bulunanlar.
- iii. Cezası tecil edilmiş olanlar.
- iv. Eğitimi daha yüksek olanlar veya mesleği bulunanlar.

Hem eski hükümlü hem de sakat olunması halinde bu kişiler bir seçim hakkına sahiptir. Sakat ve aynı zamanda eski hükümlü, bu tüzükte birini seçmeli ve seçimine göre Kuruma kaydını yaptırmalıdır. Doğaldır ki, sakat ve aynı zamanda eski hükümlü olan kişi, başvuruların daha az olduğu ve daha kolay iş bulabileceği koşullara sahip olacağı tüzüğü seçecektir. Kuşkusuz, sakatların istihdamı Hakkında Tüzük hükümlerinden yararlanabilmek için en az %40 en fazla %70 oranında çalışma gücünün kaybedilmiş olması gerekir. Bu koşul her iki tüzük hükümlerinden birini seçebilme hakkı bakımından eskihükümlülere uygulanacak öncelik sırasında ise, sakatlığın oranları hakkında

bir sınırlama getirilmediğ için böyle bir koşul aranmayacaktır.

#### cc. İşverenin Sınav Yapması

İşveren, Kurumca gönderilen kişilerden bir veya birkaçını işe alabileceği gibi, hiç kimseyi de işe almaz. Ancak işe almama halinde bunun nedenlerini en geç bir ay içinde Kuruma bildirmesi gerekir (SİHT mad. 8/IV; EHİHT mad.7/IV).

İşveren, Kurumca kendisine gönderilen sakat ve eski hükümlülerden bir veya birkaçını işe alabileceği gibi nitelik belirlemesi için sınav da yapabilir. Bu sınav, yazılı, sözlü, yazılı-sözlü ya da uygulamalı olabilir. Sınav, bir başkan ve üç üyeden oluşan bir sınav kurulu tarafından yapılır (SİHT mad. 9/I) SHİHT mad.9/1). Kurulun çalışma usul ve esasları işveren tarafından belirlenir. Sınav kurulu, sakat ve eskü hükümlülerin çalıştırılacakları işin özelliğine göre, sınav şekillerinden birini seçmekte serbesttir. Ancak işveren, sakat ve eski hükümlünün işe alınmasını zorlaştıran uygulamalar yapamaz. Örneğin işverenin, işçinin çalışacağı işin özelliklerine aykırı bir seçim usulü uygulaması veya işin gerektirdiğinden fazla nitelikler aranması sakatın işe alınmasını güçleştiren uygulamalardır.(142).

142) Ekmekeçi, sh. 320

İşveren yapılan sınav sonunda sakat ve eski hükümlülerden bir veya birkaçını işe almışsa, bunları bir ay içinde kuruma bildirmek zorundadır.

## 2. Kurum Aracılığı Olmaksızın Yükümlülüğün Yerine Getirilmesi

### a. İşverenin Sakat veya Eski Hükümlüyü Kendiliğinden İşe Alması

Kural olarak, işveren, çalıştırmak istediği sakat ve eski hükümlüyü kurumdan istemek zorundadır. Fakat, işveren kurum aracılığı olmaksızın sakat ve eski hükümlü çalıştırmaya başlarsa, durumu bir ay içinde Kuruma bildirmek ve tescil ettirmek koşuluyla yükümlülüğünü yerine getirmiş sayılır (SİHT mad. 5/II; EHİHT mad. 5/II).

İşverenin çalıştırdığı sakat ve eski hükümlüyü bir ay içinde Kuruma bildirmemesi halinde, bildirim yükümlülüğüne uymadığından söz edilerek tekrar bir yükümlülüğün getirilmesi mümkün değildir. Bu durumda, işveren tüzük hükümlerine aykırı davrandığı için yaptırım uygulanır, ancak çalıştırdığı sakat ve eski hükümlünün yerine yeni bir sakat veya eski hükümlü çalıştırması istenemez .

Bu arada şunu da belirtmek gerekir ki, tüzük anlamında sakatlık olmadıkça, işverenin kendiliğinden işe aldığı sakat işçinin tescili için Kuruma başvurması mümkün

değildir (143). Sakat işçi çalıştırmaktan söz edebilmek için her halûkârda, çalışma gücündeki kaybın %40'tan az, %70'den fazla olmaması gerekir.

#### b. Sakatlanan ve İşten Ayrılmayan İşçiler

İşyerinin işçisi iken sakatlanmış olup da, işten ayrılmayan işçiler, işveren tarafından, kaydedilmek üzere kuruma gönderildikleri takdirde, sakat işçi çalıştırma yükümlülüğüne sayılırlar (SİHT mad. 13).

İşveren sakat çalıştırma yükümlülüğüne saydırabilmek için, sakatlanan işçisini, tüzüğün 7. maddesine göre işlem yapmak üzere Kuruma gönderir. Tüzüğün 7. maddesi ise, tüzük hükümlerinden yararlanabilecek sakatların sağlık kurulunun raporlarını Kuruma verdikleri tarih esas alınarak meslekli ve mesleksiz ayırımıyla kaydolunmalarını düzenlemektedir. Anılan maddede, tüzük hükümlerinden yararlanabilecek sakatların kaydından söz ettiğine göre, sakatlığın tüzüğün aradığı oranlarda olması gerekmektedir. Bu durumda, iş yerinde çalışırken sakatlanmış olan işçinin sakatlığı %40'tan az veya %70'den fazla ise tüzük hükümlerinden yararlanamayacağı için işveren tarafından Kuruma kayıt için başvurulamayacak ve bunun sonucunda işverenin o işçi açısından yükümlülükten kurtulması mümkün olamayacaktır (143).

143) Ekmekçi, sh. 321.

Sağlık kurulu raporunun kuruma verilmesi ile birlikte işveren, sakat işçi çalıştırma yükümlülüğünden, o işçi açısından kurtulur (SİHT mad.13).

### III. İşverenin Sakat İşçiyi Seçebilme Hakkının Sınırları

#### 1. Genel Olarak

İşveren sakat çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirirken kural olarak, çalıştıracığı işçiyi seçme hakkına sahiptir. Sakat işçinin niteliklerinin işe uygun olup olmadığını belirlemek için sınav yapabilir (144), sınavın sonucuna göre, işçiyi işe alabilir veya almayabilir. İşveren belirli bir sakat işçiyi değil, herhangi bir sakat işçiyi çalıştırabilir. Fakat, İş Kanunu ve buna dayanılarak çıkarılan tüzük, işverenin bu özgürlüğüne bazı sınırlamalar getirmiştir. İşveren, belli koşullar altında, bazı sakatlarla sözleşme yapmak zorundadır.

#### 2. Sakatlanan ve İşten Ayrılan İşçilerle Sözleşme Yapma zorunluluğu

Sakatlanmak suretiyle işten ayrılmak zorunda kalan, ancak daha sonra eski işyerinde çalışmak isteyen işçiler,

---

144) Ez. Aşağıda § 8, II, 1,b, bb.

sakat işçi açığı varsa, işverence, öncelikle işe alınmak zorundadırlar (SİHT mad. 14).

İşçinin sakatlanmak suretiyle işten ayrılması yeterli olup, sakatlığın ne zaman, nasıl meydana geldiği önemli değildir (145). Sakatlığın işyerinde veya başka bir yerde meydana gelmiş olması, işçinin kusurunun bulunup bulunmaması, işverenin işe alma yükümlülüğüne etki yapmaz (146).

Sakat işçinin böyle bir haktan yararlanabilmesi için sakatlığın tüzük anlamında olması gerekmektedir (147). Tüzükte yer almamakla beraber, bunun bir sağlık kurulu raporuyla belgelenmesi zorunludur.

İşçinin işten ayrılması ile sakatlık arasında bir bağlantının bulunması ve işten ayrılmanın bir zorunluluktan kaynaklanması gerekir. Başka bir nedenden dolayı işten ayrılan işçi bu haktan yararlanamaz. Fakat, sakatlanmak suretiyle işten ayrılmayı çok dar yorumlamak gerektiği kanısındayım.

---

145) Ekmekçi, sh. 321.

146) Çenberci, sh. 644-645.

147) Ekmekçi, sh. 321.

Sakat işçinin eski işyerinde çalışmayı istemesi halinde, işveren, sakat işçi açığı varsa öncelikle bu işçiyi işe almak zorundadır. İşverenin, İş Kanunu 25/A/II de belirlenen oranda sakat işçiyi çalıştırıyor olması halinde herhangi bir yükümlülüğü yoktur. Ancak, bu oranda işçi çalıştırmıyorsa sakat işçiyi öncelikle işe almak zorundadır. Tüzükte, eski işine denilmediği için, sakat işçinin niteliklerine uyan her hangi bir işe yerleştirilmesi mümkündür. Ayrıca, maddede boş yer koşulu aranmadığı için, sakat işçi açığı varsa, boş yer olup olmamasına bakılmaksızın o işçi işe alınacaktır.

### 3. Çalışırken Malûl Olanlar

İş Kanununun 25, I/IV maddesinde "Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da, sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler, eski işyerlerine alırmak istedikleri takdirde, işveren bunları boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe o andaki şartlarla, başka isteklilere tercih ederek almak zorundadır" denilmek suretiyle işverenin çalıştırmakla yükümlü olduğu sakat işçiyi seçme hakkına bir diğer istisna getirilmiştir. Aynı hüküm tüzükde de tekrarlanmış ancak, boş yer varsa ibaresinin yerine "sakat işçi" varsa derhal, yoksa boşalacak ilk sakat işçi açığına" denilmek suretiyle boş yer sakat işçi açığı ile sınırlanmıştır. Kanımca kanunda sakat işçi açığı denilmediği için boş yer varsa, işveren, işyerinde çalışırken malul olup da sonradan eski işyerine dönmek isteyen işçisini öncelikle işe almak zorundadır.

Maddenin düzenleniŝi yanlış anlamalara neden olabilecek ŝekildedir. Öncelikle burada malullükten ne anlaşılması gerektiği yeterince açık değildir. SSK anlamında malullüğün anlaşılacağı, yoksa, genel anlamda malullüğün, maddenin uygulanabilmesi için yeterli olacağı maddeden anlaşılmamaktadır. Bu nedenle öğretilerde tartiŝmalar ortaya çıkmıştır (148).

Ayrıca, malullikle sakatlık arasında da bir bağlantı kurulmamıŝtır. Ancak hüküm 506 sayılı SSK'nun 53. maddesinde düzenlenen malûliyetten bahsetmektedir (149). Bizim hukukumuzda malûliyet SSKda tanımlanmıştır. Kanunkoyucu malûliyete başka bir anlam vermek isteseydi, bunu açıkça belirtir veya sadece "sakatlanmak suretiyle işyerinden ayrılmak zorunda kalan işçiler" diyebilirdi.

Malûliyetleri nedeniyle işyerinden ayrılıp da sonra eski işlerine dönmek isteyen işçilerin bu haktan yararlanabilmeleri için, malûliyetin işyeriyle ilgili herhangi bir nedenden ileri gelmesi gerekmez (150). Bu konuda önemli olan işçinin malûl olması ve işyerinden bu nedenle ayrılmak zorunda kalmasıdır. Hizmet akdine işveren veya işçinin son vermesi önemli değildir (151).

148) Ekonomi ŝh. 70a; Tunçomağ, ŝh. 94; Çenberci, ŝh. 645.

149) Aksi görüş, Ekonomi, ŝh. 706; Tunçomağ, ŝh. 94.

150) Ekonomi ŝh. 71-72; Tunçomağ, ŝh. 94.

151) Çenberci, ŝh. 645.

Ancak, işveren malûl işçisinin durumuna uygun iş önermiş ve dürüstlük kurallarına göre işçinin bu işi kabul etmesi beklenebilecekse, artık işçinin anılan hüküm gereğince eski işine dönmeyi isteme hakkı yoktur. Ayrıca maddede, malûliyeti ortadan kalkan sakat işçiler denildiğine göre, malûlünün ortadan kalkmasına rağmen sakatlığın hala sürüyor olması gerekir (152).

Kanunun aradığı koşullara sahip olup da eski işlerine dönmek isteyen sakat işçileri işveren boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe almak zorundadırlar. Maddede işin niteliğinden hiç söz edilmemekle birlikte, bu işin eski işi veya benzer bir iş olması ve ayrıca eski işine dönmek isteyen işçinin sakatlığı hala sürdüğü için sakatlığına uygun bir işin olması gerekir. Ayrıca, sakat işçinin ücret ve diğer hakları o andaki koşullara göre belirlenir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bir kararında, "o andaki şartlarla sözleri işçinin mümkün olduğunca kazanılmış haklarının gözetilmesi gerektiğini hedef tuttuğu gibi, işyeri zorunluluklarının da dikkate alınmasını dahi öngörmektedir (153). İşçi, işyeri zorunlulukları

152) Cenberci, sh. 645 Aksi görüş, Ekonomi tez. sh.72; Tunçomağ, maluliyetin tamamen ortadan kalkması gerektiği, ancak kısmen iyileşmede de maddenin uygulanması gerektiğini belirtmektedir, İş. 94.

153) Yarg. HGK 1.3.1978 E. 1976/9-3594, K. 1978/189 Ö.Eyrenci'nin incelemesi, IHU, İş. K. 25 (No.1).

E.

nedeniyle daha küçük ücretli bir işe alındığı takdirde ileride işçinin kazanılmış haklarına uygun ve işyeri zorunlulukları ile bağdaşır iş açıldığında işverenin 2515. maddeden doğan yükümlülüğünün devam edeceğinin kabulü gerekir" denilerek, boş yer olmadığı için işe alınmayan işçinin eski işine uygun bir yer açıldığında, işverenin yükümlülüğünün devam ettiği kabul edilmiştir.

Son olarak, malûliyeti nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kalan sakat işçinin işe alınmasını isteyeceği işyeri, daha önce çalışmış olduğu işyerlerinden herhangi biri değil, malul kalıp da ayrıldığı son işyeridir (154).

---

154) Ekonomi, sh. 70a; Aksi görüş, Çenberci, sh. 645.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRAN İŞVERENİN BORÇLARI

#### §.9. İŞVERENİN İŞÇİYE KARŞI BORÇLARI

##### I. Genel Olarak

İşverenle sakat ve eski hükümlü kişi arasında hizmet akdinin akdedilmesiyle karşılıklı olarak bazı hak ve borçlar doğar. İşveren ve işçi bunlara uymak zorundadır. Ancak, kanunkoyucu sakat ve eski hükümlü çalıştıran işverene özel olarak bazı borçlar yüklemiştir. İşverenin sakat ve eski hükümlü işçisine karşı borçları, sakat ve eski hükümlülerin özelliklerine göre saptandığı için bazen her iki grup hakkında farklı düzenlemeler yapılmıştır. Bu nedenle yeri geldikçe, sadece haklarında düzenleme yapılan grupla ilgili açıklamalar yapılacaktır.

##### II. Sakat ve Eski Hükümlülerin Uygun İşlerde Çalıştırılmaları

İşverenler, sakat kimseleri meslek, beden ve ruhi durumlarına, eski hükümlüleri ise mesleklerine uygun işlerde çalıştırmak zorudadırlar (İş K. mad. 25/A/I, 25/B /I).

Sakat işçilerin çalıştırılabilecekleri işlerin iki aşamada düşünülmesi gerektiği kanısındayım. Gerçekten, öncelikle, sakat işçinin beden ve ruhi durumuna uygun bir iş bulunmalı, ancak bu tür işlerde, sakat işçinin mesleğine uygun olup olmadığı araştırılarak uygun olursa işe yerleştirme yapılmalıdır. Nitekim, sakat işçinin sakat kalmadan önce sahip olduğu mesleği, artık beden ve ruhi durumuna uymuyorsa, mesleğine uygun diye böyle bir işte çalıştırılması düşünülemez.

İşin, sakat işçinin ruhi durumuna uygun olmasının anlamı, sakat işçilerin eğilimlerine, isteklerine uygun olması değil, eğer bir ruhi hastalık söz konusu ise, bunun da göz önünde tutularak çalıştırılarak işin saptanması anlamındadır.

Bu genel hükmün dışında, sakat işçilerin çalıştırılabilecekleri işler tüzüğe ekli çizelgede ayrıca gösterilmiştir (SİHT mad. 11/I). Böylece sakat işçilerin beden ve ruhi durumlarına uygun işlerin neler olduğu belirtilmiştir. Bu durumda, sakat işçiler kural olarak, ancak bu çizelgede yer alan işlerde çalıştırılabileceklerdir (155).

Tüzüğe ekli çizelgede sakatların çalıştırılabilecekleri işler; az görenlerin, görmezlerin, sağır ve 155) Eknekçi, sh. 322; Esen, sh. 180: .

dilsizlerin, tek el ve tek kol sakatlığı olanların, tek ayağı sakat olanların, iki ayağı sakat olanların çalıştırılabilecekleri işler olmak üzere altı gruba ayrılmıştır. Bu gruplardan birine girmeyen bir sakatlık türünün olması halinde, sakatın çalıştırılabileceği iş ve işler sağlık kurulu raporunda gösterilir (SİHT mad. 11/II).

Aynı şekilde eski hükümlülerin çalıştırılabilecekleri işler de bir çizelgede gösterilmiştir (SİHT mad.8). Eski hükümlüler sadece bu çizelgede gösterilen işlerde çalıştırılabilirler (156).

İşveren sakatları beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlü olduğu gibi, ayrıca onları, mesleklerine uygun işlerde de çalıştırmalıdır. Bu hüküm eski hükümlüler için de geçerlidir.

Eski yönetmelikte yer alan, sakatların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılamayacakları hükmüne tüzükte yer verilmiştir. Bu durumda sakatların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılıp çalıştırılamayacakları sorusu akla gelmektedir. Kanımca, genel hükümlere uymak koşuluyla sakatlar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilirler. Sakatın çalıştırılacağı ağır ve tehlikeli iş sakatın, beden ve ruhi durumuna uygun olmayan bir iş değilse sakat

---

156) Ekmekeçi, sh. 322; Esen, sh. 180.

işçi o işte çalıştırılabilecektir (157). İş Kanununun 79. maddesine göre, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişlerinde ve işin devamı süresince, bedence bu işe elverişli olduklarını kanıtlamaları gerekmektedir. Doğaldır ki, bu rapor sakat işçiden de istenecektir. Eğer, raporda sakatın bu işte çalışabileceği belirtiliyorsa, sakat işçinin bu işte çalışmasını engelleyen hiç bir husus yoktur. Ayrıca sakatlıkların çok çeşitli oldukları göz önünde tutulursa, dilsiz bir kişinin ağır ve tehlikeli bir işte çalışmasının, onun bedeni yapısına uymadığını ileri sürmek oldukça zordur.

Kurum, işyerlerinde mevcut işlerin, bir insanın hangi organları ile görülebileceğini belirlemek üzere gerektiğinde ilgili kamu idare ve kuruluşları, özel kuruluşlar, kamu kurum niteliğindeki meslek kuruluşları ve üniversitelerle işbirliği yaparak, iş analizi yapabilir veya varsa işyerlerinden buna ilişkin rapor ve listeler isteyebilir (SİHT mad.12).

Alman hukukuna göre işveren engelli işçiye istihdam ederken onun bilgi ve yeteneklerini göz önünde bulundurmalıdır (§ 14/II) (158).

158) Schaub, sh. 1173; Söllner, sh. 198; Braasch, sh. 141; Zanker, sh. 29.

İşveren, ağır engelli işçiyi, bilgi ve becerelerini tam anlamıyla kullanabileceği ve geliştirebileceği şekilde çalıştırmak zorundadır. Engelli işçi, işverenin bilgisi ve isteği dahilinde mesleki bilgi ve becerisini geliştirmek için kurslara katılmışsa, işyerindeki koşulların uygun olması halinde işveren, engelli işçiyi daha yüksek bir işte kullanmak zorundadır. Ancak işveren o iş için daha kalifiye, bir engelli olmayan bir işçi de istihdam edebilir, ancak aynı değerde başka bir işçi istihdam ederse öncelik ağır engellininindir (159). İşveren, eğer ağır engelli işçiye niteliklerine uygun iş vermezse, ağır engelli işçinin dava hakkı doğar (160)

Sakatların mesleklerine uygun işlerde çalıştırılmalarını düzenleyen İş Kanununun 25. maddesinden başka, tüzükde de özel bir hüküm getirilmiştir. Tüzüğün 22. maddesine göre, işveren, sakat işçiyi mesleğinde veya mesleklerine yakın işlerde çalıştırmak, işleri ile bilgi ve yeteneklerini geliştirmek zorundadır. Böyle bir iş varsa ve işveren sakat işçiyi bu işte çalıştırmıyorsa, kanımca işçinin bunu talep hakkı olmalıdır.

---

159) Schaub, sh. 1173.

160) Schaub, sh. 1173; Wildrot- Neumann, sh. 191.

### III. Çalışma Yerinin Sakata Göre Düzenlenmesi

İşverenler, çalışma yerlerini sakatların çalışmalarını kolaylaştıracak şekilde hazırlamak, çalışmalarını için gerekli özel araç ve gereçleri sağlamakla yükümlüdür (SİHT mad. 22) (161). Ancak işveren bu yükümlülüklerinden olanakları ölçüsünde sorumludur (SİHT mad. 22). Eğer bu araç ve gereçlerin sağlanması işveren için çok masraflı olacak veya işyerindeki özel düzenlemeler işletmenin gerekleri bakımından talep edilebilir nitelikte değilse, işverenin herhangi bir yükümlülüğünden söz edilemeyecektir.

Çalışma yerinden anlaşılması gereken sakat işçinin işini ifa ettiği yerdir. İşveren öncelikle çalışma yerinin düzenlenişini, orada çalışan işçinin sakatlığına göre ayarlamak zorundadır (162). Özellikle kalifiye işçilerin geçirmiş oldukları bir kazadan sonra, çalıştıkları makinelerdeki ufak değişiklikler aynı işte çalıştırılmaları mümkün olabiliyorsa, işveren bu değişiklikleri gerçekleştirerek işçisini aynı işte çalıştırabilir (163). Örneğin normal olarak sağ tarafta kullanılan delgi makinesi küçük bir değişiklikle sağ elini kaybetmiş bir işçinin

---

161) Esen, sh. 180-1-180-2; Tunçomağ, I, sh. 89; Ekmekçi, sh. 323.

162) Tunçomağ, Sakat ve Eski Hükümlü, sh. 73; Ekmekçi, sh. 323.

164) Cooper, sh. 15.

de kullanabileceği şekilde, sol tarafta kullanılabilir hale getirilebilir. Yahut normal bir dikiş makinesi, motor kontrol mekanizması oynak bir kol sayesinde sağ dirsekle idare edilebilecek şekilde değiştirilirse, ayakları sakat kimseler için de kullanılabilir hale gelir (164).

İşveren ayrıca, sakat işçiye, makinaların kullanılışını kolaylaştıracak, işçinin verimini artıracak ve diğer yandan sakat işçinin sağlığını koruyacak yardımcı araçları sağlamak zorundadır (165). Bu teknik araçlar, hem işyerinin donanımı hem de sakat işçinin eksik organını telafi için getirilebilir. Eksik organın telafisi için getirilen araç ve gerecin her zaman bir protez olması gerekmez. Sürekli ayakları üzerinde duramayan bir sakat işçinin işini oturarak yapmasını sağlamak için sandalye verilmesi halinde bir protez sözkonusu değil, fakat işçinin işini görmesini kolaylaştıran ve eksik organını telafi eden bir araç sözkonusudur. Esasen protez sağlanması işverenin yükümlülüğüne girmez. İşverenin yükümlülüğü, sadece, sakatlığı nedeniyle zorlandığı veya yapamadığı işini yapmasını sağlayacak veya yapmasını kolaylaştıracak araç ve gereçleri temin etmektir (166).

164) Cooper, sh. 16.

165) Neubert-Böcke, sh. 166; Wildrot-Neumann, sh. 195;  
Braasch, sh. 149.

166) Jung-Cramer, sh. 99.

#### IV. Sakat İşçilerin Sağlıkları İçin Gerekli Önlemlerin Alınması

İşverenler, sakat işçilerin sağlıkları için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (SİHT mad.22). Bu yükümlülük, İş Kanununun 73. maddesinde düzenlenmiş bulunan işverenin gözetim borcunun, (167), özel bir halini oluşturmaktadır. İş Kanununun 73. maddesine göre, her işveren işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak ve araçları noksansız bulundurmak zorundadır. İşçiyi gözetme borcu her şeyden önce, işvereni, işçinin hayat ve sağlığını korumak ve bu hususta gerekli bütün önlemleri almakla yükümlü kılmaktadır (168). İşverenin bu yükümlülüğü kuşkusuz sakat işçiyi de kapsar. Ancak sakat işçinin sakatlığı gereği, sakat olmayan işçiler için alınması yeterli olan önlemler, sakat işçiler için yeterli olmayabilir. Bu durumda işveren, sakat işçinin herhangi bir iş kazasına veya meslek hastalığına uğramaması için alması gerekli tüm önlemleri almak zorundadır.

İş Kanununun 73. maddesinde düzenlenen işverenin işçiyi gözetme borcunun sınırları oldukça geniş tutulmuştur. Bu nedenle, 74 maddeye göre çıkarılması gereken 167) Geniş bilgi için Bkz. Ulusay, İlhan; Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990; Çelik, sh. 120 vd; Ekonomi, sh. 154 vd; Tunçomağ, sh. 135 vd.

168) Ekonomi, sh. 155.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünde alınması öngörülen önlemler, işverenin bu yükümlülüğünden kurtulmasına yeterli olmaz. İşveren, işçinin sağlığı ve iş güvenliğinin korunması için gerekli tüm önlemleri, tüzükde yer alsın , veya almasın sağlamakla yükümlüdür (169).

Tüzüğe göre, işverenlerin sakat işçilerin sağlığını korumak için alacakları tedbirlerin, işveren ve işletme açısından mümkün yani katlanılabilir olması gerekir. Bu önlemlerin alınması işveren açısından çok masraflı olacaksa, işveren bu hüküm nedeniyle yükümlülükten kurtulabilir. Oysa işverenin genel gözetim borcunda böyle bir kurtuluş beyyinesi getirilmemiştir.

Kanımca, sakat işçilerin sağlıklarını ve iş güvenliğini koruma borcu açısından iş verenin yükümlülüğünü sadece tüzükteki hükümlerle sınırlamak mümkün olamayacağı için, işveren, sakat işçilerin sağlıklarını ve iş güvenliğini korumak için gerekli tüm önlemleri almak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü tutulabilecektir. Sakat işçi ile işveren arasında hizmet akdinin kurulmasıyla birlikte, işverenin gözetim borcu doğar ve bu gözetim borcuna yukarıda da belirtildiği gibi her türlü önlemleri almak da dahildir.

İşveren, sakat işçilerin sağlıkları ve iş güvenlikleri için gerekli tüm önlemleri almakla yükümlü olduğu gibi makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikeleri ve bu konuda alınacak önlemleri sakat işçilere bildirmelidir (İş K. 73/III).

İşverenler, gerek işyerlerinin düzenlenmesinde, gerek alınacak önlemlerin belirlenmesinde Milli Eğitim Bakanlığı, Gençlik ve Spor Başkanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının yardımı isteyebilirler (SİHT mad. 22).

#### V. Sakat ve Eski Hükümlü İşçinin Ücret Yönünden Korunmaları

Sakatların fiziki, ruhi ve akli yetenekleri, eski hükümlülerin ise geçmişte işlemiş oldukları suç nedeniyle, işverenlerin, sakat ve eski hükümlü istihdamından kaçınmaları, istihdam etmek zorunda kalmaları halinde ise bunu, anılan nedenlerden dolayı bir ücret düşüklüğü nedeni saymaları olasılığı karşısında kanunkoyucu sakat ve eski hükümlülerin ücret yönünden özel olarak koruma ihtiyacını duymuştur. Gerçekten de, sakat ve eski hükümlülerin istihdam güçlüğü işverenlerce bunlara verilecek ücretlerde ayırım yapılmasına ve düşük ücret ödenmek istenmesine yol açmaktadır (170)

170) Centel, sh. 157-158.

Sakat ve eski hükümlülerle diğer işçiler arasında ayırım yapılamayacağına ilişkin hükümler SİHT 10/I maddeleriyle, EHIHT'ün 10/I. maddelerinde düzenlenmiştir. Bu maddelere göre, sakat ve eski hükümlü olma daha düşük ücretle çalıştırma nedeni olamaz. Maddelerden, sakat ve eski hükümlü olma nedeniyle ücrette ayırım yasağının içeriği tam olarak anlaşılmamaktadır.

Eski yönetmelikte ise, bir işyerinde çalışan sakat ve eski hükümlü işçilere, aynı nitelikteki işlerde, aynı verimle çalışan diğer işçilerden daha düşük ücret verilemeyeceği hükme bağlanmıştı (mad. 32). Eski yönetmelikteki düzenleme kanımca çok daha isabetliydi. Ücrette ayırım yasağının sınırlarını İş Hukukundaki genel ilkeler de gözönünde tutularak ayrıntılı bir şekilde saptanmıştı.

Ücrette sakat ve eski hükümlü ayırımı, tüzükteki düzenleme karşısında sadece, ayırımın "sakat olma" veya "eski hükümlü olma" nedeniyle yapılması halinde yasaklanmıştır (171). Bu nedenlerin dışında özellikle sakat işçinin daha düşük verimle çalışması halinde bir ayırımı gidilmesi ücretin işçinin gösterdiği verime göre belirlenmesi, ücrette sakat ve eski hükümlü ayırımına girmeyecektir.

---

171) Ekmekeçi, sh. 324.

Ücrette ayırım yasağının içeriğinin belirlenmesi açısından, işverenin eşit işlem yapma borcu üzerinde durmak gerekir. Çünkü, hükmün bugünkü düzenleniş şekli, hangi nedenlerle ücrette ayırım yapılamayacağını belirtmekte, ancak, başka nedenlerle ayırım yapıp yapılamayacağını belirtmemektedir.

İşveren buyruğunda çalıştırdığı işçilere kural olarak eşit işlem yapmak zorundadır (172). Ancak bu eşitlik mutlak değildir. Yapılan işin değerine ve objektif ölçülere göre ayırım yapılabilir( (173). Öğretide, eşit davranma ilkesi, işverenin hizmet akdinin tarafı olarak, işyerinde çalıştırdığı işçiler arasında eşitliğe uygun hareket etmesi, haklı ve akla uygun nedenler olmadıkça işçiler arasında ayırım gözetmemesi olarak tanımlanmaktadır (174). Diğer bir tanıma göre ise, eşit davranma ilkesi, birden çok işçileri ilgilendiren olaylar düzenlenirken haklı olmayan ve gerçeğe dayanmayan farklılıklar yaratmamaktır (175). Görüldüğü gibi, haklı ve akla uygun olan objektif nedenler varsa ayırım yapmak eşit davranma ilkesine aykırılık oluşturmaz.

Eşit davranma ilkesinin uygulanması gereken alanlardan biri olan ücrette eşit davranma ilkesi, ancak belirli koşullar altında söz konusu olabilir. Ücretlerin

172) Ekonomi, I, sh. 156; Çelik, sh. 133; Tunçomağ, I sh. 144; Tuncay, EDİ sh.6; Narmanlıoğlu, sh. 223.

173) Çelik, sh. 134; Ekonomi, I, sh. 157

174) Tuncay, EDİ, sh.6

175) Tunçomağ, sh. 144

belirlenmesinde oldukça değişik etkenler göz önünde bulundurulmaktadır. Gerçekten, ücretlerde eşit davranma ilkesi öğrenim derecesi, yaş, kıdem gibi objektif, çalışkanlık, beceriklilik, kabiliyet, liyakat gibi subjektif nedenlerle mümkün olmamaktadır (176). Ancak bu gibi nedenlerin dışında aynı nitelikteki işte, aynı verimle çalışan aynı nitelikteki işçiler arasında ayırım yapılması, işverenin eşit davranma ilkesine aykırılık oluşturmaktadır (177).

Ücrette ayırım yasağına ilişkin olarak, ayırımın hangi ölçütlere göre yapılabileceğini düzenleyen aynı nitelikte bir hüküm de, İş Kanununun 26. maddesinde, kadın ve erkek işçiler arasında ücret yönünde ayırım yapılmasını önlemek amacıyla getirilmiştir. Anılan hükme göre, bir işyerinde aynı nitelikte ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayırımı nedeniyle farklı ücret verilemez, toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine buna aykırı hükümler konamaz. Görüldüğü gibi, kanunkoyucu ücrette ayırım yasağını cinsiyet ayrılığı nedenine dayanması halinde yasaklamış, farklı niteliklerdeki işlerde, farklı verimle çalışılması halinde, farklı ücret verilebileceğini kabul etmiştir. Sakat ve eski hükümlüler için de aynı sonucu kabul etmek gerekir. Ayırım yasağının sadece, sakatlık veya eski 176) Çelik, sh. 134; Narmanlıoğlu, sh. 223. 127) Narmanlıoğlu, sh. 224.

hükümlü olma nedenine dayanması haline ilişkin olduğunu, farklı verimle çalışan sakat ve eski hükümlülerle diğer işçiler arasında ayırım yapılabileceğini kabul etmek gerekir (178).

İş Kanunu, aynı nitelikteki işlerin tanımını vermemiştir. Öğretide ise, aynı nitelikteki işler , görünürde özdeş veya benzer durumda olan işler (179). aynı işyerinde aynı koşullar altında yapılan aynı tür veya aynı sayılacak derecede benzer işlerdir (180). İşlere verilen adların farklı olması veya aralarında önemsiz farkların bulunması farklı iş anlamına gelmez (181).

Eşit verimle çalışma özellikle sakatlar açısından önem taşımaktadır. Sakatlar beden ve ruhi durumlarına uygun bir işe yerleştirildikleri takdirde, diğer işçilerle eşit verimde çalışacaklardır. Fakat bazı durumlarda, beden ve ruh durumlarına uygun bir işte çalıştırılmadıkları veya çalışma gücündeki kaybın yüksek oluşu gibi nedenlerle sakatlarda verim düşüklüğü ortaya çıkabilir. Bu durumda sakatlar ile diğer işçiler arasında ücret yönünden ayırım yapılması sakat ve eski hükümlülerle diğer işçiler arasında ayırım yapma yasağına girmeyecek ve sakat işçiye düşük ücret ödenebilecektir. Nitekim bu durumu öngören eski yönetmelik isabetli bir düzenlemeyle, düşük verimli çalıştıkları saptanan sakat işçilere ödenecek ücret aynı

179) Centel, sh. 151

180) Tuncay, EDİ, sh. 196.

181) Centel, sh. 159

işlerde çalışan diğer işçilere ödene ücretin %75'inden az olamaz hükmünü getirmişti. (Eski yönetmelik mad. 32, II). Ancak bugünkü düzenleme karşısında kanımca, düşük verimle çalışan skat işçiler, ücretlerini belli bir oran aranmaksızın işverenle istedikleri gibi kararlaştırılabilirler.

Eski yönetmelik düşük verimle çalışacak sakat işçilere ödenecek en az ücretin asgari ücret olacağını 32. maddesinde özel bir düzenlemeyle hüküm altına almıştı. Tüzüklerde bu konuda herhangi bir düzenleme olmadığı için, genel hükümlere göre (İş K. mad 33) karar vermek ve düşük verimle çalışan sakat işçilere ödenecek en az ücretin asgari ücret olacağını kabul etmek gerekir.

Öğretide, sakat ve eski hükümlülerin asgari ücret zorunluluğunun dışında tutulmalarının istihdamlarının yaygınlaştırılması amacını gerçekleştirilmesi bakımından daha uygun olacağı ileri sürülmektedir (182). Bu görüşe göre, işveren genel olarak işsizliğin yüksek olduğu bir ülkede, düşük verimli işçiyi asgari ücret üzerinden çalıştırmak istemeyecek, sağlam işçileri tercih edecektir. Oysa, asgari ücretin altında bir ücretle, sakat işçiyi çalıştırma imkanı tanınırsa, işverenler sakat işçileri tercih edeceklerdir. Ayrıca bu uygulamanın başka ülkelerde de örnekleri vardır (183).

182) Tunçomağ, sakat ve eski hükümlü, sh. 388; Centel, sh. 160-161.

183) Tunçomağ, Belçika, Kanada, Fransa, İrlanda, İngiltere ve Japonya da gençler sakatlar, çıraklar ve benzeri grupların asgari ücretin dışında tutulduklarını belirtmektedir. agm. sh. 388 .

Bu görüşlerde büyük ölçüde gerçeklik payı vardır. Ancak asgari ücret, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak işçinin ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatlı üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir (Asgari Ücret Yönetmeliği mad.1). Sakat işçilerin ihtiyaçlarının normal insanların ihtiyaçlarından daha farklı veya daha az olduğu düşünülmez. Bu nedenle sakat ve eski hükümlüler için en az ücret olarak asgari ücretin belirlenmesi kanımca asgari ücretin amacına daha uygundur (184). Ayrıca düşük verim halinde sakat işçinin asgari ücretin altında bir ücretle çalıştırılabilmesi uygulamada kötüye kullanılmaya da uygundur. Düşük verimle çalışmadığı halde, iş ihtiyacı içinde olan sakat kişi asgari ücretin koruması dışında kalacaktır. Ayrıca, sakat kişilerin istihdamlarının yaygınlaştırılması için sakat işçilerin asgari ücretin dışında tutulmalarının yerine mesleki eğitimlerinin yaygınlaştırılması ve devlet tarafından yapılacak kolaylaştırmalarla istihdamlarının sağlanması daha uygun olur kanısındayım.

---

184) Altan, Sakatlar, sh. 319

Sakatlar ve eski hükümlüler diğer işçilere yapılan sosyal yardımlardan aynen yararlanırlar ve toplu iş sözleşmelerine aleyhlerine hüküm konulamaz (SİHT mad. 10/II-III EİİHT mad. 10/II-III). O işyerinde, işyeri uygulaması olarak veya toplu iş sözleşmesi gereği verilen yakacak yardımı, konut yardımı giyecek yardımı gibi sosyal yardımlardan sakat ve eski hükümlü işçi de aynen yararlanır ve bu hususta sakat ve eski hükümlülerin aleyhlerine bir hüküm, toplu iş sözleşmesine konulamaz (185).

---

185) Tunçömağ, I, sh. 89-91; Altan, Sakatlar, sh. 319

## §. 10 İŞVERENİN KURUMA KARŞI BORÇLARI

### I. Sakat ve Eski Hükümlülere İlişkin Kayıtların Tutulması

işverenler, çalıştırdıkları sakat ve eski hükümlülerin kimliklerini işe alındıkları tarihleri, çalıştırıldıkları işleri verilen ücretleri ve diğer sosyal yardımları gösteren kayıtları düzenli olarak tutmak zorundadırlar (SİHT mad. 23; EHİHT mad.14).

2869 sayılı Kanunla daha aktif görevler verilen Kurum işverenlerin kayıtlarını düzenli tutmaları ve bunu düzenli bir şekilde yerine getirmeleri halinde aracılık görevini daha sağlıklı bir şekilde yerine getirebilecektir

### II. İşten Ayrılanların Kuruma Bildirilmesi

İşverenler, işten ayrılan sakat ve eski hükümlü işçileri, bir ay içinde, işten ayrılma nedenleriyle birlikte Kuruma bildirmek zorundadır (SİHT mad. 24; EHİHT mad.15).

Askeri işyerlerinde çalıştırılan sakat ve eski hükümlülerin ayrılmalarıyla ilgili bildirim, üçer aylık dönemler için mart, haziran, eylül ve aralık aylarında yapılabilir (SİHT mad 24/II. EHİHT mad/5/II).

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SAKAT VE ESKİ HÜKMÜLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN VE  
TÜZÜK HÜKÜMLERİNDEN YARARLANMANIN SONA ERMESİ§ 11. SAKAT VE ESKİ HÜKMÜLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ-  
NÜN SONA ERMESİ

İşverenin sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü, elliveya daha fazla işçi çalıştırma koşuluna bağlanmıştır. Çalıştırılan işçi sayısının ellinin altına düşmesi halinde işverenin sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü sona erer.

İşverenin çalıştırmakla yükümlü olduğu sakat ve eski hükümlü sayısı çalıştırdığı daimi işçisayısına göre hesaplandığı için bazı durumlarda işveren sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünden tüm olarak değil, ancak azalan işçi sayısına orantılı olarak kısmen kurtulur. Örneğin 78 daimi işçi çalıştıran işveren, bunlardan dördünün işine son verir veya çeşitli nedenlerle 4 işçi bu işyerinden ayrılırsa çalıştırılan işçi sayısı 74 olacağı için işveren bir sakat ve bir eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünden kurtulacaktır. Ancak işverenin sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünden kurtulması, o işyerinde çalışan sakat ve eski hükümlü işçilerin hizmet akitlerini etkilemez (186). Fakat çalışmakta olan sakat (186) Esen, sh. 175; Karş. Çenberçişh. 641.

veya eski hükümlülerden birisi işten ayrılırsa işverenin yerine yeni bir sakat veya eski hükümlü işçi çalıştırmakla yükümlü tutulamaz.

İşverenin aynı il sınırları içinde birden fazla işyerlerinden biri veya birkaçı yapılan bir değişiklikle başka bir il sınırları içine girerse, işveren, diğer il sınırları işine giren işçi sayısı ile orantılı olarak sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünden kurtulacaktır. Diğer il sınırları içine giren işyerinde çalışan işçi sayısı elli veya daha fazla ise, bu işyerinde sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü devam edecektir. Ancak, bu işyerinde çalışan daimi işçi sayısı ellinin altında ise, bu durumda işverenin sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü söz konusu olmayacaktır. Fakat, bu durumda, o işyerinde çalışan sakat ve eski hükümlülerin hizmet akitlerine etki etmez (187). Kuşkusuz, yeni il sınırları içinde işverenin başka bir işyeri daha varsa, çalıştırmakla yükümlü olunan sakat ve eski hükümlü sayısı toplam işçi sayısına göre belirlenecektir.

---

187) Çenberçi, sh. 641 Karş. Esen, sh. 175. ;

## § 12. TÜZÜK HÜKÜMLERİNDEN YARARLANMANIN SONA ERMESİ

### I. Sakat İşçi Yönünden

#### 1. Sakatlığın Belirlenen Oranların Dışına Çıkması

##### a. Sakatlığın Yüzde Kırkın Altına Düşmesi

Sakat işçinin tüzük hükümlerinden yararlanabilmesi için çalışma gücündeki kaybın en az %40 olması gerekir. Sakatlığın %40'ın altına düşmesi halinde, sakat kişi tüzüğün kapsamı dışına çıkar ve kurumdaki sicil kartları silinir (SİHT mad. 25).

Sakat kişinin kapsam dışı kalmasıyla işverenin yeni bir sakat çalıştırma yükümlülüğü doğacaktır. İşverenin yeni bir sakat işçi çalıştırma yükümlülüğünün, o işyerinde çalışmakta olan sakat işçinin hizmet akdine etkisi olmaz.

Eski yönetmelikte ise, çalışma güçlerindeki kaybın %40'ın altına düştüğü belirlenen sakat işçiler o işyerinde çalıştıkları sürece, o işyerine yeni bir sakat işçi gönderilmeyeceği hüküm altına alınmıştı. Bu ise öğretihaklı olarak eleştirilmişti (188). Gerçekten çalışma gücündeki kayıp yönetmeliğin aradığı oranın altına düşen işçi, o işyerinde çalıştığı

sürece, bu işyerinde yönetmeliğin aradığı oranda sakat bir işçi çalıştırma olanağı ortadan kalkıyordu. Bu ise, kanunun amacına tersti. Nitekim yeni düzenlemeyle bu haksızlık ortadan kaldırılmıştır.

#### b. Sakatlığın Yüzde Yetmiş Üzerine Çıkması

Sakat işçinin çalışma gücündeki kaybın %70'in üzerine çıkması halinde bir ayırım yapmak gerekir. Çalışma gücündeki kayıp %70 olmakla beraber, çalışabileceği bir sağlık kurulu raporuyla belgelenenlerin o işyerinde çalışmaya devam edebilecekleri açıktır. Ancak, çalışamayacakları belgelenenlerin tüzük hükümlerinden yararlanmaları sona erer (189). Sakat kişinin tüzük hükümlerinden yararlanmasının sona ermesi yanında, bu işçinin hizmet akdinin devamı da mümkün değildir. Bu durumda çalışamayacağı belgelenen işçinin bu durumunun hizmet aktine etkisinin ne olacağı sorusu akla gelebilir.

İş Kanununun 14. maddesi hangi hallerde kıdem tazminatı ödeceğini belirtmektedir. Anılan maddenin 4. fıkrasına göre, hizmet akdinin işçi tarafından, bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan, yaşlılık, emeklilik veya mallüklük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesi hallerinde kıdem tazminatı almaya hak kazanılacaktır. SSK'nın 53. maddesi 189) Tunçomağ, I, sh. 90

gereğince, çalışma gücünü en az 2,3 oranında veya o meslekte kazanma gücünü %60 oranında kaybeden veya çalışma gücündeki kayıp bu oranda olmamakla beraber çalışamayacağı belgelenen sigortalı işçi malullük aylığı almaya hak kazanacaktır. Ancak, sigortalı işçi bu koşulların yanında ayrıca, 1800 gün prim ödemiş veya en az 5 yıldan beri sigortalı olması halinde, malullük sigortası almaya hak kazanacak, bunun sonucunda kıdem tazminatı alabilecektir. Ancak, sakat işçi bu koşullara sahip değilse ne olacağı kanunda açık değildir. İşçinin süresiz fesin bildirimini düzenleyen İş Kanununun 16/I/a,b bentlerinde, hangi hallerde sağlık nedenlerine dayanarak hizmet akdinin feshedilebileceği belirtilmiştir. İşçinin sakatlığı, burada belirtilen nedenlerden birine dayanmıyorsa, sakat işçinin, hizmet akdini, işverenin . feshe t mesini beklemesi gerekir ki, bu da hakkaniyete uymaz. Ancak öğretide İş Kanununun 16/I/a,b bentlerinin amaca göre yorumlanması ve işçinin sözleşmeyi yaptığı sırada bildiği veya işin mahiyetinden doğmayan hastalık nedeniyle çalışamaz duruma düştüğü hallerde de bu hastalığa dayanarak haklı nedenle hizmet akdini feshedebileceği ileri sürülmektedir (190). Yargıtay da bu görüştedir (191).

---

(190) Tunçomağ, I, sh. 213; Narmanlıoğlu, Kıdem tazminatı, sh.190/191 Karş. Atasayar, Çalışamaz Raporu Alan İşçinin Kıdem Tazminatı, İşveren, C.III,1969/8, sh.14

(191) YHGK. 7.12.1968; 1967/120 K. 1968/813, RKD, Mayıs 1969 sh.115.

Nitekim, Deniz İş Kanununda, herhangi bir nedenle sürekli olarak gemide çalışmasına engel olacak bir hastalığı veya sakatlığa uğraması halinde, gemi adamının, kıdem tazminatı hakkını koruyarak hizmet akdini feshedilebilme hakkı düzenlenmiştir. Böyle bir düzenlemenin İş Kanununda da getirilmesi yararlı olacaktır.

Gerek işçinin 16/I/a'ya dayanarak, gerek işverenin 17/I/a ya dayanarak hizmet akdini feshetmesi halinde, fesih hakkı nedeniyle yapıldığı için herhangi bir bildirim öneline uyulması gerekmeyecektir (192).

## 2. Belli Süre İşlem Görmeme

Sakat olarak Kuruma kayıt yaptıranlar, iki yıl süreyle hiç bir işleme tabi tutulmazlarsa, Kurumdaki kayıtları silinir ve Tüzük hükümlerinden yararlanmaları sona erer. (SİHT . 25). Ancak sakatın kendi olanaklarıyla iş bulması halinde kanımca, tüzük hükümlerinden yeniden yararlandırılması mümkündür.

Ülkemizde oldukça yüksek olan işsizlik karşısında bu hükmün haklılığı tartışılabilir. Herhangi bir sakatlığı olmayan işçilerin bile oldukça uzun bir sürede iş bulabildikleri ülkemizde, tüzük hükümlerinden yararlanmanın belli bir süre ile sınırlandırılması yerinde değildir.

(192) Çelik sh. 158; Ekonomi, I, sh. 194; Tunçomağ, I, sh. 227;

Narmanlıoğlu, sh. 272

Nitekim Kurum yetkilileri uygulamada iki yıl hiç bir işlem görmemiş sakatların kayıtlarının silinmediğini ve sırası gelenlerin işe gönderildiklerini belirtmektedirler.

## II. Eski Hükümlü Yönünden

### 1. Özürsüz İş Çağrısına Uymama

Eski hükümlü geçerli bir özrü olmaksızın iş çağrısına iki kez uymazsa veya gönderildiği işyeriyle ilişki kurmazsa Kurumdaki sicil kartları yürürlükten kaldırılır (EHİHT mad.16).

Tüzükte, kaydı silinmiş eski hükümlünün tüzük hükümlerinden tekrar yararlanmak için başvurmasını engelleyen bir hüküm olmadığına göre, yeniden Kuruma başvurusu halinde, eski hükümlünün, tekrar tüzük hükümlerinden yararlanabileceği kanısındayım. Ancak işe gönderme başvuru sırasına göre olacağı için, eski hükümlünün yeni başvurusuna göre işe gönderilmeyi beklemesi gerekir.

### 2. Belli Süre İşlem Görmeme

Kuruma eski hükümlü olarak kaydolanlar, son işlem tarihinden başlayarak iki yıl süreyle tüzük hükümlerine göre işleme tabi tutulurlar. Ancak eski hükümlü kişinin iki yıl süreyle hiç bir işlem görmemesi halinde kurumdaki

sicil kartları silinir ve tüzük hükümlerinden yararlandırılmalarına son verilir. Ülkemizdeki yüksek orandaki işsizlik karşısında tüzük hükümlerinden yararlanmanın bir süreyle sınırlandırılmasının isabetli olduğu söylenemez (EHİHT mad. 16) (193). Ancak, uygulamada bu hüküm de göz önünde tutulmamaktadır.

### 3. Eski Hükümlünün Kapsam Dışı Kalması

EHİHT'ün 16. maddesinde, eski hükümlülerin kapsam dışı kalmalarından söz edilmektedir. Tüzük de bu konuda bir açıklık yoktur. Eski yönetmelikte ise "Yönetmeliğin Kapsamı Dışında Kalarlar" başlığını taşıyan 31. maddesinde, "Bu yönetmelikten yararlanarak bir işe giren eski hükümlünün adlisicildeki hükümlülük kaydı çalıştığı süre içinde silinse bile, bu kimse aynı işyerinde çalışmaya devam ettiği sürece bu işyerine yeni bir eski hükümlü gönderilmez" denilmektedir. O halde, tüzüğün kapsamı dışında kalan eski hükümlülerin, adli sicildeki kayıtları silinen eski hükümlüler olduğunu kabul etmek gerekir. Tüzüğe göre, kapsam dışı kalan eski hükümlülerin tüzükden yararlandırılmalarına son verilir.

Adli Sicil Kanununa Göre, kanunda belirtilen süreler içinde, evvelce verilen ceza cinsinden bir cezaya veya daha ağır bir cezaya mahkûm olunduğu takdirde

---

(193.) Hüküm eleştirisi için bkz. § 12, I, 2.

ilgilinin, Cumhuriyet Savcısının veya Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğünün talebi üzerine hükmü veren mahkemece veya talep edenin bulunduğu yer asliye ceza mahkemesince duruşma yapılmaksızın adli sicildeki kaydın çıkarılmasına karar verilir (mad.8). Adli sicildeki kaydı silinen eski hükümlünün tüzük hükümlerinden yararlandırılmasına son verilir. Ancak, bu, o işyerinde çalışan eski hükümlü işçinin hizmet akdine etki etmez.

#### 4. Eski Hükümlünün Mükerrer Suç İşlemesi

Eski hükümlü kişinin mükerrer suç işlemesi halinde tüzük hükümlerinden yeniden yararlandırılmasına son verilir. Eski hükümlünün, mükerrer suç işlemesi nedeniyle tüzük hükümlerinden yararlandırılmasına son verilmesi için kanımca daha önce tüzük hükümlerinden en az bir kez yararlanmış olması gerekir (194)

## BEŞİNCİ BÖLÜM

## SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN

## DENETİMİ VE YÜKÜMLÜLÜĞE UYMANININ YAPTIRIMI

§ 13. SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA  
YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN DENETİMİ

## I. Genel Olarak

Sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna uyulup uyulmadığının denetlenmesi, sakat ve eski hükümlü çalıştırmaya işlerlik kazandırılması bakımından oldukça önemlidir. Nitekim bu hususu dikkate alan kanunkoyucu, sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünün denetlenmesini ayrıca düzenlemiştir.

İş Kanununun 88. maddesine göre "Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını Devlet izler, denetler ve teftiş eder". Böylece, çalışma mevzuatının denetlenmesi bizim hukukumuzda bir "Devlet görevi" olarak kabul edilmiştir (195). Devlet bugünkü görevini, kural olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı, ihtiyaca yetecek

sayı ve özellikle teftiş ve denetlemeye yetkili memurlarca yerine getirir (İş K. mad.88/II).

Çalışma hayatını denetlemeye yetkili makam Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olmasına rağmen, mevzuatımızda bu kuralın istisnalarını görmek mümkündür. Özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında getirilen (196) denetimdeki dağınıklığa , "Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük" ve "Eski Hükümlülerin İstihdamı Hakkında Tüzük"le yeni bir istisna getirilmiştir. Anılan Tüzükle, sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna uyulup uyulmadığının denetiminde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı İş Teftiş Kurulunun yanında İş ve işçi Bulma Kurumuna da yetki tanınmıştır.

## II. Denetime Yetkili Makamlar

Çalışma hayatının denetiminde kural olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetkili olduğunu, ancak, sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu bakımından İş ve İşçi Bulma Kurumunun da işyerlerinde denetim yapmaya yetkili olduğunu yukarıda belirtmiştik. Denetime yetkili bir diğer makam ise, askeri işyeriyle yurt emniyeti için maddeler imal olunan işyerlerinden, Askeri İşyeriyle Yurt Emniyeti İçin Gerekli Maddeler İmal Olunan İşyerlerinin Denetim ve Teftişi Hakkında Tüzük'ün 2. maddesinin b bendi 196) Geniş bilgi için Bkz. Süzek, sh. 83 vd.

kapsamında bulunanlar hakkında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kuruluyula İş ve İşçi Bulma Kurumu yetkilidir. Hükümünün karşıt anlamından çıkan sonuca göre anılan tüzüğün kapsamına giren işyerlerinde Milli Savunma Bakanlığıdır.

# 1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu

İşyerlerinin, sakat ve eski hükümlü çalıştırılıp çalıştırılmadığı veya diğer yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediği yönünden denetime yetkili makamlardan biri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kuruludur (SIHT madr. 19/I; EHİHT mad. 11/I).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun (197) 2/I/h maddesine göre, çalışma hayatını denetlemek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görevleri arasındadır. Yine aynı Kanunun 15. maddesine göre, çalışma hayatının denetlenmesi İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca yerine getirilir. İş Teftiş Kurulu vemüfetişlerinin görev yetki ve sorumluluklarını düzenlemek üzere "İş Teftiş Tüzük"ü çıkarılmıştır (198). Anılan tüzüğe göre, denetimler, nitelikleri ve işe alınma

197) 3146 sayılı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararname ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında 184 sayılı Kanun Hükümünde Kararnamenin Bazı Hükümlerinin Değişitirilmekle Kabulu Hakkında Kanun, 9.1.1985 tarihinde kabul edilmiş ve 18.1.1985 tarih ve 186 sayılı RG.de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 198) 6.8.1979 tarih ve 7/17925 sayılı Kararname ile yürürlüğe konul-

usulleri tüzükte belirtilmiş müfettişler aracılığıyla (İTT mad.4 vd.) ve hazırlanacak yıllık denetim programlarına göre yapılır (İTT. mad. 17). İş Teftiş kurulu, uygulamada denetimleri hazırlanan bu yıllık programlara göre yapmaktadır (199).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına sakat ve eski hükümlü çalıştırılıp çalıştırılmadığını denetleme görevi yükleyen Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük, Eski Hükümlülerin İstihdamı Hakkında Tüzük, işyerlerinde sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna ilişkin denetimin hangi usullere göre yapılacağını hükme bağlamıştır. Buna göre, Çalışma Bakanlığı İş Teftiş Kurulu, sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna ilişkin denetimlerini İş ve İşçi Bulma Kurumu ile ortak hazırlanacak programlara göre, ortaklaşa yapmak zorundadır (SİHT mad. 19/I EHIHT mad.11/I). Ancak, uygulamada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 22.6.1989 tarih ve 3109 sayılı Genelgesine göre, işyerlerinde sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna uyulup uyulmadığının denetimi, genel teftiş sırasında yapılan bir incelemeye göre yerine getirilmektedir. Anılan tüzüklerde sözü edilen programlar henüz hazırlanmadığı gibi, Çalışma Bakanlığının yapmış olduğu genel teftişlere İş ve İşçi Bulma Kurumunun görevlendireceği bir memur da katılmamaktadır.

199) İş Teftiş Kurulunun oluşumu ve görevleri hakkında geniş bilgi için bkz. Süzek, sh. 83 vd.

Çalışma Bakanlığı İş Teftiş Kurulunun, sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna ilişkin yapmış olduğu denetimler mevzuata açık bir aykırılık oluşturmaktadır. Kanunların uygulanmasını göstermek veya emrettiği işleri belirtmek üzere, Danıştayın incelemesinden geçirilerek çıkarılan tüzükler (AY mad. 115), ilişkin oldukları hususlarda uygulanmak zorundadırlar. Ayrıca, hukukun genel ilkelerine göre, bir hususta özel bir düzenleme varsa, öncelikle özel düzenlemenin uygulanması gerekir. Bu nedenle, Çalışma Bakanlığının mevzuata aykırılık teşkil eden uygulamasından vazgeçmesi ve sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna ilişkin denetimlerin, İş ve İşçi Bulma Kurumu ile ortak hazırlanacak bir program çerçevesinde ve İş ve İşçi Bulma Kurumunun görevlendireceği bir memurla birlikte yapılması gerekir.

## 2. İş ve işçi Bulma Kurumu

İşyerlerinde, sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna uyulup uyulmadığının denetiminde diğer yetkili makam ise İş ve İşçi Bulma Kurumudur. Yukarıda da belirtildiği gibi İş ve İşçi Bulma Kurumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıyla ortak hazırlanacak bir program çerçevesinde denetim yapmak zorundadır (SİHT mad. 19/I; EHİHT mad. 11/I) Fakat tüzüklerin çıkarılmasından bu yana henüz ortak bir program hazırlanmamış ve ortak bir denetim yapılmamıştır (200 ).

Kurum, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kuruluyla ortak hazırlanması öngörülen yıllık denetim programında yer almayan işyerlerini de sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna uyulup uyulmadığı yönünden her zaman denetleyebilir (SİHT mad. 19/II; EHİHT mad. 11/II). Tüzükler böylelikle, İş ve İşçi Bulma Kurumunu, sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunun denetimi açısından asıl yetkilimakam olarak kabul etmişlerdir. Kurum, denetim görevini görevlendireceği memurlar aracılığıyla yerine getirir (SİHT mad. 19/II; EHİHT mad. 11/II).

Askeri İşyerleriyle Yurt Emniyeti İçin Gerekli Maddeler İmal Olunan İşyerlerinin Denetim ve Teftişi Hakkında Tüzüğün 2. maddesinin b bendi kapsamında bulunan işyerlerinin denetiminde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kuruluyla İş ve İşçi Bulma Kurumu yetkilidir (SİHT mad.20/I; EHİHT mad. 12/I).

Askeri İş Teftiş Tüzüğü'nün kapsamı dışında kalıp da (201). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulunca hangi esaslara göre denetleneceği, gerek Askeri İş Teftiş Tüzüğü gerek sakat ve eski hükümlülerle ilgili tüzüklerde belirtilmiştir. Askeri İşyerleri Teftiş Tüzüğüne göre, askeri işyerlerini, teftişe yetkili memurlar arasından hangisinin teftiş edeceği, Çalışma ve Sosyal 201) Bkz. Aşağıda, § 13,II,3.

Güvenlik Bakanlığı tarafından Milli Savunma Bakanlığına bildirilir. (SİHT mad. 20/II, EHİHT mad. 12/II). Milli Savunma Bakanlığınca bu askeri işyerlerinin teftişi için özel kimlik kartı verilenler, teftişe başlamadan önce, kartlarını, işyerinin yetkili amirine göstermelidirler. (Askeri İTT, mad.6) İşyerlerinin sakat ve eski hükümlü işçi çalıştırılıp çalıştırılmadığı yönünden denetiminde bir görevli bulundurmak zorunda olan İş ve İşçi Bulma Kurumu da, Askeri işyerleriyle Yurt Emniyeti İçin Gerekli Maddeler İmal Olunan İşyerlerinin Denetim ve Teftişi Hakkında Tüzüğün 2. maddesinin b bendi kapsamında olan işyerlerinin denetimine yetkili kıldığı memurların kimliklerini Milli Savunma Bakanlığına bildirmeli ve bakanlıkça bu işyerlerinin denetimi için özel belge verilen Kurum memurları denetime başlamadan önce, bu belgeleri işyerlerinin amirlerine göstermelidirler (SİHT mad.20/II; EHİHT mad. 12/II).

### 3. Milli Savunma Bakanlığı

Askeri İşyerleri Teftiş Tüzüğü'nün 2. maddesinin b bendi kapsamı dışında bulunan işyerlerinin denetimi, Milli Savunma Bakanlığınca bağlı müfettişlerce denetlenir. Anılan tüzüğün 2. maddesinin a bendinde Milli Savunma Bakanlığınca denetlenmesi gereken işyerleri sayılmıştır. Buna göre, Genel Kurmay Başkanlığı (Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri

Komutanlıkları) ve İçişleri Bakanlığı Jandarma Genel Komutanlığınca doğrudan doğruya işletilen askeri işyerlerinin denetimi Milli Savunma Bakanlığınca askeri iş müfettişleri tarafından yapılır. Çalışma hayatıyla ilgili mevzuat, askeri işyerlerinin denetiminde de aynen uygulanır (Askeri İTT mad. 3/I).

Askeri işyerlerinde, askeri iş müfettişleri tarafından sakat ve eski hükümlü çalıştırılıp çalıştırılmadığı bakımından mevzuata aykırılığı saptanan hususların giderilmesi için alınması gereken önlemler, askeri iş müfettişleri tarafından verilecek raporlar üzerine, Milli Savunma Bakanlığınca işveren vekillerine yazı ile bildirilir (Askeri İTT mad.3/II).

Sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu ve tüzüklerde öngörülen diğer yükümlülükleri yerine getirmeyen işverenler hakkında kanuni işlem yapılmak üzere durum Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili Bölge Müdürlüğüne bildirilir (SİHT mad. 20; EHİHT mad.13). Her iki tüzükteki hükümler 1989 tarihinde değiştirilmiştir (202). Değişiklikten önce, tüzük hükümlerine aykırı davranan işverenler hakkında kanuni işlem yapılmak üzere durumun Cumhuriyet Savcılıklarına bildirileceği hükme bağlanmıştı.

---

202 ) RG. 18.8.1989, 20256; RG. 1.9.1989, 20269.

## §. 14 SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE UYMAMANIN YAPTIRIMI

### I. Genel Olarak

Sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne uymayan işverenler hakkında uygulanacak yaptırımlar, hem İş Kanununda hem de Deniz İş Kanununda ayrı ayrı düzenlenmiştir.

### II. İş Kanununa Göre Yaptırım

İş Kanununun kapsamına giren işverenler hakkında uygulanacak yaptırım İş Kanununun 98/C maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, Sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne uymayan işveren veya işveren vekilleri hakkında, çalıştırılmayan her sakat ve eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için 500.000 ₺ ağır para cezasına hükmolunur.

#### 1. Yaptırımın Hukuki Niteliği

Sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne aykırı davranan işveren hakkında uygulanacak yaptırım, cezai yaptırım niteliğinde olup, hukuki yaptırım konusunda 1475 sayılı Kanun herhangi bir hüküm getirmemiştir. Gerçekten,

İş Kanununda sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu ile diğer akit yapma zorunluluğuna ilişkin hükümlerde (203) işverenin kendisine başvuran ve gerekli koşullara sahip işçilerle akit yapmak zorunda olduğu belirtilmiş, ancak, bu yükümlülüğe uymayan işverenlerin yasal olarak o işçiye çalıştırmaya zorlanabileceği hüküm altına alınmamıştır. Mevzuattaki bu boşluk nedeniyle akit yapma zorunluluğuna uymayan işverenlere karşı aynen ifa davası açılıp açılamayacağı tartışması ortaya çıkmıştır.

Öğretide, akit yapma zorunluluğuna değinen Oğuzman, belirli nedenlerle işlerinden ayrılan işçilerin eski işlerine dönmek istemeleri halinde işverenin iş verme zorunluluğuna ilişkin olarak, bu konuda iş mevzuatında bir açıklık olmadığı ve bu zorunluluğa uymayan işverenin, işçiye işvermeye cebri icra yoluyla zorlanamayacağını belirtmekte, ancak, bu takdirde işe alınmayan işçinin ne gibi tazminat talep edebileceğinin de ayrıca sorun teşkil ettiğini ifade etmektedir (204). Oğuzman'a göre, yaptırımdan yoksun olan bu hükümler, bir temeniden ileri gitmemektedirler. Bu hükümlerin bir değer taşıyabilmeleri için, bunların bir hukuki yaptırıma (tazminat) ve ayrıca bir cezai yaptırıma bağlanması gerekir.

---

203) Geniş bilgi için bkz. Ekonomi, Türk İş Hukukunda Kanundan  
Doğan Akit Yapma Zorunluluğu ve Hükümleri, İstanbul 1969.

204) Oğuzman, sh. 285.

Çenberci ise, işçinin herne kadar cezai yaptırımına harekete geçirme olanağı varsa da, bunun işverenleri akit yapmaya zorlamaktan uzak olduğunu ileri sürmekte bu nedenle, işçilerin işverene karşı bir "zorlama davası" açabileceğini, hatta varsa zararının tazminini isteyebileceği görüşünü savunmaktadır. Çenberci'ye göre, bu durum, sözleşme yapma yükümlülüğünün doğal bir sonucudur (205).

Çenberci, işçinin zorlama davasının yanında ayrıca, varsa zararının tazminini de isteyebileceğini öne sürmekte, ancak tazminatın hukuki dayanağının ne olacağı hususunda bir görüş belirtmemektedir. Kanunda bir tazminattan söz edilmediğine göre, bu tazminatın niteliğinin belirtilmesi gerekmektedir (206). Saymen, böyle bir duruma, işveren hizmet akdini haksız feshetmiş gibi bir tazminata hükmedilmesi gerektiğini ileri sürmektedir (207).

Kanundan doğan akit yapma zorunluluğunu geniş bir şekilde inceleyen Ekonomi ise, akit yapma zorunluluğu hakkında mevzuatta esas itibarıyla boşluk olduğunu kabul etmekle beraber, genel olarak akit yapma zorunluluğunun olduğu yerde bunun hukuki bir sorumluluk getireceğini, boşluğun İş Hukukunun yapısına aykırı olmamak kaydıyla, özel hukukun genel ilkelerinden yararlanılarak doldurulması gerektiğini ileri sürmektedir (208). Ekonomiye göre, işçi,

205) Çenberci, sh. 760-761

206) Ekonomi, sh. 122-123; Oğuzman, sh. 285

207) Saymen, sh. 470. Ancak bu görüş öğretilerle eleştirilmiştir. (Ekonomi, sh. 123; Oğuzman Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi (1979-1983 ), İstanbul 1985, sh. 250

208) Ekonomi, sh. 120 vd.

koşulların gerçekleşmesi halinde, işvereni akit yapmaya, daha doğrusu bu hususta irade beyanında bulunmaya zorlayan bir dava açabilir (209). İşverenin Kanundan doğan ve hizmet akdinin kurulması için iradesini beyan etme yükümlülüğünü içeren mahkeme kararı kesinleşince, işçi İİK 30. madde gereğince işverene bir icra emri tebliğ ettirecek ve ilamda gösterilen süre, ilamda süre gösterilmemişse, icra memurunun belirleyeceği süre içinde işin yapılmasını, yani işverenin irade beyanında bulunmasını talep edecektir. Açılacak davada verilecek hüküm işverenin beyanı yerine geçtiği gibi hizmet akdinin de yerine tutar. Gerçi bu halde de işverenin, işçiyi işyerinde fiilen çalıştırması için zor yoluna gidilemez. Fakat, bu durumda, işveren işçiye iş vermekte temerrüd ettiği iç', işçi çalışmaksızın ücrete hak kazanacak (BK mad. 325) diğer yandan, işveren işçiyi çalıştırmaksızın hizmet akdini feshetme yoluna giderse, sırf işçi dava yoluna başvurduğu için fesih yoluna gidildiği kuşkuyla yer vermeyeceğinden işveren ayrıca kötüniyet yaptırımıyla karşılaşacaktır (210). Bu görüş öğretilde bazı yazarlarca da desteklenmektedir (211).

Yargıtayın ise bu konuda vermiş olduğu kararları henüz bir istikrar kazanmamıştır. Kısa aralıklarla vermiş olduğu kararlarda sürekli olarak görüş değiştirmiştir.

209) Ekonomi, sh. 125.

210) Ekonomi, I, sh. 112 .

211) Çenberci, sh. 445; Tuncay, toplu çıkarmalar, sh. 595, Eyrenci Senk, 20 (No.15); Subaşı, İHU Senk.29 (No.1).

Yargıtay, eski işine dönmek isteyen sendika yöneticisi hakkında vermiş olduğu bir kararda, işe alınmamış olmanın cezasal yaptırım yanında hukuki sorumluluğunun da olduğu, bunun ise, işe alınmamak suretiyle işsiz kalan işçinin tekrar bir iş bulabileceği süredeki ücret karşılığı tazminat olması gerektiği sonucuna varmıştır (212). Yargıtay, sendika yöneticisi ile ilgili vermiş olduğu diğer bir kararda, sendika yöneticileri hakkındaki zorunluluğun cezai yaptırımı gerektireceği, hukuki yönden ise, işe alınmama halinde fesihle ilgili hakları isteme sonucu doğuracağı, yoksa, mahkemeden ise iadesini isteme hakkını vermeyeceği görüşünü belirtmiştir (213). Bundan çok kısa bir zaman sonra vermiş olduğu başka bir kararda ise Yargıtay, sendika yöneticiliğindeki görevi sona eren işçinin tekrar eski işine veya eski işine uygun bir diğer işe alınma zorunluluğunun, cezai yaptırıma ve feshin hukuki sonuçlarıyla ilgili yasal haklara ve varsa hizmet akdindeki veya toplu iş sözleşmesindeki tazminatları talep etme hakkına yer vereceği, bunun dışında, işe iade anlamına

212) Yarg. 9HD 22.9.1981, E. 1981/7270, K. 1981/10691 ve Ö. Eyrenci'nin incelemesi, İHU, Senk. 20 (No.15).

213) Yarg. 9HD 10.2.1986, E. 1986/1343. E. 1986/1346 ve Narmanlıoğlu'nun incelemesi, İHU, Senk. 29(No.1). Yargıtayın bu görüşü öğretide haklı olarak eleştirilmiştir. Narmanlıoğlu, anılan inceleme Eyrenci, İHU, Senk. 29(No.2); Çelik, sh. 282, dn.19, c. Gerçekten, henüz işçi ile işveren arasında kurulmamış olan hizmet akdinin feshinden söz edilemez. Ayrıca bu görüşün diğer bir sakıncası, işverenin hizmet akdi yapma zorunluluğundan kolayca kurtulabilmesini sağlamasıdır. İşveren dilerse o işçiye tazminatını ödemekle, çalıştırma yükümlülüğünden kolayca kurtulabilir (Ekonomi, sh. 123, dn.336) Özellikle sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu açısından düşünüldüğünde işverene adeta bir seçme hakkı tanındığı, işverenin dilerse işçiyi çalıştıracacağı, dilerse tazminat ödemekle bu yükümlülüğünden kurtulabileceği sonucu ortaya çıkmaktadır. Oysa, kanun koyucunun amacı, sakat ve eski hükümlünün fiilen çalıştırılması ve onlara geçimlerini sağlayabilecekleri bir iş temin edilmesidir.

gelecek bir yaptırımını öngörmediği sonucuna ulaşmıştır (214) Görüldüğü gibi Yargıtayın bu dönemde vermiş olduğu kararlarda, işe alınmayan işçinin sadece tazminat hakkı olduğu ve bu tazminatın da, işçinin hizmet akdi feshedilmiş gibi, feshin sonucuna ilişkin tazminat olacağını belirtilmektedir. Ancak Yargıtayın yukarıda anılan ikinci kararına mahkemenin direnmesi üzerine Hukuk Genel Kurulu, Yargıtayın görüşünü benimsememiş ve sendika yöneticiliğinin teminatı için cezai yaptırımın yanında, ayrıca hukuki yaptırımın da öngörüldüğünün kabulü gerektiğini belirtmiş, ancak kararın devamında hiç bir surette işe alınmama halinde, işe iadeye karar verilemeyeceğinden hukuksal yaptırımın parasal gereklerine hükmedileceği sonucuna varmış, fakat hukuksal yaptırımın parasal gereklerinin neler olduğunu kararda belirtmemiştir (215). Yargıtay 9 Hukuk Dairesi vermiş olduğu son kararda bu görüşten de ayrılmış ve kanunun hukuki bir yaptırım getirmediği, aynen ifayı da içermediği, sadece cezai yaptırımı yeterli bulduğu, olayda hizmet akdi de yapılmadığı için BK325. maddesine göre ücret talebinde de bulunamayacağı, işçinin haksız fiile dayanarak tazminat talebinde de bulunamayacağı sonucuna varmıştır (216). Yargıtay, böylece öğretilde savunulan görüşten tekrar uzaklaşmış ve sadece cezai yaptırımın yeterli olduğu görüşüne dönmüştür.

---

214) Yarg. 9HD. 1.5.1986, E. 1986, 3411, K. 1986/4486 ve O. Eyrenci-  
nin incelemesi, İHU, Senk. 29(No.2,..)

215) YHGK, 14.10.1987, E. 1987. 9-313, K. 1987/728, YKD, Mart 1988,  
sh. 320-324.

216) Yarg. 9HD, 7.12.1987, E. 1987/10483, K. 1987/10747, YKD, Temmuz  
1988, sh. 934-936.

Görüldüğü gibi, akit yapma zorunluluğu hakkında gerek uygulama, gerek öğretide henüz görüş birliğine varılamamıştır. Kanımca bu sorunun çözümünde kanunkoyucunun amacından yola çıkmak gerekmektedir. Akit yapma zorunluluğu hususunda kanunda bir boşluk bulunduğu kuşku yoktur. Öğretide İş kanunlarında boşluk olduğu hallerde, genel kanun durumunda olan Borçlar Kanunu ile, özel hukukun genel ilkelerinin iş hukukunun özel karakterine aykırı düşmediği ve iş hukukunun toplumsal yanının elverdiği ölçüde (217) uygulanacağı kabul edilmektedir. Akit yapma zorunluluğuna uymayan işverene uygulanacak hukuki yaptırımın da özel hukukun genel ilkelerine göre çözüme kavuşturulması gerekir (218). Değişik iş kanunlarında düzenlenen akit yapma zorunluluğunun hiç bir hukuki yaptırıma bağlanmak istenmediğini düşünmek, anılan hükümlerin herhangi bir zorlamadan uzak, öğretide de belirtildiği gibi (219) bir temeniden ibaret hükümler olarak kalmasına neden olacaktır. Oysa, kanunkoyucunun amacı, çeşitli nedenlerle işinden ayrılmak zorunda kalan kişilere veya çeşitli nedenlerle iş bulmakta zorluk çeken gruplara iş sağlanmasıdır. Bu amacın ise sadece cezai yaptırımlarla gerçekleştirilmesi oldukça zordur. Bu durumda anılan hükümlere işlerlik kazandırılması gerekir. Bunun için de, öğretide Ekonomi'nin ileri sürdüğü gibi, işverenin bir dava ile

217.) Çelik, sh. 16; Esener, sh.4;Çenberci, sh. 43

218.) Ekonomi, sh.131.

219.) Oğuzman, sh. 285.

aynen ifaya zorlanabileceğini kabul etmek gerekir. Bu durum sakat ve eski hükümlüler açısından daha da önem göstermektedir. İşverenlerin, işyerlerinde belli oranda sakat ve eski hükümlü çalıştırmalarının sağlanması, kanımca, kanunkoyucunun amacına daha uygundur. (220).

Türk hukukunda da, sakat ve eski hükümlü çalıştırmaya işlerlik kazandırılması için yapılacak bir kanuni düzenlemeyle, İş ve İşçi Bulma Kurumunun yetkilendirilmesi ve gerekli sayıda sakat ve eski hükümlü çalıştırmayan işverene Kurumca bir önel tanınması, önelin sonunda da gerekli sayıda sakat ve eski hükümlü çalıştırmayan işverene, meslek, beden ve ruhi durumları çalıştırılacakları işe uygun sakat ve eski hükümlülerin Kurumca gönderilmesi, gönderme kararının tebliğiyle hizmet ilişkisinin kurulmuş sayılması sakat ve eski hükümlülerin istihdamlarının yaygınlaştırılmasında önemli bir adım olacaktır. Ayrıca, akit yapma zorunluluğunun yanında, belli miktarda ağır para cezasının getirilmesi, işverenleri sakat ve eski hükümlü çalıştırmaya zorlaması bakımından hükme işlerlik kazandıracaktır. Nitekim, Alman Hukukunda da akit yapma zorunluluğu kaldırılmadan önce, gerekli sayıda ağır sakat çalıştırmayan işverene, akit yapma zorunluluğunun yanında belli miktarda para cezası uygulanıyordu (221).

(220) Heuck Hipperdey, sh. 706-707.

(221) Heuck-Hipperdey, sh. 708.

## 2. Cezai Yaptırımın Yetersizliği

### a. Miktar Yönünden Yetersizliği

Sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne uymayan işverene uygulanan 500000 ₺'lik ağır para cezası bugün için caydırıcı olmakla beraber, yükek enflasyon karşısında kısa zamanda etkisiz hale gelecektir. Nitekim, bu ceza kısa bir süre önce yükseltilerek 500000 ₺ olmuştur. Daha önceki ceza miktarı 15.000 ₺ olarak belirlenmişti. İş Kanununun 98. maddesinde sık sık yapılan değişiklikler de, bunun bir göstergesi olmaktadır.

Sakat ve eski hükümlü çalıştırmayan işverene uygulanacak para cezasının miktarının, günün koşullarına göre sürekli değişen bir ölçüye göre belirlenmesi daha uygun olur kanısındayım. Bu ölçünün ise, asgari ücret olarak belirlenmesi ve sakat ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren, çalıştırılmayan her sakat ve eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için asgari ücretin iki veya üç katı olarak tahsil edilmesi, işverenlerin para cezasını ödemektense, sakat ve eski hükümlüyü fiilen çalıştırmayı daha cazip bulmasını sağlayıcı nitelikte olacaktır.

İşverenlerden alınan bu para cezalarının, bir fonda toplanarak, sakat ve eski hükümlülerin istihdamlarının yaygınlaştırılması ve mesleki rehabilitasyonu için kullanılması daha yararlı olur kanısındayım.

Alman Hukukunda da gerekli sayıda ağır engelli çalıştırmayan işveren, çalıştırılmayan her ağır engelli ve çalıştırılmayan her ay için 150 DM ödemek zorundadırlar (222). İşverenlerin ödemiş oldukları bu paralar bir fonda (Ausgleichsfonds) toplanıp, ağır engellilerin çalışma yeteneklerinin geliştirilmesi, bir meslek öğretilmesi ve toplumla uyumunun sağlanması için kullanılmaktadır (223).

Fransız Hukukunda biraz daha farklı bir sistem benimsenmiş ve sakat işçi çalıştırmak istmeyen işverenin, "Sakat İşçileri İşe Yerleştirme Fonu"na belli bir miktar para yatırması halinde bu yükümlülükten kurtulabileceği öngörülmüştür. Bu yükümlülükten kurtulabilmek için, 20-299 işçi çalıştıran işveren asgari ücretin 300 katı, 300-749 işçi çalıştıran işveren 400 katı, 750 ve daha fazla işçi çalıştıran işveren asgari ücretin 500 katı tutarında para ödemek zorundadır (224').

#### b. İlişkin Olduğu Husus Yönünden Yetersizliği

İş Kanununun 98/C maddesinde, sakat ve eski hükümlü çalıştırmayan işverenin belli miktar ağır para cezası ödemekle yükümlü tutulacağı belirtilmiştir. Oysa, İş Kanununun 25. maddesinde başka yükümlülükler de getirilmiştir. Örneğin işyerinin işçisi iken sakatlanmış olan

222 ) Bkz. Aşağıda, § .5, 1,2.

223 ) Schaub, sh. 1171.

224 ) Bkz. Aşağıda, § . 5, II, 2

işçilere öncelik tanınması zorunluluğu, işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da, daha sonra o işyerinde çalışmak isteyen sakat işçilerin işe alınma zorunluluğu gibi. İş Kanununun 98. maddesinde bu zorunluluklar için bir yaptırım öngörülmemiştir.

İşyerinde sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna uymakla beraber, 25. maddede belirtilen diğer zorunluluklara uymayan işverene uygulanacak yaptırım İş Kanununun 107 maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, İş Kanununun ceza hükümlerini düzenleyen 9. bölümünde cezası özel olarak gösterilmemiş olan yasaklara aykırı hareket eden veya zorunluluklara uymayan işveren ve işveren yetkilileri hakkında ağır para cezasına hükmolunur (225).

SIHT'ün 21. maddesi, EHİHT'ün 13. maddesinde, sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna uymayan işverenler hakkında kanuni işlem yapılmak üzere durumun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili Bölge Müdürlüğüne bildirilmesini öngörmektedir. Oysa, tüzük hükümlerine uymamanın yaptırımı İş Kanunun 25. maddesinde düzenlenmediği gibi, 107. madde de, kanunda yer alan ve cezaları özel olarak düzenlenmemiş yasak ve zorunluluklarına uymamanın yaptırımını göstermektedir (226). Bu durumda, tüzüklerde öngörülen zorunlulukların, Kanunda da düzenlenmeleri halinde, İş Kanununun 107. maddesine göre bir yaptırıma

225) Esen, sh. 180-3

226) Esen, sh. 180-3-180-4; Çenberci, sh. 1177.

bağlandığı, aksi takdirde yaptırım gücünden yoksun düzenlemeler olduğunu kabul etmek gerekir (227.). Yapılacak bir kanun değişikliğiyle tüzük hükümlerine uymamanın yaptırımının ayrıca belirtilmesi gerekir. Nitekim, İş Kanununu ceza hükümlerini düzenleyen pek çok maddesinde tüzük hükümlerine uymamanın yaptırımı ayrıca düzenlenmiştir (228.).

### III. Deniz İş Kanununa Göre Yaptırım

Deniz İş Kanununun 13. maddesi gereğince sakat ve eski hükümlü gemiadamı çalıştırma ile ilgili kanun ve tüzük hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekili hakkında 500 ₺ liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunur. (Deniz İş mad. 50/d).

Deniz iş Kanunu, sadece, sakat ve eski hükümlü çalıştırmanın yaptırımın değil, kanuda yer alan diğer yükümlülükler ile tüzük hükümlerine uymamanın da yaptırımın belirtmiştir. İş Kanununda aynı yükümlülüğe ilişkin zorunluluğun yerine getirilmemesi halinde uygulanacak cezanın miktarı artırılırken, Deniz İş Kanununda da hiç bir değişiklik yapılmadığı için iki kanun arasında büyük bir dengesizlik ortaya çıkmıştır. Bu da, sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna uymayan işverenlere uygulanacak cezai yaptırımın miktarının değişen koşullara göre belirlenmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır (229.).

227.) Esen, sh. 180-3-180-4

228.) İş Kanununun 99,III, 100,101,104. maddelerinde olduğu gibi.

229.) Bkz. Yukarıda, §. 14,II, 2,a.

## 15. SONUÇ

Türk iş Hukukunda sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü birlikte ele alınmışlardır. Oysa, batı ülkelerinde işverene sadece sakat çalıştırma yükümlülüğü getirilmiş, eski hükümlülerin toplumla uyumunun sağlanması ve bir meslek edinebilmesi için yapılacak yardımlar, bir devlet görevi olarak Sosyal Kanunlarda düzenlenmiştir.

Türk Hukukunda da sakat ve eski hükümlülerin ayrı ayır ele alınması gerekir. Sakat kişi gerek fizyolojik, gerek psikolojik olarak eski hükümlülerden oldukça farklıdır ve sakatların işbulabilmeleri eski hükümlülere göre daha zor olmaktadır. Bu nedenle, sakatların çalıştırılma oranlarının eski hükümlülere göre daha yüksek belirlenmesi gerekir. Bu oranın artırılarak, sakat çalıştırma için %4, eski hükümlüler için ise %2 olarak belirlenmesi yararlı olur kanısındayım.

İşverenin sakat ve eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü tutulabilmesi için çalıştırması gerekli en az işçi sayısının yeniden belirlenmeli ve bu sayı, sakat ve eski hükümlü istihdamını yaygınlaştırıcı olmalıdır. Aynı zamanda bu sayı o işyerindeki sakat ve eski hükümlü çalıştırabilme olanakları da gözönünde tutularak saptanmalıdır. Ayrıca, çalıştırılması gerekli sakat ve eski hükümlü sayısının belirlenmesinde gözönünde tutulması gereken daimi

işçi kavramının yapılacak bir değişiklik ile kanundan çıkarılması daha uygun olacaktır.

Sakat ve eski hükümlü çalıştırmaya işlerlik kazandırabilmesi, kanunda öngörülen sayıda sakat ve eski hükümlü çalıştırmayan işverene, cezai yaptırımın yanında hukuki yaptırımın da uygulanması halinde mümkün olabilecektir. Diğer akit yapma zorunluluklarında olduğu gibi, sakat ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren aynen ifaya zorlanabilir kanısındayım. Ancak, akit yapma zorunluluğu sakat ve eski hükümlüler açısından kolaylaştırılmalı, ve İş ve İşçi Bulma Kurumuna yapılacak kanuni bir düzenlemeyle, bazı yetkiler tanınmalıdır. Kanunda öngörülen oranda sakat ve eski hükümlü çalıştırmayan işverene, Kurumca, bir önel tanınmalı, önelin sonunda da gerekli sayıda sakat ve eski hükümlü çalıştırmayan işverene, Kurum kendiliğinden işe uygun sakat ve eski hükümlü gönderebilmelidir. Kanımca, işverenin, gönderilen işçinin (sakat ve eski hükümlünün) işe uygun olduğunu ileri sürme hakkı her zaman olabilmelidir. Gönderilen sakat ve eski hükümlünün nitelikleri işe uygun ise, sakat ve eski hükümlünün işverene gönderilmesi ile hizmet akdi kurulmuş sayılır. 1953 tarihli Alman Ağır Sakatlar Kanununda da yeralan bu zorunluluk sayesinde, İkinci Dünya Savaşından sonra Almanya da oldukça yüksek sayıda ağır sakatın istihdamı mümkün olmuştur.

Sakat ve eski hükümlü çalıştırmayan işverenlerce ödenmesi gerekli ağır para cezasının, belirli bir meblağ yerine, günün koşullarına göre değişen bir tutarın olması daha uygun olur. Kanımca, bu cezanın asgari ücret olarak belirlenmesi ve ceza miktarının asgari ücretin iki katı olarak saptanması, işverenleri sakat ve eski hükümlüleri istihdam zorlayıcı nitelikte olacaktır.

İşverenlerce ödenen ağır para cezalarının, sakat ve eski hükümlülerin istihdamlarını yaygınlaştırmak için kullanılacak bir fonda toplanması ve fonu kullanma yetkisinin İş ve İşçi Bulma Kurumuna verilmesi yararlı olur. Bu fonda toplanan paralar öncelikle sakat ve eski hükümlülerin mesleki eğitimine ayrılmalı, ayrıca, işyerinin sakat kişinin sakatlığına göre düzenlenmesi ve sakat kişinin sağlığı için alınması gereken önlemler dolayısıyla işverence yapılacak masrafların en azından belli bir miktarı fondan sağlanmalıdır.

Sakat ve eski hükümlülerin istihdamlarının yaygınlaştırılabilmesi için, sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne uyulup uyulmadığının denetimine de işlerlik kazandırılmalıdır. Bunun için, öncelikle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu ile İş ve İşçi Bulma Kurumu arasında koordinasyon sağlanmalıdır. Ayrıca, sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne uyulup uyulmadığının denetiminde yetki tanınan İş ve İşçi Bulma

Kurumuna yaptırım yetkisi de tanınmalıdır. Gerçekten, uygulamada, bir işyerinde gerekli sayıda sakat ve eski hükümlü çalıştırılmadığını saptayan İş ve İşçi Bulma Kurumu, durumu bir yazı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili Bölge Müdürlüğüne bildirmek zorundadır. Kurumun yaptırım yetkisi yoktur. Bu da, denetimin etkinliğini ortadan kaldırmaktadır. Bu nedenle, İş ve İşçi Bulma Kurumuna yaptırım yetkisi tanınması ve Kurum bünyesinde denetimle ilgili bir birim oluşturulması yararlı olur kanısındayım.



## YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Altan, Ö. Zühtü: Sakatlar ve Türkiye'de Çalışma Sorunları, Eskişehir, 1976 (Sakatlar).
- Altan, Ö. Zühtü: Eski Hükümlülerin Çalıştırılmasında Genel İlkeler ve Türkiye Uygulaması, EİTİAD, C: XVI, S.1 (Eski Hükümlü).
- Arıcı, Kadir: Türk Hukukunda Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu ve Uygulaması, Adalet Dergisi, C:73, S.1-4, 1982.
- Bintuğ, Aytek: Türkiye'de Yasal ve Uygulama Açılarından Sakatların İstihdam ve Çalışma Sorunları, EİTİAD C:10, S.12, 1978.
- Bıyıklı, Hasan: Sosyal Ceza Hukuku, Ankara 1983.
- Braasch Dietrich: Schwerbehindertengesetz, Handbuch des arbeitsrecht, 1979.
- Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 10. Bası İstanbul 1990.
- Çenberci, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986.
- Centel, Tankut: İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988.
- Cooper, N.E: Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve Çalıştırılmalarında Yeni Eğilimler, Dünya'da ve Türkiye'de Sakatlar ve Sorunları, İ.Ü.H.F. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Enstitüsü Yayını, İstanbul 1982.
- Demircioğlu, M-Centel, T: İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 1991.

Dönmezer, S-Erman, S: Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku, C.III, 10. Bası, İstanbul 1985.

Ege, Rıdvan: 1981 Uluslararası Sakatlar Yılı ve Bizim sorunlarımız, Dünyada ve Türkiye'de Sakatlar ve Sorunları, İÜHF, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Enstitüsü Yayını, İstanbul 1982.

Ekmekçi, Ömer: Yeni Tüzük Hükümleri Uyarınca Sakat İşçi Çalıştırma Yükümü, İBD, C.61, S.4-5-6, 1967.

Ekonomi, Münir: Türk İş Hukukunda Kanundan Doğan Akit Yapma Zorunluluğu ve Hükümleri, İstanbul 1969 (tez).

Ekonomi, Münir: İş Hukuku, Cilt I, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1987 (I).

Ekonomi, Münir-Ulucan, Devrim: İş Hukuku Uygulaması, Kararlar ve İncelemeler (İHU), İstanbul.

Ergin, Berin: 1475 sayılı İş Kanununun 2869 sayılı Kanun ile Değişiklikler, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi, 1984 Yılı Konferansları, İstanbul 1985.

Erkul, İhsan: Eski Hükümlüler ve Çalışma Sorunları, EİTİAD C.12, S.2, 1976.

Esen, Güven: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İnsangücü Yönetimi, Bireysel İş Hukuku, C.1,1. Kitap, İstanbul 1985.

- Esener, Turhan: İş Hukuku, 2. Bası, Ankara 1975.
- Fülling, Rudolf: Die Pflicht zur beschaeftigung Schwer-  
beschaedigter, Leipzig und Erlangen 1923.
- Harmsen, Klaus: Arbeitgeberverpflichtung im Schwerbehin-  
dertengesetz, Athenaeum 1982.
- Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts, I. Band, 6.  
Auflage, Berlin und Fränkfurt a?M 1959.
- ILO-İnternational Labour Conventions and Recommendations  
(1919-1981), Cenava İLO, 1981.
- Jung, Karl: Almanya'da Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu  
ve İstihdamı, Dünyada ve Türkiye'de Sakat-  
lar ve Çalışma Sorunları, İÜHF, İş Hukuku  
ve Sosyal Güvenlik Hukuku Enstitüsü Yayını,  
İstanbul, 1982.
- Jung G.ner: Das neue Schwerbehindertengesetz, München 1974.
- Kili-Gözübüyük: Türk Anayasa Metinleri (Senedi İttifaktan  
Günümüze) Ankara 1985.
- Kutal, Metin: Engelli ve Eski Hükümlülerin Sosyal Hukuk  
Alanında Korunmaları, İktisat ve Maliye  
C. XXV, S.7, Ekim 1978.
- Javillier, Jean-Claude: Droit du Travail, Paris 1988.
- Narmanlıoğlu, Ünal: Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem  
Tazminatı, Ankara 1973 (Kıdem Tazminatı).
- Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, I,  
Ankara 1988.
- Neubert-Becke: Schwerbehindertengesetz Handkommentar für  
die Praxis, 2. Auflage, Stuttgart-München-  
Hannover 1985.

Orhaner, A.Bakı: Türk İş Hukuku Emsal Kararları, Ankara 1967.

Oğuzman, M. Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi, İstanbul 1955.

Önder, Ayhan: Ceza Hukuku, Genel Hükümler, C.III, İstanbul 1989.

Özer, Atilla: Gerçekçeli ve 1961 Anayasası ile Mukayeseli 1982 Anayasası, Ankara 1984.

Öztürk, Kazım: Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, İzahlı Gerçekçeli Anabelgeli ve Maddelere Göre Tasnifli, Bütün Tutanakları ile, C.II, Madde 1-75, Ankara 1966.

Ritzer, Karl: Gesetz zur Sicherung der Eingliederung der Schwerbehinderten, München 1975.

Schaub, Günter: Arbeitsrechtshandbuch 6. Auflage, München 1987.

Saymen, Ferit Hakkı: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.

Söllner, Alfred: Arbeitsrechts, 7. Auflage, München 1981.

Sözer, Nazım: İşgöremezlik, Meslekte Kazanma Gücünün Kaybı Çalışma Gücünün Kaybı Kavramları ve Sakatlık Kavramı ile İlişkileri, Adalet Dergisi S.1, Ocak-Şubat 1984.

Sözük, Sarper: İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985.

Süzek, Sarper: İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi Ankara 1989.

Taşkent Savaş: Mevsim ve Kampanya İşleri, İBD, Kasım-Aralık 1976.

Tunçomağ, Kenan: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989 (I).

Tunçomağ, Kenan: Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma Yükümlülüğü İÜHFD, C. XL, S.1-4 (Sakat ve Eski Hükümlü)

Tuncay, Can: İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982, (EDİ).

Tuncay, Can: Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri İstanbul 1989 (Basında).

Uluslararası Çalışma Bürosu, Çalışma Yaşamının Uluslararası Kuralları, Bir Özet, Ankara 1989.

Wiedeman-Kunz: Das Schwerbehindertenrecht, 2. Auflage, München 1979.

Wildrot-Neumann: Schwerbehindertengesetz, Kommenter, München 1984.

Zanker, Hugo: Der Schwerbehinderte am Arbeitsplatz, 2. Auflage, München 1981.

Tuncay, Can: İş Hukukunda Toplu İşçi Gıkmaları ve Eski İşçilerin Yeniden İşe Alınmaları, İÜHFM 50. Yıl Özel Sayısı, İstanbul 1993 (Toplu İşçi Gıkmaları).