**2015/16**

**ENGELLİ İSTİHDAMINA İLİŞKİN İDARİ PARA CEZALARI**

4857 sayılı İş Kanunu’nun 30 uncu maddesine göre işverenler, elli veya daha fazla (Tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde 51 veya daha fazla) işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelliyi, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.

Çalıştırılacak engelli sayısının tespitinde belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan tüm işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür ve işyerindeki tam süreli çalışan işçi sayısına ilave edilir. İşyerinde kısmi süreli olarak çalıştırılan engelli işçi bulunması halinde bunlar da çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür ve toplam işçi sayısından düşülür.

Engelli işçi çalıştırmakla yükümlü oldukları halde bu yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlere, 2015 yılı için, her engelli ve çalıştırılmayan her ay için 2.096 TL idari para cezası uygulanmaktadır.

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

Kamu ve özel sektör işverenleri, çalıştırmakla yükümlü bulundukları işçileri, yükümlülüğün doğmasından itibaren beş iş günü içinde niteliklerini de belirterek Kurumdan talep eder.

Özel sektör işvereni, engelli açığını yükümlülüğün doğduğu andan itibaren otuz gün içinde karşılamak zorundadır. Kurum, özel sektör işvereninin engelli talep tarihinden itibaren en geç on gün içinde, başvuranlardan nitelikleri uygun engellileri durumlarını ve niteliklerini belirten belgelerle birlikte işverenle görüştürür. İşveren bu görüşmeden itibaren engelli açığını, en geç on beş gün içinde, Kurum tarafından görüştürülenler ya da Kurum portalında kayıtlı diğer engelli iş arayanları bizzat seçerek veya kendi imkânlarıyla temin edeceği engelliler arasından karşılar. İşe alınanları ve alınmayanları, alınmayış nedenlerini de belirterek Kuruma bildirir.

Önemle belirtelim ki, 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki idari para cezalarına karşı idari makamlara itiraz yolu bulunmamaktadır. İdari yaptırım kararına karşı, idari para cezasının tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde doğrudan yetkili sulh ceza mahkemesine başvurulmaktadır. Yönetmelikle işverenlere engelli temini konusunda ağır yükümlülükler yüklenmesi ve cezalara karşı idari makamlara itiraz yolunun kapalı olması bu konuda baştan önlem alınmasını zorunlu kılmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda engelli çalıştırmakla yükümlü olan işverenlerin bu yükümlülüklerini yerine getirme konusunda daha hassas davranmaları, Yönetmelikte belirtilen sürelerle engelli işçi açığını İş-Kur’dan talep etmeleri, kendileri tarafından temin edilen engellileri yine Yönetmelikte belirtilen sürede Kuruma tescil ettirmeleri, engelli temin etme konusunda gerekli girişimlerde bulunduklarını belgelemeleri ve bu konularda mümkün olduğunca İş-Kur ile irtibat halinde olmaları menfaatlerine olacaktır.