



CUMHUR İNAN BİLEN  
YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.

## **ENGELLİ PERSONEL ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU**

**05 KASIM 2021**

## KAPSAM

- 4857 sayılı İş Kanunu (İş Kanunu),
- 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu (GVK),
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510 sayılı Kanun),
- 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun,
- 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun,
- Yurt İçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik,
- 313 Seri No.lu Gelir Vergisi Kanunu Genel Tebliği,
- 05.11.2020 tarih ve 11355271-120.03.06.01[32-2020/2]-E.48523 sayılı Eskişehir Vergi Dairesi Başkanlığı Gelir Kanunları Grup Müdürlüğü Özelgesi.

## 1. Giriş

- "Yurt İçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik" hükümlerine göre **engelli**, doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişilerden tüm vücut fonksiyon kaybının **en az %40** olduğu **sağlık kurulu raporu ile belgelenenleri** ifade etmektedir.
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesi\* uyarınca, işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde **%3 engelli personel**, kamu işyerlerinde ise **%4 engelli personeli** meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. İş Kanunu'nun 4. maddesine göre tarım ve orman işyerleri, 50 kişiye kadar (**50 dahil**) İş Kanunu kapsamında bulunmadığından, bu nitelikteki işyerleri, **51 ve üzerinde işçi çalıştırdığı takdirde** engelli işçi çalıştırmak zorunda kalacaktır.

\*Söz konusu Kanun'un ilgili maddesine [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

## **2. Engelli Personel Çalıştırma Oranı**

- İşverenin çalıştıracığı engelli personel sayısı, aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri varsa, işyerlerinde bulunan toplam personel sayısına göre hesaplanmaktadır. Farklı illerde bulunan işyerleri için hesaplama o il içerisinde çalışan personel sayısı üzerinden yapılacaktır.
- Personel sayısının tespitinde, belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan tüm işçiler dikkate alınmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülmekte ve işyerindeki tam süreli çalışan personel sayısına ilave edilmektedir. İşyerinde kısmi süreli olarak çalıştırılan engelli personel bulunması halinde bunlar da çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülmekte ve toplam personel sayısından düşülmektedir.

## 2. Engelli Personel Çalıştırma Oranı

- Oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmamakta, yarım ve daha fazla olan kesirler tama dönüştürülmektedir.
- İşverenin mevcut işçileri arasında sonradan engelli durumuna geçen bir personel var ise işverenin engelli personel sayısına **dâhil edilebilmektedir.**
- Personel sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmamaktadır. 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun'a göre kurulan özel güvenlik şirketleri ile kurumların kendi ihtiyacı için kurduğu güvenlik birimlerinde güvenlik elemanı olarak çalışan personeller ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun kapsamında gazete ve televizyonlarda çalışanlar, engelli personel sayısının tespitinde **dikkate alınmamaktadır.** Aynı zamanda çalıştırılan engelli personeller, toplam personel sayısının hesabında dikkate alınmamaktadır.

### **3. Engelli Personel Temini ve Süreleri**

- Kamu ve özel sektör işverenleri, çalıştırmakla yükümlü oldukları engelli personelleri Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) aracılığıyla sağlamaktadır. İŞKUR aracılığı olmadan engelli personel istihdam eden özel sektör işvereni engelli personelin işe başlama tarihinden itibaren bu durumu **en geç 15 iş günü içinde** kuruma bildirmesi ve tescil ettirmesi zorunludur. İŞKUR tarafından tescili yapılmayan personel engelli statüsünde **değerlendirilmemektedir**. İşyerinin personeli iken engelli duruma düşenlere öncelik tanınmaktadır.
- Kamu ve özel sektör işverenleri, çalıştırmakla yükümlü buldukları personelleri, yükümlülüğün doğmasından itibaren **5 iş günü içinde** niteliklerini de belirterek İŞKUR'dan talep etmektedir. Taleplerde, işyerinde yapılan işin gerektirdiği ağırlıklı vasıfların üstünde istihdamı zorlaştırıcı şartlar öne sürülememektedir. Özel sektör işvereni, engelli personel açığını yükümlülüğün doğduğu andan itibaren **30 gün içinde** karşılamak zorundadır.

### **3. Engelli Personel Temini ve Süreleri**

- İŞKUR, özel sektör işverenin engelli personel talep tarihinden itibaren en geç **10 gün içinde**, başvurulardan nitelikleri uygun engellileri, durumlarını ve niteliklerini belirten belgelerle birlikte işverenle görüşmektedir. İşveren bu görüşmeden itibaren engelli personel açığını, en geç **15 gün içinde**, İŞKUR tarafından görüştürülenler ya da İŞKUR sisteminde kayıtlı diğer engelli bireylerden iş arayanları bizzat seçerek veya kendi imkanlarıyla temin edeceği engelli personeller arasında karşılamaktadır. İşe alınanları ve alınmayanları, alınmayış nedenlerini de belirterek kuruma bildirmektedir.
- Çalışırken engelli personel olan ve iş akdi feshedilmeyenler için tescil talebinde bulunulması halinde gerekli belgelerine istinaden İŞKUR tarafından o işçinin engelli olarak tescili yapılmaktadır.

#### **4. Engelli Personellerin Çalışma Koşulları**

- İşverenler, işyerlerini engelli personellerin çalışmalarını kolaylaştıracak ve işin engelli personele uygunluğunu sağlayacak şekilde hazırlamak, sağlıkları için gerekli tedbirleri almak, mesleklerinde veya mesleklerine yakın işlerde çalıştırmak, işleriyle ilgili bilgi ve yeteneklerini geliştirmek, çalışmalarını için gerekli araç ve gereçleri sağlamak zorundadır. Uygun koşulların varlığı halinde çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri İş Kanunu'nun maddelerinde belirtilen sürelerden az olmamak koşuluyla, engelli personelin durumuna göre belirlenebilmektedir.
- Çalışan engelli personellerin aleyhine sonuç doğuracak şekilde, diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamamaktadır.



## **5. Engelli Personel Çalıştırma Zorunluluğuna Uymamanın Yaptırımı**

- Engelli personel çalıştırılmasına ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmediği tespit edilen işveren hakkında İş Kanunu'nun 101'inci maddesinde belirtilen idari para cezası, işyerinin bulunduğu yerdeki Kurum İl Müdürü tarafından doğrudan verilmektedir. Uygulanan cezaya rağmen kontenjan açığını kapatmayan işverene kontenjan açığını kapatıncaya kadar idari para cezası uygulanmaya devam edilmektedir. **2021 yılı için işverene çalıştırmadığı her engelli personel ve çalıştırmadığı her ay için 4.345,00-TL idari para cezası uygulanacaktır.**
- Konuyla ilgili denetimlerde geriye dönük **3 yıl** incelenerek çalıştırılmayan her ay ve yükümlü olunan her engelli personel için hesaplanan tutarlar söz konusu olabilmektedir.

## 6. Engelli Personel Çalıştıranların Yararlanabildiği Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Teşviki

- Özel sektör işverenlerince İş Kanunu'nun 30. maddesi kapsamında çalıştırılan 5510 sayılı Kanun'a tabi sigortalı engelli personellerin, **prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı**, kontenjan fazlası engelli personel çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli personel için **prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı** Hazinece karşılanmaktadır. İşveren hissesine ait primlerin Hazinece karşılanabilmesi için, işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 5510 sayılı Kanun uyarınca aylık muhtasar ve prim hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde SGK'ya verilmesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın ödenmiş olması şarttır. Hazinece karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak **dikkate alınmamaktadır**.



CUMHUR İNAN BİLEN  
YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.

## **SAYGILARIMIZLA**

Sitemizde(cumhurbilenymm.com.tr) paylaşılan vergi ve vergileme ile ilişkili çalışmalarda şahsi görüş ve yorumlarımız yer almaktadır. Sitemizde yer alan bilgi veya verileri kullanmanız sonucunda ortaya çıkabilecek her türlü risk tarafınıza aittir. Sitemiz ve yazarları, söz konusu kullanımdan dolayı (ihmkarlık kaynaklı olanlar da dahil olmak üzere) her türlü özel, dolaylı veya arzi zararlardan ve cezai tazminattan dolayı sorumlu tutulamaz.