

## Özürölüler için kılavuz

(Bu metin yasal mevzuatın değişebilme olasılığı dikkate alınarak okunmalıdır.)

### T.C. Anayasası

**Madde 41** "(...) Devlet ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretilimi ile uygulamasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar."

**Madde 42** "Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz. (...)"

**Madde 49** "Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. (...)"

**Madde 50** "Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. (...)"

**Madde 56** "(...) Devlet, herkesin hayatını beden ve ruh sağlığı içerisinde sürdürmesini sağlamak (...) amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler. (...)"

**Madde 60** "Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatları kurar."

**Madde 61** "(...) Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır (...) Bu amaçlarla gerekli teşkilat ve tesisleri kurar ve kurdurur."

---

## Özürölü\* Kimdir?

"Özürölüler Yasası" doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri

olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişiyi *özürlü* olarak tanımlamıştır.

“Özürlü (...) İstihdamı Hakkındaki Yönetmelik” ise bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerindeki engelleri nedeniyle çalışma gücünün en az %40’ından yoksun olduğunu sağlık kurulu raporu ile belgeleyenleri *özürlü* olarak tanımlamaktadır.

*\*Sakatlık durumunun ifadesi için özürlü, engelli ve sakat kelimelerinden her biri farklı şekillerde kullanılmaktadır. Söz konusu durum için yapılan isimlendirme temel yasada Özürlü kelimesi ile karşılanmaktadır. Ancak kimi sivil toplum kuruluşları sakat kelimesini bir kısmı ise engelli kelimesini kullanmaktadır. Broşürde yasal mevzuat ve benzeri alanlarda yapılan açıklamalar gereği her üç terim de kullanılmaktadır.*

### **Özürlü vatandaşlara ayırıcılık yapmak suçtur**

Türk Ceza Kanunu'nun 122'inci maddesi “ayırıcılık” başlığını taşımaktadır. Madde şu şekildedir:

“Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, **özürlülük**, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak;

a) Bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hallerden birine bağlayan,

b) Besin maddelerini vermeyen veya kamuya arz edilmiş bir hizmeti yapmayı reddeden,

c) Kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen,

Kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adlî para cezası verilir.”

---

## **Özürlülerin Yasal Hakları:**

---

### **Özürlü Aylığı:**

---

“Özürlü maaşı” olarak da bilinen aylığın yasal dayanağı 2022 sayılı “65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun”dur.

Bu kanuna göre, başkasının yardımı olmaksızın hayatını devam ettiremeyecek şekilde özürlü olduklarını tam teşekküllü hastanelerden alacakları sağlık kurulu raporu ile kanıtlayan, 18 yaşını dolduran ve kanunen bakmakla mükellef kimsesi bulunmayan özürlüler ile; 18 yaşını dolduran, kanunen bakmakla mükellef kimsesi olmayan ve herhangi bir işe yerleştirelememiş olan özürlülere gelir durumlarının yasadaki koşullara uygun olmaları halinde aylık bağlanır.

Ayrıca, kanunen bakmakla yükümlü olduğu 18 yaşını tamamlamamış özürlü yakını bulunanlara da, bakım ilişkisi fiilen gerçekleşmek kaydıyla gelir durumlarının yasadaki koşullara uygun olmaları halinde aylık bağlanır.

Aylıklar her yılın, Mart, Haziran, Eylül ve Aralık aylarında olmak üzere üç ayda bir ödenmektedir. Kendilerine maaş bağlanmasını isteyenler, kaymakamlıklar bünyesinde bulunan malmüdürlüklerine başvurmalı ve gerekli belgeleri düzenlemelidirler.

Aylığı alma koşulları ortadan kalktığı zaman bildirimde bulunularak aylığı kestirmek gerekmektedir. Böylesi bir durumda aylık almaya devam olunursa, söz konusu durumlar tespit edildiğinde durumun gerçekleştiği tarihten itibaren geriye dönük olarak %50 faiziyle geri ödeme istenmektedir.

Bu kanundan yararlananların tedavi giderleri, “Ödeme Gücü Olmayan Vatandaşların Tedavi Giderlerinin Yeşil Kart Verilerek Devlet tarafından karşılanması hakkında Kanun” Hükümlerine göre Yeşil Kart verilerek karşılanmaktadır.

## İstihdam:

İş Yasasına göre, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir. İş sözleşmesi, işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenince ücret ödemeyi üstlenmesi ile oluşan sözleşmedir. Bir kişinin işçi sayılabilmesi için yazılı bir iş sözleşmesi şart değildir. Bir iş ilişkisinin varlığı yeterlidir. İşin bedenen ya da fikren yapıyor olması

da fark etmez. Bir iş ilişkisinin varlığı halinde yapılan işin niteliğine bakılmaksızın herkes işçi sayılır.

İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar.

Yeraltı ve su altı işlerinde özürlü işçi çalıştırılmaz.

Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmese, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.

İş Yasasının 30. maddesindeki hükümlere aykırı olarak özürlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her özürlü ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için para cezası verilir.

## **İşyerinin özürlülerin çalışma şartlarına göre hazırlanması gerekir mi?**

“Özürlü (...) İstihdamı Hakkındaki Yönetmelik” gereği, işverenler, işyerlerini imkânları ölçüsünde, özürlülerin çalışmalarını kolaylaştırabilecek şekilde hazırlamak, sağlıkları için gerekli tedbirleri almak, mesleklerinde veya mesleklerine yakın işlerde çalıştırmak, işleriyle ilgili bilgi ve yeteneklerini geliştirmek, çalışmalarını için gerekli araç ve gereçleri sağlamak zorundadırlar. Özürlüler, yapabilecekleri işler dışında sağlıklarına zarar verecek diğer işlerde çalıştırılmaz.

Uygun koşulların varlığı halinde çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri, özürünün durumuna göre belirlenebilir.

## **İşe girdiğinizde nasıl sigortalı olursunuz?**

İşe başlayan kişiler, işe alınmaları ile kendiliğinden yani herhangi bir talep ya da bildirim gerek kalmaksızın sigortalı olurlar. İşveren çalıştıracığı işçiyi 1 gün önceden SSK'ya bildirmek zorundadır. Ayrıca işçide 1 ay içerisinde kendisi SSK'ya bildirimde bulunabilir. İşverenin bu konudaki yükümlülüklerini yerine getirmemesi işçinin sigortalı olmadığı anlamına gelmez. İşçi deneme süresinde de sigortalı yapılmak zorundadır.

## **İş sağlığı ve güvenliği konusunda yükümlülükler nelerdir?**

İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak, işçilerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.

## **İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçilerin hakları nelerdir?**

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, işyerinde bulunan iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, hizmet akitlerini derhal feshedebilir. Bu durumda tazminat haklarını kaybetmezler.

## **İş kazası nedir?**

İşyerinde, işyeri dışında olsa bile çalıştığımız iş nedeni ile ya da işverence bir yere gönderildiğimiz sırada meydana gelen ve işçiye bedenen ya da ruhen zarar veren olaylara iş kazası denir.

## **İş kazası olduğunda ne yapılmalıdır?**

İşveren, iş kazasını zabıtaya derhal, SSK'ya en geç 2 gün içinde bildirmek zorundadır. Eğer bildirim işverence yapılmıyorsa, işçi kendisi bildirebilir. Bu durumda, gerektiğinde kurumca soruşturma yapılır. İş kazası geçiren işçi, kusur durumuna göre maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabilir.

## **Meslek hastalığı nedir?**

İşçinin çalıştığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple ve işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi rahatsızlık halleridir.

## **Meslek hastalığı öğrenildiğinde ne yapılmalıdır?**

İşveren bu durumu öğrendiği andan itibaren en geç iki gün içinde SSK'ya durumu bildirmek zorundadır. Eğer bildirim işverence yapılmıyorsa, işçi kendisi bildirebilir. Bu durumda, gerektiğinde kurumca soruşturma yapılır.

## **Vergi İndirimi:**

“Gelir Vergisi Kanunu” Özürlü hizmet erbabı ve özürlü serbest meslek erbabı ile bunların bakmakla yükümlü olduğu özürlü kişiler ve basit usulde vergilendirilen bazı esnaf ve sanatkarlara sakatlık indiriminden yararlanma hakkı vermiştir.

Kanuna göre, çalışma gücünün % 80 ve üzerini kaybedenler birinci derece, % 60-%80 kaybedenler ikinci derece, % 40-%60 kaybedenler üçüncü derece sakat sayılmakta ve vergi indiriminden yararlanabilmektedirler.

Başvurular illerde Defterdarlık Gelir Müdürlüğüne, Bağımsız Vergi Dairesi bulunan ilçelerde Vergi Dairesi Müdürlüğüne, diğer ilçelerde Malmüdürlüklerine yapılmalıdır.

**Başvurular da aranan belgeler:**

**Özürlü hizmet erbabı için:** Bir dilekçe ve çalıştığı işyerinden alacağı hizmet erbabı olduğunu gösterir belge, nüfus cüzdanı örneği ve 3 adet fotoğraf.

**Hizmet erbabının bakmakla yükümlü olduğu özürlü kişiler için:** Bir dilekçe ve ücretlinin çalıştığı işyerinden alacağı hizmet erbabı olduğunu gösterir belge ile özürlü kişilerin nüfus cüzdanı örneği ve 3 adet fotoğraf ve özürlü kişiye bakmakla yükümlü olduğunu gösteren belge olarak, ücretlinin çalıştığı işyerinden veya durumuna göre kayıtlı olduğu sosyal güvenlik kuruluşundan aldığı özürlü kişiye ait sağlık karnesinin kimlik bilgilerini içeren sayfalarının bir örneği.

**Özürlü serbest meslek erbabı için:** Bir dilekçe ve vergi kimlik numarasını gösteren belge ile nüfus cüzdanı örneği ve 3 adet fotoğraf.

**Serbest meslek erbabının bakmakla yükümlü olduğu özürlü kişiler için:** Bir dilekçe ve serbest meslek erbabının vergi kimlik numarasını gösteren belge ile özürlü kişilerin nüfus cüzdanı örneği ve 3 adet fotoğrafı ile özürlü kişiye bakmakla yükümlü olduğunu gösteren belge olarak, serbest meslek erbabının kayıtlı olduğu sosyal güvenlik kuruluşundan aldığı bakmakla yükümlü olduğu özürlü kişiye ait sağlık karnesinin kimlik bilgilerini içeren sayfalarının bir örneği.

**Özürlülük indiriminden yararlanma hakkına sahip basit usulde vergilendirilen özürlüler için:** Bir dilekçe ve vergi kimlik numarasını gösteren belge, nüfus cüzdanı örneği ve 3 adet fotoğraf.

Başvurudan sonra, Defterdarlık Gelir Müdürlükleri, Vergi Dairesi Müdürlükleri ve Malmüdürlükleri kendilerine başvuran özürlülerin kişisel bilgilerini "Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkındaki Yönetmelik" ekindeki rapor formuna yazarlar ve bu formları bir yazıya ekleyerek, özürlüleri yetkili sağlık kurulundan en yakın olanına sevk ederler. Yetkili sağlık kuruluşu tarafından verilen raporlar

yukarıda sayılan müdürlüklerce Maliye Bakanlığı Merkez Sağlık Kurulu'na iletilir ve bu kurul tarafından incelenen ve özürllük dereceleri belirlenen raporlar, ücretlilerde işverene, diğerlerinde kendilerine verilmek üzere Defterdarlığa iletilir.

## **Emeklilik:**

---

Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre, sakatlığı nedeni ile vergi indiriminden yararlanmaya hak kazanmış durumda olan sigortalılardan;

I. derecede sakatlığı olanlar en az 15 yıldan beri sigortalı bulunmaları ve en az 3600 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak,

II. derecede sakatlığı olanlar en az 18 yıldan beri sigortalı bulunmaları ve en az 40000 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak,

III. derecede sakatlığı olanlar en az 20 yıldan beri sigortalı bulunmaları ve en az 4400 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak şartıyla emekli olabilirler ve yaşlılık aylığından yararlanabilirler. Bu kişilerde ayrıca yaş koşulu aranmaz.

Ancak yukarıda belirtilen koşulların yürürlüğe girdiği tarihte (2003) sigortalı olanlara, sigortalılık süresi ve sakatlık derecesine göre daha az yıl ve prim koşulu ile emeklilik ve yaşlılık aylığından yararlanma hakkı verilmektedir.

### **Malûlen emeklilik nedir?**

Çalışma gücünün en az 2/3'ünü yitirenler ile iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60'ını yitiren işçiler malûl sayılırlar. Malûl sayılabilmek için, ilk defa çalışmaya başlanan tarihte herhangi bir hastalık veya sakatlığın bulunmaması veya bu hastalık veya sakatlığın malûl gerektirecek düzeyde olmaması gerekir.

Bu koşullara sahip olan kişiler toplam olarak 1800 gün veya en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, sigortalılık süresinin her yılı için ortalama olarak 180 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmaları halinde malûllük aylığından yararlanabilirler.



## Bakım Hizmetleri:

---

Bakım hizmetlerinden yararlanabilmek için sosyal güvencesi olsun veya olmasın, net asgari ücret tutarının üçte ikisinin altında bir gelire sahip olmak koşuluyla, tam teşekküllü devlet hastanelerinden alınacak “ağır özürlülük” ibaresinin yer aldığı sağlık kurulu raporu ile İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğüne başvurulmalıdır.

Gerekli belgelerin düzenlenmesinden sonra başvuran özürlü ve ailesi hakkında sosyal inceleme raporu düzenlenir. Bu raporun düzenlenmesi için özürünün ikametgahı ziyaret edilir ve bir bakım raporu düzenlenir.

Bakım hizmetleri, özürünün veya ailesinin tercihlerine göre; Genel Müdürlüğe bağlı bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde, Genel Müdürlüğün izni ile açılan diğer resmi kurum ve kuruluşlara ait merkezlerde, gerçek veya özel hukuk tüzel kişilerine ait özel bakım merkezlerinde veya bakıma muhtaç özürünün ikametgahında verilir.

Bakımın özürünün akrabaları veya bakıcı personel tarafından bakıma muhtaç özürünün ikametgahında verilmesi durumunda, sunulan bakım hizmeti karşılığında, bakıma muhtaç özürünün akrabalarına veya bakıcı personeli istihdam eden özel bakım merkezine il müdürlüğü tarafından aylık ödeme yapılır.

## Özürlü Sağlık Kurulu Raporu:

---

Özürlü sağlık kurullarınca hazırlanan ve kişilerin özür ve sağlık durumunu, yararlanabileceği sosyal hakları ve çalıştırılmayacağı iş alanlarını belirten belgeye denir.

Sağlık kurulu raporu düzenlenebilmesi için, özürülerin kamu kurum ve kuruluşlarınca resmi yazı ile gönderilmesi veya doğrudan raporu verecek olan hastanenin baştabipliğine müracaat etmeleri gerekir.

Özürlü sağlık kurulu raporuna karşı özürlü, velisi veya vasisi veyahut raporu isteyen kurum tarafından itiraz edilebilir.

Bunun için bir itiraz dilekçesi yazarak, ilk raporun tasdikli örneği ile birlikte İl Sağlık Müdürlüğüne başvurmak gerekmektedir. Müdürlük kişiyi en yakın farklı yetkili hastaneye gönderir. İtiraz edilen rapor ile itiraz üzerine verilen rapordaki kararlar aynı yönde ise rapor kesinleşir. Raporların farklı olması durumunda, kişi ikametgah ettiği yere en yakın hakem hastaneye gönderilir. Hakem hastanenin özürli sağlık kurulunca verilecek karar kesindir