



ENGELLİLİKLE İLGİLİ YASALAR VE HAKLAR

ENGELLİLİKLE İLGİLİ YASALAR VE HAKLAR

Bu bölümde konuyu üniversite yaşamı bağlamında ele aldığımızda öğrenciler açısından eğitim, çalışanlar açısından iş yaşamında ve en genel itibarı ile bilinmesi gereken yasalar yer almaktadır:

- Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi
- 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun
- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
- Anayasa Hukuku Çerçevesinde Engelli Hakları
- İş Hukuku Çerçevesinde Engelli Hakları
- Medeni Hukuk Çerçevesinde Engelli Hakları
- Ceza Hukuku Çerçevesinde Engelli Hakları

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER ENGELLİ HAKLARI SÖZLEŞMESİ

• Türkiye taraf ülke olarak 2009 yılında bu sözleşmeyi imzalamış ve TBMM'den geçmiştir. Bu sözleşmedeki maddeler kanun hükmündedir. Çünkü; « Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletler arası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (1982 Anayasası Madde 90)»

Genel İlkeler Madde 3

a) Kendi seçimlerini yapma özgürlükleri ve bağımsızlıkları da dahil olmak üzere, kişilerin doğuştan sahip oldukları onura ve bireysel özerkliklerine saygı gösterilmesi;

(b) Ayrımcılık yapılmaması;

(c) Topluma tam ve etkili katılım ve dahil olma;

(d) Farklılıklara saygı gösterilmesi ve engelliliğin insan çeşitliliğinin ve insanlığın bir parçası olarak kabul edilmesi;

(e) Fırsat eşitliği;

(f) Erişilebilirlik;

• (g) Kadın ve erkek arasında eşitlik;

• (h) Engelli çocukların gelişen kapasitelerine saygı duyulması ve engelli çocukların kendi kimliklerini koruyabilmeleri için haklarına saygı duyulması.

Bilinç Yükseltme Madde 8

• 1-(a) Aile dâhil, toplumun her kesiminde engellilere ilişkin bilinç yükseltmek ve haklarına ve onurlarına saygı duyulmasını teşvik etmek;

• (b) Yaşamın her alanında, engellilere yönelik, klişelerle, önyargılarla, zarar verici uygulamalarla, cinsiyet ve yaş temelli ayrımcı davranışlarla mücadele etmek;

• (c) Engellilerin kapasiteleri ve katkıları hakkındaki farkındalık yaratmak.

• 2-a) (iii) Engellilerin becerilerinin, meziyetlerinin, yeteneklerinin işyerlerine ve iş piyasasına katkılarının tanınmasını teşvik etmek;

• (b) Erken yaştan itibaren tüm çocuklar dahil olmak üzere eğitim sisteminin tüm aşamalarında engellilerin insan haklarına saygıyla yaklaşılmasını teşvik etmek;

Erişilebilirlik- Madde 9

• (a) Binalar, yollar, ulaşım araçları ve okullar, evler, sağlık tesisleri ve işyerleri dahil diğer kapalı ve açık tesisler erişilebilir kılınmalı;

• (d) Kamuya açık binalarda ve diğer tesislerde Braille ve anlaşılması kolay formda işaretleme sağlamak;

• (e) Kamuya açık binalara ve tesislere erişimi kolaylaştırmak için rehberler, okuyucular ve profesyonel işaret dili tercümanları dahil çeşitli canlı yardımları ve vasıtaları sağlamak;

Düşünce ve İfade Özgürlüğü ve Bilgiye Erişim –Madde 21

• (a) Kamuya sunulması amaçlanan bilginin engellilerin erişebileceği biçimlerde ve farklı engelli gruplarına uygun teknolojilerle, güncel olarak ve ek bir bedel alınmaksızın sunulması;

• (e) İşaret dilinin kullanılmasının tanınması ve teşvik edilmesi

Eğitim- Madde 24/2

• (c) Bireylerin ihtiyaçlarına göre makul uyumlaştırmanın yapılması;

- (d) Engellilerin genel eğitimden etkili şekilde yararlanabilmeleri için, genel eğitim sistemi içinde ihtiyaç duydukları desteği almaları;
- (e) Engellilerin eğitime dâhil olması hedefine uygun olarak, bireye özgülenmiş etkili destekleyici tedbirlerin akademik ve sosyal gelişimi azamileştiren ortamlarda sağlanması.

Eğitim- Madde 24/3

- (a) Braille ve diğer biçemlerdeki yazıların okunmasının öğrenilmesine, beden dilinin, iletişimin alternatif araçlarının ve biçimlerinin, yeni çevreye alışma ve bu çevrede hareket etme becerilerinin öğrenilmesine ve akran desteği ve rehberlik hizmeti verilmesine yardımcı olunması;
- (b) İşaret dilinin öğrenilmesine ve sağırların dilsel kimliğinin gelişimine yardımcı olunması;
- (c) Kör, sağır veya hem kör hem sağır olanların, özellikle çocukların eğitiminin en uygun dille, iletişim araç ve biçimleriyle, onların akademik ve sosyal gelişimini azamileştiren ortamlarda sunulmasını sağlamak.

5378 SAYILI ENGELLİLER KANUNU (2005)

İstihdam-Madde 14

- İşe alımda; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde engellilerin aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz.
- Çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri azaltmaya veya ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve işyerinde fiziksel düzenlemelerin bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işyerleri tarafından yapılması zorunludur. Engellilik durumları sebebiyle işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engellilerin istihdamı, öncelikle korumalı işyerleri aracılığıyla sağlanır.

• 5378 SAYILI ENGELLİLER KANUNU

Eğitim-Madde 15 Hiçbir gerekçeyle engellilerin eğitim alması engellenemez. Engelli çocuklara, gençlere ve yetişkinlere, özel durumları ve farklılıkları dikkate alınarak, bütünleştirilmiş ortamlarda ve engelli olmayanlarla eşit eğitim imkanı sağlanır.

- Engelli üniversite öğrencilerinin öğrenim hayatlarını kolaylaştırabilmek için Yükseköğretim Kurulu bünyesinde araç-gereç temini, özel ders materyallerinin hazırlanması, engellilere uygun eğitim, araştırma ve barındırma ortamlarının hazırlanmasının temini gibi konularda çalışma yapmak üzere Engelliler Danışma ve Koordinasyon Merkezi kurulur.

TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU KANUNU

Ayrımcılık Yasağının Kapsamı – Madde 5

Eğitim ve ğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsar. Birinci fıkrada belirtilen hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişi ve kurumlar, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür.

ANAYASA HUKUKU ÇERÇEVESİNDE ENGELLİ HAKLARI

ENGELLİ BİREYİN MADDİ VE MANEVİ VARLIğININ DEVLET TARAFINDAN KORUNMASI:

- Türkiye Cumhuriyeti “sosyal hukuk” devletidir. Sosyal devlet, engelli bireyin maddi ve manevi varlığını korumak, topluma kazandırılmasını sağlamak, kimseye muhtaç olmadan yaşamlarını sürmelerini sağlamak ve engelli bireyi bu anlamda geliştirmekle yükümlüdür (1982 Anayasası 2. Madde).

EğİTİM HAKKI:

- Engelli bireyin özel eğitime ihtiyaı bulunmakta ise, devlet bu eğitimi sağlamak ve engelli bireyin topluma yararlı bir birey olabilmesi için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür (1982 Anayasası 42 / 8. Madde).

ÇALIşMA HAKKI:

- Çalışma engelli olsun veya olmasın her Türk vatandaşının hakkı olduğu kadar ödevidir. (1982 Anayasası 42 / 8. Madde). Ancak devlet bedeni veya ruhi yetersizliği olanların çalışma şartlarını özel olarak korur.(1982 Anayasası 50 / 2. Madde).

KAMU HİZMETİNE GİRME HAKKI:

- Her Türk vatandaşı kamu hizmetine girme hakkına sahiptir. Hizmete almada, görevin getirildiği niteliklerden başka hiçbir ayrım gözetilemez. Buna göre engelli bireyler, kamu hizmetinde kendi niteliklerine uygun işlerde çalışabilirler. (1982 Anayasası 70 / 2. Madde).

AYRIMCILIK YASAğI

- “Dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayrımcılık yapılamaz (1982 Anayasası 10/1. Madde).
- Çocuklar, yaşlılar, zrller, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. (1982 Anayasası 10. Madde Ek Fıkra).”

İŞ HUKUKU ÇERÇEVESİNDE ENGELLİ HAKLARI

EŞİT DAVRANMA İLKESİ

- “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. (İş Kanunu Madde 5 – (Ek: 6/2/2014-6518/57 md.).

ENGELLİ VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU

- “İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır

- Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. İşyerinin işçisi iken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır.

- 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 getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.

ENGELLİ VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞUNA AYKIRILIK

- “Bu Kanunun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için binyediyüz Türk Lirası idari para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz (İş Kanunu Madde 101)”

MEDENİ HUKUK ÇERÇEVESİNDE ENGELLİ HAKLARI

MANEVİ TAZMİNAT TALEP ETME HAKKI:

- Kişilik hakları hukuka aykırı bir fiil dolayısıyla saldırıya uğrayan engelli bir birey, manevi tazminat davası açabilir. Bu durumda, gerçekleşen zarar kişinin manevi dünyasında gerçekleştiği için, gerçekleşen zarar para ile ölçülemez niteliktedir.

- “Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir. Hâkim, bu tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimi kararlaştırabilir veya bu tazminata ekleyebilir; özellikle saldırıyı kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayımlanmasına hükmedebilir (Borçlar Kanunu 58. Madde)”

CEZA HUKUKU ÇERÇVESİNDE ENGELLİ HAKLARI

NEFRET VE AYRIMCILIK SUÇU:

- “(1) Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle;
- a) Bir kişiye kamuya arz edilmiş olan bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya kiraya verilmesini,
- b) Bir kişinin kamuya arz edilmiş belli bir hizmetten yararlanmasını,
- c) Bir kişinin işe alınmasını,
- d) Bir kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını, engelleyen kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (Türk Ceza Kanunu 122- Değişik: 2/3/2014 6529/15. Madde)”

HAKARET SUÇU:

- “(1) Bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden (...) (1) veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Mağdurun gıyabında hakaretin cezalandırılabilmesi için fiilin en az üç kişiyle ihtilat ederek işlenmesi gerekir. (Türk Ceza Kanunu 125. Madde)”

ENGELLİ ÖĞRENCİNİN SORUMLULUKLARI

Mevzuatımıza göre kayıt yaptıran aday engelli öğrenci, engel durumunu belirten bir belge sunmak zorunda olmamakla birlikte, öğrencinin engel durumuna uygun, daha kaliteli ve verimli bir eğitim verilmesini temin etmek açısından, öğrencinin engel durumunu eğitim göreceği kuruma bildirmesi daha uygun olacaktır.

ENGELLİ ÇALIŞANIN İŞÇİ STATÜSÜNDE OLMASI HALİNDE SORUMLULUĞU

- Engelli çalışan işçi, engeline uygun olarak belirlenen, yapmakla ödevli olduğu görevi yapmakla yükümlüdür.
- Engelli çalışan işçinin “işini özenle yapmak” ya da “işverenin talimatlarına uymak” borcuna uygun olmayan davranışlarda bulunması durumunda da işveren iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilir (İş Kanunu md.25/II-h).
- İşverenin, iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilmesi için gerekli şartlar şunlardır:

a) Engelli işçinin görevini yapmadığı ve yapması gerektiği kendisine hatırlatılmalı, bir başka deyişle bu hususta uyarılmalıdır.

b) Engelli işçinin ödevli olduğu görevi yapmamakta ısrar etmesi

c) Bu görevin kanundan veya iş sözleşmesinden doğması

d) Görevin gereği gibi yapılmaması

ENGELLİ ÇALIŞANIN DEVLET MEMURU STATÜSÜNDE OLMASI HALİNDE SORUMLULUĞU

- Engelli çalışanın devlet memuru statüsünde olması halinde, engelli devlet memuru çalışanlar kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslara uymakla ve amirler tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlü ve görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden amirlerine karşı sorumludurlar (Devlet Memurları Kanunu madde 11)

- Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak, uyarı cezasını gerektirmektedir (Devlet Memurları Kanunu madde 125/A/a).

- Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kusurlu davranmak, kınama cezasını gerektirmektedir (Devlet Memurları Kanunu madde 125/B/a).

- Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak, aylıktan kesme cezasını gerektirmektedir (Devlet Memurları Kanunu madde 125/C/a).