

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU SİRKÜLERİ

Özel Sektörde Eski Hükümlü İstihdamı – Mevcut Durum, Esaslar ve İşveren Sorumlulukları

Kaynak belge tarihi: 28.04.2026 | Kaynak sirküler No: 04202628

İnceleme / revizyon: 12.10.2026

Dağıtım: İK Departmanı, Muhasebe Birimi, Üst Yönetim

Sayın İlgili,

İşverenler tarafından eski hükümlü bireylerin istihdamına ilişkin yükümlülükler, 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında geçmişte düzenlenmiş olmakla birlikte, yapılan yasal değişiklikler doğrultusunda özel sektör açısından önemli bir dönüşüm yaşanmıştır. Aşağıda konuya ilişkin temel esaslar ve dikkat edilmesi gereken hususlar özetlenmiştir; 1. Zorunluluk Durumu (Güncel Mevzuat): 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesinde yapılan değişiklik ile;

Özel sektör işverenleri için eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu kaldırılmıştır.

4857 m.30 kapsamında, aynı il sınırları içindeki işyerleri birlikte dikkate alınarak 50 veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işverenleri için yüzde 3 engelli kotası uygulanır. Kamu işyerlerinde m.30'daki yüzde 4 engelli ve yüzde 2 eski hükümlü veya ilgili koşulları taşıyan terörle mücadelede yaralanan işçi düzenlemesi ayrıca uygulanır.

Önemli Not:

Kamu işyerleri bakımından 4857 m.30 kapsamındaki yüzde 2 eski hükümlü veya ilgili koşulları taşıyan terörle mücadelede yaralanan işçi düzenlemesi uygulanır.

2. Zorunluluğun Kaldırılma Tarihi:

Özel sektörde eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü, 5763 sayılı Kanunun 2. maddesiyle 2008 yılında kaldırılmıştır.

Bu tarihten itibaren özel sektör işverenleri için eski hükümlü istihdamı zorunlu değil, isteğe bağlı hale gelmiştir.

3. Mevcut Uygulama (Özel Sektör) :

Bugün itibariyle özel sektör işverenleri:

Eski hükümlü çalıştırmak zorunda değildir

Ancak isterlerse bu istihdamı:

Sosyal sorumluluk politikaları

İş gücü ihtiyacı

İlgili program koşulları sağlanırsa teşvik ve desteklerin değerlendirilmesi amacıyla gerçekleştirebilirler.

4. İşe Alım Süreci ve Kurumsal İşleyiş:

Aday yönlendirme, teşvik başvurusu ve proje danışmanlığı süreçleri, ilgili programın koşulları ve somut hizmet kapsamı doğrulanarak değerlendirilir; destek veya hibe sonucu garanti edilmez.

5. İşverenin Hukuki Sorumlulukları:

Eski hükümlü istihdam edilmesi halinde işverenlerin yükümlülükleri devam etmektedir:

Eşit davranma ilkesi (4857/5): Ayrımcılık yapılması hukuka aykırıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri aynen uygulanır.

Kişisel Verilerin Korunması: Ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirlerine ilişkin veriler yalnızca işe ve hukuki yükümlülüğe ilişkin gerekli ölçüde, KVKK m.6 koşulları ve yeterli güvenlik önlemleriyle işlenmelidir.

Gözetim ve organizasyon yükümlülüğü: İşe uygunluk, görev tanımı ve işyeri uyumu profesyonel şekilde yönetilmelidir.

6. Çalışma Koşulları:

İlgili mevzuat kapsamında, eski hükümlü statüsünde bulunan çalışanların istihdamına ilişkin çalışma koşulları aşağıdaki gibidir:

Eski hükümlü statüsünde bulunan kişiler, diğer çalışanlar ile aynı hukuki statüde değerlendirilir.

İş sözleşmesi ile istihdam edilmeleri halinde, sigortalı olarak çalıştırılmaları zorunludur.

Ücret, çalışma süreleri, fazla mesai, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yıllık izin haklarından aynen yararlanırlar.

İşyerinde uygulanan yan haklar, sosyal haklar ve diğer tüm işçilik hakları bakımından eşit muameleye tabidirler.

İş sağlığı ve güvenliği kuralları ile işyeri disiplin hükümleri bakımından diğer çalışanlarla aynı yükümlülüklerle sahiptirler.

Yalnızca geçmiş mahkûmiyet durumuna dayanılarak ayrımcı uygulamalarda bulunulması hukuken uygun değildir.

Ancak işin niteliği gereği güven, gizlilik veya özel risk barındıran pozisyonlar için işveren tarafından gerekli değerlendirme yapılabilir.

7. Teşvik ve Destek Mekanizmaları:

Teşvik ve proje desteği ancak ilgili programın güncel kapsamı, başvuru sahibi ve koşulları sağlanırsa kullanılabilir; eski hükümlü statüsü tek başına hak doğurmaz.

8. Uygulamada Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar:

Ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirlerine ilişkin veriler yalnızca işe ve hukuki yükümlülüğe ilişkin gerekli ölçüde, KVKK m.6 koşulları ve yeterli güvenlik önlemleriyle işlenmelidir.

Kritik görevlerde görevlendirme öncesinde iş güvenliği ve güven ilişkisi değerlendirilmelidir

İş sözleşmeleri, görev tanımları ve disiplin süreçleri net ve yazılı olmalıdır

İşyerinde diğer çalışanlarla uyum süreci yakından takip edilmelidir

Sonuç ve Değerlendirme:

Özel sektör açısından eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu kaldırılmış olmakla birlikte, istihdam kararı işin gerekleri, eşit davranma ve ilgili program koşulları çerçevesinde değerlendirilmelidir.

Ancak sürecin doğru yönetilmemesi halinde işveren açısından hukuki, operasyonel ve kurumsal riskler doğabileceği unutulmamalıdır.

İhtiyaç duymanız halinde; eski hükümlü istihdam süreçlerinin kurulumu, teşvik danışmanlığı, risk analizi ve iş sözleşmesi yapılandırılmaları konusunda tarafımızca destek sağlanabilecektir.

Kaynaklar

4857 - 4857 sayılı İş Kanunu resmî kurum nüshası - [Kaynağa git](#)

5763 - 5763 sayılı Kanun TBMM kabul edilen metni - [Kaynağa git](#)

TESVİK - SGK güncel sigorta primi teşvikleri - [Kaynağa git](#)

KVKK6 - KVKK özel nitelikli kişisel veriler - [Kaynağa git](#)

Kaynak kontrolü: 12.10.2026.