

SENDİKAL MÜCADELEDE HUKUKSAL DAYANAKLAR VE KAZANIMLAR



BTS



**BİRLEŞİK TAŞIMACILIK ÇALIŞANLARI
SENDİKASI**

United Trade Union Transport Employees

Adına Sahibi: Yavuz DEMİRKOL

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Erdal UYSAL

Adres: Mithatpaşa Caddesi No.24/5 Kızılay / Ankara

Tel: 0.312 424 04 70•424 04 71

Fax: 0.312 424 04 72

e-mail: info@bts.org.tr

web: www.bts.org.tr

BTS Haber Dergisi Özel Ekidir.

İçindekiler

| | |
|--|----|
| ÖNSÖZ..... | 5 |
| SENDİKAMIZIN TÜZÜĞÜNDEN | 7 |
| SENDİKAL ÇALIŞMALARI ENGELLEMEK SUÇTUR!..... | 8 |
| ÜLKEMİZCE USULÜNE GÖRE İMZALANMIŞ MİLLETLERARASI ANTLAŞMALAR YASA HÜKMÜNDEDİR | 9 |
| “HUKUK DEVLETİ OLMAK” (ANAYASA MAHKEMESİ KARARINDAN)..... | 9 |
| SENDİKA YÖNETİCİ ve TEMSİLCİLERİMİZİN YAPTIĞI SENDİKAL FAALİYETLER KURUM SORUŞTURMASININ SEBEBİ OLAMAZ! | 10 |
| SENDİKANIN ALDIĞI KARARA UYARAK İŞE GELMEMEK SUÇ DEĞİLDİR | 11 |
| DİLEKÇE HAKKININ KULLANILMASI | 17 |
| ŞİKÂYET NEDİR, MÜRACAAT NEDİR?..... | 17 |
| ŞİKÂYETİN YAPILMA ŞEKLİ..... | 17 |
| ŞİKÂYETİ KABUL EDEN MAKAMIN YAPMASI GEREKENLER..... | 17 |
| ŞİKÂYET EDİLEN KONUYA İLİŞKİN VERİLEN KARARA İTİRAZ..... | 19 |
| DİLEKÇE HAKKININ KULLANILMASININ ENGELLENMESİ | 20 |
| İDARİ İŞLEMLERE KARŞI DAVA YOLU | 20 |
| İDARİ SORUŞTIRMALAR | 22 |
| ANGARYA ÇALIŞTIRMA YASAĞI..... | 26 |
| HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ-FAZLA ÇALIŞMA..... | 27 |
| FAZLA MESAİ YAPMAMA HAKKIMIZ VAR! | 29 |
| GÖREVDEN GEÇİCİ OLARAK UZAKLAŞTIRMA..... | 30 |
| VEKÂLET-GEÇİCİ-TEDVİREN GÖREVLENDİRME | 35 |
| SÖZLEŞMELİ PERSONELE 1/4 İLA 1/2 ARASI MAAŞ KESİMİ CEZASI VERİLEMEZ | 39 |
| VERİLEN DİSİPLİN CEZALARINA İTİRAZLAR BİR ÜST DİSİPLİN KURULDA GÖRÜŞÜLÜR | 39 |
| 2 YILLIK YÜKSEK OKUL MEZUNU OLANLAR 4 YILLIK YÜKSEK OKUL MEZUNU SAYILIR | 41 |

| | |
|--|-----|
| AYLIK ÜCRET-TEMEL ÜCRET-SİCİL NOTLARININ ÜCRETE ETKİSİ | 43 |
| KURUM ZARARININ KARŞILANMASI | 44 |
| ASKERLİK DÖNÜŞÜ İZİN HAKKI | 45 |
| BİR SUÇA İKİ CEZA VERİLEMEZ | 46 |
| İŞYERLERİNE KAMERA KONAMAZ | 46 |
| ATAMALARDA PUANLAMA ESAS ALINMALI | 48 |
| TCDD PERSONEL YÖNETMELİĞİNİN HUKUKA AYKIRILIĞI | 48 |
| TCDD BÖLGE DISİPLİN KURULLARI ANA YÖNETMELİĞE AYKIRI OLUŞTURULMAKTADIR | 49 |
| TCDD PERSONELİ DOĞRUDAN CEZA MAHKEMESİNDE YARGILANABİLİR | 51 |
| MAKİNİSTLARIN YIPRANMA TAZMİNATI | 51 |
| MAKİNİST-TREN ŞEFİ-KONDÜKTÖR-TTM DEPO-GAR EMRİNDE GÖREVLENDİRİLEMEZ | 52 |
| 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER | 53 |
| BAŞBAKANLIK GENELGELERİ | 57 |
| YENİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU NELER GETİRDİ? | 69 |
| 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ KANUNUNDAN | 71 |
| İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU VE KAMU ÇALIŞANLARI | 72 |
| İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ ÖRNEK YARGI KARARLARI | 75 |
| ANAYASA MAHKEMESİNE BAŞVURU HAKKI | 77 |
| AVRUPA İNSAN HAKLARI MAHKEMESİNE BAŞVURU HAKKI | 78 |
| TAŞERON İŞÇİLERİN HAKLARI | 79 |
| BİLGİ ve BELGE EDİNME HAKKI | 82 |
| KAMU GÖREVLİLERİNİN UYMASI GEREKEN ETİK KURALLAR | 87 |
| İNSAN HAKLARI EVRENSEL BİLDİRGESİ | 97 |
| AVRUPA SOSYAL ŞARTI | 102 |
| HUKUK BÜROLARI VE HUKUK YARDIM YÖNETMELİĞİ | 119 |
| BTS GREV, DAYANIŞMA VE HUKUK FONU YÖNETMELİĞİ | 124 |

ÖNSÖZ

Sendikamız; sendikal hak ve özgürlükler ile emek ve demokrasi mücadelesini kurulduğu günden bugüne sürdürmüş, gelecekte de hiç yılmadan bu mücadeleyi sürdürmeye devam edecektir. Hakların kazanılması, korunması ve geliştirilmesi için demokratik bir düzenin olması biz emekçiler açısından çok önemlidir. Sendikal alanda yaptığımız bu mücadelenin bir parçasını da hukuksal mücadelemiz oluşturmaktadır. Bu alanda da birçok kazanımlarımız vardır.

BTS, kurulduğu günden bu yana, mücadelesini yasalarla sınırlandıran bir anlayışı hiçbir zaman benimsemedi, benimsemezde. Meşruluğu esas alır. Sendikamızın temel ilkesi fiili meşru mücadeledir.

Haksızlığa, adaletsizliğe ve hukuksuzluğa karşı mücadele edenler var olan işleyişin, haksız düzenin muhalifleri olarak yaşamlarını sürdürmektedir. Böyle kişileri geçimsiz, her şeye itiraz eden, pürüz insanlar olarak algılatmaya çalışırlar. Aslında haksızlığa sesini çıkaran bu insanlar, haksızlığa sessiz kalıp göz yumanların, susanların, kısaca toplumun vicdanı olmuşlardır. İşte bu yüzden bizleri pek sevmezler. “Herhangi birinin senden nefret etmesinin asıl nedeni; senin gibi olmak istediği halde, asla senin gibi olamayacağını bilmesidir” (Victor Hugo). İşte bu yüzden doğru yolda olduğumuzu düşünüyoruz, biliyoruz.

Dünyanın her yerinde, yaşamın her alanında tek başına muhalefet zor iştir. Onun için örgütlü olmak gerekir. Her zaman örgütlü olan daha güçlüdür. Şu gerçeği artık herkes biliyor; Ulaşım işkolunda; haklarımıza yönelik yapılan saldırılarda, yapılan haksız uygulamalarda, hukuksuzluğa ve adaletsizliğe karşı mücadelede kurulduğumuz günden beri sadece BTS vardır.

Kurulu düzenin haksızlıklarına, adaletsizliklerine karşı koymayı, muhalefet etmeyi onurlu bir görev olarak üstlenen bizlerin, mücadele ederken, haklarımızı da bilmemiz gerekir. Mücadelede kararlı, bilgili, sakin ve tutarlı olmalıyız. Kararlı duruşumuz, bilgi ile desteklenir, dayanışma ile büyütülürse kazanan daima biz oluruz.

Hepimizin bildiği gibi, 12 Eylül referandumundan sonra yargı bağımsızlığı ortadan kalkmıştır. Yargının bağımsız olmadığı yerde hukuktan bahsetmek safdillik olur. Adını ileri demokrasi koyunca ileri demokrasiye geçilmiyor. Demokrasinin göstergesi pratik uygulamalardır. Muhalif olan bütün



kesimleri (sendikacıları, gazetecileri, hukukçuları, öğrencileri, devrimcileri, seçilmiş milletvekillerini, siyasetçileri, v.d.) gözaltına alarak asılsız suçlamalarla yargılayıp, bunun adına da ileri demokrasi dersiniz buna hiç kimse inanmaz. Bunun adı olsa olsa faşizm olur. Başka bir şey değil.

Hukuksal alanda, yazılı metinler hakları ve özgürlükleri kullanabilmeyi gayet açık bir şekilde ifade etse de; **Asıl mesele, insan hak ve özgürlüklerini kabullenme düşünce düzeyine erişmek, bu duyarlılığı gösterebilmek ve bu durumu içselleştirebilmektir. Bu durum, çalışma hayatımızın ve kurumsal işleyişimizin bir parçası olan kurum disiplin kurullarında da böyle ele alınmalıdır. Ne yazık ki, bu güne kadar, Kurum disiplin kurullarında sendika olarak savunmalarımızı birçok hukuksal dayanakları ile ortaya koysak da kurum yöneticileri bunları dikkate almayan bir tutum sergilemektedir. Disiplin kurulları o kurumların ceza müessesesi anlamında en üst karar alma yerleridir. Aynı konularda aynılık göstermelidir ki adaletli olsun. Ne yazık ki bunun böyle olduğuna sendika olarak şahitlik edemiyoruz. Herkese haksızlık etmemek adına, ayrıca işini doğru dürüst ve hiçbir etki altında kalmadan yapanları tenzih ederek belirtmeliyiz ki, personeli mahkum etmek için görevlendirilen kurum yöneticileri olduğu tarafımızdan bilinen bir gerçekliktir. Tüm bunlara rağmen, sendikamızın Disiplin Kurullarına katılması, hem kurumlara, hem de üyelerimize ciddi katkılar sağlamıştır. Her bir üyemize yapılan haksızlık ve baskıları, hepimize yapılmış sayan disiplin kurulu temsilcilerimiz, bu güne kadar biriktirdiğimiz değerler, birikim ve donanımlarıyla üyelerimizi en iyi şekilde temsil etmeye devam edeceklerdir. Sendikamız bu anlayışla dayanışma içerisinde, her zaman mücadelesini sürdürecektir.**

Bu broşürde, sadece yönetici ve temsilcilerimizin değil, tüm üyelerimizin bilmesi gereken, mücadelemizde bize katkısı olacak anayasa, yasa, uluslar arası sözleşmeler, yönetmeliklerden bölümler ile kazandığımız yargı kararlarını bulacaksınız. Unutmamak gerekir mücadele için ne kadar yürek ve kararlılık gerekli ise bir o kadar da bilgi ve birikim şarttır. Yararlı olması dileğiyle...

BTS

MERKEZ YÖNETİM KURULU

SENDİKAMIZIN TÜZÜĞÜNDEN

MADDE - 2: Sendikanın Amaçları:

Sendika; tüm maddi değerlerin yaratıcısı emek olduğundan hareket ederek, çalışma yaşamında üyelerinin ekonomik, demokratik, sosyal, hukuksal, kültürel ve özlük hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmeyi amaçlar.

Sendika; Üyelerinin yaptığı işe, harcadığı emeğe uygun, insanlık onuruna yaraşır bir yaşam ve adaletli bir ücret sağlamayı amaçlar. İş ve sosyal güvenliklerinin sağlanmasını amaçlar.

Sendika; Dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep farkı gözetmeksizin bütün üyeler arasında amaçları doğrultusunda birlik ve dayanışmayı geliştirmeyi amaçlar.

Sendika; Çalışmanın ve emeğin toplumsal yaşamdaki rolünün ve değerlerinin bilincine varmış bir üye topluluğu oluşturmayı amaçlar.

Sendika; Kadın üyelerinin özelliklerinden doğan ek hakların (doğum izni, süt izni...vb) alınmasını amaçlar.

Sendika; Anayasa, çalışma yasaları, işyeri çalışma yönetmelikleri, işyeri genel emir, genelge ve tüzüklerindeki anti-demokratik maddelerinin kaldırılması için mücadele eder. Demokratik, çağdaş, insan onuruna yaraşır bir çalışma ortamı sağlamayı amaçlar.

Sendika; Ulaştırma hizmetlerinin halka daha iyi hizmet vermesi, ülke ekonomisine daha fazla katkıda bulunması için çaba gösterir.

Sendika; Ulaştırma hizmetlerinin bütün süreçlerinde (planlama, uygulama, denetleme... vb) ulaştırma hizmet kolu çalışanlarının söz ve karar sahibi olmasını amaçlar.

Sendika; Sınıf ve kitle sendikacılığını benimser.

MADDE - 23: Sendika Genel Merkez Yönetim Kurulu, Genel Kurulca seçilmiş 7 asil üyeden oluşur. Asil üyeler kadar yedek üye seçilir. **Merkez Yönetim Kurulunda üst üste 2 dönem görev alan bir dönem ara vermeden bu organlara aday olamaz.**

Sendikamız Genel Kurulunda alınan karar gereği bir tek Genel Başkan profesyonel olarak Sendikadan maaş alır. Aldığı bu maaş kurumdan aldığı aylık ücreti kadardır.



Sendikamız erkek egemen toplum düzeninde kadına yönelik pozitif ayrımcılığı benimser. İşkolumuzda var olan sendikalar arasında tek Kadın Sekreterliği olan sendika BTS'dir.

İşkolumuzda var olan kamu çalışanı sendikaları arasında uluslar arası üst örgütlere tek üye sendikamız BTS'dir. Sendikamız; Uluslararası Taşımacılık Çalışanları Federasyonu (ITF) ile Avrupa Taşımacılık Çalışanları Federasyonunun (ETF) üyesidir.

SENDİKAL ÇALIŞMALARINI ENGELLEMEK SUÇTUR!

Türk Ceza Kanunu - Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi
Madde 118: (1) Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır

Türkiye'nin de imza koyduğu **ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) 87 No.lu sözleşmesi.**

Madde 2: Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.

No.87 Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948)

Bütün işçi ve işverenlerin, önceden izin almaksızın ve serbestçe kendi örgütlerini kurma ve bu örgütlene katılma haklarını güvence altına almakta ve bu örgütlerin resmi görevlilerin müdahalelerinden bağımsız serbestçe işlev görebilmelerini sağlayacak güvenceler getirmektedir.

No.98 Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi (1949)

Sendika ayrımcılığı gözetilmesine, farklı kesimlerin örgütlerinin birbirlerinin çalışmalarına müdahale etmelerine karşı ve toplu sözleşme düzeninin geliştirilmesine yönelik önlemler getirmektedir

No.151 Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması Ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin Sözleşmesi(1978)

Uluslararası bir belgenin uygulama alanının belirlenmesinde ve bu belgeyle ilgili tanımların kabulünde birçok ülkede kamu sektöründeki çalışmayla özel sektördeki çalışma arasında mevcut farklılıklar nedeniyle ortaya çıkan özel sorunları, 1949 tarihli Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşme'nin ilgili hükümlerinin kamu görevlilerine uygulanması konusunda ortaya çıkan yorum güçlüklerini ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kontrol organlarının bazı hükümetlerin bu hükümleri kamu görevlilerinin büyük bir kısmını bu sözleşmenin uygulama alanının dışında bırakacak biçimde uyguladıklarını birçok defa müşahade etmiş olduklarını göz önüne alarak, bu sözleşme kamu çalışanlarının bu haklardan yararlanmasındaki aksi yorumlamaların ortadan kalkması için hazırlanmıştır.

Bu üç sözleşme ülkemiz tarafından kabul edilerek imzalanmıştır.

ÜLKEMİZCE USULÜNE GÖRE İMZALANMIŞ MİLLETLERARASI ANTLAŞMALAR YASA HÜKMÜNDEDİR.

ANAYASAMIZDAN;

D. Milletlerarası antlaşmaları uygun bulma

MADDE 90- ...Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir.

Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (Ek cümle: 7/5/2004-5170/7 md.) Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır.

“HUKUK DEVLETİ OLMAK” (ANAYASA MAHKEMESİ KARARINDAN)

Anayasa'nın 2. maddesinde, Türkiye Cumhuriyeti'nin, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devleti olduğu belirtilmiştir.

Hukuk Devleti, eylem ve işlemleri hukuka uygun, insan haklarına saygı gösteren, bu hak ve özgürlükleri koruyup güçlendiren, her alanda adaletli bir hukuk düzeni kurup bunu geliştirerek sürdüren, Anayasa'ya aykırı durum ve tutumlardan kaçınan, hukuku tüm Devlet organlarına egemen kılan, Anayasa ve hukukun üstün kurallarıyla kendini bağlı sayan, yargı denetimine açık, yasaların üstünde Anayasa ve yasa koyucunun da bozamayacağı temel hukuk ilkeleri bulunduğu bilincinde olan Devlettir.

Hukuk güvenliği, temel hak güvencelerinde korunan ortak değerdir. Hukuk Devleti hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm işlem ve eylemlerinde Devlete güven duyabilmesini, Devletin de yasal düzenlemelerinde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerektirir.

SENDİKA YÖNETİCİ ve TEMSİLCİLERİMİZİN YAPTIĞI SENDİKAL FAALİYETLER KURUM SORUŞTURMASININ SEBEBİ OLAMAZ!

Sendikalar bağımsız örgütlerdir. Sendika yöneticilerimiz ve temsilcilerimiz sendikamızın üyesi olmasının yanı sıra kamu kurumu çalışanlarıdır. Bunların sendikamız adına yaptığı basın açıklamalarından dolayı memurun basına demeç verme yasağı gerekçe gösterilerek bazı kurum yöneticileri tarafından sendikamız üyeleri hakkında soruşturma açılmaktadır. Bu soruşturmalar sonucunda disiplin cezaları da verilmiştir. Ancak bu cezalar yargı kararı ile bozulmuştur. Yöneticilerin şunu iyi bilmeleri gerekmektedir. Kurumlar sendikalarımızı faaliyetlerinden dolayı yargılama hakkına sahip değildirler. Kurum yetkilileri yaptığımız faaliyetlerin kendilerince doğru olmadığı kanaatini taşımaları halinde hukuk devletinde ancak cumhuriyet savcılarında suç duyurusunda bulunabilirler. Kurum yetkilileri kendilerini hem yargıç, hem hakim yerine koyarak sendikamızın yönetici ve üyelerini mahkum etmeye hakları yoktur. Herkes görev ve yetkilerini bilmeli, sınırlarının dışına çıkmamalıdır. Ülkemizin demokratik hukuk devleti olması için daha çok yol kaydetmesi gerekmektedir. Zira yazılı metinlerde (anayasa, yasalar, usulüne uygun imzalanmış uluslar arası sözleşmeler, vb.) her ne kadar haklarının olsa da bu haklarınızın kullanılmasına yönelik kafaların değişerek bunları benimsemesi, içselleştirmesi ve kabullenmesi gerekmektedir. Kişiler hak ve özgürlüklerini kullanırken, yöneticilerin kendilerini yasaların üzerinde görerek bunları engelleme yanlışlığından vazgeçmeleri gerekmektedir. Yasalara uygun davranmayan yöneticilerin sonrasında "mahkemeye git" tavrı hakların kullanılmasında keyfi engel yaratıp yıldırımdan başka bir amaç

taşımamaktadır. Bundan vazgeçilmelidir. Özellikle kurumlar sendikalarımızla eşitlerin diyalogunu kurmak zorundadır. Kendilerini ve kurumlarını üst gören yöneticiler bu eksik ve yanlış düşüncelerinden arınmalı, demokratik bir işleyişin engelleyicisi olmamalıdır. Engelleyici tutumunda ısrarcı davranan kişi ve yöneticilerin karşısında her zaman BTS olacaktır.

İstanbul 1. İdare Mahkemesi Tarih:12/11/2012 Esas:2011/1923
Karar:2012/1876

DHMİ İstanbul Atatürk Havalimanı Başmüdürlüğü'nde memur olarak görev yapıp aynı zamanda davacı sendikanın İstanbul 2 No.lu Şube Başkanı olan Devrim Akmaz'ın ülke çapında yayın yapan bir gazeteye verdiği demeçten dolayı kendisine verilen disiplin cezasının iptali hakkındaki kararda;

...Bu durumda adı geçenin üyelerinin hak ve menfaatlerini korumayı amaçlayan ve bu görevle mükellef olan Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası üyesi olduğu dava konusu işlemin gerekçesi olan basın açıklamasının ilgili tarafından söz konusu sendikanın 2 No.lu Şube Başkanı sıfatı ile yapıldığının gazete haberinde de açıkça belirtildiği, bu doğrultuda Başbakanlığın 2010/2 sayılı Genelgesinin yukarıda metni verilen 2. Maddesinde de belirtildiği üzere, sendika temsilcileri hakkında, sendikal faaliyetten dolayı yaptıkları basın açıklamaları nedeniyle disiplin soruşturması yürütülemeyeceği açık olduğundan bu hükme uyulmaksızın düzenlenen disiplin soruşturması sonucunda verilen dava konusu disiplin cezasında hukuka uyarlılık bulunmamıştır...

SENDİKANIN ALDIĞI KARARA UYARAK İŞE GELMEMEK SUÇ DEĞİLDİR

Sendikanın aldığı karara uyarak işe gelmemek, işe geç gelmek, işten erken ayrılmak veya işten geçici olarak uzaklaşmak durumunda bu davranışlardan dolayı disiplin cezası verilemez. Bu davranışlar Sendikaların toplu mücadele yöntemlerinden bir kaç olup, bu yöntemleri kullanan sendikaların bu hakların kullanımından dolayı üyelerine disiplin cezası verilemez.

25 Kasım 2009 tarihinde sendikamızın almış olduğu iş bırakma eylemine katıldığı gerekçesiyle TCDD tarafından disiplin cezası verilen üyemiz Kadir Temmuz YÜKSEL adına Afyonkarahisar İdare Mahkemesine açtığımız davanın kararında;

Afyonkarahisar İdare Mahkemesi Esas No:2011/454 Karar No:2011/1447

...davacının TCDD Genel Müdürlüğü 7. Bölge Müdürlüğü bünyesinde tekniker olarak görev yaptığı, üyesi bulunduğu birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası (BTS) ile anılan sendikanın bağlı bulunduğu Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) aldığı karar uyarınca 25.11.2009 tarihinde yurt çapında uygulanan iş bırakma eylemine katılması nedeniyle başlatılan soruşturma sonucu Bölge Disiplin Kurulu'nun 30.07.2010 tarih ve 2010/ 42 sayılı kararıyla TCDD Personel Yönetmeliği'nin 100/5. maddesi uyarınca aylıktan kesme cezasıyla cezalandırılarak aynı Yönetmeliğin 105. maddesi uygulanmak suretiyle bir alt ceza olan kınama cezasıyla cezalandırıldığı, anılan cezaya yapılan itirazın nihai itibarıyla 7. Bölge Memur Disiplin Kurulu'nun 07.03.2011 tarih ve 2011/14 sayılı kararıyla reddedilmesi üzerine anılan işlemin iptali istemiyle bakılan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Olayda, **davacının sendikal faaliyeti nedeniyle bir gün iş bırakma eylemi**, TCDD Personel Yönetmeliği'nin 100/5. maddesinde ifadesini bulan mevzuatın uygulanmasını zorunlu kıldığı hususları yapmamak veya kanun tüzük yönetmeliklerde yazılı olan görevleri yerine getirmemek kapsamında olmakla birlikte, **bu fiilin temelinde haklı ve zorlayıcı unsur olan "Sendika kararının" bulunduğu anlaşıldığından disiplin suçu teşkil etmeyen eylemi nedeniyle davacı hakkında tesis edilen işlemde hukuka uyarlık bulunmamıştır..."**

denilmektedir.

Yine aynı 25 Kasım 2009 tarihinde iş bırakma eyleminde sendikamızın almış olduğu iş bırakma eylemine katıldığı gerekçesiyle TCDD tarafından disiplin cezası verilen üyemiz Kemal AKKAŞ adına İzmir 3. İdare Mahkemesine açtığımız davanın kararında;

İzmir 3. İdare Mahkemesi Esas No:2012/208 Karar No:2012/2121

“...Dava; TCDD 3. Bölge Müdürlüğü bünyesinde görev yapan davacının, 25.11.2009 tarihinde üyesi olduğu sendikanın iş bırakma eylemine katıldığı gerekçesiyle kınama cezasıyla cezalandırılmasına ilişkin 30.09.2011 tarih ve 2011/ 38 sayılı işlemin iptali istemiyle açılmıştır...”

Anayasanın 51. maddesinde;“Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir.

Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir.

İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir.

İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir.

Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.” hükmü yer almış, 13. maddesinde, “Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz.” kuralı getirilmiş, 90. maddesinin son fıkrasında “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (Ek cümle: 7/5/2004-5170/7 md.) Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır.” ...

“...Bu dava konusu işlemlerde hukuka uyarlık görülmemiştir...”

denilmektedir.

Ayrıca sendikanın aldığı karara uyarak işe gelmeyen **memurun işe gelmediği günün ücreti kesilemeyeceği** gibi bu davranış bir suç oluşturmadığı, ayrıca bu eylemin çalışanların toplu hak arama yöntemlerinden biri sayıldığından her hangi bir disiplin cezası da verilemez. Danıştay Kararı bunu açıkça göstermektedir.

Danıştay Onikinci Dairesi, Karar No: 2004/4148, Esas No: 2004/4209, Karar Tarihi: 20/12/2004

Öğretmen olan davacının, bağlı olduğu sendikanın aldığı karar uyarınca bir gün göreve gelememesi eylemi sendikal faaliyet kapsamında olduğundan, bu eyleminden dolayı aylıktan kesme cezası ile cezalandırılmayacağı hk.

...sendikal faaliyet kapsamında bir gün göreve gelmemek fiilinin mazeret olarak kabulü gerektiğinden, 657 sayılı kanunun 125/C-b maddesinde öngörülen “özürsüz olarak bir gün göreve gelmemek” fiilinin sübuta ermediği sonuç ve kanaatine varıldığından, disiplin suçu teşkil etmeyen eylem nedeniyle davacı hakkında tesis edilen işlemde hukuka uyarlık bulunmamaktadır...

Konfederasyonumuz KESK’e bağlı Yapı Yol Sen’in açtığı ve 27 Mart 2007 günü karara bağlanan başvuruda (**Karaçay – Türkiye**) Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi;

14

“...AİHM, toplantı yapma özgürlüğünün önemini göz önünde bulundurarak, özellikle güdülen sözde meşru amaçla orantılı olup olmadığını tespit etmek amacıyla dava konusu disiplin cezasını dosyanın tamamı ışığında incelemiştir. AİHM, devlet memurlarının maaşlarının artış oranını protesto etmek amacıyla üyesi olduğu KESK’in düzenlediği eyleme katılması nedeniyle disiplin cezası adı altında başvurana uyarma cezasının verildiğini not etmektedir. Oysa verilen ceza, her ne kadar düşük olsa da, kendisi gibi sendikaya üye kişilerin çıkarlarını savunmak amacıyla sendika üyelerinin grev ve eylemlere yasal olarak katılmamasına yönelik caydırıcı bir niteliğe sahiptir.

AİHM, başvurana verilen uyarma cezasının “demokratik toplumda gerekli olmadığı” sonucuna vararak Türkiye’nin AİHS’in 11. maddesini ihlal ettiği kararını vermiştir.

Konfederasyonumuz KESK’e bağlı Yapı Yol Sen’in açtığı ve 17 Temmuz 2007 günü karara bağlanan başvuruda (**Satılmış ve Diğerleri – Türkiye**) Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi şu kararı vermiştir.

“...Bu durumda AİHS’nin 11. maddesinin hangi koşullarda grev hakkı tanıdığı ve bu madde çerçevesinde bu hakkın tanımının ne olacağı

hususlarına değinmeden, AİHM, başvuranların işlerini üç saat süreyle yavaşlatmalarının, sendikal hakların kullanımı bağlamında toplu eylem olarak değerlendirilebileceğine kanaat getirmektedir. Başvuranlara sivil sorumluluk bu eylem nedeniyle verilmiş olup, AİHM, alınan tedbirin dernek kurma özgürlüklerine müdahale oluşturduğunu tespit etmektedir.

...

AİHS'nin 11. maddesinde yer alan "çıkarlarını korumak için" ifadeleri gereksiz ifadeler değildir ve AİHS, sendikanın yapacağı toplu eylem yoluyla, sendika üyelerinin mesleki çıkarlarını savunma özgürlüğünü güvence altına almaktadır. Sendika üyeleri tarafından gerçekleştirilecek olan bu eyleme Sözleşmeciler Devletler tarafından izin verilmeli, eylemin gelişimi ve devami sağlanmalıdır. O halde sendikanın, üyelerinin mesleki çıkarlarının korunması amacıyla müdahale etmesi yasal olmalı ve üyeler, çıkarlarının korunması yolunda sendikalarının seslerini duyurması hakkına sahiptirler.

Grev yapma hakkı ile ilgili olarak AİHM, her ne kadar 11. maddede bu hak açık bir şekilde ifade edilmemişse de bu hakkın tanınması, hiç kuşkusuz en önemli sendikal haklardan bir tanesini teşkil etmektedir. Bu hakkın yanı sıra sendika özgürlüğü ile ilgili pek çok hak da mevcuttur. Üstelik Sözleşmeciler Devletlerin sendikal özgürlüğü sağlamak amacıyla izleyebilecekleri pek çok yol bulunmaktadır."

İş bırakma eylemine katılan öğretmenler adına açılan ve 17 Temmuz 2008 günü karara bağlanan başvuruda (**Urcan ve Diğerleri – Türkiye**) Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi şu kararı vermiştir:

"...Mahkeme, barışçıl toplantı özgürlüğünün önemi göz önünde bulundurulduğunda, demokratik bir toplumda, anlaşmazlık konusu olan mahkûmiyet cezalarının gerekli olup olmadığını, özel olarak değerlendirebilmek amacıyla, söz konusu mahkûmiyet cezalarını tüm olaylar ışığında incelemiştir. Mahkeme, başvuranların çalışma koşullarının iyileştirilmesini talep etmek amacıyla Eğitim- Sen sendikası tarafından organize edilen bir günlük greve katıldıkları gerekçesi ile çarptırıldıkları hapis cezalarının para cezasına çevrildiğini, aynı şekilde öğretmen sıfatı ile geçici bir süre kamu hizmetinde bulunmaktan men edildiklerini kaydetmiştir. Oysa suçlama cezaları, sendika üyelerini ve böyle bir grev gününe veya derneklerinin çıkarlarını savunmak amacıyla yapılan eylemlere yasal olarak katılmak isteyen tüm diğer insanları caydırıcı niteliktedir.

Mahkeme başvuranlara uygulanan cezai yaptırımların "demokratik bir toplumda gerekli olmadığı" sonucuna varmıştır.

Bu durumda Sözleşmenin 11. Maddesi ihlal edilmiştir.”

AİHM Enerji Yapı Yol Sen – Türkiye başvurusunda, toplu iş bırakma ve iş yavaşlatma eyleminin 13 Nisan 1996 tarihli Başbakanlık Genelgesi ile yasaklanarak, iş bırakma eylemine katılanların cezalandırılacağına dair uyarılmasını, üyelerinin çıkarlarını savunmak amacıyla eylemlere veya greve katılmayı isteyen sendika üyeleri ve diğer kişiler açısından bir müdahale niteliğinde görerek, genel bir grev yasağının Sözleşmenin 11. maddesinin ihlal edildiğine karar vermiştir.

Benzer eylemler iç hukukumuzda da Yargı organlarınca meşru kabul edilmiştir.

Örneğin; Danıştay 1. Dairesinin E.2001/3307, K.2001/4415 sayılı kararının gerekçesinde şu açıklamaya yer verilmiştir:

“Olayda, davacının üyesi bulunduğu sendikanın yetkili kurullarınca alınan karara uyarak, kamu görevlilerinin içinde bulunduğu mali sıkıntının kısmen düzeltilmesi ve kamuoyunca bilinen bu sıkıntıları yine kamuoyuna anlatarak desteğinin sağlanması amacıyla 1.12.2000 tarihinde bir gün göreve gelmemek eylemini gerçekleştirdiği anlaşılmış olup, davacının sendikal faaliyet kapsamında bir gün süreyle göreve gelmemesi fiilinin mazeret olarak kabulünün gerektiği, dolayısıyla 657 sayılı yasanın 125/C-b maddesinde öngörülen “özürsüz” olarak bir gün göreve gelmemek fiilinin sübuta ermediği görülmüştür.”

16

Danıştay 12. Dairesinin E.2004/4643, K.2005/313 sayılı kararının gerekçesinde de şu açıklamaya yer verilmiştir:

“Olayda, davacının üyesi bulunduğu sendikanın yetkili kurullarınca alınan, üretimden gelen güçlerini kullanma çağırışına uyarak 11.12.2003 tarihinde göreve gelmediği anlaşılmış olup, davacının sendikal faaliyet kapsamında göreve gelmemesi fiilinin mazeret olarak kabulünün gerektiği dolayısıyla 657 sayılı. Yasanın 125/C-b maddesi anlamında özürsüz olarak göreve gelmemek fiilinin sübuta ermediği görülmüştür.

Bu durumda, disiplin suçu teşkil etmeyen eylem nedeniyle davacı hakkında tesis olunan işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddi yolunda verilen İdare Mahkemesi kararında hukukî isabet görülmemiştir.”

Danıştay 12. Dairesinin E.2005/5767, K.2008/225 sayılı bir başka kararının gerekçesinde de şu açıklamaya yer verilmiştir.

“Olayda, davacının üyesi bulunduğu sendikanın yetkili kurullarınca

alınan, üretimden gelen güçlerini kullanma çağırışına uyarak 11.12.2003 tarihinde göreve gelmediği anlaşılmış olup, davacının sendikal faaliyet kapsamında göreve gelmemesi filinin mazeret olarak kabulünün gerektiği, dolayısıyla 657 sayılı Yasanın 125/C-b maddesi anlamında özürsüz olarak göreve gelmemek filinin sübuta ermediği görülmüştür.

Bu durumda, disiplin suçu teşkil etmeyen eylem nedeniyle davacı hakkında tesis olunan işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddi yolunda verilen İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet görülmemiştir.”

DİLEKÇE HAKKININ KULLANILMASI

Anayasanın 74 üncü maddesinde; “Vatandaşlar ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye’de ikamet eden yabancılar, kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisine yazı ile başvurma hakkına sahiptirler” denilmektedir.

Dilekçe hakkının kullanılması 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılması Hakkında Kanun ile düzenlenmiştir.

ŞİKÂYET NEDİR, MÜRACAAT NEDİR?

Şikâyet: Kamu Çalışanlarının amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı başvurduğu yola şikâyet denmektedir.

Müracaat: Kamu Çalışanlarının kurumları ile ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı başvurduğu yola ise müracaat denmektedir.

Her iki yoldan da Kamu Çalışanı hakkını arayabilir. Bu hak 657 sayılı Kanunun 21’inci maddesi ile getirilmiş, nasıl uygulamaya konacağı ise “Devlet Memurlarının Şikâyet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik” ile düzenlenmiştir.

Diğer taraftan, şikâyet ve müracaat haklarının kullanılmasında yönetmelikte belirlenen usullere uyulmaması halinde ilgili Kamu Çalışanı Uyarma (657 sayılı Kanun 124/a) cezası ile alabilecektir.

Toplu Müracaat ve Şikâyet: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun toplu müracaat yapanlara verilen maaş kesimi cezasını düzenleyen 657

sayılı DMK'nın 125/ C bendinin (h) fıkrasınca **Anayasa Mahkemesince iptal edildiğinden TOPLU MÜRACAAT VE ŞİKÂYET YAPILABİLİR.**

657 Sayılı Kanunda Şikâyet ve Müracaata İlişkin Olarak Yer Alan Hüküm:

“**Madde 21:** Devlet memurları kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat; amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikâyet ve dava açma hakkına sahiptirler. Müracaat ve şikâyetler söz veya yazı ile en yakın amirden başlayarak silsile yolu ile şikâyet edilen amirler atlanarak yapılır. Müracaat ve şikâyetler incelenerek en kısa zamanda ilgiliye bildirilir. Müracaat ve şikâyetlerle ilgili esas ve usuller Başbakanlıkça hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.”

ŞİKÂYETİN YAPILMA ŞEKLİ

Şikâyetler söz veya yazı ile **en yakın amirden** başlanarak silsile yolu ile ve **şikâyet edilen amirler atlanarak** yapılır. (Devlet Memurlarının Şikâyet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik Madde 5)

Yazılı şikâyetler maksadı en iyi ifade edecek şekilde ve mevzuat hükümlerine uygun olarak yazılan bir dilekçe ile yapılır. (Devlet Memurlarının Şikâyet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik Madde 5) Yazılı olarak yapılan şikâyetlerde suçlayıcı ifadelerden ve belgeye dayanmayan isnatlardan sakınılmalıdır. İddiaların ispatlanamaması halinde şikâyette bulunan memur ceza ve disiplin kovuşturmasına maruz kalabilir.

Sözlü şikâyetlerde de bu esaslara uyulur. (Devlet Memurlarının Şikâyet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik Madde 5) Sözlü olarak yapılan şikâyetler, şikâyeti yapanın istemi halinde yapıldıkları anda şikâyetçi ile şikâyeti kabul eden amir tarafından birlikte imzalanan bir tutanakla tespit olunur ve iki tarafa verilir. Amir de şikâyetin tutanağa geçirilmesini isteyebilir. Şikâyetçi tutanak düzenlenmesinden kaçınırsa şikâyet yapılmamış sayılır.

ŞİKÂYETİ KABUL EDEN MAKAMIN YAPMASI

GEREKENLER

Şikâyet hakkında karar verme yetkisi şikâyet edilenin ilk disiplin amirine aittir. Şikâyeti kabul eden ancak karar verme yetkisi bulunmayan amirler bunları silsile yolu ile ve kendi görüşlerini de ilave etmek suretiyle birinci fıkrada belirtilen amirlere (şikâyet edilenin ilk disiplin amirine) **3 gün içinde intikal ettirirler.** Şikâyet edene de durum hakkında

bilgi verirler. *Belirtilen usul ve esaslara uygun olarak yapılan şikâyetler karar vermeye yetkili amirlerce incelenir ve karara bağlanır.* Kararlar şikâyet sahiplerine ve lüzum görülürse şikâyet edilene yazı ile bildirilir.

Şikâyetlerin incelenmesi ve bir **karara bağlanarak** şikâyet sahiplerine tebliğ edilmesi ile ilgili bütün işlemlerin en geç şikâyet dilekçesinin karar merciiine intikal ettiği tarihi izleyen **30 gün içinde tamamlanması zorunludur.** *Adli ve idari tahkikata konu olacak nitelikteki şikâyetler hakkında ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.*

ŞİKÂYET EDİLEN KONUYA İLİŞKİN VERİLEN KARARA İTİRAZ

Şikâyette bulunan ve şikâyet edilen memurlar yetkili amirlerce verilen kararlara karşı bir defaya mahsus olmak üzere kararın kendilerine **tebliğini izleyen 10 gün içinde bir üst mercie itiraz edebilirler.** İtirazların yapılmasında ve incelenip karara bağlanmasında da şikâyetler hakkında izlenmesi gereken usul ve esaslar geçerlidir. **Şikâyet haklarını kullanan Devlet Memurlarına şikâyetlerinden dolayı bir ceza verilemez.** Ancak, şikâyet haklarını usul ve esaslara aykırı surette kullananların veya her ne surette olursa olsun bu haklarını kullanırken bir **suç işleyenlerin sorumlulukları** saklıdır. **Özellikle itiraz ve şikâyette bulunanların idareyi ve üçüncü şahısları hedef alan suçlamalardan kaçınmaları gerekir. Yine ispat edilemeyecek hususlara yer verilmemelidir. Aksi takdirde isnat ve iftirada bulunmaya ilişkin hususların uygulanması gerekir.**

UYGULAMAYI İSTEME HAKKI

Kamu çalışanları mevzuat hükümlerinin kendileri hakkında aynen uygulanmasını isteme hakkına sahiptirler. (657 sayılı DMK madde 17) Özellikle İdarenin hareketsiz kaldığı veya personel arasında farklı uygulamalar yapması (personelle eşit davranmaması) halinde çalışanların mevzuat hükümlerinin kendileri içinde uygulanmasını isteme hakları vardır.

DİLEKÇE HAKKININ KULLANILMASININ ENGELLENMESİ

5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 121'inci maddesinde “(1) Kişinin belli bir hakkı kullanmak için yetkili kamu makamlarına verdiği dilekçenin hukukî bir neden olmaksızın kabul edilmemesi hâlinde, fail hakkında altı aya kadar hapis cezasına hükmolunur” hükmüne yer verilmiştir.

Bu suçla dilekçe hakkının kullanılması güvence altına alınmıştır.

İDARİ İŞLEMLERE KARŞI DAVA YOLU

1-İdari İşlemler:

Kamu tüzel kişileri tarafından tesis edilen her bir emir idari bir işlemdir. İdari işlemler ikiye ayrılır.

a) Bireysel İdari İşlem: Sadece bir memurun hukuki durumunu etkileyen işlemlerdir. Ör.:Tayin, terfi, disiplin cezası, lojman tahsisi, sözleşme ücreti vb. işlemlerdir. Bu işlemler kişiye özel tesis edilirler.

b) Düzenleyici İdari İşlem (Genel İşlem):İdaredeki birden çok kişiyi ilgilendiren, birçok kişinin hukuki durumunu etkileyen işlemlerdir. Ör.:Tüzük, yönetmelik, genel emir, tamim, yönerge, sözleşme temel ücretleri, bir çok kişiyi ilgilendiren emirler vb. işlemlerdir. Bunlar kişiye özel değildir. Kurum içindeki tüm personeli ilgilendirebileceği (Ör. Personel Yönetmeliği) gibi sadece belli unvandaki veya konumdaki (Ör. Tesisler Müdürlüğü Personelinin Görev, Yetki ve Sorumluluklarına İlişkin Yönerge) personeli ilgilendiren düzenleyici işlemler de olabilir.

2-İptal Davası Açma Süresi:

Hukuka aykırı idari işlemlerin iptali için idari işlemlerin tebliğinden itibaren **60 gün** içinde idari yargı yerlerinde dava açılması gerekmektedir. Bu sürelerin geçirilmesi halinde dava açma hakkı zamaşaşımına uğramaktadır.

Talebinize kurumun cevabı olumsuz ise bu cevabın size tebliğ edildiği tarihten sonra 60 gün içerisinde dava açmalısınız. Kurum talebinize 60 gün cevap vermediyse olumsuz cevap vermiş sayılır ve 60 günün sonundan itibaren 60 gün içerisinde dava açmanız gerekmektedir.

Düzenleyici idari işlemlere karşı **60 günlük** sürenin geçmesinden sonra bu işlemlere karşı doğrudan iptal davası açma hakkı zamaşaşımına uğrar.

Ancak, düzenleyici idari işleme dayanılarak bireysel işlem tesis edilmişse bu bireysel işlemle birlikte genel düzenleyici işlemin ilgili maddelerinin de iptali istenmelidir. Genel düzenleyici işlemle ilgili dava açma süresi geçirilmiş olsa bile bireysel uyulmalarla birlikte genel düzenleyici işlemin ilgili maddeleri her zaman dava konusu yapılabilir.

3-Yürütmenin Durdurulmasının İstenmesi:

Mahkemelerin karar vermesi (esas hakkında) çok uzun sürdüğünden mahkemenin esas hakkında kararını verinceye kadar açılan iptal davasında ve temyiz başvurulularında **yürütmenin durdurulması kararı** verilmesi istenmelidir. Mahkemenin yürütmenin durdurulmasına ilişkin aleyhte kararlarına karşı **7 gün** içinde itiraz edilmelidir. Yürütmenin durdurulmasına ilişkin kararı idare mahkemesi vermişse bölge idare mahkemesine; Danıştay karar vermişse Danıştay İdari Dava Daireleri Kuruluna itiraz edilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir.

Bireysel idari işlemlerin iptaline ilişkin davalar **İdare Mahkemelerinde**, genel düzenleyici işlemlerin iptaline ilişkin davalar ise **Danıştay'da** açılabilir.

4-Davada Savunma Aşamaları:

Dava dilekçesine karşı idare 30 günde savunmasını yapmak, İdarenin savunmasına karşı da personel 30 gün içinde karşı savunmasını yapmak zorundadır. 30 gün sürenin unutulmaması için gerekli tedbir alınmalıdır. Önerimiz; süre aşımını hatırlamak için tebliğ tarihini bilmeniz gereklidir. Bunun için size tebliğ edilen zarfın üzerine tebliği aldığınız tarihi yazarak bunu sağlayabilirsiniz.

İdari Yargı organlarının esas hakkında verdikleri kararlara karşı 30 gün içinde temyiz edilmelidir. İdare Mahkemelerinin tek hâkimle verdiği kararlara karşı Bölge İdare Mahkemesinde temyiz edilir. İdare mahkemelerinin kurul halinde verdiği kararlara karşı Danıştay'a; Danıştay'ın esas mahkeme olarak verdiği kararlara karşı Danıştay İdari Dava Dairleri Kuruluna 30 gün içinde temyiz edilmelidir.

Danıştay Dava Dairelerinin ve Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun itiraz-temyiz üzerine verdiği kararlara karşı **15 gün** içinde **karar düzeltme-tashihi** karar başvurusu yapılabilir.

5-Mahkeme Kararından Kimler Yararlanır:

İdare Mahkemesinin bireysel işlemlerle ilgili verdiği kararların sonucundan sadece dava açan yararlanabilir. Aynı durumda olanlar dava açmadıkları sürece bu haklardan yararlanamaz.



Düzenleyici idari işlemin iptali halinde ise Danıştay'ın iptal kararından aynı durumda olanlar dava açmadan doğrudan yaralanır. Bu düzenleyici işlemde geçmişte hakları kaybolmuş olan personel ise yazılı bir müracaatla bu haklarını istemesi halinde İdarenin-Kurumun bu haklarını geçmişe etkili olarak vermesi gerekmektedir. İdari yargının en üst organı-mahkemesi olan

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun 05.05.2005 gün Esas No: 2005/470 Karar No: 2005/1158 Sayılı Kararı bu yöndedir.

6-Yargılamanın Duruşmalı Yapılması:

İdari davalar dosya üzerinden karar bağlanmakla birlikte davacı taraf davanın **duruşmalı** olmasını talep etmesi halinde **mahkeme davayı duruşmalı yapmak zorundadır.** İsterse mahkeme kendiliğinden de duruşmalı yapılmasına karar verebilir.

7-Yargı Kararının Uygulanma Süresi:

İdari yargı organlarının verdiği kararlar İdareye tebliğinden itibaren 30 gün içinde uygulanmak zorundadır. Mahkeme kararını 30 gün içinde uygulamayan görevlilerin idari ve adli sorumlulukları bulunmaktadır.

8-İdarenin Hareketsiz Kalması (İşlem Tesis Etmemesi):

İdarenin bir işlem tesis etmesi gerektiği durumlarda hareketsiz kalarak işlem tesis etmemesi halinde Kuruma dilekçe ile başvurularak Kurumdan gereken işlemi tesis etmesi istenir. Kurum bu isteme-dilekçeye olumsuz cevap vermesi halinde bu olumsuz cevap idari işlem olup bu cevabın tebliğ alındığı andan itibaren **60 gün** içinde iptal davası açılması gerekmektedir. İdare başvuruya-dilekçeye **60 gün** içinde cevap vermemiş ise başvuruyu-talebi reddetmiş sayılır (**zımni ret**) ve bu zımni ret işleminin iptali için idarenin cevap verme süresi olan **60 günden** sonraki **60 gün** içinde iptal davası açılmalıdır. Süreler önemli olup, süresi içinde gerekli dava açılmamış veya cevap verilmemişse ona ilişkin hak zamanaşımına uğrar.

İDARİ SORUŞTURMALAR

1-Genel

İdari düzenin sağlanması için idari-disiplin cezaları ön görülmüştür. Disiplin cezaları kanunla konulabileceği gibi kanunların verdiği açık bir yetki varsa düzenleyici işlemlerle de idari cezalar kanunlara aykırı olmamak üzere tesis edilebilir.

Disiplin soruşturmasının başlayabilmesi için öncelikle ortada disipline aykırı olduğu düşünülen bir davranışın-filin olması gerekir.

Disiplin ve işyeri amirleri doğrudan soruşturma yapabileceği gibi oluşturulacak bir soruşturma heyeti tarafından da soruşturma gerçekleştirilebilir.

2-Zamanaşımı süreleri

Soruşturmaya konu olayın yetkili amirler tarafından öğrenildiği andan itibaren 399 sayılı 50. maddesi gereği 6 ay içinde disiplin soruşturmasına başlanılmamışsa soruşturma yapma hakkı zamanaşımına uğramış olur. Anca TCDD Personel Yönetmeliğinde 118 maddesi gereği “Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde Memurluktan çıkarma cezasında altı ay içinde disiplin kovuşturmasına başlanılmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi ortadan kalkar yani zamanaşımına uğramıştır.

Nihayetinde filin-disiplin suçunun işlendiği tarihten itibaren 2 yıl içinde disiplin cezası verilmemiş ise (disiplin cezasının ilgiliye tebliğ tarih itibari ile 2 yıl geçmiş ise) ceza verme yetkisi ortadan kalkar yani disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğramıştır.

Bununla ilgili bilgi ve belgeleri soruşturmayı yürüten muhakkik-soruşturmacı-müfettiş-kontrolör-işyeri amirinden isteyip inceleme hakkınız vardır.

3-İfade Alınması (Verilmesi)

İfade verirken süre isteme hakkınız (Bir takım bilgi ve belgelere bulma ve onlardan elde edilecek bilgilere ihtiyaç olması veya hukuki bir yardımın gerekli olduğu hallerde vb) istisnai durumlar için vardır. Bunun dışında ifade sadece somut olayın anlatımından ibarettir. Soruşturmacı soruşturmaya konu olayın nasıl olduğunu yani somut durumu-gerçeği ortaya çıkarmakla görevlidir. Bundan dolayı sadece gördüklerini ve yaşadıklarını anlatacak olan ifade veren için süre isteyebileceği hususunda her hangi bir düzenleme yoktur.

Muhakkak ifade verirken ifadenizi alandan, ifadenizin bir nüshasını isteyin. Bu konuda ilgili kişilere Danıştay 1. Dairenin 02/26-52 sayılı kararının olduğunu hatırlatıp, talebinizin yasal ve haklı olduğunu belirtin. Aksi durumda ifadeleri doldurmayın ve hakkınızda tutulacak tutanağa bu konudaki şerhinizi yazarak imza atın.

4-Savunma Alınması (Verilmesi)

Somut olayı tespit eden soruşturmacı somut olaya uygun soyut norm kuralı olan disiplin cezasına ilişkin görüşünü rapor yazar. Soruşturmacının önerdiği cezanın mevzuata ve somut olaya uygun olup olmadığını soruşturmacının teklif ettiği cezayı vermeye yetkili disiplin amirine ve disiplin kuruluna aittir. Yani sorumluluk-ceza tayin etme yetkisi olan disiplin amiri ve disiplin kurulu bu tespiti yapmaya yetkili olduğuna göre savunma da ancak ceza vermeye yetkili olanlar tarafından alınabilir. Uyarma cezası vermeye yetkili olan servis müdürleri sadece uyarma cezasına ilişkin savunma sorusu açabilir. Disiplin Kurulu ise memuriyetten çıkarma cezası dışındaki disiplin cezalarında ceza vermeye yetkili olduğundan memuriyetten çıkarma cezası dışındaki tüm disiplin cezalarında savunma sorusu disiplin kurulu başkanı tarafından açılmalıdır.

Soruşturmayı yapan soruşturmacının savunma alma yetkisi bulunmamaktadır Buna somut uygulama ise hiçbir Teftiş Kurulu Müfettişinin savunma almıyor olması bu tezimizi doğrulamaktadır. Danıştay Kararları da bu yöndedir.

24

Savunma sorusunda sorumlu görüldüğü ve cezalandırılacağı madde mutlaka gösterilmelidir. Cezalandırılacağınız madde açıkça gösterilmelidir. Savunma sorusundaki imzanın savunma sorusu içeriğindeki geçen disiplin cezasını vermeye yetkili olan tarafından imzalanmış olması gerekir. Bunu taşımayan savunma sorularına savunma yapılmayıp savunma sorusu dilekçeye eklenerek itiraz gerekçesi ile birlikte iade edilmelidir.

5-Savunma

Savunma yapmanız için **en az 7 günlük süre verilmelidir**. Savunma sorusunda süre gösterilmemişse savunmanızı vermeyin. Ne zaman yazılı olarak isterlerse o zaman veriniz.

Savunma sorusunda hangi maddeden sorumlu görüldüğünüz mutlaka gösterilmelidir.

Savunma kâğıtlarının bir örneğini kendinize alın. Bu belgeler mahkeme aşamasında sizlere gerekli olacak ana belgelerdir.

6-Memuriyetten Çıkarma Cezası

Hakkınızda memuriyetten çıkartılma cezası isteniyor ise, kendiniz veya avukatınız vasıtasıyla soruşturma evrakını inceleme, Disiplin Kuruluna yazılı veya sözlü savunma yapma hakkına sahipsiniz. Ayrıca sözlü savunmanız

mutlaka alınmalıdır. Bu yönde açıklamalı davetiye Yüksek Disiplin Kurulu tarafından size gönderilmelidir. Gönderilmeden verilen memuriyetten çıkarma cezaları idari yargı tarafından iptal edilmektedir. (TCDD Personel Yönetmeliğinin 122.maddesi).

7-Disiplin Cezasının Tebliği

Tahkikat sonrasında ceza alırsanız, Personel Yönetmeliğinin 126. Maddesi gereği, size ait bir model düzenlenmesi zorunluluğu var olup (Kapalı, zarf içinde) ceza modelini imzalarken bu zarfı isteyin. Ayrıca, size ceza tayin edilen yer Disiplin Kurulu ise, disiplin kurulunun kararını da isteyin. Bu olanaklar size sağlanmadığı takdirde ceza modellerini imzalamayın. Ve tutanağa şerh koyup (açıklamalı) imza atın, aynı zamanda durumu dilekçeyle üst makama bildirin. Eğer ceza modelini imzalamanız için gerekli şartlar oluştuysa da, muhakkak modellere tarih atarak imza altına alın. Çünkü bu tarih dava açmanız için gerekli olan **(60 günlük)** süre dilimini başlatan tarihtir.

8-Dava Açma Süresi

Bütün verilen cezalara itiraz hakkını kullanmadan dava açma hakkınız vardır. Kınama ve uyarma cezasını disiplin amiri vermişse bir üst disiplin amirine itiraz etmelisiniz. Bir üst disiplin amiri yoksa veya uyarma ve kınama cezasını disiplin kurulu vermişse disiplin kuruluna 7 gün içinde itiraz etmelisiniz. İtirazınız 1 ay içinde cevap verilmelidir. İtirazınız kabul edilmemişse itirazınızın reddini tebliğ aldığınız tarihten itibaren 60 gün içinde dava açmalısınız. Disiplin cezasını kurul vermiş ise itirazı bir üst kurulun görüşmesi gerekir.

Açacağınız davalar yapılan işlemlerle ilgili olarak yürütmeyi durdurma talebiyle de yapılabilir. Bu durumda mahkeme talebinizi olumlu görürse, kesin karar verilinceye kadar yapılan işlemin yürütülmesini durdurur.

9-Sendika Temsilcisi Devre Dışı Bırakılmaktadır

Disiplin amirleri, memurlara disiplin cezası verebilmektedir. (Kurumlar kendi yönetmelikleri gereği.) Ancak bu uygulama 4688 sayılı Kanunun ve Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkındaki Yönetmeliğin (Genel Yönetmelik) sendika üyesi bir memura disiplin cezası verilirken disiplin kurullarında sendika temsilcisinin bulunması ve sendikayı temsil ederek adil disiplin yargılanması hakkını ortadan kaldırmaktadır. 4688 sayılı Kanunun ve Genel Yönetmeliğin verdiği bir hak (kanuna-mevzuata karşı hile) mevzuatın başka hükümleriyle ortadan kaldırılmaktadır.

Disiplin Amirleri memurlara doğrudan **disiplin cezası** vererek sendikali memurun sendikal savunma güvencesini ortadan kaldırmaktadır. Bu nedenle disiplin amirlerinin doğrudan disiplin cezası verme uygulaması 4688 sayılı Kanun ve Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkındaki Yönetmeliğin (Genel Yönetmelik) verdiği hakkın ortadan kullanılmış olması verilen disiplin cezalarını hukuksuz kılmaktadır. **Sendika temsilcisinin** disiplin cezası işleminde saf dışı bırakılmış olması dikkate alındığında sendikal hakkı ihlal eden disiplin cezası verilmesi işlemi hukuka aykırıdır.

Sendika üyesi memur hakkında uygulanan disiplin işlemlerinde ve disiplin cezası verilmesinde sendika temsilcisinin bu işlemlerin dışında tutulması söz konusu disiplin işlemlerini hukuken sakatlamaktadır.

Disiplin soruşturmalarında Sendikamız üyesi memurlardan savunma istenmesi halinde savunmada bu hususun hatırlatılması ve sonuçta dosyanın Disiplin Kuruluna havale edilmesi ve disiplin kurulu tarafından sorumlu görülmesi halinde savunmasının istenmesi şeklinde savunma yapılması gerekmektedir.

Disiplin Kuruluna sendika temsilcisinin katılması için Kurum tarafından zamanında gerekli bildirim yapılmaması veya hiç bildirilmemesi halinde sendika temsilcisinin katılımı olmadan toplanan ve karar veren disiplin kurulu kararların hukuka aykırı olduğu gerekçesi ile İdari yargı tarafından bu tür disiplin kurulu kararları iptal edilmektedir. **Disiplin Kurullarına sendika temsilcimizin katılımı önemlidir.**

ANGARYA ÇALIŞTIRMA YASAĞI

ANAYASADAN

II. Zorla çalıştırma yasağı

MADDE 18- Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır.

Şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorla çalıştırma sayılmaz.

HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ-FAZLA ÇALIŞMA

a)Çalışma Saatleri:

657 sayılı DMK Madde 99: *Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir.*

Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir.

Ancak özel kanunlarla yahut bu Kanuna veya özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilir.

657 sayılı DMK Madde 100:“Günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca, illerde valiler tarafından tespit olunur.”

657 sayılı DMK Madde 101: “Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri, Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının muvafakati alındıktan sonra kurumlarınca düzenlenir.”

Maddenin bu paragrafında çalışma saatlerinin belirlenmesinde idareye takdir yetkisi verilmiştir. Bu yetki haftalık 40 saati aşan bir çalışma süresi öngörme yetkisi değildir. Bu takdir yetkisi günlük 8 saati ve haftalık 40 saati geçmeyecek şekilde düzenlenmelidir. Fazla çalışmayı gerekli kılacak koşulların sınırlı sayıda oluşu ve çok uzun süreli haller olmaması nedeniyle İdarenin haftalık çalışma sürelerini geçmeyecek şekilde çalışma saatlerini düzenlemeli ve personel politikası izlemelidir. Fazla çalışmayı gerekli kılan koşulları çok nadir ve kısa süreli durumlar olduğundan fazla mesai saat ücretleri düşük tutulmaktadır. Ancak fazla mesai ücreti kesinlikle normal saat ücretinin altında bir ücret olmamalıdır. Hatta normal saat ücretinin en az % 50 fazlası olması gerekmektedir. Çünkü sağlıklı bir bireyin haftalık 40 saatten fazla çalışmaması gerekmektedir. Fazla çalıştırılması halinde bunun maddi bir karşılığının da İdare tarafından karşılanması gerekmektedir. Bu gün ödenen saat başı fazla çalışma ücreti olan 1,45 lira komik bir ücrettir. Bu aslında tam bir angarya’dır. Angarya Anayasamız tarafından yasaklandığı halde çalışmalarının karşılığının ödenmediği çalışmalar da tam bir angarya uygulaması gözükmektedir.

b) Fazla Çalışma Yapılacağı En Az Bir Hafta Önce Yazılı Olarak Bildirilmelidir.

Fazla Çalışmanın Uygulama Esaslarını Gösterir Yönetmeliğin 6. maddesi; “Amir, memura fazla çalışma yapacağını bir hafta önce yazılı olarak bildirir. Ancak acele ve özel durumlarda bildirme aynı gün de yapılabilir” şeklindedir. Bu durumda TCDD’de yapılan fazla çalışmaların büyük çoğu bu kurala uymamaktadır.

c) Fazla Çalışma Ücreti:

657 sayılı DMK Madde 178: “A) 99 ve 100 üncü maddeler hükümleri uyarınca tespit olunan günlük çalışma saatleri dışında:

a) Salgın hastalık ve tabii afetler gibi olağanüstü hallerin olması (Bu hallerin devamı süresince),

b) Fabrika, atölye, şantiye, işletme gibi yerlerde İş Kanununa tabi olarak işçi çalıştırılan kurumlarca hizmetin gereği olarak işçi ile birlikte çalışma saatleri ve günü dışında çalışmanın zorunlu bulunması,

Hallerine münhasır olmak üzere, yapılan fazla çalışmalar ücretle karşılanır.

28

Yukarıda sayılan hallerde yaptırılacak fazla çalışmanın süresi ve saat başına ödenecek ücret Bakanlar Kurulu Kararı ile belirlenir.

B) Kurumlar gerektiği takdirde personelini günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti verilmeksizin çalıştırabilirler. Bu durumda personele yaptırılacak fazla çalışmanın **her sekiz saati için bir gün hesabıyla izin verilir.** Ancak, bu suretle verilecek iznin **en çok on günlük kısmı yıllık izinle birleştirilerek yılı içinde kullanılabilir.**

657 sayılı DMK’nın 99, 100, 101 ve 178. maddeleri birlikte değerlendirildiğinde, Kamu Kurum ve Kuruluşları her bir memurun haftalık çalışma saati 40 saati geçmeyecek şekilde iş ve personel planlaması yapması gerekmektedir. Yapılan planlamaya rağmen 657 sayılı DMK’nın 178. maddesinin “A” bendindeki koşullardan her hangi birinin oluşması halinde normal çalışmanın dışında fazla çalışma yaptırabilecektir. Oysa özellikle TCDD’de fazla çalışma olağan çalışma koşulu haline gelmiştir. Fazla çalışmalarının hemen tamamında 657 sayılı DMK’nın 178. maddesi ihlal edilmektedir. Özellikle trafikle ilgili görevlerde tren teşkil memurları, makinistler, tren şefleri, hareket memurları, kondüktörler çok yoğun çalışmakta, sağlıkları bozulmakta, tren trafiği, can ve mal güvenliği tehlikeye girmektedir.

Kamu Kurum ve Kuruluşların yerine getirecekleri görevler belli olup bu görevleri yerine getirecek memurların istihdamında her bir personelin çalışma süresinin haftalık 40 saati geçmeyecek şekilde personel politikası izlenmesi, yeterli sayıda personel istihdam edilmesi gerekmektedir.

FAZLA MESAI YAPMAMA HAKKIMIZ VAR!

Kocaeli Köseköy Gar Şefliğinde Tren Teşkil Memuru olarak çalışan Sendikamız üyesi Yoldaş AK'ın haftalık çalışma saatlerinin 40 saat olarak düzenlenmesi ve zorunlu ve istisnai haller dışında fazla mesai yaptırılmaması amacıyla kuruma yaptığı başvurunun reddedilmesi üzerine Kocaeli 1. İdare Mahkemesi'ne açtığı davada ilk önce Yoldaş AK lehine yürütmeyi durdurma kararı vermiş, işverenin itirazını Sakarya Bölge İdare Mahkemesi kabul etmemiştir. Son olarak Kocaeli 1. İdare Mahkemesi nihai kararını vererek zorla fazla mesai yaptırılmayacağına ve işverenin yeterli personel bulundurma yükümlülüğünün bulunduğu karar vermiştir.

Kocaeli 1. İdare Mahkemesi Esas No:2010/472 Karar No:2011/714

Karar da şunlar ifade edilmiştir; ... İdarelerin üstlenmiş olduğu kamu görevini yerine getirirken haftalık çalışma süresi 40 saati geçmeyecek şekilde gerekli personel sayısını istihdam etmek zorundadır.

İdarelerce istihdam edilen personele fazla mesai yaptırılması olağan bir yöntem olmayıp istisnai bir yöntem olduğunda şüphe bulunmamaktadır. Personele fazla mesai yaptırılması için; gerekli şartların oluşması ve idarelerce bu yöndeki yasal düzenlemelere uyulması gerekmektedir.

Bu hal hukuk devleti olmanın bir gereği olduğu gibi Anayasa ile koruma altına alınan insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi, beden ve ruh sağlığının sağlanmasının gereğidir.

İdarenin üstlenmiş olduğu 24 saat devamlılık gösteren hizmeti yerine getirirken sunulan hizmetle birlikte personelin beden ve ruh sağlığını korumaya yönelik tedbirler arasında denge gözetmesi istihdam edenin sorumluluğunun gereği olduğu gibi kamu hizmetinin daha iyi işlemesine etken olacaktır...

Davacının çalışmanın fiziksel olarak kendisini yordduğu, dinlenme zamanı bulamadığı, ailevi ve sosyal sorumluluklarını yerine getiremediğinden dolayı fazla çalışma yapmak istemediğini belirttiği hususları dikkate alındığında, yönetim kurulu tarafından fazla çalışma şeklinin belirlenmesi konusunda bir karar alınmadan, 12 personel ile görülmesi planlanan işin aksamaması amacıyla süreklilik arz eder ve davacının beden ve ruh sağlığını bozacak bir biçimde fazla mesai yaptırılması sonucunu doğuracak biçimde tesis edilen dava konusu işlemler hukuka uyumlu görülmemiştir...



Ayrıca üyemiz Erdal AKYOL'un fazla çalışma yapmak istemediğine yönelik açtığı yürütmeyi durdurma istemli davada samsun 2. İdare Mahkemesi yürütmeyi durdurma kararı vermiştir.

Samsun 2. İdare Mahkemesi Esas No: 2012/444

Yürütmeyi durdurma kararından; "...uyuşmazlık konusu olayda, Amasya, Suluova İstasyon Şefliğinde sözleşmeli statüde istasyon şefi olarak görev yapan davacının 2010 ve 2011 yıllarına ait aylık puantaj defterleri incelendiğinde, hemen hemen tüm aylarda fazla mesai saatinin normal mesai saatinden fazla olduğu görülmektedir. Örneğin 2011/1. Ay için toplam çalışma saati 348, normal çalışma saati 160, fazla çalışma saati 188 saat.

İdarelerin üstlenmiş olduğu kamu görevini yerine getirirken haftalık çalışma süresi 40 saati geçmeyecek şekilde gerekli personel sayısını istihdam etmek zorundadır. İdarelerce istihdam edilen personele fazla mesai yaptırılması olağan bir yöntem olmayıp istisnai bir yöntem olduğunda şüphe bulunmamaktadır. Personele fazla mesai yaptırılması için; gerekli şartların oluşması ve idarelerce bu yöndeki yasal düzenlemelere uyulması gerekmektedir. Bu hal hukuk devleti olmanın bir gereği olduğu gibi Anayasa ile koruma altına alınan insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi, beden ve ruh sağlığının sağlanmasının gereğidir. İdarenin üstlenmiş olduğu 24 saat devamlılık gösteren hizmeti yerine getirirken sunulan hizmetle birlikte personelin beden ve ruh sağlığını korumaya yönelik tedbirler arasında denge gözetmesi istihdam edenin sorumluluğunu gereği gibi kamu hizmetinin daha iyi işleminde etken olacaktır..."

30

GÖREVDEN GEÇİCİ OLARAK UZAKLAŞTIRMA

1-Görevden uzaklaştırma ve soruşturmanın başlatılması

657 Sayılı DMK'nın 137. ve 399 sayılı KHK'nın 51. maddeleri; **Görevden uzaklaştırma**, Devlet kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülecek Devlet memurları hakkında alınan ihtiyati bir tedbir olarak belirtmektedir. Görevden uzaklaştırma tedbiri, soruşturmanın herhangi bir safhasında da alınabilir. Soruşturma başlamadan görevden alınma işlemi olması halinde kadrolu personel için 657 sayılı DMK'nın 139. maddesi gereği 10 iş günü içinde; sözleşmeli personel için 399 sayılı KHK'nın 54. maddesi gereği 3 iş günü içinde soruşturma başlatılmalıdır. Aksi halde soruşturma emri vermesi gereken amirin görevi ihmal ve kötüye kullanma suçlarını işlemiş olur. Bunu 657 sayılı DMK'nın 139 maddesinde, "Memuru görevden uzaklaştırdıktan sonra memur hakkında derhal soruşturmaya başlamayan, keyfi olarak veya garaz veya kini dolayısıyla bu tasarrufu

yaptığı, yaptırılan soruşturma sonunda anlaşılan amirler, hukuki, mali ve cezai sorumluluğa tabidirler.” düzenleme ile de bunu güvence altına almıştır.

2-Görevden uzaklaştırma sebepleri

657 Sayılı DMK sadece görevi başında kalmasında sakınca görülen haller olarak genel bir tanımlama yaparak İdareye geniş bir takdir yetkisi verdiği görülmektedir. Ancak Danıştay, “görevi başında kalmasında sakınca görülen” hali yapılmakta olan idari soruşturma ile ilgili olarak görevden geçici olarak uzaklaştırılan memurun soruşturma ile ilgili delillerin karartılması-gizlenmesi, soruşturmanın geciktirilmesi gibi hallerle bunun çerçevesi çizmiştir. Bu durumda yürütülen idari soruşturmada delilleri karartma-gizleme gibi bir husus yoksa görevden geçici uzaklaştırmanın hukuki olmadığına karar vermektedir.

Diğer bir hususta, adli soruşturma (ceza soruşturması-kovuşturması) başlatılmışsa bu durumda da 657 sayılı DMK’nın 140. maddesi ilgili memur sadece adli soruşturma başlatılmış olması gerekçesi ile görevden uzaklaştırılabileceğini düzenlemektedir.

3-Sözleşmeli personel için ise 399 Sayılı KHK’nın 53. maddesinde tek tek sayılmıştır, bunlar: “Görevden uzaklaştırma, sözleşmeli personel tarafından:

a) Teşebbüs ve bağlı ortaklığın; paraları, para hükmündeki evrak ve senetleri ile diğer mevcutlarına karşı veya bilânço, tutanak, rapor ve benzeri her türlü belge ve defterler üzerinde suç işlenmesi,

b) Kasayı, ambarları saydırmaktan, para, para hükmündeki evrak, senet veya ayniyat veya bunların kayıt ve hesaplarını göstermekten veya sorulan sorulara kanuni bir sebep olmaksızın cevap vermekten kaçınılması,

c) Teftiş veya soruşturmanın güçlendirilmesi,

d) Sözleşmeli personel hakkında cezai kovuşturma yapılması,

e) İş yerinde kişilere veya mallara karşı ağır zarar ıka edileceği hakkında kuvvetli emarelerin bulunması,

Hallerinde uygulanır.” Şeklinde sınırlı şekilde sayılmıştır. Bu hususların dışında personelin görevden geçici olarak uzaklaştırılması hukuka uygun değildir.

4-Kimler Görevden Uzaklaştırma Kararını Almaya Yetkilidirler

Kadrolu personel için:657 sayılı DMK’nın 138. maddesinde: “a) Atamaya yetkili amirler;

b) Bakanlık ve genel müdürlük müfettişleri;

c) İllerde valiler;

ç) İlçelerde kaymakamlar (ilçe idare şube başkanları hakkında valinin muvafakati şarttır.)” şeklinde belirtilmiş olup, bunların dışındakilerin görevden uzaklaştırma yetkisi yoktur.

Sözleşmeli Personel için:399 sayılı KHK'nın 52. maddesinde: “a) Sözleşmeli personeli işe almaya yetkili olan veya kendilerine bu yetki devredilen organ veya görevliler, b) İlgili bakanlık, teşebbüs veya bağlı ortaklık müfettişleri.” Şeklinde daha dar kapsamlı belirlenmiştir. Vali ve kaymakamların sözleşmeli personeli görevden geçici olarak uzaklaştırma yetkisi bulunmamaktadır.

5-Görevden Uzaklaşan Memuru Mali Hakları

657 sayılı DMK'nın 141, 399 sayılı KHK'nın 57. maddelerinde düzenlenmiştir. Buna göre, Görevden uzaklaştırılan ve görevi ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınan memurlara bu süre içinde aylıklarının **üçte ikisi** ödenir. Bu gibiler bu Kanunun öngördüğü sosyal hak ve yardımlardan faydalanmaya devam ederler.

32

657 sayılı DMK'nın 143. maddesindeki a) Haklarında memurluktan çıkarmadan başka bir disiplin cezası verilenler; b) Yargılamanın men'ine veya beraatına karar verilenler; c) Hükümden evvel haklarındaki kovuşturma genel af ile kaldırılanlar; ç) Görevlerine ve memurluklarına ilişkin olsun veya olmasın memurluğa engel olmayacak bir ceza ile hükümlü olup cezası ertelenenler; hususlardan her hangi birini gerçekleşmesi halinde ödenmeyen **üçte bir** oranındaki maaşları ödenir. Sözleşmeli personel için ise aynı hususlar 399 sayılı KHK'nın 56. maddesinde tekrar edilmiş, ancak sadece “b” bendindeki halin gerçekleşmesinde ödenmeyen **üçte bir** oranındaki maaşları ödenmesi gerektiğini düzenlemiş olmasına rağmen TCDD Personel Yönetmeliğinin 136. maddesindeki “memuriyetten çıkarılma cezasından başka ceza alanlara aylıklarının 1/3'ü de ödenir.” düzenlemesi gereği memuriyetten çıkarılma cezası dışında ceza alan TCDD personeline ödenmeyen **üçte bir** oranındaki maaşları ödenir. (İdari düzenlemelerdeki hükümlerin bir biri ile çelişmesi halinde öncelikle özel hükümler uygulanır.) TCDD Personel Yönetmeliği 399 sayılı KHK'ya göre özel olduğundan öncelikle TCDD Personel Yönetmeliği hükümleri uygulanmak zorundadır. TCDD inatla 399 sayılı KHK hükümlerini uygulayarak “uyarma” disiplin cezası dahi olsa ödenmeyen **üçte bir** oranındaki maaşları iade etmemektedir ancak bu durumu idari yargıya taşıyan tüm personel bütün davaları

kazanmaktadır. Bu hususta İdari Yargı kararları personel lehine içtihat haline gelmiştir. İdarenin idari yargı kararlarına uygun idari işlem tesis etmeyerek idarenin yargılama ve avukatlık masraflarını ödemeye mahkûm ettirmeleri ve kurumu zarar uğratmaları ayrı bir görevi ihmal suçunu oluşturmaktadır. Ayrıca, zaten iş yükü ağır olan idari yargının iş yükünü gereksiz yere daha da ağırlaştırmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları 1. Bölge Müdürlüğü'nde dispeçer olarak görev yapan üyemiz Abdurrahman ÖZTÜRK'ün, görevden uzaklaştırılması nedeniyle kesilen ücretin ödenmesi talebiyle yaptığı başvurunun reddine ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davanın temyiz incelemesinde, itiraz konusu kuralın Anayasa'ya aykırı olduğu kanısına varan Danıştay Beşinci Daire iptali için Anayasa Mahkemesine başvurmuştur.

İtirazın sebebi olarak 22.1.1990 günlü, 399 sayılı "Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname"nin 5.2.1992 günlü, 3771 sayılı Yasa'nın 19. maddesiyle düzenlenen 56. maddesinin birinci fıkrasının ikinci tümcesinde yer alan "(b) bendindeki halin gerçekleşmesi durumunda..." ibaresinin Anayasa'nın 2. ve 10. maddelerine aykırılığı savıyla iptaline karar verilmesi istenmektedir.



Anayasa Mahkemesi kararında;

Anayasa Mahkemesi Esas No:2008/19 Karar No:2010/17
Karar tarihi:28.01.2010

...399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin (KHK) 56. maddesinin birinci fıkrasının ilk tümcesinde, haklarında (a) sözleşmenin feshi cezasından başka bir disiplin cezası verilenler,(b) takibata mahal olmadığına veya beraatine karar verilenler; (c) hükümden evvel haklarındaki kovuşturma genel af ile kaldırılanlar ile (d) görevlerine ilişkin olsun veya olmasın çalıştırılmasına engel olmayacak bir ceza ile hükümlü olup bu cezası ertelenenler hakkında bu kararların kesinleşmesi üzerine görevden uzaklaştırma tedbirinin kaldırılacağı belirtilmektedir. Bu durumda, tedbir süresince kesilen 1/3 oranındaki sözleşme ücretinin ilgiliye ödenmesi de gündeme geleceğinden itiraz konusu kuralın içinde yer aldığı tümcede, ancak “(b) bendindeki halin gerçekleşmesi durumunda” bu ödemenin yapılacağı ifade edilmiştir. Dolayısıyla, görevden uzaklaştırma tedbiri uygulanıp daha sonra haklarında “takibata mahal olmadığına” veya “beraate” karar verilenler dışında, diğer sebeplerle görevlerine yeniden başlatılanların bu ödemedeki faydalanmaları mümkün bulunmamaktadır...

...Kamu hizmetinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülen kamu görevlileri hakkında, memur ya da sözleşmeli personel ayrımı yapılmaksızın ihtiyati tedbir uygulanması nasıl hukuk devletinin gereği ise bu geçici önlemin kaldırılması halinde göreve başlatma da hukuk devletinin gereğidir. Anayasa’nın 55. maddesine göre “emeğin karşılığı” olan ücret, kıdem, liyakat, kariyer, görev, yetki ve sorumluluk gibi unsurlara bağlı olarak farklılık göstermekle birlikte, görevden uzaklaştırma süresince eksik ödenen ücretin, tedbirinin kaldırılmasına bağlı olarak kimi kamu görevlilerine ödenmemesi hukuk güvenliği ile bağdaşmaz. Öte yandan, 399 sayılı KHK’ye tabi ve kamu görevlisi olarak çalışan sözleşmeli personel ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na veya diğer yasalara tabi olarak çalışan devlet memurları, kendilerine emeklerinin karşılığı olarak ücret ya da aylık ödemesi bakımından aynı durumdadırlar. Bunların disiplin veya ceza soruşturmasının selameti gerekçeleriyle görevden geçici olarak uzaklaştırılmaları durumunda, görevden uzak kaldıkları süre içinde ödenmeyen aylık farkının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tâbi olanlara ödenmesi öngörülmüş iken, 399 sayılı KHK’ye tabi olarak çalışan kamu görevlilerine bu ödemenin yalnızca haklarında takipsizlik veya bearet kararı verilmesiyle sınırlı tutulması, aynı durumda olanlara farklı kuralların uygulanması sonucunu doğurduğundan, Anayasa’nın eşitlik ilkesine de aykırıdır. Açıklanan nedenlerle kural Anayasa’nın 2. ve 10. maddelerine aykırıdır, iptali gerekir...

denilerek Anayasa’ya aykırı bulunan itiraz gerekçesi iptal edilerek oybirliğiyle karar verilmiştir.

6-Geçici Uzaklaştırmanın Kaldırılması

657 sayılı DMK'nın 143, 399 sayılı KHK'nın 56. maddelerindeki

"a) Haklarında memurluktan çıkarmadan başka bir disiplin cezası verilenler;

b) Yargılamanın men'ine veya beraatına karar verilenler;

c) Hükümden evvel haklarındaki kovuşturma genel af ile kaldırılanlar;

ç) Görevlerine ve memurluklarına ilişkin olsun veya olmasın memurluğa engel olmayacak bir ceza ile hükümlü olup cezası ertelenenler;

bu kararların kesinleşmesi üzerine haklarındaki görevden uzaklaştırma tedbiri kaldırılır."

Şeklindeki düzenleme ile bu hususların gerçekleşmesi halinde mutlaka uzaklaştırma tedbirinin kaldırılması gerekmektedir. Ayrıca 144. madde gereği de soruşturmaya konu olan fiillerinin, hizmetlerini devama engel olmadığı hallerde her zaman kaldırılabileceğini düzenlemiştir.

Geçici uzaklaştırma disiplin kovuşturmasından dolayı olduğu takdirde en çok 90 gün devam edebilir. Bu süre sonunda 90. gün memur görevine başlatılmak zorundadır. Bir ceza (adli) kovuşturması nedeni ile olduğu takdirde görevinden uzaklaştırmaya yetkili amir ilgilinin durumunu **her iki ayda bir inceleyerek** görevine dönüp dönmemesi hakkında bir karar verir ve ilgiliye de yazı ile tebliğ eder. Adli soruşturmaya uğrayan personelin geçici görevden uzaklaştırma işlemi Adli Makamların vereceği karar kadar sürebileceğini göstermektedir. (657 sayılı DMK Madde 145)

VEKÂLET-GEÇİCİ-TEDVİREN GÖREVLENDİRME

Başta TCDD olmak üzere diğer Kurumlarda da yaygın ve sürekli hale getirilmiş olan vekâlet ve tedviren görevlendirme işlemlerinin hukuka aykırı olduğu tartışılmaz bir gerçektir. Bu durumda **asaleten atanabilme koşulları bulunan çalışanlar vekâlet görevi yürütebilirler**. Ancak vekâlet ettiği görevlinin izne ayrılması, raporlu olması, başka bir görevde geçici görevlendirilmesi, eğitime gönderilmesi gibi geçici ve kısa süreli ayrılıklarında asıl görevli görevine dönünceye kadar olan sürede vekâlet edilebilir. Bir memurun emekli olması veya görevden ayrılması veya başka bir göreve atanması halinde en kısa sürede boşalan kadroya asaleten atama yapılması gerekmektedir. Asaleten atama yapmayarak yıllardır vekâletle görev yürüten



memurlar vardır ki hukuka aykırıdır. Bu çerçevede vekâlet emrinde vekâlet süresi mutlaka gösterilmeli ve bu makul kısa bir süre olmalıdır. Aksi halde yapılan vekâlet görevlendirme işlemi hukuka aykırıdır.

Mevzuatta tedviren görevlendirme şeklinde bir müessese öngörülmediğinden tedviren görevlendirme adı altında yapılan tüm görevlendirmeler idari yargı organlarıncı iptal edilir.

KAMU HİZMETLERİNİN TEDVİREN YA DA VEKÂLETEN YÜRÜTÜLMESİNİ SÜREKLİ HALE GETİRECEK ŞEKİLDE UYGULAMA YAPILMASINDA, KARIYER VE LİYAKAT İLKELERİNE UYARLIK BULUNMADIĞI HK.

**Danıştay 5. Daire, Karar No: 2003/3533, Esas No: 2003/868
Karar Tarihi: 17.09.2003**

...

kamu görevlerinin vekaleten yürütülmesinin, ancak hizmetin gerektirdiği durumlarda geçici olarak başvurulacak bir yol olduğu anlaşılmaktadır.

Ayrıca aynı Kanunda “tedviren görevlendirme veya atama” şeklinde bir usul öngörülmemiş olup; uygulamada, asilde aranan şartlara sahip vekil memur bulunmadığı hallerde, idarelerce hizmetin aksamadan yürütülebilmesi bakımından herhangi bir şekilde boşalmış veya boş bulunan bir görev asilde aranan şartlara en yakın personele arasından tedviren görevlendirme yapılmakta ve idari görev bu şekilde yürütülmektedir.

Buna göre, vekâleten ve tedviren görevlendirmenin geçici ve istisnai durumlarda başvuru bir yol olduğu, tedviren görevlendirilen personelin o kadro için öngörülen şartları da taşımadığı göz önüne alındığında, kamu hizmetlerinin tedviren ya da vekaleten yürütülmesini sürekli hale getirecek şekilde uygulama yapılamayacağı, bu yöndeki işlemlerin 657 sayılı Yasanın 3. maddesinde ifadesini bulan kariyer ve yeterlilik ilkelerine de aykırı olacağı açıktır.

Bu durumda, davacının 1. ve 2. hizmet bölgesinde hizmet yapmadığı, aynı grup hizmetinde aynı görevle aynı yerde sekiz yıldan fazla görev yaptığı tartışmasız ise de; dava konusu işlemde yukarıda belirtilen objektiflik, eşitlik gibi kurallara uyulmaksızın hareket edildiği, ülke çapında vekâleten ya da tedviren yürütülen yöneticilik görevleri anılan Genelge ve yazı ekindeki listede gösterilmeyerek, davacının durumunda olanların bu görevleri tercih etmelerinin önlenildiği anlaşıldığından dava konusu işlemde hukuka uygunluk bulunmamaktadır.

VEKÂLET BAKILAN UNVANIN ÜCRETİ ÖDENMELİDİR

Kurumlarımızda; izin, açığa alma, istirahat vb. gibi durumlarda idari unvanlara alt unvanlardaki personelin vekâlet bakması sağlanmaktadır. Ancak, vekâlet bakılan unvanın maaş ve sosyal hakları, vekâlet bakan personele verilmesi gerekirken bu yapılmamaktadır. Ancak mevzuat, vekâlet bakılan görevin maaş ve sosyal haklarının bu görevi vekâleten ifa eden personele ödenmesini amir kılmaktadır.

Konuyla ilgili olarak mahkeme kararı şöyledir;

Denizli İdare Mahkemesi Esas:2003/93 Karar:2004/128

“...Davacının Aralık 2002-Ocak 2003 tarihleri arasında yürüttüğü vekâlet görevi nedeniyle doğan maaş farklarının ise davacının asilde aranan tüm şartları taşıdığı ve uzun süredir bu görevi fiilen yürüttüğü dikkate alındığında Anayasa ile de angarya yasaklandığından davacının üstlendiği sorumluluk nedeniyle vekâlet ettiği görevin maaş farklarının tarafına ödenmesi gerektiği sonuç ve kanaatine varılmış olup, buna göre dilekçe ekinde ibraz edilen hesap cetvelinde gösterilen Aralık 2002 ve Ocak 2003 maaş farkları toplamı olarak... yasal faiziyle birlikte davacıya ödenmesi zorunludur...”

Yukarıdaki karar ile vekâlet bakılan unvanın ücretinin alınmasının bir hak olduğu kararı verilmiştir.

Bu karar da göstermiştir ki, vekâleten, geçici olarak bakılan görevlerin maaş ve sosyal hakları, bu görevi geçici olarak yürüten personele verilmek zorundadır.

TCDD 3. Bölge Müdürlüğü Tesisler Müdürlüğü Alsancak Elektrik Sinyal Bakım Şefliği görevini vekâlet yürüten üyemiz Mustafa GÖKER'in vekâlet görevi süresince şeflik maaşının ödenmesi istemiyle yaptığı başvurunun yanıt verilmemek suretiyle reddine ilişkin işlemin yasal düzenlemelere ve hukuka aykırı olduğu gerekçesiyle İzmir 1. İdare Mahkemesine açtığı dava sonucunda mahkeme üyemizin talebini haklı bulmuştur.

İzmir 1. İdare Mahkemesi Esas No:2009/1438 Karar No:2009/1427

Mahkeme kararında; "...vekâlet görevinden kaynaklanan ücret farkının ödenmemesine ilişkin kısmının hukuka aykırı bulunması nedeniyle, davacının bu işlem nedeniyle uğradığı zararların tazmini gerektiği idare hukukunun yerleşmiş kurallarından olup; bu nedenle davacının 15.10.2004 tarihinden itibaren vekâlet görevinden kaynaklanan ücret farkının davalı idarece hesaplanarak, idareye başvuru tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte davacıya ödenmesi gerekmektedir..."

denilmektedir.

Bu mahkeme kararını Danıştay'a temyiz eden kurumun talebi reddedilmiştir.

Danıştay 11. Dairesi Esas No:2006/8245 Karar No:2009/4300 ile karar kesinleşmiştir.

TCDD'DE TURNE TAZMİNATI

38

TCDD 1. Bölge Müdürlüğün Edirne Katener Bakım Şefliğinde Tesisler Şef Yardımcısı olarak görev yapan personelin kuruma, turne tazminatlarının verilmesi talebinin reddedilmesiyle ilgili işlemin iptali ile turne tazminatlarının ödenmesi istemiyle Edirne İdare Mahkemesine açtığı davayı kazanmıştır.

Edirne İdare Mahkemesi Esas No:2009/682 Karar No:2009/1249

Mahkeme kararında; "...olayda, turne tazminatına ilişkin olarak yukarıda anılan Tüzüğün 14. maddesinde; "Bölgeleri içinde turne veya diğer amaçlarla yapacakları her türlü, görev seyahatlerinde şef yardımcılarına her kilometre için turne tazminatı ödeneceği çok açık olarak belirtilmiş olduğundan Tesisler Şef Yardımcısı unvanlı davacıya da turne tazminatı ödenmesi gerektiği açıktır..."

denilmektedir.

Turne tazminatıyla ilgili TCDD 5. Bölge Müdürlüğünde Tesisler Servisi Elektrifikasyon Şefliğinde Tesisler Sürveyanı olarak görev yapan personel turne tazminatının ödenmesi istemiyle Malatya İdare Mahkemesine açtığı davayı kazanmıştır.

(Esas No:2009/1821Karar No:2010/2568)

SÖZLEŞMELİ PERSONELE 1/4 İLA 1/2 ARASI MAAŞ KESİMİ CEZASI VERİLEMEZ

399 Sayılı KHK'nın 44. maddesine göre sözleşmeli personele kademe ilerlemesi cezasını gerektirecek bir suç işlemeden dolayı kademe ilerlemesi cezası yerine maaş kesimi cezası hükümleri uygulanır. TCDD Personel Yönetmeliğinin 97. maddenin (d) fıkrası gereği kadro lu personelin yükselbileceği derece ve kademene olmaması halinde bunlara 1/4 ila 1/2 oranında maaş kesimi uygulaması yapılamayacağı düzenlemesini sözleşmeli personele uygulaması hukuka aykırı olduğundan Danıştay sözleşmeli personele 1/4 ila 1/2 oranında maaş kesimi cezası verilemeyeceğine hükmetmektedir. 399 sayılı KHK'nın 44.maddesi gereğince kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşılık olarak sadece 1/30 ila 1/8 oranında maaş kesimi cezası verilebilir. Sözleşmeli personele maaş kesimi disiplin cezasını gerektiren koşullarda 1/30 ila 1/8 oranları dışında maaş kesimi cezası verilemez.

VERİLEN DİSİPLİN CEZALARINA İTİRAZLAR BİR ÜST DİSİPLİN KURULDA GÖRÜŞÜLÜR

39

Sendikamız üyesi Erdal AKYOL'a 4.Bölge Disiplin Kurulu tarafından verilen "uyarma cezasına yönelik açtığı davada cezaya yaptığı itirazın aynı kurulda değerlendirilerek itirazının reddedilmesini Samsun 1. İdare Mahkemesine dava açarak cezanın iptali isteminde bulunmuş, açtığı davada mahkeme cezaya itirazın bir üst kurulda değerlendirilmesi gerektiği gerekçesi ile verilen cezayı mevzuata uygun bulmayarak iptal etmiştir.

Samsun 1. İdare Mahkemesi Esas No:2009/1315 Karar No:2010/1532

Karardan; ...Dava konusu edilen işlemde Disiplin Kurulu kararına itirazını reddine dair işlemde ise Personel Yönetmeliğinin 123. Maddesi uyarınca disiplin cezalarının bir üst amirce değerlendirilebileceğinden dolayı Bölge Disiplin Kurulunun kararını inceleyecek makamın daha üst disiplin kurulu olması gerektiği halde itirazın 4. Bölge Müdürlüğüne değerlendirilip itirazın reddi işlemi tesisinde mevzuata uyarlılık bulunmamaktadır...

Ayrıca Disiplin Kurulu ve Yüksek Disiplin Kurulunun ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur, cezayı kabul veya reddeder.

DİSİPLİN CEZALARINDA HAFİFLETİCİ SEBEPLER

657 sayılı DMK'nın 125. maddesi: “...Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmalarını olumlu olan ve iyi veya çok iyi derecede sicil alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olmanı uygulanabilir....” düzenlemesi gereği verilecek disiplin cezasının bir altı verilir. Disiplin Kurulları verdikleri disiplin cezasını “**hafifletmezse**” bunun gerekçelerini mutlaka kararında belirtmelidir, belirtmemiş ise bu tür disiplin cezaları idare mahkemelerince iptal edilmektedir.

Danıştay İdari Dava Daireleri, Karar No: 2007/103, Esas No: 2005/374
Karar Tarihi: 22/02/2007

Disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurulların; öncelikle, ilgililerin geçmiş hizmetleri ile sicil durumlarına göre, bir alt ceza ile cezalandırılıp cezalandırılmayacağı konusunda bir değerlendirme yapmaları ve bu değerlendirmenin sonucuna göre ceza vermeleri gerektiği hk.

...disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurulların öncelikle; ilgililerin geçmiş hizmetleri ile sicil durumlarına göre bir alt ceza ile cezalandırılıp cezalandırılmayacağı konusunda bir değerlendirme yapmaları ve bu değerlendirmenin sonucuna göre ceza vermeleri gerektiğinden, bu durum göz ardı edilerek tesis edilen dava konusu işlemde hukuka uygunluk bulunmadığından, İdare Mahkemesinin davanın reddi yolundaki ısrar kararında hukuki isabet görülmemiştir...

40

İdari yargının en üst organı olan İdari Dava Daireleri Kurulunun bu kararı disiplin cezalarında cezanın hafifletilmemesi halinde bunun sebeplerinin mutlaka disiplin cezası kararında gösterilmesi gerektiğini belirtmektedir.

Koşullar mevcutsa bir alt ceza mutlaka uygulanmalıdır.

657 sayılı DMK'nın 125. maddesi: “...Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmalarını **olumlu olan ve iyi veya çok iyi derecede sicil alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olmanı uygulanabilir....**” düzenlemesi gereği verilecek disiplin cezasının bir altı verilir. Burada İdareye takdir yetkisi verilmiş gibi gözükse de aslında sicilleri-tezkiyeleri iyi veya çok iyi olan ve geçmiş çalışmalarını olumlu olan demekle, “**sicilleri-tezkiyeleri iyi veya çok iyi olan**” ibaresi somut bir kriter taşıdığından yani disiplin yargılamasındaki memura ilişkin Kurumun verdiği sicil notu somut bir veridir. “**sicilleri-tezkiyeleri iyi veya çok iyi olan**” memurun çalışmalarını zaten **olumludur ki sicili-tezkiyesi iyi veya çok iyidir**. Bu durumda “**sicilleri-tezkiyeleri iyi veya çok iyi olan**” memura disiplin uygulamasında mutlaka **bir alt ceza uygulaması yapılmalıdır**. Aksi halde Anayasa ve 657 sayılı DMK'nın 10.

maddesinde güvence altına alınmış olan İdarenin memurlara “**eşit işlem yapma borcuna**” aykırılık taşır ki tam bir Anayasal suç oluşur. Bu gerekçe ile önceki yıl sicil notları iyi veya çok iyi olan personele bir alt ceza hükmü mutlaka uygulanmalıdır.

TCDD Personel Yönetmeliği açısından: TCDD Personel Yönetmeliğinin “Cezaların Hafifletilmesi” başlıklı 105. maddesindeki “Memuriyetten çıkarma cezasını gerektiren suçlar dışındaki olaylar için ceza vermeye yetkili olanlar personele verilecek cezalarda ilgili personelin geçmiş hizmetleri sırasındaki olumlu çalışmaları, iyi veya çok iyi derecede sicil almış olması veya olayın meydana gelişi nedenlerini dikkate alarak, hafifletici sebeplerin varlığına kanaat getirdikleri takdirde her olayda bu sebepler belirtilmek suretiyle bir aşağı dereceden ceza verebilir.” şeklindeki düzenleme ile memuriyetten çıkarma cezalarını gerektiren disiplin suçu işleyen memuru hafifletici sebeplerden yararlanamamaktadır. 657 sayılı DMK’nın 125. maddesinin verdiği hafifletici sebeplerden yararlanma hakkı “TCDD Personel Yönetmeliğinin 105. maddesinin 1. cümlesi ile ortadan kaldırılmıştır. Bu normlar hiyerarşisine aykırı olduğundan 657 DMK’nın 125. maddesi gereği MEMURİYETTEN ÇIKARMA CEZALARINI GEREKTİREN DİSİPLİN SUÇU İŞLEYEN memurlar da hafifletici sebeplerden yararlanabilir. Bir alt cezadan cezalandırılma koşulları bulunduğu halde bir alt ceza uygulanmaması açıkça hukuka aykırıdır. Yüksek Disiplin Kurulu bir alt ceza hükmünü uygulamalıdır. Yüksek Disiplin Kurulunun 657 sayılı DMK’nın 125. maddesi gereği bu yetkisi vardır. Bir alt ceza uygulama koşulları bulunduğu anda Yüksek Disiplin Kurulu bir alt ceza uygulama yetkisini kullanmalıdır.

2 YILLIK YÜKSEK OKUL MEZUNU OLANLAR 4 YILLIK YÜKSEK OKUL MEZUNU SAYILIR

Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik 12.03.2010 tarih ve 27519 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

Personel açısından bu yönetmeliğin sağladığı iki önemli hak vardır:

1-18.04.1999 tarihin itibarıyla 2 yıllık yüksek okul mezunu olanlar 4 yıllık yüksek okul mezunu sayıldığı yöndeki düzenlemedir.

18.4.1999 tarihinden önce 2 yıllık yüksek okul mezunları 4 yıllık yüksek okul mezunu sayılmaktadır. Önümüzdeki görevde yükselme sınavlarında 18.04.1999 tarihinden önce 2 yıllık yüksek okul mezunlarının 4 yıllık yüksek okul mezunu sayılacaklardır. Sınav duyurularında bu hususun dikkate

alınmasının sağlanması ve takip edilmesi gerekmektedir. Örneğin kontrolör olmak için 4 yıllık yüksek okul şartı 18.04.1999 tarihinde 2 yıllık yüksek okul mezunlarını kapsamamaktadır. 18.04.1999 tarihinde 2 yıllık yüksek okul mezunları kontrolör sınavına girebilir. Bu örneğin gar müdürü ve diğer unvanlar için de geçerlidir.

Söz konusu **“Madde 15- Aynı Yönetmeliğin geçici 3 üncü maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.**

“Bu Yönetmelik kapsamına giren unvanları, ilgili mevzuatı uyarınca kazananların hakları saklıdır. 18.04.1999 tarihinde görevde bulunan ve aynı tarih itibarıyla iki yıllık yükseköğrenim mezunu olanlar, diğer koşullara sahip oldukları takdirde, 5 inci maddenin uygulanması bakımından dört yıllık yükseköğrenim mezunu kabul edilirler.” şeklindedir.

2-Yeni boşalacak kadrolara daha sonra başarı sıralamasına göre atama yapılacaktır.

Her bir sınav sonucunda yapılan atamalardan sonra her ne sebeple olursa olsun bu atamalarda boşalacak kadrolar ile ataması yapılamayan, yapıp da iptal edilen kadrolara sıradan atama yapılması gerekmektedir. Atanacak sıraya giremeyenler için yapılan atamalarda boşalma olup olmadığı takip edilerek sırası gelenlerin atamasının temin edilmesi sağlanmalıdır. Bu durumda en son sınavda hareket memuru atanamayanların daha sonra boşalacak kadrolara atanma olanakları vardır. Sınavı kazandığı halde atanacak hareket memuru kadrosu kadar olan kısmına giremeyen adayların, yeni sınav açılana kadar atanma hakları devam etmektedir. Bu gar müdürü ve diğer unvanlar için de geçerlidir. Çalışanlar bu hususlarda takipçi olmalı ve haklarını aramalıdır.

Söz konusu düzenleme:

“MADDE 9- Aynı Yönetmeliğin 11 inci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Sınav şartı ve atama

Madde 11- ...

Duyurulan kadro veya pozisyonlardan;

a) Atanma şartlarını taşımadıkları için sınavların geçersiz sayılması veya bu sebeple atamaların iptal edilmesi, atanılan göreve geçerli bir mazeret olmaksızın süresi içinde başlanılmaması ya da atanma hakkından vazgeçilmesi,

b) Emeklilik, ölüm, memurluktan çekilme veya çıkarılma, başka unvanlı kadro veya pozisyonlara ya da başka bir kuruma naklen atanma,

sebepleriyle boş kalan veya boşalanlara, görevde yükselme veya unvan değişikliği sınavı tarihinden itibaren iki yıllık süreyi aşmamak üzere aynı unvanlı kadro veya pozisyonlar için yapılacak müteakip sınava kadar, **sınavı kazandıkları hâlde kadro yetersizliği nedeniyle ataması yapılamayan personelin başarı sırasına göre atamaları yapılabilir.**

AYLIK ÜCRET-TEMEL ÜCRET-SİCİL NOTLARININ ÜCRETE ETKİSİ

399 sayılı KHK'nin 7. bölümünde Mali ve Sosyal Haklar düzenlenmiştir.

Aylık ve Ücretler

Madde 25 - a) Ekli 1 sayılı cetvelde kadro unvan ve dereceleri gösterilen personel aylık ve özlük hakları bakımından 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine tabidir.

c) Ekli 1 sayılı cetvelin dışında kalan sözleşmeli personele ödenecek sözleşme ücreti; temel ücret ile başarı ve kıdem ücretleri toplamından oluşur ve bu ücret asgari ücretin altında olamaz.

Sözleşme ücretlerinin tavanı her yıl bütçe kanunları ile belirlenir. Kamu personeli için uygulanan aylık katsayısının mali yılın ikinci yarısı için değiştirilmesi veya mali yıl içinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun mali ve sosyal haklara ilişkin hükümlerinde değişiklik yapılması halinde sözleşmeli personel ücretlerinin tavanını değiştirmeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.

Temel Ücret

Madde 26 -Temel ücret tutarları, sözleşmeli personelin unvanı, iş gerekleri, işyeri ve çalışma şartları dikkate alınmak suretiyle teşebbüs ve bağlı ortaklıklarca tespit edilir.

Teşebbüs ve bağlı ortaklıklar, sözleşmeli personeline unvanları itibarıyla uygulayacakları azami temel ücret miktarlarına ilişkin tekliflerini 15 Kasım tarihine kadar Devlet Personel Başkanlığına gönderirler. Bu teklifler Devlet Personel Başkanlığına teşebbüs ve bağlı ortaklıklar arasında ücret dengesi ve uygulama birliği sağlamaya yönelik önerilerle birlikte Yüksek Planlama Kurulunun onayına sunulur.

Her yıl aralık ayı içinde sicil-tezkiye raporları düzenlenir. Bu raporlarda personel hakkında 0–100 arasında puan verilir. 0–59 (D) arası olumsuz, 60–75 (C) arası orta, 76–89 (B) arası iyi, 90–100 (A) arası pekiyi olarak isimlendirilir. Ayrıca 60 ve yukarısı notlar olumlu olarak adlandırılır.

Öncelikle, bir önceki yıla göre daha düşük not verilmesi halinde buna gerekli kılacak somut delillerin, belgelerin sicil raporlarına eklenmesi gerekmektedir. Bir kalemdeki hususta olumsuzluğu olan personelin sadece o kalemdeki sicil notunun düşürülebileceği, örneğin sadece işe vaktinde gelmeyen personelin sadece bu kaleme ilişkin notunun düşürülebileceği diğer kalemlerdeki sicil Notlarının düşürülemezdir. Aksi halde idari yargı tarafından sicil raporları iptal edilmektedir. İş yeri amirleri sıklıkla keyfi olarak sicil notlarını düşürmektedir. Yargıda sicil raporlarını iptal ettiren memurların sicil raporlarını dolduran amirler hakkında manevi teminat davası açabilme ve kazanma olanaklarının olmasıdır. Ayrıca İdare tarafından ödenen yargılama masraflarının sicil raporlarını dolduran amirlere rücu edilmesi yoluna gidilmesi için idareye başvurulabilirler. Bu yolların kullanılması halinde keyfi sicil-tezkiye raporlarının doldurulmasının önüne geçilecektir.

Sözleşmeli personelin temel ücretlerine

Sicil notu 60–75 arası notu olanlara % 2

Sicil notu 76–89 arası notu olanlara % 4

Sicil notu 90–100 arası notu olanlara % 8 oranında ilave yapılır.

Sicil notu 00–59 arası notu olanlara ise sözleşme temel ücretlerine her hangi bir ücret eklenmez.

KURUM ZARARININ KARŞILANMASI

Personel görevini ifa ederken kusurundan kaynaklı olarak kurumu zarara uğratırsa bu zararın kendisinden nasıl tahsil edileceği (rücu edileceği) 657 sayılı DMK'nın 12. maddesi: *“Devlet memurunun kasıt, kusur, ihmal veya tedbirsizliği sonucu idare zarara uğratılmışsa, bu zararın ilgili memur tarafından rayiç bedeli üzerinden ödenmesi esastır.*

Zararların ödettilmesinde bu konudaki genel hükümler uygulanır. Ancak fiilin meydana geldiği tarihte en alt derecenin birinci kademesinde bulunan memurun brüt aylığının yarısını geçmeyen zararlar, kabul etmesi halinde disiplin amiri veya yetkili disiplin kurulu kararına göre ilgili memurca

ödenir.” şeklindedir. **13. maddede** ise buna ilişkin hususların yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir. Kanunun bu emri gereği “Kamu Zararlarının Tahsiline İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik”te (Genel Yönetmelik) tesis edilmiştir.

Yönetmeliğin 13. maddesi. “*Oluştugu tarih itibarıyla **onaltı yaşından büyükler için tespit edilen asgari ücretin bir aylık brüt tutarının yarısını geçmeyen alacaklar**, merkezde üst yöneticinin, taşrada ise idarenin en üst yöneticisinin izni ve sorumlunun ve/veya ilgilinin kabul etmesi koşuluyla, tebliğ tarihini izleyen aybaşından itibaren aylığından kesilerek rızaen tahsil edilir.*” Bu amir hüküm gereği personelin kabul etmesi halinde personelin verdiği kamu zararları asgari ücretin brüt tutarının yarısını geçmemesi halinde maaşından kesilebileceğini belirtmektedir. Bunun dışında personelin kurumunu zarara uğratması halinde bu zarar hiçbir şekilde doğrudan kesilemez, ancak genel hükümlere göre adliye mahkemelerinde (Sulh veya asliye hukuk mahkemesi) açacağı alacak davası sonucuna göre uyuşmazlığı çözmesi gerekmektedir.

ASKERLİK DÖNÜŞÜ İZİN HAKKI

Askerden dönüşte döndüğü yıl içinde, askerlik dönüşü işe başladığı yıl içinde askere gitmeden önce TCDD’de çalışırken yıllık izin kullanmamışsa askerlik dönüşü işe başladığı yıl içinde izin kullanabilir. Bu yönde TCDD Personel ve İdari İşler Dairesi Başkanlığının 06.11.2008 tarih ve B.11,2. DDY.0.71.00.02–906–51222 sayılı yazıları ile bu yönde uygulamla yapılması gerektiği yazılı kural haline getirilmiştir.

Askerlik sonrası işbaşı yapan personel askerlik yaptığı sırada izin kullandığı için kullandığı izin süresinin yıllık izninden düşülmesi yönündeki uygulamayı yargı reddetmiştir. Askerlik sonrası iş başı yaptığı yıl içinde hak ettiği yıllık iznini tam olarak kullanma hakkı vardır.



İstanbul 2. İdare Mahkemesi Tarih:10/03/2011 Esas:2010/1798

Karar:2011/525

İstanbul Atatürk Havalimanı Başmüdürlüğü'nde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye bağlı olarak 'apron memuru' unvanıyla görev yapan davacının 31.07.2009-31.01.2010 tarihleri arasında askerlik görevini yerine getirdiği, askerlik süresinin bitimini müteakip tekrar memuriyete döndüğü ve askerlik dönüşü yıllık izin hakkı olan 20 gün yerine 6 günün askerde iken kullanıldığından bahisle 14 gün olarak kullanılması üzerine bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Dava konusu olayda davacının askerde iken kullandığı iznin askerlik hizmeti süresi içerisinde kullanılan izin olduğu ve bu sürelerin memuriyette geçen süreler gibi değerlendirilerek yıllık iznin hesabında dikkate alınmasının mümkün bulunmaması ve bu iznin yıllık iznin hesabında dikkate alınabileceğini düzenleyen herhangi bir hukuksal düzenleme yer almadığı anlaşıldığından davacının yıllık izninin 20 gün olarak belirlenmesi gerekirken 14 gün olarak belirlenmesine ilişkin işlemin açıkça hukuka aykırı olduğu sonucuna varılmıştır.

BİR SUÇA İKİ CEZA VERİLEMEZ

46

TCDD 1. Bölge Müdürlüğü'nün 18.05.2011 tarih ve 2011/13-02 sayılı kararında; davacının 1/8 aylıktan kesme cezasıyla tecziyesi ile Trakya kesiminden başka bir işyerine nakli hususunun servisine değerlendirilmesine..." şeklinde verilen karara KOCAELİ 2.İDARE MAHKEMESİ'NİN Esas no:2011/868 sayı ile Köseköy Gar Şefliğinde Üyemiz Hareket Memuru Orhan SOLAK için verdiği yürütmeyi durdurma kararında; "...Memurların atanmasında kamu yararı ve hizmet gereklerinin, işlemin sebebi olarak gösterilen eylemler ve bu eylemler nedeniyle verilmiş bulunan cezaların ağırlık ve niteliği de göz önünde bulundurularak değerlendirilmesi gerekmekte olup, dava konusu işlemin sebebi olarak gösterilen ve soruşturma raporunda bahsi geçen eylemlerin, davacının başka bir yere atanmasını gerektirecek nitelik ve ağırlıkta bulunmadığı ve atama işleminin ikinci kez cezalandırma amacına yönelik olarak tesis edildiği sonucuna ulaşıldığından, dava konusu atama işleminde hukuka, kamu yararı ve hizmet gereklerine uyarlık bulunmamaktadır" denilmiştir.

İŞYERLERİNE KAMERA KONAMAZ

Başbakanlığın 2010/2 sayılı Genelgesinin 5. maddesi ve TCDD Personel ve İdari İşler Dairesi Başkanlığının 03.02.2010 tarih ve

B.11.2.DDY.0.71.00.02-915-6374 sayılı yazılarının 5. maddesi: “Kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet yürütülen mahallerin kamera ile izlenmesi uygulamaları gözden geçirilecek; **hizmetin niteliği itibariyle zorunlu güvenlik ihtiyacı ve kamu yararını gerçekleştirme amacı** dışında insan onuru ve temel kişilik haklarına aykırı şekilde kamu görevlilerinin izlenmesine imkan veren uygulamaların tespit edilmesi durumunda, bu uygulamaların önüne geçilmesi hususunda gerekli tedbirler alınacaktır.” Şeklindeki düzenlemenin, “**hizmetin niteliği itibariyle zorunlu güvenlik ihtiyacı ve kamu yararını gerçekleştirme amacı**” muğlak olup subjektif ve keyfi uygulamalarının önün açan bir uygulamadır. İşyerlerinde **Kamu çalışanlarının kamera ile izlenmesinin hiçbir haklı sebebi olamaz.**

İşyerlerinin kamera ile izlenmesi hakkında Diyarbakır 1. İdare Mahkemesi, Siirt Defterdarlığı’ndaki çalışanlarının faaliyet yürüttüğü servislerde uygulanan **kameralı takip** sisteminin “kişinin özel hayatını ihlal ettiği” gerekçesiyle kaldırılmasına karar vermiştir.

KESK’e üye Büro Emekçileri Sendikası, Siirt Defterdarlığı bünyesinde çalışan memurların çalıştıkları birimlerdeki kameralı takip sisteminin kaldırılması istemiyle Valiliğe başvuruda bulunmuş. Valilik söz konusu başvuruyu reddetmiştir.

47

Bunun üzerine Büro Emekçileri Sendikası, kameralı takip sistemine son verilmesi yolunda yapılan başvurunun reddine dair verilen kararı mahkemeye taşımıştır. Davayı görüşen yerel mahkeme kararında, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin “**Özel hayatın korunması**” başlıklı 8. maddesi anımsatarak, “Her şahıs, alevi hayatına ve meskenine hürmet edilmesi hakkına maliktir. Bu hakların kullanılmasına resmi bir makamın müdahalesi demokratik bir cemiyette ancak milli güvenlik, memleketin iktisadi refahı, suçların önlenmesi, sağlığın ve ahlakın ve başkansının haklarının korunması için zaruri bulunduğu derecede ve kanunla göz önünde bulundurulacak vuku bulabilir” demiştir.

Kararda, Anayasa’da “herkesin özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahip olduğu” vurgulanarak, kamu otoriteleri tarafından herkesin özel hayatına saygı gösterilmesi gerektiği, özel hayatın gizliliğinin ancak kamu düzeni ve suç işlenmesinin önlenmesi gibi nedenlerle ihlal edilebileceği ve bu tedbirlerinde özel hayatın gizliliğini ihlal etmemesi gerektiği ifade edilmiştir.

Kararda ayrıca “özel hayat sadece kişinin özel konutu içinde veya dar çevrecede yaşanan hayattan ibaret olmayıp, hiç beklenmeyen zaman ve



mekânda da ortaya çıkan ve süreklilik arz eden bir süreçtir. Yine çalışma hayatı içerisinde özel hayat kapsamında değerlendirilebilecek süreçler oluşabilmektedir. Bundan dolayı, iş yerinin güvenliğini sağlama amacını aşmış, doğrudan çalışan memurun kendisinin, diğer memurlarla ya da iş sahipleriyle ilişkisinin ve kamu hizmetinin görülmesi sırasında yaptığı her türlü haberleşmesinin gözlemlendiği kamera takip sisteminin kurulması özel hayatın gizliliğini ihlal niteliğindedir” denilmektedir.

Mahkeme, söz konusu başvurunun reddedilmesinde hukuka uyarlık görülmediğini vurgulayarak, kameraların kaldırılması yönünde karar vermiştir.

ATAMALARDA PUANLAMA ESAS ALINMALI

TCDD’de Hareket Memur Yardımcılığı için yapılan Görevde Yükselme Sınavı sonuçlarına göre yapılan atamalarda üyemiz Mehmet YAMAN kendisinden daha düşük puan alıp, tercih sıralamasında üstte tercih yaptığı için ataması yapılan personelin yerine kendisinin atamasının yapılması talebi ile açtığı davada mahkeme Yürütmeyi Durdurma kararı vermiştir.

Edirne İdare Mahkemesi Esas No:2012/1074 Yürütmeyi Durdurma Kararında;

“...Bakılan davada; davalı idarece öncelikle ilgililerin her bir tercihinin ayrı ayrı değerlendirmeye alınarak ilgililerin 1. tercihlerinden son tercihlerine kadar o kadrolara yapılan tercihler içerisinde en yüksek puanlı kişilerin atamalarının yapılması diğer bir ifadeyle ilgililer tarafından yapılan tercihlerde tercih sırası üstünlüğü göz önüne alınarak atama yapılamamış yapılan tercihlerde en yüksek puanlı adayın o kadroya atamasının yapılması gerekmektedir. Örneğin ÖSYM tarafından yapılan yerleştirmelerde olduğu gibi her bir kadro içinde puanlamaya tabi tutularak o kadroyu tercih eden en yüksek puanlı kişinin atamasının yapılması sağlanmalıdır. Burada ilgilinin kadroyu kaçınıcı sırada tercih ettiğinin bir önemi bulunmamaktadır...”

Daha düşük puanlı (personelin) 1. tercihi olduğundan bahisle atamasına ilişkin işlemden hukuka ve hakkaniyete uygunluk bulunmadığı sonucuna varılmıştır...”

denilmektedir.

TCDD PERSONEL YÖNETMELİĞİNİN HUKUKA AYKIRILIĞI

Başbakanlığın, personel yönetmeliklerin iptal edilerek “Disiplin Amirleri ve Disiplin Kurulları Hakkında Yönetmelik” adı altında yönetmelik düzenlemesi

talimatlarına rağmen TCDD Personel Yönetmeliği iptal edilmemiştir. Hiçbir Kamu Kurumunda Personel Yönetmeliği adı altında yönetmelik kalmamıştır. TCDD birçok kez TCDD Personel Yönetmeliğinin birçok hükmünü değiştirmek istemiş ancak Başbakanlık tarafından kabul görmemiştir. Başbakanlıkça TCDD Personel Yönetmeliği hukuka uygun bir yönetmelik olarak kabul edilmemektedir. Bu nedenle TCDD Personel Yönetmeliği bir bütün olarak hukuka aykırı bir yönetmeliktir. Tamamını iptal ettirme olanağı gözükmesine de uygulamalarda ilgili maddelerin iptali için konu yargıya taşınmaktadır.

Sendika olarak; TCDD Personel Yönetmeliğinin özellikle disiplin cezaları ile ilgili olan birçok maddesinin, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa ve 399 Sayılı KHK'ya dayanmaksızın Yönetmeliğe geçirildiğini ve birçok uygulamanın hukuka aykırı olduğunu tespit ettik.

Bilindiği üzere, Devletin Kamu alanında görev yapan kamu görevlileri ve kurulları, bağlı yetkiyle görev yaparlar. Yani yasalarla verilmiş olan yetkilerini kullanarak görevlerini yapabilirler. Bu yetki ve görevleri dışında yaptıkları ve yapacakları her türlü işlemler hukuka aykırıdır. Örneğin; hukuka aykırı olarak makiniste verilen depo cezasının mahkemece iptal edilmesi ve benzeri birçok idari işlem gibi.

TCDD Genel Müdürlüğüne 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 399 Sayılı KHK hükümlerince verilen yetkiler aşılarak, TCDD Personel Yönetmeliğine keyfi ve hukuksuz olarak birçok ceza hükümleri konulmuştur. Hâlbuki yasalara konulan ceza hükümlerinin kurumlara uyarlanması yönetmeliklerle sağlandığı için, yönetmeliklere konulan ceza hükümlerinin yasadakilere paralel olması gerekir. Yasadaki sınırın aşılması yetkinin aşılması olup, bu şekilde konulan hükümler, yasalara ve hukuka aykırıdır. Hukuka aykırı olarak konulan ceza hükümlerine dayanılarak verilen cezalar da, doğal olarak hukuka aykırı olduğundan bu cezaların yargı yoluyla iptali sağlanabilmektedir.

TCDD BÖLGE DİSİPLİN KURULLARI ANA YÖNETMELİĞE AYKIRI OLUŞTURULMAKTADIR

Disiplin kurullarının nasıl oluşturulacağı ve kimlerden oluşacağı Başbakanlık tarafından tesisi edilen ve üst yönetmelik mertebesinde olan **“Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkındaki Yönetmelik”**te düzenlenmiştir. Bu yönetmelikte **“Bölge Disiplin Kurullarının”** nasıl oluşturulacağını çok açık düzenlemiştir.

Buna göre:

Başbakanlık tarafından yürürlüğe konulan Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkındaki Genel Yönetmeliğin “Kurulların kuruluşuna ilişkin esaslar:” başlığı altındaki 4. maddesi:

“**Madde 4** – Başbakanlık ile Bakanlıkların ve bunlara bağlı Müsteşarlık, Genel Müdürlük ve Başkanlıkların Kurum Merkezindeki Disiplin Kurulları ve Yüksek Disiplin Kurulları aşağıda belirtilen esaslara uymak kaydıyla kurumlarınca kurulur. ...

III – (Değişik: 4.7.2005 – 2005/9138) BÖLGE DISİPLİN KURULU:

Valinin veya görevlendireceği vali yardımcısının başkanlığında,

a) Bölge Müdürü (Başkan),

b) Bölge Müdürü (Başkan)’nın görevlendireceği bir müdür yardımcısı,

c) Sosyal ve idari hizmetleri yürütmekle görevli amir,

d) Personel veya ünite amiri veya benzer hizmetleri yürütmekle görevli amirden kurulur.” Şeklindedir. Bölge Disiplin Kurulları böyle oluşturulması gerekirken;

50

TCDD Personel Yönetmeliğinin 112. maddesinde BÖLGE DISİPLİN KURULU ise:

Bölge Müdür Yardımcısı (başkan), Bölge Hukuk Müşaviri, Yol Müdürü, Cer Müdürü, Hareket Müdürü, Tesisler Müdür, Personel ve İdari İşler Müdüründen oluşmuştur.

Genel Yönetmelikte belirtilen görevlilerden sadece Personel Müdürü bulunmakta olup diğer disiplin kurulu üyelerinin hiçbirinin Genel Yönetmelik gereği disiplin kuruluna katılabilme hakları bulunmamaktadır. Bölge Disiplin Kurulunun hukuka aykırı teşekkül ettirildiği açıkça görülmektedir. Hukuka aykırı (Üst norm mevzuatına aykırı) oluşturulmuş disiplin kurulunun verdiği kararların hukuki olduğu söylenmez.

Disiplin Kuruluna Vali veya Valinin Görevlendireceği Vali Yardımcısının Başkanlık etmesi veya Bölge Müdürünün Disiplin Kurulu Başkanı olması gerekirken Disiplin Kuruluna Bölge Müdür Yardımcısının Başkanlık etmesi açık bir yetki tecavüzüdür.

TCDD PERSONELİ DOĞRUDAN CEZA MAHKEMESİNDE YARGILANABİLİR

4483 Sayılı *Memurlar Ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun* gereği Devlet Memurları görevlerini ifa ederken suç işlediklerinde Cumhuriyet Savcısı tarafından ceza davası açılabilmesi için mülki amirden (İlde Validen, İlçede Kaymakamdan) yargılama izni alması gerekmektedir. Ancak TCDD personeli için buna gerek yoktur. Danıştay'ın verdiği emsal niteliğindeki kararlarla, TCDD Genel Müdür ve Yönetim Kurulu üyeleri dışındaki tüm personelin adli-ceza yargılanması için izne gerek olmadığı anlaşılmış olduğundan görev suçu işleyen (Örneğin keyfi muamele) amirler hakkında Cumhuriyet Savcısı tarafından doğrudan ceza davası açılacaktır.

“4483 Sayılı *Memurlar Ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun* 2. maddesinde; “Bu kanun, devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idari esaslarına göre yürüttükleri kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri ifa eden memurlar ve diğer kamu görevlilerinin görevleri sebebiyle işledikleri suçlar hakkında uygulanır.” Hükmü yer almamıştır. Kamu İktisadi Teşebbüsleri personeli bu yasa maddesi kapsamı dışında bırakılmış, aynı yasanın 399 sayılı KHK'nın 11. maddesi ile değişik 17.maddesi ile de Teşebbüs Genel Müdürleri ve Yönetim Kurulu üyelerinin yargılanmaları ilgili Bakanın iznine bağlı kılınarak yalnızca bunlar hakkında 4483 sayılı Yasa hükümlerinin uygulanması öngörülmüştür. Bu itibarla; Kamu İktisadi Devlet Kuruluşlarından olan TCDD İşletmesi personeli hakkında, Genel Hükümlere göre kovuşturma yapılması gerekmektedir.

Dolayısıyla, **hakkımızda keyfi ve kural dışı işlem yapan idarecilerin, ceza yargılanmasının doğrudan yapılabilmesinin önü açıktır.**

MAKİNİSTLARIN YIPRANMA TAZMİNATI

Makinistlerin yıllardır sahip oldukları Fiili Hizmet Zammı veya bilinen adı ile “**yıpranma tazminatı**” 5510 Sayılı Yasa ile yürürlükten kaldırılmıştı. Söz konusu düzenlemenin iptali için Sendikamız üyesi Murat GÖÇMEN üzerinden açılan dava sonucunda 5510 sayılı kanununla yapılan düzenleme iptal edilmiştir.



Aynı konuda sendikamız tarafından alınan kararla TCDD Genel Müdürlüğünün Yıpranma Tazminatını iptal eden 22.09.2008 sayılı 45297 sayılı işlemine dayanak oluşturan işlemin iptali istemiyle sendikamızın Ankara Şube Başkanı İsmail ÖZDEMİR üzerinden açtığımız davada da Ankara 10. İDARE MAHKEMESİ TCDD'nin Yıpranma Tazminatını iptal eden işleminin iptaline oybirliği ile karar vermiştir.

Ankara 10. İdare Mahkemesi Esas No:2012/461 Karar No:2012/1550

Karardan; ...yapılan tespit ve önerilerin hepsinin, makinistlik mesleğinin stresli, ağır ve yıpratıcı hizmetlerden olup, çalışma ortamlarının vücut ve sağlık durumlarını etkileyecek nitelikte olduğunun ortaya konulduğu görülmektedir.

Tüm bu hususların bir arada değerlendirilmesinden, makinistlik mesleğinin, yıpratıcı mesleklerden olduğu, vücut ve sağlık durumlarının bu ağır ve yıpratıcı çalışma ortamından etkilendiği sonucuna varılmıştır.

Bu durumda; vücut ve sağlık durumlarının, ağır veyıpratıcı çalışma ortamından etkilendiği yukarıda belirtilen bilimsel inceleme ve çalışmalar ile ortaya konulan makinistlerin; fiili hizmet süresi zammından yararlanıp yararlanmamaları hususunda, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Geçici 4. maddesinin 8. fıkrası uyarınca 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu hükümlerinin uygulanmasının gerekmesi ve anılan Kanunun 32. maddesinin © fıkrasında da; lokomotif, makinist ve ateşçilerinin; lokomotif üzerinde geçen fiili hizmet süresinin her yılı için, 6 ay süre fiili hizmet süresi zammı ekleneceğinin hükme bağlanması karşısında; TCDD Genel Müdürlüğüne bağlı II. Bölge Müdürlüğüne 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli makinist olarak görev yapan davacının, 01.10.2008 tarihinden itibaren fiili hizmet zammından yararlanamayacağına ilişkin dava konusu işlemde hukuka uyarlık görülmemiştir...

Üyemiz hakkında Ankara 10. İdare Mahkemesince verilen bu karar Danıştay Onbirinci Dairesi Esas No:2009/6695 ve Karar No:2012/3263 ile onanmıştır.

MAKİNİST-TREN ŞEFİ-KONDÜKTÖR-TTM DEPO- GAR EMRİNDE GÖREVLENDİRLEMEZ

İdarenin yetki ve görevleri kanunla belirlenmiştir. İdare kanunda tanımlanmamış-gösterilmemiş-verilmemiş hiçbir yetkiyi kullanamaz. Makinistlerin ve yardımcı makinistlerin yola gönderilmeyip depo emrinde tutulması; tren şefi ve kondüktörler ile tren teşkil memurlarının da yola

gönderilmeyip gar emrinde tutulması hukuka aykırıdır. Bu keyfi bir uygulama olup bu uygulamayı yapan amirler Türk Ceza Kanununun 257. maddesi gereği bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu uygulamada ısrar eden Depo ve Gar Müdürleri hakkında Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunulmalıdır. Ayrıca İdari yargı organlarında iptal davası açılmalıdır.

Örnek olarak, Ödemiş Sundurma Şefliğinde görevli bir makinist üyemiz, kılık kıyafet yönetmeliğine aykırı davrandığı gerekçesiyle Bölge emri ile süresiz olarak depo emrinde görevlendirilmişti. Konuyla ilgili olarak sendikamız tarafından dava açılması sağlanmış, bölgenin depo emrinde süresiz çalıştırma emrinin hukuksuzluğu dile getirilmişti. **İzmir 3.İdare Mahkemesi** sendikamızın dile getirdiği hususu dikkate alarak **1999/197 sayılı kararı** ile “kişilerin rızası olmadan geçici görevle görevlendirilemeyeceği, bu tip görevlendirmelerde kamu yararının gözetilmesi gerektiği, yapılan her türlü işlemin yargı denetimine tabi olduğundan” bahisle yapılan **süresiz depo görevlendirmesinin hukuka aykırı olduğuna karar vermiştir.**

657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

53

6111 sayılı torba kanunla 657 sayılı devlet memurları kanununda yapılan bazı değişiklikler şunlardır:

1-657 sayılı yasanın 53. maddesi yeniden düzenlenerek engelli personel çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir. Buna göre; engelliler ile ilgili olarak engelli sınavı merkezi olarak ayrı yapılacak ve **%3 engelli çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir.** Bu hususla ilgili olarak Özürlüler İdaresi Başkanlığı'nın görüşü alınarak Devlet Personel Başkanlığı'nca yeni bir yönetmelik hazırlanacaktır.

2- **657 sayılı yasanın 64. maddesi yeniden düzenlenmiştir. Daha önceden 6 yıl üst üste sicil notu ortalaması 90'ın üzerinde olanlara verilen 1 kademe uygulamasında yeni kurallar getirilmiştir. Yasal değişiklik ile sicil notu uygulaması kaldırıldığından üst üste 8 yıl boyunca disiplin cezası almayan memurlar hakkında 1 kademe ilerlemesi yapılacaktır.**

3- 657 sayılı yasanın 91. maddesinde yapılan değişiklikle kadrosu kaldırılan ancak kurum içinde atama imkânı kalmayan memurlar diğer kamu kurumlarına atanacaklardır. Bu madde, kamu kesiminde memur kadrolarının

kaldırılarak atama yapılamayacak bir durum yaratmayı amaçlamaktadır. Örneğin; kadrosu kaldırılan bir memur ya aynı kadroda başka bir kurum bulamayacak ve bu nedenle istemese bile bir başka kadroya geçmek durumunda kalacak ya da sözleşmeliliği tercih etmek orunda kalacaktır. 91. maddedeki değişiklik iş güvencesini büyük oranda ortadan kaldıran bir değişikliktir.

4- 657 sayılı yasanın 100. maddesinde yapılan değişiklik ile engellilerin çalışma saat ve süreleri çalıştıkları kurumlar tarafından belirlenecektir.

100. maddenin 2. fıkrasında en önemli değişiklik ise esnek istihdamın 657 sayılı yasaya yerleştirilmesi biçiminde karşımıza çıkmaktadır. 100. maddeye eklenen fıkra uyarınca, tüm memurların yürüttükleri hizmetin özelliklerine göre çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmelerinin mümkün olduğu belirtilmiştir. Buna ilişkin usul ve esasların Bakanlar Kurulunca belirleneceği belirtilmiştir. **Esnek çalışmanın önünü açan bu düzenleme işçi kesimindeki esnek çalışma modellerini kamu kesimine taşımıştır.** Denilebilir ki; iş ve çalışma koşullarının kötüleşmesinde işçi ile memur eşitlenmiştir.

54

5- 657 sayılı yasanın 101. maddesinde yapılan değişiklik ile 24 saat esasına göre çalışılan hizmetlerde çalışma saatlerini kurum belirleyecektir. Bu maddede yapılan değişiklikle hamileliğin 24. haftasından önce (yasada aynen bu şekilde ifade edilmiştir. Bizim yorumumuza göre 24 haftadan önceki gebeliklerde doktor raporu olması durumunda bu hüküm geçerli olacaktır.) ve her halükarda **hamileliğin 24. haftasından itibaren ve doğumdan sonraki 1 yıl süreyle kadın memurlara gece nöbeti ve gece vardiyası verilemeyeceği**, engelli memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası verilemeyeceği düzenlenmiştir.

6- 657 sayılı yasanın 104. maddesinde yapılan değişiklikle, **erken doğum halinde doğum öncesi kullanılmayan doğum izni doğum sonrası izne eklenecektir. Babalık izni süresi 10 güne çıkarılmaktadır.** Doğum sırasında anne ölürse anaya tanınan izin hakkı babaya verilecektir. **Evlenme veya ölüm halindeki izin süreleri 5 günden 7 güne çıkarılmıştır. Kayın peder, kayın valide ve kayınlar ölünce de 7 gün izin verilecektir.** Bu maddede yapılan en önemli düzenlemelerden bir tanesi **süt izninin doğumdan sonraki ilk 6 ayda günde 3 saat, ikinci 6 ayda günde 1,5 saat olarak düzenlenmesidir.**

Bu maddede yapılan değişikliklerden bir diğeri de; **yıllık izin ve mazeret izinleri sırasında mali haklar ile sosyal yardımlara dokunulamayacağına dair düzenlemedir.** Önceden bu düzenleme “özlük haklarına dokunulamaz”

biçimindeydi. Şimdi mali ve sosyal haklara dokunulamaz şeklinde değiştirilmiştir.

7- 657 sayılı yasanın 105. maddesinde yapılan değişiklik ile uzun süreli tedavide hizmet yılı şartı kaldırılmıştır. Hastalık raporlarının düzenlemesi ile ilgili yetki Devlet Personel Başkanlığı'na bırakılarak yönetmelik ile belirlenecektir. Bu maddede yapılan en önemli değişiklik ile **memura, bakmakla yükümlü olmasa dahi, refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hallerinde, bunun sağlık kurulu raporu ile belgelenmesi şartıyla, aylık ve özlük haklarının korunarak 3 aya kadar ücretli izin verileceği, gerektiğinde bu sürenin 1 katna kadar uzatılacağı** düzenlenmiştir.

8- 657 sayılı yasanın 108. maddesinde yapılan değişiklikle, **doğum sonrası aylıksız izin 24 aya çıkarılmaktadır. 3 yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen memurlara 24 aya kadar aylıksız izin verilecektir.** Yurt dışına giden memur, diğer kamu görevlileri veya öğrencilerin memur olan eşleri görev veya öğrenim süresi boyunca aylıksız izin alabileceklerdir. 5 hizmet yılı olan memurlar toplam 1 yıla kadar aylıksız izin kullanabileceklerdir. **Aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazereti gerektiren sebebin ortadan kalkması halinde aylıksız izinde olan memurun 10 gün içerisinde görevine başlaması zorunluluğu getirilmiştir.**

9- 657 sayılı yasanın 125. maddesinde yapılan değişikliklerle;

- Aylıktan kesme cezasını gerektiren c bendinin g fıkrası yani **il dışına izinsiz çıkış, h bendi toplu müracaat ve şikâyetle bulunma** ve j bendi **yasaklanmış her türlü yayını görev mahallinde bulundurmak kaldırılmıştır. Artık bu fiillerden dolayı ceza verilmeyecektir.**

- Bu maddede yapılan değişiklik ile geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmalarını olumlu olan ve iyi veya çok iyi derecede sicil alan memurlara verilecek cezalarda bir derece hafif olanının uygulanacağına dair düzenleme şu şekilde değiştirilmiştir; **geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmalarını olumlu olan ve ödül veya başarı belgesi alan memurlar için verilecek cezalarda 1 derece hafif olanının uygulanacağı şeklinde değiştirilmiştir.** Bu düzenleme ile de performans kriterlerine göre ödül veya başarı belgesi almayan memurlara 1 derece hafif ceza uygulanmayacaktır.

10- 657 sayılı yasanın 135. maddesinde yapılan değişiklikle kanunun uygulamaya girdiği 25 Şubat 2011 tarihinden itibaren uyarma, **kınama ve**

aylıktan kesme cezalarına karşı tebliğ tarihinden itibaren 7 gün içinde disiplin kuruluna itiraz edileceği, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı da 7 gün içinde Yüksek Disiplin Kuruluna itiraz edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu süre içinde itirazlar yapılmaz ise kararlar kesinleşecek ve yargıya dava açılmayacaktır. İtirazlar yapıldıktan sonra 30 gün içinde karar verilmesi gerekmektedir. **İtirazlar reddedilir veya daha hafif ceza verilir ise süresi içerisinde idari yargı yoluna başvurulabilir.**

11- 657 sayılı yasanın Ek 8. maddesi değiştirilerek **memurun isteği ile bir başka kurumda görevlendirilmesi düzenlenmiştir.** Kurumlar arası görevlendirme 6 ayı geçmeyecektir. Ancak kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda Devlet Personel Başkanlığından uygun görüş alınarak memurun izni olmadan bir başka kuruma 6 aya kadar görevlendirilmesi mümkün hale gelecektir.

12- 657 sayılı yasanın 57. maddesinde değişiklik yapılarak **adaylık süreci içerisinde disiplin cezası alanların disiplin amirinin teklifi üzerine asaletinin onaylanmayarak memuriyetten atılması hükmü getirilmiştir.** Daha önceden olumlu sicil alamayan memur için geçerli olan bu kuralın yeni düzenleme ile disiplin cezası alan haline getirilmesi oldukça ağırlaştırılmış bir düzenlemedir.

56

13- 657 sayılı yasada değişiklik yapılarak il dışına çıkışları izne bağlayan madde kaldırılmıştır.

14- 657 sayılı yasanın 37. maddesinde değişiklik yapılarak azami yükselebilecekleri derecelerin 4. kademesinde olanların son 6 yıllık sicil notu ortalaması 90 ve daha yukarı olanlara kadro şartı aranmaksızın **1 derece yükseltileceği kuralı, son 8 yıllık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almamak** olarak değiştirilmiştir.

399 sayılı KHK'ye tabi sözleşmeli personel hakkında 399 sayılı KHK'de belirtilen hükümler dışında Devlet Personel Başkanlığı'nın görüşü alınarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uygulanacaktır.

BAŞBAKANLIK GENELGELERİ

GENELGE (1999/44)

İLGI: 20.11.1997 gün ve B.02.0.PPG.0.12-383-26654 (1997/70) sayılı genelge.

Demokratik ve sosyal hukuk devleti olmanın en önemli göstergelerinden birini örgütlenme özgürlüğü oluşturmaktadır. Temel insan haklarından biri olan örgütlenme özgürlüğünün, ayrımsız bir biçimde tanınması çalışanlarımızın vazgeçilmez hakkıdır.

Esasen; Ülkemizin de taraf olduğu İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, İnsan Hakları ve Temel Özgürlükler Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslar arası metinler ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun onayladığımız 87, 98 ve 151 sayılı Sözleşmelerinde memurlar dâhil tüm çalışanların sendikal örgütler kurmaları, bu sendikalar ile üst kuruluşlarının amaçları doğrultusunda etkinliklerde bulunabilmeleri kabul edilmiştir.

Sendikal hakların kaynağını oluşturan uluslar arası belgeler onaylanarak kamu görevlilerine örgütlenme hakkının tanınmasının yıllar öncesinden benimsenmiş olunmasına ve 1980'li yılların sonlarından itibaren çok sayıda kamu görevlileri sendikasının kurulup çeşitli etkinliklerde bulunmasıyla "fiili bir durum" oluşmuş bulunmasına rağmen, konunun yasal bir temele oturtulması olanaklı olmamıştır. Anımsanacağı gibi, kamu görevlilerinin sendika kurma hakkı ilk defa 1961 Anayasasında düzenlenmiş ve işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki haklarının yasa ile düzenlenmesi öngörülmüştür. 1965 yılında 624 sayılı Devlet Personeli Kanunu yürürlüğe konulmuş, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 22'nci maddesi ile maddesi ile kamu çalışanlarına sendika kurma ve kurulmuş sendikalara üye olma hakkı verilmiştir.

Ancak gelinen bu aşamaya rağmen, 1971 yılında çıkarılan 1588 sayılı Kanun'la Anayasa'da yapılan değişiklik sonucunda; sadece işçi ve işverenlerin sendika ve sendika birlikleri kurma hakları kabul edilerek, memurların ve işçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin sendika kurabilmelerine ilişkin 624 sayılı Kanunun 22'nci maddesi yürürlükten kaldırılmıştır. 1993 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 ve 151 sayılı Sözleşmelerinin onaylanmasından sonra Anayasa'nın 90'ncü maddesinin son fıkrası dikkate alınarak Sözleşmelerin iç hukuka yansıtılması çalışmaları başlatılmıştır.

Bu çerçevede; 23 Temmuz 1995 tarih ve 4121 sayılı Kanun ile Anayasanın 53'üncü maddesine bir fıkra eklenerek kamu görevlilerine sendika ve üst kuruluşlarını kurma ve toplu görüşme hakkı tanınmış, buna ilişkin usullerin çıkarılacak bir kanun ile düzenlenmesi öngörülmüştür. Bu arada, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun kaldırılan 22'nci maddesi de 12.06.1997 tarihli ve 4275 sayılı Kanun'la yeniden düzenlenmiş ve Devlet Memurlarının Anayasada ve özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar



ve üst kuruluşlar kurabilmeleri ve bunlara üye olabilmeleri hükme bağlanmıştır.

55'nci Hükümet döneminde; onaylanan Uluslar arası Sözleşmeler ve Anayasanın 53. Maddesinde öngörülen hükümler çerçevesinde, kamu görevlileri sendikalarının oluşturduğu konfederasyonların görüşleri de alınmak suretiyle hazırlanan "Kamu Görevlileri Sendikaları Kanun Tasarısı" yasalasamamıştır.

Öte yandan, ilgide kayıtlı Genelgenin uygulanmasında zaman zaman aksaklıklar olduğu, mevcut kamu görevlileri sendikaları ile kamu yetkilileri arasında çeşitli sorunlar yaşandığı gözlenmektedir. Bu çerçevede Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından gerekli düzenlemeler yapılincaya kadar, tüm kamu yetkililerince;

-Kamu görevlilerinin sendika ve konfederasyonlar şeklinde örgütlenmesine engel olunmaması,

-Sendikaların yasalar çerçevesindeki etkinliklerine genel kolluk yetkisinin kullanılarak müdahale edilmemesi,

-Sendikal çalışmaları nedeniyle sendika yöneticilerine ve üyelerine karşı disiplin cezası uygulanmaması,

-Sendikaların olağan ve olağanüstü genel kurullarının yapılmasında zorluk çıkarılmaması,

58

-Sendikaların kendilerini ve çalışmalarını tanıtıcı yayınlar yapma, toplantılar düzenleme, sosyal, sanatsal ve kültürel etkinliklerde bulunmalarının kısıtlanıp yasaklanmaması,

-Sendika üyesi kamu görevlilerinin yazılı başvuruları halinde üyelik aidatlarının aylıklarından kesilerek sendika Genel Merkezlerince belirlenecek sendika hesaplarına aktarılması,

-Sendikaların çalışmalarını yürütebilmesi için olanaklar ölçüsünde fiziki mekân ile sendikal çalışmalarla ilgili duyurularını asacağı ilan panosu sağlanması,

-Gerektiğinde sendika yöneticileri ile diyaloga girilerek görüş ve önerilerinin alınması, işbirliği yollarının aranması,

gibi konularda, örgütlü toplum olmanın bilinci içinde her kademede görev yapan yetkililerin gerekli titizlik ve özeni göstererek, çalışma barışının sürekliliğinin sağlanmasına katkıda bulunmaları büyük önem taşımaktadır.

İlgi genelge yürürlükten kaldırılmıştır.

Bilgi ve gereğini önemle rica ederim.

Bülent ECEVİT

Başbakan

GENELGE 2002/17

Demokratik ve sosyal hukuk devleti olmanın en önemli göstergelerinden birini örgütlenme özgürlüğü oluşturmaktadır. Temel insan haklarından biri olan örgütlenme özgürlüğünün, ayrımsız bir biçimde tanınması çalışanlarımızın vazgeçilmez hakkıdır. Ülkemizin de taraf olduğu İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, İnsan Hakları ve Temel Özgürlükler Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslararası metinler ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)' nun onayladığımız muhtelif sözleşmelerinde memurlar dahil tüm çalışanların sendikal örgütler kurmaları, bu sendikalar ile üst kuruluşlarının amaçları doğrultusunda etkinliklerde bulunabilmeleri kabul edilmiştir.

Bu çerçevede; uluslararası sözleşmelerde yer alan “Örgütlenme Özgürlüğü” nün ulusal düzeyde yasallaştırılarak, kamu görevlilerinin sendikal haklarını özgürce kullanabilmeleri, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, hizmet verimliliğinin artırılması, sendika içi demokrasinin gerçekleştirilmesi ve yönetime katılımın sağlanması amacıyla 4688 sayılı Kamu Sendikaları Kanunu 24460 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak 13.08.2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Öte yandan, söz konusu Kanun’un uygulanmasında zaman zaman aksaklıklar olduğu, mevcut kamu görevlileri sendikaları ile kamu yetkilileri arasında çeşitli sorunlar yaşandığı gözlenmektedir.

59

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun uygulanabilirliği, toplumsal uzlaşma ve demokrasi kültürünün geliştirilmesi ve çalışma barışının sürekliliğinin sağlanması açısından ;

- Kamu görevlilerinin sendika ve üst kuruluş kurma, sendikalara üye olma, sendikal etkinliklerde bulunma yolundaki başvurularının engellenmemesi,

- **Sendikaların kendilerini ve çalışmalarını tanıtıcı yayınlar yapma, toplantılar düzenleme, sosyal, kültürel ve sanatsal etkinliklerde bulunmalarının kısıtlanıp, yasaklanmaması,**

- Gerektiğinde sendika yöneticileri ile diyaloga girilerek, işbirliği yapılması, görüş ve önerilerinin alınması, hususlarında her düzeydeki kamu görevlilerince gereken duyarlılık ve kolaylık gösterilecektir. Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Bülent ECEVİT
Başbakan



Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemlerle ilgili Başbakanlık Genelgesi

GENELGE 2009/12

Demokratik ve sosyal hukuk devleti ilkesinin en önemli gereklerinden biri örgütlenme özgürlüğünün sağlanmasıdır. Örgütlü toplum, demokratik toplum düzenini ve katılımcı yönetimi gerçekleştirmenin vazgeçilmez şartı olarak değerlendirilmektedir. Devletimizin de taraf olarak onayladığı uluslararası sözleşme ve belgeler ile Anayasa başta olmak üzere iç hukuk düzenlemelerimizde, memurlar dahil tüm çalışanların sendikal örgütler kurabilmeleri, kurulmuş bulunan sendikalara üye olabilmeleri, sendikalar ve üst kuruluşlarının amaçları doğrultusunda faaliyette bulunabilmeleri, örgütlenme özgürlüğü kapsamında güvence altına alınmıştır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 2001 yılında yürürlüğe girmesinden sonra 2002 yılından beri Hükümeti temsilen Kamu İşveren Kurulu ile her bir hizmet kolunda yetkili sendikalar ve bunların bağlı bulunduğu konfederasyonlar arasında toplu görüşmeler gerçekleştirilmektedir.

2008 Yılı Toplu Görüşme sürecinde Kamu İşveren Kurulu ile yetkili kamu görevlileri sendikaları ve bunların bağlı bulunduğu Konfederasyonlar arasında mutabakata varılan konularla ilgili olarak kamu kurum ve kuruluşları, aşağıda belirtilen hususlara riayet edeceklerdir:

60

1) Görev mahalli dışında bir ortaöğretim kurumunu merkezi sınavla kazanan çocuğu bulunan memurun, söz konusu yerde çocuğunun yatılı öğrenim görme imkânı yoksa bu yerde memurun çalıştığı kuruma ait boş bulunan kadroya, hizmetine ihtiyaç bulunması ve o bölgeye atanabilme konusunda gerekli nitelikleri taşıyor olması şartıyla öncelikle atanması sağlanacaktır.

2) Hizmet gerekleri, personel ve kadro planlaması ile liyakat ve kariyer ilkeleri çerçevesinde kurumların görevde yükselme yönetmelikleri kapsamına giren kadrolara atama ihtiyacının doğması halinde, gereken en kısa sürede görevde yükselme mahiyetinde atama prosedürü uygulanacaktır.

3) Kurumlarca hizmetin yürütülmesinde verimliliği artırma amacına dönük olarak hizmet içi eğitimler düzenlenecek, ihtiyaç bulunması halinde bu konuda kurumun bulunduğu hizmet kolunda faaliyette bulunan sendikalarla işbirliği içinde çalışmalarında bulunulacaktır.

4) Engelli kamu çalışanlarına yönelik olarak;

- Engelli personel istihdam eden kurum ve kuruluşlar, mahalli idareler ve ilgili kurumlarla koordinasyon temin edilmek suretiyle kamu kurum ve kuruluşu yönüyle ayırım yapılmaksızın engelli kamu görevlilerinin kamuya ait servis araçlarından yararlandırılmaları,

- Engelli kamu çalışanlarının atama ve yer değiştirmelerinde engelleri açısından

sıkıntı oluşturmayacak hizmet alanlarında ve birimlerinde görev yapmalarını sağlayacak tedbirlerin alınması,

- Kamu hizmet binalarının engelli kamu çalışanlarının çalışma şartlarını kolaylaştıracak şekilde düzenlenmesi,

hususlarına azami özen gösterilecektir.

5) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 25 inci maddesinin uygulanması ile ilgili olarak; yürütülen soruşturma ve yargılamanın tabi olduğu kanuni işlem sonucunda memur hakkındaki şikâyet ve ihbarın sabit görülmemesi durumunda, memurun garaz, soyut hakaret veya uydurma bir suç maksadıyla maruz kaldığı bu isnat ve iftiralara karşı korunması için kamu davası açılması konusunda yetkili amirlere yüklediği sorumluluğun yerine getirilmesinde titizlik gösterilecektir.

6) 657 sayılı Kanunun 178 inci maddesinin (B) bendinde yer alan, personele yaptırılan ve ücretle karşılanamayan her sekiz saatlik fazla çalışma için bir gün izin verilmesi konusunda Kanunun amir hükmüne titizlikle uyulacaktır.

7) 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi olarak istihdam edilen sözleşmeli personelin yıllık izinlerini yıl içerisinde kullanmaları sağlanacaktır.

Bulgilerini ve gereğini önemle rica ederim.

Recep Tayyip ERDOĞAN

Başbakan

61

19 Mart 2011 Tarihli Resmi Gazete’de Sayı: 27879 ile yayımlanan Başbakanlık Genelgesi

Konu: İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi.

GENELGE 2011/2

Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.



Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.

2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.

3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.

4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.

5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” kurulacaktır.

62

6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.

7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.

8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Recep Tayyip ERDOĞAN

Başbakan

Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemlerle ilgili Başbakanlık Genelgesi

GENELGE 2010/2

Demokratik ve sosyal hukuk devleti ilkesinin en önemli gereklerinden biri örgütlenme özgürlüğünün sağlanmasıdır. Örgütlü toplum, demokratik toplum düzenini ve katılımcı yönetimi gerçekleştirmenin vazgeçilmez şartı olarak değerlendirilmektedir. Devletimizin de taraf olarak onayladığı uluslararası sözleşme ve belgeler ile Anayasa başta olmak üzere iç hukuk düzenlemelerimizde, memurlar dahil tüm çalışanların sendikal örgütler kurabilmeleri, kurulmuş bulunan sendikalara üye olabilmeleri, sendikalar ve üst kuruluşlarının amaçları doğrultusunda faaliyette bulunabilmeleri, örgütlenme özgürlüğü kapsamında güvence altına alınmıştır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 2001 yılında yürürlüğe girmesinden sonra 2002 yılından beri Hükümeti temsilen Kamu İşveren Kurulu ile her bir hizmet kolunda yetkili sendikalar ve bunların bağlı bulunduğu konfederasyonlar arasında toplu görüşmeler gerçekleştirilmektedir.

2009 Yılı Toplu Görüşme sürecinde Kamu İşveren Kurulu ile yetkili kamu görevlileri sendikaları ve bunların bağlı bulunduğu Konfederasyonlar arasında mutabakata varılan konularla ilgili olarak kamu kurum ve kuruluşları, aşağıda belirtilen hususlara riayet edeceklerdir:

1 - Kamu görevlilerinin memuriyet mahalli dışına yapılacak geçici görevlendirmeleri ile ilgili olarak daha önce yayımlanmış olan Başbakanlık Genelgesinde yer alan hususlara titizlikle uyulmaya devam edilecek, geçici görevlendirmelerin sürekli görevlendirme halini almamasını teminen gerekli tedbirler alınacaktır.

2 - Sendika ve konfederasyon il ve ilçe temsilcileri ile sendika şubesi, sendika ve konfederasyon yöneticilerinin yürütmekte oldukları sendikal faaliyetler kapsamında yapacakları basın açıklamaları, disiplin soruşturmasına konu yapılmayacaktır.

3 - Kamu çalışanlarının kanunen bakmakla yükümlü olduğu özürülü aile bireyinin bakıma muhtaç olduğunun ilgili mevzuatına göre alınmış geçerli özürülü sağlık kurulu raporu ile belgelendirilmesi kaydıyla bu durumdaki personele; özürülü aile ferdinin günlük bakımı için izin kullanımında gerekli kolaylık sağlanacak ve personel mesai saatleri dışındaki nöbet görevinden ve gece vardiyasından muaf tutulacaktır.

4 – 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname çerçevesinde, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında çalışan sözleşmeli personelin bu Kanun Hükmünde Kararnamenin eki 1 sayılı Cetvele tabi memur kadrolarına ve diğer sözleşmeli personel pozisyonlarına, memur statüsünde çalışanların ise sözleşmeli personel pozisyonlarına vekâlet ettirilmemesi hususuna azami özen gösterilecektir.

5 - Kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet yürütülen mahallerin kamera ile izlenmesi uygulamaları gözden geçirilecek; hizmetin niteliği itibariyle zorunlu güvenlik ihtiyacı ve kamu yararını gerçekleştirme amacı dışında insan onuru ve temel kişilik haklarına aykırı şekilde kamu görevlilerinin izlenmesine imkân veren uygulamaların tespit edilmesi durumunda, bu uygulamaların önüne geçilmesi hususunda gerekli tedbirler alınacaktır.

6 - **Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğin 4 üncü maddesine 4/7/2005 tarihli ve 2005/9138 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile eklenen fıkra ile disiplin soruşturması yürütülen Devlet memurunun üyesi olduğu sendikanın temsilcisinin de disiplin ve yüksek disiplin kurullarında temsiline imkan sağlanmış olup, bu düzenleme çerçevesinde sendika temsilcilerinin sendika üyeleri ile ilgili disiplin kurulu çalışmalarına katılmalarına yönelik olarak uygulamada karşılaşılan sorunlar giderilecektir.**

7 - Kamu kurum ve kuruluşları, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına Dair Yönetmelik kapsamında yapacakları atama işlemlerinde, ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak eş, öğrenim ve sağlık durumuna dayalı atama taleplerinin gerçekleştirilmesine azami özen göstereceklerdir.

8 - Devlet Memurları Kanununun 130 uncu maddesinde disiplin soruşturmalarında tanınan savunma süresinin 7 günden az olmayacağı öngörülmüş olup, bu sürenin asgari süre olduğu hususu ile disiplin soruşturmasının konusu ve kapsamı da göz önüne alınarak, hakkında disiplin soruşturması yürütülen personele savunma hakkının kullanımına imkan verecek bir savunma süresi tanınacak; savunma süresi içinde ilgilinin talebi halinde idarece uygun görülecek ilave savunma süresi de ilgililere tanınabilecektir.

9 - İletişim teknolojisindeki gelişmeler ve ulaşım kolaylıkları göz önüne alınarak hizmetine ihtiyaç duyularak kendisine bildirilenler dışında kalan memurların, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Ek 20 nci maddesi uygulaması açısından, hafta sonu ve resmi tatil günlerinde ikamet etmekte

oldukları il hudutlarını terk edebilmeleri konusunda gerekli uygulama kolaylıkları sağlanacaktır.

Bilgilerinizi ve gereğini önemle rica ederim.

Recep Tayyip ERDOĞAN

Başbakan

Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemlerle ilgili Başbakanlık Genelgesi 14.12.2010 tarihli ve 27785 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

GENELGE 2010/26

Örgütlenme özgürlüğü, çağdaş demokrasi anlayışının ve sosyal hukuk devleti ilkesinin temel unsurlarından biridir. Çalışanlarımızın hak ve menfaatlerinin korunması, geliştirilmesi ve katılımcı yönetim anlayışını gerçekleştirmek adına örgütlenme özgürlüğünün sağlanması demokratik yönetimin teminatıdır. Bu bağlamda, Devletimizin de taraf olarak onayladığı uluslararası sözleşme ve belgeler ile Anayasa başta olmak üzere iç hukuk düzenlemelerimizde; memurlar dahil tüm çalışanların sendikal örgütler kurabilmeleri, kurulmuş bulunan sendikalara üye olabilmeleri, sendikalar ve üst kuruluşlarının amaçları doğrultusunda faaliyette bulunabilmeleri, örgütlenme özgürlüğü kapsamında güvence altına alınmıştır. Anayasamızın 53 üncü maddesinde değişiklik öngören 5982 sayılı Kanunun 12 Eylül 2010 tarihinde milletimizce kabulü ile 2010 yılı, kamu görevlileri sendikacılığı açısından çok önemli bir dönüm noktası olmuş ve kamu görevlilerimiz toplu sözleşme hakkına kavuşmuştur. 2010 yılı Toplu Görüşme sürecinde Kamu İşveren Kurulu ile yetkili kamu görevlileri sendikaları ve bunların bağlı bulunduğu Konfederasyonlar arasında mutabakata varılan konularla ilgili olarak kamu kurum ve kuruluşları, aşağıda belirtilen hususlara riayet edeceklerdir.

1) Belediyelerde çalışan ve aylıklarını zamanında alamayan kamu görevlilerinin aylıklarının zamanında ve öncelikle ödenmesiyle ilgili 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesi hükmüne titizlikle uyulacaktır.

2) Katılımcı ve demokratik yönetim anlayışının gerçekleştirilmesi ve şeffaflığın sağlanması açısından kamu personelini ilgilendiren lojman, kreş vb. sosyal haklara ilişkin olarak yapılan çalışma ve komisyonlara;



uygulamanın kapsamına giren kurum, birim veya işyeri bazında en çok üye kaydetmiş sendikadan bir temsilcinin katılımına imkân sağlanacaktır.

3) Disiplin hükümlerinin uygulanmasına yönelik olarak;

- 657 sayılı Kanuna tabi kurum ve kuruluşlarda 2005 yılında yapılan düzenlemeyle gerçekleştirildiği gibi 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi personel istihdam eden kuruluşlarda çalışan kamu görevlilerinin üyesi olduğu sendikanın temsilcisinin de disiplin ve yüksek disiplin kurulu çalışmalarına katılmalarına imkan sağlanması,

- Disiplin soruşturmalarının mümkün olan en kısa sürede tamamlanması,

- Disiplin soruşturmasını gerektiren fiil ve hallerin neler olduğunun tereddüde yer vermeyecek şekilde savunmanın alınmasına ilişkin süreçte kamu görevlisine bildirilmesi ve savunma hakkının kullanımında etkinliğin sağlanması amacıyla gerekli tedbirlerin alınması,

- Disiplin kurullarının kararlarına esas toplantılarda tutanak tutulması, hususlarına azami özen gösterilecektir.

Bilgilerini ve gereğini önemle rica ederim.

Recep Tayyip ERDOĞAN

Başbakan

Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemlerle ilgili Başbakanlık Genelgesi

GENELGE 2005/14

Demokratik ve sosyal hukuk devleti ilkesinin en önemli gereklerinden biri örgütlenme özgürlüğünün sağlanmasıdır. Örgütlü toplum, demokratik toplum düzenini ve katılımcı yönetimi gerçekleştirmenin vazgeçilmez şartı olarak değerlendirilmektedir. Devletimizin de taraf olarak onayladığı uluslar arası sözleşme ve belgeler ile Anayasa başta olmak üzere iç hukuk düzenlemelerimizde, memurlar dahil tüm çalışanların sendikal örgütler kurabilmeleri, kurulmuş bulunan sendikalara üye olabilmeleri, sendikalar ve üst kuruluşlarının amaçları doğrultusunda serbestçe faaliyette bulunabilmeleri örgütlenme özgürlüğü kapsamında güvence altına alınmıştır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 2001 yılında yürürlüğe girmesinden sonra 2002 ve 2003 yıllarında Hükümeti temsilen Kamu İşveren Kurulu üyeleri ile her bir hizmet kolunda yetkili sendikalar ve bunların bağlı bulunduğu konfederasyonlar arasında toplu görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Kamu İşveren Kurulu ile yetkili sendikalar ve bunların bağlı bulunduğu konfederasyonlar arasında 2004 yılı Toplu Görüşmeleri, 15-30 Eylül 2004 tarihleri arasında yapılmış bulunmaktadır. Toplu Görüşme sürecinde, personel mevzuatına ilişkin uygulamada karşılaşılan sorunlarla ilgili olarak konfederasyon temsilcilerince iletilen talepler hakkında konfederasyonlar ile Kamu İşveren Kurulunu temsilen eşit sayıda üyenin katılımı ile oluşturulan Komisyonca hazırlanan ve üzerinde mutabık kalınan hususlar çerçevesinde aşağıdaki konularda kamu kurum ve kuruluşlarının azami dikkati göstermeleri gerekmektedir.

1 - Teftiş, denetim, soruşturma ve hizmet içi eğitim ile isteğe bağlı olma hali hariç, kamu görevlilerinin memuriyet mahalli dışına yapılacak geçici görevlendirmelerinin, bir yılda toplam 2 ayı geçmemesine özen gösterilecektir.

2 - Görevinden çekilen ya da çekilmiş sayılanlar ile memnu hakların iadesi kararı alanlardan (işledikleri fiilleri suç olmaktan çıkarılanlar ile 4809 sayılı Kanun hükümleri uyarınca cezaları ertelenen ve mahkumiyeti vaki olmamış sayılanlar dahil) memuriyete dönmek isteyenlerin talepte bulunmaları halinde, durumlarına uygun kadrolara kurumların ihtiyacı, hizmet gerekleri ve bütçe imkanları çerçevesinde ilgili mevzuatına göre atanması sağlanacaktır.

3 - Kamu görevlisi hakkında görevden uzaklaştırma tedbiri, ancak ilgili personelin yürütmekte olduğu görevin yürütülen soruşturmayı etkileyeceği yönünde açık ve güçlü bir ihtimal bulunması halinde uygulanacaktır.

4 - Kurum idari kurullarınca, kamu hizmetlerinin teknolojik imkânlardan azami ölçüde yararlanılarak verimli ve nitelikli bir şekilde yürütülmesi hedefine dönük olarak yapılacak araştırma ve diğer çalışmalarda kurumlarca gerekli kolaylık ve katkı sağlanacaktır.

5 - Sendika ve konfederasyonlarca düzenlenecek eğitim çalışmalarında kamu kurum ve kuruluşlarının eğitim tesislerinden kamu kurumları için öngörülen tarife karşılığı ilgili sendika ve konfederasyonun yararlanması sağlanacaktır.

6 - Kamu kurum ve kuruluşlarınca düzenlenecek genel eğitim programlarında sendikal haklar ve insan hakları konularına yer verilecektir.

7 - Sendika ve konfederasyon il ve ilçe temsilcileri ile sendika şubesi, sendika ve konfederasyon yöneticilerinin yürütmekte oldukları sendikal faaliyetler



kapsamında, görevleri ile ilgili olmayıp doğrudan yapacakları basın açıklamaları hakkında disiplin soruşturması yapılmayacaktır.

8 - Sendika ve konfederasyon il ve ilçe temsilcilikleri, sendika şubeleri ile sendika ve konfederasyonların 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu hükümleri çerçevesinde düzenleyecekleri toplantı ve gösterilerde gerekli kolaylıklar sağlanacaktır.

9 - Sendikanın ve konfederasyonun merkez ve şubelerinde yönetim, denetim, disiplin ve başkanlar kurulu toplantılarına katılacak ilgili kurul üyeleri ile genel kurul toplantılarına katılacak olan söz konusu kurul üyeleri ve delegeler, sendikanın veya konfederasyonun toplantı yer, tarih ve süresini belirten yazılı talebi üzerine kamu hizmetlerini aksatmamak şartıyla toplantı süresince kurumlarınca idari izinli sayılacaklardır.

10 - Kadın memurlara hamileliklerinin 26 ncı haftasından itibaren ve doğumdan sonra 1 yıl süresince gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilmeyecektir.

11 - Kamu kurum ve kuruluşları tarafından, çalışma yaşamını ve kamu personelinin ilgilendiren mevzuatın hazırlanmasında, Yüksek İdari Kurulda temsil edilen konfederasyonların önerilerinin alınması hususunda gereken özen gösterilecektir.

12 - 4207 sayılı Tütün Mamullerinin Zararlarının Önlenmesine Dair Kanun ile Kamu kurum ve kuruluşları bünyesinde beş veya beşten fazla kişinin görev yaptığı kapalı mekanlarda tütün ve tütün mamullerinin içilmesi yasaklanmış, 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 39. maddesinde ise kamu hizmet binalarının kapalı alanlarında tütün mamulü tüketen kişilere idari para cezası verilmesi hükme bağlanmıştır. Mezkûr Kanun hükümlerinin uygulanmasını teminen tütün ve tütün mamullerini kullanan personel için ayrı yerler tahsis edilecek, buralardan sigara içilmeyen bölümlere duman gidişini engelleyecek tedbirler alınacaktır.

13 - Belediyeler, kendi birimlerinde çalışan kamu görevlilerinin aylıklarının zamanında ödenmesi hususunda gerekli tedbirleri alacaklardır.

Bilgilerini ve gereğini önemle rica ederim.

Recep Tayyip ERDOĞAN

Başbakan

YENİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU NELER GETİRDİ?

30 Haziran 2012 tarihinde çıkarılan **6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu** 28339 sayılı resmi gazetede yayınlandığı tarihinden itibaren uygulama girmiştir. Daha önce sadece işçileri kapsayan işçi sağlığı ve güvenliği kanunu çıkarılan bu yasa ile tüm çalışanları kapsamaktadır. Yasanın tüm çalışanlar için getirdikleri kısaca şunlardır:

Tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kapsamına alınmıştır.

Çalışan tanımıyla kamu ve özel sektör ayrımı yapılmaksızın çırak ve stajyerler dahil olmak üzere tüm istihdam edilenler kanun kapsamına alınmıştır. Böylece statülerine bakılmaksızın tüm istihdam edilenler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalardan faydalanacak ve bütün işyerlerinde sağlıklı ve güvenli ortamı oluşturulması gerekmektedir.

Çalışanların Tamamı Sağlık Gözetimine Tabi Tutulacaktır

İş sağlığı güvenliği ve önlemlerinin uygunluğunu sağlamak ve etkinliğini artırmak ve çalışanların çalışma ortamı ile ilgili risklere karşı sağlıklarını korumak amacıyla çalışanların tamamının sağlık gözetimine tabi tutulmalar sağlanmış ve bu yükümlülüğün maliyetinin işverence karşılanması öngörülmüştür.

İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıtları Etkin Olarak Tutulacaktır.

İşverenlerin, tüm iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydını tutmaları, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenlemeleri sağlanmış ve işyerinde meydana gelen ramak kala olaylarının da değerlendirilmesi zorunlu hale getirilmiştir. İş kazası ve meslek hastalıkları artık sadece SGK'ya bildirilecektir. Ayrıca yetkili sağlık hizmeti sunucuları kendilerine gelen iş kazası ve teşhis koydukları meslek hastalıklarını 10 gün içinde SGK'ya bildirileceklerdir.

Tüm İşyerleri Acil Durumlara Karşı Hazırlıklı Olacaktır.

İşyerlerinde ilk yardım yangınla mücadele kişilerin tahliyesi ciddi ve yakın tehlikeyle karşılaşılması gibi durumlar için önceden planlama ve hazırlık yapılması şartı getirilmiştir.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Karar Alma Faaliyetlerine Katılmaları Sağlanacaktır.

İş sağlığı ve güvenliğinin Temininde yapılacak faaliyetlere çalışanların aktif katılımının sağlanması bu konunun en önemli unsurları arasında yer almaktadır.

Çalışanlar İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Eğitilecek ve Bilgilendirilecektir.

İşyerindeki tüm çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işveren tarafından bilgilendirilecektir. Özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya işyeri değişikliğinde, iş ekipmanını değişmesi veya yeni teknoloji uygulanması halinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilecektir.

Çalışanların Yükümlülüğü ve Çalışmaktan Hakları Düzenlenmiştir

Çalışanların; verilen talimatlara uymak, kişisel koruyucu donanımları doğru kullanmak ve iş birliği yapmak gibi ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülükleri düzenlenerek bu konuda yapmaları belirtilmiştir, çalışanların ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalmaları ve talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmaması durumunda **çalışmaktan kaçınma haklarına sahip olmaları sağlanmıştır**. Çalışanın, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmelerinden doğan hakları kısıtlanmaz.

İşyerinin Teftiş, İnceleme ve Araştırılması İle İdari Para Cezaları Düzenlenmiştir.

Kanun Hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, bu konularda görev alacaklar ile işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme, araştırma ve benzeri faaliyetlere ilişkin hususlar düzenlenerek kanunun amacına uygun şekilde hayata geçirilmesi sağlanmıştır. Kanun hükümlerine aykırı davranışlara uygulanacak idari para cezaları belirlenmiştir.

Hayati tehlike tespitinde işyerlerinde işin Durdurulması Sağlanmıştır

Hayati tehlike tespitinde işyerlerinin bu tehlike giderilinceye kadar hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında işin durdurulması hükmü getirilmiş ve böylece işyerinin tamamen kapatılmasıyla yaşanabilecek mağduriyetler giderilmiştir.

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ KANUNUNDAN

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu “... İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek ...” Amacıyla çıkartılmıştır.

“MADDE 2 – (1) Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır...”

Madde 10: (1) İşveren iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak ve yaptırmakla yükümlüdür.

Madde 10: (1) Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır:

a. Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu

b. Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi

c. İşyerinin tertip ve düzeni

ç. Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu,

Yasanın yürürlük maddesi aşağıdaki şekildedir.

“MADDE 38 – (1) Bu Kanunun;

a) 6, 7 ve 8 inci maddeleri;

1) Kamu kurumları ile 50’den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra,

2) 50’den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra,

3) Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra,

b) 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38 inci maddeleri ile geçici 4, geçici 5, geçici 6, geçici 7 ve geçici 8 inci maddeleri yayımı tarihinde,

c) Diğer maddeleri yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra, yürürlüğe girer.”



Buna göre; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sendikamızın örgütlü olduğu tüm işyerlerinde **tüm çalışanları** kapsayarak **31Aralık 2012** tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. (6.7.8. maddeler 30 Haziran 2013 de yürürlüğe girecek)

Bu Kanun çerçevesinde başta iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmesi yönetmeliği ile iş sağlığı ve güvenliği kurulları hakkında yönetmelik olmak üzere çeşitli yönetmelikler yayınlanmıştır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU VE KAMU ÇALIŞANLARI

AB müktesebatına uyum amacıyla, 89/39/EEC sayılı AB Yönergesi temel alınarak hazırlanan bu yasa ile iş sağlığı ve iş güvenliği konusu, biz kamu çalışanlarının da yaşamına girmiştir. Çünkü kamu çalışanları da içinde tüm çalışanlar amacı “... İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek ...” olarak ifade edilen bu yasanın kapsamına alınmıştır.

72

Ölümlü iş kazalarında, daha doğrusu iş cinayetlerinde Avrupa birinciliği ve dünya üçüncülüğü gibi unvanları yıllardır koruyan ülkemizde; iş cinayetlerinin önlenmesi, çalışma yaşamının iyileştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının çözümü yolunda önemli bir araç olması beklenen bu Kanun, kamuoyu tarafından yeterince tartışılmadan ve emek örgütlerinin görüş ve önerilerinden hiç biri dikkate alınmadan yürürlüğe konulmuştur.

Yasanın bu haliyle birçok açıdan yetersiz olduğunu, hiçbir sorunu çözemeyeceğini söyleyebiliriz.

Ne var ki, yasa yürürlüğe konulmuş olup, bir takvim doğrultusunda çalışma yaşamımızı belirleyecek önemli bir mevzuat haline gelecektir. Bu yasa doğrultusunda çıkartılacak olan yönetmelikler de bu süreci etkileyecektir.

Bu aşamada sorun, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasını ve bu yasa doğrultusunda çıkartılacak olan yönetmelikleri, çalışma ortamımızın iyileştirilmesi yolunda değerlendirebilir miyiz?” Bu soruya vereceğimiz yanıt süreci belirleyecektir.

Çalışma yaşamımızı geliştirebilecek bir hedef doğrultusunda bu yasayı bir araç olarak görmemiz ve tüm çalışanların birleşik mücadelesi yolunda bir adım olarak gündemimizin önemli bir unsuru haline getirmemiz gerekmektedir.

Öncelikle bu yasada 50'den fazla çalışanı bulunan her işyerinde kurulması gerektiği belirtilen İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının oluşturulmasını sağlamalıyız. Kurulacak ve kurulmuş olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte" belirtilen görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmesi ve kurulu işlevli kılabilmek için yapabileceklerimizi aramızda tartışmalı, tartışarak zenginleştireceğimiz önerileri İSİG Kurullarına götürüp karar altına aldirmalıyız.

Yine bu yasa ile her işyerinde, işyeri/işletme yönetimi tarafından yapılması zorunlu kılınan risk değerlendirmesi konusunu, çalışma koşullarımızın geliştirilmesi yolunda bir araç olarak görebilir, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği doğrultusunda etkin bir çalışma yürütmeliyiz.

İSİG Yasası tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alması gerektiğini işverenlere zorunluluk olarak getirmiştir.

Yasa aynı zamanda çalıştırdığı işçi sayısı 50'yi aşan taşeronların İSİG Kurulu oluşturması, çalıştırdığı işçi sayısı 50'den az olan taşeronların da işyeri/işletmede kurulu bulunan İSİG Kuruluna bir eleman göndermesi gerektiğini ve bunun zorunlu olduğunu belirtmektedir.

Uygulamada, İstanbul 1 No.lu Şubemizin yürütmekte olduğu çalışma, İSİG Kurullarının oluşturulacağı her işyeri için sendikamız şubeleri, temsilcilikleri ve üyelerimiz tarafından örnek olarak değerlendirilebilir.

İstanbul 1 No.lu Şubemiz yasa çıktıktan sonra işyerlerinde kurullar oluşturulmasını ve bu kurullara memur sendikalarının da katılımının sağlanması talebini TCDD 1. Bölge Müdürlüğü'ne yazılı olarak iletmıştır.

İlk olarak hâlihazırda İSİG Kurulları toplanan Haydarpaşa Loko Bakım Atölye Müdürlüğü, Haydarpaşa Vagon Bakım Onarım Atölye Müdürlüğü ve Sirkeci Elektrikli Loko Bakım Atölyesinde sendikamız temsilcileri diğer sendika temsilcileri ile birlikte kurullara çağrılmış ve Haydarpaşa Loko Bakım'da bu gün itibarıyla iki toplantıya, Vagon Bakım'da ise bir toplantıya katılım sağlanmış ve Sirkeci için de toplantı gününün belirlenmesi beklenmektedir.

Toplantısı yapılan İSİG Kurulu toplantı tutanaklarına sendikamız temsilcileri tarafından önerilerle karar altına alınan örnek kararlardan bazıları şunlardır:

— Haydarpaşa Loko Bakım Atölyesi'nde Yüksek gerilim ve gürültü ölçümü yapılması,

— Haydarpaşa Vagon Bakım Onarım Atölyesinde taşeron işçilerin koruyucu malzemeleri konusunda taşeron şirketin uyarılması gibi...

Haydarpaşa Vagon Bakım İSİG Kuruluna temsilcilerimiz tarafından; Kaynak, boya ve demirhane gibi periyodik meslek hastalıklar hastanesine gitmesi gereken işçilerle birlikte çalışan olarak memurların da periyodik olarak meslek hastalıkları hastanesine gönderilmesi önerilmiştir. Bu konu yasa ve yönetmeliğin incelenerek bir karara bağlanması için bir sonraki toplantıya bırakılmıştır.

Bu güne kadar henüz Kurul oluşmamış ve toplanmamış işyerleri için de, çalışmalar sürmekte olup il bazında (İzmit ve Edirne gibi) tüm Demiryolu çalışanlarından oluşacak ortak kurul ya da TCDD 1. Bölge Müdürlüğü binası gibi çalışan sayısı yüksek ancak taşeron çalışanlardan başka tüm çalışanları Memur olan işyerlerinde kurulların oluşturulması koşulları incelenmektedir. Henüz İSİG Kurulu oluşmamış Bölgelerde ve işyerlerinde işyeri tanımlı merkezi olarak yapıldığında işimiz daha da kolaylaşacaktır.

İstanbul 1 Nolu Şubemizin İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda TCDD üzerinden yürüttüğü bu çalışmalar göstermiştir ki;

Tüm şubelerimiz, temsilciliklerimiz ve üyelerimiz tarafından öncelikle İSİG Kurullarına katılım ve sonrasında da ortaklaşan taleplerimizin tüm Kurullarda tartışılmasını sağlamak konusunda görev almaları gerekmektedir. Ayrıca Kurullara sadece bağlı işyeri çalışanları katılacağından dolayı sendikamız tarafından tüm işyeri temsilcilerimize yönelik İSİG eğitim çalışmaları öncelikli hedef olarak belirlenmeli ve yapılmalıdır.

Sonuç Olarak önümüzdeki dönemde;

İSİG Yasası tüm çalışanların ortak örgütlenmesinin önünü açacak bir araç olarak görülmeli ve tüm örgütümüze yaygınlaştırılmalıdır.

Yasa çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve olumsuzlukların düzeltilmesi için bir araç olarak kullanılmalıdır.

Merkezi ve tüm şubelerimizde komisyonlar kurulmalı ve bu komisyonlar Yönetim kurulunda bir ya da iki sekreterliğe bağlanmalı gerekli görüşmeler yapılmalıdır.

Bu çalışmalar Konfederasyonumuz KESK üzerinden yapılacak bir çalışma ile tüm işkollarına taşınmalıdır.

KESK bünyesinde yürütülecek koordinasyonla Anayasa çalışmalarında İSİG konusu temel çalışma hakkı olarak işlenmelidir.

657 ve 399 gibi çalışma statülerinin 6331 yasa ile uyumlu hale getirilmesi için KESK düzeyinde hukuksal çalışmalar yapılmalıdır.

İSiG Kurullarında; örgütlü tüm sendikaların temsilcileriyle, örgütlü olmayan taşeron çalışanlarının da temsil edilmesi için müdahale edilmelidir.

Kurumların yaptığı eğitimlerde ve seminerlerde İş Sağlığı ve Güvenliği'nin ders olarak verilmesi için gerekli girişimlerin yapılarak, uygulanması sağlanmalıdır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ ÖRNEK YARGI KARARLARI

Yargıtay 10.HUKUK DAİRESİ 17/4/1984 tarih ve 2029/2140 sayılı kararı

Çalışan kimsenin iş güvenliği kendi dikkatine, inisiyatifine bırakılamaz.

Yargıtay 9.HUKUK DAİRESİ 20/01/1970 tarih ve 9116 Esas ve 348 sayılı kararı

İşveren iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü, işçileri tehlikelere karşı uyarmayı, denetimi de kapsar. Tehlike işçi tarafından bilinebilir bir nitelik taşısa da işverenin anılan yükümlülükleri devam eder.

Yargıtay 9.HUKUK DAİRESİ 2/05/1968 tarih ve 12879 Esas ve 7693 sayılı kararı

İşverenin kendisine mevzuatın yüklediği önlemleri, işçinin tedbiri ve dikkatli bulunması takdirinde gerekmediği düşüncesiyle almaktan imtina edemez.

Yargıtay 10.HUKUK DAİRESİ

İşveren, işyerinde geniş anlamda doğmuş ve doğabilecek tüm tehlikeleri önlemek zorundadır.
(Yg10HD., 31.10.1978, E2077/K7689)



Yargıtay 10.HUKUK DAİRESİ

İşveren, işyerinde geniş anlamda doğmuş ve doğabilecek tüm tehlikeleri önlemek zorundadır.

(Yg10HD., 31.10.1978, E2077/K7689)

İşveren, günümüz bilim ve teknolojinin öngördüğü önlemleri dahi almakla yükümlüdür. Her halde, çalışan kimsenin iş güvenliği, işçinin kendi dikkatine bırakılamaz.

(Yg10HD., 17.04.1984, E2029/K2140)

İşçiyi eğitmeden çalıştırmaya başlayan işveren, meydana gelen iş kazasından sorumludur.

(Yg10HD., 23.03.1982, E1498/K1701)

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 02.07.1982 tarih ve Esas:10-1853/ Karar 768

Sigortalının gerekli biçimde eğitilip eğitilemediği kusur oranını etkiler.

Yargıtay 9. HUKUK DAİRESİ Tarih:26/11/1991 Esas:13260 Karar:14880

İşçiler çalışırken taksirli eylemlerden kaçınarak iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdürler.

Yargıtay 9. HUKUK DAİRESİ Tarih:20/05/1968 Esas:12879 Karar:7963

Çalışanların iş güvenliğine aykırı eylem ve davranışlarına önleyici tedbir almayan işveren, iş kazasından sorumludur.

İşveren yalnız işçiyi işyeri tehlikelerine karşı uymakla yükümlü bulunmamaktadır. Gerektiğinde işçiyi alınmış olan tedbirlere uymaya dahi zorlama ödevini taşımaktadır

ANAYASA MAHKEMESİNE BAŞVURU HAKKI

BİREYSEL BAŞVURUNUN KAPSAMI

Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvurunun kapsamı, Anayasa'da teminat altına alınmış olan temel hak ve özgürlüklerin devletin kamu gücü aracılığı ile ihlâl edilmesidir. Bu kapsamı şu şekilde açıklayabiliriz:

Gerek Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde gerekse Anayasa'da sayılmış ve teminat altına alınmış olan insan haklarının devletin kamu gücü aracılığı ile ihlâlî söz konusu olabilmektedir. Devlet yapısına dâhil olan makamlarca kişilerin hak ve özgürlükleri aktif ya da pasif olarak ihlâl maruz kalabilmektedir. Örneğin; bir idarî makam tarafından gerçekleştirilen bir işlem ya da uygulama sonucunda kişilerin temel hak ve özgürlükleri ihlâl edilebilmektedir ve bu durum "aktif ihlâl" olarak nitelendirilmektedir. Yine bir idarî makamın mevzuatla ya da hukukun genel ilkeleri çerçevesinde üzerine tevdi edilmiş olan görevini yerine getirmemesi durumunda kişilerin temel hak ve özgürlükleri ihlâl edilebilmektedir ve bu durum "pasif ihlâl" olarak nitelendirilmektedir.

Devletin yürütme, yargı ve hatta yasama erkleri tarafından aktif ya da pasif ihlâllerin gerçekleştirilmesi durumunda Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru söz konusu olabilecektir.

Kişilerarası hukukî meseleler, Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuruların kapsamına girmemektedir..

Kimler başvurabilir?

Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru yolu, ikincil nitelikte bir yargı yolu olduğundan, başvuruyu yapabilecek kişiler açısından bazı özellikler ve kısıtlamalar içermektedir. Bireysel başvuru yoluna gidebilecek kişiler şunlardır:

1) TÜRK VATANDAŞI GERÇEK KİŞİLER: Türkiye Cumhuriyeti Devleti'ne vatandaşlık bağı ile bağlı olan her gerçek kişi, Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru yoluna gidebilme imkânına sahiptir. 18 yaşını geçmiş ve tam ehliyetli olan her Türk vatandaşı, kendi iradesi ile bireysel başvuru sürecini başlatabilir ve yürütebilir. 18 yaşını geçmemiş Türk vatandaşları ise veli ya da vâsi aracılığı ile kendilerini temsil ettirmek yolu ile bireysel başvuru sürecini başlatabilir ve sürdürebilir. Herhangi bir nedenden dolayı haklarında kısıtlılık kararı olan kişiler de yasal temsilcileri aracılığı ile bireysel başvuru yoluna gidebilirler.

2) **YABANCI UYRUKLU GERÇEK KİŞİLER:** Türk vatandaşı olmayan gerçek kişiler, sadece yabancılara tanınmış haklar kapsamına dâhil olan konularla ilgili olarak Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru yoluna gidebilirler.

3) **TÜZEL KİŞİLER:** Tüzel kişiler, sadece tüzel kişiliklerini direkt ilgilendiren konularda Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru yoluna gidebilirler. Tüzel kişiler, üyeleri ya da çalışanları adına bireysel ya da toplu başvuruda bulunamazlar. Örneğin; **dernekler, sendikalar** ya da siyâsî partilerin **üyeleri adına toplu ya da bireysel başvuruda bulunma imkânları yoktur.**

Bireysel başvuru nasıl yapılır?

Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru, ülkemizdeki diğer yargı yollarından usûl ve başvuru süreci bakımından da farklılık göstermektedir.

Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru, başvuru formuna uygun olarak düzenlenmiş bir dilekçe ile yapılır.

Bireysel başvuru formu, doğrudan Anayasa Mahkemesi'ne verilebileceği gibi, ülke içindeki mahkemeler ya da yurtdışındaki temsilciliklerimiz aracılığı ile Anayasa Mahkemesi'ne gönderilebilir. Mahkemeler ya da yurtdışı temsilcilikler aracılığı ile yapılacak bireysel başvurular, o makamlar tarafından incelenmeksizin doğrudan Anayasa Mahkemesi'ne ulaştırılacaktır.

78

Bireysel başvuru yapılırken unutulmaması gereken en önemli husus, bireysel başvuruların asla posta, internet, telgraf gibi iletişim araçları aracılığı ile yapılamayacağıdır. Bireysel başvuru formu kesinlikle posta yolu ile Anayasa Mahkemesi'ne gönderilmemelidir. Aksi hâlde bireysel başvuru, incelemeye alınmaksızın reddolunacaktır. Bireysel başvuru sonucunda başlayacak yargı süreci boyunca, hiçbir bilgi ve evrak posta ve diğer iletişim araçları kullanılarak Anayasa Mahkemesi'ne ulaştırılmaya çalışılmamalıdır. Anayasa Mahkemesi ile yapılacak tüm yazışmalar, doğrudan mahkeme ile ya da ülke içindeki mahkemeler veya yurtdışı temsilciliklerimiz aracılığı ile yapılmalıdır.

AVRUPA İNSAN HAKLARI MAHKEMESİNE BAŞVURU HAKKI

Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru, Anayasa'da teminat altına alınmış temel hak ve özgürlüklerin ihlâl edilmesini kapsarken; Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM)'ne başvuru, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)'nde teminat altına alınmış insan haklarının ihlâl edilmesini

kapsamaktadır. Bu iki metinde yer alan haklar ve özgürlükler her ne kadar ortak nitelikler taşıysalar da, gerekçeleri ve uygulama şekilleri farklılıklar gösterebilmektedir.

Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru, AİHM yolunda başvuru yapmak için tüketilmesi gereken iç hukuk yollarından birisidir. Fakat Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru 23 Eylül 2012 tarihinden sonra kesinleşmiş idarî ya da hukukî işlem ya da kararları kapsadığından, bu tarihten önceki hak ihlalleri ile ilgili olarak doğrudan AİHM başvurusu yapma imkânı mevcuttur.

23 Eylül 2012 tarihinden sonra kesinleşen idarî ya da hukukî işlem ya da kararlardan ötürü Anayasa Mahkemesi'ne yapılacak bireysel başvurudan olumlu sonuç alınamaması hâlinde, başvuru şartlarını taşıması koşulu ile AİHM'e başvuru yapılabilmektedir.

TAŞERON İŞÇİLERİN HAKLARI

Taşeron İşçiliği

Günümüzün en can alıcı sorunlarından biri taşeron işçiliğidir. Son on yılda AKP hükümeti tarafından hızla yaygınlaştırılan taşeron çalıştırmada, taşeron işçi sayısı 350 binlerden 1 milyon 500 binlere ulaşmıştır. Özelleştirmelerle piyasalaştırılan kamu hizmetleri **asgari maliyetle**, çok iş yaptıranın çaresini taşeron işçisinde bulmuştur. Günümüzün modern köleleri olarak adlandırılan taşeron işçiliği sermaye tarafından esnek, kuralsız ve güvencesiz ucuz emek gücü olarak kullanılıyor. Kamuda sayıları milyonları bulan taşeron işçiler hizmet alım ihaleleri ile çalıştırılıyor. Aynı iş yerinde yıllarca hizmet ürettikleri halde o iş yerinin “asıl işçisi” olarak sayılmıyorlar. İşyerinde bulunmayan çoğu zaman fason adreslerde bulunan şirketler üzerinden çalıştırılıyorlar. Bütün çalıştırma biçimlerini ve koşullarını hizmeti satın alan asıl işveren belirlediği halde asıl işveren taşeron işçinin hakları konusunda sorumluluk almıyor. Taşeron çalışma sistemi özünde işçilerin kâğıt üzerindeki haklarını kullandırmamak üzerine kurulu bir sistemdir. Yıllık izinden kıdem hakkına kadar birçok hakkının yapılan hileli işlemlerle kullanılamayacağı algısı yaratılmaya çalışılıyor.

Kurumlarımızda çalıştırılan taşeron işçilerine yapılan uygulamalar, işçilerin birçok bedel ödeyerek kazanımlarını yok sayan bir şekilde hayata geçirilmektedir. Yıllık izinlerini kullandırmayan, fazla mesai ücretleri ödenmeyen, görevlerinin haricinde her işte çalıştırılarak angarya yaptırılan, sözleşme yenilenirken tazminat haklarını gasp etme üzere maddeler



konarak sözleşmeler imzalatılan taşeron işçilerine acımasız bir saldırı gerçekleştirilmektedir.

Taşeron firmaların işçileri için hazırladığı sözleşmelerde “geçmiş haklarımızdan feragat ediyoruz” şeklinde maddeler koyduğu bilinmektedir. Bu durumdan kurumun bilgisi olmaması mümkün değildir. Taşeron işçilerini ekmeğini kaybetme yani işten çıkarma tehdidi ile tazminat haklarından vazgeçmeleri istenmekte ve ikilemde bırakılması insanlık dışı bir tutumdur. Şunu kurumun yetkilileri de taşeron firma sahipleri de biliyorlardı ki; yasal bir hakkın sözleşme ya da yönetmeliklere konularak, bu hakların yok edilemeyeceği hukuki bir gerçektir. Bu durumla karşılaşan taşeron işçilerinin endişelenmesine gerek yoktur. Yasalara aykırı hazırlanan bu sözleşmeler bir tehdit aracı olarak kullanılıyor. Bu sözleşmelerde “geçmiş çalışmalarımdan doğan tazminat hakkımdan vazgeçiyorum” maddeleri yok hükmündedir. İşten atılma ya da işten çıkarılma durumunda konu yargıya taşınarak bu tazminatlar alınabilir. Burada taşeron değişmiş olsa da, son çalışılan taşeron firması ve çalışılan kurum bu hakların ödenmesinden sorumludur. Hukukta bu duruma **“doğmamış haktan feragat olmaz”** denilmektedir.

80

Taşeron işçileri hakları konusunda her zaman sendikamıza başvurup bilgilenebilirler. Bilgisizlik korku yaratır. Bilgisi olan insanı kandıramazlar. Örgütlü yaşansa her alanda hayatı kolaylaştırır. Haksızlığa karşı mücadele ederek dayanışma içerisinde olursak, alt edemeyeceğimiz güçlük yoktur.

Taşeron işçilerin Karayolları Genel Müdürlüğü'ne karşı açtıkları dava sonucunda Yargıtay, “Bu personel taşeron değil, kamu işçisi” yönünde karar verdi. Yargıtay, aldığı kararda, “Bu kişilerin çalışma saatleri ve koşullarını kurum belirliyor. Dolayısıyla bu işçiler taşeron değil, kamu işçisidir” dedi. Yargıtay 9’uncu Hukuk Dairesi’nin vermiş olduğu bu kararı yorumlayan hukukçular, davanın emsal olabileceği görüşünde birleşmektedirler.

HANGİ YASAYA TABİLER?

Taşeron işçiler 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi istihdam edilmektedir. Ancak tam olarak uygulanmayan bu yasa işçilere güvencesiz iş olarak geri dönmektedir. Uygulanmayan yasal düzenlemeler de işçilerin kıdem ve ihbar tazminatından, yıllık izin hakkına kadar her tür haktan mahrum bırakmaktadır.

KIDEM TAZMİNATI HAKKI VAR

Taşeron işçilerin yaşadıkları en büyük kargaşa çalıştıkları kurum ile bağlı oldukları firmanın farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Söz konusu

işçinin hakları olduğunda ise taşeron işçiler iki kurum arasında gidip gelmekte ancak sorunlarına muhatap bulmakta güçlük çekiyorlar.

Bir örnek vermek gerekirse...

Tazminat hakkını kullanmak isteyen bir işçi çalıştığı kamu kuruluşundan bu hakkını talep ettiğinde kendisi doğrudan **'taşeron firmaya'** yönlendirilmektedir. Taşeron firmalar ise kendi şirketlerine bağlı çalışan işçilerin tazminat hakkı için **'1 yıllık istihdam'** şartını doldurmasını ister. Ancak iş sözleşmelerinin sürekli yenilenmesi ve işe giriş çıkışların yapılması taşeron işçilerin bu süreyi hiçbir zaman doldurmalarına izin vermez.

Ancak burada taşeron firmaların uygulamayı tercih etmedikleri bir ayrıntı vardır. Eğer bir taşeron işçi kamu kurumunda 1 yıldan uzun süre çalışıyorsa farklı taşeron firmalara bağlı olsa dahi tazminat hakkını kazanmaktadır. Ayrıca diğer hakları açısından da hem asıl işveren hem de alt işveren sorumludur.

ŞARTLARA DİKKAT!

Bunun içinde şu şartlar gerekmektedir.

- 2 ayrı işverenin bulunması (A Kurum (TCDD, DHMİ, okul, hastane vb.) ve B Güvenlik Şirketi gibi)

- Mal yada hizmet üretimine yönelik bir işin varlığı,
- İşçinin sadece asıl işverenin emrinde çalışıyor olması

TARİHLER ÖNEMLİ

Öncelikle taşeron işçi, asıl işverenin işinde çalıştığı ve ilk taşerondaki işe giriş tarihinden son taşeron şirketinde işten çıkmış olduğu tarihe kadar geçen süre içindeki süreler itibarıyla kıdem ve ihbar tazminatı hakkı vardır. Bu tazminatlardan hem asıl işveren hem son taşeron şirket sorumludur.

Örneğin bir hastanenin temizlik işinde 10 yıldır çalışmakta olan bir taşeron işçisi bu 10 yıl boyunca birden fazla temizlik şirketine bağlı olarak çalışmış ve sonunda işten çıkarılmış olsun. Bu durumda işçi hem hastaneye karşı hem de son çalıştığı taşeron şirkete karşı dava açarak 10 yıllık kıdem tazminatını ve ihbar tazminatını isteyebilir. Son taşeron şirket İş Kanunu'nun 6. Maddesine göre işyeri devri kuralları gereği işçinin önceki taşeron şirketten kaynaklanan haklarını devralmıştır. Asıl işveren olan hastane de İş Kanununun 2.maddesinin 6.fıkrası gereğince işçinin çalıştığı 10 yıldan sorumludur.

Fazla çalışma, resmi bayram ve genel tatil ücretleri, ücret ve sigorta primlerinin ödenmesi konusunda da asıl işveren-alt işveren ilişkisi ve işyeri devri kuralları aynen uygulanır.

YILLIK İZİN

Yıllık izin ücreti konusunda işçinin çalıştığı süreler dikkate alınır ve işçinin, asıl işverenin işinde başladığı tarih baz alınarak yıllık izin süreleri hesaplanır.

İşine son verilen işçinin açmış olduğu işe iade davasını kazanması halinde işçiyi işe başlatmama nedeniyle doğacak tazminat ve boşta geçen sürelerin ücretlerinden asıl işveren ile birlikte son taşeron şirket de sorumludur.

Yukarıda yazılı kurallar genel kurallar olup; işçinin durumuna, çalışma şekline, çalışma sürelerine, haklılığına v.s. sebeplerine göre değişiklikler olabilecektir.

BİLGİ ve BELGE EDİNME HAKKI

Bilgi Edinme Hakkı Kanununun Uygulanmasına İlişkin Esas Ve Usuller Hakkında Yönetmelik (BEHKUİEUHY)

82

Kamu Kurum ve Kuruluşlardan bilgi ve belge istenebileceği hususları 24.10.2003 tarihli ve 25269 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Bilgi Edinme Hakkı Kanunla ve Bilgi Edinme Hakkı Kanununun Uygulanmasına İlişkin Esas Ve Usuller Hakkında Yönetmelikle (:BEHKUİEUHY) düzenlenmiştir. Bilgi ve belgeler doğrudan bilgi edinme birimlerinden istenmelidir. Burada silsile usulü uygulanmaz. Memurlar da üçüncü şahıs konumundadır. Burada amaç bir an evvel bilgi ve belgelerin ilgiliye ulaştırılması esastır. Bilgi ve belgelerin isteyene ulaştırma görevi bilgi edinme birimlerinin görevidir. Silsile usulünün uygulanacağı yönünde İdari dayatmaların olduğu dikkate alındığında silsile usulünün bu kanun ve yönetmelik uygulamalarında istenmeyeceği, aksi halde bu kanun ve yönetmelik hükümlerinin amacında sapılacağı açıktır.

1-İdarenin Alacağı Tedbirler

Madde 6: *“Kurum ve kuruluşlar, Kanunda yer alan istisnalar dışındaki her türlü bilgi veya belgeyi, Kanunda ve bu Yönetmelikte belirlenen esas ve usullere göre başvuranların yararlanmasına sunmak ve bilgi edinme başvurularını etkin, süratli ve doğru sonuçlandırmak üzere gerekli idari ve teknik tedbirleri almakla yükümlüdür. Kurum ve kuruluşlar, ellerinde mevcut olan ve bilgi edinme başvurusuna konu olabilecek bütün bilgi veya belgeleri,*

bilgi edinme hakkının kullanımını kolaylaştıracak şekilde tasnif ederler. Bu amaçla kurum ve kuruluşların belge kayıt, dosyalama ve arşiv düzeniyle ilgili gerekli idari ve teknik tedbirler alınır.”

Kurum dosya planları, kurum ve kuruluşların basın ve **halkla ilişkilerle görevli birimlerinde oluşturulacak bilgi edinme birimlerinde** bulundurulur ve bunlardan yeterli sayıda nüsha başvuru sahiplerinin istifadesine sunulur.

Madde 8: “...“Bu birimlerde görevli personel, bilgi edinme hakkını kullanacak kişilerin istekleri halinde, **başvurunun nasıl yapılacağı, talep edilen bilgi veya belgenin kurum ve kuruluşun hangi biriminde bulunabileceği ve başvuru sonrasındaki işlemler konusunda bilgi verir.** açıklama yapar, gerekli yardımı sağlar ve b bilgi edinme başvurularıyla ilgili işlemleri yapar.”

Bilgi edinme birimleri, başvuranlara gerekli kolaylıkları göstermeleri gerektiğini düzenlemektedir.

2-Başvuru Usulü

Madde 9: “..Başvurunun kurum ve kuruluşa ulaştığı tarih başvuru tarihidir. Başvuru dilekçeleri posta yoluyla da kurum ve kuruluşlara gönderilebilir.”

Madde 10:Kurum ve kuruluşlar elektronik ortamda yapılan başvuruya elektronik ortamda cevap verebileceği gibi, istenen bilgi veya belgenin niteliğine göre yazıyla da cevap verebilir. İstenen bilgi veya belgenin bu yollarla verilmesinin mümkün olmadığı hallerde, söz konusu **bilgi veya belgenin yerinde incelenebilmesi, not alınabilmesi, dinlenebilmesi, görülebilmesi veya izlenebilmesi imkânı sağlanır.**

3-Başvuruların Kabulü, Değerlendirilmesi Ve İşleme Konulması

Madde 14: “...bilgi edinme birimleri, başvuru dilekçeleri veya formlarının 9 uncu maddede belirtilen şekilde verilip verilmediğinin kontrolünü yaptıktan sonra bunların evrak kayıtlarını yaparak hazır bulunmaları koşuluyla başvuru sahiplerine, **başvurunun tarih ve sayısını gösteren bir makbuz verir.**... Başvuru dilekçesi veya formu kaydedildikten sonra, en geç iki iş günü içinde kurum veya kuruluşun ilgili birimlerine gönderilir. Bu yazıda; başvurunun hangi birim tarafından cevaplanacağı ve başvuru sahibine hangi tarihe kadar cevap verilmesi gerektiği belirtilir.”

4-Başvuru Sahiplerine Yardım

Madde 15: “bilgi edinme birimlerinde görevli personel, bilgi edinme başvurusunda bulunan kişilere **yol göstermekle** ve... Bu amaçla, dilekçe

veya formlardaki şekil noksanlıklarını başvuru sahiplerine başvuru anında belirtir ve bunların nasıl giderileceği konusunda **yol gösterir.**

5-Başvuru Dilekçelerinin Diğer Kurum Ve Kuruluşlara Yönlendirilmesi

Madde 17: *“İstenen bilgi veya belge, başvuru kurum ve kuruluşun başka bir yerde bulunuyorsa, başvuru dilekçesi veya formu bu kurum ve kuruluşun bilgi edinme birimine gönderilir ve **durum ilgiliye bildirilir....** Kendisine bilgi edinme başvurusunda bulunulan kurum ve kuruluş, talep edilen bilgi veya belge kendisinde bulunmakla birlikte, istenen bilgi veya belgenin başka bir veya birden fazla kurum ve kuruluşun neşet ettiğini veya görev alanına girdiğini tespit ederse, bilgi veya belgeye erişimi sağlamadan önce, söz konusu kurum ve kuruluşlardan görüş alabilir. Bu takdirde bilgi veya belgeye erişim **otuz iş günü** içinde sağlanır. Bu durumda, sürenin uzatılması ve gerekçesi başvuru sahibine **on beş iş** günlük sürenin bitiminden önce bildirilir.*

6-Başvuruların Cevaplandırılması

Madde 18: *...Başvurunun reddedilmesi halinde bu kararın gerekçesi ve buna karşı yapılabilecek başvuru yolları ve süreleri belirtilir.*

7-Bilgi Veya Belgelere Erişim Usulü

Madde 19: *Kurum ve kuruluşlardan belge istenmesi halinde, başvuru sahibine istenen **belgenin onaylı bir kopyası verilir.** Elektronik ortamdaki bilgi veya belgeler, elektronik posta, veri kopyalamaya yarayan diskler ve diğer araçlarla verilebilir.*

Bilgi veya belgenin niteliği gereği kopyasının verilmesinin mümkün olmadığı veya kopya çıkarılmasının aslına zarar vereceği hallerde, kurum ve kuruluşlar başvuru sahibinin;

a) Yazılı veya basılı belgeler için, söz konusu belgenin aslını incelemesi ve not alabilmesini,

b) Ses kaydı şeklindeki bilgi veya belgelerde bunları dinleyebilmesini,

c) Görüntü kaydı şeklindeki bilgi veya belgelerde bunları izleyebilmesini, sağlarlar.

*Bu amaçla, erişimin nasıl, ne zaman ve nerede sağlanacağı ile gerekli görülen diğer hususlar, başvuru **sahibine erişim süresi içinde bildirilir.** Bu şekilde erişim sağlanırken, bilgi veya belgenin değiştirilmesi, imhası,*

çalışması veya diğer riskler değerlendirilerek, başvuru sahibine **en az bir görevli nezaret eder** ve gerekli diğer tedbirler alınır.

Bilgi veya belgenin yukarıda belirtilenlerden farklı bir şekilde elde edilmesi mümkün ise, belgeye zarar vermemek şartıyla erişim sağlanır.

8-Bilgi Veya Belgeye Erişim Süreleri

Madde 20: “Kurum ve kuruluşlar, başvuru üzerine istenen bilgi veya belgeye erişimi **15 iş günü içinde sağlarlar**.

Ancak istenen bilgi veya belgenin, başvuru alan kurum ve kuruluş içindeki başka bir birimden sağlanması; başvuru ile ilgili olarak bir başka kurum ve kuruluşun görüşünün alınmasının gerekmesi veya başvuru içeriğinin birden fazla kurum ve kuruluşu ilgilendirmesi durumlarında bilgi veya belgeye erişim **30 iş günü içinde sağlanır**. Bu durumda, sürenin uzatılması ve bunun gerekçesi başvuru sahibine **15 iş günlük sürenin** bitiminden önce bildirilir.

9-Başvuru Ücretleri

Madde 22: “Kurum ve kuruluşlar, ...gerektirdiği inceleme, araştırma, kopyalama, postalama ve diğer maliyet unsurları ile orantılı ölçüde ücret tahsil edebilir. Kurum ve kuruluşlarca uygulanacak bilgiye erişim ücret tarifesi Maliye Bakanlığınca belirlenir. Ancak erişimine olanak sağlanan bilgi veya belgelerin **ilk on sayfalarının kopyaları için, postalama maliyeti dahil herhangi bir ücret alınmaz**.

Kurum ve kuruluşlar erişimini sağlayacakları bilgi veya belgelerin, erişim maliyeti tutarı ve ödemenin nereye yapılacağı hakkında başvuru sahibini, başvuru tarihinden itibaren on beş gün içinde bilgilendirir.

Başvuru sahibi, bildirim yapıldığı tarihten itibaren **15 iş günü** içinde ödemeyi gerçekleştirdiğini gösteren belgeyi sunmadığı takdirde talebinden vazgeçmiş sayılır.

10-İtiraz Usulü

Madde 24: “ bilgi edinme istemi... Reddedilen başvuru sahibi, yargı yoluna başvurmadan önce kararın tebliğinden itibaren **15 gün içinde Bilgi Edinme Değerlendirme Kuruluna itiraz edebilir**. İtiraz yazılı olarak yapılır. **Kurul, bu konudaki kararını 30 iş günü içinde verir**. 20 nci maddede belirtilen süreler içinde, kurum ve kuruluşlar tarafından başvuru sahibine **olumlu veya olumsuz herhangi bir cevap verilmemesi** halinde başvuru, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 10 uncu maddesi uyarınca **60 günün geçmesiyle reddedilmiş sayılır**.



İkinci fıkra gereğince bilgi edinme istemi Kanununun 16 ve 17 nci maddelerinde öngörülen sebeplerle reddedilmiş sayılan başvuru sahibi, yargı yoluna başvurmadan önce **dava açma süresinin başladığı tarihten itibaren 15 gün içinde Kurula yazılı olarak itiraz edebilir.** Kurul, bu konudaki kararını **30 iş günü içinde verir.**

Kurula itiraz, başvuru sahibinin idari yarıya başvurma süresini durdurur.”

11-İdari Soruşturmaya İlişkin Bilgi veya Belgeler

Madde 30: “ Kurum ve kuruluşların yetkili birimlerince **yürütülen idari soruşturmalarla** ilgili olup, açıklanması veya zamanından önce açıklanması halinde;

a) Kişilerin özel hayatına açıkça haksız müdahale sonucunu doğuracak,

b) Kişilerin veya soruşturmayı yürüten görevlilerin hayatını ya da güvenliğini tehlikeye sokacak,

c) Soruşturmanın güvenliğini tehlikeye düşürecek,

d) Gizli kalması gereken bilgi kaynağının açığa çıkmasına neden olacak veya soruşturma ile ilgili benzeri bilgi ve bilgi kaynaklarının temin edilmesini güçleştirecek bilgi veya belgeler, bilgi edinme hakkı kapsamı dışındadır.

12-Adli Soruşturma ve Kovuşturmaya İlişkin Bilgi veya Belgeler

Madde31: “Açıklanması veya zamanından önce açıklanması halinde;

a) Suç işlenmesine yol açacak,

b) Suçların önlenmesi ve soruşturulması ya da suçluların kanuni yollarla yakalanıp kovuşturulmasını tehlikeye düşürecek,

c) Yargılama görevinin gereğince yerine getirilmesini engelleyecek,

d) Hakkında dava açılmış bir kişinin adil yargılanma hakkını ihlal edecek,

Nitelikteki bilgi veya belgeler, bilgi edinme hakkı kapsamı dışındadır.”

13-Özel Hayatın Gizliliği

Madde 32: Kişinin izin verdiği haller saklı kalmak üzere, özel hayatın gizliliği kapsamında, açıklanması halinde kişinin sağlık bilgileri ile özel ve aile hayatına, şeref ve haysiyetine, mesleki ve ekonomik değerlerine haksız müdahale oluşturacak bilgi veya belgeler, bilgi edinme hakkı kapsamı dışındadır.

Kamu yararının gerektirdiği hallerde, kurum ve kuruluşların kayıtlarında bulunan kişisel bilgi veya belgeler, kurum ve kuruluşlar tarafından, *ilgili kişiye en az yedi gün önceden haber verilerek yazılı rızası alınmak koşuluyla açıklanabilir.*

14-Denetim ve Ceza Hükümleri

Madde 42: “...Bilgi Edinme Kanununun ve bu Yönetmeliğin uygulanmasında **ihmali, kusuru veya kastı bulunan memurlar** ve diğer kamu görevlileri hakkında, işledikleri fiillerin genel hükümler çerçevesinde ceza kovuşturması gerektirmesi hususu saklı kalmak kaydıyla, tabi oldukları mevzuatta yer alan disiplin cezaları uygulanır...”

Kısacası bilgi edinme birimlerine verdiğiniz bilgi ve belge talepleri 15 gün içinde karşılanmalı, bu süre en fazla başvurana bildirmek koşuluyla 15 gün uzatılabilir. Bilgi ve belge talebi reddedilen 15 gün için Başbakanlık Bilgi Edinme ve Değerlendirme Kuruluna itiraz etmelidir. Başbakanlık Bilgi Edinme ve Değerlendirme Kurulu genellikle bilgi ve belge talebinde bulunanların lehine kararlar vermektedir.

KAMU GÖREVLİLERİNİN UYMASI GEREKEN ETİK KURALLAR

KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU KURULMASI VE BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN (5176 sayılı kanun)

Kurumlarımızda istemesek de bazı yöneticilerin sorgulanmaz ve hiçbir kimseye hesap vermez kibirlilikte tutum gösterdiklerine, uygulamalarda keyfi ve kural tanımaz davrandıklarına şahit olabiliriz. Böyle durumlarla karşılaştığımızda sendikamızla iletişime geçilmeli, bu şekilde davranan yöneticilere hadleri bildirilmelidir. Örgütlü gücümüzle gereken her türlü mücadele yapılacağından kimsenin şüphesi olmamalıdır. Etik kuralları tanımayan yöneticiler hakkında bilmemiz gereken kanunlardan bir tanesi de 5176 sayılı kanundur. BTS mücadelesini kanunlarla sınırlandıran bir anlayışı benimsemeyi meşruluğu esas alır. Görmezden gelmez alenileştirmeyi benimser, duymazdan gelmeyi benimsemeyi haksızlığa karşı sesini sonuna kadar yükseltir.

5176 sayılı kanun***Amaç ve kapsam***

Madde 1- Bu Kanunun amacı, kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkeleri belirlemek ve uygulamayı gözetmek üzere Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kuruluş, görev ve çalışma usul ve esaslarının belirlenmesidir.

Bu Kanun, genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeli kuruluşlar, mahalli idareler ve bunların birlikleri, kamu tüzel kişiliğini haiz olarak kurul, üst kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan; yönetim ve denetim kurulu ile kurul, üst kurul başkan ve üyeleri dahil tüm personeli kapsar.

Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri ve yargı mensupları ve üniversiteler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz.

Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuru

Madde 4- Bu Kanun kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarında etik davranış ilkelerine aykırı uygulamalar bulunduğu iddiasıyla, en az genel müdür veya eşiti seviyedeki kamu görevlileri hakkında Kurula başvurulabilir. Hangi unvanların genel müdür eşiti sayılacağı kurum ve kuruluşların teşkilât yapısı ve yürüttükleri hizmetlerin niteliği dikkate alınarak Kurul tarafından belirlenir.

Diğer kamu görevlilerinin, etik davranış ilkelerine aykırı uygulamaları bulunduğu iddiasıyla yapılacak başvurular, ilgili kurumların yetkili disiplin kurullarında, Kurul tarafından çıkarılan yönetmeliklerde belirlenen etik davranış ilkelerine aykırılık olup olmadığı yönünden değerlendirilir. Değerlendirme sonucu alınan karar, ilgililere ve başvuru sahibine bildirilir.

Başvurular, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanunda belirlenen esaslara göre, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları ile Türkiye’de ikamet eden yabancı gerçek kişiler tarafından yapılabilir. Ancak, kamu görevlilerini karalama amacı güden, haklı bir gerekçeye dayanmayan, başvuru konusuyla ilgili yeterli bilgi ve belge sunulmamış başvurular değerlendirmeye alınmaz.

Yargı organlarında görülmekte olan veya yargı organlarınca karara bağlanmış bulunan uyuşmazlıklar hakkında Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuru yapılamaz. İnceleme sırasında yargı yoluna gidildiği anlaşılan başvuruların işlemi durdurulur.

Etik Davranış İlkeleri

Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci

Madde 5 — Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; sürekli gelişimi, katılımcılığı, saydamlığı, tarafsızlığı, dürüstlüğü, kamu yararını gözetmeyi, hesap verebilirliği, öngörülebilirliği, hizmette yerindenliği ve beyana güveni esas alırlar.

Halka hizmet bilinci

Madde 6 — Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; halkın günlük yaşamını kolaylaştırmayı, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamayı, hizmet kalitesini yükseltmeyi, halkın memnuniyetini artırmayı, hizmetten yararlananların ihtiyacına ve hizmetlerin sonucuna odaklı olmayı hedeflerler.

Hizmet standartlarına uyma

Madde 7 — Kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticileri ve diğer personeli, kamu hizmetlerini belirlenen standartlara ve süreçlere uygun şekilde yürütürler, hizmetten yararlananlara iş ve işlemlerle ilgili gerekli açıklayıcı bilgileri vererek onları hizmet süreci boyunca aydınlatırlar.

Amaç ve misyona bağlılık

Madde 8 — Kamu görevlileri, çalıştıkları kurum veya kuruluşun amaçlarına ve misyonuna uygun davranırlar. Ülkenin çıkarları, toplumun refahı ve kurumlarının hizmet idealleri doğrultusunda hareket ederler.

Dürüstlük ve tarafsızlık

Madde 9 — Kamu görevlileri; tüm eylem ve işlemlerinde yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ederler, görevlerini yerine getirirken ve hizmetlerden yararlandırmada dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım yapamazlar, insan hak ve özgürlüklerine aykırı veya kısıtlayıcı muamelede ve fırsat eşitliği engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunamazlar.

Kamu görevlileri, takdir yetkilerini, kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda, her türlü keyfilikten uzak, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine uygun olarak kullanırlar.

Kamu görevlileri, gerçek veya tüzel kişilere öncelikli, ayrıcalıklı, taraflı ve eşitlik ilkesine aykırı muamele ve uygulama yapamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef alan bir davranışta bulunamazlar, kamu makamlarının mevzuata uygun politikalarını, kararlarını ve eylemlerini engelleyemezler.

Saygınlık ve güven

Madde 10 — Kamu görevlileri, kamu yönetimine güveni sağlayacak şekilde davranırlar ve görevin gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını davranışlarıyla gösterirler. Halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınırlar.

Kamu görevlileri, halka hizmetin kişisel veya özel her türlü menfaatin üzerinde bir görev olduğu bilinciyle hizmet gereklerine uygun hareket eder, hizmetten yararlananlara kötü davranamaz, işi savsaklayamaz, çifte standart uygulayamaz ve taraf tutamazlar.

Yönetici veya denetleyici konumunda bulunan kamu görevlileri, keyfi davranışlarda, baskı, hakaret ve tehdit edici uygulamalarda bulunamaz, açık ve kesin kanıtlara dayanmayan rapor düzenleyemez, mevzuata aykırı olarak kendileri için hizmet, imkan veya benzeri çıkarlar talep edemez ve talep olmasa dahi sunulanı kabul edemezler.

Nezaket ve saygı

Madde 11 — Kamu görevlileri, üstleri, meslektaşları, astları, diğer personel ile hizmetten yararlananlara karşı nazik ve saygılı davranırlar ve gerekli ilgiyi gösterirler, konu yetkilerinin dışındaysa ilgili birime veya yetkiliye yönlendirirler.

Yetkili makamlara bildirim

Madde 12 — Kamu görevlileri, bu Yönetmelikte belirlenen etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan veya yasadışı iş ve eylemlerde bulunmalarının talep edilmesi halinde veya hizmetlerini yürütürken bu tür bir eylem veya işlemde haberdar olduklarında ya da gördüklerinde durumu yetkili makamlara bildirirler.

Kurum ve kuruluş amirleri, ihbarda bulunan kamu görevlilerinin kimliğini gizli tutar ve kendilerine herhangi bir zarar gelmemesi için gerekli tedbirleri alırlar.

Çıkar çatışmasından kaçınma

Madde 13 — Çıkar çatışması; kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız ve objektif şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözükene ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati ve onlarla ilgili mali ya da diğer yükümlülükleri ve benzeri şahsi çıkarlara sahip olmaları halini ifade eder.

Kamu görevlileri, çıkar çatışmasında şahsi sorumluluğa sahiptir ve çıkar çatışmasının doğabileceği durumu genellikle şahsen bilen kişiler oldukları için, herhangi bir potansiyel ya da gerçek çıkar çatışması konusunda dikkatli davranır, çıkar çatışmasından kaçınmak için gerekli adımları atar, çıkar çatışmasının farkına varır varmaz durumu üstlerine bildirir ve çıkar çatışması kapsamına giren menfaatlerden kendilerini uzak tutarlar.

Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması

Madde 14 — Kamu görevlileri; görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendileri, yakınları veya üçüncü kişiler lehine menfaat sağlayamaz ve aracılıkta bulunamazlar, akraba, eş, dost ve hemşehri kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık veya herhangi bir nedenle ayrımcılık veya kayırmacılık yapamazlar.

Kamu görevlileri, görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendilerinin veya başkalarının kitap, dergi, kaset, cd ve benzeri ürünlerinin satışını ve dağıtımını yaptıramaz; herhangi bir kurum, vakıf, dernek veya spor kulübüne yardım, bağış ve benzeri nitelikte menfaat sağlayamazlar.

Kamu görevlileri, görevlerinin ifası sırasında ya da bu görevlerin sonucu olarak elde ettikleri resmi veya gizli nitelikteki bilgileri, kendilerine, yakınlarına veya üçüncü kişilere doğrudan veya dolaylı olarak ekonomik, siyasal veya sosyal nitelikte bir menfaat elde etmek için kullanamazlar, görevdeyken ve görevden ayrıldıktan sonra yetkili makamlar dışında hiçbir kurum, kuruluş veya kişiye açıklayamazlar.

Kamu görevlileri, seçim kampanyalarında görev yaptığı kurumun kaynaklarını doğrudan veya dolaylı olarak kullanamaz ve kullandıramazlar.

Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı

Madde 15 — Kamu görevlisinin tarafsızlığını, performansını, kararını veya görevini yapmasını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak kabul edilen her türlü eşya ve menfaat hediye kapsamındadır

Kamu görevlilerinin hediye almaması, kamu görevlisine hediye verilmemesi ve görev sebebiyle çıkar sağlanmaması temel ilkedir

Kamu görevlileri, yürüttükleri görevle ilgili bir iş, hizmet veya menfaat ilişkisi olan gerçek veya tüzel kişilerden kendileri, yakınları veya üçüncü kişi veya kuruluşlar için doğrudan doğruya veya aracı eliyle herhangi bir hediye alamazlar ve menfaat sağlayamazlar.

Kamu görevlileri, kamu kaynaklarını kullanarak hediye veremez, resmi gün, tören ve bayramlar dışında, hiçbir gerçek veya tüzel kişiye çelenk veya çiçek gönderemezler; görev ve hizmetle ilgisi olmayan kutlama, duyuru ve anma ilanları veremezler.

Uluslararası ilişkilerde nezaket ve protokol kuralları gereğince, yabancı kişi ve kuruluşlar tarafından verilen hediyelerden, 3628 sayılı Kanunun 3. maddesi hükümleri saklı kalmakla birlikte, sözkonusu maddede belirtilen sınırın altında kalanlar da beyan edilir.

Aşağıda belirtilenler hediye alma yasağı kapsamı dışındadır:

a) Görev yapılan kuruma katkı anlamına gelen, kurum hizmetlerinin hukuka uygun yürütülmesini etkilemeyecek olan ve kamu hizmetine tahsis edilmek, kurumun demirbaş listesine kaydedilmek ve kamuoyuna açıklanmak koşuluyla alınanlar (makam aracı ve belli bir kamu görevlisinin hizmetine tahsis edilmek üzere alınan diğer hediyeler hariç) ile kurum ve kuruluşlara yapılan bağışlar,

b) Kitap, dergi, makale, kaset, takvim, cd veya buna benzer nitelikte olanlar,

c) Halka açık yarışmalarda, kampanyalarda veya etkinliklerde kazanılan ödül veya hediyeler,

d) Herkese açık konferans, sempozyum, forum, panel, yemek, resepsiyon veya buna benzer etkinliklerde verilen hatıra niteliğindeki hediyeler,

e) Tanıtım amacına yönelik, herkese dağıtılan ve sembolik değeri bulunan reklam ve el sanatları ürünleri,

f) Finans kurumlarından piyasa koşullarına göre alınan krediler.

Aşağıda belirtilenler ise hediye alma yasağı kapsamındadır:

a) Görev yapılan kurumla iş, hizmet veya çıkar ilişkisi içinde bulunanlardan alınan karşılama, veda ve kutlama hediyeleri, burs, seyahat, ücretsiz konaklama ve hediye çekleri,

b) Taşınır veya taşınmaz mal veya hizmet satın alınırken, satarken veya kiralarken piyasa fiyatına göre makul olmayan bedeller üzerinden yapılan işlemler,

c) Hizmetten yararlananların vereceği her türlü eşya, giysi, takı veya gıda türü hediyeler,

d) Görev yapılan kurumla iş veya hizmet ilişkisi içinde olanlardan alınan borç ve krediler.

Bu Yönetmelik kapsamına giren en az genel müdür, eşiti ve üstü görevliler, bu maddenin 5 inci fıkrası ve 6 ncı fıkranın (a) bendinde sayılan hediyelere ilişkin bir önceki yılda aldıklarının listesini, herhangi bir uyarı beklemeksizin her yıl Ocak ayı sonuna kadar Kurula bildirirler.

Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı

Madde 16 — Kamu görevlileri, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanamaz ve kullandıramazlar, bunları korur ve her an hizmete hazır halde bulundurmamak için gerekli tedbirleri alırlar.

Savurganlıktan kaçınma

Madde 17 — Kamu görevlileri, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarının kullanımında israf ve savurganlıktan kaçınır; mesai süresini, kamu mallarını, kaynaklarını, işgücünü ve imkanlarını kullanırken etkin, verimli ve tutumlu davranırlar.

Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan

Madde 18 — Kamu görevlileri, görevlerini yerine getirirken yetkileri aşarak çalıştıkları kurumlarını bağlayıcı açıklama, taahhüt, vaat veya girişimlerde bulunamazlar, aldatıcı ve gerçek dışı beyanat veremezler.

Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık

Madde 19 — Kamu görevlileri, halkın bilgi edinme hakkını kullanmasına yardımcı olurlar. Gerçek ve tüzel kişilerin talep etmesi halinde istenen bilgi veya belgeleri, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununda belirlenen istisnalar dışında, usulüne uygun olarak verirler.

Üst yöneticiler, ilgili kanunların izin verdiği çerçevede, kurumlarının ihale süreçlerini, faaliyet ve denetim raporlarını uygun araçlarla kamuoyunun bilgisine sunarlar.

Kamu görevlileri, kamu hizmetleri ile ilgili temel kararların hazırlanması, olgunlaştırılması, alınması ve bu kararların uygulanması aşamalarından birine, bir kaçına veya tamamına, aksine yasal bir hüküm olmadıkça, o karardan doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenecek olanların katkıda bulunmasını sağlamaya dikkat ederler.

Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu

Madde 20 — Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi sırasında sorumlulukları ve yükümlülükleri konusunda hesap verebilir ve kamusal değerlendirme ve denetime her zaman açık ve hazır olurlar.

Yönetici kamu görevlileri, kurumlarının amaç ve politikalarına uygun olmayan işlem veya eylemleri engellemek için görev ve yetkilerinin gerektirdiği önlemleri zamanında alırlar.

Yönetici kamu görevlileri, yetkisi içindeki personelin yolsuzluk yapmasını önlemek için gerekli tedbirleri alırlar. Bu tedbirler; yasal ve idari düzenlemeleri uygulamayı, eğitim ve bilgilendirme konusunda uygun çalışmalar yapmayı, personelinin karşı karşıya kaldığı mali ve diğer zorluklar konusunda dikkatli davranmayı ve kişisel davranışlarıyla personeline örnek olmayı kapsar.

94

Yönetici kamu görevlileri, personeline etik davranış ilkeleri konusunda uygun eğitimi sağlamak, bu ilkelere uyulup uyulmadığını gözetlemek, geliriyle bağdaşmayan yaşantısını izlemek ve etik davranış konusunda rehberlik etmekle yükümlüdür.

Eski kamu görevlileriyle ilişkiler

Madde 21 — Kamu görevlileri, eski kamu görevlilerini kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandıramaz, onlara imtiyazlı muamelede bulunamaz.

Kamu görevlerinden ayrılan kişilere, ilgili kanunlardaki hükümler ve süreler saklı kalmak kaydıyla, daha önce görev yaptıkları kurum veya kuruluştan, doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir yüklenicilik, komisyonculuk, temsilcilik, bilirkişilik, aracılık veya benzeri görev ve iş verilemez.

Mal bildiriminde bulunma

Madde 22 — Kamu görevlileri, kendileriyle eşlerine ve velayeti altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmazları, alacak ve borçları hakkında, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu hükümleri uyarınca, yetkili makama mal bildiriminde bulunurlar.

Kurul, gerek gördüğü takdirde mal bildirimlerini inceleme yetkisine sahiptir. Mal bildirimlerindeki bilgilerin doğruluğunun kontrolü amacıyla ilgili kişi ve kuruluşlar (bankalar ve özel finans kurumları dahil) talep edilen bilgileri, en geç otuz gün içinde Kurula vermekle yükümlüdürler.

YAZILI MÜRACAAT/ŞİKAYET DİLEKÇE ÖRNEĞİ

TARİH

GÖREVİ :
ÜNVANI :
ADI SOYADI :
BABA ADI :
MEMLEKETİ :
DOĞUM TARİHİ :
MEMURİYETE BAŞLAMA TARİHİ :
SİCİL NO :

95

ÖZÜ .: :
DİLEKÇENİN VERİLECEĞİ :
AMİR'İN MAKAM ÜNVANI:
DİLEKÇENİN METNİ

İMZA

BİLGİ EDİNME BAŞVURUSU FORMU

(Gerçek Kişiler için)

| | | |
|---|---|---|
| Başvuru sahibinin adı ve soyadı: | | |
| Oturma yeri veya iş adresi: | | |
| T ü r k i y e Cumhuriyeti Kimlik No: (Elektronik ortamda yapılacak başvurular için d o l d u r u l m a s ı zorunludur.) | | Başvuruya hangi yolla cevap almak istersiniz? Yazılı Elektronik |
| Elektronik posta adresi: (Elektronik ortamda yapılacak başvurular için d o l d u r u l m a s ı zorunludur.) | E | |
| İmzası: | | 4982 sayılı Edinme Hakkı Kanunu gereğince istediğim veya belgeler aşağıda belirtilmiştir. Gereğini arz ederim. |
| İstenilen veya belgeler: (Not:Ayrılan boşluk yetmediği takdirde, başvuru için boş sayfa / sayfalar kullanılabilir.) | | |

İNSAN HAKLARI EVRENSEL BİLDİRGESİ*

10 Aralık 1948

Madde 1

Bütün insanlar özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar. Akıl ve vicdanla donatılmışlardır, birbirlerine kardeşlik anlayışıyla davranmalıdırlar.

Madde 2

1. Herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka türden kanaat, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş veya başka türden statü gibi herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, bu Bildirgede belirtilen bütün hak ve özgürlüklere sahiptir.

2. Ayrıca, bağımsız, vesayet altında ya da kendi kendini yönetemeyen ya da egemenliği başka yollardan sınırlanmış bir ülke olsun ya da olmasın, bir kişinin uyruğu olduğu ülke ya da memleketin siyasal, hukuksal ya da uluslararası statüsüne dayanarak hiçbir ayırım yapılamaz.

Madde 3

Herkesin yaşama hakkı ile kişi özgürlüğü ve güvenliğine hakkı vardır.

Madde 4

Hiç kimse, kölelik ya da kulluk altında tutulamaz; her türden kölelik ve köle ticareti yasaktır.

Madde 5

Hiç kimseye işkence ya da zalimce, insanlık dışı ya da aşağılayıcı muamele ya da ceza uygulanamaz.

Madde 6

Herkesin, nerede olursa olsun, yasa önünde bir kişi olarak tanınma hakkı vardır.

Madde 7

Herkes yasa önünde eşittir ve ayırım gözetilmeksizin yasa tarafından eşit korunmaya hakkı vardır. Herkes, bu Bildirgeye aykırı herhangi bir ayrımcılığa ve ayrımcı kışkırtmalara karşı eşit korunma hakkına sahiptir.

Madde 8

Herkesin anayasa ya da yasayla tanınmış temel haklarını ihlal eden eylemlere karşı yetkili ulusal mahkemeler eliyle etkin bir yargı yolundan yararlanma hakkı vardır.

Madde 9

Hiç kimse keyfi olarak yakalanamaz, tutuklanamaz ve sürgün edilemez.

Madde 10

Herkesin, hak ve yükümlülüklerinin belirlenmesinde ve kendisine herhangi bir suç isnadında bağımsız ve yansız bir mahkeme tarafından tam bir eşitlikle, hakça ve kamuya açık olarak yargılanmaya hakkı vardır.

Madde11

1. Kendisine cezai bir suç yüklenen herkesin, savunması için gerekli olan tüm güvencelerin tanındığı, kamuya açık bir yargılanma sonucunda suçluluğu yasaya göre kanıtlanıncaya kadar suçsuz sayılma hakkı vardır.

2. Hiç kimse, işlendiği sırada ulusal ya da uluslararası hukuka göre suç oluşturmayan herhangi bir fiil yapmak ya da yapmamaktan dolayı suçlu sayılamaz. Kimseye, suçun işlendiği sırada yasalarda öngörülen cezadan daha ağır bir ceza verilemez.

Madde 12

Hiç kimsenin özel yaşamına, ailesine, evine ya da yazışmasına keyfi olarak karışılmaz, onuruna ve adına saldırılamaz. Herkesin, bu gibi müdahale ya da saldırılara karşı yasa tarafından korunma hakkı vardır.

Madde 13

1. Herkesin, her Devletin sınırları içinde seyahat ve oturma özgürlüğüne hakkı vardır.

2. Herkes, kendi ülkesi de dahil, herhangi bir ülkeden ayrılma ve o ülkeye dönme hakkına sahiptir.

Madde 14

1. Herkesin, sürekli baskı altında tutulduğunda, başka ülkelere sığınma ve kabul edilme hakkı vardır.

2. Gerçekten siyasal nitelik taşımayan suçlardan kaynaklanan ya da Birleşmiş Milletlerin amaç ve ilkelerine aykırı fiillerden kaynaklanan kovuşturma durumunda, bu hak ileri sürülemez.

Madde 15

1. Herkesin bir ülkenin yurttaşı olmaya hakkı vardır.

2. Hiç kimse keyfi olarak uyrukluğundan yoksun bırakılamaz, kimsenin uyrukluğunu değiştirme hakkı yadsınamaz.

Madde 16

1. Yetişkin erkeklerle kadınların, ırk, uyrukluk ya da din bakımından herhangi bir sınırlama yapılmaksızın, evlenmeye ve bir aile kurmaya hakkı vardır. Evlenmede, evlilikte ve evliliğin bozulmasında hakları eşittir.

2. Evlilik, ancak evlenmeye niyetlenen eşlerin özgür ve tam oluruyla yapılır.

3. Aile, toplumun doğal ve temel birimidir; toplum ve Devlet tarafından korunur.

Madde 17

1. Herkesin, tek başına ya da başkalarıyla ortaklık içinde, mülkiyet hakkı vardır.

2. Kimse mülkiyetinden keyfi olarak yoksun bırakılamaz.

Madde 18

Herkesin düşünce, vicdan ve din özgürlüğüne hakkı vardır; bu hak, din veya inancını değiştirme özgürlüğünü ve din veya inancını, tek başına veya topluca ve kamuya açık veya özel olarak öğretme, uygulama, ibadet ve uyma yoluyla açıklama serbestliğini de kapsar.

Madde 19

Herkesin kanaat ve ifade özgürlüğüne hakkı vardır; bu hak, müdahale olmaksızın kanaat taşıma ve herhangi bir yoldan ve ülke sınırlarını gözetmeksizin bilgi ve fikirlere ulaşmaya çalışma, onları edinme ve yayma serbestliğini de kapsar.

Madde 20

1. Herkes, barış içinde toplanma ve örgütlenme hakkına sahiptir.

2. Hiç kimse, bir örgüte üye olmaya zorlanamaz.

Madde 21

1. Herkes, doğrudan ya da serbestçe seçilmiş temsilcileri aracılığıyla ülkesinin yönetimine katılma hakkına sahiptir.

2. Herkesin, ülkesinde kamu hizmetlerinden eşit yararlanma hakkı vardır.

3. Halk iradesi, hükümet otoritesinin temelini oluşturmalıdır; bu irade, genel ve eşit oy hakkı ile gizli ve serbest oylama yoluyla, belirli aralıklarla yapılan dürüst seçimlerle belirtilir.

Madde 22

Herkesin, toplumun bir üyesi olarak, toplumsal güvenliğe hakkı vardır; ulusal çabalarla, uluslararası işbirliği yoluyla ve her Devletin örgütlenme ve kaynaklarına göre herkes insan onuru ve kişiliğin özgür gelişmesi bakımından vazgeçilmez olan ekonomik, toplumsal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir.

Madde 23

1. Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.

2. Herkesin, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır.

3. Çalışan herkesin, kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır bir yaşam sağlayacak düzeyde, adil ve elverişli ücretlendirilmeye hakkı vardır; bu, gerekirse, başka toplumsal korunma yollarıyla desteklenmelidir.

4. Herkesin, çıkarını korumak için sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakkı vardır.

Madde 24

Herkesin, dinlenme ve boş zamana hakkı vardır; bu, iş saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılması ve belirli aralıklarla ücretli tatil yapma hakkını da kapsar.

Madde 25

1. Herkesin, kendisinin ve ailesinin sağlığı ve iyi yaşaması için yeterli yaşama standartlarına hakkı vardır; bu hak, beslenme, giyim, konut, tıbbi bakım ile gerekli toplumsal hizmetleri ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ya da kendi denetiminin dışındaki koşullardan kaynaklanan başka geçimini sağlayamama durumlarında güvenlik hakkını da kapsar.

2. Anne ve çocukların özel bakım ve yardıma hakları vardır. Tüm çocuklar, evlilik içi ya da dışı doğmuş olmalarına bakılmaksızın, aynı toplumsal korumadan yararlanır.

Madde 26

1. Herkes, eğitim hakkına sahiptir. Eğitim, en azından ilk ve temel öğrenim aşamalarında parasızdır. İlköğretim zorunludur. Teknik ve mesleki eğitim herkese açıktır. Yüksek öğrenim, yeteneğe göre herkese eşit olarak sağlanır.

2. Eğitim, insan kişiliğinin tam geliştirilmesine, insan haklarına ve temel özgürlüklere saygıyı güçlendirmeye yönelik olmalıdır. Eğitim, bütün uluslar, ırklar ve dinsel gruplar arasında anlayış, hoşgörü ve dostluğu yerleştirmeli ve Birleşmiş Milletlerin barışı koruma yolundaki etkinliklerini güçlendirmelidir.

3. Ana-babalar, çocuklarına verilecek eğitimi seçmede öncelikli hak sahibidir.

Madde 27

1. Herkes, topluluğun kültürel yaşamına özgürce katılma, sanattan yararlanma ve bilimsel gelişmeye katılarak onun yararlarını paylaşma hakkına sahiptir.

2. Herkesin kendi yarattığı bilim, yazın ve sanat ürünlerinden doğan manevi ve maddi çıkarlarının korunmasına hakkı vardır.

Madde 28

Herkesin bu Bildirgede ileri sürülen hak ve özgürlüklerin tam olarak gerçekleştirilebileceği bir toplumsal ve uluslararası düzene hakkı vardır.

Madde 29

1. Herkesin, kişiliğinin özgürce ve tam gelişmesine olanak sağlayan tek ortam olan topluluğuna karşı ödevleri vardır.

2. Herkes, hak ve özgürlüklerini kullanırken, ancak başkalarının hak ve özgürlüklerinin gereğince tanınması ve bunlara saygı gösterilmesinin sağlanması ile demokratik bir toplumdaki ahlak, kamu düzeni ve genel refahın adil gereklerinin karşılanması amacıyla, yasayla belirlenmiş sınırlamalara bağlı olabilir.

3. Bu hak ve özgürlükler, hiçbir koşulda Birleşmiş Milletlerin amaç ve ilkelerine aykırı olarak kullanılamaz.

Madde 30

Bu Bildirgenin hiçbir hükmü, herhangi bir Devlet, grup ya da kişiye, burada belirtilen hak ve özgürlüklerden herhangi birinin yok edilmesini amaçlayan herhangi bir etkinlikte ve eylemde bulunma hakkı verecek şekilde yorumlanamaz.

**Universal Declaration of Human Rights/Declaration Universelle des Droits de l'Homme. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 10 Aralık 1948 tarihli ve 217 A (III) sayılı kararıyla benimsendi ve ilan edildi.*

AVRUPA SOSYAL ŞARTI

(AVRUPA SOSYAL HAKLAR SÖZLEŞMESİ)

18 Ekim 1961

Bu Antlaşmayı imzalayan Avrupa Konseyi Üyesi Hükümetler;

Avrupa Konseyinin hedefinin kendilerinin ortak mirası olan ülkü ve ilkeleri gerçekleştirmesi ve korunması amacıyla üyeleri arasında daha güçlü bir birliğin sağlanması ve özellikle insan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleştirilmesi ve devam ettirilmesi suretiyle sosyal ve ekonomik gelişmenin sağlanması olduğunu göz önüne alarak;

Avrupa Konseyi üyesi devletlerin, 4 Kasım 1950 tarihinde Roma'da imzalanış olan İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunması Avrupa Sözleşmesiyle 20 Mart 1952 tarihinde Paris'te imzalanan ek protokolde halklarına bu belgelerde belirtilen kişisel ve siyasal hak ve özgürlükler sağlamayı kabul ettiklerini göz önünde bulundurarak;

Hiçbir ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal soy veya sosyal köken ayırımı gözetmeksizin sosyal haklardan yararlanma hakkının sağlanması gerektiğini göz önüne alarak; uygun kuruluş ve faaliyetlerle kent ve kırsal nüfusun yaşam düzeyini geliştirmek ve sosyal refahını yükseltmek için her türlü ortak çabada bulunmaya kararlı olarak; aşağıdaki hükümlerde mutabık kalmışlardır:

BÖLÜM I

Sözleşmeci Taraflar, ulusal ve uluslararası tüm uygun yolları izleyerek aşağıdaki hak ve ilkelerin etkin biçimde gerçekleştirileceği koşullara ulaşmayı politikalarının amacı sayar:

- 1.Herkesin, özgürce edinebildiği bir işle yaşamını sağlama fırsatı olacaktır.
- 2.Tüm çalışanların adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.
- 3.Tüm çalışanların güvenli sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.
- 4.Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine yeterli bir yaşam düzeyi sağlamak için adil bir ücret alma hakkı vardır.
- 5.Tüm çalışanlar ve çalıştıranlar ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve Uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahiptir.
- 6.Tüm çalışanlar ve çalıştıranlar toplu pazarlık hakkına sahiptir.

7.Çocuklar ve gençler uğrayacakları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel korunma hakkına sahiptir.

8.Çalışan kadınlar analık durumunda ve öteki çalışan kadınlar gerektiğinde, çalışırken özel korunma hakkına sahiptir.

9.Herkes, kişisel ilgi ve yetenekleri uyarınca bir mesleği seçmesine yardımcı olacak uygun mesleki yönlendirme olanakları hakkına sahiptir.

10.Herkes mesleki eğitim için uygun olanaklar hakkına sahiptir.

11.Herkes ulaşılabilecek en yüksek sağlık düzeyinden yararlanmasını mümkün kılan her türlü önlemlerden faydalanma hakkına sahiptir.

12.Tüm çalışanlar ve geçimini sağladıkları kişiler sosyal güvenlik hakkına sahiptir.

13.Yeterli kaynaklardan yoksun herkes, sosyal ve sağlıklı yardımı hakkına sahiptir.

14.Herkes sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkına sahiptir.

15.Özürli kimseler, özürlerinin nedeni ve niteliği ne olursa olsun, mesleki eğitim, rehabilitasyon ve topluma yeniden uyum sağlama hakkına sahiptir.

16.Toplumun temel birimi olarak aile, tam gelişmesini sağlamaya yönelik uygun sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir.

17.Medeni hallerine ve aile ilişkilerine bakılmaksızın, analar ve çocuklar uygun sosyal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir.

18.Herhangi bir Sözleşmeci Tarafın vatandaşları, inandırıcı, ekonomik veya sosyal nedenlere dayalı kısıtlamalar saklı kalmak kaydıyla, diğer bir Sözleşmeci Taraf ülkesinde, o ülke vatandaşları ile eşit koşullar altında kazanç getirici herhangi bir merkezi işte çalışma hakkına sahiptir.

19.Bir Sözleşmeci Taraf göçmen işçiler ve aileleri herhangi bir başka Sözleşmeci Tarafın ülkesinde korunma ve yardım hakkına sahiptir.

BÖLÜM II

Sözleşmeci Taraflar, III. Bölümde belirtildiği gibi, sonraki madde ve fıkralarda konmuş olan yükümlülüklerle bağlı kalmayı yükümlenirler.

Madde 1: Çalışma Hakkı

Sözleşmeci Taraflar çalışma hakkının etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

1.Tam çalışmayı gerçekleştirmek üzere olabildiğince yüksek ve kararlı bir çalışma düzeyine ulaşmayı ve bu düzeyi korumayı başta gelen amaç ve sorumluluklardan biri saymayı;

2.Çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkin biçimde korumayı;

3.Tüm çalışanlar için ücretsiz iş bulma hizmetlerini sağlamayı veya korumayı;

4.Uygun mesleğe yöneltme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamayı veya geliştirmeyi;

yükümlenirler.

Madde 2: Adil Çalışma Koşulları Hakkı

Sözleşmeci Taraflar adil çalışma koşulları hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1.Verimlilik artışı ve ilgili diğer etkenler izin verdiği ölçüde haftalık çalışma süresinin zamanla azaltılmasını öngören makul günlük ve haftalık çalışma saatlerini sağlamayı;

2.Ücretli resmi tatil olanağı sağlamayı;

3.En az iki haftalık ücretli yıllık izin sağlamayı;

4.Belirlenen tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerde çalışanlara ücretli ek izin verilmesini veya bunların çalışma saatlerinin azaltılmasını sağlamayı;

5.Elden geldiğince ilgili ülke veya yörenin geleneklerine göre dinlenme günü olarak kabul edilen günle bağdaşmak üzere haftalık bir dinlenme süresi sağlamayı yükümlenirler.

Madde 3: Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı

Sözleşmeci Taraflar, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

1.Güvenlik ve sağlık alanında yasal düzenlemeler yapmayı;

2.Gözetim önlemleriyle bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı;

3.Gerektiğinde iş güvenliği ve sağlığını geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda çalışanların ve çalışanların örgütlerine danışmayı;

yükümlenirler.

Madde 4: Adil bir Ücret Hakkı

Sözleşmeli Taraflar, adil bir ücret hakkına etkin bir geçerlilik kazandırmak üzere:

1.Çalışanların kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı;

2.Özel durumlardaki ayrıcalık durumlar dışında çalışanların fazla çalışma karşılığında zamlı ücret almaya hak sahibi olduklarını tanımayı;

3.Çalışan erkeklerle kadınlara eşit işe eşit ücret hakkını tanımayı;

4.Tüm çalışanların işlerine son verilmeden önce uygun bir bildirim süresi hakkını kabul etmeyi;

5.Ücretlerden ancak, ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenmiş veya toplu sözleşmeler veya hakem kararıyla saptanmış koşullar ve ölçüler içinde kesinti yapılmasına izin vermemeyi; yükümlenirler.

Bu hakların kullanılması, özgürce yapılmış toplu sözleşmeler, yasal ücret saptama usulleri veya ulusal koşullara uygun başka yollarla sağlanır.

Madde 5: Örgütlenme Hakkı

Sözleşmeci taraflar, çalışanların ve çalıştırnanların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve Uluslararası örgütler kurma veya bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya geliştirmek amacıyla ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi yükümlenirler. Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri için hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla veya düzenlemelerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar ve düzenlemelerle saptanır.

Madde 6: Toplu Pazarlık Hakkı

Sözleşmeci Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

1.Çalışanlar ve çalıştırnanlar arasında ortak görüşmeleri geliştirmeyi;

2.Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla çalıştırnanların veya çalıştırnan örgütlerin çalışanların örgütleriyle özgürce görüşmeleri yöntemini geliştirmeyi;

3.İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakem sisteminin kurulmasını ve işletilmesini geliştirmeyi;

4.Çıkar uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve çalıştırnanların, bir önceki toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülükler saklı kalmak üzere **grev hakkı dahil, ortak hareket hakkını tanır.**

Madde 7: Çocukların ve Gençlerin Korunma Hakkı

Sözleşmeci Taraflar, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1.Çocukların sağlık, ahlak ve eğitimleri için zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalıştırılmaları durumu dışında en düşük çalışma yaşının en az 15 olmasını sağlamayı;



2.Tehlikeli ve sağlığa aykırı sayılan belirlenmiş işlerde en düşük çalışma yaşını daha da yükseltmeyi;

3.Henüz zorunlu öğrenim çağında olanların, eğitimlerinden tam anlamıyla yararlanmalarını engelleyecek işlerde çalışmamalarını sağlamayı;

4.16 yaşından küçüklerin çalışma sürelerinin, gelişmeleri ve öncelikle de mesleki eğitim gereksinimleri uyarınca sınırlandırılmasını sağlamayı;

5.Genç çalışanların ve çırakların adil bir ücret ve diğer uygun ödeneklerden yararlanma hakkını tanımayı;

6.Gençlerin çalıştırılanların izniyle normal çalışma saatlerinde mesleki eğitimde geçirdikleri sürenin, günlük çalışma süresinden sayılmasını sağlamayı;

7.18 yaşın altındaki çalışan kişileri yılda en az üç haftalık ücretli izin hakkını tanımayı;

8.18 yaşın altındaki kişilerin, ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenen işler dışında gece işinde çalıştırılmamasını sağlamayı;

9.Ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenen işlerde çalışan 18 yaşın altındaki kişilere düzenli sağlık kontrolünü sağlamayı;

10.Çocukların ve gençlerin özellikle doğrudan veya dolaylı olarak işlerinden doğan tehlikeler başta gelmek üzere, uğradıkları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel olarak korunmalarını sağlamayı yükümlenirler.

Madde 8: Çalışan Kadınların Korunma Hakkı

Sözleşmeci Taraflar, çalışan kadınların korunma hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1.Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam en az 12 haftalık izin sağlamayı;

2.Çalıştırılanın, bir kadına doğum izni sırasında işten çıkarma bildiriminde bulunmasını veya doğum nedeniyle izinli olduğu sırada süresi sona erecek bir bildirimde bulunmasını yasadışı saymayı;

3.Emzirme döneminde analara, bu amaçla yeterli bir süre iş ara verme hakkı sağlamayı;

4.a) Endüstride çalışan kadınların gece işlerinde çalışmalarını düzenlemeyi ve

b) Çalışan kadınların yeraltı madenlerinde ve gereğinde tehlikeli, sağlığa aykırı veya ağır niteliği nedeniyle uygun düşmeyen tüm öteki işlerde çalışmalarını yasaklamayı yükümlenirler.

Madde 9: Mesleğe Yönelme Hakkı

Sözleşmeli Taraflar, mesleğe yönelme hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, gerektiğinde, özürllüer dahil herkese niteliklerine ve bu niteliklerin iş bulma olanaklarıyla ilişkisine göre işini seçme ve mesleği geliştirmesine ilişkin sorunlarını çözmek üzere yardımcı olacak bir hizmet vermeyi veya geliştirmeyi ve bu yardımın okul çocukları dahil gençler ve yetişkinler için ücretsiz yapılmasını sağlamayı yükümlenirler.

Madde 10: Mesleki Eğitim Hakkı

Sözleşmeci Taraflar, mesleki eğitim hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1.Gerektiğinde, özürllüer dahil herkese, çalışıran ve çalışanların örgütlerine danışarak teknik ve mesleki eğitim olanağı sağlamayı veya geliştirmeyi ve sadece kişisel yeteneğe dayalı olmak üzere yüksek teknik eğitim ve üniversite öğrenimi görme kolaylıkları bahşetmeyi;

2.Kız ve erkek tüm gençlerin çeşitli işlerde çalışırken eğitilmeleri için bir çıraklık sistemiyle diğer sistemli düzenlemeleri sağlamayı veya geliştirmeyi;

3.Gerektiğinde;

a)Çalışan yetişkinler için yeterli ve kolayca ulaşılabilir eğitim olanaklarıyla,

b)Teknolojik gelişmelerin veya yeni çalıştırma eğilimlerinin sonucu olarak çalışan yetişkinlerin duyduğu eğitim gereksinmelerini karşılamak için özel kolaylıklar sağlamayı veya geliştirmeyi;

4.a) Tüm harç ve giderlerinin azaltılması veya kaldırılması,

b)Uygun durumlarda mali yardım yapılması,

c)İşçinin işi sırasında işverenin isteği üzerine gördüğü ek eğitimde harcanan zamanın normal çalışma süresinden sayılması;

d)Yeterli denetim yoluyla, işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak, çıraklık ve gençlerin eğitimiyle yapılan diğer düzenlemelerin etkinliğini ve genel olarak genç işçilerin yeterli bir şekilde korunmalarının sağlanması gibi uygun önlemlerle sağlanan olanakların tam kullanılmasını özendirmeyi yükümlenirler.

Madde 11: Sağlığın Korunması Hakkı

Sözleşmeci Taraflar, sağlığın korunması hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, ya doğrudan veya kamusal veya özel örgütlerle işbirliği içinde, diğer önlemlerin yanı sıra,

1.Sağlığın bozulmasına yol açan nedenleri olabildiğince ortadan kaldırmak;

2.Sağlığı geliştirmek ve sağlık konularında kişisel sorumluluğu artırmak üzere eğitim ve danışma kolaylıkları sağlamak;

3.Salgın hastalıklarda yerleşik, bölgesel ve başka hastalıkları olabildiğince önlemek; üzere tasarlanmış uygun önlemler almayı yükümlenirler;

Madde 12: Sosyal Güvenlik Hakkı

Sözleşmeli Taraflar, sosyal güvenlik hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere

1.Bir sosyal güvenlik sistemi kurmayı veya korumayı;

2.Sosyal güvenlik sistemini, “En az Sosyal Güvenlik Standartlarına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmesi” (No: 102)’nin onaylanması için gereken düzeyden daha düşük olmamak üzere yeterli bir düzeyde tutmayı;

3.Sosyal güvenlik sistemini giderek daha yüksek bir düzeye çıkarmaya çalışmak;

4.Uygun ikili ve çok taraflı sözleşmeler yaparak veya daha başka yollarla bu sözleşmelerde yer alan koşullara bağlı olarak;

a)Korunan kişilerin sözleşmeci ülkeler arasında ne biçimde olursa olsun yer değiştirmeleri sırasında diğer sözleşmeci taraf vatandaşları ile sosyal güvenlik mevzuatından doğan yardımların korunması dahil sosyal güvenlik hakları yönünden kendi vatandaşlarıyla eşit işlem görmelerini;

b)Sözleşmeci Taraflardan her birinin yasalarına göre tamamlanan sigorta ve çalışma sürelerinin birleştirilmesi yoluyla sosyal güvenlik haklarının verilmesi, korunması ve yeniden tanınmasını sağlamak için girişimlerde bulunmayı yükümlenirler.

Madde 13: Sağlık ve Sosyal Yardım Hakkı

Sözleşmeli Taraflar, sağlık ve sosyal yardım hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak için;

1.Yeterli olan ağı bulunmayan ve kendi çabasıyla veya başka kaynaklardan, özellikle bir sosyal güvenlik sisteminden yararlanarak böyle bir olanak sağlayamayan herkese yeterli yardımı sağlamayı ve hastalık halinde bunun gerektirdiği bakımı sunmayı;

2.Böyle bir yardım görenlerin bu nedenle siyasal ve sosyal haklarının kısıtlanmasını önlemeyi;

3.Herkesin, kişisel veya ailevi yoksunluklar halini önlemek, gidermek veya hafifletmek için gerekebilecek önerilerle kişisel yardımları uygun kamusal veya özel hizmetler eliyle alabilmesini sağlamayı;

4.Bu maddenin 1. 2 ve 3. fıkralarında değinilen hükümleri, ülkelerinde yasal olarak bulunan başka sözleşmeci tarafların uyruklarını kendi uyruklarıyla eşit tutarak 11 Aralık 1953'de Paris'te imzalanmış olan Sosyal ve Tıbbi Yardım Avrupa Sözleşmesi'yle üstlendiği yükümlülükler uyarınca uygulamayı yükümlenirler.

Madde 14: Sosyal ve Refah Hizmetlerinden Yararlanma Hakkı

Sözleşmeci Taraflar, sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkının etkin biçimde kullanılması için;

1.Sosyal hizmet yöntemlerinden yararlanarak toplumda gerek bireylerin, gerek grupların refah ve gelişmelerine ve sosyal çevreye uymalarına katkıda bulunacak hizmetleri geliştirmeyi veya sağlamayı;

2.Bireylerin ve gönüllü veya benzeri örgütlerin bu tür hizmetlerin kurulması sürdürülmesine katılmalarını özendirmeyi yükümlenirler.

Madde 15: Bedensel ya da Zihinsel Özürlülerin Mesleki Eğitimi, Mesleğe ve Topluma Yeniden Uyum Sağlama Hakkı

Sözleşmeci Taraflar, bedensel veya zihinsel bakımdan özürlü kimselerin mesleki eğitim, mesleğe ve topluma yeniden uyum sağlama hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1.Gereğinde kamusal veya özel uzmanlık kuruluşları dahil, eğitim olanaklarının sağlanması için yeterli önlemleri almayı;

2.Özürlüleri işe yerleştirmek için uzmanlaşmış iş bulma hizmetleri ve korunmalı çalışma olanakları gibi yeterli önlemleri ve çalıştranların özürlüleri işe kabul etmelerini özendirici tedbirleri almayı yükümlenirler.

Madde 16: Ailenin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Korunma Hakkı

Sözleşmeci Taraflar, toplumun temel birimi olan ailenin tam gelişmesi için gerekli koşulları sağlamak üzere; sosyal yardımlar ve aile yardımları, mali düzenlemeler, konut sağlama, yeni evlilere yardım ve diğer yöntemlerle aile yaşamının ekonomik, yasal ve sosyal bakımdan korunmasını geliştirmeyi yükümlenirler.

Madde 17: Anaların ve Çocukların Sosyal ve Ekonomik Korunma Hakkı

Sözleşmeci Taraflar, anaların ve çocukların sosyal ve ekonomik korunma hakkının etkin biçimde kullanılması için, uygun kuruluş veya hizmetlerin kurulması veya korunması dahil, bu amaca uygun ve gerekli tüm önlemleri alacaktır.

Madde 18: Öteki Sözleşmeciler Tarafından Ülkelerinde Gelir Getirici Bir İş Edinme Hakkı

Sözleşmeciler Tarafından, öteki Sözleşmeciler Tarafından herhangi birinin ülkesinde gelir getirici bir iş edinme hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1. Mevcut düzenlemeleri serbestiyetçi bir anlayışla uygulamayı;

2. Yürürlükteki formaliteleri basitleştirmeyi ve çalışan yabancılar veya onları çalıştıranlar tarafından ödenen resim ve diğer harçları azaltmayı veya kaldırmayı;

3. Çalışan yabancıların iş sahibi olmalarını düzenleyen mevzuata tek tek veya topluca esneklik getirmeyi yükümlenirler ve;

4. Kendi uyruklarının öteki Sözleşmeciler Tarafından ülkelerinde gelir getirici bir iş edinmek üzere ülkeden çıkış hakkını tanırlar.

Madde 19: Çalışan Göçmenlerin ve Ailelerinin Korunma ve Yardım Hakkı

Sözleşmeciler Tarafından, çalışan göçmenlerin ve ailelerinin bir başka sözleşmeciler tarafında ülkesindeki korunma ve yardım hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1. Bu tür çalışanlara yardımcı olacak, özellikle doğru bilgi almalarını sağlayacak yeterli ve ücretsiz hizmetleri vermeyi veya verilmesini sağlamayı ve ulusal yasalarının düzenlemelerinin olanak verdiği ölçüde ülkeden ve ülkeye göçe ilişkin yanıltıcı propagandaya karşı tüm uygun önlemleri almayı;

2. Kendi yetki ve alanları içinde bu çalışanlar ile ailelerinin ülkeden çıkışlarını, yolculuklarını ve karşılanmalarını kolaylaştıracak uygun önlemler almayı ve yine kendi yetki alanları içinde yolculukları sırasında sağlık ve sağlık bakımı ve yeterli hijyen koşulları sunmak için uygun hizmetler sağlamayı;

3. Uygun olduğu ölçüde göçmen gönderen ve göçmen alan ülkelerdeki özel veya kamusal sosyal servisler arasındaki işbirliğini geliştirmeyi;

4. Kendi ülkesinde yasal olarak bulunan bu tür çalışanlar için, yasalar ve mevzuatla düzenlenmek yönetim makamlarının denetimine bağlı olmak üzere;

a) Ücret, öteki çalıştırma ve iş koşulları;

b) Sendika üyeliği ve toplu pazarlık haklarından yararlanma;

c) Barınma konularında kendi uyruklarına olduğundan daha elverişsiz davranılmamasını sağlamayı;

5. Kendi ülkelerinde yasal olarak bu tür çalışanlara sözleşmeye bağlı olarak kimseler ile ilgili olarak ödenmesi gereken istihdam vergileri, harç

ve pirimler bakımından kendi vatandaşlarına tanınandan daha elverişsiz davranılmamasını sağlamayı;

6.Ülkede yerleşmesine izin verilmiş yabancı bir çalışanın ailesiyle yeniden birleşmesini, olanaklar ölçüsünde kolaylaştırmayı;

7.Kendi ülkelerinde yasal olarak bulunan bu tür çalışanlara bu maddede belirtilen konulara ilişkin yargısal işlemler bakımından kendi uyruklarına olduğundan daha elverişsiz davranılmamasını sağlamayı;

8.Kendi ülkelerinde yasal olarak oturmakta olan bu tür çalışanların, ulusal güvenliği tehlikeye sokmadıkça, kamu yararı veya genel ahlaka aykırı bir eylemde bulunmadıkça sınır dışı edilmemesini sağlamayı;

9.Bu tür çalışanların kazanç ve tasarruflarının dilediği kadarını transfer etmelerine yasal sınırlar içinde izin vermeyi;

10.İşbu madde ile getirilen koruma ve yardımları, uygulanabilirliği ölçüsünde bağımsız kendi nam ve hesabına çalışan göçmenlere de genişletmeyi; yükümlenirler.

BÖLÜM III

Madde 20: Yükümlülükler

1.Sözleşmeci Taraflardan her biri,

a)Bu Şart'ın 1. Bölümünü, söz konusu Bölümün giriş paragrafında bildirdiği üzere tüm uygun yollarla izleyeceği amaçların bildirgesi saymayı;

b)Bu Şart'ın II. Bölümünün, 1, 5, 6, 12, ve 19. maddelerinin en az beşiyle kendisine bağlı saymayı,

c)Bir önceki bend uyarınca seçtiği maddelere ek olarak, kendisini bağlı saydığı toplam madde sayısı 10'dan veya numaralanmış fıkra sayısı 45'den az olmamak koşuluyla, işbu Şart'ın II. Bölümünde yer alan maddelerden veya numaralanmış fıkralardan seçeceği kadarıyla kendisini bağlı saymayı yükümlenir.

2.Bu maddenin I. fıkrasının (b) ve (c) bentleri uyarınca seçilen madde veya fıkralar, ilgili Sözleşmeci Taraflar veya kabul belgesi tevdi edilirken Avrupa Konseyi Genel Sekreterine bildirilir.

3.Sözleşmeci Taraflardan herhangi biri, daha sonraki bir tarihte Genel Sekretere bildirimde bulunarak, bu Şart'ın II. Bölümünde belirtilen ve bu maddenin 1. fıkrası hükümlerine göre daha önce kabul ettiklerinin dışında kalan maddeler veya numaralanmış fıkralarla kendisini bağlı saydığını bildirebilir. Daha sonraki bu tür yükümlenmeler, onay veya kabulün ayrılmaz bir parçası sayılır ve bildirim tarihinden itibaren otuzuncu günden başlayarak aynı hükmü kazanır.

4.Genel Sekreter, tüm imzacı Hükümetlere ve Uluslararası Çalışma Bürosu'nun Genel Müdürüne, bu Şart'ın bu Bölümü gereğince almış olduğu herhangi bir bildirimini duyurur.

5.Her Sözleşmeci Taraf, ulusal koşullara uygun bir denetleme sistemi geliştirir.

BÖLÜM IV

Madde 21: Kabul Edilmiş Hükümlere İlişkin Raporlar

Sözleşmeci Taraflar, Avrupa Konseyi Genel Sekreterine iki yıllık aralıklarla Bakanlar Komitesince belirlenecek biçime göre bu Şart'ın II. Bölümünün kabul etmiş oldukları hükümlerinin uygulanmasına ilişkin bir rapor gönderir.

Madde 22: Kabul Edilmemiş Hükümlere İlişkin Raporlar

Sözleşmeci Taraflar, Bakanlar Komitesince istenilen ve uygun aralıklarla Genel Sekretere, onaylamaları veya kabulleri sırasında veya sonraki bir bildirimde bu Şart'ın II. Bölümünü kabul etmemiş oldukları hükümlerine ilişkin raporlar gönderir. Bakanlar Komitesi, zaman zaman bu raporların hangi hükümler hakkında ve hangi biçimde verileceğini belirler.

Madde 23: Örneklerin Gönderilmesi

1.Sözleşmeci Taraflardan her biri 21 ve 22. maddelerde atıfta bulunulan raporların örneklerini Hükümetler Sosyal Komitesinin Alt Komitesi toplantılarında temsil edilmek üzere 27. maddenin 2. fıkrasına göre davet edilecek Uluslararası işveren örgütleri ve sendika örgütlerinin üyeleri olan kendi ulusal örgütlerine gönderir.

2.Sözleşmeci Taraflar, adı geçen raporlar üzerinde bu ulusal örgütlerden alınan görüşleri, bu örgütler tarafından istendiği takdirde, Genel Sekretere iletir.

Madde 24: Raporların İncelenmesi

21 ve 22. maddeler uyarınca Genel Sekretere gönderilen raporlar, 23. maddenin 2. fıkrası uyarınca Genel Sekretere iletilen görüşlerin de iletilmiş olduğu bir Uzmanlar Komitesi tarafından incelenir.

Madde 25: Uzmanlar Komitesi

1.Uzmanlar Komitesi, Sözleşmeci Taraflarca aday gösterilen ve üstün karakterli ve Uluslararası sosyal sorunlardaki yeteneği tanınmış bağımsız uzmanlardan oluşan bir listeden Bakanlar Komitesi tarafından atanan en çok yedi üyeden oluşur.

2.Komite üyeleri, altı yıllık bir süre için atanır. Yeniden adanmaları olasıdır. Bununla birlikte ilk atanmış üyelerden ikisinin görev süresi dört yılın bitiminde sona erer.

3.İlk dört yıllık sürenin bitiminde görevleri sona erecek olan üyeler, ilk atanma yapıldıktan hemen sonra Bakanlar Komitesi tarafından kura ile belirlenir.

4.Uzmanlar Komitesinin görev süresi sona ermemiş bir üyesinin yerini almak üzere atanmış bir üye kendisinden öncekinin süresini tamamlar.

Madde 26: Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Katılımı

Uluslararası Çalışma Örgütü, Uzmanlar Komitesinin çalışmalarına danışman sıfatıyla katılmak üzere bir temsilci göstermeye davet edilir.

Madde 27: Hükümetler Sosyal Komitesinin Alt Komitesi

1.Sözleşmeci Tarafların raporları ve Uzmanlar Komitesinin vardığı sonuçlar, incelenmek üzere Avrupa Konseyi Hükümetler Sosyal Komitesi'nin Alt Komitesi'ne sunulur.

2.Alt Komite, her Sözleşmeci Tarafın bir temsilcisinden oluşur. Toplantılarında danışman sıfatıyla gözlemci olarak temsil edilmek üzere saptayacağı en çok iki Uluslararası işveren örgütüyle en çok iki Uluslararası sendika örgütünü davet eder. Ayrıca sosyal refah ve ailenin ekonomik ve sosyal açıdan korunması gibi özellikle yetkili oldukları konular üzerinde Avrupa Konseyinin danışmanı statüsünü taşıyan Uluslararası Hükümetler dışı örgütlerin en çok iki temsilcisine danışabilir.

3.Alt Komite, Bakanlar Komitesi'ne, vardığı sonuçları içeren bir rapor sunar ve bu rapora Uzmanlar Komitesi'nin raporunu da ekler.

Madde 28: Danışman Meclisi

Avrupa Konseyi Genel Sekreteri, Uzmanlar Komitesi'nin vardığı sonuçları Danışma Meclisi'ne iletir. Danışma Meclisi, bu sonuçlar üzerindeki görüşlerini Bakanlar Komitesi'ne ulaştırır.

Madde 29: Bakanlar Komitesi

Bakanlar Komitesi, Alt Komite'nin raporunu temel alarak ve Danışma Meclisine danıştıktan sonra Komiteye katılmaya yetkili üyelerin üçte ikilik çoğunluğuyla her Sözleşmeci Tarafa gerekli önerilerde bulunabilir.

BÖLÜM V

Madde 30: Savaş ve Olağanüstü Durumlarda Uygulamadan Kaçınmalar

1.Ulusun yaşamını tehdit eden savaş veya diğer olağanüstü hallerde Sözleşmeci Taraflardan biri bu Şart'a göre üstlendiği yükümlülüklerinden

kaçınan önlemleri uluslararası hukuka göre üstlendiği öteki yükümlülüklerine aykırı olmamak koşuluyla ve durumun kesinlikle gerektirdiği ölçüde alabilir.

2. Bu kaçınma hakkını kullanan bir Sözleşmeci Taraf, Avrupa Konseyi Genel Sekreterini yeterli bir süre içinde alınan önlemler ve gerekçeleri konusunda tam olarak haberdar eder. Aynı şekilde bu önlemler yürürlükten kalktığı ve kabul ettiği Şart hükümleri yeniden tam anlamıyla işlerlik kazandığında Genel Sekretere bilgi verir.

3. Genel Sekreter buna karşılık bu maddenin 2. fıkrası uyarınca alınmış tüm haberleri diğer Sözleşmeci Taraflara ve Uluslararası Çalışma Bürosunun Genel Müdürüne bildirir.

Madde 31: Kısıtlamalar

1. I. Bölümde konmuş olan hak ve ilkeler, etkin biçimde gerçekleştirildiğinde ve II. Bölümde öngörüldüğü gibi etkin uygulamaları sağlandığında, demokratik bir toplumda başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması veya kamu yararı, ulusal güvenlik, kamu sağlığı veya genel ahlakın korunması için gerekli olan ve yasayla belirlenenler dışında, adigeçen bölümlerde belirtilmeyen bir kısıtlama veya sınırlamaya tabi tutulamazlar.

2. Bu Şart'da izin verilen kısıtlamalar, tanınmış hak ve yükümlülüklerle belirlenmiş oldukları amaçlar dışında uygulanamaz.

Madde 32: Şart ile İç Hukuk ve Uluslararası Anlaşmalar Arasındaki İlişkiler

Bu Şart'ın hükümleri, yürürlükte bulunan veya yürürlüğe konabilecek olan ve korunan kişilere daha uygun koşullar sağlayan iç hukukun veya ikili veya çok taraflı anlaşma, sözleşme ve anlaşma hükümlerine hâle getirmez.

Madde 33: Toplu Sözleşmeler Yoluyla Uygulama

1. Bu Şart'ın II. Bölümünün, 2. maddesinin 1, 2, 3, 4 ve 5. fıkraları, 7. maddesinin 4, 6, 7. fıkralarıyla 10. maddesinin 1, 2, 3 ve 4. fıkraları hükümlerinin normal olarak çalıştırılan veya çalıştıran örgütleriyle çalışanların örgütleri arasındaki sözleşmelere bırakılan konular olduğu veya normal olarak yasadaki başka yollarla uygulandığı üye devletlerde şayet bu hükümler bu tür Sözleşmeler ve diğer yollar ile ilgili çalışanların büyük çoğunluğuna uygulanmakta ise bu fıkraların yükümlülükleri taahhüt edilebilir ve bunlara uyum geçerli sayılır.

2. Bu hükümlerin normal olarak yasama konusu olduğu üye devletlerde şayet söz konusu hükümler ilgili çalışanların büyük çoğunluğuna kanunla uygulanmakta ise, söz konusu yükümlülükler taahhüt edilebilir ve bunlara uyum geçerli sayılır.

Madde 34: Ülkelerde Uygulama

1.Bu Şart, her Sözleşmeci Tarafın ana ülkesinde uygulanır. Her imzacı hükümet, imza sırasında veya onay veya kabul belgesini verirken, Avrupa Konseyi Genel sekreterine yapacağı bir bildirimle, bu amaçla ana ülkesi sayılacak olan toprakları belirtir.

2.Herhangi bir Sözleşmeci Taraf, bu Şart'ı onaylaması veya kabulü sırasında veya daha sonra Avrupa Konseyi Genel Sekreterine yapacağı bir bildirimle, Uluslararası ilişkilerinden sorumlu olduğu veya Uluslararası sorumluluğunu üstlendiği ve adı geçen bildirimde belirtilen ana ülkesi dışındaki toprak veya topraklara bu Şart'ın tümüyle veya bir bölümüyle uygulanacağını bildirebilir. Bu beyanda, bu Şart'ın II. Bölümünün madde ve fıkralarından adı geçen topraklar bakımından bağlayıcı saydıklarını belirtir.

3.Şart, yukarda anılan bildirimlerde belirtilen ülke veya ülkelerde Genel Sekreterin bu beyan bildirimini aldığı tarihten sonraki otuzuncu günden başlayarak uygulanır.

4.Herhangi bir Sözleşmeci Taraf, daha sonraki bir tarihte Avrupa Konseyi Genel Sekreterine yapacağı bir bildirimle bu maddenin 2. fıkrası uyarınca Şart'ı uyguladığı bir veya birden çok ülke bakımından, bu ülkeler için daha önce kabul etmemiş olduğu maddeler veya numaralanmış fıkralarla kendisini bağlı saydığını bildirebilir. Bu türlü sonraki yükümlülükler ilgili ülke bakımından il bildirimden ayrılmaz parçası sayılır ve bildirim tarihinden sonraki otuzuncu gün aynı geçerliliği kazanır.

5.Genel Sekreter, öteki imzacı Hükümetlere ve Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne bu madde uyarınca kendisine verilen bildirimleri duyurur.

Madde 35: İmzalama, Onaylama ve Yürürlüğe Girme

1.İşbu Şart Avrupa Konseyi üyelerinin imzasına açıktır. Onaylanır veya kabul edilir. Onay veya kabul belgeleri, Avrupa Konseyi Genel Sekreterine verilir.

2.Bu şart, Beşinci onay veya kabul belgesinin veriliş tarihinden sonraki otuzuncu günden itibaren yürürlüğe girer.

3.Daha sonra onaylayan bir imzacı Hükümet bakımından işbu Şart, onay veya kabul belgesinin veriliş tarihinden sonraki otuzuncu günden itibaren yürürlüğe girer.

4.Genel Sekreter, Avrupa Konseyinin tüm üyelerine ve Uluslararası Çalışma Bürosunun Genel Direktörüne, bu Şart'ın yürürlüğe girişini, onaylayan veya kabul eden Sözleşmeci Tarafların adlarını ve daha sonraki

onay veya kabul belgelerinin verilmesini bildirir.

Madde 36: Değişiklikler

Avrupa Konseyinin herhangi bir üyesi, Avrupa Konseyi Genel Sekreterine yapacağı bir duyuruyla işbu Şart'da bir değişiklik önerebilir.

Genel Sekreter önerilen değişiklik tekliflerini diğer Avrupa Konseyi üyelerine bildirir ve bunlar daha sonra Bakanlar Komitesince incelenerek görüş bildirmesi için Danışma Meclisine sunulur. Bakanlar Komitesince onaylanan herhangi bir değişiklik, tüm Sözleşmeciler Tarafının bu değişikliği kabul ettiklerini Genel Sekretere bildirmesinden sonraki otuzuncu gün yürürlüğe girer. Genel Sekreter Avrupa Konseyinin tüm üyelerine ve Uluslararası Çalışma Bürosunun Genel Müdürüne bu tür değişikliklerin yürürlüğe girişini bildirir.

Madde 37: Yürürlükten Kaldırma

1.Sözleşmeciler Tarafından herhangi biri, ancak, kendisi için yürürlüğe giriş tarihinden başlayarak beş yıllık bir sürenin sonunda veya onu izleyen iki yıllık dönemler sonunda ve her halükarda Avrupa Konseyi Genel Sekreterine altı ay önceden bildirmek koşuluyla bu Şart'ı yürürlükten kaldırabilir. Genel Sekreter durumu diğer Tarafalara ve Uluslararası Çalışma Bürosunun Genel Müdürüne bildirir. Sözleşmeciler Taraf sayısının beşten aşağı düşmesi koşuluyla, bu tür yürürlükten kaldırmalar Şart'ın diğer Sözleşmeciler Tarafalar bakımından geçerliliğini etkilemez.

2.Sözleşmeciler Tarafından herhangi biri, önceki fıkranın hükümleri uyarınca Şart'ın II. Bölümünün kabul etmiş olduğu maddelerinden veya fıkralarından herhangi birini yürürlükten kaldırabilir. Ancak, bu Sözleşmeciler Tarafın kendisini bağlı saydığı madde sayısı 10 dan, fıkra sayısına 45'den az olamaz ve bu madde ve fıkralar 20. maddenin 1. fıkrasının b bendinde özel olarak değinilenler arasında sözleşmeciler Tarafın seçtiği maddeleri kapsamaya devam edecektir.

3. Sözleşmeciler Tarafından herhangi biri, bu maddenin 1. fıkrasında belirlenen koşullar uyarınca işbu Şart'ı veya II. Bölümünün maddelerinden veya fıkralarından herhangi birini, 34. maddenin 2. fıkrası uyarınca yapılmış bir bildirimle Şart'ın uygulandığı herhangi bir ülke bakımından yürürlükten kaldırabilir.

Madde 38: Bu Şart'ın eki, onun ayrılmaz bir parçasıdır.

Gereğince yetkili kılınmış olan aşağıdaki imzası bulunanlar yukarıdaki hükümleri kabul ederek bu Şart'ı imzalamıştır.

Bu Şart, her iki metin de eşit şekilde geçerli olmak ve tek kopya olarak Avrupa Konseyi arşivine konmak üzere Fransızca ve İngilizce dillerinde 1961 Ekiminin 18 inci günü Torino’da akdedilmiştir. Genel Sekreter, imzacıların her birine onaylı örnekleri gönderir.

Sosyal Şart’a Ek

Sosyal Şart’ın Korunan Kimseler Bakımından Kapsamı

1.12. maddenin 4. fıkrası ve 13. maddenin 4. fıkrası hükümleri saklı kalmak üzere 1 ila 17. maddelerin içerdiği kimseler; bu maddelerin 18 ve 19. maddelerin hükümleri ışığında yorumlanarak anlaşılması koşuluyla ancak bir Sözleşmeci Tarafın ülkesinde yasal olarak oturan veya sürekli olarak çalışan öteki Sözleşmeci Tarafların uyrukları olmaları durumunda yabancıları kapsar.

İşbu yorum, Sözleşmeci Taraflardan herhangi biri tarafından aynı kolaylıkların başka kimselere de uygulanmasını engellemez.

2. Her Sözleşmeci Taraf, Mültecilerin Statüsüne dair 28 Temmuz 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesinde tanımı verilen ve ülkesinde yasal olarak bulunan sığınan kimselere herhangi bir durumda en azından adı geçen Sözleşmeye ve bu kimselere uygulanan başka belgelere göre kabul ettiği yükümlülükler düzeyinde olmak üzere olabildiğince uygun davranmayı yükümlenir.

BÖLÜM I

Fıkra 18 ve Madde 18, Fıkra I

İşbu hükümler, Sözleşmeci Tarafların ülkelerine giriş konusuyla ilgili değildir ve 13 Aralık 1955 tarihinde Paris’te imzalanan Avrupa İskân Sözleşmesinin hükümlerine halel getirmez.

BÖLÜM II

Madde 1, Fıkra 2

İşbu hüküm, sendika güvenliği koşulunu veya uygulamasını yasakladığı veya izin verdiği biçimde yorumlanamaz.

Madde 4, Fıkra 4

İşbu hüküm, ağır bir suç işlemesi durumunda bir kimsenin işine hemen son verilmesini engellediği biçimde anlaşılabilir.

Madde 4, Fıkra 5

Bir Sözleşmeci Tarafın bu fıkrada öngörülen yükümlülüğü, kapsam dışı kalan kimseler hariç olmak üzere, yasayla veya toplu sözleşme veya hakem kararı yoluyla çalışanların büyük çoğunluğunun ücretlerinden kesinti yolu



ile mağdur edilmelerine izin verilmediğinde, taahhütte bulunabileceği biçiminde anlaşılmıştır.

Madde 6, Fıkra 4

Her Sözleşmeci Tarafın, grev hakkına uygulayacağı başka bir kısıtlamanın ancak 31. Madde hükümlerine göre haklı gerekçelere dayanması koşuluyla, kendisi bakımından grev hakkının kullanılmasını yasayla düzenleyebileceği biçiminde anlaşılmıştır.

Madde 7, Fıkra 8

Bir Sözleşmeci Tarafın, bu fıkroda öngörülen yükümlülüğü, 18 yaşından küçüklerin büyük çoğunluğunun gece işinde çalıştırılmayacağını yasayla öngörerek bu yükümlülüğün anlamına uygun davrandığında yerine getirmiş olacağı biçiminde anlaşılmıştır.

Madde 12, Fıkra 4

Bu fıkranın girişindeki “ve bu tür Sözleşmelerde konulan koşullara bağlı olarak” sözü, bir Sözleşmeci Tarafın, öteki Sözleşmeci Tarafların uyruklarına başka yardımların yanısıra, herhangi bir sigorta katkısından bağımsız olarak yapılan yardımları sağlamadan önce, belli bir oturma süresinin tamamlanmasını isteyebilmesini içerdiği biçimde anlaşılmıştır.

Madde 13, Fıkra 4

Sosyal ve Tıbbi Yardıma Avrupa Sözleşmesine taraf olmayan Hükümetler, diğer Sözleşmeci Tarafların uyruklarına adı geçen Sözleşmenin hükümlerine uygun olan bir davranış sağlamaları koşuluyla Sosyal Şart'ı bu fıkra bakımından onaylayabilir.

Madde 19, Fıkra 6

Bu hükmün amacı bakımından, “bir çalışan yabancı ailesi” teriminin en azından karısıyla bakmakla yükümlü olduğu 21 yaşının altındaki çocuklarını kapsadığı biçiminde anlaşılmıştır.

BÖLÜM III

İşbu Şart, uluslararası nitelikteki hukuksal yükümlülükleri içerir ve uygulanması ancak IV. Bölümde öngörülen gözetime bağlıdır.

Madde 20, Fıkra I

“Numaralanmış fıkralar” sabit bir fıkradan oluşan maddeleri de kapsayabilir.

BÖLÜM V

Madde 30

“Savaş veya öteki olağanüstü durumlarda” deyimini, savaş tehdidini de kapsayacak biçimde anlaşılmıştır.

HUKUK BÜROLARI VE HUKUK YARDIM YÖNETMELİĞİ

1- GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1: Bu yönetmeliğin amacı BTS (Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası) hukuk bürolarının kuruluş ve işleyişini, büro görevlilerinin sendika ile ilişkilerini, karşılıklı hak ve görevlerini ve sendika üyelerinin taraf olduğu hukuki uyuşmazlıklarda Sendika tarafından onlara yapılacak yardımın kapsamını ve işleyişini düzenlemektir.

KAPSAM

MADDE 2: Hukuk büroları şunlardır:

Merkez Hukuk Bürosu

Şube Hukuk Bürosu

DAYANAK

MADDE 3: Bu yönetmelik BTS tüzüğüne dayanılarak hazırlanmıştır.

TANIMLAR

MADDE 4: Bu yönetmelikte geçen;

Sendika; BTS’,

Şube; BTS Şubelerini,

Yönetim Kurulu; Sendika Merkez ve Şube Yönetim Kurulunu

Avukat; merkez hukuk bürosunda görevli avukatı, anlatır.

2- HUKUK BÜROLARI

HUKUK BÜROLARININ KURULUŞU

MADDE 5: BTS Merkez ve şubelerde, gereksinim ve olanaklara göre hukuk büroları kurulabilir.

Hukuk büroları Genel Hukuk Sekreterine, ya da şube sekreterine bağlıdır.

Bu bürolarda ihtiyaca göre tam gün ya da parça zamanlı çalışma esasına göre çalışmak üzere avukat görevlendirilir. Görevlendirme kararı, merkez yönetim kurulunca verilir ve avukatla sözleşme yapılır.

Tam gün ya da parça parça zamanlı olarak avukat çalıştırılması gerekmeyen ya da buna olanak bulunamayan yerlerde avukatlara yalnız belli davalarla ilgili iş verilebilir. Bu durumlarda Şubenin vekâlet ücreti belirleme yetkisi, avukatlık asgari ücret tarifesi ile sınırlıdır.

HUKUK BÜROSUNUN GÖREVLERİ

MADDE 6: Genel Merkez Hukuk Bürosunun görevleri şunlardır:

Sendika ve üyelerle ilgili hukuksal konuların planlarını, programlarını ve projelerini hazırlayıp Hukuk Sekreterine sunmak,

Şube hukuk bürolarının çalışmalarını izlemek,

Üyelere yapılacak hukuksal yardımları izlemek,

TBMM'nin, hükümetin çalışma alanı ve sendikacılık konusundaki çalışmalarını, yasa tasarılarını izlemek, bu konularda sendikanın öneri ve görüşlerinin taslağını hazırlamak ya da hazırlanması konusunda öneride bulunmak,

BTS ile ilgili hukuksal düzenlemeleri izlemek ve bu konularda sendika önerisinin taslaklarını hazırlamak, hazırlatmak,

Sendikanın tüzük, yönetmelik, yönerge ve benzeri metinlerini geliştirici çalışmalar yapmak ve önerilerde bulunmak,

Çalışma hayatı, sendikacılık, Ulaştırma İşkolundaki Emekçilerinin sorunları ile ilgili mevzuat izlemek, derlemek, ilgili taslakları hazırlamak,

Hukuk, toplu iş sözleşmesi ve insan hakları sekreterliği ile iş birliği yaparak toplu iş sözleşmesinin hukuksal yönü ile ilgili taslakları hazırlamak,

Çalışmaları hakkında Hukuk, toplu iş sözleşmesi ve insan hakları sekreterliğine en geç üç ayda bir ya da istenildiği zaman rapor vermek,

Büro ile ilgili yazışmaları ve dosyalama işini yürütmek, ya da denetlemek.
Şube hukuk büroları, bu görevleri şube ile sınırlı olarak yaparlar.

AVUKATIN GÖREVLERİ

MADDE 7: Merkez Hukuk Bürosunu Oluşturan Avukat;

Sendika üye ya da organlarına hukuki danışmanlık yapar,

Hukuk bürolarına havale edilen davaları davalı, davacı ya da müdahil vekili sıfatıyla izler, açılması gereken davaları makul bir süre içinde açar, temyiz edilmesi gereken kararları temyiz eder, gerekli itirazları yapar. Davaların sendika ya da üyeler lehine sonuçlanması için gerekli hukuki girişimlerde bulunur, gelişmeler ve elde edilen sonuçlar hakkında sendikayı bilgilendirir.

Avukat bu görevlerini meslek ve iyi niyet kuralları içinde ve titizlikle yapar.

SENDİKANIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

MADDE 8: Sendika merkez hukuk bürosunda bulunan avukata;

Sendika ile yaptıkları iş ya da vekâlet sözleşmesi hükümleri gereğince belli bir ücret öder,

Davalar için ödenen harçları, avukatların dava için yapacağı şehir dışı ulaşım ve kalış giderlerini ve gündelikleri, bunun gibi davaların açılması ve izlenmesi için zorunlu olan giderleri karşılar,

Sendikaya ait bürolarda tam gün ya da parçalı zamanlı çalışma esasına göre çalışan avukatlara, çalışmalarını için uygun fiziksel koşulları, büro araç ve gereçlerini ve yardımcı elemanları sağlar,

Sendikanın çalışacağı avukat, kendi bürosundan sendikaya danışmanlık hizmeti verebilir.

Mahkemenin müvekkil lehine takdir ettiği vekâlet ücretini tahsil edildikten sonra avukata öder. Sonuçlanan davalarda karşı tarafa yüklenen yargılama giderlerini tahsil eder, tazminatı tahsil ettikten sonra sendika adına yapılan masrafları ve avukatlık ücretini ayırdıktan sonra üyeye öder.

YÜKÜMLÜ SENDİKA ORGANLARI

MADDE 9: Hukuk bürosunda görevli avukata karşı sendikanın yükümlülükleri, sendika adına, hukuk bürosunu oluşturan Genel Merkez tarafından yerine getirilir. Ödemeler ödentilerden Genel Merkeze gönderilecek paydan karşılanır.



Sendika içinde bir iş bölümü düzenleyen bu kural, avukatın Genel Merkezden talep hakkını ortadan kaldırmaz.

3- HUKUK YARDIMI

HUKUK YARDIMININ KAPSAMI

MADDE 10: Sendika, Üyelerine,

Sendikal çalışmalardan dolayı mağdur edilmeleri ya da haklarında işverence dava açılması durumunda;

Ölümlü iş kazalarında üyelerimiz aleyhine açılan davalarda,

Çalışma yaşamından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklardan ötürü açacakları ya da aleyhlerine açılan davalarda,

Üyeler hakkında aynı nedenlerle açılan idari ve cezai soruşturmalarda, hukuk yardımı yapar.

HUKUK YARDIMININ İÇERİĞİ

MADDE 11: Sendika;

10. madde kapsamına giren konularda üyeye hukuki danışmanlık yapılmasını sağlar,

10. maddenin a-b fıkrası kapsamına giren davalarda avukat görevlendirir, ayrıca dava giderlerini karşılar.

HUKUK YARDIMINDAN YARARLANMA KOŞULU

MADDE 12: Üyeye hukuk yardımının yapılabilmesi için;

Hukuki uyuşmazlık konusunun bu yönetmeliğin 11. maddesi kapsamına girmesi,

Hukuki uyuşmazlığa yol açan olayın, üyenin üyeliğe başvuru tarihinden sonra cereyan etmiş olması,

Davanın karşı tarafın sendika üyesi, organı ya da tüzel kişiliği olmaması,

Üyenin hukuk yardımını yazılı olarak talep etmesi,

Üyenin ödenti borcunun olmaması,

koşulları aranır.

HUKUK YARDIMI İSTEME YÖNTEMİ

MADDE 13: Kendisine dava açmak ya da davada temsil edilmek suretiyle hukuk yardımı yapılmasını isteyen üye, yazılı olarak bağlı bulunduğu şubeye başvurur. Başvurusunda, bu yönetmeliğin kendisine getirdiği yükümlülüğü kabul ettiğini belirtir. Hukuki uyumsuzluğun nedenlerini özetler, bununla ilgili belgeleri başvurusuna ekler.

HUKUK YARDIMI YAPILACAK SENDİKA BİRİMİ

MADDE 14: Hukuk yardımının, yerel hukuk bürolarınca yapılması esastır. Ancak temsilcilikte bu yardımı şube/Genel Merkez yapar ya da başka bir yerdeki hukuk bürosunu görevlendirir.

ŞUBE VE TEMSİLCİLİKLERİN GÖREVLERİ

MADDE 15: Kendisine hukuk yardımı için başvuru alan ilçe temsilciliği ya da şube bünyesinde hukuk bürosu oluşmaması nedeniyle bu yardımı yapamıyorsa, dosyayı üst birimlere aktarırken;

Üyenin üyelik başvuru tarihini,

Üyenin ödenti borcu olup olmadığını,

Üyeye hukuk yardımı yapılıp yapılmaması konusundaki görüşünü bildirir.

Bu birimler, üst birimlerde ne işlem yapıldığını üye adına izler.

HUKUK YARDIMI KARARI

MADDE 16: İstenen hukuk yardımının bu yönetmeliğin 11. maddesi kapsamına girip girmediğine ve hukuk yardımı yapılıp yapılmayacağına, hukuk bürosunun önerisi üzerine ilgili yönetim kurulu karar verir. Yardım yapılmasına karar vermesi halinde, kendisine bağlı hukuk bürosunu yardımla görevlendirir.

Yardım yapılmamasına karar verilirse, bunu üyeye yazılı olarak bildirir. Bu karara karşı üyenin, üst yönetim kuruluna itiraz hakkı vardır. Danışma niteliğindeki hukuki yardımlar için her hangi bir organın kararına gerek yoktur. Üye sendikanın hukuk bürolarına başvurarak 11. madde kapsamındaki hukuki sorunlarını danışabilir.

HUKUK YARDIMLARINDAN YARARLANAN ÜYENİN GÖREVİ

MADDE 17: Üyeler adına açılacak tazminat davalarının kazanılmasında, üye hükmedilen bu tazminatı aldığı anda, davası için yapılan tüm giderlerin



iki katından ya da tazminat tutarının % 25'inden hangisi daha yüksekse, bu miktarı sendikaya öder.

Tazminat ve diğer davalar için harcanan giderlerin hesabında, ödeme tarihindeki avukatlık asgari ücret tarifesi esas alınır.

Üyenin ödeyeceği miktar, aldığı tazminat, buna bağlı cezai şart ve benzerinin yarısını aşamaz.

Hukuk yardımından yararlanan üyenin, hukuki danışmalar nedeniyle bir yükümlülüğü yoktur.

4- YÜRÜRLÜK HÜKÜMLERİ

YÜRÜRLÜK TARİHİ

MADDE 18:Bu yönetmelik 17-18.07. 2012 Yılı 5/6 Başkanlar Kurulu kararı ile Merkez Yönetim Kurulunun 23.07.2012 tarih ve 5/55 sayılı kararı ile yürürlüğe girmiştir.

YÜRÜTME YETKİSİ

MADDE 19: Bu yönetmeliği BTS (Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası) Merkez Yönetim Kurulu yürütür.

BTS

GREV, DAYANIŞMA VE HUKUK FONU YÖNETMELİĞİ

AMAÇ:

MADDE 1- Bu yönetmeliğin amacı BTS üyelerinin sendikal faaliyetler nedeni ile mağdur olmaları halinde, kendilerine yardımcı olunması ile grev halinde ücretlerinin ödenmesini sağlamaktır.

KAPSAM:

MADDE 2- Bu yönetmelik BTS üyeleri, işyeri temsilcileri ile her kademedeki organlarda bulunan yöneticileri kapsar.

DAYANAK:

MADDE 3- Bu yönetmelik BTS Tüzüğü ile BTS Hukuk Yardımı ve Hukuk Büroları Yönetmeliğine dayanılarak hazırlanmıştır.

FONUN KURULUŞU

MADDE 4- Fon, genel merkezde kalan (şube/ temsilcilik avansları ile eğitim fonu hariç) aıdat gelirlerinin %5'inin her ay sendika adına açılan ayrı bir hesapta tutulması ile oluşturulur.

FONUN YÖNETİMİ

MADDE 5- Fonu kullanma ve yönetme yetkisi MYK'nundur. MYK bu yetkisini Genel Kurul ve Başkanlar Kurulu kararları doğrultusunda kullanır. Fon işleyiş ve takibinden Genel Hukuk TİS ve İnsan Hakları Sekreteri ve Genel Mali Sekreter sorumludur.

FONUN KULLANIM İLKELERİ

MADDE 6- Fonun kullanım ilkeleri şunlardır:

—Dayanışma **Yardımları:** Üyelerin sendikal faaliyet sonucu uğrayacağı maddi kayıplarının karşılanması amacıyla yapılır.

Hukuk Yardımları: BTS Hukuk Bürosu ve Hukuk Yardım Yönetmeliği uyarınca oluşacak masraflar bu fondan karşılanır. Ayrıca Genel Merkeze açılacak veya takip edilen her türlü dava ve takiplerin giderleri de bu kapsamda karşılanır.

Grev Yardımları: Grev halinde üyelerin oluşacak kayıpları karşılanır.

FONA MÜRACAATLAR

MADDE 7- Fondan yararlanmak isteyen işyeri temsilcilerine veya doğrudan bağlı olduğu şube / temsilciliğe başvurarak yardım talep eder. Şube / temsilcilik bu yardımı karşılayabilecek durumda ise avanslarından karşılar. Aksi halde alacağı kararı ve bu durumu MYK'na bildirir. Kararı MYK verir. Uzlaşmazlığın olduğu hallerde son kararı Başkanlar Kurulu verir.

FONUN KULLANIMI VE FONUN TAKİBİ

MADDE 8- Genel Merkezde fon kayıt defteri tutularak, fondan yapılan yardımlar ile fona geri ödemeler bu deftere işlenerek takibi yapılır. Fona yapılacak geri ödemelerde, üyelerden yardım iadesini alan şube/temsilcilikler bu yardımı 10 gün içinde genel merkeze iade ederler.

FONA GERİ ÖDEMELER

MADDE 9- Fondan yararlananlar, mağduriyetlerinin sona erip maddi kayıplarının işverence karşılandığı durumlarda, fondan aldıkları yardımları sendikaya iade ederler.



HÜKÜM BULUNMAYAN HALLER

MADDE 10- Bu yönetmelikte hüküm bulunmaması veya uygulamada boşluk doğması halinde Hukuk Yardımları ve Hukuk Büroları Yönetmelik hükümleri uygulanır.

YÜRÜRLÜK

MADDE 11- Bu yönetmelik 17-18.07. 2012 Yılı 5/6. Başkanlar Kurulu kararı ile Merkez Yönetim Kurulunun 23.07.2012 tarih ve 5/55 sayılı kararı ile yürürlüğe girmiştir.

YÜRÜTME

MADDE 12- Bu yönetmeliği BTS (Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası) Merkez Yönetim Kurulu yürütür.

**YAŞASIN GREVLİ TOPLU SÖZLEŞMELİ
SENDİKAL MÜCADELEMİZ!**

YAŞASIN ÖRGÜTLÜ MÜCADELEMİZ!

YAŞASIN BTS, YAŞASIN KESK!

T.C.
ANKARA
YEDİNCİ İŞ MAHKEMESİ

K A R A R

247

ESAS NO : 2002/957
KARAR NO : 2004/4295.150.000 TL Harç Davası
İzmir'den 3. No.lu Mah. Ver.
26/3/2004 Tarih ve 518/04
ile yatırılmıştır. 26.05.04HAKİM : Mümtaz Çal-21742-
KATİP : Gülşen Şen-10421-DAVACI : Birleşik Taşımacılar Çalışanları Sendikası Genel Başkanlığı (B T S)
Adına Genel Başkan I Fehmi Kulan
VEKİLİ : Av. Salih Ekizler
858 sok. No 9 K 2/206 Konak - İzmirBu Suret Aslına Aynı
Olduğu Tastik Olunmuştur.DAVALI : 1-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı - Ankara
VEKİLİ : Av. Birgül Üstüner
2-Türkiye Ulaştırma Hizmet Kolu Çalışanları Sendikası (T.U.S.)
Av. Hamit Kocabay
İzmir caddesi: İhtilam sok. 6/55 Kızılay - AnkaraDAHİLİ DAVALILAR : 1-Ulusal Demokrat Ulaştırma Sendikası (U D U S)
uzafeten Ulaştırma Çalışanları Memur Sendikası
Strasbourg caddesi No 30/13 Şişhane -Ankara
2-Bağımsız Ulaşım Sendikası
Fevzi Çakmak 2 sok. No 30/16 Demirtepe - AnkaraDAVA : YETKİ İTİRAZI
DAVA TARİHİ : 12.07.2002
KARAR TARİHİ : 01.07.2004

Davacı tarafından davalı aleyhine mahkememize açılan Yetki İtirazı davalısının yapılan açık yargılaması ve dosyanın incelenmesi sonunda

GEREKİ DÜŞÜNÜLDÜ

DAVA

Davacı dilekçesinde 07.07.2002 tarihli Resmî Gazetede yayımlanan Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin olarak yayımlanan istatistikleri kendi faaliyetinde bulunduğu B sıra nolu "Ulaştırma Hizmetleri" hizmet kolundaki yetkili sendikaların Türk Ulaşım-Sen Sendikası olduğuna ilişkin tespitinin iptalini talep ve dava etmiştir.

H Ü K Ü M

..... Yukarıda gerekçesi gösterildiği üzere,

1-a) Davacı sendika üyesi olması gerekirken Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan listelerde davacı sendika üyesi olarak gösterilmeyen toplam 329 üyenin davacı Birleşik Taşımacılar Çalışanları Sendikası üyesi olduğunun tespitine,

b) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan listelerde hukuka aykırı biçimde davalı Türkiye Ulaştırma Hizmet Kolu Çalışanları Sendikası (TUS) üyesi olarak gösterilen 1077 kişinin üye listesinden düşürülmesine,

c) Davacı Türkiye Ulaştırma Hizmet Kolu Çalışanları Sendikasının yetkisizliğine, davacı Birleşik Taşımacılar Sendikasının yetkili olduğunun tespitine,

2-Harçlar Kanununa göre alınması gereken 10.100.000 TL harçtan peşin alınan 4.960.000 TL nin mahsubu ile bakiye 5.140.000 TL nin davalı Türkiye Ulaştırma Hizmet Kolu Çalışanları Sendikasından alınıp hazineye gelir kaydedilmesine,

3-Avukatlık ücret tarifesinin 12. maddesine göre 300.000.000 TL vakıf ücretinin davalardan alınıp davacıya verilmesine,

4-Davacı tarafından yapılan 500.300.000 TL yargılama giderinin davalılardan alınıp davacıya verilmesine,

Dair verilen karar taraf vekillerinin yüzlerine karşı dahil davalıların yokluğunda Yargıtay yolu açık olmak üzere açıkça okunup anlatıldı: 01.07.2004

Katip-10421-

Hakim-26742-

Bu Suret Aslına Aynı
Olduğu Tastik Olunmuştur.
12.07.2004



128



PERSONEL VE İDARİ İŞLER DAİRESİ BAŞKANLIĞI -


Sayı : B.11.2.DDY.0.71.00.00-915.02- 35978
Konu : Memur Sendikaları

18/05/2011

Demokratik ve sosyal hukuk devleti olmanın en önemli göstergelerinden birini örgütlenme özgürlüğü oluşturmaktadır. Temel insan haklarından biri olan örgütlenme özgürlüğünün ayrımsız bir biçimde tanınması personelimizin de vazgeçilmez hakkıdır.

Bu çerçevede Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 14/05/2002 tarih ve 2002/5 nolu Genelgesinde belirtilen hususlara titizlikle uyulması gerekmektedir.

Söz konusu Genelgenin uygulanmasında gerekli hassasiyetin gösterilmesini rica ederim.


Süleyman KARAMAN
Genel Müdür

EK:
1-Genelge

DAĞITIM:
U Listesi

14/05/2002

KONU :

GENELGE
2002/5

4688 sayılı Kamu Sendikaları Kanunu 25/06/2001 tarihinde kabul edilerek, 12/07/2001 tarihli ve 24460 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmış ve 13/08/2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

4688 sayılı Kanun, uluslararası sözleşmelerde yer alan "Örgütlenme Özgürlüğü" nün ulusal düzeyde yasallaştırılarak kamu görevlilerinin sendikal haklarını özgürce kullanabilmeleri, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, hizmet verimliliğinin artırılması, sendika içi demokrasinin gerçekleştirilmesi ve yönetime katılımın sağlanması amaçlanarak hazırlanmıştır.

Ayrıca, Anayasanın 23/07/1995 tarihli ve 4121 sayılı Kanunla değişik 53 üncü maddesi ile kamu çalışanlarına örgütlenme ve toplu görüşme hakkı tanınarak buna ilişkin usullerin Kanunla düzenleneceği öngörülmüştür.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu uyarınca kurulan ve faaliyette bulunan sendika ve konfederasyonların amaçları üyelerinin ekonomik, sosyal, kültürel ve mesleki hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi için yasa hükümlerine göre etkinliklerde bulunmaktır.

Adı geçen Kanunun 18 inci maddesinde sendikaya üye olma güvencesi ve sendika yöneticilerinin güvencesi düzenlenmiştir.

Yine Kanununun 19 uncu maddesi ile sendika ve konfederasyonların etkinlikleri düzenlenirken, 87 sayılı İLO Sözleşmesi'nin 3 üncü maddesi ile güvence altına alınan: "Sendikaların etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkında sahip oldukları" hükmü dikkate alarak haklarını en geniş biçimde kullanmalarını özendirici düzenleme yapılmıştır.

4688 sayılı Kanununun 20. maddesi ile sendika ve konfederasyonların yönetim ve işleyişlerinin Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olmayacağı düzenlenmiştir. Ayrıca, 151 sayılı İLO Sözleşmesi'nin 5 inci maddesi esas alınarak sendika ve konfederasyonların; siyasi partilerden tamamen bağımsız, her türlü yönlendirmeden uzak ve bunların baskı altında kurulmasını, gelişmesini ve kontrolünde tutulmasını önlemek amacıyla maddî yardım kabul edemeyecekleri ve maddî yardımda bulunamayacakları öngörülmüştür.

15] sayılı ILO sözleşmesi' nin 6 ncı maddesi uyarınca temsilcilere, çalışma saatleri içinde veya dışında görevlerini çabuk ve etkin bir biçimde yerine getirmelerine olanak verecek kolaylığın tanınması öngörüldüğünden kamu işverenin bu konudaki yükümlülüğü 4688 sayılı Kanun'un 23. maddesinde daha belirtilmiştir.

Ancak, 4688 sayılı Kanunun uygulanmasında zaman zaman aksaklıklar olduğu, bazı kurum ve kuruluşların işveren tarafından sendikal faaliyetlerin engellendiği, sendika üyeliği ve üyelikten çekilmeler konusunda kamu görevlilerince çeşitli sorunlar yaşandığı sendika ve konfederasyonlar tarafından Bakanlığımıza iletilmektedir.

Bu nedenle, 4688 sayılı Kanun gereğince işyerlerinizde;

-Kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının örgütlenmelerine engel olunmaması,

-Sendikaların yasalar çerçevesindeki etkinliklerine müdahale edilmemesi,

-Sendika çalışmaları nedeniyle sendika yöneticileri ve üyeleri arasında ayırım yapılması,

-Sendika üyesi kamu görevlilerinin üyelik başvuru belgeleri esas alınarak üyelik aidatlarının aylıklarından kesilerek beş gün içinde sendikaların banka hesaplarına yatırılması,

-Üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerinin listesinin her ayın son haftasında işyerinde ilan edilmesi,

-Sendikaların çalışmalarını yürütebilmeleri için olanaklar ölçüstenize fiziki mekan ile sendikal çalışmalarla ilgili duyurularını asacağı ilan panosu sağlanması,

gibi konularda, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun uygulanabilirliği ve örgütlü topluluğun olmanın bilinci içinde her kademede görev yapan yetkililerin Kanunun uygulanmasına gerekli özeni göstermeleri ve çalışma barışının sürekliliğinin sağlanması açısından sendikal çalışma ve faaliyetlerde gerekli kolaylığın sağlanması yanında sendikalar arasında herhangi bir ayırımın yapılmasına özellikle özen gösterilmesini rica ederim.

Yaşar ÇUKURAN
Bakan


763


18.05.02-


ESNEK-KURALSIZ-GÜVENCESİZ ÇALIŞMAYA HAYIR

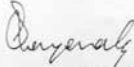
TUTANAK

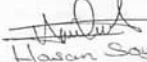
15.07.2004 tarihinde Sn.A.Kemal ERGÜLEÇ Başkanlığında yapılan toplantıda; Gardfren, Başmanevracı, Manevracı ve Makasçı ünvanlarının TREN TEŞKİL MEMURU adı altında birleştirilmesi ve ücretlerinde iyileştirmeye gidilmesi yolundaki çalışmaların, sözkonusu personelin teminindeki sıkıntılardan giderilmesi, iş ve hizmet akışı bakımından yararlı olacağı hususunda görüş birliğine varılmıştır.


ADEM ŞAHİN
DEKAR GENEL BAŞKANI


Errol Arıkan
İstanbul, Manevracıların
Genel Başkanı


Bağımsız İbrahim Sarı
Genel Mali Sekreteri


ZİYAETTİN KIZILCIK
TUS Genel. Cep. Sek.


Hasan Soybal
BTS Genel Sek.

Sarkhan Üncülerin birleştirilmesine
& erk. koyuyoruz. kimin ne
iş yapacağı bellidir
ve Gardfrenlerin ilerlenmesi
teşkilatın yarar ve birlikteliği
ortadan kalkıyor







