

.....OKULU MÜDÜRLÜĞÜ'NE

.....
Üyesi bulunduğumSendikası'nın Merkez Yönetim Kurulu tarafından alınantarihli vesayılı eylem kararı uyarınca sendikal faaliyet kapsamında eyleme katıldım.

Kamu görevlilerinin, sendikaların aldığı karar doğrultusunda toplu eylem hakkı, insan hakları sözleşmeleri, Anayasa, yanı sıra mahkeme kararları ile de kesin biçimde tanınmaktadır. Katıldığım sendikal etkinlik suç olarak değerlendirilemez.

Anayasa'nın "Milletlerarası Antlaşmaları Uygun Bulma" başlıklı 90. maddesinin son fıkrası; "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. 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." emredici hükmünü içermektedir. Bu düzenleme ile İLO sözleşmesinin kanun hükmünde olduğu tartışmasıdır.

151 sayılı İLO Sözleşmesinin 3'üncü maddesinde "Bu sözleşmenin uygulanması bakımından kamu görevlileri örgütü deyimi oluşumu ne olursa olsun amacı kamu görevlilerin amacı kamu görevlilerin çıkarlarını savunmak ve geliştirmek olan herhangi bir örgüt anlamına gelir" hükmüne yer verilerek kamu çalışanların çıkarlarını savunmak amacıyla etkinliklerde bulunabilecekleri açıkça kabul edilmiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında, "Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdır" hükmüne yer verilmiş, bu hakkın kullanılmasının kamu makamlarınca engellenmeyeceği belirtilerek çalışanlar korunmuştur.

151 sayılı İLO Sözleşmesi'nin 3. maddesinde kamu görevlileri örgütlerinin amacının, kamu görevlilerinin çıkarlarını savunmak ve geliştirmek olduğu, kamu çalışanlarının çıkarlarını savunmak amacıyla etkinliklerde bulunabilecekleri düzenlenmiştir.

87 sayılı İLO Sözleşmesi, SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNE VE ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASINA İLİŞKİN SÖZLEŞMEDİR. Sözleşmenin birinci bölümündeki maddelerde örgütlenme özgürlüğü düzenlenmiştir. Bu bölümde yer alan 3/1. madde; "Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.",

Aynı bölümün 8/2 maddesi; "Yasalar bu sözleşme ile öngörülen güvencelere zarar verecek şekilde uygulanamaz.",

Örgütlenme Hakkının Korunması bölümünde yer alan 11. madde; "Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütünün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür." düzenlemelerini içermektedir.

1992 yılında bu sözleşmeyi onaylamış, 8 Ocak 1993 tarih, 93- 3967 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile de usulüne uygun yürürlüğe koymuştur. Bu karar 25 Şubat 1993 gün, 21507 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Görüldüğü gibi; 87 sayılı İLO Sözleşmesi'nin 3/1 maddesi, kamu çalışanlarının örgütlenme ve etkinlikte bulunma özgürlüğünü; aynı maddenin 2. fıkrası, kamu makamlarının bu hakkı sınırlayacak veya kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmaları

gerektiğini düzenlemiştir. Sözleşmenin 8/2 maddesi de iç hukukta, sözleşme ile öngörülen güvencelere zarar verecek nitelikte yasal düzenleme yapılamayacağına, uygulamada da bu hakların kısıtlanamayacağına yer vermiştir.

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 28. maddesi çalışan ve işveren örgütlerinin, topluluk hukuku, ulusal yasalar ve uygulamalara göre toplu sözleşmeler müzakere etme, imzalama, menfaat çatışması halinde grev dâhil, kendi çıkarlarını korumak için toplu eylem yapma hakkını düzenlemiştir.

Anayasa ve insan hakları sözleşmeleri ile güvence altına alınan sendikal faaliyet hakkı Türk Ceza Kanunu ile de korumaya alınmış, TCK'nin 118. maddesinde sendikal faaliyetin engellenmesi yasaklanmıştır.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesi kapsamında, sendikal eylem ve etkinlikler nedeniyle verilen cezaları, sözleşmeye aykırı bulmuştur. AIHM; Sendika üyelerinin başvurularında, AIHS'nin 11. maddesinin sendikanın yapacağı toplu eylemler yoluyla, sendika üyelerinin mesleki çıkarlarını savunma özgürlüğünü güvence altına aldığını, sendika üyeleri tarafından gerçekleştirilecek olan bu eylemlere taraf devletlerin izin vermesi gerektiğini, 11. maddede grev yapma hakkı açık bir şekilde ifade edilmemişse de bu hakkın tanınmasının, en önemli sendikal haklardan biri olduğunu, genel bir grev yasağının sözleşmenin 11. maddesinin ihlali anlamı taşıdığını, sendika üyelerinin grev ve eylemlere katıldıkları için disiplin cezası ile cezalandırılmalarının sendikal hakları kullanmaya yönelik caydırıcı bir niteliğe sahip olduğunu, yasaklama ve engellemelerin demokratik bir toplumda gerekli olmadığını tespit etmiştir. (Karaçay – Türkiye, Satılmış ve Diğerleri – Türkiye, Urcan ve Diğerleri – Türkiye, KESK üyesi Enerji Yapı Yol Sen – Türkiye)

Benzer eylemler, Danıştay ve idare mahkemeleri tarafından da yasal ve meşru kabul edilmiştir. Danıştay; sendika üyelerinin sendikaların yetkili kurullarınca alınan, üretimden gelen güçlerini kullanma çağırısına uyarak, davacının sendikal faaliyet kapsamında göreve gelmemesi fiilinin mazeret olarak kabulünün gerektiği yönündedir. Etkinlik nedeniyle göreve gelmemenin disiplin suçu ile cezalandırılmasını hukuka aykırı bulmuştur.

Sendikal kararlar gereği değişik tarihlerde gerçekleştirilen uyarı grevleri ve iş bırakma kararlarına uyarak işe gitmeyen sendika üyelerine verilen disiplin cezaları, idare mahkemelerince iptal edilmiştir.

Konuya ilişkin yargı kararlarında, özellikle kamu çalışanlarının iş bırakma eylemlerinden dolayı uğradıkları soruşturmalar sonucu verilen disiplin cezalarının iptali istemli davalarda, Anayasa Mahkemesi ve Danıştay, İŞ BIRAKMALARI SENDİKAL İZİN ve MAZERET İZİNİ olarak değerlendirmiştir.

Sendika üyelerinin, sendikaların aldığı karara uyarak, hizmet üretmemesi sendika üyeliğinin doğal sonucudur. Bu durumun temel hak ve özgürlükler kapsamında, yasalar, genelgeler, yargı kararları ile güvence altına alındığı tartışmasızdır.

İdari makamların engelleme girişimleri Türk Ceza Kanunu'nun 118. maddesine aykırıdır.

Bu itibarla hakkımda yürütülen soruşturma hukuka ve mevzuata aykırı olup sonlandırılması gerekmektedir.

Hakkımda herhangi bir disiplin işlemi uygulanmaksızın açılmış olan soruşturmanın bu aşamada sona erdirilmesi hususunda;

Gereğini arz ederim.

Ad-Soyad

İmza