



TÜRK EĞİTİM-SEN

Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu
Kamu Çalışanları Sendikası

SENDİKA YÖNETİCİSİ VE İŞYERİ TEMSİLCİSİ REHBERİ

KASIM - 2012

İÇİNDEKİLER

| Konular | Sayfa |
|---|-------|
| Önsöz | 5 |
| Giriş | 7 |
| Kamu Görevlileri Sendikaları Ve Toplu Sözleşme Kanunu | 9 |
| Türk Eğitim-Sen Tüzüğü | 38 |
| Türk Eğitim-Sen Temsilciler Yönetmeliği | 70 |
| Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik | 77 |
| A-Memur Sendikacılığının Mücadele Süreci | 80 |
| B-Memur Sendikacılığı İle İlgili Genel Bilgiler | 92 |
| C-Toplu Sözleşme Ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu | 98 |
| D-Sendika Üyelerinin Ve Yöneticilerinin Hakları | 113 |
| E-4688 Sayılı Kanuna Göre Oluşturulan Kurullar | 147 |
| F-Eğitim İş Kolundaki Sendikaların Görev Aldığı Kurul Ve Komisyonlar | 150 |
| G-Sendika Yöneticileri İle İlgili Bilgiler | 161 |
| H-Sendika Temsilcileri İle İlgili Bilgiler | 165 |
| I-Temsilcilerde Aranılan Vasıflar Ve Dikkat Edilmesi Gereken Konular | 172 |
| İ-Sendika Üyeliği İle İlgili Bilgiler | 197 |
| J-İstifa Neden Ve Nasıl Olur, Üyeler Nasıl Korunur? | 210 |
| K-Üyelik Ve İstifa Formları Doldurulurken Gerekli Bilgiler | 221 |
| L-Dilekçe Verme Hakkı | 229 |
| M-Bilgi Edinme Hakkı | 237 |
| N-Dava Açma Hakkı | 243 |
| O-Memur Sendikacılığının Sorunları Ve Çözüm Yolları | 282 |
| Ö-Neden Sendika, Neden Türk Eğitim-Sen? | 295 |
| P-İşyeri Temsilcisinin Öncelikleri | 302 |
| R-Sendikamızın Ajanda Bilgileri | 306 |

ÖNSÖZ

Kıymetli Teşkilat Mensubu Arkadaşlarım,

Her geçen gün mesafelerin azaldığı, toplumların ve insanların birbirine beden olarak yaklaşırken, düşünce olarak uzaklaştığı “yeni dünya düzeni”nde, milletlerin, toplumların ve onların en küçük nüvesi olan insanların, varlıklarını devam ettirebilmesi için kendisiyle ortak paydalarda buluşan, aynı hedefe yürüyen, yüreği birlikte çarpan kişilerle bir araya gelmesi insanın doğasında mevcuttur. Hatta günlük hayatta karşılaşılan sorunların çözülmesi, çalışma hayatındaki taleplerin dile getirilmesi, haksızlıkların çözüme kavuşturulması için, bu birliktelik, artık bir mecburiyet halini almıştır. Bu gün 20. yaşını kutlayan, mensubu olmakla gurur duyduğumuz, Türkiye’nin en etkili ve en güvenilir sendikası Türk Eğitim-Sen, bu zaruretin bir sonucu olarak doğmuştur.

Türk Eğitim-Sen, eğitim çalışanlarının karşılaştığı sorunlarla mücadele ederken, aynı zamanda ülkemizin ve milletimizin temel dinamiklerine yapılan habis teşebbüsler karşısında da gerekli tepkiyi koyarak; salt ücret sendikacılığı yapmadığını, devletine, milletine ve onun değerlerine sahip çıktığını her platformda göstermiştir. Bunu sosyal sorumluluğun bir gereği olarak yerine getirmeye de devam edecektir.

Türk Eğitim-Sen’in Türk Milleti’nin menfaatleri ve aydınlık geleceği için, korkusuzca, inandığı değerlere sahip çıkmasının, sadece eğitim çalışanlarının değil, öğrencisinden emeklisine bütün Türk milletinin güvenini kazanmasının neticesinde, beğenilen ve örnek alınan, milli bir sivil toplum kuruluşu olarak, bütün teşkilatlarımızla, haklı bir gururu paylaşıyoruz.

Değerli şube yöneticilerimiz ve işyeri temsilcilerimiz,

Mensubu olmakla övünç duyduğumuz Türk Eğitim-Sen’in kazanmış olduğu itibar ve teveccühün mimarı ve sahibi, teşkilatlarımızın tamamıdır. Teşkilat dediğimizde genel merkez kurulları ve yöneticileri, şube yönetim kurulları, delegeler, il, ilçe ve iş yeri temsilcileri ifade edilmektedir. Buldukları görevlerde, ellerinden geleninin ötesinde bir gayret sarf eden teşkilatlarımızın ve gönüldeşlarımızın sayesinde daha güzel yarınlara emin adımlarla yürümeye devam edeceğiz.

Sivil toplum kuruluşlarının yapmış olduğu hizmet, bireylerle beraber, toplum için yapılmalıdır. Biz de Türk Eğitim-Sen olarak eğitim çalışanları için yapmış olduğumuz mücadelemizi, eğitim çalışanlarıyla birlikte, onların kabul ve desteğini alarak gerçekleştirmektediriz. Desteklerin alınması ve kabullerin sağlanabilmesi için öncelikle çalışma hayatındaki eksikliklerin ve marazlı durumların tespitinin doğru yapılması gerekmektedir. Ayrıca yapılan bu tespitler ile ilgili ortak aklın çalıştırılması ve çözümlerin birlikte oluşturulması için de katılımın sağlanması gerekmektedir. Elde edilen kazanımların herkes tarafından fark edilip, istifade eden çalışan sayısının artırılması için ilgililerine ulaşılması gerekmektedir. Bütün bunların gerçekleşmesi için, Türk Eğitim-Sen teşkilatları olarak, hepimize büyük görevler düşmektedir. Genel Merkezinden

en ücra köşedeki iş yeri temsilcisine kadar bu sorumluluk bilinci gereği eğitim çalışanlarına ulaşmalı ve onlarla müşterekliklerimizi ön plana çıkarmalıyız.

Saygıdeğer şube yöneticisi ve iş yeri temsilcisi arkadaşım,

Günümüzde, iletişim ve bilginin, medeniyetler arası yarışlardaki, mücadeleyi kazanmadaki önemi, hepimizin malumudur. Bizler yapmış olduğumuz hizmetin gereği olarak, gerekli bilgi ve becerileri kazanmak zorundayız. Mücadelemiz esnasında gerekli legal metodlarla mücadele yol ve yöntemlerini benimserken, bunların anlatılması ve sunulması sırasında gerekli olan iletişim ilkelerini de göz ardı etmemeliyiz. Sendikamızın, sizlerden gelen talepler ve öneriler doğrultusunda yapmış olduğu toplantı ve eğitimler sonucu meydana gelen birikimler neticesinde oluşan, bu el kitabı, eğitim çalışanları ile aramızdaki mesafeleri kısaltmada oldukça yararlı olacaktır. Bunun yanında bir insan olarak yaşadığımız çevrede de aslında bildiğimiz ve uyguladığımız pek çok şeyi bize bir kez daha hatırlatarak toplumsal ilişkilerimizde de katkılar sunacaktır. Sendikamızın görünen yüzü ve imaj elçileri olan, üye / üye adayları ile sürekli yüz yüze olan sizler yapılan çalışmaların başarıya ulaşmasında ayrı bir öneme sahiptir. Bu durumun farkında olarak meselenin altına bütün gücünüzle girdiğinize ve sendikamızı omuzladığınıza yürekten inanıyor, bu güne kadar yapmış olduğunuz çalışmalardan ötürü minnet ve şükranlarımı sunuyorum. Billhassa, işyeri temsilcilerimiz olmak üzere teşkilatımızın bütün kademelerinde görev alan, yönetici ve görevli arkadaşlarımızın sayesinde, Türk Eğitim-Sen, gıpta ile izlenen, örnek alınan bir sivil toplum kuruluşu haline gelmiştir.

Sendikamıza gönül vermiş, meseleleri omuzlamış ve sendikamızın çalışmaları için fedakârlık etmiş mensuplarımızla; yılmadan, yıkılmadan, artan bir hız ve kararlılıkla mücadele edeceğimize bütün kalbimle inanıyorum. Türk Eğitim-Sen, bütün üye ve mensupları ile bu inanç ve azmin bir sonucu olarak, hem çalışma hayatında, hem de Türk milletinin kutlu geleceğinde, öngördüğümüz hedeflere ulaşarak, milletimizin ve eğitim çalışanlarının takdirini kazanmaya devam edecek, adını altın harflerle sendikacılık tarihine yazdıracaktır.

Saygılarımla.

İsmail KONCUK

Genel Başkan

GİRİŞ

Değerli yönetici ve temsilci arkadaşlarım,

Türkiye'nin en etkili ve mücadeleci sendikası olan Türk Eğitim-Senin yürüttüğü mücadelede ve bu mücadele sonucunda elde ettiği büyük başarıda şüphesiz ki en büyük pay, birer uç beyi olan siz şube yöneticilerimize ve temsilcilerimize aittir. Bulunduğu ilde ve işyerinde, eğitim çalışanlarının lehine olan her türlü gelişmeye katkı koyarken, eğitim çalışanlarının karşılaştıkları her türlü sorunda da, onların yanında olan ve bu sorunların çözümü için çaba gösteren sizlere, bu çalışmalarınız esnasında yardımcı olacağını düşündüğümüz "Şube Yöneticileri ve İşyeri Temsilcileri El Kitabı"nı sizlerin istifadesine sunuyoruz.

Bir önceki kitabımızın yayınından sonra, özellikle sendikal mevzuat alanında pek çok değişiklikler oldu. Hem bu değişiklikler doğrultusunda yapılan güncellemeleri, hem de kitabımıza sendikal çalışmalarınızda yararlanacağınızı düşündüğümüz yeni bilgileri ilave ettik. Geçtiğimiz yıl Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda çok önemli değişiklikler oldu. "Toplu Görüşme" sisteminden "Toplu Sözleşme" sistemine geçildi. Sendikalara üye olamayan pek çok eğitim çalışanına, üyelik yolu açıldı. Bizim talebimiz olan, grev ve siyaset yapma hakkını içermediği için, eksik ve yetersiz olan 4688 sayılı yasanın, taleplerimizi karşılayacak bir yasa haline gelmesi için, mücadelemizi sürdüreceğiz. Bu mücadelemizde de şüphesiz ki yine en büyük güç kaynağımız sizler olacaksınız.

Şube yöneticilerimiz ve işyeri temsilcilerimiz, eğitim çalışanlarının ve üyelerin, sendikamız adına tanıdığı ilk kişilerdir. Bu nedenle çok önemli bir konuma sahiptirler. Şube yöneticimiz ve işyeri temsilcimiz ne kadar donanımlı, yetkin ve saygın ise sendikamızın itibarı ve saygınlığı da o kadar yüksek olacaktır. İş yerlerinde yaşanabilecek sorunların sendikaya aktarıldığı anda soruna çözüm yolları aramaya başlamak, sorunun çözümü için daha üst düzeyde ya da hukuken bir müdahale gerekiyorsa sorunu şubeye ve oradan da gerekiyorsa genel merkeze taşımak gerekir. Sorunlar her zaman çözülebilecek cinsten sorunlar olmayabilir ama sorun ne kadar zor olsa da çözümü için mücadele etmek ve bu mücadeleyi üyelere ve eğitim çalışanlarına iyi anlatmak gerekir.

Değerli yönetici ve temsilci arkadaşlarım,

Sendikal mücadelemizde çok önemli bir alan olan ve Türk Eğitim-Sen'i diğer sendikalardan öne çıkaran hukuki mücadelemiz ile ilgili olarak dava açma süreci, bilgi edinme, dilekçe hakkı gibi konularda verilen bilgilerin de sizlere yararlı olacağını umuyoruz. Unutmamak gerekir ki nerede bir haksızlık varsa veya olursa Türk Eğitim-Sen bir kale gibi bunun karşısında duracak ve sonuna kadar mücadele edecektir. Haksızlığın, hukuksuzluğun ve yandaş kayırmacılığının ayyuka çıktığı bu dönemde yürüttüğümüz bu mücadele ile bugün olduğu gibi bundan sonra da "İyi ki Türk Eğitim-Sen var" anlayışını devam ettirmemiz gerekir.

Bu kitabın hazırlanmasına katkı sağlayan Genel Merkez Hukuk Bürosu avukatlarına ve üst kurul delegemiz Sn. Ahmet KANDEMİR'e teŐekkürlerimi sunuyor, Sendikamızın bugünkü baŐarısında büyük payı olan siz çok değerli Şube yöneticilerimize ve işyeri temsilcilerimize saygılarımı sunuyorum.

Mehmet Yaşar ŐAHİNDĐAN
Genel Mevzuat ve Toplu Sözleşme Sekreteri

KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI VE TOPLU SÖZLEŞME KANUNU

Kanun Numarası : 4688

Kabul Tarihi : 25.6.2001

Yayımlandığı Resmi Gazete : Tarih: 12.7.2001 Sayı: 24460

BİRİNCİ KISIM

Amaç, Kapsam ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 - Bu Kanunun amacı, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve toplu sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2 - Bu Kanun, Devletin veya diğer kamu tüzel kişilerinin yürütmekle görevli oldukları kamu hizmetlerinin görüldüğü genel, katma ve özel bütçeli idareler, il özel idareleri ve belediyeler ile bunlara bağlı kuruluşlarda kamu iktisadî teşebbüslerinde, özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan banka ve teşekküller ile bunlara bağlı kuruluşlarda ve diğer kamu kurum veya kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri hakkında uygulanır.

Tanımlar

Madde 3 - Bu Kanunun uygulanmasında;

a) (Değişik: 4.4.2012-6289/3 md.) Kamu görevlisi: Bu Kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlilerini,

b) Kamu İşvereni: Kamu görevlilerinin çalıştığı tüzel kişiliği olan ya da olmayan kamu kurum ve kuruluşlarını,

c) Kamu İşveren Vekili: Kamu kurum ve kuruluşlarını temsile ve bütününü sevk ve idareye yetkili olanlar ile bunların yardımcıları,

d) İşyeri: Kamu hizmetinin yürütüldüğü yerleri,

e) Kurum: Kuruluş kanunları veya kuruluşlarına ilişkin mevzuatlarında görev, yetki ve sorumlulukları belirlenen, hizmetin niteliği ve yürütülmesi bakımından idarî bir bütünlüğe sahip işyerlerinden oluşan kuruluşları,

f) Sendika: Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları,

g) Konfederasyon: Değişik hizmet kollarında bu Kanuna tabi olarak kurulmuş en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliği olan üst kuruluşları,

h) (Değişik: 4.4.2012–6289/3 md.) Toplu sözleşme: Bu Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere yürütülen toplu sözleşme görüşmeleri sonucunda mutabık kalınması durumunda taraflarca imzalanan sözleşmeyi,

ı) (Değişik: 4.4.2012–6289/3 md.) Toplantı tutanağı: Toplu sözleşme görüşmeleri sonucunda toplu sözleşme imzalanamaması halinde, tarafların uzlaştığı ve uzlaşmadığı konuların yer aldığı tutanağı,

j) (Değişik: 4.4.2012–6289/3 md.) İşyeri sendika temsilcisi: Bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendikaca o işyerinden seçilen kamu görevlisini,

k) (Değişik: 4.4.2012–6289/3 md.) Sendika işyeri temsilcisi: Bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendika dışındaki her bir sendika tarafından o işyerinden seçilen kamu görevlisini,

ifade eder.

Kamu işveren vekilleri bu Kanun bakımından kamu işvereni, hizmetin niteliği ve yürütülmesi bakımından bağlı tüm birimler ise asıl işyerinden sayılır. Kamu işverenin bir den fazla işyeri varsa, bu Kanun bakımından bu işyerlerinin tamamı işyerinden sayılır.

İKİNCİ KISIM

Kuruluş Esasları ve Organlar

BİRİNCİ BÖLÜM

Kuruluş Esasları

Kuruluş

Madde 4 – Sendikalar hizmet kolu esasına göre, Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla bir hizmet kolundaki kamu işyerlerinde çalışan kamu görevlileri tarafından kurulur.

Bir hizmet kolunda birden fazla sendika kurulabilir. Meslek veya işyeri esasına göre sendika kurulamaz.

Hizmet kolları

Madde 5 – Sendikaların kurulabilecekleri hizmet kolları aşağıda belirtilmiştir:

1. Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri.
2. Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri.
3. Sağlık ve sosyal hizmetler.
4. Yerel yönetim hizmetleri.
5. Basın, yayın ve iletişim hizmetleri.
6. Kültür ve sanat hizmetleri.
7. Bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri.
8. Ulaştırma hizmetleri.
9. Tarım ve ormancılık hizmetleri.
10. Enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri.
11. Diyanet ve vakıf hizmetleri.

(Mülga ikinci fıkra: 4.4.2012–6289/31 md.)

Kuruluş işlemleri

Madde 6 – Sendika ve konfederasyonlar önceden izin almaksızın serbestçe kurulurlar.

Sendika kurucusu olabilmek için kamu görevlisi olarak çalışmak yeterlidir.

(Değişik üçüncü fıkra: 4.4.2012–6289/4 md.) Sendikanın kurucuları; sendika tüzüğü ve kamu görevlisi olduklarını gösterir belge ile sendikayı ilk genel kurula kadar sevk ve idare edeceklerin isimlerini kuruluş dilekçelerinin ekinde sendika merkezinin bulunacağı ilin valiliğine vermek zorundadırlar.

(Değişik dördüncü fıkra: 4.4.2012–6289/4 md.) Konfederasyon kurucuları, konfederasyon tüzüğü ile sendikaların konfederasyon kurulmasına ilişkin kurucular kurulu kararını ve konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edeceklerin isimlerini konfederasyon merkezinin bulunacağı ilin valiliğine vermek zorundadırlar. Konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edecekler, üyesi oldukları sendikaların zorunlu organlarına seçilmemişlerse, kamu görevlisi olduklarını gösterir belgeyi eklemekle yükümlüdürler.

Yukarıda anılan belge ve tüzüklerin ilgili valiliğe verilmesi ile sendika veya konfederasyon tüzel kişilik kazanır.

(Değişik altıncı fıkra: 4.4.2012–6289/4 md.) Valilik, tüzük ve belgelerin birer örneğini, onbeş işgünü içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderir.

Tüzüğün veya bu Maddede sayılan belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da bu Kanunda öngörülen kuruluş koşullarının gerçekleşmediğinin anlaşılması halinde, ilgili valilik eksikliklerin bir ay içinde tamamlanmasını ister. Tamamlanmadığı takdirde sendika veya konfederasyonun faaliyetinin durdurulması için ilgili valilik bir ay içinde iş mahkemesine başvurur.

Mahkeme, kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış gün aşmayan bir süre verir. Verilen süre sonunda tüzük ve belgeler kanuna uygun hale getirilmemişse, mahkeme sendika veya konfederasyonun kapatılmasına karar verir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, sendika ve konfederasyonlar için birer bilgi kaydı tutar.

Tüzük

Madde 7 – Sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde aşağıdaki hususların belirtilmesi zorunludur:

- a)** Sendika veya konfederasyonun adı, merkezi ve adresi.
- b)** Sendika veya konfederasyonun amacı ve bu amacı gerçekleştirmek üzere sürdürülecek çalışma konuları ile çalışma usulleri.
- c)** Sendikanın faaliyet göstereceği hizmet kolu.
- d)** Sendika kurucularının ad ve soyadları, meslek veya görevleri ve adresleri; konfederasyonu kuran sendikaların hizmet kolları ile ad ve adresleri.
- e)** Sendika veya konfederasyona üyelik koşulları, üyelikten çıkma ve çıkarılmanın usul ve esasları.
- f)** Konfederasyon, sendika ve sendika şubesi genel kurul delegelerinin belirlenmesi usulü.
- g)** (Değişik: 4.4.2012–6289/5 md.) Genel kurulun görev ve yetkileri, oy kullanma ve karar alma usul ve yeter sayıları ile yönetim, denetleme ve disiplin kurullarının oluşumu, bu kurulların görevleri ve toplantı usulü.
- h)** Sendika veya konfederasyonun genel kurul dışındaki zorunlu organlarına üyelerin seçilme usulü, asil ve yedek üye sayısı, görev ve yetkileri.
- ı)** Sendika veya konfederasyonların yöneticilerinde aranılacak şartlar.
- j)** Sendika şubelerinin nasıl kurulacağı, görev ve yetkileri, genel kurulların toplantılarına ve kararlarına ilişkin usul ve esaslar ile sendika genel kurulunda şubelerin temsil şekli.
- k)** (Değişik: 4.4.2012–6289/5 md.) Üyelik ödentsinin oranı.
- l)** Sendika veya konfederasyonun iç denetim usulü.
- m)** Harcamaların nasıl yapılacağı, yetkilerin nasıl verileceği ve yetki sınırları.

n) (Değişik: 4.4.2012–6289/5 md.) Tüzüğün değiştirilmesi usulü, yapılacak ilk genel kurula sunulması ve geçmişe etkili olmaması kaydıyla ilgili makamlarca veya mahkemelerce kanuna aykırı görülerek düzeltilmesi istenen tüzük hükümlerinin değiştirilmesi için yönetim kuruluna yetki verilebilmesi.

o) Sendika veya konfederasyonun feshi, kendiliğinden dağılması, başka bir sendika veya konfederasyonla birleşmesi veya mahkeme kararıyla kapatılması hallerinde mal varlığının tasfiye usulü.

p) Sendika veya konfederasyonun zorunlu organlarının oluşumuna kadar kuruluşun işlerini yürütmeye ve temsile yetkili geçici yönetim kurulu üyelerinin ad ve soyadları ile adresleri.

r) Sendika ve konfederasyon temsilcilerinin seçiminde yetkili kurulun belirlenmesi, temsilcilerin nitelikleri ve görevden alınma usulü.

s) Gelirlerini ne şekilde muhafaza edecekleri ve zorunlu giderleri için kasalarında tutacakları azamî nakit mevcudu.

t) Demirbaşların satış ve terkininde uygulanacak usul ve esaslar.

İKİNCİ BÖLÜM

Organlar ve Seçimler

Zorunlu organlar

Madde 8 – Sendika şubesi, sendika ve konfederasyonların zorunlu organları genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur.

(Değişik ikinci fıkra: 4.4.2012–6289/6 md.) Sendika ve konfederasyonlar, birinci fıkrada belirtilen organların dışında da organlar kurabilir. Tüzüklerinde belirtilmesi kaydıyla genel kurul dışındaki organlar, görev, yetki ve sorumluluklarını kurulacak bu organlara devredebilir.

Genel kurullar tarafından zorunlu organlara seçilen üyelerin ad ve soyadları, meslek ve görevleri, adresleri ile tüzük değişiklikleri ve açılan, kapatılan veya birleştirilen şubeler; sendika şubesinin, sendikanın veya konfederasyonun bulunduğu illerin valiliklerine ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına otuz gün içinde bildirilir.

Genel kurulların oluşması

Madde 9 – Sendika ve sendika şubesi genel kurulları üyelerden oluşur.

(Değişik ikinci fıkra: 4.4.2012–6289/7 md.) Sendika şubesi genel kurulları ve üye sayısı bini aşan sendikaların genel kurulları delegelerle yapılabilir.

Delegeler üyeler tarafından gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve sendika tüzüğündeki hükümlere göre seçilir.

Konfederasyon genel kurulları, üye sendikalarca seçilen en çok beşyüz delegeden oluşur. Üye sendikaların genel kurulda kaç delegayla temsil edileceği konfederasyon tüzüğünde belirtilir.

Sendika şubeleri ile sendika ve konfederasyonların yönetim ve denetleme kurulu üyeleri bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılırlar.

Delege sıfatı, müteakip olağan genel kurul için yapılacak delege seçimine kadar sürer.

Tüzüklere delege seçilmeyi engelleyici hükümler konulamaz.

Genel kurulların toplantı zamanı ve karar yeter sayısı

Madde 10 – Sendika veya konfederasyonun ilk genel kurulu tüzel kişilik kazanmasından başlayarak altı ay içinde yapılır.

(Değişik ikinci fıkra: 4.4.2012–6289/8 md.) Olağan genel kurul toplantıları dört yılı aşmamak üzere tüzüklerde belirtilen sürede yapılır.

(Değişik üçüncü fıkra: 4.4.2012–6289/8 md.) İki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ilişkin faaliyet ve hesap raporu, denetleme kurulu veya denetçi raporu ile gelecek döneme ilişkin bütçe önerisi, genel kurula katılacaklara toplantı tarihinden en az onbeş gün önce yazılı veya elektronik ortamda gönderilir ve internet sitesinde ilan edilir.

Olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü durumlarda ya da genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine en geç altmış gün içinde toplanır.

Genel kurula çağrı yönetim kurulu tarafından yapılır.

Toplantı yeter sayısı üye ya da delege tamsayısının salt çoğunluğudur. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa, ikinci toplantı en çok onbeş gün sonraya bırakılabilir. Bu toplantıda salt çoğunluk aranmaz.

Karar yeter sayısı toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur.

Yukarıdaki hükümlere aykırı hareket eden sendika şubesi, sendika veya konfederasyon yönetim kuruluna; üyelerinden birinin veya durumu tespit eden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının başvurusu üzerine, iş davalarına bakmakla görevli mahkeme kararı ile işten el çektirilir. Bu takdirde görevli mahkeme, genel kurulu kanun ve tüzük hükümleri gereğince altmış gün geçmemek kaydıyla en kısa zamanda toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar cari işleri yürütmekle görevli olmak üzere Medenî Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder.

Seçimlerde uygulanacak esaslar

Madde 11 – Genel kurullarda seçimler yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre yapılır.

Genel kurul toplantıları, genel kurullarda yapılacak seçimler, seçimlere yapılacak itirazlar, seçimlerin iptali ve yenilenmesine ilişkin hususlarda 2821

sayılı Sendikalar Kanununun 14 üncü Maddesi ile 52 nci Maddesinde yer alan hükümleri uygulanır.

Seçimlere ilişkin usul ve esaslar, sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde belirtilir.

Genel kurulların görevleri

Madde 12 – Genel kurulların görev ve yetkileri şunlardır:

- a) Organların seçimi.
- b) Tüzük değişikliği.
- c) Yönetim ve denetleme kurulu raporlarının görüşülmesi ve aklanması.
- d) Yönetim kurulunca hazırlanan çalışma programı ve bütçenin görüşülerek karara bağlanması.
- e) Sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde belirtilen konularda yönetim kuruluna yetki verilmesi.
- f) Taşınmaz malların satın alınması veya mevcut taşınmaz malların satılması konusunda yönetim kuruluna yetki verilmesi.
- g) Sendika ve konfederasyon yönetim kurulu üyelerine verilecek her türlü ücret ve diğer görevlilerin huzur hakkı ve yolluklarının belirlenmesi.
- h) (Değişik: 4.4.2012–6289/9 md.) Sendika şubesi açma, şubeleri birleştirme veya kapatma; sendika şubesi açma ve başlangıçtaki kuruluş şartlarını kaybeden şubeleri kapatma konularında yönetim kuruluna yetki verme.
- i) Aynı hizmet kolunda bulunmak koşuluyla başka bir sendika ile birleşme ve katılma.
- j) Başka bir konfederasyonla birleşme ve katılma.
- k) Konfederasyonlara üye olma veya üyelikten çekilme.
- l) Amaçlarına uyan uluslararası kuruluşlara üye olma veya çekilme.
- m) Fesih kararı verme.
- n) Mevzuatta veya sendika tüzüklerinde genel kurulca yapılması belirtilen diğer işlemlerin yerine getirilmesi ve herhangi bir organın görev alanına girmeyen konuların karara bağlanması.

Şube genel kurulları sadece yukarıdaki (a), (c) ve (n) bentlerinde belirtilen görevlerini yerine getirirler.

Yönetim, denetleme ve disiplin kurullarının oluşması, görevleri ve toplantıları

Madde 13 – Sendika şubesi ve sendika yönetim kurulları en az üç, en çok yedi üyeden; konfederasyon yönetim kurulları ise en az beş, en çok on üyeden oluşur.

Disiplin kurulu en az üç, en çok beş üyeden, denetleme kurulu en az üç, en çok beş denetçiden oluşur. Şubelerde bir denetçi ile yetinilebilir.

Yönetim, denetleme ve disiplin kurulları ile kurulması uygun görülen diğer organların oluşumu, görev ve yetkileri ile toplanma ve karar alma usulleri Sendikalar Kanununun 16, 17, 18 ve 19 uncu Maddelerinde belirtilen esaslara uygun olarak sendika veya konfederasyonların tüzüklerinde düzenlenir.

ÜÇÜNCÜ KISIM

Üyelik ve Güvenceler

BİRİNCİ BÖLÜM

Üyelik

Sendika üyeliğinin kazanılması

Madde 14- (Değişik: 24.6.2004–5198/1 md.)

Sendikalara üye olmak serbesttir.

Kamu görevlileri çalıştıkları işyerinin girdiği hizmet kolunda kurulu bir sendikaya üye olabilirler.

Sendikaya üyelik, kamu görevlisinin üç nüsha olarak doldurup imzaladığı üye formu ile sendikaya başvurusu ve başvurunun sendika yetkili organınca kabulü ile kazanılır.

Üyelik başvurusu, sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen kamu görevlisinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahallî mahkemede dava açma hakkı vardır.

Sendika, üyeliği kesinleşen kamu görevlisinin başvuru belgesinin bir örneğini üyenin kendisine verir, bir örneği sendikada kalır, bir örneğini üyelik ödentisine esas olmak ve dosyasında saklanmak üzere onbeş gün içinde işverene gönderir.

Birden çok sendikaya üye olunamaz. Birden çok sendikaya üyelik halinde sonraki üyelikler geçersizdir.

Aynı tarihli birden fazla üyeliğe ilişkin bildirimler dikkate alınmaz ve bu husus kamu işvereni tarafından ilgiliye ve sendikalara yazılı olarak bildirilir.

Sendika üyesi olamayacaklar

Madde 15 – Bu Kanuna göre kurulan sendikalara;

a) Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri,

b) Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar,

c) Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilâtlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilâtlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, belediye başkanları ve yardımcıları,

d) Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksekokulların müdürleri ile bunların yardımcıları,

e) Mülki idare amirleri,

f) Silahlı Kuvvetler mensupları,

g) Millî Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı dâhil) çalışan sivil memurlar ve kamu görevlileri,

h) Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları,

ı) Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları,

j) Emniyet hizmetleri sınıfı ve emniyet teşkilâtında çalışan diğer hizmet sınıflarına dâhil personel,

k) Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri,

Üye olamazlar ve sendika kuramazlar.

Üyeliğin sona ermesi

Madde 16- (Değişik: 24.6.2004–5198/2 md.)

Her üye üyelikten serbestçe çekilebilir.

Üyelikten çekilme, çekilmek isteyen kamu görevlisi tarafından, üç nüsha olarak doldurulup imzalanan üyelikten çekilme bildirimiminin kurumuna verilmesi ile gerçekleşir. Kurum görevlisi, kayıt numarası ile tarih verilen çekilme bildirimiminin bir suretini derhal üyeye vermek zorundadır. Kamu işvereni, bildirim bir örneğini onbeş gün içinde sendikaya gönderir.

Çekilme, kamu işverenine başvurma tarihinden başlayarak otuz gün sonra geçerli olur. Çekilenin bu süre içinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendikaya üyeliği, bu sürenin bitim tarihinde kazanılır.

Üyenin, sendikadan çıkarılma kararı sendika merkez genel kurulunca alınır. Çıkarma kararı, çıkarılana ve işverene yazı ile bildirilir. Çıkarma kararına karşı üye, bildirim tarihinden itibaren onbeş gün içinde görevli iş mahkemesine itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar sürer.

(Değişik birinci cümle: 4.4.2012–6289/11 md.) Çekilme, göreve son verilmesi veya sair nedenlerle kamu görevinden ayrılanların üyelikleri, sendika şubesi, sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri, farklı bir hizmet koluna giren kuruma atanarlardan sendika üyesi olanların ise üyelikleri, varsa sendika şubesi ve sendika organlarındaki görevleri sona erer, ancak varsa konfederasyon organlarındaki görevleri devam eder. Emekliye ayrılanların sendika şubesi, sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri seçtikleri dönemin sonuna kadar devam eder.

Üyeliğin devamı ve askıya alınması hallerinde 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 24 üncü maddesinde yer alan hükümler uygulanır.

Konfederasyon ve uluslararası kuruluş üyeliği

Madde 17 – Sendikalar, ancak bir konfederasyona üye olabilirler. Birden çok konfederasyona üye olunması halinde sonraki üyelikler geçersizdir.

(Değişik ikinci fıkra: 4.4.2012–6289/12 md.) Sendika veya konfederasyonlar, tüzüklerinde gösterilen amaçlarını gerçekleştirmek üzere uluslararası kuruluş kurabilir, amaçlarına uyan uluslararası kuruluşlara üye olabilir ve üyelikten çekilebilirler.

(Değişik üçüncü fıkra: 4.4.2012–6289/12 md.) Sendika ve konfederasyonlar ikinci fıkra kapsamına giren üyelik işlemlerini ve faaliyetlerini gerçekleştirme tarihinden itibaren onbeş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirir. Bildirime ilgili kuruluş tüzüğünün bir örneği de eklenir.

Sendikalar ve konfederasyonlar önceden izin almaksızın, serbestçe, yabancı ülkelerdeki amaçlarına uyan uluslararası kuruluşların üye veya temsilcilerini Türkiye'ye davet edebilir veya yabancı ülkelerdeki toplantılarına kendi üye veya temsilcilerini gönderebilirler.

İKİNCİ BÖLÜM

Güvenceler

Sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvencesi

Madde 18- (Değişik: 24.6.2004–5198/3 md.)

Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tâbi tutulamaz ve görevlerine son verilemez.

Kamu işvereni, işyeri sendika temsilcisi, sendika işyeri temsilcisi, sendika il ve ilçe temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremez.

Kamu işvereni kamu görevlileri arasında sendika üyesi olmaları veya olmamaları nedeniyle bir ayırım yapamaz.

Sendika veya konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edecek yönetim kurulu üyeleri, genel kurulda yönetim kuruluna seçilenler ile sendika şube yönetim kurulu üyeleri seçildikleri tarihten itibaren durumlarını en geç otuz gün içinde kurumlarına yazılı olarak bildirirler. Söz konusu yöneticiler sendika tüzüğünde belirtilen hükümlere göre, ayrıca yazılı talepte bulunmaları halinde bu görevleri süresince aylıksız izine ayrılırlar. Talepte bulunmayanlar ise kurumlarındaki görevlerine devam ederler. İzine ayrılmayan yönetim kurulu üyeleri haftada bir gün kurumlarından izinli sayılırlar. (Ek cümle: 4.4.2012–6289/13 md.) Sendika yönetim kurulu üyelerinin, bu fıkrada belirtilen haklardan yararlanabilmesi için bağlı buldukları sendikanın şube kurulması için öngörülen üye sayısına ulaşması, konfederasyon yönetim kurulu üyelerinin bu fıkrada belirtilen haklardan yararlanabilmesi için ise konfederasyona bağlı sendikaların toplam üye sayısının genel kurullarını delegelele yapabilecek sendika üye sayısına ulaşması gerekir.

Sendika şubeleri en az 400 üye ile kurulur. (Ek cümle: 4.4.2012–6289/13 md.) Sendika şubesi bulunmayan il ve ilçelerde il ve ilçe temsilciliği kurulabilir. İldeki üye sayısı 100 ve daha fazla olan sendikanın il temsilcisi ile ilçedeki üye sayısı 50 ve daha fazla olan sendikanın ilçe temsilcisi haftada dört saat izinli sayılır.

(Mülga altıncı fıkra: 4.4.2012–6289/13 md.)

Aylıksız izine ayrılan yöneticilerin bu süreleri, emekli kesenekleri ve karlıklarının yöneticisi oldukları sendikaları tarafından her ay Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığına ödenmesini kabul etmeleri koşuluyla kazanılmış hak aylığı ile emeklilik hizmetine sayılır.

Kurumlarından aylıksız izinli sayılan sendika, konfederasyon ve şube yönetim kurulu üyeleri ile bunların bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinin sağlık giderlerinin kurumlarınca karşılanmasına devam olunur.

Aylıksız izinli sayılanlardan herhangi bir nedenle sendika veya konfederasyon organlarındaki görevlerinden ayrılanlar, görevlerinin son bulması tarihinden itibaren otuz gün içinde ayrıldıkları kurum ve kuruluşu yazılı müracaat etmeleri durumunda, kamu işvereni bu kimseleri otuz gün içinde eski görevlerine ya da uygun diğer bir göreve atamak zorundadır. Otuz gün içinde görevlerine başlamak için başvurmayanlar görevlerinden çekilmiş sayılırlar.

Görevden uzaklaştırma, re'sen emeklilik, göreve son verilmesi, tayin veya sair hallerde görevlinin mahkemeye başvurması halinde, mahkeme kararı kesinleşinceye kadar sendikadaki görevi devam eder.

DÖRDÜNCÜ KISIM

Faaliyetler, Yasaklar ve Yönetime Katılma

BİRİNCİ BÖLÜM

Faaliyetler ve Yasaklar

Sendika ve konfederasyonların yetki ve faaliyetleri

Madde 19 – (Değişik birinci fıkra: 4.4.2012–6289/14 md.) Kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonlar, bu Kanundaki hükümler çerçevesinde, toplu sözleşme görüşmelerinde taraf olmaya yetkilidir.

Sendika ve konfederasyonlar kuruluş amaçları doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek aşağıdaki faaliyetlerde bulunabilirler:

a) (Değişik: 4.4.2012–6289/14 md.) Genel olarak kamu personelinin hak ve ödevleri, çalışma koşulları, yükümlülükleri, iş güvenlikleri ile sağlık koşullarının geliştirilmesi konularında görüş bildirmek ve toplu sözleşmenin uygulanmasını izlemek üzere yapılacak çalışmalara temsilciler göndermek.

b) Devlet personel mevzuatında kamu görevlilerinin temsilini öngören çeşitli kurullara temsilci göndermek.

c) Verimlilik araştırmaları yapmak, sonuçlarla ilgili raporlar düzenlemek, önerilerde bulunmak ve işverenlerle bu konularda ortak çalışmalar yapmak.

d) Üyelerin meslekî yeterliliklerinin artırılması ve sorunlarının çözülmesi ile sendikal faaliyetlerinin geliştirilmesine yönelik kurs, seminer ve sosyal amaçlı toplantılar düzenlemek, bilimsel çalışmalar yapmak ve yayınlarda bulunmak.

e) Üyelerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri ile personel hukukunu ilgilendiren konularda ilgili kurumlara ve yetkili makamlara sunulmak üzere çalışmalar yapmak ve öneriler getirmek.

f) Üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya hukukî yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak.

g) Üyeleri ve ailelerinin yararlanmaları için hizmet amacıyla, eğitim ve sağlık tesisleri, dinlenme yerleri, misafirhane spor alanları ve benzeri yerler ile kitaplık, kreş, yuva ve huzur evleri, yardımlaşma sandıkları kurmak ve yönetmek ile herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek.

h) (Değişik: 4.4.2012–6289/14 md.) Yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlerin vukuunda, gerektiğinde üyelik şartı aranmaksızın nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla afete uğrayan bölgelerde konut, sağlık

ve eğitim tesisleri yapılması amacıyla kamu yararına çalışan dernekler ve Bakanlar Kurulunca vergi muafiyeti tanınan vakıflar ile kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdî yardımda bulunmak, afete uğrayan bölgelerde konut ve sağlık tesisleri yapmak.

Yasaklar

Madde 20 – Bu Kanuna göre kurulan sendika ve konfederasyonların yönetim ve işleyişleri Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz.

Sendika ve konfederasyonlar kamu makamlarından maddî yardım kabul edemez, siyasî partilerden maddî yardım alamaz ve onlara maddî yardımda bulunamazlar.

Sendika ve konfederasyonlar siyasî partilerin kuruluşu içinde yer alamazlar; siyasî partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamazlar.

Sendika ve konfederasyonlar ticaretle uğraşamazlar.

İKİNCİ BÖLÜM

Yönetime Katılma

Kamu Personeli Danışma Kurulu

Madde 21 – (Değişik: 4.4.2012–6289/15 md.)

Kamu Personeli Danışma Kurulu, kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonları ile kamu idareleri arasında sosyal diyalogun geliştirilmesi, kamu personel mevzuatının ve kamu yönetimi uygulamalarının değerlendirilmesi, yönetimin daha iyi işleyen bir yapıya kavuşturulması için ortak çalışmalar yürütülmesi, kamu görevlilerinin yönetime katılımının sağlanması ve kamu yönetiminin karşılaştığı sorunlara çözümler geliştirilmesi amacıyla; Devlet Personel Başkanlığının bağlı olduğu Bakanın başkanlığında, en çok üyeye sahip üç konfederasyonun genel başkanı ile her bir hizmet kolunda en çok üyeye sahip kamu görevlileri sendikasının başkanı ve Devlet Personel Başkanından oluşur. Kurula gündemde yer alan konulara göre diğer kamu kurum ve kuruluşlarının yetkilileri de davet edilebilir.

28 inci maddede belirtilen toplu sözleşme konuları ile kurumsal konular dışında kalan ve kamu personel sistemini ilgilendiren genel nitelikli konular, Kurulda değerlendirilir.

Kurul, her yıl mart ve kasım aylarında toplanır. Kurulun sekretarya hizmetleri Devlet Personel Başkanlığınca yürütülür.

e) Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürü.

f) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü.

g) Bağımsız başkanlıkların başkanları.

h) Kamu işveren sendikası.

Kurul, zorunlu durumlar dışında yılda en az bir kez toplanır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, sendika ve konfederasyonların üye sayıları, dağılımları ve bunlara ilişkin diğer bilgileri içeren raporu Kurula sunar.

Kurum idarî kurulları

Madde 22 – Kurum düzeyinde kamu görevlilerinin çalışma koşulları ve kanunların kamu görevlilerine eşit uygulanması konularında görüş bildirmek üzere, eşit sayıda kamu işveren vekili ile en çok üyeye sahip sendikaca, üyeleri arasından belirlenen temsilcilerin katıldığı kurum idarî kurulları oluşturulur. Bu kurullar yılda iki kez toplanır.

İşyeri sendika temsilcileri ve sendika işyeri temsilcileri

Madde 23 – (Değişik: 4.4.2012–6289/16 md.)

İşyerlerinde 30 uncu madde uyarınca yapılan tespite göre kamu görevlilerinden en çok üye kaydetmiş sendika, işyeri sendika temsilcisi seçmeye yetkilidir. İşyerindeki kamu görevlisi sayısı 200'e kadar ise bir, 201–600 arasında ise en çok iki, 601–1000 arasında ise en çok üç, 1001–2000 arasında ise en çok dört, 2000'den fazla ise en çok beş işyeri sendika temsilcisi seçilebilir. Bu temsilcilerden biri ilgili sendika tarafından baş temsilci olarak görevlendirilebilir.

İşyeri sendika temsilcileri, işyerlerinde kamu görevlilerinin işveren veya işyeri ile ilgili sorunlarını dinlemek, ilgili yerlere iletmek ve kamu görevlileri ile işveren arasında iletişim sağlamak amacıyla işyerinden seçilir. İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini işyerinde, haftada dört saat olmak üzere yerine getirirler ve bu sürede izinli sayılırlar.

Bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendikanın dışında faaliyette bulunan sendikalar da, bu Kanun kapsamına giren sendikal faaliyetlerin yürütülmesi açısından koordinasyon görevini yürütmek üzere o işyerinden sendika işyeri temsilcisi belirleyebilirler.

Kamu işvereni, yönetim ve hizmetin işleyişini engellemeyecek biçimde sendika temsilcilerine çalışma saatleri içinde ve dışında görevlerini yapabilmeleri için imkânlar ölçüsünde kolaylıklar sağlar.

BEŞİNCİ KISIM

Sendika ve Konfederasyonların

Gelirleri, Giderleri ve Denetimi

BİRİNCİ BÖLÜM

Gelir ve Giderler

Gelirler

Madde 24 – Sendika ve konfederasyonların gelirleri;

a) Üyelerinin ödeyecekleri üyelik ödentilerinden,

b) Bu Kanuna göre yapabilecekleri faaliyetlerden elde edilecek gelirlerden,

- c) Bağış ve yardımlardan,
 - d) Mal varlığından elde edilen gelirlerden,
- Oluşur.

Sendika ve konfederasyonlar, kendilerinin veya Türkiye Cumhuriyeti Devletinin üyesi bulunduğu uluslararası kuruluşlar hariç, dış kaynaklardan Bakanlar Kurulunun izni olmadıkça yardım ve bağış kabul edemezler.

Sendika ve konfederasyonlar tüm nakdî gelirlerini bankalara yatırmak zorundadırlar. Zorunlu giderler için kasalarında tutacakları azamî nakit mevcudu tüzüklerinde gösterilir.

Üyelik ödentisi

Madde 25- (Değişik: 24.6.2004–5198/4 md.)

Kamu görevlileri sendikasına, kamu görevlisinin ödeyeceği üyelik ödentileri, 14 üncü madde çerçevesinde doldurulan üyelik başvuru formuna ve sendika tüzüğünde belirtilen aylık ödenti tutarına göre kamu işverenince aylığından kesilerek beş gün içinde sendikaların banka hesaplarına yatırılır ve ödenti listesinin bir örneği ilgili sendikaya gönderilir. Kamu işvereni, sendikaya üye olan ve üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerinin listesini her ayın son haftasında, işyerinde herkesin görebileceği yerde ve kurumsal düzeyde duyurulabilecek diğer araçlarla ilan eder.

(Değişik ikinci fıkrası: 1.7.2006–5538/14 md.) Aylık üyelik ödenti tutarı; kamu görevlisinin kadro ya da pozisyonuna bağlı ve her ay mutad olarak ödenmekte olan damga vergisine tâbi aylık brüt gelirleri toplamına, sendika tüzüğünde belirtilen oran uygulanmak suretiyle hesaplanır. Ödenti tutarı, 15 inci derecenin birinci kademesinden aylık alan Devlet memurunun damga vergisine tâbi brüt gelirleri toplamının binde dördünden az, otuzda birinden fazla olamaz.

Sendika tüzüğüne, üyelik ödentisi dışında her ne ad altında olursa olsun, üyelere başka bir kesinti yapılmasını öngören hükümler konulamaz.

Sendika merkez genel kurul kararıyla üyelikten çıkarılan üyelerin isimlerinin sendikaca onbeş gün içinde işverene bildirilmesi zorunludur.

Konfederasyonlara üyelerince ödenecek ödenti miktarı, sendikaların ödenti tutarlarının yüzde beşinden aşağı olmamak üzere konfederasyonların genel kurullarınca belirlenir.

Giderler

Madde 26 – Sendika ve konfederasyonlar gelirleri tüzüklerinde belirtilen amaçları ve bu Kanunda gösterilen faaliyetleri dışında kullanamazlar ve bağışlayamazlar.

Sendika ve konfederasyonlar, gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorundadırlar.

Vergi Usul Kanununa göre demirbaş sayılan her türlü eşya veya malzeme demirbaş defterine kaydedilir ve bunlar hiçbir şekilde gider olarak işlem göremez.

Sendika şubeleri, sendika ve konfederasyonlar yardımlaşma sandıkları dışında, üyeleri, yöneticileri veya diğer kişi ve kuruluşlara borç para veremez ve elde ettikleri gelirleri dağıtamazlar.

Sendika ve konfederasyonların tutacakları defterler, tasdik şekli, kayıtların düzenlenme usul ve esasları bir yönetmelikle belirlenir. Muhasebe kayıtları bilanço esasına göre tutulur.

İKİNCİ BÖLÜM

Denetim

İdari ve mali denetim

Madde 27 – Sendika şubesi, sendika ve konfederasyonların yönetim ve işleyişleri ile gelir ve giderleri ve bunlarla ilgili her türlü işlemlerin kanunlar ve ilgili diğer mevzuat ile tüzük ve genel kurul kararlarına uygun olup olmadığı hususlarındaki idari ve mali denetim, denetleme kurulları ya da denetçiler tarafından yapılır. Denetimin esasları hakkında Sendikalar Kanununun 47 nci Maddesine göre çıkarılan tüzük hükümleri uygulanır.

Sendikalar ve konfederasyonların yıllık hesapları 1.6.1989 tarihli ve 3568 sayılı Kanuna göre denetim yetkisi almış meslek mensupları tarafından denetlenerek, bağımsız denetim raporu hazırlanır. Bu raporlar genel kurula sunulur.

Sendika ve konfederasyonlar her hesap ya da bütçe dönemine ait bilanço ve hesaplarıyla çalışma ve denetleme raporlarını ait oldukları dönemi izleyen üç ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına; sendikalar ayrıca bağlı buldukları konfederasyona gönderirler.

ALTINCI KISIM

Toplu Sözleşme

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Toplu sözleşmenin kapsamı

Madde 28 – (Değişik: 4.4.2012–6289/18 md.)

Toplu sözleşme; kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları kapsar.

Toplu sözleşme ikramiyesi hariç olmak üzere toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasında sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan kamu görevlileri arasında ayırım yapılamaz.

Toplu sözleşme hükümleri, sözleşmenin yapıldığı tarihi takip eden iki mali yıl için geçerlidir.

8.6.1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa göre aylık ödenmekte olanların aylıklarının hesabında da toplu sözleşme hükümlerine göre belirlenen aylık ve taban aylık katsayıları esas alınır. 31.5.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılık hali esas alınarak bağlanan yaşlılık, malullük veya ölüm aylıklarında yapılacak artışlar hakkında 5510 sayılı Kanunun 55 inci maddesinin ikinci fıkrası uygulanmaz ve bu aylıklar toplu sözleşme hükümlerine göre belirlenen aylık ve taban aylık katsayılarındaki artış dikkate alınarak artırılır.

Toplu sözleşmenin tarafları ve imza yetkisi

Madde 29 – (Değişik: 4.4.2012–6289/19 md.)

Toplu sözleşme görüşmelerine kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti, kamu görevlileri adına Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti katılır.

Kamu İşveren Heyeti, Devlet Personel Başkanlığının bağlı olduğu Bakanın başkanlığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve heyet başkanınca uygun görülen bakanlık temsilcileri ile Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığı temsilcilerinden oluşur.

Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti, bağlı sendikaların toplam üye sayısı itibarıyla en fazla üyesi bulunan konfederasyonun Heyet Başkanı olarak belirleyeceği bir temsilci ile her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek birer temsilci, bağlı sendikaların üye sayıları esas alınmak kaydıyla toplam üye sayıları itibarıyla birinci, ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından belirlenecek birer temsilci olmak üzere onbeş üyeden oluşur. Heyet Başkanı ve temsilciler, toplu sözleşme görüşmelerinin başlamasından onbeş gün önce konfederasyonlar tarafından Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Heyet Başkanlığı sıfatını haiz konfederasyon temsilcisinin toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması veya görüşmelerden çekilmesi halinde Heyet Başkanlığı yetkisi, en çok üyeye sahip ikinci sırada bulunan konfederasyon temsilcisi tarafından kullanılır. Her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek temsilcinin toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması veya görüşmelerden çekilmesi halinde aynı hizmet kolunda en fazla üyeye sahip ikinci sırada bulunan kamu görevlileri sendikası temsilcisi Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dâhil edilir.

Toplu sözleşmeyi imzalamaya kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti Başkanı, kamu görevlileri adına sözleşmenin kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü için Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yönelik bölümleri için ilgili sendika temsilcisi yetkilidir.

Bu madde hükümlerine göre toplu sözleşmenin imzalanan bölümlerine ilişkin Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz.

İKİNCİ BÖLÜM

Üye Sayılarının Tespiti ve Toplu Sözleşme Görüşmeleri

Üye sayılarının tespiti

Madde 30- (Değişik: 24.6.2004–5198/5 md.) (Mülga birinci fıkra: 4.4.2012–6289/20 md.)

Sendika ve konfederasyonların üye sayılarının belirlenmesinde aşağıdaki esaslar uygulanır:

a) Kurumlarca yapılacak tespit;

Tespite ilişkin toplantıya kurumun işveren vekili ile tahakkuk memuru veya mali hizmetler birimi yetkilisi ve kurumun hizmet kolunda faaliyette bulunan sendikalardan birer temsilci katılır. Toplantı her yıl 15 Mayıs tarihinden sonra beş iş günü içerisinde kurumca belirlenerek sendikalara bildirilen yer ve günde yapılır.

Bu Kanuna tâbi olarak kurumda çalışan kamu görevlilerinin, 15 Mayıs tarihi itibarıyla listesi ile üyelerinden aidat kesintisi yapılan sendikaların üyelerini gösterir liste, toplantıya katılanlarca değerlendirilir. Bu değerlendirmeden sonra, toplam kamu görevlisi sayısı ile sendika üyesi kamu görevlilerinin sendikalara göre toplam sayılarını belirten tutanak toplantıya katılan taraflarca imzalanır. İmzalı tutanak, kamu işvereni ve sendikalarca mayıs ayının son iş gününe kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir.

Kurumların taşra teşkilatları, yukarıdaki esaslara göre tarafların katılımı ile yapılacak toplantı neticesinde düzenlenecek tutanakları kurum merkezinde yapılacak tespitte değerlendirilmek üzere 15 Mayıs tarihini takip eden iki iş günü içerisinde kurum merkezine gönderirler. Bu tutanaklar kurum merkezinde tarafların katılımı ile tek tutanak haline getirilir.

b) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca kurumlardan ve sendikalardan gelen müşterek imzalı listeler üzerinden yapılacak tespit;

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, kurumlarda çalışan toplam kamu görevlisi sayısı ile sendikalar itibarıyla üyelik kesintisi yapılan üye sayılarını dikkate alarak her yıl 15 Mayıs tarihi itibarıyla hizmet kollarındaki bütün kamu görevlileri sayısı ile hizmet kolundaki sendikaların üye sayılarını tespit eder. Buna göre kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonların toplam

üye sayısını belirler ve sonuçları her yıl temmuz ayının ilk haftasında Resmî Gazetede yayımlar.

(Ek fıkra: 4.4.2012–6289/20 md.) Sonuçların yayımı tarihinden itibaren beş işgünü içinde kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonlarının üye sayılarının yanlışlığı iddiasıyla sendika ve konfederasyonlarca Ankara İş Mahkemesine itiraz edilebilir. Mahkeme itirazı onbeş gün içinde karara bağlar.

Toplu sözleşme görüşmeleri

Madde 31 – (Değişik: 4.4.2012–6289/21 md.)

Toplu sözleşme görüşmeleri son rakamı tek olan yıllarda yapılır.

Kamu görevlilerinin geneline yönelik toplu sözleşme teklifleri Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin konfederasyon temsilcisi üyeleri, her bir hizmet koluna ilişkin toplu sözleşme teklifleri ise Heyetin ilgili sendika temsilcisi üyesi tarafından hazırlanır ve toplu sözleşme görüşmelerinin başlama tarihinden en az bir hafta önce Kamu İşveren Heyetine sunulmak üzere Devlet Personel Başkanlığına verilir. Toplu sözleşme görüşmelerinin başlangıcında Kamu İşveren Heyeti Başkanı ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı, Devlet Personel Başkanlığına verilen talepler esas alınmak suretiyle genel ve hizmet koluna ilişkin toplu sözleşme görüşme gündemini belirler. Toplu sözleşme görüşmeleri, genel ve hizmet kollarını ilgilendiren taleplerin topluca görüşülmesi suretiyle yürütülür. Birden fazla hizmet kolunu ilgilendiren hususlar, kamu görevlilerinin geneline yönelik konular arasında görüşülür.

Kamu İşveren Heyeti Başkanının belirleyeceği kurum temsilcileri ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin toplam sayısı onbeşi geçmemek üzere belirleyeceği temsilciler, toplu sözleşme görüşmelerine teknik heyet olarak iştirak edebilirler.

Toplu sözleşme görüşmelerine, ağustos ayının ilk işgünü Kamu İşveren Heyeti Başkanınca belirlenen ve Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dâhil konfederasyonlara görüşmelerin başlamasından en az bir hafta önceden bildirilen yerde başlanır. Toplu sözleşme süreci, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının alınması da dâhil olmak üzere en geç ağustos ayının son işgünü tamamlanır. Hafta sonu tatil günleri hariç olmak üzere resmî tatil günlerine rastlayan günlerde toplu sözleşme görüşmelerine ara verilir. Toplu sözleşme görüşmelerinin yürütülmesinde uygulanacak yöntem ve görüşme takvimi yönetmelikle düzenlenir.

Toplu sözleşme görüşme süreci sonunda, kamu görevlilerinin geneline yönelik mali ve sosyal haklara ilişkin bölüm ile her bir hizmet koluna özgü mali ve sosyal haklara ilişkin bölümlerden ve tek metinden oluşan toplu sözleşme veya toplantı tutanağı imzalanır. Toplu sözleşmeye kurumsal hiyerarşiyi bozacak ve aynı veya benzer unvanlı kamu görevlilerinin mali ve sosyal hakları arasında kurumlar arası dengesizliğe yol açacak hükümler konulamaz.

İmzalanan toplu sözleşme metinleri Resmî Gazetede yayımlanır.

Toplu sözleşme görüşmelerine katılmaya yetkili hiçbir konfederasyon temsilcisinin toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması veya toplu sözleşme görüşmelerinin uzlaşmazlıkla sonuçlanmasına rağmen tarafların Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurmaması halinde, kamu görevlilerine sonraki iki mali yıl boyunca uygulanacak mali ve sosyal haklar genel hükümlere göre belirlenir.

Mahalli idarelerde sözleşme imzalanması

Madde 32 – (Değişik: 4.4.2012–6289/22 md.)

27.6.1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 15 inci maddesi hükümleri çerçevesinde sosyal denge tazminatının ödenmesine belediyelerde belediye başkanının teklifi üzerine belediye meclisince, il özel idaresinde valinin teklifi üzerine il genel meclisince karar verilmesi halinde, sözleşme döneminde verilecek sosyal denge tazminatı tutarını belirlemek üzere ilgili mahalli idarede en çok üyeye sahip sendikanın genel başkanı veya sendika yönetim kurulu tarafından yetkilendirilecek bir temsilcisi ile belediyelerde belediye başkanı, il özel idaresinde vali arasında toplu sözleşme sürecinin tamamlanmasını izleyen üç ay içerisinde sözleşme yapılabilir. Bu sözleşme bu Kanunun uygulanması bakımından toplu sözleşme sayılmaz ve bu kapsamda Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz.

Yapılacak sözleşme, toplu sözleşme dönemi ile sınırlı olarak uygulanır ve sözleşme süresi hiçbir şekilde izleyen mahalli idareler genel seçimi tarihini geçemez. Mahalli idareler genel seçim tarihini izleyen üç ay içerisinde de toplu sözleşme dönemiyle sınırlı olmak üzere sözleşme yapılabilir. Bu sözleşmeye dayanılarak yapılan ödemeler kazanılmış hak sayılmaz.

İlgili mahalli idarenin; vadesi geçmiş vergi, sosyal güvenlik primi ile Hazine Müsteşarlığına olan borç toplamının gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin yüzde onunu aşması, ödeme süresi geçtiği halde ödenmemiş aylık ve ücret borcu bulunması veya gerçekleşen en son yıla ilişkin toplam personel giderinin, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin belediyelerde yüzde otuzunu, il özel idaresinde yüzde yirmi beşini aşması hallerinde bu madde kapsamında sözleşme yapılamaz. Sözleşmenin yapılmasından sonra bu koşulların oluşması durumunda mevcut sözleşme kendiliğinden hükümsüz kalır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Uyuşmazlıkların Çözüm Usulleri

(Ek: 4.4.2012–6289/23 md.)

Uyuşmazlık hali

Madde 33 – (Değişik: 4.4.2012–6289/23 md.)

Toplu sözleşme görüşme süreci sonunda toplu sözleşme imzalanmaması halinde, üzerinde uzlaşılan ve uzlaşılamayan konuları içeren toplantı

tutanağı, tutanağın kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yönelik bölümleri ilgili sendika temsilcisi ile Kamu İşveren Heyeti Başkanı tarafından imzalanır.

Toplu sözleşme görüşmelerinin uzlaşmazlıkla sonuçlanması ve toplantı tutanağı imzalanamaması halinde Devlet Personel Başkanlığı tarafından görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığına dair tespit tutanağı tutulur.

Toplantı tutanağı imzalanmasından veya görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığının tespit tutanağı ile belirlenmesinden itibaren üç işgünü içerisinde sözleşmenin ilgili bölümlerini imzalamaya yetkili olanlar tarafından imzalamaya yetkili oldukları bölümler için Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulabilir.

Toplu sözleşme kapsamına girmeyen konulara ilişkin olarak Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu

Madde 34 – (Değişik: 4.4.2012–6289/24 md.)

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu her toplu sözleşme dönemi için;

a) Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkan, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire Başkanları arasından Bakanlar Kurulunca Başkan olarak seçilecek bir üye,

b) Kamu İşveren Heyeti Başkanınca Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığından görevlendirilecek birer üye,

c) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından belirlenecek iki, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlardan birer üye,

d) Üniversitelerin kamu yönetimi, iş hukuku, kamu maliyesi, çalışma ekonomisi, iktisat ve işletme bilim dallarından en az Doçent unvanını taşıyanlar arasından Bakanlar Kurulunca seçilecek bir üye,

e) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından üç, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından ikişer olmak üzere (d) bendinde belirtilen bilim dallarından en az Doçent unvanını taşımak kaydıyla, önerilecek toplam yedi öğretim üyesi arasından Bakanlar Kurulunca seçilecek bir üye,

olmak üzere onbir üyeden oluşur.

Kamu İşveren Heyeti Başkanınca görevlendirilen üyeler, konfederasyonlarca belirlenen üyeler ile öğretim üyeleri, toplu sözleşme görüşmelerinin başlamasından iki hafta önce Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Başkan ve diğer üyeleri, toplu sözleşme görüş-

meleri başlamadan önce belirlenir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Başkanı ve her bir üyesi için aynı usul ve esaslar çerçevesinde birer yedek üye görevlendirilir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Başkanın çağrısı üzerine Başkan dâhil en az sekiz üyenin katılımı ile toplanır. Mazereti nedeniyle toplantıya katılmayacak üyelerin yerine yedekleri çağrılır. Çalışma programı, toplantı gündemi, toplantı veya tespit tutanağının inceleme usul ve esasları ile toplantıya ilişkin diğer hususlar Başkan tarafından belirlenir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, tarafların başvuru tarihinden itibaren beş gün içinde kararını verir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar alır. Kurul üyeleri çekimser oy kullanamazlar. Oyların eşitliği halinde Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.

Karara katılmayan üyeler, ayrı ayrı veya birlikte, karşı oy şerhini ve gerekçesini tutanağa yazdırır.

Kurul kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir.

Kurul kararları taraflara üç gün içerisinde yazılı olarak bildirilir ve Resmî Gazetede yayımlanır.

Her toplantı günü için toplantıya katılan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Başkanına (5000), üyelere (4500) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda toplantı ücreti ödenir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun sekretarya hizmetleri Devlet Personel Başkanlığınca yürütülür. Toplu sözleşme görüşmeleri ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu çalışmalarına katılacak olanların ağırlama, konaklama, yolluk ve gündelikleri ile diğer her türlü giderleri Devlet Personel Başkanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılanır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Uyuşmazlığın tespiti, çözümü ve Uzlaştırma Kurulu

Madde 35 – (Mülga: 4.4.2012–6289/31 md.)

YEDİNCİ KISIM

Çeşitli, Geçici ve Son Hükümler

BİRİNCİ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Sendika ve konfederasyonların katılma ve birleşmesi

Madde 36 – Genel Kurul kararıyla sendikaların başka bir sendikaya veya konfederasyonların başka bir konfederasyona katılması halinde katılan sendika veya konfederasyonun bütün hak, borç, yetki ve menfaatleri katıldığı sendika veya konfederasyona kendiliğinden geçer.

Birleşen sendika veya konfederasyonların bütün hak, borç, yetki ve menfaatleri birleşme sonucu meydana getirdikleri yeni tüzel kişiliğe kendiliğinden geçer.

Bu madde hükümleri gereğince katılan veya birleşen sendika ve konfederasyonların üyeleri, ayrı bir işleme gerek olmaksızın devralan veya yeni kurulan sendika veya konfederasyonun üyesi olurlar.

Birleşme ile ilgili diğer usul ve esaslar sendika veya konfederasyonların tüzüklerinde gösterilir.

Kapatma

Madde 37 – Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan sendika ve konfederasyon, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının istemi üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahallî mahkeme kararı ile kapatılır.

Yukarıdaki fıkraya aykırı hareket eden sendika şubesi, sendika ve konfederasyonlar hakkında 2908 sayılı Dernekler Kanununun 54 üncü maddesi uyarınca işlem yapılır.

Ceza hükümleri

Madde 38 – (Değişik: 23.1.2008 – 5728/494 md.)

Bu Kanunun;

a) 20, 24 ve 26 ncı maddelerinde yer alan hükümlere aykırı hareket edenler, altı aydan bir yıla kadar hapis cezası,

b) 8, 14, 16 ve 17 nci maddelerinde yer alan hükümlere aykırı hareket eden kişiler, elli günden az olmamak üzere adli para cezası, ile cezalandırılır.

Faaliyetin durdurulmasında kayyım tayini

Madde 39 – Faaliyeti durdurulan sendika veya konfederasyonun mallarının idaresi, menfaatlerinin korunması ve durdurma süresi sonunda yeniden faaliyete geçebilmesi için genel kurul yapılması, Medenî Kanun hükümleri gereğince tayin olunacak bir veya üç kayyım tarafından sağlanır.

Fesih, infisah ve kapatma halinde malların devri

Madde 40 – Fesih, infisah ve kapatma hallerinde, mal varlıkları 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 46 ncı maddesindeki hükümler çerçevesinde tasfiye edilir.

Ancak, tasfiye sonucunda kalacak para ve mallar, ilgili sendika veya konfederasyonun tüzüğünde aksine bir hüküm bulunmadığı takdirde Hazineye devredilir.

Yönetmelikler

Madde 41 – Bu Kanunun uygulanması bakımından;

- a)** Kurumların girecekleri hizmet kolları,
- b)** Sendika ve konfederasyon üyeliklerine başvuru belgeleri ile çekilme bildirimlerinin şekli ve içereceği bilgiler,
- c)** (Değişik: 4.4.2012–6289/25 md.) Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun çalışma usul ve esasları, toplu sözleşme görüşmelerinin yapıma usul ve esasları ile bu Kanunun uygulanmasını göstermek üzere ihtiyaç duyulacak diğer hususlar,
- d)** (Değişik: 4.4.2012–6289/25 md.) Sendika üye sayıları ve bunların bağlı oldukları konfederasyonların belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar,
- e)** Sendika ve konfederasyonların tutacakları defterler, tasdik şekli ve kayıtların düzenlenme usul ve esasları,
- f)** (Mülga: 4.4.2012–6289/25 md.)

Kanunun yayımı tarihinden itibaren dört ay içinde, kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarının da görüşleri alınmak suretiyle Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Devlet Personel Başkanlığınca birlikte hazırlanacak yönetmeliklerle belirlenir.

Uygulamanın izlenmesi

Madde 42 – Bu Kanunun uygulanmasında;

a) Kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının kuruluşu, yetkili organlarının oluşumu ve bu organların çalışma usulleri ile görevleri, sendika ve konfederasyonların tüzel kişi olarak hak ve yükümlülükleri ve faaliyetleri gibi konularda karşılaşılabilecek sorunları gidermeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,

b) Personel konularına ilişkin olarak karşılaşılabilecek sorunları Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşlerini alarak gidermeye Devlet Personel Başkanlığı,

Yetkilidir.

Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı yukarıda belirtilen hususlar ile ihtiyaç duyulacak diğer hususlarda bu kurumlardan birinin talebi üzerine ortak çalışma yapabilirler. Bu çalışmalara Kamu Personeli Danışma Kuruluna temsilci gönderen kamu görevlileri sendikaları konfederasyonunun temsilcileri de davet edilir.

Diğer kanunların uygulanması

Madde 43 – Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2908 sayılı Dernekler Kanunu, 743 sayılı Türk Medeni Kanunu ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacaklar hakkında kamu görevlilerinin tabi oldukları personel kanunlarının ilgili hükümleri uygulanır.

Değiştirilen kanun hükmü

Madde 44 – (11.4.2001 tarihli ve 4641 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanununun 2 nci maddesi ile ilgili olup yerine işlenmiştir.)

İKİNCİ BÖLÜM

Geçici ve Son Hükümler

Ödenek tahsisi

Geçici Madde 1 – Bu Kanun gereğince yapılacak harcamalar için Maliye Bakanlığı bütçesinin transfer tertibinden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bütçesinin ilgili tertiplerine yeterli miktarda ödenek aktarılır.

Kadro tahsisi

Geçici Madde 2 – Bu Kanunla getirilen hizmetlerin yürütülebilmesi için, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı merkez teşkilatında kullanılmak üzere ekli (1) sayılı cetvelde yer alan kadrolar ihdas edilerek 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye bağlı cetvellerin adı geçen Bakanlığa ait bölümüne eklenmiştir.

Geçici Madde 3 – Bu Kanunun yürürlüğe girmesini müteakip kurulacak sendikalardan üye sayıları, ulaşım hizmetleri, bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri ile bankacılık ve sigorta hizmetleri hizmet kollarında 1500, enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri ile tarım ve ormancılık hizmetleri hizmet kollarında 3000, basın yayın ve iletişim hizmetleri ile yerel yönetim hizmetleri hizmet kollarında 4000, büro hizmetleri ile sağlık ve sosyal hizmetler hizmet kollarında 10 000, eğitim, öğretim, bilim ve kültür hizmetleri hizmet kolunda 18 000 ve daha fazla olduğu ve konfederasyonlardan kendi içindeki sendikalarda bulunan kamu görevlisi üye sayısı 35 000 ve daha fazla olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenerek Resmî Gazetede yayımlananlar bakımından, bu Kanununun 25 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan yüzde beş oranı, 2002 yılında toplu görüşme yapmaya yetkili kamu görevlileri sendikaları ve bu sendikaların bağlı oldukları konfederasyonlar belirleninceye kadar geçecek süre içinde uygulanmaz.

Yukarıdaki fıkra uyarınca Resmî Gazetede yayımlanacak belirlemeden sonra ilgililerin aylıksız izinli geçen sürelerine ilişkin aylık ve özlük hakları kendilerine ödenir.

Geçici Madde 4 – Konusu suç teşkil etmemek ve kesinleşmiş bir yargı kararına müstenit olmamak üzere, bu Kanunun yayımı tarihine kadar, me-mur temsilcileri ile toplu iş sözleşmesi akdetmeleri nedeniyle kamu görevlileri haklarında idarî, malî veya adlî takibat yapılmaz, başlatılanlar işlem-den kaldırılır.

Geçici Madde 5 – Bu Kanununun 41 inci maddesinin (a), (b) ve (e) bentle-rinde belirtilen yönetmelikler, Kanunun yürürlüğe girmesini izleyen otuz gün içinde yürürlüğe konulur.

Geçici Madde 6 – Bu Kanunun yayımı tarihinde faaliyette bulunan kamu görevlileri kuruluşları, bu Kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren sekiz ay içinde;

a) Mevcut tüzüklerine göre olağanüstü genel kurullarını yaparak, tüzük ve örgütlenmelerini bu Kanun hükümlerine göre düzenlemek,

b) Yeni örgüt ve tüzüklerine göre ilk olağan genel kurullarını da yapmak zorundadırlar.

Belirlenen süre içerisinde, bu Kanuna uygun olarak yeni tüzüklerini düzenlememiş ve ilk olağan genel kurullarını yapmamış kuruluşlar bu Kanunda tanımlanan sendikaların hak ve yetkilerini kullanamazlar.

c) Bu Kanunun yayımından sonra tüzüklerini bu Kanuna uyduran sendikalar tüm üyelik belgelerini bu Kanuna göre çıkarılacak yönetmelik hükümlerine uygun olarak yeniden düzenleyerek birer örneğini olağan genel kurul tarihinden itibaren iki ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına göndermek zorundadırlar.

d) Hizmet kollarına göre yetkili sendikalar belirleninceye kadar oran şartı aranmaksızın üyelik aidatlarının kaynaktan kesilmesine devam edilir.

Geçici Madde 7 – Bu Kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren faaliyette bulunan kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyon yöneticilerinin yetkili sendikalar belirlenene kadar özlük haklarının ödenmesine devam edilir.

Geçici Madde 8 – Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte kurulu bulunan kamu görevlileri sendikaları, genel kurul kararı ile mal varlıklarını, hak ve borçlarını her hangi bir sendika, konfederasyon veya Bakanlar Kurulunca kamu yararına çalıştığı belirlenen kuruluşlara üç ay içerisinde devredebilirler. Devir ve intikal işlemleri her türlü vergi, resim ve harçtan muaftır.

Geçici Madde 9-(Ek: 24.6.2004–5198/7 md.)

2004 yılı için;

a) 30 uncu maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde öngörülen tespit, 15 Temmuz 2004 tarihi itibarıyla gerçekleştirilerek 20 Temmuz 2004 tarihine kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir.

b) 30 uncu maddenin ikinci fıkrasının (b) bendi gereğince Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılacak tespit ise 30 Ağustos 2004 tarihine kadar Resmî Gazetede yayımlanır.

c) 32 nci maddenin birinci fıkrasındaki “Ağustos ayının onbeşinci günü”, “Eylül ayının onbeşinci günü” olarak uygulanır.

Tüzük değişikliği

Geçici Madde 10- (Ek: 1.7.2006–5538/15 md.)

İlgili sendika tüzüklerinde bu maddenin yayımından önce farklı yöntemlerle belirlenmiş olan ödenti tutarları, ilk genel kurulda tüzük değişikliği yapılmak kaydıyla, sendika yönetim kurulu tarafından bu maddenin yayımı tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu Kanuna uygun olarak yeniden düzenlenir ve Maliye Bakanlığına bildirilir; bildirim tarihini takip eden aybaşından itibaren üyelik ödentilerinin hesaplanmasında uygulanır.

Geçici Madde 11- (Ek: 4.4.2012–6289/27 md.)

2012 ve 2013 yıllarına ilişkin mali ve sosyal hakları belirlemek üzere yapılacak toplu sözleşme görüşmelerine, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir ay içerisinde başlanır. Kamu Görevlileri Sendikaları Heyet üyelerinin bildirim, toplu sözleşme tekliflerinin verilmesi ve görüşmelerin başlama tarihinin bildirim ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu üyelerinin belirlenmesine ilişkin 29, 31 ve 34 üncü maddelerde öngörülen süreler dikkate alınmaz. Bu toplu sözleşme görüşmelerine katılacak sendika ve konfederasyonların belirlenmesinde 7.7.2011 tarihli ve 27987 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2011 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ hükümleri esas alınır.

Geçici Madde 12- (Ek: 4.4.2012–6289/28 md.)

30 uncu maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde öngörülen tespit 2012 yılı için 15 Haziran 2012 tarihi esas alınarak gerçekleştirilir ve en geç 29 Haziran 2012 tarihine kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir. Aynı fıkranın (b) bendi uyarınca yapılacak tespit ise 15 Haziran 2012 tarihi esas alınarak yapılır ve 10 Ağustos 2012 tarihine kadar Resmî Gazetede yayımlanır.

Geçici Madde 13- (Ek: 4.4.2012–6289/29 md.)

41 inci maddenin birinci fıkrasının (c) bendinde belirtilen yönetmelik bir ay içinde yürürlüğe konulur.

Geçici Madde 14- (Ek: 4.4.2012–6289/30 md.)

15.3.2012 tarihinden önce 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 15 inci maddesi kapsamındaki idareler ile ilgili sendikalar arasında toplu iş sözleşmesi, toplu sözleşme, sosyal denge sözleşmesi ve benzeri adlar altında imzalanan sözleşmelerin uygulanmasına, söz konusu sözleşmelerde öngörülen sürelerin sonuna kadar devam edilebilir. Anılan sözleşmelerin uygulanmasına devam edildiği dönem için 32 nci madde hükümleri çerçevesinde ayrıca sözleşme yapılamaz. Söz konusu sözleşmeleri 31.12.2015 tarihinden

önce sona eren veya mevcut sözleşmeleri bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra karşılıklı olarak feshedilen kapsama dâhil idareler, sözleşmelerinin sona eriş veya fesih tarihini izleyen bir ay içinde sözleşmelerin sona erdiği veya feshedildiği tarih ile bu Kanunda öngörülen toplu sözleşme dönemi sonuna kadarki dönemle sınırlı olmak üzere üçüncü fıkrâ hükümleri dikkate alınmaksızın 32 nci madde hükümleri çerçevesinde sözleşme yapabilir. Ancak 32 nci madde uyarınca toplu sözleşmede belirlenen tavan tutarın, unvanlar itibarıyla ilgili personele söz konusu sözleşmeler uyarınca yapılmakta olan ortalama aylık ödemenin altında kalması halinde; üçüncü fıkrâ hükümleri dikkate alınmaksızın 32 nci madde hükümleri esas alınarak 31.12.2015 tarihine kadar uygulanabilecek sözleşmelerde bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte uygulanan sözleşme uyarınca unvanlar itibarıyla ilgili personele ödenen ortalama aylık tutar tavan olarak esas alınabilir. Bu şekilde yapılacak ödemeler kazanılmış hak sayılmaz.

Konusu suç teşkil etmemek ve kesinleşmiş bir yargı kararına müstenit olmamak kaydıyla, 15.3.2012 tarihine kadar, memur temsilcileri ile toplu iş sözleşmesi akdederek veya başka bir tasarrufta bulunarak 375 sayılı Kanun Hükümünde Kararnamenin ek 15 inci maddesi kapsamındaki idarelerde çalışan kamu personeline her ne ad altında olursa olsun ek ödemede bulunmaları nedeniyle kamu görevlileri hakkında idari veya mali takibat ve yargılama yapılamaz, başlatılanlar işlemde kaldırılır.

Yürürlük

Madde 45 – Bu Kanun yayımını takip eden 30 uncu günün sonunda yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 46 – Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

4688 SAYILI KANUNA İŞLENEMEYEN HÜKÜMLER

1 – 24.6.2004 tarihli ve 5198 sayılı Kanunun Geçici Maddeleri:

Geçici Madde 1- Bu Kanun çerçevesinde çıkarılacak yeni yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar, mevcut yönetmeliklerin 4688 sayılı Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.

Geçici Madde 2- 4688 sayılı Kanunun 18 inci maddesine göre, konfederasyonların ve sendikaların yönetim kurulu üyelerinin, bu Kanunun yayımı tarihinden önceki sendikal faaliyetleri ve aylıksız izinleri ile ilgili olarak idari ve mali takibat yapılamaz, başlatılmış olanlar işlemde kaldırılır.

Geçici Madde 3- Bu Kanunun yayımı tarihinden önce, 4688 sayılı Kanunun 31 inci maddesi uyarınca açılmış bulunan davalar işlemde kaldırılır.

4688 Sayılı Kanuna Ek Ve Değişiklik Getiren Mevzuatın Yürürlüğe Giriş Tarihini Gösterir Liste

| 4688 Sayılı Kanunu Değiştiren Kanun | 4688 Sayılı Kanunun Değiştirilen Maddeleri | Yürürlüğe Giriş Tarihi |
|-------------------------------------|--|------------------------|
| 5198 | 14, 16, 18, 25, 30, 35, Geçici Madde 9, İşlenemeyen Hükümler | 6.7.2004 |
| 5538 | 25, Geçici Madde 10 | 12.7.2006 |
| 5620 | 3 | 21.4.2007 |
| 5728 | 38 | 8.2.2008 |
| 6253 | 15 | 18.12.2011 |
| 6289 | Kanunun Adı, 1, 3, 5, 6,7, 8, 9, 10, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 23, 25, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 41, 42, Geçici Madde 11, 12, 13, 14 | 11.4.2012 |

375 SAYILI KHK'DA EK 4, EK 10 UNCU MADDELERDEKİ DEĞİŞİKLİKLER

Ek Madde 4- 25.6.2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu hükümleri uyarınca kamu görevlileri sendikalarına üye olup, aylık veya ücretinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında aylık veya ücretleri ile birlikte kırk beş Türk Lirası toplu sözleşme ikramiyesi ödenir. Bu madde uyarınca yapılan ödeme, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz ve ilgili mevzuatı uyarınca ödenmekte olan zam, tazminat, ödenek, döner sermaye payı, ikramiye, ücret ve her ne ad altında olursa olsun benzer ödemelerin hesabında dikkate alınmaz.

Ek Madde 10- Bu madde kapsamına giren personele; bu Kanun Hükümünde Kararnamenin 1 inci maddesinin (D) bendi, 2 nci, 28 inci, ek 1 inci, ek 4 üncü ve ek 13 üncü maddeleri hariç olmak üzere diğer maddelerinde öngörülen her türlü ödemeler ile ek 9 uncu maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkralarında belirtilen mevzuat hükümlerine göre yapılan ödemeler, 4.6.1937 tarihli ve 3201 sayılı Kanunun ek 21 inci maddesinde öngörülen ödeme, 657 sayılı Kanunda ödenmesi öngörülen aylık, ek gösterge, zam ve tazminatlar ve makam tazminatı ile avukatlık vekâlet ücreti ve temsil tazminatı ödenmez.

375 SAYILI KHK'YA EKLENEN MADDE

Ek Madde 15- Belediyeler ve bağlı kuruluşları ile il özel idarelerinin kadro ve pozisyonlarında istihdam edilen kamu görevlilerine sosyal denge tazminatı ödenebilir. Sosyal denge tazminatının ödenebilecek aylık tutarı, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre yapılan toplu sözleşmede belirlenen tavan tutarı geçmemek üzere ilgili belediye ve il özel idaresi ile ilgili belediye ve il özel idaresinde en çok üyeye sahip kamu görevlileri sendikası arasında anılan Kanunda öngörülen hükümler çerçevesinde yapılabilecek sözleşmeyle belirlenir.

TÜRK EĞİTİM-SEN TÜZÜĞÜ

BİRİNCİ KISIM

Genel Esaslar

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel Bilgiler

Sendikanın Adı

Madde 1- Sendikanın adı; Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası'dır.

Kısa adı ise (TÜRK EĞİTİM-SEN)'dir.

Sendikanın Merkezi ve Adresi

Madde 2- Sendikanın merkezi Ankara'dır.

(Değişiklik: 3.Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 02.02.2008) Adresi; Bayındır 2 Sokak No: 46 Çankaya-Ankara'dır.

Merkezin başka bir ile nakline Merkez Genel Kurulu, il içinde adres değişikliğine ilgili mercilere bilgi vermek şartıyla Merkez Yönetim Kurulu yetkilidir.

Sendikanın Amacı

Madde 3- Sendika;

a) Anayasada ifadesini bulan, devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğüne, millî ve manevî değerlere, insan haklarına, demokratik ve laik cumhuriyete ve Atatürk ilke ve inkılablarına bağlı kalarak, demokrasinin korunup bütün kurum ve kurallarıyla yerleşmesi ve çağdaş uygarlık düzeyine ulaşılması yolunda çaba göstermeyi,

b) Toplum ve iş barışını tesis ederek devlet-millet kaynaşmasına ve sosyal adaletin gerçekleşmesine katkıda bulunmayı,

c) Hür sendikacılık anlayışı içerisinde, üyelerinin ekonomik, sosyal, kültürel ve meslekî hak ve menfaatlerini korumayı ve geliştirmeyi,

ç) Türk millî eğitim sisteminin temel ilke ve hedeflerinin, 21'inci Yüzyılın ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde gerçekleşmesi için; uygulamada ortaya çıkan eksiklik, aksaklık ve yanlışlıkları tespit ederek, gelişen eğitim teknolojisi ışığında düzeltilmesi, iyileştirilmesi ve geliştirilmesi yönünde yol göstermeyi, görüş ve önerilerde bulunmayı,

amaç edinmiştir.

Tanımlar

Madde 4- Bu tüzükte geçen;

a) Hizmet Kolu: Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu'nu,

b) Sendika: Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (Türk Eğitim-Sen)'ni,

c) Merkez: Sendika Genel Merkezini,

ç) Konfederasyon: Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Türkiye Kamu-Sen)'nu

d) İşyeri: Kamu hizmetinin yürütüldüğü yerleri ve hizmetin niteliği ve yürütülmesi bakımından bağlı tüm birimleri,

e) Delege: Genel kurullarda üyeleri temsilen görev yapan seçilmiş kişiyi,

f) Toplu Görüşme: Kamu görevlileri için uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, fazla çalışma ücretleri, harcırah, ikramiye, lojman tazminatı, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, tedavi yardımı ve cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ile bu mahiyette etkinlik artırıcı diğer yardımlara ilişkin olarak yetkili kamu görevlileri sendikaları ve üst kuruluşları ile Kamu İşveren Kurulu arasında yapılan görüşmeyi,

g) Uzlaştırma Kurulu: Toplu görüşmeler sırasında çıkabilecek uyuşmazlıkların çözümü için oluşturulan kurulu,

h) Mutabakat Metni: Toplu görüşme sonucunda varılan anlaşmayı gösteren belgeyi, ifade eder.

Sendikanın Faaliyet Alanı

Madde 5- Sendika; Türkiye genelinde, eğitim, öğretim ve bilim hizmetlerini yürüten kamu kurum ve kuruluşları işyerlerinde faaliyet gösterir.

Sendikanın Yetki ve Faaliyetleri

Madde 6- Sendika, kanun ve diğer mevzuattan doğan hak ve yetkilerini kullanmaktan başka;

a) Hizmet koluna giren işyerlerindeki kamu görevlilerini sendika çatısı altında teşkilatlandırmaya çalışır.

b) Dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep farkı gözetmeksizin çalışmanın toplum hayatındaki rolü ve değeri ile bu konudaki hak ve sorumluluklarını iyi bilen bir üye topluluğu meydana getirmek için çaba gösterir.

c) Üyelerine, aile sorumluluklarını yerine getirebilecek ve yaptıkları iş ve insanlık haysiyeti ile uyumlu adil bir ücret, daha iyi çalışma şartları, iş güvenliği ve meslekî saygınlık kazandırmaya çalışır. Bunun için;

1) Konfederasyonla birlikte toplu görüşmelere katılır, taraf olur ve toplu görüşmeyi sonuçlandırır.

2) Toplu görüşme sonucunda anlaşmaya varılan mutabakat metnininin uygulanmasını izler.

3) Toplu görüşme uyuşmazlıklarında konfederasyonla birlikte uzlaştırma kuruluna ve yargı organlarına başvurur, görüş ve öneriler sunar, talepte bulunur.

4) Toplu görüşmelerden, mevzuattan ve çalışma hayatından doğan anlaşmazlıklarda, idare ile doğacak ihtilaflarda, ortak hak ve menfaatlerin izlenmesinde veya hukukî yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda; üyelerini ve mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil eder veya ettirir, dava açar ve açılan davalarda taraf olur.

ç) Üyelerinin geleceğe güvenle bakmalarını sağlayacak sosyal güvenlik sisteminin geliştirilmesi ve bunlardan eksiksiz yararlanabilmeleri için gayret sarf eder.

d) Üyelerinin atanma, yer değiştirme ve meslekte ilerlemelerine ilişkin iş ve işlemlerin, sağlıklı ve adil bir yapı içerisinde yürütülmesini sağlar.

e) Üyelerinin meslekî yeterliliklerini artıracak ve sorunlarını çözecek, onlara bilgi ve deneyim kazandıracak, millî tasarruf ve yatırımın gelişmesine, verimliliğin artmasına hizmet edecek, kamu hizmetlerinin kalitesini artıracak ve vatandaşa daha iyi hizmet verilmesini sağlayacak bilimsel çalışmalar yapar. Bu amaçla; kurs, seminer, konferans, panel, açık oturum, kurultay ve benzeri eğitim ve sosyal etkinlikleri düzenler.

f) Üyelerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri, ödevleri ve yükümlülükleri ile personel mevzuatını ilgilendiren konularda; ilgili ve yetkili kurumlara ve konfederasyona sunulmak üzere çalışmalar yapar, yaptırır ve öneriler sunar.

g) Üyelerinin ve aile bireylerinin beden ve ruh sağlığını koruyacak ve gelişmelerini sağlayacak tedbirler alır. Bunun için;

1) Eğitim, sağlık, dinlenme, lokal ve spor tesisleri kurar ve işletir. Sportif faaliyetlerde bulunur.

2) Araştırma ve geliştirme birimleri kurarak, kitap, dergi, bülten, broşür, gazete ve benzeri yayınlar çıkarır.

(Değişiklik: 4. Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 05.02.2011)

3) Eğitim hizmetlerine yönelik olarak kütüphane ve basımevi kurar ve işletir.

4) Üyelerinin çıkarları doğrultusunda; kooperatif, yardımlaşma sandığı, kreş, yuva, huzurevi, yurt ve okul gibi ekonomik ve sosyal kuruluşlar kurar ve işletir.

5) Yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlerin vukuunda, gerektiğinde üyelik şartı aranmaksızın nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla afete uğrayan bölgelerde konut, sağlık ve eğitim tesisleri yapar ve bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdi yardımda bulunur.

h) Sendika adına taşınır ve taşınmaz mal edinir.

i) Konfederasyonla birlikte yüksek idarî kurula ve toplu görüşme amacıyla kamu işveren kuruluna katılacak temsilcileri belirler.

i) Kurum İdarî Kurullarında ve devlet personel mevzuatına göre oluşturulan tüm kurullarda sendikayı temsilen katılacak temsilciyi belirler ve toplantılara katılımını sağlar.

j) Uluslararası kuruluşlara üye olabilir, üyelikten ayrılabilir, üyesi bulunduğu uluslararası kuruluş toplantılarına delege, temsilci veya gözlemci gönderir. Uluslararası kuruluşların temsilci ve üyelerini Türkiye'ye davet eder.

k) Tüzel kişi olarak genel hükümlere göre sahip olduğu yetkileri kullanır.

İKİNCİ BÖLÜM

Üyelik

Üye Olabilecekler

Madde 7- Sendikaya; hizmet koluna dâhil işyerlerinde çalışan adaylık veya deneme süresini tamamlamış kamu görevlileri üye olabilirler.

Üyeliğin Kazanılması

Madde 8- Üye olmak isteyip gerekli şartları taşıyanların üyeliği Merkez Yönetim Kurulu'nun kabulü ile kesinleşir.

Üyelik için yapılan başvuru, en çok otuz gün içinde Merkez Yönetim Kurulu tarafından reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyen kamu görevlisinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açma hakkı vardır.

(Değişiklik: 2.Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 5.02.2005) Sendika, üyeliği kesinleşen kamu görevlisinin başvuru belgesinin bir örneğini üyenin kendisine verir, bir örneği sendikada kalır, bir örneği üyelik ödentisine esas olmak ve dosyasında saklanmak üzere onbeş gün içerisinde işverene gönderir.

Üyeler, tüzükte ve yönetmeliklerde belirtilen hususlara uygun harekette bulunmayı kabul etmiş sayılırlar.

Üyeliğin Sona Ermesi

Madde 9- Sendika üyeliği;

a) Üyelikten çekilme,

b) Üyelikten çıkarılma,

c) Kamu görevinden ayrılma,

ç) Emekliye ayrılma, (Ancak, çalışmaya devam edenler hakkında bu hüküm uygulanmaz.)

d) Hizmet kolunu değiştirme,
hallerinde sona erer.

Üyelikten Çekilme

Madde 10- Her üye yazılı bildirimde bulunmak suretiyle sendika üyeliğinden serbestçe çekilebilir.

(Değişiklik: 2.Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 5.02.2005) Üyelikten çekilme, çekilmek isteyen kamu görevlisi tarafından üç nüsha olarak doldurulup imzalanan üyelikten çekilme bildiriminin kurumuna verilmesi ile gerçekleşir. Kurum görevlisi kayıt numarası ile tarih verilen çekilme bildiriminin bir suretini derhal üyeye vermek zorundadır. Kamu işvereni, bildirim bir örneğini onbeş gün içinde sendikaya gönderir.

(Değişiklik: 2.Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 5.02.2005) Çekilme, kamu işverenine başvurma tarihinden başlayarak otuz gün içinde geçerli olur. Çekilenin bu süre içinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendikaya üyeliği bu sürenin bitim tarihinde kazanılır.

Üyelikten Çıkarılma

Madde 11- Üyelikten çıkarılma kararı merkez genel kurulu'nca verilir. Çıkarılma kararı, çıkarılana ve işverene yazı ile bildirilir. Çıkarma kararına karşı üye, bildirim tarihinden itibaren onbeş gün içinde görevli mahkemeye itiraz edebilir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar sürer.

Üye, aşağıda belirtilen hallerde üyelikten çıkarılır.

a) Anayasada ifadesini bulan devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğü ilkesine, cumhuriyetin niteliklerine, demokratik ve laik esaslara aykırı hareket etmek.

b) Kanun ve bağlı yönetmeliklere, sendika tüzüğüne ve tüzük uyarınca hazırlanan yönetmelik hükümlerine uymamak.

c) Sendika zorunlu organlarının yazılı karar ve talimatlarına aykırı hareket etmek.

d) Sendikanın amaçlarına ulaşmasına veya gelişmesine engel olacak eylem ve çalışmalarında bulunmak.

e) Sendikayı kişisel çıkarları için kullanmak.

f) Sendikayı borçlandırmak ve maddî zarara uğratmak, aynı ve nakdî kıymetlerini zimmetine geçirmek.

Üyeliğin Devamı ve Askıya Alınması

Madde 12- a) Merkez ve şubelerin yönetim kurullarında görev almalarının dolaylı işyerlerinden ayrılan üyelerin, bu göreve getirildikleri anda sendikadaki üyelik sıfatları üyelik aidatı ödemek kaydı ile devam eder.

b) Askere alınanlar ile yurt dışı göreve gidenlerin ve herhangi bir nedenle aylıksız izinli sayılanların üyelikleri bu süre içinde askıda kalır.

c) Üyenin geçici olarak işsiz kalması veya hizmet kolunda kalmak kaydıyla başka bir yere geçmesi üyeliğinin devamını etkilemez.

Konfederasyon ve Uluslararası Kuruluşlara Üye Olma ve Üyelikten Ayrılma

Madde 13- Sendika, Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Türkiye Kamu-Sen) üyesidir.

Sendikanın konfederasyon üyeliğinden ayrılabilmesi için, Merkez Genel Kurulu'nda delege tam sayısının üçte ikisinin oyu ile karar alınması gerekir.

Sendika, amaçlarına uyan uluslararası kuruluşlara serbestçe üye olabilir ve üyelikten çekilebilir. Uluslararası kuruluşlara üye olma veya üyelikten çekilme Merkez Genel Kurulu delege tam sayısının salt çoğunluğu ile olur.

İKİNCİ KISIM

Organlar

BİRİNCİ BÖLÜM

Merkez Organları

Merkez Organları

Madde 14- Merkez zorunlu ve istişare organları şunlardır:

a) Merkez zorunlu organları:

- 1)** Merkez Genel Kurulu,
- 2)** Merkez Yönetim Kurulu,
- 3)** Merkez Denetleme Kurulu,
- 4)** Merkez Disiplin Kurulu,

b) Merkez istişare organları,

1) Başkanlar Kurulu,

2) Merkez Yönetim Kurulu kararıyla oluşturulacak diğer kurullar. Ancak, bu organlara zorunlu organların görev, yetki ve sorumlulukları devredilemez.

Merkez Genel Kurulunun Oluşması

Madde 15- (Değişiklik: 4. Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 05.02.2011)

Merkez Genel Kurulu, sendikanın en yüksek ve yetkili organıdır. Merkez Genel Kurulu, tüzük hükümlerine göre şube genel kurullarından seçilecek 300 (üçyüz) delege ile Merkez Yönetim ve Merkez Denetleme Kurulu üyelerinden oluşur.

Delegelerin şubelere dağılımı Merkez Yönetim Kurulu'nca aşağıdaki esaslara göre yapılır.

a) Öncelikle her şube için bir delege ayrılır.

b) Kanunda belirtilen şube olma sayısının (400-Dört yüz) toplam şube sayısı ile çarpılmasıyla elde edilen rakam toplam üye sayısından düşülür. Kalan üye sayısı kalan delege sayısına bölünerek, bir delege başına düşen üye sayısı bulunur. Şubelerin kalan üye sayıları (400'ün üzerindeki) çıkan bu rakama bölünerek şubelerin delege sayıları hesaplanır.

c) Artık delege olması durumunda ise en yüksek yüzdelik orana sahip şubeden başlayarak dağıtılır.

Merkez Genel Kurulunun Toplanması

Madde 16- Merkez Genel Kurulu, üç yılda bir Genel Merkezin bulunduğu ilde toplanır. Merkez Genel Kurulu'na çağrı Merkez Yönetim Kurulu'nca yapılır. Merkez Yönetim Kurulu'nca; toplantının yeri, günü, saati ve gündemi ile çoğunluk sağlanamaması halinde ikinci toplantının yapılacağı gün, en az onbeş gün öncesinden kanunun öngördüğü mercilere yazı ile bildirilir.

Merkez Genel Kurulu, delege tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa, en çok onbeş gün içinde ikinci toplantı yapılır. İkinci toplantıda salt çoğunluk aranmaz. Kararlar, toplantıya katılanların çoğunluğu ile alınır.

Merkez Genel Kurulları'nda delege olmayanlar nisapta dikkate alınmazlar, oy kullanamazlar ve zorunlu organlara seçilemezler.

Merkez Genel Kurulu, Merkez Yönetim veya Denetleme Kurulu'nun gerekli gördüğü hallerde veya Merkez Genel Kurulu delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine en geç altmış gün içinde olağanüstü toplanır. Toplantı isteminde, toplantının ne için yapılmak istendiği gerekçeleri ile belirtilir.

Olağanüstü Genel Kurul toplantılarında gündem dışı konular görüşülemez ve teklifte bulunulamaz.

Merkez Genel Kurulunun Görev ve Yetkileri

Madde 17- Merkez Genel Kurulu'nun görev ve yetkileri şunlardır:

a) Merkez zorunlu organlarını seçmek.

b) Tüzük değişikliği yapmak.

c) Merkez Yönetim ve Denetleme Kurulu raporlarını görüşmek ve ibra etmek.

ç) Merkez Yönetim Kurulu'nca hazırlanan çalışma programı ile bütçeyi görüşmek, aynen veya değiştirerek kabul etmek.

d) (Değişiklik: 4.Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 05.02.2011) Taşınır ve taşınmaz mal satın alınması, devredilmesi, ipotek edilmesi, kiraya verilmesi, kiralınması veya lüzumu halinde satılması, üye aidatlarının belirlenmesi ve banka kredisi çekebilmek için Merkez Yönetim Kuruluna yetki vermek.

e) (Değişiklik: 4. Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 05.02.2011) Yönetim kurulu üyelerine ödenecek her türlü ücretle zorunlu organlarda görevli diğer görevlilere ve danışmanlara ödenecek huzur hakları ve tazminatlar ile geçici görevlendirmelerde verilecek yolluk ve gündelikleri belirlemek ve uygulamaya ilişkin Merkez Yönetim Kurulu'na yetki vermek.

f) Şube açmak veya bu konuda Merkez Yönetim Kurulu'na yetki vermek, şubeleri birleştirmek ya da kapatmak.

g) Sendikanın feshine ve fesih halinde mal varlığının nereye devredileceğine karar vermek.

h) Aynı hizmet kolundaki başka sendika ile birleşmeye veya katılmaya karar vermek.

ı) Disiplin Kurulu kararlarına göre üyelikten çıkarılacaklar hakkında karar vermek.

i) Yurt içindeki ve yurt dışındaki sendikal üst kuruluşlara üyeliğe ya da üyelikten ayrılmaya karar vermek.

j) Sendikanın üyesi olduğu üst kuruluşlara gönderilecek delegeleri seçmek.

k) Mevzuatta veya tüzükte Merkez Genel Kurulu'na verilen diğer işleri yerine getirmek.

Merkez Yönetim Kurulunun Oluşması

Madde 18- Merkez Yönetim Kurulu; Genel Başkan, Genel Sekreter, Genel Mali Sekreter, Genel Teşkilatlandırma Sekreteri, Genel Eğitim ve Sosyal İşler Sekreteri, Genel Mevzuat ve Toplu Görüşme Sekreteri, Genel Dış İlişkiler ve Basın Sekreteri olmak üzere yedi üyeden oluşur.

(Değişiklik: 2.Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 5.02.2005) Genel Başkan ve Genel sekreterliklerin seçimleri tek dereceli olup, Merkez Genel Kurul delegeleri arasından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre ayrı ayrı seçilir. Genel Başkan ve genel sekreterlikler için birden fazla aday olması durumunda en çok oy alan aday seçimi kazanır. Genel başkan dışında her genel sekreter için ayrıca bir yedek üye seçilir. Yedek üye adayları, aldıkları oy sayısına göre sıralanır ve seçime katıldığı genel sekreterliğin yedek üyesi olur. Oyların eşitliği halinde adaylar arasında kura çekilir.

Genel sekreterliklerde herhangi bir sebeple boşalma olması durumunda, varsa yedek üye göreve davet edilir. Yedek üyenin bulunmadığı genel sekreterlik görevleri, Merkez Yönetim Kurulu'nun belirleyeceği bir genel sekreter tarafından vekâleten yürütülür.

(Değişiklik: 4. Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 05.02.2011) Merkez Yönetim Kurulu üye tam sayısının yarısından aşağı düşmesi halinde, seçimleri yapmak üzere mevcut Merkez Yönetim Kurulu üyeleri veya Merkez Denetleme Kurulu tarafından bir ay içinde Merkez Genel Kurulu olağanüstü toplantıya çağrılır.

Merkez Yönetim Kurulu'na seçilenler, seçildikleri tarihten başlayarak bu görevlerinde kaldıkları sürece kurumlarından aylıksız izinli sayılırlar. Aylıksız izinli sayılanların emekli kesenekleri sendika tarafından karşılanır.

Açığa alma, resen emeklilik, göreve son verilmesi, tayin veya sair hallerde görevlinin mahkemeye başvurması halinde, mahkeme kararı kesinleşinceye kadar sendikadaki görevi devam eder.

Merkez Yönetim Kurulunun Görev ve Yetkileri

Madde 19- Merkez Yönetim Kurulu, Merkez Genel Kurulu'ndan sonra gelen en yetkili karar ve yürütme organıdır. Merkez Yönetim Kurulu'nun başlıca görev ve yetkileri şunlardır:

a) Konfederasyonla birlikte üyeleri adına toplu görüşmeye katılmak, taraf olmak ve toplu görüşmeyi sonuçlandırmak.

b) Toplu Görüşme sonucunda anlaşmaya varılan mutabakat metinlerinin uygulanmasını takip etmek.

c) Toplu Görüşme uyuşmazlığı çıkarmak.

ç) Üyelerinin çalışma ve sağlık şartlarının ve iş güvenliklerinin geliştirilmesi konularında; konfederasyona ve oluşturulacak idarî kurullara görüşlerini bildirmek.

d) Tüzüğü uygulamak, gerektiğinde yorum getirmek, değişiklik tekliflerini Merkez Genel Kurulu'na götürmek.

e) Sendikanın işleyişini düzenleyecek yönetmelikleri hazırlamak, değiştirmek, yürürlüğe koymak veya kaldırmak.

f) Türk millî eğitim sisteminin temel ilke ve hedeflerinin, 21'inci Yüzyılın ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde gerçekleşmesi için; uygulamada ortaya çıkan eksiklik, aksaklık ve yanlışlıkları tespit etmek, gelişen eğitim teknolojisi ışığında düzeltilmesi, iyileştirilmesi ve geliştirilmesi yönünde yol göstermek, görüş ve önerilerde bulunmak.

g) Üyelik için başvuranların üyeliğini kabul veya ret etmek.

h) Kanuna, genel kurul kararlarına, tüzük ve yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden merkez ve şube yöneticileri ile temsilcilerini, Merkez Disiplin Kurulu'na sevk etmek. Merkez ve şube yöneticilerinin geçici olarak işten elçektirilmesini talep etmek, Merkez Disiplin Kurulu kararını kanun hükümlerine göre uygulamak.

ı) Şube açmaya karar vermek, şubelerin idarî ve malî denetimini yapmak.

i) Kurulların kararlarını uygulamak.

j) Merkez Genel Kurulunu ve Başkanlar Kurulunu toplantıya çağırarak.

k) Çalışma ve malî raporlarla tahmini bütçeyi hazırlayıp, toplantı tarihinden onbeş gün önce Merkez Genel Kurulu delegelerine göndermek.

- l)** Bütçe fassalları ve yıllık bütçeler arasında aktarma yapmak.
- m)** Gelir ve gider hesaplarına ilişkin işlemleri yapmak ve karara bağlamak.
- n)** (Değişiklik: 4. Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 05.02.2011) Merkez Genel Kurulu'nun verdiği yetki çerçevesinde, taşınır veya taşınmaz mal satın almak, devretmek, ipotek etmek, kiraya vermek, kiralamak veya lüzumu halinde satmak, banka kredisi çekmek ve üye aidatlarını belirlemek
- o)** Demirbaş satın almak, mevcut demirbaşları satmak veya demirbaştan düşürmek.
- ö)** Yurt içinde ve yurt dışında üyesi bulunulan üst kuruluşların veya diğer resmi ve özel kuruluşların toplantılarına temsilci seçmek, yurt içine veya yurt dışına tertiplenecek gezilere katılacakları tespit etmek.
- p)** Kamu görevlileri ile ilgili toplanan kurullara görevlendirilecek üye ve temsilcileri tespit etmek.
- r)** Çalışma hayatına ilişkin anlaşmazlıklarda ilgili makam, merci ve yargı organlarına yasa hükümlerine göre başvurmak, görüş bildirmek ve onlardan talepte bulunmak.
- s)** Toplu görüşmelerden, mevzuattan ve çalışma hayatından doğan anlaşmazlıklarda, idare ile doğacak ihtilaflarda, ortak hak ve menfaatlerin izlenmesinde veya hukuki yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda; üyelerini ve mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve açılan davalarda taraf olmak.
- ş)** Tüzükte belirtilen amaçları gerçekleştirmek üzere; bürolar kurmak, personel çalıştırmak, merkez ve şubelerde çalışan personelin ücretlerini ve çalışma şartlarını tespit etmek, anlaşmalar ve akitler yapmak.
- t)** Üyelerinin meslekî, ekonomik, sosyal ve kültürel bilgilerini ve deneyimlerini artıracak kurs, seminer, konferans, panel, açık oturum, kurultay ve benzeri eğitim ve sosyal etkinlikleri tertiplemek, sağlık, spor, lokal, dinlenme ve sosyal tesislerle radyo, televizyon, kütüphane, basın ve yayın işleri için gerekli tesisleri kurmak.
- u)** Tüzükle veya merkez genel kurulu'nca verilen diğer görevleri yerine getirmek.
- ü)** Mevcut kanunlar ve diğer mevzuatla öngörülen her türlü görev ve işleri yerine getirmek ve yetkileri kullanmak.

Merkez Yönetim Kurulunun Çalışma Esasları

Madde 20- (Değişiklik: 4. Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 05.02.2011) Merkez Yönetim Kurulu, en az ayda bir defa Genel Başkanın, Genel Başkanın yokluğunda Genel Sekreterin başkanlığında üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır.

Merkez Yönetim Kurulu, Genel Sekreterin hazırladığı gündemdeki konularla uygun gördüğü diğer konuları görüşerek karara bağlar. Merkez Yönetim Kurulu'nda kararlar mevcut üyelerin salt çoğunluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde, kararı toplantı başkanının oyu belirler.

Merkez Yönetim Kurulu toplantılarına kabul edilebilir yazılı mazeret belirtmeden üç defa üst üste katılmayan üye, Merkez Yönetim Kurulu'nca Merkez Disiplin Kurulu'na sevk edilir.

Genel Başkanın Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Madde 21- Genel Başkanın görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır:

a) Sendikayı yurt içinde ve yurt dışında her türlü toplantı ve kurullarda temsil etmek.

b) Merkez Yönetim Kuruluna, Başkanlar Kuruluna ve kurulacak komisyonlara başkanlık etmek.

c) Merkez ve şubeler dâhil bürolarda yürütülen her türlü iş ve işlemleri incelemek ve denetlemek.

ç) Sendika adına basın toplantısı yapmak, beyanatta bulunmak ve yanlış haberleri tekdiz etmek.

d) Merkez Yönetim Kurulu'nun diğer ilgili üyeleri ile birlikte yazışmaları, muhasebe ve muamele evrakını imzalamak.

e) Mali mevzuata uygun olarak harcamaları kontrol etmek ve banka çeklerini imzalamak.

f) Merkez Denetleme Kurulu raporunu Merkez Yönetim Kurulu'nun ilk toplantısına getirmek.

g) Konfederasyon ile sendika arasında koordinasyonu sağlamak, yapılan ve yapılacak çalışmalar konusunda Merkez Yönetim Kurulu'na bilgi vermek ve çalışmalar için görevlendirmeler yapmak.

h) Hizmet kolunun problemlerini konfederasyonla birlikte ilgili mercilere iletme.

ı) Lüzumu halinde herhangi bir karar almaksızın ve belgeye dayalı olarak bütçede tespit edilen miktarda harcama yapmak ve bu durumu her ayın ilk toplantısında Merkez Yönetim Kurulu'na getirmek.

i) Türk millî eğitim sisteminin temel ilke ve hedeflerinin, 21'inci Yüzyılın ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde gerçekleşmesi için; uygulamada ortaya çıkan eksiklik, aksaklık ve yanlışlıkları tespit etmek, gelişen eğitim teknolojisi ışığında düzeltilmesi, iyileştirilmesi ve geliştirilmesi yönünde yol göstermek, görüş ve önerilerde bulunmak.

j) Eğitimle ilgili oluşturulan her türlü kurullarda ve toplantılarda sendikayı temsil etmek veya yerine temsilci görevlendirmek.

k) Sendika adına çıkarılan tüm yayınların sahibi olarak sorumluluk almak.

l) Gerekli gördüğü hallerde, bazı yetkilerini diğer Merkez Yönetim Kurulu üyelerine devretmek.

Genel Sekreterin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Madde 22- Genel Sekreterin görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır:

a) Genel Başkanın bulunmadığı zamanlarda, Genel Başkan Vekili olarak Genel Başkanın görev, yetki ve sorumluluklarını üstlenmek.

b) Merkezde, genel hükümler dâhilinde kurulacak bütün komisyonlara başkanlık etmek.

c) Merkezin gelen-giden evrakını ve arşiv işlerini yürütmek.

ç) Genel Merkezin idari işlerini yürütmek, demirbaş ve kırtasiye gibi alımlarını yapmak.

d) Merkez Yönetim Kurulu kararlarının uygulanmasında sorumluluk yüklenmek.

e) Merkez çalışanlarıyla ilgili mevzuatı uygulamak.

f) Merkez Yönetim Kurulu toplantısının gündemini hazırlamak.

g) Çalışmalarını diğer sekreterliklerle koordineli olarak yürütmek.

h) Kendisine bağlı büroların çalışmalarını düzenlemek.

ı) Merkez Yönetim Kurulu'nun vereceği, görev alanıyla ilgili diğer işleri yapmak.

Genel Mali Sekreterin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Madde 23- Genel Mali Sekreterin görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır:

a) Sendikanın muhasebe işlerini kanun, tüzük ve yönetmelik hükümlerine göre yürütmek, dönem bütçelerinin uygulanmasını sağlamak.

b) Düzenleyeceği gelir-gider tablosu ve mizanları her ayın sonunda Merkez Yönetim Kurulu'na sunmak.

c) Gelirlerin toplanmasını, sarfların bütçe esaslarına göre yapılmasını, muhasebe kayıtlarının gerektiği gibi yürütülmesini, her türlü sağlık, sigorta ve vergilerin yatırılmasını sağlamak.

ç) Tahsil, tediye, mahsup ve sair muhasebe işlemlerine ilişkin belgeleri ve yazışmaları genel başkanla birlikte imzalamak.

d) Merkez Genel Kurulu'nda görüşülecek bilanço ve tahmini bütçeleri hazırlamak ve Merkez Yönetim Kurulu'na sunmak.

e) Şubelerin giderleri ile ilgili sarf evraklarını takip etmek ve denetlemek.

f) Gerektiğinde toplu görüşmelerle ilgili çalışmalara katılmak.

g) Merkez ve şubelerin taşınır ve taşınmaz mal varlığını takip etmek ve demirbaş kayıtlarının usulüne uygun tutulmasını sağlamak.

h) Hesapları her an denetime hazır bulundurmak.

ı) 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 42'inci maddesi uyarınca düzenlenmesi gereken mal bildirimini işlemlerini yürütmek.

i) Her hesap dönemine ait bilanço ve hesaplarıyla çalışma ve denetleme raporlarını, ait oldukları dönemi izleyen üç ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ve Konfederasyona göndermek.

ii) Çalışmalarını diğer sekreterliklerle koordineli olarak yürütmek.

j) Kendisine bağlı büroların çalışmalarını düzenlemek.

k) Merkez Yönetim Kurulu'nun vereceği, görev alanıyla ilgili diğer işleri yapmak.

Genel Teşkilatlandırma Sekreterinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Madde 24- Genel Teşkilatlandırma Sekreterinin görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır:

a) Hizmet kolu içerisinde bulunan işyerlerinde gerekli teşkilatlanmayı sağlamak.

b) Üyelikle ilgili işlemleri yürütmek, üyeliği kesinleşenlerle üyelikten çekilenlerin belgelerini ilgili mercilere göndermek, üye envanteri çıkarmak ve üyelik arşivini düzenlemek.

c) Şubelerin faaliyet alanlarının düzenlenmesi, yeni şubeler açılması hususlarında incelemelerde bulunmak ve bu konuda Merkez Yönetim Kurulu'na rapor sunmak.

ç) Şube genel kurullarının zamanında yapılmasını sağlamak, delege seçimlerine ilişkin iş ve işlemleri yürütmek.

d) Üyeliği teşvik edici kitap, dergi, gazete, broşür, bülten, bildiri gibi yayınların hazırlanmasında yardımcı olmak ve çalışanlara dağıtımını sağlamak, bu konuda toplantılar düzenlemek ve teşkilatlanmayla ilgili kararların uygulanmasını sağlamak.

e) Çalışmalarını diğer sekreterliklerle koordineli olarak yürütmek.

f) Kendisine bağlı büroların çalışmalarını düzenlemek.

g) Merkez Yönetim Kurulu'nun vereceği, görev alanıyla ilgili diğer işleri yapmak.

Genel Eğitim ve Sosyal İşler Sekreterinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Madde 25- Genel Eğitim ve Sosyal İşler Sekreteri'nin görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır:

- a) Eğitim programlarını hazırlamak ve Merkez Yönetim Kuruluna sunmak.
- b) Merkez Yönetim Kurulu'nca onaylanan eğitim programlarının uygulanmasını sağlamak.
- c) Önemli gün ve haftalarda, merkez ve şubelerin sosyal ve kültürel etkinliklerini planlamak ve uygulamak.
- ç) Eğitim faaliyetlerinde televizyon, radyo, gazete, dergi, broşür, kitap gibi yayın araçlarından yararlanmak ve bu konuda arşiv oluşturmak.
- d) Sağlık ve huzurevi, kreş ve benzeri sosyal tesislerle kütüphane ve basımevi kurulması için çalışmalar yapmak ve Merkez Yönetim Kurulu'nun onayına sunmak.
- e) Üyelerin sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için yapı ve tüketim kooperatifleri kurmak üzere araştırmalar yapmak ve Merkez Yönetim Kurulu'na sunmak.
- f) Yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlerin vukuunda, gerektiğinde üyelik şartı aranmaksızın nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla afete uğrayan bölgelerde konut, sağlık ve eğitim tesisleri yapmak ve bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına aynî ve nakdî yardımda bulunmak üzere çalışmalar yapmak.
- g) Eğitim amaçlı seminer, panel, konferans gibi toplantılar düzenlemek ve bunlara başkanlık etmek.
- h) Sendikanın amaç ve ilkeleri ile ilgili araştırmaları, istatistikleri ve yayınları derlemek.
- ı) Çalışmalarını diğer sekreterliklerle koordineli yürütmek.
- i) Kendisine bağlı büroların çalışmalarını düzenlemek.
- j) Merkez Yönetim Kurulu'nun vereceği, görev alanıyla ilgili diğer işleri yapmak.

Genel Mevzuat ve Toplu Görüşme Sekreterinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Madde 26- Genel Mevzuat ve Toplu Görüşme Sekreteri'nin görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır:

- a) Toplu görüşmeye esas teşkil edecek bilgi ve belgeleri toplamak, hazırlamak ve Merkez Yönetim Kuruluna sunmak.
- b) Toplu görüşme ile ilgili mevzuat değişikliklerini takip etmek ve Merkez Yönetim Kuruluna sunmak.
- c) Toplu görüşme ile ilgili her türlü iş ve işlemleri yürütmek.
- ç) Kanun, tüzük ve yönetmelikler gereği oluşturulan kurullara, sendikayı temsilen görevlendirilecek üyelerle ilgili çalışma yapmak ve Merkez Yönetim Kurulu'na sunmak.

d) Hizmet kolu ile ilgili üyelerden gelen problemlere, aksaklıklara ve şikâyetlere çözüm bulmak.

e) Hizmet koluna ve sendikal çalışmalara ilişkin her türlü mevzuat, bilgi, belge ve yayınları toplamak, düzenlemek ve değişiklikleri takip etmek.

f) Mevzuattaki değişmeler ve gelişmeler sonucu yapılması gereken yeni düzenlemeler hakkında Merkez Yönetim Kuruluna bilgi sunmak.

g) Üyelerin her türlü sosyal hak ve menfaatlerinden gelişme sağlayacak mevzuat çalışmalarına katılmak, ilgili ve yetkili mercilere sunulmak üzere konuyu Merkez Yönetim Kurulu'na getirmek.

h) Toplu görüşmelerden, mevzuattan ve çalışma hayatından doğan anlaşmazlıklarda, idare ile doğacak ihtilaflarda, ortak hak ve menfaatlerin izlenmesinde veya hukukî yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda; üyelerini ve mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve açılan davalarda taraf olmak.

ı) Çalışmalarını diğer sekreterliklerle koordineli olarak yürütmek.

i) Kendisine bağlı büroların çalışmalarını düzenlemek.

j) Merkez Yönetim Kurulunun vereceği, görev alanıyla ilgili diğer işleri yapmak.

Genel Dış İlişkiler ve Basın Sekreterinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Madde 27- Genel Dış İlişkiler ve Basın Sekreterinin görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır:

a) Sendikanın program, amaç ve ilkeleri doğrultusunda kitap, dergi, gazete, broşür, bülten gibi yayınların hazırlanmasını ve çıkarılmasını sağlamak.

b) Yayın çalışmaları için gereken maddî ve teknik imkânları hazırlamak ve yeterli ödeneğin bütçeye konulması için öneride bulunmak.

c) Sendikanın ve diğer kuruluşların yayınları ile ilgili arşiv oluşturmak.

ç) Ulusal ve uluslararası radyo, televizyon ve basın organları ile iletişimi sağlamak.

d) Basın toplantıları ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek.

e) Yurt içindeki ve yurt dışındaki diğer sendika ve sivil toplum örgütleri ile iletişimi sağlamak.

f) Sendika adına; üyelerine, diğer kişi ve kuruluşlara kutlama, taziye, tebrik ve benzeri ziyaretlerde bulunmak.

g) Çalışmalarını diğer sekreterliklerle koordineli olarak yürütmek.

h) Kendisine bağlı büroların çalışmalarını düzenlemek.

ı) Merkez Yönetim Kurulunun vereceği, görev alanıyla ilgili diğer işleri yapmak.

Merkez Denetleme Kurulunun Oluşması

Madde 28- (Değişiklik: 2.Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 5.02.2005) Merkez Denetleme Kurulu; Merkez Genel Kurulu'na katılan delegeler arasından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre seçilen beş üyeden oluşur. Merkez denetleme kurulu için ayrıca beş yedek üye seçilir.

Merkez Denetleme Kurulu, yapacakları ilk toplantıda asıl üyeler arasından bir başkan ve bir raportör seçerek göreve başlar.

Merkez Denetleme Kurulu asıl üyelerinin herhangi bir sebeple ayrılmaları halinde, yerleri birinci yedek üyeden başlamak suretiyle doldurulur.

Merkez Denetleme Kurulunun Çalışması, Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Madde 29- (Değişiklik: 2.Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 5.02.2005) Merkez Denetleme Kurulu; en az altı ayda bir toplanıp çalışmalarını denetler. Kurul daha kısa sürelerde de denetleme yapma yetkisine sahiptir. Denetlemenin yapılabilmesi için, en az üç kurul üyesinin hazır bulunması şarttır. Kurul, kararlarını oy çokluğu ile alır. Oylarda eşitlik olması halinde, kararı başkanın oyu belirler.

Merkez Denetleme Kurulunun görevleri şunlardır:

a) Tüzüğe uygun olarak idarî ve malî denetimi yapmak ve ara raporunu genel başkanlığa vermek.

b) Dönem sonu raporunu merkez genel kuruluna sunmak.

c) Merkez Yönetim Kurulu faaliyetlerinin, genel kurul kararlarına ve tüzüğe uygunluğunu denetlemek.

ç) Merkez Yönetim Kurulu'nun çağrısı üzerine şubelerin denetimini yapmak. Gerekli görülmesi halinde, şube genel kurulunu olağanüstü toplantıya çağırarak üzere Merkez Yönetim Kuruluna öneride bulunmak.

d) Denetlemeler sırasında; tespit edilen usulsüzlük veya yolsuzlukları Merkez Yönetim Kurulu'na bildirmek, gerekli görülen hallerde soruşturmayı derinleştirmek amacıyla sorumluların geçici olarak görevden el çektirilmesini istemek.

Merkez Yönetim Kurulu'nca görevden el çektirilenlerin, görevlerine iadesine veya üyelikten çıkarılmasına Merkez Genel Kurulu'nca karar verilir.

Görevine iade edilenlerin, bu süreye ilişkin ücret ve sosyal hakları ödenir.

Merkez Disiplin Kurulunun Oluşması

Madde 30- (Değişiklik: 2.Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 5.02.2005) Merkez Disiplin Kurulu; Merkez Genel Kurulu'na katılan delegeler arasından

serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre seçilen beş üyeden oluşur. Merkez Disiplin Kurulu için ayrıca beş yedek üye seçilir.

Merkez Disiplin Kurulu, yapılacak ilk toplantıda asıl üyeler arasından bir başkan ve bir raportör seçerek göreve başlar.

Merkez Disiplin Kurulu asıl üyelerinin herhangi bir sebeple ayrılmaları halinde, yerleri birinci yedek üyeden başlamak suretiyle doldurulur.

Merkez Disiplin Kurulunun Çalışması, Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Madde 31- (Değişiklik: 2.Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 5.02.2005) Merkez Disiplin Kurulu; Merkez Yönetim Kurulu'nun çağrısı üzerine en geç onbeş gün içerisinde toplanır ve verilen görevi otuz gün içinde sonuçlandırır. Kurulun toplanabilmesi için, en az üç kurul üyesinin hazır bulunması şarttır. Merkez Yönetim Kurulu'nun çağrısı üzerine toplantılara kabul edilebilir yazılı mazeret belirtmeden katılmayan üyenin, kurul üyeliği düşer, yerine sırasıyla yedek üye çağrılır. Kurul, kararlarını oy çokluğu ile verir. Oylarda eşitlik olması halinde kararı başkanın oyu belirler.

Merkez disiplin kurulunun görevleri şunlardır:

a) Sendikanın tüzel kişiliğine saygı göstermeyen veya tüzükte belirtilen amaç ve ilkelere aykırı hareket ettiği ileri sürülen merkez ve şube yöneticileri ile temsilciler ve üyeler hakkında;

1) Soruşturma yapmak,

2) İlgililerin yazılı savunmasını aldıktan sonra uyarma, kınama veya geçici olarak işten el çektirme ya da üyelikten geçici çıkarılma cezalarından birinin verilmesi için Genel Merkeze teklifte bulunmak,

3) Üyelikten çıkarılması istenenler hakkında hazırladığı rapora, varsa belgeleri eklemek.

b) Şube Disiplin Kurulu tarafından verilen kararları değiştirmek, onaylamak veya iptal etmek.

c) Kararlara ilişkin itirazları incelemek, karara bağlamak ve gereği yapılmak üzere şube başkanlığına göndermek.

ç) Şube Disiplin Kurulu tarafından üyelikten çıkarılması istenenler hakkında hazırlanan raporları incelemek, görüşünü de ekleyerek Merkez Yönetim Kurulu Başkanlığı'na vermek.

d) Merkez Yönetim Kurulu toplantılarına kabul edilebilir yazılı mazeret belirtmeden üç defa üst üste katılmayan üyeler hakkında, Merkez Yönetim Kurulu'nun isteği üzerine soruşturma yapmak ve raporunu sunmak.

Başkanlar Kurulu

Madde 32- Başkanlar Kurulu; Merkez Yönetim Kurulu üyeleri ile şube başkanlarından oluşan istişare organıdır. Kurula, Genel Başkan veya görev-

lendirilecek Merkez Yönetim Kurulu üyelerinden biri başkanlık eder. Kurul, Merkez Yönetim Kurulu'nun çağrısı üzerine altı ayda bir olağan, lüzumu halinde ise daha kısa sürede olağanüstü olarak toplanır. Toplantı yer ve zamanına Merkez Yönetim Kurulu karar verir.

Başkanlar Kurulu toplantısında;

- a) Dile getirilen yerel meseleler hakkında yetkililere tavsiyede bulunulur.
- b) Kurulların çalışmaları hakkında bilgi verilir ve daha verimli hale getirmek için görüşler belirtilir.
- c) Çalışma hayatı ile ilgili kanun, tüzük, uluslararası antlaşmalar ve benzeri mevzuat üzerinde görüşler açıklanır ve bilgi alış verişinde bulunulur.
- ç) Sendikanın genel politikası hakkında görüşler açıklanır.
- d) Şubelerin ortak konuları hakkında açıklamalar yapılır ve öneriler sunulur.
- e) Tereddüt edilen tüzük maddeleri hakkında açıklamalar yapılır ve yorumlanır.

Başkanlar Kurulu'nda ortaya konulacak görüşler Merkez Yönetim Kurulu'nca değerlendirilir.

İKİNCİ BÖLÜM

Şubeler

Şube Açılması ve Zorunlu Organlar

Madde 33- (Değişiklik: 3.Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 02.02.2008) Şubeler, Merkez Genel Kurulu'nun Merkez Yönetim Kurulu'na verdiği yetkiye dayanılarak, en az 400 üye olmak şartıyla, merkeze bağlı olarak açılır. Şubelerin nerelerde açılacağına Merkez Yönetim Kurulu karar verir.

Şube zorunlu organları şunlardır:

- a) Şube Genel Kurulu,
- b) Şube Yönetim Kurulu,
- c) Şube Denetleme Kurulu,
- ç) Şube Disiplin Kurulu,

Şube Genel Kurulunun Oluşması

Madde 34- (Değişiklik: 3.Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 02.02.2008) Şube Genel Kurulu, şubelerin en yetkili organıdır. Şube Genel Kurulları;

- a) Üye sayısı 400 ile 500 arasında ise, üyelerin tamamıyla, Şube Yönetim ve Denetleme Kurulu üyelerinden,
- b) Üye sayısı 500 ile 3000 arasında ise, üyeler arasından seçilecek 100 delege ile Şube Yönetim ve Denetleme Kurulu üyelerinden,

c) Üye sayısı 3001 ile 5000 arasında ise, üyeler arasından seçilecek 125 delege ile Şube Yönetim ve Denetleme Kurulu üyelerinden,

ç) Üye sayısı 5001 ile 7500 arasında ise, üyeler arasından seçilecek 150 delege ile Şube Yönetim ve Denetleme Kurulu üyelerinden,

d) Üye sayısı 7501 ile 10 000 arasında ise, üyeler arasından seçilecek 175 delege ile Şube Yönetim ve Denetleme Kurulu üyelerinden,

e) Üye sayısı 10 000'den fazla ise, üyeler arasından seçilecek 200 delege ile Şube Yönetim ve Denetleme Kurulu üyelerinden,

oluşur.

Delegeler, "Seçim Yönetmeliği" esaslarına göre seçilir.

Şube Genel Kurulunun Toplanması

Madde 35- (Değişiklik: 3.Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 02.02.2008) Şube Genel Kurulları; Merkez Genel Kurulu toplantı tarihinden en az iki ay önce bitirmek kaydıyla, Merkez Yönetim Kurulu'nca hazırlanacak takvime göre toplanır. Şube Genel Kurulu'na çağrı Şube Yönetim Kurulu'nca yapılır. Şube Yönetim Kurulu'nca; toplantının yeri, günü, saati ve gündemi ile çoğunluk sağlanamaması halinde ikinci toplantının yapılacağı gün, en az onbeş gün öncesinden kanunun öngördüğü mercilere yazı ile bildirilir.

Şube Genel Kurulu, delege tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa, en çok onbeş gün içinde ikinci toplantı yapılır. İkinci toplantıda salt çoğunluk aranmaz. Kararlar, toplantıya katılanların çoğunluğu ile alınır.

Şube Genel Kurulları'nda delege olmayanlar nisapta dikkate alınmazlar, oy kullanamazlar ve zorunlu organlara seçilemezler.

Şube Genel Kurulu, Şube Yönetim veya Denetleme Kurulu'nun gerekli gördüğü hallerde veya şube genel kurulu delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine, en geç altmış gün içinde olağanüstü toplanır. Toplantı isteminde, toplantının ne için yapılmak istendiği gerekçeleri ile belirtilir.

Olağanüstü genel kurul toplantılarında gündem dışı konular görüşülemez ve teklifte bulunulamaz.

Şube Genel Kurulunun Görev ve Yetkileri

Madde 36- Şube Genel Kurulu'nun görev ve yetkileri şunlardır:

a) Şube zorunlu organlarını seçmek.

b) Şube Yönetim ve Denetleme Kurulu raporlarını görüşmek ve ibra etmek.

c) Merkez Genel Kurulu delegelerini seçmek.

ç) Mevzuatta veya tüzükte belirtilen diğer işleri yerine getirmek.

Şube genel kurullarının mali ibra yetkisi yoktur.

Şube Yönetim Kurulunun Oluşması

Madde 37- Şube Yönetim Kurulu; Başkan, Sekreter, Malî Sekreter, Teşkilatlandırma Sekreteri, Eğitim ve Sosyal İşler Sekreteri, Mevzuat Sekreteri ve Dış İlişkiler ve Basın Sekreteri olmak üzere yedi üyeden oluşur.

Şube Yönetim Kurulu üyeleri, şube genel kuruluna katılan delegeler arasından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım, döküm ve "Seçim Yönetmeliği" esaslarına göre seçilir.

(Değişiklik: 4. Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 05.02.2011) üçüncü paragraf metinden çıkartıldı)

Aylıksız izinli sayılanların emekli kesenekleri sendika tarafından karşılanır. Şube yönetim kuruluna seçilenlerden aylıksız izinli sayılanların dışında kalanlar kamu kurumlarındaki görevlerini sürdürürler.

Açığa alma, resen emeklilik, göreve son verilmesi, tayin veya sair hallerde görevlinin mahkemeye başvurması halinde, mahkeme kararı kesinleşinceye kadar sendikadaki görevi devam eder.

Şube Yönetim Kurulunun Görev ve Yetkileri

Madde 38- Şube yönetim kurulu; kanunların, tüzüğün ve Merkez Yönetim Kurulunun verdiği yetki çerçevesinde şubeyi yönetir. Şube yönetim kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

- a) Kurulların kararlarını uygulamak.
- b) Gerektiğinde şube genel kurulunu ve temsilciler kurulunu toplantıya çağırarak.
- c) Şube genel kurulunun gündemini hazırlamak.
- ç) Çalışma ve malî raporları hazırlayıp şube genel kurulu delegelerinin bilgisine sunmak.
- d) Gelir ve giderlere ilişkin işlemleri yapmak, harcamaların usulüne uygun yapılmasını sağlamak ve karara bağlamak.
- e) Gelir-gider cetvelini sarf evrakı ile birlikte ertesi ayın beşine kadar Genel Merkeze göndermek.
- f) Şubeye kırtasiye ve merkezden izin almak kaydıyla demirbaş almak.
- g) Şube sınırları içindeki resmî ve özel kuruluşlara karşı şubeyi temsil etmek.
- h) Kamu görevlileri ile ilgili toplanan kurullara görevlendirilecek üye ve temsilcileri tespit etmek.
- ı) Şubede istihdam edilecek personel için Merkez Yönetim Kurulundan kadro talep etmek.
- i) Şube sınırları içinde meydana gelecek her türlü sendikal ihtilafın hallinde gerekli faaliyetleri göstermek.

j) Üyelik için yapılan başvuruların kabul veya reddi hakkında karar verilmesini sağlamak üzere, başvuru tarihini izleyen beş gün içinde Genel Merkeze intikalini sağlamak.

k) Üyelerin her türlü başvurularını incelemek, ilgili mercilerle görüşmek, mahallinde halledilemeyen konuları Genel Merkeze bildirmek, mevzuattan ve çalışma hayatından doğan anlaşmazlıklarda, idare ile doğacak ihtilaflarda, hukukî yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda; Merkez Yönetim Kurulu'nun vereceği yetki üzerine, üyelerini ve mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve açılan davalarda taraf olmak.

l) Üye formlarını zamanında kurum yetkililerine vererek, ödentilerin kesilip Genel Merkeze gönderilmesini sağlamak.

m) Basın bildirisi ve tebliğ yayınlamak, sendika aleyhinde basında çıkan yazıları tekzip etmek.

n) Sendikal faaliyetlerde yerel televizyon, radyo, gazete, dergi ve bu gibi yayın araçlarından yararlanmak.

o) Merkez Yönetim Kurulu'nun vereceği yetki çerçevesinde; konser, tiyatro, sergi, seminer, panel, konferans ve benzeri organizasyonları yapmak.

ö) Şube genel kurulu'nca verilecek diğer görevleri yapmak.

Şube Yönetim Kurulunun Çalışma Esasları

Madde 39- (Değişiklik: 4.Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 05.02.2011) Şube yönetim kurulu, en az ayda bir defa şube başkanının, şube başkanının yokluğunda şube sekreterinin başkanlığında üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır.

Şube yönetim kurulu, şube sekreterinin hazırladığı gündemdeki konularla uygun gördüğü diğer konuları görüşerek karara bağlar. Şube yönetim kurulunda kararlar mevcut üyelerin salt çoğunluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde, kararı toplantı başkanının oyu belirler.

Şube Yönetim Kurulu toplantılarına kabul edilebilir mazeret belirtmeden üç defa üst üste katılmayan üye, şube yönetim kurulu'nca şube disiplin kurulu sevk edilir

Şube Başkanının görev, yetki ve sorumlulukları

Madde 40- Şube Başkanının görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır:

a) Şubeyi her türlü toplantı ve kurullarda temsil etmek veya temsilci göndermek.

b) Şube Yönetim Kurulu'na, temsilciler kuruluna ve kurulacak komisyona başkanlık etmek.

- c) Şubedeki büroların her türlü iş ve işlemlerini incelemek ve denetlemek.
- ç) Şube adına basın toplantısı yapmak, beyanatta bulunmak ve yanlış haberleri tezkiz etmek.
- d) Şube Yönetim Kurulu'nun diğer ilgili üyeleri ile birlikte yazışmaları, muhasebe ve muamele evrakını imzalamak.
- e) Mali mevzuata uygun olarak harcamaları kontrol etmek ve banka çeklerini imzalamak.
- f) Şube Denetleme Kurulu raporunu şube yönetim kurulunun ilk toplantısına getirmek.
- g) Konfederasyona bağlı diğer sendika şubeleri ile diyalog kurmak, yapılan ve yapılacak çalışmalar konusunda şube yönetim kuruluna bilgi vermek ve yapılacak çalışmalar için görevlendirmeler yapmak.
- h) Sendikal faaliyetlerde yerel televizyon, radyo, gazete, dergi ve bu gibi yayın araçlarından yararlanmak.
- ı) Merkez Yönetim Kurulu'nun vereceği yetki çerçevesinde; konser, tiyatro, sergi, seminer, panel, konferans ve benzeri organizasyonları yapmak.
- i) Çalışma ve mali raporlar hazırlayıp, şube genel kurulu delegelerinin bilgisine sunmak.
- j) Ziyaret, kutlama, tebrik, taziye ve bunun gibi sosyal etkinliklere katılmak.
- k) Şube faaliyetlerinin koordinasyonu ile ilgili her türlü tedbiri almak.

Şube Sekreterinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Madde 41- Şube Sekreteri'nin görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır:

- a) Şube Başkanı'nın bulunmadığı zamanlarda, şube başkan vekili olarak şube başkanının görev, yetki ve sorumluluklarını üstlenmek.
- b) Sendikanın gelen-giden evrakını ve arşiv işlerini yürütmek.
- c) Şubenin idari işlerini yürütmek, demirbaş ve kırtasiye gibi alımları yapmak.
- ç) Şube yönetim kurulu kararlarının uygulanmasında sorumluluk yüklenmek.
- d) Büro çalışanları ile ilgili mevzuatı uygulamak.
- e) Şube Yönetim Kurulu toplantısının gündemini hazırlamak.
- f) Çalışmalarını diğer sekreterliklerle koordineli yürütmek.
- g) Şube Başkanı ve kurulların vereceği görev alanıyla ilgili diğer işleri yapmak.

Şube Mali Sekreterinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Madde 42- Şube Mali Sekreteri'nin görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır:

- a) Şubenin giderleri ile ilgili harcamaları kanun, tüzük ve yönetmelik hükümlerine göre yürütmek.

b) Düzenleyeceği gelir-gider cetvelini ve sarf evrakını her ayın sonunda şube yönetim kuruluna sunmak.

c) Şube yönetim kurulunun onaylayacağı gelir-gider cetvelini, sarf evrakı ile birlikte ertesi ayın beşine kadar Genel Merkeze göndermek.

ç) Ödentilerin kesilip Genel Merkeze gönderilmesini sağlamak.

d) Şube Genel Kurulu'nda mali konularla ilgili bilgi vermek.

e) Büro çalışanınin vergi ve sigorta primlerini zamanında yatırmak.

f) Şube Başkanı ile birlikte bankadan para çekmek.

g) Demirbaş kayıtlarını usulüne uygun olarak tutmak.

h) Hesapları her an denetime hazır bulundurmak.

ı) Çalışmalarını diğer sekreterliklerle koordineli yürütmek.

i) Şube Başkanı ve kurulların vereceği görev alanıyla ilgili diğer işleri yapmak.

Şube Teşkilatlandırma Sekreterinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Madde 43- Şube teşkilatlandırma sekreterinin görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır:

a) Şube faaliyet alanı içindeki işyerlerinde gerekli teşkilatlanmayı sağlamak.

b) Üye kayıtları ve üyelikten ayrılmalara ilişkin işlemleri takip etmek ve Genel Merkeze göndermek.

c) Üyeliği kesinleşenlerin formlarını kurum yetkililerine teslim etmek.

ç) Üye envanteri çıkarmak ve üyelik arşivi düzenlemek.

d) Şube sınırları içinde meydana gelen her türlü teşkilatlanmayla ilgili ihtilafın halinde gerekli çalışmaları yapmak.

e) (Değişiklik: 4.Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 05.02.2011) Temsilciliklerin faaliyetlerini izlemek ve şube yönetim kuruluna bilgi sunmak.

f) Temsilci ve delege seçimi ile Şube Genel Kurulu'nun yapılmasına ilişkin işlemleri yürütmek.

g) Üyeliği teşvik edici kitap, dergi, gazete, broşür, bülten, bildiri gibi yayınları çalışanlara dağıtmak, bu konuda toplantılar düzenlemek ve teşkilatlanmayla ilgili kararların uygulanmasını sağlamak.

h) Çalışmalarını diğer sekreterliklerle koordineli olarak yürütmek.

ı) Şube başkanı ve kurulların vereceği görev alanıyla ilgili diğer işleri yapmak.

Şube Eğitim ve Sosyal İşler Sekreterinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Madde 44- Şube eğitim sekreterinin görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır:

- a) Genel Merkez tarafından gönderilen eğitim programlarını uygulamak.
- b) Şube eğitim programlarını hazırlamak ve şube yönetim kuruluna sunmak.
- c) Eğitim faaliyetlerinde televizyon, radyo, gazete, dergi, broşür, kitap gibi yayın araçlarından yararlanmak ve bu konuda arşiv oluşturmak.
- ç) Genel Merkezin onayı alınmak kaydıyla eğitim amaçlı seminer, panel, konferans gibi toplantılar düzenlemek.
- d) Sağlık evi, kütüphane, kreş, yuva ve benzeri sosyal tesislerin kurulması için çalışmalar yapmak ve Merkez Yönetim Kurulu'nun onayına sunmak.
- e) Önemli gün ve haftalarla ilgili şubelerin sosyal ve kültürel etkinliklerini planlamak ve uygulamak.
- f) Merkez Yönetim Kurulu'nun vereceği yetki çerçevesinde, konser, tiyatro, sergi ve benzeri organizasyonları yapmak.
- g) Çalışmalarını diğer sekreterliklerle koordineli yürütmek.
- h) Şube başkanı ve kurulların vereceği görev alanıyla ilgili diğer işleri yapmak.

Şube Mevzuat Sekreterinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Madde 45- Şube Mevzuat Sekreteri'nin görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır:

- a) Kanun, tüzük ve yönetmelikler gereği oluşturulan kurullara, şubeyi temsilen görevlendirilecek üyelerle ilgili çalışma yapmak ve şube yönetim kuruluna sunmak.
- b) Hizmet kolu ile ilgili üyelerden gelen problemlere, aksaklıklara ve şikâyetlere çözüm bulmak.
- c) Üyelerin özlük ve sosyal hakları ile ilgili mevzuatları takip etmek, görüş ve öneriler getirmek.
- ç) Üyelerin mevzuata ilişkin genel ve yerel sorunlarını derleyerek, raporlar hazırlayıp şube yönetim kuruluna ve Genel Merkeze sunmak.
- d) Hizmet koluna ve sendikal çalışmalara ilişkin her türlü mevzuat, bilgi, belge ve yayınları toplamak, düzenlemek ve değişiklikleri takip etmek.
- e) Mevzuattaki değişimler ve gelişmeler sonucu yapılması gereken yeni düzenlemeler hakkında şube yönetim kuruluna bilgi sunmak.
- f) Yerel mahkemelere açılan davaları takip etmek ve sonuçtan Genel Merkeze bilgi vermek.
- g) Sendikanın toplu görüşme katılımlarına katkı sağlamak üzere, üyelerin taleplerini ve problemlerini belirten raporlar düzenleyerek Genel Merkeze göndermek.
- h) Çalışmalarını diğer sekreterliklerle koordineli yürütmek.
- ı) Şube Başkanı ve kurulların vereceği görev alanıyla ilgili diğer işleri yapmak.

Şube Dış İlişkiler ve Basın Sekreterinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Madde 46- Şube Dış İlişkiler ve Basın Sekreteri'nin görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır:

a) Merkez Yönetim Kurulu'ndan yetki alınmak kaydıyla, sendikanın program, amaç ve ilkeleri doğrultusunda kitap, dergi, gazete, broşür, bülten gibi yayınların hazırlanması ve çıkarılmasını sağlamak.

b) Sendikanın ve diğer kuruluşların yayınları ile ilgili arşiv oluşturmak.

c) Yerel radyo, televizyon ve basın organları ile iletişimi sağlamak.

ç) Şube Başkanı'nın basın toplantılarını organize etmek ve basın bildirisini hazırlamak.

d) Şube adına, gerek şube mensupları ve gerekse diğer kişi ve kuruluşlar nezdinde ziyaret, kutlama, taziye, tebrik ve bunun gibi sosyal ilişkileri düzenlemek.

e) Şube faaliyet alanı içinde bulunan diğer sendika ve sivil toplum örgütleri ile diyalogu sağlamak.

f) Çalışmalarını diğer sekreterliklerle koordineli yürütmek.

g) Şube Başkanı ve kurulların vereceği görev alanıyla ilgili diğer işleri yapmak.

Şube Denetleme Kurulu

Madde 47- Şube Denetleme Kurulu; Şube Genel Kurulu'na katılan delegeler arasından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre seçilen üç üyeden oluşur. Şube denetleme kurulu için ayrıca üç yedek üye seçilir.

Asıl üyeler kendi aralarında başkan, raportör ve bir üye seçerek göreve başlarlar. Şube denetleme kurulu, Merkez Denetleme Kurulu'nun çalışması ile ilgili hükümlerine kıyasen çalışmalarını yürütür.

Şube Denetleme Kurulu, Şube Yönetim Kurulu faaliyetlerinin mevzuata ve tüzüğe uygun olarak yapılıp yapılmadığını denetler ve ara raporunu şube başkanlığına verir. Dönem sonu raporunu ise Şube Genel Kurulu'na sunar.

Gerekli gördüğü hallerde denetim kurulu raporunu genel başkanlığa gönderir.

Şube Disiplin Kurulu

Madde 48- Şube Disiplin Kurulu; Şube Genel Kurulu'na katılan delegeler arasından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre seçilen üç üyeden oluşur. Şube Disiplin Kurulu için ayrıca üç yedek üye seçilir.

Asıl üyeler kendi aralarında başkan, raportör ve bir üye seçerek göreve başlarlar. Şube Disiplin Kurulu, Merkez Disiplin Kurulu'nun çalışması ile ilgili hükümlerine kıyasen çalışmalarını yürütür.

Kurul, tüzükte belirtilen amaç ve ilkelere aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeler hakkında soruşturma yapar. Uyarı veya kınama cezalarından birini ve-

rir. Kararı Genel Merkeze, Merkez Disiplin Kurulu'na ve ilgiliye tebliğ etmek üzere şube yönetim kuruluna gönderir. Üyelikten çıkarmayı gerektiren suçlar hakkında hazırlanan raporu genel başkanlığa gönderilmek üzere şube başkanlığına sunar.

Yöneticilere veya üyelere savunma hakkı tanınmadan ceza verilemez. Verilen cezalara ilgililerin itiraz hakkı vardır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Temsilcilik

İl, İlçe ve İşyeri Temsilciliği

Madde 49- Merkez Yönetim Kurulu; kabul edilen teşkilatlanma plan ve ilkeleri çerçevesinde, şube açılmasına gerek görülmeyen veya imkân olmayan yerlerde il ve ilçe temsilcilikleri açabilir, gerektiğinde açılan bu temsilcilikleri birleştirebilir veya kapatabilir.

(Değişiklik: 2.Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 5.02.2005) İl ve ilçe temsilcileri, üyeler arasından seçilir, Şube Yönetim Kurulu'nun teklifi ile Merkez Yönetim Kurulu tarafından görevlendirilir.

İşyerlerinde ise üyeler arasından bir genel kurul dönemi için işyeri temsilcileri seçilir. Sendikanın bulundurabileceği temsilci sayısı, işyerindeki kamu görevlisi sayısı 20–100 arasında ise en çok bir, 101–500 arasında ise en çok iki, 501–1000 arasında ise en çok üç, 1001–2000 arasında ise en çok beş, 2000'den fazla ise en çok yedidir. Bu temsilcilerden biri sendika tarafından baş temsilci olarak görevlendirilebilir.

İl, ilçe ve işyeri temsilcilerinin görev, yetki ve sorumlulukları, Merkez Yönetim Kurulu'nca hazırlanacak "Temsilciler Yönetmeliği" ile belirlenir.

ÜÇÜNCÜ KISIM

Mali Konular

BİRİNCİ BÖLÜM

Gelirler

Gelirler

Madde 50- Sendikanın gelirleri;

- a) Üyelerin ödeyecekleri üyelik ödentilerinden,
- b) Sosyal ve kültürel faaliyetlerden elde edilen gelirlerden,
- c) Bağış ve yardımlardan,
- ç) Mal varlığı değerlerinin devir, temlik ve satışlarından doğan gelirlerden,
- d) Kanunun müsaade ettiği diğer gelirlerden oluşur.

Bütün gelirler Genel Merkez'de toplanır. Paralar, Merkez Yönetim Kurulu'nca belirlenen bankalara yatırılır.

Kasa Mevcudu

Madde 51- Zorunlu giderler için Genel Merkez kasasında 40.000, şube kasalarında 10.000 gösterge ile memur aylık katsayısının çarpımından elde edilecek miktar kadar nakit bulundurulabilir.

Üyelik Ödentisi

Madde 52- (Değişiklik: 4.Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 05.02.2011) Üyeler; kanun, tüzük ve yönetmeliklerdeki amaçların gerçekleştirilmesi için yapılacak harcamalara karşılık olmak üzere; kamu görevlisinin kadro ya da pozisyonuna bağlı ve her ay mutad olarak ödenmekte olan damga vergisine tabi aylık brüt gelirleri toplamının binde beşi (% 05)'i nispetinde üyelik ödentisi öderler. Bu oran, sendika genel kurulu'nca 15 inci derecenin birinci kademesinden aylık alan devlet memurunun damga vergisine tabi brüt gelirleri toplamının binde dördünden az, otuzda birinden fazla olmayacak şekilde belirlenebilir ve uygulamaya ilişkin Merkez Yönetim Kurulu'na bu konuda yetki verilebilir.

İKİNCİ BÖLÜM

Bütçe ve Giderler

Bütçe

Madde 53- Bütçe, Merkez Yönetim Kurulu'nca hazırlanarak Merkez Genel Kurulu'nun onayına sunulur ve kesin şeklini alır.

Bütçe, merkez ve şubeler itibariyle üç yıllık dönem için ve her yıl ayrı olmak üzere ayrıntılı olarak hazırlanır. Hesap dönemi takvim yılıdır. Bütçede;

- Gelirler ve kaynakları,
- Giderler ve sarf yerleri,
- Her kademedeki yöneticilere ve görevlilere verilecek ücretler, sosyal yardımlar, yolluk, gündelik ve diğer ödenekler,
- Merkez ve şubelerde çalışan personele verilecek ücret ve sosyal yardımlar,
- Para, menkul kıymetler ve mal varlıkları, (demirbaş ve taşınmaz olarak) ayrı ayrı belirtilir.

Bütçede şubeler için öngörülen ödenekler, giderlerini karşılamak üzere şube adına açılan banka hesabına avans olarak gönderilir.

Giderler

Madde 54- Merkez Genel Kurulu'nca kabul edilen bütçe dâhilinde, merkez ve şubelerin harcamalarına karar vermeye Merkez Yönetim Kurulu yetkilidir.

Sendika, gelirlerini amaçları dışında kullanamaz ve bağışlayamaz.

Sendika, gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin meslekî bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorundadır.

Sendika, yardımlaşma sandıkları dışında üyeleri, yöneticileri ve çalıştırdığı kişiler dâhil diğer kişi veya kuruluşlara borç para veremez ve elde ettikleri gelirleri dağıtamaz.

Sendika zorunlu organlarına seçilenlerle başkanlarına verilecek ücret, huzur hakkı ve yolluklar, Merkez Genel Kurulu tarafından tespit olunur. Sendika tarafından geçici olarak görevlendirilecekler için de bu hüküm uygulanır.

Şubeler, Merkez Genel Kurulu'nda kabul edilen bütçe esaslarına ve mevzuata göre muhasebeleştirilecekleri her türlü giderlerini, usulüne uygun belgelerle, her ay Genel Merkeze göndereceklerdir.

Demirbaş Eşya

Madde 55- Merkez ve şubelerin büro hizmetlerinde kullanılmak üzere, Merkez Yönetim Kurulu kararıyla demirbaş eşya satın alınabilir.

Vergi Usul Kanunu'na göre demirbaş sayılan her türlü eşya veya malzeme demirbaş defterine kaydedilir ve bunlar hiçbir şekilde gider olarak işlem göremez.

İhtiyaç fazlası demirbaş eşya, ihtiyaç duyulan başka bir şubeye gönderilebilir. Demirbaş eşyanın kaybolması, kırılması veya bozulmasına sebep olanlar ile bunları takipte ihmali görülen sorumlulara demirbaş eşyanın bedeli ödetilir. Bu bedelin tespitinde, eşyanın yok olma tarihindeki rayiç bedelden amortismanlar düşüldükten sonra kalan değer esas alınır. Ancak, kimsenin kusuru olmaksızın kaybolan, kırılan veya bozulan demirbaşlar için, yönetim kurulunca düzenlenecek tutanakla tespit olunduktan sonra işlem yapılır..

Ücret ve Sosyal Yardımlar

Madde 56- a) Merkez ve Şube Yönetim Kurulu üyeleri ile başkanlarına verilecek ücretler, sosyal yardımlar ve her türlü ödenekler; merkez ve şube denetleme ve disiplin kurulu üyeleri ile istişare organlarındaki görevlilerle sendika hizmetleri için geçici olarak görevlendirilen üyelere verilecek ücret, gündelik ve yollukların tavanı Merkez Genel Kurulu'nda tespit olunur.

b) Merkez ve şubelerde çalıştırılan personelin; iş akitlerini yapmaya, feshetmeye, bunlara ödenecek ücret, tazminat ve sosyal haklar ile diğer yolluk ve ödenekleri tespit etmeye Merkez Yönetim Kurulu yetkilidir.

Yolluk ve Gündelikler

Madde 57- Merkez ve Şube Yönetim, Denetleme ve Disiplin Kurulu üyelerinin, temsilcilerin, üyelerin veya personelin;

a) Yurt içinde buldukları yerden başka bir yere geçici olarak görevlendirilmeleri veya kurs, seminer, toplantı ve benzeri faaliyetlere katılmaları halinde ödenecek yolluk ve gündelikleri,

b) Yurt dışında görevlendirilmeleri halinde ödenecek yolluk ve gündelikleri,

Merkez Genel Kurulu tarafından tespit olunur ve sendikadan karşılanır.

Tazminatlar

Madde 58- a) Hizmet Tazminatı;

Merkez ve Şube Yönetim Kurulu üyelerinden aylıksız izinli olanların; görev dönemleri sonunda yeniden seçilmemeleri veya ölüm, maluliyet, emeklilik veya görevden ayrılmaları halinde, görevde kaldıkları her bir hizmet yılı için son aylıklarının brüt tutarının iki katı net hizmet tazminatı ödenir. Hizmet tazminatlarının kanunen ödenmesi gereken vergileri sendikaca karşılanır. Görevde iken vefat edenlerin hizmet tazminatları varislerine ödenir.

b) Kaza, Malûliyet ve Ölüm Tazminatları;

Merkez ve Şube Yönetim Kurulu üyelerinden ve önceden karar almak suretiyle Merkez ve Şube Denetleme ve Disiplin Kurulu üyelerinden veya merkez ve Şube Yönetim Kurulu'nca görevlendirilen temsilci, üye ve çalışanlardan birisinin, sendika ile ilgili bir görevi yerine getirmesi sırasında;

1) Kaza geçirek tedavi gördüğü ve raporlu olduğu sürede, kendilerine sosyal güvenlik kurumlarınca yapılan ödemelerle esas işlerinden almakta oldukları ücret arasındaki farklar sendikaca karşılanır.

2) Kaza sonucu iş yapabilecek derecede malûl olanlara, Merkez Yönetim Kurulu kararı ile malûliyetleri oranında ve aylık net ücretlerinin beş, iş yapamaz durumda malûl kalanlara aylık net ücretlerinin sekiz, ölenlerin varislerine aylık net ücretlerinin on katı tutarına kadar, Merkez Yönetim Kurulu tarafından sosyal yardım yapılır. Personelin kıdem veya hizmet tazminatı hakları saklıdır.

Parasal Yardımlar

Madde 59- Üyelere, belgelenmeleri kaydıyla sendikal faaliyetlerinden dolayı uğradıkları maddî kayıplarını karşılamak amacıyla yardım yapılabilir. Üyenin kaybı daha sonra karşı tarafça ödenirse üye sendikanın yaptığı yardımı geri verir.

DÖRDÜNCÜ KISIM

Çeşitli ve Son Hükümler

Denetimin Kapsam ve Mahiyeti

Madde 60- Merkez ve şubelerin tüm idarî ve malî faaliyetleri; kendi denetim kurullarının denetlemesinin dışında, üyesi bulunduğu konfederasyonun denetimine de açıktır.

Sendika yönetim ve işleyişleri ile gelir ve giderleri ve bunlarla ilgili her türlü işlemlerin kanunlar ve ilgili diğer mevzuat ile tüzük ve merkez genel kurulu kararlarına uygun olup olmadığı hususlarındaki idarî ve malî denetim, denetleme kurulları ya da denetçiler tarafından yapılır. Denetimin esasları hakkında Sendikalar Kanunu'nun 47 nci maddesine göre çıkarılan tüzük hükümleri uygulanır.

Sendikalar yıllık hesapları 01.06.1989 tarihli ve 3568 Sayılı Kanuna göre denetim yetkisi almış meslek mensupları tarafından denetlenerek, bağımsız denetim raporu hazırlanır. Bu raporlar Merkez Genel Kurulu'na sunulur.

Tutulacak Defter, Dosya ve Kayıtlar

Madde 61- Genel Merkez aşağıda yazılı defterleri, dosya ve kayıtları tutar ve işlerini düzenler.

a) Üye kayıt defteri,

b) Genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu karar defterleri,

c) Gelen ve giden evrak defterleri,

ç) Demirbaş eşya defteri,

d) Aidat, yevmiye ve envanter defterleri ile defteri kebir,

e) Gelir makbuzları zimmet kayıt defteri,

Sendika tutmakla yükümlü olduğu defter ve kayıtlar dışında yardımcı defterler de tutulabilir.

Şubeler (b,c ve ç) fıkralarındaki kayıtları tutmak zorundadırlar.

Fesih, İnfisah, Kapatma Hallerinde Yapılacak İşlem

Madde 62- (Değişiklik: 4.Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 05.02.2011) Merkez Genel Kurulu delege sayısının üçte iki çoğunluk kararı ile sendikanın feshine karar verebilir.

Merkez Genel Kurulu delege sayısının üçte ikisinin katılımı ile toplanır ve çoğunluğun sağlanamaması durumunda ikinci toplantıda çoğunluk aranmaz ancak, bu toplantıya katılan üye sayısı, yönetim ve denetim kurulları üye tam sayısının iki katından az olamaz.

(Değişiklik: 3.Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 02.02.2008) Fesih, infisah ve kapatma hallerinde para ve mal varlığı, Merkez Genel Kurulu'nca kararlaştırılan aynı maksatlı sendika veya konfederasyona devredilir.

Tüzük Değişikliği

Madde 63- (Değişiklik: 4.Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 05.02.2011) Tüzük değişikliği Merkez Genel Kurulu gündeminde belirtilmek kaydıyla, özel maddesinde daha yüksek nisap öngörülen konular dışında, Merkez Genel Kurulu delege sayısının üçte ikisinin katılımı ile yapılır.

Çoğunluğun sağlanamaması durumunda ikinci toplantıda çoğunluk aranmaz ancak, bu toplantıya katılan üye sayısı, yönetim ve denetim kurulları üye tam sayısının iki katından az olamaz.

Yetkilendirme

Madde 64- Taşra teşkilatlarında ilke olarak seçimle görevlendirmeler esastır. Şubenin kuruluş aşamasında görevlendirmenin seçimle yapılma imkânı bulunmaması halinde, Merkez Yönetim Kurulu'nca doğrudan görevlendirme yapılabilir. Bu durumda görevlendirilenlere Merkez Yönetim Kurulu'nca yetki belgesi verilir.

Adaylarda Aranacak Şartlar

Madde 65- Merkez ve Şubelerin zorunlu organlarında görev almak isteyen adaylarda aşağıda belirtilen şartlar aranır.

a) Türk vatandaşı olmak.

b) Medeni hakları kullanmaya ehil ve hizmet kolunda fiilen çalışıyor olmak.

c) Kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş bulunmak.

ç) Zimmet, ihtilas, irtikâp, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçlarından biriyle veya herhangi bir suçtan dolayı ağır hapis veya taksirli suçlar hariç toplam bir yıl veya daha fazla hapis cezasına hüküm giymemiş bulunmak.

d) Türk Ceza Kanununun ikinci kitabının birinci babında yazılı suçlardan veya bu suçların işlenmesini aleni olarak tahrik etme suçlarından veya Türk Ceza Kanununun 312 nci maddesinin ikinci fıkrasında yazılı halkı; sınıf, din, mezhep veya bölge farklılığı gözeterek kin veya düşmanlığa açıkça tahrik etme suçlarından veya Türk Ceza Kanununun 536 ncı maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkralarında yazılı eylemlerle aynı Kanunun 537 nci maddesinin birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkralarında yazılı eylemleri siyasi ve ideolojik amaçlarla işlemekten mahkûm olmamak.

Delegelik Süresi

Madde 66- (Değişiklik: 3.Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 02.02.2008) Delege sıfatı, müteakip genel kurul için yapılacak delege seçimi tarihine kadar devam eder.

Mevcut delegeler, müteakip olağan genel kurul tarihine kadar geçecek süre içerisinde yapılacak olağanüstü genel kurullara delege sıfatı ile katılırlar.

Üyeliği sona eren delegelerin delegelik sıfatları sona erer. Merkez veya şube yönetim veya denetleme kurulu üyesi olup, genel kurullarda delege olanların; yönetim ve denetleme kurullarına yeniden seçilememeleri halinde, daha sonra yapılacak olağan veya olağanüstü genel kurullara delege sıfatı ile katılamazlar.

Zorunlu Organlarda Görev Alanlar

Madde 67- Merkez ve şubelerin zorunlu organlarında görev alan üyelerin emekli olmaları halinde, görevleri seçildikleri dönemin sonuna kadar devam eder.

Zorunlu organlarda görevli olup askere alınanlar ile yurt dışı göreve gidenlerin ve her hangi bir nedenle aylıksız izinli sayılanların görevleri, bu süre içinde askıda kalır.

Mahallî ve genel seçimlerde aday olanların, sendika organlarındaki görevleri adaylık süresince askıda kalır. Seçilmeleri halinde görevleri son bulur.

Yıllık İzin

Madde 68- Merkez ve Şube Yönetim Kurulu üyeliğine seçilenlerden aylıksız izinli olanlar, istedikleri takdirde her yıl otuz gün ücretli izin kullanabilirler.

Yönetmelikler

Madde 69- Tüzükte belirtilen yönetmelikler ile tüzükte açıklık olmayan konularda, Merkez Yönetim Kurulu'nca gerekli yönetmelikler hazırlanır ve yürürlüğe konur.

Geçici Madde 1- Merkez Yönetim Kurulu üyelerinin, aylıklı izinli ayrılmalarından ilk Merkez Genel Kurulu'na kadar olan süredeki işyerlerinden aldıkları ek ücretler ve diğer ödentilerle ilgili kayıpları, belgelendirmeleri kaydıyla sendika tarafından telafi edilir.

Geçici Madde 2- Şube kurucular kurulu üyeleri, ilk olağan şube genel kurullarına tabii delege olarak katılırlar. Ancak, şube yönetim veya denetleme kuruluna seçilemeyenlerin delegelik sıfatları sona erer.

Sendikanın Kurucuları

Madde 70- Sendika kurucularının adı, soyadı, doğum yeri, doğum tarihi, baba adı, ana adı, görevi ve adresi aşağıya çıkarılmıştır.

Yürürlük

Madde 71- Bu tüzük, 8 Eylül 2001 tarihinde yapılan olağanüstü merkez genel kurulunda kabul edilerek yürürlüğe girmiştir.

Yürütme

Madde 72- Bu tüzük hükümlerini Merkez Yönetim Kurulu yürütür.

Kurucular Listesi

| Adı ve Soyadı | Doğum Yeri |
|----------------------|-------------------|
| Şuayip ÖZCAN | Sarıkaya |
| Ahmet ŞENSES | Bahşili |
| Yaşar YENİÇERİOĞLU | Elbistan |
| Fahrettin ALIŞAR | Konya |
| Firdevs IŞIK | Çamlıhemşin |
| Vedat PÜRÇEK | Alaca |
| Abdulmuttalip GEYLAN | Osmancık |

TÜRK EĞİTİM–SEN TEMSİLCİLER YÖNETMELİĞİ

BİRİNCİ KISIM

Genel Bilgiler

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1- Bu yönetmeliğin amacı; il, ilçe, üniversite ve işyeri temsilcilerinin görev, yetki ve sorumluluklarına ilişkin esasları düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu yönetmelik, il, ilçe, üniversite ve işyeri temsilcileri ile ilgili iş ve işlemleri kapsar.

Dayanak

Madde 3- Bu yönetmelik, 2821 ve 4688 sayılı Kanunlar ile sendika tüzüğünün ilgili maddelerine göre hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4- Bu yönetmelikte geçen;

- a) Merkez: Sendika genel merkezini,
- b) İşyeri Temsilcisi: İşyerlerinde üyeler tarafından seçilen kişiyi,
- c) İşyeri Baş temsilcisi: İşyerlerinde birden fazla temsilci varsa bunlar arasından görevlendirilen kişiyi,
- ç) İlçe Temsilcisi: İlçelerde üyeler arasından seçilen ve şube yönetim kurulunun teklifi ile merkez yönetim kurulu tarafından görevlendirilen kişiyi,
- d) İl Temsilcisi: İllerde üyeler arasından seçilen ve şube yönetim kurulunun teklifi ile merkez yönetim kurulu tarafından görevlendirilen kişiyi,
- e) Üniversite Temsilcisi: Üniversitelerde üyeler arasından seçilen ve şube yönetim kurulunun teklifi ile merkez yönetim kurulu tarafından görevlendirilen kişiyi,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Temsilcilikler ve Seçimleri

Madde 5- Merkez yönetim kurulu; Tüzüğün 49 uncu maddesi gereğince il ve ilçe temsilcilikleri açabilir.

İl, ilçe ve üniversite temsilcilikleri; temsilci ile mali ve teşkilatlanmadan sorumlu iki yardımcıdan oluşan en az üç, en fazla beş kişilik kurul tarafından yönetilir.

İl, ilçe, üniversite ve işyeri temsilcilerinin seçimlerinde Seçim Yönetmeliğindeki "Delege Seçimleri" hükümleri uygulanır.

Sorumluluk

Madde 6- İşyeri temsilcileri ilçe temsilciliğine; ilçe ve üniversite temsilcileri ve yardımcıları varsa il temsilciliğine, yoksa şubeye; il temsilcileri ve yardımcıları da bağlı olduğu şubeye karşı sorumlu olarak çalışmalarını yürütür.

Temsilciler, çalışanlar arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep farkı gözetmezler. Temsilciler, sendika üyesi olmayanların da hak ve menfaatlerini gözetmek suretiyle sempatilerini kazanıp üye yapmak için gayret gösterirler.

Temsilcilerde Bulunması Gereken Nitelikler

Madde 7- Temsilcilerin, sendikal çalışmalarında başarılı olabilmesi, her şeyden önce aşağıda belirtilen nitelikleri taşıması ile mümkündür.

- a) Dürüst, çalışkan ve görevine sadık olmak.
- b) Herkes tarafından sevilmek ve saygı görmek.
- c) İşyerinde iyi bir eğitimci olduğu gibi, sendikal çalışmalarda da iyi bir eğitici olmak.
- ç) Hatip ve müzakereci olmak.
- d) Araştırmacı ve gözlemci olmak ve kendisini yetiştirmek.
- e) Lider özelliği taşımak.
- f) İkna kabiliyeti olmak.
- g) Vizyon ve misyon sahibi olmak.
- h) Eleştirilere açık olmak.

Temsilcilik Süresi

Madde 8- Temsilcilik sıfatı; müteakip temsilci seçimine kadar devam eder. Herhangi bir sebeple görevinden ayrılan temsilcinin yerine, seçimlerde en fazla oy alan yardımcısı temsilcilik görevini sürdürecektir.

Üyeliği sona eren temsilcilerin, temsilcilik sıfatları da sona erer.

Temsilcilerin Bilmesi Gereken Konular

Madde 9- Sendikal faaliyetleri daha etkin yürütebilmek ve en kısa zamanda hedefe ulaşabilmek için temsilcilerin aşağıda belirtilen hususları eksiksiz yerine getirmeleri gerekmektedir.

- a) Kanun, tüzük ve yönetmelikleri iyi bilmek.
- b) Sendikanın amaç, ilke, hedef ve politikalarını bilmek.
- c) Çalışma koşullarını bilmek.
- ç) Toplu görüşme ile ilgili bilgi sahibi olmak.
- d) Çalışanların problemlerini bilmek, istek ve şikâyetlerine çözüm aramak.

İKİNCİ KISIM

Temsilciler

BİRİNCİ BÖLÜM

Görev, Yetki ve Sorumluluk

İl ve İlçe Temsilcilerinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Madde 10- İl ve ilçe temsilcilerinin görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır.

a) Sendikanın amaç ve ilkeleri doğrultusunda, ilde teşkilatlanma ve üye kaydetme çalışmalarını yapmak. Sendika organları ile üyeler ve hedef kitle arasındaki iletişimi sağlamak.

b) Bağlı bulunduğu şube ile işyeri ve ilçe temsilcileri arasında koordinasyonu sağlamak.

c) İl ve ilçelerdeki temsilcilerin çalışmalarını planlamak.

ç) İl ve ilçedeki sendikal faaliyetler hakkında bağlı bulunduğu şubeye bilgi vermek.

d) Üyelerin her türlü başvurularını, istek ve şikâyetlerini incelemek, çözüm bulmak veya mahallinde çözemedikleri konuları şubeye ulaştırmak.

e) Üyelerin atanma, yer değiştirme ve meslekte ilerlemelerine ilişkin iş ve işlemlerin sağlıklı ve adil bir yapı içerisinde yürütülmesini takip etmek.

f) Çalışma hayatına ilişkin anlaşmazlıklarda ilgili makam, merci ve yargı organlarına yasa hükümlerine göre başvurmak, görüş bildirmek ve onlardan talepte bulunmak.

g) İl ve ilçedeki temsilcilere sendikacılık ve sendikal çalışmalar hakkında bilgi vermek.

h) Sendikanın amaç, ilke, hedef ve politikalarını öğrenmek ve gerçekleştirmesi için çaba göstermek.

ı) Gerekteğinde temsilciler kurulunu toplantıya çağırarak.

i) Konfederasyona bağlı diğer temsilciliklerle diyalog kurmak, yapılan ve yapılacak olan çalışmalar hakkında bilgi alışverişinde bulunmak.

j) Sendikal faaliyetlerde yerel basın, radyo ve televizyon gibi yayın araçlarından yararlanmak.

k) Bağlı olduğu şubeye merkez yönetim kurulunca verilecek yetki çerçevesinde; konser, tiyatro, sergi, seminer, panel, konferans ve benzeri organizasyonları yapmak.

l) Ziyaret, kutlama, tebrik, taziye ve bunun gibi sosyal etkinliklere katılmak.

m) Temsilcilik sınırları içerisinde resmî veya özel kuruluşlara karşı sendikayı temsil etmek.

n) Temsilcilikte yapılabilecek harcamalar için şubece verilen avansın kapatılması işlemlerini yapmak.

o) Temsilciliğe ait demirbaşların teslim alınmasını, kaydını ve korunmasını sağlamak.

ö) Her türlü toplantı ve kurullarda sendikayı temsil etmek veya temsilci göndermek.

p) Genel merkez veya şube tarafından üyelere ulaştırılması gereken bilgi ve belgeleri temsilciler aracılığı ile ulaştırmak.

r) Bağlı bulunduğu şubenin bilgisi dâhilinde, üyelerin meslekî, ekonomik, sosyal ve kültürel bilgilerini ve deneyimlerini artıracak kurs, seminer, konferans, panel, açık oturum, kurultay ve benzeri eğitim ve sosyal etkinlikleri tertipleme. Sağlık, spor, lokal, dinlenme ve sosyal tesisler kurmak için girişimlerde bulunmak.

s) Türk millî eğitim sisteminin temel ilke ve hedeflerinin, 21 inci Yüzyılın ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde gerçekleşmesi için; uygulamada ortaya çıkan eksiklik, aksaklık ve yanlışlıkları tespit etmek, gelişen eğitim teknolojisi ışığında düzeltilmesi, iyileştirilmesi ve geliştirilmesi yönünde görüş ve önerilerde bulunmak.

ş) Üyelerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri, ödevleri ve yükümlülükleri ile personel mevzuatını ilgilendiren konularda; ilgili ve yetkili kurumlara ve sendikaya sunmak üzere çalışmalar yapmak ve öneriler sunmak.

Üniversite Temsilcilerinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Madde 11- Üniversite temsilcilerinin görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır.

a) Sendikanın amaç ve ilkeleri doğrultusunda, üniversitede teşkilatlanma ve üye kaydetme çalışmalarını yapmak. Sendika organları ile üyeler ve hedef kitle arasındaki iletişimi sağlamak.

b) Bağlı bulunduğu şube ile işyeri temsilcileri arasında koordinasyonu sağlamak. İşyeri temsilcilerine sendikacılık ve sendikal çalışmalar hakkında bilgi vermek.

c) Üniversitedeki sendikal faaliyetler hakkında bağlı bulunduğu şubeye bilgi vermek.

ç) Üyelerin her türlü başvurularını, istek ve şikâyetlerini incelemek, çözüm bulmak veya mahallinde çözemedikleri konuları şubeye ulaştırmak.

d) Üyelerin atanma, yer değiştirme ve meslekte ilerlemelerine ilişkin iş ve işlemlerin sağlıklı ve adil bir yapı içerisinde yürütülmesini takip etmek.

e) Sendikanın amaç, ilke, hedef ve politikalarını öğrenmek ve gerçekleştirmesi için çaba göstermek.

f) Faaliyet alanı dâhilinde ziyaret, kutlama, tebrik, taziye ve bunun gibi sosyal etkinliklere katılmak.

g) Temsilcilik sınırları içerisinde, şubenin verdiği yetki çerçevesinde, resmî veya özel kuruluşlara karşı sendikayı temsil etmek.

h) Temsilcilikte yapılabilecek harcamalar için şubece verilen avansın kapatılması işlemlerini yapmak.

ı) Temsilciliğe ait demirbaşların teslim alınmasını, kaydını ve korunmasını sağlamak.

i) Genel merkez veya şube tarafından üyelere ulaştırılması gereken bilgi ve belgeleri işyeri temsilcileri aracılığı ile ulaştırmak.

İl, İlçe ve Üniversite Temsilcisi Yardımcılarının Görev ve Sorumlulukları

Madde 12- İl, ilçe ve üniversite temsilcisi yardımcıları; 10 ve 11 inci maddedeki kendi görev alanlarına giren konularla ilgili, il, ilçe ve üniversite temsilcisinin yazılı vereceği görevleri yürütür ve bu görevlerinin sorumluluklarını taşır.

İşyeri Temsilcilerinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Madde 12- İşyeri temsilcileri ile baş temsilcilerin görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır. Temsilciler, bu görevlerini işyerinde haftada iki saat olmak üzere yerine getirirler ve bu sürede izinli sayılırlar.

a) Sendikanın amaç ve ilkeleri doğrultusunda, işyerlerinde teşkilatlanma ve üye kaydetme çalışmaları yapmak. Sendika organları ile üyeler ve hedef kitle arasındaki iletişimi sağlamak.

b) Üyelerin işveren ve işyeri ile ilgili sorunlarını dinlemek, ilgili yerlere iletmek ve sendika ile işveren arasında iletişimi sağlamak.

c) İşyerlerinde yönetim ve hizmetin işleyişini engellemeyecek biçimde çalışmalarını yürütmek.

ç) Çalışanlara örgütlü olmanın faydalarını anlatmak, üye olmayanları sendikaya üye yapmak.

d) Çalışanların istek ve şikâyetlerine çözüm bulmak.

e) Çalışanlarla kamu işvereni arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını sağlamak.

f) Çalışanların hak ve menfaatlerini gözetmek, ilgili kanunlar ve toplu görüşme metinlerinde öngörülen çalışma şartlarının oluşmasına yardımcı olmak.

g) Delege seçimlerinde şube yönetim kurulunca verilen görevleri yapmak.

h) Genel merkez ve şubenin her türlü bildiri, duyuru ve yayınlarını işyerlerindeki panolara asmak, üyelere ulaştırmak ve gerekli bilgiyi aktarmak.

ı) Üyelerin, şube ve idare ile olan iş ve işlemleri ile ilgili konularda koordineli sağlamak.

i) İdare ile iyi ilişkiler ve diyalog içinde olmak.

j) İşyerlerinde bulunan üyelerle toplantılar yapmak.

k) Üyelerden kesilen ödentilerle ilgili kesinti listelerini takip etmek.

l) Sendika tarafından düzenlenen etkinliklere üyelerin katılımını sağlamak.

İKİNCİ BÖLÜM

Temsilciler Kurulu

Şube Temsilciler Kurulu

Madde 13- Şube temsilciler kurulu; şube yönetim kurulu ile il, ilçe ve üniversite temsilcileri ve yardımcılarından oluşan istişare organıdır. Kurula, şube başkanı veya görevlendirilecek şube yönetim kurulu üyelerinden biri başkanlık eder. Kurul; şube yönetim kurulunun çağrısı üzerine en az üç ayda bir olağan, lüzumu halinde ise daha kısa sürede olağanüstü olarak toplanır. Toplantı yer ve zamanına şube yönetim kurulu karar verir.

Şube temsilciler kurulu toplantısında;

- a) Dile getirilen yerel meseleler hakkında yetkililere tavsiyede bulunulur.
- b) Kurulların çalışmaları hakkında bilgi verilir ve daha rasyonel hale getirmek için görüşler belirtilir.
- c) Çalışma hayatı ile ilgili kanun, tüzük, uluslararası antlaşmalar ve benzeri mevzuat üzerinde görüşler açıklanır ve bilgi alış verişinde bulunulur.
- ç) Sendikanın genel politikası hakkında görüşler açıklanır.
- d) Temsilcilerin ortak konuları hakkında açıklamalar yapılır ve öneriler sunulur.
- e) Tereddüt edilen tüzük maddeleri hakkında açıklamalar yapılır ve yorumlanır.
- f) Genel merkez tarafından gönderilen talimatların uygulanması değerlendirilir.

Temsilciler kurulu toplantı sonuçları tutanak haline getirilerek dosyada saklanır.

İl Temsilciler Kurulu

Madde 14- İl temsilciler kurulu; il, ilçe ve üniversite temsilcileri ile yardımcılarından oluşan istişare organıdır. Kurula, bağlı bulunduğu şube başkanı veya il temsilcisi başkanlık eder. Kurul; il temsilcisinin, bağlı bulunduğu şube başkanı ile yaptığı görüşme sonucu, il temsilcisinin çağrısı üzerine en az üç ayda bir olağan, lüzumu halinde ise daha kısa sürede olağanüstü olarak toplanır. Toplantı yer ve zamanına il temsilciliği karar verir.

İl temsilciler kurulu toplantısında, 13 üncü maddedeki konular görüşülür ve değerlendirilir.

İlçe Temsilciler Kurulu

Madde 15- İlçe temsilciler kurulu; ilçedeki işyeri temsilcilerinden oluşan istişare organıdır. Kurula, bağlı bulunduğu şube başkanı veya il temsilcisi veya ilçe temsilcisi başkanlık eder. Kurul; ilçe temsilcisinin, bağlı bulunduğu il temsilcisi ve şube başkanı ile yaptığı görüşme sonucu, ilçe temsilcisinin çağrısı üzerine en az üç ayda bir olağan, lüzumu halinde ise daha kısa sürede olağanüstü olarak toplanır. Toplantı yer ve zamanına ilçe temsilciliği karar verir.

İlçe temsilciler kurulu toplantısında, 13 üncü maddedeki konular görüşülür ve değerlendirilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Mali Hükümler

Giderler

Madde 16- Temsilcilikler, yaptıkları aylık giderlerine karşılık harcama belgelerini ibraz etmek suretiyle bağlı buldukları şubelerden paralarını alacaklardır. Harcama belgeleri temsilciler ve yardımcıları tarafından mutlaka imzalanacaktır.

Temsilciliklerin aylık harcama tutarı, temsilciliğin o aya ait üye kesinti miktarının % 35 (yüzde otuz beş)'ini geçemez.

Kiralama

Madde 17- Kesinti yapılan üye sayısı 150 (yüz elli)'nin üzerinde olan temsilcilikler 60 metre kareye kadar, 400 (dört yüz)'ün üzerinde olan temsilcilikler ise 100 metre kareye kadar, irtibat bürosu olarak kullanılmak üzere bağlı bulunduğu şubenin görüşü ve genel merkezin iznini almak suretiyle büro kiralayabileceklerdir.

Kesinti yapılan üye sayısı 150 (yüz elli)'den az olan temsilcilikler büro kiralayamaz. Bu temsilcilikler, 4688 sayılı Kanun gereği Milli Eğitim Müdürlüklerine müracaat ederek gösterilen irtibat bürolarında sendikal faaliyetlerini yürüteceklerdir.

Personel

Madde 18- Temsilciliklerde personel çalıştırılmayacaktır. İl veya ilçe temsilcileri ile iki yardımcısı münavebeli olarak temsilcilikleri açık tutacaklardır.

Faaliyetler

Madde 19- Temsilcilikler tarafından planlanan sosyal ve kültürel faaliyetler, mali yönden getireceği yükün de açıklanacağı raporla birlikte bağlı bulunduğu şube aracılığı ile genel merkezin görüşüne sunulacak ve onaylandıktan sonra faaliyet yapılabilecektir.

ÜÇÜNCÜ KISIM

Geçici ve Son Hükümler

Geçici Madde 1- Merkez yönetim kurulunun tespit edeceği takvim çerçevesinde olağan delege seçimleri yapılınca kadar, il ve ilçe temsilcileri ile yardımcılarının seçimleri Eylül 2002 Ayının ikinci haftasında yapılacaktır.

Yürürlülük.

Madde 20- Bu yönetmelik, merkez yönetim kurulunun 23.08.2002 tarih ve 72 sayılı kararı ile onaylanarak yürürlüğe girmiştir.

Yürütme

Madde 21- Bu yönetmelik hükümlerini merkez yönetim kurulu yürütür.

KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI KANUNU KAPSAMINA GİREN KURUM VE KURULUŞLARIN GİRDİKLERİ HİZMET KOLLARININ BELİRLENMESİNE İLİŞKİN YÖNETMELİKTE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK

MADDE 1 – 7/9/2001 tarihli ve 24516 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmeliğin adı “Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik” olarak değiştirilmiştir.

MADDE 2 – Aynı Yönetmeliğin 1 inci maddesi “25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 5 inci maddesinde sayılan hizmet kollarına giren kamu kurum ve kuruluşlarının belirlenmesi ile ilgili hususlar bu Yönetmelikte düzenlenmiştir.” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 3 – Aynı Yönetmeliğin 2 nci maddesi “Bu Yönetmelik 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 5, 41 ve geçici 5 inci maddelerine göre hazırlanmıştır.” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 4 – Aynı Yönetmeliğin 7 nci maddesi “Bu Yönetmelik Maliye Bakanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ile Devlet Personel Başkanlığının bağlı bulunduğu Bakan tarafından müştereken yürütülür.” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 5 – Aynı Yönetmeliğin ekinde yer alan listenin;

01 sıra no’lu Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri hizmet kolunun:

33 kurum kodundaki “Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu Başkanlığı”, 35 kurum kodundaki “Özel Çevre Koruma Kurumu Başkanlığı”, 42 kurum kodundaki “T.C. Ziraat Bankası A.Ş. Genel Müdürlüğü”, 43 kurum kodundaki “Türkiye Halk Bankası A.Ş. Genel Müdürlüğü”, 52 kurum kodundaki “İhracatı Geliştirme Etüd Merkezi”,

03 sıra no’lu Sağlık ve Sosyal Hizmetler hizmet kolunun:

03 kurum kodundaki “Refik Saydam Hıfzıssıhha Merkezi Başkanlığı”, 06 kurum kodundaki “Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü”, 07 kurum kodundaki “Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü”, 08 kurum kodundaki “Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü”, 09 kurum kodundaki “Özürsüzlük İdaresi Başkanlığı”, 11 kurum kodundaki “Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü”,

08 sıra no’lu Ulaştırma Hizmetleri hizmet kolunun:

04 kurum kodundaki “Denizcilik Müsteşarlığı”,

09 sıra no’lu Tarım ve Ormancılık Hizmetleri hizmet kolunun:

02 kurum kodundaki “Tarım Reformu Genel Müdürlüğü”,

10 sıra no’lu Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri hizmet kolunun:

05 kurum kodundaki “Elektrik İşleri Etüt İdaresi Genel Müdürlüğü”, 08 kurum kodundaki “Petrol İşleri Genel Müdürlüğü”, ibareleri yönetmelik eki listeden çıkarılmıştır.

MADDE 6 – Aynı Yönetmeliğin ekinde yer alan listenin;

01 sıra no’lu “Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri hizmet kolunun:

03 kurum kodundaki “Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı” ibaresi “Kalkınma Bakanlığı” olarak, 05 kurum kodundaki “Dış Ticaret Müsteşarlığı” ibaresi “Ekonomi Bakanlığı” olarak, 10 kurum kodundaki “Devlet Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü” ibaresi “Meteoroloji Genel Müdürlüğü” olarak, 14 kurum kodundaki “Türk İşbirliği ve Kalkınma İdaresi Başkanlığı” ibaresi “Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı” olarak, 18 kurum kodundaki “Gümrük Müsteşarlığı” ibaresi “Gümrük ve Ticaret Bakanlığı” olarak, 19 kurum kodundaki “Avrupa Birliği Genel Sekreterliği” ibaresi “Avrupa Birliği Bakanlığı” olarak, 36 kurum kodundaki “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü” ibaresi “Spor Genel Müdürlüğü” olarak,

02 sıra no’lu Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri hizmet kolunun:

02 kurum kodundaki “Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğü” ibaresi “Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğü” olarak, 06 kurum kodundaki “Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı” ibaresi “Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı” olarak,

03 sıra no’lu Sağlık ve Sosyal Hizmetler hizmet kolunun:

02 kurum kodundaki “Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü” ibaresi “Türkiye Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü” olarak, 10 kurum kodundaki “Üniversite hastaneleri” ibaresi “Üniversite hastaneleri (Tıp ve dış hekimliği fakülteleri ile bunlara bağlı sağlık uygulama ve araştırma merkezleri)” olarak,

07 sıra no’lu Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmetleri hizmet kolunun:

01 kurum kodundaki “Bayındırlık ve İskan Bakanlığı” ibaresi “Çevre ve Şehircilik Bakanlığı” olarak, 04 kurum kodundaki “Tapu Kadastro Genel Müdürlüğü” ibaresi “Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü” olarak,

08 sıra no’lu Ulaştırma Hizmetleri hizmet kolunun:

01 kurum kodundaki “Ulaştırma Bakanlığı” ibaresi “Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı” olarak,

09 sıra no'lu Tarım ve Ormancılık Hizmetleri hizmet kolunun:

01 kurum kodundaki "Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı" ibaresi "Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı" olarak, 08 kurum kodundaki "Çevre ve Orman Bakanlığı" ibaresi "Orman ve Su İşleri Bakanlığı" olarak,

10 sıra no'lu Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri hizmet kolunun:

01 kurum kodundaki "Sanayi ve Ticaret Bakanlığı" ibaresi "Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı" olarak, 19 kurum kodundaki "TTA-Tütün, Tütün Mamulleri, Tuz ve Alkol İşletmeleri A.Ş. Genel Müdürlüğü" ibaresi "Gayrimenkul A.Ş. Genel Müdürlüğü" olarak değiştirilmiştir.

MADDE 7 – Aynı Yönetmeliğin ekinde yer alan listenin;

01 sıra no'lu Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri hizmet koluna:

54 kurum kodu ile "Gençlik ve Spor Bakanlığı", 55 kurum kodu ile "Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu", 56 kurum kodu ile "Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı", 57 kurum kodu ile "Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu" ibareleri,

03 sıra no'lu Sağlık ve Sosyal Hizmetler hizmet koluna:

12 kurum kodu ile "Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı", 13 kurum kodu ile "Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu", 14 kurum kodu ile "Türkiye Halk Sağlığı Kurumu", 15 kurum kodu ile "Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu" ibareleri,

06 sıra no'lu Kültür ve Sanat Hizmetleri hizmet koluna:

09 kurum koduyla "Türkiye Yazma Eserler Başkanlığı" ibaresi,

07 sıra no'lu Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmetleri hizmet koluna:

12 kurum kodu ile "Doğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı", 13 kurum kodu ile "Doğu Karadeniz Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı", 14 kurum kodu ile "Konya Ovası Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı" ibareleri,

09 sıra no'lu Tarım ve Ormancılık Hizmetleri hizmet koluna:

10 kurum kodu ile "Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu", 11 kurum kodu ile "Türkiye Su Enstitüsü" ibareleri eklenmiştir.

MADDE 8 – Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 9 – Bu Yönetmelik Maliye Bakanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ile Devlet Personel Başkanlığının bağlı bulunduğu Bakan tarafından müştereken yürütülür.

A-MEMUR SENDİKACILIĞININ MÜCADELE SÜRECİ

• Sendikal Süreç Nasıl İşledi?

Demokratik ve sosyal hukuk devleti olmanın en önemli unsurlarından biri örgütlenme özgürlüğünü kullanabilmektir. Türkiye Kamu-Sen ve Türk Eğitim-Sen olarak kamu çalışanlarının örgütlenme özgürlüğünün, ayrımsız bir biçimde tanınması çalışmalarımızın temelini oluşturmaktadır.

Kişî hak ve özgürlüklerinin en temel öğelerinden birisini oluşturan çalışma hayatı ile ilgili hak ve ilkelerin belirlenmesi, örgütlenme özgürlüğünün sağlanması ve bu alanda evrensel standartların oluşturulması için pek çok bildirme ve tavsiye kararları yayımlanmış, uluslararası sözleşmeler imzalanmıştır. Demokratik ve sosyal bir hukuk devleti olmanın en temel göstergelerinden birini, örgütlenme özgürlüğü oluşturmaktadır. Bu özgürlüğün çalışma hayatındaki karşılığı ise; çalışanların ve işverenlerin herhangi bir ayırım yapılmaksızın ve önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurma veya kurulu olanlara üye olma hakkına sahip olmalarıdır.

Ülkemizde, sendikal hakların kullanılması bakımından çalışan kesimler arasında farklı uygulama yapılmış, işçilere tanınan bu haktan kamu görevlileri, uzun yıllar yoksun bırakılmışlardır.

Hatırlanacağı gibi, kamu görevlilerinin sendika kurma hakkı ilk defa 1961 Anayasası'nda düzenlenmiş ve işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki haklarının kanun ile düzenlenmesi öngörülmüştür.

Buna paralel olarak 1965 yılında 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu yürürlüğe konulmuş, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 22. maddesi ile kamu çalışanlarına sendika kurma ve kurulmuş sendikalara üye olma hakkı verilmiştir.

Gelinen bu aşamaya rağmen, 1971 yılında çıkarılan 1588 sayılı kanunla anayasada yapılan değişiklik sonucunda; **“sadece işçi ve işverenlerin sendika ve sendika birlikleri kurma hakları”** kabul edilmiştir. Memurların ve işçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin sendika kurabilmelerine ilişkin 624 sayılı kanun ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 22. maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

Bu kanuni düzenlemeyle birlikte örgütlenme hakları ellerinden alınan kamu çalışanları, 1992 yılından itibaren haklarını geri almak için yoğun bir şekilde çalışma başlatmışlar. Kamu çalışanları, başlangıçta çeşitli baskılara maruz kalmış, Sendika Genel Başkanları dâhil birçok sendika yöneticisi sürgüne ve kıyım uğramış veya görevden alınmıştır.

İlerleyen yıllarda bu baskılarda nispi bir azalma olsa da örgütlenme hakkını tanıyan yasal düzenlemeler yapılamamıştır. Bu dönemde Kamu Görevlileri Sendikaları sosyal taraf olamamış, toplu pazarlık haklarını kullanamamıştır. Kamu görevlileri Ekonomik ve Sosyal Konsey'de temsil edilememiştir. Talep-

lerini eylem ve etkinliklerle hükümete duyurmaya çalışmış; ancak bu eylemler yürütülen adli soruşturmalarda Türk Ceza Kanunu'nun 236. maddesine aykırı bulunmuştur.

Bir süre kamu görevlileri sendikaları faaliyetlerini Başbakanlık Genelgeleleri ile sürdürebilmiştir.

Ülkemizin de taraf olduğu İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, İnsan Hakları ve Temel Özgürlükler Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslararası metinler ile uluslararası çalışma standartlarını oluşturma ve uygulama görevini üstlenmiş bir teşkilat olan ve 1932 yılından bu yana üyesi olduğumuz Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun, 87 ve 151 sayılı sözleşmelerinde memurlar dâhil tüm çalışanların sendikal örgütler kurmaları ve amaçları doğrultusunda, etkinliklerde bulunabilmeleri kabul edilmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun 25 Kasım 1992 tarih ve 3847 sayılı Kanunla onayladığımız **"Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin"** 87 sayılı Sözleşmesinin 3. Maddesinde; Çalışanların ve işverenlerin örgütlerinin, tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahip oldukları belirtilmiş, kamu makamlarının ise, bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikteki her türlü müdahaleden sakınmaları gerektiği kurala bağlanmıştır. Anılan Sözleşme Bakanlar Kurulunun 08.01.1993 tarihli ve 93-3967 sayılı kararı ile onanarak ve 25.02.1993 tarihli ve 21507 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak iç hukuk normu haline dönüşmüştür.

Sendikal hakların ayırım gözetilmeksizin tüm çalışanlara tanınmasını amaç edinen Uluslararası Çalışma Örgütüncü, birçok ülkede, kamu hizmeti faaliyetlerinin önemli ölçüde genişlemesi, üye devletlerin siyasi, sosyal ve ekonomik sistemlerinin büyük ölçüde çeşitlilik göstermesi, kamu sektörü ile özel sektördeki çalışma düzeni arasında farklılık bulunması, pek çok sözleşme hükümlerinin kamu görevlilerine uygulanması konusunda yorum güçlüklerinin ortaya çıkması ve bazı devletlerin kamu görevlilerinin büyük bir kısmını sözleşmenin kapsamı dışında bırakacak biçimde uygulama yapmaları gibi nedenlerle Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine ilişkin 151 sayılı Sözleşme imzalanmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun 25 Kasım 1992 tarih ve 3848 sayılı Kanunla onayladığımız **"Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması Ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine"** ilişkin 151 sayılı Sözleşmesinin uygulama alanı ve tanımlar başlıklı 1. maddesinde, diğer uluslararası çalışma sözleşmelerinde, bu kesime uygulanabilecek daha elverişli hükümlerin bulunmadığı durumlarda, bu Sözleşmenin kamu makamlarınca çalıştırılan herkese uygulanacağı öngörülmüş, 3. maddesinde kamu görevlileri örgütünün amacının, üyelerinin çıkarlarını savunmak ve geliştirmek

olduğu kuralına ve 4. maddesinde ise, Kamu görevlilerinin çalıştırılmaları konusunda sendikalaşma özgürlüğüne halel getirecek her türlü ayrımcılığa karşı yeterli korumadan yararlanacağı kurala bağlanmıştır. Anılan Sözleşme Bakanlar Kurulunun 08.01.1993 tarihli ve 93-3967 sayılı kararı ile onanarak ve 25.02.1993 tarihli ve 21507 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak iç hukuk normu haline dönüşmüştür.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 ve 151 sayılı sözleşmelerinin onaylanmasından sonra ILO Sözleşmelerinin anayasamızın 90. Maddesinin **"Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz."** şeklinde ki son fıkrası dikkate alınarak sözleşmelerin iç hukuka yansıtılması çalışmaları başlatılmıştır.

Sendikal hakların kaynaklarını oluşturan ve Ülkemiz tarafından da onaylanan yukarıda anılan sözleşmeler ile birlikte, İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı gibi birçok sözleşme ve bildiride sendikal hakların işçilerin yanı sıra kamu görevlilerine de tanınması benimsenmiş 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 51. maddesinde 23.07.1995 günlü ve 4121 sayılı Kanunla yapılan değişiklik ile işçiler dışında kalan kamu çalışanlarına da örgütlenme ve toplu görüşme hakkı tanınarak buna ilişkin usullerin kanunla düzenlenmesi öngörülmüştür.

Bu çerçevede, 23.07.1995 tarih ve 4121 sayılı kanun ile Anayasanın 53. 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.

Anayasal düzenlemeye bağlı olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 22'nci maddesinde 12.06.1997 tarihli ve 4275 sayılı Kanunla yapılan değişiklik ile Devlet memurlarının, Anayasada ve özel kanunlarda belirtilen hükümler uyarınca sendika ve üst kuruluşlarını kurabilecekleri ve bunlara üye olabilecekleri kuralına yer verilmiştir.

1982 Anayasası'nın Sendika Kurma Hakkına İlişkin 53. maddesi, kamu görevlileri sendikalarına iki ana görev ve yetki vermektedir. Bunlardan birincisi, üyelerinin çalışma ilişkilerinde ortaya çıkan ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak için üyeleri adına yargı mercilerine başvurmak; diğeri ise, idare ile amaçları doğrultusunda toplu görüşme yapmaktır.

Kamu çalışanları sendikalarının girişimleri ile Çalışma Bakanlığı tarafından 1998 yılında hazırlanan Kamu Çalışanları Sendika Kanun Teklif Metni TBMM'ye sunulmuştur. 24. maddesine kadar görüşülmesine rağmen dönemin iktidar ortaklarından bir siyasi partinin engellemesi nedeniyle kanun teklifi kadük olmuştur.

Türkiye Kamu-Sen, sendikal örgütlenmelerin güvence altına alınması ve yasal zeminin oluşturulması için çalışmalarına aralıksız devam etmiştir. Bir ta-

raftan kamu çalışanlarını sendikal yapılanma konusunda bilinçlendiren Türkiye Kamu-Sen, diğer taraftan da 57. Hükümete sunulmak üzere yeni bir Kamu Görevlileri Sendika Kanunu Teklif Metni hazırlamıştır.

Ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye Kamu-Sen tarafından hazırlanan teklif metnini göz ardı ederek, Bakanlığın hazırladığı metni TBMM'ye sunmuştur.

Anayasal sınırlar içerisinde kamu görevlilerinin sendikal haklarının düzenlenmesi, uluslararası sözleşmelerde yer alan "örgütlenme özgürlüğü"nin ulusal düzeyde yaşama geçirilmesi, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerinin korunarak geliştirilmesi ve bu amaçla oluşturulacak sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, görev ve yetkileri ile toplu görüşmelere ilişkin esasları düzenleyen 25.06.2001 tarih ve 4688 sayılı, "Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu" TBMM'de kabul edilip çıkarılmış, Kanun, 12.7.2001 günlü ve 24460 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak 12.08.2001 tarihinde yürürlüğe girmiş ve kamu görevlileri sendikaları yasal zemine kavuşmuştur.

Yine 22 Mayıs 2004 tarihinde yürürlüğe giren 5170 sayılı Kanun ile Anayasanın "milletlerarası anlaşmaları uygun bulma" başlıklı 90'ıncı maddesine eklenen, usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda, milletlerarası anlaşma hükümlerinin esas alınacağı yolundaki kural ile kanun koyucu, temel hak ve özgürlüklere ilişkin anlaşmalara yasalar önünde önem ve öncelik vermiş, bu konudaki iradesini açık ve net bir şekilde ortaya koymuştur. Bu bağlamda, temel insan haklarından biri sayılan, demokratik ve sosyal hukuk devleti olmanın en önemli göstergelerinden biri olan örgütlenme özgürlüğüne ilişkin kurum ve kuralları düzenleyen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun, yukarıda aktarılan gelişim süreci çerçevesinde değerlendirilmesi Kanunun çıkarılış amacına uygun düşecektir.

Bu çerçevede, 07.05.2010 tarih ve 5982 sayılı kanun ile Anayasanın 53. maddesine "Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler. Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir. Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir." fıkraları eklenerek toplu sözleşme hakkı tanınmıştır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda bu güne kadar 6 kez değişiklik yapılmış olup en son toplu sözleşmeye ilişkin Anayasal düzenleme-

ye bağlı olarak 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair 04.04.2012 tarihli ve 6289 Sayılı Kanun 11.04.2012 tarihli ve 28261 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yapılan Bu değişiklik ile birlikte öncelikle kanunun adı **“Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu”** şeklinde değiştirilmiştir.

• 4688 Sayılı Kanununun Amacı Nedir?

Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve toplu sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

• 4688 Sayılı Kanununun Kapsamı Nedir?

Devletin veya diğer kamu tüzel kişilerinin yürütmekle görevli oldukları kamu hizmetlerinin görüldüğü genel, katma ve özel bütçeli idareler, il özel idareleri ve belediyeler ile bunlara bağlı kuruluşlarda kamu iktisadî teşebbüslerinde, özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan banka ve teşekküller ile bunlara bağlı kuruluşlarda ve diğer kamu kurum veya kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlilerini kapsar.

• 4688 Sayılı Kanunla Hangi Kazanımlar Elde Edilmiştir?

1-Toplu Sözleşme Düzenine Geçildi

4688 sayılı kanunun “Amaç” başlıklı 1. maddesinin 1. fıkrasında yer alan **“her hizmet kolunda yetkili kamu görevlileri sendikaları ve bunların bağlı buldukları konfederasyonlar ile Kamu İşveren Kurulu arasında yürütülecek toplu görüşmelere ilişkin esasları düzenlemektir”** ibaresi **“toplu sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir”** ibaresi ile değiştirilmiş yapılan değişiklik ile toplu sözleşmeli pazarlık düzeni getirilmiştir.

Toplu sözleşme görüşmelerine kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti, kamu görevlileri adına Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti katılacaktır.

2-Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna Başvurma Hakkı Tanındı

4688 sayılı kanunda yapılan değişiklik ile Toplu Sözleşme görüşmelerindeki anlaşmazlık halinde Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurma hakkı tanınmıştır.

3-Örgütlenme Hakkı Güvenceye Kavuştu

4688 sayılı kanun; kamu görevlileri sendikalarını yasal zemine oturtmakta, sendika ve sendika üyeleri üzerinde idarenin keyfi ve hukuk dışı baskılarını önlemekte, örgütlenme hakkını güvence altına almaktadır. İşyeri temsilcilerine şube, sendika ve konfederasyon yöneticilerine güvenceler getirmektedir.

4688 sayılı kanunun **“Sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvencesi”** başlıklı 18. maddesinde yapılan değişiklikle de sebebi açık ve kesin şekilde belirtilmediği sürece sendika işyeri temsilcisi, sendika il ve ilçe temsilcisi, sendika ve şube yöneticilerinin işyerleri değiştirilemeyecektir.

4688 sayılı kanun ile Kamu çalışanlarına 11 hizmet kolunda sendika kurma hakkı verilmiş, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığının hazırlamış oldukları yönetmelik ile kamu kurum ve kuruluşları amaç ve faaliyetlerindeki benzerlikler göz önünde bulundurularak on bir hizmet kolu adı altında gruplandırılma yapılmıştır.

4688 sayılı kanunun **“Tanımlar”** başlıklı (a) bendindeki Kamu Görevlisi tanımında **“...adaylık veya deneme süresini tamamlamış kamu görevlilerini”** ibaresi yer aldığı için aday memurlar sendika üyesi olamıyorlarken, yapılan değişiklik ile birlikte kamu görevlisinin tanımı **“Bu Kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlilerini,”** şeklinde değiştirildiği için aday memurlar sendikalara üye olabileceklerdir.

Sendika kurucusu olabilmek için öngörülen iki yıllık hizmet şartı kaldırılmıştır.

100 ve daha fazla kamu görevlisinin çalıştığı işyerlerinin en üst amirleri ile yardımcıları ile kamu kurum ve kuruluşlarının özel güvenlik personelleri sendika üyesi olabileceklerdir.

4-Sendikaların Kuruluş ve İşleyiş Prosedürleri Kolaylaştırılmıştır

Sendika ve konfederasyonlardan kuruluş sırasında istenen belgeler azaltılmıştır. Sendika arşiv belgeleri merkezde sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilecektir. Bu belgeler artık Devlet Personel Başkanlığına gönderilmeyecektir.

Yürürlükteki Kanuna göre Sendika şubelerinin üye sayısı beş yüzü aştığı takdirde genel kurullar delegelerle yapılabilen iken, değişiklik ile birlikte sendika şubelerinin genel kurulları üye sayısı bini aştığında delegeler ile yapılacaktır.

İlgili makamlarca düzeltilmesi istenilen zorunlu tüzük değişiklikleri genel kurul toplanmaksızın gerçekleştirilebilecektir.

Sendika ve konfederasyonlar bünyesinde zorunlu organlar dışında da organlar oluşturulabilecektir.

İki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ilişkin faaliyet ve hesap raporu, denetleme kurulu veya denetçi raporu ile gelecek döneme ilişkin bütçe önerisi, genel kurula katılacaklara toplantı tarihinden en az onbeş gün önce gönderilmesini düzenleyen kanunun maddesinde bu raporların nasıl gönderileceğine açıklık getirilmiş ve yazılı veya elektronik ortamda gönderilmesi ve bu raporların internet sitesinde ilan edilmesi gerektiği düzenlenmiştir.

4688 sayılı kanunun “**Genel kurulların görevleri**” başlıklı 12. maddesinin 1. fıkrasının (h) bendinde yapılan değişiklik ile genel kurula sendika şubesi açma, şubeleri birleştirme veya kapatma; sendika şubesi açma ve başlangıçtaki kuruluş şartlarını kaybeden şubeleri kapatma konularında yönetim kuruluna yetki verme hakkı tanınmıştır.

Farklı bir hizmet koluna giren kuruma atananlardan sendika üyesi olanların konfederasyon organlarındaki görevleri devam edecektir.

5-Sendikal Etkinlikler Üzerindeki Baskılar Kalktı

4688 sayılı kanuna göre, kamu görevlileri iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmalarından dolayı kanuni bir işleme tabi tutulamayacak ve görevlerine son verilemeyecektir. İşveren tarafından, kamu görevlileri arasında sendika üyesi olup olmadıklarına göre bir ayırım yapılamayacaktır.

6-Rekabetin Önü Açıldı

4688 sayılı kanun 11 hizmet kolunda örgütlenmeyi öngörmektedir. Hizmet kolunda en çok üyesi olan sendikalarla bağlı oldukları konfederasyonlar ve bünyesindeki sendikalarda en çok üyesi bulunan konfederasyonun başkanlığında Toplu Sözleşme yapma hakkı tanınmıştır.

7-Yargıya Başvuru Hakkı Verildi

4688 sayılı kanun ile sendikalar, üyelerinin ve mirasçılarının idare ile ihtilaflarında adli ve idari makamlar nezdinde taraf olmakta ve dava açabilmektedir.

8-Yönetime Katılma Hakkı Kısmen Uygulanabilir Hale Geldi

4688 Sayılı Kanun ile Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kurum İdarî Kurullarında kamu görevlileri sendikalarının temsili öngörülmektedir. Bu düzenleme yönetime katılma ile ilgili önemli bir adımdır. Bir yönetime katılma uygulaması olarak kamu personelini ilgilendiren genel nitelikli konularda istişareye imkân veren Kamu Personeli Danışma Kurulu en çok üyeye sahip üç konfederasyon ile her hizmet kolunda yetkili sendikalar bu Kurulda temsil edilecektir.

9-Uluslararası Kuruluş Kurma Ve Uluslararası Kuruluşlara Üye Olma Hakkı Tanındı

Sendika veya konfederasyonlara tüzüklerinde gösterilen amaçları gerçekleştirmek üzere uluslararası kuruluş kurabilme Uluslararası Kuruluşlara serbestçe Üye olabilme, Üyelikten çekilebilme ve bu Kuruluşların Üye veya Temsilcilerini Türkiye'ye davet etme, Yabancı Ülkelerdeki toplantılara kendi Üye veya Temsilcileri gönderme hakkı tanınmıştır.

10-Kamu Çalışanlarına Ekonomik ve Sosyal Konsey'de Temsil Hakkı Verildi

4688 sayılı kanun ile birlikte en çok üyeye sahip Konfederasyon, Ekonomik ve Sosyal Konsey'e (ESK) taraf olarak katılabilmekte ve kamu çalışanlarının taleplerini gündeme taşıyabilmektedir. Bugüne kadar toplumun her kesiminden temsilcilerin bulunduğu ESK'de kamu görevlileri temsil edilemediğinden kanun bu haksızlığı da ortadan kaldırmıştır.

11-Yönetim Kurullarının Hizmet Süresi Dört Yıla Çıkarıldı

Sendika ve konfederasyonların genel kurulları değişiklikten önce 3 yılda bir yapılırken, değişiklik ile birlikte tüzükte aksi bir hüküm bulunmadıkça 4 yılı aşmamak üzere yapılacaktır.

12-Sendikalara Temsilci Atama Yetkisi Verildi

İşyeri sendika temsilciliği ve sendikaların işyeri temsilciliği sistemi yeniden düzenlenmiş, temsilci sayısı azaltılarak temsil güçlendirilmiştir. İşyeri sendika temsilcilerinin izin süresi 2 saatten 4 saate çıkarılmıştır.

4688 sayılı kanun ile işyerinde en çok üye kaydeden sendikaya "**İşyeri Sendika Temsilcisi**", en çok üye kaydetmiş sendika dışındaki her bir sendikaya da "**Sendika İşyeri Temsilcisi**" belirleme ve bu temsilcilere haftada dört saat izin kullanma hakkı tanınmıştır.

Şube kurulamayan il ve ilçelerde fiilen var olan il ve ilçe temsilcilikleri Kanunda düzenlenmiştir.

İldeki üye sayısı 100 ve daha fazla olan sendikanın il temsilcisi ile ilçedeki üye sayısı 50 ve daha fazla olan sendikanın ilçe temsilcisine haftada dört saat izin kullanma hakkı tanınmıştır.

• 4688 Sayılı Kanun Bu Haliyle Yeterli Değildir

Fakat 4688 sayılı Kanun tüm ihtiyaçlarımıza cevap verecek nitelikte değildir. Çünkü sendikal hakları; örgütlenme, grev, siyaset ve yönetime katılma hakkı ile bir bütün olarak görmek gerekir.

Çünkü 4688 sayılı kanunda grev, siyaset ve yönetime katılma hakkı, sendika üyeliğini özendirerek için sendikal kazanımlardan sadece sendika üyelerinin faydalanacağı düzenlemeler bulunmamakta, Toplu Sözleşmenin taraflarının oluşturulması ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun yapısının oluşturulmasında ise ciddi sorunlar bulunmaktadır. Bu taleplerimizin karşılanması mücadelemizle doğru orantılıdır.

Bu taleplerin hayata geçirilebilmesi için Anayasanın 51, 53, 54, 68 ve 128 inci maddelerinin değiştirilmesi gerekmektedir. Bu değişiklikler yapıncaya kadar, Anayasada ve 4688 sayılı kanunda mevcut olan hakların kullanımı kamu görevlileri açısından bir kazanımdır.

Kamu görevlileri, şuan için 4688 sayılı kanunun getirdiği sendikal hakları kullanmak suretiyle; grev, siyaset ve yönetime katılma hakkı, sendika üyeliğini özendirmek için sendikal kazanımlardan sadece sendika üyelerinin faydalanma hakkı ile Toplu Sözleşmenin Taraflarının ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun yapısının objektif ve tarafsız oluşturulması haklarını içeren sendikal haklarını elde etme yolunda önemli bir mevzi kazanmış olmalarına rağmen 4688 sayılı kanunun değişmesini talep ettiğimiz birçok maddesi vardır.

• Mücadelenin Çetin Olacağıın Bilincindeyiz

Türkiye Kamu-Sen ve Türk Eğitim-Sen olarak, eksikleri çok olmakla birlikte, yeni sendika kanununun tüm memurlarımız ve milletimiz için hayırlı sonuçlar doğurmasını diliyoruz. Bu anlamda, Türkiye Kamu-Sen ve Türk Eğitim-Sen üzerine düşen sorumluluğu bundan sonra da yerine getirecektir. Bu nedenle bundan sonraki süreçte grev, siyaset ve yönetime katılma hakkının alınması için mücadelenin çetin olacağıın bilincindeyiz.

Devlet soyut bir varlıktır. Onu somut hale getiren en önemli unsurlardan biri ise, devlet memurlarıdır. Ülkemiz çalışanlarının büyük bir bölümünü oluşturan devlet memurlarının eş ve çocuklarını da hesaba kattığımızda, ülke nüfusu içerisinde önemli bir yer tuttuğunu görürüz.

24 Haziran 1992 de kurulan Türkiye Kamu-Sen ve Türk Eğitim-Sen, henüz kurulma aşamasında nasıl sendikal haklar istediğini kesin olarak belirtmiştir. Kuruluşundan itibaren de grev, siyaset ve yönetime katılma hakkı içeren sendikal hakların verilmesi için mücadelesini sürdürmektedir.

Başlangıç döneminde Türkiye Kamu-Sen ve Türk Eğitim-Sen kurucuları, yasal düzenlemelerin yapılmasını isterken bugün birçok konuya muhalif olan sendikalar, ısrarla yasal düzenlemeye ihtiyaç olmadığını, her türlü eylemi gerçekleştirmekle sendikaların meşruluğunu kabul ettireceklerini ileri sürerek yasal düzenlemelerin yapılmasını adeta engellemek istiyorlardı. Bu isteklerini gerçekleştirmek için eylem düzenliyorlar, eylemlerinde yasa dışı birtakım örgütlerin pankartları yer alıyordu. Bu, hükümet edenlerce tepkiyle karşılanıyor, yasal sendikal süreç gecikiyordu.

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de memur sendikacılığı, işçi sendikacılığına göre yeni nitelik arz etmektedir. İşçiler, sendikaları vasıtası ile birçok yeni haklar elde ederek ekonomik, sosyal ve mesleki konularda belli bir seviyeye gelmişken, sendikasız ve sahipsiz devlet memurları haklar yönünden ileriye gitmek yerine, mevcut haklarını da kaybederek hep geriye giderek tabiri caizse duvara dayanmışlardır. Bu durum, devletin görüntüsünü ve işlerliğini bozduğu gibi çalışma barışını da olumsuz etkilemektedir.

Türkiye’de memur sendikacılığı yasal zeminine kavuşalı kısa bir zaman geçmesine rağmen, kamu çalışanları gayretli çalışmalarıyla bu sendikal hareketi, kamuoyu ve toplum nezdinde önemli bir konuma getirmişler, bir taraftan grev, siyaset ve yönetime katılma haklarını içeren sendikal hak için

mücadele ederken, diğer yandan kamu çalışanlarına sendikal bilinci aşılama ve büyüme için özveriyle çalışmışlardır.

Günümüzde memur sendikaları, önlerindeki her tür yasal, bürokratik, siyasi ve baskıcı engele rağmen, sivil toplum dendiğinde akla ilk gelen kurumlar olmuşlar, siyaset ve bürokrasi karşısında sadece temsil ettikleri kesimin değil toplumun tüm kesimlerinin ihtiyaç ve beklentilerini dile getiren önemli kuruluşlar konumuna gelmişlerdir.

Türkiye'nin içinde bulunduğu ekonomik, sosyal ve uluslararası ilişkileri ilgilendiren şartlar, gelecekte güçlü bir Türkiye'nin olması için çok önemlidir. Bu şartlar, ülkemizde yaşayan her Türk vatandaşı gibi Türk Eğitim-Sen üyeleri ni de yakından ilgilendirmektedir.

Ekonomik ve sosyal yapıdan güçlü, içte ve dışta kendini kabul ettirmiş, işsizlik sorununu halletmiş, vatandaşları arasında adaleti sağlamış; gelir ve gider dağılımı eşit, sosyal hakların insanca yaşanılır düzeye getirilmiş bir ülkede yaşamamız hepimizin hakkıdır.

Bu ülke hepimizin **"Bana ne yönetenler düşünsün"** diyemeyiz. Bize güç veren Türk insanının yetkisini ülkemizin güçlü, gelişmiş geleceğini tesis etmek için kullanmak zorundayız. Bunun için de ülkemiz adına yapılan olumlu gelişmeleri destekleriz, içinde yer alırız, katkı sağlarız. Ancak ülkemizin geleceğine, üniter yapısına, insanlarımızın aşına zarar getirecek söylem ve eylemlerin de karşısında oluruz. Bu karşıtlık laf olsun diye yapılacak tepkiler ile olmaz. Tepkimiz büyük bir eyleme dönüşür, ihanet edenleri ezip geçer. Bizim gibi güçlü olmayan, Türk Eğitim-Sen'in gücünü kısıkananlar her bir kazanımımız için olumlu ya da olumsuz tepkide bulunmuşlar bulunmaya da devam etmektedirler.

Yirmi yıla varan mücadelemiz sendikal anlamda var olmak için geçti. Bugünkü gelinen noktada önemli kazanımlar elde ettik.

Sayın Türk Eğitim-Sen İş Yeri Temsilcisi

Güç peşinde olmak için...

Köşeyi dönmek için...

Köşeye sıkıştırmak için...

Hedef göstermek için...

Hedef şaşırtmak için...

Tehdit etmek için...

Tecrit etmek için...

Baskı kurmak için...

Adam kayırmak için...

Adam harcamak için...

- Yolunu bulmak için...
- Yoldan çıkarmak için...
- Yaranmak için...
- Yağlamak için...
- Yağmalamak için
- Rant için...
- Mevki ve Makam için...
- Her devrin adamı olmak için...
- Yönetici olma ihtimali için...
- Çıkar sağlamak için...
- Sindirmek için...
- Taraf tutmak için...
- Adam atamak için...
- Psikolojik şiddet için...
- Mevki ve Makam pazarlamak için...
- Tarlayı yağmurun yağdığı yere taşımak için...

Sendikacılık yapıyor olsaydık adımız Türk Eğitim-Sen olmazdı! Siz de Yönetim Kurulu üyemiz ve İş Yeri Temsilcimiz olmadınız.

Siz;
Hedefleriniz ortak,
Kaygılarınız ortak,
Sevgileriniz ortak,
Değerleriniz ortak,
Hayalleriniz ortak
olan insanlarla birlikte,
Bu mücadelede haksızlığa dur demek için,
İnançlarımız,
Değerlerimiz,
Bayrağımız,
Türkçemiz,
Atatürk'ümüz ve Cumhuriyet'imiz diyerek
"İnsanların hayırlısı insanlara faydalı olandır" diyerek,
"Hakkın hatırı hiçbir hatıra feda edilmez" diyerek,

“Yufka yüreklilerle çetin yollar aşılmaz” diyerek,

“Karanlıkları aydınlatmak görevimiz” diyerek,

Biz Türkiye’yiz; diyerek,

Her devrin adamı olmayıp bu mücadeleyi; 20 yıllık tecrübe ve temiz mazisiyle Türk Eğitim-Sen çatısı altında hep birlikte, tek vücut olarak yürütmek için İş Yeri Temsilcimiz olduğunuz için teşekkür eder, sendikamıza üye kazandırma noktasında desteklerinizi bekleriz.

B-MEMUR SENDİKACILIĞI İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER

• Devlet Kavramı

Devlet, toplumun ve kişilerin refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak, temel hak ve hürriyetlerini güvence altına almak, adalet ilkeleri ile bağdaştırmak, siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmak, kişilerin maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamak amacıyla milleti meydana getiren fertler tarafından oluşturulan bir varlıktır. Kısacası Devlet milletin teşkilatlanmış şeklidir. Devlet, bu görevlerini kanunlar çerçevesinde oluşturduğu organları vasıtası ile yürütür.

• Sosyal Devlet

Sosyal Devlet yalnız klasik hürriyetleri sağlamakla yetinmeyip, fertlerin insan gibi yaşamaları için gerekli olan ihtiyaçlarını da sağlamayı kendine görev edinen devlettir. Sosyal devletin amaçları sosyal adaleti gerçekleştirmek, ferdin ve toplumun refahı ile sosyal güvenliğini sağlamaktır.

• Hukuk Devleti

Hukuk Devletinin şartlarından biri temel hak ve hürriyetleri güvence altına alması, ikincisi idarenin kanuna bağlılığıdır. Yani idare edenlerle edilenlerin ilişkilerinde kanunun hâkim olmasıdır. Hukuk devleti faaliyetlerini takdiri kurallara göre değil, hukuk kaidelerine göre yürüten ferde hukuk teminatı sağlayan, bir devlet rejimidir. İdarenin hukuka riayeti genel olarak bağımsız yargının yani mahkemelerin kontrolüne tabi olur.

• Sendikanın Tanımı

Sendika, Eski Roma ve Yunan hukuk sistemlerinde rastlanan; birliğin (sitenin) temsiliyi sağlamakla görevli kimseleri ifade etmek amacıyla kullanılan “Syndic” teriminden doğmuştur.

Daha sonra “Syndic” in fonksiyonlarını ve uygulamalarını ifade etmek amacıyla “Syndicat” terimi kullanılmış ve bu Türkçe’ye Sendika olarak girmiştir.

Sendika, çalışanların hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla oluşturdukları örgütlenmenin adıdır. Sendika, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Ve Toplu Sözleşme Kanununa göre; **“Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır.”**

Bugünün sendikacılığı ise, çalışanların temsilcisi olmakla birlikte, yalnızca üyelerinin refahını koruyan bir örgüt niteliğinin ötesinde bir anlam kazanmıştır. Çağdaş anlamda sendikacılık hareketi, bir ülkenin bütünü, bütün sınıflarını ilgilendirmekte, ekonomik, sosyal ve siyasal alanlarda varlığını duyurmaktadır. Böyle hareket ederken, yalnızca bir sınıfın çıkarları açısından değil, fakat bu çıkarlarla birlikte toplumun işlerinin yürütülmesinde kendi payına düşen sorumluluğu esas almaktadır.

• Sendikaların Amacı

Örgütler büyüdükçe, çalışanların işverenle doğrudan ilişkileri kaybolduğundan sendikalar ortaya çıkar ve çalışanlara işyeri kararlarını etkilemede yardımcı olurlar. Sendikalar, iş koşullarını ve çevresini değiştirmeye çalışırlar. Böylece idare, nasıl yöneteceği konusunda kısıtlamalarla karşı karşıya kalır.

Diğer örgütler gibi sendikalar da açık birer sosyal sistemdir ve dış çevrelerini etkiledikleri gibi ondan etkilenirler de. İşverenin finansal gücü, rakip sendikaların faaliyetleri, enflasyon, işsizlik oranı, hükümet ve uluslararası rekabet, sendika amaçlarını etkiler.

Sendikaların bazı temel amaçları vardır. Bunlar işletme sendikacılığı ve sosyal sendikacılık adı altında iki grupta toplanabilir. Klasik anlamda sendika, üyelerinin yaşama koşullarını korumak ve geliştirmek amacı ile kurulmuşlardır.

• İşyeri Nedir?

Kamu hizmetinin yürütüldüğü yerlerdir.

• Kurum Nedir?

Kuruluş kanunları veya kuruluşlarına ilişkin mevzuatlarında görev, yetki ve sorumlulukları belirlenen, hizmetin niteliği ve yürütülmesi bakımından idarî bir bütünlüğe sahip işyerlerinden oluşan kuruluşlardır.

• Kamu İşvereni Kimdir?

Kamu görevlilerinin çalıştığı tüzel kişiliği olan ya da olmayan kamu kurum ve kuruluşlardır.

• Kamu İşveren Vekili Kimdir?

Kamu kurum ve kuruluşlarını temsile ve bütününe sevk ve idareye yetkili olanlar ile bunların yardımcılarıdır.

Kamu işveren vekilleri 4688 sayılı kanun bakımından kamu işvereni, hizmetin niteliği ve yürütülmesi bakımından bağlı tüm birimler ise asıl işyerinden sayılır. Kamu işverenin birden fazla işyeri varsa, bu Kanun bakımından bu işyerlerinin tamamı işyerinden sayılır.

• Hizmet Kolları

Sendikaların kurulabilecekleri hizmet kolları aşağıda belirtilmiştir

1. Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri.
2. Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri.
3. Sağlık ve sosyal hizmetler.
4. Yerel yönetim hizmetleri.
5. Basın, yayın ve iletişim hizmetleri.
6. Kültür ve sanat hizmetleri.
7. Bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri.

8. Ulaştırma hizmetleri.
9. Tarım ve ormancılık hizmetleri.
10. Enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri.
11. Diyanet ve vakıf hizmetleri.

04.04.2007 tarih ve 26483 Sayılı Resmi Gazetede; Sendika Üye Sayıları ve Her Hizmet Kolunda Yetkili Kamu Görevlileri Sendikaları ve Bunların Bağlı Buldukları Konfederasyonların Belirlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik Yayınlanmıştır.

• Konfederasyon Ne Demektir?

Değişik hizmet kollarında 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Ve Toplu Sözleşme Kanununa tabi olarak kurulmuş en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliği olan üst kuruluşlardır. Örneğin Türk Eğitim-Sen olarak üyesi olduğumuz Türkiye Kamu-Sen (Türkiye Kamu Çalışanları Konfederasyonu) bir konfederasyondur. Bu konfederasyona aşağıda yer verdiğimiz sendikalar üyedir.

• Türkiye Kamu-Sen'e Bağlı Sendikalar

| Türkiye Kamu-Sen'e Bağlı Sendikaların Adı | Kısaltması |
|---|------------------------|
| Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Kültür Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası | Türk Eğitim-Sen |
| Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmetler Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası | Türk Sağlık-Sen |
| Türkiye Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası | Türk Büro-Sen |
| Türkiye Diyanet ve Vakıf Hizmetleri Kolu Kamu Görevlileri Sendikası | Türk Diyanet Vakıf-Sen |
| Türkiye Haberleşme, Kâğıt ve Basın-Yayın Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası | Türk Haber-Sen |
| Türkiye Tarım-Orman ve Gıda Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası | Türk Tarım Orman-Sen |
| Türkiye İmar ve İnşa Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası | Türk İmar-Sen |
| Türkiye Ulaştırma Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası | Türk Ulaşım-Sen |
| Türkiye Enerji Sanayi ve Madencilik Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası | Türk Enerji-Sen |
| Türkiye Yerel Yönetim Hizmetleri Kolu Kamu Görevlileri Sendikası | Türk Yerel Hizmet-Sen |
| Türkiye Kültür ve Sanat Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası | Türk Kültür Sanat-Sen |
| Türkiye Kamu Emeklileri Sendikası | Türk Emekli-Sen |

• Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolunda Kurulu Diğer Sendikalar

Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda Türk Eğitim-Sen'le birlikte örgütlenmesi yaygın ve üye sayısı fazla olan diğer iki sendika ise;

- 1- KESK'e bağlı Eğitim-Sen
- 2- Memur-Sen'e bağlı Eğitim Bir-Sen'dir.

• Sendikaların Yönetim Kademeleri Nasıldır?

Sendikanın yönetim kademeleri Genel Merkez'den tabana doğru aşağıdaki şekilde olup, her birim için yöneticiler 4 yılda bir seçimle işbaşına getirilir.

- 1- Genel Merkez Yönetim Kurulu ve Diğer Kurulları
- 2- Şubeler ve Diğer Kurulları
- 3- İl ve İlçe Temsilcilikleri
- 4- İş Yeri Temsilcilikleri

• 4688 Sayılı Kanun Gereği Sendikalar Neleri Yapamazlar?

4688 sayılı kanuna göre kurulan Sendika ve Konfederasyonların yönetim ve işleyişleri Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz. Sendika ve Konfederasyonlar kamu makamlarından maddî yardım kabul edemez, siyasî partilerden maddî yardım alamaz ve onlara maddî yardımda bulunamazlar. Sendika ve Konfederasyonlar siyasî partilerin kuruluşu içinde yer alamazlar; siyasî partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamazlar. Sendika ve konfederasyonlar ticaretle uğraşamazlar.

• Sendika ve Konfederasyonların Yetki ve Faaliyetleri Nelerdir?

Kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonlar, 4688 sayılı Kanundaki hükümler çerçevesinde, toplu sözleşme görüşmelerinde taraf olmaya yetkilidir.

Sendika ve konfederasyonlar kuruluş amaçları doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek aşağıdaki faaliyetlerde bulunabilirler:

a) Genel olarak kamu personelinin hak ve ödevleri, çalışma koşulları, yükümlülükleri, iş güvenlikleri ile sağlık koşullarının geliştirilmesi konularında görüş bildirmek ve toplu sözleşmenin uygulanmasını izlemek üzere yapılacak çalışmalara temsilciler göndermek.

b) Devlet personel mevzuatında kamu görevlilerinin temsilini öngören çeşitli kurullara temsilci göndermek.

c) Verimlilik araştırmaları yapmak, sonuçlarla ilgili raporlar düzenlemek, önerilerde bulunmak ve işverenlerle bu konularda ortak çalışmalar yapmak.

d) Üyelerin meslekî yeterliliklerinin artırılması ve sorunlarının çözülmesi ile sendikal faaliyetlerinin geliştirilmesine yönelik kurs, seminer ve sosyal

amaçlı toplantılar düzenlemek, bilimsel çalışmalar yapmak ve yayınlarda bulunmak.

e) Üyelerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri ile personel hukukunu ilgilendiren konularda ilgili kurumlara ve yetkili makamlara sunulmak üzere çalışmalar yapmak ve öneriler getirmek.

f) Üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya hukukî yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak.

g) Üyeleri ve ailelerinin yararlanmaları için hizmet amacıyla, eğitim ve sağlık tesisleri, dinlenme yerleri, misafirhane, spor alanları ve benzeri yerler ile kitaplık, kreş, yuva ve huzur evleri, yardımlaşma sandıkları kurmak ve yönetmek ile herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek.

h) Yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlerin vukuunda, gerektiğinde üyelik şartı aranmaksızın nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla afete uğrayan bölgelerde konut, sağlık ve eğitim tesisleri yapılması amacıyla kamu yararına çalışan dernekler ve Bakanlar Kurulunca vergi muafiyeti tanıyan vakıflar ile kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdî yardımda bulunmak, afete uğrayan bölgelerde konut ve sağlık tesisleri yapmak.

• 4688 Sayılı Kanun Gereği Sendikaların Gelir Kaynakları Nelerdir?

Sendika ve konfederasyonların gelirleri; Üyelerinin ödeyecekleri üyelik ödentilerinden, bu kanuna göre yapabilecekleri faaliyetlerden elde edilecek gelirlerden, bağış ve yardımlardan, mal varlığından elde edilen gelirlerden oluşur.

Sendika ve konfederasyonlar, kendilerinin veya Türkiye Cumhuriyeti Devletinin üyesi bulunduğu uluslararası kuruluşlar hariç, dış kaynaklardan Bakanlar Kurulunun izni olmadıkça yardım ve bağış kabul edemezler. Sendika ve konfederasyonlar tüm nakdî gelirlerini bankalara yatırmak zorundadırlar. Zorunlu giderler için kasalarında tutacakları azamî nakit mevcudu tüzüklerinde gösterilir.

• 4688 Sayılı Kanun Gereği Sendikaların Giderleri Nelerdir?

Sendika ve konfederasyonlar gelirleri tüzüklerinde belirtilen amaçları ve bu kanunda gösterilen faaliyetleri dışında kullanamazlar ve bağışlayamazlar.

Sendika ve konfederasyonlar, gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorundadırlar.

Vergi Usul Kanununa göre demirbaş sayılan her türlü eşya veya malzeme demirbaş defterine kaydedilir ve bunlar hiçbir şekilde gider olarak işlem göremez.

Sendika şubeleri, sendika ve konfederasyonlar yardımlaşma sandıkları dışında, üyeleri, yöneticileri veya diğer kişi ve kuruluşlara borç para veremez ve elde ettikleri gelirleri dağıtamazlar.

Sendika ve konfederasyonların tutacakları defterler, tasdik şekli, kayıtların düzenlenme usul ve esasları bir yönetmelikle belirlenir. Muhasebe kayıtları bilanço esasına göre tutulur.

C-TOPLU SÖZLEŞME VE KAMU GÖREVLİLERİ HAKEM KURULU

Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yapılma Usul ve Esasları, Kamu İşveren Heyeti İle Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun oluşturulması işlemleri 20.04.2012 tarih ve 28270 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yapılma Usul Ve Esasları İle Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu Ve Kurum İdari Kurullarının Teşkili, Çalışma Usul Ve Esaslarına İlişkin Yönetmelikle düzenlenmiştir.

• Toplu Sözleşme Nedir?

4688 sayılı kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere yürütülen toplu sözleşme görüşmeleri sonucunda mutabık kalınması durumunda taraflarca imzalanan sözleşmedir.

• Toplu Sözleşmeden Kimler Faydalanacaktır?

Toplu sözleşme hükümlerinden sendika üyesi olsun ya da olmasın bütün kamu görevlileri faydalanacaktır.

• Üyelik Ödentisi - Toplu Sözleşme İkramesi ve Gerçekler

Ülkemizde memur sendikaları arasında sendikalaşma oranı % 63 civarındadır. Sendikalı memur sayısının artması toplu sözleşmede sendikaların elini güçlendirecektir. Sendikalar, eğer anlaşma sağlanırsa sendikalı üyeye ödenecek **"Toplu Sözleşme İkramesi"** neticesinde sendikalı olmayan memurların üye olabileceğini düşünmektedirler.

Aslında sorun; "Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununu"nda olan ama "4688 kanununda olmayan **"Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar"** hükmü ile **"Dayanışma aidatı"**ndan kaynaklanmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinden faydalanmak için bütün işçiler ya yetkili sendika-ya üye olmak ya da yetkili sendikaya **"Dayanışma aidatı"** ödemek zorundadır, bu nedenden dolayı bütün işçiler bir sendikaya üyedirler.

"Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar" hükmü ile **"Dayanışma aidatı"** hükümlerin 4688 sayılı kanununda olmamasından dolayı sendikanın toplu sözleşmede hükümetle anlaşma imzalamasına bile alınan haklardan üye olan olmayan herkesin faydalanması neticesinde memurlar sendikalara üye olmamaktadırlar.

• İşçi Sendikaları Kanununda Toplu İş Sözleşme

07.05.1983 tarihli ve 18040 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 2822 Sayılı **"Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu"** nun; **"Taraf sendika üyeliğinden ayrılma, çıkarılma veya üye olmamanın sonuçları"** başlıklı 9. maddesi; **"Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar."**

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta işçi sendikasının muvafakati aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir.

Dayanışma aidatı miktarı, üyelik aidatının üçte ikisidir.

Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez.” hükümleri gereğince; sendikalara üye olmayan işçiler toplu sözleşme haklarından faydalanabilmesi için toplu sözleşme yapmaya yetkili sendikaya dayanışma aidatı ödemektedirler.

• Memur Sendikaları Kanununda Toplu Sözleşme

4688 Sayılı Kanununun “**Toplu sözleşmenin kapsamı**” başlıklı 28. maddesi 2. fıkrasındaki; “**Toplu sözleşme ikramiyesi hariç olmak üzere toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasında sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan kamu görevlileri arasında ayırım yapılamaz.**” hükümleri ile sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan kamu görevlileri toplu sözleşmeden faydalanmaktadır.

• İşçi Sendikalarında Üyelik Aidatı

07.05.1983 tarihli ve 18040 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 2821 Sayılı “**Sendikalar Kanunu**” kısaca İşçi Sendikaları Kanununun; “**Üyelik aidatı**” başlıklı 23. maddesindeki; “**Faaliyeti durdurulmayan sendika ve konfederasyonlara üyelerince ödenecek aidatın miktarı tüzüklerinde belirtilir.**

İşçi sendikasına işçinin ödeyeceği aylık üyelik aidatı tutarı, bir günlük çıplak ücretini geçemez.

İşveren sendikasına işverenin ödeyeceği aylık üyelik aidatı tutarı, işyerinde işçilere ödediği bir günlük çıplak ücretleri toplamını geçemez.

Sendika tüzüklerine, üyelik aidatı dışında, üyelerden başka bir aidat alınacağına ilişkin hükümler konamaz.” hükümleri gereğince; işçiler sendikalara üyelik aidatı ödemekte ayrıca sendikaya üye olmayan veya diğer sendikaya üye olan kişi toplu sözleşme haklarından faydalanabilmesi için toplu sözleşme yapmaya yetkili sendikaya dayanışma aidatı ödemektedirler.

• **Memur Sendikalarında Üyelik Ödentisi (Aidatı)**

4688 sayılı Kanunun “Üyelik ödentisi” başlıklı 25. maddesinde; “Kamu görevlileri sendikasına, kamu görevlisinin ödeyeceği üyelik ödentileri, 14 üncü madde çerçevesinde doldurulan üyelik başvuru formuna ve sendika tüzüğünde belirtilen aylık ödenti tutarına göre kamu işverenin- ce aylığından kesilerek beş gün içinde sendikaların banka hesaplarına yatırılır ve ödenti listesinin bir örneği ilgili sendikaya gönderilir. Kamu işvereni, sendikaya üye olan ve üyelik ödentisi kesilen kamu görevlile- rinin listesini her ayın son haftasında, işyerinde herkesin görebileceği yerde ve kurumsal düzeyde duyurulabilecek diğer araçlarla ilan eder.

Aylık üyelik ödenti tutarı; kamu görevlisinin kadro ya da pozisyonu- na bağlı ve her ay mutad olarak ödenmekte olan damga vergisine tâbi aylık brüt gelirleri toplamına, sendika tüzüğünde belirtilen oran uygu- lanmak suretiyle hesaplanır. Ödenti tutarı, 15 inci derecenin birinci ka- demesinden aylık alan Devlet memurunun damga vergisine tâbi brüt gelirleri toplamının binde dördünden az, otuzda birinden fazla olamaz.

Sendika tüzüğüne, üyelik ödentisi dışında her ne ad altında olursa olsun, üyelerden başka bir kesinti yapılmasını öngören hükümler konu- lamaz.

Sendika merkez genel kurul kararıyla üyelikten çıkarılan üyelerin isimlerinin sendikaca onbeş gün içinde işverene bildirilmesi zorunludur.

Konfederasyonlara üyelerince ödenecek ödenti miktarı, sendikala- rın ödenti tutarlarının yüzde beşinden aşağı olmamak üzere konfede- rasyonların genel kurullarınca belirlenir.” hükümleri bulunmaktadır.

• **Türk Eğitim-Sen Tüzüğünde Üyelik Ödentisi (Aidatı)**

Türk Eğitim-Sen Tüzüğü’nün “Üyelik Ödentisi” başlıklı 52. maddesinde; “Üyeler; kanun, tüzük ve yönetmeliklerdeki amaçların gerçekleştirilme- si için yapılacak harcamalara karşılık olmak üzere; aylık, taban aylığı, kıdem aylığı, her türlü zam ve tazminatlar ile ödenekler toplamının brüt tutarının binde beşi (% 05)’i nispetinde üyelik ödentisi öderler. Merkez yönetim kurulu bu oranı iki katına kadar çıkarabilir.

Aylık ödenti tutarı; 15 inci derecenin birinci kademesinden aylık alan devlet memurunun, aylık, taban aylığı, kıdem aylığı, her türlü zam ve tazminatlar ile ödenekler toplamının net tutarının otuzda birini ge- çemez.” hükümleri bulunmaktadır.

Bu hükümlere göre Üyelik ödentisinin (Aidatı) kanun ve tüzükle sınırları “Ödenti tutarı, 15 inci derecenin birinci kademesinden aylık alan Devlet memurunun damga vergisine tâbi brüt gelirleri toplamının binde dör- dünden az, otuzda birinden fazla olamaz.” şeklinde belirlenmiştir.

• Toplu Sözleşme İkramesi Ne Demektir?

4688 sayılı Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair 04.04.2012 tarihli ve 6289 Sayılı Kanun ile 375 Sayılı KHK'nin 4. Ek Maddesinde; **“25.6.2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu hükümleri uyarınca kamu görevlileri sendikalarına üye olup, aylık veya ücretinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında aylık veya ücretleri ile birlikte kırk beş Türk Lirası toplu sözleşme ikramiyesi ödenir. Bu madde uyarınca yapılan ödeme, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz ve ilgili mevzuatı uyarınca ödenmekte olan zam, tazminat, ödenek, döner sermaye payı, ikramiye, ücret ve her ne ad altında olursa olsun benzer ödemelerin hesabında dikkate alınmaz.”** şeklinde yapılan değişikliklere göre sendika üyesi olan personele sendika üyesi olunmayı teşvik etmek amacıyla 2012 yılı itibari ile aylık **45 TL** ilave ödeme yapılmaktadır.

Toplu Sözleşme İkramesi ile sendika üyelik aidatının alakası bulunmamaktadır. Toplu Sözleşme İkramesi doğrudan üyelere ödenecek olup sendika kasalarına girecek bir ücret değildir. Gerek bilgi eksikliği ve gerekse iyi niyetli olamayan bazı çevrelerin yanlış bilgilendirmesi sonucu, kamuoyunda bu ikramiyenin sendikalara verilecek bir ücret olarak algılandığı görülmektedir. Şu gerçek bilinmelidir ki; bu ikramiyelerin, sendikaların kasasına gireceği söylemleri tamamen asılsızdır.

Toplu Sözleşme İkramesi, sendika üyesi olanlar ile sendikasız olanlar arasındaki ekonomik açıdan da bir ayrıcalık sağlaması bakımından çalışanlar adına önemli bir kazanımdır. İkramesi ile sendikaların üyelerinden aldığı üyelik aidatı arasında hiçbir ilişki yoktur.

“Artık aidatı devlet veriyor” söylemi yanlıştır. Normalde üye olmayanların vermesi gereken dayanışma aidatı yerine bulunan bir formüldür. Böylece önümüzdeki yıllarda sendikalı memurlara alınacak ekstra farklarla ilgili bir kapı aralanmıştır. Çünkü burada miktardan çok daha önemli olan, sendikalı memurun ayrıcalıklı bir hale gelmesinin hukuki zemininin oluşmasıdır. Artık sendikalı memurun farkı tescil edilmiştir.

Sendikaların 2012 yılı toplu sözleşme görüşmelerinde 45 TL olan **“Toplu Sözleşme İkramesi”**nin daha fazla miktarlara çıkarılmasını istemelerinin amacı sendikalı memur ile sendikasız memur arasında bir fark olmasını istemelerinden kaynaklanmaktadır.

• Toplu Sözleşme İkramesi Miktarı Değişebilir mi?

Sendika üyelerine ödenmek üzere toplu sözleşme ikramiyesi verilecektir. Bunun ne kadar olacağına, toplu sözleşme ile karar verilecektir. Sendika üyesi olmayanlar bu ikramiyeden yararlanamayacak, sadece Toplu Sözleşme İkramesi'nden sendika üyesi kamu görevlileri yararlanacaktır.

• Toplu Sözleşme Ne Zaman Yapılacak, Ne Kadar Sürede Tamamlanacaktır?

Toplu sözleşme görüşmelerine, son rakamı tek olan yıllarda Ağustos ayının ilk işgünü Kamu İşveren Heyeti Başkanınca belirlenen ve Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dâhil konfederasyonlara görüşmelerin başlamasından en az bir hafta önceden bildirilen yerde başlanır. Toplu sözleşme süreci, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının alınması da dâhil olmak üzere en geç Ağustos ayının son işgünü tamamlanır.

• Toplu Sözleşme Ne kadar Geçerli Olacaktır?

Yapılan düzenlemeye göre, toplu sözleşmeler işçilerde olduğu gibi 2 yıl boyunca geçerli olacaktır.

• Toplantı Tutanağı Nedir?

Toplu sözleşme görüşmeleri sonucunda toplu sözleşme imzalanamaması halinde, tarafların uzlaştığı ve uzlaşmadığı konuların yer aldığı tutanaktır.

• Toplu Sözleşmenin Kapsamı Nasıldır?

Toplu sözleşme; kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları kapsar.

Toplu sözleşme ikramiyesi hariç olmak üzere toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasında sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan kamu görevlileri arasında ayırım yapılamaz.

Toplu sözleşme hükümleri, sözleşmenin yapıldığı tarihi takip eden iki mali yıl için geçerlidir.

08.06.1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa göre aylık ödenmekte olanların aylıklarının hesabında da toplu sözleşme hükümlerine göre belirlenen aylık ve taban aylık katsayıları esas alınır. 31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılık hali esas alınarak bağlanan yaşlılık, malullük veya ölüm aylıklarında yapılacak artışlar hakkında 5510 sayılı Kanunun 55 inci maddesinin ikinci fıkrası uygulanmaz ve bu aylıklar toplu sözleşme hükümlerine göre belirlenen aylık ve taban aylık katsayılarındaki artış dikkate alınarak artırılır.

• Emeklilerde Toplu Sözleşmeden Yararlanacak mıdır?

Toplu sözleşme hükümlerine göre kamu görevlilerinin aylık ve ücretlerine aylık ve taban aylık katsayılarıyla yapılan artışlar kamu görevlilerinin emeklilerine de yansıtılacaktır.

• Mahalli İdarelerde İhtiyari Sözleşme

Toplu sözleşmelerde belirlenen tavanı aşmamak kaydıyla mahalli idarelerde en çok üye kaydetmiş sendika ile mahalli idare çalışanlarına ödenecek sosyal denge tazminatını belirlemek üzere ihtiyari nitelik taşıyan sözleşme yapılabilecektir.

Bu da il özel idareleri de dâhil olmak üzere mahalli idarelerde kurumsal düzeyde sözleşme imzalanabilmesi anlamına gelmektedir.

• Toplu Sözleşmenin Tarafları Kimdir?

Toplu sözleşme görüşmelerine kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti, kamu görevlileri adına Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti katılır.

Kamu İşveren Heyeti, Devlet Personel Başkanlığının bağlı olduğu Bakanın başkanlığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve heyet başkanınca uygun görülen bakanlık temsilcileri ile Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığı temsilcilerinden oluşur. Bu temsilciler kurumlarca tespit edilir.

Toplu sözleşme görüşmelerinde ihtiyaç duyulması halinde Kamu İşveren Heyeti Başkanınca uygun görülen Bakanlık ve kurumlarca belirlenecek temsilciler de Kamu İşveren Heyetine dâhil edilebilir.

Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti, bağlı sendikaların toplam üye sayısı itibarıyla en fazla üyesi bulunan konfederasyonun Heyet Başkanı olarak belirleyeceği bir temsilci ile her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek birer temsilci, bağlı sendikaların üye sayıları esas alınmak kaydıyla toplam üye sayıları itibarıyla birinci, ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından belirlenecek birer temsilci olmak üzere onbeş üyeden oluşur.

Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti temsilcileri sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarınca belirlenir. Sendika ve konfederasyonlar, asıl üyenin herhangi bir sebeple toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması halinde münhasıran o üyenin yerine toplantıya iştirak etmek üzere her bir asıl üye için aynı usul ile bir yedek üye belirler.

Toplu sözleşme görüşmelerine, Kamu İşveren Heyeti Başkanının belirleyeceği kurumların temsilcileri ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dahil olan her bir üye tarafından belirlenecek birer temsilci teknik heyet olarak katılabilir. Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetince belirlenen teknik heyet üyelerinin sayısı onbeşi geçemez.

Toplu sözleşme görüşmelerine katılacak Kamu İşveren Heyetine dahil kurum temsilcileri ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti başkan ve üyeleri ile yedek üyeler görüşmelerin başlamasından en az on beş gün önce Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Bildirime ilgililerin elektronik iletişim adresleri de eklenir. Üçüncü fıkra uyarınca toplu sözleşme görüşmelerine katılması ön-görülen temsilcilerde bu süre aranmaz.

Heyet Başkanlığı sıfatını haiz konfederasyon temsilcisinin toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması veya görüşmelerden çekilmesi halinde Heyet Başkanlığı yetkisi, en çok üyeye sahip ikinci sırada bulunan konfederasyon temsilcisi tarafından kullanılır. Her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek temsilcinin toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması veya görüşmelerden çekilmesi halinde aynı hizmet kolunda en fazla üyeye sahip ikinci sırada bulunan kamu görevlileri sendikası temsilcisi Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dâhil edilir.

• Toplu Sözleşmede İmza Yetkisi Kimdedir?

Toplu sözleşmeyi imzalamaya kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti Başkanı, kamu görevlileri adına sözleşmenin kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü için Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yönelik bölümleri için ilgili sendika temsilcisi yetkilidir.

Toplu sözleşmenin imzalanan bölümlerine ilişkin Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz.

• Toplu Sözleşmenin Tarafları

| Kamu İşveren Heyeti | Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti |
|--|---|
| Devlet Personel Başkanlığının bağlı olduğu Bakan Heyet Başkanlığıdır. | Toplam üye sayısı itibarıyla en fazla üyesi bulunan konfederasyonun Başkanı Heyet Başkanlığıdır. |
| Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve heyet başkanınca uygun görülen bakanlık temsilcileri ile Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığı temsilcileri. | Her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek birer temsilci, bağlı sendikaların üye sayıları esas alınmak kaydıyla toplam üye sayıları itibarıyla birinci, ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından belirlenecek birer temsilci. |

• Toplu Sözleşme Teklifleri

Kamu görevlilerinin geneline yönelik mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme teklifleri Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dâhil her bir konfederasyon temsilcisi, her bir hizmet koluna özgü mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme teklifi ise o hizmet kolunda en çok üyeye sahip sendika temsilcisi tarafından hazırlanır.

Her bir hizmet kolu itibarıyla en çok üyeye sahip ikinci sırada bulunan sendika da bir toplu sözleşme teklifi hazırlar. Hazırlanan toplu sözleşme tek-

lifi, söz konusu sendikanın toplu sözleşme görüşmelerine davet edilmesi durumunda davet yazısının tebliğ tarihini takip eden gün Devlet Personel Başkanlığına teslim edilir.

Teklifler, toplu sözleşme görüşmelerinin başlama tarihinden en az bir hafta önce yazılı olarak ve elektronik ortamda Devlet Personel Başkanlığına teslim edilir.

Devlet Personel Başkanlığı, gelen teklifleri Kamu İşveren Heyeti üyelerine toplu sözleşme görüşmeleri başlamadan önce elektronik ortamda sunar.

• **Toplu Sözleşme Görüşmeleri Nasıl Yapılır?**

Toplu sözleşme görüşmeleri son rakamı tek olan yıllarda yapılır.

Kamu görevlilerinin geneline yönelik toplu sözleşme teklifleri Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin konfederasyon temsilcisi üyeleri, her bir hizmet koluna ilişkin toplu sözleşme teklifleri ise Heyetin ilgili sendika temsilcisi üyesi tarafından hazırlanır ve toplu sözleşme görüşmelerinin başlama tarihinden en az bir hafta önce Kamu İşveren Heyetine sunulmak üzere Devlet Personel Başkanlığına verilir. Toplu sözleşme görüşmelerinin başlangıcında Kamu İşveren Heyeti Başkanı ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı, Devlet Personel Başkanlığına verilen talepler esas alınmak suretiyle genel ve hizmet koluna ilişkin toplu sözleşme görüşme gündemini belirler. Toplu sözleşme görüşmeleri, genel ve hizmet kollarını ilgilendiren taleplerin topluca görüşülmesi suretiyle yürütülür. Birden fazla hizmet kolunu ilgilendiren hususlar, kamu görevlilerinin geneline yönelik konular arasında görüşülür.

Kamu İşveren Heyeti Başkanının belirleyeceği kurum temsilcileri ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin toplam sayısı onbeşi geçmemek üzere belirleyeceği temsilciler, toplu sözleşme görüşmelerine teknik heyet olarak iştirak edebilirler.

Toplu sözleşme görüşmelerine, ağustos ayının ilk işgünü Kamu İşveren Heyeti Başkanınca belirlenen ve Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dâhil konfederasyonlara görüşmelerin başlamasından en az bir hafta önceden bildirilen yerde başlanır. Toplu sözleşme süreci, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının alınması da dâhil olmak üzere en geç Ağustos ayının son işgünü tamamlanır. Hafta sonu tatil günleri hariç olmak üzere resmî tatil günlerine rastlayan günlerde toplu sözleşme görüşmelerine ara verilir. Toplu sözleşme görüşmelerinin yürütülmesinde uygulanacak yöntem ve görüşme takvimi yönetmelikle düzenlenir.

Toplu sözleşme görüşme süreci sonunda, kamu görevlilerinin geneline yönelik mali ve sosyal haklara ilişkin bölüm ile her bir hizmet koluna özgü mali ve sosyal haklara ilişkin bölümlerden ve tek metinden oluşan toplu sözleşme veya toplantı tutanağı imzalanır. Toplu sözleşmeye kurumsal hiyerarşiyi bozacak ve aynı veya benzer unvanlı kamu görevlilerinin mali ve sosyal hakları arasında kurumlar arası dengesizliğe yol açacak hükümler konulamaz.

İmzalanan toplu sözleşme metinleri Resmî Gazetede yayımlanır.

Toplu sözleşme görüşmelerine katılmaya yetkili hiçbir konfederasyon temsilcisinin toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması veya toplu sözleşme görüşmelerinin uzlaşmazlıkla sonuçlanmasına rağmen tarafların Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurmaması halinde, kamu görevlilerine sonraki iki mali yıl boyunca uygulanacak mali ve sosyal haklar genel hükümlere göre belirlenir.

• Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yürütülmesi

Toplu sözleşme görüşmelerinde Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti ile Kamu İşveren Heyeti, son rakamı tek olan yıllarda ağustos ayının ilk iş günü Kamu İşveren Heyeti Başkanınca belirlenen yer ve saatte toplanır. Toplu sözleşme süreci, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının alınması da dâhil olmak üzere en geç ağustos ayının son işgünü tamamlanır.

Toplantı yeri ve başlangıç saati, görüşmelerin başlamasından en az bir hafta önce Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti ile Kamu İşveren Heyeti üyelerine Devlet Personel Başkanlığınca yazılı olarak ve elektronik ortamda bildirilir.

Toplu sözleşme görüşmelerinin başlangıcında, genel ve hizmet koluna yönelik mali ve sosyal hakların görüşülmesine ilişkin gündem ve çalışma usulü Devlet Personel Başkanlığına verilen teklifler esas alınarak Kamu İşveren Heyeti Başkanı ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanınca belirlenir.

Toplu sözleşme görüşmeleri, kamu görevlilerinin genelini ilgilendiren toplu sözleşme teklifleri ile her bir hizmet kolunu ilgilendiren toplu sözleşme tekliflerinin topluca görüşülmesi suretiyle yürütülür. Belirlenen gündeme göre, kamu görevlilerinin geneline ilişkin mali ve sosyal hakların görüşüldüğü bölümde Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin konfederasyon temsilcisi Başkan ve üyeleri, her bir hizmet koluna ilişkin mali ve sosyal hakların görüşüldüğü bölümde ise o hizmet kolu itibarıyla en çok üyeye sahip sendikanın temsilcisi müzakereleri yürütmeye yetkilidir ve her bir temsilci sadece kendi teklifiyle ilgili görüş belirtebilir.

Toplu sözleşme görüşmelerine, hafta sonu tatil günleri hariç olmak üzere resmi tatil günlerine rastlayan günlerde ara verilir.

Toplu sözleşme görüşmeleri, görüşmeler sonunda tek metin imzalanacağı ve Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulabileceği hususu ile Kurula karar almak için tanınan azami süre de göz önünde bulundurularak uygun zamanda sonuçlandırılır.

Toplu sözleşme görüşmeleri, Kamu İşveren Heyeti Başkanının sorumluluğunda yürütülür. Görüşmelerin yürütülmesine ilişkin olarak ortaya çıkabilecek usul tartışmalarını gidermeye Kamu İşveren Heyeti Başkanı yetkilidir.

• Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Sonuçlanması

Toplu sözleşmeyi imzalamaya kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti Başkanı, kamu görevlileri adına sözleşmenin kamu görevlilerinin geneline yönelik mali ve sosyal haklarla ilgili bölümü için Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yönelik mali ve sosyal haklarla ilgili bölümleri için ise ilgili sendika temsilcisi yetkilidir.

Toplu sözleşme görüşmeleri sonunda kamu görevlilerinin geneline yönelik mali ve sosyal haklar ile her bir hizmet koluna yönelik mali ve sosyal haklarla ilgili olarak ayrı bölümlerden ve tek metinden oluşan bir tutanak tutulur. Toplu sözleşme görüşmelerinin sonucunu gösteren bu tutanak, her bir bölümü ayrı ayrı geçerli olmak üzere 4688 sayılı Kanun hükümlerine göre düzenlenen toplu sözleşme, toplantı tutanağı veya tespit tutanağından oluşabilir.

Bu tutanak, toplu sözleşme görüşmelerine ilişkin müzakere süreci ve alınan kararlar göz önünde bulundurularak toplu sözleşme görüşmelerinin bitimi tarihinde imzalanır.

Bu tutanağın toplu sözleşme niteliğindeki bölümleri Resmi Gazete’de yayımlanır.

• Toplu Sözleşme Görüşmelerine Katılmama Veya Çekilme

Toplu sözleşme görüşmelerine katılmama veya görüşmelerden çekilme halinin gerçekleşmesi için Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dâhil konfederasyon veya sendika temsilcisinin bu yöndeki irade beyanı esastır. Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dâhil konfederasyon veya sendika temsilcisinin katılmama veya çekilme şeklinde bir irade beyanı olmamakla birlikte, ilgili temsilcinin görüşmelerde bulunmaması sebebiyle müzakerelerin yürütülememesi sonucunun doğması halinde Kamu İşveren Heyeti Başkanı, ilgili konfederasyon veya sendika temsilcisinin görüşmelerden çekilmiş bulunduğu karar verir ve bu durum bir tutanak ile tespit edilir.

Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanlığı sıfatını haiz konfederasyon temsilcisinin toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması veya görüşmelerden çekilmesi halinde Heyet Başkanlığı yetkisi, en çok üyeye sahip ikinci sırada bulunan konfederasyon temsilcisi tarafından kullanılır. Müzakerelere ikinci sırada bulunan konfederasyon temsilcisinin teklifi üzerinden devam edilir.

Her bir hizmet kolu itibarıyla en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikası tarafından belirlenecek temsilcinin toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması veya görüşmelerden çekilmesi halinde aynı hizmet kolunda en fazla üyeye sahip ikinci sırada bulunan kamu görevlileri sendikası temsilcisi Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dahil edilir. Müzakerelere ikinci sırada bulunan sendika temsilcisinin teklifi üzerinden devam edilir.

Bu madde hükümlerine göre toplu sözleşme görüşmelerine katılmaya ve imzaya yetkili konfederasyon veya sendika temsilcilerinin toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması veya görüşmelerden çekilmesi halinde kamu görevlilerine takip eden iki mali yıl boyunca uygulanacak mali ve sosyal haklar genel hükümlere göre belirlenir.

• **Uyuşmazlık Hali Nedir?**

Uyuşmazlık hali, toplu sözleşme görüşmeleri sonunda toplantı tutanağı veya tespit tutanağı düzenlenmesidir.

• **Uyuşmazlık Halinde Neler Yapılır?**

Toplu sözleşme görüşme süreci sonunda toplu sözleşme imzalanamaması halinde, üzerinde uzlaşılan ve uzlaşılamayan konuları içeren toplantı tutanağı, tutanağın kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yönelik bölümleri ilgili sendika temsilcisi ile Kamu İşveren Heyeti Başkanı tarafından imzalanır.

Toplu sözleşme görüşmelerinin uzlaşmazlıkla sonuçlanması ve toplantı tutanağı imzalanamaması halinde Devlet Personel Başkanlığı tarafından görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığına dair tespit tutanağı tutulur.

Toplantı tutanağı imzalanmasından veya görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığının tespit tutanağı ile belirlenmesinden itibaren üç işgünü içerisinde sözleşmenin ilgili bölümlerini imzalamaya yetkili olanlar tarafından imzalamaya yetkili oldukları bölümler için Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulabilir.

Toplu sözleşme kapsamına girmeyen konulara ilişkin olarak Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz.

Kamu görevlilerinin geneli ve her bir hizmet koluna yönelik mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme görüşmeleri sonunda toplu sözleşme imzalanamaması halinde, üzerinde uzlaşılan ve uzlaşılamayan konuları içeren toplantı tutanağı imzalanır. Toplantı tutanağının kamu görevlilerinin geneline yönelik mali ve sosyal haklarla ilgili bölümü Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı, her bir hizmet koluna yönelik mali ve sosyal haklarla ilgili bölümü ise ilgili sendika temsilcisi tarafından imzalanır. Toplantı tutanağını kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti Başkanı imzalar.

Toplu sözleşme görüşmelerinin sonunda anlaşma sağlanamaması ve toplantı tutanağının imzalanamaması halinde Devlet Personel Başkanlığı tarafından görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığına dair tespit tutanağı tutulur.

Toplu sözleşme görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanan ilgili her bir bölüme ilişkin müzakere sonucunu gösteren toplantı veya tespit tutanağı, Toplu sözleşme görüşmeleri sonunda tutulan tutanak içerisinde diğer bö-

lümmlerden bağımsız olarak geçerli olmak üzere yer alır ve tutanağın düzenleme tarihinde imza edilir veya düzenlenir.

• Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Nasıl Oluşturulur?

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu her toplu sözleşme dönemi için;

a) Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkan, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire Başkanları arasından Bakanlar Kurulunca Başkan olarak seçilecek bir üye,

b) Kamu İşveren Heyeti Başkanınca Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığından görevlendirilecek birer üye,

c) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından belirlenecek iki, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlardan birer üye,

d) Üniversitelerin kamu yönetimi, iş hukuku, kamu maliyesi, çalışma ekonomisi, iktisat ve işletme bilim dallarından en az Doçent unvanını taşıyanlar arasından Bakanlar Kurulunca seçilecek bir üye,

e) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından üç, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından ikişer olmak üzere (d) bendinde belirtilen bilim dallarından en az Doçent unvanını taşımak kaydıyla, önerilecek toplam yedi öğretim üyesi arasından Bakanlar Kurulunca seçilecek bir üye, olmak üzere on bir üyeden oluşur.

Kamu İşveren Heyeti Başkanınca görevlendirilen üyeler, konfederasyonlarca belirlenen üyeler ile öğretim üyeleri, toplu sözleşme görüşmelerinin başlamasından iki hafta önce Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

Devlet Personel Başkanlığı, konfederasyonlarca önerilen öğretim üyelerini Bakanlar Kuruluna sunulmak üzere Başbakanlığa bildirir.

Bakanlar Kurulunca seçilen Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Başkanı ve üyeleri, toplu sözleşme görüşmeleri başlamadan önce Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Başkanı ve her bir üyesi için seçilmesi, belirlenmesi veya görevlendirilmesindeki usul ve esaslara göre birer yedek üye tespit edilir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Başkan ve diğer üyeleri, toplu sözleşme görüşmeleri başlamadan önce belirlenir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Başkanı ve her bir üyesi için aynı usul ve esaslar çerçevesinde birer yedek üye görevlendirilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Başkanın çağrısı üzerine Başkan dâhil en az sekiz üyenin katılımı ile toplanır. Mazereti nedeniyle toplantıya katılamayacak üyelerin yerine yedekleri çağrılır. Çalışma programı, toplantı gündemi, toplantı veya tespit tutanağının inceleme usul ve esasları ile toplan-

tiya ilişkin diğer hususlar Başkan tarafından belirlenir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, tarafların başvuru tarihinden itibaren beş gün içinde kararını verir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar alır. Kurul üyeleri çekimser oy kullanamazlar. Oyların eşitliği halinde Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.

Karara katılmayan üyeler, ayrı ayrı veya birlikte, karşı oy şerhini ve gerekçesini tutanağa yazdırır.

Kurul kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir.

Kurul kararları taraflara üç gün içerisinde yazılı olarak bildirilir ve Resmî Gazetede yayımlanır.

Her toplantı günü için toplantıya katılan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Başkanına (5000), üyelere (4500) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda toplantı ücreti ödenir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun sekretarya hizmetleri Devlet Personel Başkanlığınca yürütülür. Toplu sözleşme görüşmeleri ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu çalışmalarına katılacak olanların ağırlama, konaklama, yolluk ve gündelikleri ile diğer her türlü giderleri Devlet Personel Başkanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılanır.

• Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Çalışma Usulü Nasıldır?

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kurula son başvuru tarihini takip eden gün, Başkanın çağırısı üzerine Başkanın belirleyeceği yerde çalışmalarına başlar.

Kurul, Başkan dahil en az sekiz üyenin katılımı ile toplanır.

Mazereti nedeniyle toplantıya katılmayacak üyelerin yerine yedekleri çağırılır.

Çalışma programı, toplantı gündemi, toplantı veya tespit tutanağını inceleme usul ve esasları ile toplantıya ilişkin diğer hususlar Başkan tarafından belirlenir.

Kurul, yapılan başvuruları beş gün içinde inceler ve kararını verir.

Kurul, ihtiyaç duyması halinde tarafları dinleyebilir.

Kurul, toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar alır. Kurul üyeleri çekimser oy kullanamazlar. Oyların eşitliği halinde Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.

Karara katılmayan üyeler, ayrı ayrı veya birlikte, karşı oy şerhini ve gerekçesini tutanağa yazdırır.

Kurul kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir.

Kurul kararları taraflara üç gün içerisinde yazılı olarak bildirilir ve Resmî Gazete'de yayımlanmak üzere Başbakanlığa gönderilir.

Kurulun sekreteryaya hizmetleri Devlet Personel Başkanlığınca yürütülür.

• Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Yapısı

| Üye Sayısı | Kamu Tarafı | Sendika Tarafı |
|------------|---|---|
| 1 (Başkan) | Bakanlar Kurulunca; Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkan, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire Başkanları arasından Başkan olarak seçilecek bir üye. | |
| 4-4 | Kamu İşveren Heyeti Başkanınca Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığından görevlendirilecek birer üye. | Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından belirlenecek iki, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlardan birer üye. |
| 1-1 | Bakanlar Kurulunca Üniversitelerin kamu yönetimi, iş hukuku, kamu maliyesi, çalışma ekonomisi, iktisat ve işletme bilim dallarından en az Doçent unvanını taşıyanlar arasından seçilecek bir üye. | Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından üç, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından ikişer olmak üzere Üniversitelerin kamu yönetimi, iş hukuku, kamu maliyesi, çalışma ekonomisi, iktisat ve işletme bilim dallarından en az Doçent unvanını taşımak kaydıyla, önerilecek toplam yedi öğretim üyesi arasından Bakanlar Kurulunca seçilecek bir üye. |

• Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna Başvurma Nasıldır?

Toplu sözleşme görüşmeleri sonunda toplantı tutanağı imzalanmasından veya tespit tutanağı düzenlenmesinden itibaren üç işgünü içerisinde toplu sözleşme görüşmelerinin ilgili bölümüne ilişkin tutanağı imzalamaya yetkili olanlar, taraf oldukları bölüm için Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilir.

Toplantı tutanağı, başvuru sırasında Kurula sunulur.

Tespit tutanağı düzenlenmiş uyuşmazlıkla ilgili olarak Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulması halinde ise tespit tutanağı Devlet Personel Başkanlığına Kurula sunulur.

Toplu sözleşme görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanmasına rağmen tarafların Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurmaması halinde, kamu görevlilerine takip eden iki mali yıl boyunca uygulanacak mali ve sosyal haklar, genel hükümlere göre belirlenir.

• **Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna Kim Başvurabilecek?**

Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna; 4688 sayılı kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde kamu görevlilerinin geneline yönelik düzenlemeler için sadece en çok üyeye sahip konfederasyon başkanı, hizmet yollarına yönelik bölümler için ise yetkili sendika başkanı başvuru yapabilecektir.

4688 sayılı kanunun ilgili maddesi şu şekildedir: **“Toplantı tutanağı imzalanmasından veya görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığının tespit tutanağı ile belirlenmesinden itibaren üç işgünü içerisinde sözleşmenin ilgili bölümlerini imzalamaya yetkili olanlar tarafından imzalamaya yetkili oldukları bölümler için Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulabilir. Toplu sözleşme kapsamına girmeyen konulara ilişkin olarak Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz.”**

D-SENDİKA ÜYELERİNİN VE YÖNETİCİLERİNİN HAKLARI

• Sendika Üyeleri ve Yöneticileri Sendikal Faaliyetten Dolayı Farklı Bir İşleme Tâbi Tutulamaz ve Görevlerine Son Verilemez

4688 sayılı Kanunun “Sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvencesi” başlıklı 18. maddesin de ;“Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tâbi tutulamaz ve görevlerine son verilemez.

• Sendika Üyeleri ve Yöneticilerinin Görev Yerleri Değiştirilemez

Kamu işvereni, işyeri sendika temsilcisi, sendika işyeri temsilcisi, sendika il ve ilçe temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremez.

Kamu işvereni kamu görevlileri arasında sendika üyesi olmaları veya olmamaları nedeniyle bir ayırım yapamaz.” şeklinde 1. 2 ve 3 fıkrasında yer alan hükümler gereğince işyeri temsilcileri, il, ilçe temsilcileri ile başkan ve yönetim kurulu üyeleri sendikal çalışmalardan dolayı güvenceye sahiptirler.

Dolayısıyla Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tâbi tutulamaz ve görevlerine son verilemez.

• Sendika Yöneticilerinin Aylıksız İzin veya Bir Gün İzin Hakları Bulunmaktadır

Sendika veya konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edecek yönetim kurulu üyeleri, genel kurulda yönetim kuruluna seçilenler ile sendika şube yönetim kurulu üyeleri seçildikleri tarihten itibaren durumlarını en geç otuz gün içinde kurumlarına yazılı olarak bildirirler. Söz konusu yöneticiler sendika tüzüğünde belirtilen hükümlere göre, ayrıca yazılı talepte bulunmaları halinde bu görevleri süresince aylıksız izine ayrılırlar. Talepte bulunmayanlar ise kurumlarındaki görevlerine devam ederler. İzine ayrılmayan yönetim kurulu üyeleri haftada bir gün kurumlarından izinli sayılırlar. Sendika yönetim kurulu üyelerinin, bu fıkrada belirtilen haklardan yararlanabilmesi için bağlı buldukları sendikanın şube kurulması için öngörülen üye sayısına ulaşması, konfederasyon yönetim kurulu üyelerinin bu fıkrada belirtilen haklardan yararlanabilmesi için ise konfederasyona bağlı sendikaların toplam üye sayısının genel kurullarını delegelerle yapabilecek sendika üye sayısına ulaşması gerekir.

• Sendika Temsilcilerinin Haftada Dört Saat İzin Hakları Bulunmaktadır

Sendika şubeleri en az 400 üye ile kurulur. Sendika şubesi bulunmayan il ve ilçelerde il ve ilçe temsilciliği kurulabilir. İldeki üye sayısı 100 ve daha fazla olan sendikanın il temsilcisi ile ilçedeki üye sayısı 50 ve daha fazla olan sendikanın ilçe temsilcisi haftada dört saat izinli sayılır.

Aylıksız izine ayrılan yöneticilerin bu süreleri, emekli kesenekleri ve karışıklarının yöneticisi oldukları sendikaları tarafından her ay Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığına ödenmesini kabul etmeleri koşuluyla kazanılmış hak aylığı ile emeklilik hizmetine sayılır.

Kurumlarından aylıksız izinli sayılan sendika, konfederasyon ve şube yönetim kurulu üyeleri ile bunların bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinin sağlık giderlerinin kurumlarınca karşılanmasına devam olunur.

Aylıksız izinli sayılanlardan herhangi bir nedenle sendika veya konfederasyon organlarındaki görevlerinden ayrılanlar, görevlerinin son bulması tarihinden itibaren otuz gün içinde ayrıldıkları kurum ve kuruluşa yazılı müracaat etmeleri durumunda, kamu işvereni bu kimseleri otuz gün içinde eski görevlerine ya da uygun diğer bir göreve atamak zorundadır. Otuz gün içinde görevlerine başlamak için başvurmayanlar görevlerinden çekilmiş sayılırlar.

Görevden uzaklaştırma, re'sen emeklilik, göreve son verilmesi, tayin veya sair hallerde görevlinin mahkemeye başvurması halinde, mahkeme kararı kesinleşinceye kadar sendikadaki görevi devam eder.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca İşyeri Sendika Temsilcilerinin Faaliyetleri İle Çalışmaya Devam Eden Sendika Yöneticilerine Verilecek İzin Kullandırılmasına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Tebliğ yayınlanmıştır.

• Disiplin Kurullarında Sendika Temsilcisi Bulundurulması

Sendikaların görevlerinden bir tanesi de üyelerine hukuk konusunda yardımcı olmak onu gerektiğinde hukuki zeminlerde temsil etmektir. 4688 sayılı Kamu Çalışanları Sendikaları Kanununun gereğince üyelerimiz adına genel olarak davalar açabilmekte ve üyelerimize avukat desteği sağlayabilmekteyiz.

Bu haktan birçok üyemiz ferdi olarak faydalandı, bunun yanında yetkililerin çıkarmış olduğu ve tarafımızca incelenerek eğitim çalışanı aleyhine hükümler oluşturan kanun, yönetmelik, genelge ve diğer düzenlemelere, Anayasa Mahkemesi ve Danıştay nezdinde Genel Merkezimiz ve Şubelerimiz tarafından açılan davalar da kazanılarak üyelerimiz ve üye olmayan diğer kamu çalışanlarının hakları korunmuştur.

Bu hakların yanında elde ettiğimiz en büyük kazanımlarımızdan biriside üyemizin disiplin sorunlarına müdahil olabilmek onun haklarını komisyonda savunabilmektir.

17.09.1982 tarihli ve 8/5336 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 24.10.1982 tarihli ve 17848 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğin bazı maddeleri, Bakanlar Kurulunun 2005/9138 sayılı Kararı ile değiştirilmiş ve 21.07.2005 tarihli ve 25882 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğin **“Kurulların Kuruluşuna İlişkin Esaslar”** başlıklı 4. maddesindeki **“(Ek fıkra: 21.07.2005**

tarihi ve 25882 sayılı R.G.) Hakkında disiplin soruşturması yürütülen Devlet memurunun üyesi olduğu sendikanın temsilcisi de bu maddede belirtilen disiplin ve yüksek disiplin kurullarında yer alır. Her bir disiplin ve yüksek disiplin kurulunda görevlendirilen temsilci ilgili sendika tarafından önceden bildirilir. Bu şekilde üyesi çift sayıya ulaşan kurullarda oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu tarafın kararına itibar edilir.” hükmü gereğince 2005 yılından beri Sendikalar disiplin kurullarında temsilci bulundurma hakkı elde etmişlerdir.

Yukarıdaki değişikliğe göre; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 5. maddesine göre **“Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri”** kolunda faaliyette bulunan tüm kamu görevlileri sendikalarınca, Milli Eğitim Bakanlığı merkezinde bulunan **“Yüksek Disiplin Kurulu”** ile ayrıca her ilde kurulmuş **“İl Disiplin Kurulu”** ve **“İl Millî Eğitim Disiplin Kurulu”**nda görevlendirilecek temsilcinin Sendika tarafında yetkililere bildirilmesi gerekmektedir.

“Yüksek Disiplin Kurulu”, “İl Disiplin Kurulu” ve “İl Millî Eğitim Disiplin Kurulu”nda görevlendirilen sendika temsilcisinin mevzuata hâkim biri olmasına en azından disiplin, sicil ve teftiş konularındaki mevzuata hâkim olmasına dikkat edilmelidir.

Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğin **“Kurulların görev alanları”** başlıklı 8. maddesindeki; **“Başbakanlık ve Bakanlıklar ile bunların bağlı kuruluşlarında görevli memurların kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile ilgili işleri memurların bağlı oldukları kurumların disiplin kurullarınca karara bağlanır. Ancak, bu kurumların illerde görevli memurlarından Bakanlar Kurulu Kararı veya ortak kararlar atanlar dışındakilerin aynı disiplin cezası ile ilgili işleri hakkında karar verme yetkisi ilgili İl Disiplin Kuruluna; illerde Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı teşkilatta görevli öğretmen, yönetici, uzman ve uzman yardımcısı ile gezici öğretmenlerin kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile ilgili işleri hakkında karar verme yetkisi ise ilgili İl Millî Eğitim Gençlik ve Spor Disiplin Kuruluna aittir. Yukarıda sayılan memurların Devlet Memurluğundan çıkarma cezaları hakkında bunların bağlı buldukları kurumların Yüksek Disiplin Kurullarınca karar verilir.”** hükümlerince Disiplin Kurullarının karara bağlayacakları cezalar açıklanmıştır.

Disiplin kurulları bu hükme göre; kademe ilerlemesinin durdurulması ve üst cezalara bakmaktadırlar.

Disiplin kuruluna sevke dilen personelin sendika üyesi olup olmadığı teftiş kurulu tarafından araştırılarak toplantı tarihi ve zamanı Disiplin kurulunun sendika temsilcisine bildirilmektedir. Disiplin kurullarından sendika temsilcisinin yer almadığı zamanlarda verilen cezalar idari mahkemeler tarafından iptal edilmektedir.

Disiplin kurulunun sendika temsilcisine bu şekilde bir başvuru geldiğinde disiplin kurulu toplantı tarihi ve saatinin yazılı olarak bildirilmesini istemelidir. Çünkü Bu şekildeki toplantıların genellikle tarih ve saati değiştirilebilmektedir. Bu şekilde sendika temsilcisine bildirilen tarih ve saat dışında veya sendika temsilcisinin bilgisi olmadan üye hakkında yapılacak bir toplantıda üyeye verilecek ceza idari mahkemeler tarafından iptal edilmektedir.

Çünkü Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğin “**Kurulların toplantı ve çalışmalarına ilişkin esaslar**” başlıklı 9. maddesindeki “**Toplantı gündeminin düzenlenip ilgililere dağıtılması, toplantının belirli gün, saat ve yerde yapılması, Kurul çalışmalarının gereği gibi yürütülüp sonuçlandırılması Başkan tarafından sağlanır.**

Kurullarda raportörlük görevi Başkanın görevlendireceği bir üye tarafından yürütülür.

Üyeler kendilerine havale edilen dosyaları en geç 7 gün içinde incelemeleri.” Hükmü gereği bu tür bilgilerin sendika temsilcisine önceden bildirilmesi gerekmektedir.

Ayrıca yine bu madde gereğince sendika temsilcisi soruşturma dosyasını inceleme hakkına sahip bulunmaktadır. Sendika temsilcisince 7 gün içinde dosyayı incelenebilir, bir usul hatası yapıp yapılmadığı, uygun cezanın teklif edilip edilmediğine bakılabilir.

Bu tür toplantılara gitmeden önce sendika temsilcisi tarafından durumu görüşülecek personelin ismi, görev yeri ve olay hakkında araştırma ve inceleme yapılması faydalı olacaktır.

6111 sayılı Kanunla 657 sayılı Kanunun “**İtiraz**” başlıklı 135. maddesi; “**(Yeniden düzenlenen madde: 25.02.2011 tarihli Mükerrer Resmi Gazete - 6111/113 md.)**

Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yüksek disiplin kuruluna itiraz edilebilir.

İtirazda süre, kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren yedi gündür. Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir.

İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren otuz gün içinde kararlarını vermek zorundadır.

İtirazın kabulü hâlinde, disiplin amirleri kararı gözden geçirecek ve verilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler.

Disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir” şeklinde değiştirilerek itiraz makamı olarak üst disiplin amiri yerine disiplin kurulu belirlendiğinden ve 24.10.1982 tarih ve 17848 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğinin “**Kurulların görev alanları**” başlıklı 8. Maddesi 5. Fıkrasındaki; “**İllerde Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı teşkilatta çalışan öğretmen, yönetici, uzman ve uzman yardımcısı ile gezici öğretmenlerin, kaymakam ve va-**

lilerce verilen uyarma ve kınama cezalarına karşı itirazları, İl Millî Eğitim Gençlik ve Spor Disiplin Kurullarınca karara bağlanır.” hüküm gereğince üyelerimizin itiraz ettikleri tüm cezaların görüşüldüğü Disiplin Kuruluna Sendika Temsilcisi de katılmaktadır.

• Disiplin Kurullarına Katılacak Sendika Temsilcisi Hakkında;

Türk Eğitim-Sen Genel Merkezinin www.turkegitimsen.org.tr internet sitesi “**Yayın Arşivi**” bölümünde yer alan “**Disiplin Kurullarına Katılacak Sendika Temsilcisinin El Kitabı**” yayını siteden indirilerek okunmalıdır.

• Sendika Temsilcisinin Bulunmadığı Disiplin Kararları Geçersizdir

Türk Eğitim Sen olarak, Bursa İlinde üyelerimizden Faruk GÜRLER'in, sendika temsilcisinin bulunmadığı Yüksek Disiplin Kurulu Kararı ile meslekten çıkarma cezası ile cezalandırılması işleminin iptali istemiyle açtığımız davada, Bursa 3. İdare Mahkemesi 2007/976 Esas, 2007/2057 Karar Sayılı ve 28.12.2007 tarihli kararıyla işlemin esas yönünden hukuka aykırı olduğu gerekçesiyle iptaline karar verilmiştir. Bu karar davalı Millî Eğitim Bakanlığı tarafından temyiz edilmiş olup, Danıştay 12. Dairesi 2008/2785 Esas, 2010/4943 Karar Sayılı ve 13.10.2010 tarihli kararı ile sendika temsilcisi yer almaksızın alınan disiplin ve yüksek disiplin kurulu kararlarının hukuka aykırı olduğu yönünde hüküm tesis ederek yerel mahkeme kararının sonucu itibarıyla onanmasına karar vermiştir.

Disiplin Soruşturmasında Avukat ve Müvekkilin Durumu

Danıştay 1. dairesinin 2002/26 Esas ve 2002/52 Karar sayılı ve 10.04.2002 tarihli kararında **Disiplin soruşturmasında Avukat ve Müvekkilin durumu aydınlatılmıştır.**

Bu Danıştay kararına göre;

Hakkında ceza soruşturması yapılan bir devlet memurunun kendisi veya avukat olan vekilinin;

- 1- Hazırlık belgeleri ile dava ve disiplin dosyasının tamamının incelemeye,
 - 2- İsteddiği belgenin bir örneğini almaya,
- hakkı, bulunmaktadır.

Danıştay 1. Dairesinin No: 2002/26 Esas, 2002/52 Karar ve 10.04.2002 tarihli kararında; Avukatların Kamu Kurum ve Kuruluşlarından Belge İsteme ve Örnek Alma Hakkında Danıştay Kararı

T.C.

DANIŞTAY

1.DAİRE

Esas No:2002/26

Karar No:2002/52

Özet: Avukatlık kanununun 2. Maddesinin 4667 sayılı kanunla değiştirilen üçüncü fıkrasında sayılan kurum ve kuruluşlara, avukatlara görevlerinin

yerine getirilmesinde yardımcı olma zorunluluğu getirilmiştir. Buradaki zorunluluk, avukatlık görevlerinin yerine getirilmesi ile sınırlıdır. Yasa koyucu, kurum ve kuruluşların bünyesinde inceleme olanağı tanıdığı belgelerden örnek alınmasını vekâletname ibrazına bağlı tutmuştur. Avukatlarca incelenmesinden sonra bu belgelerin gerekli olanlarından konusu, tarih ve sayısı belirtilerek örnek alınabilmesi yasa hükmü gereğidir.

Dava: 1136 sayılı Avukatlık Kanununa göre avukatların kamu kurum ve kuruluşlarından isteyebileceği belgelerin sınırlarının ve içeriğinin ne olacağı konusunda düşünülen duraksamanın giderilmesine yönelik istişari düşünce istemine ilişkin Başbakanlığın 15.2.2002 günlü ve 898 sayılı yazısına ekli Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 20.11.2001 günlü ve 26722 sayılı yazısında aynen: Avukatlık Kanunu'nun 02.05.2001 tarih, 4667 sayılı Kanun'un 2. maddesi ile değişik 3. fıkrası ile; "Yargı organları, emniyet makamları, diğer kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüsleri, özel ve kamuya ait bankalar, noterler, sigorta şirketleri ve vakıflar avukatlara görevlerinin yerine getirilmesinde yardımcı olmak zorundadır. Kanunlarındaki özel hükümler saklı kalmak kaydıyla, bu kurumlar avukatın gerek duyduğu bilgi ve belgeleri incelemesine sunmakla yükümlüdür. Bu belgelerden örnek alınması vekâletname ibrazına bağlıdır. Derdest davalarda müzekkereler duruşma günü beklenmeksizin mahkemeden alınabilir" hükmü getirilmiştir.

Söz konusu hüküm gereğince, Kurulumuz Başkanlığı'na yapılan müracaatlarda; bazı avukatlar müvekkilleri hakkında, Kurulumuza yazılmış olan yazılar ile ayrı kuruluş ve kişilerin diğer kurumlara yazdığı ve bir şekilde Kurulumuza intikal eden bütün yazı ve eklerinin tasdikli birer fotokopisinin gönderilmesi istenilmektedir.

Bununla birlikte yine sanık vekili bir avukat tarafından Yükseköğretim Denetleme Kurulu tarafından yapılan disiplin ve ceza soruşturması ile ilgili dosyanın sureti Kurulumuzdan talep edilmiş ve talebin yerine getirilmesi hususunda tereddüde düşülmüştür.

Yine üniversite rektörlüklerinden Kurulumuza gelen yazılarda; Avukatlık Yasası'nın uygulama sınırları, özellikle avukatların bu kanunun tanıdığı yetki ile isteyebileceği belgelerin sınırları ve muhteviyatı açısından uygulamada güçlüklerle karşılaşıldığı ifade edilmektedir.

Uygulamadaki tereddütlerin giderilmesi amacıyla Avukatlık Yasasının 02.05.2001 tarih ve 4667 sayılı Kanunu'nun 2. maddesi ile değişik 3. fıkrası hükmüne göre; avukatlara müvekkilleriyle ilgili olan, konusu tarihi, sayısı müşahhas olarak belirtilmeyen her türlü evrakın tamamının verilmesi zorunluluğunun bulunup bulunmadığı yapılmakta olan disiplin ve ceza soruşturmalarında soruşturma dosyasının gizlilik gözetilmeksizin bir bölümünün ya da tamamının birer örneğinin verilmesi zorunluluğunun bulunup bulunmadığı hususlarında Danıştay Başkanlığı'ndan istişari görüş alınması zarureti hâsıl olmuş bulunmaktadır.

Danıştay Kanununun 41. ve 42. maddeleri uyarınca konu ile ilgili olarak Danıştay Birinci Daire Başkanlığından istişari görüş alınabilmesi hususunu tensiplerinize arz ederim.” denilmektedir.

Dairemizde yapılan çağrı üzerine gelen Adalet Bakanlığı Kanunlar Genel Müdürlüğünden Hakim Dr. Ali Karagülmez, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Genel Sekreter Yardımcısı Hasan Sayın ile Türkiye Barolar Birliği Başkan Yardımcısı Av. Ziya Yergök ve Hukuk Müşaviri Av. Tülay Yılmaz'ın sözlü açıklamaları dinlendikten sonra konu incelenerek,

Gereği Görüşülüp Düşünüldü:

Karar: İstem, 1136 sayılı Avukatlık Kanununa göre avukatların kamu kurum ve kuruluşlarından isteyebileceği belgelerin sınırlarının ve içeriğinin ne olacağı konusunda düşünülen duraksamanın giderilmesine ilişkindir.

1136 sayılı Avukatlık Kanununun 2 nci maddesinin 4667 sayılı Kanunla değiştirilen birinci fıkrasında, avukatlığın amacının; hukuki münasebetlerin düzenlenmesini, her türlü hukuki mesele ve anlaşmazlıkların adalet ve hakkaniyete uygun olarak çözümlenmesini ve hukuk kurallarının tam olarak uygulanmasını her derecede yargı organları, hakemler, resmi ve özel kişi, kurul ve kurumlar nezdinde sağlamak olduğu, aynı Kanunla değiştirilen üçüncü fıkrasında ise, yargı organları, emniyet makamları, diğer kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüsleri, özel ve kamuya ait dernekler, noterler, sigorta şirketleri ve vakıfların avukatlara görevlerinin yerine getirilmesinde yardımcı olmak zorunda oldukları, kanunlarındaki özel hükümler saklı kalmak kaydıyla bu kurumların avukatın gerek duyduğu bilgi ve belgeleri incelemesine sunmakla yükümlü oldukları, bu belgelerden örnek alınmasının vekâletname ibrazına bağlı olduğu, derdest davalarda müzekkerelerin duruşma günü beklenmeksizin mahkemeden alınabileceği hükme bağlanmıştır.

Söz konusu düzenleme ile maddede sayılan kurum ve kuruluşlara, avukatlara görevlerinin yerine getirilmesinde yardımcı olmak, kanunlardaki özel hükümler saklı kalmak kaydıyla avukatın gerek duyduğu bilgi ve belgeleri incelemesine sunmak yükümlülüğü getirilmiş, incelemeye sunulan belgelerden örnek alınması vekalet ibrazına bağlanmıştır. Ayrıca derdest davalarda müzekkerelerin duruşma günü beklenmeksizin mahkemeden alınabileceği belirtilmek suretiyle, adli makamlarca bir husus hakkında başka dairelere yazılan yazıların duruşma gününden önce avukatlar tarafından mahkemeden alınabilmesine, müzekkere ile istenilen hususların takip edilmesi, çabuklaştırılması ve ilgili kuruluşlardan bilgi ve belge toplanması sağlanarak yargılama sürecinin çabuklaştırılmasına ve uyuşmazlıkların adalet ve hakkaniyete uygun olarak çözümlenmesine yardımcı olunmasına olanak sağlanmak istenilmektedir.

4667 sayılı Kanunun genel gerekçesinde ve madde gerekçelerinde de, avukatlara görevlerini yerine getirmelerine yardımcı olacak kuruluşlara açık-

lık getirilerek bu kuruluşlardan bilgi ve belge toplayabilme yetkisinin verildiği belirtilmektedir.

Bu hükümlere göre avukatlar, her türlü hukuki mesele ve anlaşmazlıkların her derecede yargı organları, hakemler, resmi ve özel kişi, kurul ve kurumlar nezdinde çözümlenmesi, hukuk kurallarının tam olarak, adalet ve hakkaniyete uygun biçimde uygulanması amacıyla görevlerini yerine getirirken maddede sayılan mercilere kendilerine yardımcı olma zorunluluğu getirilmiştir. Buradaki yardımcı olma zorunluluğu, avukatlık görevinin yerine getirilmesiyle sınırlıdır. Ayrıca bu kurumlara kanunlarındaki özel hükümler saklı kalmak kaydıyla avukatın gerek duyduğu bilgi ve belgeleri incelemesine sunma yükümlülüğü de getirilmiştir. Görüldüğü üzere Yasa hükmüyle kanunlardaki özel hükümler saklı tutulmuş ve avukatın gerek duyduğu bilgi ve belgelerden söz edilmiş bulunmaktadır. Bu durumda avukatın gerek duyduğu bilgi ve belge ifadesinin ne anlama geldiği, bu ifadeye hangi amacı sağlamak üzere yer verildiği üzerinde de durulması gerekmektedir,

1136 sayılı Kanunun 163 üncü maddesinde, avukatlık sözleşmesinin belli bir hukuki yardımı kapsamı gerektiği, yazılı olmayan anlaşmaların genel hükümlere göre ispatlanacağı, yalnız avukatların yapabileceği işler başlıklı 35 inci maddesinde, gerçek ve tüzel kişilere ait hakları dava etmenin, savunmanın, adli işlemleri takip etmenin, bu işlere ait bütün evrakı düzenlemenin avukatlara ait olduğu belirtilmiştir.

Anayasanın 36 ncı maddesinde, herkesin, meşru vasıta veya yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı ve davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Savunma hakkı sınırsız bir hak değildir. Bu hakkın sınırı, suç, yargı mercileri ve dava kavramlarıyla da yakından ilişkilidir. Bu arada, Türk Medeni Kanununun hukuki ilişkilerin kapsamı başlığı altında dürüst davranma ve iyi niyet kurallarını düzenleyen 2 nci ve 3 üncü maddelerinin hükümlerini de göz önünde bulundurmak zorunludur. Bu hükümlerde, herkesin haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorunda olduğu, bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasının hukuk düzeninde korunmadığı, Kanunun iyi niyete hukuki bir sonuç bağladığı durumlarda, asıl olanın iyi niyetin varlığı olduğu, ancak durumun gereklerine göre kendisinden beklenen özeni göstermeyen kimsenin iyi niyet iddiasında bulunamayacağı açık bir biçimde belirtilmektedir.

1136 sayılı Kanunun 2 nci maddesi ve yukarıda anılan diğer hükümleri ile Medeni Kanunun 2 nci ve 3 üncü maddeleri hükümleri dikkate alındığında, avukatlara bilgi ve belge toplayabilme yetkisi veren hükümlerin genel sınırları ortaya çıkmış olmaktadır. Buna göre maddede sayılan kurum ve kuruluşların, avukatlara görevlerinin yerine getirilmesi kapsamında, müvekkilinin hukukunu savunabilmesine, haklarını dava etmesine, yargılama sürecinin

çabuklaştırılmasına ve uyuşmazlıkların adalet ve hakkaniyete uygun olarak çözümlenmesine, adli makamlarca bir husus hakkında başka dairelere yazılan yazıların duruşma gününden önce alınmasına, bu yazılarda istenilen hususların takip edilmesi ve çabuklaştırılmasına ve gerekli bilgi ve belgelerin toplanabilmesine yardımcı olmaları gerekmektedir.

1136 sayılı Kanununun 2 nci maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan “avukatın gerek duyduğu bilgi ve belge” ifadesinin anlam ve kapsamının da yukarıda belirtilen genel hükümler çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Birlikte, bu ifadede geçen “gerek” sözcüğünün herhangi bir işin yapılabilmesinin bağlı bulunduğu şey anlamını içerdiği, gerekliliği açıklayan nedenlerin ise “gerekçe” sözcüğü ile ifade edildiği gözden uzak tutulmamalıdır. Gerek duymak, keyfi, hiçbir nedene bağlı olmaksızın bir şeyi istemek iradesi anlamına gelmemekte, herhangi bir işin yapılabilmesine bağlı bir istemi anlatmaktadır. Böyle olunca, avukatın gerek duyduğu bilgi ve belgeleri hangi işin yapılabilmesine bağlı olarak incelemek istediğini, gerekliliği açıklayan nedenlerle birlikte belirtmesi ve bu belgelerin incelemesine sunulması yasa hükmü gereğidir.

Burada dikkat edilmesi gereken bir başka husus da, incelemeye sunma yükümlülüğüdür. İncelemeye sunma işlevi, bilgi ve belgenin bulunduğu kurum ve kuruluşta, gerektiğinde bir görevli eşliğinde, uygun bir yerde gerçekleştirilmelidir. İncelemeye sunma yükümlülüğünün, bilgi ve belgenin bulunduğu kurum ve kuruluş dışında bir yere veya şehire gönderilmesi suretiyle yerine getirilmesi söz konusu olamayacağından, avukatların gerek duydukları bilgi ve belgelerin veya bunların onaylı örneklerinin ya da fotokopilerinin adreslerine gönderilmesini istemeleri yasanın hükümlerine ve amacına uygun düşmeyecektir. Yasa koyucu, kurum ve kuruluşların bünyesinde inceleme olanağı tanıdığı belgelerden örnek alınmasını vekâletname ibrazına bağlı tutmuştur. Böylece, genel sınırları, içeriği yukarıdaki açıklamalarla belirlenen bilgi ve belgelerden, kanunlarındaki özel hükümler saklı tutularak incelemeye sunulması zorunlu olanların avukatlarca yerinde incelenmesinden sonra, bu belgelerden gerekli görülenlerin tarih ve sayısı belirtilerek örnek alınması suretiyle bilgi ve belge toplayabilme amacının sağlanması gerçekleşecektir.

Diğer yandan, 1136 sayılı Kanununun 2 nci maddesinin üçüncü fıkrasında sayılan mercilerin, avukatın gerek duyduğu bilgi ve belgeleri incelemesine sunma yükümlülüğünün istisnası olan bazı özel hükümler şöyle sıralanabilir.

Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 143 üncü maddesinde, avukatın hazırlık belgeleri ile dava dosyasının tamamını inceleme ve istediği belgenin bir örneğini alma hakkına sahip olduğu, hazırlık soruşturmasının amacını tehlikeye düşürebilecek ise, Cumhuriyet Savcısının talebi üzerine hazırlık soruşturması sırasında bu hakkın sulh hâkiminin kararıyla kısıtlanabileceği, yalanan kişinin veya sanığın sorgusunu içeren tutanak ile bilirkişi raporları ve

yakalanan kişi veya sanığın hazır bulunmaya yetkili olduğu diğer adli işlemlere ilişkin tutanaklar hakkında hâkim kararıyla kısıtlanabilmeye ilişkin ikinci fıkra hükmünün uygulanmayacağı belirtilmiştir. Devlet Güvenlik Mahkemeleri Kurulu ve Yargılama Usulleri Hakkındaki Kanunun 11 inci maddesindeki yollama nedeniyle bu mahkemeler için de CMUK'nun sözü edilen hükmünün uygulanması sağlanmıştır.

Ayrıca, 1512 sayılı Noterlik Kanununun 54 ve 55 inci maddelerinde, 1389 sayılı Bankalar Kanununun 3 üncü maddesinin sekizinci, 22 nci maddesinin yedi ve sekizinci fıkralarında, 213 sayılı Vergi Usul Kanununun vergi mahremiyeti başlıklı 5 inci maddesinde yer verilen hükümlerle bilgi ve belgelerin kanunen açıkça yetkili kılınan mercilerin dışında üçüncü kişilere açıklanmasını engelleyici ve hangi bilgi ve belgelerin bu kapsamda olduğunu gösteren sınırlamalar getirilmiştir.

Diğer bazı kanunlarda idareye, üçüncü kişilere ve hatta yargı mercilerine bazı bilgi ve belgeleri vermektan imtina hakkı tanınmış, bu hakkın kullanımı ilgili kanunlarda ayrı ve farklı şartlara bağlanmıştır. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 20 nci maddesinin birinci fıkrasında, "Danıştay ile idare ve vergi mahkemeleri bakmakta oldukları davalara ait her çeşit incelemeleri kendiliklerinden yaparlar. Mahkemeler belirlenen süre içinde lüzum gördükleri evrakın gönderilmesini ve her türlü bilgilerin verilmesini taraflardan ve ilgili diğer yerlerden isteyebilirler. Bu husustaki kararların, ilgililerce süresi içinde yerine getirilmesi mecburidir." denildikten sonra üçüncü fıkrasında "Ancak, istenilen bilgi ve belgeler devletin güvenliğine veya yüksek menfaatlerine veya Devletin güvenliği ve yüksek menfaatleriyle birlikte yabancı devletlere de ilişkin ise, Başbakan veya ilgili bakan, gerekçesini bildirmek suretiyle söz konusu bilgi ve belgeleri vermeyebilir. Verilmeyen bilgi ve belgelere dayanılarak ileri sürülen savunmaya göre karar verilemez." hükmüne yer verilmiş, Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 88 inci maddesinde de benzer bir hüküm yer almıştır.

Yine, 26.10.1994 günlü ve 4045 sayılı Kanunun 1 inci maddesine dayanılarak çıkarılan Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Yönetmeliğinin 2 nci maddesinde, bu Yönetmeliğin, yetkili olmayan kişilerin bilgi sahibi olmaları halinde Devletin güvenliğinin, iç ve dış menfaatlerinin, ulusal varlığın ve bütünlüğün zarar görebileceği veya tehlikeye düşebileceği bilgi ve belgeleri, bunların toplanmasını ve işlemini yürüten bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının ilgili birim ve kısımlarının belirlenmesini, kapsadığı belirtilmiş, 4 üncü maddesinin (e) bendinde, "bilmesi gereken" ibaresi, bir gizli evrakı veya dokümanı ancak görevinden dolayı öğrenen, onu inceleyen, uygulayan ve korumaktan sorumlu bulunanlar olarak tanımlanmış ve bu tanımlamadan hareketle 5 inci maddesinde, bilmesi gerekenlerin dışında diğer kişilerin bilmelerinin istenmediği ve açıklandığı takdirde Devletin güvenliğine, ulusal varlık ve bütünlüğe, iç ve dış menfaatlerimize vereceği zararlara göre gizlilik

dereceleri çok gizli, gizli, özel ve hizmete özel olarak sınıflandırılmıştır. Görüldüğü üzere, mevzuattaki özel hükümlerde de, bilmesi gerekenlerin dışında diğer kişilerin bilmelerinin istenmediği, açıklandığı takdirde Devletin güvenliğine, ulusal varlık ve bütünlüğe, iç ve dış menfaatlerimize, ceza veya disiplin soruşturmalarını amacına zarar vereceği öngörülen bilgi ve belgelerin açıklanması, incelemeye sunulması ve bunlardan bir suret alınması konularında kısıtlamalar ve sınırlamalar getirilmiş, idareye belirli nitelikteki bilgi ve belgeleri yargı mercilerine dahi vermeme olanağı tanınmış bulunmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 128, 129, 130 ve 131 inci maddelerinde de, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren hallerde, disiplin kurulunun soruşturma dosyasını aldığı tarihten itibaren 30 gün içinde soruşturma evrakına göre kararını bildireceği, memurluktan çıkarma cezası için, soruşturma dosyasının yüksek disiplin kuruluna tevdi edileceği, bu kurulların dosyaların incelenmesinde gerekli gördükleri takdirde, ilgilinin sicil dosyasını ve her nevi evrakı incelemeye, ilgili kurumlardan bilgi almaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye veya niyabeten dinletmeye, mahallen keşif yapmaya veya yaptırmaya yetkili oldukları, hakkında memurluktan çıkarma cezası istenen memurun, sicil dosyası hariç, soruşturma evrakını inceleme, tanık dinletme, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahip olduğu, Devlet memuru hakkında savunması alınmadan disiplin cezası verilemeyeceği belirtilmiştir.

4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun 6 ncı maddesinin birinci fıkrasında, ön inceleme ile görevlendirilen kişi veya kişilerin, bakanlık müfettişleri ile kendilerini görevlendiren merciin bütün yetkilerini haiz olduğu, bu Kanunda hüküm bulunmayan hususlarda Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununa göre işlem yapabilecekleri belirtilmek suretiyle CMUK'un yukarıda sözü edilen 143 üncü maddesinin uygulanması- na imkân tanıdığı görülmektedir.

Bu hükümler karşısında, hakkında ceza soruşturması yapılan bir devlet memurunun kendisi veya avukat olan vekilinin CMUK'nun 143 üncü maddesi hükmüne dayanarak, hazırlık soruşturmasının amacını tehlikeye düşürebilecek durumlarda sulh hâkiminin kararıyla kısıtlanabilecek olanlar dışında, hazırlık belgeleri ile dava dosyasının tamamını incelemeye ve istediği belgenin bir örneğini almaya hakkı bulunmaktadır. 4483 sayılı Yasa uygulamasında da ön inceleme ile görevlendirilenler soruşturmanın amacını tehlikeye düşürebilecek durumlarda bu Yasanın 6 ncı maddesi gereğince sulh hâkiminden kısıtlama kararı almak da dâhil, CMUK'nun Cumhuriyet savcılarına verdiği bütün yetkileri kullanabileceklerdir.

Diğer taraftan, disiplin soruşturması evresinde, bu soruşturma sonucunda yetkili makamlarca bir disiplin cezası verilmesi, icrai ve kesin nitelikleri haiz bir idari işlemdir. İdare hukukunda, idari işlemin birbirini izleyen birçok safhadan oluşan işlem dizisi ile ortaya çıkacağı kabul edilmektedir. Kamu gücü ve

kudretinin, üçüncü kişiler üzerinde, ayrıca bir başka işlemin varlığına gerek olmaksızın, doğrudan doğruya hukuki sonuçlar doğurmak suretiyle etkisini gösterdiği işlemler icrai niteliktedir. Bu bağlamda tavsiye, dilek, düşünce, teklif gibi bilgi verici, açıklayıcı işlemler yanında hazırlık işlemleri de icrai olmayan işlemler olarak kabul edilmektedir.

Disiplin soruşturması işlemleri de inceleme prosedürünün bir parçası olarak icrai işlemin gerçekleştirilmesine yöneliktir. Disiplin soruşturmasının yapıldığı aşamada bir belirsizlik arz eden bu durum, ilgilinin savunmasının istendiği andan itibaren savunma hakkının gerekleri açısından sonuç doğurabilecek nitelikte kabul edilmelidir. Bu nedenle de, disiplin soruşturmasında ilgilinin savunmasının istendiği andan itibaren disiplin soruşturmasının amacını tehlikeye düşürebilecek belgeler ile sicil dosyası hariç, ilgilinin veya avukatının disiplin dosyasının tamamını incelemeye ve istediği belgenin bir örneğini almaya hakkı bulunduğunu kabul etmek gerekmektedir.

Bütün bu genel ve özel kısıtlama ve sınırlama hükümleriyle karşılıklı hukuki ilişkilerde hak, yetki ve sorumluluklar arasında kamu yararı fikrine dayalı uygun dengenin sağlanması, sorumlulukların bu dengeye uygun şekilde yerine getirilmesi amaçlanmıştır.

Sonuç olarak; istişari düşünce istemine esas olan maddi olay ve olgular da dikkate alındığında aşağıda sıralanan hususların taraflarca karşılıklı olarak değerlendirilmesinde, sorumluluklar arasında uygun ve ölçülü dengenin sağlanması halinde, duraksama konularının ortadan kalkacağı söylenebilir.

1- 1136 sayılı Avukatlık Kanununun 2 nci maddesinin 4667 sayılı Kanunla değiştirilen üçüncü fıkrasında sayılan kurum ve kuruluşlara, avukatlara görevlerinin yerine getirilmesinde yardımcı olma zorunluluğu getirilmiştir. Yardımcı olma zorunluluğunun kapsamını ve sınırlarını belirlemede avukatların görevleriyle ilgili olarak yukarıda yapılan açıklamalar göz önünde bulundurulmalıdır.

Bu kurumlara, kanunlarındaki özel hükümler saklı kalmak kaydıyla avukatların gerek duyduğu bilgi ve belgeleri aşağıdaki kapsam çerçevesinde incelemelerine sunmak yükümlülüğü getirilmiştir.

a) İncelemeye sunma, bilgi ve belgenin bulunduğu kurum ve kuruluş bünyesinde, gerektiğinde bir görevli eşliğinde uygun bir yerde gerçekleştirilmesi gereken bir işlemdir.

b) İncelemeye sunma yükümlülüğünün, bilgi ve belgenin bulunduğu kurum ve kuruluş dışında bir yere veya şehire gönderilmesi suretiyle yerine getirilmesinin istenmesi, yasanın amacına uygun bir talep olarak değerlendirilemez.

c) Avukatın gerek duyduğu bilgi ve belgelerin kapsamı, avukatların görevleriyle ve gerek duyma ifadesiyle ilgili açıklamalarda belirtilen sınırlar için de anlaşılmalı ve değerlendirilmelidir.

d) Yasa koyucu, kurum ve kuruluşların bünyesinde inceleme olanağı tanıdığı belgelerden örnek alınmasını vekâletname ibrazına bağlı tutmuştur. Avukatlarca incelenmesinden sonra bu belgelerin gerekli olanlarından konu, tarih ve sayısı belirtilerek örnek alınabilmesi yasa hükmü gereğidir.

2- İncelemeye sunma yükümlülüğünün istisnası olan kanunlardaki özel hükümlerin sınırları ve içeriği, ilgili madde metinleriyle bu konuda yukarıda yapılan açıklamalarda belirtilen hukuki çerçeve içinde değerlendirilmelidir.

Sonuç: Duraksama konusu hakkında yukarıda açıklanan görüşle dosyanın Danıştay Başkanlığına sunulmasına 10.4.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

• Sendikal Faaliyetlerden Dolayı Soruşturma Açılmaz.

Sendikal hakların kullanılması niteliğindeki eylemler disiplin cezasına konu olamayacağı binlerce kez gündeme gelmiştir. Yasalar ve genelgelerle birçok kez altı çözülmüştür. Ancak idare tarafından sendikal faaliyetler halen ferdi bir davranış olarak algılanmakta ve sendikal faaliyeti yürüten sendika yöneticileri ve üyeleri de Devlet Memuru olmasından dolayı idare tarafından soruşturmalara muhatap olmaktadır.

4688 sayılı kanununa tabi sendikaların yöneticileri il, ilçe ve işyeri temsilcileri ve üyeleri sendikal görevleri yanında Devlet Memurluğu görevini de yürütmektedirler. Devlet Memurluğu sıfatlarını kullanarak sendikal faaliyet ve eylemde bulunmaları imkânsızdır. Sendikal faaliyet ve eylemlerini sendikal kimlikleri ile yapmaktadırlar.

Fakat sendika yöneticileri ve üyeleri kamu idareleri tarafından Devlet Memurluğu sıfatlarından dolayı sendikal faaliyetleri nedeniyle soruşturmaya konu olabilmektedirler.

Kamu Görevlileri Sendikaları sivil toplum örgütü olup ne kurum olarak ne de yöneticileri ve üyeleri olarak Devlet kurumlarına bağlı değillerdir.

Çünkü soruşturmaya konu olan sendika yöneticileri ve üyeleri; 02.07.2001 tarih ve 24460 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturulan, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumlulukları belirlenen hizmet kolunda kurulmuş merkezi Ankara'da bulunan konfederasyon olarak üst kuruluşuna bağlı sendikanın seçilmiş yöneticileri veya üyeleridir

Devlet organlarının; sendika yöneticileri ve üyelerini ödül, sicil ve disiplin gibi iş ve işlemlerle ilgili araştırmaya, soruşturmaya, denetlemeye ve teftiş etmeye yetkisi bulunmamaktadır.

• **Ceza Verebildiğiniz Personele Ödül Verme Yetkiniz De Bulunmaktadır**
Yönetici konumunda olanların;

1-29.06.1930 tarih ve 1532 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 1702 sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanununa,

2-19.01.1943 tarih ve 5308 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 4357 sayılı Hususî İdarelerden Maaş Alan İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına, Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edilecek Sağlık ve İċtimaî Yardım Sandığı ile Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanununa,

3-23.07.1965 tarih ve 12056 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa göre

Ceza verebildiği bir personele ödül verme yetkisi de bulunmaktadır.

Sendika yöneticileri ve üyeleri sendikal faaliyetleri açısından 4688 sayılı Kanuna tabi ve seçilmiş kişiler olup sendikal faaliyetleri açısından ne 657, ne 1702, ne de 4357 sayılı kanunlara bağlı bir kurum ve kişiler değildir. Dolayısıyla yetkililerin; sendikanın yapmış olduğu bir faaliyetinden dolayı sendika yöneticileri ve üyelerine ödül verme yetkisi olmadığı gibi ceza verme yetkileri de bulunmamaktadır.

• **Sendika Yöneticileri Ve Üyeleri Ödül Ve Cezaları Düzenleyen Mevzuata Tabi Değillerdir**

Çünkü sendika yöneticileri ve üyeleri sendikal faaliyetler açısından;

1- 29.06.1930 tarih ve 1532 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 1702 sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanununa,

2- 19.01.1943 tarih ve 5308 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 4357 sayılı Hususî İdarelerden Maaş Alan İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına, Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edilecek Sağlık ve İċtimaî Yardım Sandığı ile Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanununa,

3- 23.07.1965 tarih ve 12056 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi tutulamazlar.

Soruşturmaya konu olan sendika yöneticileri ve üyeleri sendikal faaliyetleri nedeniyle kişisel ve kurumsal haklarına saygısızlık yapıldığını düşünen ilgili kişi veya kurumlar tarafından Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunulmalıdır.

• **Sendikal Faaliyetlerden Dolayı Soruşturma Açılmasının Usul Yö-
nünden İncelenmesi**

Sendika yöneticileri ve üyeleri soruşturmaya konu olan sendikal faaliyeti kapsamındaki yetkilerini Anayasanın Devletin sosyal bir hukuk devleti olduğunu belirten 2. maddesi, çalışanların ve işverenlerin, üyelerinin çalışma ilişkisi-

lerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma ve bu sendikalara üye olarak bu doğrultuda etkinlik yapma hakkının bulunduğunu belirten 51. maddesi, usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası anlaşma hükümlerinin uygulanacağını belirleyen 90. maddesi ve 90. maddenin bir gereği olarak; 87 ve 151 sayılı İLO Sözleşmeleri, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin 10. ve 11. maddesine ve 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununa, 2821 Sayılı Sendikalar Kanununa, Başbakanlık ve Bakanlık genelgelerine dayanmaktadır.

Yukarıdaki mevzuat hükümleri ile sınırları çizilen sendika yöneticileri ve üyelerinin yetkileri Uluslararası Sözleşmeler, 4688 Sayılı Yasa ve Başbakanlık Genelgeleri ile koruma altında olmasına rağmen yasal yetki sınırlarını bilmeyen yetkililer tarafından soruşturma konusu olabilmektedir.

Fakat soruşturmada yürütülen iş ve işlemlerde yetkililer tarafından;

1- 19.03.1954 tarih ve 8662 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin,

2- 25.02.1993 tarih ve 21507 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 87 sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin İLO Sözleşmesinin,

3- 25.02.1993 tarih ve 21507 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 151 sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin İLO Sözleşmesinin,

4- 12.06.2003 tarih ve 25136 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2003/37 Sayılı Başbakanlık Genelgesinin,

5- 02.06.2005 Tarih ve 25833 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2005/14 Sayılı Başbakanlık Genelgesinin,

6- 30.01.2010 Tarih ve 27478 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2010/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesinin,

7- 02.07.2001 tarih ve 24460 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanununun,

8- 07.05.1983 tarih ve 18040 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun

İlgili hükümlerindeki sendika yöneticileri ve üyelerinin sendikal faaliyetler kapsamında görüşlerini açıklama ve anlatım özgürlüğüne sahip oldukları, kamu çalışanlarının çıkarlarını savunmak amacıyla etkinliklerde bulunabilecekleri ve kamu makamlarının her türlü müdahalesine karşı yeterli korumadan yararlanacakları ve haklarında disiplin soruşturması yapılamayacağı ilkesine aykırı hareket edilmektedir.

Yapılan bu uygulama yasaların lafzına ve ruhuna aykırıdır. Hiçbir suç unsuru olmadan soruşturmalar açılabilir.

Türkiye'nin sivil toplum örgütü olan sendikaları temsilen sendika yöneticileri ve üyelerine yapılan bu haksız uygulamalar ile eleştiri hakkı ve idarece yapılmakta olan yanlış ya da yanlış işlemlerin düzeltilmesi yönündeki talep hakkı ile Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 26. maddesi ile güvence altına alınan fikirleri yayma hürriyetinin önü kesilmektedir.

Bu şekilde Sendikaların Örgütlenmesi, Fikirlerini ve Eleştirilerini Toplama Yaymasının Önüne Geçilmekte, sendika yöneticileri ve üyeleri nezdinde kamu çalışanlarının pasifize edilmesi amaçlanmaktadır.

Sendikalar baskı grubu olmaları nedeni ile davalar açabilmekte, suç duyusunda bulunabilmekte, idareye yazılar yazabilmekte, eylemler ve açıklamalar yapabilmektedirler. Bu yetkilerini Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinden ve onunla bağlantılı İLO sözleşmelerinden 4688 Sayılı Kamu Sendikaları Kanundan ve Genelgelerden almaktadırlar. Bu husus Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 10. ve 11. maddelerinde açıkça yer almaktadır.

Sendikaların her yazısının ve açıklamasının önüne bir engel konulacak olursa, ifade ve düşünce hürriyetinin önüne de engel konulmuş olmaktadır. İfade hürriyeti demokratik toplum gereklerinden olup, sınırlar daraltıcı değil genişletici şekilde yorumlanmalıdır.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin ifade ve sendikal özgürlüklere ilişkin vermiş olduğu yerleşmiş kararı incelendiği zaman; meslek mensuplarının kamuya açıklama yapabileceğini, kamu görevlisinin kişisel fikirlerini açıklayabileceğini, kamu görevlisinin eleştiriye cevap verebileceğini, taraflı düşünce açıklamasının olabileceğini, sert bir üslup ve saldırgan ifadeler kullanarak düşüncelerin açıklanabileceğini, bu nedenlerle yargılanmanın ifade özgürlüğünün ihlali anlamında olduğunu kesin olarak belirtmektedir.

Ceza verebilmek için sendikal kimlikler yok sayılmaktadır. Bu işlemler sendika yetkilileri nezdinde sendika üyelerine de verilmiş bir gözdağıdır. Bu suretle idare tarafından sendikaların ve sendika üyelerinin dolayısıyla kamu çalışanlarının pasifize edilmesi amaçlanmaktadır.

Bilindiği üzere Anayasa'da önemli değişiklikler yapılarak kamu görevlilerine sendika hakkı açıkça tanınmış, daha sonra yapılan bir değişiklik ile de Anayasa'nın 90. maddesinin son fıkrasına, 22.05.2004 tarih ve 5170 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 5170 sayılı yasanın 7. maddesi ile eklenen son cümle uyarınca **"Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır."** kuralı getirilmiştir.

Anayasa'nın 90. maddesi uyarınca iç hukukumuzun bir parçası haline gelen ve bir uyumsuzluk olması halinde yasalardan önce uygulanacak olan temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmelerin örgütlenme özgürlüğü ve sendikal haklara ilişkin hükümler içerdigi bilinmektedir.

• Sendika Faaliyetlerden Dolayı Soruşturma Açılmasının Mevzuat Hükümleri Açısından İncelenmesi

1- 19.03.1954 tarih ve 8662 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin "İfade özgürlüğü" başlıklı 10. maddesindeki; "1. Herkes görüşlerini açıklama ve anlatım özgürlüğüne sahiptir. Bu hak, kanaat özgürlüğü ile kamu otoritelerinin müdahalesi ve ülke sınırları söz konusu olmaksızın haber veya fikir almak ve vermek özgürlüğünü de içerir. Bu madde, devletlerin radyo, televizyon ve sinema işletmelerini bir izin rejimine bağlı tutmalarına engel değildir. 2. Kullanılması görev ve sorumluluk yükleyen bu özgürlükler, demokratik bir toplumda, zorunlu tedbirler niteliğinde olarak, ulusal güvenliğin, toprak bütünlüğünün veya kamu emniyetinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın, başkalarının şöhret ve haklarının korunması veya yargı gücünün otorite ve tarafsızlığının sağlanması için yasayla öngörülen bazı biçim koşullarına, sınırlamalara ve yaptırımlara bağlanabilir." hükümleri ve "Dernek kurma ve toplantı özgürlüğü" başlıklı 11. maddesindeki; "1. Herkes asayiş bozmayan toplantılar yapmak, demek kurmak, ayrıca çıkarlarını korumak için başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak haklarına sahiptir.

2. Bu hakların kullanılması, demokratik bir toplumda, zorunlu tedbirler niteliğinde olarak, ulusal güvenliğin, kamu emniyetinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amaçlarıyla ve ancak yasayla sınırlanabilir. Bu madde, bu hakların kullanılmasında silahlı kuvvetler, kolluk mensupları veya devletin idare mekanizmasında görevli olanlar hakkında meşru sınırlamalar konmasını engel değildir." hükümleri ile sendika yöneticilerinin sendikal faaliyetler kapsamında görüşlerini açıklama ve anlatım özgürlüğüne sahip oldukları açık bir biçimde ortaya konmuştur.

İç hukukumuzu doğrudan etkileyen Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de sendikal eylem ve etkinlikler nedeniyle verilen cezaları, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesine aykırı bulmaktadır.

2- 25.02.1993 tarih ve 21507 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 151 sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin İLO Sözleşmesi'nin 3. maddesindeki; "Bu sözleşmenin uygulanması bakımından kamu görevlileri örgütü deyimi

oluşumu ne olursa olsun amacı kamu görevlilerin çıkarlarını savunmak ve geliştirmek olan herhangi bir örgüt anlamına gelir” hükümleri ve aynı sözleşmenin 5. maddesi, 2. fıkrasındaki; “Kamu görevlileri örgütleri kuruluş, işleyiş veya yönetimlerinde kamu makamlarının her türlü müdahalesine karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır.” hükümleri ile kamu çalışanların çıkarlarını savunmak amacıyla etkinliklerde bulunabilecekleri ve kamu makamlarının her türlü müdahalesine karşı yeterli korumadan yararlanacakları açıkça kabul edilmiştir.

3- 25.02.1993 tarih ve 21507 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 87 Sayılı Sendika Özgürlüğüne Ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin İLO Sözleşmesi’nin 3. maddesindeki; “1. Çalışanların ve işverenlerin örgütleri, tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.

2. Kamu makamları, bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdırlar.” hükümleri ve aynı sözleşmenin 8. maddesindeki; **“1. Çalışanlar ve işverenler bunlara ait örgütler, bu Sözleşme ile kendilerine tanınmış olan hakları kullanmada, diğer kişiler veya örgütlenmiş topluluklar gibi yasalara uymak zorundadır.**

2. Yasalar, bu sözleşme ile öngörülen güvencelere zarar verecek nitelikte olamaz veya zarar verecek şekilde uygulanamaz.” hükümleri ile kamu makamlarının çalışanların örgütlerinin faaliyetlerinin yapılmasına engel olunmamasını ve müdahaleden sakınılmasını, kamu çalışanlarının örgütünün kendi amaçları doğrultusunda düzenlemiş olduğu iş ve işlemler nedeniyle cezalandırılmayacağı ve yasaların sendikal haklara ve özgürlüklere zarar verecek nitelikte olamayacağı ve zarar verecek biçimde uygulanamayacağı açık bir biçimde ortaya konmuştur.

4- 02.07.2001 tarih ve 24460 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanununun “Sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvencesi” başlıklı 18.maddesindeki; **“Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tabi tutulamaz ve görevlerine son verilemez.”** hükümleri ile sendika yöneticilerinin sendikal faaliyetler kapsamında farklı bir işleme tabi tutulamayacağı ve görevlerine son verilemeyeceği açık bir biçimde ortaya konmuştur.

5- 12.06.2003 tarih ve 25136 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2003/37 Sayılı Başbakanlık Genelgesinin 2. maddesi, 2. fıkrasındaki; “657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 15’inci ve 399 sayılı KHK’nin 17’nci maddesi hükümleri gereği sendika yöneticisi kamu görevlilerinin, kamu görev-

leri ile ilgili olmayan konularda yapacakları basın açıklamaları ve mesai saatleri dışında sendikal faaliyetlere katılanlar hakkında disiplin soruşturması yapılmayacaktır.” hükümleri ile sendika yöneticisi kamu görevlilerinin, kamu görevleri ile ilgili olmayan konularda yapacakları basın açıklamaları ve mesai saatleri dışında sendikal faaliyetlere katılanlar hakkında disiplin soruşturması yapılamayacağı açık bir biçimde ortaya konmuştur.

6- 02.06.2005 Tarih ve 25833 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2005/14 Sayılı Başbakanlık Genelgesinin 7. maddesindeki; **“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.”** hükümleri ile sendika yöneticilerinin sendikal faaliyetler kapsamında, görevleri ile ilgili olmayıp doğrudan yapacakları basın açıklamaları hakkında disiplin soruşturmasına konu yapılamayacağı açık bir biçimde ortaya konmuştur.

7- 30.01.2010 Tarih ve 27478 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2010/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesinin 2. maddesindeki; **“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.”** hükümleri ile sendika yöneticileri ve üyelerinin sendikal faaliyetler kapsamında yapacakları basın açıklamaları, disiplin soruşturmasına konu yapılamayacağı açık bir biçimde ortaya konmuştur.

Tüm bu mevzuat hükümleri birlikte değerlendirildiğinde; Kamu idareleri uluslararası sözleşmelerden varlık bulan sendikal hakları hiçbir şekilde dik-kate almadan, sendika yöneticisi, temsilcisi ve üyesi olan kamu çalışanlarına ilişkin eylemlerinde sendika kavramını, sendikal faaliyeti göz ardı etmeden, uluslararası sözleşmeler, yasa ve diğer mevzuat hükümleri gereği yapılması gerekenleri yapmadan, genelgeleri geçiştirmeden, yanlı işlemler tesis etmeden, takdir hakkını kısıtlamadan yukarıda sıraladığımız mevzuat hükümlerine göre sendika yöneticileri ve üyelerine soruşturma açamaz.

Çünkü Kamu yetkilileri görevi gereği yasaları bilebilecek, okuduğu yasa hükümlerini kavrayabilecek bir mevkiidedir. Keyfi uygulamalarda bulunmaması gerektiğinin bilincinde olması gerekmektedir.

Ancak bütün bunlara rağmen sendikal kimlikler görülmeyerek yok sayılmakta, Anayasa'dan, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinden, İLO sözleşmelerinden 4688 ve 2821 Sayılı Kanunlardan ve ilgili Başbakanlık ve Bakanlık genelgelerinden bihaber davranılmaktadır.

• **Sendikal Faaliyetlerden Dolayı Soruşturma Açılmasının Ceza Yö-nünden İncelenmesi**

Anayasa'dan, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinden, İLO sözleşmelerinden 4688 ve 2821 Sayılı Kanunlardan ve ilgili Başbakanlık ve Bakanlık genel-

geleri ile güvence altına alınan sendikal faaliyet hakkı Türk Ceza Kanunu ile de korunmaya alınmıştır.

12.10.2004 tarih ve 25611 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun **“Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi”** başlıklı 118. maddesindeki; **“(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.**

(2) Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi hâlinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.” hükümleri ve aynı kanunun **“Görevi Kötüye Kullanma”** başlıklı 257. maddesi, 1. fıkrasındaki; **“Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında, görevinin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir menfaate sağlayan kamu görevlisi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.”** hükümleri ile görevi kötüye kullanma, sendikal faaliyetlerin engellenmesi açık bir biçimde ortaya konmuştur.

Kimse, kendisine kanunların verdiği bir yetkiyi kötüye kullanma hakkına sahip değildir. Sendikal hakları ve faaliyetleri kısıtlamak kimsenin haddi de değildir.

Sendika yöneticileri ve üyelerine soruşturma açılması için yetkili amirlerin onay vermeleri ile müfettişlerin yaptığı soruşturmada; Anayasa’dan, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinden, İLO sözleşmelerinden, 4688 ve 2821 Sayılı Kanunlardan ve Başbakanlık genelgelerinden alınan yetki ile oluşan sendikal kimlikler görülmeyerek, ceza teklif etmeleri ve yetkili amirlerin ceza veremeleri görevi kötüye kullanma, sendikal faaliyetlerin engellenmesi kapsamında değerlendirilebilecektir.

• İş Bırakan Memura Ceza Verilemez

Danıştay 12. Dairesi 2005/313 Karar ve 2004/4643 Esas sayılı kararı ile memur sendikacılığı tarihi açısından çok önemli bir karar vermiş, Danıştay’ın bu önemli kararında, sendikanın aldığı karar uyarınca işe gelmeyen memura disiplin cezası verilmesinin, 4688 Kanununa ve uluslararası sözleşmelere aykırı olduğunu belirtmiştir.

Bilindiği üzere Sendikamız 25 Kasım 2009 tarihinde iş bırakma kararı almıştır. Memur Sendikalarının Yönetim Kurullarının Sendikal Haklar çerçevesinde üyelerinin mesleki, sosyal ve ekonomik hakları ile ilgili olarak sendikaya bağlı tüm şube ve temsilciliklerinin bir (1) günlük iş bırakma eylemi kararları almış ve bu kararlar uyarınca 25 Kasım 2009 tarihinde Memur Sendikalarına üye çalışanlar tüm yurt genelinde iş bırakmıştır.

Her ne kadar 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125/C-b maddesi gereği özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek fiili aylıktan kesme cezasını gerektiren fiil ve haller arasında sayılmışsa da, sendikanın yetkili kurullarınca alınan karara uyarak mali, sosyal, mesleki hak ve menfaatlerin korunması için 25 Kasım 2009 tarihinde demokratik ve sendikal haklar kullanılmıştır.

Sendikal faaliyetlere katılmak Anayasa tarafından güvence altına alınmıştır. Bu sebeple sendika üyelerine eyleme katılmalarından dolayı herhangi bir cezai işlem yapılamaz.

Bu anlamda 4688 sayılı kanununun **“Sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvencesi”** başlıklı 18. maddesinde; **“Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tâbi tutulamaz ve görevlerine son verilemez.”** hükümleri bulunmaktadır.

Bu hükme göre; üyesi olduğu sendikanın aldığı karar gereğince bir gün iş bırakan memura ceza verilemez.

Üyesi olduğu sendikanın aldığı karar gereğince bir gün iş bırakan memura soruşturma açılması için yetkili amirlerin onay vermeleri ve ceza teklif etmeleri iş bırakma faaliyetinin engellenmesi kapsamında Türk Ceza Kanununun **“Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi”** başlıklı 118.maddesindeki; **“(1) Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmama, 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.**

(2) Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi hâlinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolünür.” hükümleri gereğince suç unsuru oluşurmaktadır.

Gerek ilgili yasalar, gerekse yerleşmiş Danıştay içtihatları gereği sendikal faaliyetten dolayı herhangi bir ceza yaptırımını uygulanamaz.

25 Kasım 2009 tarihindeki iş bırakma eylemi Türk Eğitim-Sen Genel Merkezinin 03.11.2009 tarih ve 1 sayılı **“Eylem”** konulu sendika üyelerine yaptığı çağrı üzerine gerçekleştirilmiştir.

Aşağıda sunacağımız mahkemelerin kararlarında sendikanın aldığı bu karar uyarınca işe gelmeyen memura disiplin cezası verilmesi 4688 sayılı Kanuna ve uluslararası sözleşmelere aykırı görülmüştür.

1-Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin 21.04.2009 tarih ve 68959-01 başvuru sayılı kararı

"Başvuru No: 68959/01 /Strazburg, TARİH: 21 Nisan 2009

Konu : İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına ilişkin

Sözleşmenin 34. Maddesi uyarınca yapılan başvuru.

Sonuç: AİHM Oy birliği ile

1-AİHM'nin 11. maddesinin ihlal edildiğine,

2-a-AİHM'nin 44/2 maddesi gereğince kararın kesinleştiği tarihten itibaren üç ay içerisinde miktara yansıtılabilecek her türlü vergiden muaf tutularak savunması Devlet tarafından başvurana yargılama, masraf ve giderleri için 1.500 Euro ödenmesine,

b-Söz konusu sürenin bittiği tarihten itibaren ödemenin yapılmasına kadar Hükümet tarafından, Avrupa Merkez Bankası'nın o dönem için geçerli olan faiz oranının üç puan fazlasına eşit oranda basit faiz uygulanmasına,

3-Adil tatmine ilişkin diğer tüm taleplerin reddine."

2-Danıştay 12. Dairesinin 2005/313 Karar ve 2004/4643 Esas sayılı kararı

"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."

3-Mersin İdare Mahkemesinin 2003/813 Karar ve 2002/1295 Esas sayılı kararı

"Bakılan davada; davacının, üyesi olduğu sendikanın yetkili kurullarınca alınan karara uyarak kamu görevlilerinin içinde bulunduğu mali sıkıntılarının kısmen düzeltilmesi ve kamuoyunca bilinen bu sıkıntılarının yine kamuoyuna anlatılarak desteğinin sağlanması amacıyla 1.12. 2000 tarihinde yurt çapında gerçekleştirilen bir gün süreyle göreve gelmeme eylemine katıldığı anlaşılmakta olup, davacının sendikal faaliyet niteliğindeki söz konusu fiilin 657 sayılı Anayasanın 125/C-b maddesinde öngörülen izinsiz ve mazeretsiz olarak göreve gelmemek fiili kapsamında değerlendirilmesine olanak bulunmamaktadır.

Bu durumda; davacının üzerine atılı olan özürsüz olarak bir gün göreve gelmeme fiilinin sübuta ermediği anlaşıldığından, söz konusu fiilden dola-

yı 1/30 oranında aylık kesimi cezasıyla tecziyesi yolundaki işlemde hukuka uyarlık görülmemiştir.”

4-Danıştay 11. Dairesinin 2005/861 Karar ve 2002/871 Esas sayılı kararı

“Dosyanın incelenmesinden, davalı idare bünyesinde sözleşmeli personel olarak görev yapan davacının 20.4.1995 tarihinde yapılan bir günlük iş bırakma eylemine katılması nedeniyle yaptırılan soruşturma sonucunda; 1. Bölge Disiplin Kurulunun 29.11.1995 tarih ve 1995/186 sayılı kararıyla eylemine uyan Personel Yönetmeliğinin 100/5. maddesi uyarınca tecziyesine ancak eylemin Türkiye genelinde ve eyleme katılımın fazla olması, temel amacın memurlara sendikal hakların verilmesi, ücretlerin yükseltilmesi ve özlük haklarının iyileştirilmesi gibi sosyal içerikli talepleri ihtiva etmesi hususları dikkate alınarak Aynı Yönetmeliğin 105. maddesi delaletiyle 99. maddesi uyarınca kınama cezası ile tecziyesine karar verildiği ve 1. Bölge Başmüdürlüğünün onayıyla davacıya ayrıca bir günlük sözleşme ücreti kesintisi uygulandığı anlaşılmaktadır.

Bu durumda gerek 399 sayılı KHK de gerekse TCDD Personel Yönetmeliği ve idare ile davacı arasında imzalanan sözleşmede 1 veya 2 gün özürsüz işe gelmeme halinde disiplin cezası olarak uygulanan aylıktan kesme cezası dışında, sözleşme ücretinden kesinti yapılabileceği yolunda herhangi bir düzenleme bulunmadığından, 1. Bölge Başmüdürlüğünün onayıyla davacının sözleşme ücretinden bir günlük kesinti yapılmasına ilişkin işlemde ve bu işleme karşı açılan davayı reddeden mahkeme kararında hukuka uyarlık görülmemiştir.”

5-Danıştay 12. Dairesinin 2008/225 Karar ve 2005/5767 Esas sayılı kararı

“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, dolasıyla 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 hukuki isabet görülmemiştir.”

6-Ankara 9. İdare Mahkemesinin 2004/1738 Karar ve 2004/1013 Esas sayılı kararı

“Olayda, davacının üyesi bulunduğu sendikanın yetkili kurullarınca alınan karara uyarak, sağlık hakkı, sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin iş güvencesi ve özlük haklarıyla ilgili, Sağlık Bakanlığı Bütçesi Genel Kurulda görü-

şülmeden önce hükümeti uyarmak amacıyla 05.11.2003 tarihinde iş bırakma ve yavaşlatma eylemini gerçekleştirdiği anlaşılmış olup, davacının sendikal faaliyet kapsamında gerçekleştirdiği eylemin mazeret olarak kabulünün gerektiği, dolayısıyla 657 sayılı Yasanın 125/C-a maddesinde öngörülen fiilin sübuta ermediği anlaşılmakla davacı hakkında tesis edilen işlemde hukuka uygunluk görülmemiştir.”

7-Danıştay 12. Dairesinin 2005/3529 Karar ve 2005/4499 Esas sayılı kararı

Ankara 9. İdare Mahkemesinin 2004/1738 Karar ve 2004/1013 Esas sayılı kararının onanması kararı.

8-Danıştay 12. Dairesinin 2004/4148 Karar ve 2004/4209 Esas sayılı kararı

“Olayda; davacının, üyesi bulunduğu sendikanın yetkili kurullarınca alınan karara uyarak kamu görevlilerinin içinde bulunduğu mali sıkıntılarının kısmen düzeltilmesi ve kamuoyunca bilinen bu sıkıntıları yine kamuoyuna anlatarak desteğinin sağlanması amacıyla 11.12.2003 tarihinde 1 gün göreve gelmemek eylemini gerçekleştirdiği anlaşılmıştır. Bu durumda, 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.”

9-Kayseri 1. Asliye Mahkemesinin 2006/234 Karar ve 2001/340 Esas Sayılı Kararı

Konu: 01 Aralık 2000 günü 1 günlük iş bırakma

Hüküm: Sanıkların üzerine atılı 765 Sayılı TCK'nın 236/1-2 maddesinde tarif edilen suçun oluşmadığından CMK'nın 223/(2) - a maddesi uyarınca beratına”

10-İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Satılmış ve Diğerleri/Türkiye Davası

“Başvuru No:74611/01, 26876/02 ve 27628/02 Strazburg 17 Temmuz 2007

6 Mart 1998 tarihinde, o gün 7.00-15.00 saatleri arası ile 15.00-23.00 saatleri arası çalışan başvuranlardan iki grup, çalışma koşullarını protesto etmek amacıyla iş yavaşlatma eylemi çerçevesinde üç saat süreyle görev yerlerini terk etmişlerdir. Bu eylem sırasında araçlar gişelerden para ödemedi geçmiştir.

1. Başvuruların birleştirilmesine;

2. AİHS'nin 11. maddesine ilişkin olarak dile getirilen şikâyetle ilgili olarak başvuruların kabul edilebilir ve geri kalan kısmının kabul edilemez olduğuna;

3. AİHS'nin 11. maddesinin ihlal edildiğine;

4. a) AİHS'nin 44 § 2. maddesi gereğince kararın kesinleştiği tarihten itibaren üç ay içerisinde, ödeme tarihindeki döviz kuru üzerinden TL'ye çevrilmek üzere Savunmacı Hükümet tarafından başvurulara: karada belirtilen miktarlar kadar ödenmesine,

ii. manevi tazminat için başvuruların her birine 300 Euro (üç yüz Euro);

iii. masraf ve harcamalar için başvurulara toplu olarak 5.000 Euro (beş bin Euro) ödenmesine;

b) Söz konusu sürenin bittiği tarihten itibaren ödemenin yapılmasına kadar, Avrupa Merkez Bankası'nın o dönem için geçerli olan faiz oranının üç puan fazlasına eşit oranda basit faizin uygulanmasına;

5. Adil tazmine ilişkin olarak dile getirilen taleplerin reddedilmesine;

Karar vermiştir.”

11-Danıştay 8. Dairesinin 1998/4242 Karar ve 1997/4334 Esas sayılı kararı

“Tarih: 10.12 1998, Konu: Memurun bir gün işe gelmemesi (Sendikaların karar doğrultusunda etkinlik göstermesi)

Manisa İdare Mahkemesi 21.05.1997 gün ve 298 Sayılı Kararın iptali.

Sonuç: Temyiz isteminin reddi ile anılan kararın onanmasına ve yargılama giderlerinin temyiz isteminde bulunanın üzerinde bırakılmasına oy birliği ile karar verildi.”

12-Yargıtay 4. Hukuk Dairesinin 2001/3157 Karar ve 2000/12071 Esas sayılı kararı

“Tarih: 02.04.2001, Konu: Gişe Memuru olan davalıların görev yerlerini terk etmeleri nedeniyle kurumun zarara uğraması

Sonuç: Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme” ile “ Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının belirlenmesi Yöntemlerine ilişkin 151 Sayılı Sözleşmelerin varlığı da tartışmasızdır Bu sözleşmeler kabul edilmiş olmakla, Anayasa'nın 90. maddesi uyarınca artık iç hukuktaki bir hüküm gibi uygulanması gerektiği kabul edilmektedir.”

13-Yargıtay 4. Ceza Dairesinin 2000/780 Karar ve 1999/10183 Esas sayılı kararı

Rize Asliye Ceza Mahkemesince kamu sendikalarınca alınan karar sebebi ile 1 gün görevlerini geçici olarak yapmayan sendika üyeleri hakkında ya-

pılan yargılama neticesinde 1998/447K, 1998/151E sayılı kararı ile sendikal faaliyetleri sebebi ile ceza verilmiş ve verilen ceza Yargıtay 4. Ceza Dairesinin 1999/10183E, 2000/780K sayılı kararı ile temyizen incelenerek bozulmuştur. Yargıtay ilamının gerekçesi ise Anayasanın 53. maddesi, 657 sayılı kanunun 22. maddesinde yapılan değişiklikler ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (İLO) 87 ve 151 sayılı sözleşmeleri gösterilerek sendikanın amaçları doğrultusunda üyelere etkinlikte bulunabilme olanağının sağlanmış olmasından bahisle suç unsurunun oluşmadığına kanat getirilmiştir. Yüksek Mahkeme Kararından anlaşılacağı üzere sendikal eylemlere katılımdan dolayı sendika üyelerine herhangi bir ceza verilemeyeceği bir kez daha teyit edilmiştir.

14-İzmir 3. İdare Mahkemesinin 2010/1522 Karar ve 2000/793 Esas sayılı kararı

Türk Eğitim Sen'in almış olduğu karar neticesi 25 Kasım 2009 tarihinde memurlar bir gün iş bırakma eylemi gerçekleştirmiş. Bu eyleme katılanlara İzmir İli Tire Kaymakamlığı'na disiplin cezası uygulanması üzerine bu cezaların iptali için Türk Eğitim Sen tarafından idare mahkemelerinde iptal davaları açılmıştı.

Açılan bu davalarda **İzmir 3. İdare Mahkemesinin 2010/1522 Karar ve 2000/793 Esas sayılı kararı ile ".... her ne kadar 25.11.2009 tarihinde yapılan eyleme katıldığı ve göreve gelmediği açık ise de, anılan fiilin, genel olarak demokratik bir baskı grubu olduğu kabul edilen ve davacının üyesi olduğu sendikanın çağrısı üzerine, çözümlenemeyen parasal hakları ile çalışma şartlarının düzeltilmesine ilişkin taleplerinin ilgililere duyurulabilmesi ve bu konuya yönelik kamuoyu oluşturulabilmesi amacıyla 25.11.2009 tarihinde toplu olarak yapılan eyleme örgütsel disiplin gereği katılmasından ibaret olduğu açık olduğundan, söz konusu fiilin sendikal faaliyet kapsamında bir mazeret olarak değerlendirilerek disiplin cezası gerektirmedi ve maddede ifade edilen "göreve gelmemek" fiilinin dışında tutulması gerekirken, davacının anılan fiili nedeniyle disiplin cezası ile cezalandırılmasına ilişkin dava konusu işlemde anılan mevzuata ve hukuka uyarlık bulunmamaktadır. ..."** şeklinde bir gün iş bırakmanın sendikal faaliyet olduğuna karar vermiştir.

Bir günlük iş bırakma eylemine daha önce katılan devlet memurlarına verilen cezalar nedeniyle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin 21.04.2009 tarih ve 68959-01 başvuru sayılı kararı ve İnsan Hakları Mahkemesi (Satılmış ve Diğerleri/Türkiye) Kararlarında devletimiz tazminat cezalarına çarptırılmış ceza verilen memurlara tazminatlar ödenmiştir.

Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin "87 Sayılı Sözleşme" ile " Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı Sözleşmelerin varlığı da tartışmasızdır. Bu sözleşmeler kabul edilmiş olmakla,

Anayasa'nın 90. maddesi uyarınca artık iş hukuktaki bir hüküm gibi uygulanması gerektiği kabul edilmektedir.

Görüldüğü gibi Ulusal ve Uluslararası Sözleşmelerden doğan haklar için günümüze kadar hukuki içtihatlar oluşmuştur.

Ayrıca; Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığının 2008/24 nolu genelgesinin son paragrafında **"...yapılan soruşturmalarda getirilen tekliflerin hukuki nitelendirilmesinin yapılarak disiplin cezası teklifinde bulunulması"** ibaresi bulunmaktadır. Bu ibareye göre; İş bırakma eylemine daha önce katılan personele verilen cezaların Danıştay ve İnsan Hakları Mahkemelerinde iptal edilmesi neticesinde yukarıda sıraladığımız mahkemelerce verilen hukuki kararların da değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bu kararlara göre 1 gün iş bırakılmasına sendikanın yetkili organlarınca karar alınması halinde ceza verilmesi mümkün bulunmamaktadır.

• **Afiş Asma Hakkında Mahkeme Kararı**

25.11.2009 tarihinde iş bırakma eylemine ilişkin olarak "Haydi İnanca Yaşamak, Adil Bir Ücret, Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı için 25 Kasım'da İş Bırakmaya-Türkiye Kamu-Sen" yazılı afişlerin Sivas ilinde belirtilen yerlere asılması talebiyle yapılan başvurunun reddedilmesine dair tesis edilen Sivas Valiliği işlemleri Sivas İdare Mahkemesinin 2009/1202 esas ve 2010/411 Karar ve 22.04.2010 tarihli kararı ile iptal edilmiştir.

Mahkeme kararın gerekçesinde Toplantı ve gösteri ve bu amaca yönelik diğer faaliyet ve etkinliklerin bir temel hak olduğu ve ancak Anayasa'da yer alan belli nedenler ile sınırlanabileceği, bu hakkın kısıtlanmasının demokratik toplum düzeninin gereklerine aykırı olacağına yer vermiştir.

• **Sendika Yöneticilerine, Basına Yaptıkları Açıklama Nedeniyle Soruşturma Açılmaz Ve Disiplin Cezası Verilemez**

Türk Eğitim-Sen Osmaniye Şube Başkanı Ahmet Rasim ASKER'i ve Eski Şube Sekreteri Ahmet KANDEMİR'i temsilen Türk Eğitim Sen olarak açılan davalarda; Adana 2. İdare Mahkemesi'nin 2011/1237 Esas, 2012/181 Karar ve 14.02.2012 tarihli kararı ile Osmaniye Şube Başkanı Ahmet Rasim ASKER'in kınama cezası ve Adana 1. İdare Mahkemesi'nin 2011/1235 Esas, 2012/730 Karar ve 02.05.2012 tarihli kararı ile Osmaniye Eski Şube Sekreteri Ahmet KANDEMİR'in uyarma cezası ile tecziyelerine ilişkin işlemlerde isnad edilen suçlamaların sendikal faaliyet kapsamında değerlendirilmesi ve sendika üyelerinin menfaati için yetkili makamlara başvuru ve basına açıklama yapma haklarının bulunduğu gerekçesiyle iptaline karar verilmiştir.

• **Devlet Personel Başkanlığının Basın Açıklamaları Hakkındaki 13.03.2009 Tarih ve 5199 Sayılı Görüşü**

Özet: Sendikanızda Şube Başkanlarınız ve İl temsilcilerinizin zaman zaman yaptıkları basın açıklamalarının yasal dayanağının 4688 sayılı Ka-

nunda açık bir şekilde gösterilmediğinden bahisle, mezkur konu hakkında 13.03.2009/5199

Diyanet-Sen Şube Başkanlarınız ve İl temsilcilerinizin zaman zaman yaptıkları basın açıklamalarının yasal dayanağının 4688 sayılı Kanunda açık bir şekilde gösterilmediğinden bahisle, mezkur konu hakkında Başkanlığımız görüşünün tesis edilerek tarafınıza bildirilmesi hususunu talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Devlet Memurlarının ödev ve sorumluluklarının belirlediği ikinci bölümünün **“Basına bilgi veya demeç verme”** başlıklı değişik 15 inci maddesinde **“Devlet Memurları, kamu görevleri hakkında basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç veremezler. Bu konuda gerekli bilgi ancak bakanın yetkili kılacağı görevli illerde valiler veya yetkili kılacağı görevli tarafından verilebilir.**

Askeri hizmet ile ilgili bilgiler özel kanunların yetkili kıldığı personel dışında hiç bir kimse tarafından açıklanamaz.”

Ayrıca 12.06.2008 tarih ve 25136 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan (2003/37) Başbakanlık Genelgesinin 2 nci maddesinin 2 nci fıkrasında **“657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 15 inci ve 399 sayılı KHK’nin 17 nci maddesi hükümleri gereği sendika yöneticisi kamu görevlilerinin, kamu görevleri ile ilgili olmayan konularda yapacakları basın açıklamaları ve mesai saatleri dışında sendikal faaliyetlere katılanlar hakkında disiplin soruşturması yapılmayacaktır.”** ifadesi ve 02.06.2005 tarih ve **25833** sayılı Resmi Gazetede yayımlanan (2005/14) Başbakanlık Genelgesinin 7 nci maddesinde ise **“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.”** ifadesi bulunmaktadır.

Sendikal faaliyetlere dair yapılacak basın açıklamaları yukarıda yer verilen mevzuat çerçevesinde gerçekleştirilecektir.

• MEB; Sendikal Faaliyetlere Katılanlara Ceza Verilemeyeceğini Kabul Etmiştir

Milli Eğitim Bakanlığı Hukuk Müşavirliği 27.02.2012 tarihli, 17848 sayılı ve “Sendika Eylemi ” konulu yazıları ile Danıştay 12. Dairesinin 2004/4148 Kararı ve 2004/4209 Esas sayılı kararındaki “Olayda; davacının, üyesi bulunduğu sendikanın yetkili kurullarınca alınan karara uyarak kamu görevlilerinin içinde bulunduğu mali sıkıntıların kısmen düzeltilmesi ve kamuoyunca bilinen bu sıkıntıları yine kamuoyuna anlatarak desteğinin sağlanması amacıyla 11.12.2003 tarihinde 1 gün göreve gelmemek eylemini gerçekleştirdiği anlaşılmıştır. Bu durumda, sendikal faaliyet kapsamında bir gün göreve gelme-

mek 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.” Açıklamalarına atıfta bulunarak sendikal faaliyetlere katılımın özür kabul edilmesi gerektiğini bildirdi.

• Basına Bilgi ve Demeç Verme Yasağının Anlamı

Devlet memurlarının, basına bilgi ve demeç vermesine ilişkin düzenleme 657 sayılı Kanununun 15. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddede, memurların kamu görevleri hakkında basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi ve demeç veremeyecekleri belirtilmiştir. Bu konudaki bilgilerin Bakanlık merkez veya taşra teşkilatında ancak Bakanın yetkili kılacağı görevli, illerde valiler veya yetkili kılacağı görevli tarafından yapılabileceği yine aynı maddede düzenlenmiştir. Ancak, bu madde de bir nokta sürekli olarak gözden kaçmakta ve maddenin yanlış yorumu gerçek yorum olarak gösterilmeye çalışılmaktadır.

657 sayılı Kanununun “**Basına Bilgi ve Demeç Verme**” başlıklı 15. maddesinde; **“Devlet Memurları, kamu görevleri hakkında basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç veremezler. Bu konuda gerekli bilgi ancak bakanın yetkili kılacağı görevli; illerde valiler veya yetkili kılacağı görevli tarafından verilebilir.**

Askeri hizmet ile ilgili bilgiler özel kanunların yetkili kıldığı personel dışında hiç bir kimse tarafından açıklanamaz.” hükümleri yer almaktadır.

12.5.1982 tarih ve 2670 sayılı Kanununun 7’inci maddesi ile değişik bu maddenin gerekçesinde ise, **“Kamu görevlerinin yürütülmesiyle ilgili olarak basın organlarıyla radyo ve televizyon kurumlarına bilgi ve demeç vermeye kimlerin yetkili olduğu belirtilmekte ve idarenin halkla ve kamuoyuyla münasebetlerinde insicamlı bir münasebet sağlamak amacıyla bu madde konulmuştur.”** açıklamalarına yer verilmiştir.

Yine Danıştay Başkanlığı tarafından 1988/1504 Esas, 1989/519 Karar ve 1996/814 Esas, 1988/1927 Karar sayılı kararlarda basına ve bilgi ve demeç verme kapsamı içine sokulan çeşitli eylemlerin bu kapsama girmediğine karar verilmiştir.

Yukarıda belirtilen hüküm ve açıklamalardaki önemli noktalar şu şekildedir.

1-Madde de memurların kamu görevleri hakkında basına açıklama yapmayacağı belirtilmektedir.

2-Maddenin gerekçesinde, “kamu görevlerinin yürütülmesiyle ilgili olarak” basına açıklama yapılamayacağı ve idarenin halkla ve kamuoyuyla mü-

nasebetlerinde insicamlı bir münasebet sağlamak amacıyla maddenin düzenlendiği belirtilmiştir.

Bu çerçevede, memurun görevin oluş süreciyle ilgili basına bilgi ve demeç veremeyeceği çok açık olarak ortaya çıkmaktadır. Yani Kanun koyucu bir görevi yürüten memurun yaptığı göreve ilişkin bilgi vermesinin yasak olduğunu belirtmektedir.

Örnekler

1-Maliye Bakanlığında maaş artışlarına ilişkin çalışma yapan bir birimde görevli bir memurun maaş artışlarının ne/nasıl olacağına dair basına bilgi vermesi suç, ancak maaş artışlarına ilişkin Bakanlar Kurulu Kararının yayımlanmasından sonra yapılan zammın düşük olduğunu ve geçinmesinin zor olduğunu bir basın organına açıklaması suç değildir.

Yine bir denetim görevlisinin yaptığı denetime ilişkin bilgiler vermesi suç olmakla birlikte, denetimin hizmetin kalitesini yükselteceği veya denetim yöntemlerinde bir yöntem değişikliği önermesi veya denetim hizmetinin zorunlu olduğu yönünde basın organlarına yapacağı açıklamalar suç değildir.

2-Aynı şekilde bir Devlet Personel Uzmanının hazırlık çalışma grubunda yer aldığı 657 sayılı Reform tasarına ilişkin bilgi vermesi suç ancak bu reform çalışmasıyla ilgili olmaksızın, 657 sayılı Kanunun aksayan yönlerine ilişkin bilimsel içerikte makale yayınlaması televizyon ve gazetelere açıklama yapması suç değildir.

3-Bir öğretmenin okul içindeki idari işleyişe (örneğin okul müdürünün işleri nasıl yürüttüğüne ilişkin bilgi vermesi) ilişkin basına bilgi vermesi suç ancak mesleğin daha ileriye gitmesine ilişkin öneriler sunması, maaş artışlarını eleştirmesi suç değildir.

• Memurlar Köşe Yazarlığı Yapabilir mi?

657 sayılı Kanunun Basına bilgi veya demeç vermeyi düzenleyen 15. maddesinde; **“Devlet Memurları, kamu görevleri hakkında basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç veremezler. Bu konuda gerekli bilgi ancak bakanın yetkili kılacağı görevli illerde valiler veya yetkili kılacağı görevli tarafından verilebilir. Askeri hizmet ile ilgili bilgiler özel kanunların yetkili, kıldığı personel dışın da hiç bir kimse tarafından açıklanamaz.”** hükmü yer almaktadır.

Bu Kanunun 125. maddesinde; Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermenin kınama cezasıyla tecziye edileceği hüküm altına alınmıştır.

Yine Bu Kanunun Ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağını düzenleyen 28’inci maddesinde; **“Memurlar Türk Ticaret Kanununa göre (Tacir) veya (Esnaf) sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamaz, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamaz, ticari mü-**

messil veya ticari vekil veya kolektif şirketlerde ortak veya komandit şirkette komandite ortak olamazlar. (Görevli oldukları kurumların işti-raklerinde kurumlarını temsilen alacakları görevler hariç). Memurların üyesi oldukları yapı, kalkınma ve tüketim kooperatifleri ile kanunla kurulmuş yardım sandıklarının yönetim ve denetim kurulları üyelikleri görevleri ve özel kanunlarda belirtilen görevler bu yasaklamanın dışın-dadır. Eşleri, reşit olmayan veya mahcur olan çocukları, yasaklanan fa-aliyetlerde bulunan memurlar bu durumu 15 gün içinde bağlı oldukları kuruma bildirmekle yükümlüdürler.” hükümleri yer almaktadır.

Bu hükümler çerçevesinde, görevi dışındaki konularda köşe yazısı veya makale yazılmasında herhangi sakınca bulunmamaktadır. Ayrıca, köşe yazar-lığı yapılması ticari bir getiri sağlamakla birlikte kişiye tacir veya esnaf sıfatı kazandırmaz. Nitekim köşe yazarlarından memur veya öğretim görevlisi olan birçok yazar bulunmaktadır. Ancak, yetkili olunmayan konularda açıklama yapılmamalıdır.

• Memur Siyasi Yazılar Yazabilir mi?

657 sayılı Kanunun “**Tarafsızlık ve Devlete Bağlılık**” başlıklı 7. maddesinde “**Devlet memurları siyasi partiye üye olamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere katılamazlar.**

Devlet memurları her durumda Devletin menfaatlerini korumak mecburiyetindedirler. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına aykırı olan, memleketin bağımsızlığını ve bütünlüğünü bozan Türkiye Cumhuriyetinin güvenliğini tehlikeye düşüren herhangi bir faaliyette bulunamazlar. Aynı nitelikte faaliyet gösteren herhangi bir harekete, gruplaşmaya, teşekküle veya derneğe katılamazlar, bunlara yardım edemezler.” hükümleri bulunmakta olup, basına bilgi veya demeç verme-yi düzenleyen “**Basına Bilgi Veya Demeç Verme**” başlıklı 15. maddesinde; “**Devlet Memurları, kamu görevleri hakkında basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç veremezler. Bu konuda gerekli bilgi ancak bakanın yetkili kılacağı görevli illerde valiler veya yetkili kılacağı görevli tarafından verilebilir. Askeri hizmet ile ilgili bilgiler özel kanunların yetkili, kıldığı personel dışın da hiç bir kimse tarafından açıklanamaz.**” hükümleri yer almaktadır.

Ayrıca; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun “**Ticaret Ve Diğer Kazanç Getirici Faaliyetlerde Bulunma Yasağı**” başlıklı 28. maddesinde “**Memurlar Türk Ticaret Kanununa göre (Tacir) veya (Esnaf) sayılmalarını gerekti-**

recek bir faaliyette bulunamaz, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamaz, ticari mümessil veya ticari vekil veya kollektif şirketlerde ortak veya komandit şirkette komandite ortak olamazlar. (Görevli oldukları kurumların iştiraklerinde kurumlarını temsilen alacakları görevler hariç). Memurlar, meslekî faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamaz; gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir işyerinde veya vakıf üniversitelerinde çalışamaz.” hükümleri bulunmaktadır.

Ayrıca, 125. maddesinde Devlet Memurlarına verilecek disiplin cezaları ile her bir disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller açıklanmıştır.

Bu bağlamda 125. maddenin (E) bendinde; **“Devlet memurluğundan çıkarma: Bir daha Devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarmaktır.**

Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, “kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme”, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak,

b) Yasaklanmış her türlü yayını veya siyasi veya ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek,

c) Siyasi partiye girmek,

d) Özürsüz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek,

e) Savaş, olağanüstü hal veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev veya emirleri yapmamak,

f) Amirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak,

g) Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak,

h) Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak,

ı) Siyasi ve ideolojik eylemlerden arananları görev mahallinde gizlemek,

j) Yurt dışında Devletin itibarını düşürecek veya görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak,

k) 5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanuna aykırı fiilleri işlemek.” hükümleri bulunmaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde devlet memurunun ticari kazanç getirici faaliyette bulunmaları yasaklanmış olup, bu kapsam dışında olan faaliyetler ise belirtilmiştir. Özel kanun hükümleri uyarınca serbest bırakılan faaliyetler hariç Devlet memurları bu yasaklara uymak zorundadırlar.

İdeolojik veya siyasi faaliyetler ilişkin olarak 657 sayılı Kanunun değişik maddelerinde kısıtlayıcı hükümler yer almaktadır. Konuya ilişkin olarak disiplin cezaları ve cezaları gerektiren fiil ve halleri düzenleyen 125. maddede yer verilmiştir.

Bu çerçevede devlet memurunun 657 sayılı Kanununun 28. maddesi ve özel kanun hükümleri ile serbest bırakılanlar dışında gelir getirici faaliyetlerle iştiğal etmesi yasaklanmıştır. İdeolojik ve siyasi faaliyetlere ilişkin yasakların bazıları sadece kurumda işlenmesi halinde müeyyide olmasına karşılık bazı fiillerin işlendiği yer değil fiilin işlenilmesi esas alınmıştır.

Devlet memurunun görevi dışındaki konularda köşe yazısı veya makale yazılmasında herhangi sakınca bulunmamaktadır. Ayrıca, köşe yazarlığı yapılması ticari bir getiri sağlamakla birlikte kişiye tacir veya esnaf sıfatı kazandırmaz.

İnternet sitesinde ideolojik veya siyasi yazı yazma hususunda 125. maddenin (E) bendinde yer alan **“b) Yasaklanmış her türlü yayını veya siyasi veya ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek,”** hükmünden dolayı sorun çıkabilmektedir.

• Zorunlu Görev Yeri Değişiklikleri Cezalandırma Aracı Olarak Kullanılabilir mi?

Kamu görevlilerinin görev ve görev yerlerini değiştirme konusunda idarelere tanınan takdir yetkisinin kamu yararı amacına ve hizmet gereklerine uygun olarak kullanılması zorunlu olup; bu hususun sağlanması için de idarenin takdir yetkisi içinde tesis ettiği işlemlerde hukuken geçerli nedenlere dayanması gereklidir.

Zorunlu görev yeri değişikliklerinin bir cezalandırma aracı olarak kullanılması, eğitim çalışanlarının görev güvencelerini tümüyle ortadan kaldıracak boyutlara ulaşmıştır.

İşin bu yönü kişiseldir. İstek dışı yer değişikliklerinin kamuyu, kamu yararını ilgilendiren yönü de vardır. Gözlemlerimiz, deneyimlerimiz ve eğitim çalışanları ile olan yakın ilişkilerimiz, bizi, isteği dışında her an görev yerinin değiştirilebileceğini düşünen bir eğitim çalışanın çalışma isteğinin, dolayısıyla iş veriminin önemli oranda azaldığı sonucuna götürmektedir. Bu nedenle kamunun gördüğü zarar, somut olarak saptanamasa bile, kolaylıkla kestirilebilir. Öyle ise, istek dışı görev yeri değişiklikleri neden bu yoğunluktadır? Sorunun doğru yanıtı, çözümünün de ilk adımıdır.

Zorunlu görev yeri değişikliklerinin düzenlemelere yansıyan gerekçesi, kamunun ve görev yeri değiştirilenin zarara uğramasının önlenmesidir. Bu gerekçe, görev yeri değişiklikleri ile kimi olumsuz davranışlar önlenilecektir se doğru sayılabilir.

Oysa görev yeri değişiklikleri ile önlenemeyecek olumsuz eylem, davranış ve uygulamalar, önlenebilenler yanında önemsiz kalır. Disiplin yaptırımı uygulanmasını gerektiren eylemlerin tümüne yakın bölümü, yer değiştirme gerekçesi olarak kullanılmaktadır. Bu yaygın uygulama, her şeyden önce yasa koyucunun amacı ile çelişmektedir. Çünkü kamu görevlilerine uygulanacak disiplin yaptırımlarını belirlerken yasa koyucunun gerçekleştirmek istediği amaç, disiplin kurallarına aykırı eylemlerin önlenmesidir. Söz konusu eylemlerin önlenmesi için disiplin cezaları dışında (zorunlu görev yeri değişikliği türünden) bir araca başvurulması, belli bir amaca ulaşmak için yasanın ve hukukun öngörmediği bir aracın kullanılması niteliğindedir. O nedenledir ki yönetim hukuku ilkeleri, zorunlu yer değişikliklerinin cezalandırma aracı olarak kullanılmasına izin vermemektedir. Ne var ki eğitim bürokrasisi, yönetim hukuku ilkelerinin neye izin verdiğine, neye vermediğine bakmamaktadır. Onun içindir ki hukuka aykırı uygulamalar, her geçen gün azalacağına artmaktadır. Her zorunlu yer değiştirme işleminin yargıya götürülmesi, o işlemlerin sözünü ettiğimiz yönetim hukuku ilkelerine uygun olup olmadığının saptanması, sonu gelmez uyuşmazlıklara yol açmakta ve çalışma barışını ortadan kaldırmaktadır.

29.06.1930 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan 1702 sayılı “**İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanun**”un, 19.01.1943 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan 4357 sayılı “**Hususî İdarelerden Maaş Alan İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına, Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edilecek Sağlık ve İhtimai Yardım Sandığı ile Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanun**”un ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun hiçbir yerinde zorunlu yer değişikliği ile ilgili bir ceza bulunmamaktadır.

• **Sendikamızın Rozetini Takabilirsiniz**

Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Genel Müdürlüğü koordinesinde hazırlanmış olan “**Hoş Geldin Öğretmenim**” adlı aday öğretmen rehber kitabının “**Personel, görev yaptığı yerin, mezun olduğu okulun, hükümetçe özel günler için çıkarılan rozetler ile üye olduğu sendikanın, Türk Bayrağı ve Atatürk’ün rozeti dışında rozet, işaret, madalya, madalyon, kolye, nişan vb. şeyler takmamalıdır.**” ifadeleri bulunmaktadır.

E-4688 SAYILI KANUNA GÖRE OLUŞTURULAN KURULLAR

4688 sayılı kanuna göre oluşturulan kurullar 20.04.2012 tarih ve 28270 sayılı resmi gazetede yayımlanan Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yapılma Usul Ve Esasları İle Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kurum İdari Kurullarının Teşkili, Çalışma Usul Ve Esaslarına İlişkin Yönetmelikle düzenlenmiştir.

• Kamu Personeli Danışma Kurulu Nedir?

Kamu Personeli Danışma Kurulu, kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonları ile kamu idareleri arasında sosyal diyalogun geliştirilmesi, kamu personel mevzuatının ve kamu yönetimi uygulamalarının değerlendirilmesi, yönetimin daha iyi işleyen bir yapıya kavuşturulması için ortak çalışmalar yürütülmesi, kamu görevlilerinin yönetime katılımının sağlanması ve kamu yönetiminin karşılaştığı sorunlara çözümler geliştirilmesi amacıyla; Devlet Personel Başkanlığının bağlı olduğu Bakanın başkanlığında, en çok üyeye sahip üç konfederasyonun genel başkanı ile her bir hizmet kolunda en çok üyeye sahip kamu görevlileri sendikasının başkanı ve Devlet Personel Başkanından oluşur.

Kamu Personeli Danışma Kuruluna gündemde yer alan konulara göre diğer kamu kurum ve kuruluşlarının yetkilileri de davet edilebilir.

Kamu Personeli Danışma Kurulu, her yıl mart ve kasım aylarında Kurul Başkanının belirleyeceği yerde toplanır. Danışma Kurulunun sekreteryaya hizmetleri Devlet Personel Başkanlığınca yürütülür.

Kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları konuları ile kurumsal konular dışında kalan ve kamu personel sistemini ilgilendiren genel nitelikli konular, Kurulda değerlendirilir.

Toplantı gündemi Kurul Başkanı tarafından belirlenir. Toplantı gündemi ile varsa gündeme ilişkin komisyon raporları ve diğer belgeler toplantı tarihinden beş gün önce Kurul üyelerine ve diğer katılımcılara bildirilir.

• Kamu Personeli Danışma Kurulunun görevleri

Danışma Kurulu;

a) Kamu personel sistemine ilişkin politikaların oluşumuna katkıda bulunmak,

b) Kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonları ile kamu yönetimi arasında uzlaşma ve işbirliğini güçlendirecek çalışmalar yapmak,

c) Kamu personel sistemi ve kamu yönetimi teşkilatlanması ile ilgili mevzuat çalışmalarını ve uygulamalarını izlemek, görüş oluşturmak,

ç) Uluslararası Çalışma Örgütü'nün konferans ve faaliyetlerine katılımında, kamu personel sisteminin gelişimi konusunda taraflar arasında etkin bir tartışma, bilgilendirme ve iletişimin gerçekleşmesini sağlamak,

d) Modern kamu yönetimi ilkelerine ve yönetime katılma anlayışına uygun çalışmalar yapmak,

e) İhtiyaç duyulması halinde belli konularda çalışmalar yapmak üzere komisyonlar kurmak, komisyon çalışmaları sonrasında ortaya çıkacak raporları değerlendirmek,

f) Ulusal ve uluslararası düzeyde seminer ve toplantılar düzenlenmesini önermek,

ile görevlidir.

• Kurum İdari Kurulu Nedir?

Kurum düzeyinde kamu görevlilerinin çalışma koşulları ve kanunların kamu görevlilerine eşit uygulanması konularında görüş bildirmek üzere, eşit sayıda kamu işveren vekili ile en çok üyeye sahip sendikaca, üyeleri arasından belirlenen temsilcilerin katıldığı kurum idarî kurulları oluşturulur. Bu kurullar yılda iki kez toplanır.

• Kurum İdari Kurullarının Görevleri Nelerdir?

Kurum İdari Kurulu, kurum düzeyinde kamu görevlilerinin işyeri çalışma koşulları ve kanunların kamu görevlilerine eşit uygulanması konularında üst yönetime görüş bildirir.

Kurum İdari Kurullarında kurumsal nitelik taşımayan, kurum içi karar ve uygulamalarla çözümlene imkânı bulunmayan sorun ve konularla ilgili olarak ancak tavsiye niteliğinde kararlar alınabilir.

Kurum İdari Kurullarında alınan kararlar kurum içi uygun araçlarla personele duyurulur.

• Kurum İdari Kurulları Kimlerden Oluşur?

Kurum İdari Kurulu, her kurum bünyesinde üst yöneticinin görevlendireceği bir yardımcısının veya insan kaynakları birim yöneticisinin başkanlığında iki birim yöneticisi ile kurumda en çok üyeye sahip sendikanın üç temsilcisinden oluşur.

Temsilcileri Kurum İdari Kuruluna katılacak sendikanın belirlenmesinde, 4688 sayılı Kanununun 30. maddesi uyarınca o kurumda 15 Mayıs tarihi itibarıyla yapılan sendika üye sayılarının belirlenmesine ilişkin tespit esas alınır. Bu tespite göre o kurumda en çok üyeye sahip sendikanın temsilcileri takip eden

ekim ve nisan ayı Kurum İdari Kurulu toplantısına katılır. Yıl içerisinde sendika üye sayılarında meydana gelen değişiklikler dikkate alınmaz.

Sendikalar, Kurula katılacak temsilci sayısı kadar yedek temsilci belirler. Asıl üyenin katılmadığı toplantılara yedek üye iştirak eder.

• **Kurum İdari Kurulları Hangi Tarihte Yapılır?**

Kurum İdari Kurulu toplantıları her yıl nisan ve ekim aylarında Kurul Başkanının belirleyeceği tarihte yapılır.

F-EĞİTİM İŞ KOLUNDAKİ SENDİKALARIN GÖREV ALDIĞI KURUL VE KOMİSYONLAR

1-Kademe İlerlemesinin Durdurulması ve Üst Cezalarda Toplanan Disiplin Kurulu

24.10.1982 tarih ve 17848 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğinin “**Kurulların Kuruluşuna İlişkin Esaslar**” başlıklı 4. maddesi ek fıkrasındaki; “**(Ek fıkra: 4.7.2005 – 2005/9138) Hakkında disiplin soruşturması yürütülen Devlet memurunun üyesi olduğu sendikanın temsilcisi de bu maddede belirtilen disiplin ve yüksek disiplin kurullarında yer alır. Her bir disiplin ve yüksek disiplin kurulunda görevlendirilen temsilci ilgili sendika tarafından önceden bildirilir. Bu şekilde üyesi çift sayıya ulaşan kurullarda oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu tarafın kararına itibar edilir.**” hükümler gereğince 2005 yılından beri Sendikalar disiplin kurullarında temsilci bulundurma hakkı elde etmişlerdir.

Yukarıdaki değişikliğe göre; 4688 sayılı kanunun 5. maddesine göre “**Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri**” kolunda faaliyette bulunan tüm kamu görevlileri sendikalarınca, Milli Eğitim Bakanlığı merkezinde bulunan “**Yüksek Disiplin Kurulu**” ile ayrıca her ilde kurulmuş “**İl Disiplin Kurulu**” ve “**İl Millî Eğitim Disiplin Kurulu**”nda görevlendirilecek temsilcinin Sendika tarafında yetkililere bildirilmesi gerekmektedir.

Yönetmeliğin “**Kurulların görev alanları**” başlıklı 8. maddesi 1. fıkrasındaki; “**(Değişik: 13.1.1986 - 86/10286 K.) Başbakanlık ve Bakanlıklar ile bunların bağlı kuruluşlarında görevli memurların kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile ilgili işleri memurların bağlı oldukları kurumların disiplin kurullarınca karara bağlanır. Ancak, bu kurumların illerde görevli memurlarından Bakanlar Kurulu kararı veya ortak kararlar atanlar dışındakilerin aynı disiplin cezası ile ilgili işleri hakkında karar verme yetkisi ilgili İl Disiplin Kuruluna; illerde Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı teşkilatta görevli öğretmen, yönetici, uzman ve uzman yardımcısı ile gezici öğretmenlerin kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile ilgili işleri hakkında karar verme yetkisi ise ilgili İl Millî Eğitim Gençlik ve Spor Disiplin Kuruluna aittir. Yukarıda sayılan memurların Devlet Memurluğundan çıkarma cezaları hakkında bunların bağlı buldukları kurumların Yüksek Disiplin Kurullarınca karar verilir.**

İl özel idarelerinde, belediyelerde, bu kurumların kurdukları birliklerde, bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda görevli memurların kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile ilgili işleri ilgisine göre özel idare, belediye veya birlik disiplin kurulunca incelenip karara bağlanır.

İkinci fıkrada sayılan kurumlarda görevli memurların Devlet Memurluğundan çıkarma cezası ile ilgili işleri İçişleri Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulunca görülür. Büyük Şehir Belediyelerinde çalışan memurlar hakkında Devlet Memurluğundan çıkarma cezası verme yetkisi Büyük Şehir Belediyesi Yüksek Disiplin Kuruluna aittir.

Başbakan, Bakanlar ve en üst disiplin amirlerince doğrudan verilen uyarma ve kınama cezalarına karşı ilgili memurlarca yapılan itirazlar, cezayı veren amirin esas görev yerindeki Disiplin Kurulunca karara bağlanır.

İllerde Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı teşkilatta çalışan öğretmen, yönetici, uzman ve uzman yardımcısı ile gezici öğretmenlerin, kaymakam ve valilerce verilen uyarma ve kınama cezalarına karşı itirazları, İl Millî Eğitim Gençlik ve Spor Disiplin Kurullarınca karara bağlanır.

Devlet Bakanlıklarında görevli memurların disiplin işleri, Başbakanlığın yetkili Kurulunca görülür.

Kefalet sandıkları, döner sermayeli kuruluşlar ve kanunlarla kurulan fonlarda görevli memurların disiplin işlerinde, bu kuruluşların bağlı veya ilgili oldukları kurumlardaki kurullar yetkilidir.” hükümlerince Disiplin Kurullarının karara bağlayacakları cezalar ve itirazların nereye yapılacağı açıklanmıştır.

Yönetmeliğin **“Kurulların toplantı ve çalışmalarına ilişkin esaslar”** başlıklı 9. maddesindeki **“Toplantı gündeminin düzenlenip ilgililere dağıtılması, toplantının belirli gün, saat ve yerde yapılması, Kurul çalışmalarının gereği gibi yürütülüp sonuçlandırılması Başkan tarafından sağlanır.**

Kurullarda raportörlük görevi başkanın görevlendireceği bir üye tarafından yürütülür. Üyeler kendilerine havale edilen dosyaları en geç 7 gün içinde incelerler.” Hüküm gereği **“Yüksek Disiplin Kurulu”, “İl Disiplin Kurulu”** ve **“İl Millî Eğitim Disiplin Kurulu”**nda görevlendirilecek sendika temsilcisinin dosyaları 7 gün inceleme hakları bulunmaktadır.

2-Memura Verilen Cezalara Yapılan İtiraz Üzerine Toplanan Disiplin Kurulu

6111 sayılı Kanunla 657 sayılı Kanunun **“İtiraz”** başlıklı 135. maddesi; **“(Yeniden düzenlenen madde: 25.02.2011 tarihli Mükerrer Resmi Gazete - 6111/113 md.)**

Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yüksek disiplin kuruluna itiraz edilebilir.

İtirazda süre, kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren yedi gündür. Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir.

İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren otuz gün içinde kararlarını vermek zorundadır.

İtirazın kabulü hâlinde, disiplin amirleri kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler.

Disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir” şeklinde değiştirilerek itiraz makamı olarak üst disiplin amiri yerine disiplin kurulu belirlendiğinden ve 24.10.1982 tarih ve 17848 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğinin **“Kurulların görev alanları”** başlıklı 8. Maddesi 5. Fıkrasındaki; **“İllerde Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı teşkilatta çalışan öğretmen, yönetici, uzman ve uzman yardımcısı ile gezici öğretmenlerin, kaymakam ve valilerce verilen uyarma ve kınama cezalarına karşı itirazları, İl Millî Eğitim Gençlik ve Spor Disiplin Kurullarınca karara bağlanır.”** hüküm gereğince üyelerimizin itiraz ettikleri tüm cezaların görüşüldüğü Disiplin Kuruluna Sendika Temsilcisi de katılmaktadır.

• Disiplin Kurullarına Katılacak Sendika Temsilcisi Hakkında;

Türk Eğitim-Sen Genel Merkezinin www.turkegitimsen.org.tr internet sitesi **“Yayın Arşivi”** bölümünde yer alan **“Disiplin Kurullarına Katılacak Sendika Temsilcisinin El Kitabı”** yayını siteden indirilerek okunmalıdır.

3-İl Eğitim Personeli Planlama Kurulu (Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Komisyonu)

06.05.2010 tarih ve 27573 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme yönetmeliğinin **“İl Eğitim Personeli Planlama Kurulu”** başlıklı 8. maddesindeki **“ (1) İllerde il millî eğitim müdürünün veya görevlendireceği millî eğitim müdür yardımcısının başkanlığında;**

a) Atamadan sorumlu millî eğitim müdür yardımcısı veya şube müdürünün,

b) Özlük şubesinden sorumlu müdür yardımcısı veya şube müdürünün,

c) İl millî eğitim müdürünün uygun göreceği sayıda ilçe millî eğitim müdürünün,

ç) Millî Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemi (MEBBİS)’nden sorumlu bilgisayar ve ağ sistemleri yöneticisinin,

d) 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununa göre o ilde eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren sendika-

lardan en çok üyeye sahip sendikanın temsilcisinin yer aldığı il eğitim personeli planlama kurulu oluşturulur.” hükümlerine göre kurulan ve yönetmeliğin “**il eğitim personeli planlama kurulunun görevleri**” başlıklı 9. maddesindeki; “**(1) İl eğitim personeli planlama kurulu; atama ve yer değiştirmelere ilişkin her türlü iş ve işlemlerin bu Yönetmelik hükümleri ve Eğitim Personeli Planlama ve Değerlendirme Kurulunun kararları çerçevesinde yerine getirilmesini sağlar.**

(2) İl genelinde öğretmen ihtiyacı veya fazlalığı bulunan eğitim kurumlarını tespit eder. Öğretmen dağılımında alanlar itibarıyla denge kurulabilmesi amacıyla atama ve yer değiştirmelere açılacak eğitim kurumlarını belirleyerek Bakanlığa bildirilmesini sağlar.

(3) Bu Yönetmelik hükümleri çerçevesinde ihtiyaç duyulması hâlinde gerekçelerine de yer verilmek suretiyle hizmet bölgeleri ile hizmet alanlarında yapılması istenilen değişiklik önerilerini Personel Genel Müdürlüğüne bildirir.

(4) İllerindeki eğitim kurumlarının norm kadro durumu, öğretmen ihtiyacı veya fazlalığı ile öğretmen atama ve yer değiştirmelerine ilişkin uygulamada karşılaşılan tereddütler ve zorlukların tespitini yaparak çözüm önerileriyle birlikte Personel Genel Müdürlüğüne bildirir.

(5) Kurul, atama ve yer değiştirme dönemleri ile gerekli görülen hâllerde başkanın çağırısı üzerine toplanır. **Sekretarya hizmetleri başkanının uygun gördüğü hizmet birimlerince yürütülür.”** hükümlerine göre görev yapan İl eğitim personeli planlama kurulunda 4688 sayılı kanununa göre o ilde eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren sendikalardan en çok üyeye sahip sendikanın temsilcisi İl eğitim personeli planlama kurulunda görev alırlar.

4-Yönetici Atama ve Yer Değiştirme İl Değerlendirme Komisyonu

13.08.2009 tarih ve 27318 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmeliğin “**Komisyonların oluşumu**” başlıklı 9. maddesi, birinci fıkrasının (b) bendi; “**b) İl Değerlendirme Komisyonu: İl millî eğitim müdürü veya görevlendireceği bir müdür yardımcısının/şube müdürünün başkanlığında, yönetici atamadan sorumlu müdür yardımcısı/şube müdürü, bir ilçe millî eğitim müdürü ile il millî eğitim müdürlerince belirlenecek iki eğitim kurumu müdürü ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununa göre eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren sendikalardan o ilde Bakanlık personeli bakımından en çok üyeye sahip sendikanın temsilcisi olmak üzere toplam altı üye den oluşur.”** hükümlerine göre; Yönetici Atama ve Yer Değiştirme İl Değerlendirme Komisyonunda 4688 sayılı kanununa göre eğitim, öğretim ve bilim

hizmetleri kolunda faaliyet gösteren sendikalardan o ilde Bakanlık personeli bakımından en çok üyeye sahip sendikanın temsilcisi de görev almaktadır.

5-İl İnsan Hakları Kurulu

23.11.2003/25298 tarih ve sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan İl ve İlçe İnsan Hakları Kurullarının Kuruluş, Görev ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmeliğin **“İl Kurulu”** başlıklı 5. maddesi (i) bendi; **“Valilik tarafından belirlenecek diğer meslek odaları veya sendikalardan bir temsilci, oluşur”** ve (m) bendi; **“Sivil Toplum Kuruluşlarından başvuranlar arasından valilik tarafından belirlenecek en az üç temsilciden, oluşur”** hükümlerine göre İl İnsan Hakları Kurulunda görev alırlar.

6-İlçe İnsan Hakları Kurulu

23.11.2003/25298 tarih ve sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan İl ve İlçe İnsan Hakları Kurullarının Kuruluş, Görev ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmeliğin **“İlçe Kurulu”** başlıklı 6. maddesi (h) bendi; **“Kaymakamlık tarafından belirlenecek meslek odalarından veya sendikalardan bir temsilci, oluşur”** ve (l) bendi; **“Sivil Toplum Kuruluşlarından başvuranlar arasından kaymakamlık tarafından belirlenecek en az iki temsilciden, oluşur”** hükümlerine göre İlçe İnsan Hakları Kurulunda görev alırlar.

• İl Millî Eğitim Danışma Kurulu

18.01.1995 tarih ve 22175 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Millî Eğitim Müdürlükleri Yönetmeliğin **“İl Millî Eğitim Danışma Kurulu”** başlıklı 32. maddesindeki **“İl Millî Eğitim Danışma Kurulu; valinin veya görevlendireceği bir vali yardımcısının başkanlığında il millî eğitim müdürü, belediye başkanı (büyük şehirlerde büyük şehir belediye başkanı veya genel sekreter), il özel idare müdürü, bir millî eğitim müdür yardımcısı, ilköğretim müfettişleri kurulu başkanı, ilçe millî eğitim müdürlerince kendi aralarında seçecekleri iki temsilci, il genel meclisinde seçilen iki üye, il idare şube başkanlarından vali tarafından seçilecek iki müdür, il’de en fazla üyeye sahip işçi ve kamu çalışanları sendikalarının başkanları veya yetkili temsilcileri, en fazla üyeye sahip meslek ve sanayi odaları yönetim kurullarınca seçilecek birer üye, eğitim fakültesi veya yüksekokulu bulunan illerde bu öğretim kurumlarının birinden yönetimce görevlendirilecek iki öğretim elemanı, dışarıdan bitirme sistemine kayıtlı öğrenciler hariç öğrenci sayısı en fazla olan ilk ve orta öğrenim düzeyindeki iki okulun öğretmenler kurulunca seçilecek ikişer öğretmen, aynı okulların okul disiplin kurulunca seçilecek ikişer öğrenci ve okul aile birliği yönetim kurullarınca seçilecek ikişer öğrenci velisinden oluşur.**

Kurulun sekreteryası işleri il millî eğitim müdürlüğünce yürütülür.

Kurul üyeliğine seçimle gelecek olanlar, bir öğretim yılı için Eylül ayında belirlenir. Seçilen üyeler ilgili kurumların yönetimince il millî eği-

tim müdürlüğüne bildirilir. Bu nitelikteki üyelere kurul üyeliği sona ermiş olanlar, yerlerine yeni üye seçilinceye kadar görevlerine devam ederler.

Ancak, kurulun ilk kez oluşturulmasında seçimle gelecek üyeler okulların eğitim ve öğretime başlamasını takip eden bir ay içinde belirlenir.” hükümlerine göre kurulur ve yönetmeliğin “İl Millî Eğitim Danışma Kurulunun Görevleri” başlıklı 33. maddesindeki; “İl Millî Eğitim Danışma Kurulu, eğitim ve öğretim hizmetlerinin il düzeyinde sürdürülmesinde karşılaşılan sorunlar hakkında millî eğitimin genel amaç ve temel ilkeleri doğrultusunda çözüm önerileri hazırlar, eğitim ve öğretim hizmetlerinin çağımıza ve çevrede meydana gelen değişimler sonucu doğacak toplumsal ihtiyaçlara cevap vermek üzere geliştirilmesine esas olacak ilke ve yöntem önerilerinde bulunur.” hükümlerine göre görev yaparlar ve “İl Millî Eğitim Danışma Kurulunun Toplanma Zamanı, Çalışma Yöntemi ve Kararları” başlıklı 34. maddesindeki; “İl Millî Eğitim Danışma Kurulu, millî eğitim müdürünün teklifi ve başkanın çağrısı üzerine biri öğretim yılı başında, diğeri de öğretim yılı sonunda olmak üzere yılda en az iki defa toplanır. Danışma kurulu gerekli gördüğü bazı konuların öncelikle uzman birimlerince incelenmesini millî eğitim müdüründen isteyebilir.

Kurulun toplantı gündemi millî eğitim müdürünce tespit edilir ve toplantı gününden en az 15 gün önce üyelere gönderilir. Valinin görüşülmesini istediği konular, bu süre içinde Kurulun gündemine ilave edilebilir. Üye tam sayısının yarısından bir fazlasının yazılı isteği üzerine gündem, konu ve madde sıraları değiştirilebilir.

Kurul, üye tam sayısının en az yarısından bir fazlası ile toplanır, kararlar oy çokluğu ile alınır ve tavsiye niteliğindedir.

4688 sayılı Kanununa göre o ilde eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri konusunda faaliyet gösteren sendikalardan en çok üyeye sahip sendikaların temsilcisi yönetmeliğin “il’de en fazla üyeye sahip işçi ve kamu çalışanları sendikalarının başkanları veya yetkili temsilcileri İl Millî Eğitim Danışma Kurulunda görevlendirilir.” hükmü gereği İl Millî Eğitim Danışma Kurulunda görev alırlar.

7-Eğitim Bölgesi Danışma Kurulu

Kasım 1999 tarihli ve 2506 sayılı Tebliğler Dergisinde yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Bölgeleri ve Eğitim Kurulları Yönergesinin “Eğitim Bölgesi Danışma Kurulunun Oluşumu ve Görevleri” başlıklı 17. maddesindeki; “(1) Eğitim bölgesi danışma kurulu koordinatör müdürün başkanlığında;

- a) Eğitim bölgesinde bulunan eğitim kurumları müdürlerinin,
- b) Eğitim bölgesi zümre başkanları kurulunun kendi aralarından seçecekleri iki öğretmenin,
- c) Her derecedeki eğitim kurumunu temsilen koordinatör rehber öğretmenlerin kendi aralarından seçecekleri birer öğretmenin,
- d) Rehberlik Araştırma Merkezi müdürünün veya temsilcisinin,
- e) Yürürlükten kaldırıldı.(Aralık 2006/2591 TD)
- f) Eğitim Araçları ve Donatım Merkezi müdürünün veya temsilcisinin
(KURUM KAPANDI)
- g) Sivil Savunma Uzmanının,
- h) Bölgede yer alan mahalle ve köy muhtarlarını temsilen birer muhtarın,
- i) İlde faaliyet gösteren kamu çalışanları sendikalarından en çok üyeye sahip sendika temsilcisinin,
- j) Yerel yönetimi temsilen il genel ve belediye meclisinden birer üyenin,
- k) İlde faaliyette bulunan Esnaf ve Sanatkar Odaları Başkanlığınca seçilecek bir temsilcinin,
- l) Eğitim bölgesi müdürler kurulu tarafından belirlenen ve bölgede faaliyet gösteren özel ya da kamu kurumu temsilcilerinin,
- m) Bölgede faaliyet gösteren ve eğitim bölgesi müdürler kurulunca seçilen gönüllü kuruluşlardan bir temsilcinin,
- n) İldeki Yüksek Öğretim Kurumu tarafından görevlendirilecek bir temsilcinin,
- o) Bölgede bulunan eğitim kurumlarının okul öğrenci kurulu, okul koruma derneği ve okul aile birliği başkanlarının kendi aralarında seçecekleri birer temsilcinin katılımı ile oluşur.

(2) Kurul öğretim yılı başında, ikinci yarıyıl başında, ders yılı sonunda olmak üzere yılda üç kez toplanır. İhtiyaç duyuldukça koordinatör müdürün çağırısı üzerine toplanabilir. Kurulun seçime gelen üyeleri bir yılılığına görev yapar. Kurul oy çokluğu ile karar alır. Kurulun sekreteryası işlerini yürütecek personeli koordinatör müdür belirler.

(3) Kurulun Görevleri:

Eğitim Bölgesi Danışma Kurulu;

- a) Örgün ve yaygın eğitimin, bölgenin istek ve ihtiyaçlarına, istihdam durumuna ve özelliklerine göre ilgili kurullarla iş birliği yaparak yönlendirilmesi, plânlanması ve yürütülmesine,

b) Eğitim ve öğretimin kesintisiz ve eksiksiz yürütülmesi için gerekli önlemlerin alınmasına,

c) Bölgedeki eğitim kurumları arasında gerekli iş birliği ve koordinasyonun gerçekleştirilmesine,

d) Eğitim bölgesinde Yüksek Öğretim Kurumlarıyla iş birliği yapılacak konuların belirlenmesine,

e) Eğitim bölgesi içinde ve eğitim bölgeleri arasında dayanışma ve rekabeti sağlamak suretiyle eğitimde kalitenin yükseltilmesine,

f) Eğitim kurumları dışında, bölgenin eğitime ayrılacak tüm potansiyel kaynaklarının seferber edilmesine,

g) İlgili komisyonlarla iş birliği yaparak, öğrencilerin eğitim kurumlarına dengeli dağılımının sağlanmasına,

h) Başta insan kaynağı olmak üzere diğer kaynakların eğitim kurumları arasında ayırım yapılmaksızın verimli, etkili ve ortak kullanımının sağlanmasına,

i) Bölgenin eğitimine katkıda bulunacak okul ile toplum bütünleşmesinin sağlanmasına,

j) Öğretmen ve diğer personelin hizmet içi eğitiminin sağlanmasına,

k) Taşınmalı eğitim vb. konularla ilgili önlemlerin alınmasına ilişkin olarak görüş ve önerilerde bulunur.

(4) Bu kurul ayrıca, bölgenin ihtiyaç duyduğu bir konuda çalışma yapmak, kurula gerekli bilgi ve dokümanı sunmak, proje yapmak ve kurulun karar almasını kolaylaştırmak vb. amaçlarla öğretmenler, okul müdürleri ve diğer alan uzmanlarından proje ekipleri ve komisyonlar kurulmasına ilişkin de görüş bildirebilir.” hükümlerine göre kurulmakta ve ilgi de ki yönergenin “(1)Eğitim Bölgesi Müdürler Kurulunun Oluşumu ve Görevleri” başlıklı 18. maddesindeki; “Eğitim bölgesinin yönetiminde, koordinatör müdüre yardımcı olmak üzere koordinatör müdürün başkanlığında, bölgede bulunan eğitim kurumlarının müdürlerinin katılımı ile oluşur. Eğitim bölgesi müdürler kurulu, öğretim yılı başında, ikinci yarıyı başında ve ders yılı sonunda toplanır. Toplantılarda kararlar oy çokluğu ile alınır. İhtiyaç duyuldukça koordinatör müdürün çağrısı üzerine toplanabilir. Kurulun sekreteryası işlerini yürütecek personeli koordinatör müdür belirler.

(2) Kurulun Görevleri:

Eğitim Bölgesi Müdürler Kurulu;

a) Eğitim kurumlarına öğrenci alınacak çevrelerin belirlenmesine,

b) Merkez okulların oluşturulmasına,

c) Bölgede eğitime ayrılacak kaynakların tespiti ile bunların bölgede ortak, etkili ve verimli kullanımı için program hazırlanmasına,

d) Bölgede eğitim öğretimin kesintisiz ve eksiksiz yürütülmesi için gerekli tedbirlerin alınmasına,

e) Millî bayramların bölgede bütünlük içinde kutlanması için gerekli organizasyonun yapılmasına ilişkin,

Bu Yönerge kapsamında kurulan kurullar ile ilgili diğer kurul ve komisyonlara eğitim bölgesi danışma kurulunun görüşlerini de dikkate alarak önerilerde bulunur.

(3) Ayrıca; eğitim bölgesi danışma kurulunun önerileri doğrultusunda eğitim bölgesi uygulama plân ve programını düzenler, ders yılı sonunda ise uygulamanın değerlendirme raporunu hazırlar.

4688 sayılı kanununa göre o ilde eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri konusunda faaliyet gösteren sendikalardan en çok üyeye sahip sendikanın temsilcisi ilgi de ki yönergenin “**İlde faaliyet gösteren kamu çalışanları sendikalarından en çok üyeye sahip sendika temsilcisi Eğitim Bölgesi Danışma Kurulunda görevlendirilir.**” hükmü gereği Eğitim Bölgesi Danışma Kurulunda görev alırlar.

8-İlçe Hayat Boyu Öğrenme, Halk Eğitimi Planlama Ve İş Birliği Komisyonu

21.05.2010 tarih ve 27587 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliğinin “**İlçe hayat boyu öğrenme, halk eğitimi planlama ve iş birliği komisyonu**” başlıklı 58. maddesindeki; “(1) İlçe hayat boyu öğrenme, halk eğitimi planlama ve iş birliği komisyonu; ilçedeki resmî, özel ve sivil toplum kuruluşları ile hayat boyu öğrenme kapsamında yaygın eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, planlanması, ortaya çıkan güçlüklerin değerlendirilmesi ve merkezler arası da iş birliği ve koordinasyon sağlanması, etkinliklerin birlikte planlanması ve uygulamaya konulması, hizmet tekrarı ve kaynak israfının önlenmesi ve verimliliğin artırılması amacıyla kaymakamın başkanlığında belediye başkanı veya temsilcisi, askerî birlik temsilcisi, yükseköğretim kurumlarından temsilci, cumhuriyet başsavcısı veya temsilcisi, emniyet müdürü, özel idare müdürü, millî eğitim müdürü, yaygın eğitimden sorumlu şube müdürü, gençlik ve spor müdürü, tarım ilçe müdürü, sosyal hizmetler ilçe müdürü, varsa Türkiye iş kurumu temsilcisi, çevre ve orman müdürü, kültür ve turizm müdürü, vakıflar müdürlüğü temsilcisi, meslek odaları temsilcileri, sendika temsilcileri, ilköğretim müfettişi, ilköğretim, ortaöğretim ve her türdeki mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarını temsilen birer müdür, merkez müdürleri ve uygun görülen diğer resmî, özel sivil toplum kuruluş temsilcilerinden oluşur.

(2) Komisyon, ağustos ve ocak aylarında olmak üzere yılda iki defa toplanır. Komisyon başkanının çağrısıyla gerektiğinde olağanüstü de toplanabilir. Sekreteryaya işleri ilgili şube müdürü tarafından yürütülür. Komisyonun gündemi, merkez halk eğitimi ve hayat boyu öğrenme planlama komisyonlarının görüşü alınarak oluşturulur. Alınan kararlar kaymakamın onayından sonra uygulanır. ” hükümleri göre kurulan ve ağustos ve ocak aylarında olmak üzere yılda iki defa toplanan İlçe Hayat Boyu Öğrenme, Halk Eğitimi Planlama Ve İş Birliği Komisyonunda sendika ilçe temsilcileri de görev alırlar.

9-İl Hayat Boyu Öğrenme, Halk Eğitimi Planlama Ve İş Birliği Komisyonu

21.05.2010 tarih ve 27587 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliğın “İl hayat boyu öğrenme, halk eğitimi planlama ve iş birliği komisyonu” başlıklı 59. maddesindeki; “(1) Komisyon; ildeki resmî, özel ve sivil toplum kuruluşları ile hayat boyu öğrenme alanında iş birliği ve koordinasyonu sağlamak, etkinlikleri birlikte planlamak ve uygulamaya koymak, hizmet tekrarı ve kaynak israfını önlemek, verimliliği artırmak amacıyla valinin başkanlığında büyükşehirlerde belediye başkanı veya temsilcisi ve gerektiğinde büyükşehirdeki ilçe belediye başkanları veya temsilcileri, diğer illerde belediye başkanı veya temsilcisi, askerî birlik temsilcisi, yükseköğretim kurumlarından temsilci, cumhuriyet başsavcısı veya temsilcisi, il emniyet müdürü, il özel idaresi temsilcisi, il millî eğitim müdürü, gençlik ve spor il müdürü, tarım il müdürü, sosyal hizmetler il müdürü, Türkiye iş kurumu il müdürü, çevre ve orman il müdürü, kültür ve turizm müdürü, vakıflar bölge müdürü veya il müdürü, meslek odaları temsilcileri, sendika temsilcileri, ilköğretim müfettişleri başkanı, ilköğretim, ortaöğretim ve her türdeki mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarını temsilen birer müdür, iki merkez müdürü ve uygun görülen diğer resmî, özel sivil toplum kuruluş temsilcilerinden oluşur.

(2) İl hayat boyu öğrenme, halk eğitimi planlama ve iş birliği komisyonu, her yıl ilçe hayat boyu öğrenme, halk eğitimi planlama ve iş birliği komisyonu toplantılarından sonra eylül ve şubat aylarında toplanır. İlçe hayat boyu öğrenme, halk eğitimi planlama ve iş birliği komisyonlarından gelen görüş ve önerileri göz önünde bulundurarak önceki yıla ait çalışmaları değerlendirir ve ilin yıllık hayat boyu öğrenme ve halk eğitimi planlama çalışma programını hazırlar, kararlar valinin onayından sonra yürürlüğe girer. İl hayat boyu öğrenme, halk eğitimi planlama ve iş birliği komisyonu kararlarından Millî Eğitim Bakanlığının yapacağı iş ve işlemleri ilgilendirenler Millî Eğitim Bakanlığına gönderilir.

(3) İl hayat boyu öğrenme, halk eğitimi planlama ve iş birliği komisyonunun sekretarya işleri, illerde oluşturulan Hayat Boyu Öğrenme Koordinasyon ve Bilgi Merkezi tarafından yürütülür.” hükümlerine göre kurulan İl Hayat Boyu Öğrenme, Halk Eğitimi Planlama Ve İş Birliği Komisyonunda ilçe temsilcileri görev alırlar.

10-Kent Konseyi

08.10.2006 tarih ve 26313 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kent Konseyi Yönetmeliğinin **“Kent konseyinin oluşumu”** başlıklı 8. maddesindeki; **“(1) Kent konseyi, aşağıda belirtilen kişi, kurum ve kuruluş temsilcilerinden oluşur. h) Kamu Kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, sendikalar, noterler, baro, kooperatifler, birlikler, konuyla ilgili dernek ve vakıf temsilcileri,”** hükümlerine göre oluşturulan Kent Konseyinde sendikalar görev alabilmektedirler.

G-SENDİKA YÖNETİCİLERİ İLE İLGİLİ BİLGİLER

- **Şube Açılması ve Zorunlu Organlar**

BKZ. Türk Eğitim-Sen Tüzüğü **Madde 33**

- **Şube Genel Kurulunun Oluşması**

BKZ. Türk Eğitim-Sen Tüzüğü **Madde 34**

- **Şube Genel Kurulunun Toplanması**

BKZ. Türk Eğitim-Sen Tüzüğü **Madde 35**

- **Şube Genel Kurulunun Görev ve Yetkileri**

BKZ. Türk Eğitim-Sen Tüzüğü **Madde 36**

- **Şube Yönetim Kurulunun Oluşması**

BKZ. Türk Eğitim-Sen Tüzüğü **Madde 37**

- **Şube Yönetim Kurulunun Görev ve Yetkileri**

BKZ. Türk Eğitim-Sen Tüzüğü **Madde 38**

- **Şube Yönetim Kurulunun Çalışma Esasları**

BKZ. Türk Eğitim-Sen Tüzüğü **Madde 39**

- **Şube Başkanının görev, yetki ve sorumlulukları**

BKZ. Türk Eğitim-Sen Tüzüğü **Madde 40**

- **Şube Sekreterinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları**

BKZ. Türk Eğitim-Sen Tüzüğü **Madde 41**

- **Şube Mali Sekreterinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları**

BKZ. Türk Eğitim-Sen Tüzüğü **Madde 42**

- **Şube Teşkilatlandırma Sekreterinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları**

BKZ. Türk Eğitim-Sen Tüzüğü **Madde 43**

- **Şube Eğitim ve Sosyal İşler Sekreterinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları**

BKZ. Türk Eğitim-Sen Tüzüğü **Madde 44**

- **Şube Mevzuat Sekreterinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları**

BKZ. Türk Eğitim-Sen Tüzüğü **Madde 45**

- **Şube Dış İlişkiler ve Basın Sekreterinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları**

BKZ. Türk Eğitim-Sen Tüzüğü **Madde 46**

- **Şube Denetleme Kurulu**

BKZ. Türk Eğitim-Sen Tüzüğü **Madde 47**

- **Şube Disiplin Kurulu**

BKZ. Türk Eğitim-Sen Tüzüğü **Madde 48**

- **Sendika Yöneticileri Hakkında Devlet Personel Başkanlığının Görüşleri**

Devlet Personel Başkanlığının www.dpb.gov.tr internet adresinde yer alan “DPB Görüşleri” bölümünde yer alan “**Kamu Görevlileri Sendikaları Mevzuatı İle İlgili Görüşler**” kısmındaki görüşlerden faydalanabilirsiniz.

Devlet Personel Başkanlığının 02.10.2006 Tarih ve 18233 Sayılı Görüşü

Özet: Sendika yönetim kurullarına seçilenlerin zaman içerisinde görev dağılımının değişmesi halinde görevi değişen yönetim kurulu üyelerinin 30 günlük süre geçmiş olsa da 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 18 inci maddesinde öngörülen aylıksız izin hakkından yararlanıp yararlanamayacağı hakkındadır. 02.10.2006–18233

İlgi yazıya konu “**sendika yönetim kurullarına seçilenlerin zaman içerisinde görev dağılımının değişebildiğinden bahisle 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 18 inci maddesinin uygulanmasında ortaya çıkan tereddütün giderilmesi**”ne ilişkin talebi ilgili mevzuat çerçevesinde incelenmiş ve uygulamaya yönelik görüş, 4688 sayılı Kanunun 42 nci maddesinin (b) bendi uyarınca aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

Bilindiği üzere, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun “**Yönetim, denetleme ve disiplin kurullarının oluşması, görevleri ve toplantıları**” başlıklı 13 üncü maddesinde “**Sendika şubesi ve sendika yönetim kurulları en az üç, en çok yedi üyeden; konfederasyon yönetim kurulları ise en az beş, en çok on üyeden oluşur.**

Yönetim, denetleme ve disiplin kurulları ile kurulması uygun görülen diğer organların oluşumu, görev ve yetkileri ile toplanma ve karar alma usulleri Sendikalar Kanununun 16, 17, 18 ve 19 uncu maddelerinde belirtilen esaslara uygun olarak sendika veya konfederasyonların tüzüklerinde düzenlenir.” hükmü yer almaktadır.

Aynı Kanunun 06.07.2004 tarihli ve 5198 sayılı Kanunun 3 üncü maddesiyle değişik “**Sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvencesi**” başlıklı 18 inci maddesinin dördüncü fıkrasında “**Sendika veya konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edecek yönetim kurulu üyeleri, genel kurulda yönetim kuruluna seçilenler ile sendika şube yönetim kurulu üyeleri seçildikleri tarihten itibaren durumlarını en geç otuz gün içinde kurumlarına yazılı olarak bildirirler. Söz konusu yöneticiler seçildikleri tarihten itibaren otuz gün içerisinde sendika tüzüğünde belirtilen hükümlere göre, ayrıca yazılı talepte bulunmaları halinde bu görevleri süresince aylıksız izine ayrılırlar. Talepte bulunmayanlar ise kurumlarındaki görevlerine devam ederler. İzine ayrılmayan yönetim kurulu üyeleri haftada bir gün kurumlarından izinli sayılırlar.”** dokuzuncu fıkrasında ise “**Aylıksız izinli sayılanlardan herhangi bir nedenle sendika veya konfederasyon organlarındaki görevlerinden ayrılanlar, görevlerinin son bulması tarihinden itibaren otuz gün içinde ayrıldıkları kurum ve kuru-**

luşa yazılı müracaat etmeleri durumunda, kamu işvereni bu kimseleri otuz gün içinde eski görevlerine ya da uygun diğer bir göreve atamak zorundadır. Otuz gün içinde görevlerine başlamak için başvurmamayanlar görevlerinden çekilmiş sayılırlar.” hükümlerine yer verilmiştir.

Diğer taraftanSendikası Genel Başkanlığının yazısı ekinde alınanSendikası Tüzüğü'nün 37 nci maddesinin ikinci fıkrasında **“Üye sayısı 400 ile 3000 arasında olan şubelerde şube başkanı, üye sayısı 3001 ile 5000 arasında olan şubelerde şube başkanı ile şube sekreteri, üye sayısı 5001 ile 7500 arasında olan şubelerde şube başkanı, şube sekreteri ile şube mali sekreteri, üye sayısı 7501 ile 10000 arasında olan şubelerde şube başkanı, şube sekreteri, şube mali sekreteri ile şube teşkilatlandırma sekreteri, üye sayısı 10001'den fazla olan şubelerde ise şube başkanı, şube sekreteri, şube mali sekreteri, şube teşkilatlandırma sekreteri ile şube eğitim ve sosyal işler sekreteri merkez genel kurulu kararı ile aylıksız izinli sayılır”** hükmünün yer aldığı görülmüştür.

Bu hükümlerin değerlendirilmesi neticesinde;

- Sendika yönetim kurullarına seçilenlerin sendika tüzüğünde belirtilen hükümlere göre otuz gün içerisinde yazılı talepte bulunmaları halinde aylıksız izinli sayılmaları gerektiği,

- Bir seçim dönemi içerisinde söz konusu Sendikanın yazısında da belirtildiği gibi yönetim kurulu üyeleri arasında görev değişimi olması halinde, sendika tüzüğüne göre aylıksız izinli sayılma hakkı verilen bir göreve seçilen yönetim kurulu üyesinin de yazılı olarak talepte bulunması kaydıyla aylıksız izinli sayılması gerektiği,

- Sendika tüzüğüne göre aylıksız izinli sayılma hakkı veren bir görevi yürütmekte iken yönetim kurulunca yapılan görev bölüşümü neticesi, bu görevini bir başka yönetim kurulu üyesine devreden ve sendika tüzüğüne göre aylıksız izinli sayılma hakkı verilmeyen bir göreve getirilen yönetim kurulu üyesinin, 4688 sayılı Kanununun 18 inci maddesinin dördüncü ve dokuzuncu fıkrası hükmü uyarınca aylıksız izninin sona ermesi ve sendika yöneticilerine tanınan haftada bir günlük izin hakkından yararlandırılması gerektiği,

- Sendikada yönetim kurulu üyeliği görevi sona eren personelin aylıksız izninin ise 4688 sayılı Kanununun 18 inci maddesinin dokuzuncu fıkrası hükmü uyarınca sona ermesi gerektiği mütalaa edilmiştir.

Devlet Personel Başkanlığının 28.04.2009 Tarih ve 7946 Sayılı Görüşü

Özet: Sendika şube yönetim kurulu üyesine sendikal faaliyetleri dolayısıyla 4688 sayılı Kanun kapsamında haftada bir gün izin verilip verilmeyeceği, verilecek ise izin gününün Cumartesi ya da Pazar günü olup olmayacağı hususunda 28.04.2009/7946

Sendika şube yönetim kurulu üyesi seçilen personelinize sendikal faaliyetleri dolayısıyla 4688 sayılı Kanun kapsamında haftada bir gün izin verilip verilmeyeceği, verilecek ise izin gününün Cumartesi ya da Pazar günü olup olmayacağı hususunda Başkanlığımız görüşünü talep eden ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun "Sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvencesi" başlıklı değişik 18 inci maddesinin dördüncü fıkrasında "Sendika veya konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edecek yönetim kurulu üyeleri, genel kurulda yönetim kuruluna seçilenler ile sendika şube yönetim kurulu üyeleri seçildikleri tarihten itibaren durumlarını en geç otuz gün içinde kurumlarına yazılı olarak bildirirler. Söz konusu yöneticiler seçildikleri tarihten itibaren otuz gün içerisinde sendika tüzüğünde belirtilen hükümlere göre, ayrıca yazılı talepte bulunmaları halinde bu görevleri süresince aylıksız izine ayrılırlar. Talepte bulunmayanlar ise kurumlarındaki görevlerine devam ederler. İzine ayrılmayan yönetim kurulu üyeleri haftada bir gün kurumlarından izinli sayılırlar." hükmü yer almıştır.

Yukarıda yer verilen hüküm çerçevesinde; sendika şube yönetim kurulu üyeliğine seçilen kamu görevlisinin seçildiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde Kurumunuzdan yazılı olarak aylıksız izin talebinde bulunmaması halinde haftada bir gün olmak üzere izin kullanabileceği, bu izin ise mesai saatlerini kapsayan günler dâhilinde kullandırılması gerektiği mütalaa edilmektedir.

H-SENDİKA TEMSİLCİLERİ İLE İLGİLİ BİLGİLER

• İl, İlçe ve İşyeri Temsilciliği

Merkez Yönetim Kurulu; kabul edilen teşkilatlanma plan ve ilkeleri çerçevesinde, şube açılmasına gerek görülmeyen veya imkân olmayan yerlerde il ve ilçe temsilcilikleri açabilir, gerektiğinde açılan bu temsilcilikleri birleştirebilir veya kapatabilir.

İl ve ilçe temsilcileri, üyeler arasından seçilir, Şube Yönetim Kurulu'nun teklifi ile Merkez Yönetim Kurulu tarafından görevlendirilir.

İl, ilçe ve işyeri temsilcilerinin görev, yetki ve sorumlulukları, Merkez Yönetim Kurulu'nca hazırlanacak "**Temsilciler Yönetmeliği**" ile belirlenir.

• İl, İlçe ve Üniversite Temsilcileri

Sendika şubeleri en az 400 üye ile kurulur. Sendika şubesi bulunmayan il ve ilçelerde il ve ilçe temsilciliği kurulabilir. İldeki üye sayısı 100 ve daha fazla olan sendikanın il temsilcisi ile ilçedeki üye sayısı 50 ve daha fazla olan sendikanın ilçe temsilcisi haftada dört saat izinli sayılır.

İl ve ilçe temsilcileri, üyeler arasından seçilir, Şube Yönetim Kurulu'nun teklifi ile Merkez Yönetim Kurulu tarafından görevlendirilir.

• İlçe Temsilcisi Kimdir?

İlçelerde üyeler arasından seçilen ve şube yönetim kurulunun teklifi ile merkez yönetim kurulu tarafından görevlendirilen kişi İlçe Temsilcisidir.

• İl Temsilcisi Kimdir?

İllerde üyeler arasından seçilen ve şube yönetim kurulunun teklifi ile merkez yönetim kurulu tarafından görevlendirilen kişi İl Temsilcisidir.

Üniversitelerde üyeler arasından seçilen ve şube yönetim kurulunun teklifi ile merkez yönetim kurulu tarafından görevlendirilen kişi Üniversite Temsilcisidir.

İl, ilçe ve üniversite temsilcilikleri; temsilci ile mali ve teşkilatlanmadan sorumlu iki yardımcından oluşan en az üç, en fazla beş kişilik kurul tarafından yönetilir.

İl, ilçe, üniversite ve işyeri temsilcilerinin seçimlerinde Seçim Yönetmeliğindeki "Delege Seçimleri" hükümleri uygulanır.

• Temsilcilik Süresi Ne Kadardır?

Temsilcilik sıfatı; müteakip temsilci seçimine kadar devam eder.

Herhangi bir sebeple görevinden ayrılan temsilcinin yerine, seçimlerde en fazla oy alan yardımcısı temsilcilik görevini sürdürecektir.

Üyeliği sona eren temsilcilerin, temsilcilik sıfatları da sona erer.

• **Temsilciliklerin Sorumlulukları Nelerdir?**

İşyeri temsilcileri ilçe temsilciliğine; ilçe ve üniversite temsilcileri ve yardımcıları varsa il temsilciliğine, yoksa şubeye; il temsilcileri ve yardımcıları da bağlı olduğu şubeye karşı sorumlu olarak çalışmalarını yürütür.

Temsilciler, çalışanlar arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep farkı gözetemezler. Temsilciler, sendika üyesi olmayanların da hak ve menfaatlerini gözetmek suretiyle sempatilerini kazanıp üye yapmak için gayret gösterirler.

• **Temsilcilerde Bulunması Gereken Nitelikler Nelerdir?**

BKZ.TÜRK EĞİTİM-SEN TEMSİLCİLER YÖNETMELİĞİ Madde 7

• **Temsilcilerin Bilmesi Gereken Konular Nelerdir?**

BKZ.TÜRK EĞİTİM-SEN TEMSİLCİLER YÖNETMELİĞİ Madde 9

• **İl ve İlçe Temsilcilerinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları Nelerdir?**

BKZ.TÜRK EĞİTİM-SEN TEMSİLCİLER YÖNETMELİĞİ Madde 10

• **Üniversite Temsilcilerinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları Nelerdir?**

BKZ.TÜRK EĞİTİM-SEN TEMSİLCİLER YÖNETMELİĞİ Madde 11

• **İl, İlçe ve üniversite Temsilcisi Yardımcılarının Görev ve Sorumlulukları Nelerdir?**

İl, ilçe ve üniversite temsilcisi yardımcıları; kendi görev alanlarına giren konularla ilgili, il, ilçe ve üniversite temsilcisinin yazılı vereceği görevleri yürütür ve bu görevlerinin sorumluluklarını taşır.

İl, İlçe ve Şube Temsilciler Kurulu

• **Şube Temsilciler Kurulu Nedir?**

Şube temsilciler kurulu; şube yönetim kurulu ile il, ilçe ve üniversite temsilcileri ve yardımcılarından oluşan istişare organıdır. Kurula, şube başkanı veya görevlendirilecek şube yönetim kurulu üyelerinden biri başkanlık eder. Kurul; şube yönetim kurulunun çağrısı üzerine en az üç ayda bir olağan, lüzumu halinde ise daha kısa sürede olağanüstü olarak toplanır. Toplantı yer ve zamanına şube yönetim kurulu karar verir.

• **Şube Temsilciler Kurulu Toplantısında Hangi Konular Görüşülür?**

- a) Dile getirilen yerel meseleler hakkında yetkililere tavsiyede bulunulur.
- b) Kurulların çalışmaları hakkında bilgi verilir ve daha rasyonel hale getirmek için görüşler belirtilir.
- c) Çalışma hayatı ile ilgili kanun, tüzük, uluslararası antlaşmalar ve benzeri mevzuat üzerinde görüşler açıklanır ve bilgi alış verişinde bulunulur.
- ç) Sendikanın genel politikası hakkında görüşler açıklanır.
- d) Temsilcilerin ortak konuları hakkında açıklamalar yapılır ve öneriler sunulur.

e) Tereddüt edilen tüzük maddeleri hakkında açıklamalar yapılır ve yorumlanır.

f) Genel merkez tarafından gönderilen talimatların uygulanması değerlendirilir.

Temsilciler kurulu toplantı sonuçları tutanak haline getirilerek dosyada saklanır.

• İl Temsilciler Kurulu Nedir?

İl temsilciler kurulu; il, ilçe ve üniversite temsilcileri ile yardımcılarında oluşan istişare organıdır. Kurula, bağlı bulunduğu şube başkanı veya il temsilcisi başkanlık eder. Kurul; il temsilcisinin, bağlı bulunduğu şube başkanı ile yaptığı görüşme sonucu, il temsilcisinin çağrısı üzerine en az üç ayda bir olağan, lüzumu halinde ise daha kısa sürede olağanüstü olarak toplanır. Toplantı yer ve zamanına il temsilciliği karar verir.

İl temsilciler kurulu toplantısında, Şube temsilciler kurulunda görüşülen konular görüşülerek değerlendirilir.

• İlçe Temsilciler Kurulu Nedir?

İlçe temsilciler kurulu; ilçedeki işyeri temsilcilerinden oluşan istişare organıdır. Kurula, bağlı bulunduğu şube başkanı veya il temsilcisi veya ilçe temsilcisi başkanlık eder. Kurul; ilçe temsilcisinin, bağlı bulunduğu il temsilcisi ve şube başkanı ile yaptığı görüşme sonucu, ilçe temsilcisinin çağrısı üzerine en az üç ayda bir olağan, lüzumu halinde ise daha kısa sürede olağanüstü olarak toplanır. Toplantı yer ve zamanına ilçe temsilciliği karar verir.

İlçe temsilciler kurulu toplantısında, Şube temsilciler kurulunda görüşülen konular görüşülerek değerlendirilir.

• İşyeri Sendika ve Sendika İşyeri Temsilcileri

İşyeri Sendika Temsilcisi ve Sendika İşyeri temsilcileri, kamu kurum ve kuruluşlarındaki sendikal faaliyetin çekirdeğini oluştururlar. Bu görevin yerine getirilmesi, temsilciler yanında, kamu işvereni, kamu görevlileri ve sendikalar açısından da büyük önem taşımaktadır.

İşyerlerinde üyeler arasından bir genel kurul dönemi için İşyeri Sendika ve Sendika İşyeri Temsilcileri seçilir.

Sendika temsilcileri, işyerine ilişkin olmak kaydıyla; sendikalara üye olma hakkına sahip veya sendika üyesi olan kamu görevlilerinin dileklerini dinlemek, şikâyetlerini çözümlenmek, aralarındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, kamu görevlilerinin hak ve menfaatlerini gözetmek, çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak üzere en çok üyeye sahip sendikaca atanan görevlilerdir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca İşyeri Sendika ve Sendika İşyeri Temsilcilerinin Seçilmelerine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ yayınlamıştır.

• İşyeri Sendika Temsilcisi Kimdir?

Bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendikaca o iş yerinden seçilen kamu görevlisidir. 4688 sayılı kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde yapılan tespi-te göre kamu görevlilerinden en çok üye kaydetmiş sendika, işyeri sendika temsilcisi seçmeye yetkilidir.

İşyerindeki kamu görevlisi sayısı 200'e kadar ise bir, 201–600 arasında ise en çok iki, 601–1000 arasında ise en çok üç, 1001–2000 arasında ise en çok dört, 2000'den fazla ise en çok beş işyeri sendika temsilcisi seçilebilir. Bu temsilcilerden biri ilgili sendika tarafından baş temsilci olarak görevlendirilebilir.

İşyeri sendika temsilcileri, işyerlerinde kamu görevlilerinin işveren veya işyeri ile ilgili sorunlarını dinlemek, ilgili yerlere iletmek ve kamu görevlileri ile işveren arasında iletişim sağlamak amacıyla işyerinden seçilir. İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini işyerinde, haftada dört saat olmak üzere yerine getirirler ve bu sürede izinli sayılırlar.

Kamu işvereni, yönetim ve hizmetin işleyişini engellemeyecek biçimde sendika temsilcilerine çalışma saatleri içinde ve dışında görevlerini yapabilmeleri için imkânlar ölçüsünde kolaylıklar sağlar.

• Sendika İşyeri Temsilcisi Kimdir?

Bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendika dışındaki her bir sendika tarafından o işyerinden seçilen kamu görevlisidir.

Bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendikanın dışında faaliyette bulunan sendikalar da, 4688 sayılı kanun kapsamına giren sendikal faaliyetlerin yürütülmesi açısından koordinasyon görevini yürütmek üzere o işyerinden sendika işyeri temsilcisi belirleyebilirler.

Kamu işvereni, yönetim ve hizmetin işleyişini engellemeyecek biçimde sendika temsilcilerine çalışma saatleri içinde ve dışında görevlerini yapabilmeleri için imkânlar ölçüsünde kolaylıklar sağlar.

• İşyeri Temsilcilerinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

BKZ.TÜRK EĞİTİM-SEN TEMSİLCİLER YÖNETMELİĞİ Madde 12

• Sendikaların İl ve İlçe Temsilcilerinin İzin Hakları Var mıdır?

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre işyeri temsilcileri, sendikaların il ve ilçe temsilcileri haftada 4 saat izinli sayılacak ildeki üye sayısı 100 olan il temsilcileri, ilçedeki üye sayısı 50 ve daha fazla olan ilçe temsilcileri haftada 4 saat sendikal izin kullanabileceklerdir.

Bu sebeple durumları yukarıda açıklanan şartlara uyan sendika işyeri ile ve ilçe temsilcileri kanunu ilgi tutarak idareye başvurmaları ve izin haklarını talep etmeleri gerekmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca İşyeri Sendika Temsilcilerinin Faaliyetleri İle Çalışmaya Devam Eden Sendika Yöneticilerine Verilecek İzin Kullandırılmasına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Tebliğ yayınlanmıştır.

• Baş Temsilci Kime Denir Seçim Usul ve Esasları Nelerdir?

Birden çok İşyeri temsilcisi bulunan işyerlerinde Sendikanın amaç ve il-keleri doğrultusunda faaliyet gösterip teşkilatlanma ve üye kayıt çalışmaları yapmak, İşyeri Temsilcileri arasındaki koordinasyonu sağlamak, Üye ve İşyeri Temsilcileriyle - Kamu İşvereni arasındaki işbirliği ve çalışma barışını sağla-mak, Sendika-Temsilci, Kamu İşvereni -Üye, Kamu İşvereni -Temsilci arasın-daki iletişim ve işbirliğini geliştirmek, çalışma uyumu ve iş barışına katkıda bulunmak üzere temsilcilerin mutabakatıyla veya Şube yönetim kurulunun teklifi Sendika yönetim kurulu kararı ile belirlenir. İlçe, İl temsilcisi ve Şube yönetim kuruluna bağlı olarak görev yapar.

• Temsilcilik İçin Gerekli Şartlar Nelerdir?

Sendika üyesi olmak.

Temsilci atanacağı işyeri, ilçe veya ilde çalışıyor olmak.

Üye sayısı bakımından çoğunlukta olmadığımız işyerlerinde de "Sendika İşyeri Temsilcisi" seçimi yapılır. İş Yeri Temsilciliği seçim sonuçları bağlı bulu-nan şube başkanlığı tarafından bir üst yazı ile kurum amirine bildirilir. Ayrıca seçim sonuçları işyeri sendika panosunda ilan edilir.

• Temsilcilerin Görevlerinin Sona Ermesi Nasıldır?

Temsilcilik sıfatı aşağıda belirtilen hallerde sona erer.

- a) Üyelikten çekilme,
- b) Üyelikten çıkarılma,
- c) Kamu görevinden ayrılma (istifa etme),
- ç) Emekliye ayrılma,
- d) Hizmet kolunu değiştirme,
- e) Vefat etme,
- f) Kamu görevine son verilme,
- g) Sendikalara üye olmaları yasak olan bir göreve atanma,
- h) Temsilcilik görevinden istifa,
- ı) Temsilcilik görevinden alınma,
- i) Başka bir işyerine atanma,
- j) İşyerinin kapatılması,

İşyerindeki Sendika üye sayısı diğer sendikaya göre azınlığa düşmesi ha-linde İşyeri Sendika Temsilciliği görevi sona erer fakat Sendika İşyeri Temsilci-si olarak görevine devam eder,

• İş Yeri Temsilcileri Geçici Olarak Başka Bir Kurumda Görevlendirilebilir mi?

Devlet Personel Başkanlığının 05.04.2010 Tarih ve 7093 Sayılı Görüşü

ÖZET: Sendika iş yeri temsilcilerinin geçici bir görevle başka birimlere görevlendirilip görevlendirilemeyeceği hakkında 05.04.2010/7093

Bilindiği üzere, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun “Sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvencesi” başlıklı değişik 18 inci maddesinde, “Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tâbi tutulamaz ve görevlerine son verilemez. Kamu işvereni, işyeri sendika temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremez. Kamu işvereni kamu görevlileri arasında sendika üyesi olmaları veya olmamaları nedeniyle bir ayırım yapamaz.” hükmü yer almıştır.

Diğer taraftan, mezkûr Kanunun “İşyeri sendika temsilcileri” başlıklı 23 üncü maddesinde ise “İşyerlerinde kamu görevlilerinden en çok üye kaydetmiş sendika işyeri temsilcisi seçmeye yetkilidir. Sendika temsilcileri, işyerlerinde, üyelerinin işveren veya işyeri ile ilgili sorunlarını dinlemek, ilgili yerlere iletmek ve sendika ile işveren arasında iletişim sağlamak amacıyla, sendikaların tüzüklerinde belirtilen yetkili kurullar tarafından bir genel kurul dönemi için işyerinden seçilirler...., İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini işyerinde, haftada iki saat olmak üzere yerine getirirler. Temsilciler bu sürede izinli sayılırlar. Kamu işvereni, yönetim ve hizmetin işleyişini engellemeyecek biçimde sendika temsilcilerine çalışma saatleri içinde ve dışında görevlerini yapabilmeleri için imkânlar ölçüsünde kolaylıklar sağlar.” hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde; Kanunda geçen “görev yerinin değiştirilme sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtilmesi” kaydı, kasıtlı olarak sendika yöneticiliği ve iş yeri sendika temsilciliği görevine binaen yapılan görev yeri değişikliklerinin önüne geçilmesini amaçlamakta olup sendika yöneticilerine ve iş yeri sendika temsilcilerine tanınmış bulunan görev yerinin değiştirilmemesi güvencesinin mutlak ve sınırsız olmadığı, kamu kurum ve kuruluşlarının, sendika yöneticilerinin görev yerlerini haklı bir sebebe dayanması ve bu sebebin açık ve kesin bir şekilde belirtilmesi kaydıyla değiştirilme yetkisinin bulunduğu değerlendirilmektedir.

• Sendika İşyeri Temsilcilerine Yer Tahsisi ve İlan Panosu Temini

Başbakanlığın 2002/17 sayılı Genelgesinde, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun uygulanabilirliğinin, toplumsal uzlaşma ve demokrasi kültürünün gelişmesi ile çalışma barışının sürekliliğinin sağlanması açısından, kamu görevlilerinin sendikal etkinliklerde bulunma yolundaki başvurularının, sendikaların kendilerini ve çalışmalarını tanıtıcı yayınlar yapma,

toplantılar düzenleme, sosyal, kültürel ve sanatsal etkinliklerde bulunmalarının kısıtlanıp yasaklanmaması hususlarında her düzeydeki kamu görevlilerince gereken duyarlılık ve kolaylığın gösterilmesi gerektiği, 2003/37 sayılı Genelgesi ile de; sendika işyeri temsilcilerine yer tahsisi ve ilan panosu temininin fiziki imkânlar çerçevesinde; kamu kurum ve kuruluşlarının toplantı veya konferans salonlarının ise uygun olması halinde işyeri sendika faaliyetleri için sendikalara tahsisi konusunda gerekli kolaylıkların sağlanacağı duyurulmuştur.

Ayrıca, sendikal faaliyetlerin engellenmemesi konusunda, Başbakanlık tarafından, 06.06.2002 tarih ve 2002/17 sayılı, 12.06.2003 tarih ve 2003/37 sayılı, 02.06.2005 tarih ve 2005/14 sayılı Genelgeler yayımlanmıştır.

Sendikaların da panoları kullanırken, Anayasamızda yer alan Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı hususlar ile sendikal faaliyetlerle ilgisi olmayan konulara yer vermemeleri, siyasi partilerin ad, amblem, rumuz ve işaretlerini veya söylemlerini kullanarak siyasi gruplaşmalara neden olacak tutum ve davranışlardan özenle kaçınmaları, diğer sendika yöneticilerine karşı saygılı davranarak hoşgörü ve sürdürülebilir sosyal diyalog içinde olmaları, sendikal kültürümüzün geliştirilmesi bakımından büyük önem taşımaktadır.

İşyeri temsilcilerimiz işyeri ilan panosu konusunda hassas olmalı temsilcilik veya şubelerimizden pano temin edilerek işyerin uygun yerine asılmasını sağlamalıdır.

I- TEMSİLCİLERDE ARANAN VASIFLAR ve DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN KONULAR

• İşyeri Sendika Temsilciliğinin Önemi

Sendikanın yapılanmasındaki en önemli organ işyeri temsilciliğidir. Çünkü çalışanlarla her an birebir iletişim kurabilen ilk ve tek organ işyeri temsilcileridir. Bu anlamda sendikanın vitrinini oluşturan işyeri temsilcileri aynı zamanda üye ve çalışanlarla sendika arasında organik bağı kuran kimselerdir.

Sendikanın başarısı ve hedeflerine ulaşması ancak iyi organize edilmiş işyeri temsilcilerinin varlığı ile mümkün olacaktır. Aksi durumda yatırımlarımız, emeklerimiz ve zamanımız heba edilmiş olacaktır. Temsil ettiğimiz kesimi örgütlemek ve eğitim çalışanlarının yüksek potansiyelini dinamik ve etkin bir güce dönüştürmek gibi bir görevi yüklenmiş olan bizlerin; bunlardan önce dinamizmi kendi yapımızda oluşturmamız önceliğimiz olmalıdır.

İşyerlerinin sendika için taşıdığı önem dikkate alındığında, işyeri temsilciliğinin de ne kadar önemli olduğu görülecektir. İşyeri temsilciliği; sendika tüzel kişiliğinin işyerindeki somut biçimidir.

Üye ile sendika arasındaki bağı temelinde işyeri temsilcileri yer alır. Temsilcilik sendikanın ilk kurumsal adımudur.

Temsilcinin en önemli görevi, üyelerin sendikal mücadeleye aktif katılımının sağlanmasıdır. Bu temel görev, işyerinde sendikayı inşa etmek anlamına gelir.

İşyerleri sendikal yapılanmada çok önemli bir yere sahip olduğundan, temsilcilerde büyük sorumluluk taşımaktadır. Çünkü işyeri temsilcileri sendikaların temel unsurudur.

Temsilciler, her gün çalışanların ve çalıştıranların karşısında üyesi olduğu sendikayı ve tüm çalışanları temsil etmektedir, çalışanlarla iç içedir, işyerinin koşullarını en iyi o bilir, işyerindeki çalışanları en iyi o tanır.

Temsilcilik büyük bir özveriye dayanır. Çünkü yaptığı sendikal görev nedeniyle herhangi bir ücret almadan işyerinde diğer arkadaşları gibi çalışırken aynı zamanda sendikal görevleri yerine getirmek durumundadır.

Sendikanın işyerinde etkili olması, işyeri temsilcisinin çalışmasına, kararlılığına, yeteneğine ve becerisine bağlıdır. Üstlendiği sorumluluğun farkında olan temsilci, sendikasının o işyerinde saygın ve etkin olmasını da sağlayacaktır.

Üyelerin yalnız olmadıklarını anlayabilmeleri, arkasında sendikalarının bulunduğu hissetmeleri, temsilcinin işyerindeki çalışmalarıyla doğru orantılıdır. Temsilciye duyulan güven aynı zamanda sendikaya duyulan güvenin temelidir. Sendikanın işyerinde güçlülüğü ya da zayıflığının belirleyicisi temsilcidir.

Üyelerinin sorunlarının tespit edilmesi ve çözülmesinde, taleplerin sendikanın ilgili birimlerine iletilmesinde yine sendikanın ilgili organlarında alınan kararların üyelere iletilmesinde temel görev temsilcinindir.

Temsilci bütün bu görevlerini yerine getirirken yalnız olmadığını, arkasından binlerce üyeye sahip sendikası ve yüz binlerce üyeye sahip Konfederasyonun olduğunu bilmelidir.

• İşyeri Temsilcisi Nasıl Olmalıdır?

İşyeri temsilcileri teşkilat yapımızın temelini teşkil etmektedir. Sendikamızın başarısı temsilcilerimizin başarısı ile doğru orantılıdır. Dolayısıyla işyeri temsilcilerimizin seçimi ciddiyet ve sorumlulukla üzerinde durulması gereken önemli bir unsurdur.

İşyeri temsilcisi her şeyden önce önder bir kişi olmalıdır. Birikimi, bilgisi, davranışı ve çevresine yaydığı enerji ile sempati merkezi olmalıdır. Temsilci dürüst, çalışkan ve görevini yerine getiren örnek bir kişilik olmalıdır.

Sendikacı kimliği gereği araştıran, gözlemleyen ve sürekli kendini geliştiren olmalıdır.

İşyeri temsilcisi aynı zamanda bir propaganda merkezi olması nedeniyle, ikna kabiliyetine sahip, müzakereci ve iyi bir hatip olmalıdır.

Sendikacılığın gerekliliklerine ve sendikanın ilke ve hedeflerine vakıf olan temsilcinin, görevini layığı ile yerine getirebilmesi için özellikle aşağıda sıralanmış olan konuları bilmesi gerekmektedir:

Sendikanın politikaları ve stratejileri,

İşyeri çalışma şartları,

İşyerindeki çalışanların problemleri, istek ve şikâyetleri,

İşyerindeki çalışma usul ve esasları,

İşyeri temsilciliği teşkilat yapımızın başlangıç noktasıdır. İşyeri temsilcisi geleceğe yönelik hedefleri olan bir sendikacı olarak sürekli kendini yenileyen ve bilgi birikimini artıran olmalıdır.

Temsilci, ayrıca anayasa, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2821 sayılı sendikalar kanunu, dernekler kanunu, milli eğitim mevzuatı, medeni kanun gibi çalışanları ilgilendiren temel bilgileri içeren kaynaklara da her an ulaşabilmelidir.

• Temsilci Saygın Olmalıdır

Temsilci davranışları ile arkadaşları arasında saygı uyandırmalıdır. Temsilciye duyulan güvensizlik, sendikaya güvensizliğe yol açar. İşyerinde bireysel davranışlardan ve taleplerden kaçınmalı, üyelerin ve çalışanların sözcüsü olduğunu unutmamalıdır.

Temsilci yalnızca işyerinde öncü bir çalışan değil, aynı zamanda taşıdığı sorumluluk nedeniyle bulunduğu her ortamda örnek ve önder olmalıdır.

• **Temsilci Gerçekçi Olmalıdır**

İşyerinin ve üyenin yapısını iyi bilmeli, talepleri ve sorunları tespit edebilmeli, sendikanın yapabilecekleri ve yapamayacakları konusunda üyeleri doğru bilgilendirmelidir. Yapılamayacaklar konusunda üyelere sözler verilmemelidir.

• **Temsilci Üyelerin Kendine Güvenmesini Sağlamalıdır**

Temsilci her zaman objektif açık ve söylediğini yapan kişi olmalı, konumunu abartmamalı aynı zamanda küçümsememelidir.

Temsilci, üyelerin işveren üzerindeki baskı ve korkusunu kırmaya çalışmalıdır. Bunu işverenle ilişkilerinde çekinmeden, rahat davranışlarıyla, kendine güveniyle ve bilgisiyle sağlamalıdır. Üyenin şunu iyi bilmesi gerekir; sendikalı olmak yalnızca üye olup aidaat vermek değildir. Üyelik her şeyi yöneticilerden beklemeden bütün kararların alınmasında ve hayata geçirilmesinde aktif olarak yer almaktır.

• **Temsilci İşyerini İyi Tanımalıdır**

Temsilciler işyerinin yapısını, hiyerarşisini, yönetim ve işleyişini bilmelidir. İşyerinde var olan kuralların işleyişi ve karar mekanizması temsilci tarafından bilinmelidir. Temsilciler işyerinin yapısını ne kadar iyi bilirlerse, çıkan sorunlarda çözüm için hangi kişilerle, hangi mekanizmalarla irtibat sağlanacağını, böylece sorunun nerede çözüme kavuşturulacağını da bilmiş olurlar.

• **Temsilci Üyeyi Tanımalıdır**

Temsilci olmak, tüm sorunları birey olarak çözmek değil, sorunların çözümüne yönelik üyelere sorumluluk vermek demektir.

Üyelerimizi tanıyor olmamız, farklılıklarını bilmemiz, bizi güçlendirecek, ortak davranmamızı sağlayacaktır. Temsil ettiği kitleyi iyi tanıyan bir temsilci, işveren karşısında daha güçlü olur.

Temsilci bütün sorunlara aynı hassasiyetle eğilmelidir. Kişilere veya gruplara aynı mesafede olmalıdır. Aksi davranış işyerindeki birliği bozar ve böylesi bir durumda işveren istediğini daha kolay gerçekleştirir.

• **Temsilci Sendikasını İyi Tanımalıdır**

Temsilci sendikasının yapısını politikalarını bilmelidir. İşyeri sendika temsilcisi, birçok sorunu çözmek durumundadır. Bazı sorunları çözmek için, bağlı bulunduğu sendika şubesi ve bununla bağlantılı olarak sendika genel merkez organları ile işbirliği yapmak durumundadır. Kendisini aşan sorunların çözümü için, sendikanın yapısını, işleyişini, organlarını, organlar arasındaki görev dağılımını bilmesi gerekir.

• Temsilci Mevzuatı Bilmelidir

Kanun ve yönetmeliklerde yer alan haklarımızı bilmemiz, sorunların çözümünü kolaylaştıracaktır. Ancak her şey kanun değildir. Mevzuatı bilmek önemlidir ama kanunlarda yer almayan ancak meşru olan haklarımızda vardır. Aslolan talebimizin yasal olup olmadığı değil, meşru olup olmadığıdır.

• Temsilcinin Bulundurması Gereken Yasa, Yönetmelik Ve Sözleşme Metinleri

Anayasa ve çalışma yaşamını ilgilendiren kanunlar,
İşveren tarafından yayımlanan genelgeler, yönetmelik kararlar,
ILO'nun 87 ve 151 sayılı Sözleşmeleri,
Sendikanın ana tüzüğü ve yönetmelikleri,
Toplu sözleşme metinleri,
Sendika yayınları, (gazete, dergi, kitap, broşür, afiş vb.)
4688 sayılı Kanun,

Adı geçen mevzuatları çoğaltmak mümkündür. Bu yasalara sendikamız internet sitelerinden ulaşmak mümkündür.

www.kamusen.org.tr <http://www.turkegitimsen.org.tr>

• İşyeri Temsilcisinin Görevleri

İşyeri temsilcisi kanun ve tüzük çerçevesinde aldığı yetki ile görevini yerine getirmektedir. Bu yetki, paralelinde bir takım sorumlulukları da ihtiva etmektedir. Bu sorumlulukların farkında olunması ve gerekliliklerinin yerine getirilmesi, sendikal başarının başlangıç noktasını oluşturmaktadır.

İşyerinde kanun, yönetmelik ve genelgelerin sağlıklı işletilip işletilmediğini takip etmek,

İşyerindeki üyeler ile idare arasında diyalog kurmak,

Sıkıntıları öncelikle işyerinde çözmeye çalışmak,

İşyerinde yetkisini aşan sıkıntılar söz konusu olduğunda konuyu sendikaya rapor etmek,

İl/ilçe temsilciliği ya da şube başkanlığı ile bilgi akışını canlı tutmak,

Sendika ile üyeler ve hedef kitle arasındaki iletişimi sağlamak,

Sendikanın hedef ve ilkeleri doğrultusunda, işyerinde teşkilatlanma ve üye kaydı çalışmalarını yürütmek,

Üye aidat kesintilerini takip etmek,

Kesinti listesinin sendika panosuna asılmasını sağlamak ve bir örneğini her ay temsilciliğe/şubeye ulaştırmak,

Üye aidatlarının diğer sendikaların hesabına yatırılmış olması durumunda düzeltmeleri yapmak,

Sendikanın yayın ve duyurularını temsilcilikten/şubeden temin ederek işyerindeki üyelere ulaştırmak, üyeleri bilgilendirmek,

İşyeri panosunu düzenlemek, güncelleştirmek,

MEBBİS programını takip ederek eksiklik ve yanlışlıkları düzelttirmek, sendikaya rapor etmek,

Üyelerin istek, eleştirisi, öneri ve şikâyetlerini tespit ederek sendikaya rapor etmek,

Diğer sendikaların çalışmalarını takip ederek sendikaya rapor etmek,

İstifalar söz konusu olduğunda, nedenlerini tespit etmek,

Üyelerle istişarede bulunarak problemi çözmeye çalışmak, sendikaya rapor etmek,

Sendika aleyhine yapılan her türlü girişime karşı önlem almak,

Olumsuzluğu ortadan kaldırmak için yasal yollara başvurmak, sendikaya rapor etmek,

İşyerine nakille gelen ve giden üyelerin atama bilgilerini geciktirmeden sendikaya bildirmek,

Diğer sendikaların üyelik ve istifalarını takip ederek sendikaya rapor etmek,

Sendika tarafından yapılan temsilciler kurulu toplantısına katılmak,

Temsilcilik / şube yönetim kurulunun verdiği diğer görevleri yerine getirmek.

• İmaj ve İtibar

Sendikanın yapılanmasındaki en önemli organ işyeri temsilciliğidir. Çünkü çalışanlarla her an birebir iletişim kurabilen işyeri temsilcileridir. Bu anlamda sendikanın vitrinini oluşturan işyeri temsilcileri, aynı zamanda üye ve çalışanlarla sendika arasında organik bağı kuran kimselerdir.

• İşyeri Temsilcileri Nasıl Olmalıdır?

Sempatik ve yapıcı olmalıdır.

Fikirleri paylaşmalı, sorunları uzlaşarak çözmeli ve sert çıkışlar yapmamalıdır.

Olumlu (pozitif) düşünce ile hareket etmelidir.

Özgüven sahibi olmalıdır.

Bakımlı, uyumlu ve temiz giyimli olmalı, ideolojik kimlik belirtmemelidir.

Sorunların üzerine kararlılıkla gidebilmeli, ferdi hareket etmemelidir.

İkna kabiliyetini iyi kullanmalıdır.

Açık ve net olmalıdır.

Topluluğa karşı konuşurken ses tonu ve diksiyonu düzgün olmalıdır.

Dinle-düşün-konuş ilkesini uygulamalıdır.

Bilgi düzeyini artırma yolunda çalışmalar yapmalı, profesyonel davranış biçimlerini benimsemelidir.

• **Temsilci, Sendikanın “İmaj Elçisi” dir.**

Bir imaj elçisi olan işyeri temsilcilerinin; dikkat etmesi, üzerinde çalışması ve sorumluluklarının gereği olarak takip etmesi gereken durumları şu şekilde sıralayabiliriz:

Eğitim çalışanlarının hayat standartlarının ekonomik ve sosyal yönden uygun hale getirilmesi.

İşyerinde veya işyeri dışında yapılacak sosyal-kültürel etkinlikler.

İletişim ortamının sağlanması.

Sevgi ve hoşgörünün hâkim olması.

Eğitim çalışanının işinde daha aktif hale getirilmesi.

Çalışma ortamlarının temizliği.

İdarenin kurduğu otoritenin dozunun ayarlanması.

İşyeri fiziksel koşullarının uygun hale getirilmesi.

Eğitim çalışanlarına verilecek seminer ve eğitimler.

İşyeri araç ve gereçlerinin eksiksiz hale getirilmesi

Eğitim çalışanlarının ulaşım sorunlarının çözülmesi.

Bürokratik uygulamaların hızlı ve etkin hale getirilmesi.

Şahsi menfaatlerin önüne geçilmesi.(atama, terfi, yer değiştirme vs. gibi)

Sendika çalışmalarının daha kalıcı ve güçlü kılınması.

Eğitimin her aşamasında hizmet verenlerin işine saygı duyması ve isteyerek yapıyor olması.

Sendika yoluyla ekip ruhunun oluşturulması.

İşyerinde güvensizlik ortamının ortadan kaldırılması.

İşyerlerine sendika dokümanlarının ulaştırılması.

Eğitim çalışanlarının haklarının korunduğu örneklerinin sunulması.

• **Çalışanların Sendikalara Üye Olmalarının Nedenleri Nelerdir?**

“sendikalı olmakla olmamak arasındaki fark nedir?” tartışmalarının devam etmesi.

Temsilcilerin sendika hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması, bilgilendirilmemesi ve haliyle iletişimsizlik ortamının oluşması.

Üye adayının sendika hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması.

Sendika yetkililerinin zaman yetersizliği ve ziyaretlerin az sıklıkta gerçekleştirilmesi.

İşyeri yönetiminin baskısı ve kimi zamanlar taraflı tutumu.

Temsilcilerin şubeler ve ilçe temsilcilikleri ile kopukluğu iletişime gerekli önemin gösterilememesi.

Temsilcilerin ciddiyetle olaya sarılmaması ve motive olamamaları.

İşyerindeki işlerin yoğunluğu.

İşyeri temsilcilerinin mekân sorunlarının çözülememesi

İdeolojik yaklaşımların olumsuz etkisi.

Temsilcilerin ve kimi sendika yöneticilerinin "sendikacılığı" yeterince ön plana çıkaramamaları.

Ekonomik imkânların yetersizliği.

Çalışanlardaki bilgi ve güven eksikliği.

Bazı yanlı idarecilerin; temsilcilere fazla iş yüklemesi, baskı uygulaması ve hatta yerini değiştirmesi.

Diğer sendikaların, idarecileri kullanarak sendikamıza üye olma eğilimi olan üye adaylarına gözdağı vermesi, sert tutum takınmaları.

Üye adaylarında, sendika üyesi olursak bir sorun çıkar mı düşüncesinin olması, dolayısıyla çekingen davranması.

Bazı sendikacıların; çıkara yönelik sendikal faaliyetlerin içine girmiş olması, çalışanların da bu kötü örneklerle tanık olması.

Bazı temsilcilerin çizdiği olumsuz imajın, üye adaylarının kafasında sendikalara karşı yanlış izlenimler yaratması.

• İşyeri Ziyaretlerinde Dikkat Edilmesi Gereken Noktalar

İşyeri ziyaretinden önce ziyaret tarihi, işyeri temsilcisinin ve işyeri yöneticisinin adı ve ziyarete katılacaklar önceden tespit edilmelidir.

İşyerindeki sendikalaşma oranı ve sendikaların üye sayıları hakkında bilgi sahibi olunmalıdır.

İşyerinin daha önce ziyaret edilip edilmediği ve yapılan çalışmalar hakkında fikir sahibi olunmalıdır.

İşyeri ziyareti başlangıcında, işyeri yöneticisinden nezaketen izin alınması ve ziyaret amacının anlatılması uygun olacaktır.

İşyeri temsilcisi ve mümkünse işyeri yöneticisi ile birlikte çalışanlar toplu olarak buldukları yerlerde ziyaret edilmelidir.

Artık üyelik görüşmesi başlamıştır.

İlk aşamada bir sohbet ortamı oluşturulmalıdır.

Eğitimcilerle selamlaşıp iyi günler diledikten sonra ziyaret amacı açıklanmalıdır.

Sendika üyesi arkadaşlara örgütlendikleri için (sendika ayırt etmeksizin) teşekkür edilmelidir.

Öncelikle sendikamız hakkında kısa bilgi verilmeli, amaçlarımız sıralanmalı ve dokümanlar dağıtılmalıdır.

Sendikamız veya diğer sendikalarla ilgili sorular varsa cevaplandırılmıdır.

Sendika yayınlarının işyerine gelip gelmediği incelenmelidir.

Sendikamızın ve diğer sendikaların panoları incelenmeli, karşılaştırma yapılmalıdır.

Çalışanlara ve işyeri yöneticisine teşekkür edilerek ziyaret bitirilmelidir.

• **Hedef Kitle Memnuniyeti**

Sendikal çalışmalarımızın esası olan hedef kitle memnuniyetinin sağlanması;

Sendikaya üye olanlarla olmayanlar arasındaki farkın ortaya çıkarılması, farkın belirlenmesi, sendikacılığın önemini kavranması,

Hedef kitle ile tutulur, somut sonuçlar görmek ve elde etmek istediğinden, bu amaca yönelik çalışmaların yapılması,

Böylece potansiyel üyeler üzerinde etkili olunabilmesi,

Öncelikli amaçlarımız ile temel ilke ve değerlerimiz doğrultusunda çalışılması,

Her türlü hakkın kazanılması, savunulması, sorunların çözülmesi için teşkilatlı bir yapıyla yola çıkılmasının ve bu yönde uğraş verilmesinin gerekliliği,

Ulaşılmaması gereken meslek gruplarının tamamı üzerinde çalışılması,

Sosyal ve kültürel yapının oluşturulması ve üye adaylarına bunun gösterilmesi,

Her şeyden önce sendika içerisindeki insanların iyi bir iletişim, paylaşım ve toplu ihtiyaçlarını karşılayacak somut çalışmaların yapılması ile mümkündür.

Potansiyel üyeler adımızdan ziyade yaptıklarımıza bakarlar!

• **Üye Adaylarının İhtiyaçlarının İyi Saptanması**

Bunu yaparken sendikamızla ilgili düşünceleri doğru belirlemek gerekir. Kendimize yol haritası oluşturmak istersek:

1- Üye Adayını Araştırma

Hedef kitle hakkında, üyelik aşamasından önce araştırma yapılması gerekir. Tüm eğitim çalışanlarının bilgileri düzenlenmeli, demografik (yaş, cinsiyet

vs.) ve kişilik özellikleri çıkarılmalıdır. Konuyla ilgili elinizde yeterli veriler yoksa kurumunuz merkezinden temin etme yoluna gidebilirsiniz.

Bu araştırma, potansiyel üyenin ihtiyaçlarını belirlemek için yapılacaktır. Elde ettiğiniz bilgiler ve görüşme aşamasında kullanacağınız bir takım soru teknikleriyle elde edeceğiniz bilgiler üyelik süreci içerisindeki diyalogun sürmesini sağlayacaktır.

2- Soru Sorup İletişimi Sağlayın

En büyük hatalardan biri; üye adayına kendisini üye yapmak zorunda olduğunu hissettiren, hatta panikle üye adayının ne hissettiğini/düşündüğünü de anlamadan devamlı konuşulmasıdır. Üyelik görüşmesinde iletişimin öneminden bahsediliyorsa, görüşmenin sohbet havasında ve temsilcinin amacı doğrultusunda (kontrollü sohbet) yürümesi sağlanmalıdır.

Görüşme başladığı andan itibaren, üyeliği koparmaya gelmiş bir kişi biçiminde değil de, o insanlara yardımcı olmak isteyen bir sivil toplum örgütü çalışanı gibi davranılmalıdır. Onlara şu ana kadar yaptıklarının hiç de küçümsememesi ve yaşadıkları sıkıntıların hiç olmaması gerektiği söylenmelidir. Kafalarında "biricik sendika" kavramı yaratılmalıdır.

3- Üye Adayının Problemini Kendi Probleminiz Gibi Görün

Potansiyel üyeyle kurulan empati, üye ihtiyaçlarını çözümlenmede olmazsa olmazdır. Üye adayını araştırma, soru sorup iletişimi sağlama ve üye adayının problemini kendi probleminiz gibi görmede amaç; potansiyel ihtiyacı yönlendirmek, böyle bir ihtiyaç saptanmamışsa istek yaratmaktır. Böylelikle üye adayının dikkati çekilir.

4- Sendikacılığın Ne İşe Yaradığını İrdelemek

Sendikanızla ilgili hem kuruma, hem de üyelere yönelik neler yapabileceğinizi öğrenmek sizin elinizdedir. Üye adayınıza sendika çalışmalarının ne işe yaradığını çok iyi anlatmalısınız.

5- Amaç Tespiti

İyi bir temsilci ne istediğini iyi bilendir. Başarılı olabilmeniz için, üye adayı ile görüşmeye başlamadan amacınızı belirlemelisiniz. Alt amaçlarınızı nihai hedefinizi oluşturmada kullanmak doğru olacaktır.

Her üyelik görüşmesinin amacı, adayı üye yapmak veya yapacak duruma getirebilmektir.

Görüşmeye gitmeyi planladığınız üye adayı için, alternatif planlar hazırlamalısınız. İlk görüşme üyelikle sonuçlanmazsa, en azından gelecekteki hareket alanınıza pay bırakmak gerekir. Kesinlikle kestirip atılmadan, üye adayına; düşüncelerine saygı duyduğunuzu belirterek, bir kez daha düşünceleri yolunda telkinde bulunmalısınız. Olmazsa alternatif planınızı devreye sokmalısınız. Burada dikkat edilmesi gereken husus, aşırı ısrarcı olunmamasıdır. Yine

olumsuzsa, üye adayından sendika kavramını önemsemiş ve bizim ailemize üye olmak isteyen tanıdıklarının olup olmadığını sorabilirsiniz.

Tüm süreç istediğiniz şekilde gerçekleşme bile, yukarıdaki girişimlerin en azından ilerde üyeliğe dönüşebilecek bir görüşmenin eğitim kısmı olacağını düşünebilirsiniz.

• Üye Adayı Ziyareti

1- Zamanlama

İşyeri ziyareti randevulu ise, randevu saatinden veya görüşmeden 10 dakika önce gidilmelidir.

Bu süre;

Yol yorgunluğunu gidermede,

Üstünüze ve başınıza çeki düzen vermede,

Üyelik sunum planınızı gözden geçirmenizde,

Görüşme için konsantrasyonun (psikolojik hazırlık) toplanmasında,

İşyeri yöneticisiyle iletişim kurmada ve hazırlıkların incelenmesinde,

Sendika temsilcisi ile irtibat kurmada,

Bulunulan işyerinin ortamını/havasını gözlemlemede,

Büyük fayda sağlayacaktır.

2- Görüşmenin İlk Bölümü

Nihayet üye adayı (adayları) ile karşı karşıyasınız. Ne yapacaksınız? Potansiyel kişi/kişiler sizi ilk defa görüyor. Sendikanız çatısı altına girmelerini istemeniz, hem aidat verme hem de gruba dâhil olma düşüncesi, üye adayını da sizi de tedirginliğe itebilecektir. Üye adayının yanında bulunduğunuz sürede, gerçekten onu bir şeye zorlamak için orada olmadığınızı hissettirmeye başladığınız ve kendinize güvendiğiniz andan itibaren doğru yolda olduğunuzu düşünebilirsiniz.

Başlangıçta;

Kendinizi tanıttın ve varsa kartvizitini verin.

Sendikanızla ilgili dokümanları takdim edin.

Araştırmalarınızdan (gözlemlerinizden) elde ettiğiniz bilgilerden yararlanarak, üzerinde konuşulacak ortak sosyal ve kültürel alanlar bulup sohbete başladığınızda, istenen görüşme atmosferini yaratıyorsunuz demektir.

Buradaki amaç; diyalogun soğuk bir ortamdan, doğal ve sıcak bir sürece geçmesi, görüşmeyi yapan kişiyle üye aday /adayları arasında güven ortamının oluşmasını sağlamaktır.

Çok acele edilmemelidir. Görüştüğünüz kişi sendikanızı belki de ilk kez tanımaya başlamıştır. Yine, bu noktada verdiğiniz pozitif hava karşınızdakinin önyargılarını da kırabilir.

3-İhtiyaçların Tespiti ve Canlandırılması

Üye adayı ile sohbete devam ederken, artık sıra ihtiyaçların tespitine ve/veya ihtiyaçların canlandırılması aşamasına gelmiştir. Belirlenmiş ihtiyaçları ortaya çıkartmaktaki en iyi yol, üye adayının soruları ve endişeleri ile sendikalar hakkındaki konuşmasını sağlamaktır.

Görüşme sürecinde; sohbet havasında, sendikalardan beklentiler, eğitimin sorunları, maddi sıkıntılar vs. Üye adayının ihtiyaçlarını ortaya çıkaracaktır başarılı araştırma ve bilgi toplama süreci, sadece somut değil, duygusal ihtiyaçların da ortaya çıkarılmasını sağlayacaktır.

Üye adayları beklentilerini, görüşmede bazen size doğrudan açmayabilir. Bu durumda yapılması gereken sizin bu beklentileri ortaya çıkarmanızdır.

4- Sorular Sorun

Bunun için açık sorular sorun. Açık uçlu bu sorular, esasında işyeri temsilcisinin veya görüşmeye gidenin cevabını bilmediği veya biliyorsa bile görüşmeyi bağlama aşamasına getirmek istediği cevaplardır. Cevabı evet veya hayır olmayan sorulardır.

Ne, nerede, ne zaman, niye, kim, ne kadar vb.

Bu sorular; üye adayının konu ile ilgili detaylı bilgi vermesi, düşüncelerini açıklaması veya daha önce belirttiği bir konu hakkında açıklama yapması için kullanılır. Konu, üye adayı tarafından geliştirilmeye uygun, konuşma alanını sınırlandırmayan tarzda olmalıdır. Bu tip sorular üye adayının beklentilerini ve tercihlerini öğrenmek için etkin kullanılabilir. Örneğin;

Sendikacılık hakkında ne düşünüyorsunuz?

Sendika çalışmaları daha ne kadar aktif hale getirilmeli?

Unutmayın!

Kapalı sorular; görüşmeyi bitirme aşamasında, üyelik formu doldurulma aşamasından önce kullanılan soru teknikleridir. Kapalı sorular; cevabını üye yapan kişinin bildiği sorular olacak ki, gelen itiraz kapıları birer birer kapansın. Bu sorulara verilecek cevap kısa, kesin, evet, hayır olarak size geri dönmelidir.

Diğer yandan; kapalı sorular, üyelik görüşmesini yapan kişinin belirli noktalara dikkat çeken ve konuşmanın kontrolünü elde tutmak amacını da taşımalıdır. Örneğin;

Bir eğitimci olarak geleceğinize önem veriyor musunuz?

5- İtirazlar

İtirazlar, üye adayı itirazları ve görüşme yapanın itirazları şeklinde ikiye ayrılır. İtirazlar olmazsa, genelde üyelik aşaması da gerçekleşmezdi. Görüşmenin en tatsız anı itirazlardır. Gerçekten, üye adayının; üye olmadan önce her dediğinizi kabul etmelerini beklemek ne garip bir durum ortaya çıkarır, hiç düşündünüz mü?

Korktuğunuz İtirazların Altında Neler Var!

İtiraz, üye adayının neyi ne kadar anladığını ortaya koyar.

Bizim neyi eksik anlattığımızı ortaya çıkarır. İtirazlar, görüşmeye giden kişinin eksiklerini öğrenmesine ve gidermesine yardımcı olur.

İtirazlar halledilirse üyeliğin yapılmasında en büyük yardımcıdır.

İtirazlar, üye adayının deneyimlerini öğrenmenize yardımcı olur.

Üye adayını daha iyi tanımanıza yardımcı olur.

İtirazlar iyiye işaretir. Giderildiğinde görüşme kapanmış sayılır.

Eğer herhangi bir itiraz gelmemişse, üyelik görüşmesi sırasındaki durumunuzu tekrar gözden geçirmeniz gerekir.

İtirazların Nedenleri

İtirazların bir kısmı samimidir. Yani gerçek bir nedene dayanır.

Bazıları yalnızca zaman kazanmak için yapılır.

İtirazların bir kısmı ek bilgi edinme ihtiyacından kaynaklanır.

İtirazların bir kısmı psikolojik nedenlere dayanır.

Bazen gerçekten ihtiyaç yoktur.

İtiraz, bazen sadece üyelik görüşmesini geçiştirme isteğine (sendika yetkilisini atlatmaya) dayanır.

Bazı itirazlar, bir sivil toplum örgütüne üye olma çekincesinden doğar.

İtirazları Aşmada Bazı Yardımcılar

Üye adayına, bazı soyut kavramları somutlaştırarak örnek veriniz.

Tebessüm ve iltifat ediniz, göz teması kurunuz, anladığınızı gösteriniz.

Asla rakiplerinizi kötülemeyiniz.

Olası itirazları önceden tespit ederken, vereceğin cevapları da hazırlamış olduğunuz sunum planınıza ekleyiniz.

Üye adayının itirazını avantaj haline getirmeyi öğreniniz ve mutlaka uygulayınız. (siyah renk geceleri görünmez, ancak gündüz asil bir renktir, gibi.)

Sakın tartışmayı kazanmaya çalışmayınız.

Oyalama taktiklerine fazla girmeyiniz.

Görüşmeyi bitirmenin ve üyelik formunun doldurulmasının en önemli araçlarından birinin itirazlarla baş etmek ve aşmak olduğunu unutmayınız.

İtiraz ve görüşmeyi sonlandırma (üyelik yapma) kalıplarını iyi öğreniniz. Pratik yaparak, bu kalıpların sizde alışkanlık haline gelmesini sağlayınız.

İtirazları soru şekline getiriniz. Özellikle çok olumsuz soruları, üye adayına sorarak cevabını bekleyiniz.

İtirazla karşılaşınca soğukkanlılığınızı muhafaza ediniz ve görüşmenin kontrolünü kaybetmeyiniz.

İtirazın gerçek nedenini yakalayınız.

Genel itirazları parçalara ayırarak sonuçlandırınız.

Üye Adaylarından Gelmesi Olası İtirazlar

Sendikaya inanmıyorum. Şu ana kadar az şeyler yapıldı.

Türk Eğitim-Sen'e inanmıyorum. Diğer sendikalar daha iyi çalışıyor.

Sendikalı olmak veya olmamak arasında fark yok, neden üye olayım?

Çok yoğunum neden sendikaya zaman ayırayım?

Arkadaşlarımın bu konuda ağzı yanmış, üye olmam.

Sendika yasal hale getirildi mi?

Sendikanın yaptırım gücü yok.

Kararsızım.

İdeolojik çalışmalarınız var.

MEB ile sorunlu olmanız bizi rahatsız ediyor.

Verdiğimiz aidatları farklı alanlar da kullanıyorsunuz.

Bağlı olduğunuz konfederasyona güvenmiyoruz.

Üniversitelere yönelik bir şey yapmıyorsunuz.

Hizmetlilere yönelik bir şey yapmıyorsunuz.

Kadınlara yönelik ciddi çalışmalar yapmıyorsunuz.

Sendika yetkilileriniz olumsuz tavır takınmakta.

6- Görüşmenin Sonlandırılması

Üyelik görüşmelerinde en önemli ve son halkayı oluşturan aşama, üye yapma aşamasıdır. Başından itibaren üye yapma ve görüşmeyi bitirme tekniklerinin, en iyi şekilde uygulanması gerekir. Tüm adımların amacı başarılı bir görüşme bitirmenin temelini atmaktır. Üyelik görüşmesini bina inşaatına benzetirsek, sonuca varmak için başından beri iyi inşa etmeliyiz.

Görüşülen kişi, görüşmenin kontrolünün görüşme boyunca sizde olduğunu ve son adımı atmaya hazır olduğunun farkına varmalıdır. Üye adayının sendika üyesi olarak yer alacağını düşünün ve ona öncülük edin, kendi kendine karar vermesini sağlayın. Ama bunu öyle yapın ki; kendi kararımı gibi kabullensin.

Unutmayın! çok az kimse **“ben de üye olabilir miyim?”** diye sorar.

• Teknikler ve Uygulamalar

Temel olarak 10 görüşme sonlandırma (sonuçlandırma) tekniği uygulanır. Tekniklerden birisi üyelik aşamasını getirmiyorsa diğeri veya bir başkası uygulanmalıdır.

1-Üyeliği Bağlayıcı Soru

Bu teknik, üye adayına sendikaya üye olup olmayacağını doğrudan sorulmasıdır.

2-Başvuru Formu Doldurma Tekniği

Sendika yetkilisinin; başvuru formunda yer alan bilgileri onunla anket yapıyormuş gibi veya üye adayı hakkında bildiği ve bu formda yer alan bilgileri teyit eder gibi alınan cevaplarla başvuru formunu doldurmasıdır. Son olarak "sözleşme" nazikçe uzatılarak "...bey/hanım onayınızı alabilir miyim?" demeniz hoşuna gidecektir.

3-Kararsızlığı Hallet

Bir türlü karar veremeyen, hatta hangi hususlara takıldığına farkına bile varamayan kişiler için kullanılır. Kararsızlığın üzerine gidilir, kanıt göstererek üye yapılır.

4-Liste Yöntemi

Sendikanın gerçekten fayda sağlayıp sağlamayacağı konusunda kararsız kalan üye adayları için kullanılır. Bu metotta bir A4 kâğıt kalemlle tam ortadan ikiye bölünür. Kâğıdın sol başına beğendiklerim, sağ üst köşesine beğenmediklerim yazılır.

Beğendiklerim bölümüne, görüşme süresince üye adayına ilginç bulduğu ve beğendiği konularda yazmasına yardımcı olunur. Unutmayın; şu da hoşunuza gitmişti gibi. Beğenmediklerim bölümüne ise, görüştüğünüz kişi ne isterse yazar. Sonuçta beğendikleri beğenmediklerinden fazla olacağı için, üyelik görüşmesi sonlandırılabilir hale gelmiştir. Sonuçta yukarıda değindiğimiz tekniklerden biri veya ikisi kullanılarak üyelik yapılır.

Bu çalışmayı bir grup karşısında tanıtım yapıyorsanız da uygulayabilirsiniz burada A4 kâğıdı değil de bir yazı tahtasını ikiye bölerek yapabilirsiniz.

5-Yaşayabileceği Sıkıntıları Gösterme Metodu

İlgisiz veya ilgisiz görülmeye çalışan üye adayları için kullanılır. Umursamaz veya çekingen üye adaylarına, tek başına bir eğitim çalışanı olarak bir şey yapamayacaklarını ve ilerde başlarına gelebilecekleri anlatarak ikna etmek gerekir. Burada sendika yetkilisi olumlu veya olumsuz senaryolar çizer. Örneğin; sendika kültürü ve dayanışması, yararlanacağı imkânlar anlatılabilir.

6-Kaybettiğini Kabullen

Üye adayını aşamadığınızı ve tıkanıdığınızı düşündüğünüz zamanlarda uygulanan tekniktir. Bir kaç üyelik yapma tekniği denendikten sonra kay-

bettiğinizi kabullenir gibi yapıp, üye adayına sebebini sormak ve itiraz nedenini öğrenmek suretiyle görüşmeyi sonlandırma yöntemidir. Örnek; "...hanım/bey, kabul ediyorum. Tam olarak sendika kavramını anlatamamış olabilirim. Türk eğitim-sen hakkında takıldığınız nokta hangisidir? Bizim için sizin değerlendirmeniz çok önemlidir." özellikle üye adayından yardım istediğinizde, bu yardım talebinizi geri çevirmeyecek ve size niye istemediğini anlatacaktır. Sizde, o zaman "bu sorunu halledersek üyemiz olacak mısınız?" diye sorarak, üye adayının itirazı halledilir.

7-Eliminasyon Metodu

Kendisini neyin rahatsız ettiğini söylemeyen/söyleyemeyen üye adayları için kullanılan bir metottur. Olası itirazlar üye adayına sunulur. Sırayla itirazının o olup olmadığı tek tek sorularak, gerçekten neye itiraz ettiği bulunulur. Sorun ortaya çıkarılır ve üye yapılır.

8-Son İtirazı Zayıflat

Üye adayının en son ve temel itirazını, sendikanın önemi ve Türk Eğitim-Sen'in ayrıcalığı konusu belirtilerek, kendisine kabul ettirilir ve üye yapılır.

9-Bir Daha Düşünemim

Hayır demeye cesaret edemeyen adaylar için uygulanır. Bir daha gittiğinizde ya gelmeyecektir, ya da bir bahane daha uyduracaktır. Onların kafalarına takılan şeyleri çıkartıp eliminasyon metodu dâhil, görüşme sonlandırma tekniklerinin tekrar denenmesi gerekir.

10-Sessiz Kalmak

Görüşmenin karar sürecine girdiğini düşündüğünüz anda sessiz kalın, hiç hareket etmeyin, bu sessizlik üye adayının bir cevap vermesini gerektirecektir. Alacağınız bir "hayır" cevabı bile halledilecek bir itiraz olarak karşınıza çıkacaktır.

• İletişim

İletişim; iki ya da daha çok kişinin çeşitli amaçlara ulaşmak için, sözcüklerin ve diğer simgelerin kullanılarak bilgi alışverişi yapması ve etki-tepki sürecine girmesidir.

İletişimin, bilginin karşı tarafta etki yaratabilme gücünde olması gerekmektedir. Bunun yanında karşınızdaki ile iyi bir iletişim kurabilmek için doğru, düzgün konuşarak etki yaratmalısınız. Aynı zamanda da karşınızdakini iyi dinlemelisiniz.

İşyeri temsilcisi, belli bir mesajı herhangi bir yolla (kanalla) potansiyel üyeye ulaştırmaya çalışır. Bu süreç işlerken, üyeyle temsilci arasında çevreden veya içten bazı engellemeler gelir. Burada sorunu aşmalısınız ki, geri bilgi akışı (geribildirim) rahat gerçekleşsin.

Yukarıda değinildiği gibi bir iletişim süreci incelendiğinde, mesaj kaynağının temsilciler olduğu görülecektir. Bu mesaj Türk Eğitim-Sen'i tanıtmaktadır. Bireysel çalışmada; mesajın, kelimeler, mimikler, davranışlardan oluştuğu görülmektedir.

İletişim sürecinde verilen mesajlar, hedef bireyin beyninde kodlanarak anlamlara dönüşür.

Gerçekten iletişimden bahsedebilmek için, temsilcinin üye adayından dolaylı olarak bir takım bilgileri alarak değerlendirmesi ve o an içinde gerekli davranış tarzlarını sergilemesi gerekmektedir. İşte üye adayından alınması gereken direkt veya dolaylı bilgilere "geri bilgi akışı" diyoruz. Unutulmaması gereken; ilk görüşme, karşılı etkilemede en önemli basamaktır.

Geri bilgi akışı, temsilcinin; üye adayının o anda hangi durumda olduğunu anlayarak, sonraki davranış tarzlarını değiştirmesi ve üyelik görüşmesinin sağlıklı devam edebilmesi açısından önemlidir.

Anlattığınız diğer bir konudaki ayrıntıları kafasında tekrar ediyor. İşte bu noktada iletişim kopmuştur. Artık üyelik görüşmesi yapan kişinin görüşmesini tamamlama şansı kalmamıştır.

İşyeri temsilcisi veya başka yetkili, o andan itibaren eğer durumun farkındaysa, ya geriye dönüp üyeyi yeniden iletişimin içine alacaktır, ya da görüşme hüsrarla sonuçlanacaktır.

Genelde üyelik görüşmesini yapanın, işi bilmeyen veya heyecanlı bir kimse olması, konuları nefes bile almadan alt alta anlatması, iletişim sürecini başlatmadan görüşmeyi hüsrarla sonuçlandıracaktır.

İletişimin Amaçları

- Bilgi vermek,
- İkna etmek,
- Talimat vermek,
- Eğitmek,
- Teşvik etmek,
- Anlamak,
- Eğlendirmek,

İletişimde Algılama, Unutma Ve Bazı Gerçekler

- Bilimsel veriler göstermektedir ki, mesajın algılanması süreci;
- % 7'si kelimelerle,
- % 38'i ses tonu ile,
- % 55'i mimik ve hareketlerle,
- gerçekleşmektedir.

• **Mesaj Ne Kadar Akılda Kalır?**

Mesajın;

% 50'si ilk 20 dakikada,

% 70'i ilk 8 saat içinde,

% 55'i ilk 24 saatte,

unutulmaktadır.

Soru: mesajınızı ve kendinizi unutturmamak için neler yapabilirsiniz?

• **Üyelik Görüşmesinde Beş Faktör Vardır**

1-Üyelik Görüşmesini Yapan Kişi/Kişiler

Sendika tarafından yetkiyle donatılmış, bire bir veya toplu olarak görüşmeye giden kişi/kişilerdir. Amaç üyeyi yerinde ziyaret edip, üye yapma girişiminde bulunmaktır.

2-Üye Adayı

Sendikanın hedef kitlesi içinde yer alan ve çalışmalardan haberdar olmayı bekleyen üye yapılabilecek kişilerdir.

3-Hizmet Anlayışı

Sendikanıza ve hizmetinize güveniniz tam olmalıdır. Türk eğitim-sen'in yerini doğru saptayıp bu doğrultuda hareket planı gerçekleştirirseniz, çalışmalarınızı daha sağlam temellerde sunabilirsiniz.

4-Uygun Zaman

Uygun zaman, üyeliğin gerçekleşmesi için çok önemli bir faktördür. Görüştüğünüz eğitim çalışanının ihtiyacını karşılayabilecek çok önemli sendikal çalışmalarınızın olduğunu varsayalım. Şayet ziyaretiniz uygun zamanda gerçekleştirilmiyorsa üyelik mümkün olmayacaktır. Örneğin; okulda öğretmenin sınav kâğıtları birikmiş ve onlarla iç içeyken görüşmeye giderseniz sonuç fiyasko olacaktır.

5- Uygun Mekân

Üye adayı ile görüşme mümkünse sakın bir ortamda gerçekleştirilmelidir. Toplu halde görüşme yapıyorsanız belli bir düzende yapılmalıdır. Fiziki şartların uygun olmadığı mekân, üyelik görüşmesinin geri tepmesine neden olabilir.

• **Üyelik Görüşmesi Esnasında Dikkat Edilecek Noktalar**

İddialaşmayın,

Karşınızdakinin sözünü kesmeyin,

Karşınızdaki konuşurken başka işlerle meşgul olmayın,

Yargılamayın,

Hemen sonuca varmayın,

Karşınızdakinin duygularının etkisi altında kalmayın,

• **Üyelik Görüşmesini Olumsuz Etkileyen Faktörler**

1-Üyelik Görüşmesi Yapan Kişiden Kaynaklanan Faktörler.

Yeterli bilginin işyeri temsilcisi tarafından verilmemesi.

Açık, net ve yalın ifade kullanılmaması.

Konuya hazırlıklı olunmaması.

Hızlı konuşarak karşınızdakinin dikkatinin dağıtılması.

Beden dilinin yanlış, abartılı ya da yetersiz kullanılması.

Yüksek ya da düşük ses tonu ile konuşulması.

Soyutlamaların çok fazla kullanılması.

Dinleyiciyi küçümseyici bir tavır takınılması.

Üye adayının veya çoklu üye aday yapısının ölçülmemesi.

Konudan sapmalar gösterilmesi. (doğaçlama yapılması)

Üye adayının hislerine kulak verilmemesi.

İşyeri temsilcisinin kelime haznesinin yetersizliği.

İşyeri temsilcisinin kelimeleri yanlış kullanması.

Vurgulamaların yetersiz olması.

Monoton bir ifadenin kullanılması.

Gereksiz açıklamalarda bulunulması.

Tekrarların ve detayların çok fazla olması.

Benzetmelerin yerine oturtulamaması.

2-İletişimde Üye Adayından Kaynaklanan Hatalar

Yorumlamalar.

Ön yargılara uygun haber alma eğilimi.

Seçicilik özelliği.

Etkin dinlememek.

Şartlanmalar.

Evet efendimcilik.

Soru sormamak.

Unutmayın!

İletişimde üye adayından kaynaklanan hataların % 75'i görüşmeye giden temsilciden veya yetkiliden kaynaklanmaktadır.

• İkna Etme ve Etkileme İşlevi

İkna ya da etkileme, iletişimin en önemli amacıdır. İkna etme, karşınızdaki kişi/kişilerin düşünce, davranış veya tutumlarını istediğiniz biçimde yönlendirme ya da değiştirme sürecidir.

Etkileme ise; karşınızdaki kişi/kişilerin tutum ve davranışlarını, onların istek ve çıkarlarına ters düşmeyecek şekilde daha uzun sürede değiştirme girişimi olarak tanımlanabilir.

İkna edici iletişimde, karşınızdaki kişilerin istek, düşünce ve tutumlarına aykırı olmasına karşın, istenilen yönde tutum ve davranışın değiştirilmesi söz konusu iken; etkilemede ise, istek ve tutumlara aykırı düşmeyen bir değişim amaçlanmaktadır.

İkna etmeye yönelik iletişim, reklâm ya da propaganda da olduğu gibi amacını açıkça belli etmesine rağmen; etkileme ise, daha gizli ve uzun dönemli bir iletişim stratejisi izler.

İkna ve etkileme arasında bu tür farklılıklar vardır. Ancak, her ikisinin de hedef aldığı kişinin/kişilerin, istenilen yönde tutum ve davranışını değiştirmeye yönelik bir iletişim sürecini amaçlaması en önemli ortak noktalarını oluşturur.

Sendikalarda; çeşitli biçimlerde gerçekleşen iletişimin önemli bir bölümü, insanların düşünce, tutum ve davranışlarını değiştirmeyi amaçlar. Sendika üyelerinin ve adaylarının, sendika amaçları yönünde etkin ve verimli bir şekilde çalışabilmesi, büyük ölçüde kurumun hedeflerini benimsemelerine, kurumla özdeşleşmelerine bağlıdır. Bu benimseme ya da özdeşleşmenin gerçekleşebilmesi ise ikna ya da etkilemeye yönelik iletişim sürecinin işletilmesini gerektirir.

Diğer yandan; yöneticinin ya da liderin çalışanlarına yönetim gücünü kullanarak iş yaptırabilmesi de, etkileyici iletişim gücünü kullanmasını gerektirir. Günümüzde en önemli yönetsel güç kaynağının bilgi olduğunu, bunun da iletişimle sağlandığını kabul ettiğimizde, yöneticilerin bu iletişim gücüne sahip olmaları bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

• Empatik İletişim

Empatiyi, yalın olarak, kişinin kendisini karşındakinin yerine koyarak onun duygu ve düşüncelerini anlaması, bunu da karşındaki kişiye iletmesi biçiminde tanımlayabiliriz. Nitelikli araştırmalarda, liderlik özelliğine sahip yöneticilerin empati kurma becerilerinin oldukça gelişmiş olduğunu saptamıştır.

İletişimde empatinin kurulabilmesi için, kişinin, karşındakinin duygu ve düşüncelerini doğru olarak anlaması büyük önem taşır. Ayrıca, empati kuran kişinin zihninde oluşan empatik anlayışı karşındaki kişiye iletmesi de, empatinin gerçekleşmesi için son derece önemli bir koşul olarak değerlendirilir.

• Motivasyon (Güdüleme) ve İletişim

Motivasyon olarak da adlandırılan güdüleme, kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek için kendi arzu ve istekleri ile davranmaları şeklinde tanımlanabilir.

• Kurumlarda İletişim Biçimleri

• Beden Dili

Dış görünüş, göz teması, beden duruşu, özel yakınlık (kişilerin çok yakınına girmeden konuşulmalı), el kol hareketleri (abartılı hareketler yapılmamalı), jestler, mimikler, yüz ifadesi, ses tonu ve sürati iyi ayarlanmalıdır.

• Ses Tonu

Araştırmalar, insanların günlük yaşamlarında birbirlerine ne söylediklerinden çok, nasıl söylediklerine dikkat ettiklerini göstermektedir. Örneğin; ses tonları kendi içinde yumuşak-inandırıcı, kızgın-sert, sıcak-sempatik, soğuk-kayıtsız sesler olarak gruplandırılır. Yumuşak-inandırıcı ses, insanları yatıştırır, sahibine saygınlık kazandırır. Kızgın-sert ses, insanları daha da kızdırır, sorunları içinden çıkılmaz hale getirir, bir anlaşmaya varma olanağını azaltır. Sıcak-sempatik ses ise, yardım arzusunu gösterir, güven verir, işbirliğini özendiren. Soğuk-kayıtsız ses, lütfediyormuş gibi bir duygu uyandırır, çok meşgulmüş izlenimini verir, ilgisizlik gösterir, düşmanlık uyandırır.

Konuşma hızınızı da ayarlamalısınız. Ne çok süratli ne de uyku getirecek kadar yavaş olmalıdır.

• Susma

Her susmanın iletişimde değişik yorumlara ve sonuçlara yol açabilecek kendine özgü anlamı vardır. Bazen kızgın olduğumuz için dışlarımızı sıkarak susarız. Bazen karşımızdakinin sözleri ilgimizi çektiğinden dikkatle dinlemek için susarız. Bazen de sıkıldığımız için susarız. Bazı durumlarda suskunluğumuz, konuşan kişiyi onaylamadığımız, bazı durumlarda da onayladığımız anlamına gelir. Unutulmaması gereken ve önerilen bir nokta, kızdığınız bir olayda önce sağduyuya kulak verip, ondan sonra hareket etmenizdir.

• Yazılı İletişim

Amacın belirlenmesi: yazma gereksiniminin nedeni bilinmeli, yazının belli bir amacı, iletilmek istenen bir mesajı ve etkilemek istediği bir alıcısı olmalıdır.

Belirlenen amaca uygun sözcükler seçmek: amacımızı belirledikten, kısaca neyi ya da neleri anlatacağımızı saptadıktan sonra sıra onları anlatmaya gelir. Bu aşamada başarılı olmak, sözcük dağarcığının zenginliğine, okuma alışkanlığına, birikimlere, yaşam deneyimine ve kültür düzeyine bağlıdır.

Anlatım biçiminin mesajın iletileceği kişi ya da kurumun uygunluğunu gözetlemek: yazının kime ve nasıl seslenileceği konusu önem taşır. Gönderilen her yazı, gönderildiği kişi ya da örgütün düzeyine, kültürüne uygun dil ve anlatım özelliklerini içermelidir. Anlatımın kısa, açık, anlaşılır olmasına özen gösterilmelidir.

Biçimsel düzene uygun yazmak: kurumsal iletişimde yazılar kalıplaşmış biçimsel özellikler taşımaktadır.

Yazıyla iletişim kurulan kişi ya da kuruluşlar üzerinde olumlu etki yaratmak: yazılı iletişimin açıklanmayan fakat çok önemli bir işlevi de değerlendirmedir.

• **Sendikamızın Vitrini=İşyeri Panosu**

İşyeri Panosunda Bulunması Gerekenler

Sendikanın isim levhası ve adresi, temsilcilerin kartvizitleri asılmalıdır.

Güncel afiş, kupür ve yazılar okunaklı ve düzgün olmalıdır. (Türk Eğitim-Sen Genel Merkezi ve/veya şubelerin günün anlamı ve önemini belirten açıklamaları olmalıdır.)

Yapılan etkinliklerle ilgili fotoğraflar yer almalıdır.

İstek ve öneriler yayınlanmalıdır.

Doğum, ölüm, nikâh gibi kutlama ve başsağlığı duyuruları yayınlanmalıdır.

Bölgedeki kurum çalışanlarına yönelik sorunların giderildiği gösterilmelidir.

Diğer sendikalara ait açıklamalar ve deliller yorumsuz olarak gösterilmelidir.

Pano standart bir şekilde dizayn edilmiş olmalıdır.

Üyelerimizi ilgilendiren olaylar önceden tespit edilmeli ve önlemleri açıklanmalıdır.

Sendika ve sendikal faaliyetler tanıtılmalıdır.

İşyeri temsilcisinin adı, fotoğrafı, telefonu bulunmalıdır.

İşyerinin bağlı bulunduğu şubenin iletişim adresi bulunmalıdır.

Pano güncellenmeli, düzenli olarak değiştirilmelidir.

Görüntü ve estetiğe dikkat edilmeli, pano bir motivasyon aracı olmalıdır.

Pano herkesin görebileceği yerde olmalıdır.

Sendikamızın temel ilke ve değerleri ile genel amaçlarını belirtir kısa ve akıcı metinler olmalıdır.

Genel merkez ve şubelerin internet adresleri ilan edilmelidir.

Sendika tarafından olumlu sonuçlandırılan işlere yer verilmelidir.

Güncel konularla ilgili çalışanları düşünceye sevk edecek yazılar olmalıdır.

Üyelerin ve çalışanların sorunları ile ilgili, elde edilen somut kazanımlar panoda sergilenmelidir.

Panonun bir kenarında değişmez, sabit bilgiler köşesi olmalıdır.

Günlük ve haftalık yayınlara yer verilmelidir. (basın açıklamaları ve bildiriler vs.)

İşyerindeki üyelerin listesi yayınlanmalıdır.

Şubenin harcamaları ilan edilmelidir.

Yerel iletişimi sağlayacak haberlerle zenginleştirilmelidir.

Özlük ve sosyal hakları kapsayan bilgiler verilmelidir.

İşyeri Panosunda Olmaması Gerekenler

Güncel olmayan afiş ve yazılar ile yırtık ve solmuş dokümanlar konmamalıdır.

Gereksiz yazılar ve angarya bilgilere yer verilmemelidir.

İdeolojik dokümanlar yer almamalıdır.

Sendikanın amacına uygun olmayan yazı ve dokümanlara yer verilmemelidir.

Diğer sendikalara saldırı mahiyetinde olan materyaller konulmamalıdır.

Pano düzenlemesi dağınık olmamalı, göz zevkini bozacak vurgular olmamalıdır.

Uzun yazılar ve bürokratik belgeler olmamalıdır.

Birbirleriyle çelişecek yazılar konulmamalıdır.

Ticari reklâmlara yer verilmemelidir.

• Telefon Görüşmeleri

Kişilerin telefonla görüşürken birbirini görmemeleri, iletişimi güçleştirmektedir. Bu nedenle çoğu insan, telefonun diğer ucundaki kişiyle duygu ve düşüncelerini paylaşmada zorluk çeker. Telefonla iletişimde kullanabileceğimiz tek şey sesimizdir. Telefon görüşmelerini, telefon açmak ve cevap vermek açısından inceleyebiliriz.

• Telefon Açmak

Bir telefon görüşmesi yapmadan önce, neler söyleneceğinin planlanması gerekir.

Özellikle konuşulacak birden fazla konu olduğunda bunların listesini yapılmalıdır.

Telefonu açan kişinin önce kendisini tanıtmayı, **“iyi günler”, “günaydın”** gibi iyi dileklerin iletilmesi gerekir. Karşınızdaki kişinin, telefonu açanın sesinden tanımasını beklemek, hele karşı taraf **“kiminle görüşüyorum”** diye sorduğunda öfkelenip **“sen benim kim olduğumu bilmiyor musun?”** gibi ifadeler son derece can sıkıcı sonuçlar doğurabilir. Yakın ilişkiniz olmayan bir kişiyle görüşüldüğünde ise, örneğin, **“İyi günler, ben Murat Yılmaz, Levent Kılıç’la görüşebilir miyim”** gibi bir sözle konuşmaya başlanmalıdır.

Telefon görüşmelerinde; sesin kullanımının, duygu ve düşüncelerin yansıtılmasında çok önemli olduğunu belirtmiştik. Gerçekten de, kendine güvenen, neşeli ve dostça bir ses tonu, karşıdaki kişiyi etkileyecek ve telefon iletişimine etkin bir şekilde katılmasını sağlayacaktır. Bu nedenle, özellikle sıkıntılı ya da sınırlı bir anda telefon görüşmesi yapma durumunda kalındığında telefonu açmadan önce tebessüm etmek, güzel, hoş şeyler düşünmek, kısacası rahatlayıp, gerginliğin giderilmesine çalışmak yararlı olacaktır.

• Telefona Cevap Vermek

Telefon görüşmesi sırasında bazı notların alınabileceğini düşünerek, telefonun yanında bir not defteri bulundurmak yerinde olur. Telefon, en az iki kere çaldıktan sonra kibar şekilde yanıt vermek gerekir. Arayan kişi için, defalarca çalan zilin sesini dinlemek çok can sıkıcıdır ve bu durum, görüşmeyi de olumsuz yönde etkileyebilir. **“buyurun ben Mustafa”** diyerek konuşmaya başlanması gerekir.

Telefon görüşmelerinin etkili kılınmasında yapılması ve yapılmaması gerekenleri de şu şekilde sıralayabiliriz:

Doğru

İlgi gösterin.

Diğer kişinin söylediklerini ve bakış açısını anlamak için çaba gösterin.

Farklı görüşlere saygı gösterin. Bununla birlikte sizin o fikirde olmadığınızı da belirtin.

Diğer kişiye sizin fikirlerinizi sorma fırsatı verin.

Diğer kişiyle aranızda bir sorun çıkarsa, bu sorunun ne olduğunu tanımlamaya çalışın.

Sorunun kendisi ile nedenleri arasındaki ilişkiyi, diğer kişinin de anlamasına yardımcı olun.

Diğer kişiyi kendi sorunlarını çözmeye teşvik edin.

Suskunluk en iyi yanıt olduğunda, susup dinleyin.

Yanlış

Aynı fikirde olmasanız da tartışmaya girmeyin.

İyi bir neden olmadıkça diğer kişinin sözünü kesmeyin.

Çabuk yargılar vermeyin.

Konuşmaya önyargılı bir şekilde başlamayın.

Diğer kişi buna hazır olmadıkça, öğüt vermeyin.

Konuşmaların sizi nasıl etkilediğini açıklamayın.

Öfkeye öfkeyle yanıt vermeyin, çünkü olumsuz duyguları körüklemekten başka bir işe yaramaz.

• Temsilcilerin Değerlendirmesi (Üye Adayını Ve İşyerini Değerlendirmesi)

İşyeri ziyaretleri, başlı başına planlı ve programlı bir sendikal çalışma olmalıdır. Dolayısıyla bu çalışmanın neticesi şube yönetim kurulları ve/veya yetkili temsilciler tarafından değerlendirilmelidir.

• Bu Değerlendirme Yapılırken Aşağıda Belirtilen Kriterler Göz Önüne Alınmalıdır.

Kurum idaresinin sendikaya bakışı ne yöndedir?

Sendika ve sendika temsilcileri nasıl karşılandı? Yardımcı oldu mu?

Sendikacılık hakkındaki çalışanların genel bilgisi hangi aşamada?

Sendikal faaliyetlerin sonuç vereceğine inanılıyor mu?

Kişilerin soruları ve önerileri alınabildi mi?

Hedef kitlenin önyargıları ne derecede ortadan kaldırılabildi?

Sendikaya ideolojik mi, yoksa sosyal katılım şeklinde mi bakılıyor?

Mevcut üyelerin kesinti sorunu varsa işyeri yönetimi ile görüşüldü mü?

Kesinti listeleri ve hesap numaraları incelendi mi?

Önceki ziyaretlerde saptanan problemlerin çözümüne ilişkin neler yapıldı?

İşyeri temsilcisinin işyerindeki rolü, imajı ve üyelerle ilişkisi ne durumda?

Üye olmayanların neden üye olmadıkları araştırıldı mı?

Ziyaretin geri dönüşüm raporu işyeri temsilcisinden istendi mi?

İşyerinde temsilcinin mekânı (odası) var mı?

Sendika çalışanlara yeterince tanıtılmış mı?

Hizmetli ve memur çalışanlarla ayrıca görüşme yapıldı mı?

Ziyaretin amacına ulaşıldı mı?

Ziyareti yapan yetkililerin adı ve soyadı belgelere kaydedildi mi?

Ziyarete gidilen işyerindeki tutumlar ve yaklaşımlar analiz edildi mi?

Rapor Yazarken Aşağıdaki Bilgiler Dikkate Alınmalıdır.

Temsilci rapor ve tutanak yazma konusuna özen göstermeli:

Raporun Konusu: Rapor konusu bir iki cümleyle yazılmalıdır.

Olay Nedir: Raporu yazmadaki amacımız yer almalıdır. (Örneğin; işyerinde işveren her hangi bir uygulaması.)

Ne zaman: Rapora konu olan olayın tarihi, günü ve saati açık olarak yazılmalıdır.

Nerede: Rapora konu olan mevzunun işyerimizdeki hangi birimde ya da yerde gerçekleştiği belirtilmelidir

Kim: Olayla ilgili kişiler kimlerdir.

Neden: Olayın neden meydana geldiği kısaca açıklanmalıdır.

Nasıl: Olayın nasıl meydana geldiği kısaca açıklanmalıdır

Sonuç: Olayla ilgili nelerin yapıldığı ve son durum yazılmalıdır.

İstek: Olayla ilgili olarak raporu verdiğimiz merciden, (şube-genel merkez) yapılmasını istediğimiz girişim vb. varsa bunlar açıkça belirtilmelidir.

Üyelerle yapılan toplantılar tutanak haline getirilmeli kimin ne söylediği ve alınan kararlar var ise bu kararlar tutanaklarda yer almalıdır.

Tutanaklar rapor gibi uzun olmamalıdır.

Konuşmaların özeti yazılmalı,

Toplantıya katılanların sayısı belirtilmeli,

Karar alınmışsa, alınan karar ve hangi kararın kaç kişi ile alındığına varsa, şerhler yer almalı,

Tutanaklarda imzalar bulunmalıdır.

• Teşkilatçılık Konusunda;

Türk Eğitim-Sen Genel Merkezinin www.turkegitimsen.org.tr internet sitesi "**Yayın Arşivi**" bölümünde yer alan "**Kitlesel Örgütlerde Teşkilatçılık**" yayını siteden indirilerek okunmalıdır.

İ-SENDIKA ÜYELİĞİ İLE İLGİLİ BİLGİLER

• Kamu Görevlisi Nedir?

Anayasanın 128. maddesinde tanımını bulduğu şekliyle Kamu Görevlisi; **“Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer tüzel kişiliklerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri gören kişiler kamu görevlisidir. Bunlar, memurlar ve diğer kamu görevlileri olarak adlandırılmaktadırlar.**

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer öz-lük işleri kanunla düzenlenir.”

4688 sayılı kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun **“İstihdam Şekille-ri”** başlıklı 4. maddesindeki ; “Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli perso-nel, geçici personel ve işçiler eliyle görürülür.

A) Memur: Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır.

Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.

B) Sözleşmeli personel: Kalkınma planı, yıllık program ve iş programla-rında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallerde münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizelenen pozis-yonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.” şeklinde değiştirilmiştir.

Ancak, yabancı uyrukluların; tarihi belge ve eski harflerle yazılmış arşiv kayıtlarını değerlendirenlerin mütercimlerin; tercümanların; Millî Eğitim Ba-kanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde öğretmenlerin; dava ade-dinin azlığı nedeni ile kadrolu avukat istihdamının gerekli olmadığı yerler-de avukatlarını, kadrolu istihdamın mümkün olamadığı hallerde, tabip veya uzman tabiplerin; Adli Tıp Müessesesi uzmanlarının; Devlet Konservatuarları sanatçı öğretim üyelerinin;

İstanbul Belediyesi Konservatuvarı sanatçılarının; bu Kanuna tâbi kamu idarelerinde ve dış kuruluşlarda belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak perso-nelin de zorunlu hallerde sözleşme ile istihdamları caizdir.

Sözleşmeli personel seçiminde uygulanacak sınav ile istisnaları, bunlara ödenebilecek ücretlerin üst sınırları ile verilecek iş sonu tazminatı miktarı, kullanılacak izinler, pozisyon unvan ve nitelikleri, sözleşme fesih halleri, pozisyonların iptali, istihdamına dair hususlar ile sözleşme esas ve usulleri Devlet Personel Başkanlığının görüşü ve Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir. Bu şekilde istihdam edilenler, hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmesi nedeniyle kurumlarınca sözleşmelerinin feshedilmesi veya sözleşme dönemi içerisinde Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenen istisnalar hariç sözleşmeyi tek taraflı feshetmeleri halinde, fesih tarihinden itibaren bir yıl geçmedikçe kurumların sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilemezler.

C) Geçici personel: Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Dairesinin ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir." hükümlerine göre istihdam edilen personeldir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "İstihdam Şekilleri" başlıklı 4. maddesi (D) bendindeki; "**D) İşçiler: fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir.**" hükümlerine göre istihdam edilen işçiler ve Belediyelerden Milli Eğitim Bakanlığının Okul/Kurumlarına aktarılan işçiler kamu görevlileri sendikalarına üye olamazlar.

Kısacası işçi statüsü dışındaki Kadrolu, 4/B'li ve 4/C'li kamu görevlileri sendikalara üye olabilmektedirler.

• Sendika Üyeliği Nasıl Kazanılır?

BKZ.4688 SAYILI KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI VE TOPLU SÖZLEŞME KANUNU Madde 14


**EK 1 - KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARINA
ÜYELİK FORMU**


| SENDİKA BİLGİLERİ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----------|-----|
| HİZMET KOLU | SENDİKA ADI | T | Ü | R | K | E | Ğ | İ | T | İM | · | S | E | N | DOSYA NO | |
| 02 | SENDİKA ADRESİ | K | I | Z | I | L | A | Y | / | A | N | K | A | R | A | 012 |

| KURUM BİLGİLERİ | | | | | | | | | |
|------------------------------|--------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|
| KURUMUN ADI | MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI | | | | | | | | |
| GÖREV YAPILAN BİRİMİN ADI | GÜKUROVA ELEK. AND. TEK. | | | | | | | | |
| GÖREV YAPILAN BİRİMİN ADRESİ | END. MESLEK LİSESİ | | | | | | | | |

| Hizmet Kolu | Kurum Kodu | İL ADI | İl Kodu | İLÇE ADI |
|-------------|------------|--------|---------|----------|
| 02 | 01 | ADANA | 01 | GÜKUROVA |

| ÜYELİK BİLGİLERİ | | | | | | | | | |
|------------------------------------|---|--|--|---------------------------------|----------------------------------|---|--|--|--|
| ADI | İSMAIL | | | | | | | | |
| SOYADI | KONCUK | | | | | | | | |
| TC KİMLİK NO (11 Rakamlı - Mernis) | | | | | | | | | |
| BABA ADI | MUSA | | | | ANA ADI | SEVİM | | | |
| DOĞUM TARİHİ | 24.05.59 | | | | DOĞUM YERİ | CEYHAN | | | |
| CİNSİYETİ | ERKEK:1 <input checked="" type="checkbox"/> | | | | KADIN:2 <input type="checkbox"/> | | | | |
| ÖĞRENİM | İLKÖĞRETİM:1 <input type="checkbox"/> | | | LİSE:2 <input type="checkbox"/> | | YÜKSEK OKUL:3 <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| KURUM SİCİL | | | | | | | | | |
| KADRO ÜNVANI | ÖĞRETMEN | | | | KADRO ÜNVANI KODU | 5900 | | | |

| SOSYAL GÜVENLİK KURUMU | SOSYAL GÜVENLİK SİCİL NUMARASI |
|------------------------------|--------------------------------|
| 1 : T.C. EMEKLİ SANDIĞI | |
| 2 : SOSYAL SİGORTALAR KURUMU | |

| KAMU GÖREVLİSİNİN İMZASI | ÜYE KAYIT NUMARASI | ÜYELİĞE KABUL |
|---|--------------------|--|
| Sendikamızın Tüzüğüne okudum, ilgili Kanun gereğince üyeliğe kabulümü arz ederim. TARİH : 17.09.2001 İMZA : | 358 | Yönetim Kurulunun 17.10.2001 tarih ve 8 Sayılı Kararı ile üyeliğe kabul edilmiştir. TARİH : İMZA : |

Not : Form arka sayfadaki açıklamalara göre doldurulacaktır.

EK - 1 :

AÇIKLAMALAR :

DOLDURMA ŞEKLİ : Yazı karakteri alfabenin büyük harfleri ile yazılacak

SENDİKA BİLGİLERİ :

Hizmet Kolu : Bu bölüme sendikanın faaliyet gösterdiği hizmet kolu sıra numarası yazılır.
Sendika Adı : Üye tarafından doldurulacak.
Sendika Adresi : Sendika tarafından doldurulacak.
Dosya No : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca ilgili sendikaya verilen dosya numarası yazılır.

KURUM BİLGİLERİ :

Kurumun adı, görev yapılan birimin adı/adresi, kurum hizmet kolu, kurum kodu, il adı, il kodu, ilçe adı : Üye tarafından doldurulur.

ÜYELİK BİLGİLERİ :

T.C. Kimlik No : Bu bölüme 11 rakamlı MERNİS tarafından verilen T.C. Kimlik Numarası yazılır.
Öğrenim Durumu : En son bitirilen okul yazılacak. (İlkokul ve ortaokul mezunları ilköğretimi işaretleyecektir.)
Kurum Sicil No : Kurumun vermiş olduğu Kurum Sicil Numarası yazılır.
Kadro Ünvanı : Kamu görevlisinin bulunduğu ünvan yazılır.
Kadro Ünvan Kodu : Devlet Personel Başkanlığınca belirlenen kodlar kullanılacaktır.

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU :

Sosyal Güvenlik Sicil Numarası : Kamu görevlisi hangi Sosyal Güvenlik Kurumuna bağlı ise ilgili Sosyal Güvenlik Kuruluşunun karşısına sicil numarası yazılacak.

ÜYE KAYIT NUMARASI :

Üyelik bildirimiminin sendikanın kayıt defterine işlendiği sıra numarası sendika tarafından yazılır.

KAMU GÖREVLİSİNİN İMZASI :

Üyenin imzası ve imzaladığı tarih mutlaka yazılır.

ÜYELİĞE KABUL :

Sendika Yönetim Kurulunun kabul tarihi, sayısı, onaylama tarihi, mühür ve imzası bulunacaktır.

• Üyelik Formlarının İnternet Üzerinden Kaydedilmesi Uygulaması Nasıldır?

Şubeler tarafından kaydedilen üyelerin Sendika genel merkezlerine gönderilerek onaylanmasının ardından üyelik işlemleri gerçekleştiriliyor iken gelişen teknoloji ve internet altyapısıyla sendika üye takip otomasyonları sayesinde her sendika şubesi internette üye kaydı yapabilmekte, üye numarası alabilmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 17.05.2009 tarih ve 16325 sayılı yazısı ile Üye formlarındaki karar tarih ve sayılarının sendikaların Genel Merkezleri tarafından verilmeleri kaydıyla, sendika şubelerinin üye formlarını mühürleyebilecekleri hakkında görüş bildirmiştir.

• Üyelik Formu Hakkında Kurum Hangi İşlemleri Yapacaktır?

Sendika üyeliği, sendika yetkili organınca kabul edildikten sonra, kamu görevlisine ait EK-1 Formunu 15 gün içinde gelen evrak kaydına işletmek suretiyle işverene (okul/kurum müdürü veya birim amirine) teslim edecektir ve işveren (okul/kurum müdürü veya birim amiri), kendisine teslim edilen üyelik formunun;

a) Aslını 3 gün içinde “İLSİS” kayıtlarına işlenmek ve özlük dosyasına konulmak üzere ilgili birime gönderilmesini,

b) Birer fotokopisini imza karşılığı okul/kurum veya birim mutemedine verilmesini ve birimde tutulan sendikalar dosyasına konulmasını sağlayacaktır.

Kamu görevlilerinin sendika üyelik formları özlük dosyalarında muhafaza edilecek, sendikalı kamu görevlisinin başka bir kuruma nakli hâlinde sendika üyelik formu ilgili kuruma gönderilecektir.

• Sendika Üyesi Olamayacaklar Kimlerdir?

BKZ.4688 SAYILI KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI VE TOPLU SÖZLEŞME KANUNU Madde 15

• Aday Memurlar ve Yöneticiler Sendika Üyesi Olabilirler mi?

4688 sayılı kanunun “Tanımlar” başlıklı 3. maddesi (a) bendinde yapılan Kamu Görevlisi tanımında “...adaylık veya deneme süresini tamamlamış kamu görevlilerini” ibaresi yer aldığı için aday memurlar sendika üyesi olamıyorlarken, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair 11.04.2012 tarihli ve 28261 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 04.04.2012 tarihli ve 6289 Sayılı kanunla yapılan değişiklik ile birlikte kamu görevlisinin tanımı “**Bu Kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlilerini,**” şeklinde değiştirildiği için aday memurlar sendikalara üye olabileceklerdir.

Ayrıca 4688 sayılı kanunun “**Sendika üyesi olamayacaklar**” başlıklı 15. maddesi (c) bendinde yer alan “**100 ve daha fazla kamu görevlisinin çalıştığı işyerlerinin en üst amirleri ile yardımcıları,**” ibaresi ile (j) bendinde yer alan “**ile kamu kurum ve kuruluşlarının özel güvenlik personeli**” ibaresi 6289 sayılı kanunla yapılan değişiklikle madde metinlerinden çıkarıldığından 100 ve daha fazla kamu görevlisinin çalıştığı işyerlerinin en üst amirleri ile yardımcıları ile kamu kurum ve kuruluşlarının özel güvenlik personelleri sendika üyesi olabileceklerdir.

• **Üyelik Ödentisi Ne Demektir?**

BKZ.4688 SAYILI KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI VE TOPLU SÖZLEŞME KANUNU Madde 25

• **Üyelik Ödentisi Ne Kadardır?**

Aylık üye ödentisi miktarının üst sınırı, 15. derecenin 1. inci kademesinden aylık alan devlet memurunun aylık taban aylığı, kıdem aylığı, her türlü zam ve tazminatlar ile ödenekler toplamının net tutarının 30’da 1’ini geçmez. Üyelik ödentisinin üst sınırını aşmamak kaydı ile ödenti miktarlarını sendikalar belirlemekte serbesttir.

• **Üyelik Ödentisi Hakkında Kurum Hangi İşlemleri Yapacaktır?**

Kamu işvereni (okul/kurum müdürü veya birim amiri) tarafından, sendikalı kamu görevlilerinin üyelik başvuru formu ve sendika tüzüğünde belirtilen aylık ödenti tutarına göre ilgili kamu görevlisinin aylığından kesinti yapılırak;

a) Kesinti tutarları ilgili sendikanın hesabına en geç 5 iş günü içinde yatırılacaktır.

b) Kesinti listesini (tevkifat listesi) ilgili sendikanın ilgili şubesine (şubesi yok ise temsilciliğine, o da yok ise genel merkeze) gönderilecektir.

c) Kesinti listesinin (tevkifat listesi) bir örneği herkesin görebileceği bir yerde ilân edilecektir.

• **Sendika Üyesi Personelin Yer Değiştirme İşlemlerinde Kurum Neler Yapacaktır?**

Kamu işvereni (okul/kurum müdürü veya birim amiri) tarafından, Sendika Üyesi Personelin il içi ve il dışı yer değiştirmelerinde “Personel Nakil Bildirimi” formatına “üye olduğu sendika kodu ve üye ödentisine ilişkin kesintiler” bilgi başlığı eklenerek ilgilinin sendika üyeliği varsa bu bilgiler yazılacaktır.

• **Tevkifat Listeleri Hakkında Kurumların Yapması Gerekenler Nelerdir?**

4688 sayılı kanunun “**Üyelik Ödentisi**” başlıklı 25’nci maddesinde; “**Aynı hizmet kolunda çalışan kamu görevlilerinin yüzde beşinden fazlasını üye kaydetmiş bulunan sendikaların üyelik ödentileri, 14 üncü madde çerçevesinde üyenin üyelik beyannamesindeki istemine uygun olarak**

kamu işverenince aylığından kesilerek beş gün içinde sendikaların banka hesaplarına yatırılır ve ödenti listesinin bir örneği ilgili sendikaya gönderilir.” hükümlerine yer verilmiştir.

Yukarıda açıklanan bu Kanun maddesinin nasıl uygulanacağına ilişkin açıklamalar Milli Eğitim Bakanlığının 17.09.2004 tarihli ve 71897 (2004/73) sayılı **“Sendikal Faaliyetler”** Konulu genelgenin 8’nci maddesinde **“İlgi Kanununun 25 ‘nci maddesi hükmü kapsamında, kamu işvereni (okul/kurum müdürü veya birim amiri) tarafından, sendikalı kamu görevlilerinin üyelik başvuru formu ve sendika tüzüğünde belirtilen aylık ödenti tutarına göre ilgili kamu görevlisinin aylığından kesinti yapılarak;**

a) Kesinti tutarları ilgili sendikanın hesabına en geç 5 iş günü içinde yatırılacaktır.

b) Kesinti listesini (tevkifat listesi) ilgili sendikanın ilgili şubesine (şubesi yok ise temsilciliğine, o da yok ise genel merkeze) gönderilecektir.

c) Kesinti listesinin (tevkifat listesi) bir örneği herkesin görebileceği bir yerde ilân

edilecektir.” şeklinde yapılmıştır.

Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğünün 12.01.2007 tarihli ve 568 (2006/04) sayılı genelgesi ile maaşların **“say 2000”** sistemindeki maaş programı üzerinden otomatik olarak ödenmesine başlanması nedeniyle tevkifat listelerinin ne şekilde sendikalara gönderileceği Milli Eğitim Bakanlığının 12.01.2007 tarihli ve 1877 sayılı yazısı ile valiliklere duyurulmuştur.

Milli Eğitim Bakanlığının 17.09.2004 tarihli ve 71897 (2004/73) sayılı **“Sendikal Faaliyetler”** Konulu genelgenin 15’nci maddesinde; **“Bu Genelge hükümlerine aykırı hareket eden yönetici ve sorumlular hakkında disiplin işlemi uygulanacaktır.”** Hükümleri, Milli Eğitim Bakanlığının 22.09.2008 tarihli ve 84512 sayılı yazısının; son paragrafında yer alan **“...tevkifat listelerinin kanunda belirtilen süreler içerisinde ilgili sendikalara gönderilmesinin sağlanması ve aksatanlar hakkında yasal işlem yapılması hususunda gereğini rica ederim”** hükümleri gereğince mevzuatın gereğini yapmayanlar hakkında yasal işlemlerin başlatılacağı belirtilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığının 12.01.2007 tarihli ve 1877 sayılı yazısı

2’nci maddesindeki; **“Tevkifat Listeleri ile ilgili iş ve işlemlerin aksatılmadan yürütülmesinin sağlanmasında Merkez Teşkilatında İlgili birimler taşra teşkilatında ise il ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri yetkili ve sorumlu olduğundan; merkez teşkilatı birimleri ile il ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinin bu konuda gerekli tedbirleri zamanında almaları gerekmektedir.”** Hükümleri ile İl Milli Eğitim Müdürlükleri ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri yetkili ve sorumlu kıldıklarından Tevkifat listelerinin merkez

ilçede Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde toplanarak üst yazı ile sendikamıza gönderilmesi gerekmektedir.

• Birden Fazla Sendikaya Üye Olunabilir mi?

Birden çok sendikaya üye olunamaz. Birden çok sendikaya üye olanların ilk üyelikleri geçerlidir. Sonraki üyelikleri geçersizdir. Burada vurgulanmak istenen husus; bir sendikanın üyesi iken, istifa etmeden başka bir sendikaya üye olunamayacağıdır.

Bir sendika üyesi iken o sendikadan istifa (Ek-3) formu doldurulması ve kuruma verilmesi ile olur. Kurum amiri evrakı deftere kaydeder ve numarasını yazar ve ilgili sendikaya bir örneğini gönderir. Takip eden ay üyelik aidatı istifa edilen sendikaya kesilir. Yeni sendikaya üyelik, üyenin çekilme bildirimini (EK-3) formu doldurulduğu tarihten bir ay sonra geçerli olur. Üye olma veya üyelikten ayrılma işlemleri için noter onayı gerekli değildir.

• Sendika Üyeliği Nasıl Düşer?

- a) Üyelikten çekilme,
- b) Üyelikten çıkarılma,
- c) Kamu görevinden ayrılma (istifa etme),
- ç) Emekliye ayrılma, Ancak, çalışmaya devam edenler hakkında bu hüküm uygulanmaz.
- d) Hizmet kolunu değiştirme,
- e) Vefat etme,
- f) Kamu görevine son verilme,
- g) Sendikalara üye olmaları yasak olan bir göreve atanma, hallerinde sona erer.

Bu durumda kurumca Ek 4 - Kamu Görevlileri Sendikaları Üyelikten Çekilme Dışındaki Diğer Nedenlerle Ayrılmalar Ve İşyeri Değişikliği Bildirim Formu doldurularak ilgili sendikaya gönderilir.

• Üyelikten Çıkarılma

Üyelikten çıkarılma kararı merkez genel kurulu'na verilir. Çıkarılma kararı, çıkarılana ve işverene yazı ile bildirilir. Çıkarma kararına karşı üye, bildirim tarihinden itibaren onbeş gün içinde görevli mahkemeye itiraz edebilir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar sürer.

Üye, aşağıda belirtilen hallerde üyelikten çıkarılır.

a) Anayasada ifadesini bulan devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğü ilkesine, cumhuriyetin niteliklerine, demokratik ve laik esaslara aykırı hareket etmek.

b) Kanun ve bağlı yönetmeliklere, sendika tüzüğüne ve tüzük uyarınca hazırlanan yönetmelik hükümlerine uymamak.

c) Sendika zorunlu organlarının yazılı karar ve talimatlarına aykırı hareket etmek.

d) Sendikanın amaçlarına ulaşmasına veya gelişmesine engel olacak eylem ve çalışmalarda bulunmak.

e) Sendikayı kişisel çıkarları için kullanmak.

f) Sendikayı borçlandırmak ve maddî zarara uğratmak, aynı ve nakdî kıymetlerini zimmetine geçirmek.

• Üyeliliğin Devamı ve Askıya Alınması Ne Demektir?

Merkez ve şubelerin yönetim kurullarında görev almalarından dolayı işyerlerinden ayrılan üyelerin, bu göreve getirildikleri anda sendikadaki üyelik sıfatları üyelik aidatı ödemek kaydı ile devam eder.

Görevinden ayrılmadığı, sendikadan istifa etmediği halde Askere alınanlar ile yurt dışı göreve gidenlerin ve herhangi bir nedenle aylıksız izinli sayılanların üyelikleri görevine dönüncüye kadar askıda kalır. Bu durumda görevlerine geri döndükten sonra üyelikleri devam eder.

Üyenin geçici olarak işsiz kalması veya hizmet kolunda kalmak kaydıyla başka bir yere geçmesi üyeliğinin devamını etkilemez.

• Yetkili Sendikaların Belirlenmesi İçin Üye Sayılarının Tespiti Nasıl Yapılır?

Sendika ve konfederasyonların üye sayılarının belirlenmesinde Kurumlarca ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca tespit yapılır.

a) Kurumlarca yapılacak tespit; Tespite ilişkin toplantıya kurumun işveren vekili ile tahakkuk memuru veya mali hizmetler birimi yetkilisi ve kurumun hizmet kolunda faaliyette bulunan sendikalardan birer temsilci katılır. Toplantı her yıl 15 Mayıs tarihinden sonra beş iş günü içerisinde kurumca belirlenerek sendikalara bildirilen yer ve günde yapılır.

Bu Kanuna tâbi olarak kurumda çalışan kamu görevlilerinin, 15 Mayıs tarihi itibarıyla listesi ile üyelerinden aidat kesintisi yapılan sendikaların üyelerini gösterir liste, toplantıya katılanlarca değerlendirilir. Bu değerlendirmeden sonra, toplam kamu görevlisi sayısı ile sendika üyesi kamu görevlilerinin sendikalara göre toplam sayılarını belirten tutanak toplantıya katılan taraflarca imzalanır. İmzalı tutanak, kamu işvereni ve sendikalarca mayıs ayının son iş gününe kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir.

Kurumların taşra teşkilatları, yukarıdaki esaslara göre tarafların katılımı ile yapılacak toplantı neticesinde düzenlenecek tutanakları kurum merkezinde yapılacak tespitte değerlendirilmek üzere 15 Mayıs tarihini takip eden iki iş günü içerisinde kurum merkezine gönderirler. Bu tutanaklar kurum merkezinde tarafların katılımı ile tek tutanak haline getirilir.

**b) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca kurumlardan ve sendikalar-
dan gelen müşterek imzalı listeler üzerinden yapılacak tespit; Çalışma ve Sos-
yal Güvenlik Bakanlığı, kurumlarda çalışan toplam kamu görevlisi sayısı ile
sendikalar itibarıyla üyelik kesintisi yapılan üye sayılarını dikkate alarak her
yıl 15 Mayıs tarihi itibarıyla hizmet kollarındaki bütün kamu görevlileri sayısı
ile hizmet kolundaki sendikaların üye sayılarını tespit eder. Buna göre kamu
görevlileri sendikaları ile konfederasyonların toplam üye sayısını belirler ve
sonuçları her yıl temmuz ayının ilk haftasında Resmî Gazetede yayımlar.**

Sonuçların yayımı tarihinden itibaren 5 (beş) işgünü içinde kamu görev-
lileri sendikaları ile konfederasyonlarının üye sayılarının yanlışlığı iddiasıyla
sendika ve konfederasyonlarca Ankara İş Mahkemesine itiraz edilebilir. Mah-
keme itirazı 15 (onbeş) gün içinde karara bağlar.

Sendikalar, üyelik bildirimlerinin birer suretlerini her yılın Şubat, Mayıs,
Ağustos ve Kasım aylarında bir liste halinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik
Bakanlığı'na gönderir. Aynı şekilde işverenler de her yılın Mayıs ve Kasım ayı
sonu itibarıyla kurumlarındaki sendika üyesi kamu görevlilerinin sendikalara
göre dağılımları ile sendika üyeliği sona eren veya askıya alınanlara ilişkin bil-
gileri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na gönderir.

Kamu görevlileri sendikalarınca gönderilen üyelik bildirimleri, her yıl 31
Mayıs tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca değerlendirilerek
sendikaların üye sayıları tespit edilir.

Bu tespite göre her hizmet kolunda en çok üyeye sahip (Yetkili Sendika)
kamu görevlileri sendikaları ile bunların bağlı buldukları konfederasyonlar
ve en çok üyeye sahip konfederasyon belirlenir.

Uygulamada 15 Mayıs'taki tevkifat listesinde üyelik aidatı ödeyenlerin sa-
yılmasıyla belirlenir. Her ilde önce işyerlerinde sonra ilçelerde sonra ilde bu
tespitler yapılarak ilin işyerlerindeki ve ilçelerindeki yetkili sendika ile ildeki
yetkili sendika belirlenir

• 15 Mayıs Tarihine Kadar Kaydedilen Üyeler Yetkide Dikkate Alınır mı?

Aşağıda yer verdiğimiz Devlet Personel Başkanlığının görüşlerine göre 14
Mayıs tarihinde üye kaydedilen personelin elden üye aidatının muhasebeye
yatırılması halinde yetkili sendikanın belirlenmesinde dikkate alınacağı be-
lirtilmiştir.

Ayrıca Maliye Bakanlığı Muhasebat Genel Müdürlüğü'nün 2009/10 sa-
yılı ve 15.05.2009 tarihli duyurusu ile **"Bilindiği üzere kamu çalışanlarının
maaşları ayın 15 inde ödenmektedir. Fakat bu ödemenin ayın 15 inde
yapılabilmesi için daha önceden sisteme girilerek hesaplanması gerek-
mektedir. Bu işlemler genellikle her ayın 7 sinden önce tamamlanmak-
tadır."** açıklamasında bulunmuş ve Maaşların hesaplanmasından sonra, ayın
15 inden önce sendika üyeliği onaylanan kamu çalışanının maaşından sen-

dika kesintisi yapılması gerektiğinden bu işlem hakkında Muhasebat Genel Müdürlüğü ek bordro yapılması gerektiğine dair görüş bildirmiştir.

Ayrıca 2010/16 sayılı SAY2000i duyurusu ile de 15 Mayıs 2010 tarihine kadar sendikalara yapılacak üyelerin ek bordro ile düzenlenerek tevkifat listelerine dâhil edilmesi gerektiği açıklanmıştır.

İşyeri - İlçe temsilcileri ve Şubelerimizin 15 Mayıs tarihine kadar kaydedecekleri yeni üyeleri ek bordro yaptırarak tevkifat'a dâhil etmeleri gerekmektedir.

İlgili Duyuru İçin Bakınız.

http://www.turkegitimsen.org.tr/konsol/upload_doc/mevuzuat/maliye_bakanligi_ek_bordro_duzenlemesi10052010.pdf

Devlet Personel Başkanlığının 12.05.2010 Tarih ve 10274 Sayılı Görüşü

ÖZET: Her yıl Mayıs ayı içerisinde belirlenmesi gereken kamu görevlileri sendikaları üye sayılarının tespit edilmesinde maaş bordrolarının hazırlanmasından sonra kesinleşen üyeliklerin dikkate alınıp, alınmayacağı hususunda. 12.05.2010/10274

Bilindiği üzere 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun "Yetki" başlıklı 30 uncu maddesinin (a) bendinde;

"Kurumlarca yapılacak tespit;

Tespite ilişkin toplantıya kurumun işveren vekili ile tahakkuk memuru veya mali hizmetler birimi yetkilisi ve kurumun hizmet kolunda faaliyette bulunan sendikalardan birer temsilci katılır. Toplantı her yıl 15 Mayıs tarihinden sonra beş iş günü içerisinde kurumca belirlenerek sendikalara bildirilen yer ve günde yapılır.

Bu Kanuna tâbi olarak kurumda çalışan kamu görevlilerinin, 15 Mayıs tarihi itibarıyla listesi ile üyelerinden aidat kesintisi yapılan sendikaların üyelerini gösterir liste, toplantıya katılanlarca değerlendirilir. Bu değerlendirmeden sonra, toplam kamu görevlisi sayısı ile sendika üyesi kamu görevlilerinin sendikalara göre toplam sayılarını belirten tutanak toplantıya katılan taraflarca imzalanır. İmzalı tutanak, kamu işvereni ve sendikalarca mayıs ayının son iş gününe kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir.

Kurumların taşra teşkilatları, yukarıdaki esaslara göre tarafların katılımı ile yapılacak toplantı neticesinde düzenlenecek tutanakları kurum merkezinde yapılacak tespitte değerlendirilmek üzere 15 Mayıs tarihini takip eden iki iş günü içerisinde kurum merkezine gönderirler. Bu tutanaklar kurum merkezinde tarafların katılımı ile tek tutanak haline getirilir." hükmü yer almıştır.

Diğer taraftan, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 42 inci maddesinin (b) bendi uyarınca Devlet Personel Başkanlığı, Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcilerinden oluşan komisyonda oyçokluğu ile "15 mayıs tarihi itibarıyla maaşından üyelik aidat kesintisi yapılmayan kamu görevlilerinin yapılacak tespitte dikkate alınmaması gerektiğine" karar verilmiştir.

Öte yandan, Maliye Bakanlığı Muhasebat Genel Müdürlüğünce yapılan Sendika Aidatları İle İlgili Duyuruda (2010/16 Sayılı SAY2000İ Duyuru-10.05.2010) "Kurum maaş hesabı yapıldıktan sonra (Mayıs ayı maaşından sendika kesintisi yapılmayanlar) Mayıs ayının 15'ine kadar herhangi bir sendikaya yeni üye olan personel için, personelden nakden tahsil edilen sendika kesintisi tutarı Personel Modülünde bulunan Bordro Bilgi Girişi Formundan girilerek ek bordrosu sistemde oluşturulacaktır." denilmektedir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, her yıl Mayıs ayı içerisinde sendika üye sayılarının tespiti hususunda Devlet Personel Başkanlığı, Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirilen toplantıda oyçokluğuyla alınan karar doğrultusunda Başkanlığımız 30.05.2008 tarihli ve 10444 sayılı yazısında "15 Mayıs tarihi itibarıyla maaşından üyelik aidat kesintisi yapılmayan kamu görevlilerinin yapılacak tespitte dikkate alınmaması gerektiği" değerlendirmesine yer verilmiştir. Ancak Maliye Bakanlığının bahse konu yazıya esas çoğunluk oyu yönündeki görüşünün, Muhasebat Genel Müdürlüğünce Mayıs ayının 15'inden önce kamu görevlileri sendikalarına üye olan ve maaş bordrolarının daha önce hazırlanması nedeniyle sendika üyelik aidatı kesintisi maaş bordrolarında görülemeyen personel için ek bordro düzenlenebileceği görüşü ile değiştiği anlaşıldığından Mayıs ayına ilişkin bordroların hazırlanmasından sonra 15 Mayıs tarihine kadar (15 Mayıs hariç) kamu görevlileri sendikalarına üye oldukları prosedüre uygun olarak tespit edilen kamu görevlilerinin üyeliklerinin sendika üye sayılarının hesaplanmasında dikkate alınması gerektiği değerlendirilmektedir.

Devlet Personel Başkanlığının 13.05.2010 Tarih ve 10332 Sayılı Görüşü

Özet: Her yıl Mayıs ayı içerisinde kamu görevlileri sendikaları üye sayılarının tespit edilmesinde, maaş bordro işlemlerinin Mayıs ayının ilk haftasında tamamlanması nedeniyle, bu tarihten Mayıs ayının 15'ine kadar olan sürede Kamu İktisadi Teşebbüsleri personel açısından sendika üyeliklerinin dikkate alınıp alınmayacağı hususunda. 13.05.2010/10332

Bilindiği üzere 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun "Yetki" başlıklı 30 uncu maddesinin (a) bendinde;

"Kurumlarca yapılacak tespit;

Tespite ilişkin toplantıya kurumun işveren vekili ile tahakkuk memuru veya mali hizmetler birimi yetkilisi ve kurumun hizmet kolunda faaliyette bulunan sendikalardan birer temsilci katılır. Toplantı her yıl 15 Mayıs tarihinden sonra beş iş günü içerisinde kurumca belirlenerek sendikalara bildirilen yer ve günde yapılır.

Bu Kanuna tâbi olarak kurumda çalışan kamu görevlilerinin, 15 Mayıs tarihi itibarıyla listesi ile üyelerinden aidat kesintisi yapılan sendikaların üyelerini gösterir liste, toplantıya katılanlarca değerlendirilir. Bu değerlendirmeden sonra, toplam kamu görevlisi sayısı ile sendika üyesi kamu görevlilerinin sen-

dikalara göre toplam sayılarını belirten tutanak toplantıya katılan taraflarca imzalanır. İmzalı tutanak, kamu işvereni ve sendikalarca mayıs ayının son iş gününe kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir.

Kurumların taşra teşkilatları, yukarıdaki esaslara göre tarafların katılımı ile yapılacak toplantı neticesinde düzenlenecek tutanakları kurum merkezinde yapılacak tespitte değerlendirilmek üzere 15 Mayıs tarihini takip eden iki iş günü içerisinde kurum merkezine gönderirler. Bu tutanaklar kurum merkezinde tarafların katılımı ile tek tutanak haline getirilir.” hükmü yer almıştır.

Diğer taraftan, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 42 inci maddesinin (b) bendi uyarınca Devlet Personel Başkanlığı, Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcilerinden oluşan komisyonda oyçokluğu ile “15 Mayıs tarihi itibarıyla maaşından üyelik aidat kesintisi yapılmayan kamu görevlilerinin yapılacak tespitte dikkate alınmaması gerektiğine” karar verilmiştir.

Öte yandan, Maliye Bakanlığı Muhasebat Genel Müdürlüğünce yapılan Sendika Aidatları İle İlgili Duyuruda (2010/16 Sayılı SAY2000I Duyurusu-10.05.2010) “Kurum maaş hesabı yapıldıktan sonra (Mayıs ayı maaşından sendika kesintisi yapılmayanlar) Mayıs ayının 15 ine kadar herhangi bir sendikaya yeni üye olan personel için, personelden nakden tahsil edilen sendika kesintisi tutarı Personel Modülünde bulunan Bordro Bilgi Girişi Formundan girilerek ek bordrosu sistemde oluşturulacaktır.” denilmektedir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, her yıl mayıs ayı içerisinde sendika üye sayılarının tespiti hususunda Devlet Personel Başkanlığı, Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirilen toplantıda oyçokluğuyla alınan karar doğrultusunda Başkanlığımız 30.05.2008 tarihli ve 10444 sayılı yazısında “15 Mayıs tarihi itibarıyla maaşından üyelik aidat kesintisi yapılmayan kamu görevlilerinin yapılacak tespitte dikkate alınmaması gerektiği” değerlendirmesine yer verilmiştir. Ancak Maliye Bakanlığının bahse konu yazıya esas çoğunluk oyu yönündeki görüşünün; anılan Bakanlığın Muhasebat Genel Müdürlüğünce mayıs ayının 15 inden önce kamu görevlileri sendikalarına üye olan ve maaş bordrolarının daha önce hazırlanması nedeniyle sendika üyelik aidatı kesintisi maaş bordrolarında görülemeyen personel için ek bordro düzenlenebileceği görüşü ile değiştiği anlaşıldığından mayıs ayına ilişkin bordroların hazırlanmasından sonra 15 Mayıs tarihine kadar (15 Mayıs hariç) kamu görevlileri sendikalarına üye oldukları prosedüre uygun olarak tespit edilen kamu görevlilerinin üyeliklerinin sendika üye sayılarının hesaplanmasında dikkate alınacağı ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarında sendika üye sayılarının tespit edilme yönteminde farklı uygulamalar ile karşılaşılmaması açısından kamu iktisadi teşebbüslerinde de kamu görevlileri sendikalarına üye olabilecek tüm personelin 15 Mayıs tarihine kadar (15 Mayıs hariç) prosedüre uygun olarak gerçekleştirilen sendika üyeliklerinin hesaplamalarda dikkate alınması gerektiği değerlendirilmektedir.

J- İSTİFA NEDEN ve NASIL OLUR, ÜYELER NASIL KORUNUR?

• Üyeliğin Sona Ermesi Nasıl Olur?

Her üye üyelikten serbestçe çekilebilir.

Üyelikten çekilme, çekilmek isteyen kamu görevlisi tarafından, üç nüsha olarak doldurulup imzalanan üyelikten çekilme bildirimiminin kurumuna verilmesi ile gerçekleşir. Kurum görevlisi, kayıt numarası ile tarih verilen çekilme bildirimiminin bir suretini derhal üyeye vermek zorundadır. Kamu işvereni, bildirim bir örneğini onbeş gün içinde sendikaya gönderir.

Çekilme, kamu işvereniye başvurma tarihinden başlayarak otuz gün sonra geçerli olur. Çekilenin bu süre içinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendikaya üyeliği, bu sürenin bitim tarihinde kazanılır.

Üyenin, sendikadan çıkarılma kararı sendika merkez genel kurulunca alınır. Çıkarma kararı, çıkarılana ve işverene yazı ile bildirilir. Çıkarma kararına karşı üye, bildirim tarihinden itibaren onbeş gün içinde görevli iş mahkemesine itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar sürer.

(Değişik birinci cümle: 4.4.2012-6289/11 md.) Çekilme, göreve son verilmesi veya sair nedenlerle kamu görevinden ayrılanların üyelikleri, sendika şubesi, sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri, farklı bir hizmet koluna giren kuruma atananlardan sendika üyesi olanların ise üyelikleri, varsa sendika şubesi ve sendika organlarındaki görevleri sona erer, ancak varsa konfederasyon organlarındaki görevleri devam eder. Emekliye ayrılanların sendika şubesi, sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri seçtikleri dönemin sonuna kadar devam eder.

Üyeliğin devamı ve askıya alınması hallerinde 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 24 üncü maddesinde yer alan hükümler uygulanır.

**EK 3 - KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI
KAMU GÖREVLİSİNİN ÜYELİKTEN ÇEKİLME BİLDİRİMİ FORMU**

| SENDİKA BİLGİLERİ | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|----------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----------|
| HİZMET KOLU | SENDİKA ADI | | | | | | | | | | | | | DOSYA NO |
| | SENDİKA ADRESİ | | | | | | | | | | | | | |

| KURUM BİLGİLERİ | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| KURUMUN ADI | | | | | | | | | | | | | | |
| GÖREV YAPILAN BİRİMİN ADI | | | | | | | | | | | | | | |
| GÖREV YAPILAN BİRİMİN ADRESİ | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | |
|-------------|------------|--------|---------|----------|
| Hizmet Kolu | Kurum Kodu | İL ADI | İl Kodu | İLÇE ADI |
| | | | | |

| ÜYELİK BİLGİLERİ | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| ADI | | | | | | | | | | | | | | |
| SOYADI | | | | | | | | | | | | | | |
| TC KİMLİK NO (11 Rakamlı-Mernis) | | | | | | | | | | | | | | |
| BABA ADI | | | | | | | | | | | | | | |
| DOĞUM TARİHİ | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| CİNSİYETİ | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| ÖĞRENİM | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| KURUM SİCİL | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| KADRO ÜNVANI | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |

| SOSYAL GÜVENLİK KURUMU | SOSYAL GÜVENLİK SİCİL NUMARASI | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|--------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 1: T.C.EMEKLİ SANDIĞI | | | | | | | | | | | | | | |
| 2: SOSYAL SİGORTALAR KURUMU | | | | | | | | | | | | | | |

| ÜYELİKTEN ÇEKİLME | ÜYELİKTEN ÇEKİLME TARİHİ VE NO |
|---|--|
| Yukarıda belirttiğim Kamu Görevlileri Sendikası Üyelüğünden çekiliyorum. Gereğini arz ederim. | FORMUN KURUMA VERİLİŞ TARİHİ : |
| TARİH : | FORMA KURUMCA VERİLEN EVRAK NUMARASI : |
| Kamu Görevlisinin İmzası: | |

Not:Form arka sayfadaki açıklamalara göre doldurulacaktır.

EK-3:

ACIKLAMALAR :

DOLDURMA SEKLİ : Yazı karakteri alfabenin büyük harfleri ile yazılacak.

SENDİKA BİLGİLERİ :

Hizmet Kolu : Bu bölüme sendikanın faaliyet gösterdiği hizmet kolu sıra numarası yazılır.
Sendika Adı : Üye tarafından doldurulacak.
Sendika Adresi : Üye tarafından doldurulacak.
Dosya No : Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığınca ilgili sendikaya verilen dosya numarası yazılır.

KURUM BİLGİLERİ :

Kurumun adı, görev yapılan birimin adı/adresi, kurum hizmet kolu, kurum kodu, il adı, il kodu, ilçe adı: Bu bilgiler üyelikten çekilen kamu görevlisi tarafından doldurulur.

ÜYELİK BİLGİLERİ :

T.C. Kimlik No : Bu bölüme MERNİS tarafından verilen 11 rakamlı T.C. Kimlik Numarası yazılır.

Öğrenim Durumu : En son bitirilen okul belirtilecektir. (ilkokul ve ortaokul mezunları ilköğretimi işaretleyecek.)

Kurum Sicil No : Çalışılan kurumca verilmiş bulunan Kurum Sicil Numarası yazılır.

Kadro Unvanı : Kamu görevlisinin bulunduğu unvan yazılacaktır.

Kadro Unvan Kodu : Devlet Personel Başkanlığınca belirlenen kodlar kullanılacak.

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU :

Sosyal Güvenlik Sicil Numarası : Kamu görevlisi hangi Sosyal Güvenlik Kurumuna bağlı ise ilgili Sosyal Güvenlik Kuruluşunun karşısına sicil numarasını yazacak.

ÜYELİKTEN ÇEKİLME NO VE TARİHİ :

Üyelikten çekilme no : İlgilinin çalıştığı kurumun evrak kayıt defterine işlendiği sıra numarası kurum tarafından yazılır.

Üyelikten çekilme tarihi : İlgilinin çalıştığı kuruma veriliş tarihi kurum tarafından yazılacak.

• İstifa Formu Hakkında Kurum Hangi İşlemleri Yapacaktır?

Sendika üyeliğinden istifa etmek isteyen kamu görevlisi Üyelikten Çekilme Bildirimi EK-3 Formundan 3 nüsha doldurup kadrosunun bulunduğu okul/kurum/birimin gelen evrak kaydına işletmek suretiyle işverene (okul/kurum müdürü veya birim amirine) teslim edecektir. İşveren kendisine teslim edilen; EK-3 Formlarına gelen evrak'a göre tarih ve sayı yazarak;

a) Bir adedini sendikadan istifa eden kamu görevlisine verecektir.

b) Bir adedini 15 gün içinde ilgili sendika genel merkezine gönderecektir.

c) Bir adedini 3 gün içinde "İLSİS" kayıtlarına işlenmek ve özlük dosyasına konulmak üzere ilgili birime gönderecektir.

ç) Birer fotokopisinin de imza karşılığı okul/kurum veya birim mutemeline teslim edilmesini ve birimde tutulan sendikalar dosyasına konulmasını sağlayacaktır.

Sendikadan istifa, kamu işverenine başvurma tarihinden başlayarak otuz gün sonra geçerli olacağından, istifa edenin bu süre içinde maaş alması hâlinde maaşından sendika kesintisi yapılacaktır.

• Diğer Sendikalardan İstifa Ederek Sendikamıza Üye Olanlar En Son Hangi Tarihte İstifa Etmeleri Gelmektedir?

İstifa, kamu işverenine başvurma tarihinden başlayarak otuz gün sonra geçerli olduğundan istifa eden personelin bu süre içinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendikaya üyeliği, bu sürenin bitim tarihinde kazanılmaktadır.

Ayrıca 15 Mayıs tarihi itibarıyla maaşından üyelik aidat kesintisi yapılan kamu görevlilerinin yapılacak tespitte dikkate alındığından başka bir sendikadan istifa ederek sendikamıza üye olacak olan personelin istifa tarihini takip eden ayın 15'inde de maaşından üyelik aidat kesintisi istifa ettiği sendikaya kesilecektir.

Bu nedenle yetki sürecinde en son 14 Nisan itibarıyla istifa eden personelin maaşından 15 Nisanda istifa ettiği sendikaya üyelik aidat kesintisi yapılacak sendikamıza üye olması (14 Nisan tarihi itibarı ile 14 Mayıs'tan önceki herhangi bir tarihte) halinde ise 15 Mayıs itibarı ile de sendikamıza üyelik aidat kesintisi yapılacağından yetkili sendikanın belirlenmesinde yetki sendikamız üyesi sayılacaktır. İstifa formunun kuruma verildiği tarihte sendikamızı üye olunabilir.

• Başka Bir Okulda/Kurumda Geçici Görevlendirilen Personel İstifa Formunu Nereye Verir?

Devlet Personel Başkanlığının 12.05.2010 Tarih ve 8599 Sayılı Görüşü

Özet: Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan personelin, kadrosunun bulunduğu okuldan başka bir okulda geçici görevlendirilmesi

halinde, üyesi olduğu sendikadan çekilmek için Üyelikten Çekilme Formunu nereye vereceği hususunda. 12.05.2010/8599

25.06.2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun "Tanımlar" başlıklı 3 üncü maddesinin (d) bendinde; "İşyeri: Kamu Hizmetinin yürütüldüğü yeri" ve (e) bendinde; "Kurum: Kuruluş kanunları veya kuruluşlarına ilişkin mevzuatlarında görev, yetki ve sorumlulukları belirlenen, hizmetin niteliği ve yürütülmesi bakımından idarî bir bütünlüğe sahip işyerlerinden oluşan kuruluşlar" şeklinde tanımlanmıştır.

Mezkur Kanununun "Üyeliğin sona ermesi" başlıklı 16 ncı maddesinin 2 nci fıkrasında; "Üyelikten çekilme, çekilmek isteyen kamu görevlisi tarafından, üç nüsha olarak doldurulup imzalanan üyelikten çekilme bildirimimin kurumuna verilmesi ile gerçekleşir. Kurum görevlisi, kayıt numarası ile tarih verilen çekilme bildirimimin bir suretini derhal üyeye vermek zorundadır. Kamu işvereni, bildirim bir örneğini onbeş gün içinde sendikaya gönderir." hükmüne yer verilmiştir.

Ayrıca 4688 sayılı kanununun 41 inci maddesine dayanılarak hazırlanan ve 07.09.2001 tarihli ve 24616 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan "Kamu Görevlileri Sendikaları ve Konfederasyonlarınca Düzenlenecek Üyeliğe Başvuru Belgesi, Çekilme Bildirimlerinin Şekli, İçeriği, Tutulacak Defterlerin Şekli, İhtiva Edeceği Bilgiler ile Kayıtların Düzenlenmesine İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" in 11.03.2005 tarih ve 25752 sayılı Resmi Gazete ile değişik 5 inci maddesinde de Sendika üyeliğinden çekilmek isteyen kamu görevlisi örneği (EK-3) de gösterilen "Kamu Sendikaları Kamu Görevlisinin Üyelikten Çekilme Bildirimi Formu"ndan 3 nüsha doldurup imzalıktan sonra kurumuna verir. Kurum görevlisi kayıt numarası ve tarih verilen çekilme bildiriminin bir suretini derhal üyeye vermek zorundadır. Kamu işvereni, bildirim bir örneğini onbeş (15) gün içinde sendikaya gönderir." ifadesi yer almaktadır.

Diğer taraftan söz konusu Kanunun "Üyelik ödentisi" başlıklı 25 inci maddesinin 1 inci fıkrasında; "Kamu görevlileri sendikasına, kamu görevlisinin ödeyeceği üyelik ödentileri, 14 üncü madde çerçevesinde doldurulan üyelik başvuru formuna ve sendika tüzüğünde belirtilen aylık ödenti tutarına göre kamu işverenince aylığından kesilerek beş gün içinde sendikaların banka hesaplarına yatırılır ve ödenti listesinin bir örneği ilgili sendikaya gönderilir. Kamu işvereni, sendikaya üye olan ve üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerinin listesini her ayın son haftasında, işyerinde herkesin görebileceği yerde ilan eder." düzenlemesine yer verilmiştir.

Belirtilen madde hükmünde üyelik aidatlarının, kamu görevlisinin aylığını ödeyen kamu işverenince kesilip, sendika hesabına aktarılacağı belirtilmektedir. Dolayısıyla sendika üyeliğinden çekilen kamu görevlisinin bu durumunun, personelin aylık veya ücretinden üyelik ödenti kesintisi yapıl-

maması için bağlı bulunduğu kuruma bildirilmesi gerekir. Bu bilgilendirme 16'ncı madde de belirtilen üyelikten çekilme bildiriminin kuruma verilmesi ile gerçekleşmektedir.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

— Mezkûr kanun hükmünde kurum görevlisinin üyelikten çekilme formunun bir suretini kayıt numarası ile çekilmek isteyen kamu görevlisine derhal vermek zorunda olduğu özellikle belirtilmiştir. Dolayısıyla ilgili işlemin çekilmek isteyen kamu görevlisi tarafından şahsen gerçekleştirilmesi gerekmekte olup üyelikten çekilme formunun kayıtlı suretinin kamu görevlisine aynı anda verilmesinin gerektiği,

— 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 16 ncı maddesinde belirtilen “Kurum” ifadesinin iş yerlerinin tamamını kapsadığı,

— Kurumdan kastedilenin Milli Eğitim Bakanlığı olduğu, dolayısıyla geçici olarak görevlendirilen sendika üyesi kamu görevlisinin üyelikten çekilme formunu, kanun hükmü gereği derhal bir suretini almak zorunda olduğundan fiili olarak görev yaptığı okula vermesi gerektiği,

— Aynı kanunun 25 inci maddesine göre üyelik ödentisi yapılma işleminin sonlandırılması ve uygulamada bütünlüğün sağlanması amacıyla söz konusu kişinin teslim ettiği üyelikten çekilme formunun, teslim edilen kurumun iş yeri tarafından aylık ödemesinin yapıldığı iş yerine gönderilmesi gerektiği, mütalaa edilmektedir.

• İstifa Eden Kamu Personeli İstifadan Bir Dilekçe İle Vazgeçebilir mi? Devlet Personel Başkanlığının 12.05.2010 Tarih ve 10025 Sayılı Görüşü

Özet: Sağlık Bakanlığına bağlı kurum ve kuruluşlarda sendika üyesi personelin üyelikten çekilme formunu doldurup kurumuna verdikten sonra dilekçe ile istifadan vazgeçtiğini belirten personel hakkında ne işlem yapılacağı hususunda. 12.05.2010/10025

25.06.2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun “Sendika Üyeliğinin Kazanılması” başlıklı 24.06.2004 tarihli ve 5198 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle değişik 14 üncü maddesinde; “Sendikalara üye olmak serbesttir. Kamu görevlileri çalıştıkları işyerinin girdiği hizmet kolunda kurulu bir sendikaya üye olabilirler. Sendikaya üyelik, kamu görevlisinin üç nüsha olarak doldurup imzaladığı üye formu ile sendikaya başvurusu ve başvurunun sendika yetkili organınca kabulü ile kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen kamu görevlisinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahallî mahkemede dava açma hakkı

vardır. Sendika, üyeliği kesinleşen kamu görevlisinin başvuru belgesinin bir örneğini üyenin kendisine verir, bir örneği sendikada kalır, bir örneğini üyelik ödentisine esas olmak ve dosyasında saklanmak üzere onbeş gün içinde işverene gönderir. Birden çok sendikaya üye olunamaz. Birden çok sendikaya üyelik halinde sonraki üyelikler geçersizdir. Aynı tarihli birden fazla üyeliğe ilişkin bildirimler dikkate alınmaz ve bu husus kamu işvereni tarafından ilgiliye ve sendikalara yazılı olarak bildirilir.” hükmü yer almaktadır.

Aynı kanunun “Üyeliğin sona ermesi” başlıklı 16 nci maddesi; “Her üye üyelikten serbestçe çekilebilir. Üyelikten çekilme, çekilmek isteyen kamu görevlisi tarafından, üç nüsha olarak doldurulup imzalanan üyelikten çekilme bildirimimin kurumuna verilmesi ile gerçekleşir. Kurum görevlisi, kayıt numarası ile tarih verilen çekilme bildirimimin bir suretini derhal üyeye vermek zorundadır. Kamu işvereni, bildirimimin bir örneğini onbeş gün içinde sendikaya gönderir.

Çekilme, kamu işverene başvurma tarihinden başlayarak otuz gün sonra geçerli olur. Çekilenin bu süre içinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendikaya üyeliği, bu sürenin bitim tarihinde kazanılır. Üyenin, sendikadan çıkarılma kararı sendika merkez genel kurulunca alınır. Çıkarma kararı, çıkarılana ve işverene yazı ile bildirilir. Çıkarma kararına karşı üye, bildirim tarihinden itibaren onbeş gün içinde görevli iş mahkemesine itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar sürer. Çekilme, göreve son verilmesi veya sair nedenlerle kamu görevinden ayrılanlar ile farklı bir hizmet koluna giren kuruma atanarlardan sendika üyesi olanların üyelikleri, varsa sendika şubesi, sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri sona erer. Emekliye ayrılanların sendika şubesi, sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri seçtikleri dönemin sonuna kadar devam eder. Üyeliğin devamı ve askıya alınması hallerinde 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 24 üncü maddesinde yer alan hükümler uygulanır.” hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan 05.05.1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’ nun “Üyeliğin sona ermesi” başlıklı 25 inci maddesinin ikinci fıkrasında da 4688 sayılı Kanunun mezkur 16 nci maddesine paralel şekilde; “ Her üye önceden bildirimde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. Çekilme bildirimi noter huzurunda münferiden kimliğin tespiti ve istifa edecek kişinin imzasının tasdiki ile olur. Çekilme bildirimimin birer örneği noterlikçe en geç üç işgünü içinde ilgili işverene, sendikaya, işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğüne ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir. Çekilme notere başvurma tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlidir. Çekilenin bu bir aylık süre içerisinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendika üyeliği bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır.” hükmü yer almakta olup, istifanın geçerlilik kazandığı 30 günlük süre içerisinde başka bir sendikaya üyelik, bilahare istifanın geri alınması konusunda ortaya çıkan uyumsuzluk Yargıtay 9 uncu

Hukuk Dairesi' ne itikal etmiş, bu Dairenin E.1997/9727 ve K.1997/11606 sayılı kararında da; "İşçilerin..... sendikasına yaptıkları üyelik başvurusu, sendikasının istifayı takip eden bir aylık süre içerisinde geri alındığına göre bu işçiler Sendikası üyeliğini kazanamamışlardır. Anılan işçilerin bir aylık süre içerisinde sendikısından istifa etmeleri 2821 sayılı Kanun anlamında bir istifa değil, üyelik konusunda bu sendikaya yaptıkları başvurunun geri alınması yönündeki iradenin açıklanmasıdır." şeklinde belirtilmiştir.

Mezkur Kanununun "Uygulamanın izlenmesi" başlıklı 42 nci maddesinin 1 inci fıkrasının (b) bendinde; "Personel konularına ilişkin olarak karşılaşılabilecek sorunları Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşlerini alarak gidermeye Devlet Personel Başkanlığı, yetkilidir." hükmü amirdir. Bu yasal düzenlemeden hareketle Başkanlığımız sendikaya üyelik, sendika üyeliğinden istifa, istifa sonrası yeniden bir sendikaya üyelik, istifadan veya üyelikten vazgeçebilme konularında ortaya çıkan tereddütleri gidermek ve uygulamaya yönelik ortak görüş tesis etmek amacıyla 10.04.2009 tarihinde Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcileri ile bir araya gelerek oy çokluğu ile aldığı kararlardan birisi olan ve Başkanlığımızın 24.04.2009 tarihli ve 7140 sayılı görüşünde de belirtildiği gibi; " İstifanın çekilme bildirimiminin kurumuna verilmesini takip eden otuz gün sonra geçerli olacağı göz önüne alındığında, sendika üyeliğinden istifa eden bir kamu görevlisinin, otuz günlük süre içerisinde bu iradesinden bir dilekçe ile vazgeçebileceği" değerlendirilmiştir.

Başkanlığımızın söz konusu görüşünde bir değişiklik olmadığı ve bahse konu görüşümüzün ilgili Kanunun 42 nci maddesine binaen uygulamaya esas teşkil etmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Devlet Personel Başkanlığının 24.04.2009 Tarih ve 7140 Sayılı Görüşü

Özet: Sendikaya üyelik, sendika üyeliğinden istifa, istifa sonrası yeniden bir sendikaya üyelik, istifadan veya üyelikten vazgeçilebilme hususunda 24.04.2009/7140

Sendikaya üyelik, sendika üyeliğinden istifa, istifa sonrası yeniden bir sendikaya üyelik, istifadan veya üyelikten vazgeçilebilme konularında ortaya çıkan tereddütlerin giderilmesine ilişkin olarak bilgi talep eden ilgi yazınız incelenmiş olup, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 42 nci maddesinin (b) bendi uyarınca uygulamaya yönelik ortak görüş tesis amacıyla, aşağıda isim ve imzaları bulunan kurum temsilcileri bir araya gelmiş aşağıdaki görüş üzerine mutabakata varmışlardır:

25.06.2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun "**Sendika üyeliğinin kazanılması**" başlıklı 24/6/2004 tarihli ve 5198 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle değişik 14 üncü maddesinde "**.....Sendikaya üyelik, kamu görevlisinin üç nüsha olarak doldurup imzaladığı üye formu ile sendikaya başvurusu ve başvurunun sendika yetkili organınca kabulü ile kazanılır.**

Üyelik başvurusu, sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır.

Sendika, üyeliği kesinleşen kamu görevlisinin başvuru belgesinin bir örneğini üyenin kendisine verir, bir örneği sendikada kalır, bir örneğini üyelik ödentisine esas olmak ve dosyasında saklanmak üzere onbeş gün içinde işverene gönderir.

Birden çok sendikaya üye olunamaz. Birden çok sendikaya üyelik halinde sonraki üyelikler geçersizdir.

Aynı tarihli birden fazla üyeliğe ilişkin bildirimler dikkate alınmaz ve bu husus kamu işvereni tarafından ilgiliye ve sendikalara yazılı olarak bildirilir.” hükmü yer almaktadır.

Aynı Kanunun “Üyeliğin sona ermesi” başlıklı 16 ncı maddesi “Her üye üyelikten serbestçe çekilebilir.

Üyelikten çekilme, çekilmek isteyen kamu görevlisi tarafından, üç nüsha olarak doldurulup imzalanan üyelikten çekilme bildiriminin kuruma verilmesi ile gerçekleşir. Kurum görevlisi, kayıt numarası ile tarih verilen çekilme bildiriminin bir suretini derhal üyeye vermek zorundadır. Kamu işvereni, bildirim bir örneğini onbeş gün içinde sendikaya gönderir.

Çekilme, kamu işverenine başvurma tarihinden başlayarak otuz gün sonra geçerli olur. Çekilenin bu süre içinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendikaya üyeliği, bu sürenin bitim tarihinde kazanılır.....” hükmünü amirdir.

Diğer taraftan 05.05.1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun “Üyeliğin sona ermesi” başlıklı 25 inci maddesinin ikinci fıkrasında da 4688 sayılı Kanunun mezkur 16 ncı maddesine paralel şekilde “ Her üye önceden bildirimde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. Çekilme bildirimi noter huzurunda münferiden kimliğin tespiti ve istifa edecek kişinin imzasının tasdiki ile olur. Çekilme bildiriminin birer örneği noterlikçe en geç üç işgünü içinde ilgili işverene, sendikaya, işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğüne ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir. Çekilme notere başvurma tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlidir. Çekilenin bu bir aylık süre içerisinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendika üyeliği bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır.” hükmü yer almakta olup, istifanın geçerlilik kazandığı 30 günlük süre içerisinde başka bir sendikaya üyelik, bilahare istifanın geri alınması konusunda ortaya çıkan uyuşmazlık Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesi'ne intikal etmiş, bu Dairenin E.1997/9727 ve K. 1997/11606 sayılı kararında da; “İşçilerin sendikasına yaptıkları üyelik başvurusu,

..... sendikasından istifayı takip eden bir aylık süre içerisinde kendileri tarafından alındığına göre bu işçiler Sendikası üye-

liğini kazanamamışlardır. Anılan işçilerin bir aylık süre içerisinde sendikasıyla istifa etmeleri 2821 sayılı Kanun anlamında bir istifa değil, üyelik konusunda bu sendikaya yaptıkları başvurunun geri alınması yönündeki iradenin açıklanmasıdır. Üyelik bulunmadığı bir yerde istifadan da söz edilemez.” hükmüne yer verilmiştir.

Bu hükümler ve açıklamalar çerçevesinde;

1-Sendika üyeliğinin, sendika üyelik formu ile sendikaya başvurulması sonrası sendikanın yetkili organının kabulü ile kazanılacağı,

2-Birden çok sendikaya üye olunması halinde sonraki üyeliklerin geçersiz kabul edileceği,

3-Sendika üyeliğinden istifanın, üyelikten çekilme bildirimiminin kamu görevlisinin bağlı olduğu kuruma verilmesi ile gerçekleşeceği, ancak başvuru tarihinden itibaren otuz gün sonra geçerli olacağı,

4-İstifanın çekilme bildirimiminin kurumuna verilmesini takip eden otuz gün sonra geçerli olacağı göz önüne alındığında, sendika üyeliğinden istifa eden bir kamu görevlisinin, otuz günlük süre içerisinde bu iradesinden bir dilekçe ile vazgeçebileceği,

5-İstifa sonrası bir başka sendikaya üyelik formu ile başvurulması sonrasında yetkili organın kabulü ile sendika üyeliğinin kazanılması, ancak bu üyeliğin istifanın gerçekleştiği tarihten otuz gün geçtikten sonra mümkün olabileceği,

6-Herhangi bir sendikadan istifa sonrası otuz günlük süre içinde;

— Başka bir sendikaya üyelik durumunda, otuz günlük süre dolmadan kişinin istifadan vazgeçmesi halinde yeni sendika üyeliğinin kazanılamayacağı,

— Yeni sendika üyeliğinden vazgeçilmesi halinde eski sendikadan istifa prosedürünün işleyeceği,

—Yeniden eski sendika üyeliğine dönüşebilmesi için otuz günlük sürenin dolmasından önce istifadan vazgeçilmesi gerektiği,

7-İstifa sonrası otuz günlük sürenin bitiminden sonra eski veya yeni herhangi bir sendikaya üyelik formu ile başvurulması sonrasında yetkili organın kabulü ile sendika üyeliğinin yeniden kazanılabileceği,

değerlendirilmiştir.

• İstifaların Nedenleri Nelerdir?

Sendikamızın yapmış olduğu alan araştırmalarına ve izlenimlere göre, başlıca istifa gerekçeleri şunlardır:

Çalışanların ekonomik sıkıntıları.

Mevki ve makam vaatlerine kanarak sendika değiştirmek.

Çalışanların siyasi gelişmelerden etkilenerek karar değiştirmeleri.

Bir kısım sendika yöneticilerinin olumsuz tutumları

Kişisel ilişkilerden dolayı (teşvik, baskı vs.) farklı sendikalara yönelme.

Çalışanlarda sendika bilincinin oluşmaması ve geçici üyelikler.

Beklentilerin karşılanamaması veya gerçekleşmemesi.

4688 sayılı Kanunu'ndan kaynaklanan eksiklikler

Görevde yükselmelerdeki adaletsizlikler.

İdarecilerin yanlı tutumu.

İşyeri temsilcilerinin bazı olumsuz tutumları.

Sendikal çalışmaların ve faaliyetlerin üyelere aktarılmaması.

• **Mevcut Üyelerin Korunması Nasıl Olur?**

Sendikamızın mevcut üyelerinin korunması için, özellikle işyeri temsilcilerimize büyük görev düşmektedir.

Bu sebeple; temsilcilerimiz sorumluluklarının gereğini aksatmadan yerine getirmelidir.

Bu anlamda işyeri temsilcilerimizin takip etmesi gereken iş ve işlemleri şu şekilde özetleyebiliriz:

Sendikanın, hakların savunucusu ve takipçisi olduğu iyi anlatılmalıdır.

Sendika ile üyeler arasındaki iletişim her an canlı tutulmalıdır.

Üyelerin ilettiği sorunlar titizlikle takip edilmeli ve çözüm getirilmelidir.

Üyelere, değer verildiği hissettirilmelidir.(Önemli günlerinde hatırlanmalıdır.)

Üyelerde sahiplenme-aidiyet duygusu oluşturulmalıdır.

Sendikanın amaç ve ilkelerine uygun çalışmalıdır.

Sendika üyeleri arasında güven ve dayanışma ortamı oluşturulmalıdır.

Üyeler, sendikanın çalışmaları hakkında zamanında bilgilendirilmelidir.

Etkinlikler ve olumlu ilişkilerle diğer sendika üyeleri etkilenmelidir.

Sendikanın sunduğu fırsatlar ve hizmetler geciktirilmeden üyelere ulaştırılmalıdır.

Sendikanın üyeler üzerindeki olumlu imajı her an diri tutulmalıdır.

K-ÜYELİK ve İSTİFA FORMLARI DOLDURULURKEN GEREKLİ BİLGİLER

Kamu Görevlileri Sendikalarına Üyelik Formu (Ek-1) İle Kamu Görevlileri Sendikaları Kamu Görevlisinin Üyelikten Çekilme Bildirimi Formu (Ek-3) Doldurulurken Dikkat edilmesi gereken hususlar.

Doldurma Şekli: Yazı karakteri alfabenin büyük harfleri ile yazılacaktır.

A-Amblem Bilgileri:

Üyelik Formundaki Sol üst köşedeki daireye sendikalar kendi amblemlerini, sağ üst köşeye bağlı bulunduğu konfederasyonun amblemini basabilir.

B-Sendika Bilgileri:

| | |
|-----------------------|---|
| Hizmet Kolu | Bu bölüme sendikanın faaliyet gösterdiği hizmet kolu sıra numarası yazılır TABLO-1 |
| Sendika Adı | Sendikanın kısa adı yazılacaktır TABLO-2 |
| Sendika Adresi | Sendikanın adresi yazılacaktır TABLO-2 |
| Dosya No | Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca ilgili sendikaya verilen dosya numarası yazılır. TABLO-2 |

C-Kurum Bilgileri:

| | |
|-------------------------------------|---|
| Kurumun Adı | Örneğin MEB veya Üniversiteler TABLO-1 |
| Görev Yapılan Birimin Adı | Örneğin Atatürk İlköğretim Okulu |
| Görev Yapılan Birimin Adresi | Örneğin Atatürk Caddesi, 19 Mayıs Sokak, No.1919 |
| Hizmet Kolu | Bu bölüme sendikanın faaliyet gösterdiği hizmet kolu sıra numarası yazılır TABLO-1 |
| Kurum Kodu | TABLO-1 |
| İl Adı | Osmaniye |
| İl kodu | Örneğin 80 (il trafik kodu yazılır) |
| İlçe Adı | Örneğin Merkez (ilçenin adı yazılır) |

D-Üyelik Bilgileri:

| | |
|-----------------------|--|
| Adı | Üyenin tam adı aralarında boşluk bırakılarak yazılır |
| Soyadı | Üyenin soyadı yazılır |
| T.C. Kimlik No | Bu bölüme MERNİS tarafından verilen 11 rakamlı T.C. Kimlik Numarası yazılır |
| Baba Adı | Üyenin Babasının adı yazılır |
| Ana Adı | Üyenin Annesinin adı yazılır |
| Doğum Tarihi | Üyenin doğum tarihi gün/ay/yıl olarak aralarında boşluk bırakılmadan yazılır |
| Cinsiyet | Üyenin cinsiyeti işaretlenir. |

| | |
|-------------------------|---|
| Öğrenim Durumu | En son bitirilen okul işaretlenir (İlkokul ve ortaokul mezunları ilköğretimi işaretleyecektir. Fakülte mezunları yüksekokulu işaretleyecektir.) |
| Kurum Sicil No | Çalışılan kurumca verilmiş bulunan Kurum Sicil Numarası yazılır. |
| Kadro Unvanı | Kamu görevlisinin bulunduğu unvan yazılacaktır TABLO-3 |
| Kadro Unvan Kodu | Devlet Personel Başkanlığınca belirlenen kodlar kullanılacak TABLO-3 |

E-Sosyal Güvenlik Kurumu Bilgileri:

| | |
|---------------------------------|---|
| T.C. Emekli Sandığı | Bu kısma eğitim çalışanları emekli sicil numaralarını yazacaklardır |
| Sosyal Sigortalar Kurumu | Bu kısma eğitim çalışanları Sosyal Sigorta numaralarını yazacaklardır |

F-Kamu Görevlisinin İmzası:

Üyelik Formundaki "Kamu Görevlisinin İmzası" kısmına Sendikaya Üye olmak isteyen personelin imzası ve imzaladığı tarih mutlaka yazılır.

G-Üye Kayıt Numarası:

Üyelik Formundaki "Üye Kayıt Numarası" kısmına Üyelik takip siteminden verilen üye numarası sendika yazılır.

H-Üyelğe Kabul:

Üyelik Formundaki "Üyelğe Kabul" kısmına Sendika Yönetim Kurulunun kabul tarihi, sayısı, onaylama tarihi, mühür ve imzası bulunur.

H- Üyelikten Çekilme:

İstifa Formundaki Üyelikten istifa eden personelin imzası ve imzaladığı tarih mutlaka yazılır.

I-Üyelikten Çekilme Tarihi ve No:

| | |
|--|---|
| Formun Kuruma Veriliş Tarihi | İstifa eden personelin istifa formunu kuruma verdiği tarih yazılır |
| İstifa Formundaki Forma Kurumca Verilen Evrak Numarası | İlgilinin çalıştığı kurumun evrak kayıt defterine işlendiği sıra numarası kurum tarafından bu kısma yazılır |

• Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetlerindeki Kurum ve Kuruluşların Hizmet Kolu Sıra No ve Kurum Kodları TABLO-1

Kamu Görevlileri Sendikaları Ve Toplu Sözleşme Kanunu Kapsamına Giren Kurum Ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik Resmi 07.09.2001 Tarihli ve 24516 Sayılı Resmi Gazetede Yayımlanmıştır.

| Hizmet Kolu | Kurum Kodu | Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kurum ve Kuruluşlar (Kurumun Adı) |
|-------------|------------|---|
| 02 | 01 | Milli Eğitim Bakanlığı |
| | 02 | Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğü |
| | 03 | Türkiye Bilimler Akademisi Başkanlığı (19.3.2002 tarih ve 24700 sayılı Resmi Gazete ile listeden çıkarılmıştır) |
| | 04 | Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı |
| | 05 | Üniversiteler Arası Kurul Başkanlığı |
| | 06 | Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı |
| | 07 | Üniversiteler |
| | 08 | Yüksek Teknoloji Enstitüleri |
| | 09 | Yüksek Öğrenim, Kredi Ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü |

• Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetlerindeki Sendikaların Adres ve Sendika Dosya Numaraları TABLO-2

| Sendikalarının Adı | Bağlı Olduğu Konfederasyon | Adresi | Dosya No |
|---|----------------------------|--|----------|
| TÜRK EĞİTİM-SEN (Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası) | TÜRKİYE KAMU-SEN | Bayındır 2 Sok. No: 46 Kızılay/Ankara | 12 |
| EĞİTİM-SEN (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası) | KESK | Cinnah Cad. Willy Brant Sok. No: 13 Çankaya/ANKARA | 14 |
| EĞİTİM BİR-SEN (Eğitimciler Birliği Sendikası) | MEMUR-SEN | Şehit Daniş Tunalıgil Sok. No:3/13-16 Maltepe/ANKARA | 28 |
| ÇES (Çağdaş Eğitimciler Sendikası) | BAĞIMSIZ | Fatih Cad. No: 105/A Keçiören/ANKARA | 41 |
| TEM-SEN (Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası) | BAĞIMSIZ | Meşrutiyet Cad. Hattay Sok. 5/8 Kızılay/ANKARA | 43 |
| ÖZGÜR EĞİTİM-SEN (Özgür Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası) | BAĞIMSIZ | Necatibey Cad. No:74-14 Çankaya/ANKARA | 106 |

| | | | |
|---|----------------------------|---|-----|
| ANADOLU EĞİTİM-SEN (Anadolu Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Sendikası) | DESK | Sıhhiye Korkut Reis Mah. Hanımeli Sok. No:28/3 Çankaya/ANKARA | 112 |
| ATA EĞİTİM-SEN (Ata Eğitim Bilim ve Kültür Çalışanları Sendikası) | BAĞIMSIZ | Tuna Cad. Halk Sok. No: 16/12 Kızılay Çankaya/Ankara | 116 |
| EĞİTİM-İŞ (Eğitim ve Bilim İş gör-enleri Sendikası) | B İ R L E Ş İ K KAMU-İŞ | Ziya Gökalp Cad. Ataç 2 Sok. No:43/4 Kızılay/ANKARA | 120 |
| TEÇ-SEN (Tüm Eğitim Çalışanları Sendikası) | BAĞIMSIZ | Meşrutiyet Mah. Olgunlar Cad. Kent Apt. No:11/10 Çankaya/ANKARA | 125 |
| KUVAYI EĞİTİM-SEN (Kuvayı Milliye Eğitim Sendikası) | BAĞIMSIZ | Talat Paşa Bulvarı 141/11 Cebeci/ANKARA | 126 |
| EĞİTİM HAK-SEN (Eğitim, Öğretim ve Bilim Çalışanları Hak Sendikası) | HAK-SEN | GMK Bulvarı No:40/2 Kat: 2 Demirtepe/ANKARA | 132 |
| AND-SEN (Anadolu Eğitim Çalışanları Birliği Sendikası) | BAĞIMSIZ | Sümer 2 Sok. No:35/3 Kızılay/ANKARA | 138 |
| EÇ-SEN (Eğitim Çalışanları Sendikası) | BAĞIMSIZ | Ulugazi Mah. Kaplanoğlu Sok. No:6 Kat: 1 İlkadım/SAMSUN | 153 |
| TÜM EĞİTİM BİR-SEN (Tüm Eğitimciler Birliği Sendikası) | BAĞIMSIZ | Yeni Mahalle Sağlık Cad. Mehmet Akif İnan Apt. No: 41 Kat:1-2 Nazilli/AYDIN | 154 |
| BEÇ-SEN (Bağımsız Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası) | BASK | Birlik Mah. 450.Cad. No: 119/2 Çankaya/ANKARA | 156 |
| DES (Demokrat Eğitimciler Sendikası) | BAĞIMSIZ | Akay Cad. Büküm Sok. Barış Apt. No: 10/8 Kavaklıdere/ANKARA | 161 |

| | | | |
|--|----------|---|-----|
| BİRLİK EĞİTİM-SEN (Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Çalışanları Sendikası) | BAĞIMSIZ | Cumhuriyet Mah. Ün-lüer İş Merkezi Kat:2 No:204 TRABZON | 163 |
| EY-SEN (Eğitim Yöneticileri Sendikası) | BAĞIMSIZ | Gölbaşı Bahçelievler Mah. Ankara Cad. No: 99/8 ANKARA | 166 |
| BİLGEÇ-SEN (Bilinçli ve Gelişimci Eğitim Çalışanları Sendikası) | BAĞIMSIZ | Yenişehir Mah. Turan Güneş Cad. No:350 Kat:1 İzmit/KOCAELİ | 168 |
| EĞİTİM SÖZ-SEN (Eğitim ve Bilim Çalışanlarının Sözü Sendikası) | BAĞIMSIZ | Doğanbey Mah. Çankırı Cad. No:45/406 Ulus/ANKARA | 170 |
| MEÇ-SEN (Milli Eğitim ve Bilim Hizmetleri Çalışanları Sendikası) | BAĞIMSIZ | Fevzi Çakmak Mah. Güney Sok. No:11 Pendik/İSTANBUL | 172 |
| TEG-SEN (Tüm Eğitim Gönüllüleri Sendikası) | BAĞIMSIZ | Abdülaziz Mah. Şirin Hanım Sok No:2/3 Meram/KONYA | 173 |
| DEMOKRATİK EĞİTİM-SEN (Demokratik Eğitim Çalışanları Sendikası) | DESK | Etiler Mah. Toros Sok. No:5/15 Sıhhiye/ANKARA | 180 |
| METESEN (Mesleki ve Teknik Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası) | BAĞIMSIZ | Menekşe Sok. No: 6/12 Kızılay/ANKARA | 182 |
| AKTİF EĞİTİM-SEN (Aktif Eğitimciler Sendikası) | BAĞIMSIZ | Cevizlidere Mah. Cevizlidere Cad. 1239 Sok. Batuhan İş Merkezi No:2/7-8-9 Balgat/ANKARA | 183 |
| BAĞIMSIZ EĞİTİM-SEN | BAĞIMSIZ | Kızılay İzmir 2. Cad. Turtes İşhanı No:34 K:4 Çankaya/ANKARA | 186 |
| EĞİT BİL-SEN (Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası) | BAĞIMSIZ | Çamlıtepe Mah. Kuru Sok. No:42 Körfez/ KOCAELİ | 187 |

• Kurum Unvanı ve Unvan Kodları Listeleri TABLO-3

| Unvan Adı | Unvan Kodu |
|-----------|---|
| 2670 | A.P.K. Dairesi Başkanı |
| 168 | A.P.K. Kurulu Başkanı |
| 186 | A.P.K. Kurulu Üyesi |
| 6685 | A.P.K. Uzman Yardımcısı |
| 6200 | A.P.K. Uzmanı |
| 7575 | Anbar Memuru |
| 2020 | Arama Ve Üretim Dairesi Başkanı |
| 4708 | Araştırma Enstitüsü Müdür Yardımcısı |
| 4113 | Araştırma Enstitüsü Müdürü |
| 4115 | Araştırma Geliştirme Değerlendirme Müdürü |
| 1590 | Araştırma Görevlisi |
| 4709 | Araştırma Müdür Yardımcısı |
| 4114 | Araştırma Müdürü |
| 6360 | Araştırmacı |
| 4620 | Arşiv Müdürü |
| 6330 | Asistan |
| 9415 | Aşçı |
| 5935 | Avukat |
| 7580 | Ayniyat Memuru |
| 7525 | Ayniyat Saymanı |
| 9455 | Bahçıvan |
| 3160 | Başmüfettiş |
| 7820 | Bilgisayar İşletmeni |
| 7821 | Bilgisayar İşletmeni (Özelleştirme) |
| 8515 | Bilgisayar Mühendisi |
| 6050 | Bölüm Başkanı |
| 2977 | Daire Başkan Yardımcısı |
| 2975 | Daire Başkanı |
| 7790 | Daktilograf |
| 3974 | Depo Müdürü |
| 1555 | Doçent |
| 65 | Enstitü Başkanı |
| 5030 | Enstitü Sekreteri |

| | |
|------|--------------------------------|
| 5020 | Fakülte Sekreteri |
| 9423 | Garson |
| 500 | Genel Müdür |
| 775 | Genel Müdür Yardımcısı |
| 1125 | Genel Sekreter |
| 1150 | Genel Sekreter Yardımcısı |
| 4100 | Genel Yazı İşleri Müdürü |
| 9377 | Hademe Müstahdem |
| 9400 | Hizmetli |
| 9399 | Hizmetli (Özelleştirme) |
| 3710 | İl Milli Eğitim Müdürü |
| 4970 | İlçe Milli Eğitim Müdürü |
| 3392 | İlköğretim Müfettiş Yardımcısı |
| 3254 | İlköğretim Müfettişi |
| 9435 | Kaloriferci |
| 6335 | Kütüphaneci |
| 7555 | Memur |
| 3815 | Milli Eğitim Müdür Yardımcısı |
| 7775 | Mutemet |
| 4695 | Müdür |
| 4700 | Müdür Yardımcısı |
| 3275 | Müfettiş |
| 3390 | Müfettiş Yardımcısı |
| 8500 | Mühendis |
| 8495 | Mühendis(Özelleştirme) |
| 4805 | Okul Müdür Yardımcısı |
| 4390 | Okul Müdürü |
| 1575 | Okutman |
| 2860 | Öğrenci İşleri Dairesi Başkanı |
| 4395 | Öğrenci İşleri Müdürü |
| 1570 | Öğretim Görevlisi |
| 3800 | Öğretmen(Sözleşmeli) |
| 5900 | Öğretmen |
| 4400 | Özel Kalem Müdürü |
| 1550 | Profesör |
| 7690 | Santral Memuru |

| | |
|------|---------------------------------------|
| 6835 | Şef |
| 7950 | Şoför |
| 5050 | Şube Müdürü |
| 8750 | Tekniker |
| 8740 | Tekniker(Özelleştirme) |
| 8790 | Teknisyen |
| 8791 | Teknisyen (Özelleştirme) |
| 9300 | Teknisyen Yardımcısı |
| 4555 | Tesis Müdürü |
| 6560 | Usta Öğretici |
| 6175 | Uzman |
| 6184 | Uzman (Özelleştirme) |
| 6675 | Uzman Yardımcısı |
| 1205 | Üniversite Genel Sekreter Yardımcısı |
| 1202 | Üniversite Genel Sekreteri |
| 7825 | Veri Hazırlama Ve Kontrol İşletmeni |
| 1565 | Yardımcı Doçent |
| 7735 | Yoklama Memuru |
| 2610 | Yurt İdare Ve İşletme Dairesi Başkanı |
| 4895 | Yurt Müdür Yardımcısı |
| 4605 | Yurt Müdürü |
| 7740 | Yurt Yönetim Memuru |
| 725 | Yüksek Kurum Başkan Yardımcısı |
| 70 | Yüksek Kurum Başkanı |
| 5025 | Yüksekokul Sekreteri |

L-DİLEKÇE VERME HAKKI

• Dilekçe Hakkının Kullanılması Hakkındaki Kanun

Dilek, istek, ihbar ve şikâyetlerin işleme konulması için 3071 sayılı **Dilekçe Hakkının Kullanılması Hakkındaki Kanununun “Dilekçede bulunması zorunlu şartlar”** başlıklı 4.maddesinde; **“Türkiye Büyük Millet Meclisine veya yetkili makamlara verilen veya gönderilen dilekçelerde, dilekçe sahibinin adı-soyadı ve imzası ile iş veya ikametgâh adresinin bulunması gerekir.”** Hükümlerine göre müracaat sahibinin kişisel bilgilerini bildirme zorunluluğu bulunmaktadır.

Ayrıca aynı kanunun “İncelenemeyecek dilekçeler” başlıklı 6. maddesinde **“Türkiye Büyük Millet Meclisine veya yetkili makamlara verilen veya gönderilen dilekçelerden;**

- a) Belli bir konuyu ihtiva etmeyenler,
- b) Yargı mercilerinin görevine giren konularla ilgili olanlar,
- c) 4 üncü maddede gösterilen şartlardan herhangi birini taşımayanlar, incelenemezler.” hükümleri bulunmaktadır.

3071 sayılı **Dilekçe Hakkının Kullanılması Hakkındaki Kanuna**, İmzasız, sahipsiz şikâyetlerin dikkate alınmayacağı ile ilgili Milli Eğitim Bakanlığı genelgesi yayınlanmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğünün 15.03.2005 tarih ve 16005 sayılı, 2005/16 nolu genelgesinde; **“Kanunda, dilekçe sahibinin adı-soyadı ve imzası ile iş veya ikametgâh adresinin bulunması gerektiği; bu şartlardan herhangi birini taşımayan, yargı mercilerinin görev alanına giren konularla ilgili olan ve belli bir konuyu ihtiva etmeyen dilekçelerin incelenmeyeceği, hüküm altına alınmıştır.**

Bu nedenle, yukarıda belirlenen şartları taşımayan vatandaş dilekçeleri ile devlet memurlarının şikâyet ve müracaatları hakkında yönetmelik esaslarına uymayan personel ve diğer memur dilekçeleri işleme alınmayacaktır.” hükümleri ayrıca, Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğünün 13.11.2008 tarih ve 1486 sayılı, 2008/78 nolu genelgesinde; **“Türk vatandaşlarının ve Türkiye’de ikamet eden yabancıların kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hakkındaki hususlar, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun ile düzenlenmiştir.**

3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun ve Devlet Memurlarının Şikâyet ve Müracaatları Hakkında Yönetmeliğin uygulanması ile ilgili hususlar, Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğünün 15.03.2005 tarih ve 16005 sayılı, 2005/16 nolu genelgesi ile talimatlandırılmıştır.

Bu genelgede; **“Ancak, son günlerde kamuoyuna yansıyan ve bakanlığımıza intikal eden haber, bilgi ve duyumlardan bu konuda gereken özen ve hassasiyetin gösterilmediği gözlenmektedir.**

Bilindiği üzere; vatandaşlarımızın kamu kurum ve kuruluşlarına kendileri veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetle bulunması yasal hakkı olup, bu hakkın mer’i mevzuat hükümlerine uygun kullanılması gerekmektedir. Bu dilek ve şikâyetler değerlendirilirken; şikâyet edilen kişi ve kurumların yasal haklarının korunması yanında, sonradan telafisi mümkün olmayacak durumlara sebebiyet verilmemesi önem arz etmektedir.

Bunlar ve benzeri sebeplerle;

1-3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanunun 4 ve 6. maddeleri ile getirilen esaslara uygun olmayan şikâyet ve müracaatların işleme alınmaması,

2-Kanuna uygun verildiği tespit edilen şikâyet ve müracaatlar hakkında; şikâyetçinin isim, imza ve adresinin doğruluğu ile şikâyet konusunun tutarlılığının tespit ve teyidinden sonra gerekli incelemenin başlatılması,

3-Yapılacak inceleme ve soruşturma sırasında; şikâyet edilen kişi/kişiler veya kurumların, yasal haklarının korunması, ileride telafisi mümkün olmayacak tutum ve davranışlara sebebiyet verilmemesi,

4-Konu ile ilgili diğer hususlarda ilgili mevzuat ve Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğünün 15.03.2005 tarih ve 16005 sayılı, 2005/16 nolu genelge hükümlerine uyulması,” emredilmektedir. Bu mevzuatlara göre; İsimsiz, imzasız ve adresi olmayan şikâyetler dikkate alınmayacaktır.

Ayrıca Dilekçe ve Bilgi Edinme Hakkının kullanılmasına ilişkin 2004/12 sayılı Başbakanlık Genelgesinin 1. maddesi (a) bendi 3. fıkrasındaki; **“Ad, soyadı ve adres bulunmayan, imza taşımayan, belli bir konu içermeyen, ya da yargı mercilerinin görevine giren konularla ilgili dilekçeler cevaplandırılmayacaktır. Ancak, bu unsurları ihtiva etmekle birlikte, başvurulara olayla ilgili inandırıcı mahiyette bilgi ve belgeler eklenmiş veya somut nitelikte bilgi, bulgu ya da olaylara dayanılıyor ise, bu hususlar ihbar kabul edilerek idarece işlem yapılabilir.”** hükümlere istinaden ad, soyadı ve adres bulunmayan, imza taşımayan, belli bir konu içermeyen, ya da yargı mercilerinin görevine giren konularla ilgili dilekçeler cevaplandırılmamalıdır.

Bu genelgeye göre; şikâyet konusu ile ilgili inandırıcı mahiyette bilgi ve belgeler eklenmiş veya somut nitelikte bilgi, bulgu ya da olaylara dayanılıyor ise, bu hususlar ihbar kabul edilerek idarece işlem yapılabilir.

• Dilekçe (şikâyet) Hakkı ve Hukuk

Sözlük anlamı olarak haber verme, bildirme, bildirim anlamındadır. Suçlu saydığı birini veya suç saydığı bir olayı yetkili makama gizlice bildirme, ele verme anlamına gelen ihbarcı tarafından herhangi bir kimse veya kurum hakkında yapılan yazılı ve sözlü bildirime ihbar denir.

Sözlük anlamıyla; **“hoşnutsuzluk belirtilen söz, yakınma, sızlanma”** anlamına gelmekte olup mağdur olan kişinin bu konuyla ilgili bildirimini şikâyet olarak tanımlayabiliriz.

Vatandaşlar ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye’de ikamet eden yabancılar (2001 Anayasa değişikliğiyle) dilek ve şikâyetleri hakkında yetkili makamlara ve TBMM’ye yazı ile başvurabilme hakkına sahiptir.

Kimi bu hakkı, kurulu düzenin uygulamalarından duyduğu hoşnutsuzluğu ifade etme aracı, kimisi de düzenden hoşnut kalmakla birlikte yapılmasını istediği birtakım hizmet ve işlemlerin yerine getirilmesi hususundaki görüşlerini dilek ya da şikâyet biçiminde yönetenlere bildirme yolu olarak görmüş ve bu durum günümüze kadar süregelmiştir.

Dilekçe hakkı, iki özelliği olan bir haktır. Bir açıdan dilekçe, kendini ya da toplumun yararını korumaya çalışırken devlet de kendine sunulan dilekçeleri kabul, inceleme ve sonucu dilekçeye bildirme yükümü altında bulunmaktadır. Dilekçe hakkının ülkemizde bu kadar eskiye gitmesine karşın bu alanda Cumhuriyet Döneminden önce olduğu gibi sonra da sağlıklı bir istatistik tutulmuş değildir; ayrıca bu alandaki araştırmalar, parmakla sayılacak kadar azdır.

İlgili makamlara dilekçe yazarak olumsuzlukların düzeltilmesini istemek, her Türkiye Cumhuriyeti vatandaşının hem hakkı hem de ödevidir.

Anayasamızın, dilekçe hakkını düzenleyen 74. maddesinde, (Değişik: 03.10.2001-4709/26 md.) 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 sahiptir.

(Değişik: 03.10.2001-4709/26 md.) Kendileriyle ilgili başvurularının sonucu, gecikmeksizin dilekçe sahiplerine yazılı olarak bildirilir.” denmektedir.

• Şikâyet ve İhbar Yapılacak Kurumlar

Dilekçe yazarken dikkat edilmesi gereken önemli konuların başında, dilekçenin muhatabının yani gönderileceği kurumun doğru seçilmesi gerekir.

Şayet ilgili olmayan bir kurum veya kuruluşa dilekçeye verilmiş ise gereksiz zaman kayıplarına neden olacağı gibi istenmeyen durumun düzeltilmesi mümkün olmayacaktır.

• İhbar ve Şikâyetlerin Yapılma Şekli

İlgili kurumların telefon hattı aranarak, Kurumların web sayfalarına elektronik posta adresine e-posta gönderilerek, ilgili kuruma bizzat gelip dilekçe ile başvuruda bulunularak, ihbar ve şikâyetler yapılabilir.

Dilekçenin kime/kimlere yazılacağına karar verildikten sonra, sade ve anlaşılabilir bir içerikle olayın özü ve istem belirtilmelidir. Dilekçede isteme konu olan alan net bir şekilde tanımlanmalıdır.

3071 Sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanunun amacı **“Türk vatandaşlarının kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında Türkiye Büyük Millet Meclisine ve yetkili makamlara yazı ile başvurma haklarının kullanılmasıdır.”** Bu hakkın kullanılmasına yönelik olarak, kanunun 4. maddesinde **“Dilekçede Bulunması Zorunlu şartlar”** başlığıyla **“Türk vatandaşlarının Türkiye Büyük Millet Meclisine veya yetkili makamlara verdikleri veya gönderdikleri dilekçelerde, dilekçe sahibinin adı soyadı ile iş veya ikametgâh adresinin bulunması gerekir.”** denilmektedir.

“Devlet Memurlarının Şikâyet ve Müracaatları Hakkındaki Yönetmelik” te dilekçe örneği bulunmaktadır.

Dilekçeye, dilekçeyi yazanın adı, unvanı, açık adresi ve diğer iletişim bilgileri de eklenmelidir. Dilekçe sahibinin adı soyadı iş veya ikametgâh adresi ve telefon numarasının bulunması,

Yapılan ihbarın somut olaylara ve delillere dayanması (İhbarcının bilgi ve belge sunması daha etkili olur.)

Şikâyet ile ilgili bilgi ve belgenin mevcut olması durumunda bunların dilekçeye eklenmesi gerekir. Dilekçe metnine eklenmesinde fayda olan ekler varsa eklenmelidir.

Şikâyete/isteme konu olan alanla ilgili tezi destekleyebilecek diğer bilgi ve belgeler dilekçeye eklenebilir.

İlgili kurumlara bizzat gelerek ihbar ve şikâyette bulunan vatandaşlarımızdan kimlik bilgileri istenmekte, şikâyet formuna şikâyet konularıyla birlikte kimlik bilgileri de yazılıp imzalatılmakta ve teyit formunun bir sureti şikâyetçiye verilmektedir.

Telefonla yapılan ihbar ve şikâyetlerde ihbarcı veya şikâyetçiden kendisine ulaşılabilecek bir telefon istenmektedir. Verilen telefondan ihbarcı veya şikâyetçi daha sonra aranmakta ve ihbar ve şikâyetinin doğruluğu teyit edilmelidir.

Elektronik Posta (e-mail) ve dilekçe vasıtasıyla yapılan ihbar ve şikâyetler de teyit işlemi yapılmalıdır.

• İhbarlar ve Şikâyetlerin Değerlendirilmesi

3071 sayılı Yasanın 7. maddesinde, (**Değişik: 02.01.2003-4778/27 md.**) Türk vatandaşlarının ve Türkiye'de ikamet eden yabancıların kendileri ve kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri konusunda yetkili makamlara yaptıkları başvuruların sonucu veya yapılmakta olan işlemin safahatı hakkında dilekçe sahiplerine en geç otuz gün içinde gerekçeli olarak cevap verilir. İşlem safahatının duyurulması halinde alınan sonuç ayrıca bildirilir." denilmektedir.

Süre konusunda tartışmaya neden olmamak için dilekçede mutlaka tarih olmalıdır. Dilekçenin yazıldığı tarihin yanı sıra kamu kurumuna ulaştığı tarih de evrak kayıt numarası da dilekçenin takibinde önemlidir.

Yasal süresi olan 30 gün içinde cevap alınamayan dilekçeler aynı maddede tekrar yazılabileceği gibi, Türk Ceza Yasası'nın 230. maddesi uyarınca dilekçeye zamanında cevap vermeyenlerle ilgili Cumhuriyet Savcılığı'na suç duyurusunda bulunulabilir.

Dilekçeye yasal sürede işlem yapılmazsa dilekçenin daha üst makamlara yazılabileceği gibi suç unsuru varsa Cumhuriyet Savcılıklarına suç duyurusunda da bulunulabileceği unutulmamalıdır.

Yeni Türk Ceza Kanununun "Soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlı suçlar, uzlaşma" başlıklı 73. maddesindeki (1) Soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlı olan suç hakkında yetkili kimse altı ay içinde şikâyette bulunmadığı takdirde soruşturma ve kovuşturma yapılamaz.

(2) Zamanaşımı süresini geçmemek koşuluyla bu süre, şikâyet hakkı olan kişinin fiili ve failin kim olduğunu bildiği veya öğrendiği günden başlar.

(3) Şikâyet hakkı olan birkaç kişiden birisi altı aylık süreyi geçirirse bundan dolayı diğerlerinin hakları düşmez.

(4) Kovuşturma yapılabilmesi şikâyete bağlı suçlarda kanunda aksi yazılı olmadıkça suçtan zarar gören kişinin vazgeçmesi davayı düşürür ve hükmün kesinleşmesinden sonraki vazgeçme cezanın infazına engel olmaz.

(5) İştirak hâlinde suç işlemiş sanıklardan biri hakkındaki şikâyetten vazgeçme, diğerlerini de kapsar.

(6) Kanunda aksi yazılı olmadıkça, vazgeçme onu kabul etmeyen sanığı etkilemez.

(7) Kamu davasının düşmesi, suçtan zarar gören kişinin şikâyetten vazgeçmiş olmasından ileri gelmiş ve vazgeçtiği sırada şahsî haklarından da vazgeçtiğini ayrıca açıklamış ise artık hukuk mahkemesinde de dava açamaz.

(8) (Mülga fıkra: 06.12.2006 - 5560 S.K.45.md)

Suçtan zarar gören, suçla haklı bir yararı ihlal edilen kimsedir. Suçtan zarar görenin küçük veya akıl hastası olması durumunda yasal temsilcileri onlar

adına Şikâyet hakkını kullanabilir. Şikâyet hakkı, kişiye sıkı şekilde bağlı haklardan olduğundan kural olarak miras yoluyla geçmez.

İhbar ve Şikâyetlerin değerlendirilebilmesi için mutlaka ihbar dilekçesinde isim adres ve telefon bilgilerinin bulunması ve verilen bu bilgilerin doğru olması gerekmektedir; aksi takdirde ihbar ve Şikâyetler, değerlendirilmemektedir; ancak yapılan ihbar ve Şikâyet, ispat edici belge ve bilgilerle desteklenmesi durumunda, ihbarcının veya Şikâyetçinin teyit edilmesine gerek duymadan ihbar ve Şikâyet değerlendirmeye alınır.

İhbar ve Şikâyetlerin teyidinin yapılmasıyla birlikte İhbar ve Şikâyetin kayıt altına alınır. En kısa sürede şikâyet edilen konularda gerekli incelemeler yapılmalıdır.

• Şikâyet Dilekçesinde Dikkat Edilecek Hususlar

Elde ciddi ve inandırıcı kanıtları bulunmadığı halde yapılan, tahmine, benzetmeye dayalı olarak yapılan şikâyet haksızdır.

Yanlışlıkla isimsiz ve imzasız bir dilekçenin işleme konulması ve sonrasında da bu isnatların sabit olmadığına anlaşılması durumunda, bu isimsiz ve imzasız dilekçenin işleme alınması sonrasında, iftira suçunun oluşması gündeme geleceğinden, faili meçhul bir suç oluşacaktır ve bu suça bir kayıt numarası verilerek savcılığa yollanması zorunlu hale gelecektir.

Önceden olan bir olayın, belirli zamanlar beklenerek şikâyete konu edilmesi şikâyet hakkının kötüye kullanılmasıdır.

3071 sayılı Dilekçe Yasasının 4.maddesi ile işleme konulmayacak ve incelenmeyecek dilekçeleri düzenleyen 6.maddesi, 4483 sayılı yasanın işleme konulmayacak ihbar ve dilekçeleri düzenleyen 4.maddesi uyarınca, ihbar ve şikâyetlerin işleme alınmadan, imha edilmesi gereklidir.

TCK'nın "İftira" başlıklı 267/1.maddesinde; **"Yetkili makamlara ihbar veya şikâyette bulunarak ya da basın ve yayın yoluyla, işlemediğini bildiği hâlde, hakkında soruşturma ve kovuşturma başlatılmasını ya da idarî bir yaptırım uygulanmasını sağlamak için bir kimseye hukuka aykırı bir fiil isnat eden kişi, bir yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır."** hükmü yer almaktadır, bu konuya dikkat edilmelidir.

Şikâyet hakkının kötüye kullanıldığından söz edebilmek için Şikâyet olunanı kasten ve zarar vermek amacıyla yani kin ve garezle hareket ettiğinin gerçekleşmesi gerekir. Öyle ise, haksız şikâyet nedeni ile açılan manevi tazminat davalarında, Şikâyet eden kişi ceza davasında beraat etse bile, hukuk mahkemesinde açılan manevi tazminat davasında hüküm giyebilir.

Öncelikle şikâyet hakkının Anayasal bir hak olduğu ve hukuken korunduğunu belirtmek gereklidir.

Ceza Muhakemesi Kanununun 158. maddesindeki;

“(1) Suça ilişkin ihbar veya şikâyet, Cumhuriyet Başsavcılığına veya kolluk makamlarına yapılabilir.

(2) Valilik veya kaymakamlığa ya da mahkemeye yapılan ihbar veya şikâyet, ilgili Cumhuriyet Başsavcılığına gönderilir.

(4) Bir kamu görevinin yürütülmesiyle bağlantılı olarak işlendiği iddia edilen bir suç nedeniyle, ilgili kurum ve kuruluş idaresine yapılan ihbar veya şikâyet, gecikmeksizin ilgili Cumhuriyet Başsavcılığına gönderilir.” hükümlerine göre hareket edilmelidir.

• Şikâyet ve İhbarların Değerlendirilme Aşamaları

Şikâyet ve ihbarların değerlendirilmesi şu aşamalarda gerçekleşmesi gerekir.

Verilen dilekçe, yapılan şikâyet ve ihbar kayıt altına alınır. İster posta ile ister elden getirilsin öncelikle genel evraka girerek kaydı yapılır sayı, tarih, evrak numarası verilerek ilgili birime kurum amiri tarafından ilgili personele sevki yapılır.

İlgili kurum tarafından, yapılan ihbar ve şikâyeti teyit edilir.

Yani ilgili personel yapılan ihbar ve şikâyeti doğrular. Yani şikâyetin doğruluğu; adres, telefon numarası, olup olmadığı, Gerekli denetimler ve inceleme yapılır.

İnceleme ve denetim esnasında, konu ile ilgili mevzuat incelenir. Bütün bu bilgi ve belgeler toplanarak raporlanır. Sonuçta aykırı bir durum varsa yasa ve yönetmelikler çerçevesinde işlem başlatılır; aksi takdirde işlemler arşive kaldırılır. Mevzuatın belirlediği yaptırımlar uygulanır.

Şikâyet ve ihbar sahibine konu hakkında yazılı olarak bilgi verilir. Bu bilginin elde belge olması sebebiyle yazılı olarak verilmesinde fayda vardır. Yapılan çalışmalar dosyalanarak, arşivlenir.

Her şikâyet ve ihbar işlemi farklı olabilir; ancak tüm işlemler, bu sıralamada değerlendirilir, denetim ve incelemede daha sağlıklı verilere ulaşmak için daha ayrıntılı işlemler yapılabilir yani yapılan işlemler duruma ve mevzuata göre yorumlanıp çözüm üretilmelidir.

• Dava Açmak Veya İdareden Talepte Bulunmak İçin Verilen Başvuru Dilekçesi

Zaman zaman dava açmak için idareden hakkın talep edilmesi gerekmektedir. Buna ilişkin dilekçe usulüne ilişkin kesin ve net ifadelerle dile getirilmiş talebin idareden istenmesi gerekmektedir. Dilekçede istenilen talep ve gerekçeleri bulunmalı kesin bir dille talebin yerine getirilmesi istenmelidir.

• **Müracaat ve Şikâyetlerde Makam Atlanarak Başvuruda Bulunulabilir mi?**

657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 21. maddesi (Değişik: 12.05.1982 – 2670/9 md.) **“Devlet memurları kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlemlerden 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.”** gereğince müracaat ve şikâyetlerin silsile yolu ile yapılması gerekmektedir.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 21.maddesine aykırı olarak silsile yolunu takip etmeden müracaat ve şikâyette bulunan memurlar hakkında yasal işlem yapılır.

Bilgi Edinme kanunu kapsamındaki başvurular 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 21.maddesi kapsamında değildir.

• **Dilekçeyi İşleme Koymayan Müdüre Ceza**

Bir öğretmen arkadaşımız, bulunduğu okul müdürlüğüne bir dilekçe vermiştir. Okul müdürlüğü dilekçeyi ilçe milli eğitim müdürlüğüne göndermiştir. İlçe milli eğitim müdürü ise dilekçenin üzerine şerh düşerek memurun dosyasına kaldırmıştır.

Oysaki şikâyet ve müracaat yönetmeliğine göre, yanlış bir makama verilmiş olsa dahi, dilekçenin dosyasına kaldırılacağına dair bir hüküm bulunmamaktadır.

Ayrıca, Yargıtay 4. Ceza dairesinin 24.12.1997- 11068/11404 sayılı ilamında “Görevi savsama suçu, bir görevin yapılmaması ya da gecikme ile yapılması; görevde yetkiyi kullanma suçu ise; görevin yasal düzenlemelere aykırı biçimde yapılması ile oluşur” denilmektedir.

Sanık hakkında Cumhuriyet savcılığına yapılan suç duyusu sonrasında dava açılmış ancak beraat etmiştir. Temyiz sonrasında beraat kararı bozulmuş ve sanık hakkında hapis cezası verilmiştir. Sanığa verilen kısa süreli hapis cezası ise 5237 sayılı TCK'nın 50/1 maddesi uyarınca para cezasına çevrilmiştir.

M-BİLGİ EDİNME HAKKI

4982 Sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu

4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu (BEHK), 24.04.2004 tarihinde 25269 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

24.04.2004 tarihinden itibaren yürürlüğe giren 4982 sayılı Kanununun Uygulanmasına İlişkin 27.04.2004 tarihli ve 25445 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Bilgi Edinme Hakkı Kanununun Uygulanmasına İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmelik yürürlüğe girmiştir.

Bilgi edinme hakkı bilim dünyasında hem "özgürlük" hem de bir "hak" olarak nitelendirilebilmektedir. Bilgi edinme hakkı, temel insan hak ve özgürlükleri arasında üçüncü kuşak olarak adlandırılan dayanışma haklarının iyi bir örneğidir. Bu hak kişilere öncelikle vazgeçilemeyecek bir "özgürlük alanı" yaratmaktadır.

Kanunun uygulamasında amaç, saydam ve katılımcı topluma, demokrasiye ulaşmaktır. Bilgi edinme hakkının her bir kullanımı demokratik toplum yapısını oluşturmaya yönelik toplumsal çabaya bir katkı olarak değerlendirilmelidir.

Nitekim 4982 sayılı kanun da, bu hakkın olabildiğince geniş kullanılabilmesi için gerekli düzenlemeyi yapmış, "açıklığı" asıl, gizliliği ise istisna kılmıştır. Yasanın 4. maddesine göre ise bilgi edinme hakkına herkes sahiptir.

4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununun; "**Kapsam**" başlıklı 2.maddesinde; "**Bu Kanun; kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının faaliyetlerinde uygulanır.**" hükümleri, "**Tanımlar**" başlıklı 3.maddesinde;

a) Kurum ve kuruluş: Bu Kanunun 2 nci maddesinde geçen ve kapsama dâhil olan bilgi edinme başvurusu yapılacak bütün makam ve mercileri,

b) Başvuru sahibi: Bu Kanun kapsamında bilgi edinme hakkını kullanarak kurum ve kuruluşlara başvuran gerçek ve tüzel kişileri, hükümleri ve "**Bilgi verme yükümlülüğü**" başlıklı 5.maddesinde; "**Kurum ve kuruluşlar, bu Kanunda yer alan istisnalar dışındaki her türlü bilgi veya belgeyi başvuranların yararlanmasına sunmak ve bilgi edinme başvurularını etkin, süratli ve doğru sonuçlandırmak üzere, gerekli idarî ve teknik tedbirleri almakla yükümlüdürler.**" hükümleri bulunmaktadır.

Bilgi Edinme Hakkı Kanununun Uygulanmasına İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmeliğin; "**Kapsam**" başlıklı 2.maddesinde; "**Bu Yönetmelik; merkezi idare kapsamındaki kamu idareleri ile bunların bağlı, ilgili veya ilişkili kuruluşlarının, köyler hariç olmak üzere mahalli idareler ve bunların bağlı ve ilgili kuruluşları ile birlik veya şirketlerinin, T.C. Merkez Bankası, İMKB ve üniversiteler de dahil olmak üzere kamu tüzel kişili-**

ğini haiz olarak enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamu kurum ve kuruluşlarının ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının faaliyetlerinde uygulanır.” hükümleri, “Tanım-lar” başlıklı 4.maddesinde; “Yönetmelikte geçen;

a) Kurum ve kuruluş: 2 nci maddede geçen ve kapsama dâhil olan bilgi edinme başvurusu yapılacak tüm makam ve mercileri,

b) Başvuru sahibi: 4982 sayılı Kanun ve bu Yönetmelik kapsamında bilgi edinme hakkını kullanarak kurum ve kuruluşlara başvuran gerçek ve tüzel kişileri,” hükümleri ve “Bilgi verme yükümlülüğü kapsamında alınacak tedbirler” başlıklı 6. maddesinde; “Kurum ve kuruluşlar, Kanun-da 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.” hükümleri bulunmaktadır.

Ayrıca, 24.01.2004 tarihli ve 25356 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Başbakanlık

Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğünün 2004/12 nolu genelgesinde; **“Anayasamızda yapılan bu değişikliklere uygulama kabiliyeti kazandırmak üzere, 01.11.1984 tarihli ve 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanununun 02.01.2003 tarihli ve 4778 sayılı Kanunla değiştirilen 7’nci maddesinde, yapılmakta olan işlemin safahatı veya sonucu hakkında, yetkili makamlarca dilekçe sahiplerine en geç otuz gün içinde gerekçeli olarak cevap verileceği ve sonucun ayrıca bildirileceği hükmüne yer verilmiştir. Ayrıca, 24.4.2004 tarihinde yürürlüğe girecek olan 9.10.2003 tarihli ve 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu ile de kişilerin bilgi edinme hakkını kullanmalarına ilişkin esas ve usuller düzenlenmiştir. Her iki düzenleme de, Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Ulusal Programda yer alan insan hakları alanında yasal ve idarî düzenlemelerin yapılması ve uygulamaların iyileştirilmesi taahhütleri açısından büyük önem ve öncelik taşımaktadır.**

Ancak, söz konusu Anayasa ve Kanun hükümlerinin uygulanmasında gerekli hassasiyetin gösterilmediği, dilekçeyle yapılan başvurulara idarî makamlar tarafından bazen cevap verilmediği veya yasal süresinden sonra cevap verildiği, dolayısıyla dilekçe hakkının etkin şekilde kullanımının gerçekleşmediği yolunda şikâyetler bulunmaktadır.

Bu bağlamda, bilgi edinme hakkı ile dilekçe hakkının mevzuatımızda yer alan esas ve usullere uygun olarak etkin kullanılmasını teminen, bakanlıkların merkez ve taşra teşkilatları, valilik, kaymakamlık ve mahalli idareler ile diğer

kamu kurum ve kuruluşları, hizmet alanlarında aşağıda yazılı kurallara uymakla yükümlüdürler” hükümleri bulunmaktadır.

Yukarıda yer verdiğimiz mevzuat hükümleri uyarınca tüm kurumlar, üniversiteler, yüksekokullar, Milli Eğitim Müdürlükleri, Milli Eğitim Müdürlüklerine Bağlı okul ve kurumlar bilgi edinme başvurularının ilgi mevzuat hükümleri uyarınca değerlendirilerek süresi içinde usulüne uygun cevaplandırmak zorundadırlar.

• Sendika Şubeleri Bilgi Edinme Başvurusunda Bulunabilir

Başbakanlık Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulu'nun Sendika şubelerinin Genel Merkez Yönetim Kurulunun yetkilendirmesi ile Bilgi Edinme Hakkı Kanunu uyarınca bilgi talep etmelerinde hiçbir sakınca olmadığına karar vermesi üzerine Milli Eğitim Bakanlığı 14.12.2009 tarih ve 98191 sayılı tüm Valiliklere göndermiş olduğu yazısında;

Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulunun 2009/519 Karar ve 14.05.2009 tarihli kararı gereği Sendika Genel Merkezlerinin bütün şube temsilciliklerine verdiği yetki ile Şubelerin Bilgi Edinme Hakkı Kanunu çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşlarından bilgi almalarında herhangi bir sakınca olmadığını bildirmiştir.

Bundan sonra sendika şubeleri ve temsilcilikleri Genel Merkez Yönetim Kurullarının kendilerine verdiği yetki ile Bilgi Edinme Hakkı Kanunu uyarınca idari kurumlardan bilgi talep edebileceklerdir.

Sendikaların, “**üyelerinin hak, yetki ve sorumluluklarını kamu ve toplum yararı doğrultusunda kullanmalarını gözetmek**” olarak belirlenmiş olan görevlerini, şubenin bulunduğu il yönetsel sınırı içinde sendika adına kullanma hakkı şubeye aittir. Şube bu yetki ve görevlerini Şube Yönetim Kurulu eliyle yerine getirecektir. Tüm bunlar ilgili Sendikanın ana tüzüğünde ayrıntılı biçimde düzenlenmiştir. Sendika tüzel kişiliğini temsilen genel merkezin tüm iş ve işlemlerini yetki alanı içinde sendika adına yerine getiren, sendikanın tüm yetkilerini kullanan hukuksal varlığının dayanağını ise 2821 sayılı kanunda bulan şubelerin, bilgi edinme hakkı gibi bir temel hak ve özgürlükten yararlanmak üzere üyeleri adına başvuruda bulunamamaları kesinlikle düşünülemez. Bunun aksini kabul, gün ışığında yönetimi hedefleyen, saydam, katılımcı bir toplum amaçlayan 4982 sayılı kanunun demokratik özünü göz ardı etmek olur.

Demokrasiyi amaçlayan bir yasanın yasal örgütlülükler eliyle kullanılmasının önüne geçmek, yasayı daha baştan kadük kılar.

Ayrıca, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyeleri Kanununun ihtisas komisyonlarına ilişkin 15. maddesinde, 5393 sayılı Belediye Kanununun “Kent Komisyonlarını düzenleyen 76. maddesinde sendika şubeleri muhatap alınmakta,

görüşlerine başvurulacak kuruluşlar olarak başkaca sivil toplum örgütleri ve meslek odalarının yanı sıra sendika şubelerine de yer verildiği görülmektedir ki, toplumsal katılım açısından en ileri bir yasa olan 4982 sayılı Yasa uygulaması açısından daraltıcı yorumlara gitmenin Bilgi Edinme Hakkı Yasasını başkaca yasalar karşısında daha dar, daha kısıtlayıcı bir konuma oturtmak gibi hiç de kabul edilemeyecek bir sonuca yol açacağı açıktır.

• Üst Makamlara Bilgi Edinme Başvurusu Yapan Memura Ceza Verilebilir mi?

4982 sayılı Bilgi Edinme Kanununun 6. maddesi; **“Bilgi Edinme Başvurusu... dilekçe ile istenen bilgi ve belgenin bulunduğu kurum ve kuruluşta yapılır...”** hükmüne uyulmadan üst makamlara başvuran memura ceza verilebilir mi?

4982 Bilgi Edinme Hakkı Kanununun 6. maddesinde başvuru usulü açık olarak belirtilmiştir. Usule ilişkin madde şu şekildedir: “Bilgi edinme başvurusu, başvuru sahibinin adı ve soyadı, imzası, oturma yeri veya iş adresini, başvuru sahibi tüzel kişi ise tüzel kişinin unvanı ve adresi ile yetkili kişinin imzasını ve yetki belgesini içeren dilekçe ile istenen bilgi veya belgenin bulunduğu kurum veya kuruluşta yapılır. Bu başvuru, kişinin kimliğinin ve imzasının veya yazının kimden neşet ettiğinin tespitine yarayacak başkaca bilgilerin yasal olarak belirlenebilir olması kaydıyla elektronik ortamda veya diğer iletişim araçlarıyla da yapılabilir.”

Bu konuya ilişkin Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Bilgi Edinme Hakkı Kanununun Uygulanmasına İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmelikte ise daha ayrıntılı düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin yönetmeliğin 8. maddesinde “Bilgi edinme birimlerinin” oluşturulacağı belirtilmiştir. Yine başvuru usulü ayrıntılı olarak 9. maddede açıklanmıştır. 9. maddenin 4. fıkrasında “Merkezi idarenin taşra teşkilatında bulunan bilgi veya belgelere ilişkin başvurular, valilik veya kaymakamlığa bağlı olarak faaliyette bulunan bilgi edinme yetkililerine veya taşra teşkilatında bulunan ilgili birimlere yapılır. İl ve ilçelerde bulunan birimler arasındaki koordinasyon ve bu işlemlere ilişkin raporların hazırlanması, valilik ve kaymakamlıklardaki bilgi edinme birimlerine sağlanır. Valilik ve kaymakamlıklarda bulunan bilgi edinme birimleri, merkez teşkilatını ilgilendiren konularda kendilerine yapılan başvuruları ilgili idareye gönderir ve durumu başvurana bildirir.” hükmüne yer verilmiştir.

Bu tür soruşturma konusu daha önce gündeme gelmiş ve MEB Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği Bilgi Edinme Biriminin, 28.02.2005 tarih ve 66 sayılı yazısı ile Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulu’ndan görüş talep edilmiştir.

Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulunun 30.03.2005 tarih ve 337 sayılı yazısı ile verilen cevaptaki; **“Müşavirliğimiz Bilgi Edinme Birimi ilgi (a) görüş yazısında Devlet Memurlarının Bilgi Edinme Hakkını kullanırken şikâyet ve başvurularında silsile yolu takip edip etmeyecekleri hususunda gö-**

rüş talep etmiş olup, Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulu ilgi (b) yazısının 25.03.2005 tarih ve 2005/180 Sayılı Kararında;

Başvuru Konusu: Milli Eğitim Bakanlığı Basın ve Hakla İlişkiler Müşavirliği Bilgi Edinme Hakkı Kanununa göre başvuruda bulunacak devlet memurlarının başvurularının "Devlet Memurlarının Şikâyet ve Müracaatları Hakkındaki Yönetmelik" hükümlerine göre hiyerarşik silsile yolu ile yapmaları gerekip gerekmediği hususunda Kurulumuzdan görüş talep etmektedir.

Görüş: 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu bireysel bir hak olan bilgi edinme hakkının kullanılmasını düzenlemektedir. Kanunun 6 ncı maddesinde bilgi edinme başvuruları için devlet memuru olup olmama ayrımı yapılmadan herkesi kapsayan bir başvuru usulü düzenlenmiştir. 5 inci maddesinin ikinci fıkrasında ise "Bu Kanun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren diğer kanunların bu Kanuna aykırı hükümleri uygulanmaz ." hükmü yer almaktadır. Buna göre 4982 sayılı Kanununun 5 inci maddesinin amir hükmüne göre bilgi edinme başvuruları için Kanunda düzenlenen dışında başka bir usulü kabul etmek mümkün değildir. Devlet memurlarının yaptığı bilgi edinme başvurularında da 4982 sayılı kanun maddesinde belirlenen başvuru usulü uygulanması gerektiğine oy birliğiyle karar verilmiştir." hükümlerine göre 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu bireysel bir hak olan bilgi edinme hakkının kullanılmasını düzenlemektedir. Kanunun 6. maddesinde bilgi edinme başvuruları için devlet memuru olup olmama ayrımı yapılmadan herkesi kapsayan bir başvuru usulü düzenlenmiştir. Ve bu durum MEB Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği Bilgi Edinme Biriminin, 01.04.2005 tarih ve 66 sayılı yazısı ile tüm valiliklere bildirilmiştir.

Bu hükümlere göre; Bilgi edinme başvurularında devlet memuru olup olmama ayrımı yapılmadan herkesi kapsayan bir başvuru usulü düzenlendiğinden üst makamlara başvuran memura makam atladığı gerekçesiyle ceza verilemez

Soruşturma Raporlarının Kamu Personeline Verilmesine dair Kararlar Bulunmaktadır

Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulunun 2005/10 Karar Nolu ve 10.01.2005 Tarihli Kararı

"1- Adı geçenin "1- 06.07.2004 tarih ve [...] sayılı soruşturma raporu, 2- Soruşturma raporunu yazan iki müfettişin isimleri"nin tarafına verilmesi talebi karşısında, İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün "Bilgi Edinme Hakkı Kanununun Uygulanmasına İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmeliğin 30 uncu maddesi gereğince, kişilere bilgi ve belge verilmesi bilgi edinme hakkı kapsamı dışındadır." denilerek olumsuz cevap verilmesinin 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'nun ve Bilgi

Edinme Hakkı Kanununun Uygulanmasına İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmeliğin ruhuna uygun düşmediği, zira, talep edilen bilgi veya belgenin “bir soruşturma dosyası ile ilgili olmasının ya da bizatihi bir soruşturma dosyası olmasının” 4982 sayılı Kanunun 19 uncu maddesine mezkur Yönetmeliğin ise 30 uncu maddesine göre reddini gerektirmeyeceği, talebin reddedilebilmesi için söz konusu maddelerde belirtilen red gerekçelerinden hangisine dayanıldığıнын açıkça ve gerekçeli bir şekilde başvuru sahibine yazılı olarak izahının yapılmasının yine 4982 sayılı Kanunun 12 nci ve anılan Yönetmeliğin 18 inci maddesi gereği olduğu, ancak olayımızda İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nün yazısında bu hususun yeterince yer almadığı görüldüğünden; soruşturma raporunun A. K. hakkında düzenlenmiş olması şartıyla ve varsa üçüncü kişilere ait bilgiler çıkarıldıktan sonra onaylı bir suretinin adı geçene verilmesi gerektiğinin İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bildirilmesine,

2- Daha önce benzer konularda Kurulumuza yapılan çeşitli itirazlar üzerine alınan 05.07.2004 tarihli ve 2004/16 sayılı, 11.10.2004 tarihli ve 2004/128 sayılı kararlarda da Kurulumuzun aynı mahiyette karar almasına ve işbu kararları İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü’ne tebliğ etmesine rağmen, benzer mahiyetteki başvurulara hala aynı red gerekçesiyle olumsuz cevap vererek 4982 sayılı Kanunun ve mezkur Yönetmeliğin amir hükümlerinin uygulanmasına “kasıtlı” olarak muhalefet eden anılan Müdürlük yetkilileri hakkında 4982 sayılı Kanunun 29 uncu maddesi gereğince işlem yapılmasını teminen Milli Eğitim Bakanlığı’na yazılmasına Oybirliği ile Karar verilmiştir.”

Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulunun 2004/16 Karar Nolu ve 05.07.2004 Tarihli Kararı

“Dilekçe sahibinin talep ettiği soruşturma evrakının, varsa üçüncü kişilere ait bilgiler çıkarıldıktan sonra adı geçene verilmesi için Milli Eğitim Bakanlığı’na yazılmasına Oybirliği ile Karar verilmiştir”

Dava Açmak veya İdareden Talepte Bulunmak İçin Belgelerin istenmesi

Dava veya talep dilekçesine konulması için bazı bilgi ve belgelerin idareden bilgi edinme formu aracılığı ile istenmesi gerekebilir. Bu durumlar hakkında temsilcilik ve şube ile görüşme yapılması gerekmektedir.

• Bilgi Edinme Hakkı Konusunda;

Türk Eğitim-Sen Genel Merkezinin www.turkegitimsen.org.tr internet sitesi “**Yayın Arşivi**” bölümünde yer alan “**Demokratik Yönetimin Birinci Adımı Bilgi Edinme Hakkı**” yayını siteden indirilerek okunmalıdır.

N-DAVA AÇMA HAKKI

• Dava Açma Hakkı Ne Demektir?

Şahsın ihlâl edilen bir hakkını koruması için mahkemeye müracaat etme yetkisi demektir. Dava ise; mahkemeden bu hakkın korunması hususundaki taleptir.

• Davanın Kaç Unsuru Vardır?

Hak sahibi, hak sahibinin kanunen korunan menfaati (sübjektif hak) ve bu menfaatin korunmasını isteyebilme yetkisi (dava hakkı) olmak üzere 3 önemli unsur vardır.

• Dava Hakkının Şartları Nelerdir?

Dava hakkının doğması için aşağıdaki şartların bulunması gerekir:

Hak: Meşru bir menfaat olması gerekir.

Menfaat: Şu özellikleri taşımalıdır: Hukukî, meşru ve ahlâkî olmalıdır. Şahsî olmalıdır.

Hâlen mevcut olmalıdır.

Ehliyet: Dava açma ehliyetine haiz olmalıdır.

Sıfat: Belirli bir davada Husumet ehliyetidir. Bu hak, hak sahibi olarak doğrudan doğruya veya temsilen kullanılabilir.

Bu şartlardan biri yoksa Mahkeme işin esasına girmez. Hasım da "Davanın dinlenemeyeceğini" ileri sürerek itiraz edebilir.

• Dava ve Yargılama

Dava, dava dilekçesinin Mahkeme Kaleminde Esas Defterine kaydedildiği tarihte açılmış olur. Harçların da ödenmesi gerekir. Peşin ödenmesi gereken harçlar; Başvurma harcı, Karar ve İlâm harcıdır. Bunlar, Harçlar Kanunu'ndaki tarifeye göre alınır.

Harç peşin veya süresinde ödenmemişse, müteakip işlemlere ancak harç ödendikten sonra devam olunur.

• Dava Açmanın Hukukî Sonuçları

Zamanaşımı kesilir. Ancak, dava görevsiz ve yetkisiz mahkemede açılmışsa, zamanaşımı kesilmez. Dava başvuru hâkimin yetkili olmaması veya düzeltilebilecek bir şekil yanlışlığı veya vaktinden önce açılmış olması yüzünden reddedilmiş olup da o arada zamanaşımı süresi dolmuşsa; davalı, hakkını istemek için 60 günlük ek bir süreden faydalanır.

Dava açıldıktan sonra davacı ölürse, bazı haklar mirasçılara geçer. Mahkemeye karar vermek mecburiyeti yüklenir. Mahkeme görevsizse, "Görevsizliğine"; değilse, " hakkında" karar vererek uyuşmazlığı çözmeye mecburdur.

• İdare Hukuku

Devletin yönetim sisteminin amaçlarını, işleyiş şekillerini, hukukî durumlarını, idare adamlarının hukukî durumlarını ve idareye ait işlerin yönetilmesi konularını inceleyen Hukuk dalıdır.

• İdarî Davalar

• İptal Davaları

İdarî işlemler hakkında yetki, şekil, sebep, konu ve amaç yönlerinden biriyle hukuka aykırılıklarından dolayı, iptalleri için menfaatleri ihlal edilenler tarafından açılan davalardır.

• Tam Yargı Davaları

İdarî eylem ve işlemlerden dolayı hakları ihlal edilmiş olanlar tarafından açılan davalardır.

• Yargılama Usulü

İdarî davalarda “Yazılı Yargılama Usulü” uygulanır ve inceleme dosya üzerinden yapılır. Taraflardan birinin isteği üzerine duruşma yapılır.

• İdarî Davalar Nasıl Açılır?

Dilekçe ile açılır. Dilekçeye, kararın ve belgelerin asılları veya örnekleri de eklenir.

Dilekçe ve ekleri, karşı taraf sayısından 1 fazla olarak verilir.

• Dilekçeler Nereye Verilir?

Ait olduğu Mahkeme Başkanlığı'na veya ait olduğu Mahkemeye gönderilmek üzere İdare veya Vergi Mahkemesi Başkanlıklarına; Bu mahkemelerin bulunmadığı yerlerde ise Asliye Hukuk Hâkimliklerine verilir. Yabancı ülkelerde bulunanlar, oradaki Türk Konsolosluklarına verebilirler.

• Dava Açma Süresi

Özel Kanunlarında ayrı süre gösterilmeyen hallerde, Danıştay'da ve İdare Mahkemeleri'nde 60; gündür Süre; tebliğ, yayın veya ilan tarihini izleyen günden itibaren başlar. Tatil günleri de sürelere dâhildir. Ancak sürenin son günü tatile rastlarsa, süre tatil gününü izleyen çalışma gününün bitimine kadar uzar.

• Süreler

Usul işlemleri süreye tabidir. Sebebi de; davayı kısa zamanda sonuçlandırmak suretiyle hak sahibini bir an önce hakkına kavuşturmak ve mahkemeyi aynı işle uzun zaman meşgul etmemektir.

• Süreleri Kim Tayin Eder?

Kanun veya hâkim tayin eder. Kanunun tayin ettiği süreler kâfidir. Bu nedenle belirlenen süre içinde adı geçen işlem yapılmazsa, bunu yapmak hak-

kı düşer. Ancak, bazı kanunî süreler istisnaen hâkim tarafından uzatılabilir. Hâkimin tayin ettiği süreler kâfi değildir. Taraflar dinlendikten sonra kısaltılabilir, uzatılabilir. Ancak, hâkim verdiği sürenin kati olduğuna da karar vermişse, bu süre kâfidir. Kâfi olmayan süreyi geçiren, yeni süre isteyebilir. Ancak, ikinci defa verilen süre katidir, bir daha verilemez.

• Süreler Hangi Günden Başlar?

Teffim (sözle bildirme) veya tebliğ (bildirim) tarihinden başlar. Süreler nasıl hesaplanır?

Süre gün olarak tayin edilmişse, teffim veya tebliğ edildiği gün hesaba katılmaz ve son günü tatil saatinde biter. Tatil günleri süreye dâhildir. Şu kadar ki, sürenin son günü tatile tesadüf ederse, tatilin ertesi günü biter.

• Tebligat

Usule ilişkin işlemlerin kanunun belirlediği şekilde ilgiliye bildirilmesine tebliğ (bildirim); bunu sağlamak için yapılan işleme de tebligat (bildiri) denir. Tebligat, Tebligat Kanunu ve Nizamnamesine göre yapılır. Tebliğ edilmeden yapılan usul işlemleri sonuç doğurmaz.

Tebligat yazılı şekle tabidir. Şekle ve usule uygun değilse geçersizdir. Fakat muhatap (alıcı) usulsüzlüğe rağmen tebligatı öğrenmişse geçerli sayılır. Resmî ve Adli tatil günlerinde, gece vakti de tebligat yapılabilir. Tebligat; PTT ile memur aracılığıyla, doğrudan doğruya ve ilanen olmak üzere 4 şekilde yapılır. Kural, PTT veya memur ile yapılmasıdır. "Tebligat; tebliğ yapılacak şahsa bilinen en son adresinde yapılır. Şu kadar ki; kendisine tebliğ yapılacak şahsın müracaatı veya kabulü şartıyla her yerde tebligat yapılması caizdir. Kendisine tebliğ yapılacak şahıs adresinde bulunmazsa, tebliğ kendisiyle birlikte oturan aile fertlerinden veya hizmetçilerinden birine yapılır. Ancak, adı geçenlerin 15 yaşından küçük olmamaları ve bariz bir şekilde ehliyetsiz olmamaları gerekir.

Dava dilekçesi ve eklerinin birer örneği davalıya, davalının vereceği savunma da davacıya tebliğ olunur. Davacının ikinci dilekçesi davalıya, O'nun vereceği ikinci savunma da davacıya tebliğ edilir. Davacı, buna karşı cevap süresi verilmemişse cevap veremez. Taraflar, dilekçelere tebliğ tarihinden itibaren 30 gün içinde cevap verebilirler. Bu süre, haklı sebeplerin bulunması halinde Mahkeme kararıyla 30 günü geçmemek ve bir defaya mahsus olmak üzere uzatılabilir.

• İşyerinde Tebligat

Tebliğ yapılacak şahıs yoksa tebliğ aynı yerdeki daimî memur veya müstahdemlerinden birine yapılır.

• Tebliğ İmkânsızsa veya Muhatap Tebellüğden Kaçınırsa Ne Yapılır?

Kendisine tebliğ yapılacak kimse veya Tebligat kanununu gereğince tebligat yapılabilecek kimselerden hiçbiri gösterilen adreste bulunmazsa veya tebellüğden (tebliği almaktan) kaçınırlarsa; tebliğ olunacak evrak, o yerin muhtar veya İhtiyar Heyeti üyelerinden birine yahut zabıta âmir veya memuruna imza karşılığında teslim edilir. Ve teslim alanın adresini ihtiva eden bir ihbarname, gösterilen adresteki binanın kapısına yapıştırılır. Ayrıca, durum en yakın komşularından birine; Varsa yönetici veya kapıcıya da bildirilir. İhbarnamenin kapıya yapıştırıldığı tarih, tebliğ tarihi sayılır. Kendisine veya adresine kanunun gösterdiği usullere göre tebligat yapılmış olan kimse, adresini değiştirirse, yenisini hemen tebliği yaptırmış olan Yargı yerine bildirmeye mecburdur. Adresini değiştiren kimse yenisini bildirmediği ve yeni adres tebliğ memurunca da tespit edilemediği takdirde, tebliğ olunacak evrakın bir nüshası eski adrese alt binanın kapısına ve diğer nüshası da tebliği yaptıran yargı yerinin divanhanesine (salonuna) asılır. Bu durumda, eski adresin kapısına asılma tarihi, tebliğ tarihi sayılır.

• Yabancı Ülkede Tebligat Nasıl Yapılır?

O ülkenin yetkili makamı vasıtasıyla yapılır. Yabancı ülkelerde bulunan kimselere tebliğ olunacak evrak, tebligatı çıkaran merciin bağlı olduğu Bakanlık vasıtasıyla Dışişleri Bakanlığına, oradan da ilgili Türkiye Elçiliğine veya Konsolosluğuna gönderilir.

• Davalı, Süresi İçinde Cevap Vermezse Ne Olur?

Davayı ve iddiaları reddetmiş sayılır.

• Yürütmenin Durdurulması

İdari Dava açılması veya Kanun yollarına başvurulması, dava edilen idari işlemin yürütülmesini durdurmaz. Ancak, idari işlemin uygulanması halinde giderilmesi güç veya imkânsız zararların doğması ve idari işlemin açıkça hukuksuz olması şartlarının birlikte gerçekleşmesi durumunda; Mahkeme gerekçe göstererek yürütmenin durdurulmasına kararı verebilir.

• İdari Davalarda Genel Yetki

Göreve ilişkin hükümler saklı kalmak şartıyla, İdari Yargılama Usulü Kanunu'nda veya özel kanunlarda yetkili mahkemelerin gösterilmemiş olması halinde yetkili İdare Mahkemesi, dava konusu olan idari işlemi veya sözleşmeyi yapan İdari makamın bulunduğu yerdeki İdare Mahkemesi'dir.

• Davaların Birleştirilmesi

Aynı mahkemede görülmekte olan davalar, aralarında bağlantı bulunması halinde, davanın her safhasında istek üzerine veya kendiliğinden mahke-

mece birleştirilebilir. Davalar aynı mahkemelerde açılmış ise, “Bağlantı sebebiyle birleştirme talebi”, ikinci davanın açıldığı mahkeme önünde “İlk İtiraz” olarak ileri sürülebilir

• Davaların Ayrılması

Mahkeme, yargılamanın iyi bir şekilde yürütülmesini sağlamak için, birlikte açılmış veya sonradan birleştirilmiş davaların ayrılmasına, davanın her safhasında, istek üzerine veya kendiliğinden karar verebilir. Ayırma isteği dilekçe ile veya duruşmada sözlü olarak da yapılabilir

• Görevsizlik Kararı

Mahkeme görev itirazını haklı görürse, “Görevsizlik kararı” verir ve dosyayı görevli mahkemeye gönderir. Bu karar, “Nihaî (son) karar” olduğu için Temyiz edilebilir. Süresi içinde Temyiz yoluna başvurulmazsa, karar kesinleşir.

“Görevsizlik kararı” verilmesi üzerine; davacının, karşı tarafa görevli mahkemeden tebligat yaptırması zorunludur.

Bunun için de, kararın kesinleştiği tarihten itibaren 10 gün içinde yeniden dilekçe verilmesi veya Çağrı kâğıdını tebliğ ettirmesi gerekir. Aksi halde, dava açılmamış sayılır.

Ayrıca, davalı kendisini bir Avukat vasıtasıyla temsil ettirmişse, bu kararlar birlikte maktu (belirli) avukatlık ücretine de hükümlenir.

Dava görülürken, davalı ikametgâhını değiştirirse, mahkemenin yetkisi ortadan kalkmaz.

Davalının ikametgâhı belli değilse; davaya Türkiye’de son defa oturduğu yer Mahkemesinde bakılır.

Davalı birden fazla ise, dava bunlardan birinin ikametgâhı mahkemesinde açılır. Şu kadar ki; Kanun’da dava sebebine göre davalıların tümü hakkın da ortak yetkili bir mahkeme belli edilmişse, davaya o mahkemede bakılır. Ancak davanın, sırf davalılardan birini kendi ikametgâhı mahkemesinden başka bir mahkemeye getirmek gayesiyle açıldığı bir takım belirtiler veya başka delillerle anlaşılırsa, Mahkeme onun hakkındaki davayı ayırarak Yetkisizlik Kararı verir.

• Kanun Yolları

• İtiraz

İdare ve Vergi Mahkemeleri’nin tek hâkimli olarak verdikleri kesin kararlara başka Kanunlarda aksine hüküm bulunsa bile mahkemenin bulunduğu yargı çevresindeki Bölge İdare Mahkemesi’nde itiraz edilebilir. İtiraz, kararın tebliğinden itibaren 30 gün içinde yapılır. Bölge İdare Mahkemesi’nin kararları kesindir. Temyiz yoluna başvurulamaz.

• Temyiz

Mahkemelerden verilen nihaî kararlara karşı Temyiz yoluna başvurulabilir. Davada haklı çıkmış olan taraf da, hukukî yararı bulunmak şartıyla, hükmü Temyiz edebilir. Temyizden feragat edilebilir. Temyiz Süresi Geçirilirse, Temyiz yoluna başvurulamaz. İdare Mahkemeleri'nin kesin kararları, tebliğ tarihinden itibaren 30 gün içinde Danıştay'da temyiz olunabilir.

• Temyiz Edilemeyen Kararlar

İdare Mahkemelerinin tek hâkimle verdiği kararlar temyiz edilemez. Bu kararlara itiraz bölge idare mahkemelerine yapılır.

• Temyiz Dilekçesi Nereye Verilir?

Kararı veren mahkemeye veya başka bir yer mahkemesine verilebilir. Başka bir deyişle; Temyiz dilekçesi; Asıl hükmü veren mahkemeye veya Danıştay'a veya Dilekçe verenin bulunduğu yer mahkemesine verilebilir. Temyiz dilekçesi hangi mahkemeye verilmişse, o mahkemece Temyiz Defteri'ne kaydolunur.

• Temyiz İsteği Hangi Tarihte Yapılmış Sayılır?

Temyiz isteği; harca tabi değilse, dilekçenin Temyiz Defteri'ne kaydedildiği; harca tabi ise, harcın yatırıldığı tarihte yapılmış sayılır. Temyiz dilekçesi verilirken gerekli harç ve giderlerin tamamı ödenir. Bunların eksik ödenmiş olduğu sonradan anlaşılırsa, kararı veren hâkim veya mahkeme başkanı tarafından verilecek 7 günlük kesin süre içinde tamamlanması, aksi halde Temyizden vazgeçmiş sayılacağı hususu Temyiz edene yazılı olarak bildirilir. Temyiz dilekçesi, hükmü veren mahkeme aracılığı ile karşı tarafa tebliğ olunur.

• Temyiz Dilekçesine Cevap Kaç Günde Verilir?

İdari davalarda karşı taraf, tebliğ gününden başlayarak 30 gün içinde cevap dilekçesini, hükmü veren mahkemeye veya bu mahkemeye gönderilmek üzere başka bir mahkemeye verebilir.

• Dosya, Danıştay'a Ne Zaman Gider?

Hükmü veren mahkeme, cevap dilekçesi verildikten veya bunun için belli süre geçtikten sonra, dosyayı "Dizi Listesine" bağlı olarak Danıştay'ın görevli Dairesi'ne gönderir.

• Temyiz Dilekçesinde Aşağıdaki Hususlar Bulunur.

Temyiz eden ile karşı tarafın davadaki sıfatları, adı, soyadı ve adresleri, Bunların kanunî temsilcisi ve vekillerinin adı, soyadı ve adresleri, Temyiz edilen hükmün hangi mahkemeden verilmiş olduğu ve tarihi ile sayısı, İlâmin temyiz edene tebliğ edildiği tarih, Hükmün özeti, Temyiz sebepleri, Duruşma istenmesi halinde bu istek, Temyiz edenin veya varsa kanunî temsilci yahut vekilinin imzası.

• Karar Düzeltme

Mahkemelerin verdikleri kararlar hakkında bir defaya mahsus olmak üzere kararın tebliğ tarihini izleyen günden itibaren 15 gün içinde taraflarca karar düzeltme isteminde bulunulabilir.

• Yargılamanın Yenilenmesi

Kesinleşmiş bir karar hakkında yargılamanın yenilenmesi için kararın gerçekleştiği tarihi izleyen günden itibaren 60 gün içinde yargılamanın yenilenmesi isteminde bulunulabilir.

• İptal ve Tam Yargı Davalarında Husumet Kime Yöneltilir?

İptali istenen kararı almış olan veya alınan kararı yürütmekle sorumlu olan İdare'ye (valilik makamına) yöneltilir. Kamu görevlileri davalı olarak gösterilemezler.

• İptal Davaları

Belli bir İdari işlemin hukuka aykırılığı nedeniyle açılan ve o işlemin iptalini öngören davalardır. Bu nedenle, dava dilekçesinde dâva konusunun açıkça belirtilmesi ve hangi işlemin iptalinin istendiği hiçbir tereddüde yer vermeyecek şekilde gösterilmesi gereklidir.

• Tam Yargı Davaları

Bir Kamu hizmeti görülürken yürütülen idarî fiil ve kararlardan dolayı hakları kaybolan kişiler tarafından Kamu kuruluşları aleyhine açılan davalardır. Kamu hizmetlerinden birini görmek için yapılan sözleşmelerden ötürü taraflar arasında çıkan uyuşmazlıklara ilişkin davalardır. Tam Yargı Davası, doğrudan doğruya açılabileceği gibi, İptal Davası ile birlikte de açılabilir. Dava, uyuşmazlık konusu kararın tebliğinden itibaren 60 gün içinde Bölge İdare Mahkemesi'nde açılır.

• İdari Yargı Yerleri Nelerdir?

• Danıştay

Hem genel görevli “Temyiz yeri”, hem de özel görevli “İlk ve Son Derece Mahkemesidir”. Temyiz yeri olarak; İdare Mahkemelerinin kararlarına karşı yapılan Temyiz istemlerini karara bağlar. İlk ve Son Derece Mahkemesi olarak; Danıştay Kanunu'nda gösterilen konularda açılan İdari Davaları karara bağlar.

• Bölge İdare Mahkemeleri

Bölge İdare Mahkemeleri içinde yer alan İdare Mahkemeleri, genel görevli mahkemelerdir. İdare alanında, başka bir mahkemenin görev alanına girmeyen İdari Davalar, İdare Mahkemesi'nde açılır. İdare Mahkemeleri, 1 Başkan ve 2 üyeden oluşur. Kanun'da belirtilen konularda Tek Hâkimli mahkeme olarak da karar verebilirler.

Bu mahkemelerin tek hâkimle verdiği kararlar **“İtiraz Yolu”** ile Bölge İdare Mahkemesi’nde incelenip kesin karara bağlanırlar. Bölge İdare Mahkemeleri’nin kararlarına karşı **“Temyiz Yolu”** ile Danıştay’a başvurma imkânı yoktur.

• **Yer Değiştirmeler, Uyarma ve Kınamada, Danıştay’a Temyize Gidilemeyecek**

2577 sayılı Kanunun 45 inci maddesinde yapılan bir değişiklikle ilk derece mahkemelerince verilen uyarma ve kınama cezalarına temyiz yolu kaldırılarak sadece Bölge İdare Mahkemelerine itiraz yolu getirilmiştir.

6352 sayılı Yargı Hizmetlerinin Etkinleştirilmesi Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması ve Basın Yayın Yoluyla İşlenen Suçlara İlişkin Dava ve Cezaların Ertelenmesi Hakkında Kanun’un 61 inci maddesiyle uyarma ve kınama cezalarına karşı ilk derece mahkemelerince verilen kararlara karşı sadece Bölge İdare Mahkemesine itiraz edilebileceğinden, Danıştay’a temyiz yolu kapatılmış oldu.

Bundan sonra hem davacılar hem de davalılar uyarma ve kınama cezalarına karşı Danıştay’a temyiz için müracaat edemeyecekler. Bu yöntemle işler hızlanacak ancak, ihtisas yerleri olan Danıştay’a davaların gitmemesi ise kararların niteliğini etkileyecektir. Bölge İdare Mahkemelerinin her tür idari davaya bakması ise buraların ihtisas yeri olma özelliğini ortadan kaldırmaktadır.

Bunun yanında devlet memurlarını ilgilendiren ikinci görev, vekaleten atama ve görev ve unvan değişikliği içermeyen il içi naklen atamalarda da Danıştay temyiz yeri olmaktan çıkarılmıştır.

3. yargı paketiyle 2577 sayılı Kanunun 45 inci maddesinde yapılan değişiklik;

1-Önceden Valilik, kaymakamlık ve yerel yönetimler ile bakanlıkların ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarının taşra teşkilâtındaki yetkili organları tarafından kamu görevlileri hakkında tesis edilen geçici görevlendirme, görevden uzaklaştırma, yolluk, lojman ve izinlerine ilişkin idarî işlemler hakkında idare mahkemelerinde verilen kararlar Danıştay’da temyiz edilemiyor iken şimdi ise ikinci görev, vekaleten atama ve görev ve unvan değişikliği içermeyen il içi naklen atamalarda idare mahkemelerinde verilen kararlara da Danıştay’da temyiz yolu kaldırılarak sadece Bölge İdare Mahkemelerine itiraz yolu getirilmiştir.

2-Önceden uyarma ve kınama cezaları hakkında ve 9.10.2003 tarihli ve 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununun uygulanmasından kaynaklanan uyuşmazlıklarda idare mahkemeleri tarafından verilen kararlar Danıştay’da temyiz edilebiliyor iken şimdi Danıştay’da temyiz yolu kaldırılarak sadece Bölge İdare Mahkemelerine itiraz yolu getirilmiştir.

- Buna göre yetkili organlar tarafından kamu görevlileri hakkında tesis edilen;
- 1-Geçici Görevlendirme,
 - 2-Görevden Uzaklaştırma,
 - 3-Yolluk,
 - 4-Lojman,
 - 5-İzinler,
 - 6-İkinci Görev,
 - 7-Vekaleten Atama,
 - 8-Görev ve Unvan Değişikliği İçermeyen İl İçi Naklen Atamalar,
 - 9-Bilgi Edinme Hakkı Kanununun Uygulanmasından Kaynaklanan Uyuşmazlıklar,
 - 10-Uyarma ve Kınama Cezaları,
 - 11- Tek Hakimle Verilen Kararlar

Hakkında idare mahkemelerinde verilen kararlara Danıştay'da temyiz yolu kaldırılarak sadece Bölge İdare Mahkemelerine itiraz yolu getirilmiştir.

Ayrıca;

1-Önceden İlk ve orta öğretim öğrencilerinin sınıf geçmelerine ve notlarının tespitine ilişkin işlemler hakkında idare mahkemelerinde verilen kararlar Danıştay temyiz edilemiyor iken ilk ve orta öğretim öğrencilerinin kayıt, nakil, ilişik kesme ve disiplin cezalarına ilişkin işlemler ile yükseköğretim öğrencilerinin sınıf geçme ve notlarının tespitine ilişkin işlemler hakkında da idare mahkemelerinde verilen kararlara Danıştay'da temyiz yolu kaldırılarak sadece Bölge İdare Mahkemelerine itiraz yolu getirilmiştir.

2-Önceden Kamu Kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının üyeleri hakkında verdiği mesleki faaliyeti sona erdirmeyen her türlü disiplin ve sınav işlemleri hakkında idare mahkemeleri tarafında verilen kararlar Danıştay'da temyiz edilebiliyor iken şimdi Danıştay'da temyiz yolu kaldırılarak sadece Bölge İdare Mahkemelerine itiraz yolu getirilmiştir.

• Dava Nasıl Açılır?

Dava dilekçesi, yazıldıktan sonra dosyaya konur. Ancak, dosya düzenlenirken şu sıraya dikkat edilir.

Önce, varsa belgeler, sonra dava dilekçesinin 1. nüshası, sonra da davalı sayısı kadar nüsha konur. En üstteki dilekçeye de yeteri kadar posta pulu iliştilir. Artık dosya hazırdır. İlgili Mahkemenin Hâkimine götürülür. Hâkim, "K.K (Kaydı Kaleme)" şerhini yazar, tarih koyar ve imzalar. Bu işlemden sonra dosya Mahkeme Kalemine götürülür.

Hâkim yoksa Yazı İşleri Müdürüne götürülüp havale ettirilir. Bu işlemden sonra, dava için alınacak harç hesaplanır.

Harç yatırıldıktan sonra, dosya Yazı işleri Müdürüne verilir. O da, Dava Esas Defterine kaydeder. Davanın, deftere kaydedildiği tarih Bilgisayar kullanılan adliyelerde, dava dilekçesinin Tevzi Bürosu bilgisayarına kaydedildiği tarih davanın açıldığı tarih sayılır.

Birkaç gün sonra, "Davetiye (Çağrı Belgesi)" gelir. Üzerinde; davanın hangi Mahkeme'de görüleceği, dosya numarası, dava, duruşma günü (duruşmalı istenmişse) ve saati yazılır. Duruşma günü, belirtilen saatte Duruşmaya gidilir. Mümkün değilse, vekil (avukat) veya "Mazeret Dilekçesi" gönderilir.

• Dilekçeler Nasıl Yazılır?

Resmî makamlara verilecek dilekçeler: Çizgisiz; düzgün, beyaz bir kâğıdın yalnız bir yüzü ne yazılır. Mümkünse, bilgisayar ile yazılır. Kâğıdın sol ve sağ kenarından 3 cm. kadar boşluk bırakılır. Hitap edilen makam (Başlık); kâğıdın üst kısmından 2 cm. kadar aşağıya büyük harflerle ve ortaya yazılır. Adresteki kelimelerin ilk harfleri büyük yazılır. Dosya numarası yazılacaksa, sağ kenardan 3 cm. kadar içeriye yazılır. Tarih; gün, ay ve yıl olarak ya başlığın alt kısmına gelmek üzere sağ kenara veya son cümleden sonra yazılır.

Doğrudan doğruya konuya girilir: Anlatılmak istenenler, olaylar zinciri halinde; kısa, özlü, açık ve düzgün ifadelerle yazılır. Olaylar, paragraflar halinde özetlenir. Son paragrafta "istek" belirtilir. "arz ederim" ifadesiyle bitirilir. Son satırın 2 satır kadar altına, sağ tarafa ad, soyadı yazılıp, imzalanır.

İmzanın hizasında, sol tarafa "Adres" ve onun altına da varsa dilekçeye eklenen belgeler yazılır. Sayfa sonunda 2 cm. kadar boşluk bırakılır. Tek nüsha verilecek dilekçeler, iki nüsha halinde yazılır. Bir nüshası, kayıt tarih ve numarası yazıldıktan sonra dilekçeyi veren kişi tarafından saklanır. Dilekçeler; katlanmadan, buruşturulmadan, kirletilmeden verilir. Ayrıca Tarafların ve varsa kanunî temsilci veya vekillerinin ad ve soyadları ile adresleri, Açık bir şekilde dava konusu, Davacının iddiasının dayanağı olan bütün olayların sıra numarası altında açık özetleri ve delillerin neler den ibaret olduğu, Hukukî sebeplerin özeti, Açık bir şekilde iddia ve savunma, Davacının veya varsa kanunî temsilcisi yahut vekilinin imzası. Davacı 1'den fazla ise, hepsinin ad, soyadı ve adresleri yazılır ve hepsi tarafından imzalanır. Adli tatilde de dava açılabilir. Davalının adresi bilinmiyorsa, adresi yazılmaz. Dava dilekçesi Davalı sayısından 2 nüsha fazla yazılır, 1 nüshası saklanır; diğerleri Mahkemeye verilir.

• Yargılama Giderleri, Mahkeme Masrafları

Davacı, yargılama giderlerini Harç Tarifesi uyarınca ödemek zorundadır. İki taraftan her biri dinlenilmesini istediği şahit ve bilirkişinin veya isteği üzerine yapılacak keşif ve diğer işlemin giderlerini ödemek ve buna yetecek tutarı mahkeme veznesine vermek zorundadır. Hâkim tarafından belirlenen süre içinde, gerekli gideri vermeyen taraf, isteğin den vazgeçmiş sayılır. Yargılama giderlerini peşin ödeyen taraf haklı çıkar-

sa, bu gider, diğer tarafa yüklenir. Kanunun açıkça belirttiği hallerin dışında, yargılama giderlerinin, aleyhine hüküm verilen taraftan alınmasına karar verilir. Yargılama giderleri aşağıda açıklanan şeylerdir. Tarife uyarınca Mahkeme Kalemî aracılığıyla yapılan giderlerle, celse, keşif ve haciz giderleri. Şahidin yolculuk ve ikamet giderleriyle gündeliği ve Bilirkişi ücret ve giderleri. İlâm harçları. Resmî Dairelerden istenen belgelerin asıl ve suret tasdik ve pul harçları. Mahkemede bizzat hazır bulunanların buldukları günlere ait yolculuk ve ikamet giderleri. Davanın önemine göre, Kanun uyarınca takdir olunacak vekil (avukat) ücretleri.

• **Dava Dilekçesine Cevap Nasıl Yazılır?**

İdari davalarda kendisine, dava dilekçesi gelen, önce, davetiyenin üzerine, aldığı tarihi yazar. Sonra, o günü izleyen 30 gün içinde cevabını yazar. Cevap dilekçesi; davacı sayısından 2 nüsha fazla yazılır. Bir nüshası saklanır, diğerleri yeterli kadar posta pulu ile birlikte ilgili Mahkemeye verilir.

• **Hâkim, Nasıl Karar Verir?**

Hâkim; dava duruşmalı ise tarafları dinler, delillerini tartışır ve neticede; hangi tarafın, ne ölçüde haklı olduğuna karar verir. Hâkim, karar verirken hukuk kurallarını uygular.

Kanun'da konuyla ilgili bir kural yoksa örf ve âdete (töre)ye göre, töre de yoksa kendisi yasa koyucu olsaydı, o konu için nasıl bir kural koyacak idiyse, ona göre karar verir. Hükümlerinde ilmî içtihatlardan ve kazaî (yargısal)kararlardan yararlanır. Karar verme; bir mantık ve yorum işlemidir. Hâkim, kural olarak, yazılı Hukuk kurallarını elin deki olaya aynen uygular. Yazılı Hukuk kuralı yoksa töreye bakar; o da yoksa kendisi kural koyar. Bunu yaparken de; hukukî meselenin değişik çözümlerini ve bunların yarar ve zararlarını, çatışan ve korunmaya değer menfaatleri genel, soyut ve objektif bir şekilde değerlendirir. Bunlar arasından; en âdil, pratik hayatın gerçeklerine en uygun, mevcut hukuk sistemi içinde farklı gözükmeyecek, onunla bütünleşebilecek ve hukukî istikrarı bozmayacak olan çözümü tercih eder.

• **Hüküm Nedir?**

İki tarafın iddia ve savunmaları, hüküm verebilecek derecede aydınlanmışsa, "hüküm" verilerek dava sonuçlandırılır. Geniş anlamda hüküm; maddî hukuka ilişkin olmayan ve sadece Usul Hukuku açısından sonuç doğuran nihaî (en son) karardır. Dar anlamda hüküm; taraflar arasında dava konusu ihtilafı çözümlen karardır.

• **Hükümde Bulunması Gerekli Hususlar Nelerdir?**

Davaya bakan mahkeme ve hâkimlerin adı ve soyadı. Tarafların adı, soyadı, sanatı ve ikametgâhları. Tarafların iddialarının özeti. İncelenen ve görüülen maddî olayların ve hukukî sebeplerin özetleri. Hükümün dayandığı gerekçeler ve kanun maddeleri.

Hükümün ne olduğu. Hâkim ve zabıt kâtibinin imzası.

• **Mahkeme Kararları Nerede Saklanır?**

Kararın aslı, Yazı İşleri Müdürü tarafından Mahkemenin arşivinde saklanır. Taraflara verilen örnekler "İlam" denir. Asılları gibi imzalı ve mühürlüdürler.

• **Hükümün Kesinleştiği Nasıl Belirtilir?**

İlâmın altına veya arkasına yazılıp, tarih ve mahkeme mührü konmak ve mahkeme başkanı veya hâkimi tarafından imzalanmak suretiyle belirtilir.

• **Davaya Vekil Tutma Nasıl Gerçekleştirilir?**

Davaya avukat aracılığıyla başvurulabilir Avukat tutacaksa noterden avukata vekâletname vermelidir. Ama memur kendisi de avukat tutmadan başvurabilir. Tabi bu biraz zor iştir. Şu durumda ülkemizdeki memur sendikaları üyelerine avukat sağlamakta üyenin herhangi bir ücret ödemediği bu avukattan faydalanması sağlanmaktadır. Bunun için üyenin üye olduğuna dair evrakın fotokopisi ile birlikte sendika yönetim kurulundan alınan yetki belgesi ile avukata başvurulur.

• **4688 Sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde Üyelere Yapılacak Hukukî Yardımlar**

2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 4709 sayılı Kanunla değişik, "Sendika Kurma Hakkı" başlıklı 51'inci maddesinin beşinci fıkrasında, "İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir." hükmü ile 53'üncü maddesine 4121 sayılı Kanunun 4'üncü maddesi ile eklenen üçüncü fıkrasında, "128'inci maddenin ilk fıkrası kapsamına giren kamu görevlilerinin kanunla kendi aralarında kurmalarına cevaz verilecek olan ve bu maddenin birinci ve ikinci fıkraları ile 54'üncü madde hükümlerine tabi olmayan sendikalar ve üst kuruluşları, üyeleri adına yargı mercilerine başvurabilir ve idareyle amaçları doğrultusunda toplu görüşme yapabilirler..." hükmü yer almıştır.

Anayasa'nın yukarıda yer verilen hükümleri uyarınca 12.7.2001 günlü ve 24460 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu yürürlüğe konulmuştur.

4688 sayılı kanunun "**Sendika ve Konfederasyonların Yetki ve Faaliyetleri**" başlıklı 19. maddesi (f) bendindeki; "**Üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya hukukî yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya mirasçılarını, her düzeye ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak.**" hükümleri ile sendikaların üyelerine sağlayacağı hukukî yardımın çerçevesi belirlenmiştir.

Söz konusu maddenin gerekçesinde ise, 151 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesi'nin 7'nci ve 8'inci maddeleri esas alınarak, sendika-

ların faaliyetlerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahip oldukları hükmü dikkate alınarak haklarını en geniş biçimde kullanmalarını özendirici düzenleme yapıldığı belirtilmiştir.

4688 sayılı Kanununun 1'inci maddesinde, bu kanunun amacının, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve her hizmet kolunda yetkili kamu görevlileri sendikaları ve bunların bağlı oldukları konfederasyonlar ile Kamu İşveren Kurulu arasında yürütülecek toplu sözleşmelere ilişkin esasları düzenlemek olduğu belirtilmiştir; 19. Maddesinin 2. fıkrasının (f) bendinde ise, sendika ve konfederasyonların kuruluş amaçları doğrultusunda üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya hukuki yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini ve mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil edeceği veya ettireceği, dava açacağı ve bu nedenle açılan davalarda taraf olacağı hükme bağlanmıştır.

Her ne kadar, Kanunun 19'uncu maddesinde, sendika ve konfederasyonların yetki ve faaliyetlerini, yukarıda değinilen 1'inci maddesindeki amaçlar doğrultusunda gerçekleştirebilecekleri yazılı bulunmakta ise de, birbirine aykırı kararların dayandığı kanun hükmüne hukuken kaynaklık yapan Anayasanın 53. maddesine 4121 sayılı Kanunun 4. maddesiyle eklenen hükmünde "..... sendikalar ve üst kuruluşları, üyeleri adına yargı mercilerine başvurabilirler..." şeklinde genel bir ifade kullanılmış olması ve 19'uncu maddenin 2/f bendinde de sendikanın, üyelerini, onların mirasçılarını temsil ve dava açmak konusunda sahip olduğu yetkisini, üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya hukuki yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumlarında kullanabileceğini ayrı ayrı göstermiş bulunması; sendika üyesi olan kamu görevlilerinin içinde buldukları statüden kaynaklanan menfaat, hak yükümlülük ve görevlerle ilgili olarak idarece tesis edilen işlemlerden doğacak olan ihtilaflar kamu görevlisinin nakli, (tahvili) sosyal ve mali hakları, disiplini, statüden çıkarılması gibi konuları içermekte olup, bu konularla ilgili idari tasarruflardan doğan ihtilafları sendika üyelerinin ortak çıkarlarıyla ilgili olanlar, olmayanlar (subjektif) şeklinde bir ayrıma gidilerek, ortak çıkarlarla ilgili olanlarda sendikanın, kamu görevlisi adına avukatları ve kaletiyile dava açabileceği düşünülebilirse de, 19'uncu maddenin (f) bendinde hukuki yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda sözü edilen şekilde bir ayrıma gidilmeden sendikalara üyeleri adına dava açabilme hakkının tanınmış olması ve kanunun gerekçesinde de, sendikaların haklarını en geniş biçimde kullanmalarını özendirici düzenleme yapıldığının vurgulanmış olması karşısında, sendikaların üyeleri adına 4688 sayılı Kanunun 19'uncu maddesinin (f) bendine dayanarak dava açmaya yetkili olduklarının kabulünün, kanun koyucunun maksadına daha uygun olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Sendikaların dava açma hakkı Türk Eğitim-Sen Tüzüğü'nün "**Sendika-nın Yetki ve Faaliyetleri**" başlıklı 6. maddesi (Cc/6) bendi "c) Üyelerine, aile sorumluluklarını yerine getirebilecek ve yaptıkları iş ve insanlık haysiyeti ile uyumlu adil bir ücret, daha iyi çalışma şartları, iş güvenliği ve meslekî saygınlık kazandırmaya çalışır. Bunun için;

4) Toplu görüşmelerden, mevzuattan ve çalışma hayatından doğan anlaşmazlıklarda, idare ile doğacak ihtilaflarda, ortak hak ve menfaatlerin izlenmesinde veya hukukî yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda; üyelerini ve mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil eder veya ettirir, dava açar ve açılan davalarda taraf olur." Hükümlerinde yer bulmuştur.

Sonuç olarak 4688 sayılı kanunun 19. maddesi (f) bendi, Türk Eğitim-Sen Tüzüğü'nün "**Sendikanın Yetki ve Faaliyetleri**" başlıklı 6. maddesi (c/6) bendi sendika ve üst kuruluşlarının, bizzat taraf oldukları hukuki ilişkiler dolayısıyla davacı ve davalı oluş sıfatları ile ortak çıkarların korunması için tanınan davacı olabilmeye sıfatından başka, hukuki yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya bunların mirasçılarını her derecedeki yargı organları önünde temsil etmek ve dava açma hakkı tanımaktadır. Bu bağlamda kanun koyucu 19. maddesi (f) bendi ile sendika ve üst kuruluşları, diğer tüzel kişiliklere genel hükümler uyarınca tanınan taraf olma ve dava açma ehliyetinin dışında, üyelerini ve bunların mirasçılarını temsil etme ve ettirme yetkisi ile donatmaktadır. Buna göre, söz konusu maddenin sendikalara ve üst kuruluşlarına tanıdığı yetkinin ehliyet değil temsil bağlamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Başka bir anlatımla kanun koyucu, getirdiği bu düzenleme ile idare tarafından sendika üyesi kamu görevlisi hakkında tesis edilen bireysel (subjektif) işlemler nedeniyle bu ilişkinin tarafı olmayan sendika ve üst kuruluşa, üyesinin isteğine bağlı olarak uyuşmazlığın çözümünde taraf olarak kendisini temsil etme yetki ve sorumluluğu vermektedir.

Kamu görevlileri sendika ve üst kuruluşlarının, sendika üyesi olan kamu görevlisinin isteği üzerine, statüsü ve bu statüsünden kaynaklanan hak, yükümlülük, görev ve sorumlulukları ile atama, nakil, disiplin ve personel hukukuna ilişkin diğer düzenlemelere dayalı olarak, üyeleri hakkında tesis edilen bireysel (subjektif) işlemlere karşı, üyelerini temsilen avukatları aracılığıyla dava açabilecekleri ve bu nedenle açılan davalarda taraf olabilecekleri sonucuna ulaşılmaktadır.

Kanunun bu hükmünde açıklanan sendika faaliyet sahası aşağıda açıklanmıştır,

1-Üyelerin, gerek özlük haklarına ilişkin ve gerekse disiplin hukukuna ilişkin olarak idare ile doğacak her türlü hukuki sorunun çözülmesi amacıyla sendika, üyesinin haklarını her derecedeki yönetim ve yargı organları önünde arama görevini bizzat yerine getireceği gibi tayin edeceği vekiller marifetiyle

de yaptırabilir. Sendika yönetim tarafından haksızlığa uğratıldığını düşündüğü üyelerinin; maaş, lojman hakkı, kademe ilerlemesi gibi özlük haklarına taalluk eden konularda İdari yargıya üyelerinin bir teki, bir kısmı veya tamamı adına başvurma yetkisine sahiptir. Veya yine yönetim tarafından haksız bir şekilde verildiğini düşündüğü Uyarı, Kınama, Maaştan kesme vs. gibi disiplin cezaların iptalini İdari yargıdan İstemeye yetkilidir.

2-Sendika, kendi hizmet koluna girme şartına bağlı olmak kaydıyla; üyelerinin ortak hak ve menfaatlerini ilgilendiren konularda yapılan genel düzenleyici işlemlere karşı (Tüzük, yönetmelik v.s.) idare nezdinde müracaatta bulunabilir. İdareden istenilen sonucun elde edilememesi halinde bu tür düzenlemelerin Anayasaya ve kanuna aykırı olduğu iddiası ile idari yargıda dava açma yetkisini haizdir.

3-Üyenin Kamu görevlisi sıfatından kaynaklanan ve yürüttüğü kamu görevi ile ilgili olarak ortaya çıkacak ihtilafların çözümlenmesi için her derecedeki yönetim ve yargı organı önünde gerekli hukuki yardımları yapar. Bu meydan da; Üyenin görevi sırasında trafik veya iş kazası geçirip kendisinin veya mirasçılarının zararının karşılanmaması halinde talep gelmesi durumunda sendika o konuya ilişkin hukuki davaların kovuşturulması anlamında hukukî yardımda bulunabilir. Diğer bir örnek; Kamu görevlisinin yürüttüğü görevi ile ilgili olarak hukuki takibata maruz kalması halinde, talep gelmesi durumunda sendika, üyesini adli veya idari yargı mercilerinde, (Hukuk mahkemeleri ve idare mahkemeleri) savunma veya savunmasını üstlenecek avukatı hazır bulundurma yetkisine sahiptir.

4-Üyelerin ceza mahkemelerinde sanık sıfatı ile yargılanması durumunda ise; suçun şahsiliği ilkesi gereği sanık konumunda olan üyenin savunmasını kendisinin veya kendi belirleyeceği avukatının yerine getirmesi gereklidir.

Üyelerin suçtan zarar gören durumunda bulunup ta kamu tarafından açılan ceza davalarına müdahil sıfatı ile katılmaları durumunda sendikanın üyesi adına müdahil olma yetkisi bulunmaktadır.

Yukarıda izah edilen düzenlemeye göre; sendika tarafından yapılacak hukuki yardım sendikanın faaliyet alanı ve üyenin yürüttüğü kamu görevi ile sınırlı olacağı, üyenin şahsi ilişkilerinden kaynaklanan hukuki ihtilaflarda sendikanın hukuki yardımda bulunma yükümlülüğün olmadığı açıktır. Ayrıca sendika tarafından üyesi adına açılacak davalarda yargılama giderlerinin üye tarafından karşılanması gereklidir. Zira yargılama giderinin üye tarafından karşılanması hem 4688 sayılı kanun gereği hem de hizmetten faydalanacak kişinin hizmetin masraflarına katılması prensibi gereğidir.

Bu çerçevede üyenin başvurusuyla birlikte üyeye bir yetki belgesi verilir. Üyelik formunun fotokopisiyle birlikte dava dosyasının hazırlanması için avukatla irtibata geçilir. Üye bu sayede avukat ücreti ödemez sadece mahkeme harçlarını öder.

• Sendikalar Üyelerinin İdare ile İlgili Doğacak İhtilaflarında Dava Açabilirler

Sendikaların sadece 4688 sayılı kanununun 19. maddesi (f) bendi uyarınca, davacı Sendikanın; ancak üyelerinin ekonomik ve mesleki hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesiyle ilgili olarak, idareler ile aralarında doğacak uyuşmazlıklarda üyelerini yargı organları önünde temsil etme yetkileri bulunmaktadır.

İdare hukuku alanında dava ehliyetinin ancak gerçek ve tüzel kişilere tanındığı yolunda kısıtlayıcı bir ilke ve kural yoktur. İdarede birçok merci ve organ, tüzel kişilikleri olmamasına karşın kanunen yüklendikleri görevler ve aldıkları yetkiler nedeniyle görev ve yetki alanlarına ilişkin olarak tasarruf ehliyetine ve bu arada dava açmak ehliyetine sahip bulunmaktadırlar.

Kamu hizmetleri alanında görevler üstlenen ve kendisine yasa ile verilmiş yetkileri kullanan ancak tüzel kişiliği bulunmayan bir kurumun eylem ve işlemlerinden doğabilecek hukuksal anlaşmazlıkların çözümü için yargı yerleri dâhil her türlü yasal girişimde bulunması, gerektiğinde davacı ya da davalı sıfatıyla bir davanın tarafı olması faaliyetlerinin kaçınılmaz bir sonucudur. Tüm aktif faaliyetlerine karşın, tüzel kişiliğe sıkı sıkıya bağlı kalarak dar kalıplar içinde kurum ve kuruluşları taraf ve dava ehliyetinden yoksun kılmak olanaksızdır.

Konu yargı makamlarınca da tartışılmış, Danıştay'ın iki ayrı dairesinde beliren görüş ayrılığı üzerine Danıştay İçtihatı Birleştirme Genel Kurulu verdiği kararla konuyu bizim şimdi savunmakta olduğumuz görüşler doğrultusunda karara bağlamıştır.

Kamu Görevlileri Sendikaları ve Üst Kuruluşlarının Üyeleri Hakkında Tesis Edilen Bireysel İşlemlere Karşı Dava Açıp Açamayacakları İle İlgili Danıştay İçtihatları Birleştirme Kurulunun 2006/1 Karar ve 2005/1 Esas sayılı ve 3.3.2006 tarihli kararı 18.06.2006 tarihli ve 26202 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

Danıştay İçtihatları Birleştirme Kurulu'na göre sendikalar, üyelerinin bireysel nitelikteki disiplin cezası, seyyar görev tazminatı, geçici görevlendirme, bir başka kadroya atama gibi sorunları için de, üyesini temsilen, dava açabilecektir. Bu karara tüm mahkemeler uymak zorundadır.

• Sendikalar Menfaatini İhlal Eden Bir Durum Olmasa Dahi Dava Açabilmektedirler

Danıştay 8. Dairesinin 2006/4453 Esas ve 2008/3513 Karar Nolu 14.05.2008 tarihli kararı ile Millî Eğitim Bakanlığı tarafından "**Savunmanın Özeti: Usulden, davacı sendikanın menfaatini ihlal eden bir durum olmadığı için dava açma ehliyetinin bulunmadığı, esastan ise; eğitim aracı tanımının eskisine göre farklı bir bakış açısı ile ele alınarak tespit edildiği, bununla uygulamada ortaya çıkan sorunların giderilmesinin gözetildiği, Ta-**

lim Terbiye Kurulu Başkanlığının devre dışı bırakıldığı iddiasının doğru olmadığı, değişikliklerin eğitim bilimi gereklerine, yürürlükteki satın alma mevzuatına uygun olduğu, haksız açılan davanın reddi gerektiği savunulmuştur.” şeklindeki usul yönünden yapılan savunma mahkeme heyeti tarafından dikkate alınmayarak, Tanımlar Madde 4-Eğitim Aracı tanımındaki “dışında kalan” ibaresi ile Ders Kitapları Dışındaki Kitaplar ile Eğitim Araçlarının İncelenmesi, Seçimi ve Kullanımı Madde 31-maddesindeki “Ancak, eğitim araçlarından yerel düzeyde hibe ve alımlarda yapılacak inceleme, bu maddede belirtilen hükümler çerçevesinde, il millî eğitim müdürlüklerince kurulacak komisyonlarca yapılır. Bu komisyonlarda alan uzmanı veya uzmanların yanı sıra Türkçe ve Resim-İş öğretmenlerinin biri veya her ikisi de bulunabileceği gibi eğitim yöneticileri de olabilir. Valilik onayı ile kurulacak komisyonlar; en az üç, en fazla yedi kişiden oluşur.” ibaresi iptal edilmiştir.

Bu Danıştay kararına göre sendikanın menfaatini ihlal eden bir durum olmasa dahi sendikalar dava açabilmektedirler.

• Açtığımız Davalar Ehliyet Yönünden Reddedilemez

4688 sayılı Kanununun “Amaç” başlıklı 1. maddesinde; “**Bu Kanunun amacı, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve toplu sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.**” hükümleri bulunmaktadır.

4688 sayılı kanunun “**Sendika ve konfederasyonların yetki ve faaliyetleri**” başlıklı 19. maddesi (f) bendinde; “**Üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesin de veya hukukî yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak.**” demektedir. Burada Kamu Sendikalarının sadece üyelerinin idare ile doğacak ihtilaflarında dava açmak ve taraf olmanın yanında üyelerinin ortak hak ve menfaatlerin ihlali söz konusu olduğu durumlar da ve hukukî yardım gerektiğinde de üyelerini her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etme hakkına sahip olduğu anlaşılmalıdır.

Danıştay İçtihatları Birleştirme Kurulu; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun 19. maddesinin (f) bendi uyarınca kamu görevlileri sendikaları ve üst kuruluşlarının, üyeleri hakkında tesis edilen bireysel (subjektif) işlemlere karşı dava açıp açamayacakları konusunda verilen kararlardaki aykırılıkların içtihatların birleştirilmesi suretiyle giderilmesi için vermiş oldukları 2006/1K ve 2006/1E sayılı kararında; “**Danıştay İçtihatları Birleştirme**

Kurulu 2006/1E, 2006/1K sayılı kararında 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 19'uncu maddesinin (f) bendi uyarınca kamu görevlileri sendikaları ve üst kuruluşlarının üyeleri hakkında tesis edilen bireysel (subjektif) işlemlere karşı üyelerini temsilen dava açma ve bu nedenle açılan davalarda taraf olma hakkı bulunmaktadır.

Danıştay Beşinci Dairesinin 17.10.2003 gün ve E:2003/161, K:2003/4187 sayılı kararı ile "2709 sayılı T.C. Anayasasının 4121 sayılı Kanunla değişik 53'üncü maddesinin 3'üncü fıkrası ile 4688 sayılı Kanunun 19'uncu maddesinin (f) bendi uyarınca hukuki yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda sendikaların üyeleri adına dava açabileceğinden, davanın ehliyet yönünden reddedilmesinde hukuki isabet bulunmadığı gerekçesiyle bozulmuştur."

Danıştay Beşinci Dairesinin 9.11.2004 gün ve E:2003/2448, K:2004/4308 sayılı kararı ile "2709 sayılı T.C. Anayasasının 4121 sayılı Kanunla değişik 53'üncü maddesinin 3'üncü fıkrası ile 4688 sayılı Kanunun 19'uncu maddesinin (f) bendi uyarınca hukuki yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda sendikalar, üyeleri adına dava açabileceğinden, davanın ehliyet yönünden reddedilmesinde hukuki isabet bulunmadığı gerekçesiyle bozulmuştur." hükümleri bulunmaktadır.

4688 sayılı kanunun 19. maddesi (f) bendi uyarınca kamu görevlileri sendikalarına, üyelerinin haklarını korumak amacıyla tanınmış olan dava açma hakkının kullanımında sınırlamaya gidilmesi, Anayasanın hak arama hürriyetine ilişkin 36'ncı maddesi kuralına uygun düşmeyeceği gibi; 151 sayılı Sözleşmenin, yukarıda anılan 1'inci ve 3'üncü maddelerine de aykırılık oluşturacağı açıktır. İctihatları birleştirme istemine konu daire kararlarında, sendikaların, genel düzenleyici işlemlere karşı dava açabilmeleri konusunda içtihat farklılığı bulunmamaktadır.

Kamu görevlileri sendika ve üst kuruluşlarının, üyelerinin ortak, ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için kurulmuş tüzel kişilikler olarak diğer tüm tüzel kişilere tanınan kuruluş amaçları çerçevesinde ve bu amaçları gerçekleştirecek ölçüde yetkili organları vasıtasıyla taraf ve dava ehliyetlerinin varlığı karşısında 19'uncu maddenin (f) fıkrasının çıkarılış gayesinin bunlardan başka olduğu açıkça görülmektedir.

4688 sayılı kanunun 19. maddesi (f) bendi, sendika ve üst kuruluşlarının, bizzat taraf oldukları hukuki ilişkiler dolayısıyla davacı ve davalı oluş sıfatları ile ortak çıkarların korunması için tanınan davacı olabileme sıfatından başka, hukuki yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya bunların mirasçılarını her derecedeki yargı organları önünde temsil etmek ve dava açma hakkı tanımaktadır. Bu bağlamda kanun koyucu 19. maddesi (f) bendi ile sendika ve üst kuruluşları, diğer tüzel kişiliklere genel hükümler uyarınca tanınan taraf olma ve dava açma ehliyetinin dışında, üyelerini ve bunların

mirasçılarını temsil etme ve ettirme yetkisi ile donatmaktadır. Buna göre, söz konusu maddenin sendikalara ve üst kuruluşlarına tanıdığı yetkinin ehliyet değil temsil bağlamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Başka bir anlatımla kanun koyucu, getirdiği bu düzenleme ile, idare tarafından sendika üyesi kamu görevlisi hakkında tesis edilen bireysel (subjektif) işlemler nedeniyle bu ilişkinin tarafı olmayan sendika ve üst kuruluşa, üyesinin isteğine bağlı olarak uyuşmazlığın çözümünde taraf olarak kendisini temsil etme yetki ve sorumluluğu vermektedir.

Yine Danıştay 6. Dairesinin 03.06.1992 tarih 1992/1660 E. ve 1992/2676 K. sayılı kararında “... **Hukuk Devleti kavramının tanımında söz edilen hukuka uygunluk denetimi ancak yargı önünde yapılacaktır. Devletin tüm işlem ve eylemlerinin yargısal denetimine tabi tutulması ile Hukuk Devletinin sağlanması mümkündür. Kaldı ki, Anayasanın 125. maddesinin birinci fıkrasında, idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolunun açık olduğu hükme bağlanmıştır.**

2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 2. maddesi; iptal davalarının idari işlemler hakkında yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden biri ile hukuka aykırı olduklarından dolayı menfaati ihlal edilenler tarafından açılacağını belirlemektedir.

Maddede öngörülen menfaat ihlali koşulu, bu tür davaların kabulü ve dinlenebilmesi için aranılan koşullardan biridir. Gerek doktrin, gerekse yargısal içtihatlarda, bu şart subjektif ehliyet şartı olarak kabul edilmekte, ancak ne tür bir menfaat ihlalinin gerçek ve tüzel kişilere iptal davası açma yeteneğini sağladığını gösterecek kesin bir ölçü ortaya konulamamakta, bu ilişki kural olarak, iptal davasına konu olan kararın niteliğine göre saptanmaktadır.

Menfaat kavramı olaya, zaman ve kültürel anlayışa göre değişir bir kavram olup, değişik olaylarda menfaatin ortaya çıkma biçimi değişmektedir. Olaylara yaklaşım şekli, toplumun ve kişinin düzeyi, menfaat kavramının boyutlarını değiştirecek niteliktedir.

İptal davaları ile idari işlemlerin hukuka uygun olup, olmadığı saptanmasına, hukukun üstünlüğünün sağlanmasına, böylelikle idarenin hukuka bağlılığının belirlenmesine, sonuçta, hukuk devleti ilkesinin gerçekleştirilebilmesine imkân sağlandığından, bu davalarda menfaat ilişkisinin dar yorumlanmamasında yarar vardır.

Cumhuriyetin temel ilkelerinden olan Hukuk Devleti esasının tüm kurum ve kurallarıyla yerleştirilmesi ülkede yaşayan herkesin menfaati gereği olduğundan, toplumun ve dolayısıyla bireyin menfaatini zedeleyen uygulamalara ilişkin işlemlere karşı bireylerin dava açmakta menfaat ilişkisinin bulunmadığını söylemek mümkün değildir.” hükümleri bulunmaktadır.

Danıştay 10. Dairesinin 29.09.1994 tarih 1993/4733 E. ve 1994/4393 K. sayılı kararında;“... **Hukuk Devletinin ögesi olan idarenin yargısal denetimin sağlanması iptal davaları yolu ile olur. İptal davaları ile idari işlemin hukuka uygun olup olmadığının saptanmasına, hukukun üstünlüğüne saygı duyulmasına, sonuçta idarenin hukuka bağlılığının sağlanmasına çalışılmaktadır.**

Bunun için, ülkede yaşayan herkesin menfaati gereği, toplumun ve dolayısıyla bireyin menfaatini zedeleyen hukuk devleti esaslarına aykırı, kamu yararını ihlal eder işlemlerin hukuk aleminden silinmesini sağlamak için, bu işlemlere karşı bireylerin dava açma hakkını geniş yorumlamak gerekmektedir.” hükümleri bulunmaktadır.

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesinde memur olarak çalışan ve kurumlar arası ile atama yoluyla öğretmen olarak atanan bir kişinin atamasının iptali amacı ile Türk Eğitim Sen olarak açmış olduğumuz davada Van İdare Mahkemesi tarafından olumlu karar verilmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı konuyu temyize götürmüş Danıştay 2. Dairesi 2010/1362E, 2010/1503K sayılı kararında yerel mahkemenin kararı onanmıştır.

Burada önemli olan nokta Milli Eğitim Bakanlığının konuyu temyize götürürken iddia ettiği sendikamızın hukuka aykırı olarak ataması yapılan bir kişinin iptali amacı ile açtığı davada 4688 sayılı yasaya göre dava açma ehliyetinin olmadığı noktasıdır.

Daha önceleri sendikaların 4688 sayılı kanunun 19. maddesi (f) bendi uyarınca üyelerinin idare ile olan ihtilaflarında taraf oldukları gerekçesi ile direk tüzel kişilik olarak bireysel işlemlerde dava açma ehliyetinin olmadığı yönünde kararlar verilmekteydi.

Bu da şu anlama geliyordu ki idareler istedikleri kişileri istedikleri yerlere atayabiliyor istedikleri kadroları verebiliyor göz göre göre hukuka aykırı işlemler tesis ediyor ve biz sendikalar bu hukuka aykırılıklarda dava açma ehliyetimiz olmadığı gerekçesi ile çaresiz kalıyorduk. Ancak Danıştay İkinci Daire sosyal hukuk devletin de olması gereken bir şekilde çok doğru ve hakkaniyetli bir karar vererek bu durumlarda sendikaların dava açma ehliyetlerinin olabileceği yönünde karar vermiştir.

Danıştay 2. Dairesinin 2010/1362E, 2010/1503K sayılı kararında “...**da-
vanın niteliğine ve özelliğine göre idari yargı yerlerince belirlenmesi ve
davacının idari işlemlerle ciddi ve makul, maddi ve manevi bir ilişkisi bu-
lunulduğunun anlaşılması halinde dava açmaya ehil sayılması, iptal da-
vaları ile idari işlemlerin hukuka uygun olup olmadığının saptanması-
na, hukukun üstünlüğünün sağlanmasına, böylece de idarenin hukuka
bağlılığının belirlenmesine, sonuçta hukuk devleti ilkesinin gerçekleş-
mesine olanak sağlıyor olması bu davalarda menfaat ilişkisinin bu amaç
doğrultusunda yorumlanması gerektiği hususlar birlikte değerlendiril-**

diğinde davacının ehliyetinin bulunduğuna karar verilerek işin esasına geçildi.” Denilmektedir. Bu karardan anlaşılması gereken artık sendikaların hukuka aykırı olan idari işlemlerde menfaatinin yanı sıra ciddi ve makul bir ilişkisinin bulunduğunu ispatlaması durumunda dava açma ehliyetinin bulunduğudur.

Yukarıda izah edildiği üzere üyelerimizin idare ile yaşadığı her türlü ihtilafta sendikamızın taraf ehliyeti bulunmaktadır.

• Şubeler Yetki Belgeleri Olmadan Dava Açamazlar

Adana 1. İdari Mahkemesinin 2008/482 Esas, 2008/1475 sayılı ve 06.11.2008 tarihli kararında “...**bu tür davalar için merkez yönetim kurulunun, şube yönetim kuruluna, şube yönetim kurulunun ise şube başkanına verilmiş bir yetki belgesinin bulunup bulunmadığının açıklanmadığı ve bu yönde bir belgenin ibraz edilmediği anlaşılmıştır.”** şeklinde bir karar vererek şubelerin yetki belgeleri olmadan dava açamayacakları hükmüne varmışlardır.

Sendika şubeleri üyeleri adına dava açabilmeleri için genel merkezlerinden yetki almaları gerekmektedir.

• Davaların Ehliyet Yönünden Reddedilmesi

657 sayılı Kanununun 76. maddesi dayanak gösterilerek; duyuru yapılmadan asaleten yönetici atamaları yapıldığından ötürü açılan bir idari davada yerel mahkeme:

“Olayda davacının yönetici olarak atanmak istemiyle ilgili herhangi bir başvurusu ve talebinin bulunmadığı görülmekle, İstanbul ilinde muhtelif eğitim kurumlarına yapılan tüm yönetici atamalarına ilişkin işlemin iptali isteminde kişisel, güncel ve ciddi hukuki ilişkisi bulunmayan davacının açtığı davada hukuki bir yararın ve menfaatinin bulunmadığı sonucuna varılmaktadır” gerekçe göstererek davanın ehliyet yönünden reddine karar vermiştir.

Fakat bu tür davaların ehliyet yönünden reddi mümkün değildir.

Çünkü 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun İdari dava türleri ve idari yargı yetkisinin sınırlarını tanımlayan 2. maddesinde İptal davaları için (a) bendindeki **“İdari işlemler hakkında yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden biri ile hukuka aykırı olduklarından dolayı iptalleri için menfaatleri ihlal edilenler tarafından açılan iptal davaları,”** hükmünde **“menfaatleri ihlal edilenler”** ifadesi kullanılmaktadır.

Tam yargı davaları için ise (b) bendinde: **“İdari eylem ve işlemlerden dolayı kişisel hakları doğrudan muhtel olanlar tarafından açılan tam yargı davaları,”** hükmünde **“kişisel hakları doğrudan muhtel olanlar”** ifadesi kullanılmaktadır.

Görüldüğü üzere iptal davası açabilmek için doğrudan menfaat aranmamaktadır.

Aşağıda örneklerini vereceğimiz Danıştay kararlarından da anlaşılacağı üzere menfaat yorumu yapılırken her somut olay kendi içerisinde değerlendirilmelidir.

1-Danıştay 6. Dairesinin 03.06.1992 tarih 1992/1660 E. ve 1992/2676 K. sayılı kararı:

“... Hukuk Devleti kavramının tanımında söz edilen hukuka uygunluk denetimi ancak yargı önünde yapılacaktır. Devletin tüm işlem ve eylemlerinin yargısal denetimine tabi tutulması ile Hukuk Devletinin sağlanması mümkündür. Kaldı ki, Anayasanın 125. maddesinin birinci fıkrasında, idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolunun açık olduğu hükme bağlanmıştır.

2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 2. maddesi; iptal davalarının idari işlemler hakkında yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden biri ile hukuka aykırı olduklarından dolayı menfaati ihlal edilenler tarafından açılacağını belirlemektedir.

Maddede öngörülen menfaat ihlali koşulu, bu tür davaların kabulü ve dinlenebilmesi için aranan koşullardan biridir. Gerek doktrin, gerekse yargısal içtihatlarda, bu şart sübjektif ehliyet şartı olarak kabul edilmekte, ancak ne tür bir menfaat ihlalinin gerçek ve tüzel kişilere iptal davası açma yeteneğini sağladığını gösterecek kesin bir ölçü ortaya konulamamakta, bu ilişki kural olarak, iptal davasına konu olan kararın niteliğine göre saptanmaktadır.

Menfaat kavramı olaya, zaman ve kültürel anlayışa göre değişir bir kavram olup, değişik olaylarda menfaatin ortaya çıkma biçimi değişmektedir. Olaylara yaklaşım şekli, toplumun ve kişinin düzeyi, menfaat kavramının boyutlarını değiştirecek niteliktedir.

İptal davaları ile idari işlemlerin hukuka uygun olup, olmadığının saptanmasına, hukukun üstünlüğünün sağlanmasına, böylelikle idarenin hukuka bağlılığının belirlenmesine, sonuçta, hukuk devleti ilkesinin gerçekleştirilebilmesine imkan sağlandığından, bu davalarda menfaat ilişkisinin dar yorumlanmamasında yarar vardır.

Cumhuriyetin temel ilkelerinden olan Hukuk Devleti esasının tüm kurum ve kurullarıyla yerleştirilmesi ülkede yaşayan herkesin menfaati gereği olduğundan, toplumun ve dolayısıyla bireyin menfaatinin zedeleyen uygulamalara ilişkin işlemlere karşı bireylerin dava açmakta menfaat ilişkisinin bulunmadığını söylemek mümkün değildir.”

2-Danıştay 10. Dairesinin 29.09.1994 tarih 1993/4733 E. ve 1994/4393 K. sayılı kararı:

“... Hukuk Devletinın ögesi olan idarenin yargısal denetimin sağlanması iptal davaları yolu ile olur. İptal davaları ile idari işlemin hukuka uygun olup olmadığının saptanmasına, hukukun üstünlüğüne saygı duyulmasına, sonuçta idarenin hukuka bağlılığının sağlanmasına çalışılmaktadır.

Bunun için, ülkede yaşayan herkesin menfaati gereği, toplumun ve dolayısıyla bireyin menfaatini zedeleyen hukuk devleti esaslarına aykırı, kamu yararını ihlal eder işlemlerin hukuk aleminden silinmesini sağlamak için, bu işlemlere karşı bireylerin dava açma hakkını geniş yorumlamak gerekmektedir.”

Eğer yukarıdaki şekilde dava ehliyet yönünden reddedilirse örnek verdiğimiz Danıştay kararları doğrultusunda davayı temyiz etmek gerekmektedir.

• Milli Eğitim Bakanlığı'na Açılan İdari Davalarda Avukatlık Ücreti Ödenir mi?

14.09.2011 tarih ve 28054 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin “Hukuk Müşavirliği” başlıklı 19. maddesi, **2.fıkrasındaki**; “Birinci fıkrada belirtilen her türlü dava ve takip işleri ile diğer görevler, Bakanlığın Hukuk Müşavirleri ve Avukatları aracılığıyla yerine getirilir. Gerekli hâllerde dava ve takip işleri Hazine Avukatları aracılığıyla veya ihtiyaç duyulması hâlinde Bakanlıkça belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 22 nci maddesinde öngörülen doğrudan temin usulü ile avukatlar veya avukatlık ortaklıkları ile yapılacak avukatlık sözleşmeleri yoluyla yürütülür.”, **3.fıkrasındaki**; “Davalarda temsil yetkisi bulunan Hukuk Müşavirleri ve Avukatların bir listesi Bakanlıkça ilgili Cumhuriyet başsavcılığı ve bölge idare mahkemesi başkanlıklarına verilir. Bu listelerin birer nüshası, Cumhuriyet başsavcılığı tarafından adli yargı çevresinde, bölge idare mahkemesi tarafından idarî yargı çevresinde bulunan mahkemelere gönderilir. Yüksek mahkemeler ve bölge adliye mahkemesindeki duruşmalarda temsil yetkisini kullanacakların isimleri ilgili mahkemelerin başsavcılıklarına veya başkanlıklarına bildirilir. Listede isimleri yer alan Hukuk Müşavirleri ve Avukatlar, baroya kayıt ve vekâletname ibrazı gerekmeksizin temsil yetkilerini kullanırlar. Temsil yetkisi sona erenlerin isimleri anılan mercilere derhal bildirilir.” ve 4.fıkrasındaki; “Bakanlık lehine sonuçlanan dava ve icra takipleri nedeniyle hükme bağlanarak karşı taraftan tahsil edilen vekâlet ücretlerinin Avukatlara dağıtımı hakkında, 02.02.1929 tarihli ve 1389 sayılı Devlet Davalarını İntaç Eden Avukat ve Saireye Verilecek Ücreti Vekâlet Hakkında Kanun hükümleri kıyas yoluyla uygulanır.” hükümleri gereğince Millî Eğitim Bakanlığı ve diğer bakanlıklardaki dava ve takip işleri ile diğer görevler, Bakanlığın Hukuk Müşavirleri ve Avukatları aracılığıyla yerine getirilmektedir.

02.11.2011 tarih ve 28103 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 659 sayılı Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu İdareleri ve Özel Bütçeli İdarelerde Hukuk Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Kanun Hükmünde Kararnamenin **“Takip ve temsil yetkileri ile bunların kapsamı, niteliği ve kullanılması”** başlıklı 6. maddesi **2.fıkrasındaki;** “ İdareleri adli ve idari yargıda, icra mercileri ve hakemler nezdinde vekil sıfatıyla doğrudan temsil yetkisi; hukuk birimi amirleri, hukuk müşavirleri, muhakemat müdürleri ve avukatlara aittir.” ve 5.fıkrasındaki; **“ İdareleri vekil sıfatıyla temsile yetkili olan hukuk birimi amiri, hukuk müşaviri ve avukatların bir listesi, idaresince yazılı olarak veya Adalet Bakanlığınca belirlenen esaslar dairesinde elektronik ortamda ilgili Cumhuriyet başsavcılığına, bölge idare mahkemesi başkanlıklarına; askeri savcılıklara ve Askeri Yüksek İdare Mahkemesi Başkanlığına verilir. Bu listeler, Cumhuriyet başsavcılığı tarafından adli yargı çevresinde, bölge idare mahkemesi başkanlığınca idari yargı çevresinde bulunan mahkemelere gönderilir. Yüksek mahkemeler ve bölge adliye mahkemesindeki duruşmalarda temsil yetkisini kullanacakların isimleri ilgili mahkemelerin başsavcılıklarına veya başkanlıklarına bildirilir. Listede isimleri yer alanlar, baroya kayıt ve vekâletname ibrazı gerekmeksizin idare vekili sıfatıyla her türlü dava ve icra işlemlerini takip edebilirler. Vekil sıfatıyla temsil yetkisi sona erenlerin isimleri anılan mercilere aynı usulle derhal bildirilir.”** hükümleri gereğince Avukat istihdam eden Millî Eğitim Bakanlığı ve diğer Bakanlıklar bundan böyle davalarda avukatlık vekâlet ücreti talep etmektedirler. Bakanlık aleyhine açılan davalarda davaların kaybedilmesi halinde mahkemeler Avukatlık vekâlet ücretinin karşı tarafa davalı tarafından ödenmesine karar vereceklerdir.

Şimdilik valilik ve kaymakamlıklar adına açılan davalarda valilik ve kaymakamlıklar avukatlar tarafından temsil edilmediğinden kaybedilen davalamızda avukatlık vekâlet ücretine ödenmesine karar verilmemektedir.

• Davaya Müdahil Olma ve Usulü

İdari ve adli yargı mercilerinde açılmış bulunan davalara, hakkı, menfaati veya borcu bu davanın neticesine bağlı olan üçüncü şahıslar, müdahil sıfatıyla katılabilmektedirler.

2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu ile Vergi Usul Kanununun uygulanacağı halleri tanımlayan 31. maddesinde; **“1. Bu Kanunda hüküm bulunmayan hususlarda; hâkimin davaya bakmaktan memnuiyeti ve reddi, ehliyet, üçüncü şahısların davaya katılması, davanın ihbarı, tarafların vekilleri, feragat ve kabul, teminat, mukabil dava, bilirkişi, keşif, delillerin tespiti, yargılama giderleri, adli yardım hallerinde ve duruşma sırasında tarafların mahkemenin sükûnunu ve inzibatını bozacak hareketlerine karşı yapılacak işlemler-**

de Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu hükümleri uygulanır. Ancak, davanın ihbarı ve bilirkişi seçimi Danıştay, mahkeme veya hâkim tarafından re'sen yapılır.

2. Bu Kanun ve yukarıdaki fıkra uyarınca Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununa atıfta bulunulan haller saklı kalmak üzere, vergi uyuşmazlıklarının çözümünde Vergi Usul Kanununun ilgili hükümleri uygulanır.” hükümlerine yer verilmiştir.

2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun üçüncü şahısların müdahalesini düzenleyen hükümleri bulunmadığından 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun üçüncü şahsın müdahalesini düzenleyen Dördüncü Kısımındaki; **“Madde 53 - Hakkı veya borcu bir davanın neticesine bağlı olan üçüncü şahıs iki taraftan birine iltihak için davaya müdahale edebilir.**

Madde 54 - Müdahale talebi muhakeme bitinceye kadar dermeyan olunabilir ve davayı asliyenin ceryanı talik olunur. Müdahale talebi arzuhal ile olur.

Tahkikat hakimi tarafından tayin olunacak muhakeme günü arzuhal ile işaret edilerek suretleri iki tarafa tebliğ olunur.

Madde 55 - Tayin olunan günde iki taraftan her biri müdahale talebine itiraz edebilir ve işbu itiraz tahkikat hâkimi tarafından hadiseler hakkındaki usule tevfikane tetkik ile karar verilir.

Madde 56 - Müdahale talebinin kabulü halinde müdahil ancak davayı bulunduğu noktadan itibaren takip edebilir.

Madde 57 - Müdahil iltihak ettiği tarafla birlikte hareket eder. Fakat hüküm iltihak olunan tarafa muzaf olarak verilir. Mahkeme iltihak olunan tarafla müdahil arasında tahaddüs edecek hakkı rücu davasını birlikte halledebilir.

Madde 58 - İşbu fasıl ahkâmı kanunen müddeiumuminin müdahalesi lazım gelen hukuk davalarında da tatbik olunur.” hükümleri uygulanacaktır.

• İdari Makamların Sükûtu veya Zımni Ret İşlemi

2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun, idari makamların sükûtunu tanımlayan 10. maddesinde:

“1. İlgililer, haklarında idari davaya konu olabilecek bir işlem veya eylemin yapılması için idari makamlara başvurabilirler.

2. Altmış gün içinde bir cevap verilmezse istek reddedilmiş sayılır. İlgililer altmış günün bittiği tarihten itibaren dava açma süresi içinde, konusuna göre Danıştay'a, idare ve vergi mahkemelerine dava açabilirler. Altmış günlük süre içinde idarece verilen cevap kesin değilse ilgili

bu cevabı, isteminin reddi sayarak dava açabileceği gibi, kesin cevabı da bekleyebilir. Bu takdirde dava açma süresi işlemez. Ancak, bekleme süresi başvuru tarihinden itibaren altı ayı geçemez. Dava açılmaması veya davanın süreden reddi hallerinde, altmış günlük sürenin bitmesinden sonra yetkili idari makamlarca cevap verilirse, cevabın tebliğinden itibaren altmış gün içinde dava açabilirler.” hükümleri bulunmaktadır.

10. maddenin temel özelliği, ilgililerin yönlendirmesiyle idarenin bir işlem yapmasının sağlanmasıdır. Maddedeki “Bekleme” sözcüğünün kesin yanıtın beklenmesiyle ilgili olduğundan ve altı ayla sınırlamanın da kesin yanıtın bekleneyeceği bir süreci kapsadığından kuşku yoktur.

Başka bir anlatımla; ilgililerin başvurusu üzerine idarece kesin olmayan bir yanıt verilirse, bu cevap isteğin reddi sayılıp dava açılabilmesi gibi, kesin işlem de beklenilebilir; ancak bekleme durumunda başvuruyu izleyen altıncı aydan sonra dava süresi işlemeye başlayacaktır.

Zımni ret işlemi idareye dilekçenin verilmesinden sonra başlayıp 60. günü son bulur. Bu 60. günden sonraki 60 gün içinde idari davanın açılması gerekmektedir. İdarenin cevap vermesi beklenmemelidir.

Ayrıca 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun “**Dava açma süresi**” başlıklı, 7. maddesi, 1. fıkrasında; “Dava açma süresi, özel kanunlarında ayrı süre gösterilmeyen hallerde Danıştay’da ve idare mahkemelerinde altmış ve vergi mahkemelerinde otuz gündür.” hükmüne, 10. maddesinde “İlgililer, haklarında idari davaya konu olabilecek bir işlem veya eylemin yapılması için idari makamlara başvurabilirler.

Kamu görevlilerinin gerek görevde buldukları sırada gerekse emekliye ayrılmış olmaları hallerinde, parasal ve özlük hakları yönünden her ay hukuki sonuç yaratan, diğer bir ifadeyle süregelen etkiler doğuran idari işlemlere karşı ilk tesis edildikleri ya da ilk uygulandıkları anda dava açılmamış olmasının, başvuru tarihinden itibaren ileriye dönük sonuçlar doğurmak üzere sonradan yapılan başvuruya dayalı olarak tesis edilen işlemlerin dava konusu edilmelerine engel oluşturmayacağı açıktır.

Buna göre, süregelen etkiler doğuran bir işlemin icrası sebebiyle doğan zararların tazmini istemiyle açılan davalarda, hesaplanacak zararın başlangıç tarihinin işlemin ilk tesis edildiği ya da ilk uygulandığı tarih; diğer durumlarda ise ilgililerin bu zararların ödenmesi istemiyle idareye başvurdukları tarih olarak dikkate alınması gerekmektedir.

Zira ilgiliye uygulanan işlemin uyuşmazlığa dönüşmesi ancak kişinin idareye başvurması ve bu başvuru sonucu dava açması ile gerçekleştiği dikkate alındığında, davacının, 2006 yılında yapılan değerlendirme sonucunda söz konusu unvanı elde eden öğretmenlerle aynı tarihten geçerli olmak üzere, uzman öğretmenlik unvanı verilmesi ve aynı tarihten geçerli olmak üzere

mali haklardan yararlandırılması istemiyle yaptığı başvurusunun reddine ilişkin işlemin iptali ile bu işlem nedeniyle ödenmeyen parasal haklarının geriye dönük olarak hesaplanarak yasal faiziyle birlikte tazminine karar verilmesi istemiyle açılan davada, başvuru tarihinden itibaren ileriye yönelik olarak yoksun kalınan mali hakların tazminine hükmedilebileceği açıktır.

• İdari Dava Açma Süreleri Ve Zaman Aşımı

2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun Dava açma süresini tanımlayan 7. maddesinde;

“1. Dava açma süresi, özel kanunlarında ayrı süre gösterilmeyen hallerde Danıştay’da ve idare mahkemelerinde altmış ve vergi mahkemelerinde otuz gündür.

2. Bu süreler;

a) İdari uyuşmazlıklarda; yazılı bildirim yapıldığı,

b) Vergi, resim ve harçlar ile benzeri mali yükümler ve bunların zam ve cezalarından doğan uyuşmazlıklarda: Tahakkuku tahsile bağlı olan vergilerde tahsilatın; tebliğ yapılan hallerde veya tebliğ yerine geçen işlemlerde tebliğin; tevkif yoluyla alınan vergilerde istihkak sahiplerine ödemenin; tescile bağlı vergilerde tescilin yapıldığı ve idarenin dava açması gereken konularda ise ilgili merci veya komisyon kararının idareye geldiği;

Tarihi izleyen günden başlar.

3. Adresleri belli olmayanlara özel kanunlarındaki hükümlere göre ilan yoluyla bildirim yapılan hallerde, özel kanununda aksine bir hüküm bulunmadıkça süre, son ilan tarihini izleyen günden itibaren onbeş gün sonra işlemeye başlar.

4. İlanı gereken düzenleyici işlemlerde dava süresi, ilan tarihini izleyen günden itibaren başlar. Ancak bu işlemlerin uygulanması üzerine ilgililer, düzenleyici işlem veya uygulanan işlem yahut her ikisi aleyhine birden dava açabilirler. Düzenleyici işlemin iptal edilmemiş olması bu düzenlemeye dayalı işlemin iptaline engel olmaz.”

Bu hükümlere göre; İdari uyuşmazlıklarda, yazılı bildirim yapıldığı günden itibaren altmış gün içinde dava açılması gerekmektedir.

2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun Sürelerle ilgili genel esasları tanımlayan 8. maddesinde ise;

“1. Süreler, tebliğ, yayın veya ilan tarihini izleyen günden itibaren işlemeye başlar.

2. Tatil günleri sürelere dâhildir. Şu kadarki, sürenin son günü tatil gününe rastlarsa, süre tatil gününü izleyen çalışma gününün bitimine kadar uzar.

3. Bu Kanunda yazılı sürelerin bitmesi çalışmaya ara verme zamanına rastlarsa bu süreler, ara vermenin sona erdiği günü izleyen tarihten itibaren yedi gün uzamış sayılır.” hükümlerine göre de; Tatil günleri sürelerle dâhildir. Sürenin son günü tatil gününe rastlarsa, süre tatil gününü izleyen çalışma gününün bitimine kadar uzar.

Özetleyecek olursak; Size bir kararname, geçici görevlendirme yazısı, herhangi bir ödeme emri vs. gibi davaya konu olabilecek sizin menfaatinize zarar verebilecek bir yazı tebellüğ belgesi düzenlenerek tebliğ edildi ise bu tebliğ tarihi üzerinden 60 gün içinde idari dava açmanız gerekmektedir. Bu 60 günlük sürenin son günü tatil gününe rastlarsa, süre tatil gününü izleyen çalışma gününün bitimine kadar uzayacaktır.

Size tebliğ edilen yukarıda sıraladığımız yazı örnekleri üzerine idareye başvurarak bu yazıların iptalini istemeniz gereksiz bir işlem ve zaman kaybına neden olacaktır. İdare bu şekilde bir işlem tesis etmiş ise bu işleminden vazgeçmesi çok nadirdir. İdareye başvurma işlemi bu tür idari davalarda kesinlikle önerilmez. Çünkü İdareye başvurma işlemleri size tebligat yapılmayan idari uyuşmazlıklarda kullanılan bir yöntemdir.

Bu nedenle hemen dava açma işlemlerine başlamanız gerekmektedir. İdareye işlemin iptali için başvurmanız dava açma süresinin aşılmasına neden olmakta ve idari mahkemeler zaman aşımı gerçekleştiğinden red kararı verebilmektedirler.

Her halükarda tebligatın yapıldığı tarihten itibaren 60 gün içinde dava açmanız gerekmektedir.

Adınıza düzenlenen kararname, geçici görevlendirme yazısı, herhangi bir ödeme emri vs gibi davaya konu olabilecek evrakların fotokopisi ile de dava açılabilir. Yurt dışında olmanız veya hastanede yatıyor olmanız halinde bu evrakların bir fotokopisi ile evrakın düzenlendiği tarih baz alınarak 60 gün içinde idari dava açılabilir. Bu yöntem tebligat alınmaması istenilen idari uyuşmazlıklarda (sürgün, görev yeri değişikliği, görevden alma vs. gibi) kullanılan bir yöntemdir.

• İdari İşlemin İptali İçin Üst Makamlara Başvurma ve Dava Açma Süresi

2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun Üst makamlara başvurmayı tanımlayan 11. maddesindeki;

“1. İlgililer tarafından idari dava açılmadan önce, idari işlemin kaldırılması, geri alınması, değiştirilmesi veya yeni bir işlem yapılması üst makamdan, üst makam yoksa işlemi yapmış olan makamdan, idari dava açma süresi içinde istenebilir. Bu başvurma, işlemeye başlamış olan idari dava açma süresini durdurur.

2. Altmış gün içinde bir cevap verilmezse istek reddedilmiş sayılır.

3. İsteğin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması halinde dava açma süresi yeniden işlemeye başlar ve başvurma tarihine kadar geçmiş süre de hesaba katılır.” hükümleri gereği idari dava açılmadan önce, idari işlemin kaldırılması, geri alınması, değiştirilmesi veya yeni bir işlem yapılması üst makamdan, üst makam yoksa işlemi yapmış olan makamdan, idari dava açma süresi içinde istenebilir.

Burada dikkat edilmesi gereken işlem dilekçenin görev yapılan kuruma verilmesi ve dilekçede, dilekçenin işlemi gerçekleştiren makama iletilmesi istenilmelidir. Direkt olarak üst makamlara dilekçe ile başvurulmamalıdır. Hi-yerarşi takip edilmelidir.

Dilekçenize 60 gün içinde cevap verilmezse İdari Makamların Sükûtu veya Zımnî Ret İşlemi uygulanarak dava açılmalıdır.

İdari işlemin iptali için üst makamlara başvurma işlemi işlemeye başlamış olan idari dava açma süresini durduracaktır. İdarenin dilekçenize olumsuz (red) cevap vermesi halinde dava açma süresi yeniden işlemeye başlar ve başvurma tarihine kadar geçmiş süre de hesaba katılacaktır.

Örneğin size bir kararname (idari işlem) tebliğ edildi tebliğ tarihinden 15 gün sonra idareye kararnamenin iptali için dilekçe ile başvurduunuz. Bu başvurma işleminiz 60 günlük dava açma sürenizi donduracaktır. İdarenin dilekçenize 30 gün sonra cevap verdiğini kabul edersek, kaç gün içinde dava açmalısınız? Birçok kişi bu soruya 60 gün içinde dava açılacaktır diyecektir. Fakat 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun Üst makamlara başvurmayı tanımlayan 11. maddesi 3. fıkrası gereği İsteğin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması halinde dava açma süresi yeniden işlemeye başladığından ve başvurma tarihine kadar geçmiş süre de hesaba katılacağından idari işlemin (kararnamenin) tebliğ tarihinden 15 gün sonra dilekçe verdiğiniz için 60 günlük idari dava açma süresinden bu 15 günlük sürenin düşülmesi gerekmektedir. Bu nedenle 45 gün içinde dava açmanız gerekmektedir.

Bu örnekte idarenin dilekçenize başvuru tarihinizden itibaren 60 gün içinde cevap vermediğini düşünürsek Zımnî Ret İşlemi gerçekleştiğinden 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun Üst makamlara başvurmayı tanımlayan 11. maddesi 2. fıkrası gereği Altmış gün içinde bir cevap verilmezse istek reddedilmiş sayılacağından yani kararnamenin size tebliğinden 75 gün sonra dava açma hakkı elde edersiniz. Peki, kaç gün içinde dava açmalısınız? Birçok kişi yine bu soruya 60 gün içinde dava açılacaktır diyecektir. Fakat 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun üst makamlara başvurmayı tanımlayan 11. maddesi 3. fıkrası gereği İsteğin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması halinde dava açma süresi yeniden işlemeye başladığından ve başvurma tarihine kadar geçmiş süre de hesaba katılacağından idari işlemin (kararnamenin) tebliğ tarihinden 15 gün sonra dilekçe verdiğiniz için 60 günlük idari dava açma süresinden bu 15 günlük sürenin düşülmesi gerekmektedir. Bu nedenle 45 gün içinde dava açmanız gerekmektedir.

• İdari Yargıda İptal Kararlarının Sonuçları ve Uygulanması

Hukuk devleti hukukun üstün olduğu; hukuk kurallarının, onu koyanlar da dâhil olmak üzere herkesi ve her kuruluşu bağladığı, kişilere hukuk güvenliğinin sağlandığı devletin tanımıdır. Hukuk devletinin özünü, devletin hukuka bağlılığı ve devlet organlarının hukuka uygun işlem ve eylem yapabilmesi oluşturur. Devletin bütün organlarının hukuka bağlı kalması ve tüm faaliyetlerinin yargısal denetime açık olması hukuk devleti olmanın vazgeçilmez niteliklerindedir. Hukuk devletinin en temel özelliği, devlet organlarının yargısal denetime tabi tutulmasıdır.

Hukuk devletinin gerçekleşmesi için idarenin yargısal denetime tabi tutulması gerekli ve fakat yeterli değildir. Yargı yerlerinin idare aleyhine verdiği kararların mutlaka yerine getirilmesi gerekmektedir. İdarenin yargı kararlarına uyması ve bu kararların gereklerine göre işlem ya da eylemde bulunmak zorunda olması, aynı zamanda hukuk devleti ilkesinin de bir gereğidir.

İdari yargı kararlarının yerine getirilmesi adli yargıdaki kadar çok farklıdır. Adliye mahkemelerince verilen kararların yerine getirilebilmesi için, icra daireleri ve savcılık kurumları oluşturulmuş iken, idari yargıda, idarenin davada taraf olması bir yana, ilamları yerine getirecek bir kurum bile yoktur. İdari yargı kararlarının uygulanması idarenin yaklaşımına ve hukuk devleti anlayışına bağlıdır.

• İptal Davası

Dava, bir kimsenin başka bir kimseden hâkim önünde hakkını istemesi olarak tanımlanır. İdari dava ise, idarenin gördüğü idari faaliyetlerden veya kamu hizmetlerinden çıkan ihtilaflar olarak tanımlanır. İptal davası, idare tarafından ittihaz olunan icram bir karardan şahsi, meşru ve güncel bir çıkarı zedelenen bir kişinin, idari bir mahkemeye başvurarak, bu kararın, mevzuata, hukuka, -yetki, güdü, konu, sekil ve maksat yönlerinden biriyle- aykırılığınan ötürü bozulmasını istemesidir.

İptal davası, idarenin hukuka aykırı olan işleminin iptaline ve idarenin hukuka bağlı kalmasını sağlamaya yönelik bir davadır. İptal davasının amacı, idarenin hukuka aykırı kararlar almasını önlemesidir. Böylece hukuk kurallarına bağlılığını sağlamak ve hukuka aykırı olduğu tespit edilen idari işlemleri hukuk düzeninden kaldırmak (iptal etmek) suretiyle hukuk düzeninin korunması amaçlanmaktadır.

İptal davaları objektif davalardır: Ne davacının ne de davalının (iade) sübjektif bir hakkı söz konusudur. İdari işlemin hukuk sistemine, objektif hukuk kurallarına uygun olup olmadığı araştırılmaktadır. Aslında idare iptal davasının tarafını oluşturmaz: Uyuşmazlığın doğumuna neden olan iddia, idareye değil, işleme yöneltmektedir. Çünkü iptal davasında yargılanan idare değil, onun işlemidir.

İptal davasının objektif olma niteliğinin bir göstergesi de, iptali istenen idari işlemin yürütülmesinin durdurulmasına, belli koşulların gerçekleşmesi halinde, ancak mahkeme tarafından karar verilebiliyor olmasıdır. Yürütmenin durdurulması istisnai bir müessesedir ve buna mahkeme karar verir.

• İptal Kararının Hukuki Niteliği

İptal kararı, idari bir işlemin hukuka uygun olup olmadığını denetleyen yargı organının, işlemin geçerliliğini etkileyen bir sakatlık saptaması durumunda, işlemin geri yürür biçimde ortadan kalkmasını sağlayan kesin hükümlü bir yargısal işlemidir.

Hukuka aykırılık, bu aykırılığın yargı organınca saptanması anında değil, idari işlerin yapıldığı anda doğmuştur. İptal kararı, hukuka aykırılığı, bu aykırılığın doğduğu andan başlayarak ortadan kaldırarak bir yaptırım öngörmektedir. Bu da iptalin geri yürütmesini gerektirmektedir. Dolayısıyla, iptal kararları idari işlemin sakatlığının daha işlemin doğusunda var olduğunu ortaya koymak suretiyle, işlemin hukuki bir durum yaratmadığını, hukuksal bir değişiklik oluşturmadığını tespit etmektedir.

İptal kararı üzerine bazı durumlarda idarenin de yeni işlem yapma zorunluluğu, iptal kararının, idari işlemi kendiliğinden ortadan kaldırması (iptal etmesi) niteliğini etkilemez.

• İptal ve Yürütmenin Durdurulması Kararlarının Sonuçları

İdare hukuku ilkelerine göre, iptal kararları iptali istenilen idari işlemi ve ona bağlı işlemleri, tesis edildikleri tarihten itibaren ortadan kaldırarak, işlemin tesisinden önceki hukuki durumu tekrar ortaya koyarlar.

Bir başka anlatımla, iptal edilmiş işlemi hukuk ortamında hiç doğmamış hale getirirler. İptal davalarında verilen yürütmenin durdurulması kararlarının hukuki nitelikleri de aynıdır. Yani; yürütmenin durdurulması kararı verilince- ortada henüz bir iptal kararı bulunmamasına rağmen-, iptali istenilen idari işlemin yürürlüğü "işlem iptal edilmiş gibi" durur ve de söz konusu işlemin tesis ve icrasından önceki hukuki durumun yürürlüğü sağlanır.

Bu kural, yargısal içtihatlarla geliştirilmiştir. 9.7.1966 gün ve E: 1965/21, K: 1966/7 sayılı Danıştay İçtihadı Birleştirme kararı ve Danıştay Dava Daireleri Kurulunun 4.2.1966 gün ve E: 1965/473 sayılı kararı ile konuyla ilgili örnek içtihatlarıdır.

İptal kararı idari işlemi ortadan kaldırır, meydana getirdiği sonuçların silinmesi gerekir. İptal kararının hukuki sonucu, idari işlemin ortadan kalkması, varlığını sona erdirmesidir. İptal edilen işlemin, idare tarafından ayrıca geri alınmasına gerek yoktur. İptal kararının hukuki etkisi ile bu kararın gereğinin idarece yerine getirilmesi iki ayrı kavramdır.

İptal kararının gereğinin yerine getirilmesi konusunda idarenin görevi, iptal edilen işlem dolayısıyla hukuk düzeninde meydana gelen sonuçları gi-

dermek; hukuka aykırı durumdan, hukuka uygun duruma dönülmesini sağlamaktır.

Genel düzenleyici idari işlemlerin iptali durumunda, işlemin hukuk düzenindeki varlığı kendiliğinden (otomatik olarak) son bulur. Bu açıdan idarenin yapması gereken bir işlem yoktur. İptal kararları geçmişe etkilidir. Başka bir anlatımla, mahkeme, idari yargı kararı ile işlemdeki sakatlığı saptadığında, bu saptama sakatlığın doğumu anından itibaren geçerli olur. Bundan ötürü, iptal davalarında, işlemin yapıldığı andaki duruma göre yargılama yapılır.

İptal kararı ile hukuka aykırı işlem ortadan kaldırılınca, hukuka aykırı olmayan, yani sakat işlemin yapılmasından önceki duruma dönülür. İdareler iptal kararı ile ortadan kalkmış olan idari işlemin yapılmasından önceki durumu aynen ve tamamen ve eski durumun sağlanması için idari tasarrufları tesis ve idari eylemleri ifa etmekle yükümlüdürler. Ancak, iptal kararından sonra, idare, yeni işlem ve eylemler yapmak durumunda ise, bunları iptal kararı doğrultusunda ve ona uygun olarak yapmak zorundadır.

İptal kararı, geriye yürür biçimde idari işlemin hukuki varlığına son verir. İşlem ortadan kalktığına göre, bu durum herkes için sonuç doğurur. İptal kararı ile ortadan kalkan bir işlemin bazıları için kalkmıştır, bazıları için ise kalkmamıştır denilmesi olanaksızdır. Bu yüzden iptal kararlarının etkisi geneldir: Davada taraf olmayanlar da bu karardan yararlanır. Bunların ayrıca dava açmalarına gerek yoktur. Ayrıca, iptal kararı iptali istenen tasarrufu ve ona bağlı işlemleri yapıldıkları tarihten itibaren ortadan kaldırmaktadır. Dolayısıyla, bu işlemdeki sakatlık ona dayanılarak yapılan işlemlere de sirayet etmektedir.

• İptal kararlarının Yerine Getirilmesi

İptal kararının yerine getirilmesi için, idare tarafından bir işlem yapılması gerek yoktur. İdarenin pasif (hareketsiz) kalması, kararın uygulanması için yeterli olur. Ancak, iptal kararı, hukuki etkisini kendiliğinden doğurmasına rağmen, fiili etkisini her zaman kendiliğinden doğurmaz. İptal kararının uygulanması için idarenin işlem ve eylemlerde bulunması gerekebilir. Bununla birlikte, işlem iptal edildikten sonra, işlem çeşidi değiştirilerek veya yeni bir düzenleyici işlem yapılarak, işlem yenilenemez; yine aynı sonucu doğuran işlem, başka bir adla yapılamaz. İptal kararının kesin hüküm etkisini ortadan kaldıracak biçimde, aynı işlem yeniden yapılamaz.

İptal kararının konusu olan işlem, bir istemin reddine ilişkin olumsuz bir idari işlem ise, iptal kararı ile işlem kendiliğinden hükümsüz sayılır. İdarenin bir şey yapmasına gerek yoktur. Ancak, olumsuz bir işlemin iptal hükmü, idari işlem yerine geçerek olumlu bir durum da oluşturmaz. İptal kararı, idari işlemin yerine geçmemesine rağmen, iptal kararı gereği idare uygun işlem ve eylemde bulunmaya mecburdur.

Hâlbuki olumsuz bir idari işlem iptal edilince, idare işlemi bu defa olumlu olarak yapmak zorundadır. Ancak, iptal hükmü idari işlem yerine geçmez.

İptal kararı idareye sadece bu yönde bir idari işlem yapma ve eylemde bulunma yükümlülüğü verir. Olumsuz işlemin iptali üzerine, idare olumlu bir karar almak zorundadır. Aksi takdirde, idarenin sorumluluğu söz konusu olur.

İptal kararı, iptal olan işlemi ve ona bağlı işlemleri yapıldıkları tarihten itibaren yürürlükten kaldırır. İdare, iptal kararlarına uymak ve gereklerini yerine getirmek zorundadır. İdare, iptal kararının içeriğine ve amacına uygun eylemde bulunmak zorundadır.

• İdari Yargı Kararlarının Yerine Getirilmesinde Sorumluluk

Yargı Kararlarına Uygun Hareket Edilmesi Anayasal ve Yasal Zorunluluktur

Yargı kararlarına uygun hareket edilmesi anayasal ve yasal zorunluluk olmakla beraber pratikte uygulamanın nasıl olacağı hususunda tereddütler doğabilmekte, somut olaylara göre farklı uygulama yöntemleri ortaya çıkabilmektedir. Aşağıda da yer aldığı üzere yargı kararlarının uygulanması ile ilgili genel kurallar Anayasa ve İdari Yargılama Usulü Kanunu ile konulmuştur. Uygulamada doğan tereddütler ise yargı kararları ile giderilmektedir.

Anayasanın 138. maddesinde **“Yasama ve yürütme organları ile idare, mahkeme kararlarına uymak zorundadır; bu organlar ve idare, mahkeme kararlarını hiçbir suretle değiştiremez ve bunların yerine getirilmesini geciktiremez.”** denilmiştir.

Buna paralel olarak da 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun “Kararların sonuçları” başlıklı 28. Maddesinde; **“1. Danıştay, bölge idare mahkemeleri, idare ve vergi mahkemelerinin esasa ve yürütmenin durdurulmasına ilişkin kararlarının icaplarına göre idare, gecikmeksizin işlem tesis etmeye veya eylemde bulunmaya mecburdur. Bu süre hiçbir şekilde kararın idareye tebliğinden başlayarak otuz günü geçemez. Ancak, haciz veya ihtiyati haciz uygulamaları ile ilgili davalarda verilen kararlar hakkında bu kararların kesinleşmesinden sonra idarece işlem tesis edilir.**

2. Tam yargı davaları hakkındaki kararlardan belli bir miktarı içerenler genel hükümler dairesinde infaz ve icra olunur.

3. Danıştay, bölge idare mahkemeleri, idare ve vergi mahkemeleri kararlarına göre işlem tesis edilmeyen veya eylemde bulunulmayan hallerde idare aleyhine Danıştay ve ilgili idari mahkemede maddi ve manevi tazminat davası açılabilir.

4. Mahkeme kararlarının otuz gün içinde kamu görevlilerince kasten yerine getirilmemesi halinde ilgili, idare aleyhine dava açabileceği gibi, kararı yerine getirmeyen kamu görevlisi aleyhine de tazminat davası açılabilir.” hükümleri yer almıştır.

Görüleceği üzere idari yargı mercilerince verilen esasa yönelik kararlarla yürütmeyi durdurma kararlarının uygulanması, aksine hareket edilmesi

müeyyidelere bağlanmış bir zorunluluktur. Bu zorunluluğa riayet edilmesini sağlamak ve idarenin keyfi hareketinin önüne geçmek için 30 günlük bir süre konulmuş ve bu süre içerisinde kararın uygulanmaması halinde hem idare aleyhine hem de kararı uygulamayan kamu görevlisi aleyhine tazminat davası açılabilirdi belirtilmiştir. Kanunla 30 günlük bir süre belirlenmiş olması idarece kararın uygulanması için 30 gün beklenebileceği manası içermemektedir, idare tarafından ne olursa olsun en geç 30 gün içerisinde işlem tesis edilmesi gerektiğini hüküm altına almaktadır. Olması gereken idarenin yargı kararının tebliğini alır almaz buna uygun işlem tesisini için harekete geçmesidir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “**Kişilerin Uğradıkları Zararlar**” başlıklı 13. maddesinde yer alan “**Kişiler kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açarlar. ...Kurumun, genel hükümlere göre sorumlu personele rücu hakkı saklıdır.**” hükmümleri ile memur aleyhine görevinden dolayı doğrudan tazminat davası açılma yolu kapatılmışken 2577 sayılı Kanunun 28. maddesi ile yargı kararını kasten yerine getirmeyen kamu görevlisi aleyhine doğrudan tazminat davası açılabilmesine imkân tanınması yasa koyucunun yargı kararlarının uygulanması gerekliliğine verdiği önemin göstergesidir.

Öte yandan yargı kararının uygulanmaması ceza hukuku açısından da suç oluşturmakta ve kararı uygulamayan kamu görevlileri aleyhine cezai takibat yapılmaktadır.

• İdarenin Sorumluluğu

İdari yargı kararlarının uygulanmaması, gereğinin yerine getirilmemesi halinde idare aleyhine maddi ve manevi tazminat davası açılabilir. Yargı kararlarının yerine getirilmemesinden doğan sorumluluk, genel olarak hizmet kusuruna dayanmaktadır. İdarenin kendi genel sorumluluğunu düzenleyen hizmet kusuru teorisinin ilkeleri, idari yargı kararlarının uygulanmamasından doğan sorumluluğu da uygular.

İdari yargı kararlarının uygulanmaması, kesin hüküm ilkesine aykırılık teşkil eder. İdare kesin hükme uymak zorundadır. İptal kararlarının eksik ve geç uygulanması ağır hizmet kusurunu oluşturur; bu nedenle uğranılan zararların ilgili idarece tazmini gerekir. Bununla birlikte, idarenin tazminat ödemesi idarenin uygulama yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

Yargı kararlarını kasten yerine getirmeyen kamu görevlisi suç işlemiş sayılır.

Zira Anayasaya gereğince; yargı kararlarının uygulanmaması bir yana, geciktirilmesi bile yasaktır. Bu bağlamda, yargı kararlarının uygulanmaması kamu görevlisinin tazminat ile sorumlu tutulması için yeterli kabul edilmiştir. Sorumluluk için ayrıca kin, garez, düşmanlık vb. duyguların varlığının ispatına gerek bulunmamaktadır. Zaten, kişisel kusurun saptanması için sayılan

duyguların etkisi altında davranıldığıнын tespiti uygulamada büyük güçlükler doğurur. Böyle bir görüşün kabulü halinde karar gereğini yerine getirmeyen görevlinin hukuki sorumluluğu ancak pek sınırlı durumlarda mümkün olabilecektir ve böylece Danıştay kararlarının uygulanması olanağı hemen hemen ortadan kalkabilecektir. Bu nedenle, yargı kararlarında kamu görevlisinin kişisel sorumluluğuna hükmedebilmek için kin, garaz, düşmanlık ve benzeri duyguların varlığının araştırılmasına gerek olmadığı yönünde içtihat birliği hâsıl olmuştur.

Mahkeme kararlarının yerine getirilmesi, bir hukuk devletinde o kadar önemlidir ki, mahkeme kararının yerine getirilmemesi kanuna aykırı davranıştan daha ağır bir kusur kabul edilmektedir.

Mahkeme kararlarını uygulama durumunda bulunan kamu görevlilerinin yasal kuralları bilmedikleri ileri sürülemez. Öyleyse; açık, kesin ve emredici yasa kurallarına bilerek aykırı davranış da kişisel kusur kabul edilmek gerekir.

Danıştay kararlarını yerine getirmeyen idare görevlilerinin bu eylemlerinin görevi kötüye kullanma suçunu oluşturduğu Danıştay İkinci Dairesinin 10.05.1966 gün ve E.1965/2884, K.1966/1203 sayılı kararı ile de kabul edilmiştir.

Yargıtay ve Danıştay Kararlarında, suçun oluşması için Danıştay kararını yerine getirmeyen kamu görevlisinin ayrıca garaz, kin, husumet ve benzeri duyguların etkisi altında hareket etmesi aranmamaktadır. Sadece kararın uygulanmaması suç teşkil ettiğine göre bu suçtan bir zarar meydana gelmişse, zararın ödetilmesi de doğaldır.

Anayasa kuralları, buyurucu ve bağlayıcı temel hukuk kurallarıdır. Mahkeme kararlarının geciktirilmeden yerine getirilmesi zorunludur. İnsan hak ve özgürlüklerini, sosyal adaleti, toplumun huzur ve refahını gerçekleştirmeyi ve güvence altına almayı amaçlamış demokratik bir hukuk devletinde, açıklanan Anayasa ve yasa kurallarına rağmen bir mahkeme kararının yerine getirilmemesi düşünülemez. Aksi halde bu yasa kuralları kâğıt üzerinde kalmaya zorunlu, değersiz sözcükler olmaktan öteye geçemez.

• Kamu Görevlisinin Sorumluluğu

Mahkeme kararlarının, 30 gün içinde kamu görevlilerince kasten yerine getirilmemesi durumunda, idare aleyhine dava açılabilceği gibi, kararı yerine getirmeyen kamu görevlisi aleyhine de tazminat davası açılabilir.

Yargı kararlarının uygulanmamasından dolayı kamu görevlileri sorumludurlar. İdari yargı kararlarını kasten yerine getirmeyen kamu görevlileri, bu durumdan kişisel olarak sorumludurlar. Yargı kararlarını uygulamamak kişisel kusur sayıldığından, tazminat davası adli yargı mercilerinde açılacak ve haksız fiil kuralları uygulanacaktır.

Yargı kurallarının uygulanmaması Türk Ceza Kanunu'na göre suç oluşturur. Burada görevi kötüye kullanma, görevi ihmal, Anayasayı ihlal suçları gibi değişik suçlar gündeme gelmektedir.

İdari yargı kararlarının hiç uygulanmamasının veya zamanında uygulanmamasının, TCK'nin 228'inci maddesindeki keyfi muamele suçunu, 230'uncu maddesindeki görevi ihmal suçunu ve 240'inci maddesindeki görevi kötüye kullanma suçlarından birini oluşturduğu kabul edilmektedir. Bu suçların oluşması için, ilgilinin kin, garaz, husumet gibi güdülerle hareket edip etmediğine bakılmaz: Salt kararın uygulanmamış olması bu suçların tekemmülü (oluşması) için yeterlidir.

Yargı kararlarının uygulanmaması ayrıca bir disiplin suçu oluşturur. İlgilinin başvurusu ile, disiplin kovuşturması baslar. Disiplin kovuşturmasını başlatmayan amir de aynı suçu işlemiş olur. Salt kararın uygulanmamış olması, disiplin suçunun oluşumu için yeterlidir.

Konuyla ilgili Yargıtay Kararı aşağıya alınmıştır.

“Anayasanın 138'inci maddesinde, yasama ve yürütme organları ile idarenin, mahkeme kararlarına uymak zorunda olduğu belirtildikten başka, kararların değiştirilemeyeceği ve uygulamasının da geciktirilemeyeceği yer almış bulunmaktadır. Yine bu bağlamda, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 28'inci maddesinde de, mahkeme kararlarını 30 gün içinde uygulamayan kamu görevlileri hakkında tazminat davası açılabileceği ifade edilmiştir. Açıklanan bu yasal düzenlemeye paralel olarak Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulunun 24.09.1979 gün ve 7/2 sayılı kararında da, yargı kararını yerine getirmeyen kamu görevlisinin hukuki sorumluluğu bulunduğuna işaret edilmiştir. Bu kararın uygulanmaması durumunda, uygulamayan kamu görevlisinin kin, garaz, kasıt gibi kusurlarının varlığının aranması gerekmez. Diğer bir anlatımla zarar gören, davalının kasten uygulamadığını kanıtlamakla yükümlü olmadığı gibi davalı da kastının bulunmadığını kanıtlamakla sorumluluktan kurtulamaz.

Somut olayda, davacı tarafından alınan idari yargı kararlarının uygulanmadığı tartışmasızdır. Tartışmalı olan yön davanın kamu kurumu olan belediye aleyhine mi, yoksa kararı uygulamayan kamu görevlileri aleyhine mi yöneltileceği noktasında toplanmaktadır. Yukarıya alınan Anayasal ve yasal düzenlemeler davanın idare aleyhine açılabileceği gibi, kamu görevlisi aleyhine de açılabileceğini öngörmektedir. Davacı isterse, idari yargı yerinde kurum aleyhine de dava açabilir.” (Yargıtay 4.HD., Tarih, 09.06.1999; E.1999/3555; K.1999/5498)

İdari yargı yerlerince verilen Yürütmenin Durdurulması kararlarını uygulamayan kamu görevlisi hakkında adli mahkemelerde tazminat davası açılabilecektir. Açılan bu davalarda kişisel kusurun varlığının tespiti için İdari

yargıda konuyla ilgili olarak iptal kararının verilmesinin beklenip beklenmeyeceği bir sorun olarak ortaya çıkabilir. Diğer bir ifadeyle, iptal kararı "bekletici sorun" sayılarak, kamu personelinin sorumluluğuna hükmedebilmek için, yürütülmesi durdurulan idari kararın, iptali de beklenecek midir? İdari yargı yerlerince verilen yürütmenin durdurulması kararları, diğer kararlar gibi bir yargı kararı olduğundan sadece bu karara uymamak sorumluluk için yeterlidir. Ayrıca, iptal kararının verilmesini beklemeye gerek yoktur.

Yapılan yargılama sonunda yürütülmesinin durdurulmasına karar verilen idari işlemin hukuka uygun olduğu anlaşılrsa ve iptal kararı verilirse bile yürütmenin durdurulması kararını uygulamayan kamu görevlisinin sorumluluğu ortadan kalkmaz ve yine yargı kararını uygulamama sorumluluğu altına girmiş olur. Yargıtay ve Danıştay tarafından bu yönde verilen kararlar 1979 yılından bu yana istikrarlı hale gelmiştir.

Konuyla ilgili Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı aşağıya alınmıştır.

Danıştay Kararlarının Uygulanmaması

"1-Danıştay'ca verilen yürütmenin durdurulması veya iptal kararlarının yalnızca uygulanmaması, bu kararları uygulamayan Kamu görevlilerinin tazminatla sorumlu tutulması için yeterlidir. Sorumluluk için ayrıca kin, garaz, husumet ve benzeri duyguların etkisi altında hareket etmelerinin araştırılması gerekmez.

2-Yürütmenin durdurulması kararını yerine getirmeyen kamu görevlisinin hukuki sorumluluğu yönüne gidilebilmesi için, ilgilinin açmış olduğu iptal davası sonucunun beklenmesine gerek yoktur."

Herhangi bir yargı kararını yerine getirmeyen görevli Anayasanın 129'uncu maddesi ve 657 sayılı yasanın 13'üncü maddesi ile getirilen korumadan yararlanamaz. Yargı kararının bir amirin emri ile yerine getirilmemesi de kabul görmemelidir. Zira yine Anayasaya göre konusu suç teşkil eden bir emrin uygulanması mümkün değildir. Bu emri uygulayan kamu görevlisi de sorumluluktan kurtulamaz. Buna karşın gerek Anayasanın 129'uncu maddesi gerekse 657 sayılı yasanın 13'üncü maddesi gereğince, mahkeme kararının yerine getirilmemesinden dolayı idare aleyhine de dava açılması mümkündür. Zira personelin kişisel sorumluluğu idarenin sorumluluğunu büsbütün ortadan kaldırmaz.

Yargı kararını yerine getirmeyen kamu personelinin bunu kasten yapıp yapmadığını tespit etmek güç olabilir. Ancak, belli karinelerin varlığı halinde kastın varlığı da kabul edilmiştir.

• Yargı Kararının Yerine Getirilmemesinde Kasıt

Bir yargı kararının yerine getirilmemesinde kastın belirlenmesi, bir sorun olarak ortaya çıkabilir. Ancak Anayasa buyruğu olarak yerine getirmekle yükümlü olan kamu görevlisinden "yerine getirme açıkça istendiği halde" yasal

süre içinde getirilmemesi durumunda kastın varlığı kural olarak benimsenmelidir. (Yargıtay; 4.HD.; T.13.05.1986; E.1985/4064)

İdari yargı kararlarının yerine getirilmemesi nedeniyle, yeniden dava açılır ve dava sonunda idare bir tazminat ödemekle yükümlü tutulursa bu zarar için yargı kararını uygulamaktan imtina ederek tazminat ödenmesine sebep olan personele rücu etmek gerekecektir. Bu durum Danıştay'ca verilen ve tazminata hükmedilen kararlarda açıkça yazılmaktadır.

• Mali Sorumluluk Cezai Sorumluluk Ayrımı

Mali sorumluluğun sonuçta zarar görenin zararının giderilmesi amacına yönelmesine karşın cezai sorumlulukta kişi genellikle hürriyeti bağlayıcı bir müeyyide ile karşı karşıya kalmaktadır. Türkiye'de memur ve hizmetlilerin görevleri sırasında veya dolayısıyla yaptıkları işlem ve eylemlerinden doğan cezai sorumlulukları öteden beri idari makamların muhakemeyi lüzum görmelerine ya da bir üst amirin iznine bağlı kılınmışken mali sorumluluk konusunda böyle bir engelleme ve sınırlama söz konusu değildir. Mali sorumlulukla ilgili işlemler genel hükümlere göre serbestçe yürütülmektedir. Dolayısıyla mali konularda dava açılabilir üst amirden izin alınmasına gerek yoktur.

• Yargılama Usulü

İlgililerin, idari yargı yerlerince alınan bir kararın uygulanması istemiyle on yıllık zaman asimi süresi içinde idareye başvurarak bu kararın uygulanmasını istemeleri, bu istemlerinin reddi üzerine altmış gün içinde dava açmaları mümkündür. İlgililer, ilama dayanarak doğrudan dava açamayacaklardır. İlamların için öngörülen on yıllık zaman asimi içinde, önce idareye ilamın uygulanması için başvurması, dava açma süresi içinde idarece uygulanmaması halinde ise, dava açmaları gerekmektedir.

İptal kararlarının uygulanmamasından dolayı açılan tazminat davası, kararı uygulamayan kamu görevlisi aleyhine açılıyorsa görevli yargı yerleri adliye mahkemeleridir. Yargı kararının uygulanmamasından doğan suçlar hakkında Memurun Muhakematı Hakkında Kanun'un muvakkat hükümleri uygulanmaz. Dava, idare aleyhine açılıyorsa, görevli yargı yeri, Danıştay ve idare mahkemeleridir. Uygulanmayan karar, Danıştay'ın verdiği bir karar ise, bu kararın uygulanmaması nedeniyle açılacak tazminat davaları da Danıştay'da görülecektir.

• Sonuç

Yargısal denetim, hukuk devletinin olmazsa olmaz bir koşuludur. İdare karşısında, kişilerin hak ve menfaatlerinin korunabilmesi idarenin hukuk içinde tutulmasına bağlıdır. İdarenin hukuk kuralları içinde eylemde bulunmasını sağlamanın yöntemi de idarenin Yargısal denetime tabi tutulmasıdır. Kişilerin idare karşısında korunması Yargısal denetim ile olasıdır.

Yargısal denetim, yargı kararlarının fiilen uygulanmasını da kapsar. Yargı-

sal kararların uygulanmaması, Yargısal denetimi anlamsız kılar. Hukuk devleti, Yargısal denetim sonucunda verilen kararların gereklerinin yerine getirilmesi ile gerçekleşme sansına sahiptir.

İptal kararının uygulanması konusunda önemli olan, bu kararların hukuki etkilerini kendiliğinden doğuruyor olmasıdır. Dava konusu edilen idari işlem- den önceki hukuki statü kendiliğinden geri gelir. İdarenin, işlemi geri alması- na gerek yoktur. Ancak, bazı iptal kararlarının uygulanabilmesi için, idarenin bir takım görevleri yerine getirmesi gerekmektedir.

Yargı kararlarının uygulanmaması durumunda gerek kamu görevlisi aley- hine gerek ilgili idare aleyhine maddi ve manevi tazminat davaları açılabilir. Kararın uygulanıp uygulanmadığını, kararı veren idare mahkemesi denetle- yecektir.

• Dava Açma Hakkı Konusunda;

Türk Eğitim-Sen Genel Merkezinin www.turkegitimsen.org.tr internet sitesi "**Yayın Arşivi**" bölümünde yer alan "**Devlet Memurlarının Naklen Atanmaları ve Nakil İşlemlerinin Yargısal Denetimi**", "**Hukuk Mücadele- miz (3) Örnek Mahkeme Kararları**", "**Hukuk Mücadelemiz (2) Mahkeme Kararları**", "**Hukuk Mücadelemiz (1) Mektuplar-Dilekçeler-Davalar**", "**Hukuk Mücadelemiz**", "**Kamu-Sen'in Hukuk Mücadelesi**", "**Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hukuku**" yayını siteden indi- rilerek okunmalıdır.

"**Devlet Memurlarının Naklen Atanmaları ve Nakil İşlemlerinin Yargı- sal Denetimi**" kitabımız dava açma konusunda yeterli bilgi bulunmaktadır.

Türk Eğitim-Sen Genel Merkezinin www.turkegitimsen.org.tr internet si- tesi "**Mevzuat**" bölümündeki "**Açtığımız Davalar Ve Son Durumları**" ile "**Örnek Mahkeme Kararları**" takip edilmelidir.

Dava açmak talepte bulunmak vs için idareye dilekçe ile başvuracak vere- cek üyelerimizin dilekçelerini yazılması hususunda temsilcilik ve şubeye bilgi verilmelidir.

O-MEMUR SENDİKACILIĞININ SORUNLARI ve ÇÖZÜM YOLLARI

• Kanunlardan Kaynaklanan Sorunlar

Sendikal haklar konusunda 1982 Anayasasının ve yasalarımızın uluslararası sözleşmelere uymayan ve eksik olan kısımları bulunmaktadır. Bugünkü 4688 sayılı kanunda grev, siyaset ve yönetime katılma hakkı, sendika üyeliğini özendirmek için Sendikal kazanımlardan sadece sendika üyelerinin faydalanacağı düzenlemeler bulunmamakta, Toplu Sözleşmenin Taraflarının oluşturulması ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun yapısının oluşturulmasında ise ciddi sorunlar bulunmaktadır.

• Kanunlardan Kaynaklanan Sorunlarının Çözüm Yolları

Sendikal haklar konusunda 1982 Anayasasının ve Kanunlarımızın uluslararası sözleşmelere uymayan ve eksik olan kısımları giderildiği takdirde, Kopenhag kriterlerine uyulduğunda; anayasal, yasal sorunlar ve uluslararası sözleşmelerle, AB ve Ulusal Programlara uyum sorunu da kalkmış olacaktır. AB'nin 09.11.2005 tarihinde açıkladığı ilerleme raporunda da belirttiği beş eksikten bir olan "sendikal hakları eksiksiz uygulamak" siyasi iktidarın başta gelen görevidir.

Anayasamızın 90. maddesindeki değişiklik nedeni ile uluslararası sözleşmeler ulusal kanunlardan daha güçlü ve anayasaya eşit olduğundan grev, siyaset ve yönetime katılma hakkı, sendika üyeliğini özendirmek için sendikal kazanımlardan sadece sendika üyelerinin faydalanma hakkı ile Toplu Sözleşmenin Taraflarının ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun yapısının objektif ve tarafsız oluşturulması hakkı tüm çalışanların meşru haklarıdır. Mevcut iktidar bu meşru hakları çalışanlara vermek için anayasa ve yasalarda gerekli değişikliği bir an önce gerçekleştirmelidir.

Bu gerçekleşme bile tüm çalışanlar gibi memurların da sendikal hakları uluslararası sözleşmelerin ve hukukun teminatı altındadır. Bu durumdan tüm memurlar ve halk bilgilendirilerek bu konuda yapılacak etkinliklerin meşru olduğu konusunda şimdiden kamuoyu oluşturulmalıdır.

Hükümetin ve yasama organının Brüksel'den veya başka Uluslararası Merkezlerden gelecek istekleri beklemeksizin diğer konularda olduğu gibi sendikal haklar konusunda da başta Anayasada olmak üzere yasalarla uluslararası sözleşmelere aykırılıkları kaldıracak uyum çalışmalarını başlatarak sonuçlandırması gerekir. Sendikalar da bu uyumun gerçekleşmesi için siyasal iktidarla görüşmeler yaparak ve baskı uygulamaları gerekir.

• Hükümetlerden Kaynaklanan Sorunlar

Cumhuriyetin kuruluşundan bugüne kadar Türkiye'yi yöneten tüm hükümetler memurların sendikal haklarına olumlu bakmamışlardır. Seçim meydanlarında vaatlerde bulunmuşlar, iktidara geldiklerinde bu sözlerini unut-

muşlardır. İLO başta olmak üzere uluslararası kuruluşların tenkit ve uyarılarına karşı oyalayıcı ve vakit kazanıcı politikalar uygulamışlardır.

• **Hükümetlerden Kaynaklanan Sorunların Çözümü**

Mevcut hükümet anayasa da gerekli değişikliği yaparak ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunundaki uluslararası sözleşmelere aykırı olan yasakları kaldırarak, AB ne tam üyelik görüşmelerinin yapıldığı bu günlerde sendikal haklar konusunda AB ye uyumu bir an önce gerçekleştirilmiştir.

• **Yöneticilerden Kaynaklanan Sorunlar**

Kamu yöneticileri kendi içinden çıktıkları memurlara statü hukukunu bahane ederek yetkilerini bölüşmek istememişler, yasa ve yönetmeliklere rağmen sendikalaşmaya ve sendikalara karşı olumsuz bir tutum içinde bulunmuşlardır. Maalesef bugün de bazı yöneticiler bu tutumlarını devam ettirmektedirler.

• **Yöneticilerden Kaynaklanan Sorunların Çözümü**

Yöneticiler artık sendikalaşma ile yetkilerinin elden gittiği kaygısını bir yana bırakarak, sendika karşıtlığından vazgeçerek, sorumluluğu sendikalarla paylaştıklarında görevlerinde bir rahatlama olduğunu hissedecekler, sendikaların yönetime katılmaları ile birçok sorunun üstesinden kolaylıkla geleceklerdir. Çağdaş yönetici olarak sendikaların katılımını sağlayarak, en son karar ve yetkinin yine kendilerinde bulunduğunu görecektirler.

Kamu görevlilerinin grev, siyaset ve yönetime katılma haklarını elde etmelerinin yolu; kamu yetkililerinin iyi niyetli olması, Memur Sendikalarının da temsil yeteneğinin bulunması ve sorumluluklarının bilincinde olması gerekir.

• **Sendikaların Yapılarından Kaynaklanan Sorunlar**

Günümüzde çalışanların yapısı ve sorunları değişmekte, buna ayak uyduramayan sendikalar yetersiz kalmaktadır.

• **Sendikaların Yapılarından Kaynaklanan Sorunların Çözümü**

Sendikalarımız çalışanların ekonomik durumlarının iyileştirilmesinin yanı sıra sosyal sendikacılığı da dikkate alacak çalışmalar yapmalıdır. Sosyal sendikacılık olarak da; Çalışanların birinci görevi Türkiye'nin Bağımsızlığını ve Milli Egemenliğini savunmaktır. Bunlar olmadan demokrasi ve çalışanların hakları korunamaz. Sadece ücret sendikacılığı olmaz. Çalışma şartları, iş güvencesi, yönetime katılma da sendikacılık için çok önemlidir.

Sendikalar, tüm kamu çalışanlarının serbestçe siyaset yapma hakları için mutlaka mücadele etmelidirler. Siyasette kamu çalışanlarının yer almasıyla ülke sorunlarının çözümü noktasında en eğitilmiş ve yetkin bir kesim olarak kamu çalışanları da siyasete önemli katkılar sunacaktır.

58. ve 59. hükümetlerin gündeme getirdiği Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı ile Türkiye Cumhuriyetinin üniter devlet yapısı yerine eyalet sistemi getirilmek ve sosyal devlet yerine tüccar yerel yönetimler yaratılmak istenmektedir. Buna şiddetle karşı konulmalıdır.

Sendikalar yalnızca kendi üyelerinin sorunları ile ilgilenmemeli tüm sivil toplum örgütleri ile ilişkilerini geliştirmeli ülkemiz ve halkın isteklerini göz önüne alarak kamuoyu oluşturmalarıdır.

Memurlar, işçiler, emekliler, atanmayan öğretmenler ve işsizlerin örgütlenmeleri ve meşru mücadeleleri desteklenmelidir. İşçi, Köylü, Çiftçi, Tüketici, Küçük Esnaf ve Sanatkarların meşru müdahalelerine destek verilmelidir.

Ülkemizin doğal zenginliklerinin korunmasında çevre koruma örgütleri ile işbirliği yapılmalıdır. Sendikalar, sivil toplum örgütü olma konumları dolaşısıyla ülkenin tüm sorunlarına duyarlı olmalıdırlar.

Sendikalar çalışanların tüketici gücünü bir bütün olarak kullanmalıdır. Üyelerine bu yolla özel indirimler sağladıkları gibi bojkotlarla karşı tavır almalıdırlar.

Sendikalar canlı yapılardır. Sendikalar içinde buldukları ortam önemli değişimlere uğrayınca buna ilgisiz kalmamalı, bu değişime bir uyum süreci içinde politikalarını, stratejilerini, yapılarını işleyiş ve ilişkilerini gözden geçirerek bir dönüşüm sağlanmalıdır. Hizmet sendikacılığına dönülmelidir.

Hizmet sendikacılığında tüketim ve konut kredileri ile üyeler desteklenmediği gibi sosyal işlerde (Hastane işleri, evlenme, ölüm, sünnet vb) öncülük etmelidir.

Sendikalar işyeri örgütlenmelerini geliştirmeleri, işyeri sendika temsilciliğini güçlendirmeli, bunların sendika önderi olmalarını sağlamalıdır.

Sendikaların yerel örgütleri ve illerdeki şubeleri kendi aralarında olduğu gibi yerel sivil toplum örgütleri ile yerel yöneticilerle ilişkileri güçlendirmeli ve halkla bütünleşmelidir. Yerel TV kanalları, radyolar, gazeteler gibi tüm basınla yakın ilişki kurulmalıdır.

Sendikalar kadın, gençlik birimleri oluşturmalıdır. Bunların çeşitli etkinlikleri desteklenmelidir. Sendikalar üyelerinin eşleri ve çocukları için birimler oluşturmalı, faaliyetler düzenlemelidir.

Sendikalar, üyeleri için sosyal tesisler ve kamplar yaptırarak onların da bu ihtiyaçlarını karşılamalıdır.

Türkiye'deki sendikaların ve üst örgütlerinin uluslararası sendikal örgütlerle ilişkileri geliştirilmelidir.

İlişkilerdeki yetersizliğin nedenleri uluslararası sendikal örgütlerin yetersizliği yanında ülkemizdeki sendikaların uluslararası işbirliği ve dayanışma için bu alana yeterince kaynak ayıramamalarından doğan bu eksikler giderilmelidir.

Yukarıda anlatılan sosyal içerikli konular yerine getirilmediğinde çalışanlar sendikacılık hareketinden çok görev beklediklerinden sendikacılık hareketini çok sert biçimde eleştirmektedirler. Sosyal faaliyetler bu eleştirilerin önünü alacaktır.

• Sendika Yöneticilerinden Kaynaklanan Sorunlar

Münferit birkaç sendika yöneticisinin yanlış hareketlerini tüm sendika yöneticilerine mal ederek, büyük bir özveride bulunarak üyeleri ve ülkeleri için çalışan sendika yöneticileri hakkında politikacılar ve işverenlerce kasıtlı olarak bir sendika ağalığı imajı yaratılmıştır. Bu durum çalışanlar üzerinde sendika konusunda olumsuz etki yapmaktadır.

• Sendika Yöneticilerinden Kaynaklanan Sorunların çözümü;

Münferit birkaç sendika yöneticisinin hareketleri örnek gösterilerek, tüm Sendika Yöneticilerinin suçlanarak, halk arasındaki tabiri ile Sendika Ağalığı'nın bulunmadığını göstermek için, Sendikalar yaptıkları çalışmalar ve harcamalar hakkında açık ve şeffaf politika izleyerek üyelerini ve kamuoyunu bilgilendirmelidir.

Halkın Sendikacı olarak tanımladığı Sendikaların Genel Başkan ve Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurulu üyeleri, Şube Başkanları ve Yönetim Kurulu üyeleri ile ve ilçe temsilcileri ile yönetim kurulu üyeleri ve işyeri temsilcileri yine halkın tabiri ile bir eli yağda bir eli balda olan kimseler değildir. Onlar sivil toplum örgütlerinin fedakâr savaşçılarıdır.

Sendikalar; Bir yandan Sendikalarının bulunduğu hizmet kolunun problemlerinde kendileri gibi memur olan fakat büyük çoğunluğu sendika karşıtı bürokratlardan oluşan Kamu Yöneticileri ile üyeleri ve çalışanların hakları için mücadele verirken, üyelerinin özlük ve şahsi işleri ile de uğraşmak mecburiyetindedirler.

Sendikacılar, uyguladıkları sosyal sendikacılık ve bir sivil toplum örgütünün yönetici olarak sadece üyelerinin sorunlarıyla ilgilenmekle kalmayıp tüm çalışanların hak ve menfaatlerinin yanında ülke menfaatlerini de gözetmek ve korumak zorundadırlar. Bu konuda büyük sorumlulukları vardır.

Sendikacılar, sendikalar arası rekabet, işyerindeki üyelerinin sorunlarını yerinde görmek ve tespit etmek için tüm iş yerlerine dolayısı ile tüm Türkiye'yi adım adım gezmeleri gerekir. Sendikacı tabiriyle gitmediğin yer senin değildir.

Örnek verilecek olursa; Türk Eğitim-Sen Genel Başkanı Edirne'den Karsa Kar kış durmadan şubeleri ziyaret etmekte toplantılara katılmaktadır. Bu yolculukların yoruculuğu ve tehlikesine bakmadan, sendikacıların bindiği araçların marka ve modeline takılıp kalmak sendikacılar için yapılan bir haksızlıktır. Sendikacı da insandır, onunda kazalara karşı korunması ve iyi vasıtalarla kaza riskini azaltması gerekir.

Sendikacının, mesaisi yoktur. Günün her saati görevli olup, gecesi, gündüzü, tatil yapacağı cumartesi ve pazarı da olmaz. Kısaca; Sendikacı işini, eşini, aşını ve çocuklarını ihmal eden aile yaşantısı olmayan ve stres altında çalışan kendini topluma adamış kişilerdir.

Sendikacıların, aldıkları ücretlerde sendika üyelerinin ve halkın dilindedir. 4688 sayılı kanununun 18. maddesine göre; Yönetim Kuruluna seçilenler, seçildikleri tarihten başlayarak bu görevlerinde kaldıkları sürece Kurumlarından Aylıksız İzinli (Profesyonel Sendikacı) sayılırlar.

Şube Başkanları, memur sendikacılığının mali yetersizliğinden dolayı genellikle aylıksız izinli (profesyonel) değildirler. Devlet memurluğu görevinin yanında, sendikal faaliyetleri de birlikte yapan sendikaların fedakâr **“uç beyleri”**dir. İşyeri temsilcileri ise sendikaların yorgun savaşçılarıdır.

Memurlar, bu sendikalar ne yapıyor, hiç bir şey elde edemiyorlar, Sendikaya ne gerek var beylik lafını ederler. Kapı kulu zihniyetiyle yönettikleri ne ücret verilirse bunu kayıtsız şartsız kabul ettikleri haksızlıklara karşı çıkmanın suç olduğu “Amir Her zaman Haklıdır, Haksız olduğu zaman daha haklıdır.” Düşüncesinden kurtularak, hükümetlerle ücret pazarlığının yapıldığı, haksızlıklara karşı yargıda hakkını arayabildikleri, bugünkü ortamı küçümserler. Sendikacılıkta bunlar yeterli mi? Elbette değil. Dün yasadışı sendikacılık yapmaya çalışırken bugün 4688 sayılı kanun var. Kanun yeterli mi? Tabii ki değil...

4688 sayılı kanunda Grev, siyaset ve yönetime katılma hakkı, sendika üyeliğini özendirmek için Sendikal kazanımlardan sadece sendika üyelerinin faydalanacağı düzenlemeler yok, Toplu Sözleşmenin Taraflarının oluşturulması ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun yapısının oluşturulmasında ise ciddi sorunlar bulunmaktadır. Bunların alınması için ne gerekir? Güç. Güç neden olur? Birlikten. Birliğin temel şartı nedir? Sendikalara inanarak ve üye olarak Sendikaların eylem ve etkinliklerine katılmakla olur.

Sendikacılıkta, Sendikacılara elbette olumlu tenkit ve uyarılar da yapılacak ve yeri gelince muhalefette edilecektir. Yukarıda bahsedilen konulardan dolayı sendika yöneticileri yanlış hareket ve tutum içinde olduklarında tenkit edilmesin, muhalefet yapılmasın ve bu kimseler dokunulmaz olarak görülsün anlamı çıkarılmamalıdır.

Aksine sendikasını ve Sendikal harekete zarar veren bir Yönetici varsa ona karşı her türlü yasal yol kullanılarak bu görevden uzaklaştırılması, Yöneticilerin ve her üyenin görevi olmalıdır. Bu konuda yapılacak her türlü tenkit ve muhalefet gerekli ve meşrudur. Böylece kamuoyunda oluşacak sendikacılara karşı olumsuzluklarda ortadan kalkmış olur. Sendikacılık, dışarıdan cazip görünen bir görevdir. Dışarıdan sizi içeriden sendikacıyı yakar. İş yoğunluğu, çile, stres ve sorumluluk altındaki Sendikacılar “Ateşten bir gömlek giymişlerdir.”

• **Konfederasyonların ve Sendikaların Oluşum Şeklinden Kaynaklanan Sorunlar**

Türkiye'nin üç büyük memur konfederasyonu olan Türkiye Kamu-Sen, Kesk ve Memur-Sen'de yönetim kurulu; Türkiye Kamu-Sen ve Memur-Sen'de genel olarak bağlı sendikaların genel başkanlarından, Kesk'te ise sendikaların genel başkanlarının dışındaki yönetim kurulu üyelerinden oluşmaktadır.

Bu durum iki konfederasyonumuzda sendika genel başkanlarına çok fazla görev yüklemekte, diğer konfederasyonumuzda da sendika ile konfederasyon arasındaki koordinasyonda eksiklik oluşmaktadır.

Sendikaların Genel Merkez Yönetim Kurulları ise hem yönetimdeki görevlerini yürütmekte hem il gezilerine katılmakta hem de çalışmalarını yapmak zorunda kalmaktadırlar.

• **Konfederasyonların ve Sendikaların Oluşum Şeklinden Kaynaklanan Sorunların Çözümü**

Konfederasyon yönetim kurulları ister genel başkanlardan isterse sendikaların yönetim kurulu üyelerinden oluşsun mali sorunlar giderildiğinde profesyonel uzman kişilerden oluşan bir ekip oluşturulduğunda genel başkan ve yönetim kurulu üyelerinin yükü hafifletilecektir. Aksi takdirde bu yöneticiler fazla mesai yaparak görevlerini yerine getirmek zorundadırlar.

Bu nedenle sendika genel merkezlerinde mevzuat, toplu sözleşme konuları, sosyal faaliyetler, sendika yayın organlarını (Kitap, internet sitesi, broşür, dergi bülten, afiş vb) hazırlama, istatistiksel araştırmalar, üye kaydetme stratejileri, basın aracılığı ile kamuoyunu bilinçlendirme, propaganda ve anket hazırlama gibi çalışma grupları oluşturulmalıdır.

• **Sendikaların Birbirleri ile Rekabetinden Kaynaklanan Sorunlar;**

Türkiye'deki üç büyük Memur Sendikaları Konfederasyonu olan Türkiye Kamu-Sen, Kesk ve Memur-Sen arasında 4688 de yapılacak değişiklikler sırasında, toplu sözleşme safhasında ve sendikalaşma faaliyetlerinde görüş ayrılıkları bulunmaktadır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun çıkarılması için verilen uzun mücadele döneminde Türkiye Kamu-Sen eksikleri ile de olsa Memurlar için bir yasal güvencenin olmasını, Kesk ve Memur-Sen ise grev ve toplu sözleşmesiz bir kanunun çıkmaması için mücadele vermişler, bir bütün olarak hareket etmemişlerdir.

Sendikal faaliyetlerde de en fazla üyeye sahip olmak için karşılıklı birbirlerini suçlamaları, kısır çekişmeler sendikalaşmaya karşı memurlar arasında olumsuz bir hava yaratmaktadır. Bu olumsuzluklar karşı sendikaları yıpratma yerine memur sendikacılığının gelişmesine zarar vermektedir.

• Sendikaların Birbirleri ile Rekabetinden Kaynaklanan Sorunların Çözümü;

Memur sendikaları konfederasyonları ve sendikaları arasında rekabetin ve görüş farklılıklarının bulunması normal ve demokrasi gereği olmakla birlikte öncelikle memur konfederasyonları ve bunlara bağlı sendikalar sendikayı bir amaç olarak değil ideolojik amaçlarına araç olarak gören “ideolojik sendikacılık” ve memurlardan yana değil yönetimden yana tavır alan “sarı sendikacılık” görüşlerini bir yana bırakarak “hizmet sendikacılığını” esas almalıdırlar.

Bu durumdan da sadece ücret sendikacılığı yapmak anlamı çıkarılmamalıdır. Konfederasyon ve sendikaların iki ana görevi vardır. Birincisi hizmet ettikleri kamu görevlilerinin her türlü ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmektir. İkinci görevleri ise bir sivil toplum örgütü olarak Türkiye Cumhuriyetine, onun üniter yapısına, bütünlüğüne, bağımsızlığına, laik ve demokratik sosyal hukuk devletine insan haklarına ve demokrasiye sahip çıkmaktır. Bu değerlere sahip çıkmak bazılarının iddia ettiği gibi sendikalar siyaset yapıyor, kendi görevlerini yapmıyor mantığı ile izah edilemez.

Türkiye'nin üniter yapısını bozacak olan Kamu Yönetimi Temel Kanunu ülkenin eyaletlere bölünerek parçalanma tehlikesi yaratıyorsa, memurların iş güvenliğini ortadan kaldırıyorsa buna karşı tüm memur ve işçi Konfederasyonları, Sendikaları ve hatta diğer tüm sivil toplum örgütleri bir araya gelerek ortak mücadele vermelidirler. Bu konuda oluşturulan emek platformu birçok konuda sivil toplum örgütlerinin ortak hareket etmesini sağlayarak, önemli etkinliklerle ses getirmiştir. Sivil toplum örgütleri, görüşleri ne olursa olsun ülkenin bölünmezliği ve çalışanların hak ve menfaatleri konusunda ortak hareket etmelidir. Çağımız, sivil toplum çağıdır. Ortak gücün karşısında hiçbir hükümet duramaz.

Türkiye Cumhuriyetinin bütünlüğü ve bağımsızlığı tehlikeye girerse memurların ekonomik, sosyal ve mesleki haklarını geliştirmek bir yana korumak bile mümkün olamaz.

Bilindiği üzere; Anayasa değişikliği ülkemizin öncelikli konusu haline gelmiş, TBMM'de anayasa değişikliğine dair hazırlık çalışmaları yapılmaya başlanmış ve belirtilen çalışmalarda toplumun tüm kesimlerinin görüş ve önerilerinin alınacağı, en geniş bir katılım ile değişiklik hazırlıklarının tamamlanacağı kamuoyuna açıklanmıştır.

Anayasa değişikliğinin gündeme gelmesi ile birlikte; devletimizin vazgeçilmez yapısını tanımlayan ilk üç maddesinde vurgulanan devletimizin temel varlık ilkesine ilişkin hususlarla, vatandaşlığa dayalı Türklük tanımının değişmesinin amaçlandığı, üniter yapımız yerine, etnik ayrışmaya neden olacak

ülke yapısının hedeflendiği, milletimizi telafisi güç bir sürece sokarak, son derece tehlikeli görüş ve öneriler dile getirilmekte, tartışmaya açılmaktadır. Bu hususta bölücü, ayrılıkçı AB ve ABD merkezli kişi ve kuruluşların yoğun bir gayreti görülmektedir.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'yla çalışanlara getirilen iş güvencesi taşeronlara teslim edilerek esnek istihdam modeline geçilip devlet memurluğu güvencesi kaldırılmaya çalışılmaktadır.

Anayasamızın "Kamu hizmeti görevlileriyle ilgili hükümler" başlıklı 128 maddesinde açıkça ifade edilen "devletin aslı ve sürekli görevleri memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür" ifadesi yeni anayasa çalışmalarında rafa kaldırılıp devlet memurluğu ifadesi ortadan kaldırılarak esnek çalışma ve istihdam modellerine geçiş yapılacaktır.

12.06.2011 seçimleri öncesinde bütün siyasi partilerimiz tarafından gündeme getirilen yeni bir anayasa yapılması konusu, seçim sonrasında da gündemin en önemli maddelerinden biri olmuştur.

Sizler ve bizler gerekli mücadeleyi vermezsek bugün bizim, yarın çocuklarımız ve torunlarımızın iş güvencesi olmayacaktır.

Mevcut Anayasa'daki devlet memurlarının güvencesi 128. maddedir.

"1. Genel ilkeler

Madde 128.- Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslı ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.

Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır.

Üst kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları, kanunla özel olarak düzenlenir."

Sendika Üyelerinden Kaynaklanan Sorunlar

Türkiye'de sendikaların ve diğer sivil toplum örgütlerinin üyeleri genel olarak isterlerse genel kurullarına katılmakta, bir kısmı bu toplantılara da katılmamakta katılanlarda bir sonraki genel kurula kadar örgütlerine uğramamaktadırlar.

Seçtikleri yöneticileri profesyonel (paralı) askerler olarak görmekte, yapılan etkinliklere yeterli desteği vermemektedirler.

Sendika Üyelerinden Kaynaklanan Sorunların Çözümü;

Sendika üyeleri ile yapılan toplantılarda sadece genel kuruldaki genel kurula toplantılara katılmayı bir yana bırakarak sendikalarına sahip çıkmaları ve her türlü etkinliklere katılmaları gerekir. Aksi takdirde başarılı olunamayacağı

kendilerine açıkça belirtilmelidir. Sendikalar, sosyal faaliyetler, paneller, konferanslar ve piknikler düzenleyerek üyelerinin sendikal faaliyetler katılımını sağlamalıdır. Üyelerinin iyi ve kötü günlerinde hep yanlarında bulunarak bir aidiyet şuurunu yaratılmalıdır.

• Memurlardan Kaynaklanan Sorunlar;

Türkiye’de 4688 sayılı kanuna göre memurların sendikalara üyeliği isteğe bağlı olması ve sivil toplum düşüncesinin yerleşmemesi, hükümetler ve yöneticilerin sendikasızlığı teşvik etmeleri nedenleriyle, bugün memurların ancak % 63 yakın kısmı sendikalara üye olmuşlardır. Kadın çalışanlarda bu oran çok aşağıdadır. Bu durum sendikaları maddi ve manevi olarak etkilemektedir.

• Memurlardan Kaynaklanan Sorunların Çözüm Yolları;

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda değişiklik yapılarak, isteğe bağlı sendikacılık yerine sendika üyeliğini özendirmek için Sendikal kazanımlardan sadece sendika üyelerinin faydalanacağı düzenlemeler konulmalıdır.

Sendikalar ekonomik yarar sağlama ve elverişsiz çalışma koşullarının giderilmesinin, aidiyet ve kimlik ihtiyaçlarının tatmini ve ideolojik faktörleri kullanarak sendikasız memurların sendikalaşmasını sağlamalıdır.

• Küreselleşme ve Yabancı Sermayeden Kaynaklanan sorunlar;

Küreselleşme ile bilgi ve sermaye dünyada hızlı bir şekilde yer değiştirmektedir. Uluslararası sermaye bu özellikten faydalanarak sahip olduğu iş yerlerinde ve yerli sermayedarlarla işbirliği yaparak mevcut yasalardaki boşluklardan istifade ederek, kaçak işçi çalıştırmak, esnek istihdam uygulayarak işsizliği artırmakta ücretlerin düşmesine sebep olmakta ve sendika karşıtı tutum izlemektedirler. Bazı basın kuruluşlarında yer alan işçi sendikalarının bazı başkanları için sendika ağalığı türünden yapılan haberlerin temelinde bu yatmaktadır.

• Küreselleşme ve Yabancı Sermayeden Kaynaklanan Sorunların Çözüm Yolları;

Küreselleşme ile dünyada hızla yer değiştiren bilgi ve sermayeden, sermayeyi elde etmek güç ise de bilgiyi ele geçirerek, Türkiye’de kamu görevlisinin eş ve çocuklar ile oluşan oy potansiyeli ile hükümetler üzerinde baskı unsuru yaratarak yabancı sermaye ve yerli sermayedarların mevcut yasalardaki boşluklardan istifade etmeleri önlenerek, kaçak işçi çalıştırmaları, esnek istihdamla ücretleri düşürerek işsizliği artırmaları ve sendika karşıtı durumlarının önüne geçilmelidir.

Türkiye’deki sendikal sorunlar genellikle sendikalardan, memurlardan ve kamu yöneticilerinden kaynaklanmakta olup, en önemlisi de başta İLO sözleşmeleri olmak üzere tüm uluslararası sözleşmelere uygun olarak yeniden

düzenlenmesi gereken anayasal ve yasal sorunlardır. Bu sorunların çözümleri de siyasal iktidara bağlıdır. Mevcut siyasal iktidarın gerekli değişiklikleri yaparak Türk memurunun sendikal haklar konusunda Dünyadaki çağdaş yerini almasında görevini yerine getirmesini beklediğimiz gibi Avrupa Birliği'ne uyum içinde gereklidir.

Avrupa Birliği'ne üye olabilmek için müzakerelere başlanılan bugünlerde diğer konularda olduğu gibi sendikal konularda da uyum sağlamak gerekmektedir. Bu uyumda uluslararası sözleşmelerle garanti altına alınan sendika kurma, toplu sözleşme ve grev haklarının Türkiye'de de eksiksiz olarak uygulanması konusundaki AB ilerleme raporu doğrultusunda gerekli anayasal ve yasal değişiklikleri mevcut iktidarın gerçekleştirmesi Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyeliği için şart olduğu gibi. Anayasanın 90. maddesine göre "Uluslararası Sözleşmeler ile yasalarımızın çatışması durumunda sözleşmelerin yasalara üstün tutularak öncelikle uygulanmasını öngördüğünden" iktidar için aynı zamanda bir görevdir. Bu konuda kamu yöneticileri, sendikalarımız ve memurlarımız da üzerlerine düşen görevleri yerine getirerek ülkemizin demokratikleşmesine ve çalışma barışına katkı sağlamalıdır.

Bugünkü 4688 sayılı kanunda grev, siyaset ve yönetime katılma hakkı, sendika üyeliğini özendirmek için Sendikal kazanımlardan sadece sendika üyelerinin faydalanacağı düzenlemeler bulunmamakta, Toplu Sözleşmenin Taraflarının oluşturulması ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun yapısının oluşturulmasında ise ciddi problemler mevcuttur.

Bu problemlerin çözümü temsil ettiğimiz kitlenin tatmini ve sosyal barış bakımından çok önemli bir satırbaşı olacaktır.

Sendikal haklar konusunda Avrupa Birliği'nin Merkezi Brüksel'den ve diğer merkezlerden gelen emirler doğrultusunda değil, Türk memurunun temel haklarından olan sendikal haklara sahip olması gerçeğine inanarak bir an önce Anayasal ve yasal değişikliklerin yapılması gerekmektedir.

4688 sayılı Kanunundaki yasaklar kaldırılarak, grev, siyaset ve yönetime katılma hakkı, sendika üyeliğini özendirmek için Sendikal kazanımlardan sadece sendika üyelerinin faydalanacağı düzenlemeler bulunmamakta, Toplu Sözleşmenin Taraflarının oluşturulması ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun yapısının oluşturulmasında ise ciddi problemler çözülerek uluslararası sözleşmelerin gereği yerine getirilmelidir. Türk memuru da tüm dünyadaki çalışanların sahip olduğu sendikal haklara kavuşmalıdır. Bu durum Türkiye'deki çalışma barışına büyük katkıda bulunacağı gibi Avrupa ve tüm dünyadaki imajını kuvvetlendirecek, Avrupa Birliği'ne tam üyelik konusunda da büyük bir adım atılmış olacaktır.

Çağımız sivil toplum örgütlerinin çağıdır. Bir ülkenin gelişmişliği de ekonomisinin yanında sivil topluma verdiği önemle ölçülmektedir. Sendikalarımıza her türlü desteği vererek Türkiye'nin demokratikleşmesine ve gelişmesine hizmet etmeliyiz.

• Üye olmanın serbest oluşundan Kaynaklanan Sorunlar

4688 Sayılı Kanununa göre sendikalara Üyeliğin isteğe bağlı olması memur sendikacılığın gelişmesine engel olmaktadır. Ama bu işlem işçi sendikalarında üye olmayan veya dayanışma aidatı ödemeyen sendika kazanımlarından faydalanamaz ama memur sendikacılığında böyle bir mevzuat düzenlemesi yoktur.

• Mali Sorunlar

4688 sayılı Kanununa göre sendikalara Üyeliğin isteğe bağlı olması memur sendikalarının gelirlerini azalttığı gibi, sendika genel merkez yöneticilerinin çalıştıkları kurumlardan ücretsiz izinli olarak ayrılıp ücretlerini sendikalarından almaları genel merkez ile şubelerin her türlü masrafları özellikle çalışan sayısı az olan hizmet kollarındaki sendikalarda (Kültür-Sanat, Ulaşım gibi) mali sorunlardan sendikacılık faaliyetleri asgari düzeyde zorlukla yapılmaya çalışılmaktadır.

• Mali Sorunların Çözüm Yolları

Türkiye’de sivil toplum kültürü maalesef gerçekleşmediğinden bir sivil toplum örgütü olan sendikalara da gereken önem verilmemektedir. Tam üyelik için başvurduğumuz Avrupa Birliği ülkelerinde her vatandaşın biri en az beş sivil toplum örgütüne üye, Türkiye’de ise beş kişiden biri.

Sendikaların masraflarını azaltmak için profesyonel yöneticilerin, ücretsiz izinlerini bırakarak kamudaki görevlerine dönmeleri bir çözüm gibi görünse de uygun değildir. Çünkü sendikacılık meşakkatli bir iştir. Hem sendikacılık yapmak hem de kamudaki görevlerini yerine getirmek mümkün değildir.

Sendikacının gecesi gündüzü, mesaisi, cumartesi, pazarı ve tatili olmaz. Sendikacı tüm illeri ve işyerlerini gezmek, buralardaki üyelerini bilgilendirmek ve yeni üyeler kazandırmak için 24 saat çalışmak zorundadır.

Sendikaları mali gücünü artırmak için 4688 sayılı yasadaki isteğe bağlı sendikacılık yerine sendika üyeliğini özendirmek için Sendikal kazanımlardan sadece sendika üyelerinin faydalanacağı düzenlemeler yapılması bir çözüm olabilir. Böylece güçlü sendikalar doğacaktır.

• Ülkenin Ekonomik, Sosyal ve Siyasi Durumundan Kaynaklanan Sorunlar

Ülkenin ekonomisinin, sosyal durumunun ve siyasi koşullarının olumsuz olması sendikacılığı da etkilemektedir. Özellikle Türkiye’de işsizliğin gün geçtikçe büyük boyutlara ulaşması atanmayan öğretmenler sonucu, özellikle toplu görüşme safhasında sendikaların ücret artışı isteklerine karşı bazı çevreler ve hükümet yetkililerince bu konu istismar edilerek kamuoyu etkilenmektedir.

• Ülkenin Ekonomik, Sosyal ve Siyasi Durumundan Kaynaklanan Sorunların Çözüm Yolları

Ülkenin ekonomisinin, sosyal durumunun ve siyasi koşullarının düzelmesi için sendikalar her türlü katkıyı sağlamalıdır. Sendikalar olarak işsizlere sahip çıkarak, işsizliğin önlenmesi için projeler hazırlanmalı, memurların aldıkları ücretler ile açlık ve yoksulluk sınırları ile mukayese edilerek, memurların hangi şartlarda yaşadıkları kamuoyuna açıklanmalıdır. Toplu sözleşmeye giderken afakî talepler yerine, geçen yılki enflasyon ile memur ücretlerindeki artış oranı karşılaştırılarak makul ücret artışları talep edilmelidir. Bu görüşmelerde işveren kurulunun yaptıkları hesap yanlışlıkları kamuoyuna duyurularak memurların haklı isteklerde buldukları imajı yaratılarak işsizlerle karşı karşıya getirme yanlısındaki hükümet yetkililerinin oyunlarına gelinmemelidir.

• Sarı Sendikalardan Kaynaklanan Sorunlar

Sendikal hayatın en zor olanı ise sarı sendikalarla mücadeledir.

Bu sendikalar, hükümetlerin kamu personelinin kurdukları sendikaları denetimleri altına almak için kendi kontrollerinde oluşturdukları ve çalışanların haklarının gaspında kullandıkları birer araçtır.

Kimi hükümetler, kamu personelinin gücünü bölmek için sendika kurar ya da bazı sendikaları desteklerler.

Kamu personelinin haklarını savunuyormuş gibi görünen, ancak mevcut hükümetin kontrolünde olan, demokratik işleyişe sahip olmayan "sendikalar!" sarı sendika denir. Sarı sendikalar sınıf bilinci taşıyan hiç bir eylemde rol almazlar.

Bu sendikalar internet sitelerinde hükümet programı gibi haberler, hükümet propagandası gibi açıklamalar yaparlar. Her zaman hükümetten yana "uzlaşma" mesajları yayınlar ve genellikle de "uzlaşırlar!" Hak kazanılmaz, verilir anlayışına sahiptirler.

İnanç, gibi değerleri kullanarak kitleleri gerçek mücadeleden uzaklaştırırlar. Sarı sendikalarda yönetim kadroları mevcut siyasete uygun, her an "atanabilecek" kişilerden oluşturulur. Onlar alanlarda, meydanlarda, sokaklarda görülemezler. Bu sendikaların kazanımları, öptükleri el, eğdikleri boyun, ettikleri biat kadardır. Hükümet kapısında yatarlar, meclis kulislerinden hak umarlar. Sarının envai çeşidini sergileyen bu sendikalar her dönem var olmuşlardır.

Sarı sendikalar üyelerini haksız menfaat temin etmek yöntemiyle ellerinde tutarlar.

Hak kavramının olmadığı yerde, anarşi vardır, sömürü vardır, her türlü onursuzluk, ilkesizlik ve çirkinlik vardır. Bu yüzdendir ki Türk Eğitim-Sen mücadelesini en baştan beri "Hak" kavramı üzerine bina etmiştir. Çünkü herkesin hakkını aldığı, hakkına razı olduğu yerde huzur vardır, dürüstlük vardır, onur, ilkeler ve güzellikler vardır.

Bundan dolayı internet sitemizin logosunda bile “Burada ilkeli, onurlu, kararlı hak mücadelesi vardır” yazar. Kurulduğumuz günden beri hep “hak” dedik ve “hak” mücadelesi yaptık. “Hak” kavramının yerine başka bir şey koymayı da onursuzluk gördük. Sendikamız var oldukça bu “hak” mücadelemiz devam edecektir.

• **Sarı Sendikalardan Kaynaklanan Sorunların Çözümü**

Bu sorunun çözümünde en etkili yöntem kamu çalışanların gerçekleri görüp hak aramanın adresi olan sendikaya üye olarak sarı sendikaları cezalandırmalarıdır.

• **Memurların Sendikalara Katılmamalarının Diğer Nedenleri**

Sendikaların amaç ve eylemleri ile aynı fikirde olmama, meslekleşme ve yönetim ile özdeşleşmedir.

Ö-NEDEN SENDİKA, NEDEN TÜRK EĞİTİM-SEN?

• Bizim İşimiz Nedir?

İdealist önderlerin yılmadan yaptığı mücadele sayesinde Kamu Çalışanları Sendikaları Kanunu'nun çıkmasını sağladık. Üyelerimizden aldığımız güçle; grev, siyaset ve yönetime katılma hakkını içeren sendikal haklarımızı alma mücadelemiz sürüyor.

İşimiz; yetkili sendika olmak grev, siyaset ve yönetime katılma hakkını içeren sendikal hakları elde etmek.

Biz hep kazandık, kazanmaya da devam edeceğiz. Çünkü biz neyi, niçin, nasıl, kiminle, hangi ortamda, kime, nelere karşı yapacağımızı iyi biliyoruz. Ve inanıyoruz ki, mutlaka kazanacağız!

• Neden Sendika?

Üçüncü bin yıla girdiğimiz bu yıllar, gelişmiş toplumlarda "Sivil Toplum Örgütlenmesinin" yükselen değer olduğu bir dönemdir. Yani bir anlamda, günümüzde toplumların gelişmişlik ölçütü sivil toplum örgütlerinin sayısı ve etkinliğidir. Ayrıca modern yönetim biçimi olan Katılımcı Demokrasinin de doğasında "yönetilenlerin" "yönetenlere" her düzeyde demokratik müdahalede bulunabiliyor olması ön koşuldur.

Bu müdahale, toplumu oluşturan kesimlerin meydana getirdiği Sivil Toplum Kuruluşları vasıtasıyla yapılabilmektedir.

21. Yüzyılın lider ülkesi olma idealini güden ülkemizin, çağdaş bir seviyeye ulaşabilmesinin gerekliliklerinin başında hiç şüphesiz, bilinçli bireylerden oluşmuş örgütlü bir toplumun gerçekleştirilmesi gelmektedir.

Türk toplumunu oluşturan kesimlerin en önemlisi kamu çalışanlarıdır. Çünkü devlet asli görevleri gereği yerine getirmesi gereken hizmetlerini bu kesim eliyle vatandaşlarına ulaştırmaktadır. Yani kamu çalışanları devlet için "olmazsa olmaz" bir unsurdur.

Bir ülkenin topyekûn kalkınmasının ön koşulu ve itici gücü, çok iyi organize edilmiş ve çağın gereklerini karşılayabilen iyi bir eğitim sistemidir.

Eğitim sistemi; kurgulayıcıları, planlayıcıları, hedefleri, ürünleri ve uygulayıcıları yani eğitim çalışanları ile bir bütündür. Dolayısıyla sistemdeki bir aksaklığın tespiti ya da sistemin iyileştirilmesi gündeme getirildiğinde sistemin tüm unsurları ile birlikte değerlendirilmesi bir zorunluluktur.

Ancak ne yazık ki, bugüne kadar uygulanan politikalar bu gerçek ile bağdaşmamaktadır.

Bu mevcut durum ve yaşanmış tecrübeler; gelecek nesillerin sorumluluğu gibi ulvî bir görevi yerine getiren eğitim çalışanlarını kaygılandırmakta ve "Bir şeyler yapmak gerek" kanaatini uyandırmaktadır.

Çünkü modern toplum demek, birçok niteliklerinin yanında, insan'ın, ancak haklarıyla birlikte bir anlam kazandığı, yani "hak bilinci"nin her zamankinden daha fazla yaygınlaşmış bulunduğu bir toplum demektir.

Fakat Hakkı elde etmek için, haklı olmak her zaman yeterli değildir. "Hak haklıdır" özdeyişi her zaman bir özlem olarak kalmaktadır. Acı da olsa gerçektir ki, hak gücünün elinde kalmaktadır. O halde sadece haklı olmak değil, güçlü de olmak gerekiyor. Güçlü olmak ise birlik olmakla sağlanır. Bu birlikler modern toplumlarda tamamiyle oturmuş sivil toplum kuruluşlarıdır. Çalışanlar için bu kurum ise sendikalardır.

Beri yandan, bugüne kadar yaşanmış olan sayısız deneyim, böyle bir toplum yapısı içerisinde çalışanların haklarını aramasının en etkili yolunun güçlerini birleştirmekten geçtiğini; buna karşılık, güçlerini birleştirmeksizin bireysel olarak hak aramaya kalkışanların çoğunlukla hüsrana uğradığını, bilgi, beceri ve emeklerinin karşılığını hemen-hemen hiçbir zaman alamadıklarını; her zaman için, kendi elleriyle ortaya koymuş oldukları maddî ve manevî değerlerinin ve zenginliklerinin gasp edilmesine engel olamadıklarını; ister Kamu Sektörü ve ister Özel Sektör olsun, işverenler tarafından aldatılmaya, kullanılmaya, istismar edilmeye, sömürülmeye ve bütün bunların yanında, emeklilik dönemlerinde de âdeta çöpe atılırcasına kaldırılıp atılmaya açık hedef teşkil ettiklerini ve çok kere de mahkûm olduklarını çok açık ve seçik olarak binlerce defa ispat etmiş bulunmaktadır.

İnsan, ancak haklarıyla birlikte bir anlam kazandığına göre, haklarının alınabilmesi için ne yapılmalıdır? Yine bugüne kadar yaşanmış olan sayısız deneyim açık ve seçik olarak göstermiştir ki, bu sorunun tek doğru cevabı ve bu problemin tek ve zorunlu çözüm yolu, güç birleştirmenin en etkin yöntemi olan Sendikacılıktır. Geçimlerini "para sermayesi" ile değil de "bilgi, beceri ve emek sermayesi" ile sağlayan büyük kitleler için bunun dışındaki diğer her yoldan elde edilecek başarılar hem verimsiz, kısır, sistemsiz, tesadüflere bağlı ve hem de gelip-geçici olmaya mahkûmdur.

Şu hâlde yapılacak olan şey, bilgisi, becerisi ve emeği ile geçindiği hâlde, hâlâ "Sendika"yı korkulacak bir şey gibi gören ve hâlâ sendika üyesi olmayı risk almak zanneden çalışanların, bu yaptıklarının aslında mesleklerine saygı duymamak, kendi haklarına saygı duymamak ve zihninde hak arama bilinci yeterince uyanmış olmamak olduğunu fark ederek en kısa zamanda sendikali olmaları ve sendikalı olanların da sendikalarıyla organik bağlarını sıkılaştırmalarıdır.

• Niçin Sendikalı Olmalıyız?

Çağdaş toplumun bilinçli bireyleri olmak,

Gelişmiş demokrasinin gereği olan katılımı sağlamak,

Hep birlikte kamu çalışanlarının, milletimizin ve devletimizin geleceğine yön vermek,

İçeriği ve hedefleri bakımından millî, yöntemi ve araçları bakımından bilimsel ve çağdaş bir eğitim sistemi oluşturmak,

Ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerimizi korumak; günün koşullarına ve insan onuruna yakışır düzeyde geliştirmek,

Liyakatin esas alındığı bir düzende itilip horlanmaktan, sürgün ve kıyım-dan kurtulmak,

Haksız, hukuksuz ve gerçekçi olmayan keyfi uygulamalara son vermek,

Adil yönetim, adil çalışma şartları, adil ve eşit ücrete, kavuşmak,

“Güç” olarak hakkımız olanı almak ve kötü gidişatımıza son vermek,

Toplumda yeniden saygınlık kazanmak için,

Onurlu, dürüst, ilkeli ve sorumlu bir anlayışla hak arama mücadelesinde yer almalı, örgütlü olmalıyız.

Çünkü sendikası çalışan, hakları işverenin insafına kalmış yetim ve öksüz çocuk demektir.

Evet: Sendika; ama hangi sendika?

• Neden Türk Eğitim-Sen?

Türk Eğitim-Sen, yirmi yılı aşkın mücadele dolu şerefli geçmişinde, çok zorlu ortamlara ve çok büyük engellere rağmen, kendisini, genel olarak hayatını bilgisi, becerisi ve emeği ile kazanan büyük kitlelerde hak arama bilincini yaygınlaştırmada ve haklarını aramada elde etmiş olduğu olağanüstü başarısı ile ispat etmiş olduğu gibi; özel olarak da, temsilcisi olduğu Eğitim İşkolu’nda ilkokuldan üniversiteye varıncaya dek, öğretmeni, akademisyeni, memuru, hizmetlisi ile tüm eğitim, öğretim ve bilim camiası mensuplarının haklarını aramada da en ön safta, en yüksek azim ve en büyük fedakârlıklarla en etkili mücadeleyi yürütmüştür ve yürütmeye devam etmektedir.

Türk Eğitim-Sen, bütün bu müddet zarfında, her türlü samimî eleştiriye açık olmuş, sürekli olarak kendisini de yenilemiş, yeniden üretmiş ve Türk sendikacılık anlayışında bir zihniyet devrimi yapmaya çalışmıştır ki çok önemli mesafelerin alındığı bu devrim de “ilkeli sendikacılık” olarak özetlenebilir.

Türk Eğitim-Sen, “İlkeli Sendikacılık” ile şunları savunmakta ve uygulamaktadır:

Her şeyden önce, Sendikacılık, bir “meslek kuruluşu”dur; bir ideolojik kamplaşma, bir ideolojik kabilecilik değildir; olamaz, olmamalıdır. İşte öncelikle bir “meslek kuruluşu” olmayı 1 numaralı temel ilke olarak kabul eden Türk Eğitim-Sen, belirli bir ideolojiye, belirli bir siyasi tercihe duruşa sahip ki-

şilerin değil, Eğitim İşkolu'nda bilgisi, becerisi ve emeği ile çalışan herkesin sendikasıdır; hep böyle olmuştur, bundan böyle de bu çizgisinden sapma göstermeyecektir.

Türk Eğitim-Sen, bunun içindir ki, hiçbir siyasî parti ve/ya hizip ile en ufak bir özel teması bulunmamayı; bütün siyasî kuruluşlara aynı mesafede durmayı en temel bir ilke olarak kabul etmiştir ve bugüne kadar da bu ilkesinden taviz vermemiştir.

Türk Eğitim-Sen'i diğerlerinden temelde ayıran bir diğer önemli ilke de, "hak" kavramı yanında "görev" kavramını da ihmal etmeyen; daha doğru bir anlatımla, hakların ve görevlerin bir bütünlük oluşturduğunu temel prensip olarak kabul eden bir "haklar ve görevler bütünlüğü ahlâkı" felsefesi geliştirmiş olmaktır. Ne yazık ki, genelde hep göz ardı edilen bu çok mühim hususu son derece önemseydiğimizizi bir kere daha vurgulamak isteriz: Hep haklarından söz eden ama görevlerinden söz etmeyen bir düşünce ve bu düşünceye dayalı sendikacılık, ancak, hep "almaya" yönelmiş, ama "vermeyi" düşünmeyen oportünist bir sendikacılık olabilir; başka bir şey değil!

Türk Eğitim-Sen'in "haklar ve görevler bütünlüğü ahlâkı" felsefesine göre: Bizlerin çok yüce ve dokunulamaz, herkesin saygı göstermesi gereken haklarımız vardır; ama aynı zamanda ailemize, akrabalarımıza, komşularımıza olduğu gibi, toplumumuzun bütününe karşı da çok yüce ve dokunulamaz, mutlaka saygı göstermemiz gereken görevlerimiz de vardır: Her çalışanın "hakkını" tam olarak talep edebilmesi için "görevini" tam olarak yerine getirmesi bu ilkenin kaçınılmaz ve zorunlu bir sonucudur.

Türk Eğitim-Sen, yine bu ahlâk anlayışının kaçınılmaz ve zorunlu bir sonucu olarak, Türkiye'nin bölünmez bütünlüğünü, bağımsızlık ve özgürlüğünü korumayı ve her türlü bölücü ve yıkıcı faaliyetlerin karşısında kaya gibi dimdik durmayı da bütün görevlerin üstünde en kutsal görev olarak kabul etmektedir.

Ve son olarak da, Türk Eğitim-Sen, bütün bu yüksek insanlık ideallerinin, bağımsız ve özgür ülkemizde gerçekleştirilmesinin ancak ve yalnız demokratik sistemde mümkün olabileceğinin bilincinde olarak "demokrasi"yi sonuna kadar savunmayı; hak ararken haksızlık yapmamak ve haksız konumuna düşmemek için meşruiyet çizgisinden sapmamayı da çok önemli ve kesinlikle vazgeçilemez bir başka ilke olarak savunmuş ve uygulamıştır ve bundan böyle de savunmaya ve uygulamaya devam edecektir.

Kaygılarımız ortak, Hedeflerimiz ortak, Değerlerimiz ortak.

Bölünmeyelim, böldürtmeyelim. Gücümüzü Türk Eğitim-Sen çatısı altında birleştirelim.

Çünkü 18 Haziran 1992 Tarihinde kurulan Türk Eğitim-Sen, söylem ve eylemleri ile eğitim çalışanlarının "gerçek" temsilcisidir.

81 ilde teşkilatlanan Türk Eğitim-Sen, ülkemizdeki eğitim çalışanlarının en büyük, en güçlü ve en diri temsilcisidir.

Türk Eğitim-Sen Türkiye'nin etkili ve yetkili sendikasıdır.

Türk Eğitim-Sen, başka hiçbir anlayışın taşeronluğunu yapmayan; bağımsız, ilkeli, demokratik ve çağdaş bir sivil toplum kuruluşudur.

Türk Eğitim-Sen, uzlaşmacı, yapıcı, diyalogdan yana; aynı zamanda hak aramada mücadelecı ve kararlı kitle sendikasıdır.

Türk Eğitim-Sen, parçası olduğu toplumun değerlerine sahip, ideolojisi memurun meselesi olan, toplumu sınıflara ayırmayan, bölücü ve yıkıcı anlayışlara taviz vermeyen, gelişmeye açık kamu çalışanlarının kuruluşudur.

Türk Eğitim-Sen, temsil ettiği kesimin talep ve sorunlarını gündeme getirmek için, her düzeyde, hiçbir denge hesabı gütmeksizin ve taviz vermeden mücadele ortaya koyan bir meslek kuruluşudur.

Türk Eğitim-Sen, gücünün ve iradesinin siyasi ve ideolojik yapılanmaların kirli emellerine taşeron olarak kullanılmasına izin vermeyen eğitim çalışanlarının yuvasıdır.

Türk Eğitim-Sen, her durumda iyiyi, doğruyu, yardımlaşmayı ve dayanışmayı öngören; yüreğinden hoşgörüyü eksik etmeyen eğitim çalışanlarının birlikteliğidir.

• **Öncelikli Amaçlarımız**

Sendikacılıkta lider olmak,

Üyelerin ve çalışanların memnuniyetini sağlamak,

Üyelerin ekonomik, sosyal, kültürel ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek, dolayısıyla sosyal adaletin sağlanmasına katkıda bulunmak,

Türk Millî Eğitim Sisteminin temel değerlerimiz ışığında yeniden kurulmasına yardımcı olmak, Ülke sorunlarına eğitim açısından müdahil olmak,

21'inci Yüzyılın Türkiye'sini çağdaş uygarlık düzeyine taşımak.

• **Kalite Politikamız**

Sürekli gelişime açık olmak,

Etkili ve verimli çalışmak,

Uluslararası standartlarda hizmet vermek,

Eğitim çalışanlarını bir bütün olarak görmek,

Üyelerin ihtiyaçlarına ve önceliklerine duyarlı olmak,

Ülkenin toplumsal gelişimine katkıda bulunmak,

Çok sesliliğin demokrasinin gereği olduğuna inanmak,

Eğitim sorunları için alternatif çözümler üretmek,
Uluslararası kuruluşlarla ilkelerimiz doğrultusunda ortak politika ve strateji geliştirmek,

• **Temel İlke ve Değerlerimiz**

Gelecek nesillere olan “ahlaki sorumluluğumuz”un şuurunda olmak,
İnsanlara sevgiyi, saygıyı ve güveni aşılacak,
Millî ve manevî değerlere bağlı olmak,
Dürüst, ilkeli ve kararlı davranmak,
İnsan hak ve hürriyetlerine saygılı olmak,
Yönetimde katılımcılığı ve şeffaflığı benimsemek,
Toplumun tüm dinamikleriyle uzlaşma ve diyalogdan yana olmak,
Her türlü ayrımcılığa karşı olmak,
Üyelerin ve sendikanın çıkarlarını gözetmek.

• **Sendikal Hareketle Esas Aldığımız İlkeler**

“Hak” olgusunu, yerine getirilen görevlerin ve yüklenilen sorumlulukların bir gereği kabul edilip, üretici, yol gösterici ve hak ettiğini almasını bilen sendikacılık anlayışı,

Sendikal hakları; grev, siyaset ve yönetime katılma hakkını bir bütün olarak gören ve üçünün de aynı anda bir arada bulunması gerektiğine inanan bir sendika anlayışı,

Sendikal hareketin odağında çalışanların hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi gerektiğine inanan; dolayısıyla sendikal hareketi temel hedefinden saptıracak her türlü suiistimale taviz vermeyen bir sendikacılık anlayışı,

Üyelik hakkı hususunda kamu çalışanları arasında herhangi bir ayırım gözetmeyen, bütün kamu çalışanlarını kuşatabilecek kitle sendikacılığı anlayışı,

Yasaksız, gerçek anlamda demokratik, katılımcı ve hür bir sendikacılık anlayışı,

Siyaset yapma serbestisi bulunan, ancak siyasi kuruluşlara paravan ve piyon olmayan bir sendika anlayışı,

Mesleki taassuptan uzak, genel menfaati gözetken, güçler ayrımı yerine güç birliği prensibinin hâkim olduğu bir sendika anlayışı,

Bütün çalışanların her şeyden önce bir insan olduğu dikkate alınarak mevki, makam ve unvan farklarını çalışanlar arasında herhangi bir ayrıcalık sebebi saymayan bir sendikacılık anlayışı,

Türk milletinin ebediyen hür ve bağımsız yaşamasını esas alan, Türk devletinin ülkesi ve milleti ile bölünmez bir bütün olduğu ilkesinden asla taviz vermeyen bir sendika anlayışı,

Her türlü faaliyetlerinin özellikle üyelerinin ve herkesin denetimine açık gerçek anlamda şeffaflık ilkesinin hâkim olduğu bir sendikacılık anlayışı,

Kamu çalışanları için fevkalade ehemmiyet arz eden aşağıdaki temel meselelerin çözümüne öncelik veren bir sendika anlayışı,

Grev, siyaset ve yönetime katılma hakkını elde edilmesi anlayışı,

Eşit işe eşit ücret ilkesinden hareketle en az ücretin, çalışanların uygarca yaşamasını temin edecek seviyeye getirilmesi ile ücret sisteminin liyakat, iş güclüğü, iş riski, kıdem gibi adil kıstaslara dayandırılması ve ücretleri enflasyona karşı koruyucu tedbirlerin alınması anlayışı,

Personel Rejimi'nin çalışanların ihtiyaçlarına cevap verebilecek ve günün şartlarına uygun tarzda ıslahı veya yeniden düzenlenmesi anlayışı,

Memur Güvencesi: Kamu çalışanlarının tayin, nakil, terfi ve işe alınması gibi durumlarının kanun garantisini ile teminat altına alınarak, siyasal iktidarların keyfi uygulamalarından kurtarılması anlayışı,

Bu anlayışlarla yola çıkan Türk Eğitim-Sen salt ücret sendikacılığı yapmıyor; toplumun ve çalışanlarımızın bütün sıkıntılarıyla yakından ilgileniyor.

Çünkü Türk Eğitim-Sen güçlü bir demokratik kitle örgütüdür. Türk Eğitim-Sen Türkiye sevdalılarının bir araya geldiği "Bizim ilkemiz, önce ülkemiz" prensibini ön plana çıkaran, çalışan, üreten, yol gösteren, hak eden, hak ettiğini mutlaka alan bir sendikacılık anlayışıyla üyelerine hizmet vermektedir.

Bu nedenle de sorumlu sendikacılık Türk Eğitim-Sen'e hep kazandırmaktadır.

• Tüm Üyelerimiz Sigortalıdır

Türk Eğitim-Sen üyeleri, kaza sonucu vefat ve sürekli sakatlık hallerinde üye poliçesinde yer alan 15.000TL teminat limitiyle grup ferdi kaza sigortası kapsamında sigortalıdır. Teminat limiti her yıl yenilenmektedir.

İsteyen üyelerimiz eş, çocuk ve 1.derece yakınlarını da grup ferdi kaza sigortasına dâhil ettirebilirler.

-Kişi Başına 15.000TL Teminat İçin Yıllık Ödenecek Prim 2,50TL

-Kişi Başına 50.000TL Teminat İçin Yıllık Ödenecek Prim 25TL

-Kişi Başına 100.000TL Teminat İçin Yıllık Ödenecek Prim 50TL

Eş, çocuk ve 1. derece yakınları için ferdi kaza teminatı isteyen üyelerimiz bağlı buldukları Şubeye (ilçelerdeki üyeler ise İlçe Temsilcilerimiz ve işyeri temsilcilerimiz aracılığıyla); bu konuda başvuruları gerekmektedir.

• Neden Sendika, Neden Türk Eğitim-Sen Konusunda;

Türk Eğitim-Sen Genel Merkezinin www.turkegitimsen.org.tr internet sitesi "**Yayın Arşivi**" bölümünde yer alan "**Sendika Ne İşe Yarar?**", "**Sendika Ne İşe Yarıyor, Ne Yapıyor?**" yayını siteden indirilerek okunmalıdır.

P-İŞYERİ TEMSİLCİSİNİN ÖNCELİKLERİ

Değerli İşyeri Temsilcisi Arkadaşım!

Türk Eğitim-Sen Şubeleri bulunduğu bölgede dosta güven, art niyetli insanlara korku salmaktadır. Herkes şunu bilmelidir bugünün yarını da vardır. Bir takım insanlar bugün yaptıklarıyla yarın yüzümüze bakmak zorunda olduklarını unutmamalıdır. Biz bugün güçlüyüz, etkiliyiz emin olun yarın daha da güçlü olacağız. Çünkü biz her hareketimizde doğruyu güzeli kendimize rehber edindik.

Hemen harekete geçmeli üye bulmalıyız siz sendika işyeri temsilcileri hem sendikacılık yapmakta hem de üzerlerinizde bulunan memurluk görevini yerine getirmektesiniz.

Önümüzdeki dönemde; Üye kaydının sağlanması, Sendikamızın faaliyetlerinin duyurulması, Üyelerle sendika yetkilileri arasında iletişimin sağlanması için şu soruyu kendimize soralım. **Ben bugüne kadar kaç kişiyi üye kaydettim? Kaç Eğitim Çalışanına Sendikal Faaliyetin Önemini Anlattım? Sendikanın Ortaya Koyduğu Kaç Eyleme Destek Verdim?** Bu soruların cevabını bulamıyorsak kendimiz için bir şey yapmış sayılmayız.

1-İşyeri sendika temsilcisi yanında mutlaka işyeri temsilcisi el kitabını, yeteri miktarda üye formu ve istifa formunu ve sendika yöneticileri ile ilgili iletişim bilgilerini içeren bir dosya bulundurmalıdır.

2-Sendikamızın amaç ve ilkeleri doğrultusunda işyerinde teşkilatlanma ve üye kaydetme çalışmaları yapmalısınız.

3-Üyelerin hak ve menfaatleri doğrultusunda çalışmalar yürütmelisiniz.

4-Baş Temsilci ile beraber veya Baş Temsilcinin bulunmadığı işyerlerinde üye ve Kamu İşvereni arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmelisiniz.

5-Şubenin cep telefonu mesaj programına kayıt olunmalı, iş yerindeki diğer üyelerimizin de mesaj programına kayıt olmasını sağlamalısınız.

6-İşyeri temsilcilerimiz işyeri ilan panosu konusunda hassas olmalı, işyerindeki sendika ilan panosu bulunmasını sağlamalı, temsilcilik veya şubelerimizden pano temin edilerek işyerin uygun yerine asılmasını ve panolardaki bilgilerin güncelleşmesini sağlamalısınız.

7-Türkiye Kamu-Sen Genel Merkezinin, Türk Eğitim-Sen Genel Merkezinin, Şubenin veya Temsilciliğin iş ve çalışma hayatı ile ilgili faaliyetlerini duyurabilmek amacıyla yayınladığı ve sizlere ulaştırdığı, kitap, gazete, dergi, broşür, bülten ve duyuruların işyerinde dağıtılmasını sağlamalı, takip etmeli, bu dokümanlara katkı sağlamalı, okumalı ve okul/kurumdaki diğer personelin okuyabileceği yerlerde, işyeri ilan panolarımızda bulunmasını sağlamalı ve orada korumalısınız.

8-Üyelerimizin yayın organlarımızda yer almasını istedikleri makale, resim, karikatür vb. dokümanlar şube veya temsilcilik yönetimine iletilmelidir.

9-Türkiye Kamu-Sen Genel Merkezinin, Türk Eğitim-Sen Genel Merkezinin ve Şubenin e-mail bilgilendirme grubuna üye olunmalı, İşyerindeki tüm personelin de üyemiz olsun olmasın e-mail grubuna üye olması sağlanmalıdır.

10-Türkiye Kamu-Sen Genel Merkezinin, Türk Eğitim-Sen Genel Merkezinin ve Şubenin internet adresini sık sık takip etmeli, okul/kurumdaki diğer personelinde takibi için ön ayak olunmalıdır.

11-Eğitim ve kamu hayatı ile ilgili internet sitelerini takip etmeli, gelişmelerden haberdar olmalısınız. Bu sitelerden sendikamız ve konfederasyonumuz hakkında yapılan manipülasyon türünden haberlere itibar edilmemeli şube ve genel merkezden bilgi alınmalıdır.

12-İşyerindeki personelin sorunları, sıkıntıları, talepleri, şikâyet ve önerileri dinlenmeli ve çözümlenemeyen konular temsilcilik ve şubeye aktarılmalıdır.

13-İşyerinde personele açılan soruşturmalar hakkında temsilcilik ve şubeye bilgi verilmeli sorun yaşayan personele yardımcı olunmalıdır.

14-İşyerindeki tüm personelin iletişim bilgileri, cep telefonları, e-mail ve kan grubu bilgileri temin edilerek işyeri temsilcisinin dosyasında bulunmalı ve bu bilgiler temsilcilik ve şubeye aktarılmalıdır.

15-İşyerinde ziyaret, kutlama, tebrik, taziye gibi sosyal etkinliklere katılmalısınız.

16-İşyerindeki üyelerin vefat eden yakınları için cep telefonlarına mesaj çekilmesini, aylık bültende yayınlanmasını ve internet sitesinde duyurulmasını sağlamak ve taziye ziyaretinde bulunulması için şubesinin ve temsilciliğinin bilgilendirilmesi gerekmektedir.

17-İşyerindeki üyelerin mutluluklarını paylaşmak adına; nişan, evlenme, doğum ve sünnet gibi mutlu anların; aylık bültende ve internet sitesinde yayınlanması için şubesinin ve temsilciliğinin bilgilendirilmesi gerekmektedir.

18-Üye aidat kesintilerini ve üyelerin emeklilik, tayin, vefat ve istifa vb. hareketlilikleri takip edip sendika şubesinin bilgilendirilmesi sağlanmalıdır.

19-İlk defa atama veya yer değiştirme suretiyle okul/kuruma gelen personel ile tanışılmalı bu kişilere hoş geldin ziyaretinde bulunulması için sendika şubesinin ve temsilciliğinin bilgilendirilmesi gerekmektedir.

20-Toplantı ve Eylemlere katılma konusunda üyeler uyarılmalı sendikanın yaptığı Toplantı ve Eylemlere yüksek oranda katılım sağlanmalıdır.

21-Eğer üye olacak kişi başka sendikaya üye ise istifa formu doldurulması sağlanmalıdır.

22-Üyelik formuna mutlaka cep telefonu ve e-mail yazılmalıdır

23-Kazanılan davalar hakkında iş yerindeki personel bilgilendirilmeli, kazanılan dava ile aynı durumda olanlara dava açılabileceği hatırlatılmalıdır.

24-Toplu sözleşme taleplerimiz, Toplu Sözleşme Görüşmeleri sonuçları, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararları, Kamu Personeli Danışma Kurulu kararları ve Kurum İdari Kurullarındaki alınan kararlar üyelerle aktarılmalıdır.

25-Mayıs ayında yeni kaydedilen üyenin formu en geç ayın 14'üne kadar şubeye ulaştırılacaktır. Ayın 14'ünden sonra gelen yeni kayıt, Mayıs ayına yansımayacağından Haziran ayına yansır. Buda Mayıs ayında yetki için sayılmaz. Ama gelecek yıl için yeniden Mayıs ayından sonra da üye kaydı yapılması konusunda hassasiyet gösterilmelidir.

26- Türk Eğitim-Sen Genel Merkezinin www.turkegitimsen.org.tr internet sitesi "**Yayın Arşivi**" bölümünde yer alan "**Çalışma Hayatında Kadın Sorunları ve Türk Eğitim-Sen**", "**Öğretmenlerin Sosyo - Ekonomik Durumu İle İlgili Anket Çalışması**", "**18. Milli Eğitim Şurası Çalışma Raporu**", "**Cumhuriyetimizin 100. Yılına Doğru Üniversite Vizyonumuz**", "**Milli Şehit Boğazlıyan Kaymakamı Kemal Bey**", "**4/C Bülteni**", "**Kurum İdari Kurulu Çalışma Raporları**", "**4 C Statüsünde Çalışan Özelleştirme Mağdurları Yalnız Değildir**", "**Üniversite Kurultayı**", "**Kurum İdari Kurulu Raporu**", "**Sözleşmeli Öğretmenlik mi? Kölelik mi?**", "**Türkiye'de Üniversite Sorunu ve Üniversite Çalışanları**", "**Toplu Görüşme Teklifleri**", "**Türkiye'de Eğitim Sorunu**", "**MEB Bünyesinde Çalışan Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personeli İle İlgili Araştırma Sonuçları**", "**Avrupa Birliği Sürecinde Atatürk İlkeleri**", "**Hizmetliler Kurultayı**", "**Kadın Kurultayı**", "**İlköğretim Okullarında Şiddet ve Taciz**" gibi yayınlar sitemizden indirilerek okunmalı, sözleşmeli personel, kadınlar, eğitim öğretim hizmetleri dışındaki diğer personel ile ilgili yapmış olduğumuz iş ve faaliyetler ile sosyal faaliyetlerimiz üyelerimize aktarılmalıdır.

27-Türk Eğitim-Sen Genel Merkezinin www.turkegitimsen.org.tr internet sitesi "**Yayın Arşivi**" bölümünde yer alan afişler takip edilmeli şubeden temin edilerek ilan panosuna asılması sağlanmalıdır.

28-Devlet Personel Başkanlığının www.dpb.gov.tr internet sitesi "**DPB Görüşleri**" bölümünde yer alan "**Kamu Görevlileri Sendikaları Mevzuatı İle İlgili Görüşler**" kısmındaki görüşler takip edilmelidir.

29- Türk Eğitim-Sen Genel Merkezinin www.turkegitimsen.org.tr internet sitesi "**Mevzuat**" bölümündeki "**Açığımız Davalar Ve Son Durumları**" ile "**Örnek Mahkeme Kararları**" bölümleri takip edilmelidir.

30-Türk Eğitim-Sen Genel Merkezinin www.turkegitimsen.org.tr internet sitesi "**Yayın Arşivi**" bölümünde yer alan "**Disiplin Kurullarına Katılacak Sendika Temsilcisinin El Kitabı**" yayını siteden indirilerek okunmalıdır.

31-Türk Eğitim-Sen Genel Merkezinin www.turkegitimsen.org.tr internet sitesi "**Yayın Arşivi**" bölümünde yer alan "**Sendika Ne İşe Yarar?**", "**Sendi-**

ka Ne İşe Yarıyor, Ne Yapıyor?” , “Kitlesele Örgütlerde Teşkilatçılık” yayını siteden indirilerek okunmalıdır.

32-Türk Eğitim-Sen Genel Merkezinin www.turkegitimsen.org.tr internet sitesi “Yayın Arşivi” bölümünde yer alan “Demokratik Yönetimin Birinci Adımı Bilgi Edinme Hakkı” yayını siteden indirilerek okunmalıdır.

33-Türk Eğitim-Sen Genel Merkezinin www.turkegitimsen.org.tr internet sitesi “Yayın Arşivi” bölümünde yer alan “Devlet Memurlarının Naklen Atanmaları ve Nakil İşlemlerinin Yargısal Denetimi” , “Hukuk Mücadelemiz (3) Örnek Mahkeme Kararları” , “Hukuk Mücadelemiz (2) Mahkeme Kararları” , “Hukuk Mücadelemiz (1) Mektuplar-Dilekçeler-Davalar” , “Hukuk Mücadelemiz” , “Kamu-Sen’in Hukuk Mücadelesi” , “Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hukuku” yayını siteden indirilerek okunmalıdır.

34-Dava açmak talepte bulunmak vs için idareye dilekçe ile başvuracak verecek üyelerimizin dilekçelerini yazılması hususunda temsilcilik ve şubeye bilgi verilmelidir.

