

**EĞİTİM-İŞ**  
EĞİTİM VE BİLİM İŞGÖRENLERİ SENDİKASI



**Eğitimİş**

[www.egitimis.org.tr](http://www.egitimis.org.tr)

EĞİTİM-İŞ  
İŞYERİ TEMSİLCİLERİ EL KİTABI  
Eğitimiş Yayınları, Ankara  
Mart 2024

EĞİTİMİŞ ADINA SAHİBİ  
Kadem ÖZBAY / Genel Başkan

YAYIN SORUMLUSU  
İlhan YAŞAR / Genel Örgütlenme Sekreteri

DÜZENLEME  
Dr. Burcu DOĞAN / Araştırma ve Raporlama Uzmanı

GRAFİK-TASARIM  
Hakan ÇELİKARSLAN

BASKI

İLETİŞİM  
Ataç 2 Sokak 43/4 Kızılay-ANKARA  
iletisim@egitimis.org.tr  
0 312 434 12 06



# **EĞİTİM-İŞ İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİ EL KİTABI**

## **Yazar Komisyonu**

Önder YILMAZ/ Önceki dönem MYK Üyesi

İlhan YAŞAR/ Genel Örgütlenme Sekreteri

Hikmet PALA/ Önceki dönem MYK Üyesi

Mesut BARAN/Ankara 3 Nolu Şube Sekreteri

Saim ERDOĞAN/ Çorum Şubesi Özlük Hukuk ve TİS Sekreteri

## ÖNSÖZ

*Eğitim-İş, emek mücadelesinde etkin güç olmayı hedefleyen bilimsel, laik ve çağdaş eğitimin savunuculuğunu yapan bir sendikadır. Bu hedefler doğrultusunda kurulduğu günden itibaren sendikamız, üyesi olan olmayan bütün eğitim çalışanlarının sorunlarını çözmek için çaba sarfetmiştir. Kararlı duruş ve eylemleriyle etkili bir sendikacılık yapan Eğitim-İş, iş yerlerinden başlayarak yetkili sendika olma yolunda emin adımlarla büyümüştür.*

*Sendikamızın daha fazla büyüyebilmesi, güçlenebilmesi ve yetkili sendika olabilmesi için gerekli olan sendikal örgütlenmenin en önemli basamağının işyeri ve işyeri temsilciliği olduğu açıkça bilinmektedir. Örgütlenmenin sağlıklı yürütülmesi, iş ve işlemlerin, uygulamaların yasalara, tüzüğe, yönetmeliklere ve genelgelere uygun yapılması sendikamızın ilkelerini hayata geçirmek ve hedeflere ulaşmak için vazgeçilmez gerekliliktir.*

*Örgüt yöneticilerimizin neyi, ne zaman ve nasıl yapacaklarını bilerek iş görmelerini sağlamak amacıyla her an başvurabilecekleri bu “İşyeri Temsilciliği El Kitapçığı” hazırlanarak sizlere sunulmuştur. Kitapçıkta yer alan bilgiler ile şube ve temsilcilik yöneticilerimiz için sendikal tutumumuz ana hatlarıyla ortaya konulmuş ve yapılacak iş ve işlemler için bir yol haritası çizilmiştir.*

*Hazırladığımız bu kitapçığın yönetim anlamında önemli katkılarda bulunacağı, sendikamızın kurumsallaşmasını güçlendireceği inancıydayız. Bu anlamda kitabın hazırlanma sürecine katkı sunan yazar komisyonumuza sonsuz teşekkürlerimizi sunarız.*

**Merkez Yönetim Kurulu**

## İÇİNDEKİLER

|                                                                                      |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. TANIMLAR VE KAVRAMLAR.....</b>                                                 | <b>5</b>  |
| <b>1.1. Sendikacılığın Doğuşu ve Hayatımızdaki Yeri .....</b>                        | <b>5</b>  |
| 1.1.1. Sendikaların Doğuşu .....                                                     | 5         |
| 1.1.2. Sendikaların Mücadele Alanları .....                                          | 7         |
| 1.1.3. Günümüzde Sendikalar ve Mücadele Yöntemi.....                                 | 7         |
| <b>1.2. Türkiye 'de Sendikacılık, Kamu Sendikacılığı ve Yasal Dayanaklar .....</b>   | <b>8</b>  |
| 1.2.1. Türkiye'de Sendikacılık .....                                                 | 8         |
| 1.2.2. Türkiye'de Kamu Sendikacılığı .....                                           | 8         |
| 1.2.3. Kamu Sendikacılığının Yasal Dayanakları.....                                  | 10        |
| <b>1.3. Eğitim-İş'in Sendikal Süreçteki Yeri.....</b>                                | <b>11</b> |
| <b>1.4. Eğitim-İş'in İlkeleri .....</b>                                              | <b>12</b> |
| 1.4.1. Sendika Olarak Eğitim-İş .....                                                | 12        |
| 1.4.2. Demokratik Kitle Örgütü Olarak Eğitim-İş .....                                | 13        |
| 1.4.3. Laik-Bilimsel Eğitimin Savunucusu Olarak Eğitim-İş .....                      | 13        |
| <b>1.5. Cumhuriyetin Eğitim Devrimi ve Eğitim-İş .....</b>                           | <b>15</b> |
| <b>1.6. Eğitim Sistemi ile Siyaset ve Toplumsal Sınıflar Arasındaki İlişki .....</b> | <b>16</b> |
| <b>2. SENDİKAL ÖRGÜT ŞEMASI .....</b>                                                | <b>16</b> |
| <b>2.1. Bağlı Olduğumuz Konfederasyon BİRLEŞİK KAMU-İŞ.....</b>                      | <b>16</b> |
| <b>2.2. Konfederasyona Bağlı Sendikalar .....</b>                                    | <b>17</b> |
| <b>2.3. Eğitim-İş .....</b>                                                          | <b>19</b> |
| 2.3.1. Merkez Genel Kurulu.....                                                      | 19        |
| 2.3.2. Merkez Yönetim Kurulu .....                                                   | 19        |
| 2.3.3. Merkez Denetleme Kurulu .....                                                 | 19        |
| 2.3.4. Merkez Disiplin Kurulu .....                                                  | 19        |
| 2.3.5. Merkez Başkanlar Kurulu .....                                                 | 20        |
| 2.3.6. Şube Genel Kurulu .....                                                       | 20        |
| 2.3.7. Şube Yönetim Kurulu.....                                                      | 20        |
| 2.3.8. Şube Denetleme Kurulu .....                                                   | 20        |
| 2.3.9. Şube Disiplin Kurulu.....                                                     | 20        |
| 2.3.10. Şube ve İlçe Başkanlar Kurulu .....                                          | 20        |
| 2.3.11. İşyeri Temsilciliği.....                                                     | 21        |
| 2.3.12. Temsilcilik Yönetim Kurulları .....                                          | 21        |
| <b>3. SENDİKA İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİ .....</b>                                          | <b>21</b> |
| <b>3.1. İşyeri Temsilcisinin Hukuki Güvencesi .....</b>                              | <b>21</b> |
| <b>3.2. Farklı Bir Kavram: İşyeri Sendika Temsilcisi.....</b>                        | <b>22</b> |
| <b>3.3. İş Yeri Temsilcisinin Önemi .....</b>                                        | <b>23</b> |



|                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.4. İş Yeri Temsilcisinin Görevleri .....                                               | 24 |
| 3.5. İşyeri Temsilcisinin Dikkat Etmesi Gereken Davranışlar.....                         | 26 |
| 3.6. İşyeri Temsilcilerimize Bazı Öneriler.....                                          | 27 |
| 4. FORMLAR .....                                                                         | 28 |
| 4.1. Üyelik Formu .....                                                                  | 28 |
| 4.1.1. Kimler Üyemiz Olabilir?.....                                                      | 28 |
| 4.1.2. Yeni Üye Sisteme Nasıl Eklenebilir? .....                                         | 29 |
| 4.1.3. Kimler Üye Olamaz .....                                                           | 34 |
| 4.1.4. Sendikasıız Memurun Üyeliğı.....                                                  | 34 |
| 4.1.5. Başka Sendikadan İstifa ile Üyelik .....                                          | 35 |
| 4.1.6. Sendika Aidat Kesintisinin Başlaması.....                                         | 35 |
| 4.1.7. Üyeliğın Sona Ermesi.....                                                         | 35 |
| 4.2. İstifa Formu .....                                                                  | 36 |
| 5. ÇALIŞMA YAŞAMINA DAİR HAKLARIMIZ .....                                                | 36 |
| 5.1. Devlet memurluğuna başlangıç.....                                                   | 36 |
| 5.1.1. Devlet Memurluğuna Atanma .....                                                   | 36 |
| 5.2. Atanma- yer değıştirme durumunda süreler ve yapılacaklar .....                      | 37 |
| 5.2.1. İsteğı bağılı atamalar.....                                                       | 38 |
| 5.2.2. Mazeret Atamaları .....                                                           | 38 |
| 5.2.3. Mazeret ve engellilik durumuna bağılı yer değıştirmeler .....                     | 38 |
| 5.2.4. Hizmetin gereğı olarak yapılabilecek yer değıştirmeler .....                      | 39 |
| 5.2.5. Diğır nedenlere bağılı yer değıştirmeler .....                                    | 39 |
| 5.2.6. Devlet Memurlarının Yer Değıştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik..... | 40 |
| 5.2.7. Memurun İsteğı Üzerine Yapılabilecek Yer Değıştirmeler .....                      | 40 |
| 5.2.8. Sağılık Mazeretine Bağılı Yer Değışikliğı.....                                    | 40 |
| 5.2.9. Aile Birliğı Mazeretine Bağılı Yer Değışikliğı.....                               | 41 |
| 5.2.10. Can Güvenliğı Mazeretine Bağılı Yer Değışikliğı.....                             | 41 |
| 5.3. Devlet memurluğunun sona ermesi; ayrılma-İstifa.....                                | 42 |
| 5.3.1. Memurluğun sona ermesi .....                                                      | 42 |
| 5.4. Devlet memurluğundan çekilen memurun yeniden göreve dönmesi                         | 43 |
| 5.5. Devlet memurunun özlük hakları .....                                                | 44 |
| 5.6. Memurun İzin Hakları:.....                                                          | 52 |
| 5.7. Memur Disiplini durumu ve disiplin cezaları.....                                    | 55 |
| 5.8. Soruşturma süreçleri.....                                                           | 55 |



## 1. TANIMLAR VE KAVRAMLAR

Sendikacılık, demokrasinin ve devletin toplumsal sorumluluğunun vazgeçilmez unsurlarından biridir. Günümüzde her toplum sınıflardan oluşur ve her sınıf kendi çıkar örgütlerine sahiptir. İnsanın toplumsal bir desteğe sahip olması, içinde bulunduğu sınıfın çıkarlarını savunması ve topluma yön verme gücüne erişmesi bakımından sendikalar vazgeçilemez demokratik kitle örgütlerdir.

Öteden beri en önemli siyasal tartışma üretilenlerin paylaşılması konusunda çıkmaktadır. Üretim, bölüşüm, paylaşım; hangi üründen ne kadar üretileceği, bunların nasıl ve kimlere dağıtılacağı ve dağıtılanların hangi yöntemlerle paylaştırılacağı özünde siyasal bir tartışmadır ve ekonomik ilişkilerde belirleyicidir. Unutmamak gerekir ki siyaset, ekonominin yoğunlaşmış biçiminden başka bir şey değildir.

Sanayi devrimiyle birlikte işçiler, haklarını korumak, geliştirmek ve üretimden hakettikleri payı almak için birlikte mücadele edecekleri organlar kurmuşlardır. Sendikalar buradan doğmuştur. Ancak işverenlerin de örgütlendiklerini, örgütlendikleri kurumlar vasıtasıyla ekonomik ve siyasal sisteme müdahale ettiklerini ve bunu hem ulusal hem de uluslararası düzeye taşıdıklarını ve her şeyden önce siyasetin temel öznesi olmaya gayret ettiklerini unutmamak gerekir. Bu karşılıklı ve örgütlülük egemen siyasal sistemin özüne dair de ipuçları vermektedir.

Bugün dünyanın her yerinde zenginler birleşmekte ve fakirler ayrışmaktadır. Bunu tersine çevirebilecek en önemli güç kuşkusuz sendikal örgütlenmeden başkası değildir. İşte Eğitim-İş sendikası, üzerine düşen sorumluluğu kendi örgütlenme alanı içerisinde yerine getirmeye çalışan, Atatürk ilke ve devrimlerinin ışığında Cumhuriyetin kazanımlarını korumayı amaç edinmiş ve sınıf mücadelesi içindeki yerini almış bir demokratik kitle örgütü olarak işlev görmektedir.

### 1.1. Sendikacılığın Doğuşu ve Hayatımızdaki Yeri

#### 1.1.1. Sendikaların Doğuşu

Sendikalar işçilerin dayanışma ve yardımlaşma gereksiniminden ortaya çıkmıştır. Sosyal hakların olmadığı, emeğin sömürüldüğü ve kollektif çalışma hayatının ilk ortaya çıktığı dönemlerde, işçiler yardım sandıkları oluşturmuş, sağlık ve barınma ihtiyaçlarının giderilmesi adına dayanışma göstermiştir. Bu dayanışma hem sendikaların hem de sınıf bilincinin ortaya çıkmasında son derece önemli bir

rol oynamıştır. Sendikalar kısa süre içerisinde işçilerin haklarının geliştirilmesi, geliştirilen haklarının korunması ve işverene karşı mücadelenin çatısı haline gelmiştir.

Sendikaların ortaya çıkmasına neden olan toplumsal düzen, kapitalist ekonomik formasyonun sonucudur. Ulaşımın hızlanması, buharla çalışan makinelerin icadı, seri üretim, ticaretin genişlemesi, pazar arayışları ve benzeri tüm gelişmeler rekabeti de artırmıştı. Rekabet kaynak ihtiyacını ortaya çıkarmış, bu ihtiyaç da devletlerin çatışmasına ve savaşların patlak vermesine neden olmuştu. Ama ortada bu kapitalist ekonomik modelin vazgeçemeyeceği bir kâr hırsı vardı. Dolayısıyla devletlerin çatışması kadar geniş kitlelerin sömürsü de ekonomik sistem için yaşamsaldı. Değişen sosyolojik yapı kapitalizmin kâr amacına hizmet edecek olanakları da beraberinde getiriyordu.

Sömürgecilik ve ticaret Kıta Avrupası'nın belli bölgelerinde daha önce görülmemiş bir sermaye birikimine neden olmuş ve bir taraftan da gelişmekte olan okullar-üniversiteler sayesinde ciddi bir bilgi birikimi ortaya çıkmıştı. Hem sermaye birikimi hem de bilgi birikimi kentlerdeki yoksul insanları yeni bir toplumsal sınıfa dönüştürecek sanayi devriminin habercisiydi. Kırsal bölgelerden göçün hızlanması ve nüfusun kendi içinde de çoğalması sonucunda kentler kalabalıklaşmış ve seri üretim yapan makinalarda çalışacak son derece yoksul bir toplum kesim belirmişti. Bu yaşanan proletaryanın doğum sancılarıydı.

19. yüzyıl sanayileşmesi, işçiler üzerinde büyük baskıların olduğu bir yüzyıldır. 6 yaşından itibaren çalıştırılmaya başlanan çocuklar, günlük 18 saate varan çalışma koşulları, patronun gerektiğinde şiddet uygulama hakkı, neredeyse üst üste yaşamak zorunda bırakılan işçiler ve insanlık dışı bir yaşam başta İngiltere ve sonra da tüm kıtada ortaya çıkmıştır. Bu bir işçi yaşayışını, işçi yaşayışı da bir sınıf bilincini doğurmuş, Avrupa bir sınıf mücadelesine sahne olmuştur.

Sendikalar bu toplumsal ortamın ürünü olarak doğmuştur. Yaşanan sefalet ancak sefaleti yaşayanların dayanışmasıyla ortadan kaldırılabilecektir. İlk sendikalar bir taraftan aynı meslek gruplarında ortaya çıkarken bir taraftan da tek bir işyerinin sınırları içerisinde görülmüştür. Zamanla farklı işyerlerinde örgütlenen işçiler ve farklı meslek grupları birleşmiş önce sanayi bölgelerinde sonra da tüm ülkede birlikler oluşturulmuştur. Bir müddet sonra da ülkelerin sınırlarını aşan uluslararası örgütler oluşturmuşlardır.



### *1.1.2. Sendikaların Mücadele Alanları*

Sendikaların gündemine aldığı ilk konular; sosyal güvenlik, çalışma koşulları, çalışma saatleri ve ücret olmuştur. Örgütlülük artıp mücadele geliştikçe işsizlik maaşları, emeklilik, barınma, sosyal güvenlik, eğitim ve sağlık hizmetlerinin parasız hale gelmesi sendikal taleplerin içerisine girmiştir.

Fakat sendikaların asıl mücadelesi üretimi kontrol etmek ve grev hakkını elde etmek üzerine olmuştur. Sendikalar bu mücadeleyi, bulundukları iş kolunda verdikleri kadar bütün işçileri kapsayacak şekilde genişletmişlerdir. Sınır ötesi birlikler oluşturarak da enternasyonalist amaçlar ortaya koymuşlardır.

Doğal olarak sendikal mücadele işçilerin yaşamını yalnızca çalıştıkları yerde değil dünyanın her tarafında geliştirmeyi amaçlayan bir mücadele olarak gelişim göstermiştir.

Sendikaların en önemli kazanımı devletin toplumsallaşmasına yaptıkları katkıdır. Sendikalar hem devletlerin sosyal yönünü güçlendirmiş hem de toplam gelirin yeniden ve adil dağılımı için ekonomik sisteme yön veren bir güç haline gelmişlerdir.

Ancak işçilerin sendikalar yoluyla verdiği mücadele hiçbir zaman kolay olmamıştır. Kapitalist sistem, sendikaların oluşturduğu güce karşılık yeni yöntemler geliştirmiş bir taraftan işçilerin bölünmesine neden olacak taktikler kullanmış bir taraftan da siyasal iktidarlar yoluyla baskı uygulayarak örgütlenmelerin ve hak kazanımlarının önüne geçmeye çalışmıştır. Dolayısıyla hem işverenlerin hem de sendikalar vasıtasıyla işçi sınıfının devletin yönetimine dair çatışmaları yalnızca işyerlerinde kalmamış siyasal alana da sıçramıştır. İktidarın, kimin sözcülüğünü yapacağı demokratik sistemlerde çok önemli hale gelmiştir.

### *1.1.3. Günümüzde Sendikalar ve Mücadele Yöntemi*

Sendikaların etkisi üretimi devam ettirmekten değil onu gerektiğinde durdurabilme gücünden gelmektedir. Ve karşıt çıkar grupları da bu gücü sendikaların elinden almak için her türlü yolu denemiştir. Tüm dünya, işsizlik sorununu çözebilecek her türlü olanağa sahipken, belli bir işsiz kitlenin oluşması her zaman istenir olmuştur. Böylelikle çalışanlar, işsiz kitleler gösterilerek tehdit edilmiş ve yedeklenmeye çalışılmıştır. Bir taraftan da çalışma güvencesini sağlayan yasalar ya çıkartılmamış ya da esnetilerek işten çıkarmanın önü açılmıştır. Güvencesiz çalışma bugün ücretli emeğin önündeki en büyük tehditlerden biri haline gelmiştir. İşçi sınıfı çalışanların basamaklandırılması yoluyla da parçalanmaktadır. Farklı



statülerde çalışanlar arasında yapay ve kısa vadeli çıkar çatışmaları ortaya koymak sendikal örgütlenmeyi baltalamakta ve birleşik mücadelenin de önüne geçmektedir.

Tüm bunların yanında sendikal örgütlenmeyi baltalayan en önemli olgulardan biri de esnek çalışma, yarı zamanlı çalışma, doğrudan bir kuruma bağlı olmayan çalışma yöntemlerinin yaygınlaştırılmasıdır.

Öte yandan siyaset ırk ayrımı, etnisite farklılıkları, kültür çatışmaları gibi ayrıştırıcı yöntemleri gündeme sokarak işçi sınıfının birliğini engellemeye çalışmaktadır.

Sendikalar birer siyasi parti değildir. Ancak talepleri siyasi taleplerdir; toplumsal üretimden kendilerine düşen payın artırılmasını istemek, ücret artışları talep etmek, sosyal haklarının geliştirilmesi için mücadele etmek, hemen hemen hepsi siyasal-yasal düzenlemeleri gerektirmektedir. Dolayısıyla sendika-siyaset ilişkisi kaçınılmazdır. Burada dikkat edilmesi gereken sendikaların bağımsızlığıdır. Sendikalar siyasi partiler üzerinde bir baskı unsuru olarak işlev görebilir, çalışanların faydasına yasaların çıkarılması için partiler ile ilişki kurabilir ancak asla bir siyasi partinin gölgesinde sendikal çalışma yürütmemelidir.

Sendikacılık sosyal devletin temel dinamiklerinden biridir. Sosyal özelliği olmayan bir devlet yalnızca işçi sınıfı için değil toplumun hemen bütün kesimleri için bir tehdide dönüşebilir. Dolayısıyla hem sendikaların varlığı hem de işçi sınıfının haklarının korunması öncelikle demokratik bir ortamda gerçekleşebilir görülmektedir. Bu nedenle sendikalar emek mücadelesinin yanında mutlaka demokrasi mücadelesi de vermek durumundadır.

Bugün dünya kapitalizmi, üretmeden, istihdam yaratmadan para kazanmaya yönelmiştir. Öte yandan çalışanlar için ifade edilen “çağdaş kölelik” ve “ücretli kölelik” gibi kavramlar insanın özgürleşmesine ve insanca yaşamaya karşı bir sistemin tesis edildiğine işaret etmektedir.

Bütün bu sorunların üzerinden ancak örgütlenerek gelinebilir. Sendikalar ücret karşılığı çalışanların bu vahşi sisteme karşı korunma çatısı, dayanışma kurumları ve mücadele organlarıdır.

Sendikalar özellikle enflasyonist ortamlarda ücret artışlarıyla ilgili mücadeleleriyle öne çıkmaktadır ama unutulmamalıdır ki bu mücadele geçici bir mücadeledir. Çalışanlar için asıl önemli olan insanca yaşam koşullarına kalıcı olarak erişebilmek ve siyasal iktidar üzerinde yaptırım gücüne sahip olabilmektir. Bu anlamda işçi sınıfının özel sektör-kamu çalışanı ayrımı yapmaksızın birlikte davranabilmesi son derece önemli hale gelmektedir.

## 1.2. Türkiye 'de Sendikacılık, Kamu Sendikacılığı ve Yasal Dayanaklar

### 1.2.1. Türkiye 'de Sendikacılık

İngiltere'de ilk sendika 1792 yılında, Osmanlıda ilk sendika (Ameleperver Cemiyeti) 1871 yılında İstanbul'da kurulmuştur. Türkiye topraklarında sendikacılığın yüzyıla yakın bir zaman geç gelişmesinin kendine özel nedenleri vardır. Bunun en anlaşılır nedeni sanayi devriminin Osmanlı'da gerçekleşmemiş olmasıdır. Sermaye ve bilgi birikiminin yetersizliği Osmanlı'nın hem gelişmesini engellemiş ve hem de kollektif üretimin yeşermesine izin vermemiştir. Bunlara Osmanlı'nın bir yarı-sömürge ülkeye dönüşmesi, özellikle Osmanlı'nın Müslüman-Türk nüfusunun ticari ilişkilerin içinde olmayışı, kapitülasyonların etkisi ve eğitimin niteliği gibi nedenler de eklenebilir.

### 1.2.2. Türkiye 'de Kamu Sendikacılığı

Sendikal mücadeleyi zayıflatmak adına sistem, sınıf içerisinde farklılıklar yaratmak, ayrı örgütlenmeye zorlamak ve gücün tek bir yerde birikmesinin önüne geçmek amacıyla çalışanları kamu çalışanları ve özel sektör çalışanları olarak iki farklı kulvarda örgütlenmeye zorlamaktadır. Dünyanın birçok ülkesinde geçerli olan bu durum Türkiye için de geçerlidir. Bu anlamda ücret karşılığı çalışanlar işçi ve memur olarak bir ayrıma tabi tutulmaktadır.

Genelde sendikacılık özelde de kamu sendikacılığının yasal dayanakları Türkiye siyasi hayatının kritik dönemlerinde hep değişikliklere uğramıştır. Ancak bu değişikliklerin en önemlisi 1961 Anayasasını takip eden dönemde yaşanmıştır. 1961 Anayasası kamu emekçilerinin de örgütlenmesini yasal güvenceye almıştır. İlgili düzenlemeler ancak 1965 yılında gerçekleştirilince Türkiye'nin ilk kamu sendikası "Türkiye Öğretmenler Sendikası" (TÖS) adıyla aynı yıl kurulmuştur. Aslında 1923 yılında İzmir İktisat Kongresinde sendika kurma hakkının tanınmasına yönelik bir tavsiye kararı alınmış ancak, Takriri Sükûn Yasası uzun bir süre sendikal hakların askıya alınmasına neden olmuştur. Sendikaların kurulması 1946 yılındaki Cemiyetler Kanunu'nun değiştirilmesi ile olmuş, "sınıf temelli cemiyet kurma" serbest hale gelmiştir.

Yasal örgütlenme özgürlüğünün kazanılmasından sonra 1946 yılında sendikalar kurulmaya başlanmış ve işçi sendikaları konfederasyonları da bu süreci takip etmiştir; Türk-İş 1952'de, DİSK 1967'de, Hak-İş 1976'da kurulmuştur. Özellikle bugün konfederasyon düzeyinde örgütlenmiş bulunan kamu sendikalarından Türkiye Kamu-Sen-1992, Memur Sen 1995, KESK 1995, bağlı bulunduğumuz



Birleşik Kamu İş 2008’de kurulmuştur. TÖS, konfederasyonlaşmaya gitmemiş olmasına rağmen yukarıda da ifade edildiği gibi kamu sendikacılığının ilk örneğidir.

Kamu Personeli demek, kâr amacı taşımayan kamu yararına bir kuruluştaki çalışan kişi demektir. Kamu ve işçi ayrımının ve onlara tanınan hakların ya da tanınmayan hakların ayrıştırılmaya çalışıldığı yer de burasıdır. Özellikle sendikalaşma hakkını kamu personeli çok sonraları edinmiştir. Ancak edinmiş olmasına rağmen, grevli-toplu sözleşme hakkının kullanılmasında halen sorunlar yaşatılmaktadır.

Şu kadarı ifade edilebilir ki, Türkiye’deki yasal zemin, kamu sendikacılığını kurulduğu günden beri grevsiz-toplu sözleşmesiz bir anlayışa mahkûm etmeye çalışmaktadır. Oysa sendika varsa grev ve toplu sözleşme bir haktır. Özelde Eğitim-İş’in ve genelde bağlı olduğumuz konfederasyon Birleşik Kamu-İş’in öncelikli görevlerinden biri de bu hakkın kullanımını olağanlaştırmaktır.

### *1.2.3. Kamu Sendikacılığının Yasal Dayanakları*

1982 Anayasasında kamu çalışanları için sendikal haklar düzenlenmemiştir. Hatta bir sivil toplum örgütüne üyelik hakkı da 1983 yılında çıkartılan Dernekler Kanunu ile amirlerin iznine bağlanarak kısıtlanmış, bu yolla dernek adı altında örgütlenmemiz de engellenmiştir. Ancak Türkiye’nin imzaladığı bazı ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşmeleri ve 1989’da imzalanan Avrupa Sosyal Şartı tüm çalışanlara örgütlenme-sendika hakkını tanımıştır. Bu uluslararası sözleşmeler de TBMM (Türkiye Büyük Millet Meclisi)’de onaylanmıştır. Anayasamızın 90. Maddesi ise “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir” demektedir.

Ayrıca 1982 Anayasasının 51. maddesi, sendika hakkını işçi ve işverene tanıyor ancak kamu görevlilerinin sendikalaşma hakkından söz etmiyordu. Yani kamu görevlilerinin sendika kurması anayasaya göre açıkça yasaklanmamıştı. Anayasadaki bu boşluğa dayanarak ve 90. maddesinde uluslararası anlaşmalardan kaynaklanan hakkımızı kullanarak ilk kamu görevlileri sendikası Eğitim-İş (Eğitim-İşkolu Kamu Görevlileri Sendikası) Niyazi Altunya önderliğinde 28 Mayıs 1990 tarihinde kurulmuştur.

Türkiye’de sendikaların hukuki altyapısını 2001 yılında çıkartılan “4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu” oluşturmaktadır. Bu kanunla sendikaların kuruluş işlemleri belirlenmiş ve kamu çalışanların



sendika kurabilecekleri 11 hizmet kolu belirlenmiştir. Yani Türkiye’deki kamu görevlileri bağlı oldukları bakanlık veya kurumlara göre 11 farklı sendikada örgütlenebileceği öngörülmüştür.

### **1.3. Eğitim-İş’in Sendikal Süreçteki Yeri**

1965 yılında yasalaşan Kamu Sendikacılığı 1971 muhtırasından sonra yasaklanmıştır. Bir kamu sendikası bundan sonra ancak 1990 yılında açılabilmiştir. TÖS’ün sendikal mirasının ve TÖBDER (Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği)’in mücadele anlayışının temelleri üzerinde yükselen ilk Eğitim-İş 28 Mayıs 1990’da kurulmuştur. 1980 darbesinin politik ortamındaki yasal kuşatmalar ve baskı yöntemlerine rağmen kurulmuş olan Eğitim-İş, kamu sendikacılığının da öncüsü konumundadır.

Eğitim-İş bu ilk kuruluşundan sonra, çalışanların mücadelesinin ortaklaşması adına fedakarlıklarda bulunmuş ancak 2005 yılında sendikal mücadeleye daha büyük bir inanç ve çabayla yeniden dahil olmuştur.

Eğitim emekçilerinin özlük sorunlarının çözümü, ekonomik kayıplarının giderilmesi ve sosyal hakları konusunda yaptığı çalışmalarla önderliğini pekiştiren Eğitim-İş, aynı zamanda Cumhuriyetin eğitim sistemine sahip çıkmakta, laik ve bilimsel eğitimi var gücüyle savunmaktadır. Eğitim-İş ayrıca içinde bulunduğu ülkenin demokratik mücadelesinin bir paydaşı olmaya devam etmektedir.

Bugün, özellikle Türkiye’de, sendikaların sorunlarından biri bürokratikleşmedir. Bürokratikleşen sendikaların en önemli işareti de temsil ettikleri üyelerden ve iş kolundan kopmaları ve yöneticilerin “sendikal patrona” dönüşmeleridir. Üyesinin hakkını savunamayan sendika yöneticileri bir müddet sonra koltuklarını koruyabilmek adına üyeye değil işverene yaslanmakta ve emekçilerin hakkını masada satmaktadır. İşte Eğitim-İş sendikası yapısal olarak bu konuda da özgün yerini korumaktadır. Eğitim-İş sendikasının genel merkez yöneticileri ile aylıksız izne ayrılan diğer yöneticileri, MEB’de görevdeyken aldıkları maaşın aynısını sendikadan almaktadır. Aynı zamanda yöneticilerin görev süreleri iki dönemle sınırlandırılmıştır. Böylelikle Eğitim-İş sendikasının yöneticileri emeğinden ve mesleğinden kopmadan alanda sendikal mücadele veren sınıfının neferi olma özelliğini koruyup güçlendirebilmektedir.

#### 1.4. Eğitim-İş'in İlkeleri

Eğitim-İş sendikası sahip olduğu ilkeler gereği farklılaşmakta ve hem yapısal özellikleri hem de tüzüğün kendisine yüklediği görevler nedeniyle önemli sorumlulukları yerine getirmektedir.

Bir sendika olarak üyelerinin ekonomik kazanımlarını korumak ve geliştirmek Eğitim-İş'in öncelikli görevidir ancak tek görevi değildir. Eğitim-İş, Mustafa Kemal Atatürk'ün önderliğinde kurulan Cumhuriyetin temel niteliklerini savunan ve bunların geliştirilmesi için mücadele eden bir demokratik kitle örgütüdür.

Eğitim-İş'i kendi iş kolunda etkinlik yürüten diğer sendikalardan ayıran bir başka özelliği, üyelerinin yaptığı işin niteliğine yönelik çalışmalar ortaya koyması, görüşler ifade etmesi ve laik-bilimsel eğitimin sürdürülebilirliği için mücadele etmesidir.

##### 1.4.1. Sendika Olarak Eğitim-İş

Eğitim-İş her şeyden önce bir sendikadır ve üzerindeki bütün sorumlulukları bu sendikal kimliği ile yerine getirmektedir.

Eğitim-İş, üyelerinin ve tüm eğitim emekçilerinin çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlarına çözüm arayışı içerisindedir. Ders ücretlerindeki adaletsizliklerin giderilmesinden öğretmen açığının kapatılmasına, adil ücret artışlarından ücretli öğretmenlerin yaşadığı emek sömürüsüne kadar hemen her alanda hukuk mücadelesi vermekte ve bu mücadeleyi de eylemleriyle desteklemektedir. Nöbet ücreti ödenmesi de yine Eğitim-İş'in başlattığı eylemlilikler sürecinde kazanılmış bir haktır ve yalnızca üyelerin değil bütün eğitim çalışanların kazanımı olarak tarihteki yerini almıştır.

Dolayısıyla Eğitim-İş, bir sendikanın üzerine düşen en önemli görevlerden olan üretenlerin bölüşümden hak ettiği payı alması için meşru zeminde verilebilecek bütün mücadeleleri vermiştir ve bundan sonra da vermeye kararlıdır.

Eğitim-İş, sendikal çalışmalarını yürütürken çalışanların din, dil, etnik kimlik ve siyasi görüş ayrımı yapmaksızın tümünü kapsayan bir anlayışla sınıfın çıkarlarını savunmayı ilke edinmiştir.

Eylem ve hak arama, en küçük iş yerinden, kitlesel eylemlere kadar uzanır. Bazen tek bir iş yerinde tek bir eğitim çalışanının hakkının yenmesine karşı ve bazen de Eğitim-İş kolundaki bütün emekçilerin hakkını koruyup geliştiren eylemliliklerde bulunmak Eğitim-İş'in sendikal duruşunu betimlemektedir.



#### *1.4.2. Demokratik Kitle Örgütü Olarak Eğitim-İş*

Sendikasız bir demokrasi düşünölemeyeceği gibi, demokrasisiz bir sendika da düşünölemez. Dolayısıyla Eğitim-İş'in görevlerinin başında demokratik bir sendika yönetimini kurumsallaştırmak gelmektedir. Bunun en önemli yolu da tüzük ile yönetmeliklere göre kurullarını oluşturan ve meşruiyet zeminine uygun bir sendika yönetiminin tesis edilmesidir. Demokratik bir sendika yönetiminin de koşulları vardır; sendikanın yazılı kurallarına uyulmasının yanında, başta her kademedeki yöneticiler olmak üzere işyeri temsilcilerinin sendikal ilkeler doğrultusunda eğitimlerden geçmesi son derece önemlidir.

Ayrıca sendikaların bürokratikleşmesini engellemenin yollarından biri de yöneticilerin görev sürelerinin sınırlandırılmasıdır. Böylelikle sendikal kadrolar hem yenilenebilmekte hem de sendikal bürokrasinin yol açabileceği sorunlar ortadan kaldırılabilmektedir. Sendikamızdaki "iki dönem kuralı" bu anlamda hem demokratik bir sendikanın hem de kadro yetiştirilmesinin itici gücü konumundadır.

Eğitim-İş, Cumhuriyet rejiminin yaşamsal değeri içselleştirmiş ve varlığının en önemli kaynağı olarak kabul etmiştir. Büyük Önder Mustafa Kemal Atatürk'ün düşünce dünyasından esinlenmekte ve emanet ettiği Cumhuriyeti tarihin en önemli kazanımlarından biri olarak görmektedir. Eğitim-İş'in mücadelesinin en önemli alanlarından birini Cumhuriyetin korunması ve onun geliştirilmesi oluşturmaktadır.

Ayrıca Eğitim-İş kendi içinde bir demokratik yönetim oluşturmaının yanında içinde bulunduğu ülkenin de demokratik işleyişine katkı yapmayı amaçlamaktadır. Sendikalar geniş kitlelerin hak mücadelesini veren kurumlardır ve yaşamaları demokrasinin yaşamasıyla doğru orantılıdır. Dolayısıyla bir demokratik kitle örgütü olarak Eğitim-İş'in olmazsa olmaz görevlerinin başında demokratik ortamı korumak ve geliştirmek gelmektedir.

#### *1.4.3. Laik-Bilimsel Eğitimin Savunucusu Olarak Eğitim-İş*

Eğitim-İş bir taraftan özelde üyelerinin genelde tüm eğitim emekçilerinin haklarını koruyup geliştirmek için mücadele ederken diğeri taraftan da eğitim sistemiyle ilgili görüş ve önerilerini ifade etmekte, yayınlar yapmakta, konferanslar düzenlemektedir. Bir başka deyişle, yalnızca ekonomik kazanımlara odaklanmış bir sendikal faaliyet yürütölmemekte aynı zamanda üyelerinin yaptığı işin niteliğini yükseltmeye dönük çaba sarfetmektedir.

Liberal politikaların rehberliğinde eğitim özelleştirilir ve piyasalaştırılırken, sendikamız özellikle mesleki eğitim adı altında öğrencilerin emek sömürsünün nesnesi haline getirilmesine karşı sesini her zaman yükseltmektedir.

Eğitim-İş, seçmeli ders konusundaki dayatmalar, haftalık ders çizelgelerindeki çarpıklıklar, öğrencilerimizin maruz kaldığı sınav sistemleri, okullar arasındaki eşitsizlikler, yurt ve barınma adı altında gençlerimizin cemaatlara teslim edilmesi, ataması yapılmayan öğretmenler ve benzeri konularda taraftır, daima eğitim çalışanlarının, anne-babaların ve çocuklarımızın yanındadır.

Siyasal iktidar eğitimi “fırsat eşitliği sağlanacak” bir sistem olarak görmekte ve hatta bunun için “şuralar” toplamaktadır. Her şeyden önce Eğitim-İş sendikasının bu konuda görüşü nettir; eğitim bir fırsat konusu değil temel yurttaşlık hakkıdır. Bu kapsamda ve örneğin yakın zamanda pandemi sürecinde öğretmenin, öğrencinin ve eğitim hakkının savunulmasında lider rol oynamıştır.

Eğitim sistemleri, örgütlenmesi ve içeriği bakımından siyasal partilerin özellikle de iktidarların hedefinde yer almaktadır: Siyaset, eğitimi kendisine seçmen devşireceği bir kurum olarak görmektedir. İşleyiş böyle olunca, insan potansiyelini ortaya çıkarması gereken işlevi göz ardı edilen eğitim aşırı düzeyde bir siyasallaşmaya maruz kalmaktadır.

Örneğin AIHM (Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi), Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi dersinin, hem 2007’de hem de 2014’te zorunlu olmaktan çıkarılmasına yönelik karar vermiştir. Bunun yanında, içeriğinin, diğer dinleri ve hatta inançsız olmayı kapsayacak biçimde nesnelleştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Türkiye Cumhuriyeti hükümetleri, bilindiği gibi kararları uygulamamakta ve süreci kendi istediği biçimde işletmeye devam etmektedir. Eğitim-İş, 1980 darbe zihniyetinin bir uzantısı olarak anayasaya yerleştirilmiş olan Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi derslerinin zorunlu okutulmasına karşıdır.

Eğitim-İş’in, eğitim sisteminin TÜGVA, ENSAR, HAYRAT, İlim Yayma Cemiyeti, Birlik Vakfı, TÜRGEV, Hizmet Vakfı, Anadolu Gençlik Derneği ve benzeri kuruluşlar tarafından politize edilmesine ve laik-bilimsel karakterinden uzaklaştırılmasına karşı bir duruşu vardır.

Evrensel değerler ile ulusal değerlerin iç içe geçtiği bir yurttaşlık bilinci bugün yaşamsal düzeyde önemlidir. Eğitim sistemleri bu değerler üzerinde içerikler üreterek kendine özgü koşullarda yurttaş yetiştirme amacı taşırlar. Eğitim-İş, Atatürk ilkelerinin aydınlattığı Cumhuriyetin kazanımlarını, kadın-erkek eşitliğini, demokratik değerleri ve laik-bilimsel kamusal eğitimi tavizsiz savunmaktadır.



### 1.5. Cumhuriyetin Eğitim Devrimi ve Eğitim-İş

Siyasal iktidar en başından itibaren, eğitim sisteminde yaptığı düzenlemeler yoluyla toplum mühendisliğine soyunmuş ve politik tutumuna uygun kitlesellikler var etme yoluna girmiştir. Amaç toplum üzerindeki hegemonyasını genişletirken “eğitimden” yararlanmak olmuştur. O nedenle eğitim bu tür siyasi hareketlerde yalnızca iktidar sürecinde düzenlenen bir sistem değil, dönüştürücü işlevi olan asli bir unsur haline gelmiştir.

Doğal olarak bir ihtiyaçtan değil, ideolojik bir motivasyondan kaynaklanan uygulamalar eğitimde giderek artan bir parçalanma yaratmıştır. Eğitim sistemi üzerindeki bu dejenerasyon, bir tür mülksüzleştirme işidir: Cumhuriyetin temel değerleri devletten soyutlanmaktadır. Cumhuriyetle hesaplaşma şeklini alan bu diklenme, Osmanlıcı bir anlayışı çağrıştırmaktadır.

Kuşkusuz bugünkü eğitim sancımaları 100 yıl öncesine sarkan bir hesaplaşmanın yansımasıdır. Türkiye, Cumhuriyet rejimiyle birlikte büyük bir dönüşüme girerken, önceki toplumsal yapının mirasını da değiştirmeye çalışmıştır. Bu değişimin en önemli savaşı eğitim sisteminde gerçekleşmiştir. Osmanlı siyasal ve toplumsal yapısının bir yansıması olan eğitim, mevcut sınıfları besleyen ve yeniden üreten bir yapıyı da garanti altına alıyordu. Doğal olarak eğitim sistemiyle etle tırnak gibi bütünleşmiş olan toplumsal sınıflar, bir bakıma, kendisini her defasında yeniden üretmek için sürdürülebilir ilişkilere ihtiyaç duyuyordu. İşte medrese sistemi bu toplumsal yapıyı yeniden üreten sistemin adydı.

Ulema sınıfının da üzerinde durduğu toplumsal tabakalaşma Vakıf-Şeri Hukuk-Medreselerden oluşan üçlü bir sacayağının üzerine bina edilmişti. Şeriye ve Evkaf Vekâleti bunun için vardı ve Medreseler bu vekâlete bağlıydı. 3 Mart 1924 yılında Tevhid-i Tedrisat Kanunun, Medreselerin kapatılması, Şeriye ve Evkaf Vekaletinin kaldırılması ve Hilafetin ilgası... Bunların hepsi görünüşte siyasal birtakım düzenlemeler olmakla birlikte aslında toplumsal bir dönüşüme de işaret ediyordu. Vakıflar yoluyla zenginleşen, vergiden muaf ulema sınıfı, medreseler yoluyla kendini üretmekte ve hilafet sayesinde de dokunulmazlık zırhına bürünmekteydi. Oysa bu ilişkiler ağı, bilimsel bilginin üretilmesine engel olduğu gibi üretmeden kazanmanın yolunu açıyor ve bireyin özgürleşmesinin önündeki engelleri oluşturuyordu. Bu açıdan bakıldığında 3 Mart Devrim yasaları sınıfsal bir sorunu çözmeyi amaçlamıştı ve bu sayede halkın kendi kendisini yönetmesinin en önemli adımlarından biri atılmıştı.

Tevhidi Tedrisatı takip eden süreçte okullaşma artmış, karma eğitim yaygınlaşmış,

özellikle kız çocuklarının eğitime önem verilmiştir. Dil devrimi ve yeni Türk Harfleriyle birlikte Millet Mektepleri öncülüğünde okuma-yazma seferberliği başlatılmıştır. Toplumun ezici çoğunluğunu oluşturan köylünün eğitimi için çeşitli eğitim yöntemleri geliştirilmiş ve Köy Enstitüleri gibi özgün ve ilerici bir eğitim kurumu doğmuştur. Bu dönemde okullarda Malumatı Vataniye dersi okutulmuş, mektepte demokrasi eğitimleri verilmiş ve ders kitapları “demokrasi” üniteleriyle zenginleştirilmiştir. Eğitim ulusal-kamusal-bilimsel ve laik nitelikleriyle yeniden örgütlenmiştir. Eğitim-İş, Cumhuriyetin bu ilerici eğitim mirasına sahip çıktı gibi, eğitimin laik ve bilimsel özelliğın korunması için de mücadele etmektedir.

### **1.6. Eğitim Sistemi ile Siyaset ve Toplumsal Sınıflar Arasındaki İlişki**

Eğitim, toplumun sınıfsal yapısını sürdürebilmesi için koruyucu bir kalkan işlevi görmektedir. Gelir durumu iyi ailelerin çocukları ile alt gelir gruplarına indikçe yoksullaşan ailelerin çocuklarının aldıkları eğitim arasında hem nitelik hem de gelecek planlaması açısından büyük uçurumlar vardır. Bugün sistemli biçimde eğitim paralı hale getirilmekte ve özel öğretim teşvik edilmektedir.

Eğitim sistemi özel okullar ve devlet okulları olarak ikiye bölünmüştür. Yalnızca özel ve devlet ayrımı değil kendi içinde de alt kategorilere bölünmektedir. Yani devlet okulları merkez ve çevre okullara, özel okullar da büyük ve butik okullara bölünmüştür. Bu bölünme yalnızca okullarda değil, öğrencilerin ve annelerinin zihninde de gerçekleşmektedir. Doğal olarak toplumun okullardan başlamak üzere bölündüğü söylenebilir.

Mevcut haliyle eğitim sistemi, toplumdaki eşitsizlikleri perdeleyen bir araç olmaktan çıkmış, bizzat eşitsizliklerin önemli bir kaynağı haline gelmiştir. Kamusal eğitim hakkı ciddi bir biçimde saldırıya uğramış; emekçi çocukları için bırakalım nitelikli eğitimi, eğitime erişim dahi sorgulanır hale gelmiştir.

## **2. SENDİKAL ÖRGÜT ŞEMASI**

### **2.1. Bağlı Olduğumuz Konfederasyon BİRLEŞİK KAMU-İŞ**

2008 yılında kurulan konfederasyonumuz Birleşik Kamu-İş, 4688 sayılı kamu görevlileri sendikaları ve toplu görüşme kanununda belirlenen on bir hizmet kolundan diyanet ve vakıf hizmetleri hariç on hizmet kolunda örgütlenmiştir.



## 2.2. Konfederasyona Bağlı Sendikalar

| Sendika adı                      | Kuruluş yılı | Amaç                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | İletişim bilgileri                                                                                                                                                        |
|----------------------------------|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>BÜRO-İŞ Sendikası</b>         | <b>2006</b>  | Büro, bankacılık ve sigortacılık iş kolunda çalışanların örgütlü mücadele içerisine girmesini sağlamak ve üye olan çalışanların ekonomik, demokratik, sosyal, mesleki, özlük alanındaki çıkarlarının korunmasını sağlayarak grevli, toplu sözleşmeli sendikal hakka sahip olmaları için mücadele etmektedir.                                                                                                                                                                                                 | Mithatpaşa<br>Caddesi 21/10<br>Kızılay Çankaya/<br>ANKARA<br>(312) 432 50 58<br><a href="mailto:iletisim@burois.org.tr">iletisim@burois.org.tr</a>                        |
| <b>ENERJİ-İŞ Sendikası</b>       | <b>2013</b>  | Enerji, Sanayi ve Madencilik İş Kolunda çalışanların ekonomik, sosyal, demokratik mesleki hak ve çıkarlarını korumak, geliştirmek, üyeleri arasında karşılıklı dayanışmayı ve yardımlaşmayı sağlamak, çalışma ve toplumsal barışın sağlanması ve devam etmesi için mücadele etmek, Atatürk'ün önderliğinde kurulan Türkiye Cumhuriyeti devletinin bağımsızlığını, egemenliğini, ulus ve ülke bütünlüğünü, laik düzenini, demokratikleşme, çağdaşlaşma ve sosyal devlet hedefini geliştirmeyi amaçlamaktadır. | Şehit Adem<br>Yavuz sok.<br>No:14/14 4. Kat<br>Kızılay Çankaya/<br>ANKARA (Genel<br>Merkez)+90 553<br>537 58 44 bilgi@<br>enerji-is.org /                                 |
| <b>GENEL SAĞLIK-İŞ Sendikası</b> | <b>2010</b>  | Vazgeçilmez ve devredilmez insan hak ve özgürlüklerinin korunması ve geliştirilmesi temelinde, demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti ilkeleri doğrultusunda, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünün korunması ve Atatürk'ün ilke ve devrimlerine bağlı kalarak sosyal adaletin gerçekleştirilmesi ve çalışma barışının sağlanması, kamu sağlık çalışanlarının temel hak ve çıkarlarının savunmaktadır.                                                                                       | Gazi Mustafa<br>Kemal Bulvarı<br>No: 32/15<br>Çankaya /<br>ANKARA<br>0(312) 230 66 64<br><a href="mailto:iletisim@genelsaglikis.org.tr">iletisim@genelsaglikis.org.tr</a> |
| <b>KÜLTÜR SANAT-İŞ Sendikası</b> | <b>2005</b>  | Kültür Sanat İş kolunda çalışanların örgütlü mücadele içerisine girmesini sağlamak ve üye olan çalışanların ekonomik, demokratik, sosyal, mesleki, özlük ve çıkarlarının korunmasını sağlayarak grevli, toplu sözleşmeli sendikal hakka sahip olmaları için mücadele etmektedir.                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                           |

|                                                |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>TAPU<br/>ÇEVRE<br/>YOL-İŞ<br/>Sendikası</b> | <b>2014</b> | <p>Tapu Çevre Yol-İş, özelde kendi iş kolunda, genelde ise tüm kamuda görev yapmakta olan memur statüsündeki kamu emekçilerinin özlük hakları-hukuki haklarını savunmak, karşılaştıkları sorunlar ile ilgilenmek amacıyla kurulmuştur.</p> <p>Türkiye Cumhuriyeti'nin laik, demokratik, sosyal hukuk devleti kimliği, bölünmez bütünlüğü, Atatürk İlke ve İnkılapları, sendika ve konfederasyonumuzun vazgeçilmez kurucu felsefesini oluşturmaktadır. Ülkemiz ve dünyada hakim olan emekçi karşıtı neo liberal politikalara karşı mücadele etmek ve tüm çalışanların daha mutlu ve müreffeh bir hayat standardına sahip olması hedefi, temel varlık gerekçemizdir.</p>                                                                                                                                                                       | <p>Şehit Adem Yavuz Sk. No:14<br/>D:14, 06420<br/>Çankaya/Ankara<br/>+90 533 227 23 20<br/>iletisim@tapucevreyolis.org.tr</p>                               |
| <b>TARIM<br/>ORMAN-İŞ<br/>Sendikası</b>        | <b>2010</b> | <p>Sendikal mücadelenin merkezine emeği ve emekçilerin haklı mücadelesini oturtarak çalışanların ekonomik, sosyal, demokratik, mesleki hak ve çıkarlarını korumak, geliştirmek, üyeleri arasında karşılıklı dayanışmayı ve yardımlaşmayı sağlamak, çalışma ve toplumsal barışın sağlanması için çaba gösteren Atatürk'ün önderliğinde kurulan Türkiye Cumhuriyeti Devletinin; Bağımsızlığını, Egemenliğini, Ulus ve Ülke Bütünlüğünü Laik Düzeni, demokratikleşme ve çağdaşlaşma hedefini geliştirmeyi kendine rehber edinen ve bu mücadeleyi yürütürken siyasi iktidardan, siyasi partilerden bağımsız olarak sadece tabanın söz ve karar sahibi olduğu bir anlayışın yürütüleceğini ve oluşacak tüm yönetim kadrolarının siyasi gurupların dayatmasıyla değil, ihtiyaçlar ve iş üzerinden örgütlenecek bir yapılanmayı amaçlamaktadır.</p> | <p>Maltepe Mah.<br/>Necatibey Cad.<br/>No: 84/8 Çankaya<br/>- ANKARA<br/>0(312) 231 39 75<br/>e-posta@tarimorman-is.org</p>                                 |
| <b>TÜM<br/>YEREL-<br/>SEN<br/>Sendikası</b>    | <b>2013</b> | <p>Yerel Yönetim Hizmet Kolunda kapsamına giren tüm kamu görevlilerini meslek, kariyer, yaptığı hizmetin niteliği vb. ayrımı yapmaksızın kapsar, çalışanların örgütlü mücadele içerisine girmesini sağlamak ve üye olan çalışanların ekonomik, demokratik, sosyal, mesleki, özlük alanındaki çıkarlarının korunmasını sağlayarak grevli, toplu sözleşmeli sendikal hakka sahip olmaları için mücadele etmektedir.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <p>Meşrutiyet mahallesi, Konur 2 sokak, No:41<br/>Kat: 4 Kızılay - Çankaya - Ankara<br/>03124192980-81 info@tumyerelsen.org / tumyerelsen2013@gmail.com</p> |



|                                  |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                            |
|----------------------------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ULAŞIM-İŞ Sendikası</b>       | <b>2011</b> | Üyelerinin ortak ekonomik, sosyal, özlük, mesleki, sendikal, demokratik hak ve çıkarlarını koruyup geliştirerek onlara daha saygın bir yaşam düzeyi sağlamaya, ülkede yaşayan herkesin gelişmiş, kamu hizmeti niteliğinde, parasız veya ucuz bir ulaştırma hizmetinden yeterince yararlanmalarını sağlamaya, çalışma koşullarını düzenleyen hükümlerin asgari uluslararası düzeye uyumunun sağlanması, hak ve özgürlüklerin korunması ve geliştirilmesi, grevli ve toplu iş sözleşmeli sendikal hakların tanınmasını amaçlamaktadır. |                                                                                                                                            |
| <b>GÜVEN HABER-SEN Sendikası</b> | <b>2018</b> | Hem İdari Hizmet Sözleşmeli personelin hem de 399 sayılı KHK'ya tabii personelin haklarını korumak ve genişletmek üzere faaliyetlerini sürdürerek kurulduğu tarihten itibaren hukuki zemin üzerinde adalet arayışına devam etmektedir.                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Anadolu yakası PTT Başmüdürlüğü yanı Rıhtım / İSKELE İŞ HANI kat:2 d:11 34000 kadıköy / İstanbul 0553 278 44 58 iletisim@guvenhabersen.org |

### 2.3. Eğitim-İş

#### 2.3.1. Merkez Genel Kurulu

Merkez Genel Kurulu, sendikanın en üst ve en yetkili karar organıdır. Merkez Genel Kurulu 300 (üç yüz) delege ile Merkez Yönetim, Merkez Denetleme ve Merkez Disiplin Kurulu asil üyelerinden oluşmaktadır.

#### 2.3.2. Merkez Yönetim Kurulu

Merkez Genel Kurulu'nun sendika üyeleri arasından seçtiği yedi (7) asil üyeden oluşmaktadır. Asillerle birlikte yedi (7) yedek üye de seçilmektedir.

#### 2.3.3. Merkez Denetleme Kurulu

Merkez Genel Kurulunun sendika üyeleri arasından seçtiği üç asil üyeden oluşmakta, asillerle birlikte üç de yedek üye seçilmektedir.

#### 2.3.4. Merkez Disiplin Kurulu

Merkez Genel Kurulu'nun sendika üyeleri arasından seçtiği üç asil üyeden oluşmakta, asillerle birlikte üç de yedek üye seçilmektedir.

#### 2.3.5. Merkez Başkanlar Kurulu

Genel Başkanın başkanlığında Merkez Yönetim Kurulu asil üyeleri ile Şube Başkanlarından ve İl Temsilcilik Başkanlarından oluşmaktadır. Merkez Denetleme ve Merkez Disiplin Kurulu asil üyeleri, oy hakkı olmaksızın Merkez Başkanlar Kurulu toplantılarını izlemektedir. Merkez Denetleme Kurulu son yaptığı denetleme raporunu Merkez Başkanlar Kuruluna sunmaktadır.

#### 2.3.6. Şube Genel Kurulu

Şube bölgesinde görev yapan ve sendika ödenti kesintisi yapılan üyelerin kendi aralarından seçecekleri 200 (iki yüz) delege ile şube yönetim, denetleme ve disiplin kurulu asil üyelerinden oluşmaktadır.

#### 2.3.7. Şube Yönetim Kurulu

Şube Genel Kurulu tarafından seçilen ve Merkez Yönetim Kurulunun onayladığı yedi kişiden oluşmaktadır. Asil üye sayısı kadar da yedek üye seçilmektedir. Yönetim Kurulunda eksilme olursa en çok oy alan yedekten başlamak üzere asil kurul üyeliğine davet edilmektedir.

#### 2.3.8. Şube Denetleme Kurulu

Şube Denetleme Kurulları kendi genel kurullarınca, şube üyeleri arasından seçilen üç asil üyeden oluşmakta, asillerle birlikte üç de yedek üye seçilmektedir.

#### 2.3.9. Şube Disiplin Kurulu

Disiplin Kurulları, kendi genel kurullarınca, şube üyeleri arasından seçilen üç asil üyeden oluşmakta, asillerle birlikte üç de yedek üye seçilmektedir.

#### 2.3.10. Şube ve İlçe Başkanlar Kurulu

Şube Başkanlar Kurulu, şube başkanının başkanlığında şube yönetim kurulu asil üyeleri ile ilçe başkanlarından oluşmaktadır. Bu kurula oy hakkı olmaksızın üyeler de katılabilmekte, toplantılara sendika danışmanları ve uzmanlar çağrılabilir.

İlçe Başkanlar Kurulu, ilçe başkanının başkanlığında, İlçe Yönetim Kurulu asil üyeleri ile ilçedeki işyeri, işyeri grubu ve yöre temsilcilerinden oluşmaktadır. Bu kurula, oy hakkı olmaksızın üyeler ile sendikanın uzman ve danışmanları çağrılabilir.

Şube ve İlçe Başkanlar Kurullarına, kendi Denetleme ve Disiplin Kurulu asil üyeleri oy hakkı olmaksızın katılmaktadır.



### 2.3.11. İşyeri Temsilciliği

“Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu”na giren ve sendika üyesi bulunan her birim iş yeridir. Üye sayısı çok az olan işyerleri, yönetim ve yerleşme özellikleri dikkate alınarak birleştirilip işyeri grupları oluşturulabilmektedir. Üye sayısı kalabalık olan işyerleri, işyeri birimlerine ayrılabilir.

### 2.3.12. Temsilcilik Yönetim Kurulları

Temsilcilik Yönetim Kurulları; görev, çalışma usul ve esasları, Şube Yönetim Kurullarının görevleri, çalışma usul ve esasları dikkate alınarak yerine getirilmektedir.

## 3. SENDİKA İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİ

Sendikamızın en temel görevi üyelerimizin özlük ve ekonomik haklarını iyileştirilmesi için mücadele etmek, üyelerimizin ve işkolumuzdaki tüm çalışanların mesleki, hukuki ve idari sorunlarıyla yakından ilgilenmektedir. Bu görevin en iyi biçimde yapılabilmesinin yolu ise sendika yöneticilerinin işyerlerindeki üyelerimizle sürekli bir iletişim kurmasından geçmektedir. İşte tam bu noktada “İş yeri temsilcisi” olarak tanımlanan sendika üyesi devreye girmektedir.

İşyeri temsilcileri sendikamızın çalışmalarını, eylem ve etkinliklerini, almış olduğu kararları, hukuksal mücadelesini, sendikal düşünce ve söylemlerini üyelerimize aktaran, bir taraftan da üyelerin görüş ve önerilerini sendikanın üst yönetimlerine ileten kişidir. İşyerlerindeki üyelerimizle ve diğer çalışanlarla ilk yüz yüze gelen işyeri temsilcisidir. Bu durum işyeri temsilciliğinin sorumluluğunu ve önemini artırmaktadır.

### 3.1. İşyeri Temsilcisinin Hukuki Güvencesi

Sendikaların işyeri temsilcilerinin yasal güvencesi 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunun “Sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvencesi” başlığını taşıyan 18.maddesinde belirlenmiştir. Buna göre:

***“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.”***

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu yazıldığı üzere, sendika işyeri temsilcisinin görev yeri sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmeden değiştirilemez. Böylelikle sendika işyeri temsilcileri yasal güvence altına alınmışlardır.

Bunun yanında uluslararası bazı sözleşmelerle de işyeri temsilcileri ve sendikal çalışmalar konusu güvence altına alınmıştır. Bu sözleşmelerden en önemli iki tanesi 87 ve 151 sayılı ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşmeleridir. 25 Şubat 1993 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanan 87 sayılı ILO Sözleşmesine göre “Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.”

### **3.2. Farklı Bir Kavram: İşyeri Sendika Temsilcisi**

Yeri gelmişken “Sendika İşyeri Temsilcisi” ile “İşyeri Sendika Temsilcisi” kavramlarının farklı anlama geldiğini söyleyelim. Eğer bir işyerinde sendikamız Eğitim-İş, her yıl mayıs ayında yapılan yetkili sendika belirleme çalışmaları neticesinde en çok üyeye sahip olmuş ise, 4688 sayılı yasaya göre sendikamızın o işyerinde “İşyeri Sendika Temsilcisi” seçme hakkı doğmaktadır. Yasanın 23.maddesi “İşyerlerinde yapılan tespiti göre kamu görevlilerinden en çok üye kaydetmiş sendika, işyeri sendika temsilcisi seçmeye yetkilidir.” demektedir.

Aynı zamanda kanun işyeri sendika temsilcilerine bazı haklar da vermiştir:

*“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.”*

Genel Başkan, MYK, şube yönetimleri, İl ve ilçe temsilcilikleri, işyeri temsilcisi sendikal mücadeleyi etkin bir şekilde verdiğinde sendikamız öncelikle işyerinde yetkili olacak ve işyeri sendika temsilcisi seçme hakkına kavuşacaktır. Bu temsilci de işyerinde sendikal çalışma yapmak için haftada dört saat izinli sayılacaktır.



### 3.3. İş Yeri Temsilcisinin Önemi

Bir sendikanın örgütlenme alanı işyerleridir. İşyerlerinde yapılan sendikal çalışmalarla üye sayısının artırılması, sendikamızın yapmış olduğu faaliyetlerle ilgili kamu çalışanlarının bilgilendirilmesi, eylem ve etkinliklere üyelerimizin katılımının sağlanması, eğitim ve öğretimle ilgili görüş ve öneriler oluşturulması, işyerlerinde yaşanan gelişmeler hakkında sendika yöneticilerinin bilgilendirilmesi gibi amaçlara ulaşmak istenmektedir. Bu hedeflerin gerçekleştirilebilmesi etkin çalışan işyeri temsilcileri ile olur. Sendikamızın temel ilke ve amaçları, yapmış olduğu çalışmalar, açtığı davalar, yaptığı açıklamalar hakkında işyerindeki tüm eğitim emekçilerini bilgilendiren; işyerinde üyelerimizin ve diğer bütün çalışanların görüş, öneri ve taleplerini sendikanın yönetim birimlerine aktaran işyeri temsilcisi sayesinde çok daha etkin bir sendikacılık yapılacaktır. Bunlarla kalmayıp, üyelerimizle sosyal, kültürel, sanatsal ve sportif etkinlikler düzenleyen, iş yerinde diğer sendikaların yapmış olduğu çalışmaları, sendikal açıklamaları takip eden, üyelerimizin sevinçli ve üzüntülü anlarında yanlarında olan ve tüm bunları sendikamızın yöneticileriyle geciktirmeden paylaşan bir iş yeri temsilcisi görevini tam anlamıyla yapan bir temsilcidir. Bunları ilerleyen bölümde biraz daha ayrıntılı ele alacağız.

İşyeri temsilcisinin etkin olmadığı bir işyerinde sendikamızın karşılaşılabileceği sorunları ele aldığımızda bunların başında şüphesiz sendikamızın bazı eğitim çalışanları tarafından yeterince tanınmaması gelmektedir. Hatta bazı işyerlerinde sendikamızın adını dahi duymamış eğitim çalışanlarıyla karşılaşmak mümkündür. Doğal olarak bu durum sendikamızın üye sayısının o işyerinde artmasının önünde bir engel olduğu gibi, sendikamızla aynı bakış açısını taşıyan bazı eğitim emekçilerinin başka sendikalara üye olmalarına da sebebiyet vermektedir.

Kabul etmek gerekir ki sendikamız tüzüğünde yazan amaç ve ilkeleri kadar bir iş yerindeki temsilci ve üyelerinin kişisel nitelikleri ile “ete kemiğe” bürünmektedir. Birçok eğitim çalışanının gözünde adeta “işyeri temsilcisi neyse sendika da odur” anlayışı hâkimdir. Bu gerçeklikten yola çıkarak işyeri temsilcisinin sendikal konularda hakimiyeti, iletişim becerisi, sosyal ilişkilerdeki yeteneği, mesleğindeki başarısı gibi birçok özellik işyerlerinde sendikamıza olan ilgiyi artıran faktörler arasındadır.

### 3.4. İş Yeri Temsilcisinin Görevleri

Öncelikle belirtmek gerekirse sendika işyeri temsilcisi, işyerlerinde emekçileri doğrudan ilgilendiren, etkileyen her türlü konuyu çalışma alanlarının içinde görmelidirler. Ana hatlarıyla sendikamızın işyerinde etkin, tanınır ve yetkili olabilmesi için işyeri temsilcimizden yapması beklenen görevler şunlardır:

1. Sendikayı işverene, üyelere ve kurumdaki tüm çalışanlara karşı temsil etmek
2. Sendikanın üye sayısını artırmak
3. İşyerindeki yöneticiler ile görüşmek
4. Sendika panosunu etkin kullanmak, yoksa oluşmasını sağlamak
5. Sendika yayınlarının üyelere dağıtımını düzenli bir şekilde sağlamak
6. Üyelerimizi sendikamızın faaliyetleri konusunda bilgilendirmek
7. Sendikanın eylem ve etkinliklerine üyelerimizin katılımını sağlamak
8. Üyelerimizin takibini yapmak, tayinle gelen ve giden üyelerimiz hakkında sendika yönetimine bilgi vermek
9. Gerektiğinde işyerinde üyelerimizle etkin haberleşme adına WhatsApp ve benzeri uygulamalarda gruplar oluşturmak
10. İşyerindeki işleyişin mevzuata uygun olup olmadığını izlemek, belirlediği aksaklıkları öncelikle işyeri yöneticileriyle görüşmek, sendikayı bilgilendirmek
11. Üyelerimizin aidat kesintilerinin yapıldığını kontrol etmek, kesinti listelerinin sendika panosuna asılmasını işyeri yönetiminden talep etmek. Kesintilerde eksiklikler varsa bunların nedenlerini araştırmak ve sendikayı bilgilendirmek
12. Üyelerimizin görüş, öneri ve sorunlarını sendikaya ulaştırmak
13. İşyerinde diğer sendikalar tarafından yapılan sendikal çalışmaları yakından izlemek, gerekli gördüğü konuları sendikamıza bildirmek
14. Diğer sendikalar tarafından Eğitim-İş aleyhinde yapılan değerlendirmeler konusunda şube yöneticilerini bilgilendirmek. Açık kara propagandalara karşı bilgisi dâhilinde açıklamalar yaparak müdahalelerde bulunmak
15. Üyelerimizden istifa etmeyi düşünenleri veya istifa edenleri sendikamıza bildirmek, nedenleri üzerinde değerlendirmelerde bulunmak
16. Başka sendikalardan istifa etmek isteyen, sendikasından memnun olmadığını ifade eden çalışanlarla görüşmek, şube yöneticilerini görüşme yapmaları için işyerine davet etmek
17. Dolabında sendika üye ve istifa formları ile sendika tüzüğü ve sendikal yayınların olduğu bir dosya bulundurmak
18. İşyeri temsilcileri toplantılarına katılmak, toplantılarda üyelerimizin görüş



ve önerilerini dile getirmek; toplantıda alınan kararları üyelerimizle paylaşmak

19. Sendika yayınlarının üyelerimize düzenli dağıtımını sağlamak

20. Sendikamızca özel günlerde üyelerimiz için hazırlanan hediyelerin ulaştırılmasını sağlamak

21. İşyerinde gelen yazıları, yapılan faaliyetleri takip ederek, Türkiye Cumhuriyeti'nin temel ilkelerine aykırı gördüğü iş ve işlemler konusunda sendika yönetimini haberdar etmek

22. İşyerinde üyelerimizle sürekli iletişim halinde olmak

23. İşyerindeki bütün çalışanların dilek, eleştiri ve önerilerini dinlemek, bunlara çözüm aramak, sendika yönetimine iletmektir.

İşyeri temsilcisinin yukarıda özetlemeye çalıştığımız görevlerinin dışında da yeni gelişen durum ve olaylara göre şekillenen görevleri mutlaka olacaktır. Esas ve özet olarak işyeri temsilcisinin, sendikal konuları takip etmesi, üyelerimizle ve sendika yöneticileriyle sürekli bağlantı halinde olması, işyerinde yaşanan ve sendikayı ilgilendirebilecek tüm olayları sendika ile paylaşması beklenmektedir.

#### **Etkin Bir İşyeri Temsilcisi Sayesinde:**

1. Sendikamız üyelerle ve diğer tüm eğitim emekçileriyle iletişim halinde olacak böylelikle sendikamızın kararları, eylem ve etkinlikleri, açıklamaları ve açtığı davalar konusunda eğitim emekçileri bilgi sahibi olacaklardır.

2. Sendikamızın amaç ve ilkeleri konusunda işyerindeki bütün eğitim çalışanları bilgi sahibi olacak; sendikamız işyerinde eğitim emekçilerinin gündeminde olan bir sendika haline gelecektir.

3. İşyerinde yaşanan sorunlar konusunda sendika yöneticileri anında bilgi sahibi olabilecek, sendikamız soruna kısa sürede müdahale etme şansı bulacaktır.

4. İşyerinde üyelerimizin görüş ve önerileri sendikamıza ulaştırılacak, böylelikle sendikamız yapılacak eylem ve etkinlikler, açılacak davalar, işverene ulaştırılacak talepler ve basın açıklamaları gibi alanlarda zenginleşecektir.

5. İşyerinde kurum yöneticileri adaletli yönetim, liyakate uygun davranma, üyelerimize haksızlık yapmama, hukuki normlara uygun biçimde görev yapma konusunda daha dikkatli davranacaklar; böylelikle etkin bir temsilcinin varlığı işyerindeki çalışma barışının korunmasına katkı yapacaktır.

6. İşyerinde üye sayımız artacak, mevcut üyelerimizin de sendikayla olan bağı kuvvetlenerek “üye” görünümünden gerçek anlamıyla “örgütlü” hale gelmeleri sağlanacaktır.

7. Sendikayla bağı güçlü, gerçek anlamıyla örgütlü ve aktif mücadele veren

üyelerimizin sayısı artacak, bu yolla sendikamızın eylem ve etkinliklerine kitlesel katılım sağlanacaktır.

8. Üyelerimizin düğün, nişan, doğum, hastalık, vefat gibi sevinçli ve üzüntülü günlerinden haberdar olunacak, bunlara zamanında katılım sağlanacak; bu sayede üyelerimizin sendikamıza olan aidiyet ve sahiplenme duygusu artacaktır.

9. Etkin işyeri temsilcilerimiz sayesinde, eğitim iş kolunda sendikamız Eğitim-İş yetkili sendika haline gelecek ve eğitim emekçilerinin haklarını kazanması için mücadelesini büyütecektir.

### **3.5. İşyeri Temsilcisinin Dikkat Etmesi Gereken Davranışlar**

Temsilci, adı üstünde sendikayı o işyerinde temsil eden kişidir. Sendika onun kişiliğinde vücut bulur. Bu nedenle söylediklerine ve yaptıklarına çok dikkat etmelidir. Olumsuz davranışları ve sözleri hem sendikamızın işyerindeki olumlu algısına zarar verecek hem de diğer sendikaların bu durumu aleyhimize kullanmasına neden olacaktır.

#### **Eğitim-İş İşyeri Temsilcisi;**

Sendikal konularda doğru bilgi vermelidir.

Sendikamızın temel ilkeleri ve amaçlarını açık bir şekilde söylemelidir.

“Bize üye olursanız her sorununuzu çözeriz” diyerek çalışanları gerçekleştiremeyecek işler konusunda beklenti içine sokmamalıdır. “Haksızlığa uğrayan, haklı iken mağdur edilen” her üyemizin sendika olarak yanında olacağımızı açık bir şekilde ifade etmelidir.

İddiacı ve polemik yaratıcı olmamalıdır.

İşyerine gelen farklı sendikanın yöneticilerini sunumları sırasında rahatsız edici tutumlar sergilemekten kaçınmalıdır. Dikkatle dinlemeli, görüş ve eleştirilerini sunum bittikten sonra açık bir şekilde ifade etmelidir.

Çalışanları küçümsememeli, tehdit dilinden kaçınmalıdır. Onları dikkatle dinlemeli, anlamaya çalışmalıdır.

İşyerinde politik ve siyasi partilere yönelik söylemler yerine, emek mücadelesini öne çıkaran konuşmalar ve değerlendirmeler yapmalıdır.

Sendikal mevzuatı bilmeli, işyerinde işleyişi kolaylaştıran bir tutum takınmalıdır. İşini savsaklayan, ihmal eden bir temsilcinin sendikal söylemlerinin çalışanlar tarafından dikkate alınmayacağını bilmelidir.

Sendikamızın üyelerimize yönelik vereceği hukuk desteği konusunda doğru bilgilendirme yapmalıdır. Sendikal çalışmalardan dolayı üyemizin mağdur



edildiği her durumda sendikamızın hukuki destek vereceğini ve bunun tüm masraflarının sendikamızca karşılanacağını ifade etmelidir. Mesleki sorunlardan kaynaklı idari ve cezai soruşturmalarda üyemizin mücadelesine hukuki destek olacağımızı belirtmelidir. Ancak sendikal çalışmalarla ilgisi olmayan (boşanma, tapu, icra vs gibi) konularda sendika avukatlarınızın ancak vekâlet verilmesi durumunda yardımcı olabileceğini söylemelidir.

### **3.6. İşyeri Temsilcilerimize Bazı Öneriler**

Sendikamızın işyerlerinde görünen yüzü sizlersiniz. Üyelerimiz, diğer çalışanlar, işyeri yöneticileri sendika şube yöneticilerimiz yerine her zaman sizleri görmektedir. Sendikamız iç işleyişinde demokrasiyi esas alır. Çağdaş değerleri savunur. Kadın haklarından yanadır. Mustafa Kemal Atatürk'ün “En doğru yol gösterici bilimdir” sözünü esas alır.

İşyerindeki tüm çalışmalarımızı, davranışlarımızı ve söylemlerimizi bu değerlerimizi gözeterek yapmalıyız. Sendikamız hızla büyüyen üye sayısı ve artan eylemlilikleriyle eğitim emekçilerinin dikkatle takip ettiği bir sendika durumundadır.

Bu nedenle işyeri temsilcisi olarak;

Üyelerimizle ve diğer çalışanlarla iyi bir diyalog kurmaya özen gösterin.

Sendikanın etkinliklerine katılım sağlayın. Kendi katılmadığımız bir etkinliğe veya eyleme üyelerimizin katılımını istemek onlar tarafından ciddiye alınmaz.

Hayat sadece siyasetten, eğitimden, sendikal çalışmadan ibaret değildir. Yaşamımızda acı tatlı anlarımız vardır. Üyelerimiz yaşamın acı ve tatlı anlarında sendikanın yanlarında olmasını isterler, önemsendiklerini görmek isterler.

Üyelerimizi sendikal çalışmalara katmanın yanında onlarla sosyal, kültürel, sanatsal, sportif etkinlikler yapmak, birlikte geziler yapmak hem insani hem de sendikal bağlarımızı güçlendirir.

İş yeri temsilci ve şube delegelikleri seçimlerini önemsemeli, formalite olmaktan çıkarıp ciddi birer sendikal çalışmaya, ciddi birer demokrasi uygulamasına dönüştürmeliyiz. Üye, bu toplantıları ciddiye almalıdır yani kendini ciddiye almalıdır, temsilcisini ciddiye almalıdır.

Sendikamızın bir siyasi parti gibi davranmadığını üyelerimize ve herkese göstermek, anlatmak gerekebilir. Bazen üyelerimiz sendikamızdan partilerin görev sahasına girecek konularda eylem, etkinlik veya açıklama yapmasını isteyebilirler. Onlara emek mücadelesi verdiğimiz, sendikamızdaki her

arkadaşımızın aynı siyasi düşünceden olmadığını soğukkanlılıkla açıklamamız gerekir.

Tüzüğümüzde yer alan “*Eğitim-İş; Irk, etnik köken, dil, kültür, din, cinsiyet ve diğer nedenlerle hiçbir ayrım yapmaksızın tüm insanların eşitliğine inanır.*” ilkesini söylem ve eylemlerimizle sık sık göstermeliyiz.

Yöneticilerini zenginleştiren sendikalardan olmadığımızı, genel başkanımız dâhil aylıksız izne ayrılan her yöneticimizin devletten daha önce aldığı ücret kadar sendikadan ücret aldığını herkese gururla söyleyebilirsiniz.

Sendikamız hukuksuz açığa almalara ve meslekten uzaklaştırma ve benzeri girişimlere karşı üyelerinin her koşulda yanında olmakta, maddi destekte bulunmakta ve üyesi için sonuna kadar hukuk mücadelesi vermektedir.

Sendikamızın büyümesi, güçlü ve ses getiren etkinlikler yapabilmesi için en önemli katkıyı sizler verebilirsiniz. İşyerlerini gezerek örgütlenme çalışması yapan şube yöneticileri ne kadar ziyaret yaparsa yapsınlar kendi işyerinizde sizin kadar etkili kimse olamaz. Sizlerin sayesinde sendikaya ısınan ve sempati duymaya başlayan eğitim çalışanları bu ziyaretlerden birinde üye olmaya karar verebilir.

Yaptığımız iş gerçekten çok önemlidir. Sendika güçlendikçe hakkı yenilen her eğitim çalışanına ulaşma şansı bulacaktır. Anadolu’nun ücra bir köy okulunda zorlu koşullarda çalışırken bir de idare tarafından baskıya uğrayan, mağdur edilmeye çalışılan gencecik bir eğitim emekçisine sendikamız sahip çıkabiliyor, onun yanında yer alabiliyor ve davasını savunabiliyorsa bu sizin sayenizdedir. Daha çok eğitim çalışanına dokunmak, kendilerini yalnız hissetmemesini sağlamak için sendikamızı her ortamda daha görünür, daha etkin ve daha örgütlü hale getirmekten başka çaremiz yok. Bunları başarabilmemiz için sana ihtiyacımız var. İşyerlerinde sendikamızı anlatmaktan, sendikasız eğitim çalışanlarını sendikamıza üye olamaya çağırmaktan asla vazgeçmeyin.

Tarikat ve cemaatlerin kuşattığı bir yerde cumhuriyet aydınlığını söndürmeyecek bir eğitim emekçisini daha kazanmak, emek ve cumhuriyet mücadelesine bir arkadaşımızı daha katmak gurur duyacağımız bir iştir.

#### **4. FORMLAR**

##### **4.1. Üyelik Formu**

###### *4.1.1. Kimler Üyemiz Olabilir?*

Sendikalara üye olmanın önünde engel bulunmamaktadır. Kamu görevlileri



çalıştıkları işyerinin girdiği hizmet kolunda kurulu bir sendikaya üye olabilmektedirler.

Üyelik başvurusu, sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılmaktadır. 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 bulunmaktadır.

#### 4.1.2. Yeni Üye Sisteme Nasıl Eklenebilir?

MEB ve Üniversitelerde görev yapan eğitim emekçilerinin sendikamıza üye yapılması için üye formunun doldurulmasının ardından Eğitim İş Üye Otomasyonuna eklenmesi için [www.egitimisuye.net](http://www.egitimisuye.net) adresinden Şube/İl/İlçe Temsilcilerine tanımlanan kullanıcı adı ve şifre ile giriş yapılmalıdır.

### EĞİTİM-İŞ ÜYE TAKİP



**Kullanıcı Adı**

**Şifre**

Göster

**Doğrulama**

☒ Doğrulama Kodu

282540

**GİRİŞ YAP**

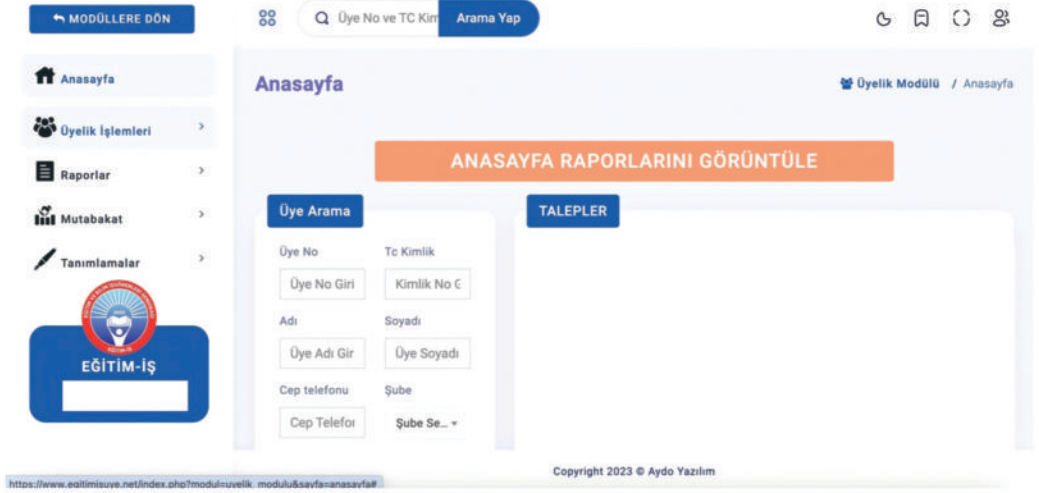
EĞİTİM-İŞ

aydo YAZILIM

- ✓ Üye otomasyonunda Üyelik Modülü seçilir.



- ✓ Üyelik Modülünde Üyelik İşlemlerine giriş yapılır.





- ✓ Üyelik İşlemleri menüsündeki Üyelik Ekleme kısmı seçilir.

MODÜLLERE DÖN

Üye No ve TC Kimlik No

Arama Yap

Anasayfa

Üyelik İşlemleri

Üye Ekleme

Üye Çekilme

Üye Nakil

Toplu Nakil

EĞİTİM-İŞ

ANASAYFA RAPORLARINI GÖRÜNTÜLE

Üye Arama

Üye No

Üye No Giri

Tc Kimlik

Kimlik No Ç

Adı

Üye Adı Gir

Soyadı

Üye Soyadı

Cep telefonu

Şube

Cep Telefon

Şube Se...

Copyright 2023 © Aydo Yazılım

https://www.egitimisuye.net/index.php?modul=uyelik\_modulu&sayfasu=uye\_ekleme

- ✓ Üyenin TC Kimlik numarası ilgili alana girilerek Sorgula tuşuna basılır

MODÜLLERE DÖN

Üye No ve TC Kimlik No

Arama Yap

Anasayfa

Üyelik İşlemleri

Raporlar

Mutabakat

Tanımlamalar

EĞİTİM-İŞ

Üyelik Ekleme

TC Kimlik No

1234567890

Sorgula

Karar Tarihi

17/01/2024

Karar No

1297

Hatırlatma

Üye ekleme bölümünde öncelikle eklemek istediğiniz üyenin TC KİMLİK numarasını ve

Copyright 2023 © Aydo Yazılım

- ✓ Açılan ekranda Üyenin kimlik Bilgileri (Ad, Soyad, Baba Adı, Anne Adı, Doğum Yeri, Doğum Tarihi, Cinsiyet) Üyenin Görev Bilgileri (Kurum Sicil, Sgk No, Kadro, Unvan, Öğrenim, Kan grubu, Engel Türü, Branş) giriş yapılır.

The screenshot shows a web application interface for entering member information. On the left is a sidebar with navigation links: 'Anasayfa', 'Üyelik İşlemleri', 'Raporlar', 'Mutabakat', and 'Tanımlamalar'. Below these is a logo for 'EĞİTİM-İŞ'. The main content area has a search bar at the top with 'Üye No ve TC Kim' and 'Arama Yap' buttons. Below the search bar are two main sections: 'Üyenin Kimlik Bilgileri' and 'Üyenin Görev Bilgileri'. The 'Kimlik Bilgileri' section includes fields for 'TC Kimlik No' (12345678900), 'Ad' (Ad Giriniz), 'Soyad' (Soyad Giriniz), 'Baba Adı' (Baba Adı Gir), 'Anne Adı' (Anne Adı Gir), 'Doğum Yeri' (Doğum Yeri i), 'Doğum Tarihi' (Doğum Tarih), and 'Cinsiyet' (Erkek, Kadın). The 'Görev Bilgileri' section includes fields for 'Kurum Sicil' (Kurum Sicil i), 'Sgk No' (SGK No Girir), 'Kadro' (Seçiniz), 'Unvan' (Seçiniz), 'Öğrenim' (Seçiniz), 'Kan' (Seçiniz), 'Engel Türü' (Engel Yok), and 'Branş' (Branş Yok). At the bottom of the main content area is a section for 'Üyenin İrtibat Bilgileri'.

- ✓ Üyenin İrtibat Bilgileri (SMS Gidecek Cep Telefonu Numarası, E-Posta adresi) giriş yapılarak Üye Ekle tuşuna basılarak sistemden alınan Üye Numarası, Karar Tarihi, Karar No) Üye Formuna yazılarak, üyelik işlemi tamamlanır ve kuruma verilir.

The screenshot shows the 'Üyenin İrtibat Bilgileri' section of the web application. It includes fields for 'SMS Gidecek Cep' (Gsm1), 'SMS Gidecek Mi?' (checked), 'GSM No 2' (Gsm2), and 'E-Posta' (Email). A green 'Üye Ekle' button is located at the bottom right of this section. The sidebar and search bar are the same as in the previous screenshot.



- ✓ Kuruma verilecek şekilde hazırlana üye formu Üyelik Modülü içerisinde bulunan Üye Formu Aktarma bölümünden üye numarası ile sorgulanarak üye formu sisteme yüklenir.

MODÜLLERE DÖN

Üye No ve TC Kimlik No

Arama Yap

Üyelik Modülü / Üyelik İşlemleri / Üye Ekleme

TC Kimlik No

1234567890

Sorgula

Karar Tarihi

17/01/2024

Karar No

1297

Hatırlatma

- Üye ekleme bölümünde öncelikle eklemek istediğiniz üyenin TC KİMLİK numarasını ve

Copyright 2023 © Aydo Yazılım

MODÜLLERE DÖN

Üye No ve TC Kimlik No

Arama Yap

Karar No: 827

Karar Tar: 15/09/2022

İşyeri: Gaziantep Şehitkamil - Şehit Veynel Gündoğdu Anadolu Lisesi

Üye Durumu: Aktif

Üye Form Aktar

Üye Formu

Dosya Seç

Dosya seçilmedi

Form Aktar

Copyright 2023 © Aydo Yazılım

#### 4.1.3. Kimler Üye Olamaz

- a)** Cumhurbaşkanlığı merkez teşkilatında, bağlı kurullarında ve Diyanet İşleri Başkanlığı, Savunma Sanayi Başkanlığı ile İletişim Başkanlığı hariç olmak üzere bağlı kuruluşlarında, Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri,
- b)** Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar,
- c)** Bakanlar, bakan yardımcılar, bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcılar, 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 yardımcılar,
- d)** Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksek okulların müdürleri ile bunların yardımcılar,
- e)** Mülkî idare amirleri,
- f)** Silahlı Kuvvetler mensupları,
- g)** Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları,
- h)** Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları,
- i)** Emniyet hizmetleri sınıfı
- j)** Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri,
- k)** Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli subay, sözleşmeli subay, astsubay, sözleşmeli astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erler üye olamazlar ve sendika kuramazlar.

#### 4.1.4. Sendikasız Memurun Üyeliği

Sendikaya üyelik, kamu görevlisinin üç nüsha olarak doldurup imzaladığı üye formu ile sendikaya başvurması ve başvurunun sendika yetkili organınca kabulü ile kazanılır. Sendika, üyeliği kesinleşen kamu görevlisinin başvuru belgesinin bir örneğini üyenin kendisine verir, bir örneği sendikada kalır, bir örneğini üyelik ödentsisine esas olmak ve dosyasında saklanmak üzere on beş gün içinde işverene gönderir.



#### *4.1.5. Başka Sendikadan İstifa ile Üyelik*

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.

#### *4.1.6. Sendika Aidat Kesintisinin Başlaması*

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. 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. Bu oran binde 5'tir.

#### *4.1.7. Üyeliğin Sona Ermesi*

Her üye üyelikten serbestçe çekilebilir.

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, bildirimin bir örneğini on beş gün içinde sendikaya gönderir.

Üyenin, sendikadan çıkarılma kararı sendika merkez genel kurulunca alınır. Çıkarma kararı, çıkarılana ve işverene yazı ile bildirilir. Çıkarma kararına karşı üye, bildirim tarihinden itibaren on beş 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 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 seçildikleri dönemin sonuna kadar devam eder.

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

#### **4.2. İstifa Formu**

### **5. ÇALIŞMA YAŞAMINA DAİR HAKLARIMIZ**

Milli eğitim bakanlığı çalışanlarının (öğretmen, idari personel, yardımcı hizmetler sınıfı) çalışma yaşamı, özlük hakları vb. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile düzenlenmektedir. Bizlerde temel olarak çalışma yaşamına dair temel haklarımızı ve yükümlülüklerimizi belirttiğimiz kanunu temel alarak inceleyeceğiz.

#### **5.1. Devlet memurluğuna başlangıç**

Kamu hizmetlerini yürüten çalışanlar, 657 sayılı Devlet Memurları (DMK) Kanunun 4.maddesinde, istihdam şekline göre 4/A ve 4/B şeklinde sınıflandırılmaktadır.

4/A “Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilen” çalışanlar, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır.

DMK 4/B ile sözleşmeli personelleri mali yılla sınırlı olacak şekilde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kamu çalışanı görevlilerini ifade eder.

##### *5.1.1. Devlet Memurluğuna Atanma*

Devlet memurluğuna atanmak için, öncelikle KPSS (Kamu Personeli Seçme Sınavı)’ye girilmesi ve bu sınavın kazanılması gerekir. Hükümet/ilgili bakanlıklar, boş bulunan kadrolarını Devlet Memurları kanununun 47. Maddesine uygun olarak ilan eder ve 48. Maddesi gereği oluşturduğu şartlara dayanarak puan üstünlüğüne göre memur alımı gerçekleştirilir.

NOT: İlan edilen sınav sonuçları bir sonraki sınav tarihine kadar geçerlidir (657/51).

**Adaylık:** Devlet memurluğuna atanan tüm memurlar, bir yıldan az ve iki yıldan fazla olmayacak şekilde aday memur olarak çalışır (657/54).

“Adaylık süresi içinde temel ve hazırlayıcı eğitim ve staj devrelerinin her birinde başarısız olanlarla adaylık süresi içinde hal ve hareketlerinde memuriyetle bağdaşmayacak durumları, göreve devamsızlıkları tespit edilenlerin disiplin



amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişkileri kesilir.” (657/56) “Adaylık süresi içinde aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almış olanların disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişkileri kesilir.” (657/57) adaylık süresi boyunca başarısız olması nedeni ile ilişkileri kesilen memurlar üç yıl süre ile devlet memurluğuna başvuramazlar. Adaylığının haksız yere kaldırılmadığı, ya da kötü niyet çerçevesinde görevinin sonlandırıldığını düşünen memur, işiğinin kesildiğinin kendisine tebliğ edildiğı tarihten itibaren 60 gün içerisinde idari yargıya başvurarak iptal davası açabilir (Anayasa Madde 125 “..İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır. ...” ).

## 5.2. Atanma- yer değıştirme durumunda süreler ve yapılacaklar

Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan öğretmenler, bakanlıkça çıkarılan “*Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değıştirme Yönetmeliğı*” uygulama yönergeleri kapsamında yapılmaktadır.

Öncelikle, devlet memurluğı görevinde çalışanların diğerk özlük haklarında olduğı gibi atamaları da 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile düzenlenmiştir. **657 sayılı DMK Madde 62** “İlk defa veya yeniden veyahut yer değıştirme suretiyle;

- a) Aynı yerdeki görevlere atananlar atama emirlerinin kendilerine tebliğ gününü,
- b) Başka yerdeki görevlere atananlar, atama emirlerinin kendilerine tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içerisinde o yere hareket ederek belli yol süresini, izleyen iş günü içinde işe başlamak zorundadırlar. Savaş ve olağanüstü hallerde bu süre Cumhurbaşkanlığı Kararı ile kısaltılabilir.

### **Yukarıdaki süreler;**

**1-Kanuni izinlerin kullanılması veya geçici bir görevin yapılması sırasında başka bir göreve atanan memurlar için iznin veya geçici görevin bitimi,**

**2-Hesaplarını, yerlerine gelenlere devir zorunda bulunan sayman ve sayman mutemetleri için devrin sona ermesi,**

**3-Eski görevlerine devamları kurumlarınca yazılı olarak tebliğ edilenler için yerlerine atanan memurların gelmesi veya yeni görev yerlerine hareketlerinin kurumlarınca tebliğı, tarihinde başlar.”**

Yer değıştirme suretiyle yapılan atamalarda *memurlara atama emirleri tebliğ edilince yollukları, ödeme emri aranmaksızın, saymanlıklarca derhal ödenir. Memurun izinli ve raporlu olması tebligata engel olmamakla beraber* (a) ve (b)

bentlerindeki süreler izin ve rapor müddetinin bitmesinde başlar.”

Devlet Memuru ilk defa ya da yeniden atama yolu ile atandığı yerde göreve başlamaması durumunun sonuçları da yine 657 sayılı DMK’de düzenlenmiştir.

**Madde 63** “Bir göreve ilk defa veya yeniden atanarlardan belge ile ispatı mümkün zorlayıcı sebepler olmaksızın 62 nci maddedeki süre içinde işe başlamayanların atanmaları iptal edilir ve bunlar 1 yıl süreyle Devlet memuru olarak istihdam edilemezler. Bunların belge (rapor vb.) ile isbatı mümkün zorlayıcı sebepler nedeniyle göreve başlamama hali iki ayı aştığı takdirde atama işlemi atamaya yetkili makamlarca iptal edilir. Başka yerdeki bir göreve atanarlardan 62 nci maddedeki süre içinde hareket ederek belli yol süresi sonunda yeni görevlerine başlamayanlara, eski görevlerinden ayrılış ve yeni görevlerine başlayış tarihleri arasında aylık verilmemek şartı ile 10 günlük bir süre daha verilebilir. Belge ile ispatı mümkün zorlayıcı sebepler olmaksızın bu süre sonunda da yeni görevlerinde işe başlamayanlar memuriyetten çekilmiş sayılırlar.”

#### 5.2.1. İsteğe bağlı atamalar

#### 5.2.2. Mazeret Atamaları

Millî Eğitim Bakanlığında çalışan öğretmenler, “Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği” hükümleri doğrultusunda mazeret ve engellilik atanması talebinde bulunabilir.

#### 5.2.3. Mazeret ve engellilik durumuna bağlı yer değiştirmeler

**MADDE 49 – (1)** Öğretmenlerin; aile birliği, sağlık, can güvenliği mazeretlerine veya engellilik durumuna bağlı yer değiştirmeleri hakkında, Devlet Memurları Kanunu ile Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik hükümleri uygulanır. Ancak;

a) Aile birliği mazeretine bağlı yer değiştirme, her iki eşin de öğretmen olması ve bu kapsamda yer değiştirmek istedikleri yerlerde alanları itibarıyla öğretmen ihtiyacı bulunmaması durumunda, istemeleri hâlinde her ikisinin de alanları itibarıyla öğretmen ihtiyacı bulunan il/ilçeye atanmaları suretiyle gerçekleştirilebilir.

b) Öğretmenlikte ve devlet memurluğunda adaylığı kaldırılmayanlar, devlet memurluğunda adaylığı kaldırılıp da öğretmenliğe ilk atama kapsamında atanlar ve yeniden atama ve kurumlar arası atama yoluyla öğretmenliğe atanarlardan, atandığı yerde en az bir yıl çalışmayanlar ile eşi isteğe bağlı



sigortalı olan öğretmenler, aile birliği mazeretine bağlı olarak yer değiştirme isteğinde bulunamaz.

c) Eşleri geçici olarak görevlendirilen öğretmenler, eşlerinin geçici olarak görevlendirildiği yere aile birliği mazeretine bağlı yer değiştirme isteğinde bulunamaz.

ç) Aile birliği mazereti ile engellilik durumuna bağlı yer değiştirmeler, yarıyıl ve yaz tatillerinde yapılır.

#### *5.2.4. Hizmetin gereği olarak yapılabilir yer değiştirmeler*

**MADDE 50 –** (1) Haklarında yapılan adli veya idari soruşturma sonucunda o yerde kalmasında sakınca görülen öğretmenlerden görev yeri il içinde değiştirileceklerin atamaları, görevli oldukları yere göre sırasıyla alt hizmet alanlarındaki eğitim kurumlarına; görev yeri il dışına değiştirileceklerin atamaları ise, zorunlu çalışma yükümlülükleri de dikkate alınarak alanlarında öğretmen ihtiyacı olan eğitim kurumlarından birine yapılır.

(2) Sağlık durumu hariç olmak üzere, haklarında yapılan adli ve idari soruşturma sonucunda görev yerleri; il dışına değiştirilenler daha önce görev yaptıkları il'e, il içinde değiştirilenler daha önce görev yaptıkları ilçeye, ilçe içinde değiştirilenler ise daha önce görev yaptıkları eğitim kurumuna aradan üç yıl geçmeden atanma isteğinde bulunamaz.

#### *5.2.5. Diğer nedenlere bağlı yer değiştirmeler*

**MADDE 51 –** (1) Eşi veya çocuğu ölen öğretmenler, eş veya çocuklarının ölüm tarihinden itibaren bir yıl içinde yer değiştirme isteğinde bulunabilir.

(2) Eşi emekli olan öğretmenler, eşinin emekliye ayrılış tarihinden itibaren bir yıl içinde eşinin ikamet ettiği yere yer değiştirme isteğinde bulunabilir.

(3) Terör eylemlerinin etkisi ve sebebiyle şehit olan veya çalışamayacak derecede malul olan ya da malul olup da çalışabilir durumda olan kamu görevlileri ile er ve erbaşların, öğretmen olarak görev yapan eş ve çocukları ile anne, baba ve kardeşlerinin yer değiştirme suretiyle atanma talepleri, bu durumun ilgili makamlarca belgelendirilmiş olması kaydıyla, kadro imkânları da dikkate alınmak suretiyle bu Yönetmelikteki kısıtlayıcı hükümlere bakılmaksızın öncelikle yerine getirilir.

(4) Afet bölgesi ilan edilen yerlerde bulunan eğitim kurumlarında görev yapan

öğretmenler, Bakanlığın uygun görmesi hâlinde yer değiştirme isteğinde bulunabilir. Bunlardan zorunlu çalışma yükümlülüğü olanlar, öncelikle zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen yerlere yer değiştirme isteğinde bulunabilir.

***Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği 49 uncu maddesi, özellikle mazeret ve engellilik atamalarında, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik hükümlerinin uygulanacağını belirtmektedir.***

5.2.6. *Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik*

5.2.7. *Memurun İsteği Üzerine Yapılabilecek Yer Değiştirmeler*

**Madde 12-**Sağlık, aile birliği ve can güvenliği mazeretlerinin belgelendirilmesi halinde, hizmet bölgelerindeki ve/veya hizmet alanlarındaki zorunlu çalışma süreleri tamamlanmadan memurun isteği üzerine yer değiştirme suretiyle ataması yapılabilir.

Sağlık ve aile birliği mazeretlerine dayalı olarak yer değiştirmeye tabi tutulan memur, mazeretinin devam ettiğini her yıl Ocak ayında alacağı belgeyle belgelendirmek zorundadır. Zorunlu çalışma süresini sağlık veya aile birliği mazeretine dayalı olarak tamamlamamış olan memur mazeretinin sona ermesi durumunda, zorunlu hizmet süresinin eksik kalan kısmını tamamlamak zorundadır. Sağlık ve can güvenliği mazeretlerine dayalı olarak yapılacak yer değiştirme suretiyle atamalar, atanma dönemine tabi değildir.

5.2.8. *Sağlık Mazeretine Bağlı Yer Değişikliği*

Madde 13 – Memurun sağlık mazeretine dayanarak yer değiştirme talebinde bulunabilmesi için; *kendisi, eşi, annesi, babası, bakmakla yükümlü olduğu çocukları ve yargı kararı ile vasi tayin edildiği kardeşinin hastalığının görev yaptığı yerde tedavisinin mümkün olmadığı veya mevcut görev yerinin söz konusu kişilerin sağlık durumunu tehlikeye düşüreceğini eğitim ve araştırma hastanesi veya üniversite hastanesinden alınacak sağlık kurulu raporu ile belgelendirmesi gerekir.*

Sağlık mazeretine dayalı olarak yapılacak yer değişikliğinde memur aynı hizmet bölgesi içinde başka bir hizmet alanına, bu şekilde mazeretin karşılanamaması



halinde ise başka bir hizmet bölgesinde kurumca ihtiyaç duyulan ve mazeretinin karşılanabileceği bir hizmet alanına atanabilir.

#### 5.2.9. Aile Birliği Mazeretine Bağlı Yer Değişikliği

**Madde 14** – Aile birliği mazeretine dayanarak yer değişikliği memurun;

a) Kamu personeli olan eşinin, kurum içi yer değiştirme suretiyle atanma imkânının olmaması veya mevzuatı uyarınca eşin zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulan bir görevde bulunması durumunda bu kapsamdaki eşin bulunduğu yere,

b) Eşlerin her ikisinin de aynı kurumda çalışıyor olması halinde, kurumun daha fazla hizmet ihtiyacı duyduğu yere,

c) Eşlerin farklı kurumda çalışıyor olması halinde kurumlar arasında gerekli koordinasyon sağlanmak suretiyle her iki kurumun da öncelikli hizmet ihtiyacının bulunduğu yere,

d) Kamu personeli olmayan eşinin, talep edilen yerde başvuru tarihi itibarıyla son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak çalışmış ve halen çalışıyor olması halinde bu durumda olan eşin bulunduğu yere,

e) Milletvekili, belediye başkanı, muhtar veya noter olan eşlerinin bulunduğu yere, atanması suretiyle yapılabilir.

Aile birliği mazeretine dayanarak yer değiştirme isteğinde bulunan memur, eşinin kamu kurum ve kuruluşlarında kamu personeli olarak çalıştığına veya atanmayı talep ettiği yerde eşinin başvuru tarihi itibarıyla son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak halen çalıştığına ya da birinci fıkranın (e) bendinde sayılan görevlerde bulunduğuna ilişkin belgeyi kurumuna ibraz etmekle yükümlüdür. Ayrıca yer değiştirme başvurusuna, evlilik durumunu kanıtlayan belgenin de eklenmesi gerekir.

**(Ek fıkra:** Genel sağlık bakımından önemi haiz sağlık personeli hakkında özel yönetmelikte düzenleme yapılması kaydıyla birinci fıkranın (d) bendine ilişkin farklı usul ve esaslar belirlenebilir.

#### 5.2.10. Can Güvenliği Mazeretine Bağlı Yer Değişikliği

**Madde 14 /A - (Ek: 30/6/2014-2014/6578 K.)**

Memurun can güvenliği mazeretine dayanarak yer değiştirme talebinde

bulunabilmesi için; kendisinin, eşinin veya bakmakla yükümlü olduğu çocuklarından birinin bulunduğu yerde *kalmasının can güvenliğini tehdit altında bırakacağına adli veya mülki idare makamlarından alınacak belgeyle belgelendirmesi gerekir*. Can güvenliği mazeretine dayalı olarak yapılacak yer değişikliğinde memur; aynı hizmet bölgesi içindeki başka bir hizmet alanına, görev yaptığı hizmet bölgesinde ihtiyaç bulunmaması halinde ise diğer hizmet bölgelerine atanabilir.

8/3/2012 tarihli ve 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca hakkında adli makamlarca işyerinin değiştirilmesine ilişkin koruyucu tedbir kararı alınan memur, aynı hizmet bölgesi içindeki başka bir hizmet alanına, görev yaptığı hizmet bölgesinde ihtiyaç bulunmaması halinde ise diğer hizmet bölgelerine atanabilir.

**Ek Madde 3** –*İlgili mevzuatına göre alınan sağlık kurulu raporunda en az yüzde kırk oranında engelli olduğu belirtilen memurlar ile ağır engelli raporlu eşi veya bakmakla yükümlü olduğu birinci derece kan hısımları bulunan memurlar engellilik durumundan kaynaklanan gerekçelere dayalı olarak yer değiştirme talebinde bulunabilir.*

**Bu kapsamdaki talepler bu yönetmelikte yer alan kısıtlayıcı hükümlere tabi olmaksızın kurumların kadro imkânları ve teşkilat yapıları dikkate alınarak karşılanır.**

Memurun kendisinin veya birlikte yaşadığı eşi ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarının engellilik durumunun tedavisi sebebiyle yer değişikliğini talep etmesi halinde, yer değiştirme suretiyle atama yapılacak yerin, memurun ve bu fıkra kapsamındaki yakınlarının engellilik durumuna uygun olması esastır.

*Engellilik durumu devam ettiği sürece kurumlarca isteği dışında memurun yeri değiştirilmez. Engellilik durumu ortadan kalkan memurlar hakkında bu Yönetmelikte yer alan diğer hükümler uygulanır.*

### **5.3. Devlet memurluğunun sona ermesi; ayrılma-İstifa**

#### **5.3.1. Memurluğun sona ermesi**

**Madde 94** – Devlet memuru bağlı olduğu kuruma yazılı olarak müracaat etmek suretiyle memurluktan çekilme isteğinde bulunabilir...Mezuniyetsiz veya kurumlarınca kabul edilen mazereti olmaksızın görevin terk edilmesi ve bu terkin



kesintisiz 10 gün devam etmesi halinde, yazılı müracaat şartı aranmaksızın, çekilme isteğinde bulunulmuş sayılır.

Çekilmek isteyen memur yerine atanan kimsenin gelmesine veya çekilme isteğinin kabulüne kadar görevine devam eder. Yerine atanan kimse bir aya kadar gelmediği veya yerine bir vekil atanmadığı takdirde, üstüne haber vererek görevini bırakabilir.

Olağanüstü mazeretle çekilenler, üstüne haber vermek şartıyla bir ay kaydına tabi değildirler.

Çekilmede devir ve teslim süresi:

**Madde 95** – Çekilen Devlet memurlarından devir ve teslim ile yükümlü olanlar, bu işlemlerin sonuna kadar görevlerini bırakamazlar. Hizmet icaplarına göre devir ve teslim işlemleri için gerekli süreler, yönetmelikte belirtilir.

Olağanüstü yönetim hallerinde çekilme usulü:

**Madde 96** – Olağanüstü hal, seferberlik ve savaş hallerinde veya genel hayata müessir afetlere uğrayan yerlerdeki Devlet memurları, çekilme istekleri kabul edilmedikçe veya yerine atanacaklar gelip işe başlamadıkça görevlerini bırakamazlar.

#### **657 sayılı DMK**

**Madde 98**–Devlet memurlarının;

- a) Bu kanun hükümlerine göre memurluktan çıkarılması;
- b) Memurluğa alınma şartlarından herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya memurlukları sırasında bu şartlardan herhangi birini kaybetmesi;
- c) Memurluktan çekilmesi;
- ç) İstek, yaş haddi, malûllük (...) sebeplerinden biri ile emekliye ayrılması;
- d) Ölümü; hallerinde memurluğu sona erer.

Devlet memurluğuna başvurmak, devlet memuru olarak çalışma isteği nasıl ki bir hak olarak belirlenmişse devlet memurluğundan ayrılma isteği de bir haktır. Devlet memurluğundan ayrılmanın şekli ve sonuçları da 657 sayılı kanunla düzenlenmiştir.

#### **5.4. Devlet memurluğundan çekilen memurun yeniden göreve dönmesi**

Devlet memurluğundan istifa etmiş olanlar ya da istifa etmiş sayılanların, tekrar devlet memurluğuna dönmek istemeleri durumunda yapılacak işler ve süreler yine 657 sayılı kanunla düzenlenmiştir.

**657 sayılı DMK/ Madde 97** –Memurlardan mali ve cezai sorumlulukları saklı kalmak üzere;

A) 94üncü maddenin 2 nci ve 3 üncü fıkrasına uygun olarak memuriyetten çekilenler altı ay geçmeden,

B) Bu kanuna göre çekilmiş sayılanlar ile 94üncü maddenin 2 nci fıkrasına uymadan görevlerinden ayrılanlar bir yıl geçmeden,

C) 95 inci maddede yazılı zorunluluklara uymayanlar 3 yıl geçmeden,

D) 96 ncı maddeye aykırı hareket edenler hiçbir surette,

Devlet memurluğuna alınamazlar.

### **5.5. Devlet memurunun özlük hakları**

Sendika kurma ve istediği sendikaya üye olması hakkı...

Devlet memurları bir sendikaya üye olmaya zorlanamayacağı gibi, sendikadan istifaya da zorlanamaz.

**657 Sayılı DMK/ Madde 22** – “Devlet memurları, Anayasada ve özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilir ve bunlara üye olabilirler.”

Kamu çalışanı tercih edeceği bir sendikaya üye olabileceği gibi, yeni bir sendika da kurabilir. Ülkemizde kamu çalışanlarının sendikal örgütlenme hakları 4688 sayılı kanun ve yönetmelikler ile düzenlenmiş, yargı kararları ile de meşruiyeti onaylanmıştır.

-Gösteri ve yürüyüş hakkı.

Kamu çalışanları, gerek sendikaları aracılığı ile yaşadıkları mağduriyeti kamuoyuna duyurmak ve gerekse istemlerini duyurmak için önceden izin almaksızın, bildirim yapmak suretiyle (basın aracılığıyla vb.), gösteri-yürüyüş yapabilirler. Bu durum 2911 sayılı gösteri ve yürüyüşler yasası, uluslararası hukuk ve yargı kararları ile güvence altına alınmıştır.

-Grev Hakkı (İş Bırakma)

Çalışanlar, gerek ülke ve dünyada yaşanan sorunlar gerekse kendi yaşam alanı ile ilgili (özlük-demokratik, ekonomik) sorunlarına dikkat çekmek ve yaşadıkları sıkıntıları kamuoyu ile paylaşmak amacı ile gösteri ve yürüyüş haklarını kullandıkları gibi “iş bırakma” vb yöntemlerle de kamuoyu oluşturma ve sorunlarına çözüm arayışı yoluna gitmektedir.

Her ne kadar 657 sayılı DMK 27. Maddesi ile Devlet memurlarına grev yasağı getirmiş olsa da, gerek ülkemizde verilen mücadeleler ve gerekse uluslararası



hukukun getirdiği kazanımlarla iş bırakma eylemi ülkemizde de kabul edilmiş ve meşruiyet kazanmıştır.

Ülkemizde kabul edilen “Uluslararası Sözleşmeler” ve Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda güvence altına alınan, yargısal içtihatlarla da tereddütsüz olarak korunan, “örgütlenme özgürlüğü” ve “sendikal faaliyet hakkı” kapsamında kamu emekçilerinin, üretimden gelen örgütlü gücünü kullanarak haklı taleplerinin muhataplara ulaşmasının temini için, sendikalar tarafından alınan karar doğrultusunda belirlenen günde, sendikanın amaçları ve çalışanların hakları ile ilgili “iş bırakma” şeklinde bir eylem kararı alması ve kamu çalışanlarının bu türden iş bırakma eylemlerine katılması mümkündür.

AİHM’in bu konuda vermiş olduğu birçok karar vardır. Aynı şekilde Danıştay’da verdiği kararlarda, AİHM kararları ve iç hukuka doğrudan etkili uluslararası sözleşmelere atıf yaparak, idarenin iş bırakma eylemi yoluyla ortaya konulan demokratik tepkiyi tolere etmekle yükümlü olduğunun altını çizmektedir. *(Danıştay 12. Dairesinin 12.12.2001 tarih 2001/3307E. 2007/4415K, 22.10.2003 tarih E:2001/168, K:2003/3017; 26.12.2005 tarih E:2003/2274, K:2005/4695 ve 20.12.2004 tarih 2004/4209E. 2004/4148K. Sayılı kararları)*

Anayasa Mahkemesi, bir kararında memurların sendikal faaliyet kapsamında iş bırakma eylemlerine disiplin cezası tesis edilmesini hak ihlali olarak değerlendirmiştir. **Anayasa Mahkemesi’nin 2013/8463 başvuru sayılı 18.09.2014 tarihli (R.G. Tarih-Sayı: 4/12/2014-29195) kararı.**

Netice olarak yer verilen bu mevzuat ve yargısal içtihatlarla göre iş bırakma eylem kararları, işaret edilen dayanaklara göre uygulanabilir meşru bir sendikal etkinliktir.

### **İş Bırakma Eylem Kararını Yerine Getirmek İçin Sendika Üyesi Olmak Gerekir Mi?**

Sendikaların almış olduğu iş bırakma eylem kararına katılmak için yargısal kararlara göre herhangi bir sendikaya üye olma zorunluluğu bulunmamakla beraber, sürecin takibi, gerekli yazışma ve dilekçelerin edinilmesi vb. sebeplerle bir takım pratik güçlüklerle karşılaşılması olasıdır. Ayrıca bir disiplin cezası verilmesi halinde, sendika üyelerinin bu cezalara itiraz aşamasında İl Disiplin Kurullarında sendika temsilcilerinin süreci yakından takip etme olanağı da bulunduğu dikkate alındığında sendikalı olmanın avantajlı bir durum olacağı tartışmasızdır.

Eğitim-İş sendikası, sendikalı/sendikasız ayrımı yapmaksızın eyleme katılan tüm

kamu emekçilerinin sonunu kadar yanında olmuştur, olmaya devam edecektir.

-Devlet memuru basına bilgi-demeç verebilir mi?

Devlet memurları, *bulundukları kamu görevi hakkında* basına demeç veremezler, bu durum 657 sayılı DMK'nin 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.

Devlet memurunun yetkili olmadığı durumlarla ilgili olarak basına bilgi vermesi durumunda karşılaşılabilecek cezai yaptırım yine 657 sayılı kanunun 125 maddesi D/g bendinde düzenlenmiştir.

*Bu durum devlet memurunun yaptığı görevle ilgili olmaması (kurum içinde yaşanan pratik, güncel bir sorunu/olayı, basına/kamuoyuna duyuramaz, ancak eğitimin genel sorunları idareci öğretmen ya da veli öğretmen ilişkileri vb. konularda nasıl olması gerektiğine ilişkin çalışma yapması bu yasak kapsamında değildir.) kaydı ile, belirlediği bir konuda makale, köşe yazısı, kitap yazmasına engel değildir.*

-Devlet memurunun dilekçe verme ve dava açma hakkı

**Yürürlükte bulunan Anayasamızın 74. Maddesi ile dilekçe hakkı ve bilgi edinme hakkı güvence altına alınmıştır.** "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. Kendileriyle ilgili başvuruların sonucu gecikmeksizin, dilekçe sahiplerine yazılı olarak bildirilir. Herkes, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkına sahiptir."

Anayasanın güvence altına almış olduğu dilekçe verme hakkı ve bilgi edinme hakkı sınırları ve uyulacak yöntem kanunla düzenlenmiştir.

-Dilekçe hakkı: Dilekçe hakkı 3071 sayılı 'Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun' ile düzenlenmiştir.

Kanunun 3. maddesi "Türk vatandaşları kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında, Türkiye Büyük Millet Meclisine ve yetkili makamlara yazı ile başvurma hakkına sahiptirler." hükmü ile dilekçe verme hakkını, aynı kanunun 4. Maddesi, dilekçede bulunması gereken şekli şartları "Türkiye Büyük Millet Meclisine veya yetkili makamlara verilen veya gönderilen dilekçelerde, dilekçe sahibinin adı soyadı ve imzası ile iş veya ikametgâh adresinin bulunması gerekir."



Bazı kurum yöneticileri, kendilerine verilmiş olan dilekçeyi, “bizimle ilgili değil” gerekçesi ile kabul etmeme ya da iade etme yoluna gitmektedir. Oysa dilekçelerin alınmaması düşünülemeyeceği gibi (dilekçeyi her ne sebeple olursa olsun almamak suç oluşturur) dilekçenin verildiği makamda hata olması/yanlış kuruma verilmesi durumunda, idarenin yapması gereken eylemleri 3071/5. maddede “Dilekçe, konusuyla ilgili olmayan bir idari makama verilmesi durumunda, bu makam tarafından yetkili idari makama gönderilir ve ayrıca dilekçe sahibine de bilgi verilir” şeklinde düzenlenmiştir. Unutmamamız gereken şey şekli şartına uygun olarak yazılmış olan dilekçeler her durumda idare tarafından kayıt altına alınır ve konuyla ilgili açıklama ya da red kararları yazılı olarak bildirilir.

Dilekçelere verilecek yanıt süresi de 3071 sayılı kanunun 7. Maddesi’nde, “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.” şeklinde düzenlenmiştir.

-Bilgi Edinme Hakkı: Bilgi edinme hakkı, 4982 sayılı kanunla düzenlenmiştir. Kanunun 4. maddesi, “Herkes bilgi edinme hakkına sahiptir. Türkiye’de ikamet eden yabancılar ile Türkiye’de faaliyette bulunan yabancı tüzel kişiler, isteyecekleri bilgi kendileriyle veya faaliyet alanlarıyla ilgili olmak kaydıyla ve karşılıklılık ilkesi çerçevesinde, bu kanun hükümlerinden yararlanırlar. Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerden doğan hak ve yükümlülükleri saklıdır.” hükümleri ile bilgi edinme hakkını düzenlemiştir. Aynı kanun 4982/5. Madde “Kurum ve kuruluşlar, bu Kanunda yer alan istisnalar dışındaki her türlü bilgi veya belgeyi başvuruların yararlanmasına sunmak ve bilgi edinme başvurularını etkin, süratli ve doğru sonuçlandırmak üzere, gerekli idarî ve teknik tedbirleri almakla yükümlüdürler. Bu kanun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren diğer kanunların bu Kanuna aykırı hükümleri uygulanmaz.” hükmüyle idarenin bilgi verme yükümlülüğünü düzenlemiştir.

Bilgi Edinme Kanunu 4982/7. maddesi istenilen bilgi ve belgenin niteliği ve yapılacak işleri “Bilgi edinme başvurusu, başvuru alan kurum ve kuruluşların ellerinde bulunan veya görevleri gereği bulunması gereken bilgi veya belgelere ilişkin olmalıdır. Kurum ve kuruluşlar, ayrı veya özel bir çalışma, araştırma, inceleme ya da analiz neticesinde oluşturulabilecek türden bir bilgi veya belge için yapılacak başvurulara olumsuz cevap verebilirler. İstenen bilgi veya belge,



başvurulan kurum ve kuruluştan başka bir yerde bulunuyorsa, başvuru dilekçesi bu kurum ve kuruluşa gönderilir ve durum ilgili yazılı olarak bildirilir.” şeklinde düzenlemiş ve sürelerini de 11. maddede “*Kurum ve kuruluşlar, başvuru üzerine istenen bilgi veya belgeye erişimi **on beş iş günü** içinde sağlarlar. Ancak istenen bilgi veya belgenin, başvurulmuş kurum ve kuruluş içindeki başka bir birimden sağlanması; başvuru ile ilgili olarak bir başka kurum ve kuruluşun görüşünün alınmasının gerekmesi veya başvuru içeriğinin birden fazla kurum ve kuruluşu ilgilendirmesi durumlarında bilgi veya belgeye erişim otuz iş günü içinde sağlanır.* Bu durumda, sürenin uzatılması ve bunun gerekçesi başvuru sahibine yazılı olarak ve on beş iş günlük sürenin bitiminden önce bildirilir. 10 uncu maddede belirtilen bilgi veya belgelere erişim için gereken maliyet tutarının idare tarafından başvuru sahibine bildirilmesiyle on beş iş günlük süre kesilir. Başvuru sahibi on beş iş günü içinde ücreti ödemezse talebinden vazgeçmiş sayılır.” şeklindedir.

Konu ile ilgili olarak “Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğünün **2004/12** sayılı genelgesi” ile dilekçe hakkının önemini açıklanması ve uyulması gereken kurallar belirtilmiştir.

İdarenin talebi reddetmesi durumu 4982/12. maddede “- Kurum ve kuruluşlar, bilgi edinme başvurularıyla ilgili cevaplarını yazılı olarak veya elektronik ortamda başvuru sahibine bildirirler. Başvurunun reddedilmesi hâlinde bu kararın gerekçesi ve buna karşı başvuru yolları belirtilir.” şeklindedir, idareler başvuruyu ret etmesi durumlarında, itiraz süreleri, itiraz edilecek merciler vb yanıtta belirtmesi gerekir. Şayet idarenin ret gerekçesi ikna edici değilse, dilekçe sahibinin itiraz hakkı ve yapacağı işlerde yine Bilgi Edinme Hakkı Kanununun 13. maddesinde “*Bilgi edinme istemi (...) reddedilen başvuru sahibi, yargı yoluna başvurmadan önce kararın tebliğinden itibaren on beş gün içinde (T.C. BİLGİ EDİNME DEĞERLENDİRME KURULU) Kurula itiraz edebilir. Kurul, bu konudaki kararını otuz iş günü içinde verir. Kurum ve kuruluşlar, Kurulun istediği her türlü bilgi veya belgeyi on beş iş günü içinde vermekle yükümlüdürler. Kurula itiraz, başvuru sahibinin idarî yargıya başvurma süresini durdurur.*” şeklindedir. Burada dikkat edilmesi gereken durum; kurula yapılan başvurunun yargı yoluna yapılacak başvurunun sürelerini kesintiye uğratması/ durdurmasıdır, kurulun başvuruyu reddetmesi durumunda yargı yoluna başvurma süresi tekrar işlemeye başlar, kurula başvurmuş olmak yargı yoluna başvurmaya engel olmadığı gibi kurul kararı da dava konusu edilebilir.



Yetkili idareye yaptığımız yazılı başvurunun/talebin kabul edilmemesi durumunda, çalışanlarımız, kamuoyunda “OMBUDSMANLUK olarak bilinen “Türkiye Büyük Millet Meclisi- Kamu Denetçiliği Kurumu”na başvurulabilir. Kamu denetçiliği ile ilgili işleyiş 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu ile düzenlenmiştir. Kamu Denetçiliği Kurumu, başvuruları, yetkili idarenin başvuruyu reddetmesi, talebi kabul etmemesi durumunda başvurulacak bir yoldur.

Kamu Denetçiliği kurumuna, idarenin ret kararının, kişiye tebliği edilmesinden itibaren 6 ay içerisinde başvurulabilir. Başvuru idari dava açma süresi içerisinde yapılmışsa, dava açma süresi kesintiye uğrar ve kurum kararının taraflara tebliğinden itibaren tekrar işlemeye başlamasıdır.

Kamu Denetçiliği Kurumuna başvuru sırasında dikkat edilmesi gereken durum; konu ile ilgili dava açılmamış olması gerekir. Başvuru öncesi ya da başvurudan sonra dava açılırsa Kurul dosyayı incelemeyiz ve kurul bir karar vermez. Ayrıca kurul kararları bağlayıcı değildir.

-Devlet memuru Ticaret yapabilir mi?

Devlet memurlarının “ticaret yapabilme” durumu 657 sayılı DMK’nin 28. maddesinde “Memurlar Türk Ticaret Kanunu’na göre (Tacir) veya (Esnaf) sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamaz, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamaz, ticari mümessil veya ticari vekil veya kolektif şirketlerde ortak veya komandit şirkette komandite ortak olamazlar. (Görevli oldukları kurumların iştiraklerinde kurumlarını temsilen alacakları görevler hariç)......Memurlar, mesleki 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 iş yerinde veya vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışamaz. Memurların üyesi oldukları yapı, kalkınma ve tüketim kooperatifleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulmuş yardım sandıklarının yönetim, denetim ve disiplin kurulları üyelikleri ile özel kanunlarda belirtilen görevler bu yasaklamanın dışındadır.”

Eşleri, reşit olmayan veya mahcur olan çocukları, yasaklanan faaliyetlerde bulunan memurlar bu durumu 15 gün içinde bağlı oldukları kuruma bildirmekle yükümlüdürler,” şeklinde düzenlemiştir.

Aynı şekilde 657 sayılı DMK 125/D-h maddesi “Ticaret yapmak veya devlet memurlarına yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak,” kademe

ilerlemesinin durdurulması cezası öngörmektedir.

Devlet memurlarının anonim şirket- limited şirketlerde üye olmaları yasaklanmamış olmakla beraber, bu tür şirket ya da kurumlarda icrai makamlarda (yönetim kurulu üyeliği, müdürlük vb.) görevlerinde bulunamazlar.

-Devlet memuru siyaset yapabilir mi? Bir siyasal partiye üye olabilir mi?

Devlet memurlarının herhangi bir siyasal partiye üye olmaları, siyasal partilerinden herhangi birisinin lehine veya aleyhine olacak şekilde davranmak, faaliyet yürütmek, hem 657 sayılı DMK'nin 7. Maddesi "Devlet memurları siyasal partiye üye olamazlar, herhangi bir siyasal parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirlerken dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar; hiçbir şekilde siyasal ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere katılamazlar....." şeklinde yasaklanmıştır. Bu durum 657 sayılı DMK'nin 125/D-o "Herhangi bir siyasal parti yararına veya zararına fiilen faaliyette bulunmak." Fiili kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını öngörürken, 125/E-c "Siyasal partiye girmek" maddesi ile devlet memurluğundan çıkarılmayı düzenlemiştir.

Kanuni düzenlemeler bu şekilde olmakla beraber;

Sendika yöneticileri (şube yöneticileri, il veya ilçe temsilcileri vb) siyasal partilerin çağrısı üzerine, sendika temsilcisi olma sıfatı ile toplantılara katılmaları, orada sendikasının görüş ve düşüncelerini açıklamaları, beklentilerini ifade etmeleri gerek Anayasa Mahkemesi kararları ve gerekse Danıştay kararları ile meşruiyet içerisinde değerlendirilmiştir.

Yargı kararlarında, yapılan eylem (toplantıya katılma, dinleme vb.) bir siyasal partinin lehine ya da aleyhine etkinlik olarak görülmemiş, aksine örgütlenme, düşünceyi açıklama ve bilgiye/habere ulaşma kapsamında değerlendirilerek, siyaset yapma yasağının sınırlarını devlet memurları lehine genişletmiştir.

Yargı kararları, devlet memurlarının siyasal parti toplantılarına/ basın açıklamalarına katılan devlet memurlarının, katılım içerisinde siyasal partinin lehine/ aleyhine davranış geliştirip geliştirmemesini de değerlendirmekte, salt, "basın açıklamasına" katılımdan dolayı cezalandırılmayı yerinde bulmamakta, ve "...devlet memurlarının ifade özgürlüğü kapsamında düşünceyi açıklama ve bilgiye erişim hakkından bütünüyle mahrum bırakılamayacaklarını dikkate almak gerekir..." şeklinde karar vermektedir.

Danıştay 12. daire 2016/3449 E. Ve 2016/6362 K sayılı kararında, Anayasa



Mahkemesi kararına atıfta bulunarak “*Devlet memurlarının da birer birey olduğu, siyasi görüş sahibi olma, ülke sorunlarıyla ilgilenme, tercih yapma gibi sosyal yönleri sahip olduğu ve bu nitelikleriyle AİHS’in 10. ve 11. maddelerinden yararlanma haklarının bulunduğu, bu nedenle davacının bir devlet okulunda öğretmen olduğu göz önüne alındığında devlet memurlarının ifade özgürlüğü kapsamında düşünceyi açıklama ve bilgiye erişim hakkından bütünüyle mahrum bırakılamayacaklarını dikkate almak gerekir. ....*” ifadeleri ile devlet memurlarını , birer vatandaş ve ‘ülke sorunlarıyla ilgilenme, tercih yapma’ vb açıklamaları ile, devlet memurlarının siyasi parti faaliyetleri içerisinde bulunmayı, siyasi partilerin lehine yada aleyhine faaliyette bulunmaktan ayırmaktadır. Bu ve benzeri kararlar devlet memurlarının siyaset yapma yasağı sınırlarını genişletmiştir.

-Devlet memuru Amirinden Aldığı Emri yapmak Zorunda mı?

DMK’nin 10. maddesi “....Amir, maiyetindeki memurlara kanunlara ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerine aykırı emir veremez ve maiyetindeki memurdan hususi bir menfaat temin edecek bir talepte bulunamaz, hediyesini kabul edemez ve borç alamaz...” şeklinde olmakla beraber, zaman zaman yöneticilerin kanun dışı emir verme yoluna gittiği görülmektedir. Buna karşılık aynı kanun 11. maddesi “ ....DMK ve diğer mevzuatta belirtilen esaslara uymakla ve amirler tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlü ve görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden amirlerine karşı sorumludurlar.

Devlet memuru amirinden aldığı emri, Anayasa, kanun, Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ve yönetmelik hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. Amir emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilerse, memur bu emri yapmaya mecburdur. Ancak emrin yerine getirilmesinden doğacak sorumluluk emri verene aittir. “Konusu suç teşkil eden emir hiçbir suretle yerine getirilmez; yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz. ....” şeklinde düzenlenmiş olup, devlet memurunun kanuna uygun olmayacak şekilde yapacağı her türlü eylem ve davranışın konusu suçtur. Memurun toplum adına sorumluluğu amirine karşı değil hukuk düzenine, kanuna karşıdır.

-Devlet memurları iftiralar karşısında korumasız mı?

Okullarda eğitim emekçileri ve diğer memurlar zaman zaman asılsız suçlamalarla (iftira) karşı karşıya kalmaktadır. Bu durumda suçlama konusunun asılsız olması durumunda, suçlamayı yapan kişi 657/25; “Devlet memurları hakkındaki ihbar

ve şikayetler, garaz veya mücerret hakaret için, uydurma bir suç isnadı suretiyle yapıldığı ve soruşturma veya yargılamanın tabi olduğu kanuni işlem sonucunda bu isnat sabit olmadığı takdirde, merkezde bu memurun en büyük amiri, illerde valiler, isnatta bulunanlar hakkında kamu davası açılmasını Cumhuriyet Savcılığı'ndan isterler." şeklindedir.

Esasında bu gibi durumlarda, suçlamanın asılsız olduğunun ortaya çıkması durumunda valilerin resen görevini yapması gerekir. Yetkili makam (valinin) görevini yapmaması durumunda çalışanlarımız 657/17 nci maddesine dayanarak; ....**Madde 17** – "Devlet memurları, bu kanun ve diğer mevzuata göre tayin ve tesbit olunup yürürlükte bulunan hükümlerin kendileri hakkında aynen uygulanmasını istemek hakkına sahiptirler...." Hükmünden hareketle yetkili/ vali görevini yapmaya davet etme hakkına sahiptir.

#### **5.6. Memurun İzin Hakları:**

**Yıllık İzin:** Devlet memurları, genel olarak tüm sosyal hakları 657 sayılı DMK ile düzenlenmiş, özel düzenlemelerde yine 657 sayılı DMK delaletinde yapılmıştır, kanunun 102. maddesi "Devlet memurlarının yıllık izin süresi; hizmeti 1 yıldan on yıla kadar (on yıl dahil) olanlar için yirmi gün, hizmeti on yıldan fazla olanlar için 30 gündür. Zorunlu hallerde bu süreler gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir." şeklinde süreler düzenlemiştir.

657 sayılı DMK 103. madde ise iznin kullanılma şeklini "Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Birbirini izleyen iki yılın izni bir arada verilebilir. .... Cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer. Öğretmenler yaz tatili ile dinlenme tatillerinde izinli sayılırlar. Bunlara, hastalık ve diğer mazeret izinleri dışında, ayrıca yıllık izin verilmez." şeklinde düzenlenmiştir.

-Mazeret izni: Mazeret izni 657/104. maddede düzenlenmiştir.

**Doğum izni:**"...Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni



süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılamayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır. “

**Babalık izni;** “memura, eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün babalık izni;”

**Evlilik – ölüm izni;** “kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hâllerinde isteği üzerine yedi gün izin verilir. “

**Süt izni:** Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.

**Sürekli hastalık-engellilik izni:** Memurlara; en az yüzde 70 oranında engelli ya da süregelen hastalığı olan çocuğunun (çocuğun evli olması durumunda eşinin de en az yüzde 70 oranında engelli olması kaydıyla) hastalanması hâlinde hastalık raporuna dayalı olarak ana veya babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar mazeret izni verilir.

**Analık izni:** “Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu sürelere birer ay ilave edilir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun

tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de, istekleri üzerine (A-doğum izni) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır. Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir. “

#### **Hastalık ve refakat izni:**

**Madde 105-** “Memura, aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aya kadar izin verilir. Memurun, hastalığı sebebiyle yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi süreleri, hastalık iznine ait sürenin hesabında dikkate alınır”.

Bu maddede yazılı azamî süreler kadar izin verilen memurun, bu iznin sonunda işe başlayabilmesi için, iyileştiğine dair raporu (yurt dışındaki memurlar için mahallî usûle göre verilecek raporu) ibraz etmesi zorunludur. İzin süresinin sonunda, hastalığının devam ettiği resmî sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izni, birinci fıkrada belirtilen süreler kadar uzatılır, bu sürenin sonunda da iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümleri uygulanır.

Bunlardan gerekli sağlık şartlarını yeniden kazandıkları resmî sağlık kurullarınca tespit edilen ve emeklilik hakkını elde etmemiş olanlar, yeniden memuriyete dönmek istemeleri hâlinde, niteliklerine uygun kadrolara öncelikle atanırlar.

Görevi sırasında veya görevinden dolayı bir kazaya veya saldırıya uğrayan veya bir meslek hastalığına tutulan memur, iyileşinceye kadar izinli sayılır.

Hastalık raporlarının hangi hallerde, hangi hekimler veya sağlık kurulları tarafından verileceği ve süreleri ile bu konuya ilişkin diğer hususlar, Sağlık, Maliye ve Dışişleri Bakanlıkları ile Sosyal Güvenlik Kurumu’nun görüşleri alınarak Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir.

Ayrıca, memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilir. Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır.



## 5.7. Memur Disiplini durumu ve disiplin cezaları

Devlet memurlarının görev yaptığı sürelerde, “Devlet memurlarının mevzuata uygun olmayan davranış ve eylemlerinin öğrenilmesinden sonra yetkili merciler tarafından ilgili hakkında yürütülen iş ve işlemlerin tümüdür.” kusurlu davranışın ağırlığına göre, disiplin süreçleri uygulanarak, 657 sayılı DMK 125. maddede belirtilen ve kusur sayılan davranışa karşılık gelen cezalar verilir.

Bu cezalandırılma gerekli soruşturma yapılarak uygulanır. İnceleme ve soruşturma bir şikâyet üzerine yada kurum amirinin tespiti ve talebi ile başlatılır. Soruşturma iznini vermeye merkezde kurumun en üst amiri, illerde vali ve ilçelerde kaymakamlar yetkilidir.

İdari soruşturma, memurlar hakkında, mesleki açıdan suç sayılan eylemleri nedeniyle yapılan soruşturma türüdür. İdari soruşturmanın yaptırımını, disiplin cezasıdır. İdari soruşturma sonunda memurun (suç sayılan fiilin adli boyutu yoksa, TCK’de suç sayılan fiiller arasında sayılmıyorsa) yargılanması söz konusu değildir.

## 5.8. Soruşturma süreçleri

**Öncelikle hakkında soruşturma yürütülen üyemiz, soruşturma açıldığını öğrendiği anda sendikamızla irtibata geçmelidir.**

**Soruşturma;** 657/125 inci maddesinde sayılan fiil ve halleri işleyenler hakkında, bu fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren;

a) Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına,

b) Memurluktan çıkarma cezasında altı ay içinde disiplin kovuşturmasına başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

Disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin işlendiği tarihten itibaren nihayet iki yıl içinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

Soruşturmanın açılması ile birlikte, soruşturmayı yürütmek üzere bir soruşturmacı (muhakkik) görevlendirilir (muhakkik, okul müdürü, müfettiş vb.). Soruşturmacının, müfettiş unvanı taşıması zorunluluğu yoktur. Soruşturma açmak/yaptırmakla yetkili makam, herhangi bir kamu görevlisini muhakkik olarak görevlendirebilir. Bununla birlikte muhakkik olarak görevlendirilen kişinin, devlet hiyerarşisinde, hakkında soruşturma yapılan kişiden alt düzeyde olmaması ve asıl önemlisi de bu görevi tam ve doğru yapabilecek yeterlik ve

***yetenekte bulunması, objektif ve tarafsız olması gereklidir.***

Soruşturmacı/Muhakkik, delilleri toplayıp, şikâyetçiden başlayarak, varsa tanıkların ifadelerin aldıktan sonra, en son soruşturulan/sanık memurun ifadesini alır ve soruşturma dosyası hazırlar.

Muhakkiklerce hazırlanan soruşturma dosyasında 657 sayılı DMK/ 125. maddede öngörülen suçlardan herhangi birisinin tespit edilmesi durumunda 657 sayılı DMK 130. maddesi gereği 7 günden az olmamak üzere savunma süresi verilir ve savunma istenir. Savunma hakkı yürürlükte bulunan anayasamızda da güvence altına alınmıştır. Anayasa madde 129 “memurlar ve diğer kamu görevlileri anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler. Memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez.”

**NOT:** Gerekli disiplin soruşturması yürütmeksizin, okul müdürünün inisiyatifiyle sadece savunma alınarak ceza verme yoluna gidilmesi hukuka uygun değildir. Danıştay’ın konuya ilişkin istikrar kazanmış içtihatlarında, “disiplin suçu teşkil eden fiillerle ilgili olarak ceza verilmeden önce soruşturma yapılmasının zorunlu olduğu, yapılacak soruşturmada olayla ilgili **tanık ve soruşturulanın ifadelerinin alınmasının zorunluluğu**, isnat olunan fiille ilgili tüm delillerin araştırılması gereği disiplin hukukunun temel ilkeleri arasında belirtilmektedir.”(İDDK, E.2014/2295, K.2017/768, 23/2/2017; yine Danıştay 10. Dairesi’nin 1988/191E ve 1989/454K sayılı kararında;“...Soruşturma işi soruşturmacı tayini ile başlar...” hükmü bulunmaktadır.”

**Savunma aşamasında soruşturma dosyası istenebilir mi?**

Savunma istendiğinde, savunma istek yazısını tebliğ alındığı gün, zaman kaybetmeden soruşturmaya konu delillerin onaylı fotokopilerinin 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Yasası çerçevesinde kendisine verilmesini istemelidir.

Bu hak, hukuken sabit olmasına karşın, idarelerin çoğunlukla bu aşamada dosya örneklerini vermekten imtina ettiğine sıklıkla rastlanmaktadır. Ancak yine de bu dilekçelerin kayıtlara girmesi, dava aşamasında savunma hakkının kısıtlandığı hususunda bir gerekçe oluşturacaktır. (idarenin dosyayı vermeyi reddetmesi üzerine bilgi edinme değerlendirme kuruluna itiraz edilerek, “dosyayı göremeden yapacağım savunmamın yetersiz olacağı ve hakkaniyet dışı ceza almasına yol açabileceği, verilebilecek her türden kararın yanlış olacağına” yönelik dilekçe verilmesi ve esasa ilişkin savunma yapılmaması uygun olacaktır. Dilekçeye konu



ile ilgili danıştay kararları eklenebilir. Konuyla ilgili dilekçe örnekleri sendikamız hukuk rehberinde bulunmaktadır).

T.C. DANIŞTAY İDARİ DAVA DAİRELERİ KURULU Esas No:2005/3292  
Karar No:2008/1633

**Danıştay 1. Daire E:2002/26 -K:2002/52 Esas no: 2002/26 Karar no: 2002/52**  
**Tarih: 10.04.2002 Milli Eğitim Bakanlığı yazısı, ve bilgi edinme değerlendirme**  
**kurulunun KARAR TARİHİ:26/05/2021 KARAR SAYISI: 2021/757-T.C.**  
**BİLGİ EDİNME DEĞERLENDİRME KURULU Karar Tarihi: 25/10/2004**  
**Karar Sayısı:2004/139)**

*NOT: Bilgi edinme kuruluna başvurular posta yolu ile ya da internet/ e devlet üzerinden yapılmaktadır.*

Savunma, savunma isteyen disiplin amiri tarafından yeterli görülmeyip, ceza vermeye karar verilmesi durumunda 657 sayılı DMK/125. Maddesinin üçüncü fıkrası **“...Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve ödül veya başarı belgesi alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir.”** şeklindedir. Karar vericiler zaman zaman bu durumu dikkate almadan karar vermekte, bu durum yargıda usul bakımından yanlış bulunmakta ve bozma sebebi sayılmaktadır.

Danıştay, istikrar kazanmış kararlarında, **“Danıştay İdari Dava Daireleri disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurulların; öncelikle, ilgililerin geçmiş hizmeti ile sicil durumlarına göre, bir alt ceza ile cezalandırılıp cezalandırılmayacağı konusunda bir değerlendirme yapmaları ve bu değerlendirmenin sonucuna göre ceza vermeleri gerektiğine”** (Karar Yılı: 2007, Karar No:103, Esas Yılı: 2005, Esas No: 374, Karar Tarihi: 22/02/2007)

Danıştay 8. dairesi, 28.10.1991 tarihli ve E 1991/1399, K 1911/1677 sayılı kararında, **“şartların varlığın rağmen bir alt ceza uygulanmaması durumunda bunun nedeninin açıklanması gerektiğini belirtmiş, başarı belgesi alan, geçmiş hizmetleri olumlu ve sicili temiz olan personele gerekçe gösterilmeksizin bir alt ceza uygulanmamasını hukuka aykırı bulmuştur.**

Yukarıdaki açıklamalarda görüldüğü gibi, ceza verilmesi durumunda, bir alt cezanın verilmesi, verilmemişse verilmeme gerekçesinin karar yazısında açıkça anlatılması gerekmektedir.

**NOT:** İdari işleme-disiplin cezasına dava açılması ve idari yargı sonucunda idare mahkemesinin ‘disiplin cezasını’ bozması halinde, yetkili disiplin amiri,

suç sayılan davranışın öğrenildiği tarihten itibaren 2 yıl içerisinde yargı karar gerekçesini dikkate alarak yeni bir karar/ceza verebilir.

Ceza verilmesi durumunda yapılacak İşlemler:

Soruşturma sonucu cezai işlem yapılması durumunda, **öncelikle (soruşturma başladığı/duyulduğu andan itibaren) sendika ile irtibata geçilmelidir.**

Ceza yazısı tebliğ alındığı andan itibaren, **7 gün içerisinde** İl Disiplin Kuruluna itiraz edilebilir ve aynı zamanda **60 gün içerisinde** İdare mahkemesine dava açılabilir.

Süre, tebliğ edildiği tarihten itibaren başlar, dava açma ve itiraz son günü tatile gelmesi durumunda tatilden sonraki ilk mesai günü başvuru yapılabilir.

Dava sürecinde öncelikle yukarıda belirtilen usul hataları yapılmışsa, bu usul hatalarına dikkat çekilir ve esasa ilişkin itirazlarda orada belirtilir.

**NOT:** İdare kusurlu sayılan davranıştan dolayı ceza vermesi durumunda ceza tebliğ yazısında bundan sonraki yapılacak iş ve işlemlerle ilgili yol gösterici bilgileri de bulundurması gerekir. İdarenin açtığı soruşturma sonucu cezalandırma yoluna gitmesi durumunda, verilen ceza kayıt tebliğinde, *“itiraz ve idari dava açma süreci” konusunda gerekli bilgilendirmeyi yapması gerekir, aksi taktirde dava sürecine ilişkin zaman aşımı itirazı dikkate alınmaz. “Hak arama özgürlüğünün korunmasını amaçlayan anayasal düzenleme doğrultusunda, idari işleme karşı hangi kanun yollarına ve hangi mercilere, hangi sürede başvurulabileceğinin açık ve doğru bir biçimde dava konusu işlemde belirtilmesi gerekirken; davalı idare tarafından, işlem tarihi itibarıyla 657 sayılı Kanun’da mevcut olmayan itiraz yoluna 7 gün içerisinde başvurulabileceğinden söz edilerek davacının yanıltılması karşısında, 60 günlük süreden sonra açılan davada süre aşımı bulunmadığının kabulü gerektiğinden, davanın süre aşımından reddine ilişkin İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet bulunmamaktadır”*(Danıştay Kararı – 12. D., E. 2011/3449 K. 2013/641 T. 18.2.2013).



EĞİTİM-İŞ  
İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİ  
EL KİTABI

Eğitimİş

