**............... MÜDÜRLÜĞÜNE**

**KONU :İfade istemi hakkında.**

**AÇIKLAMALAR**

12.01.2023 tarihinde görev yerinde olmadığım gerekçesiyle ifademin istendiği belirtilmektedir.

Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu’nun 05.01.2023 tarih ve 82 sayılı kararı ile kamu emekçilerinin 12.01.2023 tarihinde bir günlük iş bırakması yönünde eylem kararı almıştır. Alınan bu 1 günlük iş bırakma eylemi kararı gereğince 12.01.2023 günü bu sendikal faaliyet kapsamındaki iş bırakma eylemine katıldım.

Bilindiği üzere Sendikalar*,* 87 nolu ILO Sözleşmesinin 2 ve 3. maddeleri, Anayasamızın 53/2, 90/5. maddeleri, 657 sayılı Yasanın 22. maddesi uyarınca kamu görevlilerinin çıkarlarını savunmak ve geliştirmek için kurulmuş yasal örgütlerdir. Bu örgütler 87 nolu ILO Sözleşmesinin 3/1. md. ve fıkrası, 151 nolu Sözleşmenin 3. maddeleri uyarınca kamu görevlilerinin çıkarlarını savunmak ve geliştirmek amacı ile etkinlikler düzenlemek hakkına sahiptir. 87 nolu Sözleşmenin 3/2. maddesi uyarınca kamu otoriteleri bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak müdahalede bulunamaz. Benzer hükümler usulüne uygun olarak yürürlüğe giren Avrupa Sosyal şartında da ülkemizi bağlayıcı olarak yer almaktadır. **9 Nisan 2007** tarih ve 26488 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan ve2007/11907 karar sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile onaylanmasına karar verilen **“Avrupa Sosyal Şartı"** nın yeni hükümlerinde konuyla ilgili özgürlüklerin sınırları oldukça genişletilmiştir. Anayasa'nın 90. maddesinin son fıkrasına eklenen ***''usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır''*** hükmü dikkate alındığında, yapılan eylemin hukuka aykırılığının ileri sürülemeyeceği de açıktır.

Yukarıda izah olunduğu üzere, ulusal ve uluslar arası düzenlemelerden doğan haklarımı meşru zeminden ayrılmaksızın kullandım. Çalışanlara tanınan hak ve özgürlüklerin, demokratik toplum düzenin gereği olarak doğrudan doğruya kamu menfaatine yöneliktir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, yargı yetkisini tanımakla yükümlü ülkelerin çalışma yaşamıyla ilintili hak ve özgürlükleri korumalarına büyük önem vermektedir. AİHM, konuyla ilgili olarak devletlerin ihlal ortaya koyan yaklaşımlarını istisnasız biçimde mahkum etmektedir. AİHM bu konuda Türkiye Cumhuriyetini de birden fazla defa mahkum etmiştir. (Karaçay/Türkiye Davası, aynı yönde Kaya-Seyhan/Türkiye Davası, Şişman ve Diğerleri/Türkiye Davası)

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 dava konusu durum ile birebir örtüşen 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) kararında**;

*“…62. Tüm bunlara karşın verilen ceza hafif olsa da, başvurucu gibi sendikaya üye kişileri, çıkarlarını savunmak amacıyla yapılan meşru grev veya eylem günlerine katılmaktan vazgeçirecek bir niteliğe sahiptir (bkz. Kaya ve Seyhan/Türkiye, B. No: 30946/04, 15/12/2009, § 30; Karaçay/Türkiye, B. No: 6615/03, 27/6/2007, § 37; Ezelin/Fransa, B. No: 11800/85, 26/4/1991, §43). 63. Açıklanan nedenlerle, her ne kadar hafif bir ceza olsa da şikayet edilen uyarma cezasının "toplumsal bir ihtiyaç baskısına" tekabül etmemesi nedeniyle "demokratik toplumda gerekli olmadığı" sonucuna varılmıştır. Bu sebeple başvurucunun Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir…”*

gerekçesine yer vermiş ve başvurucuyu haklı bulmuştur. Ayrıca Danıştay 12. Dairesinin 2013/10057 E. ve 2013/10231 K. Sayılı kararında; *“ davacının sendikal eylemin yapıldığı tarihte* ***sendika üyesi olmamasının eylemin suç teşkil etmediği sonucunu değiştirmeyeceği,*** *sendikal eylem destek niteliğinde görevi terk etme eyleminin de kabul edilebilir bir mazeretle işlendiği sonucuna ulaşıldığından aksi yönde tesis edilen işlemde hukuka uyarlık bulunmamıştır.”* Şeklinde kararı yer almıştır ve yine Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararında *(Urcan ve Diğerleri – Türkiye Başvuru no: 23018/04, 23034/04, 23042/04, 23071/04, 23073/04, 23081/04, 23086/04, 23091/04, 23094/04, 23444/04 ve 23676/04)* **sendikal eyleme katkıda bulunan sendikasız ya da farklı sendika üyesi** çalışanların eylemlerinin de sendikal faaliyet kapsamında değerlendirileceği ve ceza verilemeyeceği de açıkça ifade edilmiştir. Bunların yanı sıra sendikal faaliyet hakkımı kullanmam nedeniyle bundan dolayı mağdur edici işlemlerin uygulanmasının Türk Ceza Kanunu’nun 118. Maddesi kapsamında **“sendikal faaliyetin engellenmesi suçunu”** oluşturacağı, bu durumun da cezai, hukuki ve idari yönden sorumluluk doğuracağını, bu gibi hallerin yaşanması durumunda üyesi olduğum sendika tarafından da bu yollara başvurulacağının ilan edildiğini ifade etmek gerekir.

Sonuç olarak, Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu’nun almış olduğu eylem kararı ile dahil olduğum yukarıda işaret edilen uluslararası ve ulusal mevzuat ve mahkeme kararları gereğince tanınmış sendikal faaliyetten doğan haklarımı kullanarak 1 günlük iş bırakma eylemi kapsamında 12.01.2023 tarihli eyleme katılmış olmamın mazeretsiz devamsızlık olarak değerlendirilemeyeceği ve de bunun bir disiplin suçu oluşturmayacağı hususunu bilgilerinize sunarım.

 İsim-imza

**EK. Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu’nun .... tarih ve ..... sayılı kararı**