**……….MÜDÜRLÜĞÜNE**

**İlgi :** ....Müdürlüğünün ..../..../20…. tarih ve .... sayılı yazıları

**Konu :**Mesai saati dışında verilen …………..görevine katılım hakkında.

**AÇIKLAMALAR**

Müdürlüğünüzce ……. Tarih ve …. saatlerinde yapılacak ….. etkinliğine/toplantısına katılımın zorunlu olduğu bildirilmiştir.

Ancak …. Saatlerinde gerçekleştirilecek olan bu …. Etkinliğine katılımın zorunlu tutulması hukuka aykırıdır. Şöyle ki;

Anayasanın 18. ve 50. maddeleri;

*II. Zorla çalıştırma yasağı*

***Madde 18 –****Hiç kimse zorla çalıştırılamaz. Angarya yasaktır.*

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

*B. Çalışma şartları ve dinlenme hakkı*

***Madde 50 –****Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz.*

 *Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.*

 *Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.*

*Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.*

şeklinde yer almış olup, angarya yasağı ve dinlenme hakkı anayasal bir hak olarak tanımlanmıştır. Bu doğrultuda da kamu görevlilerine mevzuatta belirlenen mesai saatleri dışında verilecek olan zorunlu görevlerin anayasanın bu hükümlerine aykırılık teşkil edeceği açıktır.

Diğer yandan aynı hususlar Türkiye’nin de taraf olduğu ve iç hukuk mevzuatının parçası haline gelmiş uluslararası sözleşmeler de de aynı doğrultunda güvenceye alınan *“dinlenme hakkı”* ve *“zorla çalıştırılma yasağına”* da aykırıdır.

Bilindiği üzere 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 99 ve 100. Maddelerinde memurların çalışma saatlerine ilişkin esaslar belirlenmiş durumdadır.

 *Çalışma saatleri:*

***Madde 99 – (Değişik: 30/5/1974 - KHK/12; Aynen kabul: 15/5/1975 - 1897/1 md.)***

 *Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir.*

 *Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir.*

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

 *Bakanlar Kurulu, yurt dışı kuruluşlarda hizmetin gerektirdiği hallerde, hafta tatilini Cumartesi ve Pazardan başka günler olarak tespit edebilir.*

 *Günlük çalışma saatlerinin tesbiti:*

***Madde 100 –*** *Günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca, illerde valiler tarafından tesbit olunur.*

***(Ek fıkra: 13/2/2011-6111/104 md.)*** *Ancak engelliler için; engel durumu, hizmet gerekleri, iklim ve ulaşım şartları göz önünde bulundurulmak suretiyle günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile öğle dinlenme süreleri merkezde üst yönetici, taşrada mülki amirlerce farklı belirlenebilir. (1)*

***(Ek fıkra: 13/2/2011-6111/104 md.)*** *Memurların yürüttükleri hizmetin özelliklerine göre, bu madde uyarınca tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmeleri mümkündür. Bu hususa ilişkin usûl ve esaslar, Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir.*

Diğer yandan katılımın zorunlu tutulduğu bu görev için ek ders ücreti de ödenmediği bilinmektedir.

Ayrıca mensubu olduğum Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası(EĞİTİM-İŞ) mevzuata aykırı şekilde öğretmenin mesai saatleri dışında zorunlu tutulan kurs, seminer vb etkinliklere üyelerinin katılmaması yönünde karar almıştır.**(EK-1)**

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 bir 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 görülecektir.

Sendikanın çağrısı doğrultusunda katkıda bulunduğum eylemin, kamu hizmetini aksatma hedefi yoktur. 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 yönelik olduğunu düşünüyorum.

 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 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)***

En son Anayasa Mahkemesi dava konusu durum ile birebir örtüşen bir kararında memurların sendikal faaliyet kapsamındaki 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.

Aynı yönde, Milli Eğitim Bakanlığı Hukuk Müşavirliği’nin ekte sunduğumuz yazısında da aynı hususlara dikkat çekilmek suretiyle Danıştay’ın da yukarıda ifade ettiğimiz esaslar doğrultusunda sendikal faaliyet kapsamında gerçekleşen eylemler nedeniyle disiplin cezası verilmeyeceği yönündeki içtihadına atıfta bulunarak görüşü ifade edilmiştir.**(EK-2)**

Sonuç olarak, mensubu olduğum Eğitim İş Sendikası’nın talimatıyla dahil olduğum SENDİKAL FAALİYETE katılmış olmam disiplin suçu oluşturmamaktadır.

 Bilgilerinize sunarım. **İMZA**

***Ekler :***

1. *Eğitim İş Sendikası’nın konuyla ilgili Yönetim Kurulu Karar örneği.*
2. *MEB Hukuk Müşavirliğinin görüş yazısı*