

Sayı: 701-2022/156 2 Mart 2022

Konu: Sendikal Haklar Hk.

**SAĞLIK BAKANLIĞI**

**YÖNETİM HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ’NE**

**İlgi: a)** Genel Müdürlüğünüzün 25.02.2022 tarih ve E-49635782-929-2443 sayılı

**b)** Genel Müdürlüğünüzün 07.01.2022 tarih ve E-37106781-915.03.99-1729

sayılı yazıları

Genel Müdürlüğünüzün ilgi a sayılı yazısı ile sendikaların kararı ile göreve gelmeme/iş bırakma eylemlerine katılacak sağlık personeline disiplin hükümlerinin uygulanacağına dair açıklamalar yer almış,

Genel Müdürlüğünüzün ilgi b sayılı yazısı ile sendika iş yeri temsilcilerinin hak ve görevleri ile ilgili değerlendirme yazıları yazılmıştır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, personelin görevi ile ilgili çalışma konuları dışında kalan sendikal haklar ve sendika işleyişi ile ilgili konularda 4688 sayılı kanunun 42. maddesine göre görüş vermeye yetkili kuruluş Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır. Dolayısıyla Genel Müdürlüğünüzün bu hususlarda görüş verme konusunda yetkili olmadığını, bu görüşler ile ilgili yazıların 4688 sayılı kanuna aykırı olduğunu belirtmek isteriz.

Sendikamız, Türkiye’de kamu görevlileri sendikalarının kurulduğu 1990 yılından beri sağlık ve sosyal hizmet kolunda ne şekilde iş bırakma eylemlerinin yapılacağını, insan sağlığını önceleyerek belirlemiş ve bu güne kadar yapılan iş bırakma eylemleri nedeni ile hiç kimsenin yaşam ve sağlık hakkı tehlikeye atılmamıştır. Dolayısıyla yaşam hakkının savunması ve sağlık hakkının muhafazası konularında sendikamız ve sağlık personeli yeteri kadar hassasiyet sahibidir.

Anayasanın 90. maddesi uyarınca temel hak ve özgürlüklerle ilgili Türkiye tarafından onaylanıp, yürürlüğe konulan uluslararası sözleşmelerin kanunlarla çelişmesi halinde bu sözleşmelere öncelik ve üstünlük tanınacağı açıkça ifade edilmiştir. Türkiye’nin onaylayarak yürürlüğe koyduğu Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. maddesi örgütlenme özgürlüğü hakkını düzenlemiştir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamında Türkiye, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin yargı yetkisini kabul etmiştir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi büyük dairesinin 12 Kasım 2008 tarihli, 34503/97 başvuru no’lu Demir ve Baykara – Türkiye davasında kamu çalışanlarının Avrupa İnsan hakları Sözleşmesinin 11. maddesi kapsamında toplu pazarlık (sözleşme) hakkı olduğu açıkça ifade edilmiştir. Bu davada Türkiye toplu sözleşme hakkını uygulamadığı için haksız bulunmuştur. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin 17 Temmuz 2007 tarihli 74611/01, 26876/02 ve 27628/02 başvuru nolu Satılmış ve diğerleri – Türkiye davasında, 17 Temmuz 2008 tarihli 23018/04… başvuru no’lu Urcan ve diğerleri – Türkiye davasında kamu çalışanlarının haklarını alabilmek için sendikanın aldığı karar doğrultusunda iş bırakma eylemlerinin örgütlenme özgürlüğü kapsamında olduğu belirtilmiş ve bu eylem AİHS’in 11. maddesi kapsamında değerlendirilmiştir. Bu davada iş bırakan kamu çalışanlarına verilen cezalar nedeni ile Türkiye haksız bulunmuştur. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin bu kararlarından da anlaşılacağı gibi AİHS’in 11. maddesi kamu çalışanlarının toplu sözleşme ve grev hakkını koruma altına almıştır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, Urcan ve Diğerleri (23018/04) ile Saime Özcan (22943/04) davaları kapsamında Türkiye, Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin izlemesi altında olan bir ülkedir.

Bunun yanı sıra Türkiye’nin onaylayıp, yürürlüğe koyduğu Uluslararası Çalışma Örgütü ILO’nun 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeleri sendikal hakları güvence altına almıştır. Bu sözleşmelerde ana hatları ile örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık yapma hakkı, toplu eylem yapma hakkı, tüzüklere müdahale edilmemesi, sendika iç işleyişinin özgürce yapılabilmesi ve sendikal örgütsel işleyişe müdahale edilmemesi gibi sendikal hakların ana unsurları düzenlenmiştir. ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesinin kararları ile de bu sözleşmelere aykırı davranan ülkeler ile ilgili çok sayıda kararlar bulunmaktadır. Ayrıca ILO’nun 190.Uluslararası Çalışma Konferansı sonuç raporunda Türkiye’deki sendikal haklar ile ilgili ihlallere değinilmiş ve önemli tavsiyelerde bulunulmuştur.

Türkiye’nin onaylayıp, yürürlüğe koyduğu bir başka sözleşme ise BM Ekonomik Sosyal ve Kültürel Hakları Uluslararası Sözleşmesidir. Bu sözleşmenin 8. maddesinde kamu çalışanları dahil (polis ve silahlı kuvvet mensupları ile ilgili kısıtlamalar hariç) herkesin toplu sözleşme ve grev hakkına sahip olduğu ifade edilmiştir.

Uluslararası hukukta hak olarak düzenlenen toplu sözleşme ve grev hakkı iç hukukumuzun da bir parçası haline gelmiştir.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu’nun 2009/1063 E, 2013/1998 K sayılı ve 22.05.2013 tarihli kararı ile sendikal faaliyet gereği 1 veya 2 gün göreve gelmeme fiilinin disiplin cezasını gerektiren bir fiil olmadığı ve bu fiilin mazeret olarak kabulü gerektiği belirtilerek, verilen disiplin cezasının iptal edilmesi gerektiği açıkça vurgulanmıştır.

**Anayasa Mahkemesi 2. Bölümün 2013/8463 başvuru nolu ve 18.09.2014 tarihli kararı ile sendikanın aldığı karar doğrultusunda 1 günlük iş bırakma eylemine katılan kamu görevlisine verilen uyarma cezası Anayasaya aykırı bulunmuş ve ihlal kararı verilmiştir. AYM’nin bu kararı Resmi Gazete’nin 4 Aralık 2014 tarihli sayısında yayınlanmıştır.**

Görüldüğü gibi sendikal faaliyet kapsamında yapılan iş bırakma eylemleri AYM, AİHM ve Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu tarafından hukuka uygun bulunmuştur.

Bu durumda Genel Müdürlüğünüzün ilgi a sayılı yazısı ile disiplin hükümlerinin uygulanacağının belirtilmesi bir hakkın kullanımını engellemeye dönük bir girişim olduğundan aynı zamanda sendikal faaliyetlerin engellenmesi suçu ile görevi kötüye kullanma suçu kapsamında değerlendirilebilir.

Genel Müdürlüğünüzün ilgi b sayılı yazısı ile sendika iş yeri temsilcileri ile iş yeri sendika temsilcileri hakkındaki değerlendirmeler Çalışma Bakanlığı kapsamında değerlendirilebilecek konulardır. Bu husus ile ilgili daha önceden çıkarılmış çeşitli tebliğ ve görüşler bulunmaktadır. 12 Ağustos 2006 tarihli Resmi Gazete de yayımlanan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tebliği uyarınca kamu kurumlarının engelleyici değil uzlaşmacı ve düzenleyici olmaları, gerekli kolaylıkları göstermeleri gerektiği ve diyalog yolu ile uzlaşma kültürünü yaratmaları gerektiği açıkça belirtilmiştir.

Genel Müdürlüğünüzün kamu görevlilerinin maaş aldığı mutemetliğe göre iş yeri tanımı yapması ise doğrudan doğruya sendika tüzüklerine müdahaledir. Sendika tüzüklerinde temsilci veya delege seçmeye yetecek sayıda üyenin bulunduğu fiziki binaların müstakil olarak bulunmasının tek başına iş yeri olarak değerlendirilebileceğine dair düzenlemeler vardır. Dolayısıyla 4688 sayılı kanunun 23.maddesi değil tam tersine bu maddede de belirtildiği gibi kanunun aradığı sayıda çalışanın bulunduğu iş yerinde seçilecek yetkili sendika temsilcisi dışında yetkili olmayan sendikaların da kendi tüzüklerine göre sendika iş yeri temsilcisi seçebileceklerine dair kurallar bulunmaktadır. Genel Müdürlüğünüzün bir hakkı tamamen kısıtlayıcı ve sınırlayıcı yorumunun kabul edilmesi mümkün değildir.

Bu kapsamda;

1. Sendika kararı ile iş bırakma eylemlerine katılan kamu görevlileri hakkında disiplin soruşturmayacağı açılamayacağına,
2. Yetkili sendika olmasa da sendika iş yeri temsilcilerinin çalışmalarının kolaylaştırılması imkanlar dahilinde onlara da sendika izni verilmesi ve sendika iş yeri temsilci sayısının ilgili sendikanın tüzüğünde belirtildiğinden buna müdahale edilmemesini,
3. Sendika tüzüklerine göre iş yerinin belirleneceği dolayısıyla iş yerinin tek başına maaş alınan mutemetliğe göre belirlenemeyeceğini vurgulamak isteriz.

Ayrıca 1.Basamak Sağlık Hizmetlerinde görev yapan aile hekimleri ile aile sağlığı çalışanlarının sendika şube yöneticisi olmaları halinde haftada bir günlük ücretli izin haklarından yararlanması sağlanmalıdır. 4688 sayılı kanunun 18.maddesi bu konuda herhangi bir sınırlandırma ölçütü getirmemiştir. Dolayısıyla bu konuda il sağlık müdürlüklerinin sorun çıkartmaması sağlanmalıdır.

Yukarıda belirttiğimiz görüşlerimiz çerçevesinde ilgi (a) ve (b) de belirtilen yazılarınızın düzeltilmesini veya geri çekilmesini talep eder, konu hakkında yetkili olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın görüşünün alınmasının gerekli olduğunu belirtmek iteriz.

Gereğini bilgilerinize sunarız.

Pınar İÇEL Selma ATABEY

Genel Sekreter Eş Genel Başkan