Sayı: 2014/1626 10.12.2014

Konu: Antalya Büyükşehir Belediyesi yasal ihlaller hakkında

**T.C.**

**ANTALYA VALİLİĞİ**

**İnsan Hakları Komisyonuna**

Antalya Büyükşehir Belediyesinde Yerel Yönetim Seçimlerinin ardından bir kısım memur-işçi personel düşünceleri, sosyal paylaşımları, davranış ve söylemleri dikkate alınarak fişlenmiş, bu fişleme neticesi oluşturulan listeler nedeniyle, Antalya’nın uzak ilçelerine sürgün mahiyetinde gönderilmişlerdir. Gidilen uzak ilçelerde çalışmaya elverişli ortam sağlanmamış veya herhangi bir çalışma ortamı yaratılmamış, Devlet hiyerarşisinde yeri olmayan “koordinatör” denen siyasi vatandaşların veya statüsü emir vermeye, devlet yönetmeye, talimat vermeye, devleti temsile, imza atmaya yeterli olmayan kişilerin emrine verilmişlerdir. Devletin asli ve sürekli görevleri memurlar eliyle yürütülmesi gerektiği halde, İLGİSİZ-YETERSİZ-SİYASİ kişiler, “koordinatör” ünvanı (!) ile devletin harcamalarını yapmakta, memuruna, işçisine talimat vermekte, haklarında tutanak tutmakta veya geliş gidişlerinde imzalarını takip etmekte açıkça mobbing uygulanmaktadır.

Yukarıda bahsedilen şekliyle Sendikamıza gelen şikayetlerin, hukuken incelenmesi ve aşağıdaki değerlendirmeleri de dikkate alarak, Mülki İdareden sorumlu Antalya Valiliği ve Valilik İnsan Hakları Komisyonunca incelenmesi, değerlendirilmesi ve gereği yapılmak üzere, konuların ilgili kurumlarca teftiş edilmesi talep edilmektedir.

Büyükşehir Belediyesi önünden sabah 05.30 da belediye tarafından kaldırılan personel servisi ile uzak ilçelere taşınan personel, akşam saat 20.00 da Antalya’da alındıkları yere bırakılmaktadır.

Yerel seçimlerin ardından bugüne kadar geçen süreçte, **Devletin memuru-işçisi** sahipsiz kalmış, fazla mesai hakları ödenmemiş, gündelik görev yolluğu verilmemiş, sürekli görev yolluğu ödenmemiştir.

Makam sahibi üst düzey görevler yapmış, tecrübeli memurlar her gün aynı şartlarda çalışmaya zorlanırken, memur servisi kullanan şoförlerin bir gün arayla göreve gelmeleri ve diğer gün istirahat etmeleri uygulayıcıların kanunları bildiği halde, personele kanunlara aykırı olarak zulüm yaptığının açık göstergesidir.

Devletin memuru, işçisi, Daire Başkanı, Şube Müdürü, Avukatı, Mühendisi köle muamelesi görürken, “Koordinatör” adı verilen kişilerin emrine, Makam aracı (devletin aracı), makam odası tahsis edilmekte, çalışma makamı ve çalışma ortamı sağlanmakta, sekreter vs. adıyla tüm çalışanlar “koordinatör” emrine verilmektedir.

Devletin memurları; statüsü, yetkisi ve sorumluluğu olmayan koodinatör emrinde çalışmaya zorlanmaktadır. Herhangi bir adli olay vuku bulsa, Devlet koordinatörleri tanımayacak, her türlü hukuki sonuçtan sorumsuz yetkili olan “Koordinatörler”in, talimatıyla görev yapan memur suçlanacak ve ceza çekecektir. Yetki ve talimat sorumsuzların, suç ve ceza yetkisizlerin, mağdurların olacaktır. Bu durum, hukukun temel niteliklerine, devletimizin yönetim sistemine aykırıdır.

Taşeron işçi statüsünde, temizlik işi yapmak üzere alınan personel, yine devletin memuru olmayan koordinatöre, sekreter olarak verilmekte, hatta devletin memuru-işçisinin taşerona-koordinatöre çay-kahve yapması ve masasına getirmesi istenmektedir. Temizlik yapmak üzere ihale ile şirket üzerinden alınan taşeron işçi masa başında oturup, Kamu görevlisinden hizmet beklemekte ve onu yönetmektedir. Kamu çalışanlarından çay getirmesi, tuvalet temizliği yapması beklenmektedir. Adı geçen koordinatörler memurlar hakkında tutanak tutmakta, tutanakları imzalamakta veya görev yapmaları için yazılı talimat vermektedir. Bu uygulamalar devletin düzenine saldırıdır, kanun ve hukuk tanımamaktır.

Ülkemizin 6 Nisan 1949 tarihinde onayladığı 10 Aralık 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin 23. maddesinde herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma, herhangi bir ayrım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete, kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete, çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkının bulunduğu; 24. maddesinde herkesin çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılmasına hakkı olduğu; 28. maddesinde herkesin bu Bildirgede öngörülen hak ve özgürlüklerin gerçekleşeceği bir toplumsal ve uluslararası düzene hakkı olduğu düzenlenmiştir.

3 Eylül 1952 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 4. maddesinde hiç kimsenin zorla çalıştırılamayacağı ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamayacağı öngörülmüş ve 11. maddesinde sendika hakkını da içeren örgütlenme özgürlüğü kabul edilmiştir.

1989 yılında onaylanan Avrupa Sosyal Şartı’nda akit tarafların âdil çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere verimlilik artışı ve ilgili diğer etkenler izin verdiği ölçüde haftalık çalışma süresinin aşamalı olarak azaltılmasını öngören makul günlük ve haftalık çalışma saatleri sağlamayı, ücretli resmi tatil olanağı sağlamayı, en az dört haftalık ücretli yıllık izin sağlamayı, içinde bulunulan tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerdeki riski ortadan kaldırmayı ve bu risklerin henüz yeterince azaltılamadığı ya da kaldırılamadığı durumlarda bu işlerde çalışanlara ücretli ek izin verilmesini veya bunların çalışma saatlerinin azaltılmasını sağlamayı, ilgili ülke veya yörenin geleneklerine göre dinlenme günü olarak kabul edilen günle olabildiğince bağdaşmak üzere, haftalık bir dinlenme günü sağlamayı, gece çalışması yapan çalışanların, yaptıkları işin özellikleri göz önünde tutularak alınacak önlemlerden yararlanmalarını sağlamayı taahhüt ettikleri öngörülmektedir.

7-8 Aralık 2000 tarihinde "Nice Zirvesi"nde onaylanan Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi’nin 31. maddesinde her işçinin kendi sağlığı, emniyeti ve onuruna saygı gösteren çalışma koşullarından yararlanma, azami çalışma saatlerinin sınırlandırılması, günlük ve haftalık dinlenme dönemleri ve yıllık ücretli izin hakkına sahip olduğu kabul edilmiştir.

Avrupa Birliği Konseyi’nin 1975 tarihli 75/457 sayılı tavsiye kararı ile haftalık çalışma süresinin en çok kırk saat olması öngörülmüş; Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1 ve 30 numaralı sözleşmelerine göre ise normal çalışma saatleri kural olarak günlük 8 ve haftalık 48 saati aşmamak üzere düzenlenmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 99. maddesinde memurların haftalık çalışma süresinin genel olarak 40 saat olduğu, ancak özel kanunlarla yahut bu kanuna veya özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma sürelerinin tespit olunabileceği düzenlenmiş; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinde haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu, aksi kararlaştırılmadıkça bu sürenin çalışma günlerine eşit olarak dağıtılacağını düzenlenmiştir.

Yine 4857 sayılı Kanunun 66. maddesinde “……işçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen sürelerin günlük çalışma sürelerinden sayılacağı düzenlenmiştir.”

6360 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesi ile özellikle coğrafi olarak büyük alanlara yayılmış bulunan büyükşehirlerimizde personelin anılan Yasaya istinaden merkezden 4,5-5 saat uzaklıklara varan şekilde ilçe ve birimlerde görevlendirilmeleri nedeniyle mesailerine ek olarak yaklaşık 10 saatlerinin sağlanan servislerle yolda geçmesi karşısında; anılan hususun 657 sayılı Kanunun memurların çalışma sürelerinin genel olarak 40 saat olarak düzenlendiği 657 sayılı Kanunun 99. maddesine aykırı olduğu gibi aynı zamanda Anayasa ve ILO sözleşmelerine de aykırı olduğu; bu bakımdan 6360 sayılı Kanuna istinaden Büyükşehir sınırları içinde bulunan ilçe ve birimlerde görevlendirilen personele personelin görev yerlerine gitmek ve dönmek için yolda geçen sürelerinin 4857 sayılı Kanun, Anayasa ve ILO sözleşmeleri de dikkate alınarak çalışma sürelerinden sayılması gerektiği açıktır.

Günde sekiz saatlik çalışma hakkı, yüzyıllardır verilen mücadeleler sonucunda hayata geçmiştir. Bu kazanım için yüzlerce insan hayatını feda etmiştir. 1 Mayıs’ın doğuşuna vesile olan “8 saatlik işgünü” talebi her dönemde işçi sınıfının mücadelesinin başlıca amaçlarından biri olmuş ve bu mücadele birçok ülkede çalışma süresinin günde 8, haftada 48 saat ile sınırlandırılması ve “8 saat işgünü” hakkının uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınması ile sonuçlanmıştır. ILO’nun ilk sözleşmesi olan 1 sayılı Çalışma Süreleri Sözleşmesi’nde de çalışma süresi günde 8, haftada 48 saat olarak tespit edilmiştir. 657 ve 4857 sayılı yasa hükümlerine göre de günlük çalışma süresi 8 saattir. Dünyada ve Türkiye’de çalışma süreleri sınırlandırılırken, “çalışanların sağlığının korunması” da amaçlanmıştır.

Bu bakımdan 6360 sayılı Kanun kapsamında personelin ilçelere görevlendirilmesi işleminde, uygulanan sistem yasal açıdan açık sakıncalar içermektedir. Büyükşehir Belediye Başkanlıklarında görev yapan çok sayıda personel 6360 sayılı Kanun kapsamında hizmet amaçlı olarak ilçelerde görevlendirilmekte; sabaha karşı belediye önünden alınarak ilçelere araçlarla götürülmektedir.

Bu uygulama Anayasa, yasa ve ILO sözleşmelerine açıkça aykırı olduğu gibi ciddi sakıncalar içermekte ve günlük çalışma süresi 15-16 saate çıkmaktadır. Aynı şekilde, çalışanın rızası alınmaksızın, dayatmayla günde 7-8 saat fazla mesai hakkı ortaya çıkmaktadır.

Oysa ülkemizin usulüne uygun olarak kabul ettiği uluslararası sözleşme ve antlaşmalar ve yürürlükteki İş Kanunu kapsamında günde 3, ayda 90 ve yılda 270 saatten fazla çalışma yaptırılamaz. Bu sürelerle sınırlı fazla mesai için dahi, çalışanın rızasının alınması zorunludur.

Öte yandan servis aracı, personeli ikametgâhından veya yakınından alıp, asıl işyerine götüren araçtır. Bu tanıma göre, 6360 sayılı Kanuna istinaden ilçelerde görevlendirilen personele Belediyeler tarafından servis aracı konulmamıştır.

Fazla mesai ve servis açısından bakıldığında da personel arasında ayrım yapıldığı ve eşitliğe aykırı davranış sergilendiği açıktır. Bir kısım personel evinden alınarak, 08.00’de işyerleri olan belediyeler önüne taşınırken, başka bir kısım personele, hem servis aracı verilmemekte, hem de sabah 05.00’de götürülecekleri iş yerleri için Büyükşehir Belediyesi önünde olmaya zorlanmaktadırlar. Dahası, servis aracına gelmeleri için kendilerine herhangi bir araç tahsisi yapılmadığı gibi son derece yüksek tutarda taksi ücretleri ile sabaha karşı Belediye Başkanlıkları önüne gelmek zorunda bırakılmaktadırlar. İnsan haklarına aykırı bu uygulama, eşitlik ve çalışma sürelerinde de ayrıca eşitsizlik getirmektedir.

İnsan Hakları evrensel Beyannamesi 5. Maddesinde “Hiç kimseye işkence yapılamaz, zalimce, insanlık dışı veya onur kırıcı davranışlarda bulunulamaz ve ceza verilemez.” Denmektedir. Yasalara aykırı uygulama beyannamenin 5. Maddesine de aykırıdır.

İnsan Hakları evrensel Beyannamesi 9. Maddesinde “Hiç kimse keyfi olarak …… sürgün edilemez.”denmektedir. Antalya Büyükşehir Belediyesi çalışanları gerekçesiz biçimde, İnsan haklarına aykırı olarak, sürgün edilmişlerdir.

İnsan Hakları evrensel Beyannamesi 9. Maddesi (1.) “Herkesin, ……… adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ……….. hakkı vardır.” Denmektedir. Antalya Büyükşehir Belediyesi sürgüne gönderdiği çalışanlarının adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ortamı bulunmamaktadır. Adaletli ve elverişli koşullarda çalışma hakları da ellerinden alınmıştır.

İnsan Hakları evrensel Beyannamesi 9. Maddesi (2.) “Herkesin, herhangi bir ayrım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır.” Denmektedir. Antalya Büyükşehir Belediyesi sürgüne gönderdiği çalışanları ayrıma tabi tutulmakta, 16 saat çalışmaya zorlanmakta, ücretlerinde de diğer çalışanlara göre eşit olmayan koşullar yaratılmaktadır.

Zorbaca yaptırılan fazla çalışmalar için (yazılı) Fazla mesai talepleri karşılanmamaktadır.

Sürekli görev yolluğu talebinde bulunan personele 6245 sayılı yasa gereği verilmesi zorunlu olan sürekli görev yolluğu (yazılı) talepleri karşılanmamaktadır.

Geçici görev yolluğu (yazılı) talepleri karşılanmamakta, talep dilekçelerine cevap dahi verilmemektedir. Yapılan işlemler hukuksuzdur, Anayasaya, uluslar arası sözleşmelere, yasalara aykırıdır.

Kış aylarının başlamasıyla, mağduriyetin daha da artacağı aşikârdır. Personele uygulanan zalimce tutumdan vazgeçilmeli, yasaya uygun olarak çalışma saatleri düzeltilmelidir.

Günde 8 saati geçen ve 16 saati bulan çalışma sistemi memur ve diğer çalışanlara dayatılmaktadır. Ayrıca bu dayatmanın sonucunda hak edilen ücretleri de talep edilmesine rağmen ödenmemektedir. Anayasamıza göre angarya yasaklanmıştır. Ücret emeği karşılığıdır. Kölelik sürgün yasaklanmıştır, Uygulamalar açıkça İnsan haklarına aykırıdır.

Bütün bu koşullar altında ve yukarıda bahsedilenler ışığında, Uluslararası sözleşmelere, Anayasaya, 4857 sayılı yasaya, 657 sayılı yasaya, İnsan hakları evrensel beyannamesine, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine, Avrupa Sosyal Şartına, Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesine, Avrupa Birliği Konsey kararlarına, ILO şartlarına, Anayasamıza, Yasalarımıza aykırı uygulamalara; Devletin müdahalesi ve uygulamaların uluslar arası platformlara taşınmadan derhal durdurulması gerekmektedir.

Bu nedenle, bahsolunan şikayetlerin, tesis edilen ve uygulanan çalışma şartlarının özellikle İnsan hakları yönünden ve hukuken incelenmesini, kölelik ve sürgün düzeninin biran evvel durdurulmasını, çalışma şartlarının insan onuruna ve hukuka uygun hale getirilmesini, hak edilen ve verilmeyen fazla mesailerin ödenmesini, hak edilen ve ödenmeyen sürekli ve/veya geçici harcırahların ödenmesini, çalışma süresinin günde 8 saati aşmaması için gerekli düzenlemelerin yapılmasını, çalışma sisteminin kanunlara uygun hale getirilmesini, devleti ve devletin sistemini yok sayan-devletin memurunu yetkisiz kişiler emrinde rencide eden yasaları-devlet hiyerarşisini yok sayan koordinatör uygulaması konusunda ilgililerin uyarılmasını, İnsan haklarına ve yasalara aykırılığın tesbitini, konunun tüm yönleriyle teftiş edilmesini, hukuka aykırı işlem tesis edenlerin tesbiti ve haklarında gerekli yasal işlemlerin yapılması hususlarında; gereğini arz ederiz.

 Cengiz GÜLEBAY Doğan KOÇ

 Genel Sekreter Genel Başkan