

## G(ö)rev Eylemine Dair Hukuki Bilgilendirme Notu-1

Çalışanların, sosyal ve mali hakları için gerçekleştirdiği mücadelelerin tarihi, şüphesiz insanlık tarihi kadar eskidir ve bu nedenle, hukuk düzeni içinde öteden beri temel bir hak ve özgürlük olarak yer bulmuş, hukuk düzeninin koruması altında olan doğal ve meşru çabalar olarak kabul görmüştür.

Bu konuda başta ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Sözleşmeleri ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) olmak üzere uluslararası normlar ile; Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), Avrupa Sosyal Haklar Komitesi (ASHK), ILO Denetim Organları tarafından tesis edilmiş birçok kararda, çalışanların anılan hak arayışlarına yönelik düzenlemeler ve güvenceler mevcut bulunmaktadır. Anılan güncel hukuki metinlerde çalışanların iş yavaşlatma, iş bırakma, grev gibi eylemleri “toplu eylem hakkı” olarak tanımlanmakta; nitekim ILO Komitesi tarafından verilmiş bilinen bir karar lafzında da; “çalışanların işi durdurma, işi yavaşlatma, kurallara tamamen uyararak işi ağırdan alma ve hatta işyeri işgali gibi eylemleri, barışçıl olma özelliğini koruduğu sürece yasaldir” denilmektedir.

Ülkemiz iç hukuk sisteminde ise bu hak ve çabalar, asıl olarak “işçi” (4/A) statüsünde çalışanlar için çok daha etkin kılınmış bulunmakta; ancak zaman içindeki gerçekleşen kimi hukuki ve kurumsal kazanımlar sonucunda, kamu çalışanları için de kabul görmüş bulunmaktadır. Zira, 2010 yılında Anayasa’nın 53’üncü maddesinde yapılan değişiklik ile, kamu çalışanlarına da sendika ve toplu sözleşme hakkının getirilmiş oluşunun, onun ayrılmaz bir parçası olan “toplu eylem hakkı”nı da doğal olarak gündeme getirdiği ve meşru kıldığı kabul görmektedir.

Nitekim, iş bırakma eylemi gerçekleştiren kamu çalışanları hakkında, bu nedenle sonrasında idare tarafından tesis edilen disiplin cezaları da; yargımızın artık birer içtihat niteliği kazanmış kararları ile çalışanlar lehine iptal edilmektedir. Örneğin; Danıştay 12. Dairesi, bilinen bir kararında; *“olayda, davacının üyesi bulunduğu sendikanın yetkili kurullarınca alınan karara uyarak, kamu görevlilerinin içinde bulunduğu mali sıkıntının kısmen düzeltilmesi ve kamuoyunca bilinen bu sıkıntıları yine kamuoyuna anlatarak desteğinin sağlanması amacıyla 01.12.2000 tarihinde bir gün göreve gelmemek eylemini gerçekleştirdiği anlaşılmış olup, davacının sendikal faaliyet kapsamında bir gün süreyle göreve gelmemesi fiilinin mazeret olarak kabulünün gerektiği, dolayısıyla 657 sayılı yasanın 125/C-b maddesinde öngörülen 'özürsüz' olarak bir gün göreve gelmemek fiilinin sübuta ermediği görülmüştür”* denilmektedir.

Yargının anılan kararları ile güncel hukuki gerekler, zaman içinde bizzat idari makamları da, disiplin soruşturması gibi enstrümanları kullanmama yolunda bir idari teamüle yöneltmiş, nitekim kamu çalışanları tarafından geçmişten bugüne gerçekleştirilen birçok toplu eylem neticesinde ilgili bakanlıklar ve bağlı idari teşkilat tarafından idari bir soruşturma ve yaptırım uygulanmaması, çağdaş demokratik toplum gereklerine karşılık gelen bir idari teamül halini de almıştır. Hatta kamu çalışanlarının “toplu eylem hakkı”, ülkemiz ceza hukuku disiplini içinde de kabul görmüş, nitekim 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu dahi, 260’uncü maddenin ikinci fıkrasında *“Kamu görevlilerinin mesleki ve sosyal hakları ile ilgili olarak, hizmeti aksatmayacak biçimde, geçici ve kısa süreli iş bırakmaları veya yavaşlatmaları halinde, verilecek cezada indirim yapılabileceği gibi, ceza da verilmeyebilir”* şeklinde bir hukuka uygunluk nedenini, en azından bir cezasızlık kurumunu öngörmüştür.

Şüphesiz, hekimlerimiz tarafından 7-8 Temmuz tarihinde ülke genelinde gerçekleştirilecek olan toplu hak arayışını, hukuki ve meşru kılan bir diğer önemli unsur ise; bu çabanın, kimi hekimler tarafından kendiliğinden bir keyfiyetle değil; meslek örgütünün kararı ve aleni

çağrısı üzerine gerçekleştiriliyor oluşudur. Unutulmamalıdır ki, şimdi hekimlere, sosyal ve mali haklarını savunma çağrısında bulunan Türk Tabipleri Birliği (TTB); bir anayasal kuruluş ve bir kamu tüzel kişidir ve bu nedenle tasarrufları da; gerek Anayasa'nın 135'inci maddesi, gerekse 6023 Sayılı TTB Kanunu hükümleri ile doğrudan birer kamusal tasarruf olarak kabul görmektedir.

TTB'nin güncel çağrısı; anılan bağlayıcı normların tanıdığı yasal ve kamusal yükümlülüklerinin doğal bir gereği olup; bu çağrıya uyan hekimlerin toplu hak arayışını da, her durumda hukuki ve meşru kılan bir diğer temel olgudur. Zira, yürürlükte bulunan tıbbi deontoloji hükümleri dahi hekimlerin, meslek örgütünün çağrılarına uyma, iş ve işlemlerine uygun davranma yükümlülüğüne kesin olarak işaret etmektedir.

Meslek örgütünün çağrısına uyacak bir hekimin, o meslek örgütüne üye olması ise bir şekli zorunluluk teşkil etmemektedir. Zira anılan mevzuat hükümleri ile TTB'ye verilen kamusal görev, bütün olarak hekimlerin ve hekimlik mesleğinin menfaatlerini savunma yolundadır. Ülkemizde tıp hekimi unvan ve yetkisine sahip bulunan herkes, üye olsun ya da olmasın, TTB'nin anılan kamusal iş ve işlemlerinin doğrudan muhatabıdır. Zira 6023 Sayılı Yasa hükümleri uyarınca TTB'nin, üyesi olmayan hekimler nezdinde dahi bir deontolojik mesleki denetim yetkisinin var olduğu da, bilinen bir husustur.

Son olarak; bütün bu hukuki olguların varlığına rağmen, hekimlerimizin söz konusu meşru hak arayışı ve sonrasında gerçekleşebilecek her türlü olası baskı, idari soruşturma vb karşısında, Birliğimiz ve odalarımız hukuk büroları olarak hekimlerimizin yanında olacağımızı, gerekli hukuki desteği kendilerine sunacağımızı da ayrıca belirtmek isteriz.

**Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi**