



EMNİYET TEŞKİLATI SENDİKASI
Genel Sekreterlik

Sayı: ETS.06.MS.516.06-2025/158
Konu: Usule Aykırı Çalıştırma

03.03.2025

TUNCELİ İL EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜNE

Emniyet Teşkilatı Sendikası tamamı Emniyet Teşkilatı'nda görev yapan emniyet mensuplarınca kurulan ve yönetilen, üyelerinin tümü Emniyet Genel Müdürlüğü merkez ve taşra kadrolarında görev yapan personelden oluşan Türk Polis Teşkilatı'nın tek sendikasıdır.

Sendika üyelerimiz, Müdürlüğüne bağlı merkez ve ek binalarda yer alan birimlerde görev yapmaktadır. Üyelerimizle yapılan görüşmelerde; üyelerimizin Devlet Memurları Kanunu ve Fazla Çalışmanın Uygulama Esaslarını Gösterir Yönetmelik hükümlerine aykırı şekilde fazla çalıştırıldığı, Valilik Onayıyla yürürlükte olan öğle arası izin saatlerinin gün içerisinde zaten sürekli çalışmıyorsunuz öğle izni kullanmanıza gerek yok denilerek kullandırılmadığı, vardiya usulü ile çalışan personel ile ilgili olarak fazla çalışma cetveli düzenlenmediği, yaptırılacak fazla çalışmaların ise usule aykırı olarak 1 hafta önceden tebliğ edilmediği, birden fazla görevlendirme yapılarak görevi kötüye kullanmak sureti ile mobbing uygulandığı, fazla çalışılan saatlerin karşılığında yasal olan fazla çalışma izinlerinin kullandırılmadığı öğrenilmiştir.

Devlet Memurlarının fazla çalıştırılmasının usulleri Devlet Memurları Kanununun 99. Maddesi ve 178. maddesi ile Fazla Çalışmanın Uygulama Esaslarını Gösterir Yönetmelikte düzenlenmiştir. Devlet Memurları Kanununun;

99. maddesi '*Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir. Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir. Ancak bu kanuna, özel kanunlara, Cumhurbaşkanlığı kararnamelerine veya bunlara dayanılarak çıkarılacak yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilir. Cumhurbaşkanı, yurt dışı kuruluşlarda hizmetin gerektirdiği hallerde, hafta tatilini Cumartesi ve Pazardan başka günler olarak tespit edebilir.*' şeklinde,

178. maddesi '*(Değişik: 5/7/1991 – KHK-433/3 md.; İptal: Anayasa Mahkemesinin 5/5/1992 tarihli ve E. 1991/33, K. 1992/32 sayılı Kararı ile, Yeniden düzenleme: 18/5/1994 - KHK-527/8 md.)*

A) 99 ve 100 üncü maddeler hükümleri uyarınca tespit olunan günlük çalışma saatleri dışında; a) Salgın hastalık ve tabii afetler gibi olağanüstü hallerin olması (Bu hallerin devamı

süresince), b) Fabrika, atelye, şantiye, işletme gibi yerlerde İş Kanununa tabi olarak işçi çalıştıran kurumlarca hizmetin gereği olarak işçi ile birlikte çalışma saatleri ve günü dışında çalışmanın zorunlu bulunması, hallerine münhasır olmak üzere, yapılan fazla çalışmalar ücretle karşılır. Yukarıda sayılan hallerde yaptırılacak fazla çalışmanın süresi ve saat başına ödenecek ücret Cumhurbaşkanlığı kararı ile belirlenir.

B) (İptal: Anayasa Mahkemesinin 14/2/1997 tarihli ve E: 1997/20, K: 1997/32 sayılı Kararı ile; Yeniden düzenleme: 3/4/1998 - 4359/4) Kurumlar gerektiği takdirde personelini günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti vermeksizin çalıştırabilirler. **Bu durumda personele yaptırılacak fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabı ile izin verilir.** Ancak, bu suretle verilecek iznin en çok on günlük kısmı yıllık izinle birleştirilerek yılı içinde kullanılabilir. Fazla çalışmanın uygulama esas ve usulleri Devlet Personel Başkanlığı ile Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenir. Milli İstihbarat Teşkilatı mensuplarına ödenecek fazla çalışma ücretleri ve diğer hususlar Cumhurbaşkanlığı tarafından onaylanacak bir talimatla tesbit edilir. şeklinde düzenlenmiştir.

Yine Fazla Çalışmanın Uygulama Esaslarını Gösterir Yönetmelik;

Madde 3 – ‘A) Fazla çalışma: Devlet Memurlarının, genel olarak haftalık çalışma süresi olan, 40 saatin üstünde yaptıkları çalışma, fazla çalışmadır. Bu Yönetmeliğin uygulanması yönünden, özel Kanunlarda mevcut yahut Devlet Memurları Kanunu'na veya Özel Kanunlara dayanılarak çıkarılacak Tüzük ve Yönetmeliklerdeki:

a) Haftalık çalışma süreleri 40 saatten az olan Devlet Memurlarının 40 saatten fazla çalıştıkları süre;

b) Haftalık çalışma süreleri 40 saatten fazla olan Devlet Memurlarının; Özel Kanunlarında mevcut veya Devlet Memurları Kanunu ya da Özel Kanunlara dayanılarak çıkarılacak Tüzük ve Yönetmeliklerde belirtilen süreden fazla çalıştıkları süre; Fazla çalışma sayılır.

B) Nöbet Hizmeti: Kurumların faaliyetleri gereği, güvenliğin veya hizmetin devamını temin amacıyla, normal çalışma saatleri içinde veya dışında yapılan çalışmadır. ’ şeklinde,

Madde 6 – ‘Amir, memura fazla çalışma yapacağını bir hafta önce yazılı olarak bildirir. Ancak acele ve özel durumlarda bildirme aynı günde de yapılabilir. ’ şeklinde,

Madde 7 – ‘Kurum amirleri gerekli gördükleri hallerde Devlet Memurları Kanununun 99 ve 178 inci maddelerine göre fazla çalışma yaptırabilirler. Kurum amirleri fazla çalışma yaptıracağı memurlar için düzenleyecekleri "Fazla Çalışma Cetveli" ne memurun günde yaptığı fazla çalışma süresini kaydederler. Bu cetvel memur ve amir tarafından imzalanarak özel dosyasında saklanır. ’ şeklinde düzenlenmiştir.

Yukarıda anılan kanun ve yönetmelik düzenlemeleri doğrultusunda, Memurlar, günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti verilmeksizin çalıştırılabilir. Bu durumda, fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabıyla izin verilmelidir. Bu maddelere göre günlük çalışma saatleri dışında fazladan çalışan memurların idarelerinden her sekiz saat için bir gün hesabıyla izin isteme hakkı bulunmaktadır. Madde metninden de anlaşılacağı üzere "verilir" denilmek sureti ile düzenleme yapıldığından idarenin bu konuda takdir hakkı bulunmamaktadır. Diğer taraftan, Fazla Çalışmanın Uygulama Esaslarını Gösterir Yönetmelik 13/03/1975 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmeliğin yukarıda yazılmış olan hükümleri çerçevesinde, fazla çalışmanın, eğer acil değilse, en az bir hafta önceden memura bildirilmesi ve fazla çalışma defterine kayıt edilmesi gerekmektedir. **Kayıt altına alınan ve ücretle karşılanmayan fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabıyla izin istenmesi halinde, memura bu izin verilmesi kanuni zorunluluktur.**

Türk Ceza Hukuku açısından konuyu değerlendirecek olursak; Türk Ceza Kanununun 117. maddesi şu şekildedir :

“Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlâl eden kişiye, mağdurun şikâyeti hâlinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası verilir.

Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tâbi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adlî para cezası verilir.’ şeklinde düzenlenmiştir.

Suçla ilişkin ağırlaştırıcı nedenler ise Yine Türk Ceza Kanununun 119. maddesinde *“Eğitim ve öğretimin engellenmesi, kamu kurumu veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının faaliyetlerinin engellenmesi, siyasî hakların kullanılmasının engellenmesi, inanç, düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılmasını engelleme, konut dokunulmazlığının ihlâli ile iş ve çalışma hürriyetinin ihlâli suçlarının; a) Silâhla, b) Kişinin kendisini tanınmayacak bir hâle koyması suretiyle, imzasız mektupla veya özel işaretlerle, c) Birden fazla kişi tarafından birlikte, d) Var olan veya var sayılan suç örgütlerinin oluşturdukları korkutucu güçten yararlanılarak, e) Kamu görevinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle, işlenmesi hâlinde, verilecek ceza bir kat artırılır.*’ şeklinde düzenlenmiştir.

Türk Ceza Kanunu’nun ‘**Görevi kötüye kullanma**’ başlıklı 257. Maddesi;

(1) Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında, görevinin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir menfaat sağlayan kamu görevlisi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında, görevinin gereklerini yapmakta ihmal veya gecikme göstererek, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir menfaat sağlayan kamu görevlisi, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.’ şeklinde düzenlenmiştir.

Yukarıda izah ettiğimiz TCK, DMK ve ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı olarak; birim amiri tarafından üyelerimize resmi izin hakları olan öğle tatillerinin kullandırılmaması, ‘*Fazla Çalışmanın Uygulama Esaslarını Gösterir Yönetmelikte*’ açık bir şekilde düzenlenen hükümlere uygun şekilde fazla çalışma cetveli düzenlememesi, üyelerimizin yaptığı fazla çalışmaların kayıt altına alınmaması, üyelerimize kanuna aykırı olarak birden fazla görevlendirilme yapılması birim amirinin açıkça görevini kötüye kullanarak üyelerimize baskı yaptığının açık göstergesidir. Bu haliyle birim amirinin idari ve adli yönden kusurlu olduğu izahtan varestedir.

Bu sebeple, birim amirini tarafından üyelerimize yapılan mobbingin sonlandırılmasını, üyelerimizin görev tanımlarına uygun şekilde istihdam edilerek birden fazla görevlendirme yapılmamasını, öğlen arası izinlerinin usulüne uygun olarak kullandırılmasını, yapılacak fazla çalıştırmalarda fazla çalışma cetvelinin kanuna uygun şekilde düzenlenmesini, üyelerimizin kanuni hakkı olan 8 saat fazla çalışmasına karşılık 1 gün olacak şekilde verilmesi gereken fazla çalışma izinlerinin bayramlar, resmi tatillerde dikkate alınarak geriye dönük hesaplanarak üyelerimize kullandırılmasını gerekmektedir.

Ayrıca üyelerimizin işyerinde maruz kaldığı öğle arası izinlerinin kullandırılıp kullandırılmadığının tespit edilebilmesi ve sendikamızca bu hususta adli ve idari mercilere yapılacak başvurularda kullanılmak üzere delil niteliğinde olan Polisevi Şube Müdürlüğü ve ek binalarına ait kamera kayıtlarının, yazımın ulaştığı tarih itibari ile geriye dönük en az 1 aylık kısmının saklanması, bunun mümkün olmaması halinde kilitlenmesini veya dijital ortamda(CD, Usb bellek vb.) saklanmasını talep ediyoruz. Yazımımızın ulaştığı tarih itibari ile talebimiz olan kayıtlarının saklanmaması halinde ilgililer hakkında TCK 281. Madde “1) Gerçeğin meydana çıkmasını engellemek amacıyla, bir suçun delillerini yok eden, silen, gizleyen, değiştiren veya bozan kişi, altı aydan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Kendi işlediği veya işlenişine iştirak ettiği suçla ilgili olarak kişiye bu fıkra hükmüne göre ceza verilmez. (2) Bu suçun kamu görevlisi tarafından göreviyle bağlantılı olarak işlenmesi halinde, verilecek ceza yarı oranında artırılır.” hükmü kapsamında suç duyurusunda bulunulacaktır.

Yukarıda izah edilen gerekçelere bağlı olarak meşru talebimizin ivedilikle değerlendirmeye alınmasını, 4688 sayılı Kanununun 19/f maddesi uyarınca keyfiyetin Sendikamızın info@emniyet.org.tr adlı e-posta adresine bildirilmesini,

Önemle arz ve talep ederiz.



Mustafa Z. ÖZKAN
Genel Sekreter



İsmail OKUMUŞ
Genel Başkan

Gereği:

Polisevi Şube Müdürlüğü
Özel Kalem Büro Amirliği