

*Anayasa Mahkemesine Başvurulması ve
Yürütmenin Durdurulması
İstemlidir*

DAVACI : Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası
Cinnah Caddesi, Willy Brant Sokak, No: 13 – Çankaya/ANKARA

VEKİLİ : Av. Mehmet Rüştü Tiryaki, Av. Zuhâl Çolak, Av. Necmiye Şabbaz,
Av. Bedia Boran Bulut, Av. Asuman Tokgöz Sucu (Aynı yerde)

DAVALI : Milli Eğitim Bakanlığı - ANKARA

KONUSU : 17 Nisan 2015 gün ve 29329 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin;

1. **'Temel İlkeler'**e yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin,
2. **'Eğitim Personeli Planlama ve Değerlendirme Kurulu'** ile **'İl Eğitim Personeli Planlama Kurulu'**na yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin,
3. 'Tanımlar' başlıklı 4/1-b maddesinde yer alan **"... olarak başlangıcından sonuçlanıncaya kadar yapılan performans değerlendirmesi, sınav ve sonrasına ilişkin ..."** ibaresinin, 'Değerlendirme' tanımının yapıldığını **4/1-g bendinin**, 'Performans' tanımının yapıldığı **4/1-u bendi** ile 'Sınav'ın tanımının yapıldığı 4/1-ü bendinde yer alan **"...veya yazılı ve sözlü..."** ibaresinin,
4. 'Atama usulleri' başlıklı 6 ncı maddesinde **'açıktan ilk atama'**, **'kurumlar arası ilk atama'** ve **'kurum içi ilk atama'** yoluyla öğretmenliğe atamaya yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin,
5. 'Kontenjanların belirlenmesi' başlıklı 11 inci maddesinde **'açıktan ilk atama'**, **'kurumlar arası ilk atama'** ve **'kurum içi ilk atama'** yoluyla öğretmenliğe atamaya kontenjan ayrılmamasına ilişkin eksik düzenlemenin,
6. 'Duyuru, başvuru ve tercihler' başlıklı 12 inci maddesinde, **atama dönemlerine ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemesine** ilişkin eksik düzenlemenin,
7. Yönetmeliğin 'Aday Öğretmenlik İşlemleri' başlıklı ÜÇÜNCÜ BÖLÜM'ünde yer alan 'Adaylık işlemleri' başlıklı **15**, 'Performans değerlendirmesi' başlıklı **16**, 'Performans değerlendirme sonuçlarına itiraz' başlıklı **17**, 'Performans değerlendirme sürecinde görev ve sorumluluklar' başlıklı **18**, 'Sınava ilişkin usul ve esaslar' başlıklı **19**, 'Yazılı sınav' başlıklı **20**, 'Sözlü sınav' başlıklı **21**, 'Yazılı ve sözlü sınav değerlendirme' başlıklı **22**, 'Komisyonlar' başlıklı **23**, 'Sınav sonuçlarına itiraz' başlıklı **24**, 'Sınav sonrası işlemler' başlıklı **25** ve 'Hizmet içi eğitim' başlıklı **26 ncı maddelerinin**,
8. 'Fen Liseleri ve Sosyal Bilimler Liseleri Öğretmenlerinin Seçimi' başlıklı

DÖRDÜNCÜ BÖLÜMÜ'nde, bu eğitim kurumlarına atanacakların katılacakları objektif bir seçme yöntemi olan yazılı sınava yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin,

9. 'Öğretmenlerin aynı eğitim kurumunda azami çalışma süresi' başlıklı **48 inci maddesinin**,

10. 'Mazerete ve engellilik durumuna bağlı yer değiştirmeler' başlıklı 49 uncu maddesinde 'Öğrenim özüne' yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin,

11. 'Hizmetin gereği olarak yapılabilecek yer değiştirmeler' başlıklı 50/1 maddesinde yer alan "...görev yeri il dışına değiştirileceklerin atamaları ise, zorunlu çalışma yükümlülükleri de dikkate alınarak alanlarında öğretmen ihtiyacı olan eğitim kurumlarından birine..." ibaresinin,

12. 'Diğer nedenlere bağlı yer değiştirmeler' başlıklı 51 inci maddesinde **boşanan öğretmenlerin de belirli bir süre içerisinde olmak koşuluyla, gereksinim ve hizmet gerekleri göz önünde bulundurularak yer değiştirme suretiyle atanmalarına olanak tanıyacak bir düzenlemeye yer verilmemesine** ilişkin eksik düzenlemenin,

13. 'Değerlendirme ölçütleri' başlıklı **54 üncü maddesinin**,

14. 'Aynı eğitim kurumunda azami çalışma süresi uygulama süreci' başlıklı **GEÇİCİ MADDE 3 maddesinin**,

15. 'Aday öğretmenlik süreci' başlıklı **GEÇİCİ MADDE 6 maddesinin**,

16. 'Eğitim personelinin öğretmenliğe atanmaları' başlıklı Geçici 7 nci maddesinin 1 inci fıkrasında yer alan "**en az altı yıl**" ibaresi ile 2 nci fıkrasında yer alan "**sözlü sınav değerlendirme formu**" ibaresinin, aynı geçici maddede öğretmenliğe atanmayı tamamen sözlü sınava bağlayan **3, 4, 5, 6, 7, 8 ve 9 uncu fıkralarının**,

17. Yönetmeliğin ekinde yer alan "**EK-3 PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU**"nun,

18. Yönetmeliğin ekinde yer alan "**EK-4 ADAY ÖĞRETMEN SÖZLÜ DEĞERLENDİRME FORMU**"nun öncelikle yürütmesinin durdurulması daha sonra iptaline,

Yönetmeliğin 'Aday Öğretmenlik İşlemleri' başlıklı ÜÇÜNCÜ BÖLÜM'ünün dayanağını oluşturan 1739 sayılı Yasanın 'Öğretmenlik' başlıklı 43 üncü maddesine 6528 sayılı Yasanın 5 inci maddesiyle eklenen 6, 7, 8, 9, 10 ve 11 inci fıkralarının yürütmesinin durdurulması ve iptali istemiyle Anayasa Mahkemesine başvurulmasına karar verilmesi istemleridir.

SÜRE : Dava konusu Yönetmelik, 17 Nisan 2015 gün ve 29329 sayılı Resmi Gazetede yayımlandığından davamız süresi içerisinde.

AÇIKLAMALAR VE HUKUKSAL DURUM :

Milli Eğitim Bakanlığı'nca hazırlanan Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği (bundan sonra kısaca yeni yönetmelik olarak adlandırılacaktır), 17 Nisan 2015 gün ve 29329 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe konmuş, 6 Mayıs 2010 gün ve 27573 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği (bundan sonra kısaca eski yönetmelik

olarak adlandırılacaktır) ile 19 Aralık 2010 gün ve 27790 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Fen Liseleri ve Sosyal Bilimler Liselerinin Öğretmenleri ile Güzel Sanatlar ve Spor Liselerinin Beden Eğitimi, Müzik ve Görsel Sanatlar/Resim Öğretmenlerinin Seçimi ve Atamalarına Dair Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin yürürlüğe konmasının nedeni, 1739 sayılı Yasayla, 652 sayılı KHK ve bir dizi Yasada değişiklik yapılmasıdır.

Yönetmeliğin dava konusu edilen hükümleri, aşağıda ayrıntılı olarak açıklanacağı üzere, Yönetmeliğin dayanağını oluşturan 1739 sayılı Yasa ile 652 sayılı KHK'ye, Danıştay kararlarına, kamu görevlilerinin görev güvencesi ile genel hukuk ilkelerine, Yönetmeliğin 'Aday Öğretmenlik İşlemleri' başlıklı ÜÇÜNCÜ BÖLÜM'ünün dayanağını oluşturan 1739 sayılı Yasanın 'Öğretmenlik' başlıklı 43 üncü maddesinin yukarıda belirtilen fıkraları da Anayasanın 'Hukuk Devleti' ve 'Eşitlik' ilkelerine açıkça aykırılık oluşturmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin yürütmesinin durdurulması ve iptali istenen hükümleri ile gerekçelerimiz şunlardır:

1. Dava konusu Yönetmelikte 'Temel ilkeler'e yer verilmemiştir. Yürürlükten kaldırılan eski atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde ise 'Temel ilkeler' şu şekilde düzenlenmişti:

"(1) Bu Yönetmelik hükümlerine göre;

a) Ülke genelinde alanlar itibarıyla öğretmen dağılımında denge sağlanması, alanlar itibarıyla öğretmen norm kadro sayıları esas alınarak öğretmen ihtiyacının karşılanabilirliği oranının eşit düzeyde tutulması,

b) Atama ve yer değiştirmelerde eğitim kurumlarında alanlar itibarıyla boş norm kadro bulunması,

c) Yer değiştirmelerde öğretmenin hizmet puanına göre işlem yapılması,

ç) Öğretmenliğe ilk defa atanacaklarda, öğretmenlik için Kamu Personel Seçme Sınavından alınan ve Bakanlıkça alanlar itibarıyla belirlenen puan üstünlüğü,

d) Açıktan ve kurumlar arası yeniden atama yoluyla öğretmenliğe atanacaklarda öğretmenlikteki hizmet süresi öncelikli olmak üzere memuriyetteki hizmet süresi,

e) Açıktan ilk atama, kurumlar arası ilk atama ve kurum içi ilk atama yoluyla öğretmenliğe atanacaklarda Devlet memuriyetindeki hizmet süresi esas alınır."

Dava konusu Yönetmelik temel ilkeleri belirlenmemiş, ilkesiz bir yönetmeliktir. Hangi gerekçe ile temel ilkelere yer verilmediğini elbette davalı yönetim açıklayacaktır ve açıklamalıdır. Takdir edersiniz ki bir yönetmelikte, 'Amaç', 'Kapsam', 'Dayanak', 'Tanımlar', 'Temel İlkeler', 'Yürütme' ve 'Yürürlük Tarihi'nden herhangi bir bölümün bulunmaması, o yönetmeliğin uygulanmasını ve uygulama sırasında ortaya çıkacak sorunların çözümlenmesini ciddi biçimde güçleştirecek, bazı konularda olanaksız hale getirecektir. Yapılan bir atama veya görev yeri değişikliğinin doğru olup olmadığı, ancak bu ilkeler ışığında değerlendirilebilecektir. Milli Eğitim Bakanlığı bir süredir yürürlüğe koyduğu yönetmeliklerde temel ilkelere yer vermemektedir. Son olarak 18 Haziran 2014 gün ve 29034 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici

ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik'te de temel ilkelere yer verilmemişti. Dolayısıyla bunun bilinçli bir tercih olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Kanımızca davalı, yürürlüğe koyduğu yönetmeliklerin uygulanması aşamasında ortaya çıkacak uyuşmazlıkların kamu yararı ve hizmetin gerekleri açısından değerlendirilmesini güçleştirmek açısından böyle bir tercihte bulunmaktadır. 'Yer değiştirmelerde öğretmenin hizmet puanına göre işlem yapılması' yönetmeliğin diğer maddelerinde kurala bağlanmıştır. Ancak, yönetmelikte temel ilkelere yer verilmiş olsa, yapılan bir atama veya yer değiştirmenin 'ülke genelinde alanlar itibarıyla öğretmen dağılımında denge sağlanması'na hizmet edip etmediği, 'alanlar itibarıyla öğretmen norm kadro sayıları esas alınarak öğretmen ihtiyacının karşılanabilirliği oranının eşit düzeyde' tutulup tutulmadığı, 'atama ve yer değiştirme işleminin gerçekleştirildiği eğitim kurumlarında alanlar itibarıyla boş norm kadro' bulunup bulunmadığına göre değerlendirme yapmak çok daha kolay olacaktır. Bu nedenle dava konusu eksik düzenlemenin öncelikle yürütmesi durdurulmalı, daha sonra iptaline karar verilmedir.

2. Dava konusu Yönetmelikte 'Eğitim Personeli Planlama ve Değerlendirme Kurulu' ile 'İl Eğitim Personeli Planlama Kurulu'na yer verilmemiştir.

Eski atama ve yer değiştirme yönetmeliğinin 6 ncı maddesinde; Eğitim Personeli Planlama ve Değerlendirme Kurulu'nun Müsteşarın başkanlığında, Personel Genel Müdürü, Eğitim Teknolojileri Genel Müdürü, ana hizmet birimleri genel müdürleri arasından Bakan tarafından görevlendirilecek dört genel müdür, 1 inci Hukuk Müşaviri ve 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 22 nci maddesine göre oluşturulan Kurum İdari Kuruluna katılmaya hak kazanan sendikanın başkanı ya da genel sekreteri olmak üzere toplam dokuz üyeden oluşacağı, 7 nci maddesinde de Eğitim Personeli Planlama ve Değerlendirme Kurulunun; 'Bakanlığa her yıl atama izni verilen öğretmen kadrolarını, ihtiyaç durumunu dikkate alarak atama çeşitlerine, alanlara ve illere göre kontenjanları', 'Atama yapılacak iller ile atama yapılacak alanlara göre taban puanları', 'Bakanlığa atama izni verilen engelli öğretmen kadrolarını, ihtiyaç durumunu dikkate alarak atama yapılacak illere ve alanlara göre kontenjanları', 'Öğretmenlik görevine atamalar ile öğretmenlerin yer değiştirmelerinde uygulanacak atama yöntemlerini', 'Ülke genelinde alanlara göre öğretmenlerin dengeli dağılımını sağlamak amacıyla yer değiştirmelerde alanlara göre atama yapılacak eğitim kurumlarını' ve 'Atama çeşitlerine göre atama yapılacak eğitim kurumlarını' belirleyeceği ya da belirlenmesini sağlayacağı kurala bağlanmıştır.

Eski atama ve yer değiştirme yönetmeliğinin 8 inci maddesinde de; illerde il millî eğitim müdürünün veya görevlendireceği millî eğitim müdür yardımcısının başkanlığında, atamadan sorumlu millî eğitim müdür yardımcısı veya şube müdürünün, özlük şubesinden sorumlu müdür yardımcısı veya şube müdürünün, il millî eğitim müdürünün uygun göreceği sayıda ilçe millî eğitim müdürünün, Millî Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemi (MEBBİS)'nden sorumlu bilgisayar ve ağ sistemleri yöneticisinin ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununa göre o ilde eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren sendikalardan en çok üyeye sahip sendikanın temsilcisinin yer aldığı İl Eğitim Personeli

Planlama Kurulu oluşturulacağı, yönetmeliğinin 9 uncu maddesinde bu Kurulun; ‘Atama ve yer değiştirmelere ilişkin her türlü iş ve işlemlerin bu Yönetmelik hükümleri ve Eğitim Personeli Planlama ve Değerlendirme Kurulunun kararları çerçevesinde yerine getirilmesini sağlayacağı’, ‘İl genelinde öğretmen ihtiyacı veya fazlalığı bulunan eğitim kurumlarını tespit edeceği, öğretmen dağılımında alanlar itibarıyla denge kurulabilmesi amacıyla atama ve yer değiştirmelere açılacak eğitim kurumlarını belirleyerek Bakanlığa bildirilmesini sağlayacağı’, ‘Bu Yönetmelik hükümleri çerçevesinde ihtiyaç duyulması hâlinde gerekçelerine de yer verilmek suretiyle hizmet bölgeleri ile hizmet alanlarında yapılması istenilen değişiklik önerilerini Personel Genel Müdürlüğüne bildireceği’, ‘İllerindeki eğitim kurumlarının norm kadro durumu, öğretmen ihtiyacı veya fazlalığı ile öğretmen atama ve yer değiştirmelerine ilişkin uygulamada karşılaşılan tereddütler ve zorlukların tespitini yaparak çözüm önerileriyle birlikte Personel Genel Müdürlüğüne bildireceği’ kurala bağlanmıştı.

Dava konusu Yönetmelikte yetkili sendikaların da katılımıyla oluşturulan ve öğretmenlerin atama ve yer değiştirmelerinin planlandığı bu kurullara yer verilmemesiyle, kamu görevlileri sendikaları öğretmen atama ve yer değiştirmelerine ilişkin planlamaların yapıldığı süreçlerden uzaklaştırılmıştır. Eksik düzenlemenin bu açıdan kamu yararı ve hizmetin gerekleriyle bağdaştırılmasına olanak yoktur; Anayasanın 51 inci maddesi uyarınca kurulan kamu görevlileri sendikalarının kuruluş amaçları ile 4688 sayılı Yasa ile düzenlenen yetkilerine aykırılık oluşturduğu açıktır, bu nedenle öncelikle yürütmesi durdurulmalı, daha sonra iptaline karar verilmelidir.

3. ‘Tanımlar’ başlıklı 4/1-b maddesinde yer alan “... olarak başlangıcından sonuçlanıncaya kadar yapılan performans değerlendirmesi, sınav ve sonrasına ilişkin ...” ibaresi, Performans’ tanımının yapıldığı 4/1-u bendi ile ‘Sınav’ın tanımının yapıldığı 4/1-ü bendinde yer alan “...veya yazılı ve sözlü...” ibaresinin yürütmesinin durdurulması ve iptali istemimizin gerekçeleri, Yönetmeliğin ‘Aday Öğretmenlik İşlemleri’ başlıklı ÜÇÜNCÜ BÖLÜM’ünün iptali istemimizin gerekçelerinde (dilekçenin ilerleyen bölümlerinde) ayrıntılı olarak açıklanacaktır. Yine ‘Değerlendirme’ tanımının yapıldığını 4/1-g bendinin yürütmesinin durdurulması ve iptali istemimizin gerekçeleri, Yönetmeliğin ‘Değerlendirme ölçütleri’ başlıklı 54 üncü maddesinin iptali istemimizin gerekçelerinde (dilekçenin ilerleyen bölümlerinde) ayrıntılı olarak açıklanacaktır. Birbiriyle bağlantılı olduğundan ve tekrardan kaçınmak amacıyla iptal gerekçelerimiz dilekçenin bu bölümünde dile getirilmemiştir.

4. Dava konusu Yönetmeliğin ‘Atama usulleri’ başlıklı 6 ncı maddesinde ‘**açıktan ilk atama**’, ‘**kurumlar arası ilk atama**’ ve ‘**kurum içi ilk atama**’ yoluyla öğretmenliğe atamaya yer verilmemiştir. Dolayısıyla bu yolla öğretmenliğe atanacaklarda Devlet memuriyetindeki hizmet süresi değil, Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) puanı esas alınacaktır. Oysa bu kişiler, ekonomik olanaksızlıklar ve benzeri nedenlerle memuriyete başlayanlar veya memuriyetle birlikte güç koşullarda lisans eğitimi alan kişilerdir. Bir de ikinci kez KPSS sınavına girmelerini istemek büyük bir haksızlık olacaktır. Kaldı ki dershanelerin kapatılması nedeniyle dershanelerde görev yapanların KPSS sınavına girmeden öğretmenliğe atanabilecek olması, ancak KPSS sınavı ile kamu kurum ve kuruluşlarına

memur olarak atanmış olan ama aynı zamanda öğretmen olarak atanma koşullarını taşıyanlardan ise ikinci kez KPSS sınavına girmelerinin beklenmesi büyük bir eşitsizliktir.

Şubat 2012 Öğretmenlik İçin Başvuru ve Atama Kılavuzunda, ‘Açıktan ve kurumlar arası yeniden atama’ ile ‘Açıktan ilk atama, kurum içi ve kurumlar arası ilk atama’ ya yer verilmemiş, eksik düzenlemenin yürütmesinin durdurulması ve iptali istemiyle Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası tarafından dava açılmıştı. Danıştay İkinci Dairesinin 08.06.2012 gün ve E.2012/1316 sayılı kararıyla, Kılavuzda yönetmeliğe aykırı olarak, ‘Açıktan ve kurumlar arası yeniden atama’ ile ‘Açıktan ilk atama, kurum içi ve kurumlar arası ilk atama’ya yer verilmemesi nedeniyle eksik düzenlemenin yürütmesinin durdurulmasına karar verilmişti. Bu karar uyarınca Bakanlıkça yayımlanan Kılavuzda, ‘Açıktan ve kurumlar arası yeniden atama’ ile ‘Açıktan ilk atama, kurum içi ve kurumlar arası ilk atama’ya yer verilmemesinin hukuka aykırı olduğu açıkça ortaya konmuştu.

Milli Eğitim Bakanlığı’na yargı kararının gereğinin yerine getirilmesi gerekirken, Danıştay kararının boşa çıkarılması için bu kez de 31 Ağustos 2012 gün ve 28397 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılması Hakkında Yönetmelikle, bir biçimde, "Açıktan ilk atama, kurum içi ilk atama ve kurumlar arası ilk atama" yoluyla öğretmen ataması yapılmamasına karar verilmişti. Oysa ve bu arada, Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin dayanağını oluşturan 657 sayılı Devlet Memurları Yasası, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Yasası, 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Yasa ile 652 sayılı KHK’de bu konuda herhangi bir değişiklik yapılmamıştı.

Dava konusu Yönetmelikte de ‘Açıktan ve kurumlar arası yeniden atama’ ile ‘Açıktan ilk atama, kurum içi ve kurumlar arası ilk atama’ya yer verilmemiş olması, davalı yönetimin bu atama biçimine tamamen son vermek istediğini göstermektedir. Böyle bir bakış ve bu bakışla düzenlenen yeni yönetmeliğin adalet ve hakkaniyetle bağdaştırılmasına olanak yoktur.

5. Dava konusu Yönetmeliğin ‘Kontenjanların belirlenmesi’ başlıklı 11 inci maddesinde **‘açıktan ilk atama’, ‘kurumlar arası ilk atama’ ve ‘kurum içi ilk atama’** yoluyla öğretmenliğe atamaya kontenjan ayrılmamıştır. Yukarıdaki gerekçeler göz önünde bulundurularak, Yönetmeliğin ‘Kontenjanların belirlenmesi’ başlıklı 11 inci maddesinde **‘açıktan ilk atama’, ‘kurumlar arası ilk atama’ ve ‘kurum içi ilk atama’** yoluyla öğretmenliğe atamaya kontenjan ayrılmamasının da öncelikle yürütmesi durdurulmalı, daha sonra iptaline karar verilmelidir.

6. Dava konusu Yönetmeliğin ‘Duyuru, başvuru ve tercihler’ başlıklı 12 inci maddesinde, **atama dönemlerine ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.** Oysa eski atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde (Madde 19), *“Öğretmenlik kadrolarına atamalar her yıl ağustos ayında yapılır. Bakanlıkça gerekli görüldüğü hallerde kadro imkanları ve ihtiyaç çerçevesinde ağustos ayı dışında da atama yapılabilir.”* hükmüne yer verilmişti. Kuşkusuz Milli Eğitim Bakanlığı gerekli görüldüğü hallerde, kadro olanakları ve gereksinim çerçevesinde her zaman öğretmen atayabilmelidir. Ancak kamu hizmetlerinin en

önemli özelliklerinden biri, hem bu hizmeti sunanlar hem de alanlar açısından öngörülebilirliktir. Bu özellik hukuk güvenliği açısından da büyük önem taşımaktadır. Öğretmen yetiştiren eğitim kurumlarından mezun olup atama bekleyen yüzbinlerce öğretmenin, Bakanlığın gerekli gördüğü halleri beklemesi Bakanlık gerekli görmedikçe öğretmenleri atamaması kabul edilemez. Yüzbinlerce öğretmen buna göre plan yapmaktadır. Ağustos ayı da, bütün öğretmenler açısından kabul görmüş ve oturmuş bir tarihtir. Aynı zamanda bu tarih eğitim öğretimi de aksatmayacak olması nedeniyle belirlenmiştir. Dolayısıyla yeni yönetmelikte öğretmenlik kadrolarına atamada bir tarih öngörülmemiş olması, kamu hizmetlerinin öngörülebilirliği ilkesi, dolayısıyla hukuk güvenliği ilkesiyle bağdaştırılamaz.

7. Dava konusu Yönetmeliğin ÜÇÜNCÜ BÖLÜM’ünde ‘Aday Öğretmenlik İşlemleri’ düzenlenmiştir.

Yeni yönetmeliğe göre aday öğretmenler, en az bir yıl fiilen çalışmak ve performans değerlendirmesine göre başarılı olmak şartlarını sağlamak kaydıyla, Bakanlıkça yapılacak yazalı veya yazılı ve sözlü sınava girmeye hak kazanacak, yazılı veya hem yazılı hem de sözlü sınavda başarılı bulunursa öğretmenliğe atanabilecek, aksi durumda memuriyetle ilişkisi kesilecektir. Performans değerlendirmesi EK 3 Performans Değerlendirme Formuna göre yapılacaktır. Değerlendirmeler il milli eğitim müdürünce görevlendirilen müfettişler, aday öğretmenin görev yaptığı eğitim kurumu müdürü ve eğitim kurumu müdürünün görevlendireceği danışman öğretmen tarafından yapılacaktır. Aday öğretmenler göreve başladığı ilk dönemde bir, takip eden dönemde ise iki defa olmak üzere değerlendiriciler tarafından toplam üç kez değerlendirilecektir. Performans değerlendirmesinde başarılı olamayan aday öğretmenlerin memuriyetle ilişkisi kesilecektir. Performans değerlendirmesinde başarılı olan aday öğretmen, Bakanlıkça belirlenen merkez ve tarihlere yazılı veya yazılı ve sözlü sınava tabi tutulacaktır. Sınav yazılı ve sözlü birlikte yapılacak olursa yazılı sınav sonucu beklenmeden aday öğretmen ayrıca sözlü sınava alınacaktır. Yazılı ve sözlü sınav konuları Yönetmeliğin 20 ve 21 inci maddelerinde düzenlenmiştir. Yazılı veya yazılı ve sözlü sınavda başarılı olan aday öğretmenler valiliklerce öğretmen olarak atanacaktır. Sınavda başarılı olamayan aday öğretmenler, il içinde aynı hizmet alanında başka bir eğitim kurumunda görevlendirilerek yeniden performans değerlendirmesi ve sınava tabi tutulacaktır. Aday öğretmenler performans değerlendirmesinde veya sınavda başarısız olursa öğretmenlik unvanını kaybedecek ve memuriyetle ilişkisi kesilecektir.

Bu doğrultuda Yönetmeliğin **15** inci maddesinde ‘Adaylık işlemleri’, **16** ncı maddesinde ‘Performans değerlendirmesi’, **17** nci maddesinde ‘Performans değerlendirme sonuçlarına itiraz’, **18** inci maddesinde ‘Performans değerlendirme sürecinde görev ve sorumluluklar’, **19** uncu maddesinde ‘Sınava ilişkin usul ve esaslar’, **20** nci maddesinde ‘Yazılı sınav’, **21** inci maddesinde ‘Sözlü sınav’, **22** nci maddesinde ‘Yazılı ve sözlü sınav değerlendirme’, **23** üncü maddesinde ‘Komisyonlar’, **24** üncü maddesinde ‘Sınav sonuçlarına itiraz’, **25** inci maddesinde ‘Sınav sonrası işlemler’ ve son olarak **26** ncı maddesinde ‘Hizmet içi eğitim’ düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin ‘Aday Öğretmenlik İşlemleri’ başlıklı ÜÇÜNCÜ BÖLÜM’ünün dayanağını oluşturan 1739 sayılı Yasanın ‘Öğretmenlik’ başlıklı 43 üncü maddesine 6528 sayılı Yasanın 5 inci maddesiyle eklenen 6, 7, 8, 9, 10 ve 11 inci fıkralarında;

“(Ek fıkra: 1/3/2014 - 6528/5 md.) Aday öğretmenliğe atanabilmek için; 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde sayılan şartlara ek olarak, yönetmelikle belirlenen yükseköğretim kurumlarından mezun olma ve Bakanlıkça ve/veya Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından yapılacak sınavlarda başarılı olma şartları aranır.

(Ek fıkra: 1/3/2014-6528/5 md.) Aday öğretmenler, en az bir yıl fiilen çalışmak ve performans değerlendirmesine göre başarılı olmak şartlarını sağlamak kaydıyla, yapılacak yazılı veya yazılı ve sözlü sınava girmeye hak kazanırlar. Uygulanacak olan sözlü sınavda aday öğretmenler;

- a) Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade kabiliyeti ve muhakeme gücü,
 - b) İletişim becerileri, öz güveni ve ikna kabiliyeti,
 - c) Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı,
 - d) Topluluk önünde temsil yeteneği ve eğitimcilik nitelikleri,
- yönlerinden Bakanlıkça oluşturulacak komisyon tarafından değerlendirilir.

(Ek fıkra: 1/3/2014-6528/5 md.) Sınavda başarılı olanlar öğretmen olarak atanır. Sınavda başarılı olamayan aday öğretmenler il içinde veya dışında başka bir okulda görevlendirilerek bir yılın sonunda altıncı fıkroda belirtilen değerlendirmeye tekrar tabi tutulurlar.

(Ek fıkra: 1/3/2014-6528/5 md.) Aday öğretmenlik süresi sonunda sınava girmeye hak kazanamayanlar ile üst üste iki defa sınavda başarılı olamayanlar aday öğretmen unvanını kaybeder ve memuriyetle ilişkisi kesilir.

(Ek fıkra: 1/3/2014-6528/5 md.) Ancak aday öğretmenliğe başlamadan önce 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre aday memurluğu kaldırılarak asli memurluğa atanmış olanlar hakkında sekizinci fıkra hükümleri uygulanmaz. Bu kişiler Bakanlıkta kazanılmış hak aylık derecelerine uygun memur kadrolarına atanırlar.

(Ek fıkra: 1/3/2014-6528/5 md.) Sınav komisyonu üyeleri; Bakanlık personeli, diğer kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personel ile öğretim elemanları arasından seçilir. Bakanlık gerekli gördüğünde illerde veya merkezde birden fazla komisyon oluşturabilir. Performans değerlendirmesinde dikkate alınacak meslekî ölçütler, sınav konuları, komisyon üyelerinin seçimi, görevleri, çalışma usul ve esasları ile sınava ilişkin diğer hususlar yönetmelikle düzenlenir.

(Ek fıkra: 1/3/2014-6528/5 md.) Bu maddenin uygulanmasına ilişkin olarak 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun aday memurluk ile ilgili hükümleri aday öğretmenler hakkında uygulanmaz.” hükümlerine yer verilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Yasasının III. KISIM’ında (46 ve devamı maddelerinde) Devlet memurluğuna alınma düzenlenmiştir. Buna göre Bakanlıklar ile diğer kamu kurum ve kuruluşları (Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı hariç), personel atamasına lüzum gördükleri boş kadroların sayılarını, sınıf ve derecelerini belirterek Devlet Personel Başkanlığına bildirecek (Madde 46), DPB atama yapılacak boş kadroları duyuracak (Madde 47), Devlet memurluğuna alınacaklarda aranan genel ve özel koşulları (Madde 48) taşıyanlar

sınavlara katılabilecek (Madde 49), ancak Devlet memurluğu sınavına girip başarılı olanlar Devlet memurluğuna atanabilecektir. Sınavlarda başarılı olanlardan Devlet memurluğuna girmek isteyenler başarı listesindeki sıraya ve 47 nci maddeye göre ilan edilen kadro sayısı kadar, kurumlarınca memur adayı olarak atanacaktır (Madde 54). Aday olarak atanan memurlar önce bütün memurların ortak vasıfları ile ilgili temel eğitime, daha sonra sınıfları ile ilgili hazırlayıcı eğitime ve staja tabi tutulacaktır. Aday memurların Devlet memuru olarak atanabilmeleri için, temel ve hazırlayıcı eğitim ile stajdan başarılı olmaları zorunludur. Eğitim süreleri, programları, değerlendirme esasları ve hangi kurumların sorumluluğunda yapılacağı ve diğer hususlar Başbakanlıkça hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenecektir (Madde 55). Adaylık devresi içinde eğitimde başarılı olan adaylar disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile onay tarihinden geçerli olmak üzere asli memurluğa atanacaktır (Madde 58).

Görüldüğü gibi dava konusu Yönetmeliğin ve Yönetmeliğin dayanağını oluşturan 1739 sayılı Yasanın 43 üncü maddesinin 6, 7, 8, 9, 10 ve 11 inci fıkraları ile 657 sayılı Devlet Memurları Yasasının adaylığa ilişkin hükümleri birbirinden oldukça farklıdır.

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Yasasının 43 üncü maddesini değiştiren 6528 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun aday öğretmenliğin düzenlendiği 5 inci maddesinin madde gerekçesinde; *“Madde ile aday öğretmenlikten öğretmenliğe geçişte öngörülen yeni sistemle ülkemizin daha nitelikli bir öğretmen kadrosuna sahip olmasının amaçlandığı, yeni sisteme göre, aday öğretmenliğe atananların en az bir yıl fiilen çalışmak, adaylık döneminde herhangi bir disiplin cezası almamış olmak ve performans değerlendirmesine göre başarılı olmak şartlarını sağlamaları kaydıyla sınava girmeye hak kazanacakları, yazılı ve/veya sözlü olarak yapılması öngörülen bu sınavlarda başarılı olan adaylar öğretmen olarak atanırken, başarılı olamayanların bir başka il emrinde görevlendirilerek ve kendilerine bir yıl içinde tekrar bu sınava girme imkânı tanınacağı, sınava girmeye hak kazanamayanlar ile üst üste iki defa sınavda başarılı olamayanların ise memuriyetle ilişkisinin kesileceği”* belirtilmişti.

Öyle anlaşılıyor ki 657 sayılı Yasanın adaylığa ilişkin hükümleri nitelikli memur/nitelikli öğretmen kadrosuna sahip olmamızı sağlayamamaktadır. 8 yıllık temel eğitim, 4 yıllık ortaöğretim, 4 veya 5 yıllık yükseköğretim, ardından bu ülkenin en zor sınavlarından biri olan KPSS sınavlarında elde edilen başarı ve 2014 yılında uygulanmaya başlanan ve yine ÖSYM tarafından yapılan Öğretmenlik Alan Sınavında elde edilen başarının başaramadığını, milli eğitim müdürünün belirlediği bir müfettiş, okul müdürü ve okul müdürünün görevlendirdiği bir öğretmenin Yönetmeliğin ekinde yayımlanan 50 soruya ilişkin değerlendirmeleri/yanıtları ile sınavların en objektif ve nitelikli olanı (!) sözlü sınav sağlayacaktır. Böyle bir bakışın hukuk ve adaletle bağdaştırılmasına olanak yoktur.

Üstelik bu süre içerisinde diğer memurların tabi olduğu temel ve hazırlayıcı eğitim de içerisinde olmak üzere, aday öğretmenler hiçbir eğitime tabi tutulmayacak ve yetiştirilmeyecektir.

Yalnızca bir form doldurularak, daha nitelikli bir öğretmen kadrosuna sahip olunamaz.

Bunu ortalama zekâya sahip her yurttaş anlayabilir. Nitelikli öğretmen kadrosuna sahip olmanın yolu, nitelikli öğretmen yetiştirmeden, öğretmenleri maddi ve manevi olarak güçlendirmekten geçer.

Bir aday öğretmenin öğretmenliğe atanmasına bu biçimde karar verilmesi, O'nu otoriteye boyun eğemeye ve yönetime yaranmaya zorlamak anlamına gelir. Dolayısıyla böyle bir düzenleme insan onuru ve öğretmenlik vakarına da yakıştıramaz.

Anayasanın 2 nci maddesinde, hukuk devleti ilkesi cumhuriyetin temel nitelikleri arasında sayılmıştır. Anayasanın 2 nci maddesinde belirtilen hukuk devleti, eylem ve işlemleri hukuka uygun, insan haklarına saygı gösteren, bu hak ve özgürlükleri koruyup güçlendiren, her alanda adaletli bir hukuk düzeni kurup bunu geliştirerek sürdüren, Anayasaya aykırı durum ve tutumlardan kaçınan, hukuku tüm devlet organlarına egemen kılan, Anayasa ve hukukun üstün kurallarıyla kendini bağlı sayıp yargı denetimine açık olan, yasaların üstünde yasa koyucunun da bozamayacağı temel hukuk ilkeleri ve Anayasa bulunduğu bilincinde olan devlettir. Anayasa Mahkemesinin E.1985/1, K.1986/4 sayılı kararında da; *“Yasa koyucuya verilen düzenleme yetkisi, hiçbir şekilde kamu yararını ortadan kaldıracak veya engelleyecek... biçimde kullanılamaz”* denilmektedir. Kamu yararına aykırı bir düzenleme, her şeyden önce hukuk devleti ilkesine aykırılık oluşturacaktır. Dava konusu yönetmelik ve yönetmeliğin dayanağını oluşturan yasa hükümleri, yukarıda açıklandığı üzere aynı zamanda kamu yararını ortadan kaldırmakta ve engellemektedir. Dava konusu yönetmeliğin adaylığa ilişkin hükümleri ile bu hükümlerin dayanağını oluşturan 1739 sayılı Yasanın 43 üncü maddesinin belirtilen fıkraları ‘Hukuk Devleti’ ilkesine, dolayısıyla Anayasanın 2 nci maddesine aykırılık oluşturmaktadır.

Dava konusu yönetmelik ve yönetmeliğin dayanağını oluşturan yasa hükümleri, Anayasanın genel esasları içerisinde yer alan ve 10 uncu maddesinde düzenlenen ‘Yasa önünde eşitlik’ ilkesine de aykırılık oluşturmaktadır. 3 Mayıs 2002 gün ve 24744 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmeliğin 2/1-b maddesi uyarınca ‘B Grubu Kadrolar’ arasında yer alan öğretmenler için, ‘B Grubu Kadrolar’ arasında sayılan diğer kamu görevlilerinden farklı biçimde 657 sayılı Yasanın adaylığa ilişkin hükümleri yerine 1739 sayılı Yasa uyarınca, adaylık devresi sonunda değerlendirme ve yazılı veya yazılı ve sözlü sınav yapılması temel bir eşitsizlik yaratılması anlamına gelmektedir. Bu nedenle de dava konusu yönetmeliğin adaylığa ilişkin hükümleri ile bu hükümlerin dayanağını oluşturan 1739 sayılı Yasanın 43 üncü maddesinin belirtilen fıkraları ‘Yasa önünde eşitlik’ ilkesine, dolayısıyla Anayasanın 10 uncu maddesine aykırılık oluşturmaktadır.

Aday öğretmenlerin değerlendirme ve yazılı veya yazılı ve sözlü sınava alınması, Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmeliğe de aykırılık oluşturmaktadır. 3 Mayıs 2002 gün ve 24744 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmeliğin 2/1-a maddesinde ‘A Grubu kadrolar’, 2//1-b maddesinde de ‘B Grubu Kadrolar’ düzenlenmiştir. Buna göre;

A Grubu Kadrolar; Başbakanlık, bakanlıklar, bunların müsteşarlık, başkanlık ve bağımsız genel müdürlük düzeyindeki bağlı ve ilgili kuruluşları ile bağlı ortaklıklarındaki, özel yarışma sınavına tabi tutulmak suretiyle girilen ve belirli bir yetiştirme programı sonrası yeterlik sınavına tabi tutulan mesleklere ilişkin kadro ve görevler ile il özel idareleri ve belediyelerin teftiş kurullarına,

B Grubu Kadrolar; Kadroları 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki listelerde yer alan, genel ve katma bütçeli kurumlarla bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, kanunlar ile kurulan fonlar ve kefalet sandıkları, il özel idareleri ve belediyeler, il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlikler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında A Grubu Kadrolar arasında sayılan meslekler dışında, ilk defa kamu hizmeti ve görevlerine atama yapılacak kadro ve görevlere, atanacaklar için yapılacak işlem ve sınavları kapsamaktadır.

Yönetmeliğin 5 inci maddesinde 'Giriş Sınavı'; Kamu kurum ve kuruluşlarının, bu Yönetmelikte (A) grubu olarak nitelendirilmiş kadrolarına atanacakları belirlemek üzere KPSS sonuçlarına göre saptayacaklarının üzerinde bir puanı olan adayların katılımı ile kendi mevzuatına göre yapacakları, yazılı ve/veya sözlü bölümlerden oluşan sınav olarak tanımlanmıştır.

Öğretmenliğin de içerisinde yer aldığı B Grubu kadrolar için adaylık süreci sonunda mesleğe giriş sınavı öngörülmemiştir. Aday öğretmenlerin tabi olacağı değerlendirme sistemi ile yazılı veya yazılı ve sözlü sınav niteliği gereği bir mesleğe giriş sınavıdır. Öğretmenler için KPSS'den ayrı olarak mesleğe girişten önce ayrıca bir değerlendirme ve yazılı veya yazılı ve sözlü sınav yapılacak olması, genel yönetmeliğinin 2/A ve 5 inci maddelerine de açıkça aykırılık oluşturmaktadır. Bu maddeler yürürlükte olduğu, ya da söz konusu maddelerde istenilen doğrultuda değişiklik yapılmadığı sürece yapılacak alan değerlendirme ve sınavlar hukuksal dayanaktan yoksun ve yalnızca bu nedenle bile hukuka aykırı olur.

8. Yönetmeliğin 'Fen Liseleri ve Sosyal Bilimler Liseleri Öğretmenlerinin Seçimi' başlıklı DÖRDÜNCÜ BÖLÜMÜ'nde, bu eğitim kurumlarına atanacakların katılacakları objektif bir seçme yöntemi olan yazılı sınava yer verilmemiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı, eğitim kurumlarını genel amaçlı liseler, Anadolu liseleri, Fen liseleri, Meslek liseleri, biçiminde sınıflandırmış, görece başarılı olduğunu düşündüğü öğrencilerin Fen Liseleri, Sosyal Bilimler Liseleri, Güzel Sanatlar ve Spor Liseleri ile Her Türdeki Anadolu Liselerine devam etmelerini istemiştir. Daha sonra 2009 yılından itibaren genel amaçlı liseler kapatılarak bu eğitim kurumları kademeli biçimde Anadolu liseleri ve meslek liselerine dönüştürülmüştür. Öğrencilerin bu eğitim kurumlarından hangisine gireceği yine merkezi sınavlarla belirlenmektedir. Bu doğrultuda da yazılı sınavları kazanmış öğretmenlerin bu eğitim kurumlarında görev yapması sağlanmıştır.

EĞİTİM SEN, eğitim kurumlarının Düz Lise, Anadolu Lisesi ve Fen Lisesi biçiminde sınıflandırılmasını aslında doğru bulmadığını, bir bütün olarak eğitim kurumlarının niteliklerinin arttırılması ve her öğrenciye eşit olanaklar tanıyacak bir eğitim sisteminin en doğru çözüm olacağını savunmaktadır. Sistem bu biçimde devam edecekse (yani öğrenciler

merkezi sınavlarda elde ettikleri başarıya göre orta öğretim kurumlarına yerleşecekse) öğretmenler de (yalnızca) yazılı sınavla belirlenmelidir. Anadolu liselerine öğretmen seçimiyle ilgili sendika olarak açtığımız davada Danıştay İkinci Dairesinin 12.7.2011 gün ve E.2011/1488 sayılı yürütmenin durdurulması kararında da; “...öğrencileri özel bir yöntemle seçilen Anadolu liselerinde görev yapacak öğretmenlerin de, emsalleri içinde temayüz etmiş olanlar arasından seçilmesi gerektiği tabii olup, öğrencileri aynı yöntemle seçilen fen liseleri, sosyal bilimler liseleri ile Anadolu liseleri arasında öğretmen atamaları yönünden ayrıma gidilerek dava konusu Yönetmelikte her türdeki Anadolu lisesi öğretmenlerine yer verilmemesinde hukuka uyarlık bulanmamaktadır” hükmü kurulmuştu. Danıştay İkinci Dairesinin 20.10.2010 gün ve E.2008/909, K.2010/3935 sayılı kararında da, sınavla öğrenci seçilen “...söz konusu eğitim kurumlarındaki öğretmenlik görevine yapılacak atamalarda bu kadrolara atanabilmek için aranan şartlara sahip adayların eşit koşullarda yarışmalarını sağlayan ve nesnel bir yöntem olan sınav ana kural olup, sınavsız atama yapılabilmesine olanak sağlayan düzenlemelerin, atamada eşit kurallara tabi olma ilkesini ihlal edici nitelik taşıdığı açıktır.” denilmektedir.

Kanımızca yeni yönetmelikte Fen Liseleri ve Sosyal Bilimler Liseleri Öğretmenlerinin Seçiminde yazılı sınav gibi objektif bir yöntemle yer verilmemesiyle, eğitim kurumlarımızın niteliği de artmayacaktır. Dolayısıyla dava konusu Yönetmelik hükmü, idarenin bütün işlem ve eylemlerinin en son amacı olan kamu yararının gerçekleştirilmesi amacıyla da bağdaştırılamaz.

9. ‘Öğretmenlerin aynı eğitim kurumunda azami çalışma süresi’ başlıklı 48 inci maddesi uyarınca bir öğretmen aynı eğitim kurumunda 8 yıldan fazla süre ile görev yapamayacaktır. Milli Eğitim Bakanlığı, eğitim yöneticilerinin tamamından sonra şimdi de öğretmenleri rotasyona tabi tutacaktır. Bu uygulamanın eğitim bilimiyle bağdaştırılmasına olanak yoktur.

Öğretmenlerin rotasyona tabi tutulmasıyla hangi gereksinimin karşılanacağı da bilinmemektedir.

Başarısı ile ilgili hiçbir tartışma olmayan, hakkındaki disiplin soruşturması sonucu görev yerinin değiştirilmesi önerilmemiş, görev yerinin değiştirilmesi isteğinde bulunmamış, günlük yaşamını (ev, çocuklarının eğitim kurumları gibi) buna göre düzenlemiş bir öğretmenin görev yerinin salt sekiz yıldır aynı eğitim kurumunda görev yapıyor olması nedeniyle değiştirilmesi açıkça cezalandırılması anlamına gelmektedir. Salt bulunduğu eğitim kurumunda sekiz yıldır görev yaptığı için görev yerinin değiştirilmesi, öğretmenlerimizin görev yaptığı eğitim kurumundaki başarısının hiçbir anlam taşımadığını düşünmelerine yol açacak, çalışma istençlerini de kıracaktır. Dava konusu yönetmelik hükmü bu nedenle kamu yararı ve hizmetin gerekleriyle bağdaştırılamaz.

Dava konusu yönetmelik hükmü normlar hiyerarşisi ilkesine de aykırılık oluşturmaktadır. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Yasası, 652 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelikte, aynı eğitim kurumunda sekiz yıl görev yapması nedeniyle bir öğretmenin görev yerinin değiştirilmesine olanak tanıyacak bir hüküm yoktur.

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Yasasının 43 üncü maddesine 10.9.2014 gün ve 6552 sayılı Yasanın 95 inci maddesiyle eklenen son fıkrasında “*Öğretmenlerin hizmet sürelerine ve/veya isteğe bağlı il içi veya il dışı yer değiştirmelerine ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.*” hükmüne yer verilmiştir. Görüldüğü gibi Yasada, öğretmenlerin rotasyona tabi tutulmalarına olanak verecek bir düzenlemeye yer verilmemiştir. 25.6.1983 gün ve 18088 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren ile Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelikte de öğretmenlerin rotasyona tabi tutulmalarına olanak verecek bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Yönetmeliğin 5 ve devamı maddelerinde zorunlu çalışma yükümlülüğüne bağlı yer değiştirmeler, 11 inci maddesinde hizmetin gereği olarak yapılabilecek yer değiştirmeler, 12 nci maddesinde memurun isteği üzerine yapılacak yer değiştirmeler, 13 üncü maddesinde sağlık mazeretine bağlı yer değiştirmeler, 14 üncü maddesinde aile mazeretine bağlı yer değiştirmeler, 14/A maddesinde can güvenliği mazeretine bağlı yer değiştirmeler, Ek Madde 3 üncü maddesinde engellilik durumuna bağlı yer değiştirmeler düzenlenmiştir. Yönetmelikte başkaca bir yer değiştirme biçimi düzenlenmemiştir. Yönetmelikte genel olarak memurların, özel olarak da öğretmenlerin rotasyon yöntemiyle yer değiştirmelerine olanak verecek bir düzenleme olmadığı gibi, Yönetmeliğin ‘Özel Yönetmelikler’ başlıklı 28 inci maddesi uyarınca; **“Özel Yönetmeliklerde bu Yönetmeliğe aykırı hükümler yer”** alamayacaktır.

Bir hiyerarşik normlar sistemi olan hukuk düzeninde alt düzeydeki normların, yürürlüklerini üst düzeydeki normlardan aldığı kuşkusuzdur. Normlar hiyerarşisinin en üstünde evrensel hukuk ilkeleri ve Anayasa bulunmakta ve daha sonra gelen yasalar yürürlüğünü Anayasadan, tüzükler yürürlüğünü yasalardan, yönetmelikler ise yürürlüğünü yasa ve tüzüklerden almaktadır. Bir normun, kendisinden daha üst konumda bulunan ve dayanağını oluşturan bir norma aykırı veya bunu değiştirici nitelikte bir hüküm içermemesi gerekir. Dava konusu Yönetmelik hükmü, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğe dolayısıyla normlar hiyerarşisi ilkesine aykırılık oluşturmaktadır.

10. Yönetmeliğin ‘Mazerete ve engellilik durumuna bağlı yer değiştirmeler’ başlıklı 49 uncu maddesinde ‘Öğrenim özüne’ yer verilmemiştir. Oysa öğretmenlerin öğrenim özüne dayalı olarak yer değiştirmeleri, aynı zamanda kamu yararının gerçekleştirilmesine de hizmet edecektir. Öğretmenler yüksek lisans ve doktora yaparak, alanları başta olmak üzere her alanda kendilerini geliştirecek, bu eğitimle elde ettikleri bilgi ve yetenekleri yine eğitim sisteminin hizmetine sunacaktır. Üstelik bunu yaparken, Bakanlıktan hiçbir maddi katkı almayacaktır. Kısa süreli bir hizmet içi eğitim için bile binlerce TL’lik harcama yapılırken, öğretmenlerimizin kendi olanaklarıyla yüksek lisans ve doktora yapmalarının bu biçimde engellenmesinin, aynı zamanda kamu yararıyla da bağdaştırılamayacağı açıktır. Bu nedenle Yönetmelikte öğrenim özüne yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin öncelikle yürütmesi durdurulmalı, daha sonra iptaline akar verilmelidir.

11. Yönetmeliğin ‘Hizmetin gereği olarak yapılabilecek yer değiştirmeler’ başlıklı 50/1

maddesinde yer alan “...görev yeri il dışına değiştirileceklerin atamaları ise, zorunlu çalışma yükümlülükleri de dikkate alınarak alanlarında öğretmen ihtiyacı olan eğitim kurumlarından birine...” ibaresi uyarınca haklarındaki soruşturma sonucu getirilen teklif üzerine öğretmenler il dışına da atanabilecektir. Kuşkusuz yönetmeliğin anılan hükmü, istisnai uygulamalar olması ve çerçevesinin belirlenmesi durumunda, eğitim emekçilerinin büyük bir tepkisi ile karşılaşmayacaktır. Ancak uygulamalar bunun hiç de böyle olmadığını, görev yeri değiştirilmek istenen öğretmenler hakkında hemen disiplin soruşturması başlatıldığı ve sudan bahanelerle, görev yerlerinin değiştirildiğini göstermektedir. İl ve ilçe milli eğitim müdürlüklerinin bu konudaki en büyük dayanakları da, yönetmeliklerde yer alan bu ve benzer hükümler olmaktadır. Yönetmelikte hangi durumlar ve gerekçelerle öğretmenlerin görev yerlerinin değiştirileceği konusunda bir düzenleme yer almadığından, yönetime bu konuda sınırsız sınırdaki bir takdir yetkisi tanımaktadır.

Kaldı ki bir öğretmenin, soruşturma sonucu, denilerek görev yerinin değiştirilmesi açıkça sürgün anlamına gelmektedir.

(Mülga) 765 sayılı Türk Ceza Yasasının 18. maddesinde; “Sürgün cezası gerek cürmün işlendiği ve gerek cürümden zarar gören şahıs ile mahkûmun ikamet ettiği kazalardan en aşağı 60 kilometre uzaklıkta bulunan ve mahkeme ilamında muayyen olan bir şehir veya bir kasabada mahkûmun ikamete mecbur tutulmasından ibarettir. Müebbet veya muvakkattir. Müebbet vefatına kadar devam eder. Muvakkat altı aydan beş eneye kadardır.” hükmüne yer verilmişti. 23 Haziran 1936 gün ve 3337 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 11 Haziran 1936 gün ve 3038 sayılı Yasayla, “Müebbet veya muvakkattir. Müebbet vefatına kadar devam eder. Muvakkat ...” ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

15 Temmuz 1953 gün ve 6694 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 9 Temmuz 1953 gün ve 6123 sayılı Yasayla madde metni;

“Sürgün cezası gerek cürmün işlendiği ve gerek cürümden zarar gören şahıs ile mahkûmun ikamet ettiği kazalardan en aşağı 500 kilometre uzakta bulunan ve nüfusu 10 binden az ve polis teşkilatı olan ve mahkeme ilamında yazılı bulunan kaza merkezlerinde mahkûmun ikamete mecbur tutulmasından ibarettir. Bu cezanın müddeti bir seneden beş seneye kadardır.

Ceza mevkiinin tabii ahvali mahkûmun hayatı için katı bir tehlike teşkil ederse veya emniyet ve asayişe yahut mahkûmun sanat ve meslekinin icrasına taallük eden mahzur ve maniler bulunursa Cumhuriyet Müddeiumumisi veya mahkûmun talebiyle sürgün cezasının infaz olunduğu yerdeki, hükmü veren mahkeme derecesinde bulunan mahkeme kararı ile sürgün yeri tebdil olunabilir. Bu derece mahkeme olmıyan yerlerde bu kararlar, o kaza dairesinde bulunan aynı derecedeki mahkeme tarafından verilir.” biçiminde değiştirilmiştir.

13 Temmuz 1965 gün ve 647 sayılı Yasanın Geçici 2. maddesiyle Türk Ceza Yasası ile özel Yasalarda yer alan sürgün cezaları yürürlükten kaldırılmış, böylece sürgün cezası uygulamasına son verilmiştir. Buna rağmen aradan geçen yaklaşık 50 yıllık süre içerisinde sürgün cezaları, ‘soruşturma sonucu’, ‘hizmetin gereği’, ‘görev yeri değişikliği’ gibi değişik ad ve biçimlerde kamu görevlilerine uygulanmaktadır. Bir kamu görevlisinin

isteğine, hizmetine duyulan gereksinimine, onlarca yıllık hizmetine veya görevindeki başarısına bakılmaksızın soruşturma sonucunda görev yerinin değiştirilmesi ‘SÜRGÜN’ dışında hiçbir kavramla nitelendirilemez. Üstelik ‘Sürgün’ cezası 765 sayılı Türk Ceza Yasası uyarınca bir yargı kararına dayalı olarak verilebilirken, burada yönetime tanınan takdir yetkisine dayanılarak, kamu görevlileri bir yönetsel işlemle ‘Sürgün’ cezasına çarptırılmaktadır. Bu nedenle soruşturma sonucu öğretmenlerin il dışına atanmalarına olanak tanıyan Yönetmelik hükmünün öncelikle yürütmesi durdurulmalı, daha sonra iptaline karar verilmelidir.

12. Yönetmeliğin ‘Diğer nedenlere bağlı yer değiştirmeler’ başlıklı 51 inci maddesinde boşanan öğretmenlerin de belirli bir süre içerisinde olmak koşuluyla, gereksinim ve hizmet gerekleri göz önünde bulundurularak yer değiştirme suretiyle atanmalarına olanak tanıyacak bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı, önceki yönetmeliklerde yer alan bu hakkın, kötüye kullanıldığı gerekçesiyle yönetmeliklerden çıkarıldığını savunmaktadır. Elbette her hak gibi, bu hakkın da kötüye kullanılması olasıdır. Esas olan hakkı kötüye kullananların belirlenmesi ve engellenmesidir. Bir hak tümden ortadan kaldırıldığında kötüye kullanılmasına engel olunmayacak, gerçek anlamda buna gereksinim duyanlar bu biçimde cezalandırılmış olacaktır. Boşanma nedeniyle **belirli bir süre içerisinde olmak koşuluyla, gereksinim ve hizmet gerekleri göz önünde bulundurularak** öğretmenlere yer değiştirme hakkı tanınmaması, aynı zamanda can güvenliğini de ilgilendirmektedir. Çoğu zaman boşanmış kadın öğretmenler, can güvenliklerinden duydukları endişe nedeniyle yer değiştirme isteminde bulunmaktadır. Boşanmanın, yer değiştirme özürleri arasından çıkarılması, kadın öğretmenlerin can güvenliklerine, dolayısıyla kamu yararının gerçekleştirilmesine hizmet etmeyecektir.

13. Yönetmeliğin ‘Değerlendirme ölçütleri’ başlıklı 54 üncü maddesi uyarınca, Bakanlığa bağlı her derece ve türden eğitim kurumunda görev yapan ve adaylık sürecini tamamlamış olan öğretmenlerin başarı, verimlilik ve gayretlerini ölçmek üzere her ders yılı sonunda, öğretmenlerin görev yaptığı eğitim kurumlarının müdürleri tarafından EK 3’te yer alan Forma göre değerlendirme yapılacaktır. Değerlendirmeler ders yılı bitiminden itibaren bir ay içerisinde yapılacaktır. Bu değerlendirmeler öğretmenlere başarı belgesi verilmesinde dikkate alınacaktır.

657 sayılı Devlet Memurları Yasasının ‘Başarı, üstün başarı değerlendirmesi ve ödül’ başlıklı 122 nci maddesinde;

“(Değişik: 13/2/2011 - 6111/110 md.) Görevli oldukları kurumlarda olağanüstü gayret ve çalışmaları ile emsallerine göre başarılı görev yapmak suretiyle; kamu kaynağında önemli ölçüde tasarruf sağlanmasında, kamu zararının oluşmasının önlenmesinde ve önlenemez kamu zararlarının önemli ölçüde azaltılmasında, kamusal fayda ve gelirlerin beklenenin üzerinde artırılmasında veya sunulan hizmetlerin etkinlik ve kalitesinin yükseltilmesinde somut olaylara ve verilere dayalı olarak katkı sağladıkları tespit edilen memurlara, merkezde bağlı veya ilgili bakan, illerde valiler, ilçelerde kaymakamlar tarafından başarı belgesi

verilebilir. (Ek cümle: 22/5/2012 - 6318/44 md.) Türk Silahlı Kuvvetlerinde (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı hariç) görevli Devlet memurları için Millî Savunma Bakanı bu yetkisini devredebilir. Üç defa başarı belgesi alanlara üstün başarı belgesi verilir.

Üstün başarı belgesi verilenlere, merkezde bağlı veya ilgili bakan ve illerde valiler tarafından uygun görülmesi hâlinde en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) % 200'üne kadar ödül verilebilir.

Bu maddeye göre bir malî yıl içinde ödüllendirileceklerin sayısı, kurumun yılbaşındaki dolu kadro mevcudunun binde onundan, Gümrük Müsteşarlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü kadroları için binde yirmisinden fazla olamaz. Yıl içinde ödüllendirilen personel sayısı kurumlarınca izleyen yılın Ocak ayı sonuna kadar Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

Kamu kurum ve kuruluşları yürütmekte oldukları hizmetlerin özelliklerini göz önünde bulundurarak memurlarının başarı, verimlilik ve gayretlerini ölçmek üzere, Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşü alınmak kaydıyla, değerlendirme ölçütleri belirleyebilir.” hükmüne yer verilmiştir.

Görüldüğü gibi kamu görevlilerine “Görevli oldukları kurumlarda olağanüstü gayret ve çalışmaları ile emsallerine göre başarılı görev yapmak suretiyle; kamu kaynağında önemli ölçüde tasarruf sağlanmasında, kamu zararının oluşmasının önlenmesinde ve önlenemez kamu zararlarının önemli ölçüde azaltılmasında, kamusal fayda ve gelirlerin beklenenin üzerinde artırılmasında veya sunulan hizmetlerin etkinlik ve kalitesinin yükseltilmesinde somut olaylara ve verilere dayalı olarak katkı sağladıkları takdirde başarı belgesi verilecektir. Dolayısıyla Yönetmeliğin ekinde yer alan EK-3 Performans Değerlendirme Formu uyarınca öğretmenlere ‘Başarı Belgesi’ verilemez. Başarı Belgesi’nin hangi hallerde verileceği 657 sayılı Yasada ayrıntılı olarak ve tek tek sayılmıştır. Bunlar arasında okul müdürünce doldurulacak bir forma göre Başarı Belgesi verilmesi yoktur. Dava konusu Yönetmelik hükmü, 657 sayılı Devlet Memurları Yasasının 12 inci maddesine, dolayısıyla normlar hiyerarşisi ilkesine açıkça aykırılık oluşturmaktadır.

Bir hiyerarşik normlar sistemi olan hukuk düzeninde alt düzeydeki normların, yürürlüklerini üst düzeydeki normlardan aldığı kuşkusuzdur. Normlar hiyerarşisinin en üstünde evrensel hukuk ilkeleri ve Anayasa bulunmakta ve daha sonra gelen yasalar yürürlüğünü Anayasadan, tüzükler yürürlüğünü yasalardan, yönetmelikler ise yürürlüğünü yasa ve tüzüklerden almaktadır. Bir normun, kendisinden daha üst konumda bulunan ve dayanağını oluşturan bir norma aykırı veya bunu değiştirici nitelikte bir hüküm içermemesi gerekir. Dava konusu Yönetmelik hükmü, 657 sayılı Devlet Memurları Yasasının 12 inci maddesine, dolayısıyla normlar hiyerarşisi ilkesine açıkça aykırılık oluşturmaktadır.

14. Yönetmeliğin ‘Öğretmenlerin aynı eğitim kurumunda azami çalışma süresi’ başlıklı **48 inci maddesi** uyarınca bir öğretmen aynı eğitim kurumunda 8 yıldan fazla süre ile görev yapamayacaktır. Yönetmeliğin, geçiş amacıyla yürürlüğe konan **GEÇİCİ MADDE 3 maddesine** göre; Yönetmeliğin 48 inci maddesi 2014-2015 öğretim yılında 12 yıl, 2015-2016

öğretim yılında 11 yıl, 2016-2017 öğretim yılında 10 yıl, 2017-2018 öğretim yılında da 9 yıl görev yapan öğretmenler hakkında uygulanacaktır.

Yönetmeliğin 48 inci maddesine ilişkin itirazda öğretmenlerin rotasyona tabi tutulmasını ayrıntılı olarak açıkladığımızdan, bu gerekçelerimizi burada da yineliyoruz.

15. ‘Yönetmeliğin GEÇİCİ MADDE 6 maddesinde, aday öğretmenlik hükümlerinin uygulanmasına yönelik geçiş süreci düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin aday öğretmenliğin düzenlendiği ÜÇÜNCÜ BÖLÜM’e ilişkin olarak yukarıda itirazlarımızı ayrıntılı olarak açıkladığımızdan, bu gerekçelerimizi burada da yineliyoruz.

16. Yönetmeliğin Geçici 7 nci maddesinde ‘Eğitim personelinin öğretmenliğe atanmaları’ düzenlenmiştir. Buna göre; *5580 sayılı Kanun kapsamında faaliyet gösteren dershaneler ile öğrenci etüt eğitim merkezlerinde 14/3/2014 tarihi itibarıyla eğitim personeli olarak çalışmakta olan ve herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmamış olup bu iş yerleri üzerinden sigorta primi ödenmiş çalışma süresi 1/1/2014 tarihi itibarıyla en az altı yıl olanlardan, KPSS’den atanacakları alanlar için belirlenen taban puan ve üzerinde puan almış olma şartı hariç 5 inci maddede belirtilen şartları taşıyanlar, yapılacak duyuru üzerine 1/7/2015-1/8/2015 tarihleri arasında Bakanlığın öğretmen kadrolarına atanmak için başvuruda bulunabilecektir.*

Duyuruda; başvurunun yapılma şekli, başvuru yeri ve süresi, sözlü sınav değerlendirme formu, kadro ve ihtiyaçları dikkate alınmak suretiyle belirlenen hizmet bölge ve hizmet alanlarında bulunan atama yapılacak eğitim kurumlarının alanlar itibarıyla boş bulunan öğretmen norm kadroları ile diğer hususlara yer verilecek, bu kapsamında öğretmenliğe atanmak üzere başvuruda bulunan adayların sözlü sınavda değerlendirilmeleri amacıyla illerde sözlü sınav komisyonu kurulacak, sözlü sınav komisyonu; il millî eğitim müdürünün veya görevlendireceği bir il millî eğitim müdür yardımcısının başkanlığında, il millî eğitim müdürünce belirlenecek iki ilçe millî eğitim müdürü ile il ve ilçe millî eğitim müdürlüklerinden birer şube müdüründen oluşacaktır.

Davalı yönetim, dershanelerin kapatılması üzerine işsiz kalacak öğretmenlerin kamuda öğretmen olarak istihdam edileceğini duyurmuştur. Ancak dava konusu Yönetmelikle bu, neredeyse, olanaksız hale getirilmiştir. Öncelikle dersane ve öğrenci etüt merkezlerinde görev yapan öğretmenlerden, 1 Ocak 2014’e kadar bu işyeri üzerinden en az altı yıldır sigorta primi ödenmiş olması koşulu aranmaktadır. Dersane ve öğrenci etüt merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin herhalde çok küçük bir bölümü bu koşulları taşımaktadır. Öğretmenlerin, isteyerek veya istemeyerek görev yaptıkları dersane ve etüt merkezlerini değiştirdikleri, görev yaptıkları dersane veya etüt merkezlerinin de sigorta primlerini yatırmadıkları bilinmektedir. Dolayısıyla bu koşulun aranması, esasında dersane ve etüt merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin yüzde birinin bile bakanlığa bağlı eğitim kurumlarına öğretmen olarak atanamayacakları anlamına gelmektedir. Bu koşulları taşıyanların ise, öğretmenlerin yeterliliğini ölçemeyeceği açık olan *il millî eğitim müdürünün veya görevlendireceği bir il millî eğitim müdür yardımcısının başkanlığında, il millî eğitim müdürünce belirlenecek iki*

ilçe millî eğitim müdürü ile il ve ilçe millî eğitim müdürlüklerinden birer şube müdüründen oluşan komisyonca sözlü sınava tabi tutulması, davalı yönetimin kamu personeli seçme sistemini bir bütün olarak yok sayması, istediğim kişiyi öğretmen olarak atarım demesi anlamına gelmektedir. Yönetmelik hükmünün başka biçimde anlaşılmasına olanak yoktur.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında, ‘Eğitim personelinin öğretmenliğe atanmaları’ başlıklı Geçici 7 nci maddesinin 1 inci fıkrasında yer alan **“en az altı yıl”** ibaresi ile 2 nci fıkrasında yer alan **“sözlü sınav değerlendirme formu”** ibaresinin, aynı maddede öğretmenliğe atanmayı tamamen sözlü sınava bağlayan **3, 4, 5, 6, 7, 8 ve 9 uncu fıkralarının**, öncelikle yürütmesinin durdurulması, daha sonra iptaline karar verilmelidir.

17. Aday öğretmenlerin adaylıklarının kaldırılması ile öğretmen olarak atanmış olanlara başarı belgesi verilmesinde kullanılmak üzere Yönetmeliğin ekinde **“EK-3 PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU”** yayımlanmıştır.

Performans Değerlendirme Formu’nda 10 başlık altında düzenlenmiş 50 soruya yer verilmektedir. Bu sorulara verilecek yanıtların bir kısmını somut olarak ölçmek mümkün olsa da (‘Ders giriş-çıkış saatlerine uyar’, ‘Eğitim öğretimin kalitesinin artırılması için projeler üretir ve projelere katılır’, ‘Mesleki ve kişisel gelişimi ile ilgili çalışmalara katılır’, ‘Kılık kıyafetine özen gösterir’) soruların kalan kısmının tamamının somut olarak ölçülmesi olanaksızdır. Bu durum objektif bir değerlendirme yapılmasını olanaksız kılacak; müfettişler, okul müdürleri ve danışman öğretmenler keyfi biçimde değerlendirme yapabilecektir.

Öyle ise hangi amaçla bu form geliştirilmiştir? Aday öğretmenin öğretmen kadrosuna atanıp atanamayacağı, öğretmenin görev başındaki başarısı bu formla değerlendirilecekse, davalı yönetim esasen bu sürecin keyfi, kayırmalara açık bir yöntemle gerçekleştirilmesini istemektedir. 50 sorudan 46’sının yanıtı somut belgelerle kanıtlanamayacaksa, düzenlemenin başka biçimde açıklanması olanaksızdır.

Dava konusu yönetmelik ekinde yer alan ‘Performans Değerlendirme Formu’; takdir yetkisine mutlaklık ölçüsünde bir etki kazandırmıştır, takdir yetkisinin sınırlarını hiçbir kıstasla bağlı tutmayacak ölçüde genişlettiği için öğretmenlerin mesleki anlamda kendini geliştirme isteğini sınırlayıcı bir sonuç doğurmaktadır, somut bir bilgi ve belgeyle kanıtlanamayacak değerlendirme ölçütlerine yer verilmesiyle hukuka uygunluk denetiminin etkinliğini daraltmaktadır, kariyer ve liyakat ilkelerini gözetmeyen yapısıyla öğretmenler açısından güvencesiz bir ortam yaratmaktadır, kamu hizmetinin iyi işlemlerini zorlaştıran bir etkiye sahiptir.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında; Yönetmeliğin ekinde yayımlanan **“EK-3 PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU”** nun öncelikle yürütmesi durdurulmalı, daha sonra iptaline karar verilmelidir.

18. Yönetmeliğin ekinde yer alan **“EK-4 ADAY ÖĞRETMEN SÖZLÜ DEĞERLENDİRME FORMU”** nun da öncelikle yürütmesi durdurulmalı, daha sonra iptaline karar verilmelidir. Çünkü:

Anayasanın 125/1. maddesi, yönetimin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolunun açık olduğunu kurala bağlamıştır. Sözlü sınavlar, genel olarak, yargı denetimine elverişli

değildir. Bu sınavlar, yargı denetimini yetki ve biçim öğeleri ile sınırlandırır. Yönetimin tüm eylem ve işlemlerine karşı yargı yolunun açık olduğuna ilişkin anayasal kural (Anayasa, m.125/1), bu eylem ve işlemlerin yargı denetimine olanak verecek biçimde yapılmalarını da zorunlu kılar. Dolayısıyla Yönetmelikte sözlü sınavın herhangi bir kayıt cihazı ile kayıt altına alınmasını zorunlu kılan bir hüküm bulunmaması, bu biçimiyle sözlü sınavları yargısal denetimin dışına çıkarmanın gerekçesi olamaz.

Aday öğretmenlerin kadrolu öğretmen olarak atanmalarında bir araç olarak kullanılacak sözlü sınav genel olarak yargı denetimine olanak vermemektedir. Yönetmelik, sorulan sorular ile alınan yanıtların neler olduğunun ses ve görüntü kayıt araçlarıyla belgelendirilmesini sağlayacak önlemleri içermemektedir. Sınavda adayların imzasını içerecek tutanaklar düzenlenmesine ilişkin bir hükme de yer verilmemiştir.

“Sözlü sınav”ın bir araç olarak kullanılması; Danıştay İkinci Dairesi’nin “mülakat”ın ve “sözlü sınav”ın hukuka açıkça aykırı olduğunu saptayan kararlarıyla da çelişmektedir. Nitekim Danıştay İkinci Dairesi Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine karşı açılan 2004/840 Esas sayılı davada, önce 27.09.2004 günü “... *dava konusu yönetmeliğin 22. maddesinin mülakata ilişkin kısımlarının yürütmesinin durdurulmasına*” karar vermiş, sonra da 14.03.2007 gün ve 2007/1042 sayılı kararıyla mülakata ilişkin düzenlemeleri iptal etmiştir. Danıştay İkinci Dairesi’nce verilen kararda; yasanın devlet memurluğunu bir meslek olarak kabul ettiği, bunlara sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme olanağı sağlanmasını, ilerleme ve yükselme işlemlerinin yeterlik sistemine dayandırılmasını öngördüğü vurgulandıktan sonra “...*yasada öngörülen kariyer ve liyakat ilkelerine uygun olarak meslek içinde ilerlemede ve yükselmede objektif kriterlere uygun olacak şekilde yazılı değerlendirme sınavı yapılması yerine mülakat sınavı yapılmasında hukuka uyarlık bulunmamaktadır.*” denmektedir. Danıştay’ın bu kararı, eğitim kurumu yöneticiliklerine atanacakları seçmek amacıyla yapılan “mülakat” konusundadır.

Danıştay İkinci Dairesi’nin 14.8.2006 gün ve E.2006/493 sayılı yürütmenin durdurulması kararında; “*Müdürlük görevine yapılacak atamalarda adayların eşit koşullarda yarışmalarını sağlayan nesnel bir yöntem olan yazılı sınavdan sonra, her türlü öznel değerlendirmeye açık bulunan sözlü sınav yapılması, yazılı sınavın nesnel sonuçlarını etkisiz kılacağından; Yönetmeliğin sözlü sınav öngören düzenlemesi hukuka uygun değildir. Öte yandan, sınavın sözlü olma niteliği, idari yargı denetimini, işlemin yalnızca yetki ve şekil unsurları ile sınırladığından, idarenin her türlü eylem ve işlemine karşı yargı yolunun açık olduğu yolundaki anayasa hükmüne de ters düşmektedir.*” hükmüne yer verilmiştir

Bir adayın, Bankalar Yeminli Murakıp Yardımcılığı sözlü sınavında başarısız sayılmasına ilişkin işlem ile işleme dayanak oluşturan Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu İnsan Kaynakları Yönetmeliğinin 17. ve 18. maddelerinin "sözlü sınav" ilişkin bölümlerinin iptali istemiyle açtığı davada, Danıştay 12. Dairesinin, 26.11.2008 gün ve E.2006/6113, K.2008/6743 sayılı kararında da benzeri bir karar vermiştir.

İstenmeyen değişkenler, sözlü sınavın geçerliliğini zedeler. Geçerlilik, bir ölçme aracının onunla ölçülmek istenen özelliği başka bir özellikte karıştırmadan doğru olarak ölçebilme

derecesidir. Başka bir anlatımla geçerlilik, ölçme aracının ölçmenin amacına hizmet edebilmesidir. Sözlü sınavda istenmeyen değişkenler değerlendirmeyi büyük ölçüde etkileyebilir. Bu sınavlarda anlatım yeteneği, konuşmanın etkililiği, yanıt verenin şivesi, ses tonu, giyimi, kuşamı, davranışları komisyon üyesini etkileyebilir. Bu durumda ise sınavın geçerliliği zedelenir. İstenmeyen değişkenler açısından bakılırsa, sözlü sınavın geçerliliği çok düşüktür. Bir ölçme aracında bulunması gereken güvenilirlik ve geçerlik özellikleri açısından sözlü sınavın çok yetersiz olduğu söylenebilir. Sözlü sınavda sınavı yapan ile sınava giren karşı karşıyadır. Sınava girenin güzel konuşma yeteneği, azıcık bilgiyi süsleyerek ve güzel biçimde aktarması, giyimi, kuşamı verilecek puanı etkileyebilir. Bu, sözlü sınavın geçerlik ve güvenilirliğini etkileyen başka bir etkidir. Ölçmek istediği nitelikleri ölçebilme düzeyi çok düşük olan sözlü sınav (zorlayıcı nedenler olmadıkça), kamuda görev yapacak olanları seçmek gibi son derece önemli bir kararın verilmesinde araç olarak kullanılamaz, kullanılmamalıdır. Bunun kolayca anlaşılabilir hukuksal nedenleri vardır. Belli bir kamu görevinin gerektirdiği niteliklerin daha çoğuna sahip olanları o kamu görevini yapmak üzere atamak, kamu yararının gereğidir. Bu gereğe uygun davranmış sayılabilmek için, adaylarda o niteliklerin bulunup bulunmadığının saptanmasına daha çok elverişli seçme aracının kullanılması gerekir. Sözlü sınavın bu tür bir araç olmadığı, ölçme ve değerlendirme üzerinde görüşlerine değer verilen bilim insanları ile eğitimcilerin ortak görüşüdür. O nedenle, aday öğretmenlerin kadrolu öğretmen olarak atanmalarında sözlü sınavı (sonucu doğrudan ve tamamen etkileyecek) bir araç olarak kullanmak, hukuka açıkça aykırıdır.

Sözlü sınavın güvenilirlik düzeyi de düşüktür. Güvenilirlik, bir ölçme aracı ile yapılan ölçüm sonuçlarının tutarlılığıdır. Belli bir özelliğin güvenilir ölçme araçlarıyla yapılan ve biri ötekini izleyen ölçümleri, birbirine yakın sayısal sonuçları verir. Güvenilir bir sınavda şans etkisizdir. Bir ya da bir kaç sorunun sorulduğu sözlü sınavın sonuçları, şans ögesinden büyük oranda etkilenebilir. Sözlü sınav sonucunda yapılan değerlendirme yoruma açıktır. Atılgan, Kan ve Doğan tarafından yazılan “Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme” adlı yapıtta da sözlü sınavın güvenilirlik derecesinin çok yetersiz olduğunun söylenebileceği vurgulanmaktadır.

Sözlü sınav, nesnel (objektif) değildir. Eğitimde ölçme ve değerlendirme üzerine yazılan bilimsel yapıtlarda, “değerlendirmenin nesneliliği” ile “puanlama güvenilirliği” birlikte ele alınmaktadır. Bir sınavın güvenilirliği, öncelikle, yanıtların değerlendirilmesindeki nesnelliğe bağlıdır. Nesnellik, sorulara verilen yanıtlara göre değerlendirmek demektir. Yanıtlar dışındaki etmenlerin değerlendirme sonucunu etkilemesi önlenmelidir. Sözlü sınavın, özellikle gizli sözlü sınavın nesnel olmadığı açıktır. Bu sınavların sonucunu belirleyen, sınavı yapanların öznel yargılarıdır. İçerik bakımından yargısal denetimi olanaksız kılmaları nedeniyle sözlü sınav, kayırmacılığa en elverişli sınavlardır. Kompozisyon ve sözlü soru geleneksel sınav tipini temsil eder. Ölçme tekniğinin geliştiği yerlerde eski değer ve önemlerini yitirmiş olmakla birlikte, özellikle kompozisyon sınav türü yerinde ve dikkatli kullanıldığı takdirde test tipi sınavla kolayca yoklanamayan bazı karmaşık zihinsel gelişim ve nitelikleri ölçme bakımından etkinliğini sürdürmektedir. Davalı, geleneksel iki sınav tipinden tüm sakıncalarına karşın etkinliğini sürdüreni (kompozisyon türü sınavı) değil, etkinliğini

tümüyle yitirmiş olanı (sözlü sınavı) yeğlemektedir. Bunun nedeni çok açıktır: Davalı, ayrımcılık yapmaya en elverişli sınav türünde ısrar etmektedir.

Sözlü sınavda puanlama güvenilirliği yoktur. Bir sınavın aynı zamanda değişik kişilerce, farklı zamanlarda aynı kişi tarafından puanlandırılması durumunda alınan sonuçlar arasındaki tutarlılık, puanlama güvenilirliği olarak nitelendirilir. Uygulayıcısına ve yapıldığı zamana göre puanı değişmeyen sınavın puanlama güvenilirliği yüksektir. Puanlama güvenilirliği en düşük sınavlar, sözlü sınavdır. Davalının puanlama güvenilirliği en düşük sınav türünü aday öğretmenlerin kadrolu öğretmen olarak atanmalarında büyük ölçüde etkileyecek bir araç olarak kullanması; kamu yararıyla, dolayısıyla hukukla bağdaştırılamaz.

Sözlü sınavın giderilemeyecek sakıncaları bulunduğu, eğitimciler tarafından (salt bugün değil) uzun süreden beri bilinmekte ve savunulmaktadır. Sözelimi, Prof. Dr. Sadrettin Celâl Antel, 1950'li yıllarda yazdığı Umumi Didaktik adlı yapıtta, sözlü sınavda verilen notların gerçeği yansıtmadığını (isabetli olmadığını) savunmaktadır (İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları No: 359, Doğan Kardeş Yayınları A. Ş. Basımevi, İstanbul-1952, sayfa: 298-299): Antel; sözlü sınavda sınav sorularının, esas bilgileri yoklayacak biçimde özenle hazırlanmadığını ve çeşitlendirilmediğini vurgulamaktadır. Sözlü sınavda tüm öğrencilerin elverişli koşullar içinde bulunmadıklarına, rastlantının büyük rol oynadığına, kimi öğrencilere güç, ötekilere kolay soruların rastladığına da değinen Antel; orta bir öğrencinin çok zeki, çalışkan ya da zekâsı kıt bir öğrenciden sonra sözlü sınava girmesini, bu tür sınavları sakıncalı kılan nedenler arasında görmektedir. Antel'e göre öğrencinin sevimliliği, gösterişi, konuşması; öğretmenlerle ayırtmanların değişik bilgilere verdikleri önem ve değerler, yanıtlara verilmesini uygun buldukları notlarda gösterdikleri hoşgörü ya da hoşgörüsüzlük düzeyleri, sınav gününün değişik saatlerindeki fizyolojik ve psikolojik durumları, özellikle kimi öğrenciler üzerinde yaptıkları heyecanlandırıcı, caydırıcı etki; sınav kapısında beklemenin doğurduğu sinirsel durum da sözlü sınavın sonucunda verilen notların gerçeği yansıtmamasını engelleyen öğelerdendir.

Davalı yönetim bugüne kadar, yönetici atama, maarif müfettişliği seçme ve görevde yükselme yazılı sınavlarından düşük puan alan çok sayıda adaya sözlü sınavlarda yüksek puanlar vermiş, yazılı sınavda yüksek puan alan çok sayıda adaya da düşük puanlar vermiş bu nedenle sözlü sınav sonuçlarını, herkesin bütün sonuçları görebileceği şekilde duyurmamıştır. Dolayısıyla davalı yönetimin sözlü sınav/mülakat sınavlarındaki karnesi düşüktür, sicili de olumsuzdur. Dava konusu yönetmelik hükmünün bu nedenle de öncelikle yürütmesi durdurulmalı, daha sonra iptaline karar verilmelidir.

19. Dava konusu yönetmelik hükümleri hakkında yürütmenin durdurulması kararı verilebilmesi için 2577 sayılı Yasanın 27/2. maddesinde sayılan koşullar birlikte gerçekleşmiştir. Yukarıdaki açıklamalar dava konusu yönetmelik hükümlerinin açıkça hukuka aykırı olduğunu göstermektedir. Uygulanması durumunda öğretmenlerin ve bir bütün olarak eğitim dizgesinin ileride giderilmesi güç ve olanaksız zararlarla karşılaşacağı açıktır. Bu nedenle dava konusu edilen yönetmelik hükümlerinin, dava sonuna değin yürütmesinin durdurulmasına karar verilmesi gerektiği kanısındayız.

SONUÇ VE İSTEM : Yukarıda açıklanan ve yüksek mahkemece doğrudan göz önünde bulundurulacak nedenlerle;

1. 17 Nisan 2015 gün ve 29329 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin;

a) **‘Temel İlkeler’**e yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin,

b) **‘Eğitim Personeli Planlama ve Değerlendirme Kurulu’** ile **‘İl Eğitim Personeli Planlama Kurulu’**na yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin,

c) ‘Tanımlar’ başlıklı 4/1-b maddesinde yer alan **“... olarak başlangıcından sonuçlanıncaya kadar yapılan performans değerlendirmesi, sınav ve sonrasına ilişkin ...”** ibaresinin, ‘Değerlendirme’ tanımının yapıldığını **4/1-g bendinin**, ‘Performans’ tanımının yapıldığı **4/1-u bendi** ile ‘Sınav’ın tanımının yapıldığı 4/1-ü bendinde yer alan **“...veya yazılı ve sözlü...”** ibaresinin,

ç) ‘Atama usulleri’ başlıklı 6 ncı maddesinde **‘açıktan ilk atama’, ‘kurumlar arası ilk atama’** ve **‘kurum içi ilk atama’** yoluyla öğretmenliğe atamaya yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin,

d) ‘Kontenjanların belirlenmesi’ başlıklı 11 inci maddesinde **‘açıktan ilk atama’, ‘kurumlar arası ilk atama’** ve **‘kurum içi ilk atama’** yoluyla öğretmenliğe atamaya kontenjan ayrılmamasına ilişkin eksik düzenlemenin,

e) ‘Duyuru, başvuru ve tercihler’ başlıklı 12 inci maddesinde, **atama dönemlerine ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemesine** ilişkin eksik düzenlemenin,

f) Yönetmeliğin ‘Aday Öğretmenlik İşlemleri’ başlıklı ÜÇÜNCÜ BÖLÜM’ünde yer alan ‘Adaylık işlemleri’ başlıklı **15**, ‘Performans değerlendirmesi’ başlıklı **16**, ‘Performans değerlendirme sonuçlarına itiraz’ başlıklı **17**, ‘Performans değerlendirme sürecinde görev ve sorumluluklar’ başlıklı **18**, ‘Sınava ilişkin usul ve esaslar’ başlıklı **19**, ‘Yazılı sınav’ başlıklı **20**, ‘Sözlü sınav’ başlıklı **21**, ‘Yazılı ve sözlü sınav değerlendirme’ başlıklı **22**, ‘Komisyonlar’ başlıklı **23**, ‘Sınav sonuçlarına itiraz’ başlıklı **24**, ‘Sınav sonrası işlemler’ başlıklı **25** ve ‘Hizmet içi eğitim’ başlıklı **26 ncı maddelerinin**,

g) ‘Fen Liseleri ve Sosyal Bilimler Liseleri Öğretmenlerinin Seçimi’ başlıklı DÖRDÜNCÜ BÖLÜMÜ’nde, bu eğitim kurumlarına atanacakların katılacakları objektif bir seçme yöntemi olan yazılı sınava yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin,

ğ) ‘Öğretmenlerin aynı eğitim kurumunda azami çalışma süresi’ başlıklı **48 inci maddesinin**,

h) ‘Mazerete ve engellilik durumuna bağlı yer değiştirmeler’ başlıklı 49 uncu maddesinde ‘Öğrenim ömrüne’ yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin,

ı) ‘Hizmetin gereği olarak yapılabilecek yer değiştirmeler’ başlıklı 50/1 maddesinde yer alan **“...görev yeri il dışına değiştirileceklerin atamaları ise, zorunlu çalışma yükümlülükleri de dikkate alınarak alanlarında öğretmen ihtiyacı olan eğitim kurumlarından birine...”** ibaresinin,

i) ‘Diğer nedenlere bağlı yer değiştirmeler’ başlıklı 51 inci maddesinde **boşanan**

öğretmenlerin de belirli bir süre içerisinde olmak koşuluyla, gereksinim ve hizmet gerekleri göz önünde bulundurularak yer değiştirme suretiyle atanmalarına olanak tanıyacak bir düzenlemeye yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin,

j) ‘Değerlendirme ölçütleri’ başlıklı 54 üncü maddesinin,

k) ‘Aynı eğitim kurumunda azami çalışma süresi uygulama süreci’ başlıklı GEÇİCİ MADDE 3 maddesinin,

l) ‘Aday öğretmenlik süreci’ başlıklı GEÇİCİ MADDE 6 maddesinin,

m) ‘Eğitim personelinin öğretmenliğe atanmaları’ başlıklı Geçici 7 nci maddesinin 1 inci fıkrasında yer alan “en az altı yıl” ibaresi ile 2 nci fıkrasında yer alan “sözlü sınav değerlendirme formu” ibaresinin, aynı geçici maddede öğretmenliğe atanmayı tamamen sözlü sınava bağlayan 3, 4, 5, 6, 7, 8 ve 9 uncu fıkralarının,

n) Yönetmeliğin ekinde yer alan “EK-3 PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU’nun,

o) Yönetmeliğin ekinde yer alan “EK-4 ADAY ÖĞRETMEN SÖZLÜ DEĞERLENDİRME FORMU’nun İPTALİNE,

2. Öncelikle YÜRÜTMESİNİN DURDURULMASINA,

3. Yönetmeliğin ‘Aday Öğretmenlik İşlemleri’ başlıklı ÜÇÜNCÜ BÖLÜM’ünün dayanağını oluşturan 1739 sayılı Yasanın ‘Öğretmenlik’ başlıklı 43 üncü maddesine 6528 sayılı Yasanın 5 inci maddesiyle eklenen 6, 7, 8, 9, 10 ve 11 inci fıkralarının yürütmesinin durdurulması ve iptali istemiyle Anayasa Mahkemesine başvurulmasına,

4. Yargılama giderleri ile vekâlet ücretinin davalı yönetime yükletilmesine karar verilmesini vekil olarak dilerim.

27 Nisan 2015

Av. Mehmet Rüştü Tiryaki

EKLER

1. 17 Nisan 2015 gün ve 29329 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği’nin örneği,

2. Danıştay İkinci Dairesi’nin E.2008/909, K.2010/3935 sayılı kararının örneği,

3. Danıştay İkinci Dairesi’nin E.2011/1488 sayılı yürütmenin durdurulması kararının örneği,

4. Onaylı vekâletname örneği.