

sınavların geçerliliğini ortadan kaldırır. Yargı denetimi sonucunda geçerliliği olmadığı (kamu yararına ve hizmetin gereklerine, dolayısıyla hukuka uygun sayılamayacağı) saptanan sınavlar için iptal kararı verilir. ¹⁴

III. ADAYLIK İŞLEMLERİNİN SONUÇLANDIRILMASI

A) Uygulamalı eğitim değerlendirme belgesinin düzenlenmesi

Başarı düzeyini göstermek amacıyla, uygulamalı eğitim sonunda bir belge düzenlenir. “Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurlarının Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelik”te yer alan bu belgenin adı “uygulamalı eğitim değerlendirme belgesi”dir. Belgenin içerdiği nitelikler, genel ve özeldir. Özel nitelikler, genel niteliklerin ögeleri olarak düşünülmüştür. Değerlendirme belgesi iki örnek olarak düzenlenir. Birinci örnek görevlinin sicil dosyasına konur, ikinci örnek ilgiliye (görevliye, aday memura) verilir. Özel niteliklerin her

¹⁴ Danıştay 12. Dairesi'nin 7.10.1998 günlü, E:1996/1891, K:1998/2571 numaralı kararı ile Ankara 4. İdare Mahkemesi'nin 10.5.1996 gün ve 1996/1891 numaralı kararı onanmıştır. Danıştay kararından anlaşılmaktadır ki, Ankara 4. İdare Mahkemesi'nin bu kararında, “...temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staj dönemlerinden oluşan adaylık dönemi içinde tüm programların belirtilen kurallara uygun yürütülmemesinin sorumluluğunun aday memurlara yükletilemeyeceği, nitekim kurallara uygun yapılmayan Temel Eğitim programından sonra Hazırlayıcı Eğitim programına alınan aday memurların başarı oranının çok düşük kalması karşısında öngörülen eğitim programlarının yeterince sağlıklı ve amacına uygun olarak gerçekleştirildiğinden söz edilemeyeceği, bu durumda, Yönetmelikte öngörülen kurallara aykırı gerçekleştirilen Temel Eğitim programı veya Hazırlayıcı Eğitim programı sonunda yapılan sınavlarda başarısız sayılarak adaylık süresi içinde görevlerine son verilmesine ilişkin işlemlerin hukuka ve mevzuata uyarlık görülmediği...” de vurgulanmıştır (Danıştay Dergisi, sayı: 99).

biri, birinci sicil amiri tarafından ayrı ayrı puanlandırılır. İkinci sicil amiri, genel özelliklerin (değerlendirmeye esas niteliklerin toplam puanlarının gösterildiği genel niteliklerin) her biri için tek puan verir. Sözgelimi, “**D. İşbirliği yapma durumu**” genel özelliktir. Bu özellik için verilebilecek puanın üst sınırı 5'tir. Örneğimizdeki genel özelliği oluşturan özel nitelikler, “**a. Grup içi uyumu**”, “**b. Grup çalışmasına yatkınlığı**” biçiminde gösterilmiştir. Genel özellik için belirlenen puanın üst sınırı (5), özel niteliklerden **grup içi uyumu** için belirlenen puanın en çoğu (2) ile **grup çalışmasına yatkınlığı** için belirlenen puanın en çoğunun (3'ün) toplamından oluşmaktadır. Birinci sicil amiri, adayın hem **grup içi uyumu**, hem **grup çalışmasına yatkınlığı** için puan verecek, ayrıca verdiği bu puanların toplamından oluşan puanı da **grup içi uyumunun** karşısına yazacaktır. Oysa ikinci sicil amiri, sadece **grup içi uyumu** için en çok 5 puan vermekle yükümlüdür. Kesirli puan verilmeyecektir. Birinci ve ikinci sicil amirinin verdikleri toplam puanların aritmetik ortalaması 60'tan az değilse aday memur uygulamalı eğitimi başarmış sayılacaktır. **Sicil amiri** sözünden anlaşılması gereken, adayın uygulamalı eğitim yaptığı birimdeki birinci ve ikinci sicil amirleridir. Her niteliğin toplam puanı karşısına yazılmıştır. Herhangi bir niteliğe verilecek toplam puan, o niteliğin ölçütleri göz önünde bulundurularak belirlenecek ve ilgili sütuna yazılacaktır. Toplam puan ile uygulamalı eğitim notu; birinci ve ikinci sicil amirlerince, hem rakam, hem de yazı ile belirtilecektir. Belgenin 1/i bölümünde yer alan **adaylık süresinin** karşısındaki boşluk, ilgilinin adaylığı uzatılmamışsa “**1. yıl**”, uzatılmışsa “**2. yıl**” olarak doldurulacaktır.

B) Kanıtlama yükümlülüğü

Verdiği toplam puan 60'ın altında bulunan sicil amiri, düşük puan vermesini gerektiren nedenleri belge ile kanıtlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülük ya da zorunluluk, her nitelik için verilebilecek en yüksek puanın yarısı düzeyinde ya da yarısından düşük puan verilmesi durumunda da doğar.

C) İkinci kez adaylık

Yönetmeliğe göre, çalıştıkları sınıfta adaylıkları kaldırılmış olanlardan eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında görevlendirilenler, **temel ve hazırlayıcı eğitimden** ayrık tutulacaklardır. Ancak bunlar, **uygulamalı eğitime** katılmakla yükümlüdürler (m.43).Uygulamalı eğitimde başarısız oldukları takdirde bunların görevlerine son verilmeyecek, öteki hizmet sınıflarında görevlendirilmeleri yoluna gidilecektir.

Burada özel öğretim kurumlarındaki görevleri sırasında adaylığı kalkmış olanlardan resmi okullarda görevlendirilen öğretmenlerin durumu üzerinde kısaca durmakta yarar vardır. Bakanlığın gerek sınıf değiştirenler ve gerekse özel okuldan resmi okula geçenler için 12.02.1996 gün ve 17561 sayılı genelgeyle yaptığı açıklamaya göre, **“Yönetmelik hükümleri gereğince, diğer hizmet sınıflarından birinde adaylığı kaldırılmış iken Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfına öğretmen olarak atanalar, öğretmenlik mesleği açısından uygulamalı eğitime tabi tutulmaktadırlar. Bu düşünce bütünlüğünden hareketle özel öğretim kurumlarında meslekî formasyon yönüyle öğretmenlikte adaylığı kaldırıldıktan sonra Bakanlığımız kadrolarına öğretmen olarak atanmış olanların ise ilk defa Devlet memuru olmaları sebebiyle Devlet memurlarının ortak özellikleriyle kendi kadro ve görevleriyle ilgili temel bilgi, beceri ve davranışların kazandırılması amacıyla, öğrenim durumları dikkate alınarak hazırlanan temel ve hazırlayıcı eğitime tabi tutulmaları gerekmektedir.”**

Bakanlık, bu konudaki görüşünü değiştirdiğini, 20.6.2006 gün ve 2006/56 numaralı genelge ile tüm valiliklere bildirmiştir. Bu genelgede, şöyle denilmektedir:

“Bakanlığımıza bağlı olduğu gibi, tümüyle de Bakanlığımız denetiminde olan özel okullarda yürüttükleri görevlerine bağlı olarak

öğretmenlik mesleğinde adaylıkları kaldırılanlardan resmî öğretim kurumlarına atananların, atandıkları kurumlarda yeniden aynı konuları içeren adaylık eğitimine alınmaları kaynakların verimli kullanımı gereği ile çeliştiğinden, konu yeniden değerlendirilmiş ve bu yönde oluşan tereddütlerin giderilerek uygulamada birliğin sağlanması açısından aşağıdaki açıklamaların yapılması gerekli görülmüştür.

Buna göre, Talim ve Terbiye Kurulu Kararları ile belirlenen Bakanlığımıza bağlı okul ve kurumlara atanacak öğretmenlerin menşeleri kapsamında olup, daha önce yurt içi veya yurt dışı özel öğretim okullarında görev yapanlardan Bakanlığımız kadrolarına atananlar hakkında;

1- Öğretmenlikte adaylıkları kaldırılanlardan daha sonra resmî öğretim kurumlarına öğretmen olarak atananların, adaylık eğitiminin tüm devrelerinden (temel, hazırlayıcı ve uygulamalı eğitim) muaf tutulmaları, Devlet memurluğu açısından ise en az bir yıl süreyle aday Devlet memuru konumunda değerlendirilerek, yasal adaylık süresinin sonunda olumlu sicil almaları hâlinde Devlet memurluğu açısından da adaylıklarının kaldırılması,

2- Özel okullarda öğretmen olarak görev yapmakta iken gördükleri temel ve/veya hazırlayıcı eğitim programları sonunda alındıkları sınavlarda başarılı olup, daha sonra özel okullarda adaylığı kalkmadan resmî öğretim kurumlarına aday öğretmen olarak atananlardan, özel okullarda iken görmüş oldukları temel ve/veya hazırlayıcı eğitim programları sonunda yapılan sınavlarda başarılı olduklarını belgelenenlerin, başarılı oldukları adaylık eğitimi programlarından muaf tutulmaları gerekmektedir.

Bu itibarla, daha önce çıkarılan genelge ve/veya yazılarda yukarıda yapılan açıklamalara aykırı hususlar yürürlükten kaldırılmıştır.”

Görüldüğü üzere bakanlık, özel öğretim kurumlarında adaylığı kalktıktan sonra resmi okullara atanan öğretmenlerin de aday konumunda olduğu görüşündedir. Ancak aday konumunda bulunduğunu açıkladığı bu öğretmenleri, adaylık eğitiminin tüm aşamalarından, dolayısıyla daha önce yaptırdığı temel ve hazırlayıcı eğitim aşamalarından da bağışık (muaf) tutacaktır. Bu görüşün yasal temeli olduğu kuşkuludur. Çünkü özel okullarda adaylıkları kalktıktan sonra resmi okullara atanan öğretmenler, ilk kez devlet memurluğuna atandıkları için aday sayılacaklarsa, bu konumlarının gerektirdiği eğitimi de başarı ile tamamlamak zorunda kalacaklardır. 657 sayılı yasa; salt devlet memuru olarak atanacakların bu amaçla açılacak sınavı kazanmalarını zorunlu kılmakla, sınavlarda başarılı olanlardan isteyenlerin, başarı listesindeki sıraya ve gereksinime göre kurumlarınca memur adayı olarak atanmalarını kurala bağlamakla yetinmemiştir. Adayların memurluğa atanabilmeleri için üç aşamalı adaylık eğitimi başarmaları koşulunu getirmiştir. Bakanlık, yasanın memur adayı olarak atamayı zorunlu kılan kuralını uygulamakta, memurluğa atanmayı, adaylık eğitimi başarma koşuluna bağlayan kuralını görmezlikten gelmektedir. Yasaya aykırı olan, özel öğretim kurumlarında adaylığı kalkmış öğretmenlerden resmi eğitim kurumlarına atananların “aday” sayılmasıdır. Bakanlık, öteden beri bu yanlışlığı sürdürmektedir. Oysa 20.6.2006 gün ve 2006/56 numaralı genelgede de açıklandığı gibi, 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na dayanılarak yürürlüğe konulan Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 47. maddesinde; özel öğretim kurumlarında adaylığı kaldırılan öğretmen, uzman ve usta öğreticilerden resmi ve özel öğretim kurumlarında görevlendirilenlere aday işlemi yapılamayacağı açıkça belirtilmiştir. Bakanlık, bunlardan resmi okullarda görevlendirilecek olanları aday sayacaksa, öncelikle yönetmeliğin bu kuralını değiştirmelidir. Hem yönetmeliğin ilgili kuralını korumak, hem de bu kuralın uygulanmasını genelge ile

engellemek, hukukla bağdaştırılmaz. Özel okullarda adaylığı kalkmış öğretmenlerin devlet okullarına atanması durumunda temel ve hazırlayıcı eğitimden geçirilmesi uygulaması, ilk kez devlet memurluğuna atanan birisinin bir yıl ile iki yıl arasındaki adaylık süresini tamamlamasında yasal zorunluluk bulunduğu gerekçesine dayandırılmaz. 20.6.2006 günlü genelge valifliklere gönderilinceye değin bu öğretmenler uygulamalı eğitimden bağışık tutulmaktaydı. Demek oluyor ki yönetim, 20.6.2006'dan önce özel okullarda adaylığı kalkmış olan resmi eğitim kurumu öğretmenlerini adaylık eğitiminin herhangi bir aşamasından bağışık tutma konusunda kendisini yetkili görmekteydi. 2006/56 sayılı genelge ile bu yetki, söz konusu öğretmenleri adaylık eğitiminden tümüyle bağışık tutacak biçimde genişletilmiştir. Böyle bir yetkinin kullanılmasından sonra, adaylık eğitimine alınmayacak olan öğretmenlerin aday sayılmalarını anlama olanağı yoktur. Aday memurların yetiştirilmelerine ilişkin yönetmeliklerin hem genel olanında, hem de Milli Eğitim Bakanlığı'nda görevli olanları kapsayanında **“aday”**ın tanımı yapılmıştır. Aday memur; genel yönetmelikte **“...ilk defa Devlet memurluğuna atanacaklar için uygulanacak merkezi sınavı kazanarak temel, hazırlayıcı eğitim ve staj'a tabi tutulmak üzere herhangi bir kurum veya kuruluşu atanmışlar”** (m.3/a), özel yönetmelikte de **“...bu Yönetmelikte belirlenen temel, hazırlayıcı ve uygulamalı eğitimlere tabi tutulmak üzere Bakanlık merkez ve taşra teşkilatındaki görevlere ilk defa Devlet memuru olarak atanmışlar...”** (m.4) biçiminde tanımlanmıştır. Bu tanımlar, adaylık eğitiminin **“aday memur”** kavramının ayrılmaz bir ögesi olduğunu ortaya koymaktadır. O nedenle, adaylık eğitimine alınmayan kamu görevlilerini **“aday memur”** sayma olanağı yoktur.

Aynı meslekte kalkmış olan adaylığın bir daha söz konusu olmaması gerekir. Özel öğretim kurumu öğretmenlerinin atanması da (resmi okullarda öğretmen olarak görev alabilmek için gerekli nitelikleri

taşıyanlar arasından) yine bakanlıkça yapılmaktadır. Özel okul öğretmenleri, tıpkı Milli Eğitim Bakanlığı'nda görevli öğretmenler gibi işlem görmektedir. Özel Öğretim Kurumları Yasası'na göre onlar da resmi okul öğretmenlerinin uymakla yükümlü olduğu yasa ve yönetmelikler çerçevesinde görev yapmakta; aynı yasaların yaptırım içeren kuralları gereğince cezalandırılmaktadır (m.47, 48, 49). Yukarıda da açıklandığı gibi, özel okullarda adaylığı kalkmış olanların Milli Eğitim Bakanlığı'nda öğretmen olarak görev almak istemeleri üzerine **“aday öğretmen”** unvanı ile atanmaları durumunda, adaylık eğitiminden başışık tutulmalarına yasal olanak yoktur. Çünkü 657 sayılı yasanın bu konuda getirdiği kural açıktır: **“Aday olarak atanan memurların önce bütün memurların ortak vasıfları ile ilgili temel eğitime, bilâhare sınıfları ile ilgili hazırlayıcı eğitime ve staja tabi tutulmaları ve Devlet memuru olarak atanabilmeleri için başarılı olmaları şarttır.”** (m.55/1) Bu kural görmezden gelinerek **“aday öğretmen”** unvanıyla atanan bir kamu görevlisi, adaylık eğitiminden başışık tutulamaz. Bakanlığın önünde iki seçenek vardır: Özel eğitim kurumlarında adaylığın kalkmış olması ya tümüyle geçerli, ya da tümüyle geçersiz sayılacaktır. Başka bir söyleyişle, istekleri ve gereksinim durumu göz önünde bulundurularak Milli Eğitim Bakanlığı kadrolarına ilk kez öğretmen olarak atananlardan özel öğretim kurumlarında adaylığı kalkmış olanlar (önceden aldıkları adaylık eğitimi geçerli sayılmayacaksa) bu eğitimi yeniden göreceklerdir. Eğitimin yinelenmesi, üç aşamasından da geçilmesi demektir. Bu üç aşamanın herhangi birisinden başışık tutma uygulaması, 657 sayılı yasanın 55/1. maddesi ile bağdaştırılamaz.

D) Çalışma süresi

Aday memurla en az altı ay birlikte çalışmayan sicil amirleri, ilke olarak, adaylığı sona erdirecek ya da uzatacak değerlendirme sürecine katılamazlar. Birlikte çalışma süresi altı aya ulaşmadan sicil

amirliğini sona erdiren işlem ya da durumlarda “...mevcut sicil amirleri tarafından rehber eğitici veya rehber öğretmenlerin, varsa önceki sicil amirlerinin yazılı görüşleri de alınarak... aday memurun uygulamalı eğitim değerlendirme belgesi” doldurulur.

Görevlerinden -ölüm ya da göreve son verilme dışındaki nedenlerle ayrılan sicil amirleri, iki aydan çok birlikte çalıştıkları aday memurlarla ilgili yazılı görüşlerini yerlerine atanana bırakmak zorundadırlar. Yazılı görüşlere, varsa belgeler de eklenir.

E) Adaylık süresinin uzatılması

Adaylık eğitimi devrelere (aşamalara) ayrılmıştır. Bu devrelerin herhangi birisinde başarılı olamayanlar, bir üst eğitim devresine alınmazlar. Başarısız olunan aşamanın eğitimi, ancak bir kez yeniden görülebilir. Başarısızlık nedeniyle temel, hazırlayıcı ve uygulamalı eğitimi yeniden almak için harcanan zaman, adaylık süresinin üst sınırını (bugünkü uygulamaya göre iki yılı) aşma hakkı vermez: Üst sınırın aşılması, ağır bir yaptırımın uygulanması sonucunu doğurur. Bu yaptırım, ilişkinin kesilmesidir. İlişkinin kesilmesinin anlamı, memurluk görevinin (sözgelimi adayöğretmenliğin) sona erdirilmesidir.

Uygulamalı eğitimde başarılı olamayan aday öğretmenlerin bu eğitimlerini başka sicil amirlerinin yanında yinelemeleri sağlanabilir.

Başarısızlık ya da başka nedenlerle adaylığın kaldırılmaması, adaylık döneminde ve bu dönemin sonunda göreve son verilmesi, bir yönetsel (idari) işlemdir. Her yönetsel işlem gibi bu işlemin de yargısal denetimden geçirilmesi sağlanabilir. İşlemden zarar gören (aday memur); adaylığının uzatılması, kaldırılmaması, bu nedenle görevine son verilmesi üzerine yönetsel yargı organına başvurarak zarar gördüğü işlemin iptalini ve gördüğü zararların giderilmesini isteyebilir.

F) Adaylığın kaldırılması önerisi

Koşullar uygunsuzsa adaylığın kaldırılması önerisi, ilgili birime ulaştırılır. Öneriye **değerlendirme belgesi** de eklenir. Öneri, ilgili birime adaylığın kaldırılması gereken günden bir ay önce gönderilir. İlgili birim; öğretmenler ve sicil dosyaları valiliklerde tutulan öteki personel için il milli eğitim müdürlükleri, bakanlıkta tutulanlar içinse, merkez örgütünde adaylık işlemlerini yürüten birimdir.

G) Adaylığın kaldırılmasında son aşama

Adaylığın kaldırılması konusundaki işlemleri yürütmekle görevli bulunan birimler, süresi içinde kendilerine gelen belgeleri incelerler. Belgelerin düzenlenmesinde yöntem ve işlem eksikliğinin olmadığına saptanması durumunda ilgili birimlerce **adaylık kaldırma toplu onay formu** doldurulur. **Millî Eğitim Bakanlığı Aday Memurlarının Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelik**'te yer alan bu form (doldurulduktan sonra), adaylığı kaldırma yetkisi bulunan oruna (makama) sunulur.

Adaylığın kaldırılmasını sağlayacak belgelerin incelenmesi sonucunda yöntem ve işlemlerde eksiklik olduğu anlaşılırsa, beirlenen eksiklikler, en kısa sürede tamamlanır.

Adaylığın kalktığı zamanın belirlenmesinde; adaylığı uzatılmayanlar için alınacak adaylık kaldırma onaylarında en kısa adaylık süresinin (bir yılın), adaylığı uzatılanlar için alınacak onaylarda ise bunların başarılı oldukları eğitim programının sonu esas alınır.

Adaylığın kaldırıldığını gösteren onayın bir örneği adaylığı kaldırılanın sicil dosyasına konmak üzere ilgili birimlere, bir örneği de Tebliğler Dergisi'nde yayımlanmak üzere Millî Eğitim Bakanlığı Yayınlar Dairesi Başkanlığına gönderilir.

H) Adaylığın kaldırılmaması (görevle ilişğin kesilmesi)

Daha önce de açıklandığı üzere, 657 sayılı yasada, adayın görevine son verilmesi konusuylla ilgili olarak iki düzenleme vardır. Bunlardan biri, adaylık dönemi içinde görevle ilişğin kesilmesi (m.56), öteki, adaylık dönemi sonunda göreve son verilmesidir (m.57). Bu yasal düzenlemeler, büyük ölçüde ve esas olarak yönetmelikte de yinelenmiştir.

657 sayılı yasada olduğu gibi bu yasaya dayanılarak yürürlüğe konulan ve sadece Milli Eğitim Bakanlığında görevli eğitim çalışanlarını kapsayan yönetmelikte de aday memurların görevleri ile ilişkilerinin kesilmesi koşulları düzenlenmiştir. Yönetmelikte, **“Uzatma süreleri dâhil adaylık eğitimin her bir devresinde başarısız olanların; disiplin cezası vermeyi gerektirecek veya memuriyetle bağdaşmayacak durumları tespit edilenlerin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 56 ve 57. maddelerine göre adaylık eğitimlerini sürdürdükleri yerlerdeki sicil amirlerinin teklifi üzerine atamaya yetkili amirin onayı ile memuriyetle ilişkileri kesilir.”** (m.41) denmektedir. Buna göre, **temel, hazırlayıcı ve uygulamalı eğitim** programları sonunda yapılan sınav ve değerlendirmelerde başarısız olanların memurlukla ilişkileri kesilecektir. Asıl memurlara yönelik olarak düzenlenmiş olan disiplin cezalarından birinin verilmesini gerektiren ya da memurlukla bağdaşmayan durum ve eylemleri saptananların da görevlerine son verilebilecektir. Yönetmelikte yer alan bu düzenleme, yasaya açıkça aykırıdır. Çünkü asıl memurlara verilen disiplin cezalarının tümü, memurlukla bağdaşmaz sayılmamaktadır. 657 sayılı yasanın 132/4. maddesinde, **“Kendilerine disiplin cezası olarak aylıktan kesme veya kademe ilerlemesini durdurma cezası verilenler, valilik, büyükelçilik, müsteşar, müsteşar yardımcılığı, genel müdürlük, genel müdür yardımcılığı ve daire başkanlığı görevlerine atanamazlar.”** denilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığında görevli memurlar,

adaylıkları kaldırılınca bu görevlere atanmayacaklardır. Uyarma ve kınama cezaları, bu görevlere atanmanın ve aynı görevlerde kalabilmenin bile engeli sayılmamaktadır. Yasanın açık kuralı; uyarma ve kınamanın her tür devlet memurluğu ile bağdaştırılabileceğini göstermektedir. Aylıktan kesme ile kademe ilerlemesinin durdurulması cezaları ise, “...valilik, büyükelçilik, müsteşar, müsteşar yardımcılığı, genel müdürlük, genel müdür yardımcılığı ve daire başkanlığı görevleri...” dışındaki tüm devlet memurluklarına atanmaya ve o memurluklarda kalmaya engel sayılmamaktadır. Belli bir disiplin cezası, devlet memurluğuna atanmak ve o görevde kalmak için engel oluşturmuyorsa, bu cezanın devlet memurluğu ile bağdaşmadığı ileri sürülemez. 657 sayılı yasaya göre “**Adaylık süresi içinde temel ve hazırlayıcı eğitim ve staj devrelerinin her birinde başarısız olanlarla adaylık süresi içinde hal ve hareketlerinde memuriyetle bağdaşmayacak durumları, göreve devamsızlıkları tespit edilenlerin sicil amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişkileri kesilir.**” (m.56/1) ise de, devlet memurluğundan çıkarma dışındaki disiplin cezaları, memurlukla bağdaşmaz sayılmaktadır. Öyle olsaydı, herhangi bir disiplin cezası alan tüm kamu çalışanlarının görevlerine son vermek gerekirdi. Uygulamanın böyle olmadığı açıktır. Bu olgu, yönetmeliğin, herhangi bir disiplin cezasının devlet memurluğu ile bağdaştırılamayacağı, her tür disiplin cezasının aday memurluktan memurluğa geçmeyi engelleyeceği varsayımından yola çıkılarak getirildiği anlaşılan 41. maddesindeki düzenlemenin yasa ile açık biçimde çeliştiğini ortaya koymaktadır. Disiplin cezası almış olmanın (tek başına) aday memurun görevine son verilmesini gerektirmeyeceği, Danıştay kararlarında da vurgulanmaktadır. Sözgelimi, Danıştay 5. Dairesi'nin 14.5.1984 günü, E:1981/2547, K:1984/2231 numaralı kararına göre “...davacının Emniyet kadrosunda polis memuru adayı olarak görevli bulunduğu sırada, hizmet içinde resmi sıfatının gerektirdiği itibar ve güven duy-

gusunu sarsacak davranışta bulunmak suçundan dolayı bir yıl kıdem tenzili cezası ile tecziye edilmesi nedeniyle 657 sayılı kanunun yukarıda anılan 56. maddesi hükmü gereğince Emniyet Genel Müdürlüğü İntihap Encümeninin 28.5.1981 tarihli kararı ve 23.6.1981 tarihli Bakanlık onayı ile görevine son verildiği anlaşılmakta ise de davacıya isnad edilen fiil nedeniyle zaten disiplin cezası verildiği için, aynı fiil nedeniyle görevine son verilmesinde hukuki isabet bulunmadığı gibi, ilgilinin getirilerek incelenen sicillerinin ve aylık kanaat kağıtlarının da olumlu olması nedeniyle yukarıda anılan 657 sayılı kanunun 56. maddesi ile Polis Mesleğine Giriş ve Poliste Terfi Esaslarını Gösteren Tüzüğün 14. maddesinde belirtilen hallerin varlığı sübuta ermediğinden, bu hükümlere dayanılarak ilgilinin görevine son verilmesinde mevzuata uyarlık görülmemiştir.” Aynı dairenin 13.2.1985 günlü, E:1982/6052, K:1985/344 numaralı kararında da “...disiplin cezası almasına rağmen sicilinin yetkili üstlerince olumlu olarak doldurulması ve asaletinin onaylanmasında herhangi bir sakıncanın bulunmadığı hususunun Valilikçe belirtilmiş olması karşısında davacının görevine son verilmesi işleminde mevzuata uyarlık görülmemiştir...” denilmektedir.¹⁵

Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurlarının Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelik'in 41. maddesine dayanılarak ilişkileri kesilen aday memurlar ile öğretmenler, görevlerine son verilmesine ilişkin işlem ile onun dayanağını oluşturan kuralın iptali, öncelikle yürütmesinin durdurulması istemi ile Danıştay'a başvurabilirler. Başvuru süresi, ilişkinin kesildiğinin resmi yol ve yöntemlerle duyurulduğu ya da herhangi bir biçimde öğrenildiği günden sonraki altmış gündür.

¹⁵ Bu kararlar hakkında daha ayrıntılı bilgi edinebilmek için kitabın “Aday memurlarla ilgili Danıştay kararları” başlıklı bölümüne bakılabilir.

Göreve son verme yetkisi, adaylık eğitiminin yapıldığı yerdeki sicil amirinin önerisi üzerine atamaya yetkili amirindir.

Nesnel (objektif) bir sınav sonunda yapılan değerlendirme ile başarısızlığı saptanan adayın ilişkisinin kesilmesi yadırganmayabilir. Disiplin cezası gerektiren ya da memurlukla bağdaşmayan eylemlerden ötürü ilişik kesilmesinin ise, yasaya açıkça aykırılığı bir yana, mantık kurallarına ve adalet anlayışına uygun düştüğü söylenemez. Çünkü kişi, henüz adaydır ve hangi eylem ve durumların disiplin suçunu gerektirdiğini ve memurlukla bağdaşmadığını öğrenme evresindedir. Bu kavramları bilmeyebileceği göz önünde bulundurulur ve bilmemesi doğal sayılarak kendisine yasalardaki disiplinle ilgili düzenlemelerin öğretilmesi amaçlanmaktadır. Hangi eylemlerin memurlukla bağdaşmadığı, adaylık süresi içinde öğrenilecektir. Gerekli bilgilerle donatma süreci tamamlanmadan, aykırı tutum gerekçe gösterilerek ilişik kesilmesi, yürütülen eğitim programının amacına da uygun düşmemektedir.

Temel, hazırlayıcı ve uygulamalı eğitim dönemleri sonunda yapılan sınav ve değerlendirmelerde başarısız oldukları için görevlerine son verilmiş olan adayların, yeniden memurluğa girmek için üç yıl sonra başvurma hakları vardır (m.42). Yeniden başvuru hakkı, salt eğitim dönemlerindeki başarısızlıktan ötürü ilişik kesilmiş olanlara tanınmıştır. Başka bir deyişle, yönetmelikte, **disiplin cezasını gerektiren ya da memurlukla bağdaşmayan durumları** nedeniyle ilişik kesilmiş olanların yeniden memurluk için başvurabilecekleri konusu düzenlenmemiştir. Sağlık nedeniyle kurumlarıyla ilişkileri kesilenlerin yeniden memurluğa başvurmaları, aradan üç yılın geçmesi koşuluna bağlanmamıştır.

1) Adaylık işlemlerinin izlenmesi

Adaylık işlemlerinin ilgili yasa ve yönetmelikte belirtilen sürelerde

yapılıp yapılmadığının izlenmesi gerekir. İşlemlerin zamanında yapılması için gerekli önlemler alınmalıdır. İzleme ve önlem alma görevi, adaylık işlemlerini yürüten birimlerindir.

IV. GEÇERLİK

Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurlarının Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelik'in dayanağı, Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Genel Yönetmelik'tir. Bu yönetmelik Devlet Memurları Yasasının 2670 sayılı yasayla değişik 55'inci maddesine dayanılarak; aday memurların yetiştirilmesi için uygulanacak eğitim programlarını, eğitim sürelerini, eğitimlerde uygulanacak sınavları, sınav değerlendirme esaslarını ve ilgili öteki hususları belirlemek amacıyla yürürlüğe konulmuştur.

Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurlarının Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelik'te adaylıkla ilgili herhangi bir hususta açık kural bulunmaması durumunda, kaynak konumunda olan Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Genel Yönetmelik'teki düzenlemelere başvurulması ve dayanılması kuralaştırılmıştır(m.46).

Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurlarının Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelik'in yürürlüğe girmesiyle, başta, 08.04.1985 gün ve 2186 sayılı Tebliğler Dergisi'nde yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlara Stajyer Olarak Atanan Öğretmenlerin Stajyerlik İşlemlerine İlişkin Yönerge ile yapılmış adaylıkla ilgili düzenlemelerin geçerliği kalmamıştır. Başka bir deyişle eski yönetmelik, yönerge ve genelgelerin uygulanmasına olanak yoktur.

V. ADAY ÖĞRETMENLERİN KİMİ SORUNLARI

Aday olarak göreve başlayan eğitim çalışanlarının birkaç sorunu ile onlara ilişkin çözüm önerilerini özetlemekte yarar olabilir:

1. Aday olan tüm kamu görevlileri gibi eğitim çalışanları da kamu