

"...

I- İPTAL ve YÜRÜRLÜĞÜN DURDURULMASI İSTEMİNİN GEREKÇESİ

Dava dilekçesinin gerekçe bölümü şöyledir:

".

6528 sayılı Kanun'un 5. maddesiyle 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43. maddesine eklenen fıkralarla, bir yandan, "Bu maddenin uygulanmasına ilişkin olarak 14.7.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun aday memurluk ile ilgili hükümleri saklıdır." denilerek öğretmen adaylarının adaylıklarının kaldırılarak asli memurluğa atanmalarında 657 sayılı Kanun hükümleri saklı tutulurken, diğer yandan sadece "öğretmenlik" mesleğine özgü performans değerlendirilmesinden sonra hak kazanılacak üçüncü bir yazılı sınava ilaveten sözlü/mülakat sistemi getirilmekte; bu getirilirken de yazılı sınava ilişkin olarak hiçbir kıstasa yer verilmez iken, sözlü/mülakat için ise nesnel olmamanın yanında öğretmenlik mesleğiyle de ilgisi bulunmayan öznel mülakat kriterlerine yer verilmektedir.

Getirilen sistemin gerekçeleriyle ne kadar uyumsuz, öğretmenlik mesleğinin gerçeklerinden ne derece kopuk, işleyen sistemden ne kadar habersiz ve kamu yararıyla ne derece bağdaşmaz olduğunu anlaşılabilir kılmak için öncelikle sorunsuz işleyen mevcut sistemi ortaya koymak gerekir.

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. maddesinin ikinci fıkrasında, "Öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır." denilerek, öğretmenlik mesleğinde ve dolayısıyla öğretmenlerde aranacak nitelikler "genel kültür", "özel alan bilgisi" ve "pedagojik formasyon" şeklinde belirlenmiştir.

Maddenin üçüncü fıkrasına göre bu nitelikler, hangi öğretim kademesinde olursa olsun öğretmen adaylarının yükseköğrenim görmeleriyle sağlanacak ve dolayısıyla öğretmen adayı yetiştiren yükseköğrenim kurumlarının programları, öğretmen adaylarına genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon kazandırmaya yönelik olacaktır.

Öğretmen adayı yetiştiren yükseköğretim programlarını başarıyla tamamlayanların, öğretmen adaylarında aranan "genel kültür", "özel alan bilgisi" ve "pedagojik formasyon" niteliklerini kazanmış olduklarını hukuken kabul etmek gerekir. Çünkü mezuniyet belgesi veya diploma bunun hukuki delili ve belgesidir. Ancak, 1980'lerle girilen plansız süreç ile birlikte yükseköğretimin ülkenin ihtiyaçlarına göre planlanmaması sonucu üniversitelerden mezun olan öğretmen adayı sayısının fazla, buna karşın Milli Eğitim Bakanlığı'nın öğretmen adayı kadrosunun sınırlı olması, seçimin nesnel, adil, hukuka ve hakkaniyete uygun olabilmesi için adaylar arasında yarışma sınavı yapılmasını ve en başarılı olanların öğretmen adayı olarak atanmasını zorunlu kılmaktadır. Bu zorunluluk aynı zamanda hukuk devleti olmanın ölçüsü, gereği ve sonucudur.

Nitekim, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 50. maddesinin birinci fıkrasında, "Devlet kamu hizmet ve görevlerine Devlet memuru olarak atanacakların açılacak Devlet memurluğu sınavlarına girmeleri ve sınavı kazanmaları şarttır." denilirken; ikinci fıkrasında, "Sınavların yapılmasına dair usul ve esaslar ile sınava tabi tutulmadan girilebilecek hizmet ve görevler ve bunların tabi olacağı esaslar Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak bir genel yönetmelikle düzenlenir." hükmüne yer verilmiştir.

18.3.2002 tarihli ve 2002/3975 sayılı BKK ile kabul edilen ve 3.5.2002 tarih ve 24744 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik" ile ilk defa kamu hizmeti ve görevlerine atanacakların seçimi ile kamu kurum ve kuruluşlarında özel yarışma sınavına tabi tutulmak suretiyle girilen mesleklere atanacakların ön elemesi amacıyla yapılacak sınavların genel ilkeleri ile usul ve esasları tespit edilmiştir. Bu bağlamda, en azından 3.5.2002 tarihinden bu yana öğretmen adaylığı mesleğine merkezi düzeyde yapılan Kamu Personeli Seçme Sınavı ile girilmektedir.

Dolayısıyla, 1739 sayılı Kanun'un 43. maddesine 1.3.2014 tarihli ve 6528 sayılı Kanun'un 5. maddesiyle eklenen ek fıkra ile aday öğretmenliğe atanabilmek için "Bakanlıkça ve Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından yapılacak sınavlarda başarılı olma" şartının getirilmesi, hukuksal olarak 657 sayılı Kanun ile 2002/3975 sayılı BKK ile kabul edilen Yönetmelik'teki kuralın tekrarından başka bir anlam ifade etmemektedir.

Öğretmenler, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. maddesinin "Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfı" kapsamında görev yapan Devlet memurlarıdır.

657 sayılı Kanun'un 12.5.1982 tarihli ve 2670 sayılı Kanun'un 20. maddesiyle değişik "Adayların yetiştirilmesi" başlıklı 55. maddesinde;

"Aday olarak atanan memurların önce bütün memurların ortak vasıfları ile ilgili temel eğitime, bilahara sınıfları ile ilgili hazırlayıcı eğitime ve staja tabi tutulmaları ve Devlet memuru olarak atanabilmeleri için başarılı olmaları şarttır.

Temel eğitim ile hazırlayıcı eğitim aynı kurumda yapılır.

Eğitim süreleri, programları, değerlendirme esasları ve hangi kurumların sorumluluğunda yapılacağı ve diğer hususlar Başbakanlıkça hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir."

denilirken;

12.5.1982 tarihli ve 2670 sayılı Kanun'un 23. maddesiyle değişik "Asli memurluğa atanma" başlıklı 58. maddesi;

"Adaylık devresi içinde eğitimde başarılı olan adaylar disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile onay tarihinden geçerli olmak üzere asli memurluğa atanırlar.

Asli memurluğa geçme tarihi adaylık süresinin sonunu geçemez."

Şeklinde kurallaştırılmıştır.

657 sayılı Kanun'un 55. maddesinin verdiği yetkiyle Başbakanlıkça hazırlanıp 21.2.1983 tarihli ve 83/6061 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla kabul edilen "Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Genel Yönetmelik", 27.6.1983 tarihli ve 18090 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Genel Yönetmelikte "Genel Hükümler", "Eğitim ile İlgili İlke ve Esaslar", "Sınavlara İlişkin Esaslar", "Eğitim ve Sınavlarla İlgili İşlemleri Yürütecek Kurullar ve Görevleri" ile "Çeşitli Hükümler" e ilişkin kısımlar düzenlenirken; "Tanımlar" başlıklı 3. maddesinde, Aday

Memur, Asli Memur, Adaylık Süresi, Temel Eğitim, Hazırlayıcı Eğitim, Staj, Sınav ve Değerlendirme kavramlarının tanımı yapılmış; 10. maddesinde, Temel ve Hazırlayıcı Eğitim dönemleri sonunda yapılacak sınavlara ilişkin olarak "Sınavlar; test, uzun cevaplı veya uygulamalı şekilde yapılır. Bunlardan biri veya birkaçı da uygulanabilir." denilerek ayrıca mülakat veya sözlü sınava yer verilmemiş; 33. maddesinde ise, "Kurum ve kuruluşlar bu genel yönetmelikte belirtilen esaslara aykırı olmamak ve kendi hizmet özelliklerini dikkate almak üzere yönetmeliklerini, bu yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay içinde çıkarırlar." denilmiştir.

83/6061 sayılı BKK ile yürürlüğe konulan "Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelik" in 33. maddesinin verdiği yetkiyle Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlanan "Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelik" te öğretmen adaylarına adaylık süresi içinde (i) temel eğitim, (ii) hazırlayıcı eğitim ve (iii) uygulamalı eğitim verilmesi öngörülmüştür.

Yönetmeliğin 10. maddesine göre öğretmen adaylarına, Devlet memurlarının ortak özellikleriyle ilgili temel bilgileri vermek üzere, on günden az ve iki aydan fazla olmamak üzere asgari 50 saatlik temel eğitim; devamında 13. maddesine göre öğretmenlik görevinin yürütülmesi için gerekli bilgi ve becerileri kazandırmak ve görevlerine uyumu sağlamak amacıyla bir aydan az, üç aydan fazla olmamak üzere asgari 110 saatlik hazırlayıcı eğitim verilecek; 16. maddesine göre temel eğitim ve hazırlayıcı eğitim dönemlerinin sonunda öğretmen adayları test, uzun cevaplı veya uygulamalı şekilde yapılacak sınava tabi tutulacak; 18. maddesine göre ise temel eğitim ve hazırlayıcı eğitim dönemlerinin sonunda yapılacak sınavlarda başarılı sayılmak için 100 tam puan üzerinden en az 60 puan alınması gerekecektir.

Yönetmeliğin 24. maddesine göre, aday öğretmenlere hazırlayıcı eğitim döneminde verilen teorik bilgileri, öğretmenlik mesleğine ilişkin diğer bilgi ve işlemleri ve kazandırılan becerileri uygulamak suretiyle tecrübe kazandırmak amacıyla iki aydan az beş aydan çok olmamak üzere asgari 220 saatlik uygulamalı eğitim verilecektir. Aday öğretmenlerin uygulamalı eğitimleri kendi branşlarında rehber öğretmenlik yeterliğine sahip en az bir öğretmenin nezaretinde ve branşı ile ilgili ders, araç, gereç vb. imkanların olduğu ortamda yapılacak; aday öğretmenler rehber öğretmen nezaretinde derse girecek ve müstakil (yanında rehber öğretmen olmadan) ders veremeyecektir.

Yönetmeliğin 25. maddesine göre aday öğretmenlerin uygulamalı eğitim programları, diğer aday memurlara verilenlerden başka ayrıca öğretmenlik mesleğine özgü, yıllık plan, ünite planı, günlük ders planı, dersin işlenmesi için gerekli araç ve gereçler vb. de kapsayacaktır.

Yönetmeliğin 29. maddesine göre aday öğretmenler, uygulamalı eğitim dönemi sonunda sicil amirlerince Yönetmelik ekinde yer alan "Uygulamalı Eğitim Değerlendirme Belgesi" nde alt bileşenleri belirtilen (i) Genel Nitelikler (10 puan), (ii) Disiplin (15 puan), (iii) Çalışkanlık (15 puan), (iv) İş Birliği (5 puan), (v) Güvenirlilik (5 puan), (vi) Meslek Bilgisi (50 puan) kriterlerine göre değerlendirilecektir.

Yönetmeliğin 30. maddesine göre ise Uygulamalı Eğitim Değerlendirme Belgesi, birinci ve ikinci sicil amirlerince kriterlere ayrı ayrı puan verilmek suretiyle doldurulacak; birinci ve ikinci sicil amirlerince ayrı ayrı verilen toplam puanın aritmetik ortalamasının 60 ve daha yukarı olması durumunda, aday öğretmen uygulamalı eğitimde de başarılı sayılacaktır.

Temel eğitim ile hazırlayıcı eğitim dönemlerinin sonunda yapılan sınavlarda adayın başarılı ya da başarısız olduğuna ilişkin değerlendirmenin nesnel kanıtı yazılı sınav kağıtlarıdır. Başarısız sayılan aday öğretmenlerin yetkili merciler nezdinde hak arama yolları açıktır ve etkili bir yargı denetiminin yapılabilmesinin nesnel belgesi olarak da yazılı kağıtları vardır.

Yönetmeliğin 31. maddesinde ise uygulamalı eğitim sonrasında da öğretmen adaylarının hukuk güvenliklerinin sağlanması ve etkili bir yargı denetiminin yapılabilmesi için, "Uygulamalı eğitim değerlendirme belgesine göre, sicil amirlerince verilen puanların aritmetik ortalamasının, adaylığın kaldırılması için gerekli olan 60 puanın altında ya da değerlendirmeye esas her bir niteliğe verilen puanların verilebilecek en fazla puanın yarısı veya yarısından az olması durumunda, az puan vermeyi gerektiren sebeplerin belge ile ispatı zorunludur." kuralı getirilmiştir.

Bu bağlamda, 6528 sayılı Kanun'un "Genel Gerekçe"sindeki, "Aday öğretmenlikten öğretmenliğe geçişte sınav uygulanması" ifadesi doğru değildir. Doğru değildir; çünkü 657 sayılı Kanun ve Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmeliğe göre, aday öğretmenler öğretmenliğe atanmadan önce bir değil, temel eğitimden ve hazırlayıcı eğitimden sonra olmak üzere iki kez yazılı sınava tabi tutulmakta ve ayrıca performanslarını değerlendirmek üzere haklarında "Uygulamalı Eğitim Değerlendirme Belgesi" düzenlenmektedir.

6528 sayılı Kanun'un 5. maddesiyle 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43. maddesine eklenen son fıkrada, bir yandan "Bu maddenin uygulanmasına ilişkin olarak 14.7.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun aday memurluk ile ilgili hükümleri saklıdır." denilerek öğretmen adaylarının adaylıklarının kaldırılarak asli memurluğa atanmalarında 657 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması öngörülür iken, diğer yandan adaylıktan öğretmenliğe atamada, 657 sayılı Kanun'un aday memurluk ile ilgili hükümleriyle bağdaşmayan yeni hükümler getirilerek hukuki belirsizlik yaratılmaktadır.

657 sayılı Kanun'un "aday memurluk ile ilgili hükümleri", 657 sayılı Kanun'un III. Kısım'ının 3. Bölüm'ünde "Adaylık" başlığı altında düzenlenen, "Adaylığa kabul edilme" başlıklı 54. maddesi, "Adayların yetiştirilmesi" başlıklı 55. maddesi, "Adaylık devresi içinde göreve son verme" başlıklı 56. maddesi ve "Adaylık süresi sonunda başarısızlık" başlıklı 57. maddesi hükümleridir.

Aday öğretmenlikten asli öğretmenliğe atanmada, 657 sayılı Kanun'un aday memurluğa ilişkin hükümleri uygulanacak ise, "Adayların yetiştirilmesi" başlıklı 55. maddesindeki, temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staja (uygulamalı eğitim) ilişkin hükümleri; 56. maddesindeki adaylık süresi içinde temel ve hazırlayıcı eğitim ile staj dönemindeki (sınavlarda) başarısızlık durumunda göreve son verilmesine ilişkin hükümleri ve 55. maddesinin verdiği yekıyla hazırlanan ve 83/6061 sayılı BKK ile yürürlüğe konulan "Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Genel Yönetmelik" ile bu Yönetmeliğin 33. maddesine göre hazırlanan "Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelik" hükümleri uygulanacak demektir.

657 sayılı Kanun'un adaylıkla ilgili hükümleri ile Yönetmelik hükümleri uygulanınca da ortaya şöyle bir durum çıkmaktadır:

Aday öğretmenler 657 sayılı Kanun'un 55. ve Yönetmeliğin 10. ve 13. maddelerine göre temel eğitim ve akabinde hazırlayıcı eğitime; 16. maddesine göre de temel eğitim ve hazırlayıcı eğitim sınavlarına tabi tutulacak; başarılı olanlar Yönetmeliğin 24. maddesine göre uygulamalı eğitime alınacak ve eğitim sonunda Yönetmeliğin 29. maddesi uyarınca birinci ve ikinci sicil amirleri tarafından haklarında performanslarını değerlendirmeye yönelik "Uygulamalı Eğitim Değerlendirme Belgesi" düzenlenerek başarılı olanlardan; 657 sayılı Kanun'un 56. maddesine göre adaylık süresi içinde hal ve hareketlerinde memuriyetle bağdaşmayacak durumları ve göreve devamsızlıkları tespit edilmeyenler, asli öğretmenlik görevine atanacaklar iken; 6528 sayılı Kanunla getirilen düzenleme nedeniyle adaylık süresi içinde tüm bunlara ilaveten ayrıca ayrı bir performans değerlendirilmesine daha tabi tutulacak ve başarılı olanlar üçüncü bir yazılı sınava girmeye hak kazanacak; yazılı sınavda başarılı olanlar sözlü sınava tabi tutulacak ve Bakanlık tarafından oluşturulacak komisyon tarafından yapılacak sözlü sınavda da başarılı olmaları durumunda öğretmen olarak atanacaklar ve tüm bunlar bir yıl içinde gerçekleştirilecektir.

657 sayılı Kanun'un adaylık ile ilgili hükümleri ile 6528 sayılı Kanun ile 1739 sayılı Kanun'un 43. maddesine eklenen fıkralardaki hükümlerin her ikisi de yasa maddesi olduğuna göre her ikisinde öngörülen hükümlerin uygulanması gerekecektir. Ancak, her ikisinin de uygulanması hem maddi olarak imkansız, hem de hukuken çelişkili ve tutarsızdır.

Anayasa Mahkemesi'nin 28.11.2013 gün ve E. 2013/46, K.2013/140 sayılı kararında da belirtildiği üzere; Anayasa'nın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti, bir hukuk devleti olarak nitelendirilmiştir. Hukuk devleti, eylem ve işlemleri hukuka uygun olan, insan haklarına dayanan, bu hak ve özgürlükleri koruyup güçlendiren, her alanda adaletli bir hukuk düzeni kurup bunu geliştirerek sürdüren, Anayasa'ya aykırı durum ve tutumlardan kaçınan, hukuku tüm devlet organlarına egemen kılan, Anayasa ve hukukun üstün kurallarıyla kendini bağlı sayıp yargı denetimine açık olan devlettir.

Anayasa'nın 2. maddesinde yer alan hukuk devletinin temel ilkelerinden biri "belirlilik"tir. Bu ilkeye göre, yasal düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ya da kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır ve uygulanabilir olması, ayrıca kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesi de gereklidir. Belirlilik ilkesi, hukuksal güvenlikle bağlantılı olup bireyin, kanundan, belirli bir kesinlik içinde, hangi somut eylem ve olguya hangi hukuksal yaptırımın veya sonucun bağlandığını, bunların idareye hangi müdahale yetkisini verdiğini bilmesini zorunlu kılmaktadır.

Tüm Devlet memurlarına olduğu üzere devlet memuru öğretmenlere de Devlet memurluğu görevinin ortak özellikleriyle ilgili temel bilgileri vermek üzere temel eğitim; öğretmenlik mesleğinin yürütülmesi için gerekli bilgi ve becerileri kazandırmak ve göreve uyumlarını sağlamak amacıyla hazırlayıcı eğitim; bir öğretmende bulunması gereken "genel kültür", "özel alan bilgisi" ve "pedagojik formasyon"a ilişkin kuramsal bilgiler ile temel ve hazırlayıcı eğitimde verilen kuramsal bilgilerin uygulamalı olarak test edilerek beceriye dönüştürülüp tecrübe kazandırılması amacıyla uygulamalı eğitim verilmesi, sadece 657 sayılı Kanunun gerektirdiği hukuksal bir zorunluluk değil; bir meslek edinmeye ve yapmaya ilişkin olarak beşerin deneyimlerinden edinilmiş temel bir meslek ilkesidir. Bu eğitimler sonucunda kişide istenilen yönde gelişme ve değişikliklerin olup olmadığı da yapılan nesnel sınav ve değerlendirmelerle tespit edilecektir.

Eğitimler verildikten ve sonuçları yapılan sınav ve değerlendirmelerle ölçüldükten sonra, disiplin açısından engel bir durumları da yok ise öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine atanmaları gerekirken; bunlar yürürlükteki yasa gereği hiç yapılmamış gibi tekrar başa dönülerek bir yıllık süre içinde tekrar performans değerlendirmesine tabi tutulmaları ve başarılı sayılanların önce tekrar yazılı sınava ve yazılı sınavda başarılı olanların sözlü sınava alınmaları, aynı sürecin aynı zaman diliminde iki defa yaşanması anlamına geldiği ve aynı zaman diliminde aynı süreç iki defa yaşanamayacağına göre, öğretmen adaylarının adaylıklarının kaldırılmasında 657 sayılı Kanun ve bağlı yönetmeliklerinin mi, yoksa 6528 sayılı Kanun ile 1739 sayılı Kanun'un 43. maddesine eklenen fıkralardaki kuralların mı uygulanacağı konusunda hukuki belirsizlik ortaya çıkmakta ve dolayısıyla iptali istenen düzenlemeler, hem öğretmen adayları hem de Milli Eğitim Bakanlığı yönünden herhangi bir duraksamaya ya da kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır ve uygulanabilir olmadığı ve bu belirsizlikten dolayı Bakanlığın keyfi uygulamalarına karşı öğretmen adaylarına koruyucu önlem içermediği için iptali istenen düzenlemeler, Anayasa'nın 2. maddesindeki hukuk devleti ilkesinin hukuki belirlilik ölçütüyle bağdaşmamaktadır.

Öte yandan, öğretmen adaylarına sadece 1739 sayılı Kanun'un 43. maddesine eklenen fıkralardaki kurallar uygulanacak ise; bu durumda 657 sayılı Kanun'da tüm Devlet memuru adayları için öngörülmüş adaylık kuralları dururken, 6528 sayılı Kanun ile 1739 sayılı Kanun'un 43. maddesine eklenen fıkralardaki hükümlerin uygulanması da hukuki açıdan birçok sorunu beraberinde getirmektedir.

Öncelikle daha önce de belirtildiği üzere, öğretmenlerin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. maddesinin "Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfı" kapsamında 657 sayılı Kanuna tabi olarak görev yapan Devlet memurları olduklarının altını çizmek gerekir. Dolayısıyla adaylık sürecinin de diğer Devlet memurlarının tabi olduğu sürece bağlı tutulması, Anayasa'nın 10. maddesi bağlamında temel bir zorunluluktur.

İkincisi, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. maddesinin ikinci fıkrasında, öğretmenlerde aranacak nitelikler "genel kültür", "özel alan bilgisi" ve "pedagojik formasyon" şeklinde belirlenmiş; üçüncü fıkrasında da bu niteliklerin yükseköğretimde kazandırılacağı belirtilmiştir.

İptali istenen fıkra ise aday öğretmenlerin sözlü sınavının;

(i) Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade kabiliyeti ve muhakeme gücü,

(ii) İletişim becerileri, öz güveni ve ikna kabiliyeti,

(iii) Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı,

(iv) Topluluk önünde temsil yeteneği ve eğitimcilik nitelikleri,

Yönlerinden Bakanlıkça oluşturulacak komisyon tarafından değerlendirilmesi şeklinde yapılacağı belirtilerek, öğretmen olarak atanacaklarda; öğretmen adaylarına yükseköğretim kurumlarında kazandırılan "genel kültür", "özel alan bilgisi" ve "pedagojik formasyon"a ilaveten yukarıda sıralanan söz konusu niteliklerin de aranacağı kuralaştırılmaktadır.

İptali istenen düzenlemelerde yer alan kriterlerden "eğitimcilik nitelikleri" dışında kalan kriterler ise, Hakimlik-Savcılık, Sayıştay Denetçiliği, Müfettişlik, Kaymakamlık,

Denetçilik, Uzmanlık gibi kariyer mesleklerin adaylığına girişte yazılı sınavdan sonra yapılan mülakat/sözlü sınavlarda uygulanan nesnellikten uzak, her türlü kayırmacılığa açık kriterlerdir ve bunlar öğretmenlik mesleğinin ayırt edici özellikleri ise mantıksal olarak kariyer mesleklerle ilgisi bulunmamakta; kariyer mesleklere özgü ise öğretmenlik mesleğiyle ilgisi kurulamamaktadır.

Kaldı ki, bu kriterlerin "genel kültür", "özel alan bilgisi" ve "pedagojik formasyon" gibi öğretmenlik mesleğine özgü nitelikler olduğu ileri sürülüyorsa, bu durumda da söz konusu kriterler temelinde yapılacak mülakat veya sözlü sınavın, kariyer mesleklerde olduğu üzere öğretmen adaylığına atanmadan önce yapılması gerekmekte; öğretmen adaylığına atandıktan sonra ise, kariyer meslekler de dahil tüm Devlet memurluğu adaylıklarında olduğu üzere adaylık döneminde verilen temel ve hazırlayıcı eğitimde kazandırılan genel ve özel bilgiler ile staj (uygulamalı eğitim)'da kazandırılan bilgi, beceri ve tecrübeler temelinde sınav ve değerlendirmelerin yapılması gerekmektedir.

Yasamanın genelliği ilkesi uyarınca yasa koyucunun istediği alanı istediği gibi düzenleme yetkisi bulunmakla birlikte, bu yetki Anayasa ve hukukun üstün kurallarıyla sınırlanmıştır. Kanunların kamu yararının sağlanması amacına yönelik olması, genel, objektif, adil kurallar içermesi ve hakkaniyet ölçütlerini gözetmesi hukuk devleti olmanın gereğidir. Bu nedenle kanun koyucunun hukuki düzenlemelerde kendisine tanınan takdir yetkisini anayasal sınırlar içinde adalet, hakkaniyet ve kamu yararı ölçütlerini göz önünde tutarak kullanması gerekir.

Bu itibarla, kişileri öğretmen adaylığına atadıktan ve bir yıl çalıştırdıktan sonra sözlü sınavında belirlenen kriterlere ilişkin eğitim de verilmeden, hiçbir nesnelliği bulunmayan ve kişilerin hayata bakışlarına, siyasal bağlantılarına, ideolojik tutumlarına, etnik ve dinsel kökenlerine, cinsiyetlerine ve hatta üyesi oldukları sendikalara göre değişebilecek olan öznel değerlendirme ölçütleri temelinde sözlü sınava tabi tutularak aday öğretmen olarak bir yıl çalıştırdıktan sonra, "öğretmenlik mesleğinin vasıflarını taşı mıyorsun" gibi hukuksal bir işlemle karşı karşıya bırakılmaları, adalet ve hakkaniyet ölçütleriyle bağdaşmadığı ve düzenlemelerde kamu yararı da bulunmadığı için iptali istenen düzenlemeler, Anayasa'nın 2. maddesindeki hukuk devleti ilkesine bu açıdan da aykırıdır.

Madde gerekçesinde yer verilen, "Madde ile, aday öğretmenlikten öğretmenliğe geçişte öngörülen yeni sistemle ülkemizin daha nitelikli bir öğretmen kadrosuna sahip olması amaçlanmaktadır." ifadesi ise tam tersine sorunsuz bir şekilde kamu yararına işleyen nitelikli öğretmen kadrosuna sahip olma hedefini, madde ile getirilen nesnellikten uzak, kayırmacılığa açık sözlü sınav sistemi ve öğretmenlik mesleğinin gerekleriyle bağdaşmayan sözlü sınav kriterleri ortadan kaldırmaktadır.

Madde gerekçesinin devamında yer verilen, "Yeni sisteme göre aday öğretmenliğe atananlar en az bir yıl fiilen çalışmak, adaylık döneminde herhangi bir disiplin cezası almamış olmak ve performans değerlendirmesine göre başarılı olmak şartlarını sağlamaları kaydıyla sınava girme hakkını kazanacaklardır." ifadesinde; aday öğretmenlerin en az bir yıl fiilen çalışacak olmaları 657 sayılı Kanunun 54. maddesinin ikinci fıkrası bağlamında yeni bir düzenleme olmadığı; "adaylık döneminde herhangi bir disiplin cezası almamış olmak" ifadesinin 657 sayılı Kanunun 57. maddesinin birinci fıkrasındaki "Adaylık süresi içinde disiplin cezası almış olanların disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişkileri kesilir." biçimindeki birinci cümlesiyle aynı içerikte olmasının yanında, Anayasaya

Mahkemesinin 14.11.2013 tarihli ve E. 2013/15, K. 2013/131 sayılı kararıyla iptal edilmiş olması nedeniyle Anayasa'ya aykırı olduğu açıktır.

Madde gerekçesine göre aday öğretmenlerin "performans değerlendirmesine göre başarılı olmak şartlarını sağlamaları" kaydıyla sınava girecek olmaları ise, Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmeliğin 29. maddesine göre, uygulamalı eğitim dönemi sonunda sicil amirlerince Yönetmelik ekinde yer alan "Uygulamalı Eğitim Değerlendirme Belgesi"nin nesnelliği ortadan kaldırılmış başka bir versiyonuna göndermede bulunma anlamına gelmenin yanında, temel ve hazırlayıcı eğitimden sonra yapılan sınavları en sona alarak, Uygulamalı Eğitim Değerlendirmesi veya aynı anlama gelmek üzere Performans Değerlendirmesini sınavın önüne alma işlevi taşımaktadır.

Bu bağlamda, genel gerekçede ve madde gerekçesinde yer verilen gerekçeler bağlamında getirilen düzenlemede öze ilişkin yenilik, adaylık dönemi sonunda nesnelliği bulunmayan öznel değerlendirmeye açık sözlü sınav ve öğretmenlik mesleğinin gerekleriyle bağdaşmayan sözlü sınav kriterleridir.

Anayasa Mahkemesinin birçok kararında vurgulandığı üzere, hukuk devletinin vazgeçilmez öğeleri arasında yer alan yasaların kamu yararına dayanması ilkesiyle bütün kamusal girişimlerin temelinde bulunması doğal olan kamu yararı düşüncesinin yasalara egemen olması ve özellikle bir ülkenin geleceğinin biçimlendirilmesinde çok önemli işlevleri olan eğitim ve öğretimin düzenlenmesinde yasa koyucunun bu esası gözardı etmemesi ve yasalara bunu en iyi şekilde yansıtması zorunludur.

Evrensel hukuk ilkeleri ya da hukukun genel ilkeleri denildiğinde, hakkın kötüye kullanılmaması, iyi niyet, sözleşmeye bağlılık, ayrımcılık yapılmaması, ölçülülük, kazanılmış hakları saygı, haklı beklentilerin korunması, yasaların geriye yürümezliği, hukuk güvenliği, adalet, eşitlik, yasallık, belirlilik ve öngörülebilirlik gibi evrensel düzeyde kabul gören hukukun üstün kuralları anlaşılmaktadır.

Madde gerekçesinde yer verildiği şekliyle, "Madde ile, aday öğretmenlikten öğretmenliğe geçişte öngörülen yeni sistemle ülkemizin daha nitelikli bir öğretmen kadrosuna sahip olması" amaçlanıyor ve bu kamu yararına ise; 657 sayılı Kanun'un 2. maddesinde, "Bu Kanun, Devlet memurlarının hizmet şartlarını, niteliklerini, atanma ve yetiştirilmelerini, ilerleme ve yükselmelerini, ödev, hak, yüküm ve sorumluluklarını, aylıklarını ve ödeneklerini ve diğer özlük işlerini düzenler." denildiğine göre, ülkemizin sadece nitelikli öğretmen kadrosuna değil, 657 sayılı Kanunun 36. maddesine göre "Din Hizmetleri Sınıfı"nda istihdam edilen daha nitelikli imam-hatip, vaiz ve müftü kadrosu yanında "İstihbarat Hizmetleri Sınıfı"nda istihdam edilen daha nitelikli istihbarat elemanı kadrosuna sahip olması ve dolayısıyla madde ile getirilen sistemin 657 sayılı Kanun'un 36. maddesinde sıralanan hizmet sınıflarında istihdam edilen tüm devlet memurlarını kapsıyor olması gerekmektedir.

Anayasa'nın 10. maddesinde yasa önünde eşitlik ilkesine yer verilmiş ve ayrımcılık yasaklanmıştır.

Anayasa Mahkemesi'nin pek çok kararında vurgulandığı üzere yasa önünde eşitlik ilkesi, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı olacağı anlamına gelmemekle birlikte, yasaların uygulanmasında birbirinin aynı durumda olanlara aynı, farklı durumda olanlara ayrı kuralların uygulanmasını ve ayrıcalıklı kişi ve toplumların yaratılmasını engellemeyi amaçlamaktadır. Anayasa'nın öngördüğü eşitlik ilkesinin çiğnenmemesi için, aynı hukuksal

durumlar aynı, ayrı hukuksal durumların ayrı kurallara bağlı tutulması gerekmektedir. Başka bir anlatımla, kişisel durumları ve nitelikleri özdeş olanlar arasında, konulan kurallarla değişik uygulamaların yapılmaması gerekmektedir.

657 sayılı Kanunun 1. maddesine göre, 657 sayılı Kanun, Genel ve Katma Bütçeli Kurumlar, İl Özel İdareleri, Belediyeler, İl Özel İdareleri ve Belediyelerin kurdukları birlikler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, kanunlarla kurulan fonlarda, kefalet sandıklarında veya Beden Terbiyesi Bölge Müdürlüklerinde çalışan memurlar hakkında uygulanacağına; 2. maddesine göre, 657 sayılı Kanunda Devlet memurlarının hizmet şartları, nitelikleri, atanma ve yetiştirilmeleri, ilerleme ve yükselmeleri, ödev, hak, yüküm ve sorumlulukları, aylıkları ve ödenekleri ve diğer özlük işleri düzenlediğine; 36. maddesinde on hizmet sınıfına yer verildiğine ve 54-57. maddelerinde de Devlet memuru adaylarının adaylığa kabul edilmeleri, yetiştirilmeleri, adaylık süresi içinde ve sonunda görevlerine son verilmesi ve 58. maddesinde de asli memurluğa atanma düzenlediğine göre, Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfında istihdam edilen öğretmenler ile diğer dokuz hizmet sınıfında istihdam edilen diğer Devlet memurlarının hukuksal durumlarının aynı olduğu, 657 sayılı Kanun ile ispatlanmış hukuksal bir gerçektir.

Hukuksal durumları aynı olanların, aynı hukuksal kurallara tabi tutulmaları ise Anayasal bir zorunluluktur. Sadece eğitim-öğretim hizmetlerinin değil, tüm kamu hizmetlerinin daha nitelikli kadrolar tarafından yürütülmesi gerektiği ve dolayısıyla öğretmen adayları için getirilen düzenleme nitelik artırıcı ve kamu yararına ise tüm memur adaylarını kapsamaması gerekeceği göz önüne alındığında; 657 sayılı Kanun'un 36. maddesindeki on farklı hizmet sınıfında istihdam edilen Devlet memurlarından, dokuz hizmet sınıfında istihdam edilenlerin adaylık sürecinin 657 sayılı Kanundaki kurallara tabi tutulması devam ettirilir iken, Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfında istihdam edilen öğretmenlerin adaylık sürecinde farklı uygulamaya maruz bırakılarak öğretmen adaylarının negatif ayrımcılığa tabi tutulmaları, Anayasa'nın 10. maddesindeki yasa önünde eşitlik ilkesiyle bağdaşmamaktadır.

Anayasanın 36. maddesinde, kişilerin adil yargılanma hakkına sahip oldukları belirtilmiş; 125. maddesinde ise idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açık tutulmuştur. Adil yargılanma hakkı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6. maddesinde de hukuki koruma altına alınmıştır.

"Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelik" in 31. maddesinde uygulamalı eğitim sonrasında öğretmen adaylarının hukuk güvenliklerinin sağlanması ve etkili bir yargı denetiminin yapılabilmesi için, "Uygulamalı eğitim değerlendirme belgesine göre, sicil amirlerince verilen puanların aritmetik ortalamasının, adaylığın kaldırılması için gerekli olan 60 puanın altında ya da değerlendirmeye esas her bir niteliğe verilen puanların verilebilecek en fazla puanın yarısı veya yarısından az olması durumunda, az puan vermeyi gerektiren sebeplerin belge ile ispatı zorunludur." kuralı getirilirken; iptali istenen düzenlemelerde öğretmen adayları için yapılacak "performans değerlendirmesi" ile öznel değerlendirmeye açık sözlü sınav için öğretmen adaylarının hukuk güvenliklerinin sağlanmasına ve etkili bir yargı denetiminin yapılabilmesine yönelik koruyucu hiçbir önleme yer verilmemiştir.

Hukuk devleti ilkesi, hukuk güvenliğinin ve adaletin sağlanmasına yönelik hukuk anlayışını temsil etmekte ve yasaların yasa koyucunun keyfine göre değil, kamu yararı amacıyla çıkarılmasını zorunlu kılmaktadır.

Iptali istenen düzenlemelerde öğretmen adayları için yapılacak "performans değerlendirmesi" ile öznel değerlendirmeye açık sözlü sınavlarda, uygulamada idareye sınırsız bir takdir yetkisi tanınırken; öğretmen adaylarının hukuk güvenliklerini sağlamaya ve haksızlığa, hukuksuzluğa ve ayrımcılığa maruz kalmaları durumunda etkili bir yargı denetimi yapılabilmesine olanak sağlayan hiçbir koruyucu önlem getirilmeyerek, yargı denetiminin etkili şekilde yapılabilmesi olanaksız hale getirilmiştir. Bu itibarla, iptali istenen düzenlemeler, öğretmen adaylarının hukuk güvenliklerini ortadan kaldırdığı için Anayasa'nın 2. maddesine; adil yargılanma hakkını etkin bir şekilde kullanmalarını engellediği için Anayasa'nın 36. maddesine ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6. maddesiyle bağdaşmadığından Anayasa'nın 90. Maddesine aykırıdır.

Yukarıda açıklandığı üzere, 6528 sayılı Milli Eğitim temel kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 5. maddesiyle, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. maddesine eklenen altıncı fıkrası, Anayasa'nın 2., 10., 36. ve 90. maddelerine aykırı olduğundan iptali gerekir.

III. YÜRÜRLÜĞÜ DURDURMA İSTEMİNİN GEREKÇESİ

Iptali istenen Anayasaya aykırı düzenlemelerin uygulanması durumunda binlerce aday öğretmen idarenin keyfi tasarruflarına dayalı olarak, bir yıl adaylık dönemini de geçirdikten sonra öğretmen olarak atanamama riskiyle karşı karşıyadır. İdarenin hukuksuz işlemiyle karşı karşıya kalan öğretmen adaylarının hukuk güvenliklerinin sağlanmasına ve etkili bir yargı denetimi yapılmasına olanak sağlayan herhangi bir düzenlemeye de yer verilmediğinden, öğretmen adayları hak arama mücadelelerinden de sonuç alamayacak ve nihayetinde ileride telafisi olanaksız zarar ve ziyanları ortaya çıkacaktır.

Öte yandan, Anayasal düzenin hukuka aykırı kural ve düzenlemelerden en kısa sürede arındırılması, hukuk devleti sayılmanın en önemli gerekleri arasında sayılmaktadır. Anayasaya aykırılıkların sürdürülmesi, özenle korunması gereken hukukun üstünlüğü ilkesini de zedeleyecektir. Hukukun üstünlüğünün sağlanamadığı bir düzende, kişi hak ve özgürlükleri güvence altında sayılamayacağından, bu ilkenin zedelenmesi hukuk devleti yönünden giderilmesi olanaksız durum ve zararlara yol açacaktır.

Bu zarar ve durumların doğmasını önlemek amacıyla, Anayasa'ya açıkça aykırı olan ve iptali istenen hükümlerin iptal davası sonuçlanıncaya kadar yürürlüklerinin de durdurulması istenerek Anayasa Mahkemesine dava açılmıştır.

IV. SONUÇ VE İSTEM

14.03.2014 tarihli ve 28941 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, 01.03.2014 tarihli ve 6528 sayılı "Milli Eğitim Temel Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"un;

5. maddesiyle, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. maddesine eklenen altıncı fıkrası, Anayasa'nın 2., 10., 36. ve 90. Maddelerine,

aykırı olduklarından iptallerine ve uygulanmaları halinde giderilmesi güç ya da olanaksız zarar ve durumlar olacağı için, iptal davası sonuçlanıncaya kadar yürürlüklerinin durdurulmasına karar verilmesine ilişkin istemimizi saygı ile arz ederiz."