

ANAYASA MAHKEMESİ BAŞKANLIĞINA

KONU :7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkında 15 eğitim sendikasının (Eğitim İş, Eğitim Sen, Teç-Sen, Hürriyetçi Eğitim-Sen, Anadolu Eğitim Sendikası, Özgür Eğitim-Sen, Eğitim Hak-Sen, İdeal Eğitim-Sen, Eğitim Söz-Sen, Eğitimde Birlik-Sen, Eşit Haklar Sendikası, TÖB-Sen, Engelsiz Eğitim Sen, Demokrat Eğitimciler Sendikası, Özel Sektör Öğretmenleri Sendikası) görüşlerinin sunulmasından ibarettir.

AÇIKLAMALAR

1.BÖLÜM- OLGUSAL DEĞERLENDİRME ve ÖZ HAKKINDA:

I.OLGUSAL DEĞERLENDİRMELERİMİZ:

Bu dilekçe, 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun eğitim alanında okullarımızda, öğretmenler ve öğrenciler için ortaya çıkaracağı telafisi imkânsız sonuçlar hakkında Anayasa Mahkemesi'ni "Yargının Dostları" (Amicus Curiae) olarak bilgilendirmek amacıyla 15 eğitim sendikası tarafından hazırlanmıştır.

Sendikalarımızın ortak görüşüne göre: 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanununun öğretmenlerin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülüklerini düzenlediğinden söz edilemez. Kanun yapma tekniğine, Anayasa'da düzenlenen "idari" düzenleyici işlemlerin hukuki mahiyetine, normlar hiyerarşisi prensibine aykırı şekilde, kapsam ve temel ilkeler belirlenmeksizin Kanunla düzenlenmesi gereken alanı Milli Eğitim Bakanlığı'nca hazırlanacak yönetmeliğe bırakılmıştır. Kanunun amacının, sadece Bakanlığa yetki vermek ve şeklen Anayasa'ya uygunluğu sağlamak olduğu anlaşılmıştır. Sadece kariyer hiyerarşisini düzenlemekle sınırlı, Meslek Kanunu olma niteliğini taşımayan 7354 Kanunun 5. ve 6., maddeleri gereği hazırlanan 12 Mayıs 2022 günlü ve 31833 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği ile Milli Eğitim Bakanlığı yanlıştta ısrar etmiştir. Yönetmeliğin pek çok maddesinin iptali ve yürütülmesinin durdurulması, Yönetmeliğin yasal dayanağını oluşturan 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanununun 5. Ve 6. maddelerinin yürütmesinin durdurulması ve iptali istemiyle Anayasa Mahkemesi'ne başvurulmasına karar verilmesi talebi ile bu dilekçenin altında imzası olan sendikalarca Danıştay nezdinde dava açılmıştır Davalar Danıştay tarafından henüz karara bağlanmamıştır (Danıştay İkinci Daire, Dosya E. No:2022/2184, Danıştay İkinci Daire, Dosya E. No:2022/2008).

12 maddeden 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu oluşan Kanun'un giriş ve yürürlük maddeleri çıkarıldığında geriye kalan 4 maddeden oluşan meslek yasası denilemeyecek bir düzenlemedir. Oysa başta öğretmenler olmak üzere eğitim çalışanlarının meslek yasası ile çözüm bekleyen çok ciddi sorunları bulunmaktadır. Kanunun hâlihazırda 600 bini aşan işsiz (atama bekleyen) öğretmeni, ders ücreti karşılığında görev yapan, özlük ve ekonomik-sosyal

hakları girdikleri ders ile sınırlı, mesleki güvenceleri bulunmayan ücretli öğretmenleri, güvencesizlik tehdidi altında hizmet sunan sözleşmeli öğretmenleri, özel rehabilitasyon merkezlerinde, özel okullarda ve özel eğitim merkezlerinde çalışan yüzbinlerce özel eğitim kurumu öğretmenlerini kapsamaktan ve sorununa dair bütünsel çözüm sunmaktan uzaktır. Örneğin Avukatlık Meslek Kanunu yaklaşık 200 maddeden oluşmakta, avukatlığın mahiyetini, avukatlık stajını, kamuda görev yapan ve serbest meslek görevi ifa eden avukatların Hak ve Ödevlerini ayrıntılı biçimde düzenlemiştir.

Eğitim Süreci bütünsel bir yaklaşım ile ele alınmamıştır. Eğitim sürecinin ekip çalışması ile ilerleyebileceği aksi iddia edilemeyecek bir gerçektir. Nitelikli bir eğitim hizmetinin sağlanmasında öğretmenlerin emeğinin yanı sıra idari, teknik ve yardımcı personelin katkısı son derece önemlidir. Eğitim hizmeti eğitime destek personeli olmadan sürdürülemez. Eğitime destek personel eğitim sürecinin ayrılmaz bir parçasıdır. Eğitime destek personelin çok ciddi sorunları olmasına karşın Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda yer almamış olmaları büyük bir eksiklik olduğunu Mahkemenizin dikkatine sunmak isteriz.

1. Öğretmenlik mesleği ile ilgili uluslararası sözleşmeler, yol gösterici belgeler, ulusal ve uluslararası deneyimlerden yararlanılmamıştır. **Öğretmenlik Meslek Kanunu’nu hazırlarken çağdaş dünyada adeta Eğitim Çalışanlarının Uluslararası Yasası olarak değer gören Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesinden yararlanmadığı gibi Milli Eğitim Bakanlığı Kurumsal deneyimi gözetilmemiştir.**

5 Ekim 1966’da Paris’te yapılan hükümetler arası özel konferansta oybirliği ile kabul edilerek karara dönüştürülen, Türkiye tarafından da imzalanan 1966 ILO / UNESCO Ortak Belgesi olan Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesi gözetilmemiştir. 1966 Tavsiyesi’nde düzenlenen bir yandan öğretmenlik mesleği ve eğitim, öte yandan eğitim emekçilerinin en geniş anlamda çalışma koşulları ile bu alandaki bireysel ve toplu nitelikli hak ve özgürlükleri konularında düzenlemeler yapan -özellikle Türkiye’nin onayladığı- evrensel ve bölgesel ölçeklerde kabul edilmiş insan hakları sözleşmeleri ve yetkili denetim organlarının kararları birincil uluslararası kaynak olma niteliğini korumaktadır.¹ 1966 Tavsiyesi, içerdiği ve düzenlediği tüm konularda, hükümetlere “eğitim” ve “çalışma” alanlarında izledikleri politika ve uygulamalarında esinlenmekle kalmayıp göz önüne almalarını ve uygun düzenlemeler yapmalarını önerdiği uluslararası hukuksal bir belgedir. Vurgulamak gerekir ki bu “tavsiye”, soyut ve devletlerin takdirine bağlı bir yol göstericilik değildir. Tavsiye hükümetlerin, öğretmenlik mesleğine ve tüm eğitim emekçilerine ilişkin alacakları önlemler ve yapacakları yasal düzenlemeler için yol gösterici nitelik taşıyan ilke ve kurallar içermektedir². 1991-2010 arasındaki dönemde, statüsü ister “kamu görevlisi” isterse “sözleşmeli personel” vb. olsun, çalışan olarak tüm öğretmenleri kapsayan bu sözleşmelerden kimileri ülkemizce onaylandı. 2006’da kabul edilen Engelli Kişilerin Hakları Sözleşmesi 2009’da onaylanması bu yönüyle önemli bir adımdır.

¹ Öğretmenlerin Statüsü Tavsiye Kararı:1966- ILO ve UNESCO ortak belgesi_ Prof. Dr. Mesut Gülmez 30.09.2020- eğitim.sen

²Prof. Dr. Mesut Gülmez, ÖĞRETMENLERİN STATÜSÜ TAVSİYESİ (1966 ILO / UNESCO Ortak Belgesi), <https://egitimsen.org.tr/wp-content/uploads/2016/05/Öğretmenlerin-statü-Tavsiyesi.pdf>

12 üyeli ILO UNESCO Ortak Komitesi, üç yılda bir yaptığı toplantılarının sonuncusunu 2009'da gerçekleştiren Ortak Komite'nin kararları, Tavsiye kurallarının nasıl anlaşılması ve uygulanması gerektiği vb. konularda karşılaşılabilecek ve Tavsiye'nin pozitif metninde doğrudan ve açık yanıtı bulunmayan çeşitli sorunlar yönünden önem taşımaktadır. İnsan hakları sözleşmelerinde olduğu gibi 1966 Tavsiyesi'ni "yaşayan belge"ye dönüştürme işlevi gördüğü unutulmamalıdır.

Oysa, Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesi ile; mesleğe hazırlama (seçme, yetiştirme programı ve kurumları), yetkinleştirilmesi, istihdam ve kariyer (giriş, ilerleme ve yükselme, istihdam güvencesi, disiplin usulleri vd.), öğretmenlerin hakları ve ödevleri (mesleki özgürlükler, tüm öğretim sistemi arasındaki ilişki vd.), öğretimin etkililiği için uygun koşullar (çalışma süresi, yıllık ücretli izinler, eğitim izinleri vd.), aylıkları, sosyal güvenliği (iş kazaları ve meslek hastalıkları, yaşlılık yardımları vd.) hususlarında mesleki standardı korumaya yönelik temel ilkeler ortaya konulmuş, yol gösterici ve genel bir çerçeve çizilmiştir.

2. MEB yaklaşık 16 yıllık deneyimden yola çıkarak eğitim kamuoyunu ikna edecek bir gerekçe sunamamıştır.

Hatırlanacağı üzere, 30.6.2004 tarihinde öğretmenlerin yükselebilecekleri kariyer basamaklarını oluşturmak ve bu basamaklarda yükselmelerini sağlamak amacıyla 657 ve 1739 sayılı yasalarda değişiklik yapılmasını öngören 5204 sayılı Yasa yürürlüğe konulmuştu. 5204 sayılı Yasanın 1. Maddesiyle, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunun 43. maddenin üçüncü fıkrasından sonra gelmek üzere yedi fıkra eklenerek öğretmenlik mesleğinin kariyer basamaklarına ayrılması düzenlenmiş, 5204 sayılı Yasa'nın 1. Maddesinde "Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükseleceklerin gireceği sınav, sınava katılacaklarda aranacak en az çalışma süresi, hizmet içi eğitim veya lisansüstü eğitim nitelikleri, her bir değerlendirme ölçütüne ilişkin hususlar ve puan değerleri, alanında ya da eğitim bilimleri alanında tezli yüksek lisans veya doktora öğrenimini tamamlamış olanlardan uzman öğretmenlik veya branş öğretmenlik için aranacak kıdem, hizmet içi eğitim, etkinlikler (bilimsel, kültürel, sanatsal ve sportif çalışmalar) ve sicil (iş başarımı) şartları ve puan değerleri, branşlar temelindeki uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sayıları, yükselmeye ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususlar Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşleri alınarak Millî Eğitim Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir." kuralına yer vermişti.

5204 sayılı Kanun 1. Maddesinin tüm fıkralarının iptali istemi ile Anayasa Mahkemesine iptal davası açılmış, Anayasa Mahkemesi'nin Yasanın bazı hükümlerini Anayasaya aykırı bularak iptaline karar verdiği bilinmektedir (21 Mayıs 2008 tarih ve 2004/83 Esas sayılı karar).

Bu bağlamda Milli Eğitim Bakanlığı öğretmenlik mesleğinin kariyer sistemine uygun olmadığını, mesleğe bir katkı sağlamadığını, alışlageldik uygulamalarda bir fark yaratmadığını 2006'dan bu yana deneyimlemiştir. 2006'da sadece bir kez yapılan sınavla eğitim sistemi içinde yer alan 106 bin 536 öğretmen uzman öğretmen olarak atandıktan sonra sınav tekrarlanmamıştır. Bu deneyim sonucu Milli Eğitim Bakanlığı, yapay bir şekilde uygulanan kariyer hiyerarşisinin, öğretmenlerin statülerinin iyileştirilmesine,

mesleki ve kişisel gelişimlerinin sağlanmasına katkı sağlayamayacağı, eğitim sistemini çağdaş bir yapıya kavuşturma amacına hizmet etmediği değerlendirilmesi ile uygulamaya devam etmemiştir.

3. Ancak koşullarda değişiklik oluşmadığı halde sadece kariyer hiyerarşisini düzenlemekle sınırlı, Meslek Kanunu olma niteliğini taşımayan 7354 Kanun gereği hazırlanan 12 Mayıs 2022 günlü ve 31833 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği ile Milli Eğitim Bakanlığı yanlıta ısrar etmiştir. Yönetmeliğin pek çok maddesinin iptali ve yürütülmesinin durdurulması, Yönetmeliğin yasal dayanağını oluşturan 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanununun 5. Ve 6. maddelerinin yürütülmesinin durdurulması ve iptali istemiyle Anayasa Mahkemesi'ne başvurulmasına karar verilmesi talebi ile bu dilekçenin altında imzası olan sendikalarca Danıştay nezdinde dava açılmıştır (Danıştay İkinci Daire, Dosya E. No:2022/2184, Danıştay İkinci Daire 2022/2008 E.) Davalar Danıştay tarafından henüz karara bağlanmamıştır.
4. 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunun 2. Maddesinde,” Kanun, eğitim ve öğretim hizmetlerini yürüten öğretmenleri kapsar.” Denilmesine rağmen, mesleği yürüten öğretmenlerin tamamı ile ilgili bütünsel bir yaklaşım sergilememektedir. 657 sayılı Kanunun 4. Maddesinin 1. Fıkrasının (D) bendi kapsamında istihdam edilip, ders ücreti karşılığı görev yapan Kamuda görev yapan öğretmenlerle aynı görevi ifa eden, “ücretli öğretmenlik” sistemine son vermediği halde, bu şekilde görev yapmaya devam edecek öğretmenleri kapsam dışında bırakmıştır. Yine Milli Eğitim Bakanlığı gözetim ve denetimine tabi özel okullarda görev yapan öğretmenleri de kapsamamaktadır. Kanun öğretmenleri, mesleğini aday öğretmen, kadrolu öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olarak kariyer basamaklarına ayırmaktadır. Kanuna dayalı hazırlanan Yönetmelik ile ücretli öğretmenlikte geçen sürenin, öğretmenlikte geçen süreden sayılmamış olması, ders ücreti karşılığı görev yapan öğretmenlerin yok sayılması anlamındadır. Oysa var olan bir olgunun görülmeyip, yasal bir çerçeveye kavuşturulmaması o sorunun çözümü anlamına gelemeyeceği açıktır.
5. **“Kariyer basamakları” şeklinde hiyerarşi yaratan Yasa, Anayasaya aykırıdır. Milli Eğitimin ihtiyaçlarını ve toplumsal ihtiyacı karşılamaktan uzaktır. ,**

Yasa aşağıda detayları ile açıklanacağı üzere Anayasa'nın birçok maddesine aykırıdır. Öğretmenlik mesleğinde hiyerarşik düzen öngörmesi, eğitimdeki sorunları gidermemesi, liyakat ilkesini gözetmemesi, idarenin kanuniliği ilkesini ihlal etmesi gibi temel aykırılık başlıkları, Yasanın öncelikli sorunları olarak ifade edilebilir. Hukuk devleti ilkesine ve eşitliğe aykırı bu yasanın, kamuda iş barışını ortadan kaldırma tehdidini barındırdığı da açıktır.

Bakanlığın kariyer basamakları uygulamaları akademik araştırmalara da konu edilmiş, kariyer basamaklarının eğitimde olumlu etkiler oluşturmadığına ilişkin sonuçlara ve tespitlere ulaşılmıştır.

Kanun değişikliği, Bakanlığın kariyer basamakları uygulamaları akademik araştırmalara da konu edilmiş, bilimsel tespit ve sonuçlara ulaşılmıştır. Öğretmenlerin yeni sisteme yükledikleri anlamlara ilişkin yapılan akademik araştırmada öğretmen ve yöneticilerin çoğunluğunun sisteminin ‘**adaletsiz, gereksiz, ayırımcı ve yetersiz**’ olduğu görüşünü benimsedikleri saptanmıştır. öğretmenlerle yapılan nitel görüşmelerde, yeni sistemin gerekli olduğunu düşünenler olduğu kadar, sistemin ayrıcalıklar ve ikilikler yaratacağını düşünenlerin de bulunduğunu görülmüştür. Araştırmaların önemli bulgulardan biri ise, kariyer sisteminin kendisi olmasa bile sınavın içeriğinin yanlış ya da hatalı olduğu bazı öğretmenlerce ifade edilmiştir.³

Yine araştırmalarda **kadın öğretmenlerin uzman öğretmenlerin toplamına oranın oldukça düşük** olduğu saptanmıştır. Bu bulgu kadın öğretmenlerin evdeki rol ve işlevlerinin ağırlığının sınava olumsuz yansımaları olarak değerlendirilebilir.⁴

Öğretmenlerin uzman öğretmenliğe ilişkin “**boş bir unvan, çıkarıcılık, sosyal sermaye genişlemesi**” şeklinde yargı ve değerlendirmeleri araştırmalarda öne çıkmıştır.⁵

OECD göstergelerine istinaden hazırlanan “Education at a Glance 2021” Raporunda kalkınma hedefleri, eğitim ve genç işsizliğinin işgücü piyasalarının bağdaştırılması, eğitime erişim, eğitim için ayrılan kamu kaynakları, öğretmenlere ödenen ücretler, öğretmenlerin durumu ve performansı, eğitim sisteminin özellikleri gibi konular ele alınmıştır. Türkiye hakkında genel olarak eğitimin finansmanın ve öğretmenlere ödenen ücretin görece düşük kaldığını; öğretmenlerin mesleklerini icra ederken karşılaştığı sorunların görece fazla olduğunu rapor edilmiştir.

7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu hakkında, Eğitim Sen, 02-15 Eylül 2022 tarihleri arasında internet sayfasında bir anket çalışması başlatmış, 10 bin 628 öğretmenin katılım gösterdiği anketin sonuçları, Öğretmenlik Meslek Kanunu’na dair eğitim emekçilerinin bakış açısını net biçimde ortaya koymuştur. “**Mevcut Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun haklarımız açısından güçlendirici etkisinin olduğunu düşünüyor musunuz?**” sorusunu 51 kişi boş bırakırken, aynı soruya 10 bin 214 kişi “Hayır” yanıtı, 363 kişi ise “Evet” yanıtı vermiş, ankete katılan öğretmenlerin %96,57’si Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun haklarını güçlendirmediklerini düşündükleri anlaşılmıştır. **Öğretmenlik Meslek Kanunu’nu mevcut haliyle destekliyor musunuz?**” sorusunu 47 kişi boş bırakırken 10 bin 418 öğretmen “Hayır”, 163 kişi ise “Evet” şeklinde yanıtlamış, öğretmenlerin %98,46’sının desteklemediği görülmüştür. “**Seminere başvuru gerekçeniz ya da gerekçenize en yakın seçenek aşağıdakilerden hangisidir?**” sorusuna, öğretmenlerin %76,22’si “**Ekonomik ihtiyaçlarımdan dolayı başvurdum**” yanıtı, %21,94’ü “Seminere başvurmam” yanıtı

³ Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi ve Sınavına İlişkin Uzman Öğretmen Görüşleri-Kerim Gündoğdu & Emine Kızıldaş DergiPark-<https://dergipark.org.tr>

⁴ Dağlı, A. (2007) İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 184-197. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/6136/82302>

⁵ Prof. Dr. Ayşen Bakioğlu, Köksal Banoğlu, Bakioğlu (2013). Öğretmenlikte Kariyer Basamakları Uygulamasına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Metaforlar Ve Sosyal Ağ Analizi Yöntemiyle İncelenmesi. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 28-55, Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruaebd/issue/386/2554>

vermiştir. Öğretmenler için **kariyer basamakları düzenlemesini desteklediğinden dolayı başvurum diyenlerin oranı ise %1,85 te kalmıştır.** Bu soruya verilen yanıtlar enflasyonun artışı ile birlikte ekonomik krizin derinleştiği dönemde öğretmenler geçim derdiyle baş başa bırakıldıklarından desteklemedikleri bir yasanın ekonomik getirilerinden yararlanmak amacı ile sınava hazırlandıklarını göstermesi açısından önemlidir. Öğretmenlerin ezici bir çoğunluğunun destek vermediği ve haklarını güçlendirmedeğini düşündüğü bir yasa kapsamında Kariyer Basamakları Sınavına hazırlık amacıyla dayatılan seminere katılmalarının nedeni ekonomik kaygılarıdır. **“Öğretmenlik Meslek Kanunu kapsamında getirilen kariyer basamakları sınavına girecek misiniz?”** sorusunu 186 kişi boş bırakırken, aynı soruya öğretmenlerin %49,87’si “Evet” (5207 kişi), %50,13’ü “Hayır” (5235 kişi) yanıtı vermiştir. Anket sonucunda ortaya çıkan genel sonuç; öğretmenler “haklarını güçlendirmeyen” ve “desteklemedikleri” bir kanun karşısında “ekonomik gerekçelerle” kanunun kendilerine dayattığı seminer ve sınava girmek mecburiyetinde bırakıldıklarını göstermektedir.⁶

Anadolu Eğitim Sendikası'nın 9-14 Eylül tarihlerinde yaptığı ve 7038 öğretmene uygulanan sonuçlara göre; Öğretmenlerin % 95,9'u Kariyer Basamakları Sınavı'nın yapılmasını doğru bulmazken Kariyer Basamakları Sınavı'nın yapılmasını doğru bulan öğretmen oranı % 4,1'dir. Ankete katılan 7038 öğretmenin %96,9'u Kariyer Basamakları Sınavı'nın kariyerlerine katkısı olacağını düşünmediğini, Kariyer Basamakları Sınavı'na girecek öğretmenlerin %96.9'u ise sadece maaşlarının düşük olması nedeniyle sınava gireceklerini ifade etmişlerdir. Anket sonuçlarına göre uzman ve başöğretmen unvanlarını doğru bulmayan öğretmen oranı %92,9'dur.⁷

Ankete katılan farklı sendika üyelerinin 7354 sayılı Kanunun öğretmenlik kariyer basamakları sınavına yaklaşımlarının farklılık göstermediğini açıklamaktadır.

Eğitim-İş Sendikası tarafından, Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun henüz TBMM'de görüşme aşamasında taslağın geri çekilmesi için imza kampanyası başlatılmış, onbinlerce eğitim emekçisi bu kampanyaya dahil olmuş ve toplanan imzalar TBMM'ye teslim edilmiştir.

Ancak akademik çalışmaların sonuçları, OECD raporu, Sendikaların anket sonuçları Sendikalar ve Konfederasyonların önerileri, öğretmenlerin yasaya karşı olma gerekçeleri Kanuna hiç bir biçimde yansımamış, Kanun revize edilmemiştir.

6. Öğretmenlik Meslek Kanunu, mesleğin ihtiyaçlarını gözetip sistematik bir yaklaşımla ele alınmak yerine, güncel politik kaygılarla şekillendirilmeye çalışılmış, konjonktürel politik önceliklerin ve yaklaşımların etkisinde kalmıştır. Öğretmenlik mesleğinin geleceğini ve niteliğini etkileyecek Kanunun hazırlığında, Eğitim Fakültelerinin, farklı eğitim sendikalarının, STK'lar'ın öneri ve katkılarına ihtiyaç duyulmamıştır.

⁶ <https://egitimsen.org.tr/iste-sahanin-sesi-anketimizin-sonucu-ogretmenlik-meslek-kanununu-desteklemeyenlerin-orani-%98-bakan-mahmut-ozer-bu-sesi-duymalidir/>

⁷ <https://www.aes.org.tr/haber-1851-aes-kariyer-basamaklari-anketi-sonuclari-aciklandi.html>

Milli Eğitim Bakanlığı, Kanun'un yürürlüğünün ardından Yönetmelik hazırlamış, zaman yitirmeksizin 18/05/2022 tarihinde Uzman Öğretmenlik ve Başöğretmenlik Eğitim Programı ile Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yazılı Sınav Duyurusunu yayınlamıştır. Bakanlık, yaşama geçirdiği seminer-sınav sürecinin okullarda, öğretmenler odalarında, yüzbinlerce üyesi olan eğitim sendikalarının sahadan itirazlarını, uyarılarını ve eleştirilerini dikkate almadan sınavı 19 Kasım 2022'de yapmayı planlamaktadır.

Sınavın yapılması durumunda eğitim alanında ve okullarda huzurun ve çalışma barışının bozulacağına ilişkin çok ciddi kaygılar taşımaktayız.

7. Kanun'un yürürlüğe girmesi sonrasında gözlemlenen Kanun nedeniyle ortaya çıkan kusur, sorun ve sıkıntılar hem eğitim sendikaları hem de öğretmenler tarafından aylardır açıkça ifade edilmektedir. Kanun kamu yararı içermemekte, öğretmenlik mesleğini tüm yönleri ile kavramamakta ve öğretmenlerin mesleki gelişimini sağlamayı esas almamaktadır. Öğretmenlerin ekonomik, özlük ve sosyal sorunlarına çözüm üretmek yerine öğretmenleri birbiri ile yarıştırmayı, yarışta kazananları ise kısmi maaş artışı ile ödüllendirmektedir.

Kamu yararına aykırı sonuçlara yol açan; devletin eğitim alanındaki görev ve yükümlülükleri ile çelişen Kanunun; iptal davasına konu hükümleri hakkında Anayasa Mahkemesinin iptal kararı vermesi gerekliliğine ilişkin Kanun'un yürürlüğe girmesinin sonrasında eğitim sendikaları olarak gözlemlediğimiz somut olgusal veriler ışığında değerlendirmelerimiz aşağıdaki gibidir:

1. Öğretmenlik meslek bilgisinin üç yönü vardır. Birincisi **genel kültür**, ikincisi **özel alan bilgisi** (sınıf öğretmeni, branş öğretmeni) üçüncüsü ise **eğitim-öğretim yeterlikleridir** (kamuoyunda mesleğin bu yönü "pedagojik formasyon" olarak bilinmektedir). Nitelikli öğretmenin genel kültür düzeyi yüksektir, alanında ve branşında bilgi, beceri ve tutumları yeterlidir, alanının branşının bilgi ve becerilerini eğitime-öğretme yeterlikleri kanalıyla öğrencileriyle paylaşma düzeyi son derece gelişkindir. Öğretmen gerek ders verirken gerekse ders dışı saatlerde mesleğin bu üç boyutunu sürekli geliştirir. Öğretmenin yaşamı öğrenme ve öğretme üzerine kuruludur, bu bağlamda sürekli öğrenme, sürekli gelişim mesleğin en önemli ilkesidir. Öğretmenler, demokratik kuralların işletildiği bir okulda ekip çalışması, içsel güdülenme, bilgi edinmeyi ve edindiğindi bilimsel bilgiyi aktarmayı de kapsayan ifade özgürlüğü çerçevesinde öğrencileriyle diyaloga dayalı bir eğitimle hem öğrencilerini hem de kendilerini hem de meslektaşlarını sürekli geliştirirler.

Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda kariyer basamaklarının temellendirildiği alan, öğretmenlik mesleğinin üç yönünden sadece birisine yöneliktir, bu katkı son derece yetersizdir. Yani kariyer basamakları, öğretmenlik mesleğinin üçayyağından biri olan eğitim ve öğretim yeterlikleri üzerinden kurulmaktadır. Gerek seminer süreci ve gerekse sınav bu eksik ve yetersiz meslek kavrayışı üzerine kurulmuştur. Seminer-sınav sürecinin odaklandığı konular, "öğretme ve öğrenme süreçleri", "ölçme ve değerlendirme", "özel eğitim ve rehberlik", "eğitimde araştırma ve Ar-Ge çalışmaları," "eğitimde kapsayıcılık", "çevre eğitimi ve iklim değişikliği", "sosyal etkileşim ve iletişim", "dijital yetkinlik", "güvenli okul ve okul güvenliği"dir. Bu konuların her biri, yıllar süren lisans, yüksek lisans ve doktora programlarına karşılık gelmektedir. Eğitim Fakülteleri ve Eğitim Bilimleri

Fakültesi bu alanların önemli bir kısmını yeterlikleri lisans ve lisansüstü eğitimde kazanılacak “eğitim uzmanlığı” alanları olarak tanımlanmaktadır. MEB’in öğretmenlerin kariyer basamakları arası geçişini sağlamak üzere seminer ve sınava dahil edilen bu konular, ancak hizmet içi eğitim kursu olabilecek sınırlılıktadır. Öğretmen, alanında ve branşında zaten uzmandır, bu alanlarda etkili hizmet içi eğitim kurslarına katılması, yüksek lisans ve doktora yapması onu alanında kuşkusuz geliştirir. Ancak öğretmenlerin hizmet öncesinde yetiştiği alan onun zaten ihtisas alanıdır.

Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda ne öğretmenlik mesleğine ilişkin ne kapsamlı, bütüncül ve derinlikli yaklaşım, ne de “uzman” ve “başöğretmen”in birbirinden ikisinin de “öğretmen”den farklı olarak hangi görev, yetki ve sorumlulukları olduğu tanımlanmıştır. Bizlerin yaklaşımına göre, bu kariyer basamaklarının 657 sayılı Kanun’un “kariyer” tarifi ile Anayasa’nın kanunilik ilkesine aykırılığı açıktır: “öğretmen”, sadece öğretmendir. Öğretmenlik zaten ihtisas mesleğidir. 2006 yılından sonra yapılan akademik araştırma sonuçlarından da anlaşılacağı üzere, öğretmenlik kariyer basamakları hiyerarşisi “adaletsiz, gereksiz ve ayrımcıdır.”

2. Öğretmenlik mesleği bir rekabet mesleği değil, iş birliği, el birliği ve dayanışma mesleğidir. “Eşit işe eşit ücret ilkesi” bu bağlamda önemlidir. Öğretmenler, sınıfında veya branşında kimi farklılıkları olsa da benzer okul ortamlarında, benzer öğrencilerle buluşur, benzer eğitim programlarını uygular, benzer öğretim ilke ve yöntemlerini izler ve öğrencileri benzer ölçme ve değerlendirme yöntemleriyle değerlendirir. Öğretmenler, benzer bir çalışma sürecinin içindedirler, benzer emek süreçlerini yaşama geçirirler. Bu nedenle öğretmenler arasında farklı unvanlar vererek katmanlar, hiyerarşiler, eşitsizlikler ve ayrımlar yaratmak eğitimi geliştirmez, aksine eğitim barışını açıkça zedeleyecektir.
3. Öğretmenlik Meslek Kanunu ile öğretmenlerin karşı karşıya kalacağı ve çalışma barışını bozacak kariyer basamakları sorunu, öğrenciler ve veliler arasında da katmanlar, ayrımlar, hiyerarşiler ve eşitsizlikler oluşturacaktır. Anayasa’ya göre kamusal eğitim hizmetini tüm yurttaşlara eşit ve eşdeğer biçimde sunmak zorundadır. Oysa MEB’in anlayışına göre, öğretmen yeterlikleri ölçülmekte, seminer-sınav süreci ile “yeterli öğretmenlerle” “yeterli olmayan” öğretmenler ayrılmış olmaktadır. Bakanlığın oluşturduğu bu algı öğrenciler ve velilere de ulaşmış olacağından örneğin ilkokula kayıt esnasında veliler çocuklarını başöğretmenin sınıfında okutmak istediğinde okul müdür ve müdür yardımcıları ne diyecektir? Kariyer basamakları sorunu eğitim hakkının ihlaline de yol açılmaktadır.
4. Nitelikli bir eğitim ve sürekli öğrenme öğretmenlerin insan onuruna yaraşır bir yaşam sürdürmeleriyle mümkündür. Çalışma koşulları, öğretmenlerin ekonomik, demokratik hakları ve özgürlüklerinin yaşama geçirilme düzeyi ile tanımlanır. Eğitim çalışanlarının, öğretmenlerin yüksek enflasyon döneminde maaşları sürekli erimektedir. Öğretmenlik Meslek Kanunu tüm öğretmenlerin, tüm eğitim çalışanlarının insan onuruna yaraşır bir yaşam sürdürmesini sağlamak yerine MEB’in seminer-sınav süreci ile aralarından bir kısmını seçtikleri ve yeterli olarak tanımladıkları öğretmenlerin maaşlarını iyileştirmeye yönelik bir düzenlemedir. Eşitlik ilkesine aykırıdır.

5. Eğitim sürecinde hem öğrenenler hem de öğretmenler yorulmaktadır, eğitim süreci karşılıklı etkileşimsel bir süreçtir, öğretmenler eğitim sürecinin en etkin öznesidir, bu nedenle dinlenme hakkı kaçınılmazdır. Uzmanlık ve başöğretmenlik sınavına hazırlanan öğretmenler yaz tatili yapamamıştır. Öğretmenlik Meslek Kanunu ile öğretmenler ve eğitim çalışanları tam yıl çalıştırılmak istenmektedir. Öğretmenler yaz aylarında sınava girmek için 180 saat video izlemek ve 470 sayfa PDF çalışmak zorunda kalmışlardır. 180 saatlik videoyu izleyemeyen öğretmenlerin sınava müracaatları sistemden kabul edilmemiştir. Öğretmenler, yeni eğitim yılı öncesinde dinlenmeleri gereken yaz tatilini belirsizlik, telaş ve yorgunlukla geçirmişlerdir. Bu yıl okullar açılmadan önce yılın önceki yılın yorgunluğunu üzerlerinden atamadan öğretmenlerin yaz ayları boyunca yaşadığı seminer-sınav baskısı, eğitim bilimleri ve çağdaş eğitimin temellerine tamamen aykırıdır.
6. ILO-UNESCO belgesi olan Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesine göre, eğitim, "... okulda geçen ilk günlerden başlayarak insan kişiliğinin tam gelişmesini, topluluğun (toplumun) düşünsel, moral, sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan ilerlemesini ve temel özgürlüklere ve insan haklarına derin bir saygı aşılamaı amaçlamalıdır. Bu değerler çerçevesinde, eğitimin barışa, tüm uluslararası ve tüm din ya da ırk grupları arasında dostluğa, hoşgörüyeye ve karşılıklı anlayışa yapabileceği katkıya en büyük önem verilmelidir." Tavsiye belgesine ifade edildiği üzere okul günü içinde öğretmenler sınıfında veya branşında sadece ders vermezler. Ders verme öğretmen zamanının önemli bir kısmını kapsar. Ancak öğretmenler derslerle doğrudan ya da dolaylı olarak ilişkili pek çok etkinlik için de zamana gereksinme duymaktadırlar. Bunlar, derslerine hazırlık, öğrencileri geliştirme ve sorunları ile ilgilenme, ödevlerin düzeltilmesi, gün içinde verdiği farklı dersler için farklı hazırlıklar, öğretmenlerin araştırma süreçlerine, okul dışı etkinliklere katılmaları, öğrencileri izlemeleri ve onlara önerilerde bulunmaları, , öğrencilerin gelişmesi, güçlenmesi ve ilerlemesi için velileri bilgilendirmeleri, öğretmenlerin hizmet içinde yetkinleşmeleri gibi etkinliklerdir.
7. Tavsiye belgesine göre sınıflardaki öğrenci sayıları, öğretmenin öğrencilerinden her birine özel bir dikkat göstermesine olanak verecek nitelikte olmalı ve ders dışı faaliyetlere zaman bırakmalıdır. Türkiye’de okulların büyük bir kısmının kalabalık, derslik başına ya da öğretmen başına düşen öğrenci sayısı oldukça yüksek olduğu bir gerçektir. Bu nedenle öğretmen zamanının büyük bir kısmı branşlara göre farklılaşsa da derse girme ve derse hazırlıkla geçmekte ve diğer etkinliklere çok az zaman kalmaktadır.

Kariyer basamakları sınavı öğretmenlerin zaman baskısı altında çalışmalarına yol açmıştır. 2022 Eylül-Kasım ayları boyunca önemli sayıda öğretmen sınav baskısı altında ders hazırlığı, nitelikli dersler verme, tavsiye belgesinde belirtilen diğer etkinliklere katılma yerine zamanını sınava hazırlık için değerlendirmeye başlamışlardır. Bu da eğitimde ciddi aksaklıklara yol açmıştır. Bu durum öğretmenlerin özenle, incelik ve dikkatle mesleklerine yoğunlaşabilmelerini engellemiştir. Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun okullarda yol açtığı gergin ve rekabetçi ortam, öğretmenlerin bilgilerini, becerilerini, şefkatlerini öğrencilerden uzaklaştırmalarına neden olmuştur. Bu da öğrenciler açısından eğitim hakkının yeterince karşılanamaması anlamına gelmektedir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu, öğretmenleri (1) mesleki görevlerini gereği gibi yerine getirmek ile (2) sınava hazırlanmak olarak ifade edilebilecek meslek etiği açısından güçlüklerle dolu yaman bir ikilemin içine itmiştir. Bu bağlamda Kanun'un iptali istenilen hükümleri kamu yararına aykırı sonuçlara yol açmıştır. Kanun'un yarattığı bu yarışmacı, rekabetçi ve gergin ortamın, Kanun'un iptali istenen hükümlerinin yürürlükte kaldığı her yeni yılda aynı sorunlara ve sıkıntılara yol açacaktır.

8. Öğretmenlik mesleği dayanışma mesleğidir. Öğretmenler için en önemli ilke bu bağlamda “çocuğun üstün yararadır.” Bir öğretmenin sınıfından çıkan öğrenci başka bir öğretmenin sınıfına girer. Bir eğitim tür ve düzeyinden mezun olan bir öğrenci başka bir tür ve düzeydeki eğitimde başka bir öğretmenin sınıfına girer. Her öğretmen öğrencilerin eksiklerini, yeterli olmadığı alanları, güçsüz olduğu yönleri görür ve tamamlamaya çalışır. Böylece öğrenciler öğretmenlerinin desteği ile gelişir, güçlenir ve özgürleşirler. Öğretmenlik Meslek Kanunu okullarda öğretmenler arasındaki dayanışma ilişkisine zarar vermektedir. Öğretmenlik mesleği ile bağdaşmıyor olması bir yana 7354 sayılı Yasanın 1. Maddesinde yapılan tanım ile de çelişen hiyerarşik kademelenmede yükselmek isteyen öğretmenler arasında zorunlu olarak bir rekabet ortamı yaratılmaktadır. Bu durum, çalışma barışını, eğitim barışını ve mesleki huzuru engellemektedir. Öte yandan Kanun'da öngörülen Adaylık Değerlendirme Komisyonu'na ve alacağı kararlara ilişkin belirsizliklerin ve keyfiliklerin, eğitim barışına vurulan bu darbeyi zaman içinde daha da büyüteceği ortadadır. Bu belirsiz ve keyfi sürecin öğretmenlerin örgütlenme özgürlüğünü de engelleyeceği kolayca öngörülebilir.
9. Okullarda “Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yazılı Sınavı-Uzman ve Başöğretmenlik Deneme Kitapları” ve “Deneme Testleri” hızlı biçimde dolaşmaya başlamıştır. Yine bir sınav ekonomisi yaratılmak istenmektedir. Kariyer basamakları sınavı Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılacaktır. 19 Kasım 2022 tarihinde yapılacak sınavın hazırlıkları tamamlanmamıştır. Öğretmenlerin hangi okulda, hangi salonda sınava girecekleri; gözetmenlerin kim olduğu, Kasım ayının ikinci haftası itibariyle halen belirlenmiş değildir.

Yukarıda sıralanmaya çalışılan sakıncaları gözeterek, Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları sınavının iptali için **15 eğitim** sendikası olarak 14 Ekim 2022'de bir araya gelerek MEB'i uyardık. 2 Kasım 2022'de ise, ortak metni esas alan basın açıklamaları yaparak bir gün iş bıraktık⁸. İlk defa 14 eğitim sendikası, Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun ve sınavının iptali için ortak metne imza atarak ve ortak eylem yaparak tarihsel bir değere sahip ciddi bir çalışma yürüttük. Anayasa Mahkemesi'nin, farklı siyasi renklerdeki bu eğitim sendikalarının Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun iptali konusunda hemfikir olmamızı dikkate alacağını umut ediyoruz.

Sonuç olarak 03.02.2022 tarihli ve 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu ile getirilen iptali talep edilen düzenlemeler, Anayasa'ya aykırıdır. Kamu yararına aykırı olan, telafisi mümkün

⁸ Eğitim-İş, Eğitim-Sen, Teç-Sen, Hürriyetçi Eğitim-Sen, Anadolu Eğitim Sendikası, Özgür Eğitim-Sen, Eğitim Hak-Sen, İdeal Eğitim-Sen, Eğitim Söz-Sen, Eğitimde Birlik-Sen, Eşit Haklar Sendikası, TÖB Sen, Engelsiz Eğitim Sen, Demokrat Eğitim Sendikası, Özel Sektör Öğretmenleri Sendikası.

olmayacak sonuçlara yol açacak bu düzenlemelerin yürürlüklerinin iptal davası sonuçlanana kadar durdurulması gerekmektedir.

Nitekim anayasal düzenin hukuka aykırı kural ve düzenlemelerden en kısa sürede arındırılması, hukuk devleti olmanın en önemli gerekleri arasında sayılmaktadır. Anayasa’ya 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.

7354 sayılı Kanun’a ilişkin ana dilekçede, iptali istenen hükümlerin Anayasa’ya aykırılıkları ayrıntılı olarak tespit edilmiştir. Bu anlamda, yürürlüklerinin durdurulması istenen hükümlerin Anayasa’ya aykırılıkları yönünde güçlü belirtilerin bulunduğu kabul edilmek gerekir. Yukarıda betimlendiği şekilde, Kanun’un yürürlüğe girmesinin akabinde geçen nispeten kısa sürede dahi, iptali istenen hükümlerin, öğretmenler ve öğrenciler açısından ileride giderilmesi güç ya da olanaksız zarar ya da durumlara sebebiyet verdiği ortaya çıkmıştır. Öğretmenler, öğrenciler, veliler ve eğitim dünyası; Anayasa Mahkemesi’nin iptali istenen hükümlerle ilgili olarak ivedi şekilde iptal kararı vermesini beklemenin yanında, aynı hükümlerle ilgili olarak gecikmeksizin yürürlüğü durdurma kararı vermesini de beklemektedirler.

Anayasa’nın “Eğitim ve öğrenim hakkı ve ödevi” başlıklı 42. maddesi ve kamu yararı çerçeve ilkesini de içermek suretiyle hukuk devleti ilkesini öngören 2. maddesi de dikkate alındığında; Anayasa Mahkemesi’nin, eldeki ampirik bulgular ışığında, iptali istenen kuralların yürürlüklerinin durdurulması kararını vermesi gerekir.

II. ESAS HAKKINDA DEĞERLENDİRMELERİMİZ:

Bir meslek kanunu yapma iddiasıyla çıkılan yolda davaya konu Kanun’da, kanun yapma tekniğine, Anayasa’da düzenlenen “idari” düzenleyici işlemlerin hukuki mahiyetine, normlar hiyerarşisi prensibine aykırı şekilde, kapsam ve temel ilkeler belirlenmeksizin bir iki temel başlık düzenlenmiş, gerisi ise Milli Eğitim Bakanlığı’nın çıkaracağı yönetmeliğe bırakılmıştır. Bu yöntemle çıkarılan Kanun’un amacın, sadece Bakanlığa yetki vermek ve şeklen Anayasa’ya uygunluğu sağlamak olduğu düşünülmektedir. Ancak Bakanlık tarafından hazırlanan Kanun’un uygulama yönetmeliği olan 12.05.2022 tarih ve 31833 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Aday Öğretmenlik Ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği” nde de pek çok meselenin ya hiç düzenlenmediği ya da Kanun’u aşar şekilde, **“normlar hiyerarşisi sistemine aykırılık”** yaratıldığı açıkça görülmüştür. Bu yönüyle de Kanun’da pek çok husus “belirsiz ve muğlak” olarak idarenin keyfiyetine bırakılmıştır.

Yasaya bütün olarak bakıldığında, yasama erkinin devre dışı bırakılması, yürütmenin yasamaya olan tahakküm kurma gayreti kendini göstermektedir. Bilindiği üzere Anayasa’nın 124. Maddesinde; *“Cumhurbaşkanı, bakanlıklar ve kamu tüzelkişileri, kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla, yönetmelikler çıkarabilirler.”* hükmü yer almış

olup, yönetmeliklerin kapsam bakımından çerçevesi çizilmiş olan kanunlar dayanak olmak şartıyla düzenlenebileceği ifade edilmiştir. Bir başka anlatımla, Kanun'un genel çerçeveyi çizmemesi, yönetmeliğin hukuka uygunluk denetiminde gözetilecek ölçü normun (7354 sayılı Kanun'un) muğlak ibareler içermesi durumunda, yönetmeliği hukuki dayanaktan yoksun bırakacağı açıktır.

Bu derece belirsizlik içeren yasanın bütünü bakımından, Anayasa'nın 7. maddesinde yer alan **“yasama yetkisinin devredilmezliği ilkesi”** bu suretle açık olarak ihlal edilmiştir.

Detaylarına yer verileceği üzere Kanun'un; **“devlet yetkisinin kullanılması”** esaslarına, kamu emekçisinin **“ücret güvencesine”**, kamu personel rejiminin **“kariyer ve liyakat”** ilkelerine, **suç ve cezalara ilişkin esaslara**, **“eşitlik ilkesine”**, **“hukuk devleti”** ilkelerine aykırılık oluşturduğunu ifade etmek gerekir.

Sistematik olarak Kanun'un, kariyer basamakları ile aday öğretmenlik süreci olmak üzere iki temel alan hakkında düzenleme yaptığını görüyoruz. Nitekim Kanun'da uygulama yönetmeliği olarak çıkarılan 12.05.2022 tarih ve 31833 Sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan Aday Öğretmenlik Ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği'nde yalnızca bu iki alanı düzenlediği ismi itibarı ile de malumdur.

Dilekçemizde bütünlüğü korumak adına da bu iki hususu ayrı ayrı değerlendirmenin yararı olacağı kanaatindeyiz.

2.BÖLÜM-ANAYASA AYKIRILIK SORUNU ve HUKUKİ DEĞERLENDİRMELER

I. ADAY ÖĞRETMENLİK SÜRECİNE DAİR HUKUKA AYKIRILIK:

Anayasa'ya aykırılık açıklamalarına maddeleri kapsayacak şekilde burada yer verilmiştir. Bu itibarla aşağıdaki açıklamaların bu ön Anayasa'ya aykırılık açıklamaları ile birlikte okunması gerekir.

Bu bölümde, Kanun'un 5. maddesi ile birlikte uygulamaya ilişkin bu alanın düzenlendiği Yönetmelikte yer alan hususlara yer verilecektir.

7354 Sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun 5. Maddesi aynen;

“Aday öğretmenlik

MADDE 5 – (1) Özel mevzuatında yer alan hükümler saklı kalmak üzere, 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, 7/4/2021 tarihli ve 7315 sayılı Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanununa göre güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılmış olma ve Millî Eğitim Bakanlığınca ve/veya Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı tarafından yapılacak sınavlarda başarılı olma şartları aranır.

(2) Adaylık süresi bir yıldan az iki yıldan çok olamaz. Bu süre içinde, zorunlu hâller dışında aday öğretmenlerin görev yeri değiştirilemez.

(3) Aday öğretmenler, eğitim ve uygulamadan oluşan Aday Öğretmen Yetiştirme Programına tabi tutulur. Aday öğretmenlerden adaylık süreci sonunda Adaylık Değerlendirme Komisyonu tarafından yapılan değerlendirme sonucunda başarılı olanlar öğretmenliğe atanır.

(4) Aday öğretmenlerden;

a) Atanma niteliklerinden herhangi birini taşımadığı sonradan anlaşılanların,

b) Adaylık süresi içinde atanma şartlarından herhangi birini kaybedenlerin,

c) Adaylık sürecinde aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alanların,

ç) Aday öğretmenler için öngörülen Aday Öğretmen Yetiştirme Programına mazeretsiz olarak katılmayanlar ile bu program sonunda Adaylık Değerlendirme Komisyonunca yapılan değerlendirmede başarısız olanların,

görevine son verilir ve bunlar üç yıl süreyle öğretmenlik mesleğine alınmaz.

(5) Dördüncü fıkranın (ç) bendi kapsamında görevlerine son verilmesi gerekenlerden aday öğretmenliğe başlamadan önce 657 sayılı Kanuna göre memurlukta adaylığı kaldırılarak asıl memurluğa atanmış olanlar, kazanılmış hak aylık derecelerine uygun memur unvanlı kadroya atanır.

(6) Aday öğretmenlerin adaylık sürecinde yetiştirilmelerine esas Aday Öğretmen Yetiştirme Programı ve Adaylık Değerlendirme Komisyonunun oluşumu ile aday öğretmenlik sürecine ilişkin diğer usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.”

şeklinde düzenlenmiştir. Bununla birlikte uygulama Yönetmeliğinin 9. Ve 10. maddeleri de aynen;

“Adaylık Değerlendirme Komisyonu

MADDE 9- (1) Adaylık Değerlendirme Komisyonu; il millî eğitim müdürünce belirlenen eğitim müfettişi/ilgili il millî eğitim müdür yardımcısı/il veya ilçe millî eğitim şube müdürünün başkanlığında, danışman öğretmen ve eğitim kurumu müdüründen oluşur.

(2) Adaylık Değerlendirme Komisyonu, aday öğretmenin eğitim ve uygulama görevlerinden oluşan Yetiştirme Programını tamamlayıp tamamlamadığına yönelik değerlendirme yapar. Yetiştirme Programını tamamlayanlar başarılı sayılır.

Öğretmenliğe atama ve göreve son verme

MADDE 10- (1) Aday öğretmenlerden Adaylık Değerlendirme Komisyonu tarafından yapılan değerlendirme sonucunda başarılı sayılanların adaylıkları valiliklerce kaldırılır ve ilgili mevzuatı doğrultusunda öğretmenliğe atamaları yapılır.

(2) Aday öğretmenlerden;

a) Atanma niteliklerinden herhangi birini taşımadığı sonradan anlaşılanların,

b) Adaylık süresi içinde atanma şartlarından herhangi birini kaybedenlerin,

c) Adaylık sürecinde aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alanların,

ç) Yetiştirme Programına mazeretsiz olarak katılmayanlar ile bu program sonunda Adaylık Değerlendirme Komisyonunca 9 uncu maddenin ikinci fıkrasına göre yapılan değerlendirmede başarısız olanların,

görevine son verilir ve bunlar üç yıl süreyle öğretmenlik mesleğine alınmaz.

(3) İkinci fıkra kapsamında görevlerine son verilen aday öğretmenlerden aday öğretmenliğe başlamadan önce 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre memurlukta adaylığı kaldırılarak asıl memurluğa atanmış olanlar, kazanılmış hak aylık derecelerine uygun memur unvanlı kadroya atanır.”

şeklinde düzenlenmiştir.

Öncelikle Kanun'da aday öğretmenlik tanımından başlayarak süreci özetlemek gerekir.

Yönetmeliğin “Tanımlar” başlıklı 4. Maddesinde “*aday öğretmen; Öğretmenlikte adaylığı daha önce kaldırılmamış olanlardan öğretmenliğe ilk defa atama suretiyle atananları,*” Biçiminde tanımlanmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığınca ataması gerçekleştirilen öğretmenler öncelikle Kanun ve Yönetmelikte öngörülen aday öğretmenlik statüsü ile görevlerine başlamaktadır. Sonrasında adaylık sürecinde, süreç içerisindeki Öğretmen Yetiştirme Programını tamamlayarak, Adaylık Değerlendirme Komisyonu tarafından yapılacak değerlendirme neticesinde başarılı olarak kabul edilmeleri halinde öğretmen olarak atanacaklardır.

Anlatılan şekilde ilerleyecek süreç içerisinde son derece sakıncalı, memuriyet güvencesini hiçe sayan, bütünüyle keyfi ve kayırmacılığa son derece açık bir belirsizlik hali söz konusudur. Bu hususa maddeler bazında yer vermek gerekecektir.

A- Kanun'un 5.maddesinin 1. Fıkrası Hakkında değerlendirme:

Öncelikle Kanun'un 5/1. Fıkrasında, aday öğretmenliğe atanma şartlarından birisi olarak,

" 7/4/2021 tarihli ve 7315 sayılı Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanununa göre güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılmış olma" hükmü yer almaktadır. Aday öğretmenliğe atanma koşullarından biri olarak 7/4/2021 tarihli ve 7315 sayılı Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanunu'na göre güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılmış olma şeklindeki koşulun yaratacağı sakıncalar ortadadır. Kanun'a göre yapılacak arşiv araştırması ve güvenlik soruşturmasına göre mesleğe atanma, başta hukuk devleti ilkesi olmak üzere anayasaya aykırıdır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki; Devletin, bireyin maddi ve manevi varlığını geliştirecek ortamın oluşturulması temelinde pozitif yükümlülüğünün bir somutlaşması olarak (Anayasa'nın 42'nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “kimse” ibaresinin delaletiyle) herkes bakımından eğitim hakkının erişilebilir kılınması, öğretmenler marifetiyle mümkündür. O halde öğretmenlerin statüsünün, Anayasa'nın 128'inci maddesi bağlamında “*diğer kamu görevlisi*” niteliğinde olması gerekmektedir. Bu bağlamda kanun koyucu tarafından öğretmenlerin ataması, görevlendirilmesi, niteliği, görev ve yetkisi, aylık ve ödeneği ile diğer

özlük haklarının Anayasa'nın öngördüğü ilkeler ve özellikle de mezkûr 128'inci madde uyarınca maddi anlamda kanunilik ilkesi dahilinde düzenlenmesi gerekmektedir. Ne var ki iptali istenilen ibare, aday öğretmenliğe atanma koşulunun, Anayasa'nın öngördüğü çerçevede düzenlenmesine engeldir. Bu durum, Anayasa'ya çok yönlü olarak aykırıdır.

Kamu görevlilerinin özlük hakları bağlamında kanunilik ilkesi bakımından: Anayasa'nın 128'inci maddesinin birinci fıkrası kapsamındaki görevleri yürüten bütün personelin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülüklerinin kanunla düzenlenmesi gerekir (*Anayasa Mahkemesi'nin 22.11.2012 tarihli ve 2011/107 E.; 2012/184 K. sayılı Kararı*). Anayasa Mahkemesi'nin sıkça vurguladığı gibi kanunilik ölçütünün sağlandığından söz edilebilmesi için kanunun şeklen var olması yeterli olmayıp yasal kurallar keyfiliğe izin vermeyecek şekilde belirli, ulaşılabilir ve öngörülebilir nitelikte olmalıdır. Esasen kanunun bu niteliklere sahip olması, Anayasa'nın 2'nci maddesinde güvenceye bağlanan hukuk devleti ilkesinin de bir gereğidir. Dolayısıyla Anayasa'nın 128'inci maddesinde yer verilen kanunilik ölçütü, Anayasa'nın 2'nci maddesinde güvence altına alınan hukuk devleti ilkesi ışığında yorumlanmalıdır (aynı yöndeki değerlendirme için bkz. AYM, E.2018/88, K.2020/24, 11/6/2020 §§ 13, 14) (*Anayasa Mahkemesi'nin, 22.10.2020 tarihli ve 2020/1 E.; 2020/563 K. sayılı Kararı, § 41*). İhtilafı kural, Anayasa'nın 128'inci maddesinin 2'nci fıkrasına aykırı şekilde, 7315 sayılı Kanun'a göre güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasının esas ve usulleri (*söz gelimi kim tarafından yapılacağı, kapsamının ne olduğu, soruşturma ve araştırmaya hangi bilgi ve belgelerin konu olacağı, elde edilen verilerin muhafaza ve yok edilme usulü*) net bir biçimde kanun formunda ortaya koymamış ve bu hususların belirlenmesini idarenin düzenleyici işlemlerine bırakmıştır. Oysa bir kamu görevlisi olan öğretmen statüsünde olmaya aday kişilere yönelik yapılacak güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasının usul ve esaslarının kanun düzeyinde belirlenmesi ve idarenin keyfi işlem ve eylemlerine terk edilmemesi gerekirdi. İptal istenen ibare, bu nedenle Anayasa'nın 128'inci maddesine aykırıdır.

Hukuk devleti ilkesi bakımından: Hukuk devleti, bütün işlem ve eylemlerinin hukuk kurallarına uygunluğunu başlıca geçerlik koşulu sayan, her alanda adaletli bir hukuk düzeni kurmayı amaçlayan ve bunu geliştirerek sürdüren, hukuku tüm devlet organlarına egemen kılan, Anayasa'ya aykırı durum ve tutumlardan kaçınan, insan haklarına saygı duyarak bu hak ve özgürlükleri koruyup güçlendiren, Anayasa'ya ve hukuk kurallarına bağlılığa özen gösteren, yargı denetimine açık olan, yasaların üstünde yasa koyucunun da uymak zorunda olduğu temel hukuk ilkeleri ile Anayasa'nın bulunduğu bilinci olan devlettir (*Anayasa Mahkemesi'nin 02.06.2009 tarihli ve 2004/10 E.; 2009/68 K. sayılı Kararı*). Hukuk devletinin önkoşullarından olan hukuki güvenlik ilkesi hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, hukuki belirlilik ilkesi de kanun hükümlerinin şüpheye yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılabilir olmasını ve ayrıca kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesini ifade etmektedir (bkz. AYM 9.2.2017, 2016/143 E.– 2017/23 K. par. 13; RG. 12.4.2017-30036) (*Anayasa Mahkemesi'nin 04.05.2017 tarihli ve 2015/41 E.; 2017/98 K. sayılı Kararı*). Kanun düzeyinde tanımlanması gereken hususları idarenin düzenleyici işlemlerine tevdi eden ve yukarıda tanımlandığı anlamda hukuki güvenlik ve belirlilik ilkelerinin gereklerini yerine getirmeyen ihtilafı ibare, Anayasa'nın 2'nci maddesine aykırıdır.

İdarenin kanuniliği ilkesi bakımından: Anayasa'nın 123'üncü maddesinde yer alan idarenin kanuniliği ilkesinin iki boyutu bulunmaktadır. İlk boyutu, idarenin *secundum legem* özelliğidir (kanuna dayanma ilkesidir). Bu ilkeye göre idarenin düzenleme yetkisi kanundan kaynaklanır. İkinci boyutu, idarenin *intra legem* özelliğidir (kanuna aykırı olmama ilkesidir). Bu ilkeye göre idarenin işlem ve eylemleri kanunun çizdiği sınırlar içinde kalmalıdır.

Bu nedenle aday öğretmen atanabilmek için yapılacak güvenlik soruşturmasının ve arşiv araştırmasının esas ve usullerinin; Anayasa'nın 128'inci maddesinde hüküm altına alınan ve hukuk devletinin temel taşı olan maddi anlamdaki kanunilik kıstasının gereklerini karşılaması ve kanuna dayanması ile kanuna aykırı olmaması için; genel çerçevesinin keyfi uygulamaya yer vermeyecek açıklıkta kanun düzeyinde çizilmesi gerekmektedir. Ancak kanun koyucu; güvenlik soruşturmasının ve arşiv araştırmasının esas ve usulleri –Anayasal ilkelerin aksine- (söz gelimi soruşturma ve araştırma yapacak mercii, bu mercinin hangi sınırlar dahilinde ve hangi amaçla yapacağı, hangi bilgi ve belgelerin konu edileceği, bu verilerin muhafaza ve yok edilme usulü, elde edilen verilerin kötüye kullanılmasını engellemeye yönelik teminatların ne olduğu) hakkında tamamen sessiz kalmış, bu hususları idarenin düzenleyici işleminin konusu yapmıştır. Her ne kadar kanun koyucunun söz konusu güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasının esas ve usullerinin sınırlarının; ‘‘7315 sayılı Kanun’a göre’’ şeklindeki ibareyle çizildiği ifade edilebilir ise de; 7315 sayılı Kanun, Anayasa’ya uygun biçimde temel çerçeve belirlememiştir. Nitekim; CHP tarafından 7315 sayılı Kanun’un esas yönünden Anayasa’ya aykırı olduğu iddiasıyla Anayasa Mahkemesi nezdinde 16.06.2021 tarihinde 2021/60 E. No’lu dosya üzerinden iptal davası açılmıştır. (7315 sayılı Kanun’un *Anayasa’ya şekil yönünden aykırılık iddiası hakkında, 13.10.2021 tarihli ve 2021/43 E.; 2021/74 K. sayılı red kararı verilmiştir.*)

Yasama yetkisinin devredilmezliği bakımından: Anayasa'nın 7'nci maddesinde temelini bulan yasama yetkisinin devredilmezliği ilkesine göre yasama yetkisi yalnız Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne aittir. Bu nedenle idareye düzenleme yetkisi veren bir yasa kuralının temel ilkeleri ortaya koyması ve çerçeveyi çizmesi gerekir. Diğer bir deyişle idareye sınırsız ve belirsiz bir düzenleme yetkisi bırakılamaz. Nitekim idarenin düzenleme yetkisi; sınırlı, tamamlayıcı ve bağımlı bir yetkidir. Yasa ile yetkilendirme, Anayasa'nın öngördüğü biçimde yasa ile düzenleme anlamını taşımamaktadır (*Anayasa Mahkemesi'nin 02.05.2008 tarihli ve 2005/68 E.; 2008/102 K. sayılı Kararı*).

Kamu hizmetinde görevin gerekli kıldığı nitelikler bakımından: Anayasa'nın 70'inci maddesinde yer alan ve her Türk vatandaşına eşit şekilde tanınan kamu hizmetine girme hakkı, kamu hizmeti icra edecek personellerin istihdamının liyakata dayalı bir sistem içerisinde gerçekleşmesini sağlar. Anayasa; ödevle nitelik arasında sıkı bir ilişki bulunduğunu, bunun dışında hizmete alınmada hiçbir nedenin gözetilemeyeceğini, daha açık bir anlatımla ayrımın yalnızca ödev-nitelik ilişkisi yönünden yapılması gerektiğini buyurmaktadır. O halde ödevle, onun gerektirdiği niteliği birbirinden ayrı düşünmeye olanak yoktur. Buna göre, o nitelikler görevlilerde bulunmadıkça o ödev yerine getirilemeyecek ya da ödev, görevin gerekleri doğrultusunda yerine getirilmemiş olacak demektir. Kamu hizmetlerinin özellikleri olduğu ve bu hizmetleri gören idare ajanlarının da özel statülere bağlı bulunduğu bilinen bir gerçektir. Memurlarda yasalarca aranan nitelikler ve onlar hakkında yasalarda öngörülen kısıtlamalar,

kamu hizmetinin etkin ve esenlikli bir biçimde yürütülmesi amacına yöneliktir (Anayasa Mahkemesi'nin 09.10.1979 tarihli ve 1979/19 E.; 1979/39 K. sayılı Kararı).

Kişisel verilerin korunması, Anayasal düzeyde (20'nci madde) özel hayatın gizliliği hakkına ilişkindir. Nitekim Anayasa Mahkemesi'nin bir kararının müteallik bölümü:

Anayasa'nın temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasının sınırlarını düzenleyen 13'üncü maddesinin ilk cümlesi uyarınca, *“Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir”*. Anayasa'nın 20'nci maddesinin üçüncü fıkrasının son iki cümlesine göre, *“Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir”*. Ancak iptali talep edilen ibareyle güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılacağı öngörülmüş ve fakat bunun yasal çerçevesi çizilmemiştir. Diğer bir deyişle soruşturma ve araştırmaya konu hususların ne olduğuna, nasıl / ne kadar süre ile kaydedileceğine, analiz edileceğine, muhafaza edileceğine, kim tarafından imha edileceğine, kurum ve kuruluşlarla paylaşılmasına; amacı dışında kullanılmamasına, siber güvenliğinin sağlanmasına; bunlara resmi makamların keyfi müdahalesinin önlenmesine; bunlardan suret alınmasına; başvuru usullerine (vb.) ilişkin kanun düzeyinde hiçbir kıstas, kanuni güvence öngörülmemiştir. Hiçbir sınırlandırmaya tabi olmayan söz konusu müdahale, kişisel verilerin korunması hakkını tamamen savunmasız bırakmakta, keyfiliğe açık hale getirmekte ve yasallık ilkesini zedelemektedir.

Ölçülülük ilkesi gereğince kişisel verilerin korunması hakkına yapılan söz konusu müdahalede; amaç ve araç ilişkisi bakımından, aracın (*aday öğretmenliğe atanacak kimse hakkında güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılması*), amacı (Anayasa Mahkemesi'nin 24.07.2019 tarihli ve 2018/73 E.; 2019/65 K. sayılı Kararı, § 170: *“Anayasa'nın 129. maddesinin birinci fıkrasında memurlar ve kamu görevlilerinin Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunma yükümlülükleri düzenlenmiştir. Belirtilen hususlar gözetilerek kamu görevlerine atanacak kişiler bakımından birtakım şartlar getirilmesi doğaldır. Bu şekilde aranan nitelikler kamu hizmetinin etkin ve sağlıklı bir biçimde yürütülmesi amacına yöneliktir. Dolayısıyla kamu görevine atanmadan önce kişilerin güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasının yapılmasını öngören kural kanun koyucunun takdir yetkisindedir. Ancak bu alanda düzenleme getiren kuralların kamu makamlarına hangi koşullarda ve hangi sınırlar içinde tedbirler uygulama ve özel hayatın gizliliğine yönelik müdahalelerde bulunma yetkisi verildiğini yeterince açık olarak göstermesi ve olası kötüye kullanmalara karşı yeterli güvenceleri sağlaması gerekir.”* delaletiyle sadakat yükümlülüğü) gerçekleştirmeye elverişli, gerekli olması ve amaç ile araç arasında orantı bulunması gerekmektedir. Ancak yapılacak güvenlik soruşturmasının ve arşiv araştırmasının esas ve usullerinin şeffaf ve objektif biçimde kanun düzeyinde belirlenmemesi; aracı, amacı gerçekleştirmeyi elverişsiz hale getirmektedir. İhtilaflı düzenlemeyle kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı kanun düzeyinde güvencelenmediğinden temel bir hakkın keyfi şekilde sınırlanabilmesi öngörülmektedir.

B- Kanun'un 5. Maddesinin 3. Fıkrası Hakkında Değerlendirme:

Kanun'un 5/3. maddesi; "3) *Aday öğretmenler, eğitim ve uygulamadan oluşan Aday Öğretmen Yetiştirme Programına tabi tutulur. Aday öğretmenlerden adaylık süreci sonunda Adaylık Değerlendirme Komisyonu tarafından yapılan değerlendirme sonucunda başarılı olanlar öğretmenliğe atanır.*" şeklinde yer almış olup, öğretmenliğe atamada "*Adaylık Değerlendirme Komisyonu*" tarafından yapılacak değerlendirmenin esas olacağı belirtilmiştir.

Yetiştirme programının içeriği bilinmemektedir. Program, 11/3/2022 tarihli ve 31775 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Personeli Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliğine göre oluşturulan Eğitim Kurulunca oluşturulacaktır. Bu Yönetmeliğe göre, Eğitim Kurulu; "Bakan tarafından görevlendirilen bakan yardımcısının başkanlığında Din Öğretimi Genel Müdürü, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürü, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürü, Ortaöğretim Genel Müdürü, Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürü, Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürü, Personel Genel Müdürü ve Temel Eğitim Genel Müdüründen oluşur. Kurul Başkanı gündeme bağlı olarak ilgili diğer birimlerin temsilcilerini de davet edebilir. Kurul her yıl eylül ayında bir defa olağan, gerektiğinde başkanın çağrısı üzerine olağanüstü toplanır ve oy çokluğu ile karar alır. Eğitim Kurulunun kararı Bakan onayı ile kesinleşir." biçiminde oluşturulmuştur.

Yetiştirme programının oluşturulmasında kanun bir çerçeve çizmemiş, bu alanda yetkinliği tartışmasız olan akademi program belirlenmenin dışında tutulmuştur. Yine Kurulda Eğitim - Bilim iş kolunda örgütlü sendikaların temsilcilerine yer verilmemiş, sistemin taraflarının Kurulda temsil edilmeleri hususu eksik bırakılmıştır. "Sendika temsilcilerine" yer verilmemesi şeklindeki eksik düzenleme 4688 sayılı Kanunun 19. Maddesinin 2. Fıkrasının "Genel olarak kamu personelinin hak ve ödevleri, çalışma koşulları, yükümlülükleri, iş güvenlikleri ile sağlık koşullarının geliştirilmesi konularında görüş bildirmek ve toplu sözleşmenin uygulanmasını izlemek üzere yapılacak çalışmalara temsilciler göndermek." şeklindeki (a) bendine, "Devlet personel mevzuatında kamu görevlilerinin temsilini öngören çeşitli kurullara temsilci göndermek." şeklindeki (b) bendine aykırıdır.

Kanunun 5. maddesi Adaylık değerlendirmesinin çerçevesini çizmemiştir. Değerlendirmeyi politik saiklerle atanan yöneticilerin takdirine terk edilmiştir. Değerlendirme komisyonları üyelerinin atama ve görevlendirmeleri davalı Bakanlığın mülakata yönelik siyasi kayırmacı yaklaşımı ile oluşmuşken, aday öğretmenliğin sadece bu Komisyonun değerlendirmesi esas alınarak kaldırılması objektif kriterlerin esas alınmadığının göstergesidir. Öğretmenlerin adaylıkları, Değerlendirme Komisyonunca yapılan değerlendirmelerle değişik gerekçelerle, özellikle de siyasal kayırmacılık gibi kaygılarla kaldırılamayabilecektir. Adaylığın kaldırılmasında Komisyonun objektif değerlendirme esasları dışına çıkmasına imkan yaratılmıştır. Değerlendirme standartların belirlenmemiş olması, Yönetmelikte öngörülen biçimde değerlendirme sonucunda adayların genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon/öğretmenlik meslek bilgisi bakımından aranacak nitelikleri taşıyıp taşımadığını değerlendirmesinin idari yargı tarafından denetimini sağlamayacaktır. Anılan düzenlemenin öncelikle yürütülmesinin durdurulması ve iptaline karar verilmelidir.

Kanun'un 5. Maddesinde komisyonun kimlerden oluşacağına dair bir düzenleme yer almamıştır. Böylesi önem arz eden, unvan tahsis eden, bir anlamda mesleğe devam-kabul

işlemleri yapacak olan komisyonun Kanun kapsamında kimlerden teşekkül edeceğinin düzenlenmesi gerekliliği açıktır. Kanunun yerine komisyon üyelerinin belirlenmesini Yönetmeliğe bırakması Anayasaya aykırıdır.

Ayrıca yine Aday Öğretmen Yetiştirme Programı çerçevesi, Kanunla çizilmemiştir. Bakanlığın keyfiyetine bırakılmıştır. Yönetmeliğin 10. Maddesiyle de aday değerlendirme komisyonunun yapacağı değerlendirme neticesinde başarılı sayılanların öğretmen olarak atanacağı ifade edilmiş, bu alan tatmayla Yönetmeliğe terkedilmiştir.

Ancak bu yetiştirme programı sonrasında komisyon tarafından adayların başarılı bulunacağı ifade edilmesine rağmen, “başarılı sayılmaya” dair hiçbir ölçüt ve tanımlama da yer almamıştır. Komisyonun hangi esaslara göre değerlendirme yapacağı konusunda da hiçbir objektif belirleme bulunmamaktadır. Kariyer ve liyakat ilkesini hakim kılmaktan uzak nitelikteki düzenlemenin sakatlığı ortadadır.

Anayasanın 6. Maddesinde de; “Egemenliğin kullanılması, hiçbir surette hiçbir kişiye, zümreye veya sınıfa bırakılamaz. Hiçbir kimse veya organ kaynağını Anayasadan almayan bir Devlet yetkisi kullanamaz.” İfadesiyle ve genel ilkeler nazarında da **yetkisizliğin asıl olduğu**, kanun tarafından verilmemiş bir yetkinin kullanılmasına olanak bulunmadığı da açıktır. Bu suretle de komisyon üyelerinin kimlerden oluşacağının yönetmelik düzeyinde belirlenmesine imkan yoktur. Bu yönüyle Kanun’da düzenlenmesi gereken bu husus eksik bırakılmakla ve belirsizliği yönüyle yasaların açık, belirli ve sürekli olma niteliği gerekliliği bakımından Anayasa’ya aykırılık oluşturmaktadır.

C- Kanun'un 5. Maddesinin 4. Fıkrası Hakkında Değerlendirme:

Kanun'un 5/4. maddesinde;

“c) Adaylık sürecinde aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alanların,

ç) Aday öğretmenler için öngörülen Aday Öğretmen Yetiştirme Programına mazeretsiz olarak katılmayanlar ile bu program sonunda Adaylık Değerlendirme Komisyonunca yapılan değerlendirmede başarısız olanların,

görevine son verilir ve bunlar üç yıl süreyle öğretmenlik mesleğine alınmaz.”

düzenlemesi yer almış, bununla birlikte buna paralel şekilde Yönetmeliğin 10. Maddesinin 2. fıkrası;

“c) Adaylık sürecinde aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alanların,

ç) Yetiştirme Programına mazeretsiz olarak katılmayanlar ile bu program sonunda Adaylık Değerlendirme Komisyonunca 9 uncu maddenin ikinci fıkrasına göre yapılan değerlendirmede başarısız olanların,

görevine son verilir ve bunlar üç yıl süreyle öğretmenlik mesleğine alınmaz.”

ifadeleriyle düzenlenmiştir.

Kanun'un 5. Maddesinin 4. Fıkrasının c) bendinde özetle, adaylık süreci içerisinde aday öğretmenin aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almaları halinde görevine son verileceği ve üç yıl süreyle öğretmenlik mesleğine alınmayacağı ifade edilmektedir.

657 sayılı Kanunun 48. Maddesinde düzenlenen Devlet Memurluğuna atanma şartlarını taşımanın yanı sıra alan sınavı da dahil KPSS sonucuna göre taban puanın çok üstünde puan alanlar "öğretmen" olarak atanır. Adaylık süreci atama işleminden sonra başlar. Bir öğretmen ilk atama ile birlikte öğretmenlik görevini fiilen yerine getirmeye başlar. Adaylığın kaldırılmasına ilişkin düzenlemeler yer ne kadar "temel" kanuna dayansa da hukuka aykırıdır. Ancak Yönetmelik kapsamında düzenlendiğinden madde hükümleri davaya konu edilmiştir.

Aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezaları disiplin cezasıdır. Disiplin cezalarının temel amacı, **memurun çalışmalarında daha verimli ve yararlı şekilde çalışmasını sağlama ve kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesinin sağlanmasıdır**. Bu yönüyle değerlendirildiğinde aylıktan kesme gibi orta düzeyde bir ceza, memuriyetten çıkarma sonucunu doğuracak şekilde genişletilmekte ve Devlet Memurları Kanunu'nda yer alan disiplin ceza sistemine aykırılık oluşturmaktadır. Anayasa Mahkemesi'nin belirttiği üzere; disiplin cezaları, "kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla öngörülmüş, yapma veya yapmama biçiminde beliren davranış kurallarının ihlali hâlinde uygulanan idari yaptırımlardır. Kamu hizmetlerini yürütenlerin görev, yetki ve sorumlulukları kamu hizmeti ve hizmet gerekleri ile sınırlandırılmış; bu sınırlar dışına çıkanların ise disiplin cezaları ile cezalandırılmaları ilgili kanunlarda öngörülmüştür (Anayasa Mahkemesi'nin 20.12.2018 tarihli ve 2018/107 E.; 2018/114-K. sayılı Kararı). 7354 sayılı Kanun'da ise disiplin hükümleri bakımından diğer 657 sayılı Kanuna atıf yapılmıştır. 657 sayılı Kanun'un disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve halleri düzenleyen 125'inci maddesinde sayılmıştır.

657 sayılı Kanun'un 125'inci maddenin ilgili bölümünün lafzından da anlaşılacağı üzere; muğlak ibarelerle tanımlanan fiillere anılan türdeki disiplin cezaları bağlanmıştır. Disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin muğlaklığı, fiil ve hallerin tipik olmaması disiplin cezalarının iptali ile ilgili idari yargı kararlarıyla sabittir. Bu muğlaklık, uygulamada bu türden cezaların haksız yere verilmesine sebep olmakta, öğretmenler Anayasa'nın 51. Maddesinde Sendikal Faaliyet başlığı altındaki hakları kullanmaları, sendikal faaliyette bulunma gerekçesi ile disiplin cezaları ile cezalandırılmaktadırlar (örneğin sendikal kararlar gereği bir günlük, bir saatlik hizmet üretmeme eylemleri aylıktan kesme, basın açıklamasına katılmak ise kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile cezalandırma ile sonuçlanmaktadır.). Bu durumda, sendikal faaliyette bulunma adaylığın kaldırılmasına engel olacaktır. Bu durumun memuriyet güvencesini ortadan kaldıracağı açık olup, okul müdürünün iki dudağının arasında kaderi tayin edilen düşünmeyen, sorgulamayan, konuşamayan öğretmenlerden teşekkül edecek bir eğitim sistemini yaratmayı amaçlamaktadır.

Bunun yanı sıra hükümlerin devamında bu suretle görevlerine son verilenlerin üç yıl süreyle öğretmenlik mesleğine alınmayacakları ifade *göreve son verilme* gibi son derece ağır sonuçları olan bir netice öngörülmüştür. Düzenleme gereği disiplin cezası ile cezalandırılmış aday

öğretmen, ikincil bir yaptırıma muhatap kılınarak aynı fiil nedeni ile ikinci defa cezalandırılacaktır. Aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alan, aday öğretmenin görevine son verilerek üç yıl süreyle öğretmenlik mesleğine alınmayacaktır. Yani bu disiplin cezaları ile cezalandırılanlara ikinci kez idari yaptırım uygulanmaktadır. Bu durumun aynı fiil nedeniyle yeniden yargılanmama veya cezalandırılmama ilkesinin ihlalidir. Anayasa Mahkemesi'ne göre de, “ ... hukuk devleti ilkesi ve ceza hukukunun temel ilkeleri arasında yer alan 'aynı fiilden dolayı iki kez yargılama olmaz (ne bis in idem)' ilkesi gereğince, kişi aynı fiil nedeniyle birden fazla yargılanamaz ve cezalandırılmaz” (Anayasa Mahkemesi'nin 31.05.2017 tarihli ve 2017/28 E.; 2017/107 K. sayılı Kararı, § 15).

Kanun'un 5. Maddesinin 4. Fıkrasının ç) bendinde aday değerlendirme komisyonunun yapacağı değerlendirmede başarısız sayılanların görevine son verileceği yer almıştır. Ancak bu yetiştirme programı sonrasında komisyon tarafından adayların başarılı bulunacağı ifade edilmesine rağmen, başarılı sayılmaya dair hiçbir ölçüt ve tanımlama da yer almamıştır. Komisyonun hangi esaslara göre değerlendirme yapacağı konusunda da hiçbir objektif belirleme bulunmamaktadır. Kariyer ve liyakat ilkesini hakim kılmaktan uzak nitelikteki düzenlemenin sakatlığı ortadadır.

Öncelikle söz konusu bu neticenin, bir telafi ya da itiraz olanağı sunulmaksızın gerçekleşeceğine yönelik düzenleme "ölçülülük ve gereklilik" ilkeleri ile **“hukuki güvenlik ilkeleri”** bakımından sakattır. Yukarıdaki başlıklarda da yer verdiğimiz komisyonun yetkisi bakımından mevcut sakatlık ile ayrıca başarılı sayılmaya dair hiçbir somut kriter gerek kanun gerek yönetmelikte yer almadığı da birlikte değerlendirildiğinde idareye ne denli ölçüsüz bir takdir yetkisi verildiği görülmelidir.

7354 sayılı Kanun'un ve Yönetmeliğin cezaların kesinleşmesine yönelik bir hüküm öngörülmemesi anılan disiplin cezalarına pratikte 657 sayılı Kanun'un 125'inci maddesinin "E" bedinde düzenlenen memuriyetten çıkarma cezası işlevi yüklemektedir. Aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezasından daha ağır nitelikteki Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller gözetildiğinde; aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile görevine son verilmesi ve üç yıl mesleğe alınmaması arasındaki dengenin korunmadığı açıktır. Bu cezalara bağlı olarak mesleğe atanmama ve üç yıl mesleğe alınmama yaptırımı orantısızdır. Aylıktan kesme cezası gerektiren fiil ve halin oldukça ağır bir biçimde cezalandırılmaktadır. Nitekim Anayasa Mahkemesi'ne göre de;

“Kanun koyucu, düzenlemeler yaparken hukuk devleti ilkesinin bir gereği olan ölçülülük ilkesiyle bağlıdır. Bu ilke ise “elverişlilik”, “gereklilik” ve “orantılılık” olmak üzere üç alt ilkeden oluşmaktadır. “Elverişlilik”, başvuru önlemin ulaşmak istenen amaç için elverişli olmasını, “gereklilik” başvuru önlemin ulaşmak istenen amaç bakımından gerekli olmasını, “orantılılık” ise başvuru önlem ve ulaşmak istenen amaç arasında olması gereken ölçüyü ifade etmektedir. Bir kurala uyulmaması nedeniyle kanun koyucu tarafından öngörülen yaptırım ile ulaşmak istenen amaç arasında da “ölçülülük ilkesi” gereğince makul bir dengenin bulunması zorunludur. Ceza, toplumda korunmaya değer görülen hukuki değerlerin ihlali durumunda Devletin gösterdiği tepki olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla ceza hukukunun amacı, toplumsal yaşam bakımından önem arz eden hukuksal

değerleri korumaktır. Fakat Devlet, bu hukuksal değerleri korumak üzere sahip olduğu cezalandırma yetkisini istediği biçim ve kapsamda kullanamaz. Bu yetkisini kullanırken suç ve ceza arasındaki adil dengenin korunmasını da dikkate almak zorundadır. Faile, işlediği suçun ağırlığı ile orantılı ceza ve güvenlik tedbiri uygulanması, orantılılık ilkesi ile örtüşmektedir. Bu ilke, cezaya ve güvenlik tedbirine hükmedilmesinde önemli bir sınırlayıcı unsurdur. Bu noktada orantılılık ilkesi hem kanun koyucuyu hem de hâkimi bağlar. (Anayasa Mahkemesi’nin 05.05.2016 tarihli ve 2016/16 E.: 2016/ 37 K. sayılı Kararı)’’.

Aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması yaptırımının bir yargı kararına bağlanmaması, Anayasa’nın 38’inci maddesinde düzenlenen masumiyet (suçsuzluk) karinesini ihlal etmiştir. Diğer bir deyişle yargı süreci herhangi bir biçimde işletilmeden, adil yargılanma hakkının tüm unsurlarının tecessüm edeceği bir hüküm aranmadan (öğretmenlerin memuriyet güvencesinin aksine) idarenin keyfî takdir yetkisine istinaden aylıktan kesme cezası veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilmesi; kişinin anılan fiilleri işlediğine dair kesinleşmiş bir yargı kararı olmadan işlemiş kabul edilmesine sebep olacaktır. O halde aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilmiş ve fakat bu cezası kesinleşmemiş aday öğretmenler için idarece görevine son verme kararı alınması; masumiyet karinesini ihlal edecektir. Bu nedenle iptali talep edilen düzenlemeler, Anayasa’nın 36, 38, 40 ve 125’inci maddelerine de aykırıdır. Bu uygulama ayrıca, aylıktan kesme ya da kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının üzerine bir de göreve son verme sonucunu ortaya çıkardığından, **“bir fiil nedeniyle birden fazla ceza verilemeyeceği ilkesinin ihlali”** anlamına gelmekte, ceza ve disiplin hukukunun temel ilkeleri de bu suretle yerle bir edilmektedir.

Göreve son verme ve tekrar öğretmenlik mesleğine alınmama hakkında kararı verme gibi yetkilere sahip olan değerlendirme komisyonunun bu yetkisinin Kanun’da düzenlenmemiş olması hususu ayrıca bu yönüyle de değerlendirilmelidir.

30.06.2004 tarihli öğretmenlerin yükselebilecekleri kariyer basamaklarını oluşturmak ve bu basamaklarda yükselmelerini sağlamak amacıyla 657 ve 1739 sayılı yasalarda değişiklik yapılmasını öngören 5204 sayılı yasa hakkında açılan iptal davasında Anayasa Mahkemesi’nin bazı düzenlemeler bakımından verdiği iptal kararında; *“Yasayla düzenleme, konunun tüm ayrıntılarının yasayla belirlenmesini değil, temel ilkelerin, ölçü ve sınırların yasada gösterilip uzmanlık ve teknik konulara yönelik ayrıntıların düzenlenmesinin yürütme organına bırakılmasını ifade eder. Yasada, yönetmelikle düzenlenecek konuların çerçevesinin, Anayasa yargısı bağlamında denetime olanak verecek biçimde düzenlenmiş olması gerekir.”* şeklinde gerekçesi yer almıştır. İşaret ettiğimiz bu gerekçe, aynı konuda daha önce benzeri alanın düzenlenmesine yönelik Kanun’a dair yargılama sürecinde, Yüksek Mahkeme tarafından ortaya konulan temel değerlendirme ve kanun yapma tekniğine dair yol gösterici bir “içtihadî uyarı” olarak görülmeliydi. Yargılama konusu olan Kanun bakımından bu esasa riayet edilmediğini peşinen ifade edebiliriz.

O dönem ortaya konulan düzenleme ile benzer şekilde, şu an huzurda yargılama konusu olan yasanın da genel olarak özetleyebileceğimiz önermesi, devletin personel hukuku rejiminin temel esası olan **“belirlilik ilkesinin”** bütünüyle ortadan kaldırılması olarak adlandırılabilir.

Hak arama özgürlüğü, masumiyet karinesi, etkili başvuru hakkı, idarenin her türlü eylem ve işleminin yargı denetimine tabi olması bakımından: İptali istenilen düzenlemeler, hak arama özgürlüğünü düzenleyen Anayasanın 36. maddesi, masumiyet karinesini düzenleyen 38 Maddesi, etkili başvuru hakkını koruyan 40.Maddesi ve “İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu”nun açık olduğunu öngören 125. Maddesine aykırıdır.

D- Kanun'un 5. Maddesinin 6. Fıkrası Hakkında Değerlendirme:

Kanun'un 5/6. fıkrası;

(6) Aday öğretmenlerin adaylık sürecinde yetiştirilmelerine esas Aday Öğretmen Yetiştirme Programı ve Adaylık Değerlendirme Komisyonunun oluşumu ile aday öğretmenlik sürecine ilişkin diğer usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.

Şeklindedir.

Özetle ifade etmek gerekirse Kanun'un aday değerlendirme komisyonu ile yetiştirme programına ilişkin belirlemeleri yönetmeliğe bırakması Anayasaya aykırıdır. Yukarıdaki bölümlerde izah ettiğimiz şekilde, Anayasanın 6. Maddesinde de yer verildiği üzere ve genel ilkeler nazarında, yetkisizliğin asıl olduğu ilkeleri dikkate alındığında, yasa ile düzenlenmesi gereken göreve kabul-göreve son verme gibi yetkilerin kullanılması öngörülen bir alandaki düzenleme yetkisinin ölçsüz bir takdir yetkisi ile idareye verilmiş olması "fonksiyon gaspı" oluşturmaktadır.

II. ÖĞRETMENLİK KARIYER BASAMAKLARI SÜRECİNE DAİR HUKUKA AYKIRILIK:

A- Kanun'un 3. Maddesi Hakkında:

7354 Sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun 3. Maddesinde öğretmenlik mesleğinin tanımı;
Öğretmenlik

MADDE 3 – (1) Öğretmenlik, eğitim ve öğretim ile bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir.

şeklindeki ifadesiyle yapılmıştır. Bu hüküm kapsamında öğretmenlik mesleğinin bir ihtisas mesleği olarak tanımlanmasından sonra, yine 3. Maddenin 4.fıkrasında ise; *"4) Öğretmenlik mesleği; aday öğretmenlik döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılır."* düzenlemesini öngörerek madde hükmü kendi içinde çelişkili hale getirilmiştir.

Yönetmeliğin 11.maddesinde de;

Öğretmenlik kariyer basamakları

MADDE 11- (1) Öğretmenlik; adaylık döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılır. Aday öğretmenlik dönemini bu Yönetmelik hükümleri çerçevesinde başarıyla tamamlayanlar mesleğe öğretmen olarak atanır.

şeklindeki hükümle, öğretmenliği kariyer basamaklarına ayırarak, aday öğretmen, uzman öğretmen, başöğretmen gibi unvanlara göre ayıran ve bunlar arasında bir kademe kuran sistem olarak yer verilmiştir.

Asıl üzerinde durulması gereken yönü bakımından da; Kanun'da uzman öğretmen, başöğretmen unvanlarının tanımı, görev ve sorumluluk esasları, özetle statüsel konumları ana hatları ile dahi belirlenmemiştir. Bu statüler arasındaki farklılık bu yönleriyle tam olarak belirlenmediğinden, bu unvanların birbirlerine karşı konumları, ücret farklılıkları yani çalışma koşulları ifade edilmediğinden, yapılacak ayırmada tam olarak hangi kriterin esas alınacağı belirsizdir. Ücret farklılıklarında ortaya çıkacak durum da belirsizliğe konu olduğundan **“eşit işe eşit ücret ilkesinin”** sağlanması da mümkün olamayacaktır. Mevcut haliyle de Kanun bu hükümleri bakımından Anayasanın 55. Maddesinde öngörülen **“ücret güvencesine”** aykırılık oluşturmaktadır.

Bunun yanı sıra öğretmenliği bir uzmanlık mesleği olarak tanımladıktan sonra, bir de kariyer ifadesi olarak “uzman öğretmenlik” tanımının getirilmesi, temel dil bilgisi ve genel mantık ile dahi örtüşmemektedir. Öğretmenliğin "ihtisas" yani "uzmanlık" mesleği olduğu düşünüldüğünde ihtisas= uzmanlık mesleği mensuplarının yeniden uzman öğretmen, baş öğretmen olarak ayrıştırılmalı mesleğin niteliği ile bağdaşmamaktadır. Eğitim politikasındaki aksaklıkların, eğitimin niteliğinin, öğretmenlik mesleğinin saygınlığını kazanması, öğretmenlerin yetiştirilmesindeki sorunların çözümü, öğretmenliği kariyer hiyerarşisine göre sınıflandırmakla giderilemez. Daha önce uygulanmış uygulama gibi dönemsel bir çözümdür. Mesleğin yapısal sorunlarını çözmekten uzaktır.

Diğer yandan zaten ihtisas mesleği olan öğretmenler arasında bu şekilde bir hiyerarşik unvanların getirilmesi, kamu emekçisi öğretmenler arasında dayanışmayı değil, yarışı körükleyeceğinden okulda, öğretmenler odasında çalışma barışını bozacağı gibi öğrenci velilerinin unvanlara yönelik oluşturacağı baskı ortamı da öğretmenlik mesleğinin saygınlığını zedeleyecek ve eğitim öğretim ortamını son derece olumsuz etkileyecektir.

B- Kanun'un 6.Maddesi hakkında:

7354 Sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun 6.maddesi aynen;

Öğretmenlik kariyer basamakları

MADDE 6 – (1) Aday öğretmenlik dâhil öğretmenlikte en az on yıl hizmeti bulunanlardan;

a) Mesleki gelişime yönelik 180 saatten az olmamak üzere düzenlenen Uzman Öğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olan,

b) Mesleki gelişim alanlarında uzman öğretmenlik için öngörülen asgari çalışmaları tamamlamış olan,

c) Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan,

öğretmenler uzman öğretmen unvanı için yapılan yazılı sınava başvuruda bulunabilir. Uzman öğretmen unvanı için yapılan yazılı sınavda 70 ve üzeri puan alanlar başarılı sayılır. Yazılı sınavda başarılı olanlara uzman öğretmen sertifikası düzenlenir.

(2) Uzman öğretmenlikte en az on yıl hizmeti bulunan ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan uzman öğretmenlerden mesleki gelişime yönelik 240 saatten az olmamak üzere düzenlenen Başöğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olan ve mesleki gelişim alanlarında başöğretmenlik için öngörülen çalışmaları tamamlayanlar başöğretmen unvanı için yapılan yazılı sınava başvuruda bulunabilir. Yazılı sınavda 70 ve üzeri puan alanlar başarılı sayılır. Yazılı sınavda başarılı olanlara başöğretmen sertifikası düzenlenir.

(3) Yüksek lisans eğitimini tamamlayanlar uzman öğretmen unvanı için öngörülen, doktora eğitimini tamamlayanlar ise başöğretmen unvanı için öngörülen yazılı sınavdan muaf tutulur.

(4) Eğitim kurumu yöneticiliği ve sözleşmeli öğretmenlikte geçen süreler öğretmenlik süresinin hesabında dikkate alınır.

(5) Öğretmen unvanından, bu göreve atanmanın atamaya yetkili amir tarafından onaylandığı tarihten, uzman öğretmen veya başöğretmen unvanından ise uzman öğretmen/başöğretmen sertifikasının düzenlendiği tarihten itibaren yararlanılır. Uzman öğretmen veya başöğretmen unvanını kazandıktan sonra alan değiştiren ya da ilgili düzenlemelerle alanı kaldırılan veya alanının adı değiştirilen öğretmenler kazandıkları unvanları kullanmaya devam eder.

(6) Uzman öğretmen veya başöğretmen unvanı alanlara her unvan için ayrı ayrı olmak üzere bir derece verilir.

(7) Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almış olanlar, cezaları özlük dosyasından silindikten sonra uzman öğretmen veya başöğretmen unvanı için başvuruda bulunabilir.

(8) Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında ilerlemeye ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.

Şeklindeydir. Yönetmeliğin 12.maddesi ise aynen;

Uzman öğretmen veya başöğretmen unvanları için öngörülen yazılı sınava başvuracaklarda aranacak şartlar

MADDE 12- (1) Uzman öğretmen unvanı için yapılacak yazılı sınava başvuruda bulunacak öğretmenlerde;

a) Yazılı sınav başvuru tarihinin son günü itibarıyla aday öğretmenlik dâhil öğretmenlikte en az on yıl hizmeti bulunmak,

b) Öğretmen olarak görev yapıyor olmak,

c) Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmamak,

ç) Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik hazırlanan en az 180 saatlik Uzman Öğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olmak,

d) Uzman Öğretmenlik Mesleki Gelişim Çalışmalarını tamamlamış olmak,

şartları aranır.

(2) Başöğretmen unvanı için yapılacak yazılı sınava başvuruda bulunacak uzman öğretmenlerde;

- a) Yazılı sınav başvuru tarihinin son günü itibarıyla uzman öğretmenlikte en az on yıl hizmeti bulunmak,
 - b) Uzman öğretmen olarak görev yapıyor olmak,
 - c) Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmamak,
 - ç) Uzman öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik hazırlanan en az 240 saatlik Başöğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olmak,
 - d) Başöğretmenlik Mesleki Gelişim Çalışmalarını tamamlamış olmak,
- şartları aranır.

(3) Eğitim kurumu müdürü, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı olarak görev yapmakta olanlardan yazılı sınava başvuru şartlarını taşıyanlar, öğretmenlik kariyer basamaklarında ilerlemek üzere başvuruda bulunabilir.

(4) Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almış olanlar, cezaları özlük dosyasından silindikten sonra uzman öğretmen veya başöğretmen unvanı için başvuruda bulunabilir.

(5) Uzman Öğretmenlik Mesleki Gelişim Çalışmaları, Başöğretmenlik Mesleki Gelişim Çalışmaları, Uzman Öğretmenlik Eğitim Programı ile Başöğretmenlik Eğitim Programının kapsamı, içeriği ve diğer hususlar Bakanlıkça belirlenir.

Şeklinde. Hükümlerde, uzman öğretmen ve başöğretmen olabilmeye dair koşullar düzenlenmiştir.

1-Kanun'un 6/1. Maddesi "Uzman Öğretmenlik Düzenlemesi" Bakımından;

Kanun maddesinin birinci fıkrasında; uzman öğretmenlik yazılı sınavına başvuru koşulu olarak 10 yıl kıdeme sahip öğretmenler için 3 ayrı koşul belirlenmiştir. Bu koşullar da devam fıkra bentlerinde yer aldığı şekilde;

- a) Mesleki gelişime yönelik 180 saatten az olmamak üzere düzenlenen Uzman Öğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olan,
- b) Mesleki gelişim alanlarında uzman öğretmenlik için öngörülen asgari çalışmaları tamamlamış olan,
- c) Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan,

Öğretmenler uzman öğretmen unvanı için yapılan yazılı sınava başvuruda bulunabilir.

olarak ifade edilmiştir. Bu koşulları sağlayan öğretmenler uzman öğretmenlik yazılı sınavına girebilecek ve bu sınavdan da 70 ve üzeri puan alan öğretmenler de uzman öğretmenlik unvanını alabileceklerdir.

Uzman öğretmenlik için 10 yıllık kıdem koşulunun aranması engelli öğretmenlerin çalışma süreleri gözetildiğinde ayrımcılığa neden olacaktır. 07/02/2014 tarihli ve 28906 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik hükümleri ile 17/04/2015 tarihli ve 29329

sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği hükümlerine göre atanan engelli öğretmenler engellilik oranına göre erken emekli olabilmektedir. 10 yıllık süre süre genel olarak tüm öğretmenler yönünden oldukça uzundur. Genel olarak engelli öğretmenlerin engellilik durumuna göre kıdem süresinin azaltılması zorunludur, ayrıca engellilik oranı daha yüksek olanlar yönünden de engellilik oranına göre sınava başvuru için aranan kıdem süresinin daha da azaltılması gerektiğinden ona göre kademeli geçiş hükümlerine yer verilmesi gerekmektedir. Engelli öğretmenler bakımından daha az hizmet süresi öngörülmemesi, şeklindeki eksiklik, dezavantajlı yurttaşlar açısından öngörülen **pozitif ayrımcılık ilkesine** ve dolayısı ile Anayasanın 10. Maddesine aykırıdır.

Yazılı sınava girebilmeye dair bu 3 koşul da ayrı ayrı sorunludur.

a-Uzman Öğretmenlik için 180 saatlik, Başöğretmenlik için de 240 saatlik “eğitim programını” tamamlamış olma zorunluluğu getirmiştir. Bahsi geçen eğitim programlarının ne olduğu, bu eğitimle tam olarak hangi niteliğin verilmesi amaçlandığı, içeriği, uzunluğuna bakılırsa ne zaman ve nerede tamamlanacağı tam bir belirsizliğe işaret etmektedir.

b-Uzman öğretmenlik için öngörülen asgari çalışmaları tamamlamak ifadesinin de hiçbir karşılığı bulunmamaktadır. Asgari çalışmalardan kastın ne olduğuna hiçbir somut ifade yer almamaktadır.

c-Kademe ilerleme disiplin cezasının bulunmaması da bir kriter olarak yer almıştır. Madde gerekçesi ve Bakanlığın açıklamalarında kariyer basamaklarının öngörülmesinin öğretmenlerin mesleki anlamda kendilerini geliştirebilmelerine olanak sağlanması amacını taşıdığı ifade edilmektedir. İfade edilen bu gerekçe ile disiplin cezasına muhatap olma hususu birbiri ile ilgisizdir.

Ayrıca zaten kademe ilerleme cezası almış bir öğretmeni, uzman öğretmenlikten ya da başöğretmenlik unvanından men etmek, “**aynı fiilden dolayı birden fazla ceza tesis etmek**” anlamına gelir ki; söze konu bu durumun ise ceza ve disiplin hukukunun temel ilkelerine aykırılık oluşturduğu tartışmasızdır.

"Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmamak," şartı hukuka aykırıdır.

657 sayılı Kanun’un 125’inci maddesinin D bendinde kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiil ve hallerin muğlaklığı, fiil ve hallerin atipikliği, cezalarının iptali ile ilgili idari yargı kararlarıyla sabittir. Bu muğlaklık uygulamada bu türden cezaların haksız yere verilmesine sebep olmakta, öğretmenler Anayasa’nın 51. Maddesinde Sendikal Faaliyet başlığı altındaki hakları kullanmaları, sendikal faaliyette bulunma gerekçesi ile disiplin cezaları ile cezalandırılmaktadırlar (örneğin sendikal kararlar gereği basın açıklamasına katılmak ise kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile cezalandırma ile sonuçlanmaktadır.).

Kademe ilerlemesinin durdurulması yaptırımının bir yargı kararına bağlanmaması, Anayasa’nın 38’inci maddesinde düzenlenen masumiyet karinesini ihlal etmiştir.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alan, cezası sicilinden silinmeyen öğretmen sınava başvuramayacaktır. Cezaların sicilden silinmesi ayrı bir sorundur. Cezaların sicilden silinmesi gereken süre tamamlandıktan sonra kendiliğinden silinmemektedir. Sicilden silinme ile ilgili yönetime takdir hakkı tanınmıştır. İdari makamlar bu yetkilerini keyfi bir şekilde kullanabilmektedirler. Yani bu disiplin cezaları ile cezalandırılan öğretmene ikinci kez idari yaptırım uygulanmaktadır.

Bir diğer açık anayasaya aykırılık hali ise, dayanak Kanun ve Yönetmelik yürürlüğe girmeden önce hakkında kademe ilerleme cezası verilen öğretmenlere **geçmişe yönelik bir cezai yaptırım öngörülmektedir**. Bu disiplin cezasının verildiği tarihte yürürlükte olmayan bir yaptırımın geçmişe yönelik olarak işletilmesi açıkça Anayasanın 38. Maddesindeki güvenceye ve "**kanunilik ilkesine**"(**nullum crimen sine lege praevia**) aykırılık oluşturmaktadır. Bilindiği üzere evrensel ceza hukukunun temel ilkelerinden olan, bir fiilin işlendiği sırada var olan ceza hükümlerine göre değerlendirilebileceği, sonradan ortaya çıkarılan bir yaptırımın geçmişe etkili şekilde uygulanamayacağı prensibine dayanmaktadır.

Geçmişte kademe ilerleme cezası almış olan bir öğretmene şu an yürürlüğe giren bir yaptırım uygulanmasını öngören anılan Kanun ve Yönetmeliğin, Anayasanın 38. Maddesi ile evrensel hukukun temel ilkelerinden "kanunilik ilkesi" ve "aleyhe olan yasanın geriye yürümesi yasağı prensibine" aykırılıkları açıktır.

Bu durum, Anayasanın hak arama özgürlüğünü düzenleyen Madde 36, masumiyet karinesini düzenleyen Madde 38, etkili başvuru hakkını koruyan Madde 40 ve "İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu"nın açık olduğunu öngören Madde 125'e aykırıdır.

C) Maddenin 1. Fıkrasının (d) bendi ile 2. Fıkrasının (d) bendindeki "Mesleki Gelişim Çalışmalarını tamamlamış olmak" biçimindeki ibare ile birlikte "Uzman Öğretmenlik Mesleki Gelişim Çalışmaları, Başöğretmenlik Mesleki Gelişim Çalışmaları, Uzman Öğretmenlik Eğitim Programı ile Başöğretmenlik Eğitim Programının kapsamı, içeriği ve diğer hususlar Bakanlıkça belirlenir." biçimindeki 5. Fıkra hukuka aykırıdır.

Uzman ve Baş öğretmenlik Eğitim Programlarının, Mesleki Gelişim Çalışmalarının ne olduğu, hangi dönemi kapsadığı muğlaktır. İçeriği Bakanlıkça belirlenecektir. Yönetmelik yayımlandıktan sonra yürürlüğe giren "Öğretmenlik Kariyer Basamakları Mesleki Gelişim Çalışmaları Ve Eğitim Programına İlişkin Yönerge"de uzman ve baş öğretmenlerin Mesleki Gelişim Çalışma tablosu yayımlanması ile Yönetmelikte Mesleki gelişim çalışmalar ile ilgili geçici maddenin eksikliği anlaşılmıştır. Bugün itibarı ile somut örneklerle binlercesini sendika üyeleri nezdinde yaşadığımız sendikal baskılar nedeniyle gündeme gelen disiplin cezalarının, kat be kat kamu emekçileri üzerinde "sallanan bir giyotin" olarak kullanılma yolu daha da etkin şekilde kendisini gösterecektir. Örgütlenemeyen, eleştiremeyen öğretmenler ideasıyla düzenlenen bu hükümler, idarenin keyfi hareket etme baskısını daha da körükleyecek niteliktedir.

Diğer yandan uzman öğretmenlik yazılı sınavına dair de yine hiçbir amaç, kapsam, yöntem, içerik, sınavın kim tarafından yapılacağı belirlemeleri kanunda yer almamış olup, bu hususların tamamının yönetmelikle düzenleneceği anlaşılmaktadır.

Uzman öğretmenlik yazılı sınavına katılabilmek için öngörülen her 3 koşul ile yazılı sınava ilişkin hususlar, yasalarda bulunması gereken asgari belirliliği taşımaması yönü ve de aynı uzmanlık mesleği içerisinde hangi farklı çalışma esasının uygulanacağı dahi belirtilmeksizin farklı statülerin yaratılmış olması nedeniyle, Anayasanın 2. Maddesinde yer alan “**hukuk devleti** ilkesi”, Anayasanın 10. maddesinde yer alan “**eşitlik ilkesi**” ile 55. Maddesinde yer alan “**adil ücret ilkesine(eşit işe eşit ücret)**” aykırı niteliktedir.

2-Kanun’un 6/2. Maddesi “Başöğretmenlik Düzenlemesi” Bakımından;

Başöğretmenlik unvanı bakımından öngörülen aynı yöndeki koşullar da aynı gerekçelerle sakat ve hukuka aykırıdır.

Buna ilave olarak Kanun’un 6/2. Maddesinde, başöğretmenlik için aranan koşullardan biri olarak, uzman öğretmenlikte en az on yıl hizmeti bulunma koşulu ortaya konulmuştur. Bu düzenleme nedeniyle örneğin bugün itibarı ile ortalama öğretmenlikte 35 yıl ya da daha üstünü dolduran öğretmenlerin, önce uzman öğretmenlik unvanını alması bu unvanı on yıl taşıması ve sonrasında başöğretmenlik unvanını alabilmesi mümkün olabileceği dikkate alındığında, başöğretmen olabilmesi fiilen imkansızdır.

Bu bakımdan yüzbinlerce öğretmenin ortaya konulan sistemde başöğretmen olabilmesi hiçbir zaman mümkün olamayacaktır.

Bu denli eşitlik ilkesine aykırı yönü dahi dikkate alınmamış, geçici düzenlemeye yer verilmemiştir. Söz konu düzenlemenin Anayasa’ya aykırılığı açıktır.

3- Kanun'un 6/3.maddesi Hakkında:

7354 Sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun 6.maddesi aynen;

(3) Yüksek lisans eğitimi tamamlayanlar uzman öğretmen unvanı için öngörülen, doktora eğitimi tamamlayanlar ise başöğretmen unvanı için öngörülen yazılı sınavdan muaf tutulur.

Şeklinde, Yönetmeliğin 13.maddesinde ise;

Yazılı sınavdan muafiyet

MADDE 13- (1) Lisansüstü eğitimi tamamlayan öğretmenler uzman öğretmen unvanı için öngörülen; doktora eğitimi tamamlayan uzman öğretmenler ise başöğretmen unvanı için öngörülen yazılı sınavdan muaf tutulur.

(2) Lisansüstü eğitimi tamamlayan öğretmenler, 12 nci maddenin birinci fıkrasında uzman öğretmen unvanı için öngörülen yazılı sınava başvuruda bulunacaklarda aranan şartları taşımaları hâlinde uzman öğretmen unvanı için; doktora eğitimi tamamlayan uzman öğretmenler, 12 nci maddenin ikinci fıkrasında başöğretmen unvanı için öngörülen yazılı sınava başvuruda bulunacaklarda aranan şartları taşımaları hâlinde başöğretmen unvanı için başvuruda bulunabilir.

hükümleri yer almıştır. Söz konusu düzenlemelerde yukarıda yer verdiğimiz uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik unvanlarının edinilmesi için gerekli şartlardan biri olan yazılı sınavdan, lisansüstü ve doktora eğitimi tamamlayanların muaf olacaklarına yer verilmiştir.

Uzman öğretmenlik bakımından söze konu muafiyette, lisansüstü eğitim şeklinde genel bir ifadeyle yer verilmiş olup bu eğitimin tezli ya da tezsiz olup olmadığı düzenlenmemiş, dahası herhangi bir alan/dal/program sınırlaması da öngörmemiştir. Kendi alanı dışında yüksek lisans/doktora ile herhangi bir alanda yapılacak yüksek lisans/doktora programını tamamlamak aynı ağırlıkta değerlendirilmiştir. Aynı şekilde başöğretmenlik için doktora bakımından da aynı hususlar geçerlidir.

Öncelikle öğretmenlerin akademik olarak kendilerini geliştirmeleri elbette olumlu ve beklenen bir olgudur. Ancak lisansüstü ve doktora eğitimlerini tamamlamak da görevi başında olan öğretmenlerin çalışma koşullarının elverişli olmasına bağlı bir husus olduğu da gözden kaçmamalıdır. “Eğitim özü”nün Bakanlıkça nakil sebebi sayılmamaktadır. Bu gerçeklik karşısında öğretmenlerin lisans eğitimi sonrası eğitimlerini sürdürmesi görev yaptığı bölgelerin imkan ve özelliklerine gözetildiğinde oldukça farklı külfetler getirmekte, eşitsizlikler yaratmaktadır. Bu yönüyle Bakanlığın kamu emekçisi öğretmenlerine önce eşit ve ulaşılabilir şekilde bu eğitim olanaklarını yaratması ancak bundan sonra kendilerinden bu koşulları sağlamasını istemesi mazur görülebilir. Fakat bu mevcut haliyle farklı koşullar altında görev yapan öğretmenler arasında bu şekilde bir muafiyet öngörmesi Anayasanın "eşitlik ilkesine" aykırılık oluşturmaktadır. Diğer yandan lisansüstü ve doktora eğitimleri bakımından herhangi bir alan-dal-program sınırlaması öngörmemiş olması da işin kariyer ve liyakat ilkesi ile hizmetin gerekleri ve kamu yararı bakımından ayrıca değerlendirilmesi gereken bir yöndür. Zira en azından eğitim alanını dahi sınırlamamış olması amaca uygunluk yönüyle sakatlık oluşturmaktadır.

4- Kanun'un 6/4.maddesi Hakkında:

7354 Sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun 6.maddesinin 4. Fıkrası aynen;

(4) Eğitim kurumu yöneticiliği ve sözleşmeli öğretmenlikte geçen süreler öğretmenlik süresinin hesabında dikkate alınır.

Şeklinde. Yönetmeliğin 14. Maddesinde ise Öğretmenlik veya uzman öğretmenlikte geçmiş sayılan süreler

MADDE 14- (1) Uzman öğretmen veya başöğretmen unvanına başvuruda bulunacakların öğretmenlik veya uzman öğretmenlik sürelerinin hesabında, adaylık dâhil öğretmen veya uzman öğretmen olarak geçirdikleri hizmet süreleri dikkate alınır. Bu sürelere;

a) Bakanlık kadrolarında öğretmen olarak görevli iken askerlik hizmetini yapmak üzere aylıksız izne ayrılanlardan askerlik hizmetini temel askerlik eğitiminden sonra eğitim kurumlarında öğretmen olarak yerine getirenlerin temel askerlik eğitimi dışında kalan askerlik süreleri,

b) Eğitim kurumu müdürlüğü, müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığında geçen süreler,

c) 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi kapsamında sözleşmeli öğretmenlikte geçen süreler,

ç) 657 sayılı Kanunun 102 nci, 103 üncü, 104 üncü ve 105 inci maddelerinde öngörülen izinlerin tamamı,

d) Görevden uzaklaştırma ve görevleri ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanma veya gözaltına alınma nedenleriyle fiilen görev yapılmayan sürelerin 657 sayılı Kanunun 143 üncü maddesinde sayılan durumların gerçekleşmesi hâlinde tamamı,

e) Özel okullarda öğretmen veya yönetici, diğer özel öğretim kurumlarında ise öğretmen veya öğretmenlik atama şartını taşıyanların yönetici unvanlarında geçen hizmet süreleri,

f) 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu hükümleri kapsamında sendikal görevleri nedeniyle aylıksız izinli sayılanların, bu kapsamdaki izin süreleri,

g) Öğretmen olarak görev yapmakta iken 23/4/1999 ile 14/2/2005 tarihleri arasında almış oldukları disiplin cezası sonucu öğretmenlikleri sona erip, 22/6/2006 tarihli ve 5525 sayılı Memurlar ile Diğer Kamu Görevlilerinin Bazı Disiplin Cezalarının Affı Hakkında Kanun uyarınca haklarında verilmiş disiplin cezalarının bütün sonuçları ile ortadan kaldırılmasına bağlı olarak öğretmenliğe döndürülenler ile aynı tarihler arasında istifa sonucu görevinden ayrılanlardan yeniden öğretmenliğe atananların görevlerinden ayrıldıkları tarih ile öğretmenliğe döndürüldükleri tarih arasında geçen süreleri,

ğ) Vekâlet ve geçici görev süreleri, dâhil edilir.”

Denilmektedir.

Yönetmeliğin 14. Maddesinde, sözleşmeli öğretmenlikte geçen süreler ve hatta "Özel okullarda öğretmen veya yönetici, diğer özel öğretim kurumlarında ise öğretmen veya öğretmenlik atama şartını taşıyanların yönetici unvanlarında geçen hizmet süreleri," öğretmenlikte geçen süreden sayılırken, 657 sayılı Kanunun 4. Maddesinin 1 fıkrasının (D) bendi kapsamında istihdam edilen, Bakanlık denetimi ve gözetiminde ders ücreti karşılığı görev yapan öğretmenlerin bu görev sürelerinin öğretmenlikte geçen süreler kapsamında sayılmamasına ilişkin eksik düzenleme eşitlik ilkesine aykırı olarak ayrımcılığa sebep olmuştur.

SONUÇ:

Yukarıda açıklanmaya çalışıldığı üzere, Sendikalarımızın ortak kaygılarının giderilmesi, öğretmenlik mesleğinin yasal bir güvenceye kavuşturulması amacıyla; 03.02.2022 tarihli ve 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu ile getirilen iptali talep edilen düzenlemeler, Anayasa'ya aykırı olduğundan iptaline karar verilmesini, Kamu yararına aykırı olan, telafisi mümkün olmayacak sonuçlara yol açacak yasal düzenlemelerin yürürlüklerinin, iptal davası sonuçlanana kadar durdurulması arz olunur.

Saygılarımızla. 16 Kasım 2022

Nejla Kurul
Eğitim Sen Genel Başkanı

Cengiz Sarıyer
Eğitim İş Genel Sekreteri

Gökhan Öztürk
Hürriyetçi Eğitim Sen MYK Üyesi

Ümit Demirel
TEÇ SEN Genel Başkanı

Mehmet Alper Öğretici
Anadolu Eğitim Sen Genel Başkanı

Abdulkaki Değer
Özgür Eğitim Sen Genel Başkanı

Hanifi Gökçek
Eğitim Hak Sen Genel Başkanı

M. Sefa Tetikoğlu
İdeal Eğitim Sen Genel Başkanı

Mehmet Keskin
Eğitim Söz Sen MYK Üyesi

Cihan Demirkol
Eğitimde Birlik Sen Genel Başkanı

Ergün Yıldız
Eşit Haklar Sendikası Genel Başkanı

Mahmut Kakıl
TÖB-SEN Genel Başkanı

Resul Partici
Engelsiz Sen Genel Başkanı

İşhak Çelebi
Demokrat Eğitimciler Sendikası Genel Başkanı

Taner Çayırıcı
Özel Sektör Öğretmenleri Sendikası
Ankara Temsilcisi

