

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Personel Genel Müdürlüğü

Sayı : 28892082-915.02.02-E.20682233
Konu : Kurum İdarî Kurulu Çalışma Raporu

22.10.2019

DAĞITIM YERLERİNE

Bilindiği üzere, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile ilgili yönetmelikler çerçevesinde bakanlıklarda oluşturulan Kurum İdarî Kurulları, her yıl nisan ve ekim aylarında toplanıp yetkili sendikaların önerilerini değerlendirerek “Çalışma Raporu” hazırlamaktadır.

Bu çerçevede merkez ve taşra teşkilatı birimleri, Bakanlığımız Kurum İdarî Kurulunca hazırlanan ve bir örneği ekte gönderilen “Ekim 2019 Çalışma Raporu”nda yer alan konuları görev, yetki ve sorumlulukları kapsamında değerlendirecektir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Mustafa SAFRAN
Bakan a.
Bakan Yardımcısı
Kurum İdarî Kurulu Başkanı

Ek: Ekim 2019 Çalışma Raporu (3 sayfa)

Dağıtım:

Gereği:

-Merkez Teşkilatı Birimlerine
- 81 İl Valiliğine
(İl Millî Eğitim Müdürlüğü)

Bilgi:

Eğitimciler Birliği Sendikası Genel Merkezine

Güvenli Elektronik İmza
Aslı İle Aynıdır.

23 Ekim 2019

Erol TUĞCULAR
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Personel Genel Müdürlüğü
Ş e f

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI KURUM İDARİ KURULU ÇALIŞMA RAPORU (EKİM 2019)

Millî Eğitim Bakanlığı Kurum İdari Kurulunun Ekim 2019 toplantısı, Bakan Yardımcısı Mustafa SAFRAN başkanlığında 09.10.2019 tarihinde yapmış ve toplantı sonucunda; Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim Bir-Sen) Genel Başkanlığının Kurum İdari Kuruluna sunmuş olduğu önerilerden aşağıda belirtilenlerin Bakanlığımızın ilgili birimlerince değerlendirilmesi uygun görülmüştür.

1. Eğitim çalışanlarına yönelik şiddet olaylarına karşı caydırıcılık sağlamak üzere; (a) eğitim ve öğretim hizmeti sunumu esnasında veya verilen eğitim ve öğretim hizmetinden kaynaklanan nedenlerle eğitim çalışanlarına karşı cebir, şiddet veya tehdit kullanan kişilere yönelik hapis cezası verilmesi, (b) eğitim kurumlarında görev yapan personele karşı görevleri sırasında veya görevleri dolayısıyla işlenen kasten yaralama suçunun tutuklama nedeni varsayılan suçlardan sayılması, (c) eğitim ve öğretim hizmetinin sunumu sırasında veya bu görevlerden dolayı eğitim kurumlarında çalışan personele karşı işlenen suçlar sebebiyle ceza hukuku kapsamında yürütülmekte olan işlemler ve davalarda personelin talebi üzerine Bakanlıkça hukukî yardım yapılması noktasında düzenleme gerçekleştirilmesi konusunda girişimlerde bulunulmalı ya da bu konular Öğretmenlik Meslek Kanunu kapsamında düzenleme konusu edilmelidir.

(Yukarıdaki önerinin Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğünce değerlendirilmesi.)

2. Meslekî eğitim veren ortaöğretim kurumları, öğretmenleri, akşam sanat okulu ve mesleki eğitim merkezleri müdürlükleri ile okul aile birliklerinin işveren sıfatıyla Sosyal Güvenlik Kurumu başta olmak üzere kurum ve kuruluşlara yönelik bildirim, beyan, ceza ve ödemelerinin, ilçe/il millî eğitim müdürlükleri eliyle gerçekleştirilmesi ile iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı çerçevesinde eğitim kurumu yöneticilerini işveren vekili/işveren olarak sorumlu tutul(a)mamaları noktasında düzenleme yapılması sağlanmalıdır.

(Yukarıdaki önerinin Strateji Geliştirme Başkanlığınca değerlendirilmesi.)

3. Öğretmenlerden, engelli olanlar, engelli çocuğu bulunanlar ve bakmakla yükümlü olduğu engelli birey bulunanlara, haftalık ders programlarının belirlenmesinde gün ve saat tercihlerine öncelik verilmesi noktasında düzenleme yapılmalıdır.

(Yukarıdaki önerinin Öğretim Dairelerince değerlendirilmesi.)

4. Rehberlik öğretmenlerinin tercih danışmanlığı, alan ve ders seçimi, öğrenci tanılama sürecine bağlı olarak yapılacak çalışmalarda yaz tatili döneminde zorunlu görevlendirilmelerine son verilmesi; söz konusu görevlendirmelerin rehberlik öğretmenlerinin isteklerine bırakılması; bu görevlerin rehberlik öğretmenlerinin istedikleri mahalde ifa edilebilmesi ve söz konusu görevler karşılığı ödenen ek ders ücretinin en az 6 saat olmak üzere artırılması konusunda düzenleme yapılmalıdır.


(Yukarıdaki önerinin, Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü ile Personel Genel Müdürlüğünce değerlendirilmesi.)

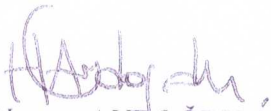
HAY

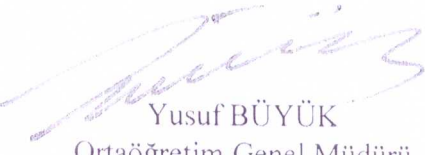
5. Öğretmenlerimizin il içi yer değişikliği işlemlerinin mağduriyet üretmeyecek şekilde adil ve hakkaniyete uygun bir şekilde yürütülmesini sağlayacak şekilde ve tercihleri itibariyle hizmet puanı üstünlüğüne göre sıraya konularak norm açığı oluştuğunda yer değişikliği taleplerinin bu sıraya göre karşılanması konularında Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde düzenleme yapılmalıdır.
6. Bünyesinde imam-hatip ortaokulu bulunan imam-hatip liseleri yönünden, imam-hatip ortaokullarına yönetici olarak görevlendirilme şartlarını taşıyanlara, bu türden imam-hatip liselerine yönetici görevlendirme sürecinde başvuru ve görevlendirilme hakkı tanınmalıdır.
7. Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği eki Ek-1 Yönetici Değerlendirme Formu'nda "Ödüller" başlığı altında, 657 sayılı Kanun'un 122 nci maddesi ile Millî Eğitim Bakanlığı Personeline Başarı, Üstün Başarı Belgesi ve Ödül Verilmesine Dair Yönerge hükümleri çerçevesinde düzenleme yapılmalıdır.
8. Proje okullarında yönetici olarak görev yapmakta olanlardan dört veya sekiz yıllık görev süresi sona erecek olan yöneticilere, Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde diğer eğitim kurumlarına ilk defa görevlendirme için başvuru hakkı tanınmalıdır.
9. Görevde yükselme sınavına göre yapılan atama sürecinde boş kalan münhal kadrolar için görevde yükselme sınavı başarı sırasına göre atama yapılmalıdır.
10. Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında norm kadro açığı ve hizmet gereklerine göre belirlenen münhal kadrolar için unvan değişikliği sınavları yapılmalıdır.
11. Eğitim kurumlarına müdür başyardımcılığı görevlendirmesi yeniden yapılmalı ya da Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmeliğin 6 ncı maddesinde öngörülen müdür başyardımcılığı normu, bu maddede sayılan eğitim kurumlarına münhasır ilave müdür yardımcılığı normuna dönüştürülmelidir.
12. Zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamladığı halde zorunlu hizmet alanlarına kendi istekleriyle atanmış olanların hizmet puanları, Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin "Hizmet puanları" başlıklı 40 ıncı maddesinin altıncı fıkrası hükmü çerçevesinde hesaplanmalıdır.
13. Rehberlik öğretmenlerine nöbet ve belleticilik görevi üstlenme zorunluluğu getiren Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliğinin ilgili hükmünün kaldırılması ya da söz konusu görevlerin rehberlik öğretmenlerinin isteklerine bırakılması noktasında düzenleme yapılmalıdır.
14. İkili öğretim yapılan okullarda görev yapanlar başta olmak üzere günlük ve haftalık çalışma süresinin üzerinde çalışma yapan hizmetlilerden, yeterli personel bulunmaması sebebiyle fazla çalışma karşılığı izin hakkı verilmeyenlerin, isteklerine bağlı olarak fazla çalışma karşılığı ücret ya da izin hakkı verilmesi konusunda düzenleme yapılmalıdır.
15. Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda 14.05.2018 tarihli ve 2018/11809 sayılı Kararnameyle yapılan değişiklikler doğrultusunda sözleşmeli personel/öğretmenler yönünden Millî Eğitim Bakanlığı İzin Yönergesi'nde düzenleme yapılmalıdır.

(Yukarıdaki (5-15) önerilerin Personel Genel Müdürlüğüne değerlendirilmesi.)

14. HAY


Mustafa SAFRAN
Bakan Yardımcısı
Kurum İdarî Kurulu Başkanı


Hamza AYDOĞDU
Personel Genel Müdürü


Yusuf BÜYÜK
Ortaöğretim Genel Müdürü


Latif SELVİ
Eğitim Bir-Sen
Genel Başkan V.

(X)

Hasan Yalçın YAYLA
Eğitim Bir-Sen
Genel Başkan Yardımcısı

(X)

Harun KALE
Eğitim Bir-Sen
Hukuk Müşaviri
(X)

(X)
MUHALEFET ŞERHI

Çağımızda çalışma ilişkilerinin ulaştığı düzey, aynı zamanda insanlığın genel anlamda gelişmişliğinin de bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Çalışma hayatının sosyal tarafları arasında varolan “çıkar çatışması”nın, geçmiş dönemlerin aksine, artık doğrudan doğruya potansiyel güçlerin devreye sokulması yoluyla değil sosyal tarafların birbirleriyle veya kendi içlerinde gerçekleştirecekleri diyalog yoluyla çözülmesi fikri yaygınlık kazanmaktadır.

Sosyal diyalog; en genel anlatımla demokratik siyasal rejimi benimsemiş ülkelerde sosyal taraf olarak nitelendirilen çalışan ve işveren üst örgütü temsilcilerinin toplumda yer alan diğer organize çıkar grubu temsilcileri ile birlikte temel ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılmaları olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle sosyal diyalog; sosyal taraf temsilcileri ile diğer organize çıkar grupları temsilcilerine makro düzeyde ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılma olanağı sağlayan yegâne mekanizmadır.

20.4.2012 tarihli ve 28270 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yapılma Usul Ve Esasları İle Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu Ve Kurum İdari Kurullarının Teşkili, Çalışma Usul Ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik de bu amaçla yürürlüğe konulmuş sosyal diyalog mekanizmaları getiren bir düzenlemedir. Bu itibarla Yönetmelik hükümlerinin bu gözle görülüp buna göre yorumlanması gerekmektedir. Yönetmeliğin “Kurum İdari Kurulu” başlıklı 14 üncü maddesinde, “(1) Kurum İdari Kurulu, her kurum bünyesinde üst yöneticinin görevlendireceği bir yardımcısının veya insan kaynakları birim yöneticisinin başkanlığında iki birim yöneticisi ile kurumda en çok üyeye sahip sendikanın üç temsilcisinden oluşur. (2) Kurum İdari Kurulu toplantıları her yıl nisan ve ekim aylarında Kurul Başkanının belirleyeceği tarihte yapılır. (3) Kurum İdari Kurulu, kurum düzeyinde kamu görevlilerinin işyeri çalışma koşulları ve kanunların kamu görevlilerine eşit uygulanması konularında üst yöneticiye görüş bildirir. (4) Kurum İdari Kurullarında kurumsal nitelik taşımayan, kurum içi karar ve uygulamalarla çözülme imkânı bulunmayan sorun ve konularla ilgili olarak ancak tavsiye niteliğinde kararlar alınabilir. (5) Kurum İdari Kurullarında alınan kararlar kurum içi uygun araçlarla personele duyurulur. (6) Temsilcileri Kurum İdari Kuruluna katılacak sendikanın belirlenmesinde, 4688 sayılı Kanununun 30 uncu maddesi uyarınca o kurumda 15 Mayıs tarihi itibarıyla yapılan sendika üye sayılarının belirlenmesine ilişkin tespit esas alınır. Bu tespite göre o kurumda en çok üyeye sahip sendikanın temsilcileri takip eden ekim ve nisan ayı Kurum İdari Kurulu toplantısına katılır. Yıl içerisinde sendika üye sayılarında meydana gelen değişiklikler dikkate alınmaz. (7) Sendikalar, Kurula katılacak temsilci sayısı kadar yedek temsilci belirler. Asıl üyenin katılmadığı toplantılara yedek üye iştirak eder.” hükmü yer almaktadır.

Madde metni esas alındığında Kurum İdari Kurulu toplantılarının gündemini, kurum düzeyinde kamu görevlilerinin işyeri çalışma koşulları ve kanunların kamu görevlilerine eşit uygulanması konularında üst yöneticiye görüş bildirme hususunun oluşturduğu görülmektedir. Yine maddeye göre kurumsal nitelik taşımayan, kurum içi karar ve uygulamalarla çözülme imkânı bulunmayan sorun ve konularla ilgili olarak ancak tavsiye niteliğinde kararlar alınabileceği hüküm altına alınmıştır. Görüldüğü üzere yönetmelik düzenlemesinde kurum idari kurulu ve çalışma raporu gündemine esas alınacak konular genel olarak ifade edilmiş; ancak gerek toplantı gündemi gerekse toplantı sonucunda düzenlenen çalışma raporunda, hangi konuların yer alıp hangi konuların yer alamayacağına dair kesin bir ayırım yapılmamıştır. Bu itibarla “işyeri çalışma koşulları” ve “kurum içi karar ve uygulamalarla çözülme imkânı bulunmayan sorun ve konular” toplantı ve çalışma raporu gündeminde yer alabilmektedir. Bu doğrultuda bu konular ekseninde kurulun tarafı olan yetkili sendika tarafından gündeme getirilen teklif ve taleplerin toplantı ve çalışma raporu gündemine alınması esastır.

Yönetmelik hükümlerinden hangi somut konuların “işyeri çalışma koşulları” ve “kurum içi karar ve uygulamalarla çözümlene imkânı bulunmayan sorun ve konular” kapsamında değerlendirileceği açıkça yer almamaktadır. Bu hususta Devlet Personel Başkanlığı'nın da açık bir görüşü bulunmamaktadır. Ancak sosyal diyalog mekanizmalarına dair uluslararası mevzuat hangi konuların “çalışma koşulları” başlığı altında görüşülebileceği hususunda açık ipuçları vermektedir.

Nitekim tam üyelik müzakerelerini yürüttüğümüz ve ulusal eylem planı çerçevesinde iç hukukumuza dâhil etmek zorunda olduğumuz Avrupa Birliği'nin 11.3.2002 tarihli ve 2002/14/EC sayılı “Avrupa Topluluğu'nda Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışmaya Yönelik Genel Bir Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Yönerge” hükmü gereğince çalışanların temsilcilerine işle ilgili gelişmeler, mevcut istihdam durumu, istihdamla ilgili yakın gelecekte ortaya çıkabilecek olası gelişmeler ile iş organizasyonundaki değişimler hakkında bilgi vermek ve danışmakla yükümlüdürler. 2002/14/EC sayılı Yönerge, üye devletlerde bilgi verme ve danışmanın kapsamı, konuları, içeriğini, yöntemini yani, kiminle, ne zaman, hangi konularda gerçekleştirileceğini düzenlemektedir. Yönerge uyarınca, işverenin, işletmenin faaliyetleri hakkında çalışanlara bilgi sağlaması (information), açıklamalarda bulunması, işletme konseylerinde temsilcileri vasıtasıyla diyalog yoluyla görüşlerini alması, yasal düzenlemelerle garanti altına alınmıştır. Yönerge çerçevesinde organizasyon ve yapılanma, üretim araçlarının, çalışma yöntemlerinin ve performansın artırılması konularında çalışanlara danışılması, görüş ve önerilerinin alınması ve deneyimlerinden yararlanılması, işe alma, işin nasıl yapılacağına belirlenmesi ve dağıtımı, iş sınıflandırması ve değerlendirilmesi, sosyal haklar ve ödemeler, yükselme ilkeleri, kariyer planlaması ve politikaları, çalışma koşulları, çalışma süreleri ve tatiller, iş güvenliği ve iş sağlığı önlemleri, hayat standartının yükseltilmesi ve refahın sağlanması, değişik düzeylerde mesleki eğitim ve işbaşı eğitim düzenlemeleri, her türlü işten çıkarmalar, personel temsilcileri ile iletişim ve ilişkilerin yürütülmesi konularında izlenecek politikaların saptanması bu alanda yönetime katılma ve sosyal diyalog uygulamalarına konu olmaktadır.

Bu doğrultuda Millî Eğitim Bakanlığı Kurum İdari Kurulu Ekim 2019 toplantı gündemine taşıdığımız ve çalışma raporunda ele alınmasını talep ettiğimiz tekliflerimizden (8) ve (14) üncü sıralarda yer alan teklifler, doğrudan doğruya “işyeri çalışma koşulları” kapsamında olup hiçbir gerekçe gösterilmeksizin çalışma raporunda yer verilmemesi hukuka ve mevzuata aykırıdır.

Tekliflerin (8) inci maddesinde, “8. *Sözleşmeli öğretmenlerden üç hizmet yılını tamamlayanlara, aile bütünlüğüne bağlı yer değişikliği hakkının kadrolu öğretmenlerle aynı esaslar dâhilinde tanınması için ilgili yönetmelikte değişiklik yapılmalıdır.*” talebi ileri sürülmüştür. Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının bir istihdam türü olduğu ve istihdam türü farklılığının farklı çalışma koşullarına ve haklarına haiz ayrıksı bir statü oluşturduğu gerçeğinden hareketle doğrudan doğruya çalışma koşulları kapsamında bulunmaktadır. Aynı hizmet koşullarına bağlı olarak aynı işyerinde çalışan ama farklı statülere tabi tutularak bunun sonucu olarak farklı mali ve sosyal haklara sahip kılınan kamu çalışanları arasındaki bu durum eşit işe eşit ücret ve eşit muamele ilkelerine aykırılık teşkil ettiği cihetle de çalışma koşulları kapsamında değerlendirilerek çalışma raporuna dâhil edilmesi gereklidir. Nitekim Nisan 2017 tarihli Kurum İdari Kurulu Çalışma Raporunda söz konusu teklif, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğüne çalışma yapılması kararıyla birlikte çalışma raporuna alınmıştır.

Tekliflerin (14) üncü maddesinde, “14. *Kamu görevini yürüttükleri sırada eğitim-öğretim hizmetinin sunumundan kaynaklı olaylar nedeniyle bireysel veya toplu şiddet eylemlerine mubatap olarak yaralanan, engelli hâle gelen, ölen veya öldürülenler öğretmenler ile eğitim kurumu yöneticilerinin (ve ölümleri halinde bak sahiplerinin), (a) 2330 sayılı Kanun kapsamına alınmaları, (b) 3713 sayılı Kanunda terör eylemlerine maruz kalan kamu görevlileri veya sivil vatandaşlar için öngörülen haklardan faydalandırılmaları ve (c) 5510 sayılı*

Kanun'un 47 inci maddesinin uygulandığı hallerde vazife malullüğüne ilişkin usul ve esasların mağduriyeti önleyecek şekilde somutlaştırılması konularında Öğretmenlik Meslek Kanunu taslağı çerçevesinde yasal düzenleme yapılması için girişimlerde bulunulmalıdır.” talebi yer almaktadır. Kamu görevlilerinden yurtiçinde ve yurtdışında görevlerini ifa ederlerken veya sıfatları kalkmış olsa bile bu görevlerini yapmalarından dolayı terör eylemlerine muhatap olarak yaralanan, engelli hâle gelen, ölen veya öldürülenler hakkında, 3713 sayılı Kanuna eklenen maddelerle birtakım haklar sağlanmıştır. Yine kamu görevlilerinin yaptıkları hizmet nedeniyle derhal veya bu yüzden maruz kaldıkları yaralanma veya hastalık sonucu ölmeleri veya engelli hâle gelmeleri halinde 2330 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun'un 47 inci maddesi çerçevesinde nakdi aylık bağlanması başta olmak üzere bazı haklardan faydalanabilmektedirler. Öğretmenlerimiz terör örgütlerinin saldırılarına maruz kalmaları halinde söz konusu haklardan faydalanabilmekte iken organize terörden çok daha fazla maruz kaldıkları bireysel terör ve şiddet karşısında ne yazık ki hiçbir haktan ve hukuki korumadan faydalanamamaktadırlar. Önceden sadece 24 Kasım Öğretmenler Gününde manşet olabilen öğretmenler bugün artık kendilerine yönelik şiddet olayları ile anılır olmuştur. Eğitim çalışanlarına yönelik şiddet olayları münferit eylemler olmaktan çıkmış, yaygın bir toplumsal sorun haline gelmiş ve toplumun geleceği açısından vazgeçilmez olan eğitim öğretim hizmetinin yürütülmesini sekteye uğratabilecek dereceye varmış bulunmaktadır. Kamu hizmeti ifa eden öğretmenlerimizin ve eğitim kurumu yöneticilerimizin sonu yaralanmayla, sakat kalmayla veya ölümlerle biten bireysel terör ve şiddet eylemlerine, okullarında, sınıflarında, öğretmen odalarında veya makamlarında kamu görevini yürüttükleri sırada maruz kaldıkları bilinen bir gerçektir. Bu çerçevede kamu görevini yürüttükleri sırada eğitim-öğretim hizmetinin sunumundan kaynaklı olaylar nedeniyle bireysel veya toplu şiddet eylemlerine muhatap olarak yaralanan, engelli hâle gelen, ölen veya öldürülenler öğretmenler ile eğitim kurumu yöneticilerinin (ve ölümleri halinde hak sahiplerinin), 2330 sayılı Kanun kapsamına alınmaları, 3713 sayılı Kanunda tanınan haklardan faydalanmaları ve 5510 sayılı Kanun'un 47 inci maddesi çerçevesinde nakdi aylık bağlanması iş ve işlemlerinin somutlaştırılması, usul ve esasların belirlenmesi ve mağdurlar yönünden kolaylaştırılması ekseninde bir hukuki/yasal düzenlemenin, Milli Eğitim Bakanlığı eliyle/aracılığıyla gerçekleştirilmesi doğaldır; bu taleplerin Bakanlığa iletilmesi ve Bakanlığın somut bir adım atmasının beklenmesi ise çalışma koşullarının doğal bir sonucudur.

Öte yandan söz konusu maddelere çalışma raporunda yer verilmemesinin gerekçesi hiçbir şekilde ortaya konulmamıştır. Danıştay 1994 tarihli bir kararında¹, “İdarenin işlemleri karşısında Bireyin Korunması Hakkındaki Avrupa Bakanlar Komitesi'nin 77 sayılı kararında, ilgilinin hak ve özgürlüklerine veya çıkarlarına değinen bir idari işlem söz konusu olursa, olabilecek itiraza olanak vermek için gerekçeli olması öngörülmüştür. İdari işlemlerin gerekçeli olması ilkesi; işlemi yapan idareyi yönetsel işlemin dayandığı maddi ve hukuksal nedenleri açıklamaya, uyguladığı yasayı kavramaya, doğru ve anlamlı olgular ortaya koymaya ve denetim yapmaya zorlar. İşlemlerde, gösterilen gerekçe işlemin yasaya uygunluğunu değerlendirme, itiraz edip etmeme ve yargı yoluna gidip gitmeme konusunda işlemin ilgisine yardımcı olur. ... Bütün bu düzenlemeler de idari işlemin gerekçeli olmasını bir şekil şartı olarak öngörmektedir. Davacının Sarı Basın Kartı talebinin reddine ilişkin dava konusu işlem idari işlemlerin gerekçeli olması ilkesi'ne aykırı bulunmaktadır.” ifadesiyle gerekçenin ne olduğuna değinmiştir. Gerekçe ilkesi, Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin 31 sayılı “İdarenin İşlemleri Karşısında Bireyin Korunması Hakkında Karar”ında “Haklarını, özgürlüklerini veya çıkarlarını ihlal edici nitelikte bir idari işlem söz konusu olduğunda, ilgili bu işlemin dayanağı olan nedenlerden haberdar edilir. Bu bilgi, ya idari işlemin metninde nedenlerin belirtilmesi şeklinde ya da ilgilinin isteği üzerine makul bir süre içinde yazılı olarak ayrıca kendisine verilir.” şeklinde düzenlenmiştir. Yine Danıştay kararlarının incelenmesinden de idari kararların, özellikle kişilerin hak ve özgürlüklerini etkileyen işlemlerin gerekçeli olma zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Danıştay “idari işlemlerin bir sebebe ve gerekçeye dayalı olması hukukun genel ilkelerinden olduğundan, bu ilke genel anlamda düzenleme veya işlem yapan idareyi uyguladığı ve düzenleme yaptığı alanda doğru ve anlamlı olgular ortaya koymaya ve denetim

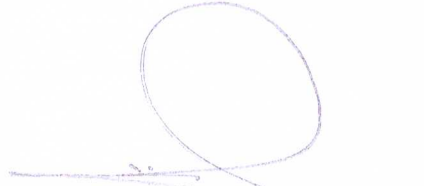
¹ D10D. 10.11.1994, E. 93/1403, K. 94/5633

yapmaya zorlar. İşlemlerde gösterilen sebep ve gerekçe, işlemin yasaya uygunluğu ve dayanağını değerlendirme, itiraz edip etmeme konusunda ilgililere yardımcı olmakla birlikte, idarenin saydamlığı, savunma hakları ve idareye güven ilkeleri ve hukuk devleti anlayışının oluşumu noktalarında da büyük öneme sahiptir.” ifadeleriyle gerekçenin önemine değinmiştir. Buna rağmen bahse konu iki talebin hiçbir somut ve haklı gerekçe olmaksızın çalışma raporuna alınmaması, rapora alınmama gerekçesinin ortaya konulmamış olması, hukuk devleti ilkesine aykırı olduğu kadar, 4688 sayılı Kanun’un 22 nci maddesinde ve Kurum İdari Kurulları, Yüksek İdari Kurul, Kamu İşveren Kurulu ve Uzlaştırma Kurulunun Teşkili İle Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmelikte yer verilmeyen bu hususta idarece yetki aşımı suretiyle takdir hakkını kötüye kullanılması niteliğinde hukuka aykırı bir tek yanlı idari tasarruftur.

Netice itibariyle Millî Eğitim Bakanlığı Kurum İdari Kurulu Ekim 2019 toplantı gündemine taşıdığımız ve çalışma raporunda ele alınmasını talep ettiğimiz tekliflerimizden (8) ve (14) üncü sıralarda yer alan teklifler, doğrudan doğruya “işyeri çalışma koşulları” kapsamında olup hiçbir gerekçe gösterilmeksizin çalışma raporunda yer verilmemesinin hukuka ve mevzuata aykırı olduğu görüş ve kanaatindeyiz. 9.10.2019



Latif SELVİ
Eğitim-Bir-Sen
Genel Sekreter
Kurum İdari Kurulu üyesi



Hasan Yalçın YAYLA
Eğitim-Bir-Sen
Genel Başkan Yardımcısı
Kurum İdari Kurulu üyesi



Av. Harun KALE
Eğitim-Bir-Sen
Hukuk Müşaviri
Kurum İdari Kurulu üyesi