**GÖREVİ**  : Öğretmen

**ÜNVANI** :

**ADI VE SOYADI** :

**BABA ADI** :

**DOĞUM YERİ VE TARİHİ** : ………. …./…/….

**EMEKLİ SİCİL NO** :

**T.C.KİMLİK NO** :

**ÖZÜ**  : Eş Durumu Özründen Dolayı Yer Değiştirme

Talebi.

**…………….. LİSESİ/ORTAOKULU/İLKOKULU MÜDÜRLÜĞÜNE**

**(Milli Eğitim Bakanlığı İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğüne Gönderilmek Üzere)**

…….. İli ……. İlçesinde …… Lisesinde/Ortaokulunda/İlkokulunda Sözleşmeli …. Öğretmeni olarak görev yapmaktayım.

652 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 27 Temmuz 2016 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan değişikliğe göre Ek 4. maddesi 3. fıkrasında; **“(3) Bu madde uyarınca atanan sözleşmeli öğretmenler dört yıl süreyle başka bir yere atanamaz. Aile birliği mazeretine bağlı yer değiştirmelerde bu madde uyarınca istihdam edilen öğretmenin eşi bu öğretmene tabidir. Sözleşmeli öğretmenler, aday öğretmenler için öngörülen adaylık sürecine tabi tutulur. Sözleşmeli öğretmenlerden sözleşme gereği dört yıllık çalışma süresini tamamlayanlar talepleri halinde bulundukları yerde öğretmen kadrolarına atanır. Öğretmen kadrolarına atananlar, aynı yerde en az iki yıl daha görev yapar, bunlar hakkında adaylık hükümleri uygulanmaz.”** düzenlemelerine yer verilmiştir.

Her ikisi de sözleşmeli öğretmen olarak görev yapan öğretmenlere bu KHK’ya göre MEB tarafından eş durumu özrü yer değiştirme işlemlerinin tüm sözleşmeli öğretmenlere verilmemesi insan haklarına ve Anayasamızın eşitlik ilkesine aykırı olup ayrımcılıktır.

MEB iki defa sözleşmeli öğretmenler için şartlı olarak eş durumu özür hakkı vermiştir;

**1-** Kadrolu öğretmenlerin zaten eş durumu yer değiştirme hakkı bulunmasına karşılık, Milli Eğitim Bakanlığı İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü’nün 08 Ağustos 2017 tarihli duyurusu ile Milli Eğitim Bakanlığı, kadrolu öğretmenlerin istemeleri halinde sözleşmeli çalışan eşinin yanına yer değiştirmeyle gidebileceklerini belirtmiştir.

**“Bakanlığımıza bağlı resmi eğitim kurumlarında kadrolu öğretmen olarak görev yapanlardan eşleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli öğretmen olarak atananlar, istemeleri halinde sözleşmeli öğretmen olarak atanan eşlerinin görev yapacakları yerlere aile birliği mazeretine bağlı olarak yer değiştirme isteğinde bulunabileceklerdir.”**

**2-** Milli Eğitim Bakanlığı İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü’nün 16.10.2017 tarihli ve 16797463 sayılı yazısıyla, her ikisi de sözleşmeli öğretmen olarak görev yapan öğretmenlerin alanları itibarıyla öğretmen ihtiyacı da dikkate alınarak aile birliği mazeretine bağlı olarak eş birlikteliklerinin sağlanmasının uygun görüldüğü, Bakanlıkça yapılacak değerlendirme sonucunda öğretmenlerin görev yaptıkları illerin birisinde aile birliği mazeretine bağlı olarak birleştirilmelerinin öngörüldüğü ifade edilerek, başvuruların alındığı ve bu kapsamda sözleşmeli öğretmenlerin bazılarının aile birliğinin sağlandığı görülmektedir.

Fakat bu haklardan sadece bu şartları taşıyan çok az sayıda öğretmen faydalanmıştır.

652 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 4. maddesi 5. fıkrasındaki; **"(7) Sözleşmeli öğretmenliğe atanacakların başvuruları, sözlü sınava alınacakların belirlenmesi, sözlü sınav konuları, sözlü sınavın usul ve esasları, atanmaları ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer hususlar Milli Eğitim Bakanlığınca yürürlüğe konulan yönetmelikle düzenlenir."** düzenlemesi ile sözleşmeli öğretmenliğe atanacakların atanmaları ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer hususlar Milli Eğitim Bakanlığınca yürürlüğe konulan yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir.

Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 4. maddesi 5. fıkrasının atıfta bulunduğu yönetmelik; 03.08.2016 Tarihli ve 29790 Sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik olup bu Yönetmelikte Sözleşmeli Öğretmenlerin özür durumu yer değiştirmelerine ilişkinde bir düzenleme bulunmamaktadır.

Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelikte sözleşmeli öğretmenlerin özür durumu yer değiştirmelerine ilişkin bir hüküm bulunmadığından Yönetmeliğin dayanaklarına bakmak gerekmektedir.

Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmeliğin “**Dayanak”** başlıklı 3. maddesindeki; **“ (1) Bu Yönetmelik, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 25.8.2011 tarihli ve 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile 06.06.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır.”** hükümlerine göre dayanaklardan bir tanesi **06.06.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslardır.**

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların “Kurum içi yer değişikliği” başlıklı Ek 3. maddesi (b) bendindeki; **“b) Personelin eş durumuna bağlı kurum içi yer değişikliği talebi; vizeli olduğu birimde fiilen en az bir yıl çalışmış olması, geçiş yapacağı hizmet biriminde aynı unvan ve niteliği haiz boş pozisyon bulunması ve kamu personeli olan eşin, kurum içi görev yeri değişikliği mümkün olmayan veya mevzuatı uyarınca zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulan bir görevde bulunması kaydıyla yerine getirilebilir.”** hükümlerine göre göre sözleşmeli öğretmenin fiilen en az bir yıl çalışmış olması şartıyla eş durumu özründen yer değiştirme hakkı vardır.

Uluslararası hukuk ve ülkemiz hukuku, aile birliğinin sağlanmasını ve bütünlüğünün korunmasını devletin vatandaşına karşı başlıca görevleri arasında saymasına rağmen,

- Sözleşmeli öğretmenlerin aile birliği ve sağlık özrü hakkını göz ardı etmek,

- Sözleşmeli öğretmeni sözleşmeli öğretmen ile evlenmeye zorlamak,

- İki sözleşmeli öğretmenin aile birliği oluşturmasını teşvik etmek,

- Eşleri atandıkları yerden başka bir yerde çalışan sözleşmeli öğretmeni işleri ve eşleri arasında tercihte bulunmaya zorlamak ve istifa tavsiyesinde bulunmak,

- Eşleri ‘sözleşmeli öğretmen’ olmayan Sözleşmeli öğretmenleri aile saymamak hukukun ihlali olduğu kadar insan haklarına saygısızlıktır.

Eşleri sözleşmeli öğretmen olmayanların suçları nedir? Veya Sözleşmeli öğretmenlerin aile sayılabilmesi için eşlerinden boşanıp, sözleşmeli öğretmen ile evlenmesi mi gerekiyor? Ya eşini ya da 12 yıl sonra kavuştuğu işini bırakması mı gerekiyor?

Aile birliğini ve bütünlüğünü koruma ilkesi, gerek Anayasamızda gerekse uluslararası hukukta devletin vatandaşa karşı görevleri arasında sayılmıştır.

İlk defa Kadınlara kanun önünde pozitif ayrımcılık 0**7.05.2010** tarihli ve 5982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 1.maddesindeki; **“07.11.1982 tarihli ve 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 10 uncu maddesinin ikinci fıkrasına “Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.” cümlesi ve maddeye bu fıkradan sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.**

**“Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.”** hükümleri ile düzenlenmiştir.

Bu düzenleme ile 07.11.1982 tarihli ve 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın **“Kanun önünde eşitlik”** başlıklı 10. maddesi; **“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.**

**Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.**

**Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.**

**Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.**

**Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.”** şeklinde oluşmuş, buhükümlerin 2. fıkrasına yer alan **“Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.”** hükmü ile Kadınlara kanun önünde pozitif ayrımcılık verilmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın dolaylı olarak kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık tanıyan diğer maddesi ise, “**Ailenin korunması ve çocuk hakları” başlıklı 41. maddesindeki; “Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır.**

**Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilâtı kurar.**

**Her çocuk, korunma ve bakımdan yararlanma, yüksek yararına açıkça aykırı olmadıkça, ana ve babasıyla kişisel ve doğrudan ilişki kurma ve sürdürme hakkına sahiptir.**

**Devlet, her türlü istismara ve şiddete karşı çocukları koruyucu tedbirleri alır.”** hükümlerinde ailenin korunması şeklinde yer almaktadır.

Çalışma hayatında eşlerin her ikisinin de çalışan olması, farklı illerde görev yapıyor olmaları açısından bu madde ailenin korunması, bir araya getirilmesi açısından önem arz etmektedir.

Ayrıca; İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşmenin **“Haklar ve Özgürlükler”** başlıklı 1. bölümünün **“Özel hayatın ve aile hayatının korunması”** başlıklı 8. maddesinin 1. bendindeki; **“Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.”** hükümlerine göre de herkesin özel ve aile hayatının, konutunun ve haberleşmesinin korunması ve saygı gösterilmesi hakkına sahip olduğu belirtilmiş, uluslararası bir sözleşme olan bu sözleşme;

Anayasanın **“Milletlerarası andlaşmaları uygun bulma”** başlıklı 90. maddesi son fıkrasındaki; **“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.”** hükümleri ile de Türk Hukuk sistemine girmiştir.

Ayrıca; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun **“Yer Değiştirme Suretiyle Atanma”** başlıklı 72. maddesi 2 fıkrasındaki; “**Yeniden veya yer değiştirme suretiyle yapılacak atamalarda; aile birimini muhafaza etmek bakımından kurumlar arasında gerekli koordinasyon sağlanarak memur olan diğer eşin de isteği halinde ataması, atamaya tabi tutulan memurun atandığı yere 74 ve 76 ncı maddelerde belirtilen esaslar çerçevesinde yapılır. Yer değiştirme suretiyle atanmaya tabi memurun atandığı yerde eşinin atanacağı teşkilatın bulunmaması ya da teşkilatı olmakla birlikte niteliğine uygun münhal bir görev bulunmaması ve ilgilinin de talebi halinde, bu personele eşinin görev süresi ile sınırlı olmak üzere aşağıdaki şartlarda izin verilebilir.”** hükümlerinde de aile biriminin muhafaza edilmesi için gerekli koordinasyonun sağlanması gerektiği vurgulanmıştır.

Türkiye’nin de imzaladığı I5 Ekim 1966 ILO-UNESCO Ortak Belgesi’nde, Öğretmenlerin Statüsüne İlişkin Tavsiye Kararının yer almasıyla öğretmenlerin toplumsal statüsüyle ilişkili olarak önemli bir adım atılmıştır.

Nitekim ILO ve UNESCO'nun ortak kararı olan Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesinin **“Aile Yükümlülüğü Olan Kadın Öğretmenler”** başlıklı bölümü 54. maddesinde; ***“* Evlilik, kadınların öğretimde bir konum (makam) elde etmelerine ve onu korumalarına engel olmamalıdır. Evlilik, onların ne ücretini, ne de çalışma koşullarını etkilemelidir.”** hükümleri,

57. maddesinde; ***“*Aile yükümlülükleri olan kadın öğretmenin oturduğu yerde bir konum (makam) edinmesini sağlayan ve her ikisi de öğretim (öğretmenlik) mesleğinde bulunan eşlerin birbirine yakın yerlere yada aynı kuruma atanabilmelerine olanak veren önlemler alınmalıdır.”** hükümleri bulunmaktadır.

Bununla birlikte, iç hukukumuza baktığımızda, öncelikle Anayasamızın **“Cumhuriyetin nitelikleri”** başlıklı 2. maddesinde; **“Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir.”** hükmüyle Devletimizin nitelikleri sayılmış ve sosyal bir hukuk Devleti olduğu vurgulanmış;

**“Devletin temel amaç ve görevleri”** başlıklı 5. maddesinde; **“Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.”** hükmüyle Devletin temel amaç ve görevleri sayılarak; kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmak; insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak görevlerine yer verilmiştir.

Devletimizin nitelikleri arasında sayılan sosyal hukuk devleti; "insan haklarına dayanan, kişilerin huzur, refah ve mutluluk içinde yaşamalarını güvence altına alan, kişi hak ve özgürlükleriyle kamu yararı arasında adil bir denge kurabilen, çalışma hayatını geliştirerek ve ekonomik önlemler alarak çalışanlarını koruyan, onların insan onuruna uygun hayat sürdürmelerini sağlayan, milli gelirin adil bir şekilde dağıtılması için gereken önlemleri alan, sosyal güvenlik hakkını yaşama geçirebilen, güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak sosyal adaleti ve toplumsal dengeleri gözeten devlettir**.**

**Danıştay 2. Dairesinin 29.04.2009 tarihli ve E:2009/1338, K:2009/1799 sayılı kararında;** Çağdaş devlet anlayışı, sosyal hukuk devletinin tüm kurum ve kurallarıyla Anayasa’nın özüne ve ruhuna uygun biçimde kurularak işletilmesini, bu yolla bireylerin refah, huzur ve mutluluğunun sağlanmasını gerekli kıldığı hükmüne yer verilmiştir.

**"Sosyal devlet"** ilkesine ilişkin olarak Anayasa Mahkemesi kararlarında egemen olan görüşe göre; sosyal devletin görevi, kişinin onurlu bir yaşam sürdürmesi ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirmesi için gerekli koşulları oluşturmak, güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği, yani sosyal adaleti, sosyal gönenci, sosyal güvenliği ve toplumsal dengeyi sağlamaktır. Bu kapsam içinde kişileri mutlu kılmak, onların hayat mücadelesini kolaylaştırmak, insan haysiyetine yaraşır onurlu bir hayat sürdürmelerini sağlamak gibi hususların da yer aldığı kuşkusuzdur.

Anayasamızın **"Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler"** başlıklı üçüncü bölümünün **"Ailenin korunması ve çocuk hakları"** başlıklı 41. maddesinde, ailenin toplumun temeli olduğu vurgulanarak, devletin ailenin huzuru ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alacağı; her çocuğun korunma ve bakımdan yararlanma, yüksek yararına açıkça aykırı olmadıkça, ana ve babasıyla kişisel ve doğrudan ilişki kurma ve sürdürme hakkına sahip olacağı ifade edilmiştir.

Bu çerçevede, Danıştay 2. Dairesinin 27.02.2017 tarihli ve YD:2016/14817 esas sayılı kararında; aile bireylerine huzur içinde bir arada yaşayabilme imkânının sunulması gerektiği açıktır. Diğer bir ifadeyle, bu düzenleme ile ailenin korunmasına yönelik olarak devlete verilen görevin öngörüldüğü şekliyle yerine getirilebilmesinin temel koşullarından birisinin de aile birliğinin sağlanması olduğu; aksi bir uygulamanın ise, ailenin huzurunu temelden sarsarak maddi ve manevi anlamda toplum açısından giderilmesi çok zor olan zararları beraberinde getireceği, böylesi bir durumun ise, günümüzün evrensel anlamda kabul görmüş sosyal ve hukuk devleti anlayışıyla da bağdaşmayacağı hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıda sıraladığımız mevzuat hükümleri birlikte değerlendirildiğinde; atamalarda aile birimi ve birliğinin muhafazası için gerekli önlemlerin alınması gerektiği vurgulanmıştır.

Ayrıca 20.04.2016 Tarih ve 29690 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun “**Amaç ve kapsam”** başlıklı 1.maddesinde **“Kanunun amacı; insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi”** şeklinde düzenlenmiştir.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun **“Ayrımcılık yasağının kapsamı”** başlıklı 5. maddesi 1. fıkrasına göre, ayrımcılık yasağı; Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri kapsamaktadır.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun **“İstihdam ve serbest meslek”** başlıklı 6. maddesi 1 ve 2. fıkralarına göre işveren işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde sosyal menfaatler ve benzeri hususlar da ayrımcılık yapamaz.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun **“İstihdam ve serbest meslek”** başlıklı 6. maddesi 6. fıkrasındaki; **“(6) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.”** hükümlerine göre sözleşmeli öğretmenlerin bu kanunda faydalanma hakkı bulunmakladır.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun **“tanımlar”** başlıklı 2. maddesinde, Doğrudan ayrımcılık; **“Bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muamele.”** şeklinde tanımlanmış iken

Dolaylı ayrımcılık; “**Bir gerçek veya tüzel kişinin, görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı olarak, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılamayan dezavantajlı bir konuma sokulması.”** olarak tanımlanmıştır.

Peki, bu tanımların konumuzla ne ilgisi bulunmaktadır Şöyle ki; MEB kadrolu öğretmenlere **“eş durumu”** özrü hakkı vermekte iken sözleşmeli öğretmenlere bu hakları vermeyerek doğrudan ya da dolaylı yoldan ayrımcılık yapmaktadır.

07.11.1982 tarihli ve 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın **"Kanun önünde eşitlik"** başlıklı 10. maddesi 1. fıkrasındaki; **"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” hükümleri ve** Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun **"Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı"** başlıklı 3. maddesi 1. fıkrasındaki; **“(1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir.”** hükümleri gereğince MEB’in **“eş durumu”** özrü bakımından kadrolu öğretmenler ile sözleşmeli öğretmenler arasında bir ayrımcılık yapmaması gerekmektedir.

**Özellikle uluslararası sözleşmeler ve Anayasamıza göre ailenin, kadının ve çocuğun korunması ilkesi gereği eş durumu özründen yer değiştirme hususu birinci derecede önem kazanmaktadır.**

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun **"Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı"** başlıklı 3. maddesi 2. fıkrasında; **"(2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır."** hükümleri gereğince; Milli Eğitim Bakanlığı kadrolu öğretmenler ile sözleşmeli öğretmenler arasında medeni hâl ayrımcılığı yapamaz. Buna rağmen yukarıdan sıraladığımız mevzuat hükümlerine göre MEB kadrolu öğretmenlere **“eş durumu özrü”** hakkı vermekte iken sözleşmeli öğretmenlere bu hakkı vermemekte dolayısıyla da Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu hükümlerine aykırı hareket etmektedir.

Zaten bu durum yani kadrolu öğretmenlere verilen eş durumu özrünün sözleşmeli öğretmenlere verilmemesi durumu 07.11.1982 tarihli ve 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın **"Kanun önünde eşitlik"** başlıklı 10. maddesi 4. fıkrasındaki; **"Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz." h**ükümlerine göre kadrolu öğretmenler imtiyazlı gurup haline getirilerek bu öğretmenlere eş durumu özrü verilip sözleşmeli öğretmenlere bu özür durumları verilmeyerek kadrolu öğretmenler imtiyazlı grup haline getirilerek ayrımcılık yapılmaktadır.

Hâlbuki MEB, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın **"Kanun önünde eşitlik"** başlıklı 10. maddesi 5. fıkrasındaki; **"Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar." hükmüne uygun hareket ederek işlem tesis etmek zorundadır.**

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun **"Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı"** başlıklı 3. maddesi 3 ve 4. fıkralarındaki; **“(3) Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.**

**(4) Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.”** hükümlerine göre MEB tarafından kadrolu öğretmenlere tanınan **“eş durumu”** özrü sözleşmeli öğretmenlere de tanınmak zorundadır.

Dolayısıyla 652 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 27 Temmuz 2016 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan değişikliğe göre Ek 4. maddesi 3. fıkrasındaki; **“dört yıl süreyle başka bir yere atanamaz.”** ibaresi özür durumu olmayan sözleşmeli öğretmenlerin il içi ve il dışı normal yer değiştirme işlemlerini sınırlandırmak için uygulanması gereken bir hükümdür. Özür durumu olan sözleşmeli öğretmenlere hiçbir şekilde uygulanamaz. İlgili kanun hükmünde zaten sağlık özrü ile ilgili bir kısıtlamada bulunmamaktadır. Zaten kanuna da yukarıda sıraladığımız uluslararası sözleşmeler, Anayasa ve diğer kanunlara aykırı bir hüküm de konulamaz.

Bu hükümler nedeniyle;

Aşağıdaki örneğe göre talebinizi net ve kesin ifade olarak yazınız

Eşim …….. ……….’in …… ilinde .... ilçesinde ……….. okulunda/kurumunda/hastanesinde Kadrolu/Sözleşmeli ………………… memuru/öğretmen/hemşire/doktor olarak görev yapıyor olmasından dolayı **(Ek–1)** ekte sunduğum belgelere istinaden eşimin görev yaptığı…….. İli ……. İlçesine …… Sözleşmeli …. Öğretmen olarak atamamın yapılması hususunu; 12.1.1983 tarih ve 17926 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Devlet Memurlarının Şikâyet ve Müracaatları Hakkında Yönetmeliğinin 12. maddesinde yer alan **“Müracaatlar hakkında karar verme yetkisi, kurumların çalışma usul ve esasla­rını belirleyen kanun, tüzük ve yönetmelikler ile müracaat konusunu çözümlemeye yetkili kılınan mercilere aittir.**

**Müracaatı kabul eden ancak sorunu çözümleme yetkisi bulunmayan amirler bunları sil­sile yolu ile birinci fıkrada belirtilen mercilere 3 gün içinde intikal ettirilir.”** hükmü gereği çözümlemeye yetkili olan Milli Eğitim Bakanlığı İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü Makamına iletilmesi hususlarında gereğini arz ederim. .../10/2018

Adres:

………………. **AHMET KANDEMİR**

Merkez/Osmaniye

Cep Tel:

Eki: 1-Eş durumu belgesi, vukuatlı nüfus kayıt örneği, ikametgah belgesi

Eşin görev yeri belgesi ve diğer belgeler yazılacak maddeler halinde yazılacak