

## KAMU PERSONELİ İSTİHDAMINDA KULLANILAN SÖZLÜ SINAVIN HUKUKA UYGUNLUK DENETİMİ

*The Judicial Review of the Legality of Oral Examinations  
in Public Personnel Recruitment*

Ömür Kadri SARI\*

### Özet

İdarenin yerine getirmek zorunda olduğu çeşitli görevler bulunmaktadır. Toplum içinde idare görevlerini yerine getirirken insan kaynağına ihtiyaç duymaktadır. İdarenin insan kaynağını kamu personeli oluşturmaktadır. Yeterli ve kaliteli kamu personeli istihdamı idarenin yerine getirdiği faaliyetlerin niteliğini de artıracaktır. Bu nedenle kamu personelinin seçimi, yetiştirilmesi, unvan değişimi ve görevde yükselmesi gibi konularda objektif esaslar ve yeterlilik ölçütleri uygulanmalıdır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda kamu personeli istihdamında liyakat temel ilke olarak kabul edilmiştir. Kamu personeli düzeni içerisinde liyakatin korunması için yazılı ve sözlü sınav kullanılmaktadır. Yazılı sınavı tamamlayıcı olarak sözlü sınav kamu personel sistemi içinde geniş şekilde uygulanmaktadır.

Çalışmamızda sözlü sınav liyakat ilişkisi incelenerek hukuku denetiminde sorun meydana getiren konulara çözüm önerileri getirilmiştir. Bunu yaparken idarenin yerine getirdiği sözlü sınavların yargısal denetiminde hangi ölçütlerin kullanıldığı ve bu ölçütlerin etkin yargısal denetime imkân verip vermediği tartışılmıştır. Yüksek mahkeme kararlarındaki değişim ele alınmıştır. Sözlü sınavların yetki, şekil, konu, sebep ve amaç unsurlarının, mevzuat ve yargı kararları analiz edilerek, bu sınavların nasıl daha adil, şeffaf ve objektif hale getirilebileceği incelenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Yargı denetimi, sözlü sınav, idari yargılama, liyakat ilkesi, kamu personeli

### Abstract

The administration is responsible for fulfilling various duties. While carrying out these duties within society, the administration requires human resources, which are provided by public personnel. The employment of sufficient and qualified public personnel enhances the quality of the activities carried out by the administration. Therefore, objective principles and competency criteria should be applied in matters such as the selection, training, promotion, and title changes of public personnel. In the Civil Servants Law No. 657, merit is accepted as the fundamental principle in the employment of public personnel. To ensure the preservation of merit within the public personnel system, both written and oral examinations are used. The oral examination is widely used as a complementary assessment to the written exam within the public personnel system.

In this study, the relationship between oral examinations and merit is examined, and solutions are

➤ Bu makale Etik Kurul iznine tabi değildir/This article is not subject to Ethics Committee permission.

➤ Makale Geliş Tarihi/Article Received Date: 08.08.2024

➤ Yayın Kurulu Kabul Tarihi/Editorial Board Acceptance Date: 16.10.2024

\* Dr., Ankara 17. İdare Mahkemesi hâkimi, omursari639@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-1176-2399>.



proposed for issues arising in judicial review. The study discusses the criteria used in the judicial review of oral examinations conducted by the administration and whether these criteria allow for effective judicial oversight. Changes in high court rulings are also addressed. By analyzing the elements of authority, form, subject, reason, and purpose in oral examinations, along with relevant legislation and court decisions, the study explores how these exams can be made more fair, transparent, and objective.

**Key Words:** Judicial review, oral examination, administrative adjudication, merit principle, public personnel

## GİRİŞ

Kamu personel istihdamında kayırmacılık veya yağmacılık gibi sistemler ülkeler tarafından denenmiştir. Hukuk devleti anlayışının yaygınlaşmasıyla kamu personelleri arasında subjektif değerlendirme yerine objektif esaslar uygulanmaya başlanmıştır. Böylece kamu personeli seçimi, atanması, görevde yükselmesi ve unvan değişikliği durumlarının gerçekleşmesinde kişilere eşit imkân sunulmuştur. İdarenin varlık gerekçesi kamu hizmeti ve düzeni gerekleri personel aracılığıyla yerine getirilmektedir. Nasıl ki idari faaliyetler için iyi bir bütçe ve teknik araçlar gerekliyse görevin gerektirdiği niteliklere sahip kamu personeli de gereklidir.

Anayasa'nın 70. maddesinde kamu hizmetine girme aşamasında ancak görevin gerektirdiği niteliklerin ayırım sebebi olarak dikkate alınacağı belirtilmektedir. Kamu personel düzenimiz buna göre şekillenmiştir. Kamu personeli seçiminde ülke genelinde uygulanan yazılı sınav sonuçları dikkate alınmaktadır. Yazılı sınav uygulaması ile siyasi ve diğer saiklerle kamu personeli seçimi büyük oranda engellenmiştir. Görevin gerektirdiği nitelikler ve yeterlilik sadece yazılı sınav ile ölçülemeyeceğinden ayrıca sözlü sınav uygulanmaya başlanmıştır. Yazılı ve sözlü sınav örneği sadece kamu personeli seçiminde değil, görevde yükselme, unvan değişikliği ve ilerleme aşamalarında da görülmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 3. maddesinde getirilen liyakat ilkesi kamu personel istihdamı boyunca korunmalıdır. Böylece idare daha nitelikli iş ve eylemlerde bulunabilir. Aynı zamanda kamu personelleri arasında rekabet, kalite ve yeterliliğin artmasına zemin hazırlanacaktır. Sözlü sınav uygulamasının liyakate zarar vermemesi ve yazılı sınavın nesnel sonuçlarını ortadan kaldırmaması bakımından idarenin alacağı tedbirler yanında yargısal denetim de büyük öneme sahiptir. İdarenin liyakate dair standartlar belirlemesi ve liyakat koruma kurulu çalışması yanında yargının oluşturacağı içtihatlar sözlü sınavın objektif esaslara göre uygulanmasını sağlayacaktır.

Çalışmamızda liyakatin idare eliyle korunmasından ziyade yargı kararlarıyla korunması boyutu üzerine odaklanacağız. Sözlü sınavın yetki, şekil, sebep, konu ve amaç unsurlarının ne şekilde denetlendiğini detaylıca irdeleyeceğiz. Sözlü sınavla dair Danıştay ve Anayasa Mahkemesi kararlarında sözlü sınavın denetiminde hangi ölçütlerin esas alındığı ve kararların nasıl değişim gösterdiği açıklanacaktır. Günümüzdeki hukuka uygunluk denetiminin sözlü sınavın kamu yararı ve hizmet gereklerine göre uygulanmasına ne ölçüde katkı sunduğu ortaya konulacaktır.

Sözlü sınav unsurlarının denetiminde yazılı sınavın tamamlayıcısı olma ve yazılı sınav nesnel sonuçlarının ortadan kaldırma ölçütünün yargı denetimine yeni bir boyut katıp katmayacağı tartışılacaktır. Sözlü sınavlara dair son yargı kararları incelendiğinde etkin denetim için yeni değerlendirme ölçütüne ihtiyaç olduğu açıktır. Zira doktrinde sözlü sınavın yargısal denetiminin sadece usul yönüyle gerçekleştiğine dair eleştiriler artmaktadır. Yargı kararları incelendiğinde de sözlü sınavın sonuçlarına dair idarenin gerekçelerinin detaylıca analiz edilememesi bu eleştirileri doğrulamaktadır. Dolayısıyla yukarıda andığımız iki ölçütün sözlü sınavların denetiminde yeni açılım sağlayacağı kanaatindeyiz.

## I. KAMU PERSONELİ DÜZENİNDE SÖZLÜ SINAV

Kamu hizmeti ve kolluk faaliyetinin yerine getirilmesi süreci birçok bileşenden oluşmaktadır. İdari faaliyetin insan unsuru olan personel, faaliyetin etkin yerine getirilmesinde belirleyicidir. Bu nedenle kamu personelinin seçimi ve görevde yükselmesi liyakat ilkesine uygun gerçekleştirilmelidir. Günümüzde kamu hizmeti ve kolluk faaliyetinde çeşitliliğin artması bu görevlerin gereklerini yerine getirecek personelin istihdamı sürecine daha çok odaklanmayı gerektirmektedir.

Kamu personelinin bilgi ve becerisinin ölçülmesinde yazılı ve sözlü sınav birlikte (istisnai durumlar dikkate alınmamakta) kullanılmaktadır. Yaygın olarak kullanılan sözlü sınav uygulamasının yargısal denetimini ele almadan önce temel kavramlar ve sözlü sınavın hukukumuzdaki yerini açıklığa kavuşturmak gerekmektedir. Bu kısımda ayrıca sözlü sınav ile liyakatin korunması arasındaki ilişki incelenecektir.

### A. Kavramsal Çerçeve

#### 1. Kamu Personeli

İdare tarafından istihdam edilen kişiler kamu personeli şeklinde ifade edilmektedir. Kamu personeli kavramı doktrinde detaylıca incelendiğinden bu başlıkta sadece kavramın geniş ve dar anlamını inceleyeceğiz. Öncelikle mevzuat içerisindeki düzenlemeleri ele alacağız. Bu doğrultuda 1982 Anayasa’ında kamu görevlisi tanımına yer verilmediği görülmektedir. Anayasa’da kamu personelinin niteliklerine dair farklı ifadeler kullanılmaktadır.<sup>1</sup> Bunlar içerisinde en yaygın ve tarif edici olanı “kamu hizmeti görevlileri” ifadesidir. Kanaatimizce bu ifade geniş anlamda kamu personeli tanımıyla uyumlu olarak hukuki durumları farklı olan (memur, işçi, sözleşmeli personel) tüm görevlileri kapsamaktadır.

Anayasa’nın 123. maddesinde idarenin kuruluş ve görevleriyle bir bütün olduğu ifade edilmesine karşın görevliler farklı türlerde karşımıza çıkmaktadır. Örneğin

<sup>1</sup> Anayasa’nın 39. maddesinde “kamu görev ve hizmetinde bulunanlar”; 71. maddesinde “kamu hizmetine girenler”; 137. maddesinde “kamu hizmetlerinde herhangi bir sıfat ve suretle çalışmakta olan kimse”; 128. maddenin bölüm başlığında “kamu hizmeti görevlileri” ifadesi yer almaktadır.



belediye başkanı, hâkim/savcı, akademisyen, asker, sözleşmeli öğretmen, belediye işçileri gibi farklı statüler ile karşılaşılmaktadır. Doktrinde tüm bu hukuki durumları içerisine alacak şekilde geniş anlamda kamu personeli tanımı yapılmıştır. Buna göre yerine getirdikleri iş ve hukuki durumlarına bakılmaksızın idare bünyesinde çalışan herkes kamu personeli olarak ifade edilmektedir. Bu kapsamdaki personellerin bir kısmı kamu hukukuna bir kısmı ise özel hukuka tabi olabilir.<sup>2</sup> Bahsi geçen hukuki rejim ayrışması bir yana, kamu personel istihdamı sürecindeki sözlü sınavdan kaynaklı ihtilafların idari yargı önünde dava edildiği görülmektedir. Söz konusu ihtilaflar bakımından kamu hukuku kuralları esas alınmaktadır.

Dar anlamda kamu görevlisi kavramı için Anayasa'nın 128. maddesindeki nitelemeden yararlanılmaktadır. Var olan bir kadroya bağlı olarak çalışan ve genel idare esaslarına uygun yürütülen kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yerine getiren personel (dar anlamda) kamu personeldir.<sup>3</sup> Anılan maddede bu personeller memurlar ve diğer kamu personeli olarak tarif edilmektedir. Seçimle iş başına gelen veya işçi olarak çalışanlar bu kapsamda değerlendirilmemektedir. Ayrıca Anayasa'da memur ve diğer kamu görevlileri tabirinin somutlaştırılmayarak, bu iş yasalara bırakılmıştır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda memur, sözleşmeli personel ve işçilere dair tanım yapılmıştır. Çalışmamızın kapsamını aşmamak adına detaylara burada girmeyeceğiz.

Çalışmamız bakımından geniş anlamda kamu personeli kavramını esas alacağız. Memurlar, sözleşmeli personel, işçiler ve diğer kamu görevlilerinin alım, unvan değişikliği ve görevde yükselme sürecindeki sözlü sınav uygulamalarını inceleyeceğiz.

## 2. Liyakat Kavramı

Kamu yönetimi ve idare hukuku alanında sıkça kullanılan liyakat kavramı elverişlilik ve uygunluk durumunu yansıtmaktadır. Meritum (Latince) kelimesinden türeyen Merit, bir kişinin takdire şayan nitelikleridir. Bu nitelikler sebebiyle bir şeyi hak etmesidir.<sup>4</sup> Türk Dil Kurumu (TDK)'na göre, liyakat kavramı, kendisine iş verilmeyle uygun ve yararlı olunması halini ifade etmektedir.<sup>5</sup> Personel istihdamında liyakat uygulamaları bugün tanımlanan ve tartışılan bir konu değildir. Eski Yunan<sup>6</sup> ve İslam Medeniyetinde<sup>7</sup> de liyakat niteliği ele alınmış olup çeşitli ilkeler getirilmiştir.

<sup>2</sup> Bahtiyar Akyılmaz, Murat Sezginer and Cemil Kaya, *Türk İdare Hukuku* (17th edn, Seçkin 2023) 703.

<sup>3</sup> Ender Ethem Atay, *İdare Hukuku* (3rd edn, Seçkin 2022) 471.

<sup>4</sup> Simon Blackburn, *A Dictionary of Philosophy* (3rd edn, Oxford University Press 2016).

<sup>5</sup> TDK, Erişim Tarihi: 10.08.2024, <https://sozluk.gov.tr/>

<sup>6</sup> Matthew Bunson, *Encyclopedia of Ancient Rome* (3rd edn, Infobase Learning 2012) 251.

<sup>7</sup> Nisa Suresi 58.ayette emanetlerin (görev ve yetkinin) ehil kişilere verilmesi Allah'ın emri olduğu belirtilmektedir. Yine hadislerde liyakatli olmayan kişilerin iş başına gelmesiyle karışıklık ve kaosu meydana geleceği ifade edilmektedir. Örneğin "İşler ehil olmayan kişilere verilirse kıyameti bekleyin" (Buhari, İlim, 2) hadisi İslam Hukuk metinlerinde zikredilmektedir.

Tarih boyunca toplumları idare edenler liyakati sağlayıcı tedbirlere başvurmuştur. Kamu personel sistemi bağlamında işe alım, atama ve terfilerde liyakat, uygulanan bir ilke haline gelmiştir. Ülkemizde kamu personeli istihdamında Anayasa'nın 70. maddesinde görevin gerektirdiği nitelikler dışında kamu hizmetine alınmada ayrımcılık gözetilmeyeceği belirtilmektedir. Liyakatle ilişkili bu cümle dışında Anayasamızda liyakati tarif eden bir düzenleme bulunmamaktadır. Genel ilkeyi belirlemesi bakımından söz konusu düzenlemenin yeterli olduğunu düşünmekteyiz. Bununla birlikte 657 sayılı Kanun'da daha somutlaştıran düzenlemeler bulunmaktadır. 657 sayılı Kanun'un 3/c. maddesinde kamu hizmetine (personel) girme, görevde yükselme ve sınıflar içinde ilerlemede liyakat ilkesine dayanılması gerektiği belirtilerek liyakat ilkesinin fonksiyonlarına yer verilmiştir.

İdarenin yerine getirdiği faaliyetler tüm toplumu ilgilendiren ve kamu yararı sağlamaya yöneliktir. Bu ödevi yerine getirecek personelin seçimi ve çalışma süreci özel bir usule tabi olmalıdır. Nitekim Anayasa Mahkemesi'nin birçok kararında kamu personelinin yerine getireceği hizmetin düzenli ve sağlıklı biçimde yerine getirilmesi için istihdamında güvenceli sistemin korunması vurgulanmaktadır.<sup>8</sup> Bu kararlarda kişilerin kamu personel statüsüne girişte ve statünün devamında bilgi, beceri ve hizmetin gereklerine göre objektif usullere tabi tutulması gerekliliği incelenmiştir. Hem yargı kararları hem de doktrindeki görüşe göre, 657 sayılı Kanun'daki liyakat ilkesi doğrultusunda güvenceli bir sistem oluşturulabilecektir.<sup>9</sup> Bu doğrultuda yazılı ve sözlü sınav uygulamaları objektif değerlendirme ve bilgi/beceriye ölçmeye yönelik araçlardır. Siyasi ve diğer etki gruplarının kamu personel düzenine doğrudan müdahalesini kısıtlayan liyakat ilkesinin sonuçlarından olan sözlü sınav üzerinde odaklanacağız.

Sözlü sınav usulüne dair tartışmalar ülkemizde devam etmektedir. Doktrinde sözlü sınavın hukuki dayanağı ve gerekliliği konusunda eleştiriler bulunmaktadır.<sup>10</sup> Söz konusu eleştirilerin detayına girmeden sözlü sınavı yazılı sınavın tamamlayıcısı görerek yargı denetimini etkinleştirecek hususları inceleyeceğiz. Nitekim Danıştay'ın bir kararında; sözlü sınav, kişinin mesleğe uygun yeteneğe ve kültürel birikime sahip olup olmadığını belirlemek, liyakati ölçmek ve yazılı sınavı tamamlayıcı şekilde

<sup>8</sup> Anayasa Mahkemesi, E 1990/12 K 1991/7, 04.04.1991. Anayasa Mahkemesi, E 2023/115 K 2024/13, 18.01.2024 tarihli kararında "İdarede sözleşmeli personel olarak çalışanlar ile memur olarak çalışanlar arasında statü farkı çok açık biçimde kendisini göstermektedir. Bu bağlamda memurların ayrı hukuki statüde istihdam edilen bir çalışanlar kesimi olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'ndan kaynaklanan farklı hukuksal güvenceleri, görev, yetki ve sorumlulukları bulunmaktadır. Bunun yanında memur olarak istihdamda liyakati esas alan bir sınav koşulu da aranmaktadır. Bundan dolayıdır ki memurlar kamudaki diğer çalışanlardan daha farklı bir statüye sahiptirler." gerekçesine yer verilmiştir.

<sup>9</sup> Abdullah Uz, 'Anayasal Bir Hak Olarak Kamu Hizmetine Girme Hakkı ve Liyakat İlkesi' (2011) 2 İönün Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 59, 78.

<sup>10</sup> Erdal Şahin, 'Kamu Görevlisi Alımında Sözlü Sınav ve Mülakat Yöntemleri İle Yargısal Denetim Sorunu' (2023) 81 Ankara Barosu Dergisi 63.

nitelenmiştir.<sup>11</sup> Çalışmamızda da sözlü sınavın bu nitelikleri yerine getirmeye ne derece elverişli olduğu ve hangi tür değişikliklere ihtiyaç duyulduğu tartışılacaktır.

### 3. Sözlü Sınavın Kapsamı ve Dayanağı

Kamu personel hareketliği içerisinde idarenin iş ve işlemlerinin objektif ölçütlere göre yapılıp yapılmadığı sürekli tartışılmaktadır. Özellikle personel alımlarında kayırmacılığı ortadan kaldırmak için 657 sayılı Kanun'un 50. maddesi uyarınca yazılı sınav (KPSS) uygulanmaktadır. Yine görevde yükselme veya unvan değişikliğinde de yazılı sınav yapılmaktadır. Yazılı sınavın objektifliği sağlaması konusunda tartışma bulunmamaktadır. Genel kültür, genel yetenek ve meslek bilgisini ölçmeye yarayan yazılı sınavı tamamlayıcı olarak sözlü sınav uygulanmaktadır. Şüphe ve tartışmaların asıl bulunduğu alan sözlü sınava dairdir.

Sözlü sınav ve mülakat kavramları birbiri yerine kullanılmaktadır. Aralarında anlamsal birtakım farklılıklar bulunsa da hem doktrinde hem de yargı kararlarında iki kavram birbiri yerine kullanılmaktadır.<sup>12</sup> Kavramsal tartışmaya girmeden sözlü sınavın kapsamı ve gerekliliğini belirlemeye yönelik yargı kararlarını ele alacağız. Danıştay'ın bir kararında göreve ilk defa girecek veya görevde yükselme/unvan değişikliği talep edenlere yönelik yapılacak yazılı sınavdan sonra mesleki ehliyete dair özel niteliklere sahip olunup olunmadığının belirlenmesi ve yazılı sınav ile ölçülmesi mümkün olmayan hususların ortaya konulabilmesi bakımından sözlü sınav yapılması mümkündür, denilmektedir.<sup>13</sup> Söz konusu karardan yazılı sınav ile ölçülmesi mümkün olmayan bilgi ve becerinin sözlü sınav ile ölçüldüğü anlaşılmaktadır. Ayrıca yazılı sınav ile ölçülmesi mümkün olmayan hususların ortaya konulabilmesi için sözlü sınavın yapıldığı tespitiyle sözlü sınavın dayanağı da belirgin kılınmıştır.

<sup>11</sup> Danıştay 2.D, E 2017/2557 K: 2022/616, 17.02.2022. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>12</sup> Anayasa Mahkemesi'nin mülakat ile sözlü sınavı aynı ve farklı gördüğü kararları mevcuttur. Örneğin; Anayasa Mahkemesi'nin 18.02.2016 tarih ve B.Başvuru No: 2013/1216 sayılı kararında "Subaylığa geçişe ilişkin olarak yukarıda yer verilen mevzuat uyarınca mülakatin adaya göre değişen, yeterli bir zaman içinde gerçekleşen bir oturum ile adayın geçmişi, kişiliği, psikolojik yapısı, kendini ifade edebilme yeteneği ve askerlik mesleğine ön yeterliliğin tespiti gibi konuların değerlendirildiği planlı bir görüşme olduğu; adayda bulunması gereken ve testlerle ortaya çıkarılması mümkün olmayan niteliklere adayın sahip olma durumunu tespit etmek amacıyla Mülakat Kurulu ile aday arasında yüz yüze, sözlü iletişim şeklinde soru ve cevap yöntemi uygulanarak mülakatin gerçekleştirildiği; mülakatin sözlü sınav niteliğinde olmadığı ve adayların bilgi seviyelerinin değerlendirilmediği, değerlendirme kriterlerinin subaylarda bulunması gerekli görülen kişilik özelliklerinden oluştuğu.", ifadelerinden iki kavramın farklı olduğu sonucu çıkmaktadır. Fakat Yüksek Mahkemenin 04.12.2014 tarih E: 2014/99, K: 2014/181 sayılı kararındaki "sözlü sınav, bir kişinin davranış ve düşünceleri üstüne bilgi edinmek amacıyla sorulu cevaplı görüşme yapılarak ilgilinin muhakeme gücünü, bir konuyu kavrayıp özetleme ve ifade yeteneğini, genel görünümünü, davranış ve tepkilerinin mesleğe uygunluğunu ve liyakatini, yetenek ve kültürünü, bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığını puan vermek suretiyle değerlendirme yöntemidir. Yazılı yarışma sınavında ilgililerin genel yetenek ve genel kültür seviyeleri ile alan bilgisi düzeyleri ölçüldüğünden sözlü sınavda anılan bilgilerin yeniden ölçülmesi yerine dava konusu kuralda belirtilen hususlarda değerlendirmeye tabi tutulması, mülakatin yapılaş amacına uygunluk taşımaktadır." ifadelerinden iki kavramın birbiri yerine kullanıldığı anlaşılmaktadır.

<sup>13</sup> Danıştay 2. D, E 2018/1595 K 2023/2922, 24.05.2023. (UYAP Bilişim Sistemi)



Bir başka Yüksek Mahkeme kararında da sözlü sınavın bilgi ve liyakati ölçmek, kişinin mesleğe uygun yeteneğe ve kültürel birikime sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla yapıldığı belirtilmektedir.<sup>14</sup> Yine aynı kararda sözlü sınavın tamamlayıcı yönü üzerinde durularak yazılı sınavın nesnel sonuçlarına zarar verici bir usul kullanılmaması gerektiği vurgulanmıştır. Yani yazılı sınavın nesnel sonuçlarını ortadan kaldıracak şekilde sözlü sınav uygulamasına imkân olmadığı açıklanmaktadır.

Yazılı sınava göre kayırmaya ve sübjektif değerlendirmeye daha müsait olan sözlü sınavın yasal dayanağı ilgili kanunlarda belirtilmektedir. Görevin gerektirdiği özelliklerin tespit edilmesi ve hizmete uygun adayın ortaya çıkarılabilmesi amacıyla sözlü sınavın kullanılması gerektiği yargı kararlarında istikrar bulmuş bir görüştür. Sözlü sınavın varlığını sorgulayan yargı kararı neredeyse yoktur. Anayasa Mahkemesi, görevin gerektirdiği niteliklerin belirlenmesi yolunda yasama organının farklı araçları kullanmada takdir yetkisine sahip olduğunu kabul etmektedir.<sup>15</sup> Fakat burada karşımıza “tamamlayıcı olma” niteliği çıkmaktadır. Zira sadece sözlü sınav ile değerlendirme yapılması hukuka aykırı bulunmaktadır. Örneğin hâkim ve savcıların adaylık eğitimi sonrasında sadece sözlü sınava alınarak değerlendirilmeye tabi tutulmasına dair düzenleme Yüksek Mahkeme kararıyla iptal edilmiştir.<sup>16</sup>

Yargı kararlarının bütününden hareketle kamu personeli istihdamında sözlü sınav usulü tercihinin Anayasa aykırı olmadığı anlaşılmaktadır. Görevin gerektirdiği niteliklerin tespiti ve liyakatin belirlenmesi yolunda kullanılacak meşru bir araç olarak sözlü sınav kabul edilmektedir. Kayırma ve sübjektif değerlendirmeye imkân vermeyecek sözlü sınav usulü geliştirilmelidir. Bu usulün yanında etkin bir yargısal denetimin gerçekleşmesine yol açacak içtihatlar geliştirilmelidir.

<sup>14</sup> Danıştay 2. D, E 2018/374 K:2023/2635, 17.05.2023. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>15</sup> Anayasa Mahkemesi, E 2016/144 K 2020/75, 10.12.2020 tarihli kararındaki “*Hâkimlik ve savcılık mesleğine kabul öncesindeki adaylık sürecinde ilgililer Anayasa'nın 128. maddesi kapsamında yer almaktadır. Bu çerçevede kuralla adaylık süreci sonunda yazılı ve sözlü sınavda başarı göstermek, hâkimlik ve savcılık mesleğine atanabilmek için 2802 sayılı Kanun ile aranan koşullar arasında sayılmıştır. Adaylık süresinin sonunda sınav yükümlülüğünün getirilmesi ve bu kapsamda sınavın yazılı ve sözlü olarak yapılmasının öngörülmesi, kanun koyucunun takdir yetkisi kapsamındadır.*” ifadelerinden yasama organının sözlü sınav uygulama konusunda takdir yetkisine sahip olduğu anlaşılmaktadır.

<sup>16</sup> Anayasa Mahkemesi E 1990/13 K 1990/30, 20.11.1990 tarihli kararında “*Yeni düzenleme ile eskiden yazılı olarak yapılmakta olan sınavın sözlüye çevrilmesi, adayların bu işleme karşı dava haklarını biçim yönünden değilse de fiilen ortadan kaldırmaktadır. Çünkü, sözlü sınava karşı açılan davada yargısal denetim, sınav kurulunun oluşumu, sınavın yöntemi, verilen notlarda maddi hata yapıldığı gibi konularla sınırlı olmaktadır. Sorularla bunlara verilen yanıtların delil tespiti ve bilirkişi incelemesi yöntemiyle yargısal denetim kapsamına aldırma olanağı güçtür. Yargıcın adalet dağıtma görevini noksanzı yerine getirebilmesi için adaylık dönemi dahil mesleğinin her aşamasında güven duyacağı bir ortam içinde bulunması zorunludur. Nesneliği hususunda güven verebilecek ve adayların yalnız biçimsel değil fiilen de yargısal haklarını kullanmalarına olanak sağlayacak bir yöntem yerine öznel değerlendirmelere açık, sözlü sınavın tek başına sonucu etkilemesine izin vermek, Anayasa'nın yargıç ve savcılara adaylık döneminden itibaren tanıdığı güvene ile bağdaşmamaktadır.*” gerekçesi yer almaktadır.



Liyakate uygun sözlü sınav uygulaması geliştirilmesi hem idari hem de yargısal boyutları olan bir konudur. İlerde inceleyeceğimiz liyakat koruma kurulu (önerisi) ve sözlü sınav komisyonu teşekkülü meselesi idareyle ilgili konulardır. Diğer yandan sözlü sınavlara dair yargı kararları, mevzuat altyapısını ve uygulamayı şekillendirmiştir. Yüksek mahkeme kararlarının sözlü sınavın yargısal denetiminde hangi aşamaları oluşturduğunu ilerleyen başlıklarda ele alacağız.

Kavramsal çerçeveyi çizmeye çalıştığımız bu bölümde sözlü sınavlarla ilgili esas sorunun hukuka aykırılığın tespit edilmesiyle ilgili güçlük olduğu ortaya çıkmaktadır. Bundan sonraki bölümde bu zorluğun nasıl aşılabileceğine odaklanılarak idari ve yargısal öneriler sunulacaktır.

## **B. Sözlü Sınav Uygulaması ve Liyakatin Korunması**

İdarenin yerine getirdiği faaliyetler farklı altyapıların mevcut olmasını gerekli kılmaktadır. İnsan unsurunu oluşturan kamu personelinin nitelikli ve yeterli olması, kamu düzeninin daha iyi sağlanması ve hizmetlerin daha kaliteli sunulması sonucunu doğuracaktır. Bu amaçla Anayasa'nın 70. maddesinde kamu görevine girişte sadece liyakatin esasa alınacağı ve 657 sayılı Kanun'un 3/c. maddesinde ise göreve girme, görevde ilerleme ve yükselme, görevin sona erdirilmesinin liyakat ilkesine dayanandırılması gerektiği belirtilmektedir. Dünyada kamu personeli istihdamında liyakatin korunmasına yönelik idari ve yargısal denetim mekanizma örnekleri bulunmaktadır.

Ülkemizde uygulama örneği bulunmayan denetim araçlarının hukuk sistemimize uyanlarının incelenmesi gerekmektedir. Etkin denetim ve koruma sistemi oluşturulmadan liyakat ilkesinin sadece yasalarımızda yer alması istenen sonuca ulaşılmasını sağlamayacaktır. Bu kısımda sözlü sınavın kamu personel sistemimizdeki kullanımı ortaya konularak idari ve yargısal başvuru mekanizmaları ele alınacaktır.

### **1. Kamu Personeli İstihdamında Sözlü Sınavın Yeri**

Merkezi idare ile yerinden yönetimlerin personel istihdamında sözlü sınav örnekleriyle sıklıkla karşılaşmaktadır. Mesleğe giriş, atama, mesleki yeterliliğin tespiti, unvan değişikliği veya görevde yükselme aşamalarında sözlü sınav uygulaması ile karşılaşmaktadır. 657 sayılı Kanun'un 4. maddesindeki istihdam türlerinin (memur, sözleşmeli personel ve işçi) tamamında sözlü sınav görülmektedir. Öte yandan kayırmacılık ve yağmacılık gibi personel sistemlerinden uzaklaşarak liyakat esaslı personel düzeni oluşturmayı amaçlayan mevzuat düzenlemeleri ile sözlü sınav uygulaması daha çok tartışılmalıdır. Kamu personel istihdam sisteminin sadece yazılı sınava bağlanması kişilerin mesleki yeterliliği ve ehliyetini ölçmede yetersiz kalacağı kanaatindeyiz. Sözlü sınavın kayırma ve yağma sistemine yaklaşan yönleri revize edilerek idari ve yargısal denetimin etkin kılınmasıyla sözlü sınav elverişli bir araç haline gelebilir.

Katip, mübaşir, orman muhafaza memuru, müfettiş, teknisyen, hakim/savcı, (sözleşmeli) öğretmen gibi birçok unvan mesleğe girişte ve sonrasında sözlü sınav



ile karşılaşmaktadır. Ayrıca sürekli veya geçici işçiler de sözlü sınav uygulamasına tabi tutulmaktadır. Kamu personel düzeninde sözlü sınavın yaygınlığı ülkemizde sınırlı değildir. Dünyada birçok ülke altyapısı güçlü sözlü sınav uygulamasını idari faaliyetlerde görev alacak yeterli, kaliteli ve bilgili personelin istihdamında kullanmaktadır.<sup>17</sup> Diğer ülkelerde sözlü sınav uygulamasının gerekçesinde liyakat ilkesinin korunması yer almaktadır. Yani sözlü sınav liyakatin güvencesi olarak görülmektedir.<sup>18</sup> Ülkemizde ise sözlü sınav liyakate zarar veren ve kayırmaya zemin hazırlayan bir araç olarak algılanmakta ve tartışılmaktadır. Yaygın kullanılan bu aracın liyakat ilkesinin teminatı olacak şekilde yapılandırılması gerekmektedir.

Aday memur olarak alınan kişiler atanmadan önce sözlü sınava tabi tutulmaktadır. Örneğin hakim/savcı yardımcılarının eğitimlerinin ardından göreve atanma öncesinde sözlü sınav uygulanmaktadır. Türkiye Adalet Akademisi Hâkim ve Savcı Yardımcıları Eğitim ve Sınav Yönetmeliği'nin 44. maddesinde sözlü sınavda mesleki yeterlilik, muhakeme gücü ve ifade etme yeteneği, mevzuat, içtihat ve uygulama bilgileri, özgüven ve temsil kabiliyetinin sözlü sınavda değerlendirileceği ifade edilmektedir. Adli, askeri ve idari personellerin hukuki statülerinin belirlenmesinde<sup>19</sup> (atanma, bir üst unvana geçiş veya unvan değişikliği, görevde yükselme) sözlü sınav ölçme aracı olarak kullanılmaktadır. Akademinin neredeyse tüm aşamalarında sözlü sınav görülmektedir.

Kamu personel düzeninde sözlü sınavın sık uygulanması ihtilafların sayısını da artırmıştır. İcra müdür ve müdür yardımcısı sözlü sınavı<sup>20</sup>, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Uzman Yardımcılığı sözlü sınavı<sup>21</sup>, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı sözleşmeli personel jeoloji mühendisliği alım sözlü sınavı<sup>22</sup>, Sosyal Güvenlik Merkezi şeflerinin görevde yüksel sözlü sınavı<sup>23</sup>, gümrük müdür yardımcılığı sözlü sınavı<sup>24</sup>, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumunda teknik uzman yardımcı yeterlilik sözlü

<sup>17</sup> California, Erişim Tarihi: 13.08.2024, <https://www.eldoradocounty.ca.gov/County-Government/Human-Resources/Recruitment/Merit-Principles-Recruitment-Examinations>; European Union, Erişim Tarihi: 13.08.2024, [https://eures.europa.eu/5-tips-acing-your-interview-2017-05-08\\_en](https://eures.europa.eu/5-tips-acing-your-interview-2017-05-08_en)

<sup>18</sup> Avrupa Birliği'nin açık, şeffaf ve liyakate dayalı personel iş alma ve seçme politikasını açıklayan raporda liyakat ilkesinin güvencesi şeklinde sözlü sınav nitelenmektedir. Detay için bkz; [https://www.irbllida.org/media/upload/arxiu/ABOUT\\_US/HREXCELLENCE/PNT-005\\_personnel\\_recruitment.pdf](https://www.irbllida.org/media/upload/arxiu/ABOUT_US/HREXCELLENCE/PNT-005_personnel_recruitment.pdf)

<sup>19</sup> İpek Özkal Sayan, 'Türkiye'de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı' (2009) 64 Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 201, 207.

<sup>20</sup> Danıştay 12. D, E 2023/1816 K: 2024/1844, 16.04.2024 tarihli kararında, sözlü sınav komisyonunun oluşumu, önceden soru hazırlanması ve davacıya soru çekirilmesi, hangi kriterlerden değerlendirme yapıldığı incelenmiştir. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>21</sup> Danıştay 12. D, E 2020/4945 K: 2024/759, 21.02.2024. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>22</sup> Danıştay 12. D, E 2023/5072, K 2024/1833, 16.04.2024. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>23</sup> Danıştay 2. D, E 2021/16264 K 2022/613, 17.02.2022. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>24</sup> Danıştay 2. D, E 2021/18331 K 2022/290, 09.02.2022. (UYAP Bilişim Sistemi)



sınavı<sup>25</sup> gibi farklı türde ihtilaflar meydana gelmektedir. Uygulamanın yaygınlığı nedeniyle çok sayıda dava açılmaktadır. Dava sayısını azaltmanın bir yolu da kamu personeli arasında liyakat ilkesini güçlendirecek idari araçların oluşturulmasıdır.

Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde faaliyette bulunan Liyakat Sistemleri Koruma Kurulu (Merit Systems Protection Board) örneği sözlü sınavlardan kaynaklı ihtilaf sayısının azaltılması için incelenmelidir. Sadece ABD'de değil diğer ülkelerde de liyakat ilkesinin kamuda yer edinmesi için görev yapan idareler bulunmaktadır. Ülkemizde 2018 yılında uygulanmaya başlayan Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi kapsamında liyakatin korunmasını sağlayıcı idari yapısal durum ele alınmalıdır. Zira zorunlu ve ihtiyari idari başvuru yolları veya idari görüş alınmasının, idarenin iş ve işlemlerinin hukuka uygunluğunun sağlanmasında etkili bir yol olduğu konusunda tartışma bulunmamaktadır.<sup>26</sup>

## 2. Liyakat Koruma Kurulu Önerisi

Kamu personel istihdamında kayırmacılık ve subjektif değerlendirmenin engellenememesi toplumsal ihtiyaçların karşılanması ve kamu düzeninin sağlanması aşamasını olumsuz etkilemektedir.<sup>27</sup> Yukarıda saydığımız üzere kamu personel düzenimizde liyakatle ilişkili birçok sözlü sınav uygulaması bulunmaktadır. Bu alanda standardın idarece belirlenmesi ve izlenmesi gerekmektedir. Ortaya konulacak standartlar idari süreçlerin hukuka uygun işlemlerini sağlayacaktır. Ülkemizde ve diğer ülkelerde liyakat koruma kuruluna ihtiyaç bulunduğu daha önce doktrinde ileri sürülmüştür. Fakat ABD (Merit Systems Protection Board), Kanada (Public Service Commission), İngiltere (Civil Service Commission) ve Avustralya (Australian Public Service Commission)'da kurulmuş iken ülkemizde böyle bir kurul bulunmamaktadır.<sup>28</sup>

Devlet Personel Başkanlığı (DPB) ülkemizde uzun yıllar personel düzenine dair kurallar, görüşler yayınlamış ve standartlar oluşturmuştur. Cumhurbaşkanlığı

<sup>25</sup> Danıştay 2. D, E 2023/3068, K 2023/4324, 26.09.2023. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>26</sup> Alternatif uyuşmazlık çözüm yolları ve ombudsmanlık kurumunun idari yargının yükünü azalttığı ortadadır. Kamu ihale mevzuatı gibi zorunlu idari başvurular da ihtilafların yargı merciine gelmeden çözümünü sağlamaktadır. Detay için bkz; Mustafa Özbek, 'İdari Uyuşmazlıkların Çözümünde Yargılama Dışı Usuller (I)' [2005] TBB Dergisi 90; Cihan Yüzbaşıoğlu, 'İdari Usulde Öksüz Kalmış Bir Alan: İdari İşlemlere Karşı Zorunlu İdari Başvurulardan Kaynaklanan Sorunlar' (2020) 19 Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 305, 382. Ayrıca Kanada'da yapılan çalışma sonucunda mahkeme öncesi başvurularla birçok ihtilafın çözüldüğü tespit edilmiştir. Detay için bkz; <https://www.justice.gc.ca/eng/cs-jc/ccs-ajc/04.html>

<sup>27</sup> Paul M Camp and W Richard Lomax, 'Bilateralism and the Merit Principle' (1968) 28 Public Administration Review 132, 133 <<https://www.jstor.org/stable/974079?origin=crossref>> accessed 13 August 2024.

<sup>28</sup> Örnek görüşler için bkz; Namık Kemal Öztürk, 'Liyakat Sistemini Korumanın Farklı Bir Yolu: Liyakat İlkesi Koruma Kurulu' [2002] Türk İdare Dergisi 129; Meraiah Foley and others, 'Best Person or Best Mix? How Public Sector Managers Understand the Merit Principle' (2022) 81 Australian Journal of Public Administration 401, 407.

Hükümet Sistemiyle birlikte anılan Başkanlık kaldırılarak görevleri farklı idareler arasında paylaştırılmıştır.<sup>29</sup> DPB, kamu personellerine dair görüşleri ve mevzuat oluşumuna etkisiyle liyakatin korunmasına katkı sunmaktaydı.<sup>30</sup> Yeni hükümet sistemi döneminde de kamu personelinin görüş alabileceği ve ihtilafını yargıya taşımadan idari başvuru ile çözebileceği mekanizmaya ihtiyaç bulunmaktadır. Özellikle, konumuz bağlamında, sözlü sınav uygulamasından kaynaklı liyakate aykırı uygulamalara çözüm bulunabilecek idari araçlar var olmalıdır.

ABD'deki Liyakat Sistemleri Koruma Kurulu, 1978 yılında Kamu Hizmeti Reform Yasası (CSRA)'yla kurulmuştur. Kurul, yürütme organından ayrı düzenleyici ve denetleyici kurum güvencelerine sahip olarak görev yapmaktadır. Kamu personellerinin itirazlarını almakta ve personel istihdamı sürecindeki liyakat uygulamalarını incelemektedir.<sup>31</sup> Söz konusu kurula benzer faaliyet icra eden idareler ülkemizde bulunmaktadır. Örneğin Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, insan haklarını korumak, kişilerin eşit muamele hakkını güvence altına alacak çalışmalar yürütmektedir. Bahsi geçen konulardaki şikâyetleri alarak karar vermektedir. Ayrıca Bilgi Edinme ve Değerlendirme Kurulu da bilgi edinme hakkının kullanımından kaynaklanan ihtilafları inceleyen idari bir birimdir. Bu iki kurum gibi kamu personel istihdamı sürecine dair şikâyetleri inceleyecek ve özellikle liyakat ilkesinin kamuda yer edinmesine katkı sunacak idari yapıya ihtiyaç vardır.

Kamu personelinin istihdamının sağlıklı bir zemine oturması idarenin görevlerini verimli ve etkili yerine getirmesi anlamına gelmektedir. İyi idare anlayışının ülkemizde gelişimini de hızlandıracak olan liyakatin korunmasını güvenceye alacak idari araçlar zaruri hale gelmiştir. Dolayısıyla liyakat koruma kurulu veya personel başkanlığı adında bakanlıklarla ilgili veya ilişkili bir idarenin ihdas edilmesi kamu personel sistemimizi geliştirecektir. Uygulamanın öngörülebilir ve objektif ilerlemesini sağlayacaktır. Diğer yandan böyle bir kurum yargı organlarının işini de kolaylaştıracaktır. Sözlü sınav işleminin hazırlık ve sonuçlandırılması dâhil tüm aşamalarına ilişkin standart belirlenmesi etkin yargısal denetim sağlayacaktır. Ayrıca ihtilafların çoğu yargı organı önüne gelmeden çözüme kavuşacaktır.

### 3. Sözlü Sınav Sonucuna Karşı Yargı Yoluna Başvurulması

Sınav sonuçlarının dava konusu edilip edilemeyeceği geçmişte uzun süre tartışılmıştır. Yazılı sınavların hukuki denetimi esnasında elde somut veriler olduğu için yargısal denetimi hakkında ihtilaf bulunmamaktadır. Fakat sözlü sınav sonuç-

<sup>29</sup> Devlet Personel Başkanlığı görevleri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı Çalışma Genel Müdürlüğü, Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı ile İnsan Kaynakları Ofisi arasında paylaştırılmıştır. Detay için bkz; Levent Demirelli and Recep Aydın, 'Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Türk Kamu Personel Yönetiminin Örgütlenmesi' [2020] Yasama Dergisi 49.

<sup>30</sup> İpek Özkal Sayan and Aytül Güneşer Demirci, 'Kamu Personelinin Değerlendirilmesinde Performans Sistemine Geçiş Sürecinin Analizi' (2018) 73 Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 667, 669.

<sup>31</sup> Merit Systems Protection Board, Erişim Tarihi: 13.08.2024, <https://www.mspb.gov/about/about.htm>



larının ortaya çıkmasında idarenin geniş takdir yetkisi etkili olduğu için yargısal denetim hususunda doktrinde ve yargı kararlarında farklı görüşler ileri sürülmüştür.<sup>32</sup> Hatta Danıştay 8.Dairesi, doçentlik sözlü sınav sonucuna karşı açılan davada sınavın sözlü olması nedeniyle incelenmesine olanak olmadığına karar vermiştir.<sup>33</sup> İlk aşamada yazılı sınavlar bilirkişi yardımıyla incelenirken sözlü sınav sonuçları üzerinde bilirkişi incelemesi yapılamadığından yargısal denetim yapılamayacağı düşünülmekteydi.<sup>34</sup> Sözlü sınavın öğretim işleri dışında kamu personeli sisteminde de kullanımının yaygınlaşmasıyla daha çok ihtilaf ortaya çıkmıştır. Yargıya daha çok yansıyan ihtilaf nedeniyle sözlü sınavlara ilişkin görüşlerin yeniden incelenmesi gerekmiştir.

1982 Anayasa'sının 125. maddesinde idarenin her türlü işlem ve eylemine karşı yargı yolu açık olduğu belirtilmektedir. Sözlü sınav da idarenin iş ve işlemlerindedir. Dolayısıyla sözlü sınav sonuçlarına karşı yargı yolunun kapalı olduğunu düşünmeye imkân yoktur. Nitekim yukarıdaki yargı kararları zaman içinde değişmiştir.<sup>35</sup> 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu uyarınca sözlü sınav nedeniyle menfaati ihlal edilen kişiler iptal davası açabilmektedir. Sözlü sınav nedeniyle atama yapılmaması, unvan değişikliği olmaması, görevde yükselmemesi veya yeterliliği sağlayamaması nedeniyle kamu personelleri sözlü sınavın iptali için dava açmaktadır.

Danıştay'ın bir kararında tanımını yaptığı idari işlem nitelikleri<sup>36</sup> ile sözlü sınav uygulaması tam uyum içindedir. Tipik idari işlem olan sözlü sınavların dava konusu edilebileceği yargı kolu idari yargıdır. Bu konuda tartışma bulunmamaktadır. Fakat idari yargıda sözlü sınavın denetiminde hangi ölçütlerin kullanılacağı konusunda içtihat değişiklikleri meydana gelmiştir. İlk aşamada sözlü sınavın denetlenemeyeceği yönünde görüş geliştiren Danıştay, 2000'li yılların başında sözlü sınavın denetimi için ses, görüntü kaydı ve detaylı tutanağı aramaya başlamıştır.<sup>37</sup> Aynı şekilde

<sup>32</sup> 1961 ve 1982 Anayasa'sı döneminde sınav sonuçlarının dava konusu edilip edilemeyeceği konusunda detaylı tartışmalar yapılmıştır. Hatta 1961 Anayasa'nın hazırlık aşamasında yazılı sınav sonuçları için yargı yolunun kapatılmasına yönelik hazırlıklar yapılmıştır. Anayasa'nın hazırlığında görev alan hocalar arasında görüş farklılığı oluşmuştur. Detaylı bilgi için bkz; Kazım Yenice, 'Not Takdiri ve Denetim' [1980] Danıştay Dergisi 15.

<sup>33</sup> Danıştay 8. D, E 1984/74, K 1984/1345, 05.11.1984. (Danıştay Dergisi, S:58-59, s.300.)

<sup>34</sup> Turgut Tan, 'Sınav ve Jüri Değerlendirmelerinin Yargısal Denetimi' (1996) 51 Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 409, 411.

<sup>35</sup> Yasin Sezer and Hüseyin Bilgin, 'Sözlü Sınavların Yargısal Denetimi' [2009] TBB Dergisi 168, 168.

<sup>36</sup> Danıştay 10. D, E 2007/6407, K 2008/3039, 30.04.2008 tarihli kararında "İdari makam ya da mercilerin, idare hukuku alanında gördüğü idari faaliyetlerle ilgili olarak, kamu hukuku kurallarını uygulayarak, kamusal alanda tesis etikleri tek taraflı, doğrudan uygulanabilir nitelikteki hukuki tasarruflar idari işlem olarak tanımlanmaktadır." şeklinde idari işlem tanımına yer verilmiştir. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>37</sup> Danıştay 8. D, E 2004/341 K 2004/3332, 20.09.2004 tarihli kararında "Oysa, sözlü sınavın doğası gereği, ilgilinin sınav sırasındaki performansının değerlendirilmesi söz konusudur. Ses, görüntü kaydı ya da detaylı tutanak tutulmadıktan sonra, ilgilinin sözlü sınav performansının sonradan

2008 yılında verilen bir kararda da teknolojik imkânlardan yararlanarak sözlü sınav sürecinin kayıt altına alınmasının hukuk devleti anlayışını güçlendireceği ve etkin yargısal denetim sağlayacağı sonucuna ulaşılmıştır.<sup>38</sup> Fakat ses ve görüntü kaydı alınması görüşü bir süre sonra değişerek aksi yönde kararlar verilmiştir.<sup>39</sup>

Yargı kararlarındaki değişim sözlü sınavın etkin denetimini geliştirip geliştirmediği tartışılmalıdır. Bunun için ilerleyen başlıklarda sözlü sınav kaynaklı davaların ilk inceleme, usul ve esasına dair denetim ele alınacaktır. Yüksek mahkeme kararlarıyla birlikte hukuka uygunluk denetiminin sözlü sınav işleminin tüm unsurları üzerinde nasıl gerçekleştiği açıklanacaktır.

## II. SÖZLÜ SINAVIN YARGISAL DENETİMİ

Sözlü sınav işleminin hukuka aykırılıklar barındırdığını iddia eden kamu personelleri idare mahkemesinde dava açabilmektedir. Söz konusu davalarda ilk inceleme sonrasında dosya tekemmül edince esas hakkında karar verilmektedir. Bu nedenle yargısal denetimi ilk inceleme ve esas aşama şeklinde ikili ayrıma tabi tutarak inceleyeceğiz. 2577 sayılı Kanun'un 14. maddesinde ilk inceleme konuları başlıklar halinde sayılmaktadır. Aynı Kanunda idare mahkemesi veya Danıştay'a ulaşan dilekçeler öncelikle ilk inceleme hususları yönünden hakim tarafından inceleneceği belirtilmektedir. Çalışmamızda tartışma konusu olan ve yargı kararlarına yansıyan ilk inceleme konuları ele alınacaktır. Esas hakkında inceleme ise yargı kararlarındaki değişim de dikkate alınarak "yetki, şekil, sebep, konu ve maksat" başlıklarıyla açıklanacaktır.

### A. Davalarda İlk İnceleme Konuları

#### 1. Yetkili Mahkeme

İdari yargılama usulünde yetkili mahkeme konusu, coğrafi bakımdan hangi yerdeki mahkemenin davaya bakacağına tespitleriyle ilgilidir.<sup>40</sup> 2577 sayılı Kanun'un

---

*değerlendirilmesinin yapılamayacağı, birliki incelemesine de konu edilemeyeceği de açıktır. Dolayısıyla, yazılı ve sözlü sınav arasındaki değerlendirme farklılığı, tek başına hukuka aykırılık sonucunu doğurmaz."* gerekçesine yer verilmiştir. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>38</sup> Danıştay 5. D, E 2007/1771 K 2008/3008, 21.05.2008. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>39</sup> Danıştay 8. D, E 2011/1240 K 2015/1237, 25.02.2015 tarihli kararında "Dava konusu işlemin tesis edildiği tarih itibarıyla yürürlükte olan haliyle Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Naklen veya Açıktan Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik bir bütün olarak değerlendirildiğinde; hukuk devleti ilkesinin gereği olarak sözlü sınavın hukukilik denetiminin yapılabilmesi ve ilgilinin sözlü sınav sırasındaki performansının sonradan değerlendirilebilmesi için soru, cevap ve takdir edilen notun gerekçelerini ortaya koyacak diğer hususların belirtildiği tutanakların tutulması gerekmele birlikte; ses ve görüntü kaydı zorunluluğunun bulunmadığı" sonucuna varılmıştır. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>40</sup> Bahtiyar Akyılmaz, Murat Sezginer and Cemil Kaya, *Türk İdari Yargılama Hukuku* (8th edn, Seçkin 2023) 236.



32/2. maddesinde usul kurallarının uygulanmasında yetkinin kamu düzenine ilişkin olduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla yargılamanın her aşamasında mahkemenin yetkili olup olmadığı incelenebilir. Ayrıca anılan Kanun'da yetki bakımından genel ve özel yetki kuralları öngörülmüştür. Konumuz bağlamında kamu personelleriyle ilgili işler bakımından özel yetki kuralları belirlenmiştir. Kanun'un 33. maddesinde kamu personellerinin atanması ve nakilleri, görevde yükselmesi gibi işler için özel yetki kurallarına yer verilmiştir.

Sözlü sınav uygulaması ile hukuki durumunda değişiklik meydana gelen veya gelmeyen kamu personelinin sözlü sınav işleminin iptali için nerede dava açabileceği konusu tartışmalıdır. Danıştay'ın da görüşlerinde zaman içinde değişimler meydana gelmiştir. Yüksek Mahkeme kararları incelendiğinde kamu personelinin istihdamında görülen sözlü sınav türleri ile kamu personel düzeni arasındaki ilişki sorgulanmaktadır. Sözlü sınavın kamu personel hukuku ile ilişkisi kurulmasına göre yetkili mahkeme tespit edilmektedir.

Sözlü sınavı uygulayan idari merciden ziyade sözlü sınavın kamu personeli hukuki durumu ile ilişkisi dikkate alınmaktadır. Fatsa Polis Merkezi Amirliği emrinde kıdemli başpolis memuru olarak görev yapan kişinin komiser yardımcılığı sözlü sınavı neticesinde başarısız sayılmasına işlemin iptali istemiyle açtığı davada hangi mahkemenin yetkili olacağı konusu tartışılmıştır. Ordu ve Ankara İdare Mahkemeleri arasında yetki uyuşmazlığı meydana gelmiştir. Danıştay anılan sözlü sınavın başpolis memurunun görevde yükselmesiyle alakalı olmadığı, eğitim-öğretim işleriyle ilgili olduğu ve bu nedenle sözlü sınavı uygulayan yer (genel yetki) idare mahkemesinin yetkili olduğuna karar vermiştir.<sup>41</sup> Yukarıda ifade ettiğimiz gibi Yüksek Mahkeme sözlü sınav ile kamu personelinin istihdamı ilişkisini incelemiştir. Söz konusu sözlü sınav ilgilinin polis amirleri eğitim merkezine girişiyse alakalıdır. Görevde yükselme ile sözlü sınav arasında doğrudan bir ilişki olmadığını düşünmekteyim.

Diğer yandan sözleşmeli astsubaylıktan muvazzaf astsubaylığa geçiş sözlü sınavı Yüksek Mahkeme tarafından görevde yükselme kapsamında görülmüştür.<sup>42</sup> Ayrıca görevde yükselmeye dair sözlü sınavın tamamının iptalinin istenmesi halinde genel

<sup>41</sup> Danıştay 8. D, E 2022/6070 K 2022/5039, 21.09.2022 tarihli kararı. Başka bir kararda "Özel yarışma sınavına tabi tutulmak suretiyle girilen ve belirli bir yetiştirme programı sonrasında yeterlik sınavına tabi tutulan kariyer mesleklere yönelik olarak; sınav ilanından yeterlik sınavı sonrası atanma aşamasına kadar geçen sürece ilişkin olarak tesis edilen işlemler, ilerleme ve yükselme kapsamında olmayıp, mesleğin gerektirdiği niteliklerin kazanılıp kazanılmadığının ölçülmesi aşamasına ilişkin bulunduğundan, davanın, 2577 sayılı Kanun'un 33. maddesi kapsamında değerlendirilmesi olanaklı değildir." gerekçesine yer verilmiştir. Detay için bkz; Danıştay 2. D, E 2024/593 K 2024/1112, 22.02.2024. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>42</sup> Danıştay 2. D, E 2024/1687 K 2024/3039, 20.05.2024. (UYAP Bilişim Sistemi)



yetki<sup>43</sup> sadece ilgiliye ait sözlü sınavın iptalinin istenmesi halinde özel yetki<sup>44</sup> kuralları uygulanmaktadır. Kamu personeli statüsüne girmemiş veya atanmamış kişilerin sözlü sınavın iptali istemiyle açtığı davada genel yetki kurallarına tabi olduğu özel yetkinin uygulanmasına imkân olmadığı yönünde görüş de bulunmaktadır.<sup>45</sup> Davacının henüz kamu görevlisi olmadığı hallerde sözlü sınavı uygulayan idarenin bulunduğu yer idare mahkemesi davaya bakmakla yetkilidir.

Sözlü sınavlara bakmakla yetkili mahkeme konusunda Danıştay görüşleri oturmuş durumdadır. 2021 yılında askeri hizmetlere dair uyuşmazlıklar için özel yetki kuralı (2577 sayılı Kanun 20/c. maddesi) getirilmiştir. Dolayısıyla Milli Savunma Bakanlığı bünyesindeki kişilerin sözlü sınav nedeniyle açtıkları davalarda; sözlü sınavın eğitim-öğretim veya yürütülen kamu hizmeti işiyle ilişkisi incelenmektedir.<sup>46</sup> Daha önceki kararlarla uyumlu olarak eğitim-öğretim işiyle ilişkilenen sözlü sınavların yargı denetiminde genel yetki kuralı uygulanması gerektiği görüşü benimsenmiştir.

## 2. İdari Mercî Tecavüzü

2577 sayılı Kanun'un 2. maddesinde tanımı yapılan iptal davasına konu olan idari işleme karşı doğrudan dava açılabilceği gibi anılan Kanun'un 11. maddesinde yer alan kural uyarınca, dava açılmadan önce ilgililere, idareye başvuru hakkı tanınmıştır. Bu başvuru idarenin işlem ve eylemini tekraren değerlendirmesi imkânı sunmaktadır. Başvurular zorunlu ve ihtiyari olmak üzere kendi arasında ikiye ayrılmaktadır. Zorunlu idari başvuru yolu kullanılmadan dava açılması halinde ilk inceleme veya ilerleyen aşamada idari mercî tecavüzü kararı verilmektedir.

Anayasa'nın 36.maddesindeki hak arama hürriyeti 13. madde uyarınca ancak kanunla sınırlanabilir. Dolayısıyla doğrudan idari yargıya başvurma hakkını sınırlandıracak bir yöntemin kanunda düzenlenmesi gerekmektedir. Örneğin 4734 sayılı Kanun'da şikayet ve itirazın şikayet yolları öngörülmüştür. Yine 2577 sayılı Kanun'un 13. maddesinde idarenin eyleminden kaynaklanan tam yargı davası açıl-

<sup>43</sup> Danıştay 2. D, E 2024/1885 K 2024/3447, 04.06.2024 tarihli kararında “*birlikte şube müdürü unvanı için yapılan sözlü sınavın tamamının iptalinin istenildiğinin anlaşılması karşısında; bu davada, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 32/1. maddesinde düzenlenen genel yetki kuralı uyarınca, dava konusu edilen işlemleri tesis eden Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demir Yolları Genel Müdürlüğünün bulunduğu Ankara ilinin yargı yetkisi yönünden bağlı olduğu Ankara İdare Mahkemesi yetkili bulunmaktadır.*” gerekçesine yer verilmiştir. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>44</sup> Danıştay 2. D, E 2022/1576 K 2022/2866, 24.05.2022 tarihli kararında “*Uyuşmazlıkta, Bingöl ilinde görev yapan davacının, mülakat sınavında başarısız sayılmasına ilişkin sözlü sınavının iptali talebiyle açtığı bu dava; her ne kadar davacı tarafından, dava dilekçesinin istem ve sonuç kısımlarında tüm sözlü sınavın iptali istenildiği ifade edilmiş ise de dilekçe içeriğinden ve dosyaya sunulan belgelerde davacının kendisine ait sözlü sınavının iptal edilmesini istediği anlaşılmaktadır. Bu durumda, davacının görevde yükselmesine ilişkin olan uyuşmazlığın çözümünde, 2577 sayılı Yasanın 33. maddesi, 3. fıkrası uyarınca davanın açıldığı tarihte davacının görev yaptığı Bingöl ilinin bağlı bulunduğu Erzurum İdare Mahkemesi'nin yetkili bulunduğu sonucuna varılmıştır.*” tespiti yapılmıştır. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>45</sup> Danıştay 12. D, E 2024/1122 K 2024/829, 26.02.2024. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>46</sup> Danıştay 2. D, E 2024/770 K 2024/1674, 13.03.2024. (UYAP Bilişim Sistemi)



madan önce idareye başvurulması gerekmektedir. Aksi halde idari merci tecavüzü kararı verilerek dosya ilgili idareye tevdi edilmektedir.<sup>47</sup>

Sözlü sınavlara dair mevzuatta zorunlu idari başvuru yolu belirlenmemiştir. Sözlü sınav sonucuna karşı idareye yapılacak başvuru 2577 sayılı Kanun'un 11. Maddesinde bir başvuru olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Sözlü sınav sonucunun geri alınması, kaldırılması veya yeni bir işlem tesis edilmesi için idari dava açma süresi içinde idareye başvurulabilir. Bu başvuru işleyen dava açma süresini durduracaktır. İsteğin reddedilmesi halinde dava açma süresi yeniden başlar ve ilgililer süreye uyarak dava açabilirler. Burada zorunlu başvuru söz konusu olmadığı için idari başvurudan önce geçen süreler dikkate alınmadan açılan davalarda süre ret kararı verilmektedir. Örneğin, Balıkesir Polis Meslek Eğitim Merkezinde eğitim gören kişinin, eğitim sonu sözlü sınavında başarısız sayılması üzerine CİMER'e yaptığı başvuruya cevaptan sonra dava açma süresini gözetmeden dava açması gerekçesiyle süre aşımı nedeniyle ret kararı verilmiştir.<sup>48</sup>

Yukarıdaki liyakat koruma kurulu önerimiz gerçekleşirse ilgili kanunda kurula zorunlu başvuru öngörülebilir. Eğer kurula başvuru yapılmadan dava açılırsa mahkeme idari merci tecavüzü kararı vererek dosyayı kurula tevdi edecektir. Sözlü sınavlara dair zorunlu başvuru yolu öngörülmesi idarenin eksiklikleri ve hukuka aykırılıkları önlemesini sağlayacaktır. Ayrıca daha etkin bir yargısal denetim sağlayacaktır.

### 3. Dava Açma Süresi

İdari işlemler hukuka uygunluk karinesinden yararlanarak geri alıncaya veya iptal edilinceye kadar hukuki varlıklarını sürdürürler. Hak arama hürriyeti kapsamında ilgililer idari işlemlerin iptalini yargı organından isteyebilmektedir. İdari yargıda hak arama hürriyeti belli süre ile sınırlandırılmıştır. Aksi halde idari istikrar zarar görecektir ve idare sürekli dava tehdidi altında kalacaktır.<sup>49</sup> Anayasa'nın 36. maddesinde düzenlenen hak arama hürriyeti ancak kanunla (13. madde gereğince) sınırlandırılmaktadır. Dolayısıyla 2577 sayılı Kanun'da dava açma süresi hakkında çerçeve çizilmiştir.

<sup>47</sup> Danıştay 15. D, E 2016/433 K 2016/4607, 21.09.2016 tarihli kararında "2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 13'üncü maddesinde; idari eylemlerden hakları ihlal edilmiş olanların idari dava açmadan önce bu eylemleri yazılı bildirim üzerine veya başka suretle öğrendikleri tarihten itibaren bir yıl ve her halde eylem tarihinden itibaren beş yıl içinde ilgili idareye başvurmaları, bu isteklerin kısmen veya tamamen reddi halinde, bu konudaki işlemin tebliğini izleyen günden itibaren veya istek hakkında altmış gün içinde cevap verilmediği takdirde bu sürenin bittiği tarihten itibaren, dava süresi içinde dava açılabileceği düzenlenmiştir. Kanun'un 14'üncü maddesine göre yapılan ilk inceleme neticesinde, idari merci tecavüzünün bulunduğu anlaşılması halinde, dava dilekçesinin görevli idare merciine tevdi edileceği hususu da, Kanun'un 15'inci maddesinin 1. fıkrasının e bendinde düzenlenmiştir." gerekçesine yer verilmiştir. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>48</sup> Danıştay 12. D, E 2024/1731 K 2024/1699, 02.04.2024. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>49</sup> Ramazan Çağlayan, 'İdârî Yargılama Usûlünde Dâvâ Açma Süresine İlişkin Güncel Kararlar Üzerine Bâzı Mülâhazalar' (2022) 26 Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 207, 210.

İdari yargıda dava açma süresi 2577 sayılı Kanun'un 7. maddesinde düzenlenmiştir. Kanunlarda özel süre öngörülmemesi halinde idare mahkemesinde dava açma süresi altmış gündür. Yazılı bildirim yapıldığı tarihi izleyen günden itibaren başlamaktadır. Kanun'da belirtilen özel dava açma sürelerine örnek olarak ivedi yargılama ile merkezi ve ortak sınavlara ilişkin işler gösterilebilir. Sözlü sınavlar bakımından genel dava açma süresi (60 gün) uygulanmaktadır. Sözlü sınavın düzenlendiği kanunda özel dava açma süresi getirilebilir.

2577 sayılı Kanun'un 20/B. maddesinde Milli Eğitim Bakanlığı ve ÖSYM tarafından yapılan merkezi ve ortak sınavlardan kaynaklanan işler için özel dava açma (10 gün) süresi getirilmiştir. Burada daha çok yazılı sınavlar bakımından uygulama örnekleri görülmektedir. İlan edilen yazılı sınavlarda özel dava açma süresi kabul edilip edilmeyeceği konusunda farklı kararlar verilmiştir. Bunun üzerine özel ve genel dava açma süresinin uygulanması bakımından yakın tarihte Danıştay içtihadı birleştirme kararı yayınlanmıştır. Buna göre özel dava açma süresine tabi bir idari işlemde, dava açma süresinin gösterilmemiş olması halinde, genel dava açma süresinin uygulanması gerekmektedir.<sup>50</sup> Söz konusu karar yeri geldiğinde sözlü sınavlar içinde geçerli olduğu kanaatindeyiz. Sözlü sınav sonucuna dair işlemde dava açma süresinin belirtilmemesi halinde genel dava açma süresi uygulanmalıdır. Şayet sözlü sınav için özel dava açma süresi öngörülmüş olsa bile işlemde dava açma süresinin belirtilmemesi nedeniyle genel dava açma süresi esas alınmalıdır.

#### 4. Dilekçenin Reddedilmesi

Anayasa'nın 36. maddesi uyarınca herkes hak arama hürriyetine sahiptir. Aynı maddede belirtilen meşru yol ve vasıtalarla bu hak kullanılabilir. İdari yargı alanında dava hakkının kullanılmasının usulü 2577 sayılı Kanunla çizilmiştir. Kanun'un 3 ve 5. maddelerinde dava açılırken gereken hususlara yer verilmiştir. İlk inceleme yapılırken söz konusu hususlarda eksiklik bulunması halinde Kanun'un 15. maddesinde dilekçenin reddedileceği belirtilmektedir. İdari yargıda yazılı yargılama ilkesi geçerli olduğundan dava dilekçesinde şekle dair kurallar belirlenmiştir. Bunların eksikliği adil yargılama hakkını etkileyecektir.<sup>51</sup>

Sözlü sınav sonucunun iptali için açılan davalarda da yukarıdaki nitelikler aranmaktadır. Aranan niteliklerin dava dilekçesinde bulunmaması halinde dilekçenin reddi yönünde karar verilmektedir. Bu kararlar temyiz/istinafa tabi olmadıkları için ilk derece mahkemesi kararlarından örnek vereceğiz. Ankara 17. İdare Mahkemesi'nde açılan davada; polis akademisinde eğitim sonu sözlü sınavından başarısız sayılmasına ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davada başarılı sayılmasına karar

<sup>50</sup> Danıştay İçtihatları Birleştirme Kurulu, E 2021/2 K 2022/1, 15.03.2022. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>51</sup> İYUK uyarınca dava dilekçesinde bulunması gereken hususların detaylı açıklaması için bkz; Serkan Çınarlı, Hüseyin Bilgin and Kadir Can Özel, 'Yargı Kararları Işığında İdari Yargıda Şekle Aykırılık Sebebiyle Dava Dilekçesinin Reddi -İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 3. ve 5. maddesi Bağlamında Değerlendirmeler' (2023) 25 Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 477.



verilmesinin istendiği tespit edilince dilekçenin reddine karar verilmiştir.<sup>52</sup> İdari yargı yeri sadece işlemin hukuka uygun olup olmadığını denetlemekte ve idari işlem mahiyetinde karar verememektedir. Dava dilekçelerinde yargı organından idari işlem mahiyetinde karar vermesi istenmemesi yönünde Yüksek Mahkeme kararları da bulunmaktadır.<sup>53</sup>

Diğer yaygın dilekçe ret sebebi sözlü sınavın tamamının iptalinin istendiği durumdur. 2577 sayılı Kanun'un 2. maddesinde menfaatleri ihlal edilenlerin işlemlerinin iptalini isteyebileceği belirtilmektedir. Birden fazla kişi sözlü sınava girmekte ve ilgiliye dair sonucun iptali hususunda menfaat olduğu açıktır. Dava dilekçelerinde sözlü sınavın tamamının iptalinin istenmesinde durumunda davacının ne tür menfaati olduğu açıklanması için dilekçenin reddi yönünde karar verilmektedir.<sup>54</sup> Bu eksiklikler yargılamanın tekemmül sürecini de etkileyeceğinden ilk inceleme aşamasında tereddüt oluşturan hususlar araştırılmaktadır.

Dava dilekçesinin konu, sonuç ve açıklamalar kısmında hangi sözlü sınavın iptalinin istendiğinin açıkça belirtilmesi gerekmektedir. Yazılı ve re'sen inceleme ilkesine göre hareket eden idari yargı organı elindeki dava dilekçesinin etkin yargılamaya imkân vermesini aramaktadır. Dava dilekçesinin açık ve net olmaması halinde dilekçesinin reddi seçeneği kullanılmaktadır. İlk inceleme aşamasında gözden kaçırılmışsa Danıştay aşamasında dilekçenin reddedilmesi gerektiği yönünde karar verilebilmektedir.<sup>55</sup> Eksik ve soyut dilekçeyle başlayan yargılama hak arama hürriyetinin gereğini yerine getiremeyecektir. Dolayısıyla dilekçe ret yoluyla davacının talebi somutlaştırılabilmekte ve adil yargılama güçlendirilmektedir, diyebiliriz.

<sup>52</sup> Ankara 17. İdare Mahkemesi, E 2022/2012, K 2022/1953, 06.10.2022. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>53</sup> Danıştay 10 D, E 2024/734 K 2024/1280, 03.04.2024; Danıştay 8 D, E 2022/4244 K 2024/886, 23.02.2024. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>54</sup> Ankara 17. İdare Mahkemesi, E 2021/1353, K 2021/1103, 11.08.2021 tarihli kararında ““*Sonuç ve talep*” bölümünde Sosyal Güvenlik Kurumu Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğine göre yapılan 11/12/2020 tarihli sınav duyurusu ile ilan edilen 24/05/2021 tarihli unvan değişikliği sözlü sınavının iptalinin istenildiği, bu durumda dava konusu edilen işlemin davacının katılarak başarısız olduğu sınavın mı, başka bir ifadeyle anılan sınavın sadece davacıya ilişkin kısmının mı iptalinin istenildiği, yoksa davalı idarece 24/05/2021 tarihinde yapılan sözlü sınavın tamamının mı iptalinin talep edildiği hususunun açık ve net olarak ortaya konulmadığı, idari yargı mercilerinde açılacak davalarda dava konusu edilen işlemin *tereddüte meydan veremeyecek şekilde tarih ve sayısı belirtilerek açıklanması gerektiği anlaşıldığından dava dilekçesinin bu haliyle 2577 sayılı yasanın 3. maddesine uygun olmadığı sonucuna varılmıştır.*” gerekçesine yer verilmiştir. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>55</sup> Danıştay 8 D, E 2010/7141 K 2010/4645, 24.09.2010 tarihli kararında “idari davaya konu edilemeyecek bir biçimde; işlem tesis edilmesine yönelik olarak doçentlik sözlü sınav jürisinin hukuka uygun hale getirilmesinin istenilmesi ve Ankara 13.İdare Mahkemesinin 18/5/2010 gün ve E:2009/1578;K:2010/593 sayılı kararının reddi gibi bir istemde bulunulması suretiyle düzenlenen dilekçede usul hukukuna uyarlık bulunmadığı anlaşılmıştır.” gerekçesine yer verilmiştir. (UYAP Bilişim Sistemi)

## B. Tekemmül Sonrası İnceleme

İdare mahkemelerinde açılan davalarda ilk inceleme yapıldıktan sonra dosyaların tekemmül süreci başlamaktadır. Savunma ve savunmaya cevap dilekçelerinin tebliğinden sonra yasal sürelerin tamamlanmasıyla dosyaların tekemmül ettiği kabul edilmektedir. Eğer uyumsuzluğun esasının açıklığa kavuşturulması için dosyadaki bilgi ve belgeler yeterliyse ara karar yapılmadan esas karar için inceleme yapılabilir.

Sözlü sınavlar, yazılı sınavlara göre esas inceleme aşamasında çeşitli zorluklar barındırmaktadır. Yazılı sınavlarda soru ve cevaplar üzerinde bilirkişi incelemesi kolayca yapılabilirken sözlü sınavlarda böyle bir altyapı söz konusu değildir. Şüphesiz sözlü sınavlarda idarenin geniş takdir yetkisi bulunmaktadır.<sup>56</sup> Danıştay'ın yerleşmiş içtihatlarına göre takdir yetkisinin<sup>57</sup> hizmet gerekleri ve kamu yararına uygun kullanılıp kullanılmadığının denetlenebilmesi gerekmektedir.<sup>58</sup> Sözlü sınavlarda kullanılan yetkinin hukuka uygun kullanılıp kullanılmadığının belirlenebilmesi için sınav tutanaklarında gerekçelere yer verilmelidir.

Bu başlıkta 2577 sayılı Kanun'un 2. maddesinde belirtilen yönlerden sözlü sınavların esasının nasıl incelendiğine odaklanılacaktır. Kararlardaki değişim ve mevcut denetim sisteminin hukuk devleti ilkesiyle uyumu ele alınacaktır. Son olarak yargı denetiminin daha elverişli hale gelmesi için önerilere yer verilecektir.

### 1. Yetki ve Şekil Yönünden

İdare hukukunda yetki ögesi kamu düzenine ilişkin olup yetkili olmak istisna yetkisiz olmak kuraldır. Hangi kişilerin ve organların idare adına irade açıklama yetkili olduğu kanunlarda düzenlenmektedir. Anayasa'nın 123. maddesinde de belirtildiği üzere idare kanunla (ve Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle) kendisine yetki verilen çerçevede hareket etmektedir.<sup>59</sup> Danıştay kararlarında da mevzuatta gösterilen kişiler ve merci tarafından yetkinin kullanılması gerektiği ifade edilmektedir.<sup>60</sup> İdari işlemlerin tesis edilme aşamasında irade açıklama yetkisi bulunmayan makamların dahil olması işlemi sakat hale getirecektir. Sözlü sınavı uygulayan komisyonun oluşumu aşamasında yetki ögesinden kaynaklı eksiklikler meydana gelebilmektedir. Sözlü sınavın hazırlık ve uygulama aşamasında görev alan kişilerin mevzuatta önceden belirlenen kişiler olması, değerlendirmelerin liyakat ilkesi uyarınca yapılmasını sağlamaktadır.

<sup>56</sup> Tan (n 34) 412.

<sup>57</sup> Danıştay 2. D, E 2017/4035 K 2019/3216, 23.05.2019. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>58</sup> İdarenin takdir yetkisinin denetiminde kullanılan ölçütler ülke örnekleriyle beraber Akyılmaz tarafından ele alınmıştır. Yüksek mahkemelerin kararlarıyla konu detaylandırılmıştır. Detay için bkz; Bahtiyar Akyılmaz, 'Takdir Yetkisinin Yargısal Denetimi' (1998) 1 Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi 23.

<sup>59</sup> Atay (n 3) 244.

<sup>60</sup> Danıştay 11. D, E 2007/7022, K 2007/7759, 05.11.2007. (UYAP Bilişim Sistemi)



Diğer yandan şekil unsuru işlemin dış dünyaya yansması veya irade açıklanmasında kullanılan araçları ifade etmek için kullanılmaktadır.<sup>61</sup> İdari işlemin tekemmül aşasının belli bir usule bağlanması daha adil kararlar ortaya çıkmasını sağlamaktadır.<sup>62</sup> Henüz tesis edilmeden önce idari işlemler bakımından şekil kuralları öngörülmesi kişilerin hukuki güvenliği için gereklidir.<sup>63</sup> Şekil ve yetki unsuruna dair idare hukuku kitaplarında detaylıca açıklama yapıldığından burada özelliklerine daha fazla yer vermeyeceğiz. Sözlü sınavlarının yargı denetiminde yetki ve şekil unsuruna dair kararlar üzerinden yetki ve şekil unsuruna dair önerilerimize yer vereceğiz.

Kamu görevine seçilme, atanma, görevde yükselme ve unvan değişikliği sürecinde görev alan sözlü sınav komisyonlarının oluşumuna dair kurallara yer verilmiştir. Örneğin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik’de sınav kurulunun oluşumuna dair detaylı açıklamalara yer verilmiştir. Her idareye dair ayrı yönetmeliklerde de kurallara yer verilmiştir. Danıştay kararına konu olan olayda; icra müdür ve icra müdür yardımcılığı sözlü sınav kurulunun oluşumunda Bakan Olur’unda yer alan bilgiye aykırı hareket edildiği gerekçesiyle sözlü sınavın iptaline karar verilmiştir.<sup>64</sup> Burada aynı zamanda yetki sahibi olmayan kişiler tarafından değerlendirme yapılması söz konusudur. Yüksek Mahkeme sözlü sınav komisyonunun oluşumunu tarif eden mevzuat kurallarına uyulmasını liyakate ve mesleki niteliklere uygun değerlendirme için gereklilik olarak görmektedir.

Sözlü sınavların denetiminde dikkate alınan diğer bir şekil irdelemesi sınav tutanağındaki bilgilere ilişkindir. Öncelikle tutanak sınav anında tutulmalı ve değerlendirmelere yer verilmelidir. Sözlü sınav tarihinden sonra düzenlenen veya doldurulan tutanak işlemin şekle uygun gerçekleştirilmediğini göstermektedir.<sup>65</sup> Ayrıca her bir komisyon üyesi ayrı değerlendirme yaparak sınav tutanağını doldurmalıdır. Sözlü

<sup>61</sup> Kemal Gözler, *İdare Hukuku*, vol I (2nd edn, Ekin Basım Yayın Dağıtım 2009) 829.

<sup>62</sup> Peter Cane, *Administrative Law* (4th edn, Oxford University Press 2011) 69.

<sup>63</sup> Danıştay 10 D, E 2001/2814, K 2002/3262, 25.09.2002 tarihli kararında “...*idari usul; idarenin kamu gücünü kullanarak, bireylerin hak ve çıkarlarını etkilemeden önce ilgililerin bir takım hak ve yetkilerle donatılarak, idare önünde menfaatlerini tam olarak korumalarını sağlayan kurallar bütünü olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda Rekabetin Korunması Hakkında Kanun’da rekabet ihlalinin saptanabilmesi amacıyla bir idari usul öngörüldüğünden, Rekabet Kurulu’nun rekabet ihlaline ilişkin bir karar alırken, konuyu Kanun’da öngörülen biçimde incelemek ve araştırmak zorunluluğu bulunmaktadır.*” gerekçesine yer verilmiştir. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>64</sup> Danıştay 12 D, E 2023/1816 K 2024/1844, 16.04.2024. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>65</sup> Danıştay 5. D, E 1998/850 K 2001/2530, 07.06.2001 tarihli kararında “*Davaya konu olayda ise, dava dilekçesine ekli bulunan ve dava konusu işlemin davacıya tebliğine ilişkin olan 4.12.1996 günlü yazıdan, anılan mülakat sınavının 23.9.1996 tarihi ile 3.10.1996 tarihleri arasında yapıldığı açık olmasına karşın; dosyada bulunan davacının mülakat sınavına ilişkin tutanağın 18.10.1996 tarihini taşıdığı görülmekte olup; yukarıda belirtilen Yönetmelik maddeleri uyarınca mülakat sınavının yapıldığı gün düzenlenmiş olması gereken bu tutanağın sınav tarihinden sonra düzenlenmiş olduğunun anlaşılması karşısında, anılan sınavın ve bu sınav sonucunda yapılan değerlendirmenin söz konusu Yönetmelik maddelerinde öngörülen usule uygun olarak yapılmadığı sonucuna varılmıştır.*” gerekçesine yer verilmiştir. (UYAP Bilişim Sistemi)

sınavların komisyon tarafından gerçekleştirilmesinin gayesi farklı kişiler tarafından kriterlere göre değerlendirme yapılmasıdır. Fakat ortaya çıkan ihtilaflarda bütün komisyon üyelerinin belirlenen kriterler için aynı puanı verdiğinin belirlenmesi halinde idarenin takdir yetkisini kullanırken şekil şartlarına uygun hareket etmediğine karar verilmektedir.<sup>66</sup> Nitekim böyle bir durum hayatın olağan akışına da aykırıdır. Sınav tutanağında objektif ve nesnel değerlendirme yapılmadığını gösteren durum işlemin şekil unsurunda eksiklik olduğunu göstermektedir.

Sözlü sınavlarda idarenin keyfi davranmasının önündeki temel engel soruların önceden hazırlanması ve cevapların tutanaklara bağlanmasıdır. Bu şekli özellikli sözlü sınava katılan kamu görevlileri arasında kayırmanın oluşmasını önlemektedir. Örneğin Gümrük ve Ticaret Bakanlığı uzman yardımcılığı sözlü sınavı öncesinde sınav komisyonunca sınavda sorulacak soruların hazırlanmaması, sınav komisyonu tarafından sınav esnasında davacıya sorulan soruların tutanağa bağlanmamış olması sözlü sınavın iptali için gerekçe olarak görülmektedir.<sup>67</sup> Anayasa'nın 125. maddesi ve hukuk devleti ilkesi uyarınca sözlü sınavın etkin yargısal denetimi için hangi soruların sorulduğu ve ilgilinin hangi cevapları verdiğinin ortaya konulabilmesi gerekmektedir. Aksi halde idari yargı organının denetim yapmasına imkan kalmayacaktır.<sup>68</sup>

Ülkemizde uygulanan sözlü sınavların teknolojik cihazlarla kayıt altına alınması zorunluluğu getiren bir düzenleme bulunmamaktadır. Her ne kadar Danıştay tarafından bir dönem sözlü sınavda adayın sorulara verdiği yanıtların sesli ve görüntülü kayıt altına alınması sınavın geçerliği ve sıhhati açısından gerekli görülmekteydi<sup>69</sup> ise de kısa süre içinde bu görüşten dönülmüştür.<sup>70</sup> Bugün böyle bir zorunluluk aranmamaktadır. İlgililerin verdiği cevapların sınav tutanağında detaylıca yer almadığı ve komisyon üyelerinin kısa değerlendirme yaptığı (yetersiz, başarısız, özgüveni eksik, açıklayamadı) dikkate alındığında yargı organının denetim için daha fazla veriye ihtiyacı olduğu açıktır. Bugünkü haliyle ilerleyen denetim sistemine yönelik eleştiriler yersiz değildir.<sup>71</sup> Eleştirilerle benzer yönde Danıştay'ın idari işlemin yetki ve şekil gibi salt usule ilişkin unsurları ile sınırlı olmak üzere yapılan bir yargısal denetimin, hukuk devleti ilkesinin sağladığı güvenceyi temin etmeyeceği yönünde görüşü de bulunmaktadır.<sup>72</sup>

<sup>66</sup> Danıştay 12. D, E 2023/3671 K 2024/1434, 21.03.2024. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>67</sup> Danıştay 12. D, E 2020/4945 K 2024/759, 21.02.2024. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>68</sup> Danıştay 5. D, E 2007/1771 K 2008/3008, 21.05.2008. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>69</sup> Danıştay 5. D, E 2008/6852 K 2010/1546, 19.03.2010. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>70</sup> Efe Bilke, 'Kamu Görevine Girişte Sözlü Sınav' (2023) 1 Periodicum Iuris 153, 165. Diğer yandan mevzuatta da teknolojik imkanlardan yararlanmayı yasaklayan düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin 657 sayılı Kanun ek 41.maddesi ile 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 27. Maddesinde "mülakat ile ilgili herhangi bir kayıt sistemi kullanılmaz." ifadesi yer almaktadır.

<sup>71</sup> Şahin (n 10) 93; Bilke (n 70) 165.

<sup>72</sup> Danıştay 5. D, E 2007/1771 K 2008/3008, 21.05.2008. (UYAP Bilişim Sistemi)





Sözlü sınavların yargısal denetiminin sadece usuli (yetki ve şekil) unsurlar üzerinden gitmesinin hukuk devleti ilkesiyle bağdaşmadığını düşünmekteyiz. Tabii ki, sözlü sınavların uygulanması sürecinde idarenin takdir yetkisi bulunmalı ve takdir yetkisini ortadan kaldıracak şekilde yargı kararı verilmemelidir. Ama aynı zamanda takdir yetkisinin hizmet gerekleri ve kamu yararına uygun kullanılıp kullanılmadığı denetlenebilmelidir. Sesli ve görüntülü kayıt bir yöntem olarak tercih edilebilir. Bunun yanında adayların cevaplarını ayrıntılı yazıya dökerek yapay zeka uygulamaları kullanılabilir. Bunun yapılabilmesi için öncelikle sözlü sınavda teknik cihaz kullanılmasını yasaklayan düzenlemelerin kaldırılması gerekmektedir. Böylece idari yargı yeri ilgili hakkındaki değerlendirmenin objektif ve nesnel gerçekleşip gerçekleşmediği denetleyebilmelidir. Nasıl ki yazılı sınavların denetimlerinde işin esasına dair irdelemeler yapılabiliyor ve bilirkişiden yaralanarak uyuşmazlık açıklığa kavuşturuluyorsa, sözlü sınavlarda da daha etkin bir denetim gerçekleştirilebilir.

Nitelikli kamu personeli istihdamı ve kayırmacılığın engellenmesi için sözlü sınavın usuli güvencelere sahip olması gerekmektedir. Yetki ve şekil kuralları sözlü sınava muhatap olacaklar için öngörülebilirlik sağlamaktadır. Değerlendirmenin objektif ve nesnel yapılması için de sınav komisyonunun teşekkülü ve tutanaklar gibi araçlar geliştirilmektedir. Liyakate bağlı sözlü sınav uygulama sürecinin ilk basamağı usuli güvencelerdir. Hem doktrin hem de yargı kararlarındaki ilerlemelerle beraber sözlü sınavın yetki ve şekil unsurlarında daha iyi standartlar oluşturulacağı kuşkusuzdur. Bu unsurlardaki belirlilik ve netlik sözlü sınavın diğer unsurlarının da daha iyi ele alınmasını sağlayacaktır. Nitekim sözlü sınav işleminin unsurlarını birbirinden tamamen ayrı düşünmek mümkün değildir.

## 2. Sebep ve Konu Yönünden

Hukuk devleti düzeninde idare gelişi güzel işlem tesis etmemektedir. İdareyi işlem yapmaya sevk eden maddi veya hukuki durum bulunmaktadır. İşte idari işlemin ortaya çıkışındaki olgu sebep ögesi şeklinde tanımlanmaktadır.<sup>73</sup> Danıştay'ın bir kararında sebep unsuru idareyi işlem yapmaya sevk eden saik olarak tanımlanmıştır. Yine sebep ögesi için idari işlemde önce gelen ve idari işlemin dayanağı nitelmesi yapılmaktadır.<sup>74</sup> Bu nitelirmede idari işlemin dayanağı vurgusu önemlidir. En başta dediğimiz gibi gelişi güzel dayanaksız idari işlem ortaya çıkmamaktadır. Her işlemin altında yatan bir sebep bulunmaktadır. Çalışmamız bağlamında sözlü sınav sonucu kamu personelinin başarısız bulunması sonucunun sebebi/gereğesi üzerinde duracağız. Kamu personelinin atanmaması, görevde yükselmemesi, unvan değişikliği olmamasının nedeni olan sözlü sınavın sebep unsuru yönünden irdelemesi yapılabilmekte midir? Bu sorunun cevabı aranmalıdır.

İdari işlemin konu unsuru, işlemin tesis edilmesiyle ortaya çıkması beklenen

<sup>73</sup> K Burak Öztürk, 'İdari İşlemin Sebep Unsuru: Yeni Bir Tanım Denemesi', *Prof. Dr. Metin Günday Armağanı*, vol 2 (Atılım Üniversitesi Yayınları 2020) 1040.

<sup>74</sup> Danıştay 13. D, E 2018/4015 K 2019/408, 14.02.2019. (UYAP Bilişim Sistemi)



neticedir. İşlemin hukuk âleminde meydana getirdiği değişiklikler konu ögesiyle ilgilidir. İdari yargıda işlemin konu unsuru denetlenirken işlemle ortaya çıkan sonuç irdelenmektedir.<sup>75</sup> Sözlü sınavın uygulanması sonucu kamu personelinin başarısız sayılması veya yetersiz bulunması işlemin konu unsurunu oluşturmaktadır. İdari işlemin konu ve sebep unsuru arasında yakın ilişki bulunmaktadır. Bağlı veya takdir yetkisinin bulunduğu hallerde ulaşılmak istenen sonucun gerçekleşmesi için belli sebebin ortaya çıkması gerekmektedir.<sup>76</sup> Mevzuatta idari işlemin konu unsuru genellikle önceden belirlenmektedir. Bağlı yetki halinde sebep ögesi de mevzuatta yer bulmuştur. Takdir yetkisinde ise sebep ile konu ögesi arasında otomatik neden-sonuç ilişkisi yoktur. Burada idare sebep unsuru yönünden seçim yetkisine sahiptir. Aynı şekilde işlem sonucuna ulaşma veya ulaşmama konusunda karar alıcılar esneklik içerisindedir. Ama mevzuatta yetki verilmeyen konu üzerinde haklı sebeplerle işlem tesis edilmesi hukuka uygun hareket edildiği anlamına gelmemektedir. Danıştay kararına konu olan olayda devlet ormanı vasfında olan taşınmazın kamu yararı dışında irtifak hakkına konu edilmesi yok hükmünde kabul edilmiştir.<sup>77</sup> Görüldüğü üzere yargı yerlerince kamu yararına dayanan sebeple konu arasındaki ilişki irdelenmektedir.

Yargı kararlarında idari işlemin sebep ve konu unsuru genelde birlikte zikredildiği<sup>78</sup> için çalışmamızda da birlikte inceleme ihtiyacı duyduk. Sözlü sınav işlemiyle kamu personelinin bilgi, görgü ve tecrübesi ölçülmektedir. Yani sözlü sınavın konu unsuru personelinin başarılı veya yeterli olmasıdır. Veyahut daha özel olarak atamanın yapılması, terfi ettirilmesi, görevde yükselmesi, unvan değişikliği gibi şekillerde sözlü sınavın konu unsuru türleriyle karşılaşmaktayız. Sözlü sınavların

<sup>75</sup> Muhammed Göçgün, 'İdari İşlemin Konu Unsuru' (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2016) 20.

<sup>76</sup> Güher Ulu, 'İdari İşlemin Unsurlarının İşlevi' (2020) 19 İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 74, 94.

<sup>77</sup> Danıştay 8. D, E 1999/1382 K 2001/6147, 26.12.2001 tarihli kararda "Orman sayılan yerlerin orman sınırları dışına çıkarılması ve orman alanlarının azaltılması görevi Orman Bakanlığının yetkisi içindedir. Bu durumda, Anayasa ve orman yasasının hükümleri uyarınca kamu yararı dışında irtifak hakkına konu olamayacak olan ve devlet ormanı vasfında bulunan taşınmazın, orman statüsü ve rejiminden çıkarılması ve hazine adına tescili ile Maliye Bakanlığınca Abant İzzet Baysal Üniversitesi adına tahsisi işlemleri yok hükmündedir. Yoklukla özürlü bir işlem hukuk âleminde sonuç doğuracak bir işlem olarak kabul edilmeyeceğinden, bu işlemlere karşı açılan davalarda süre aranmayacağından, davanın süre aşımından reddinde hukuki isabet görülmemiştir." gerekçesi yer almaktadır. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>78</sup> Danıştay 5. D, E 1998/1346 K 2001/4937, 11.12.2001 tarihli kararda "idare hukukunda sebebin, işlem tesisinden önce var olan ve idareyi bir karar almaya, işlem kurmaya götüren hukuki ve fiili bir durum olduğu, idarenin işleme gösterdiği sebebin o işlemi haklı kılan hukuken geçerli bir sebep olmasının zorunlu olduğu, dava konusu işlemin sebebinin ise salt istihbari nitelikte bir bilgiden ibaret olduğu, bunun gerçek ve hukuken geçerli bir neden olmadığı, hizmet gereklerinin yönünden de işlemin kurulmasını gerekli ve haklı kılmadığı, belirtilen nedenle dava konusu işlem de neden ve konu yönünden mevzuata uyarlık..." tespitinde bulunulmuştur. Aynı şekilde Danıştay 12. D, E 2009/9367 K 2012/3978, 08.06.2012 tarihli karar. (UYAP Bilişim Sistemi)



idare mahkemelerinde dava konusu edilmesi halinde ilk olarak ortaya çıkan somut hukuki durum veya değişikliğin sebebi araştırılmaktadır. Sözlü sınavın başarısızlıkla sonuçlanmasının sebebi olarak (büyük çoğunlukla) sınav tutanağı sunulmaktadır. Sınav tutanağının sunulmaması işlemi sebep unsuru yönünden sakatlayacaktır.<sup>79</sup> Böyle bir durumda işlemin gerekçesi de açıklanamamış olacaktır. Sözlü sınav işleminin sebep unsurunu sorular, sorulara verilen cevaplar ve ilgilinin performansı oluşturmaktadır. Yüksek Mahkeme, sözlü sınav sonucuna karşı açılan davada, sözlü sınavda ilgilinin sadece başarısız olduğuna dair tutanak tutulması ve soru/cevapların sunulmaması nedeniyle işlemin sebep unsurunda sakatlık olduğuna karar vermiştir.<sup>80</sup> Görüldüğü üzere sözlü sınavın sebep unsuru bakımından soru, cevap ve ilgilinin performansı gibi teknik veriler ortaya konulmaktadır.

Günümüzde sebep unsurunun eksik yerine getirildiğini düşünmekteyiz. Dolayısıyla kamu personeli için ortaya çıkan hukuki durumun (konu) yeterince incelenememesi durumu meydana gelmektedir. Mahkeme kararlarının incelenmesiyle kamu personeline sözlü sınavda sorulan soruların idare tarafından sunulduğu ve fakat davacının verdiği cevapların detaylıca sunulmadığı görülmektedir. Ayrıca kamu personelinin sözlü sınav performansının yetersizliğine dair somut gerekçeler sunulmamaktadır. Sözlü sınav tutanaklarında “yetersiz, başarısız, yeterli değil” gibi kısa ve soyut ifadeler yer almaktadır. Verilen puan ve kısa değerlendirmelerin gerekçesinin hukuka uygun olup olmadığının eldeki verilerle yapılmasının mümkün olmadığı kanaatindeyiz.<sup>81</sup> Yargı denetiminin işlevselliğini artıracak şekilde sebep ögesi güçlendirilmelidir. Zira yargısal denetim aşamasında idari işlemin sebep unsurunun değerlendirilmesi esastır.<sup>82</sup>

Sözlü sınav sonucunda kamu personelinin yetersiz bulunması veya atanmamasının hukuken yerinde olup olmadığının belirlenebilmesi için değerlendirmenin nasıl yapıldığının anlaşılabilmesi gerekmektedir. Yine konu unsurunu meydana getiren sebebin incelenebilmesi gerekliliği ile karşılaşmaktayız. Danıştay’ın idari işlemin sebep ve konu unsuru arasındaki ilişkiyi sorguladığı bir kararında; işleme dayanak idare değerlendirmesinin somut ve bilimsel verilere dayandırılmaması işlemin iptalinde gerekçe olarak kabul edilmiştir.<sup>83</sup> Dolayısıyla sözlü sınavın uygulanma

<sup>79</sup> Bilke (n 70) 166.

<sup>80</sup> Danıştay 8. D, E 2004/1367 K 2004/3878, 19.10.2004. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>81</sup> Aynı yönde görüş için bkz; Bilke (n 70) 168.

<sup>82</sup> Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, E 2007/1800 K 2011/267, 21.04.2011 tarihli kararında “... idari işlemin “sebeb unsuru” çerçevesinde, yalnız dava konusu işleme hasren değil, idarelerin tüm işlemleri açısından, işlem tesisinden önce mevcut olan hukuki ve objektif sebebin idari işlemin niteliği ve kapsamı ile orantılı bir biçimde dayanağı bilgi ve belgeler eklenerek ortaya konulması idari işlemin temel ilkelerinden olup yargısal denetim sırasında bu unsurun değerlendirilmesi esastır.” tespiti yapılmıştır. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>83</sup> Danıştay 10. D, E 2022/6628 K 2023/7557, 28.11.2023 tarihli kararında “Uyumsuzluk konusu olayda ise, davalı Bakanlık tarafından bu yönde gerekli araştırma ve inceleme yapılmaksızın sadece Gümüşhane İl İdare Kurulu, İl Genel Meclisi ve Vali görüşü dikkate alınarak karar verildiği görül-

aşamasında ölçülebilir ve denetlenebilir usuller belirlenmelidir. Yargı organlarının hukuki denetim için bunları aradığı açıktır. Liyakate dayalı değerlendirme süreci inşa edilmesi hukuk devletindeki idarenin görevi olduğu kanaatindeyiz. Bu durum hukuk alemindeki değişikliklerin geçerli sebeplerle açıklanabilmesini sağlayacaktır. İdari işlemlerin hukuken geçerli sebeplere dayanması idare hukukunun bilinen ilkelerindedir<sup>84</sup> ve bu durum sözlü sınav için de geçerlidir.

Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi sözlü sınava katılan kamu personelinin cevapları ve performansının yargı organınca denetlenmesine imkân verecek altyapı oluşturulmalıdır. Mevcut haliyle sözlü sınavın içeriğine dair yargı denetimi yapılamadığı ortadadır. Sözlü sınav sonucunun yeterli ve somut gerekçeleri sunulabilmelidir. Hukuka bağlı idare, liyakat ilkesini koruyacak şekilde hareket etmelidir. Kamu istihdam sistemimizde sözlü sınav geniş etkisiyle liyakat ilkesini etkilemektedir. Yargı organı liyakate aykırı değerlendirmeleri sebep ögesini inceleyerek tespit edebilir. Buradaki konu sadece yargı organının içtihatlarıyla çözülecek gibi değildir. Yasama organı tarafından sözlü sınavın gerekçelerini somutlaştıracak ve detaylandırarak yönde düzenleme yapılması gerekmektedir. Akabinde yargı kararlarında içeriğe yönelik daha detaylı incelemeler yapılacaktır.

### 3. Maksat Yönünden

İdari işlemin maksat unsuru, işlemle ulaşılmak istenen nihai sonucu ifade etmektedir. İdari karar alıcıların niyeti idari işlemin amaç unsuruna vücut vermektedir. Bu yönüyle söz konusu ögenin subjektif nitelikte olduğu iddia edilmektedir.<sup>85</sup> Fakat doktrindeki ortak görüş idari işlemlerin tesis edilmesinde doğal amacın kamu yararı olduğudur.<sup>86</sup> Sözlü sınavın amaç unsuru irdelenirken idarenin işlemi yapmaktaki maksadı irdelenmektedir. Burada sözlü sınav uygulamasının liyakati koruma, objektif değerlendirme ve mesleğin gerektirdiği nitelikleri tespiti hizmet edip etmediği tartışılmalıdır. İdari yargı yeri de sözlü sınavı gerçekleştirenlerin siyasi, kişisel ve diğer

---

*mektedir. Her ne kadar dava konusu işlemde, idari bağıllık değişikliğinin, coğrafi durum, iktisadi şartlar ve kamu hizmeti gerekleri açısından yarar sağlamayacağı değerlendirildiği belirtilmiş ise de; söz konusu değerlendirmeye esas olacak şekilde Bakanlık ya da davalı Valiliklerce herhangi bir inceleme ve araştırma yapılmadığı, bu haliyle mevcut değerlendirmenin Yönetmelikte belirlenen açık ve net kriterlere rağmen somut ve bilimsel verilere dayandırılmadığı anlaşılmaktadır.” gerekçesine yer verilmiştir. (UYAP Bilişim Sistemi)*

<sup>84</sup> Danıştay 2. D, E 2004/1631 K 2005/2474, 11.07.2005 tarihli kararında “657 sayılı Yasada memurların kurumun içinde geçici olarak görevlendirilmesi ile ilgili bir düzenleme yer almamakla birlikte belli bir hizmetin yürütülmesini sağlamak için zorunlu nedenlerin doğması halinde memurun süresi belli edilmek koşuluyla geçici olarak görevlendirilebileceğini kabul etmek idari işleyişin düzeni açısından gerekli kurallara bağlanmış olup, memurların görevlendirilmeleri konusunda idareye tanınan takdir yetkisi mutlak ve sınırsız olmayıp, kamu yararı amacı ve hizmet gereği ilkeleriyle sınırlı olduğu, takdir yetkisine dayalı olarak tesis edilen işlemlerin hukuken geçerli sebeplere dayanması gerektiği İdare Hukukunun bilinen ilkelerindedir.” tespitinde bulunmuştur. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>85</sup> Ramazan Çağlayan, *İdari Yargılama Hukuku* (11th edn, Seçkin 2019) 526.

<sup>86</sup> Göçgün (n 75) 16.



sübjektif amaçları güdüp gütmemediğini incelemektedir. Amaç unsurundaki sakatlığı tespit etmek biraz güçtür. Sözlü sınavın tekemmül sürecindeki belgeler, sorular, komisyonun oluşumu gibi veriler amaç unsurunun incelenmesinde yol gösterebilir.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun verdiği bir kararda da bütün idari işlemlerin kamu yararı amacı taşınması gerektiği konusunda tartışma bulunmadığı ifade edilmiştir. Aynı kararda kişisel, siyasal, üçüncü kişilere yarar ve mali çıkar sağlama amacı güdülmemesi gerektiği vurgulanmıştır.<sup>87</sup> Sözlü sınavın uygulandığı kamu personel işlemlerinde de kamu yararı dışında bir amaç güdülmemelidir. Kamu personeli istihdamında sözlü sınav aracılığıyla personelin hukuki durumu değiştirilmektedir. Bu değişim sürecinde kamu hizmetinin gereklerine ve kamu yararına uygun sonuçlara erişmek temel amaçtır. Çalışmanın başında da ifade ettiğimiz gibi sözlü sınavlar yazılı sınavların tamamlayıcısı olarak kayırmacılığı önleme amacı taşımaktadır. Sözlü sınavın maksat unsuru yönünden denetiminde tutanaklar, sorular ve puanlamaların ilgilinin performansını ölçmeye ve kamu yararını gerçekleştirmeye hizmet edip etmediği araştırılmaktadır. Bu unsur irdelenirken sebep unsuruna başvurulması gerekmektedir. Çünkü işlemin gerekçesi detaylıca incelenmeden sözlü sınavın amacının tam anlamıyla incelenmesi mümkün değildir.

Sözlü sınavın maksat unsuru irdelenirken yazılı sınavın nesnel sonuçlarını ortadan kaldırmaya nitelikte olup olmadığı yeni kriter olabilir. Nitekim davaya konu olan olayda; KPSS sınavından 88,08 puan alarak Türkiye sıralamasında 46'ncı olan kişinin, sözleşmeli öğretmenlik sözlü sınavında eğitim bilimleri ve genel kültür bilgisi kriterlerinden sıfır puan alması hayatın olağan akışına aykırı bulunmuştur. Mahkeme eğitim bilimleri ve genel kültür konularından sorulan sorulara hiç cevap verememiş olmasının ve hiçbir gerekçe gösterilmeksizin eğitim bilimleri ve genel kültür konularından yapılan değerlendirmede 20 puan üzerinden 0 (sıfır) puan verilmesini takdir yetkisinin objektif kullanılmadığına gerekçe kabul etmiştir.<sup>88</sup> Mahkemenin bu tespitlerine göre, sözlü sınavın amaç unsurunun denetiminde yazılı sınavın nesnel sonuçlarının ortadan kaldırılması ölçütü dikkate alınmıştır. Bu yeni ölçüt idari yargı alanında içtihat gelişimi sağlayacağını düşünmekteyiz.

İdari faaliyetin insan unsuru olan personelin seçimi, yetiştirilmesi, unvan değişikliği sürecinde liyakat amaç edinilmezse rasyonel ve verimli işler ortaya çıkamaz. Danıştay kararına konu olan bir olayda da idari işlemlerde kamu yararını sağlama amacı gözardı edilirse kamu personelinin en yararlı olabileceği görevde istihdam edilmeyeceği ve sonuç olarak kamu hizmetinin kalitesini olumsuz etkileyeceği tespitinde bulunulmuştur.<sup>89</sup> Bu nedenle kamu personel sistemimizde kullanılan sözlü

<sup>87</sup> Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, E 2006/3505 K 2010/565, 08.04.2010. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>88</sup> Ankara Bölge İdare Mahkemesi 3. İdari Dava Dairesi, E 2019/883 K 2019/1812, 21.11.2019. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>89</sup> Danıştay 2. D, E 2021/16100 K 2021/1793, 27.05.2021 tarihli kararında "Atama işlemi, kamu hizmetinin rasyonel ve verimli bir biçimde görülmesi için tesis edilmesi gereken bir tasarruf ol-

sınavın kamu yararı dışında amaçlar için kullanılması kamu hizmetleri ve düzeni faaliyetlerine doğrudan etki edeceği ortadadır. Toplumun daha kaliteli hizmetlere erişmesi ile sağlık ve güven içinde kamu düzeninin devamı için kamu personel sistemimizin odak noktasına liyakatin alınması gerekmektedir. Bu odağın belirlenmesinde idari yargı yerlerinin etkin denetimle büyük katkısı olacaktır. Kamu yararı dışındaki sözlü sınav uygulamalarının iptal edilmesi ve bu konuda içtihat geliştirilmesi idareye yol gösterecektir.

Yazılı sınavdaki başarının sözlü sınavda tam tersi yönde olması hayatın olağan akışıyla örtüşmemektedir. İdari yargı mercii, sözlü sınavdaki kriterler ve puanlamaların yazılı sınavın sonucuyla uyumunu da incelemelidir. Uyumsuzluğun somut ve kabul edilebilir gerekçesinin sunulmaması iptal için gerekçe olabilir. Zaten yukarıdaki mahkeme kararında da bu yönde irdeleme yapılmıştır. Sözlü sınav sonucu başarısız olunması incelenirken varsa yazılı sınav sonuçlarıyla uyum dikkate alınması sözlü sınavlarda yeni bir içtihat gelişimi sağlayacaktır.

#### 4. Yargı Kararları Işığında Sözlü Sınava İlişkin İlkeler

Sözlü sınavların denetiminde ilk inceleme ve esas şeklinde ikili bir ayrım yaptık. İlk inceleme hususlarında çok tartışmalı konular bulunmamakla birlikte Danıştay'ın farklı yöndeki kararlarını inceledik. Fakat sözlü sınavın unsurlarının incelendiği esas denetiminde değişen ve ihtilaf barındıran hususlar bulunmaktadır. Yıllar içerisinde Anayasa Mahkemesi ve Danıştay sözlü sınava dair çerçeve oluşturmaya ve temel ilkeler belirlemeye çalışmıştır. Bu başlıkta söz konusu kararlardaki ilkeleri özetleyerek daha nasıl geliştirilebilecekleri üzerine görüş beyan edeceğiz.

Sözlü sınavların görüntülü ve sesli cihazlarla kayıt altına alınmasını zorunlu kılan bir kural ülkemizde (günümüzde) bulunmamaktadır. Geçmişte yargı kararlarıyla tartışılan bu konu, yukarıda yer verdiğimiz yasal düzenlemelerle aksi yönde düzenlenmelere konu olmuştur. Anayasa Mahkemesi de sözlü sınav sırasında kayıt cihazı kullanılmasını yasaklayan kuralı incelediği kararında; kayıt cihazının yargı kararlarıyla gündeme getirildiği ve anayasal bağlayıcılığı olmadığını ifade etmiştir.<sup>90</sup> Hem Danıştay hem de Anayasa Mahkemesi'nin son kararlarında sesli ve görüntülü cihaz gerekliliği konusunda istikrar oluşmuştur. Yüksek mahkemeler sözlü sınav esnasında kayıt cihazı zorunluluğu aramamaktadır. O nedenle doktrinde de sözlü sınavı kayıt cihazı zorunluluğu kısır döngüsünden çıkarıp yeni araçlar geliştirilmesine zemin hazırlanmalıdır.

Danıştay'ın sözlü sınavın hukuki denetime elverişli olup olmadığı kararlarından etkin yargısal denetimin nasıl yapılacağı noktasına gelmiş bulunuyoruz. Sözlü sınavlar da diğer idari işlemler gibi tüm unsurlarıyla denetlenmelidir. Yukarıda yer

duğundan, bunun, hizmetin en iyi şekilde yerine getirilmesi ve kamu görevlisinin en yararlı olabileceği yer ve görevde çalıştırılması maksatlarıyla yapılması, nihayet kamu yararının sağlanması amacıyla dayalı bulunması gerekmektedir." tespiti yer almaktadır. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>90</sup> Anayasa Mahkemesi, E 2009/63 K 2011/66, 14.04.2011.



verdiğimiz birçok Danıştay kararında sözlü sınavın sadece yetki ve şekil unsurları üzerinden denetlenmesi eleştirilmektedir. Aynı kararlarda hukuk devleti ilkesinin idarenin yargısal denetimini ortadan kaldıracak veya bu denetimi imkansız kılacak işlemlere engel olduğu tespiti bulunmaktadır. Bu tespit sözlü sınav uygulamalarını şekillendirmelidir. İdare sözlü sınavı gerçekleştirirken yargı organının etkin denetimine imkan verecek şekilde süreci planlamalıdır. Sözlü sınavın sadece usulen denetlenmesi değil tüm unsurlarıyla denetlenmesi hukuk devletini güçlendirecek ve güvenceli bir kamu personel sistemi inşa etmemizi sağlayacaktır.

Hukuka bağlı idare öncelikle insan unsurunu istihdam ederken sözlü sınav sonucunun yargısal denetimini sağlayacak alt yapıyı tüm unsurlarıyla oluşturmalıdır. Hali hazırda ülkemizdeki sözlü sınavlarda tutanak tutulması ve ayrı puanlama yapılması hem mevzuatta hem de yargı kararlarında oturmuş bir unsurdur. Mevzuatta açık düzenlemenin olmadığı dönemde bile Danıştay kararında idarenin bu altyapıyı kurma zorunluluğu zikredilmiştir.<sup>91</sup> Sınav komisyonu üyelerinin ayrı ayrı puanlama yapması sözlü sınavlarda aranan usuli ilke haline gelmiştir. Hatta sınav komisyonu üyelerinin her bir kriter yönünden aynı puanı vermesi sözlü sınavın iptal edilmesinde gerekçe olarak kabul edilmektedir. Yüksek Mahkeme sözlü sınav kurulunun tüm üyeleri tarafından aynı puanın verilmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğu ve takdir yetkisinin objektif kullanılmadığı kanaatine varmıştır.<sup>92</sup> Bu standartlar daha nesnel ve hukuken kabul edilebilir bir sürecin geliştirilmesini sağlayacaktır.

Sözlü sınavın bir komisyon tarafından uygulanması, soru ve cevapların tutanağa bağlanması, soru çektirilmesi yargı kararlarıyla prensip haline getirilmiştir. Bu prensiplerin geliştirilmesi gerekmektedir. Başta ilgilinin verdiği cevapların daha detaylandırılması gelmektedir. Mahkeme kararları incelendiğinde sözlü sınava katılan kişinin verdiği cevaplara dair çok kısa ve yetersiz ifadeler yer verildiği görülmektedir. Adayın performansının daha da somutlaştırılması ve yargı yerinin denetimine imkan verecek şekilde detaylandırılması gerekmektedir. Bu durum sözlü sınavın sebep ögesine dair eleştirileri de azaltacaktır. Zira adayın başarısız kabul edilmesi objektif ve nesnel verilere dayandırılmış olacaktır.

Yazılı sınav ile sözlü sınav birbirini tamamlayan parçalardır. Bu nedenle sözlü sınavın denetlenmesi esnasında yazılı sınav sonuçları da dikkate alınmalıdır. Yüksek Mahkeme bu durumu sözlü sınavın tamamlayıcı olması ve yazılı sınavın nesnel sonuçlarının ortadan kaldırılmaması şeklinde formülize etmiştir. Sınavlar ilgilinin bilgi, yetenek, liyakati ve kültürel birikimini ölçmeyi amaçlamaktadır. O neden-

<sup>91</sup> Danıştay 12. D, E 2008/535 K 2008/3422, 09.06.2008 tarihli kararında “Yukarıda metnine yer verilen yönetmelikte sözlü sınav konuları ve sözlü sınavda adayların hangi yönlerden değerlendirilmeye tabi tutulacağı hususları düzenlenmiş olduğundan, sorulara verilen cevaplar ve belirtilen hususlar yönünden adaylara komisyon üyelerince takdir edilen puanların ayrı ayrı belirtilmesi zorunluluğu anılan düzenlemenin doğal bir hukuki sonucudur.” gerekçesi yer almaktadır. (UYAP Bilişim Sistemi)

<sup>92</sup> Danıştay 12. D, E 2023/3310 K 2024/2731, 29.05.2024. (UYAP Bilişim Sistemi)



le sözlü sınavı yazılı sınavdan çok ayrı görmek mümkün değildir. Örneğin yazılı sınavda dereceye girmek ve sözlü sınavda son sıralarda yer almak hayatın olağan akışına uyan bir durum değildir. Nitekim yukarıda bu yönde Danıştay kararlarına yer vermiştik. Kamu personelinin başarısız kabul edilmesi sebebi bu yöntemlerle daha detaylı irdelenebilir. Sözlü sınavın tamamlayıcı olması ve yazılı sınavın nesnel sonuçlarını ortadan kaldırmaması ilkesi ile re'sen araştırma ilkesi birlikte düşünüldüğünde idari yargı yerleri daha geniş denetim imkanı geliştirebilir.

## SONUÇ

Normal idari işlemlerden farklılaşan yönleri nedeniyle sözlü sınavların yargısal denetiminde çeşitli zorluklar meydana gelmektedir. Hatta Danıştay'ın ilk kararlarında sözlü sınavların yargısal denetimine imkan olmadığı yönünde görüşler olduğunu aktarmıştık. Yargının o görüşünden bugün usul ve esasının denetlenebileceği görüşüne varılmıştır. Fakat bugün tartışılması gereken başka bir soru ortaya çıkmıştır. Sözlü sınavların yargısal denetimi etkin bir şekilde yerine getirilmekte midir? Çalışma boyunca bu sorunun cevabını ararken Yüksek mahkeme kararları ve sözlü sınavların unsurlarını ayrıntılarıyla ortaya koyduk. Danıştay kararlarında da yer verildiği üzere sözlü sınavların sadece yetki ve şekil unsurları üzerinden denetimi hukuk devleti ilkesinin sağladığı güvenceyi temin etmeyeceği ortadadır.

Kamu personelinin yeterliliği, kalitesi ve görevin gerektirdiği nitelikleri ölçmek için yararlanılan sözlü sınavın amacına uygun kullanılması gerekmektedir. Bunun için idarenin alacağı önlemler olduğu gibi idareyi etkileyen yargı kararlarının da etkisi büyüktür. İdari işleyişi yargı kararlarının etkilediği bilinen bir gerçektir. Bu nedenle sözlü sınavın subjektif değerlendirmelere ve kayırmacılığa zemin hazırlamamasında etkin yargısal denetimin katkısı olacaktır. Dolayısıyla usuli denetimin aşılıp işin esasını incelemeye imkân veren denetim sisteminin geliştirilmesi gerekmektedir. Doktrinde sözlü sınavların yargısal denetimi konusu daha çok sesli ve görüntülü kayıt sistemi şekil unsuru üzerinde tartışılmaktadır. Fakat konunun burada sıkışması ve yeni bir çözüm üretilememesi kabul edilemez. Çalışmamızda bu yönde değindik; ama yasal düzenleme ve teknik altyapı gibi zorluklar nedeniyle sözlü sınavın sesli ve görüntülü kayıt sistemi gerekliliğini aşarak yargının yeni ölçütler geliştirip geliştirmeyeceğini ele aldık.

Sözlü sınavın sebep unsurunun detaylı denetimi konu ve amaç unsurunun da denetimini sağlayacaktır. Bugün kamu personelinin sözlü sınav sonucunda başarısız bulunmasının hukuki denetiminde ilgilinin verdiği cevaplar ve performansının yetersiz olması idare tarafından gerekçelendirilmelidir. Sınav tutanağındaki kısa ifadeler (başarısız, yetersiz, iyi değil, ifade edemedi) idarenin takdir yetkisini kamu hizmeti gerekleri ve kamu yararı uyarınca kullanıldığını göstermeye yetmemektedir. Dolayısıyla yargı kararlarında idarenin sunduğu gerekçelerin somut ve kabul edilebilir olup olmadığı daha çok tartışılmalıdır.





Kamu personel düzenimizde sözlü sınavın uygulaması her geçen gün artmaktadır. Şayet ülkemizde liyakate dayalı kamu personel sistemi oluşturulmak isteniyorsa sözlü sınav usulünün çerçevesi netleştirilmelidir. Burada öncelikli görev yasama organına düşmektedir. Konumuz bağlamında Anayasa Mahkemesi ve Danıştay içtihatlarıyla ölçütlerini netleştirerek yasa koyuculara rehberlik edebilir. Sözlü sınavın yazılı sınavın tamamlayıcısı olması, sözlü sınavın yazılı sınavın nesnel sonuçlarını ortadan kaldırmaması gibi yeni ölçütlerle sözlü sınavların daha etkin denetimine yol açılabilir. Böylece sözlü sınavın yargısal denetiminin daha çok yetki ve şekil unsuru üzerinden gerçekleştiği eleştirisi de zayıflatılmış olacaktır.

Son yargı kararları incelendiğinde sözlü sınav sonucu başarısız bulunan kamu personelinin verdiği cevaplar, performansı ve yetersizliğini gerekçelendirebilecek bilgilerin sunulmadığı görülmektedir. İdare işlemin tekemmül aşamasının hukuka uygun şekillenmesine yargı kararları katkı sağlayacaktır. Dolayısıyla sözlü sınavlara dair yargı denetiminde idarenin daha detaylı bilgi sunması istenmelidir. Böylelikle sözlü sınavın altyapısı yazılı, objektif, somut ve ayrıntılı olacak şekilde yeniden düzenlenecektir. Kamu personel düzenimizin liyakat ilkesi uyarınca şekillenmesi bakımından sözlü sınavların hukuki denetiminde işin esasını ortaya koyacak yeni ölçütlere ihtiyaç bulunmaktadır.

Çalışmamızda sözlü sınavın hukuka uygunluk denetimine yönelik öneriler sunduk. Sözlü sınavın denetim geçmişini incelediğimizde, içtihat değişiklikleriyle denetim usulünün değiştiğini ortaya koyduk. Hatta yasal düzenlemelerin tetiklendiği görülmektedir. Dolayısıyla Yüksek mahkeme içtihatlarının değişmesi yasal düzenleme ve yargısal denetimde ilerlemeler sağlayacağı ortadadır. Çalışmamızın bu değişime katkı sunacağını umuyoruz.

## KAYNAKÇA

Akyılmaz B, 'Takdir Yetkisinin Yargısal Denetimi' (1998) 1 Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi 23

Akyılmaz B, Sezginer M and Kaya C, *Türk İdare Hukuku* (17th edn, Seçkin 2023)  
—, *Türk İdari Yargılama Hukuku* (8th edn, Seçkin 2023)

Atay EE, *İdare Hukuku* (3rd edn, Seçkin 2022)

Bilke E, 'Kamu Görevine Girişte Sözlü Sınav' (2023) 1 Periodicum Iuris 153

Blackburn S, *A Dictionary of Philosophy* (3rd edn, Oxford University Press 2016)

Bunson M, *Encyclopedia of Ancient Rome* (3rd edn, Infobase Learning 2012)

Çağlayan R, *İdari Yargılama Hukuku* (11th edn, Seçkin 2019)

—, 'İdârî Yargılama Usûlünde Dâvâ Açma Süresine İlişkin Güncel Kararlar Üzerine Bâzı Mülâhazalar' (2022) 26 Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 207

Camp PM and Lomax WR, 'Bilateralism and the Merit Principle' (1968) 28 Public Administration Review 132 <<https://www.jstor.org/stable/974079?origin=crossref>> accessed 13 August 2024

Cane P, *Administrative Law* (4th edn, Oxford University Press 2011)

Çınarlı S, Bilgin H and Özel KC, 'Yargı Kararları Işığında İdari Yargıda Şekle Aykırılık Sebebiyle Dava Dilekçesinin Reddi -İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 3. ve 5. maddesi Bağlamında Değerlendirmeler' (2023) 25 Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 477

Demirelli L and Aydın R, 'Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Türk Kamu Personel Yönetiminin Örgütlenmesi' [2020] Yasama Dergisi 49

Foley M and others, 'Best Person or Best Mix? How Public Sector Managers Understand the Merit Principle' (2022) 81 Australian Journal of Public Administration 401

Göçgün M, 'İdari İşlemin Konu Unsuru' (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2016)

Gözler K, *İdare Hukuku*, vol I (2nd edn, Ekin Basım Yayın Dağıtım 2009)

Özbek M, 'İdarî Uyuşmazlıkların Çözümünde Yargılama Dışı Usuller (I)' [2005] TBB Dergisi 90

Özkal Sayan İ, 'Türkiye'de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı' (2009) 64 Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 201

Özkal Sayan İ and Güneşer Demirci A, 'Kamu Personelinin Değerlendirilmesinde Performans Sistemine Geçiş Sürecinin Analizi' (2018) 73 Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 667

Öztürk KB, 'İdari İşlemin Sebep Unsur: Yeni Bir Tanım Denemesi', *Prof. Dr. Metin Günday Armağanı*, vol 2 (Atılım Üniversitesi Yayınları 2020)

Öztürk NK, 'Liyakat Sistemini Korumanın Farklı Bir Yolu: Liyakat İlkesi Koruma Kurulu' [2002] Türk İdare Dergisi 129

Şahin E, 'Kamu Görevlisi Alımında Sözlü Sınav ve Mülakat Yöntemleri İle Yargısal Denetim Sorunu' (2023) 81 Ankara Barosu Dergisi 63

Sezer Y and Bilgin H, 'Sözlü Sınavların Yargısal Denetimi' [2009] TBB Dergisi 168

Tan T, 'Sınav ve Jüri Değerlendirmelerinin Yargısal Denetimi' (1996) 51 Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 409

Ulu G, 'İdari İşlemin Unsurlarının İşlevi' (2020) 19 İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 74

Uz A, 'Anayasal Bir Hak Olarak Kamu Hizmetine Girme Hakkı ve Liyakat İlkesi' (2011) 2 İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 59

Yenice K, 'Not Takdiri ve Denetim' [1980] Danıştay Dergisi 15

