



**657 SAYILI DEVLET MEMURLARI
KANUNUNDAKİ DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARININ
DİSİPLİN HUKUKU YÖNÜNDEN İNCELENMESİ**

Burak ÇİMŞİR

Tezli Yüksek Lisans

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi

Ana Bilim Dalı

Prof. Dr. Hayriye ŞENGÜN

2024

(Her Hakkı Saklıdır)

T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNDAKİ DİSİPLİN SUÇ VE
CEZALARININ DİSİPLİN HUKUKU YÖNÜNDEN İNCELENMESİ**

TEZLİ YÜKSEK LİSANS

BURAK ÇİMŞİR

Danışman: Prof. Dr. Hayriye ŞENGÜN

BAYBURT - 2024

KABUL VE ONAY

Prof. Dr. Hayriye ŞENGÜN danışmanlığında, Burak ÇİMŞİR tarafından hazırlanan “657 Sayılı Devlet Memurları Kanunundaki Disiplin Suç ve Cezalarının Disiplin Hukuku Yönünden İncelenmesi” başlıklı bu çalışma, 03.07.2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği / çokluğu ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan :

Üye :

Üye :

Bu tezin kabulü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun/...../20... tarih ve 20...../.....-..... Sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Doç. Dr. Murat KUL
Enstitü Müdürü

BEYANNAME

Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre Prof. Dr. Hayriye ŞENGÜN danışmanlığında hazırlamış olduğum “657 Sayılı Devlet Memurları Kanunundaki Disiplin Suç ve Cezalarının Disiplin Hukuku Yönünden İncelenmesi” başlıklı program seçili tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

26.07.2024

Burak ÇİMŞİR



ÖN SÖZ

Tez yazım sürecimde desteğini her daim hissettiğim, çalışmamın akademik sonuca ulaşabilmesi için verdiği destekler, katkılar ve sağladığı kolaylıklar sebebiyle tez danışmanım Prof. Dr. Hayriye ŞENGÜN'e teşekkür ederim. Hayatımın en önemli yerinde, tez yazım sürecimi benimle paylaşan, kaynaklara erişmemde sağladığı yardımlar ile bana yardımcı olan ve tezimi neticelendirmede beni her zaman cesaretlendiren kıymetli nişanlım Büşra Hanım'a kalbi teşekkürlerimi sunar, çalışmanın ilgili alana katkı sunmasını dilerim.

Burak ÇİMŞİR



ÖZET

TEZLİ YÜKSEK LİSANS

657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNDAKİ DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARININ DİSİPLİN HUKUKU YÖNÜNDEN İNCELENMESİ

Burak ÇİMŞİR

Bayburt Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hayriye ŞENGÜN

Bayburt-2024, Sayfa: 82

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda belirlenmiş olan disiplin suç ve cezalarının disiplin hukukuna hakim olan temel ilkeler çerçevesinde incelenmesi bu çalışmanın kapsamını ve amacını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda öncelikle disiplin suç ve cezalarının tanımları yapılmış, türleri açıklanmış, disiplin hukukuna hakim olan ilkeler üzerinde durulmuş, temel ilkelerin disiplin suç ve cezalarına etkileri açıklanmış, Ceza Hukuku ile olan ilişkisi tartışılmış, Anayasa, Kanun ve Yönetmeliklerde yer alan maddeler dayanak gösterilmiş, güncel ilk derece mahkeme kararları, Bölge İdare Mahkemesi Kararları, Danıştay ve Anayasa Mahkemesi Kararları çerçevesinde örnekler gösterilmek suretiyle açıklanmaya çalışılmıştır.

Günümüzde bütün alanlarda olduğu gibi kamusal alanda da belli bir düzenin ve disiplinin var olması esastır. Kamusal alanda düzen ve disiplinin sağlanabilmesi, belirlenen birtakım kurallara ve kaidelere uymaktan geçmektedir. Kamu hizmetlerinin düzenli bir şekilde yürütülebilmesi için kamusal alanda çalışan kişilerin hem kendi arasındaki işleyişte hem de vatandaşlar arasındaki ilişkilerde birtakım kurallara uymaları gereklidir. Bu kurallar kamusal alanda işleyişin sağlıklı bir şekilde sürdürülmesini sağlamaktadır. Kurallara uyulmaması halinde ise ortaya disiplin suçu çıkmakta olup karşılığında bu suçu işleyip kamusal alanda işleyişi bozan kişiler hakkında yaptırımlar uygulanmaktadır. Bu disiplin suçları kanunda maddeler halinde olarak sıralanmış olup her birinin karşılığında uygulanması gereken cezalar belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Disiplin, disiplin hukuku, disiplin fiili, disiplin cezası, disiplin hukukunun temel ilkeleri.

ABSTRACT

M. SC. THESIS

EXAMINATION OF DISCIPLINE CRIMES AND PENALTIES IN THE LAW NO. 657 IN TERMS IF DISCIPLINE LAW

Burak ÇİMŞİR

Bayburt University

Institute of Graduate Studies

Department of Political Science and Public Administration

Thesis Advisor: Prof. Dr. Hayriye ŞENGÜN

Bayburt-2024, Pages: 82

The scope and purpose of this study is to examine the disciplinary crimes and penalties determined in the Civil Servants Law No. 657 within the framework of the basic principles governing disciplinary law. In this regard, first of all, the definitions of disciplinary crimes and penalties were made, their types were explained, the principles that dominate disciplinary law were emphasized, the effects of basic principles on disciplinary crimes and penalties were explained, their relationship with Criminal Law was discussed, the articles in the Constitution, Laws and Regulations were cited, the current first principles were explained. It has been tried to be explained by showing examples within the framework of first instance court decisions, Regional Administrative Court Decisions, Council of State and Constitutional Court Decisions.

Today, it is essential that there is a certain order and discipline in the public sphere, as in all areas. Ensuring order and discipline in the public space requires complying with a number of rules and rules determined in the public space. In order for public services to be carried out regularly, people working in the public sphere must comply with a number of rules both in their operations and in their relations with citizens. These rules ensure the healthy functioning of the public space. If the rules are not followed, a disciplinary offense occurs, and sanctions are imposed on those who commit this crime and disrupt the functioning of the public space. These disciplinary offenses are listed in the law and the penalties to be applied for each of them are determined.

Keywords: Discipline, disciplinary law, disciplinary act, disciplinary punishment, basic principles of disciplinary law.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	II
BEYANNAME	III
ÖN SÖZ	IV
ÖZET	V
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER.....	VII
GİRİŞ.....	1
Araştırmanın Konusu ve Problemi	2
Araştırmanın Amacı	3
Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi	3
Araştırmanın Sınırlılıkları	4
Varsayımlar	4
BİRİNCİ BÖLÜM.....	5
1. DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARININ GENEL ÖZELLİKLERİ	5
1.1. DİSİPLİN, DİSİPLİN SUÇU, CEZASI VE DİSİPLİN TURLERİ	5
1.2. DİSİPLİN TURLERİ.....	6
1.2.1. Otokratik Disiplin	6
1.2.2. Demokratik Disiplin	6
1.3. DİSİPLİN SUÇ VE CEZASI KAVRAMI	7
1.3.1. Disiplin Suçları ve Özellikleri	7
1.3.2. Disiplin Cezaları ve Özellikleri	7
1.3.3. Disiplin Cezalarının Türleri.....	9
1.4. CEZA KANUNU İLE DİSİPLİN HUKUKUNUN İLİŞKİSİ	9
1.4.1. Disiplin Cezalarının Adli Cezalardan Farklı Olan Yönleri	9
1.4.2. Ceza Kovuşturmasının Disiplin Soruşturmasına Etkisine Genel Bakış	10
1.4.3. Delil Yetersizliği Nedeniyle Verilen Beraat Kararları	11
1.4.4. Genel Affın Disiplin Suçlarına Etkisi.....	12
1.5. KAMU PERSONELİ	12
1.5.1. Memur Kavramı	12
1.5.2. Sözleşmeli Personel.....	14
1.5.3. İşçiler	14
1.5.4. Diğer Kamu Görevlileri.....	14
İKİNCİ BÖLÜM	16
2. DİSİPLİN SUÇUNUN UNSURLARI VE HUKUKİ NİTELİĞİ	16

2.1. DİSİPLİN SUÇUNUN GENEL UNSURLARI	16
2.1.1. Kanunilik Unsuru	17
2.1.2. Maddi Unsur	19
2.2. DİSİPLİN CEZALARININ HUKUKİ NİTELİĞİ.....	23
2.3. 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUN’UNDA DÜZENLENMİŞ OLAN DİSİPLİN SUÇLARI	24
2.3.1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Memurların Ödev ve Sorumlulukları İle Yasaklar	23
2.3.2. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun kapsamı	24
2.3.3. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Kapsamındaki Disiplin Cezaları	27
2.4. DİSİPLİN CEZALARINI DÜŞÜREN HALLER.....	30
2.5. DİSİPLİN CEZALARINDA TEKERRÜR.....	30
2.6. DİSİPLİN CEZALARININ YERİNE GETİRİLMESİ.....	31
2.6.1. Görevde Bulunan Devlet Memurlarına İlişkin Cezaların Yerine Getirilmesi	31
2.6.2. Devlet Memurluğundan Ayrılmış Olanlara İlişkin Cezaların Yerine Getirilmesi	32
2.6.3. Disiplin Cezalarının Geri Alınamaması	32
2.6.4. Disiplin Cezalarının Özlük Dosyasından Silinmesi	32
2.7. DİSİPLİN CEZALARINA KARŞI BAŞVURU YOLLARI	33
2.7.1. İtiraz	33
2.7.2. Yargı Yolu	33
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	34
3. DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARININ UYGULANMASI.....	34
3.1. DİSİPLİN HUKUKUNUN TEMEL İLKELERİ	34
3.1.1. Kanunilik (Kanunsuz Suç ve Ceza Olmaz) İlkesi	34
3.1.2. Şüpheden Sanık Yararlanır İlkesi	38
3.1.3. Kanunu Bilmemek Mazeret Sayılmaz İlkesi	42
3.1.4. Ölçülülük İlkesi	45
3.1.5. Geçmişe Etkili Disiplin Cezası Verilemez İlkesi	48
3.1.6. Savunma Hakkı Tanınmadan Disiplin Cezası Verilemez İlkesi	50
3.1.7. Soruşturmanın Gizliliği İlkesi	52
3.1.8. Başvuru Yollarının Gösterilmesi İlkesi	55
3.1.9. Lehe Olan Hükümler Uygulanır İlkesi	56
3.1.10. Tek Fiile Tek Ceza Verilmesi İlkesi.....	60
3.1.11. Disiplin Soruşturmasının Bağımsızlığı İlkesi.....	62
3.1.12. Eşitlik İlkesi.....	65
3.1.13. Aleyhe Bozma Yasağı İlkesi	67

3.1.14. Soruşturmacının Hakkında Soruşturma Açılan Kamu Görevlisinin Dengi veya Üstü Olması İlkesi.....	70
3.1.15. Yüzyüzelik-Doğrudan Doğrualık İlkesi	73
3.1.16. Yeniden Soruşturma Açılma Yasağı İlkesi	73
SONUÇ	75
KAYNAKÇA.....	78
ÖZ GEÇMİŞ	82



GİRİŞ

Kamusal alanda hizmetlerin etkin ve verimli bir biçimde yürütülmesi ile çalışma düzeni ve çalışma disiplinin sağlanabilmesi için oluşturulmuş birtakım yükümlülükler bulunmaktadır. Bu yükümlülükler kamu personeli uymak zorunda olup, uymadıkları takdirde bunun birtakım müeyyideleri ile karşılaşmaktadır. Buradaki amaç kamusal çalışma düzeninin korunmak istenmesi ve memurların keyfiyet içinde davranmalarının önüne geçmek olarak nitelendirilebilir. Diğer bir ifadeyle kamu hizmetlerinde herhangi bir aksamaya sebebiyet verilmemesi için mesai içinde veya mesai dışında memurların ve kamu görevlilerinin kendi aralarındaki ve vatandaşlarla olan ilişkilerinde uyulması gereken birtakım kurallar bulunmakta olup bu kurallara disiplin kuralları adı verilmektedir.

Bu çalışma memur disiplin hukukundaki birtakım sınırlara bağlı kalınarak yapılmıştır. Genel olarak bu alanla ilgili bilgiler verilmesinin yanı sıra asıl üzerinde durulan konu 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Kapsamındaki Disiplin Suç ve Cezalarının Disiplin Hukuku İlkeleri Çerçevesinde ele alınması olmuştur. Temelde, 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile 657 sayılı D.M.K kapsamında yer alan disiplin suç ve cezaları ile ilgili kısımlar incelenmiştir.

Bu çalışmada üç ana bölüm olarak hazırlanmış olup ilk bölümde; disiplin hukukuna ilişkin temel kavramlar açıklanmıştır. Disiplin kavramı, disiplin türleri; disiplin suç ve cezası kavramı, özellikleri ve türleri, disiplin hukuku ile Ceza Kanunu arasındaki ilişki incelendikten sonra disiplin cezalarının öznesi niteliğinde olan kamu personeli kavramı geniş olarak ele alınmıştır.

İkinci bölümde; disiplin suçunun unsurları ve hukuki niteliği incelenmiştir. Disiplin hukukunun genel unsurlarından kanunilik, hukuka aykırılık, maddi ve manevi unsur incelendikten sonra disiplin cezalarının hukuki niteliği ile ilgili bilgiler verilmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunundaki Disiplin Suç ve Cezaları sıralanmıştır. Disiplin suç ve cezalarını incelenmenin yanı sıra memurların ödev ve sorumlulukları ile memurlar için konan yasaklara değinilmiştir. Disiplin kurulları ve disiplin amirleri hakkında yönetmelik, disiplin cezalarını düşüren haller, disiplin cezalarında tekerrür, disiplin cezalarının yerine getirilmesi ve disiplin cezalarına karşı başvuru yolları incelenmiştir.

Üçüncü bölümde, disiplin hukukunun temel ilkeleri uygulamalı olarak detaylı bir şekilde incelenmiştir.

Sonuç bölümünde genel bir değerlendirme yapılmış, çalışma içeriğinde yer alan konular ışığında ilgili bir sentez yapılmıştır. Özellikle bu çalışmada önemli görülen noktalar ve önemli değişikler üzerinde vurgular yapılarak çalışma sonlandırılmıştır.

Araştırmanın Konusu ve Problemi

Kamu hizmetlerinin sürekli olarak etkin ve verimli bir şekilde uygun yürütülebilmesi için devlet memurlarının veya kamuda çalışan görevlilerin belirli bir davranış içerisinde hareket etmeleri, keyfi davranışlardan kaçınması gerekmektedir. Bunun için devletler birtakım kurallar getirmiştir. Bu kurallar disiplin hukuku alanı içerisinde ele alınmaktadır. Devletlerin amacının kendi bünyesinde çalıştırdığı kişilerden azami ölçüde yararlanmak ve vatandaşa verdiği hizmet kalitesini artırmak olduğu söylenebilir. Bu kurallar sadece cezalandırmayı içermemektedir. Yani, var olan kurallara aykırı hareket eden memur cezalandırılırken; başarılı işlere imza atan memurlar veya kamu personeli ödüllendirilmektedir. Memur disiplin hukuku birtakım sınırlara bağlı kalarak bu çalışma yapılacaktır. Genel olarak bu alanla ilgili bilgiler verilmesinin yanı sıra asıl üzerinde durulan konu 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamındaki disiplin suç ve cezalarının disiplin hukuku ilkeleri çerçevesinde ele alınması olacaktır.

Uygulamada kamu hizmetlerinde çalışan memur ve personelin mesai içindeki ve mesai dışındaki eylemlerden dolayı karşılaştıkları yaptırımların disiplin hukukunun temel ilkeleri çerçevesinde kimi zaman usule uygun, kimi zaman ise usule aykırı olması nedeniyle yargı kararları ışığında somutlaştırılarak ve çeşitlendirilerek doğru bir sonuca ulaşılmak amacıyla bu konu ele alınmıştır. Devlet içinde önemli bir alanı oluşturan kamusal alanda düzeni sağlayabilmek ve bu alanın düzenli ve efektif bir şekilde işlenmesinin sağlanması isteniyorsa bu konuda kendimizi geliştirmemiz gerekmektedir. Özellikle hukuk alanında var olan kuralların herkese eşit ve adil olarak uygulanması, aynı eylemlere verilen cezaların orantılı olması, çalışanların hata yaptığında bunun sonucuna katlanması ama bunu yapan çalışanın kafasında bir soru işareti oluşturmamak önemlidir. Son olarak disiplin hukuku alanında çalışanların sürekli gelişiminin sağlanması gerektiği, bu alanda var olan aksaklıkların giderilmeye çalışıldığı son yıllarda yapılan düzenlemelerle grlmektedir. Kamusal alanda çalışanların belli bir düzen içerisinde etkili ve verimli çalışması için getirilmiş olan disiplin kuralları ve bu çerçevede şekillenen disiplin hukukuna gerekli zen ve dikkatin verilmesinin sağlanması gerekmektedir. Ancak bunu sağlarken korkuya dayalı, tehdit aracı olarak kullanılmasının önüne geçilmesi kamusal alanda işlerin sağlıklı bir şekilde yürümesini sağlayacaktır. Bu çalışmanın konusu kamusal alanda etkili ve verimli çalışmanın sağlanabilmesi, disiplin hukuku açısından konuya yaklaşılması bağlamında incelenmesidir. Araştırmanın problemi kamu hizmeti

 retirken kamu personelinin işlediği disiplin suçlarının etkili ve verimli hizmet sunulmasını aksatmasıdır.

Araştırmanın Amacı

Görevleri sırasında memurun ve kamu personelinin kurumlarca belirlenen kurallara aykırı davranışları halinde yaptırımlar ile karşılaşabilmesi mümkündür. Bu yaptırımların keyfiyete bağlı olamayacağı, kurumların düzeninin sınırsız cezalandırma tehdidi ile sağlanması da mümkün olmayacağı bu nedenlerle disiplin kurallarını uygulayan amirlerin de yaptırımları uygularken uyması gerekli olan temel ilkeler bulunmaktadır. Bu araştırmanın amacı da disiplin suç ve cezaları uygulanırken amirlerin uyması gerekli olan disiplin hukukuna ait temel ilkelerinin yargı kararları ile birlikte incelenerek ortaya konulmasıdır.

Araştırmanın  nemi ve Gerekçesi

Kamu hizmeti memurlar eli ile yürütülen hizmetler sınıfında yer almakta ve bu hizmetlerin yerine getirilmesinde ortaya çıkan sorunların 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu çerçevesinde çeşitli cezalarla karşılanan suçlarla ilişkilendirilebilmektedir. Bu çalışmada memur disiplin hukuku bağlamında birtakım sınırlılıklar dikkate alınarak memurların disiplin suçları ve yasal içeriğinin tartışılması ve etkin ve verimli kamu hizmeti sunulmasında kamu personelinin ne tür yükümlülüklerinin bulunduğunun bilinmesi büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmanın yapılmasında disiplin suçlarının azaltılması için kamu hizmetinin etkinliğinin artırılmasında yasal hükümlerin bilinmesi, bu yasal sınırların içerisinde etkin hizmet sunumunun gerçekleştirilmesi için uygulamadan da yararlanarak bir  er eve çizilmek amaçlanmıştır.

Genel olarak bu alanla ilgili bilgiler verilmesinin yanı sıra üzerinde önemle durulacak konu 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamındaki disiplin suç ve cezalarının disiplin hukuku ilkeleri çerçevesinde ele alınması olacaktır. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için disiplin hukukuna ilişkin temel kavramların açıklanması (disiplin kavramı, disiplin türleri; disiplin suç ve cezası kavramı, özellikleri ve türleri), disiplin hukuku ile ceza kanunu arasındaki ilişkinin incelenmesi ve disiplin cezalarının öznesi niteliğinde olan kamu personeli kavramının bütün yönleriyle ele alınması önemlidir. Ayrıca bu çalışma kapsamı içerisinde disiplin suçunun unsurları ve hukuki niteliğinin incelenmesi, disiplin hukukunun genel unsurlarından; kanunilik, maddi, hukuka aykırılık ve manevi unsurun incelenmesi ve disiplin cezalarının hukuki niteliği ile ilgili bilgilerin örneklerle desteklenerek verilmesi alana katkı sunacaktır.

Disiplin suç ve cezaları tarihsel süreç içerisinde incelenerek 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamındaki disiplin suç ve cezalarının incelenmesi önem arz etmektedir. Disiplin suç ve cezalarının incelenmesinin yanı sıra memurların ödev ve sorumlulukları ile memurlar için konan yasaklara değinilmesi, disiplin hukukunun temel ilkeleri, disiplin kurulları ve disiplin amirleri hakkında yönetmelik, disiplin cezalarını düşüren haller, disiplin cezalarında tekerrür, disiplin cezalarının yerine getirilmesi ve disiplin cezalarına karşı başvuru yollarının incelenmesi araştırma konusunun gerekçesini oluşturmaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

657 sayılı Devlet Memurları Kanunundaki disiplin suç ve cezalarının disiplin hukuku ilkeleri çerçevesinde incelenmesi ile sınırlıdır. Türkiye’de yürürlükte olan ve çalışanları ilgilendiren pek çok yasal düzenleme olmasına karşın hepsinin çalışmaya dâhil edilmesi çalışmanın sınırlarını aşacaktır. Bu bağlamda disiplin hukuku ilkelerinin disiplin suç ve cezalarına ilişkin olarak sınırlı sayıda ulaşılabilen ilgili mahkeme karar örnekleri ile beraber ele alınarak incelenmiştir.

Varsayımlar

Araştırmada incelenen disiplin hukuku ilkelerinde; disiplin suçlarının amacının idarenin kendi içerisindeki disiplini sağlayabilmesinden ibaret olduğu hususları birlikte gözetildiğinde değişen hayat şartlarına göre disiplini bozan her bir eylemin kanunda açıkça sayılmamış olması, eylemin cezasız kalmasına ve idarenin kendi iç düzeninde aksaklığa ve düzensizliğe sebebiyet verecektir.

Bu çalışmanın diğer bir varsayımı, “kanunu bilmemek mazeret olarak sayılmaz” düsturu ile kanunda yer almayan ve sonradan eklenen bir cezadan da kamu görevlisinin sorumlu olmasının mümkün olmayacağı, bu ilke ile birlikte keyfi uygulamalarının önüne geçildiği ve hukuki güvenilirliğin sağlanmış olduğudur.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARININ GENEL ÖZELLİKLERİ

Bu başlık altında disiplin suç ve cezalarının genel özellikleri olmak üzere disiplin suç ve cezaları ile türleri, disiplin kavramı, disiplin suç ve cezaları kavramı, ceza kanunu ile disiplin hukuku ilişkisi, kamu personeli ile ilgili tanımlar ve detaylı açıklamalar yapılmıştır.

1.1. DİSİPLİN, DİSİPLİN SUÇU, CEZASI VE DİSİPLİN TÜRLERİ

Disiplin genel anlamda bir kurumdaki veya bir işletmedeki düzeni sağlayan, kurallar bütünü olarak görmekteyiz. Bu kurallar bütününe uyulmadığı zaman meydana disiplin suçu gelmektedir. Bunun sonucu olarak her bir disiplin suçunun karşılığında bir cezaya hükmedilir. Bu döngü ile birlikte bir kurumda veya işletmede düzen sağlanmaktadır.

Disiplin kavramı, Fransızca "*discipline*" kavramından Türkçe'ye geçmiş olup, bir yönetimin sürekli, verimli ve düzenli bir şekilde devam edebilmesi için uyulması gerekli olan mecburi kurallar bütünüdür (Zabunoğlu, 2012, s. 664). Başka bir anlatımla disiplin, "*çalışma düzeninin var olup devam edebilmesi, devletin saygınlığı ve onurunun korunması açısından kamu hizmetlerinde verimliliği ve etkinliği sağlayacak bir araçtır*" (Pazarcı, 1992, s. 35).

Disiplin kavramının Türk Dil Kurumu Sözlüğünde birden fazla tanımı yapılmıştır. "Bir topluluğun, yasalarına ve düzenle ilgili yazılı veya yazısız kurallarına özenle ve titizlikle uyması durumu; düzence, sıkı düzen, inzibat, düzen bağı ..." olarak tanımlandığı gibi "Kişilerin içinde yaşadıkları topluluğun genel düşünce ve davranışlarına uymalarını sağlamak amacıyla alınan önlemlerin bütünü" olarak da tanımlanmıştır (TDK Genel Türkçe Sözlük, 2024).

Hukuki anlamda disiplin kavramı ise; memurların kurumun düzeni ile amaç ve ilkelerine aykırı davranışlarından dolayı tabi oldukları müeyyideler bütünü olarak ifade edilmektedir. Bu kavram, sadece hukuki bakımdan ele alınabilen bir kavram olmayıp, hayatın her alanında bireylerin karşısına çıkmaktadır. Kişilerin davranış ve hareketlerini kontrol altına alabilmesini ifade eden önleyici tedbir olarak kullanılırken, kamu personellerinin kanuna aykırı eylemlerinden dolayı bozulan kamu düzeninin yeniden tesisini sağlayan idari yaptırım olarak da kullanılmaktadır (Uygun, 2012, s. 26).

657 Sayılı D.M.K'da ise disiplin kavramının tanımı açıkça yapılmamıştır. Disiplinin amacına bakıldığında, disiplin kavramında ifade edildiği üzere toplumda düzen sağlamak amaçlanmaktadır. Eğitim aracı ya da yaptırım olarak görülen-disiplinin amacında, Taşkın, yapıcı ve bastırıcı işleve sahip temeller yüklemeye çalışmıştır (Taşkın, 2006, s. 122). Buna

göre, otokratik disiplin olarak, bastırıcılığı ön planda tutan ve çalışma hayatına etki eden, sert ve şiddetli yaptırımları esas alan ve temelinde korku olan disiplin türüne ulaşmıştır. Diğer taraftan yapıcı ve anlayış olarak, demokratik disiplin anlayışını koymuştur (Taşkın, 2006, s. 123).

1.2. DİSİPLİN TÜRLERİ

Disiplin türleri otokratik disiplin ve demokratik disiplin olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

1.2.1. Otokratik Disiplin

Otokratik kavramı, Fransızca "*autocratique*" kavramından Türkçe'ye geçmiş olup kelime anlamı olarak Türk Dil Kurumu Sözlüğünde "*otokrasi ile ilgili*" şeklinde tanımlanmıştır. Otokrasi ise "*hükümdarın, tüm siyasi gücü elinde bulundurduğu yönetim biçimi*" olarak tanımlanmaktadır.

Demokratik disiplin, yapıcı bir özellik gösterirken, otokratik disiplin, bastırıcı bir özellik gösterir (Taşkın, 2006, s. 122-123). Otokratik disiplin çalışma düzeninin korunması ve devamlılığını amaçlar. Bundan dolayı bu disiplin türünde üstün, sürekli, yakın kontrol ve denetim ön plandadır. Otokratik disiplinde çoğunlukla cezalar sert ve şiddetlidir. Kişilerin talepleri dikkate alınmamaktadır. Bu disiplin türünün temeli, korku ve endişeye dayanmaktadır.

1.2.2. Demokratik Disiplin

Bu tür disiplin türünde bastırıcılık anlayışından ziyade yapıcı bir anlayış esas alınmaktadır. Talimatların kaynağını oluşturan işin icapları astlarca öğrenilirse talimatlara kendiliğinden uyulmaya başlanmış sayılacağı anlayışı kabul edilmektedir. D.M.K'nın hangi işlevi esas aldığı, probleminin saptanması bakımından ilgili Kanun'un 124. Maddesinin esas alınması gereklidir. "Uyulma zorunluluğu", "Amir", "yasaklamak" gibi terimler karşısında temel gayenin klasik görüş olan "bastırıcılık" olduğu düşünülse dahi bazı disiplin müeyyidelerinin bir süre sonra özlük dosyasından silinebilmesine imkan verilmesi ve bunun da memurun eylemlerine bağlanmasından yapıcı işleve yönelik olduğu söylenilebilir. Bununla beraber, bu yargı ilk dört disiplin müeyyidesi bakımından geçerli olabileceğinden mutlak kabul edilmez. Bunun nedeni ise disiplin müeyyidesi olarak devlet memuriyetinden çıkarma işleminin özlük dosyasından silinmesinin mümkün olmamasıdır (D.M.K md. 133/1). Bu suretle kolektif disiplin de sağlanmış olacaktır (Sancakdar, 2018, s. 148).

1.3. DİSİPLİN SUÇ VE CEZASI KAVRAMI

Bir kurum veya işletmede var olan kurallara aykırı hareket ederek disiplin suçu işleyen bireylere karşılığında disiplin cezası uygulanmaktadır.

1.3.1. Disiplin Suçları ve Özellikleri

Türk Dil Kurumu'na göre disiplin suçu, “İş ve eğitim hayatında bir kişinin disiplin yönetmeliklerine aykırı eylemleri.” şeklinde tanımlanmıştır (TDK, Genel Türkçe Sözlük). Başka bir anlatımla disiplin suçu, bir kişinin disiplin yönetmeliklerinde veya bağlı olduğu yasanın disiplin ile ilgili hükümlerinde belirlenen ve yapılmaması gerekli olan davranışlardan herhangi birini veya bir kısmını yapmasıdır. Gözler’e göre disiplin suçu; kamu görevlisinin vazifesiyle ilgili hatalı davranışlarıdır (Gözler, 2002, s. 537). Gözübüyük ise, bir kurumda çalışan kamu görevlisinin kurumun düzenine aykırı davranışlarını disiplin suçu olarak nitelendirilmiştir (Gözübüyük, 2006, s. 239) ancak disiplin suçunun tanımına açıkça mevzuatta yer verilmiş olup 657 sayılı D.M.K’nın 124/2. Maddesi; "Kanunların, Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara ve yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre 125. Maddede sıralanan disiplin cezalarından birisi verilir." hükmünü içermektedir. Madde metninde personel hukuku bakımından disiplin suçu teşkil edebilecek hal ve davranışların hangi tür durumlarda oluşabileceği genel olarak açıklanmıştır. Başta 657 sayılı D.M.K olmak üzere disiplin mevzuatımızda, hangi disiplin suçlarının ne tür disiplin cezasını gerektirdiği tek tek ve uzun listeler halinde sayılmış iken açıkça tanımları yapılmamıştır.

1.3.2. Disiplin Cezaları ve Özellikleri

Türk Dil Kurumu'nda disiplin cezası kavramı “Disiplin suçları türlerinden herhangi birini işleyen kişilere eylemlerinin ağırlık ölçüsüne göre verilen ceza” olarak tanımlanmıştır. Hukuk literatüründe disiplin cezası ise “Belli statüdeki kişilere iç düzen ve hizmetle ilgili kaidelere aykırı eylemlerinden dolayı uygulanan cezalar” olarak nitelendirilmiştir (Tekin, 2007, s. 100). Doktrinde ise disiplin cezalarıyla ilgili farklı tanımlar bulunmaktadır. Gözübüyük disiplin cezalarını; kamu personellerinin, çalıştıkları kurumlarda belirlenen kurallara aykırı eylemlerine karşılık olarak uygulanan müeyyideler olarak nitelendirmiştir (Gözübüyük, 2006, s. 239). Pınar’a göre disiplin cezası ise; kamu hizmetlerinin ve kamu yararının sürekliliğinin sağlanabilmesi için, kamu görevlilerinin görev, yetki ve sorumlulukları yönünden kanunen getirilmiş müeyyidelerdir (Pınar, 2003, s. 705). 657 sayılı D.M.K’da disiplin cezası tanımı

açıkça yapılmamış ancak ilgili Kanun’da disiplin cezalarının türleri ile hangi durum ve koşullarda uygulanabileceği hususları düzenlenmiştir.

657 sayılı D.M.K’nın “Disiplin Amiri ve Disiplin Cezaları” başlıklı 124./2 bendinde *“Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre 125. Maddede sıralanan disiplin cezalarından birisi verilir.”* şeklinde belirtilmiştir. 124. maddesinde ise disiplin suçlarını meydana getiren durum ve eylemler sıralanmış olup, bu durum ve eylemlerin disiplin cezalarının hangisinin kapsamına girdiği, bu kapsamda ilgiliye hangi disiplin cezalarının uygulanabileceği ve disiplin cezalarının türleri belirlenmiş olup bu cezaların ise devlet memurluğundan çıkarma, kademe ilerlemesinin durdurulması, aylıktan kesme, kınama ve uyarma olmak üzere beş farklı cezadan oluştuğu hususları belirtilmiştir.

Disiplin cezaları, kamu hizmet ve görevlerinin düzenli, sağlıklı, gereği gibi ve zamanında yürütülüp yerine getirilmesini sağlamak için Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri, kanun ve yönetmeliklerin kamu hizmetlilerine ve görevlilerine emrettiği görevleri ülke içinde veya ülke dışında aykırı davrananlara, yasakladığı işleri yapanlara, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara durumun ağırlığına ve niteliğine göre uygulanan idarî müeyyideler olup, kamu kurumlarında çalışan personelin, görevlerini sorumlulukları ve yetkileri dahilinde yapmalarını sağlamak ve bu personelin çalışma düzeni ve disiplini için sağlanan koşulları ve çalışma ortamını bozucu eylemlerde davranmalarını önlemek, diğer kamu görevlilerine örnek olmak, kamu hizmet ve görevlerinin yasalarca belirlenen esas ve usuller dahilinde gerektiği gibi yerine getirilmesi ve yürütülmesi amacını taşımaktadır (Teftiş Kurulu Başkanlığı, 2000, s. 55).

Disiplin cezalarının temel gaye ve fonksiyonlarını Sancaktar’ın sınıflandırmasını esas alarak aşağıdaki şekilde maddeleştirmemiz mümkündür (Sancaktar, 2001, s. 151-153):

1-) *Kurum düzenini sağlama işlevi:* Disiplin cezalarında genel amaç kişileri cezalandırmak değil, kurum düzenini koruyarak, kamusal faydayı gerçekleştirmeye çalışmaktır.

2-) *Koruma işlevi:* Disiplin cezaları, memurların haklarına açıklık getirir ve hukuki güvenlik içinde bulunmalarını sağlarlar. Ayrıca memurlara yönelik farklı türden saldırılara karşı memurların korunmaları suretiyle de mesleki güvence içinde bulunmalarına yardımcı olurlar.

3-) *Eğitim işlevi:* Disiplin cezaları ile memurun aynı disiplin suçunu tekrar etmesinin önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

4-) *Temizleme/tasfiye işlevi*: Bir disiplin cezası türü olan memuriyetten ihraç cezasıyla hizmetlerde gereken özeni göstermeyen kişinin memuriyetle ilişkisi kesilerek kurumdan uzaklaştırılması sağlanır.

5-) *Korkutma/caydırma işlevi*: Disiplin cezalarının oluşturduğu korku ile benzer disiplin eylemlerinin işlenmesine engel oluşturur.

1.3.3. Disiplin Cezalarının Türleri

Taşkın, disiplin cezalarını mali, tasfiye edici ve manevi cezalar olarak üç sınıfa ayırmaktadır (Taşkın, 2006, s. 125).

1.3.3.1. Manevi nitelikte disiplin cezaları

D.M.K.'ya göre, manevi nitelikte disiplin cezaları kınama ve uyardır. Kamu personeline görevinde ve eylemlerinde daha dikkatli ve özenli davranması gerektiğinin yazılı olarak bildirilmesi hali uyardır; görevinde ve eylemlerinde kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesi hali ise kınamadır. Her iki disiplin cezası da tamamen manevi niteliktedir.

1.3.3.2. Mali nitelikte disiplin cezaları

D.M.K.'ya göre mali nitelikte disiplin cezaları kademe ilerlemesinin durdurulması ile aylıktan kesmedir. Aslında kınama ve uyardır dışındaki tüm disiplin cezalarının mali boyutu vardır. Her ne kadar aylıktan kesme cezasının mali boyutu birinci derece olsa da devlet memurluğundan çıkarma ile kademe ilerlemesinin durdurulması cezaları da ikinci derece olan mali boyut ağır sonuçlara sahiptir.

1.3.3.3. Tasfiye edici nitelikte disiplin cezaları

Memurluk sıfatını sona erdiren ve tasfiye edici disiplin cezası ise, devlet memurluğundan çıkarmadır. Diğer cezalara göre en ağır sonuçlar doğuran yaptırım türüdür.

1.4. CEZA KANUNU İLE DİSİPLİN HUKUKUNUN İLİŞKİSİ

Ceza kanunu ile disiplin hukuku arasındaki farklılıklara bu başlık altında değinilmiştir.

1.4.1. Disiplin Cezalarının Adli Cezalardan Farklı Olan Yönleri

Ceza Kanun'u ile konulan cezalar toplum düzeninin korunmasına yönelik iken disiplin cezalarının amacı ise kamu personelinin düzenli ve belirli kurallar çerçevesinde çalışmalarının sağlanmasıdır (Dilek, 2006, s. 8).

Ceza kanunları ile getirilen cezalar kişinin hayatına, özgürlüğüne, malına, kişisel haklarına, sosyal durumuna etkili sonuçlar doğururken, disiplin cezaları kamu personelinin sadece mesleki haklarına ve mesleki hayatına etkili olur ve ağırlıkları farklıdır (Dinçer, 1976, s. 71).

Ceza kanunları kamu personeli olsun olmasın herkese uygulanır. Oysaki disiplin cezaları sadece belirli bir statü hukuku içerisinde görev yapan kamu personeline uygulanır.

Ceza kanunlarındaki yaptırımlar sadece hâkim kararı ile uygulanırken, disiplin cezaları yasada gösterilen kurullar ve makam vasıtasıyla uygulanmakta olup herhangi bir mahkeme kararına ihtiyaç olmadan sonuç doğurmaktadır.

Yukarıda yer alan farklılıklarda da ifade edildiği üzere disiplin cezaları, ceza hukuku anlamında bir ceza türü değildir. Aynı zamanda bu cezaların verilmesine ilişkin işlemlerde, yargısal kararlar niteliğinde değildir. Bir başka ifadeyle, disiplin cezaları; kamu görevinin düzenli ve verimli sürdürülmesini sağlamak için, tespit edilen kurallara aykırı hareket eden kamu görevlisine uygulanan ve hiyerarşi gücüne dayanılarak alınmış idari önlemlerdir. Disiplin cezaları ve suçları 657 sayılı D.M.K'nın 125. maddesi ile özel disiplin mevzuatlarında yer almaktadır (Dilek, 2006, s. 8).

1.4.2. Ceza Kovuşturmasının Disiplin Soruşturmasına Etkisine Genel Bakış

Ceza soruşturması/kovuşturması ile disiplin soruşturması/kovuşturması arasında kapsam, amaç, usul ve netice bakımından birtakım farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıklara *Disiplin cezalarının adli cezalardan farklı olan yönleri*" başlığı altında detaylı olarak yer verilmiştir.

Yasalarımızda disiplin soruşturması/kovuşturması ile ceza soruşturması/kovuşturması iki farklı ve iki ayrı alanlar olarak düzenlendiği gibi yasalarda birbirini etkilemesini önleyici nitelikte düzenlemelere yer verilmiştir.

657 sayılı D.M.K'nın 131. maddesi "Aynı olaydan dolayı memur hakkında ceza mahkemesinde kovuşturmaya başlanmış olması, disiplin kovuşturmasını geciktiremez. Memurun ceza kanununa göre mahkum olması veya olmaması halleri, ayrıca disiplin cezasının uygulanmasına engel olamaz." hükmünü içermektedir.

Disiplin cezasını gerektiren fiiller, aynı zamanda ceza yasalarında da suç sayılabilir. Aynı eylemin hem ceza yasalarında hem de disiplin yasalarında suç sayılması halinde iki ayrı yaptırımın uygulanması hususunda herhangi bir engel bulunmamaktadır. Disiplin hukukunda ve ceza hukukunda delillerin takdiri ve suçun niteliği hususunda uygulanan kurallar farklı

olduğundan disiplin hukuku alanında memur aleyhine disiplin cezası verilmemesi, ceza hukuku alanında memura ceza verilmesine bir engel oluşturmayacaktır. Yine memur hakkında ceza yargılaması neticesinde hükmün açıklanmasının geri bırakılması, kovuşturmaya yer olmadığı yahut beraat kararları verilmiş olması da aynı kişi hakkında disiplin cezası verilmesine engel teşkil etmeyecektir. Kamu personelinin disiplin cezasını gerektiren fiilleri nedeniyle hakkında açılmış ceza davasının da bulunması halinde, disiplin cezası uygulaması için mutlaka ceza yargılamasında da mahkûm olunması veya fiilin bu yargılama sonucunda sübut bulması gerektiği yaklaşımı disiplin hukukunun kendine özgü kuralları ve amacıyla bağdaşmamaktadır. (Danıştay Kararı: 12.D.,E.2019/7941, K.2023/3744, T.10/07/2023)

Başka bir anlatımla, D.M.K'nın 125. maddesinin son bendinin lafzi yorumu ile, eylemin disiplin soruşturmasına konu olması, aynı eylemin genel hükümlere dahil olması halinde ayrıca sanık hakkında ceza kovuşturmasına konu olmasına engel olmayacaktır. Yine D.M.K.'nın 131. hükmüne göre özetle aynı eylemden dolayı kamu görevlisi hakkında ceza mahkemesinde kovuşturmaya başlanılmış olması, disiplin soruşturmasını ertelememekte olup kamu görevlisinin ceza kanununa göre mahkumiyet alması ya da almaması durumu, ayrıca disiplin cezası almasına engel teşkil etmeyecektir (Aslan, 2001, s. 29). Disiplin soruşturması kendi işleyişine uygun olarak devam ederek disiplin cezası için belirlenen zamanaşımı süresi içinde sonuçlandırılır (Kırmızıgül, 1988, s. 10). Kamu personeli hakkında ceza mahkemesinde açılmış olan kovuşturmanın sonucu bekletici mesele yapılmadan disiplin soruşturmasının neticelendirilmesi zorunludur.

1.4.3. Delil Yetersizliği Nedeniyle Verilen Beraat Kararları

Aslan'a göre; Ceza yargılaması neticesinde delil yetersizliği nedenlerine dayanılarak beraat kararı verilmesinin disiplin hukuku açısından mutlak bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Diğer taraftan, D.M.K'da benimsenen bağımsızlık ilkesi gereğince cezaların mahkeme kararı ile ertelenmiş olması halinde de, disiplin cezasının uygulanmasını engelleyici nitelik bulunmamaktadır. Yani, ceza mahkemesince ertelenmesine karar verilen ceza aynı zamanda disiplin cezasının konusunu oluşturması halinde kamu personeli yönünden disiplin cezası verilmesi zorunluluğu bulunmaktadır (Aslan, 2001, s. 37). Ayrıca, zamanaşımı nedeniyle ceza soruşturmasının düşmesi hali de disiplin soruşturmasını etkilemez. Ceza kanunu yönünden zamanaşımına uğrayan fiil 657 sayılı D.M.K uyarınca disiplin cezasını gerektirmesi halinde kişiye disiplin cezası verilir (Aslan, 2001, s. 38).

Her ne kadar ceza yargılaması neticesinde delil yetersizliği nedenine dayanılarak verilen beraat hükümlerinin disiplin soruşturması açısından mutlak bağlayıcılığı bulunmamakta ise de

aynı eylemden dolayı hakkında ceza kovuşturması ile disiplin soruşturması başlatılan bir kişi hakkında mahkemece yapılan yargılama neticesinde delil yetersizliği sebebiyle beraat kararına hükmedilmesi halinde incelenmesi gereken bazı hususlar bulunduğu muhakkaktır. Şöyle ki delil yetersizliğinin fiilin işlenip işlenmediğine veya fiilin ilgili şahıs tarafından işlenip işlenmediğine yönelik olması halinde disiplin cezasının uygulanmaması gerektiği, aksi halde masumiyet karinesinin ihlal edilip aynı olayla ilgili farklı kanaatler oluşabilecektir. Ancak delil yetersizliğinin suçun diğer unsurlarına (hukuka aykırılık, manevi ve maddi) ait olması durumunda ise ilgilinin eylemine uyan disiplin cezasını uygulanması gerekecektir.

1.4.4. Genel Affın Disiplin Suçlarına Etkisi

Af kanunları, mahkemelerce verilmiş bulunan mahkumiyet kararlarını ortadan kaldırmakla işlenmiş olan eylemin işlenmediği sonucunu doğurmazlar (Pınar, 1998, s. 1056). Yani genel af niteliği itibariyle disiplin cezalarını etkilememektedir. Çünkü, disiplin cezaları ceza mahkumiyetinin sonucu değildir. Ancak, disiplin cezasını oluşturan kanun maddesi, cezanın uygulanabilmesini bir fiilin işlenmiş olmasına bağlı tutmayıp, mahkumiyet esasına bağlı tutmuşsa genel af ile mahkumiyet ortadan kalkacak olup buna bağlı olarak disiplin cezalarının da ortadan kalkması gerekecektir (Aslan, 2001, s. 39).

1.5. KAMU PERSONELİ

Memur, sözleşmeli personel, işçiler ve diğer kamu görevlileri bu başlık altında genel olarak kamu personeli olarak açıklanmaya çalışılmıştır.

1.5.1. Memur Kavramı

Memur kavramı genel olarak, anayasa göre ve 657 Sayılı D.M.K'ya göre açıklamak mümkündür.

1.5.1.1. Genel olarak memur tanımı

İnsanlar nitelikleri gereği toplu ve birlikte yaşama ihtiyacı duyarlar. Toplu ve birlikte yaşamının sonucu olarak ortak ihtiyaçlar oluşmuş, bu ihtiyaçların karşılanması ve talepleri örgütlü yapıya ihtiyaç duyurmuş, ardından da zamanla devlet uygulamasını meydana getirmiştir. Dolayısıyla devlet, zamanla kendi bünyesinde bulunan kişilerin ihtiyaçlarını karşılamakla görevlendirilmiş toplu örgütlenme şekli olarak görülmektedir. Yaşantımızda devlet, modernleşen ve gelişen toplum yapısının çeşitlenen ihtiyaç ve taleplerini karşılamakta zorluk yaşayan ve bu zorlukları aşmak için farklı alanlarda görevlendirilmiş kurum ve memurlara sahip olan büyük bir olguya evrilmiştir. Devletin üstlendiği vazifeleri toplumda

yerine getiren görevliler ise genel tanımla “Kamu Görevlisi”, dar tanımla da “Memur” olarak adlandırılmaktadır. Memurlar, vatandaşlar ile kamu otoriteleri arasında köprü sıfatı görmekte olan, kamu hizmetlerini yerine getiren görevlilerdir.

Memur, kendisine kamu hizmeti görevi verilen, yönetimin olağan kamu hizmetleri kadrosu içine alınmış, yerleşip oturmuş, sürekli ve bu kadronun dereceleri içinde yer alan kişilerdir (Şekercioğlu, 1974, s. 11). Bu bağlamda memur, kendisine kamu hizmeti verilen kişidir. Yani, bir kişinin memur olarak nitelendirilebilmesi için faaliyet alanının kamu hizmeti olması gereklidir. İkinci olarak, memur, idarenin sürekli kamu hizmetleri kadrosuna girmiş kimsedir. Bu özellikler memuru ayırt etmede yardımcı olmaktadır.

1.5.1.2. Anayasaya göre memur tanımı

1982 Anayasası’nın 128. Maddesinde; “Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görüleceği” belirtilmek suretiyle memurların yerine getirecekleri görevlerin genel bir tarifi yapılmıştır. 1982 Anayasası’na genel olarak bakıldığında çeşitli kavramlara yer verildiği görülmektedir. Bu kavramlar “kamu hizmeti görevlileri”, “memurlar”, “kamu görevlileri” ile “diğer kamu görevlileri” olmak üzere farklı adlandırmalarla ifade edilmektedir. Anayasa, kamu görevlileri konusunda genel bir düzenleme yaparak, tüm kamu hizmeti görevlilerini “memur” tanımı içine toplamak yerine “diğer kamu görevlileri” kavramına yer verme yoluna gitmiştir. Yapılmış olan bu düzenleme ile kamu hizmeti tanımlanıp, genel idare hükümlerine göre ifa edilmesi gereken bu hizmetlerin hem kamu görevlileri hem de memurlar tarafından yerine getirilebileceği esasları belirlenmiştir. Bu nedenle ilgili madde metninden memur tanımlaması yapmak ve memuru diğer kamu görevlilerinden ayırt etmek zordur.

1.5.1.3. 657 sayılı Kanun’a göre memur kavramı

657 sayılı D.M.K’nın 4. maddesinde kamu hizmetlerinin; memurlar, işçiler ve sözleşmeli personel tarafından yerine getirilebileceği belirtilmiştir. Yine, Kanun’un 5. maddesinde ise, yasalara tabi kurumların, belirtilen bu dört istihdam şekli dışında personel çalıştıramayacaklarına vurgu yapılmıştır. Yasalar, memuru “mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerinde genel idare esaslarına göre yürütülen devamlı ve asli kamu hizmetlerini yerine getirmeleri için görevlendirilen kişiler” olarak tanımlamıştır. Kanunda bu tanıma ek olarak, kurumlarda araştırma, programlama, denetim, yönetim, planlama, genel politika tespiti gibi işlerde yetkili ve görevli olan kişilerde memur

olarak nitelendirilmiştir. Kanundaki memur tanımı sadece kamu görevinin yerine getirilmesine bağlı olarak yapılmış ise de kamu görevi yerine getirmekle birlikte memur sayılmayan, yani bu Kanun kapsamına dâhil edilemeyen kamu görevlileri de mevcuttur. Özetlemek gerekirse memur olarak nitelendirilebilmek için öncelikli koşul, devlet veya diğer kamu tüzel kişileri tarafından yahut bunların gözetimi, denetimi altında yer alan kişiler tarafından açılan yerlerde çalışılması, İkinci şart olarak, genel idare esaslarına göre görevlendirilmiş olunması, son olarak ise bu kişilerin yerine getirdiği hizmetin asli ve devamlı kamu hizmeti niteliğinde olması gereklidir (Giritli vd., 2006, s. 228).

1.5.2. Sözleşmeli Personel

657 sayılı D.M.K uyarınca; sözleşmeli personel istihdam etmek için; kalkınma planları, iş programları ve yıllık programlarda yer alan önemli projelerin hazırlanabilmesi, gerçekleştirilebilmesi, işletilebilmesi ile işlerliği türünden uzmanlık ve meslek bilgisi isteyen bir işin olması gerektiği gibi yine belirtilen işin yanında başka bir zorunluluk yahut istisnai bir durum söz konusu olmalıdır. Ancak bu şartların varlığı halinde sözleşmeli personel çalıştırılabilir.

1.5.3. İşçiler

Sözleşmeli personel, memur ve geçici personel statüsünde olmayan, idareye bir hizmet sözleşmesiyle bağlı olup, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi çalışan kişilere "işçi" denir. Diğer yandan işçiler 657 sayılı D.M.K' ya da tabi değildir.

1.5.4. Diğer Kamu Görevlileri

"Diğer kamu görevlileri" ifadesi, Anayasa'nın 128'inci maddesinde yer almıştır. Ancak, 1982 Anayasası bu konuda tanım yapmaktan kaçınmıştır. Anayasada yer verilen diğer kamu görevlileri kavramı, idare ile "kamu hukuku ilişkisi" bulunan ve hizmetin temel unsuru sayılabilecek bir görevde çalışanları kapsamaktadır (Güran, 1984, s. 28-35). Yine memurlar dışında kalan ve 657 sayılı D.M.K' nın 1. maddesinde belirtilen hakimler ve savcılar, üniversite öğretim elemanları ile askerler gibi ayrı kanunları ve uygulaması bulunan görevliler, diğer kamu görevlileri terimi içine girmektedir. Mevzuatımızda "kamu görevlilerini" belirleyen Anayasa'nın 128'inci maddesi dışında yasal bir düzenleme bulunmamaktadır.

Yasal mevzuatlarda ifade edilen "diğer kamu görevlilerinin; genel idare ilkelerine göre sürekli ve asli görevleri yerine getiren ve bütün özlük haklarının kanunlarla düzenlenmesi gerekli olan personel olarak tanımlayabiliriz. Bu kişilerin statüleri, memurlardan farklı ve özel personel kanunlarına tabidirler. Hakim ve savcı, uzman jandarma ve uzman çavuşlar, askeri

statüdeki Türk Silahlı Kuvvetleri personeli, üniversite öğretim elemanları ve kamu iktisadi teşebbüslerinin personeli bu statüye örnek verilebilir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. DİSİPLİN SUÇUNUN UNSURLARI VE HUKUKİ NİTELİĞİ

Bu başlık altında disiplin suçunun genel unsurlarından “kanunilik unsuru”, “maddi unsur”, “hukuka aykırılık unsuru” ve “manevi unsur” incelendikten sonra disiplin cezalarının hukuki niteliğine değinilecektir.

2.1. DİSİPLİN SUÇUNUN GENEL UNSURLARI

Doktrinde disiplin suçu, “bir kamu hizmetini bozan fiiller” (Pınar, 1999, s. 1186), “memurun göreviyle ilgili kusurlu eylemler” (Kaya, 2005, s. 62), “kamu personelinin statüsüne yönelik hükümlere uymaması nedeniyle kurum düzenini bozucu nitelikteki hareketleri” (Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, 2018, s. 687), olarak adlandırılmıştır.

Disiplin suçları, ceza hukukundaki suçlar gibi bir normu ihlal ettikleri için cezai yaptırımlar ifade eden eylemlerdir. İfade edilen benzerliklerden yola çıkılarak, ceza hukuku doktrininde detaylıca ele alınmış olan suç genel teorisi çerçevesinde disiplin suçları da incelenebilir (Livanelioğlu, 2003, s. 21). Disiplin suçunun genel öğelerinin belirlenmesi halinde bir eylemi disiplin suçu içine alan ve onu diğer hukuka aykırı eylemlerden ayıran hususların neler olduğunu açıkça ortaya koyacaktır (Livanelioğlu, 2003, s. 23).

Yıldırım ve Kozanoğlu’na göre ceza hukuku ile disiplin hukuku birbirinden tamamen bağımsız olmayıp, bu iki hukuk alanı birbirini etkilemektedir (Yıldırım ve Kozanoğlu, 2015, s. 4-5).

Suç olarak nitelendirilen hukuka aykırı eylemleri, diğer hukuka aykırı eylemlerden ve hukuka aykırı olmayan eylemlerden ayırt etmek için kabul edilen prensibe “suç genel teorisi” denilmektedir. İlgili teoriye göre; suça sebebiyet veren hukuka aykırı eylemler, hukuka aykırı olmayan eylemlerden suçun unsurları itibari ile ayrılabilir. Bu unsurlar ise dört ayrı nitelikte olup, hukuka aykırılık, maddi, manevi ve kanuniliktir (Öztürk ve Erdem, 2006, s. 3-4).

Ceza hukuku alanında suçun dört unsuru olarak hukuka aykırılık unsuru, maddi unsur, kanuni unsur (tipiklik) ve manevi unsur (kusurluluk) kabul edilmiştir. Bu bölümde de, bu unsurların disiplin suçlarında mevcut olup olmadığı veya ne ölçüde mevcut olduğu incelenecektir.

2.1.1. Kanunilik Unsuru

Kanunilik unsur, bir eylemin ceza yasalarında düzenlenen suç tanımına uygun olmasını ifade eder. Kanuni unsur tipiklik olarak da ifade edilmektedir. Hukuka aykırılık, eylemin hukuk düzeni ile çatışma ve çelişki halinde bulunması anlamına gelir. Bunun için gerçekleştirilen eylemin, hukuk düzeninin başka bir hukuk kuralı tarafından yapılmasına izin verilmemiş ya da yapılmasının emredilmemiş olması gerektiği gibi bir ceza kuralı tarafından belirlenen yasak veya emre aykırılık taşıması gerekir (Karakeçili, 2006, s. 4).

Bu ilke, Anayasa'nın 38. maddesinde: "Kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan yasanın suç saymadığı bir eylemden dolayı cezalandırılamaz." şeklinde ifade edilmektedir. Bu madde, "kanunsuz ceza ve suç olmaz" olarak da bilinmektedir. Bu ilke dolayısıyla idarenin kişiler aleyhine keyfi davranmasının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır (Özgenç, 2022, s. 119.).

Anayasanın 129. Maddesi "*Memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdür.*", 657 sayılı Kanunun 11. Maddesi ise "*Devlet memurları, kanun, ve diğer mevzuatta belirtilen esaslara uymakla...*" yükümlü kılınmıştır (Livanelioğlu, 2003, s. 25-26).

Anayasanın 8. maddesinde yer verilen "*Yürütme yetkisi ve görevi yasalara uygun olarak yerine getirilir ve kullanılır.*" maddesi ile Anayasanın 123. maddesine yer verilen "*İdare, ... kuruluş ve görevleriyle kanunla düzenlenir.*" hükmü idarenin eylemlerine yasanın ve ona eşit hukuk kurallarının kanuni idare ilkesinin birer ifadesidir (Dinçer, 1976, s. 71). Belirtilen bu maddelerde idarenin bütünlüğüne ve kanuniliğine vurgu yapılmıştır.

657 sayılı D.M.K'nın 125. maddesi "...*Yukarıda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer eylemlerde bulunanlara da aynı neviden disiplin cezaları verilir.*" hükmünü içermektedir.

Disiplin cezaları bakımından 657 sayılı Kanun'da "kanunla düzenleme" ilkesi geçerlidir. Yasalarda belirlenen beş adet disiplin cezasından başka herhangi bir disiplin cezası verilemez ve cezaların oranları Kanun'da öngörülmemiş ise değiştirilemez. Disiplin suçları bakımından ise "kanunla düzenleme" ilkesi tam olarak geçerli değildir. Zira ceza hukuku anlamında suçlar kanun içeriğinde ayrı ayrı belirtildiği halde, disiplin suçlarında ise çoğunlukla böyle bir tarif verilmeyip, "*Devlet memurluğuna yakışmayan davranış ve tutumda bulunmak*" (657 sayılı Kanun, m. 125/A-e) gibi genel ibareler kullanılır. Bu nedenle, disiplin hukuku alanında kanunilik prensibi ceza hukuku alanındaki kadar katılıkla uygulanmadığı ileri sürülmüştür (Livanelioğlu, 2003, s. 25).

Disiplin suçlarına ceza hukukunun temel ilkelerinin uygulanıp uygulanmayacağı hususları literatürde tartışmalıdır.

Gözler'e göre disiplin cezaları bakımından kanunilik prensibi geçerlidir ancak, disiplin suçları bakımından kanunilik prensibi geçerli değildir. Bunun nedenleri ise disiplin suçu oluşturacak bütün eylemlerin eksiksiz şekilde sıralanmasının mümkün olmadığı, disiplin suçları açısından kanunilik prensibi geçerli olursa, yasalarla belirlenmemiş ancak kurumun düzenini bozan eylemlerin cezalandırılmasının mümkün olmayacağı düşüncesindedir (Gözler, 2002, s. 537).

Livanelioğlu'na göre; suç ve cezaların sadece yasalar ile belirlenmesi ve bunların usulüne uygun şekilde ilan edilerek herkes tarafından bilinmesinin ve öğrenilmesinin sağlanması anlamına gelen kanunilik ilkesi disiplin suç ve cezalarında da geçerliliğini korumaktadır. Belirtilen durum, Anayasada yer alan “kanuni idare” prensibinin doğal bir neticesidir (Livanelioğlu, 2003, s. 24-25). Ceza hukukunda olduğu gibi sertlikte olmasa da bu ilke disiplin suçlarında da geçerlidir. Aradaki önemli fark ise ceza yasalarında her bir suçun tek tek tanımlanması yapılmakta iken, disiplin suçlarına ilişkin yasa hükümlerinde ise genellikle genel (çerçeve) tanımlara yer verilmekte, bu suretle idareye suçun tanımı hususunda takdir hakkı tanınmaktadır (Livanelioğlu, 2003, s. 257).

Giritliye göre; kanunilik ilkesi uyarınca, disiplin cezasını gerektiren fiillerin ve karşılığında uygulanacak disiplin cezalarının, bu fiiller ortaya çıkmadan önce, hukuksal bir dayanağının bulunması gereklidir (Giritli, 2006, s. 323).

Aslan'a göre ise; disiplin cezaları ile disiplin suçlarının yasalarda açıkça ve ayrıntılı olarak gösterilmesi gerekli olup aksi halde keyfiliğe sebep olunacaktır. Kamu personeli ve memurun önceden eylemlerinin sonucunu bilmesi gereklidir (Aslan, 2001, s. 41).

Danıştay ise disiplin suçları yönünden kanunilik şartını aramadığı, disiplin suçlarının yasalarla çizilen çerçeve içerisinde idari düzenlemelerle de belirlenebileceği, ancak disiplin cezaları bakımından kanunilik ilkesinin uygulanması gerektiği hususları benimsenmiştir.

Altuntaş tarafından 2023 yılında kamu disiplin hukukunun genel görünümü ve millî savunma üniversitesinde görev yapan sivil akademik personelin durumu adlı tez çalışmasında; kanunilik prensibi ile ilgili farklı görüşlerin bulunduğu, suçta kanunilik ilkesinin esnetildiği, cezada kanunilik ilkesinin ise tam olarak uygulandığı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 125'inci maddesinin suçta kanuniliğe ilişkin maddelerinin mevcut olduğu, dolayısıyla disiplin suçlarında kıyasa izin verildiği halde disiplin cezalarında kanunilik prensibine riayet edildiği sonucuna varılmıştır (Altuntaş, 2023, s. 15).

Kanaatimizce ise, her ne kadar 657 sayılı D.M.K'da disiplin cezaları hususunda kanunilik prensibi geçerli kabul edilmiş iken disiplin suçları yönünden kanunilik ilkesi geçerli kabul edilmemiş ise de bunun doğal sonucu olarak disiplin suçlarının tespitinin ve tanımlanması idareye bırakılması durumunda idare tarafından keyfi uygulamalara sebebiyet verilebilecektir. Ancak zamanla değişen ve gelişen toplum yapısında idare içerisinde gerçekleşen her bir eylemin önceden tespit edilmesi ve kanunda tek tek sınırlı olarak bu eylemlere yer verilmesi mümkün değildir. Disiplin suçlarının amacının idarenin kendi içerisindeki disiplini sağlayabilmesinden ibaret olduğu hususları birlikte gözetildiğinde değişen hayat şartlarına göre disiplini bozan her bir eylemin kanunda açıkça sayılmamış olması, eylemin cezasız kalmasına ve idarenin kendi iç düzeninde aksaklığa ve düzensizliğe sebebiyet olabilecektir.

İdarenin yapısı ve faaliyetlerinin çok çeşitli ve değişken nitelikte olması, disiplin cezası gerektirecek tüm eylem ve durumların yasada belirlenmesinin zorluğunu da göz önünde bulundurulduğunda, disiplin hukukunda sadece cezaların tanımlanması, suçların çerçeve tanımı şeklinde belirlenmesini netice vermesi kabul edilebilir.

Disiplin suç ve cezalarının belirlenmesi, idare ve memurlar yönünden güven ve istikrarın sağlanması için zorunlu olan unsurdur. Bu nedenle disiplin cezasını gerektiren her bir eylem ve durumların yasalarla düzenlenmesi gereklidir. Bununla birlikte 657 sayılı Kanun disipline ilişkin disiplin amirlerinin belirlenmesi ya da disiplin kurullarının çalışma usul ve esaslarının belirlenmesi gibi bazı hususların yönetmelikle düzenlenmesini öngörmüştür (657 sayılı D.M.K m.24/1, m.134/2).

2.1.2. Maddi Unsur

Bu başlık altında genel olarak maddi unsur, suçun ve failin çokluğu incelenmiştir.

2.1.2.1. Genel olarak maddi unsur

Bir suçun söz konusu olması için, fail tarafından yasal tarife uygun bir eylemin gerçekleştirilmesi gereklidir. Maddi unsur, bir fiilin mevcut olması şartını ifade eder.

Literatürde “maddi unsur” olarak ya sadece hareketten ya da netice hareket ile illiyet bağını içine alan bir kavram olarak eylemden söz edilmektedir (Sancar, 1995, s. 21).

Disiplin suçlarında maddi unsur netice, hareket ve nedensellik bağından oluşmaktadır. Disiplin suçlarının konusu kamusal düzeni korumaktır. Kanunun suç saydığı eylem yapıldığı anda kamusal düzen ihlal edilmiş ve netice gerçekleşmiş olacaktır. 657 sayılı D.M.K.'da yer verilen disiplin suçlarının tamamı neticesi harekete bitişik suçlardır (Livanelioğlu, 2003, s. 30).

Hareket, belli bir amaca yönelen, kişinin iradesine bağlı, dış dünyada etki doğuran, ihmali veya icrai olabilen yasanın suç saydığı sonuca neden olan bireylerin iradi bir davranıştır (Artuk, Gökçen ve Yenidünya, 2014, s. 213).

Disiplin suçuna sebebiyet veren hareketler, ihmali veya icrai nitelikte olabilir. Örneğin, memurun kendisine verilmiş olan görevi yapmaması ihmali disiplin suçuna konu iken, yasaklanan işleri yapması ise icrai disiplin suçuna konu olur. 657 sayılı D.M.K'nın icrai disiplin suçlarını belirtmek için "fiil", ihmali disiplin suçlarını belirtmek için "hal" terimleri kullanılmıştır (Dilek, 2006, s. 7).

Ceza kanunlarında, sonuç gerçekleşmediği takdirde, suçun yasalarda belirlenen tam cezasının verilmeyip, daha hafif bir cezanın verilmesi öngörülebilir. Bunlara “teşebbüs derecesinde kalmış suçlar” denilmektedir. Disiplin hukukumuzda suça teşebbüs müessesesine yer verilmemiştir.

Literatürde disiplin suçlarında teşebbüs durumu ise tartışmalıdır.

Sağlam'a göre ise disiplin suçlarının bir bölümü için teşebbüs mümkündür (Sağlam 2003, s. 57-58).

Livanelioğlu'na göre disiplin hukukumuzda suça teşebbüs müessesesine yer verilmediğinden uygulanamayacağı vurgulanmıştır (Livanelioğlu, 2003, s. 30).

Coşkun tarafından 2009 yılında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre disiplin suçları ve disiplin soruşturmaları, daniştay kararları üzerine bir inceleme adlı tez çalışmasında; disiplin suçunun oluşması için yasanın iki hareketin birlikte gerçekleşmiş olmasını aradığını, teşebbüs aşamasının mümkün olmadığını, iki şart gerçekleşmemişse suçun oluşmayacağı sonucuna varılmıştır (Coşkun, 2009, s. 55).

Kanaatimizce ise, her ne kadar ceza hukukunda teşebbüs mümkün ise de disiplin hukuku yönünden değerlendirme yapılabilmesi için 657 sayılı D.M.K'da belirlenen disiplin suçları üzerinde inceleme yapılmalı ve bu suçların teşebbüse uygunluğu üzerinde durulmalıdır. Kanunda sayılmış olan disiplin suçları anlık gerçekleşebilecek suçlar olup belirli bir süreçte gerçekleşmesinin mümkün olmadığı, işlendiği an suçun tamamlandığı, teşebbüs aşamasında kalabilecek nitelikte olmadıkları, hareket ve neticenin birlikte aynı anda gerçekleştiği bu nedenlerle disiplin hukukunda teşebbüs aşamasının mümkün olması beklenemeyecektir. Yine teşebbüs müessesinin kanunda açıkça düzenlenmesi gerekmektedir.

2.1.2.2. Suçun ve failin çokluğu

Fail, suçun yasal mevzuattaki tanımını gerçekleştiren kişiye verilen addır. Disiplin hukuku yönünden ise suçun faili ancak memur veya kamu personeli olabilir. Bu sebeplerle disiplin hukuku yönünden fail memur ve kamu personeli gibi özelliklere sahip gerçek kişilerdir. (Taşkın, 2006, s. 186).

Kural olarak, disiplin suçunu oluşturan her fiil için, eylemin kapsamına giren ve Kanun'da öngörülen disiplin cezaları her faile ayrı ayrı verilir. Diğer bir ifadeyle, ceza hukukunda suçun ve failin birden fazla olması halinde geçerli olan ilkelerin disiplin hukukunda uygulanması mümkün değildir. Ancak, 657 sayılı Kanun'da bu konularda hüküm bulunmamasına rağmen, ceza hukukuna özgü bazı ilkelerin disiplin hukukumuzda uygulanması yolunda teamüller gelişmiştir (Livanelioğlu, 2003, s. 30).

Literatürde disiplin suçlarında iştirak durumu ise tartışmalıdır.

657 sayılı D.M.K'da iştirak düzenlemesi yapılmamıştır.

Livanelioğlu'na göre, her ne kadar 657 sayılı D.M.K'da düzenlenmemiş ise de disiplin suçlarına iştirak yoluyla katılanların disiplin cezası ile cezalandırılacaklarını, her bir failin 657 sayılı D.M.K'nın 125/4 maddesi uyarınca cezalandırılması gerektiğini savunmaktadır. (Livanelioğlu, 2003, s. 31).

Danıştay ise disiplin suçları yönünden her fiil için, eylemin kapsamına giren ve Kanun'da öngörülen disiplin cezaları her faile ayrı ayrı uygulanması gerektiği hususları benimsenmiştir.

Sürbehan'a göre ise, her ne kadar disiplin hukukunda iştirak kanunda açıkça düzenlenmemiş ise de ceza hukukunun prensiplerinden yola çıkılarak suça iştirak ederek katılan her bir failin cezalandırılması gerektiğini savunmaktadır (Sürbehan, 2003, s. 38).

Küçük tarafından 2019 yılında 657 sayılı kanun kapsamında disiplin cezaları ve ceza hukuku ile ceza muhakemesi hukuku genel ilkelerinin disiplin hukukunda uygulanabilirliği adlı tez çalışmasında; çözüm önerisinin öncelikle iştirak müessesesinin kanunda ayrıca ve açıkça düzenlenmesi olduğudur. Bu düzenlemede aynı disiplin amirine bağlı memurlar hakkında tek bir disiplin soruşturması yürütülmesi, aynı kurumda birbirinden farklı disiplin amirlerine tâbiyet halinde kurum nezdindeki yüksek disiplin kurulu tarafından işlem yapılması, birbirinden farklı kurumlarda çalışan memurlara ilişkin olarak ise ortak bir disiplin kurulu oluşturulabilmesi için gerekli hükümlere yer verilebileceği sonucuna varılmıştır (Küçük, 2019, s. 138).

Kanaatimizce ise, 657 sayılı D.M.K’da iştirak müessesesinin düzenlenmediği, bu yönde kanunda boşluk bulunduğu, açıkça düzenlenmemesi neden iyle disiplin suçunda iştirakin cezalandırılması mümkün olmayacaktır. Her ne kadar disiplin hukukunda ceza hukukunda yer alan iştirak nedeniyle cezalandırılma mümkün olmasa bile suçun işlenmesine iştirak eden memur ve kamu personelinin eylemlerinin ayrı bir disiplin suçuna sebep olması halinde ise her birine ayrı disiplin soruşturması başlatılarak ayrı ayrı ceza verilmelidir.

2.1.2.3 Hukuka Aykırılık Unsuru

Hukuka aykırılık unsuru ceza hukuku yönünden, yasada belirlenmiş olan ve kişilerce işlenen eylemin, hukuk düzenince uygun bulunmaması, sadece ceza hukuku alanında değil bütün hukuk alanı ile çatışma durumunda olunması anlamına gelmektedir (Dilek, 2006, s. 11).

Literatürde hukuka aykırılığın suçun unsurlarından olup olmadığı hususları tartışmalıdır. Bir görüşe göre hukuka aykırılık durumu suçun unsurlarından birisi olmayıp niteliğidir. Unsurun bir bütünün parçası olduğunu, bu parçaların birleşmesi ile bütünün meydana geleceğini, hukuka aykırılığın ise bu parçalardan biri olmadığını savunmaktadır. Diğer bir görüş ise hukuka aykırılığın suçun unsurlarından olduğunu, suçun parçalara bölünebilir nitelikte olmadığını savunmaktadır (Darende, 2005, s. 1).

657 sayılı Kanun’un 125. maddesinin çeşitli bentlerinde, hukuka özel aykırılık sebeplerine yer verilmiştir. Hukuka özel aykırılık sebeplerinin gerçekleşmediği durumlarda, yukarıdaki bentlerde tanımlanan disiplin suçları oluşmaz (Livanelioğlu, 2003, s. 36).

Hukuka aykırılık unsurunu ortadan kaldıran, eylemi ceza şartlarının amacına aykırı duruma getirmeyen sebeplere “hukuka uygunluk nedenleri” denilmektedir. Bunlardan biri Anayasamızın 137. Maddesinde düzenlenen kanunsuz emirdir.

Ceza hukukunda hukuka uygunluk nedenleri yetkili merciin emrini ifa, meşru müdafaa, yasa hükmünü yerine getirme, hakkın kullanılması, zorunluluk hali ve ilgilinin rızası iken literatürde disiplin hukuku yönünden hukuka uygunluk nedenleri tartışmalıdır.

Coşkun tarafından 2009 yılında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre disiplin suçları ve disiplin soruşturmaları, Danıştay kararları üzerine bir inceleme adlı tez çalışmasında; yetkili merciin emrini ifa, meşru müdafaa, yasa hükmünü yerine getirme, hakkın kullanılması ve zorunluluk hali disiplin hukuku yönünden de hukuka uygunluk nedeni iken disiplin suçlarının mağdurunun kamu personeli veya devlet memurunun çalıştığı kurum, hizmetten yararlananlar ve devlettir. Bu nedenle disiplin suçlarını bu mağdurların rızası hukuka uygunluk nedeni olamayacağı sonucuna varılmıştır (Coşkun, 2009, s. 55).

Livanelioğlu'na göre 657 sayılı Kanun'un 125. maddesinde, hukuka özel aykırılık sebeplerine yer verilmiştir. Örneğin, “izinsiz olarak” (a-b) gibi ibareler kullanılmak suretiyle hukuka aykırılık sebepleri ayrıca belirtilmiştir. Dolayısıyla, hukuka özel aykırılık sebeplerinin gerçekleşmediği durumlarda, yukarıdaki bentlerde tanımlanan disiplin suçları oluşmaz. Örneğin, amirinden izin alarak görevine geç gelen memur, disiplin suçu işlemiş olmaz (Livanelioğlu, 2003, s. 36).

2.1.2.4. Manevi Unsur

Manevi unsur kusurlu olmak anlamına gelmektedir. Bir kişinin işlediği bir fiil sebebiyle sorumlu olabilmesi için, isteme ve algılama yeteneğine sahip olması gerekir.

Disiplin hukuku yönünden manevi unsur, memurun ve kamu personelinin isteyerek ve bilerek suç işlemesi anlamına gelmektedir (Kuş, 2011, s. 57). Ceza hukukundan farklı olarak kamu personeli ya da memurun kendi iradesi dışındaki sebeplerle işlediği disiplin suçu nedeniyle cezalandırılması mümkün olmayacaktır. Taksir yönünden ise disiplin hukuku açısından taksir memurun gerekli özen, titiz ve dikkati göstermemesi ile oluşan eylemleri olup, disiplin hukuku açısından taksirli suç işlenmesi mümkün olacaktır (Atay, 2018, s. 923).

Kanaatimizce, 657 sayılı Kanun'un 125. maddesinde bazı disiplin suçları tanımlanırken “düzensiz davranmak”, “kayıtsızlık göstermek” ve “kusurlu davranmak” gibi tanımlara yer verilmiştir. Kanunda disiplin suçlarında manevi unsur yönünden kast asıl iken taksir istisnai durum olarak kabul edilmektedir. Taksirli bir davranıştan dolayı disiplin cezası verilmesi, ancak Kanun'da açıkça belirtilmesi halinde mümkün olabilir.

2.2. DİSİPLİN CEZALARININ HUKUKİ NİTELİĞİ

657 sayılı D.M.K'nın yürürlüğe girmesiyle disiplin cezalarının hukuki niteliği de değişime uğramıştır. Bu, Kanun'da memuriyetten çıkarma cezasında ilgilinin bağlı bulunduğu kurumdaki yüksek disiplin kurulu görevli iken diğer cezalar yönünden atamaya yetkilendirilmiş amirler görevlendirilmiştir. Ancak, 657 sayılı Kanun bu kurulların kararlarını yargısal nitelik taşıyan bir karar olarak görmemiş ve buna bağlı olarak da bu işlemleri ilk derece yargısal denetime yani iptal davası yoluna tabi tutmuş olup Danıştay'da temyiz davasına konu edilmemiştir. Bu sebeple bugün, Türk İdare Hukuku'nda disiplin cezalarına hükmedilmesinde yargısal usule benzer bir usul uygulanmasına rağmen, verilen kararların yargısal değil iptal davasına konu olan idari işlem niteliğinde kararlar olduğu konusunda herhangi bir tereddüt bulunmamaktadır (Erkut, 1990, s. 72).

657 sayılı D.M.K' ya göre yüksek disiplin kurulları, kendilerine gelen dosyaların tetkik edilmesinde lüzum gördükleri hallerde bireylerin özlük dosyası ile her nevi dokümanı incelemeye, bilirkişi ve yeminli tanık dinlemeye, ilgili kurumlardan bilgi almaya, mahallinde keşif yapmaya veya yaptırmaya yetkilidirler (Akış, 2004, s. 34). Dolayısıyla yüksek disiplin kurulu, idari hâkimlerin sahip olduğu ve kullanabileceği yetkilerin önemlice bir kısmına hatta bazen daha fazlasına da sahiptir. Ayrıca kanun koyucu, devlet memurluğundan çıkarma yaptırımı bakımından diğer disiplin yaptırımlarından farklı olarak soruşturma boyunca vekil vasıtasıyla savunma yapmayı da öngörmüştür. Bu husus da yargısal yönetime benzerlik konusundaki önemli bir noktadır. Ancak, disiplin yoluyla memuriyetten ihraçta tamamen yargısal usul ve yöntemler kullanılmadığı gibi yargılama usulündeki kimi yöntemlerin kullanılması da onu yargısal karar yapmaz. Anayasaya göre yargı yetkisi yalnız ve sadece bağımsız mahkemelere aittir (Akış, 2004, s. 34).

Devlet Memurları Kanunu bu kurulların kararlarını yargısal nitelikli kararlar olarak görmemiştir ki, bu düşüncenin bir neticesi olarak, diğer idari işlemler gibi doğrudan doğruya ilk derece yargısal denetimine, yani iptal davası yoluna tabi tutmuştur. Yani 657 sayılı Kanun kapsamında disiplin cezalarının hukuki niteliğini, idari bir yaptırım olarak kamu kudretinin özel nitelikli bir görünümü olup, araya başka bir işlem sokulmasına gerek duyulmaksızın doğrudan hukuki neticeler doğurabilen ve iptal davasının konusunu oluşturabilen icrai nitelikte idari işlemler olarak ortaya koymamız mümkündür.

2.3. 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUN'UNDA DÜZENLENMİŞ OLAN DİSİPLİN SUÇLARI

Bu başlık altında 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamındaki memurların ödev ve sorumlulukları ile yasaklar, disiplin cezaları genel başlık altında açıklanmaya çalışılmıştır.

2.3.1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Memurların Ödev ve Sorumlulukları ile Yasaklar

Burada 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun kapsamı, memurların ödev ve sorumlulukları ve memurlar için konulan yasaklar açıklanmaya çalışılmıştır.

2.3.2. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Kapsamı

657 sayılı D.M.K. kapsamının belirlendiği birinci maddesinde sayılan kurum ve kuruluşlara uygulanmakta olup yasada öngörülen disiplin cezaları da bu kurum ve kuruluş mensuplarına uygulanacaktır. Yine, bu kapsam dışında olmakla birlikte, 657 sayılı Yasa

maddelerinin uygulanacağı belirtilen kurum ve kuruluşlara da söz konusu hükümler uygulanacaktır.

Disiplin hükümleri uygulaması yönünden Devlet Memurları Kanunu'nun kapsamı oldukça geniştir. Kanun'un uygulama alanını belirleyen 1. madde hükmüne göre, Kanun kapsamına giren kurum ve kuruluş mensupları şunlardır:

- Genel ve katma bütçeli kurumlarda çalışan memurlar,
- İl özel idarelerinde ve belediyelerde çalışan memurlar,
- İl özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birliklerde çalışan memurlar,
- Genel ve katma bütçeli kurumlarla il özel idareleri ve belediyelere bağlı döner sermayeli kuruluşlarda çalışan memurlar,
- Kanunlarla kurulan fonlarda çalışan memurlar,
- Kefalet sandıklarında çalışan memurlar,
- Beden Terbiyesi Bölge Müdürlüklerinde çalışan memurlar,
- Yukarıda yer alan personelden olmamakla birlikte, disiplin işlemleri yönünden Devlet Memurları Kanunu hükümlerine tabi oldukları özel kanunlarında belirtilen personel de kanun kapsamına girmektedir.

2.3.2.1. Memurların ödev ve sorumlulukları

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 6. maddesi ile 16. maddesi arasında memurların ödev ve sorumlulukları belirtilmiştir. Bunlar;

Sadakat Ödevi: Hukuk devleti ilkesinin bir gereği olup, sadakat ödevi çerçevesinde devlet memurları, Anayasaya ve yasalara sadakat ile bağlı kalarak bunları yerine getirmek zorundadır.

Tarafsızlık ve Devlete Bağlılık Ödevi: Devlet memurlarının siyasi partilere üye olmaları mümkün değildir. Siyasal parti, zümre veya kişinin faydasına veya zararına bir eylemde bulunamazlar. Görevlerini yerine getirirken siyasi düşünce, ırk, cinsiyet, dil, felsefi inanç, mezhep ve din gibi hususlarda ayrıcalık yapmaları mümkün değildir. İdeolojik ve siyasi gayelerle ifade ve fiillerde bulunamazlar ve bu fiillere katılamazlar.

Uygun Davranışta Bulunma ve İşbirliği İçinde Çalışma Ödevi: Memurlar resmi kimliklerinin gerektirdiği güveni ve itibarı hak ettiklerini hizmet içindeki ve hizmet dışındaki eylemleriyle göstermeleri gereklidir.

Yurtdışında Davranış Ödevi: Devlet memurlarından sürekli veya geçici görevle veya araştırma, inceleme ve yetiştirme için yurt dışında bulunan kamu görevlileri, devlet görev onuruna ve itibarına zarar verici eylemlerde bulunamazlar (Günday, 2002, s. 524-525).

Mal Bildiriminde Bulunma Ödevi: Devlet memurları, kendileriyle, velayetlerinde bulunan çocuklarına ve eşlerine ait taşınır ve taşınmaz malları, alacakları ve borçları hakkında beyanda bulunmalıdır.

Resmi Belge, Araç ve Gereçlerin Yetki Verilen Yerler Dışına Çıkarılmaması ve İadesi Ödevi: Devlet memurları görevleri gereğince, görevle ilgili araç ve gereçleri, resmi belgeleri yetki alanları dışına çıkaramazlar, şahsi işlerinde kullanamazlar.

İşbaşında Bulunma Ödevi: Memur hizmeti kişisel olarak ve kesintisiz bir biçimde yürütmek ve günlük çalışma saatlerinde işbaşında bulunmak zorundadır.

Kıyafet ve İkamet Mecburiyeti: Devlet memurları, Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, yönetmelik ve kanunlarla belirlenen biçimde giyinmek zorundadır.

2.3.2.2. Memurlar için konan yasaklar

Toplu Eylem ve Hareketlerde Bulunma Yasağı: Devlet memurları yazılı ya da sözlü olarak toplu şikayet ve müracaatta bulunamazlar. Ayrıca Devlet memurlarına, kamu hizmetlerini geciktirecek bir biçimde memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri yasaklandığı gibi birlikte göreve gelmemeleri veya görevlerine gelip de hizmetlerin aksatılması veya yavaşlatılması neticesini doğuracak davranışlarda bulunmaları da yasaklanmıştır (Günday, 2002, s. 525-527).

Grev Yasağı: Devlet memurlarının greve karar vermeleri, bu yolda propaganda yapmaları, grev düzenlemeleri ve ilan etmeleri yasaktır. Ayrıca memurlara herhangi bir greve ya da grev teşebbüsüne katılmaları, grevi desteklemeleri ve teşvik etmeleri de yasaklanmıştır.

Ticaret ve Diğer Kazanç Getirici Faaliyetlerde Bulunma Yasağı: Memurlar TTK'ya göre "tacir" veya "esnaf" sayılmalarına neden olacak bir faaliyet ve işlerde bulunamazlar. Sanayi ve ticari kuruluşlarında görev alamaz, ticari vekil veya ticari mümessil ya da kollektif şirketlerde ortak ya da komandit şirkete komandite ortak olamazlar. Ancak, bu yasak memurların sermaye şirketlerine ortak olmalarını kapsamaz. Ayrıca, memurların üyesi oldukları tüketim kooperatifleri, yapı, kalkınma ile kanunlarla kurulmuş olan yardım sandıklarının denetim ve yönetim kurulları üyelikleri, görevleri ile özel yasalarda belirtilen görevler, bu yasakların dışındadır.

Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı: Devlet memurlarının bizzat yahut aracı ile hediyeyle dile getirmeleri ve görev sırasında olmasa dahi kazanç sağlama gayesi ile hediye kabulü ve para kabul etmeleri yasaktır.

Denetimindeki Teşebbüsten Menfaat Sağlama Yasağı: Devlet memurlarının kendi denetimi ve gözetimi altında bulunan, kurumu veya görevi ile ilgili olan bir teşebbüsten herhangi bir kazanç sağlaması mümkün değildir.

Gizli Bilgileri Açıklama Yasağı: Devlet memurları kamu hizmetleri ile ilgili öğrenmiş oldukları gizli olarak nitelendirilen bilgileri görevlerinden ayrılmış ve çalışmıyor olsalar dahi, yetkili bakanın açıkça izni ve oluru olmadıkça açıklayamazlar.

İkinci Görev Yasağı: Kanunların öngördüğü istisnalar dışında memurlar ikinci bir görev alamazlar.

2.3.3. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Kapsamındaki Disiplin Cezaları

Uyarma cezasını, kınama cezasını, aylıktan kesme cezasını, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren disiplin suçları bu başlık altında sıralanmıştır.

2.3.3.1. Uyarma cezasını gerektiren disiplin suçları

- Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak,
- Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terk etmek,
- Kurumca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek,
- Usulsüz müracaat veya şikâyetle bulunmak,
- Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak,
- Görevine veya iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz kalmak,
- Belirlenen kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı davranmak,
- Görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak.

2.3.3.2. Kınama cezasını gerektiren disiplin suçları

- Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi

belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kusurlu davranmak,

- Eşlerinin, reşit olmayan veya mahcur olan çocuklarının kazanç getiren sürekli faaliyetlerini belirlenen sürede kurumuna bildirmemek,
- Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak,
- Hizmet dışında devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,
- Devlete ait resmi araç, gereç ve benzeri eşyayı özel işlerinde kullanmak,
- Devlete ait resmî belge, araç, gereç ve benzeri eşyayı kaybetmek,
- İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak
- İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle sataşmak,
- Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak
- Verilen emirlere itiraz etmek
- Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak
- Kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak.
- Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek

2.3.3.3. Aylıktan kesme cezası kapsamına giren disiplin suçları

- Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak,
- Özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek,
- Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzerlerini özel menfaat sağlamak için kullanmak,
- Görevle ilgili konularda yükümlü olduğu kişilere yalan ve yanlış beyanda bulunmak,
- Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek,
- Görev yeri sınırları içerisinde her hangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak,
- Hizmet içinde devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,

2.3.3.4. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren disiplin suçları

- Göreve sarhoş gelmek, görev yerinde alkollü içki içmek,
- Özürsüz ve kesintisiz 3 - 9 gün göreve gelmemek,
- Görevi ile ilgili olarak her ne şekilde olursa olsun çıkar sağlamak,
- Amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak
- Görev yeri sınırları içinde herhangi bir yeri toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz kullanmak veya kullandırmak,
- Gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek,
- Ticaret yapmak veya devlet memurlarına yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak,
- Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,
- Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak,
- Açıklanması yasaklanan bilgileri açıklamak,
- Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek,
- Diplomatik statüsünden yararlanmak suretiyle yurt dışında, haklı bir sebep göstermeksizin ödeme kabiliyetinin üstünde borçlanmak ve borçlarını ödemedeki tutum ve davranışlarıyla
- Devlet itibarını zedelemek veya zorunlu bir sebebe dayanmaksızın borcunu ödemedен yurda dönmek,
- Verilen görev ve emirleri kasten yapmamak,
- Herhangi bir siyasi parti yararına veya zararına fiilen faaliyette bulunmak

2.3.3.5. Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren disiplin suçları

- İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak,
- Yasaklanmış her türlü yayını veya siyasi veya ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek,

- Siyasi partiye girmek,
- Özürsüz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek
- Savaş, olağanüstü hal veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev veya emirleri yapmamak,
- Amirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak,
- Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak,
- Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak,
- Siyasi ve ideolojik eylemlerden arananları görev mahallinde gizlemek
- Yurt dışında devletin itibarını düşürecek veya görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak,
- 5816 sayılı “Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanun”a aykırı fiilleri işlemek
- Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olmak, bu örgütlere yardım etmek, kamu imkân ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanmak ya da kullandırmak, bu örgütlerin propagandasını yapmak.

2.4. DİSİPLİN CEZALARINI DÜŞÜREN HALLER

Disiplin cezalarını düşüren çeşitli haller bulunmaktadır. Bunlardan ilki; cezanın tebliğinden önce memurun ölmesi durumudur. Memurun ölmesi durumunda, cezanın fiilen uygulanması mümkün olmayacaktır. Bir diğer sebep; lehte yeni bir kuralın konması, ayrıca fiilin disiplin kusuru olmaktan çıkması ve cezanın değişmesidir. Zamanaşımı da disiplin cezasını düşüren hallerden biridir. Sonuç olarak, disiplin suçlarıyla ilgili af yasaları ile disiplin cezaları düşecektir.

Disiplin cezalarını düşüren haller içerisinde yer alan memurun ölümü haricindeki diğer haller kişinin memuriyetinin devamını sağlayabilmekte, diğer cezalarda ise ya cezanın hafifletilmesini ya da ortadan kaldırılmasını sağlamaktadır (Durmuş, 2014, s. 291).

2.5. DİSİPLİN CEZALARINDA TEKERRÜR

Ceza hukuku anlamında tekerrür herhangi bir suç işleyen bir kişinin ceza aldıktan sonra Kanun'da belirtilen süreler içerisinde yeniden suç işlemesi anlamına gelir ve ceza yasaları tekerrür durumunu, mükerrer olduğu kabul edilen suçlunun cezasında artırım yapılması için bir neden saymıştır (İçel, 1972, s. 58). Sonraki suçların işlenmesi halinde, kişinin disiplin suçu işlemekteki alışkanlığını, uslanmadığını ve direnişi göstermesi bakımından verilecek cezanın

belli oranlarda artırılmasını öngören tekerrür hükmü, cezayı artıran bir nedendir (Pınar, 2003, s. 1061).

657 sayılı Kanun'un 125. maddesinde; "Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiilin veya halin, cezaların özlük dosyasından silinmesine ilişkin süre içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır. Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiil veya haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir." yer verilmiştir.

Disiplin soruşturmalarında tekerrür hususunun dikkate alınması gerektiği, soruşturmada ilgili kişinin daha önce aynı eylemden dolayı ceza alıp almadığının ve mevcut disiplin durumunun tespiti için ilgili kişinin özlük dosyasının bulunduğu birimden talepte bulunulması gereklidir. Soruşturmacı tarafından ilgili memurun disiplin durumu da değerlendirerek teklif edilecek cezayı belirlemesi gerekir. Tekerrür maddelerinin uygulanabilmesi için bu husus zorunludur. Uygulamada özlük dosyasından disiplin bilgilerini soruşturmacılara gönderen ilgili birimler, sadece suça ilişkin kanun maddesi ve verilen cezaya ilişkin bilgileri göndermekte olup bu durum tekerrür hükümlerinin yanlış uygulanmasına yol açmaktadır. Bu nedenle ilgili birimlerce gönderilecek olan cevabi yazıda memur aleyhine daha önce verilmiş cezalara konu eylemlerin, ceza ve suç tarihlerinin, suç maddesiyle verilmiş olan cezanın anlaşılır ve açık şekilde belirtilmiş olması önem taşımaktadır (Duman, 2021, s. 272).

2.6. DİSİPLİN CEZALARININ YERİNE GETİRİLMESİ

Bu başlık altında görevde bulunan ve devlet memurluğundan ayrılmış olanlara ilişkin cezaların yerine getirilmesi, disiplin cezalarının geri alınamaması ve disiplin cezalarının özlük dosyasından silinmesi ile ilgili konular incelenmeye çalışılmıştır.

2.6.1. Görevde Bulunan Devlet Memurlarına İlişkin Cezaların Yerine Getirilmesi

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 132. maddesinde, "Disiplin cezalarının verildikleri tarihten itibaren hüküm ifade edeceği ve hemen uygulanacağı aylıktan kesme cezasının ise cezanın veriliş tarihini izleyen aybaşında uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Aynı maddeye göre; verilen cezalar üst disiplin amirine bildirilir. Aylıktan kesme cezası ile tecziye edilenler 5 yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilenler 10 yıl boyunca daire başkanı kadrolarına, daire başkanı kadrosunun dengi ve daha üstü kadrolara, bölge ve il teşkilatlarının en üst yönetici kadrolarına, düzenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyeliklerine, vali ve büyükelçi kadrolarına atanamazlar" diyerek cezalar belirtilmiştir.

2.6.2. Devlet Memurluğundan Ayrılmış Olanlara İlişkin Cezaların Yerine Getirilmesi

Kamu görevinden ayrılan kişiye, görevi sırasında işlediği disiplin suçundan ötürü disiplin cezası verilip verilemeyeceği konusunda mevzuatta bir açıklık yoktur. Ceza hukukundan farklı olarak her ne kadar disiplin hukukunda cezanın uygulanma süresi yönünden zamanaşımı süresi söz konusu olmasa bile, memurluktan ayrılmış bireylerin yeniden memur statüsü kazanması halinde önceki memuriyetinde verilmiş olan disiplin cezalarının uygulanabilmesi için en azından hükmedilen cezaya ilişkin sicilden silme sürelerinin geçmemiş olması şeklinde bir koşul aramak amaca uygun bir yaklaşım olacaktır. Bu sebeple, cezanın niteliğine göre uygulanma olanağı varsa uygulanacak, fiilen olanağı yoksa karar, o kişinin sicil dosyasında muhafaza edilecektir.

2.6.3. Disiplin Cezalarının Geri Alınamaması

Kural olarak yetkili amirler ya da kurullar tarafından hükmedilen disiplin cezaları, memur aleyhine karar verildikten sonra geri alınamazlar (Sağlam, 2003, s. 230).

2.6.4. Disiplin Cezalarının Özlük Dosyasından Silinmesi

657 sayılı Kanun'un 133. maddesinde; "Disiplin cezaları memurun özlük dosyasına işlenir. Devlet memurluğundan çıkarma cezasından başka bir disiplin cezasına çarptırılmış olan memur uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasından 5 sene, diğer cezaların uygulanmasından 10 sene sonra atamaya yetkili amire başvurarak verilmiş olan cezaların özlük dosyasından silinmesini isteyebilir. Memurun, yukarıda yazılan süreler içerisindeki davranışları, bu isteğini haklı kılacak nitelikte görülürse, isteğinin yerine getirilmesine karar verilerek bu karar özlük dosyasına işlenir. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının özlük dosyasından çıkarılmasında disiplin kurulunun mütalaası alındıktan sonra yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır." hükmüne yer verilmiştir.

Cezaların özlük dosyasından silinebilmesi durumu, memurun 657 sayılı Kanun'un 133. maddesinde belirtilen süreler içinde sergilemiş olduğu davranışlarının bu talebini haklı kılması koşuluna bağlanmış ve atamaya yetkili amire takdir yetkisi tanınmıştır. Bu konuda atamaya yetkili amirce verilecek kararlar idari işlem niteliği taşıyacağından yargı denetimine tabi olacaktır. Amirin bu yöndeki takdiri ise takdir yetkisinin denetlenmesinde kullanılan ölçütlere göre yargı mercilerince denetlenecektir (Sağlam, 2003, s. 232). Disiplin cezalarının özlük dosyasından silinmesini gerektiren diğer bir nedenle de affa uğramış olmalarıdır. Çıkarılan af kanunlarına göre; disiplin cezaları affedilenlerin özlük dosyalarındaki bu disiplin cezalarına dair kayıtlar, ilgililerin müracaatı aranmaksızın hükümsüz kalır ve dosyalarından çıkarılır.

Memurun özlük dosyasına işlenmiş bulunan disiplin cezalarının, itiraz makamları tarafından hükmedilen kaldırma kararları ile idari yargı mercileri tarafından hükmedilen iptal kararları doğrultusunda da özlük dosyasından silinmeleri gerekecektir.

2.7. DİSİPLİN CEZALARINA KARŞI BAŞVURU YOLLARI

Bu başlık altında disiplin cezalarına karşı başvuru yollarından itiraz ve yargı yolu incelenmeye çalışılmıştır.

2.7.1. İtiraz

Anayasa'nın 129. maddesinde; "Disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz." denilmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 135. maddesiyle, "Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yüksek disiplin kuruluna itiraz edilebilir. İtirazda süre, kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren yedi gündür. Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir. İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren otuz gün içinde kararlarını vermek zorundadır. İtirazın kabulü hâlinde, disiplin amirleri kararı gözden geçirerek hükmedilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler. Disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir." denilmektedir.

2.7.2. Yargı Yolu

Anayasa'nın 129. maddesinde, disiplin kararlarının yargı denetimi dışında bırakılamayacağı hususu hüküm altına alınmıştır.

İdari yargıya başvurma süresi, İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 7. maddesine göre 60 gündür. Bu sürenin başlangıcı, disiplin cezasına ilişkin kararın ilgiliye tebliğ edildiği tarihtir. 60 günlük süre içinde idari dava açılmadığı takdirde ceza kesinleşecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARININ UYGULANMASI

Bu başlık altında disiplin hukukunun temel ilkeleri, disiplin cezalarını düşüren haller, disiplin cezalarında tekrür, disiplin cezalarının yerine getirilmesi ve disiplin cezalarına karşı başvuru yolları incelenmeye çalışılmıştır.

3.1. DİSİPLİN HUKUKUNUN TEMEL İLKELERİ

Disiplin hukukunun temel ilkeleri; “kanunilik ilkesi”, “şüpheden sanık yararlanır ilkesi”, “kanunu bilmemek mazeret sayılmaz ilkesi”, “ölçülülük ilkesi”, “geçmişe etkili disiplin cezası verilemez ilkesi”, “savunma hakkı tanınmadan disiplin cezası verilemez ilkesi”, “soruşturmanın gizliliği ilkesi”, “başvuru yollarının gösterilmesi ilkesi”, “lehe olan hükümler uygulanır ilkesi”, “tek fiile tek ceza verilmesi ilkesi”, “disiplin soruşturmalarının bağımsızlığı ilkesi”, “eşitlik ilkesi”, “aleyhe bozma yasağı ilkesi”, “soruşturmacının hakkında soruşturma açılan kamu görevlisinin dengi veya üstü olma ilkesi”, “yüzyelik- doğrudan doğruyalık ilkesi”, “yeniden soruşturma açılma yasağı ilkesi” incelenmektedir.

3.1.1. Kanunilik (Kanunsuz Suç ve Ceza Olmaz) İlkesi

"Kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkesi" cezada ve suçta kanunilik olmak üzere iki prensipten oluşmaktadır. Cezada kanunilik prensibi yasada belirlenmemiş hiçbir cezanın bireylere uygulanamayacağını anlatmakta iken “suçta kanunilik” prensibi ise yasalarda suç olarak belirtilmeyen hiçbir eylemden dolayı bireylerin cezalandırılmayacağını anlatmaktadır (Kaya 2005, s. 63).

657 sayılı D.M.K’nın 125. Maddesinde düzenlenmiş olan disiplin cezaları ise "uyarma", "aylıktan kesme", "kınama", "Devlet memurluğundan çıkarma" ve "kademe ilerlemesinin durdurulması" olmak üzere beş kısımdan oluşmaktadır. Uygulamada disiplin cezaları bakımından kanunilik prensibi geçerli olup kanunda belirlenen disiplin cezaları haricinde başka herhangi bir disiplin cezası verilemez.

657 sayılı D.M.K’ nın 125. maddesinde disiplin cezası verilmesini gerektiren disiplin suçları sayma yolu ile sayılmıştır. Başka bir söyleyişle disiplin suçları tahdidi sayıda değildir. Yine 657 sayılı D.M.K’ nın 125/4. fıkrası "*Disiplin cezası uygulanmasını gerektiren fiil ve hallere ağırlık ve nitelikleri itibariyle benzer eylemlerde bulunanlara da aynı neviden disiplin cezaları verilir*" hükmüne amirdir.

Disiplin cezalarının hangi durumlarda verileceğinin yasalarda ayrıntılı olarak belirtilmesinin gerekli olup olmadığı hususu hukukçular arasında tartışmalıdır. Bir görüş hem disiplin cezalarının hem de bu cezaların hangi koşullarda verileceğinin kanunlarda gösterilmesi gerektiği, aksi bir düşüncenin keyfilğe yol açacağı şeklindedir. Bu görüşe göre, memur, hangi eylemlerinin hangi tür disiplin cezalarını davet edeceğini önceden bilmelidir. Her an amirin ceza tehdidi altında bulunan bir memurun huzur içinde çalışması mümkün değildir. Amirin insafına terk edilmiş bir memurdan tarafsız ve dürüst hizmet beklenemez. İkinci bir görüşe göre ise, disipline aykırı tüm fiil ve hallerin kanunlarda düzenlenmesi ve her kurum için geçerli cezaların kanunlarla belirlenmesi mümkün olmadığı gibi doğru olmayacağı görüşüdür. Bu nedenle disiplin müeyyidelerinin genel olarak belirtilmesiyle yetinilmeli, hangi fiil ve hallerin ne tür müeyyide gerektireceğinin belirlenmesi işi idarenin takdirine bırakılmalıdır. İdare ise, bu alandaki yetkisini disiplin yönetmelikleri çıkartmak suretiyle kullanabilir ve böylelikle keyfilğe meydan verilmemiş olur (Aslan, 2009).

Uygulamada Danıştay'ın güncel kararlarında ise disipline ait müeyyidelerin sadece yasalarla düzenlenebileceği, yasalar dışında yönetmelik, tüzük... vb. düzenleyici işlemlerle disiplin yapımını gerektiren eylem ve davranışların belirlenmesinin ve buna bağlı olarak disiplin cezası verilmesinin hukuken mümkün olmayacağı görüşünde olup bu yönde değerlendirme yapmaktadır.

Emsal kararlar açıklamak gerekirse “Dava dosyasının incelenmesinde; ... Üniversitesi PTT Merkezi gişe büro görevlisi olan davacının, ... ili, ... ilçesi, PTT merkezinde veznedar olarak görev yaptığı dönemde, e-devlet şifresi satışından elde edilen 1.436,00-TL'yi hesaplara geçirmeyerek uhdesine almak suretiyle İdari Hizmet Sözleşmeli Personel Hakkında Yönetmeliğin 74. maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi uyarınca zimmet eyleminde bulunduğu bahisle, işten çıkarma cezası ile cezalandırılmasına ilişkin PTT A.Ş. Yüksek Disiplin Kurulu'nun 17/08/2016 tarih ve 38 sayılı işleminin iptali istemiyle ilk derece mahkemesi olan ... 2. İdare Mahkemesinde dava açıldığı, ilk derece mahkemesince dava konusu işlemin iptaline yönelik istinaf kanun yolu açık olarak karar verildiği, taraflarca kararın istinaf edildiği, Erzurum Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesinin E.2019/21, K. 2020/218 Esas, T. 28/02/2020 karar sayılı ilamı ile istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Danıştay'a temyiz kanun yolu açık olarak karar verildiği, taraflarca dosyanın temyiz edildiği, bu suretle temyizen incelenmekte olan dava açılmıştır.

Disipline ait müeyyidelerin yalnızca yasalarla düzenlenebileceği, yasalar dışında yönetmelik ve tüzük gibi diğer işlemlerle disiplin cezası uygulanmasını gerektiren eylem ve fiillerin belirlenmesi ile buna bağlı olarak disiplin cezası verilmesi hukuken mümkün değildir.

Dava konusu olayda; davacının, ... ili, ... ilçesi, PTT merkezinde veznedar olarak görev yaptığı dönemde işlediği ileri sürülen disiplin suçu nedeniyle Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketinde Çalıştırılacak İdari Hizmet Sözleşmeli Personel Hakkında Yönetmeliğin 74. maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi uyarınca işten çıkarma cezası ile cezalandırıldığı, Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi çalışanlarının disiplin cezaları ve suçlarının yasalarla düzenlenmesi gerektiğini öngörülen hususlar arasında olmasına rağmen, bahsedilen ilgili yönetmeliğin 6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanunu'nun 27. maddesine dayanılarak hazırlandığı ve bu haliyle Yönetmelik'te düzenlenen disiplin cezalarının, Anayasa'nın 38 ve 128. Maddelerinde ayrı ayrı olarak yer verilmiş olan "suçta ve cezada kanunilik" ilkesi ile "kanuni düzenleme" ilkesine aykırılık oluşturmaktadır. Buna göre, üst hukuk normu olan kanun hükmü aşılararak hazırlanan Yönetmelik esas alınarak gerçekleştirilen dava konusu işlemde hukuka uygunluk bulunmadığı" gerekçesi ile dava konusu işlemin iptaline ilişkin İdare Mahkemesi kararına karşı yapılan istinaf başvurusunun reddi kararına karşı temyize konu Erzurum Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesinin 28/02/2020 tarih ve E:2019/21, K:2020/218 sayılı kararının yukarıda belirtilen gerekçeyle onanmasına karar verilmiştir (Danıştay Kararı:12.D., E.2020/3260, K.2023/6369, T.05/12/2023).

Yine başka bir emsal kararda "Dava dosyasının incelenmesinde; ... İl Jandarma Komutanlığı emrinde jandarma uzman çavuş olarak görev yapan davacı hakkında, 21.04.2022 tarihinde saat 09.23 sıralarında otomobiliyle ... İl Jandarma Komutanlığının 2 No'lu Nizamiyesinden araç giriş kartı olmadan giriş yapmaya çalıştığı, bu esnada nöbetçi olan jandarma uzman çavuş N. Ç.'in davacıya araç giriş kartı olmadığı için özel otomobiliyle girişine izin vermeyeceğini ve aracını misafir otoparkına çekmesi gerektiğini bildirdiği, davacının ise jandarma uzman çavuş N.Ç.'ye hitaben aşağılayıcı şekilde ve yüksek sesle "emredersiniz komutanım" ve "sizinle mi uğraşacağız ya" diye bağırarak, otomobili ile nizamiyeden giriş yaptığı ve hız limitini aşarak birlik içinde seyir ettiği gerekçesiyle başlatılan disiplin soruşturması sonucunda, eyleminin sabit görülerek ... Valiliği İl Jandarma Disiplin Kurulu'nun 29/06/2022 tarih ve 2022/41 sayılı kararıyla, 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesi Dair Kanunun 8/5/b-2 maddesi uyarınca "Hizmet içinde resmi sıfatın gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak eylem ve davranışlarda bulunmak" disiplinsizliğini işlediğinden bahisle On altı(16) ay uzun süreli durdurma cezası ile tecziyesine karar verildiği ve aynı Kanunun 8/5/b maddesi uyarınca anılan cezanın karşılığı olan brüt aylığından 1/2 oranında kesinti yapılmasına karar verildiği, anılan kararın iptali istemiyle ilk derece mahkemesi olan ... 2. İdare Mahkemesinde dava açıldığı, ilk derece mahkemesince davanın reddine ilişkin Erzurum Bölge İdare Mahkemesine

istinaf kanun yolu açık olarak karar verildiği, davacı tarafça ilgili karara karşı istinaf yoluna başvurulduğu anlaşılmaktadır.

Disiplin cezalarını düzenleyen kanunlarda personele verilecek ceza türleri ile bu cezaların verilmesini gerektiren eylem ve davranışların listelenmesi suretiyle belirlendiği, bu sıralama yapılırken "durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre" denilmek suretiyle suçun kanunda tanımlanan tipe uygun olması gerektiği vurgulanmış, suçun tipiklik ya da kanunilik unsurunun ne kadar önemli olduğunu gösterecek şekilde; cezalandırılacak aynı veya benzer nitelikteki eylem veya tutumlar; özürlü veya özürsüz, kusurlu ve kusursuz, kasten veya kasıt olmadan yapılması ya da tutumun sürekliliği ve kesintili yapılması durumları için farklı cezalar öngörülmüştür. Böylece kanun koyucu, Anayasanın getirdiği, suçta ve cezada kanunilik ilkesini, açık tanımlamalarla ortaya koymuş olmaktadır. Bu durumda idareler de memurun herhangi bir eylemine ceza verecekleri zaman, eylemin kanundaki suç tipine tam olarak uyup uymadığını hiçbir tereddüde mahal bırakmayacak şekilde belirlemek, eylem suç tipine tam olarak uymamakta ise diğer suç tiplerine uygunluğunu araştırmak, bunlardan uyan cezayı vermek, eğer hiçbir suç tipine uygun değilse ceza vermekten kaçınmak zorundadırlar. Zira ceza hukukunda şüpheden ve belirsizlikten sanığın yararlanacağı evrensel bir ilke olarak benimsenmiştir.

Olayda, davacıya atfedilen eylemlerin disiplin suçu oluşturacağı açık ise de; davacının bu eylemlerinin "Hizmet içinde resmi sıfatın gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak eylem ve davranışlarda bulunmak" disiplinsizliği olarak değerlendirilemeyeceği zira bu eylemlerin hizmet içinde resmi sıfatının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak ağırlıkta olmadığı değerlendirilerek, dava konusu işlemde hukuka uygunluk görülmemiştir.

Bu durumda, disiplin suçunun ancak yasanın ilgili maddesinde tarif edilen şekilde gerçekleşmesi halinde cezai müeyyide uygulanabilmesi olarak tanımlanan tipiklik unsuru göz önüne alındığında, davacının eyleminin tespit edilen disiplin suçunun tanımına uymadığı, dolayısıyla davacıya isnat edilen fiilin bu kapsamda değerlendirilemeyeceği, diğer bir ifadeyle isnat edilen fiil ile anılan Kanun maddesinin denk olmadığı gibi disiplin hukukunda yer verilen "tipiklik" koşulunun gerçekleşmediği de anlaşıldığından, anılan madde uyarınca hükmedilen dava konusu işlemde hukuka uygunluk bulunmadığı" gerekçesi ile istinaf başvurusunun kabulüne, ... 2. İdare Mahkemesi'nin 30/01/2023 tarihli E:2022/1567, K:2023/107 sayılı kararının kaldırılmasına, dava konusu işlemin iptaline yönelik kesin olarak karar verilmiştir (Erzurum Bölge İdare Mahkemesi 4. İdari Dava Dairesi E. 2023/689, K.2024/991, T. 02/05/2024).

Her ne kadar yukarıda bahsedilen ilgili maddeler dikkate alındığında disiplin cezaları hususunda kanunilik prensibi geçerli kabul edilmiş iken disiplin suçları yönünden kanunilik ilkesi geçerli kabul edilmemiş ise de bunun doğal sonucu olarak disiplin suçlarının tespitinin ve tanımlanması idareye bırakılması durumunda idare tarafından keyfi uygulamalara sebebiyet verilebilecektir. Ancak zamanla değişen ve gelişen toplum yapısında idare içerisinde gerçekleşen her bir eylemin önceden tespit edilmesi ve kanunda tek tek sınırlı olarak bu eylemlere yer verilmesi mümkün değildir. Disiplin suçlarının amacının idarenin kendi içerisindeki disiplini sağlayabilmesinden ibaret olduğu hususları birlikte gözetildiğinde değişen hayat şartlarına göre disiplini bozan her bir eylemin kanunda açıkça sayılmamış olması, eylemin cezasız kalmasına ve idarenin kendi iç düzeninde aksaklığa ve düzensizliğe sebebiyet olabilecektir.

3.1.2. Şüpheden Sanık Yararlanır İlkesi

Hukukun genel prensiplerinden biri olarak kabul görmüş olan "Masumiyet Karinesi" bir kişi aleyhine isnat edilen iddiaların kanıtlanması gerektiğini, suç isnat edilen kişinin kural olarak suçu işlemediğini ve masum olduğunu ispatlamakla yükümlü olmayacağını ifade etmektedir. Masumiyet karinesi ile bağlantılı ve bununla birlikte ortaya çıkmış olan "Şüpheden Sanık Yararlanır" prensibine göre ise, suç isnat edilen kişinin suçu işlediğine yönelik yeterli ve kesin delil bulunmaması halinde idarenin kanaatine ve inancına dayanılarak ceza verilemeyecektir.

"Şüpheden sanık yararlanır" prensibi disiplin hukukunda da uygulanan ve kabul edilen bir ilkedir. Disiplin suçunun şüpheye mahal verilmeyecek derecede memur tarafından işlendiği hususunun ispat edilememesi hali ile hukuken geçerli olduğu kabul edilemeyen deliller dışında herhangi bir belgenin mevcut olmaması halinde memura disiplin cezası verilemez (Odyakmaz, 2015, s. 231). Nitekim bu durum Anayasanın 38. Maddesinin 4. fıkrasında "*Hükmen suçluluğu sabit oluncaya kadar, hiç kimse suçlu sayılamaz*" düzenlemesi ile idare hukuku alanında da uygulanan bir ilke olmuştur. Yine Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6/2. Maddesinde; "*Kendisine bir suç isnat edilen herkes, suçluluğu yasal olarak sabit oluncaya kadar suçsuz sayılır.*" şeklinde yer verilmiştir. A.İ.H.M emsal kararlarında masumiyet karinesinin disiplin hukukunda da gözetilmesi gereken bir ilke olduğuna hükmetmiştir. Dolayısıyla "şüpheden sanık yararlanır" ile "masumiyet karinesi" prensipleri gereğince, yürütülen disiplin soruşturmaları sonucunda disiplin cezasına hükmedilebilmesi için disiplin suçuna konu eylemin sübuta erdiği hususunda tespit, şüpheden uzak, somut ve kesin deliller ile ispatlanması gerekmektedir.

Başka bir anlatımla; ilgililer hakkındaki iddiaların tespiti aşamasında durumun şüpheye mahal vermeyecek şekilde somut delillerle ortaya konulması ve ispatlanması gereklidir. Kişiler hakkında yürütülen disiplin soruşturması kapsamında elde edilen ifade, tutanak ve soruşturma dosyasındaki mevcut delil durumuna göre, 657 sayılı D.M.K' da yer alan ve sevk maddesinde belirtilen ilgili fiili işlediği yönünde iddianın doğruluğunu ispata elverişli, hukuken kabul edilebilir nitelikte yeter derecede somut ve inandırıcı delillerin bulunması gereklidir. Soruşturma kapsamında elde edilen verilerden hareketle kişinin üzerine atılı fiilleri işlediği yönünde edinilen kanaatin varsayımlara dayalı olması halinde evrensel ceza hukukunda benimsendiği gibi disiplin hukukunda da kabul görmüş olan "şüpheden sanık yararlanır ilkesi" gereğince ilgilinin cezalandırılması mümkün olmayacaktır.

Emsal Danıştay kararlarında da bu ilke üzerinde durulmuş olup emsal kararlar açıklamak gerekirse, "Dosyanın incelenmesinden; ... 10. icra müdür yardımcısı olarak görev yapan davacı hakkında, avukat katibi olan K.G. adlı kadına 12.7.2011 günü öğle arasında, 10. İcra Dairesinde sarkıntılık ve cinsel tacizde bulunduğu iddiasıyla ... Cumhuriyet Başsavcılığı'na şikayet dilekçesi verildiği, yapılan soruşturma neticesinde basit cinsel saldırı suçlamasıyla açılan davada, ... 12. Asliye Ceza Mahkemesi'nin 5.10.2012 tarih ve E:2011/589, K:2012/509 sayılı kararı ile "sanık savunmasında atılı suçu inkar etmiş ise de dosya kapsamından sanık ile aralarında herhangi bir husumet bulunmadığı anlaşılan müdahilin herhangi bir neden bulunmadan, kendisini de toplum içinde rencide edebilecek ve küçük düşürebilecek böyle bir iddiada bulunmasının hayatın olağan akışı ve mantık kurallarına uygun düşmediği, her ne kadar sanığın atılı eylemi işlediğine dair görgü tanığı bulunmamakta ise de eylemin doğası gereği sanığın görgü tanığı olabilecek başka bir şahsın yanında müdahile karşı böyle bir cinsel saldırı eyleminde bulunmasının mantıken mümkün olmadığı, sanığın inkara yönelik savunmasının cezai sorumluluktan kurtulmaya yönelik olup vicdanen itibar edilmesinin mümkün görülmediği anlaşılmakla müsnet suçtan cezalandırılmasına karar verilmesi gerektiği kanaatine varıldığı" gerekçesi ile davacının 2 yıl hapis cezasıyla (1/6 oranında indirim yapılarak 1 yıl 8 ay) cezalandırılmasına, ancak şartlarını taşıması sebebiyle hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verildiği, bu karara karşı yapılan itirazın ... 12. Asliye Ceza Mahkemesince reddedilmesi üzerine kararın 28.11.2012 tarihinde kesinleştiği, ayrıca davacı hakkında ceza davasına konu eylemlerinden dolayı başlatılan disiplin soruşturması sonucunda 657 Sayılı D.M.K'nın 125/E-g maddesinde yer alan suçu işlediğinden bahisle davacıya devlet memurluğundan çıkarma cezasının verilmesi nedeniyle ilgili davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Somut olayda davacının İcra Müdürlüğünde müdür yardımcısı olarak görev yaptığı dönemde işlediği ileri sürülen disiplin suçu nedeniyle 657 Sayılı D.M.K'nın 125/E-g maddesi

gereğince Devlet memurluğundan çıkarma cezasının verildiği, davacının üzerine atılı eylem kapsamında eylemi işlediğine dair görgü tanığı bulunmadığı, fiil isnadının bulunduğu icra dairesi koridoruna ait güvenlik kamerası görüntülerinde de fiilin davacı tarafından işlediğine delalet edebilecek herhangi bir emarenin bulunmadığı, mağdurun sakin ve normal bir şekilde davranış sergileyerek davacının bulunduğu odadan çıktıktan sonra başka bir odaya yöneldiği, aynı fiil kapsamında adli yargı aşamasında davacının fiili işlediği kabul edilmiş ise de mağdur için "kendisini de toplum içinde rencide edebilecek ve küçük düşürebilecek böyle bir iddiada bulunmasının hayatın olağan akışı ve mantık kurallarına uygun düşmediği" gibi varsayımdan hareket edildiği, ortada davacının eylemi işlediğini kesin olarak ortaya koyan delil bulunmadığının esasen asliye ceza mahkemesi kararında da belirtildiği, ancak yorum yoluyla davacının eylemi işlediği sonucuna varıldığı, oysa ki disiplin cezasına ve cezai mahkumiyete konu eylemin sanık olduğu iddia edilen kişi tarafından işlendiğinin şüpheden uzak, yeterli, inandırıcı ve kesin delillerle desteklenmesi gerektiği anlaşılmakla, idari işleme konu eylemin davacı tarafından işlendiği hususunda kesin, net, şüpheden uzak bir kanaate erişilemediğinden ve şüpheden sanık yararlanır ilkesinden hareketle, idarece tesis edilen devlet memurluğundan çıkarma yaptırımında usule uygunluk bulunmadığı" nedenleri ile idari işlemin iptaline ilişkin ... 3. İdare mahkemesinin kararının onanmasına karar verilmiştir (Danıştay Kararı: 16.D., E.2015/8157, K.2016/4228, T.02/06/2016).

Yine başka bir emsal kararda, "Dava dosyasının incelenmesinde; davacının ... polis olarak çalışırken davacı hakkında yürütülen disiplin soruşturması neticesinde 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanunun 8'inci maddesinin 6-(ç)-6'ıncı bendinde yer alan eylemi işlediğinden bahisle meslekten çıkarma cezası ile cezalandırılmasına ilişkin Emniyet Genel Müdürlüğü Yüksek Disiplin Kurulunun 26/02/2021 tarih ve 2021/112 sayılı kararının iptali istemiyle ... 1. İdare Mahkemesinde dava açılmıştır.

Dava dosyasının incelenmesinden; ... İlçe Emniyet Müdürlüğü bünyesinde polis olarak görev yapan davacı ve ekip arkadaşı S. Ş hakkında M.E. isimli şahsın 13/03/2019 tarihinde saat 05.40 sıralarında Asayiş Şube Müdürlüğüne şikayette bulunduğu, başvurunun içeriğinin "tehdit, kişiyi hürriyetinden yoksun kılma, zorla senet imzalatma ve görevi kötüye kullanma" iddialarına ilişkin olduğu, konu hakkında Emniyet Genel Müdürlüğünün 04/04/2019 tarih ve 10934 sayılı oluru ile disiplin soruşturması başlatıldığı, aynı süreçte ... Cumhuriyet Başsavcılığınca yürütülen adli soruşturma kapsamında iddianame düzenlenerek ... 3. Ağır Ceza Mahkemesinin 2019/231 sayılı esasına kayden kamu davası açıldığı, "birden fazla kişi ile tehdit, cebir tehdit veya hile kullanarak kişiyi hürriyetinden yoksun kılma, kamu görevlisinin

resmi belgede sahteciliği, görevi kötüye kullanma" suçlarından yargılanan davacının, isnat edilen eylemlerin sabit olmaması nedeniyle suçlamaların tümünden beraat ettiği, karara karşı kanun yoluna başvurulmaması üzerine kesinleştiği, ... Valiliği İl Polis Disiplin Kurulu nezdinde gerçekleştirilen soruşturma neticesinde davacının "...adli prosedürü takip etmeden ekip otosuna alarak ıssız yere götürdükleri, şahıslar ile ekip otosu içerisinde yüz yüze görüştüğü, baskı altında anlaşmak zorunda bıraktığından" bahisle meslekte çıkarma cezası ile cezalandırılması gerektiği kanaatiyle ... Valiliği İl Polis Disiplin Kurulunun 18/09/2020 tarih ve 2020/87 sayılı kararı ile dosyanın Emniyet Genel Müdürlüğü Yüksek Disiplin Kuruluna sevk edildiği, bilahare Emniyet Genel Müdürlüğü Yüksek Disiplin Kurulunun 26/02/2021 tarih ve 2021/112 sayılı kararı ile davacının 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanunun 8'inci maddesinin 6-(ç)-6'ncı bendinde yer alan eylemi işlediği sabit görülerek meslekten çıkarma cezası tecziyesine karar verildiği, anılan karara Bakanlık Makamınca olur verildiği, mezkur işlemin tebliğine müteakip bakılan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

İdari yargı makamlarınca, ceza mahkemesi kararlarından tamamen bağımsız ve ayrı olarak soruşturma dosyasındaki disiplin soruşturmasına konu olan belge ve bilgiler çerçevesinde davacının isnat edilen fiilleri işleyip işlemediği ve bu fiillerin disiplin suçu kapsamında olup olmadığı yönünde inceleme yapılarak karar verilmesi asıl olmakla birlikte, suçun vasıf ve mahiyetinin belirlenmesi ve maddi olayın açıklığa kavuşturulması için re'sen araştırma ilkesi dahilinde ceza yargılaması sırasında başvuru tanık ve sanık ifadeleri, bilirkişi raporları vb. deliller ile yargılama neticesinde hükmedilen ceza mahkemesi kararlarının, bu kararlardaki tespitlerin ve değerlendirmelerin kullanılması ve soruşturma raporu ile ilgili yapılan inceleme neticesinde disiplin suçuna konu fiil ya da fiillerin sübuta erip ermediğinin tespitine yönelik olarak ilave gerekçe olacak şekilde hükme esas alınması da mümkündür.

Bakılan uyuşmazlıkta; soruşturma kapsamında temin edilen GPS kayıtlarına ait çıktılardan ... kod nolu ekip aracının 21.34-21.36 saatleri arasında .. sokakta; 21.41-21.59 saatleri arasında ise ... Bahçeleri bölgesinde bulunduğu, söz konusu veriden hareketle maddi olayın zaman ve mekan özellikleri bakımından müştekinin anlatımlarıyla örtüştüğü, süreç boyunca davacı ve diğer polis memurunun gerçekleştirdikleri işlemleri haber merkezine, sorumlu amir ve ilgili Cumhuriyet Savcısına bildirmediği, bilinen ve mutad olarak uygulanan prosedürün takip edilmediği, müşteki ile K.K. ve A.K. isimli şahısların görüştükleri yerin özellikleri, geçen süre ve müştekinin ikametine bırakılmasına müteakip gecikmeksizin davalı idare nezdinde şikayet başvurusunda bulunmasının davacıya isnat edilen fiilin işlediğine dair

ciddi boyutta şüphe doğurduğu, bununla birlikte; ceza yargılaması neticesinde davacı ve diğer sanıkların haklarındaki suçlamaların tümünden beraat ettiği, cezai soruşturma ve kovuşturma evrelerinde sanıkların ev ve iş yerlerinde yapılan aramalarda iddiaya konu senetlerin bulunmadığı, bilgisine başvuru ve ceza yargılamasında sanıklarından olan K.K. ve A.K'nın davacı ile aynı yönde ifade verdiği, ikrar mahiyetinde yahut birbirleri aleyhine beyanlarının bulunmadığı, M.E'nin ... 3. Ağır Ceza Mahkemesine sunduğu 06/05/2020 tarihli dilekçesiyle davacı hakkındaki iddialarını geri çektiği, gelinen aşamada; davacının mevzuatla getirilen yükümlülükleri yerine getirmediği kendi beyanlarıyla sabit olmasına karşın, müştekiyi baskı altında anlaşılmaya zorlanmasına aracılık ettikleri iddiasının sübut bulmadığı ve isnadın her türlü şüpheden uzak, kesin nitelikteki delillerle ispatlanamadığı anlaşılmaktadır.

Bu durumda; davacının yükümlü bulunduğu adli prosedürü takip etmediği sabit olmakla birlikte, uyuşmazlık kapsamında kendisine atfedilen disiplin suçuna konu eylemi işlediğinin her türlü şüpheden uzak, şüpheyi kanaat derecesine vardırarak kesin, inandırıcı ve somut delil bulunmadığı ve disiplin hukukunda kabul edilen “şüpheden sanık yararlanır ilkesi” nazara alındığında dava konusu Emniyet Genel Müdürlüğü Yüksek Disiplin Kurulunun 26/02/2021 tarih ve 2021/112 sayılı kararında hukuka uyarlık bulunmadığı” gerekçesi ile ilk derece mahkemesi olan 1. İdare Mahkemesince dava konusu işlemin iptaline ilişkin istinaf yolu açık olmak üzere karar verildiği, istinaf yoluna başvurulduğu Bursa Bölge İdare Mahkemesi ilamı ile ... 1. İdare Mahkemesi'nin 31/12/2021 gün ve E:2021/524, K:2021/1047 sayılı karar hukuka uygun olduğundan, istinaf başvurusunun reddi ile Danıştay temyiz yolu açık olarak karar verildiği, taraflarca temyiz yasa yoluna başvurulmadan kararın kesinleştiği anlaşılmaktadır (Bursa Bölge İdare Mahkemesi 4. İdari Dava Dairesinin E.2022/1631 Esas, K.2023/865, T: 05/04/2023).

3.1.3. Kanunu Bilmemek Mazeret Sayılmaz İlkesi

“Kanunları bilmemek mazeret sayılmaz” prensibi disiplin hukukunda yer alan bir ilkedir. Bu prensibe göre yürürlükte olan ve mevzuat hükmünde belirtilmiş olan yükümlülükler ve haklar kamu çalışanları tarafından bilindiği kabul edilir (ATAY, 2014, s. 913). Bu nedenle kamu personelinin işlediği eylemin ya da davranışın haksızlığa neden olduğu, bu eylem ve davranışlarla kurum düzeninin bozulduğu ve bozulabileceğini bilebilecek durumda olmadığı gibi bilmediği iddiası kabul edilemez. Doktrinde bu hususlarda farklı görüşlerde bulunmaktadır. Kanunilik prensibinin benimsenmediği bir kamu hizmetinde, idarenin keyfi eylemlerinin önünü açabilecek niteliktedir.

İdare tarafından kamu çalışanlarının kanunları bildiği varsayıldığından bahsedilen bu ilke uyarınca kamu görevlileri kanunu bilmedikleri gerekçesiyle suçsuz olduklarını beyan edemeyecektir. Bu ilkeyle birlikte kamuda adil soruşturma ve soruşturmada eşitlik sağlanabilecektir.

3011 sayılı Resmi Gazetede Yayımlanacak Olan Yönetmelikler Hakkında Kanun'un 1/b maddesi; *"kamu çalışanlarına ait genel hükümleri kapsayan yönetmeliklerin Resmi Gazetede yayımlanması zorunludur"* hükmüne amirdir. Danıştay kararlarında belirtildiği üzere Resmi Gazetede yayımlanmayan bir yönetmelik maddesine dayanarak verilen disiplin cezası hukuka aykırıdır (Kaya, 2005, s. 68).

Emsal Danıştay kararlarında da bu ilke üzerinde durulmuş olup emsal kararlar açıklamak gerekirse “Davacının ... adresinde kain taşınmazda davacının izinsiz öğrenci barınma hizmeti verdiğinden bahisle, 58.860,00-TL idari para cezası ile cezalandırılmasına ilişkin işlemi ile kapatma cezası verilmesine ilişkin işlemin... Kaymakamlığı'nın yazısıyla bildirilen ... Valilik Olurlu işlemin iptali ile ilk derece mahkemesinde dava açılmıştır. Mahkemece yapılan değerlendirme sonucunda davacının talebinin kabulüne, işlemin iptaline yönelik hüküm kurulmuştur. Kurum tarafından ilgili karar Bölge İdare Mahkemesine taşınmış, Bölge İdare Mahkemesince olayda, davacının dilekçesinde söz konusu yerde izinsiz öğrenci barındırma faaliyeti yaptığını açıkça kabul etmiştir. Bu durum esasen tevil yoluyla ikrar niteliği taşıdığı, tutanaklarda yapılan tespitler, internet ortamında yer alan reklam amaçlı bilgi girişinin içeriği ile "kanunu bilmemek mazeret sayılmaz" prensibi birlikte değerlendirildiğinde, söz konusu yerde davacı tarafından izinsiz ve ruhsatsız olarak öğrencilere barınma hizmeti verildiği sonucuna varıldığından, davaya konu idari işlem ile tesis edilen cezanın hukuka uygun bulunduğu” gerekçeleri ile üst mahkeme olan İzmir Bölge İdare Mahkemesi 5. İdari Dava Dairesinin E.2021/230,K.2021/1796, T:21/10/2021’li ilgili kararın onanmasına karar verilmiştir (Danıştay Kararı: 12.D.,E.2022/585, K.2023/4994, T.20/10/2023).

Yine başka emsal kararda; “Dosyanın incelenmesinde; Davacının ... İl Özel İdaresi emrinde bilgisayar işletmeni ve aynı zamanda ihale komisyonu üyesi olarak görev yaptığı 2019/47744 İhale Kayıt Numaralı ... Alım İşi İhalesinde; Mal Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliğinin 46. maddesi uyarınca, iş deneyimini belgelendirmek amacıyla başvuru veya tekliflerle birlikte, sözleşme ve bu sözleşmenin uygulanmasına yönelik fatura sunulması gerektiği halde, ihale üzerine bırakılan isteklinin sadece fatura sunduğu, isteklinin sunduğu iş bitirme belgesinin o ülkenin 'resmi kurumları' tarafından 'o ülke mevzuatına göre' düzenlenmiş bir belge olmadığı, ihaleye katılabilmek için gerekli belgeleri sunmayan istekliye ait teklifin değerlendirme dışı bırakılması gerekirken ekonomik yönden en uygun teklif olarak

değerlendirilen istekli M...A.Ş. ile 2.989.420,00 TL teklif bedeli üzerinden sözleşme imzalandığı, mevzuata aykırı bu uygulamalarla ihale üzerine bırakılan istekliye haksız menfaat sağlandığı iddialarına yönelik olarak soruşturma başlatıldığı, soruşturma sonucunda davacının ...Valiliği İl İdare Kurulu Müdürlüğü'nün 18.08.2020 tarih ve E.4881 sayılı işlemi ile "verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kusurlu davranmak." disiplinsizliğini işlediğinden bahisle kınama cezasıyla cezalandırılmasına karar verildiği, anılan işleme karşı yapılan itirazın ise ... İl Özel İdaresi Disiplin Kurulu'nun tarafından 18/09/2020 tarih ve 37 sayılı kararı ile reddedilmesi üzerine, bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Öncelikle davacının, ihale komisyonunda görev alabilmek için bilgisiz olduğu, bu haliyle kendisine kusur atfedilemeyeceği ile ilgili bir değerlendirme yapılırsa; Bir ceza hukuku ilkesi olan kanunu bilmemek mazeret sayılmaz ilkesinin içeriği itibari ile disiplin hukuku alanında da uygulanması olanaklıdır. Zira, disiplin cezaları Anayasa'nın 38. maddesi kapsamındadır. Yani Anayasa'nın 38. maddesinde yer alan cezada ve suçta kanunilik ilkesi gereğince hangi fiillerin yasak oluşu ve bu yasak fiillere uygulanacak yaptırımların hiçbir şüpheye mahal vermeyecek şekilde Yasa'da gösterildiği, kuralın anlaşılır, açık ve sınırlarının belli olduğu, söz konusu metinlerin Resmi Gazete'de yayımlandığı, bu nedenle kişilerin önceden bilmelerinin gerektiği düşüncesine dayandığı için kanunu bilmemek mazeret sayılmaz ilkesinin disiplin hukukunda da uygulanması gerekmektedir. Aksi halin kabulü, disiplin cezasına konu her olayda, hem kamu görevlisinin fiilinin sabit olup olmadığı hem de Kanunu bilip bilmediğinin ispatı gerekecektir ki bu durumun ispatının güçlüğü bir yana disiplin suçunu işleyen kamu görevlisinin cezalandırılmasını da imkansız hale getirecektir. Dolayısı ile davacının ihale konularındaki bilgisizliği sebebiyle kendisine kusur atfedilemeyeceğine ilişkin iddiasına itibar edilmemiştir.

Yine dava dilekçesinde, davacının 2018 yılında toplam 26 adet ihale komisyonunda üye olarak görev yaptığı ifade edildiğinden, 11/03/2019 tarihinde gerçekleştirilen disiplin cezasına sebep olan ihaleden önce davacının gerekli bilgi ve tecrübeyi elde edecek imkana sahip olduğu, söz konusu ihale tarihi itibarı ile artık asli memurluğa atanmış olduğu da göz önünde alındığında, davacının gerekli tecrübeden yoksun olduğu iddiası da yerinde görülmemiştir.

Bu durumda; davacının ihale komisyonu üyesi olarak görev aldığı "2019/47744 İhale Kayıt Numaralı ... Alım İşi İhalesinde"; Mal Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliğinin 46. maddesi uyarınca, iş deneyimini belgelendirmek amacıyla başvuru veya tekliflerle birlikte, sözleşme ve bu sözleşmenin uygulanmasına yönelik fatura sunulması gerektiği halde ihale

üzerine bırakılan isteklinin sadece fatura sunduğu, ihaleye katılabilmek için gerekli belgeleri sunmayan istekliye ait teklifin değerlendirme dışı bırakılması gerekirken ekonomik açıdan en uygun teklif olarak değerlendirildiği yönündeki davacı üzerine atılı fiilleri işlediğinin sübut bulunduğu anlaşılmış olup, davacının herhangi bir kasıtlı olmasa da kusuru ile sübut bulan eylemlerinin yukarıda bahsedilen suç kapsamına girdiği değerlendirildiğinden; davacının kınama cezasıyla cezalandırılmasına ilişkin dava konusu Valiliği İl İdare Kurulu Müdürlüğü'nün 18.08.2020 tarih ve E4881 sayılı işleminde ve bu işleme karşı yapmış olduğu itirazın reddine dair ... İl Özel İdaresi Disiplin Kurulu'nun 18/09/2020 tarih ve 37 sayılı kararında hukuka aykırılık bulunmadığı" gerekçesiyle ...İdare Mahkemesinin E.2020/1432, K. 2022/500 Karar, T.16/03/2022 kararı ile davanın reddine ilişkin Erzurum Bölge İdare Mahkemesi'ne istinaf yolu açık olmak üzere karar verildiği, istinaf yoluna başvurulduğu, istinaf başvurusunun kesin olmak üzere reddine karar verildiği anlaşılmaktadır (Erzurum Bölge İdare Mahkemesi 4. İdari Dava Dairesinin E.2022/1231, K.2024/917, T: 25/04/2024).

3.1.4. Ölçülülük İlkesi

Anayasal bir prensip olan "ölçülülük" prensibi gereğince ceza ve suç arasında makul bir dengenin var olması gereklidir. Belirtilen anayasal ilke uyarınca disiplin suçları ile disiplin cezalarının ölçülülük prensibine uyumlu olması gereklidir (Akyılmaz, 2017, s. 771).

"Ölçülülük" ilkesi idare hukukunda, idarenin takdir yetkisinin kullanılmasında, temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırılmasında, disiplin hukukunda ve kolluk işlemlerinde başvuru bir prensiptir. Temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırılabilmesinde sınırlandırmaların çerçevesini ve sınırını oluşturan "ölçülülük" prensibi "*elverişlilik*", *orantılılık*" ile "*gereklilik*" ilkeleri olmak üzere üç alt ilkeden oluşmaktadır (Erkut, 1996, s. 120).

Kamu görevlisi tarafından işlenen eylem ve davranışa uygulanacak olan disiplin cezalarının gerekli olduğu kanaatine varılması ve elverişli olması ayrıca eylem ile ceza arasında orantılı dengenin bulunması gerekir.

Başka bir anlatımla; kamu görevlisinin işlemiş olduğu bir davranıştan dolayı hükmedilecek disiplin cezası işlediği eylemle orantılı değildir. Cezanın indirilmesi veya arttırılması halleri ise ölçülülük prensibinin ihlalini oluşturmayacaktır. Tam tersine ölçülülük prensibinin her olayda kendi içinde değerlendirmek suretiyle eyleme denk gelen cezanın yasal hükümler ile birlikte dikkate alınarak hakkaniyet gerektirecek şekilde uygulanması söz konusu olacaktır.

Emsal Danıştay kararlarında da bu ilke üzerinde durulmuş olup emsal kararlar açıklamak gerekirse “Dosyanın incelenmesinde; Davacı tarafından, Jandarma Komando Tugay Komutanlığı'nda sözleşmeli uzman erbaş olarak çalışmakta iken, kendisinden istifade edilemeyeceği anlaşıldığı gerekçesiyle ...onay tarihli davacının sözleşmesinin feshedilmesine yönelik tesis edilen işlemin iptali istemiyle ilk derece mahkemesinde dava açılmıştır. Mahkemece yapılan değerlendirme sonucunda davacının talebinin kabulüne ve söz konu olan işlemin iptaline yönelik hüküm kurulmuştur. Kurum tarafından ilgili karar Bölge İdare Mahkemesine taşınmış olup Bölge İdare Mahkemesince Hukuk devletince kabul edilen "ölçülülük ilkesi" sebebiyle Devlet, kural ihlalinin dolaylı hükmedilen müeyyide ile varılmak istenilen gaye arasında orantılı bir denge kurmak durumundadır. Olayda, davacı hakkında sıralı sicil üstleri ve tugay komutanı tarafından davacı ve arkadaşlarının aşırı alkol almaları ve kavga etmeleri neticesinde devlet kurumunun itibarını zedeledikleri, terör bölgesinde askerlik mesleği değerlerini sergilemede yetersiz kaldıkları, hizmete yabancılaştıkları, tutum ve davranışlarının kendilerinden istifade edilemeyecek seviyeye ulaştığı belirtilerek sözleşmesinin feshine yönelik karar verilmiş ise de, davaya konu edilen sözleşmenin feshini gerektiren işlemin yasal dayanağını sadece mesai saati dışında üniformalı veya sivil olarak normalin üzerinde alkol almak suretiyle şahsi veya kurumsal prestij kaybına sebebiyet verecek olumsuz eylemlerde bulunmak fiilinin olduğu, söz konusu fiilin yukarıda alıntısına yer verilen mevzuat hükmünde uyarma disiplin cezasını gerektirir fiiller arasında sayıldığı dikkate alındığında; eylem ile uygulanan yaptırım arasındaki adil denge gözetilmeksizin tesis edilen sözleşmenin sonlandırılmasına ilişkin dava konusu işlemde ölçülülük ilkesi bakımından hukuka uyarlılık görülmediğinden, dava konusu işlemin iptaline ilişkin Mahkeme kararında belirtilen gerekçeyle, sonucu itibariyle hukuka aykırılık bulunmadığı” gerekçeleri ile Gaziantep Bölge İdare Mahkemesi 5. İdari Dava Dairesinin E.2019/476, K.2019/1749, T: 25/10/2019 tarihli ilanı ile istinaf başvurusunu reddine karar verildiği, Danıştay tarafından ise onanmasına kesin olarak karar verilmiştir (Danıştay Kararı: 12.D.,E.2020/1228, K.2023/7060, T.25/12/2023).

Yine başka emsal kararda; “...İdare Mahkemesinin E.2009/1538, K.2010/634, T: 07/05/2010 kararında dosyanın incelenmesinde, ... Bölgesi Sözleşmeli Güreş Antrenörü olarak görev yapan davacının, 2010 yılı hizmet sözleşmesinin, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünde Sözleşmeli Spor Uzmanı ve Antrenör Çalıştırılması Hakkındaki Yönetmeliğinin 17. maddesine istinaden feshine ilişkin 17.11.2009 tarih ve 16695 sayılı işlemin iptali istemiyle açılmıştır.

Gençlik ve Spor Genel müdürlüğü ile davacı arasında 01.01.2009 tarihinden 31.12.2009 tarihine kadar geçerli sözleşmeli antrenör çalışma sözleşmesinin, "Sözleşmenin Yenilenip

Yenilenmemesi" başlığını taşıyan 14. Maddesinde detaylıca düzenlenmiştir. Dava dosyasının incelenmesinden, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü ile imzalanan 01.01.2009 tarihinden 31.12.2009 tarihine kadar geçerli olan Sözleşmeli antrenör çalışma sözleşmesi ile ... İlinde güreş antrenörü olarak görev yapan davacının, 18.07.2009 tarihinde yapılan ... İli, ... Beldesi, ... Mevkiinde yapılan Güreşlerinde Türkiye Güreş Federasyonu Başkanlığı'ndan izin almadan hakemlik yaptığından bahisle Türkiye Güreş Federasyonu Disiplin Kurulunca 3 ay hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırıldığı gerekçesiyle 31.12.2009 tarihine kadar geçerli olan 2009 yılı çalışma sözleşmesinin 31.12.2009 tarihinden itibaren feshine (sonlandırılmasına) ilişkin 09.11.2009 tarih ve B.04.1.GSM.0.71.00.03.İST. Sayılı (17.11.2009 tarih ve 16695 sayılı) dava konusu işlem tesis edilerek, 17.11.2009 tarih ve 16741 sayılı Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü işlemi ile sözleşmenin 31.12.2009 tarihi itibarıyla sona erip, anılan tarihten itibaren uzatılmayacağını davacıya bildirildiği anlaşılmaktadır. Böylece dava konusu işlemin dayanağı olarak davacının 3 ay hak mahrumiyeti cezası gösterilmekle birlikte yukarıda anılan Yönetmelik hükümleri uyarınca, ister mevzuat hükümlerine aykırı hareket edilsin, isterse herhangi bir sebep olsun ya da olmasın, tarafların sözleşmeyi yenileyip yenilememekte serbest olduğu, ancak sözleşmeyi yenilemek istemeyen tarafın sözleşmenin sona ermesine bir aylık süre kalmış iken karşı tarafa sözleşmeyi yenilemeyeceğini bildirmesi gerekeceği, bu bağlamda davacıya sözleşmenin yenilenmeyeceği hususunun sözleşmenin sona ermesine minimum bir aylık süre kalmış iken bildirildiği,f dolayısıyla tesis edilen dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçeleriyle "...İdare Mahkemesinin E.2009/1538, K.2010/634, T: 07/05/2010 kararı ile davanın reddine ilişkin Danıştay temyiz yasa yolu açık olmak üzere karar verildiği, temyiz yasa yoluna başvurulduğu anlaşılmaktadır.

Danıştay tarafından dosya üzerinde yapılan incelemede ise davacının sözleşmesinin, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nde Sözleşmeli Spor Uzmanı ve Antrenör Çalıştırılması Hakkındaki Yönetmeliğin 17. maddesine istinaden feshedildiği göz önünde bulundurulduğunda, anılan Yönetmelik hükmünde yetki, sorumluluk ve görev yönergesine ve sözleşme hükümlerine aykırı hareket edenlerin yılsonu itibarıyla tek taraflı olarak sözleşmelerinin feshedileceğinin belirtildiği, bu durumda davalı idarece davacının sözleşmesinin 17. madde kapsamında feshedilebilmesi için feshi haklı kılacak bir nedene dayanması gerektiği de açıktır. Bununla birlikte, disiplin hukukunun temel ilkelerinden olan ölçülülük ilkesi uyarınca, sözleşmeli personele isnat edilen fiillerin ağırlık olarak sözleşme feshini gerektirecek nitelikte olup olmadığının da değerlendirilmesi ve sözleşme feshini gerektirecek ağırlıkta olmayan fiiller nedeniyle sözleşmeli personelin başka bir disiplin cezası ile cezalandırılması gerekmektedir.

Olayda ise, davacının izinsiz hakemlik yaparak disiplinsiz bir davranış sergilediği ve bu davranışı nedeniyle disiplin cezasıyla cezalandırılması gerektiği açık ise de, sübuta eren fiili, sözleşmenin feshini gerektirecek ağırlıkta olmadığından, davacının sözleşmesinin feshedilmesinde hukuka uyarlık bulunmamaktadır. Bu durumda, dosya kapsamından, davacının hizmet sözleşmesinin feshinin haklı bir nedene dayanmadığı anlaşıldığından, davacının temyiz talebinin kabulü ile mahkeme ilamının bozulmasına ve dosyanın idare mahkemesine gönderilmesine” ilişkin karar verilmiştir (Danıştay 12.D E.2010/8711, K.2014/6878, T: 30/10/2014).

3.1.5. Geçmişe Etkili Disiplin Cezası Verilemez İlkesi

İdari işlemlerin genel özellikleri yürürlüğe girdikleri tarihten itibaren gerçekleşen durumlara ve olaylara etki etmektir. Bu nedenle bir idari işlem çeşidi olan disiplin cezaları da geçmişe etkili bir şekilde uygulanamayacak olup yürürlüğe girdikleri tarihten itibaren gerçekleşen durumlara uygulanabilir (Gözler, 2017, s. 660).

Zaman bakımından disiplin cezalarının uygulanması hususunda 657 sayılı D.M.K’ nın 132. Maddesinde “*disiplin cezaları verildiği tarihten itibaren hüküm ifade eder ve derhal uygulanır*” şeklinde düzenleme altına alınarak açıklık getirilmiştir. İlgili maddeye göre disiplin cezalarının uygulanması soruşturma aşamasının tamamlanmasıyla mümkün olacaktır. Başka bir ifadeyle disiplin cezaları en erken soruşturmaya yetkili amirin hükmünün ardından uygulama alanı bulabilecektir. Bu açılarından geçmişe yönelik olarak disiplin cezalarının verilmesi mümkün olmayacaktır. Başka bir anlatımla; mevcutta yürütülmekte olan disiplin suçlarıyla ilgili soruşturmaya tabi olan kamu görevlisine disiplin mevzuatında bulunmayan bir ceza uygulanamaz.

Hukuk devletinin unsurlarından olan “hukukî güvenlik” prensibi gereği, devlet eylemlerinin öngörülebilir olması gerekli olup, keyfiliğe sebep olacak kaidelere imkân verilmemelidir. Aynı zamanda bu ilke geriye yürümezlik ilkesini de alt unsur olarak içinde barındırır. Kural olarak ceza hukuku alanında kabul edilen ve uygulanan ilkelerin, disiplin hukuku alanında da uygulanması zorunlu olmamakla birlikte, bir kısım ilkelerin ortak uygulandığı görülmektedir. “Geçmişe yürütülemezlik” gibi hukukun genel ilkelerinin de disiplin hukukunda ve idari tedbirlerde de geçerli kabul edilmesinin nedeni ise, bahsedilen bu prensibin sadece ceza hukuku alanının temel ilkesi (suç ve cezaların geçmişe yürümezliği ilkesi) olmadığı, “idari usul ’ün gereği idari işlemler için de geçerli kabul edilmesindendir. Başka bir anlatımla geçmişe yürütülemezlik ilkesi, ceza hukuku alanında kabul edilen temel ilke olduğu kadar,

aynı zamanda disiplin hukuku alanında da temel ilke olarak kabul edilmektedir (Ulusoy, 2012, s. 30).

Disiplin hukukunda yer alan ilkeler birbiriyle bağlantılı olup öngörülebilirlik ilkesinin bir neticesi olan geriye yürümezlik ilkesindeki amaç, kamu görevlisini hukuken güvence altına alabilmektir. Nasıl ki kanunu bilmemek mazeret olarak sayılamayacaksa kanunda yer verilmeyen ve daha sonradan yer verilen bir cezadan da kamu görevlisinin sorumlu olması mümkün olmayacaktır. Bu ilke ile birlikte keyfi uygulamalarının önüne geçildiği ve hukuki güvenilirliliğin sağlanmış olduğu kanaatindeyiz.

Anayasa Mahkemesi'nin 30.09.2005 tarihli, 2005/78 Esas, 2005/59 Karar sayılı ilamında, " ...hukuk devletinde istikrarın ve güvenin sağlanabilmesi için, yasalar yürürlüğe girdiği andan ve tarihten sonra vuku bulan olay ve durumlara uygulanmaktadırlar. Bazı hallerde temel hakların korunması, adaletin sağlanması gibi sebeplerden kaynaklanan zorunluluklar dışında kanunların geçmişe yürümesi söz konusu olmayacaktır." denilmiştir.

Danıştay İçtihatları Birleştirme Kurulunun Esas 1988-5, Karar 1989-3, 03/07/1989 tarihli ilamında; kanunların geriye yürümezliği prensibinin, bir hukuki fiil veya işlemin, bir hukuki ilişkinin meydana geldiği dönemlerdeki yasaya tabi kalmaya ve yasada belirlenen hükümler çerçevesinde devam edeceğini, sonraki tarihlerde yürürlüğe giren yasaların kural olarak yürürlük tarihinden önceki eylemlere ve ilişkilere uygulanamayacağı yönünde görüş belirtilmiştir. Bu suretle hukuki ilişkilerde istikrarı sağlamak, mevcut durumu korumak ve kazanılmış hakları korumak zorunluluğundan doğan bir sosyal hayat ilkesi olarak "idari işlemlerin geriye yürümezliği" prensibi, disiplin hukuku alanında da benimsenme alanı bulmuştur (Danıştay Kararı: 6.D.,E.2019/17031, K.2021/13494, T.08/12/2021).

Kanunların geçmişe yürüme yasağı, hukuki güvenlik prensibinin bir neticesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Hukuk güvenliğinin bir gereği de kanunların geçmişe yürümezliği ilkesidir. Hukuk devletinde hukuk güvenliğinin ve düzenin sağlanabilmesi için şart olarak kanunlar yürürlüğe girdikleri andan ve tarihten sonraki olaylara uygulanırlar. Temel ilke, kanunların geçmişe yürütülmemesi, fiilin işlendiği tarihte yürürlükte olan kanun hükmünün uygulanmasıdır. Şayet yasa kişisel olan ve geçmişe yönelik hukuki durumlar için özel kurallar içeriyorsa ancak geriye yürütülebilir. Geçmişe yürüme yasağı nedeniyle ceza hükmü, bir kanunun yürürlüğe girmesinden önce işlenen suçlara uygulanmaz. Geçmişte başlayıp halen devam eden eylemlerde kabahatin işlendiği tarih idare tarafından yaptırım uygulanmasını gerektirecek ihmali veya icrai davranışın tespit edildiği tarih olmalıdır.

3.1.6. Savunma Hakkı Tanınmadan Disiplin Cezası Verilemez İlkesi

Disiplin soruşturması başlatılmadan ve yapılmadan hiç kimseye disiplin cezası verilemez (Adalet Bakanlığı Ceza İşleri Genel Müdürlüğü, 2014, s. 5). Bu durum ise "*doğrudan disiplin cezası verme yasağı*" olarak da tanımlanmaktadır (Gözler, 2017, s. 664). Savunma hakkı Anayasada düzenlenmiş olan ve Anayasal güvenceye dayalı bir haktır. Anayasa'nın 129. Maddesinin 2. fıkrasında "*memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez*" hükmüne amirdir. Ayrıca 657 sayılı D.M.K' nın 130. maddesinin 1. fıkrası "*Devlet memurları hakkında savunmaları alınmadan disiplin cezası verilemez*" şeklindedir.

Savunma istem yazısında; (Adalet Bakanlığı Ceza İşleri Genel Müdürlüğü, 2014, s. 8).

i. İsnat edilen eylem ve durumlar açıkça şüpheyne mahal vermeyecek şekilde (kişi, yer, olay ve zaman açıklanarak) belirtilmelidir.

ii. Savunma hakkının kısıtlanmaması için ilgiliye yedi günden az olmamak kaydı ile makul sayılabilecek süre içerisinde hakkını kullanabilmesine imkan sağlanmalıdır.

iii. İlgiliye verilen sürenin sonuçları ile birlikte ihtar edilmesi gerektiği, ilgili ihtarında kendisine verilen süre içerisinde yazılı veya sözlü olarak savunmada bulunabileceği, bildirilen süre içerisinde yazılı veya sözlü savunmada bulunulmaması ve geçerli bir mazerette bildirilmemesi halinde kişinin savunma hakkından vazgeçilmiş sayılacağı ve mevcut hal ile soruşturmaya devam edileceği hususları ayrı ayrı ihtar edilmelidir (Karahanoğulları, 1999, s. 69).

Savunma süresi olarak belirlenmesi gereken asgari 7 günlük süre yukarıda belirtilen şartları taşıyan tebligat evrakının ilgiliye usulüne uygun tebliğ edildiği tarihten sonraki gün işlemeye başlar ve kamu personelinin savunmada bulunmak için geldiği gün belirlenen süreye dâhil edilmez. Ayrıca aleyhine soruşturma açılan kamu personeline geçerli bir mazereti bulunmaması halinde ikinci bir süre verilerek savunma süresinin genişletilmesi söz konusu değildir (Adalet Bakanlığı Ceza İşleri Genel Müdürlüğü, 2014, s. 8). Savunmada bulunmak için başvuran kamu görevlisinin savunmaları yazılı olarak kayıt altına alınabileceği gibi sözlü olarak da kayıt altına alınabilir (Odyakmaz vd., 2015, s. 231) Sözlü savunma alınması halinde ilgililerce beyanlar tutanağa geçirilerek kamu görevlisinin imzasının alınması şarttır.

Emsal Danıştay kararlarında da bu ilke üzerinde durulmuş olup emsal kararlar açıklamak gerekirse "Dava, ...Sosyolog olarak görev yapan davacının, Denetimli Serbestlik ve Yardım

Merkezinde görev yaptığı sırada hakkında yapılan disiplin soruşturması sonucu uyarma cezasıyla cezalandırılmasına ilişkin ...Cumhuriyet Başsavcılığı'nın kararının iptali istemiyle ilk derece mahkemesinde dava açılmıştır. Mahkemece yürütülen yargılama sonucunda davacının talebinin reddine karar verilmiştir. İlgili karar davacı tarafından Danıştay'a götürülmüş olup Danıştay tarafından davacının, hakkında yapılan disiplin soruşturması nedeniyle 7 gün içinde yazılı savunma yapmasının istenildiği ... tarihli yazının, yukarıda anlatılan disiplin hukuku ilkeleri uyarınca gerek içerik gerekse usul bakımından hukuki anlamda belirlenen savunma istem yazısı niteliğinde kabul edilemeyeceği de açıktır. Zira, savunma istem yazısında, 657 sayılı Kanunun 130. maddesinde sayılmış olan esas ve usullere uygun olarak; disiplin soruşturmasına konu edilen fiil ve haller ile isnat edilen fiilin karşılığı kanun maddesinin belirtilmesi gerekmektedir. Tüm bu nedenlerle dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmayıp; ilk derece mahkemesince davacının talebinin reddi yönünde verilen kararın hukuken isabetli olmadığı" gerekçeleriyle ilk derece mahkemesince verilen hükmün bozulmasına ve yeniden yargılama yapılmak üzere iadesine hükmetmiştir. (Danıştay Kararı: 5.D.,E.2016/9845, K.2016/5933, T.10/11/2016), ... İdare Mahkemesince yeniden yargılama yapılarak dava konusu işlemin iptaline ilişkin temyiz yasa yolu açık olmak üzere karar verildiği, Danıştay tarafından incelenen dosyada İdare Mahkemesince bozma kararında belirtilen esaslara uyulduğu anlaşılmış olup temyiz talebinin reddine ilişkin karar verilmiştir (Danıştay Kararı: 12.D.,E.2021/1648, K.2021/1709, T.25/03/2021).

Yine başka emsal kararda ise; "Dosyanın incelenmesinde, ... İlçe Müftülüğünde memur olarak çalışmakta olan davacı tarafından, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125/B-h maddesinde yer alan eylemi işlediği gerekçesi ile "kınama" cezası verilmesine ilişkin ... Valiliği İl Müftülüğünün 17.01.2023 tarih ve 3313452 sayılı işleminin iptaline karar verilmesi istemiyle açılmıştır.

23/12/2022 tarih ve 32052 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren ve dava konusu işlemin tesis edildiği tarihte yürürlükte olan Diyanet İşleri Disiplin Amirleri Yönetmeliğinin Ek-1 sayılı cetvelinin taşra teşkilatına ilişkin "B" bölümünde, İlçe Müftülükleri bünyesinde görev yapan personelin disiplin amirinin İlçe Müftüsü olduğu yönünde düzenleme yer almıştır.

Dava dosyasının incelenmesinden; ... İlçe Müftülüğünde memur olarak görev yapan davacı hakkında, ... Kaymakamlığının 23.11.2022 tarihli yazısı ekindeki 22.11.2022 tarihli tutanakta belirtilen olaya (davacı ile Şef G.O. Arasında geçen diyalog) ilişkin olarak ... Valiliği İl Müftülüğünün 24.11.2022 tarihli yazısı ile davacı hakkında soruşturma yapmak üzere muhakkik görevlendirildiği ve disiplin soruşturmasına başlanıldığı, soruşturma kapsamında

düzenlenen 22.12.2022 tarihli soruşturma raporunda, davacının eyleminin sübuta erdiği ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125/B-h maddesindeki “İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle sataşmak” fiili uyarınca kınama cezası ile tecziye edilmesinin uygun olacağı(...)" yönünde teklif getirildiği, teklif doğrultusunda, ... Valiliği İl Müftülüğünün 17.01.2023 tarih ve 3313452 sayılı işlemi ile davacının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125/B-h maddesi gereğince kınama cezası ile tecziye edildiği, bu cezaya yapılan itirazın da ... Valiliği İl Disiplin Kurulunun 15.02.2023 tarih ve 2023/18 sayılı kararı ile reddedilmesi üzerine bakılan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Olayda, İdare Mahkemesince işin esasına girilerek, davacının eyleminin sübuta erdiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş ise de; yukarıda yer verilen mevzuat uyarınca davacının son savunmasının disiplin amiri tarafından alınması gerektiği halde, son savunmanın 23/12/2022 tarih ve 3221612 sayılı savuma istem yazısı ile davacının disiplin amiri olmayan İl Müftüsü tarafından istenildiği; bununla birlikte, davacıya kınama cezası verilmesine yönelik 17/01/2023 tarih ve 3313452 sayılı işlemin de yine davacının disiplin amiri olmayan İl Müftüsü tarafından tesis edildiği görülmektedir.

Bu durumda, davacının son savunmasının, Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğine uygun olarak, yetkili disiplin amirince alınmadığı ve davacıya kınama cezası verilmesine yönelik dava konusu işlemin de yine yetkili disiplin amiri tarafından tesis edilmediği anlaşıldığından istinaf başvurusunun kabulü ile başvuruya konu ... 4. İdare Mahkemesi'nin ilgili kararının kaldırılarak işlemin iptaline” ilişkin kesin olmak üzere karar verilmiştir (Konya Bölge İdare Mahkemesi 3. İdari Dava Dairesinin E.2024/63, K.2024/1341, T:13/06/2024).

3.1.7. Soruşturmanın Gizliliği İlkesi

Disiplin soruşturmalarında gizlilik esas olup aleyhine soruşturma başlatılan kamu görevlisinin kimliği dahil olmak üzere, soruşturmaya ilişkin her türlü belge ve yazışmanın mümkün olduğu ölçüde gizli tutulması ve tamamlanması esastır. Soruşturmanın gizliliği ilkesindeki amaç ise hem soruşturmaya konu idari sırların üçüncü kişilerce öğrenilmesini engellemek hem de soruşturma kapsamında elde edilen delillerin yok edilmesi ve karartılması riskini azaltmaktır (Çağlayan, 2017, s. 551). Ancak yukarıda açıklandığı üzere soruşturmanın gizliliği ilkesi aleyhine soruşturma açılan kamu personeli için geçerli olmayacaktır. Bu ilke üçüncü kişilere karşı uygulanmaktadır. İlgili kamu personeli hakkında açılan soruşturma ve içeriğinden haberdar olma hakkına sahiptir. 657 sayılı D.M.K' nın 129. Maddesinin 2 bendinde *"hakkında memurluktan çıkarma cezası istenen memurlar soruşturma evraklarını*

inceleme...haklarına sahiptir" hükmünde soruşturma evrakını inceleme hakkı olduğu belirtilmiştir.

Disiplin hukukunun temel ilkesi olan gizlilik ilkesi esas alınarak yapılan disiplin soruşturmalarında kamu görevlilerinin bilgi edinme ve savunma hakları ihlal edilmeksizin bilgi ve belgelere erişimleri sağlanmalıdır. Gizlilik ilkesi çerçevesinde aleyhine soruşturma yürütülen kişilere karşı bilgi, belge ve emarelerin saklanması halinde yapılan soruşturma hukuka aykırı olacaktır.

Kanun üzerinde inceleme yapılacak olunursa; "öğretim mesleğinden çıkarma" ile "Devlet memurluğundan çıkarılma" cezaları haricinde aleyhine ceza verilecek olan kamu personelinin soruşturma dosyasını inceleme imkânı bulunmadığı anlaşılmaktadır. Ancak açıkça yasaklanmadığı müddetçe 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu kapsamında ve serbestlik ilkesi geçerlidir kaidesi gereğince, kanunda yer alan istisnalar hariç olmak üzere, soruşturma dosyasındaki belgelere ve bilgilere, aleyhine soruşturma başlatılan kamu görevlisinin erişme hakkının olduğu ve engellemeyeceği haklı olarak ifade edilmelidir (Başar, 1988, s. 66).

Emsal Danıştay kararlarında da bu ilke üzerinde durulmuş olup emsal kararlar açıklamak gerekirse "Dosyanın incelenmesinde, ... Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğüne bağlı ... Bakım ve Sosyal Rehabilitasyon Merkezinde Psikolog olarak çalışmakta olan davacı aleyhine başlatılan soruşturma sonucunda, Bakanlık Denetçileri tarafından tanzim edilen 28.04.2015 tarih ve R.50/5-R.67/6 sayılı raporda özetle; anılan merkezde kalan E. K., Y. B., M. E. isimli kız çocuklarının kurum bakımındayken kurum çalışanları N.Y., A. S. , U. T. ve C. Ç. Tarafından tacize uğradıkları ve tacize uğrayan kızların bu durumu psikolog olan davacıya anlattıkları, hatta tacize maruz kalan bazı çocukların intihara teşebbüs ettiği, bu çocuklardan Y.B. İle ilgili taciz olayının davacı tarafından rapora bağlandığı, ancak diğer çocuklarla ilgili rapor tanzim edilmediği, olayın birim amirlerine şifahi olarak aktarılma ile yetinildiği, bunun haricinde başka bir işlem yapılmadığı, ... Bakım ve Sosyal Rehabilitasyon Merkezinde kalan kız çocuklarına kurum çalışanlarınca taciz yapıldığı şeklinde ... Gazetesi tarafından haber yapılması üzerine, ... Cumhuriyet Başsavcılığınca başlatılan adli soruşturma kapsamında, davacının da bilgisine başvurulduğu, davacının ise, Koruma Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri İle Bakım ve Sosyal Rehabilitasyon Merkezleri Yönetmeliğinin, 5/ e maddesine aykırı olarak, yetki almadan çocuk ve merkeze ilişkin bilgileri Genel Müdürlüğün onayı olmadan açıkladığı bu nedenle, 657 Sayılı D.M.K'nın 125/D-n maddesinde yer verilen eylemi işlediğinden 1 yıl kademe ilerlemesinin durdurulması cezasıyla cezalandırılması gerektiği, yine davacının, Yönetmeliğin 16/ğ maddesinde yer verilen düzenlemeye uymayarak, 657 Sayılı D.M.K'nın 125/D-n

maddesinde yer verilen fiili işlediği, bu nedenle 1 yıl kademe ilerlemesinin durdurulması cezasıyla cezalandırılması gerektiği, ayrıca, Türk Ceza Kanunun 280. Maddesi uyarınca, sağlık çalışanının suçu bildirmemesi kapsamında, verilen görev ve talimatları kasten yapmamak," fiilini işlediği, bu nedenle de 1 yıl kademe ilerlemesinin durdurulması cezasıyla cezalandırılması gerektiği, belirtilip toplamda davacıya üç kez ayrı ayrı 1 yıl süreyle kademe ilerlemesinin durdurulmaması cezasının önerildiği, getirilen teklif doğrultusunda bu cezaların verilmesi üzerine ... İdare Mahkemesinde işlemin iptali için davanın açıldığı anlaşılmıştır.

Dava konusu olayda, ... Bakım ve Sosyal Rehabilitasyon Merkezinde kalan, E. K., Y. B., M. E., isimli kız çocuklarının kurum bakımındayken, kurum çalışanları N.Y., A. S. , U. T. ve C. Ç. tarafından elle ve öpülmek suretiyle tacize uğradıklarını davacıya anlattıkları halde davacının bu çocuklardan sadece Y.B. İle ilgili rapor hazırlayıp durumu Kurum Müdürüne aktardığı, ancak diğer çocuklarla ilgili rapor tanzim etmediği ancak, Kurum Müdürüne şifahi olarak bilgi verdiği, nitekim davacı tarafından da Y.B. Dışındaki çocuklarla ilgili rapor tanzim edilmediğinin sadece şifahi bilgi verildiğinin kabul edildiği, ... Bakım ve Sosyal Rehabilitasyon Merkezinde kalan kız çocuklarına kurum çalışanları tarafından taciz yapıldığı yönünde ... Gazetesi tarafından haber yapılması üzerine başlatılan adli soruşturma kapsamında, davacının da bilgisine başvurulduğu, davacının da anılan tahkikat kapsamında ifade verdiği, anılan ifadesiyle ilgili olarak da Genel Müdürlüğe bilgi verilmediği görülmüştür.

Dava konusu disiplin cezalarından, ... Bakım ve Sosyal Rehabilitasyon Merkezinde kalan kız çocuklarına kurum çalışanlarınca taciz yapıldığı şeklinde ... Gazetesinde haber yapılması üzerine başlatılan Adli Soruşturma kapsamında, davacının da bilgisine başvurulduğu, davacının da Koruma Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri ile Bakım ve Sosyal Rehabilitasyon Merkezleri Yönetmeliğinin, 5/ e maddesine aykırı olarak, yetki almadan çocuk ve merkeze ilişkin bilgileri Genel Müdürlüğün onayı olmadan açıkladığı, bu nedenle, 657 Sayılı D.M.K'nın 125/D-n maddesinde yer alan fiili işlediğinden uygulanan ceza ile ilgili olarak; toplumda infial uyandıran bir olayla ilgili yapılan ve yasal olarak gizli olması gereken adli soruşturma kapsamında, davacının vermiş olduğu ifade ve bu ifade içeriğindeki bilgilendirmelerin, Genel Müdürlüğün onayı alınmadan yapıldığı belirtilerek bu durumun "verilen görev ve emirleri kasten yapmamak," şeklinde değerlendirilerek davacıya 1 yıl süreyle kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilmesine karşın, anılan fiilin "verilen görev ve emirleri kasten yapmamak," mahiyetinde değerlendirilemeyeceği, zira, bu durumun soruşturmanın gizliliği ilkesinin doğal bir sonucu olduğu, üstelik, Yönetmelik 5/(e) maddesinde, ifade edilen " Merkez ve çocuklar hakkında, yazılı ve görsel yayın araçları ile yapılacak haber, duyuru, afiş hazırlamak, araştırma yapmak ve çocuklar hakkında her türlü bilgi vermek, çocukların da

görüşü alınmak suretiyle Genel Müdürlüğün onayına tabidir. " düzenlemenin adli soruşturmayı kapsamadığı, aksi yönde değerlendirmenin adli soruşturmanın gizliliği ilkesine aykırı olacağı, çünkü, soruşturmanın gizliliği ilkesi yasal bir müessese iken (Ceza Muhakemesi Kanununun 157. maddesi) merkez ve çocuklarla ilgili bilgi vermenin Genel Müdürlük onayına tabi tutulması Yönetmelikle getirilen bir düzenleme olduğu, haliyle normlar hiyerarşisi açısından yasal müessesenin öncelikle uygulanması gerektiği, zaten Türk Ceza Kanununun, 280. maddesi uyarınca, görevini yaptığı sırada bir suçun işlendiği yönünde bir belirti ile karşılaşan davacının bu durumu yetkili makamlara bildirmediği gerekçesiyle idarece disiplin müeyyidesine tabi tutulduğu, aynı suç kapsamında yürütülen adli soruşturmada davacı tarafından verilen ifade ve bilgilendirmelerin Genel Müdürlüğün onayı alınmadan yapıldığı gerekçesiyle disiplin müeyyidesine tabi tutulmasının ise, idare açısından bir çelişki oluşturduğu hususları dikkate alındığında, çocuk ve Rehabilitasyon Merkezine ilişkin bilgileri Genel Müdürlüğün onayı olmadan, açıkladığı gerekçesiyle 657 Sayılı Kanunun 125/D-n maddesi uyarınca davacıya verilen 1 yıl süreli kademe ilerlemesinin durdurulması cezasında hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna varılarak, idari işlemin iptaline ilişkin Danıştay yolu açık olmak üzere karar verildiği" taraflarca Danıştay yasa yoluna başvurulduğu, Danıştay tarafından ise kararın onanmasına karar verildiği görülmektedir (Danıştay Kararı: 12.D.,E.2016/6269, K.2020/218, T:16/01/2020).

3.1.8. Başvuru Yollarının Gösterilmesi İlkesi

Anayasa'nın 125. Maddesinde idarenin bütün fiil ve işlemlerine karşı yargı yollarının açık olduğu, 40. Maddesinde ise devlet, işlemlerinde ilgili bireylerin hangi yasa yollarına ve mercilerine başvuracağını ve sürelerinin belirtilmek zorunda olduğu hükümler yer almaktadır. İlgili Kanun maddeleri uyarınca kamu görevlilerine disiplin cezaları verilmesi halinde ilgili cezanın öncelikle tebliğ edilmesi, tebligatta verilen cezaya karşı ne kadar süre içerisinde, hangi yasa yoluna ve hangi merciye başvurulması gerektiği hususlarının ayrı ayrı belirtilmesi gereklidir.

Danıştay, "başvuru yollarının gösterilmesi" prensibini idari makamlarca yerine getirilmesi gerekli olan bir sorumluluk olarak belirtmektedir. Emsal Danıştay kararları uyarınca verilen disiplin cezalarında itiraz yahut yasa yolunun süresi ve mercii gösterilmemişse bu durum tek başına disiplin cezalarını hukuka aykırı hale getirmeyecektir. İlgili kişinin bu nedenle dava açma süresini kaçırmaması halinde ise hak arama özgürlüğünün kısıtlanması ile hukuk devleti olmanın gerekliliği olan idarenin denetiminin engellenmesi sonuçlarını oluşturmaktadır.

Emsal Danıştay kararlarında da bu ilke üzerinde durulmuş olup emsal kararlarla açıklamak gerekirse “Dosyanın incelenmesinde; davacı tarafından, 4733 sayılı Kanunun 8. maddesi uyarınca davacıya ait işyerindeki ... eşyalara el konulmasına dair 13.12.2013 tarihli ... Emniyet Müdürlüğü işleminin iptali istemiyle açılmıştır. İdare Mahkemesi'nce yapılan yargılama neticesinde; 4733 sayılı Kanun uyarınca hükmedilen idari müeyyidelere yönelik dava açma sürelerinin ilgili işlemin taraflara tebliği tarihinden itibaren 15 gün içinde olduğu hususlarının özel olarak düzenlendiği, davanın ise 21.04.2014 tarihinde açıldığı, dava konusu işlemin ise 19.02.2014 tarihinde davacıya tebliğ edildiği, idari yaptırım olan el koyma işleminin ertesi gününden itibaren 15 gün içerisinde dava açılması gerekli olmasına rağmen, davacı tarafından dava açma süresi geçtikten sonra davanın açıldığı kanaatine varılarak davanın süre yönünden reddine karar verilmiştir. Bu karar davacı tarafından temyiz edilmiştir.

Anayasanın 40. Maddesinde açıkça ilgili şahısların hangi mercilere başvurabilecekleri, hangi kanun yollarına götürebilecekleri ve sürelerinin ayrıntılı ve detaylı olarak belirtilmesi gerektiği hususlarının belirtilmesine rağmen, davalı idare tarafından davacı aleyhine hükmedilen idari işlemin davacıya tebliği aşamasında, davacı tarafa gönderilen ... tarihli idare işleminde Sulh Ceza Mahkemesine 15 günlük yasal süre içerisinde başvurabileceği hususlarının gösterildiği anlaşılmaktadır. Ancak idare tarafından hükmedilen idari işlemde kanun yolunun ve süresinin yanlış gösterildiği, bu suretle Anayasamızda yer verilen ve idarenin sorumluluğunda olan doğru bilgilendirme yükümlülüğüne aykırı davranıldığı, aynı zamanda davacının hak arama özgürlüğünün de ihlal edilmiş olduğu, bu ilkeler ve açıklamalar neticesinde her ne kadar idari işlem davacıya tebliğ edilmiş ise de tebliğ tarihinden itibaren yasal dava açma süresi işlemeye başlayamayacaktır. Bu nedenle davacının öğrenme tarihi olarak beyan ettiği ve davanın açıldığı tarihin tebliğ tarihi kabulü ile davanın yasal sürede açıldığının kabulüne varılarak, ilk derece mahkemesince yasal sürede açılan dava yönünden davanın esasına girilerek dosyanın incelenmesi ile karar verilmesi gerektiği” gerekçeleriyle ilk derece mahkemesi tarafından hükmedilen davanın süre nedeniyle reddine ilişkin kararın kaldırılmasına karar verilmiştir (Danıştay Kararı: 13.D.,E.2015/50, K.2018/357, T.09/02/2018).

3.1.9. Lehe Olan Hükümler Uygulanır İlkesi

Disiplin suçu işlendikten sonra disiplin kanununda değişiklik yapılması halinde aleyhine soruşturma açılan kamu görevlisine lehe olan kanun hükümleri uygulanması gereklidir. Bu durum hukukun genel ilkeleri arasında yer almaktadır (Kaya, 2005, s. 68). Üstelik Anayasa'nın 38. Maddesinde de aynı şekilde "*kimse, işlendiği zaman yürürlükte*

bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz; kimseye suçu işlediği zaman kanunda o suç için konulmuş olan cezadan daha ağır bir ceza verilemez" hükmü ile düzenlenmiştir.

Bu prensip gereğince kamu personeli tarafından disiplin suçunun işlendiği tarihten sonra disiplin kanunlarında meydana gelen değişiklikler ile ilgili disiplin suçuna uygulanacak cezanın hafifletilmesi halinde son değişikliğin uygulanması gerektiği, cezanın ağırlaştırılması halinde ise lehe olan kanun hükmünün uygulanması prensibi gereğince değişiklik öncesi cezanın yaptırım olarak uygulanması gerekmektedir.

Emsal Danıştay kararlarında da bu ilke üzerinde durulmuş olup emsal kararlar açıklamak gerekirse “Dosyanın incelenmesinde; davacının ... İli, ... İlçesi, ... Mahallesi, 531 ada, 6 sayılı parsel üzerindeki ... YİBF nolu yapıya ilişkin olarak ... Mühendislik ...Ltd. Şti. ile aralarında imzalanmış 11/05/2009 tarihli yapı denetimi hizmet sözleşmesi bulunduğu, daha sonra söz konusu yapının mal sahibi ve müteahhidinin Ltd. Şti. olarak değiştiği; davacının ... YİBF no’lu inşaatı yapı sahibi ve yapı müteahhidi değişikliği durumunda, yapı denetim kuruluşu tarafından düzenlenmesi gereken seviye tespit tutanağının düzenlenmediği; aynı inşaat için davacı tarafından düzenlenen 22/10/2009 tarihli iş yeri teslim tutanağının ilgili idaresine 05/11/2010 tarih ve 2117 kayıt numaralı dilekçe ekinde sunulmak suretiyle süresi içinde verilmemiş olduğu nedeniyle davacının yapı denetim faaliyetinin 6 ay süre ile geçici olarak durdurulmasına 10/03/2014 tarih ve 1951 sayılı işlem ile karar verilmesi üzerine, bu işlemin iptali istemiyle bakılan davanın açıldığı anlaşılmıştır.

Davacı aleyhine yetkili mercilerce “faaliyetin durdurulması” disiplin cezasına hükmedildiği, davacı tarafca ilk derece mahkemesinde işlemin iptali için dava açıldığı anlaşılmaktadır. İlk derece mahkemesince ise; ...kanunun yeni halinde davacı yönünden lehe hükümler bulunduğundan lehe olan hükümlerin uygulanması gerektiği, davacı aleyhine hükmedilen müeyyidenin uygulanmasına sebep olan fiillerin davacı tarafından gerçekleştirildiği, başka bir anlatımla davacının görevini yasalarda belirlenen usullere aykırı olarak yaptığı, bu nedenlerle yetkili amirlerce işlemin tesis edildiği tarihlerde yürürlükte yer alan mevzuatımızdaki hükümlere göre incelemesi yapılarak mevzuata uygun olarak davacının fiillerine karşılık gelen “faaliyetin durdurulması” müeyyidesine hükmedilmesinin hukuka uygun olduğu gerekçeleriyle, ilk derece mahkemesince davanın reddine karar verilmiştir. Davacı yönünden lehe hükümlerin uygulanabilmesi için değişiklik yapılan kanun maddesinin değişiklikten önceki maddesinde belirtilen ve hükmedilen faaliyetin durdurulması müeyyidesinin uygulanmamış olması gerekmektedir. Tüm bu nedenlerle ilk derece mahkemesince dosya kapsamında yapılacak araştırma neticesinde kanunlarda belirlenen idari

cezanın uygulanması gerekip gerekmediği tespiti ile, davaya konu müeyyide davacı yönünden henüz uygulanmamışsa yahut uygulamaya başlanılmış ancak tamamlanmadıysa derhal lehe hükümlerin uygulanması kuralı gereğince davacı yönünden lehe hükümler olan ve yürürlüğe giren yasaya göre işlem tesis edilmesi gerektiğinden ilk derece mahkemesi tarafından ilgili işlemin iptaline yönelik karar verilmesi gereklidir. Ancak davacı yönünden idarece tesis edilen idari müeyyidenin tamamen uygulanması durumunda ise yürürlüğe giren yeni hükümler lehe olsa dahi bir kişi için yeniden idari müeyyide işlemi tesis edilemeyecektir. Başka bir anlatımla infazı tamamlanmış müeyyidelere lehe olan hükümlerin uygulanması mümkün olmayacağından işlemin hükmedildiği tarihte yürürlükte yer alan yasalarca uyuşmazlıkların özümlemesi gerektiği” gerekçeleri ile ilk derece mahkemesi kararının bozulması ile dosyanın iadesine karar verilmiştir (Danıştay Kararı: 6.D.,E.2022/1387, K.2022/5090, T.21/04/2022).

Yine başka emsal kararda ise; “Dosyanın incelenmesinde; ...J. Komd. Öz. Hrk. Tb. K.lığı emrinde Jandarma Uzman Çavuş olarak görev yapan davacı hakkında, 06/10/2016 tarihinde ... JÖH Tabur Komutanlığında görevli J. Uzm. Çvş. S. Ç.'ın içtima alanında Bölük Komutanı emriyle eğitim ve güçlendirme amaçlı, tek başına, teçhizatlı yürütülmesini videoya çekip sosyal paylaşım sitelerinde kamuoyunda amacı dışında algılanmasına neden olacak şekilde yayımlandığının öğrenilmesi üzerine disiplin soruşturmasına başlanıldığı, soruşturma sonucunda; davacının video sırasında söyledikleriyle mesleğin onur ve saygınlığını zedeleyici yanlış bir algı oluşmasına neden olduğuna ve bu suretle 682 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında KHK'nin 8/6-ü maddesinde yer verilen fiili işlediğine kanaat getirildiğinden davacının "meslekten çıkarma" cezası ile tecziyesinin teklif edildiği, İl Jandarma Disiplin Kurulu'nun 24/03/2017 tarih ve 2017/6 Esas sayılı kararı ile meslekten çıkarma cezası ile tecziyesine karar verildiği, ... Valiliği'nin 06/04/2017 tarihli oluru üzerine, Jandarma Genel Komutanlığı (Yüksek Disiplin Kurulu)'na hitaben yazılan 30/04/2017 tarihli yazı ile meslekten çıkarma cezası kararının değerlendirilmesinin istenildiği, bu kararın yüksek disiplin kurulunca uygun görülmesi ve İçişleri Bakanı'nın 18.08.2017 tarih ve 2017-3 sayılı onayı ile onaylanması üzerine cezanın kesinleştiği ve davacının ilişkisinin kesildiği anlaşılmaktadır.

İlgili kanun maddeleri uyarınca, ilgililerin soruşturma esnasında savunmalarının alınmasının zorunlu olmadığı, soruşturma esnasında savunmanın alınabileceği gibi yetkili disiplin amiri veya disiplin kurulunca da savunma alınabileceği, meslekten çıkarma cezalarında ise soruşturmacı tarafından savunma alınmış olsa bile yetkili disiplin kurulunca ilgiliye savunmaya ilişkin mevzuatta öngörülen hakları da hatırlatılmak suretiyle ilgilinin savunmasının alınmasının gerektiği, meslekten çıkarma cezalarında yetkili disiplin kurulunun il jandarma

disiplin kurulu olduğu, Jandarma Genel Komutanlığı Yüksek Disiplin Kurulunun kararının ise il jandarma disiplin kurulu kararına ilişkin görüşü olduğu, bu nedenle ilgilinin savunmasının il jandarma disiplin kurulu tarafından alınmasının gerektiği, Jandarma Genel Komutanlığı Yüksek Disiplin Kurulunca ayrıca savunma alınmasına gerek olmadığı sonucuna varılmaktadır.

İdare mahkemesince, davacının soruşturma aşamasında usulüne uygun savunmasının alınmadığı, daha sonra tebliğ edilen savunma istem yazısının usulüne uygun ilk savunmaya yönelik olarak değerlendirilmesi gerektiği, bu kapsamda "son savunma" olarak değerlendirilecek nitelikte ayrıca sözlü ve yazılı savunma yapması konusunda yeniden çağrı düzenlenmediği ve son savunmalarının alınmadığı gerekçesiyle işlemin iptaline karar verilmiş ise de; davacıya 28/02/2017 tarihinde tebliğ edilen ... Valiliği İl Jandarma Disiplin Kurulu Başkanlığı'nın 28/02/2017 tarih ve 2017/608231 sayılı ve savunma konulu yazısı ile davacıdan usulüne uygun olarak savunmasının istenildiği, davacı tarafından savunmasının verildiği, ... İl Jandarma Disiplin Kurulu'nun 24/03/2017 tarih ve 2017/6 Esas sayılı kararı ile de davacının meslekten çıkarma cezası ile tecziyesine karar verildiği, davacıya mevzuatta öngörülen usule uygun olarak savunma hakkının kullandırıldığı görölmektedir.

Olayda; davacıya isnat olunan eylemin dosyada yer alan tahkikat raporu ve davacının kendi ifadesindeki ikrarı ile de sabit olduğu açıktır. Davacı tarafından; eylem tarihinden sonra yürürlüğe giren KHK uyarınca hakkında meslekten çıkarma cezası uygulandığı iddia edilmekte ise de, 682 sayılı KHK'nın dava konusu işlem tarihinde yürürlükte olan Geçici 1. maddesinin 2. Fıkrası uyarınca işlem tesis edilmiş olduğu, dava devam ederken yürürlüğe giren 682 sayılı KHK'nın Kabulüne Dair 7068 sayılı Kanun'un Geçici 1. maddesinin 18/10/2018 tarih ve 7148 sayılı Kanun'un 45. maddesi ile değişik 2. fıkrasında; 682 sayılı KHK'nın yürürlüğe girdiği 23/1/2017 tarihinde devam etmekte olan disiplin soruşturmaları ile ilgili olarak; Bu Kanun yürürlüğe girmeden önce personelin tabi olduğu disiplin mevzuatının ceza hükümleri ile bu Kanun'un ceza hükümlerinin farklı olması halinde personelin lehine olan hükümlerin uygulanacağı düzenlendiğinden; eylem tarihi itibarıyla davacının tabi olduğu 6413 sayılı T.S. K Kanunu'nun 20/1-c maddesi ve işlem tarihi itibarıyla 682 sayılı KHK'nın 8/6-ü maddesi davacının sabit olan eyleminin meslekten çıkarma cezası ile tecziyesini düzenlemiş olduğundan bu hususun dava konusu işlemi tek başına sakatlamayacağı, davacının meslekten çıkarma cezasına ilişkin işlemin hukuka uygun olduğu" gerekçeleri ile istinaf başvurusunun kabulüne yönelik ... 1. İdare Mahkemesi'nin 25/10/2018 gün ve E:2017/3110, K:2018/1713 sayılı ilamının kaldırılmasına, davanın reddine karar verilmiştir (Erzurum Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesinin E.2019/410, K.2020/223, T: 28/02/2020).

3.1.10. Tek Fiile Tek Ceza Verilmesi İlkesi

Ceza hukuku alanına konu olan "tek eyleme tek ceza verilmesi" ilkesi disiplin alanında da dikkate alınan ve uygulanan bir prensiptir (Gözler, 2017, s. 660). Bu ilke uyarınca bir eylem birden fazla disiplin suçu kapsamına girebilmekte ise de aleyhine soruşturma başlatılan kamu personeline bu cezalardan en ağır olanı uygulanmaktadır. Bir örnek ile açıklamak gerekirse, bir eylem hem uyarma hem kınama cezası kapsamına girmekte ise kamu personeline uyarma ve kınama cezasının her ikisi aynı anda verilemeyecektir. Ceza hukukunda belirlenmiş olan fikri içtima ilkeleri bu durumlarda uygulanarak kamu personeline de belirlenmiş olan disiplin cezalarından hangisi ağır ise onun uygulanması gerektiği hususları dikkate alınarak kınama cezası uygulanmalıdır (Akyılmaz vd., 2017, s. 773).

Kamu personeli tarafından işlenen bir eylem aynı anda hem disiplin müeyyidesi hem de cezai müeyyide oluşturabilir. Böyle bir durumda kamu görevlisine disiplin cezası ile aynı zamanda cezai bir müeyyide uygulanabilir. Bu durum "Tek Fiile Tek Ceza Verilmesi" prensibine de aykırılık teşkil etmeyecektir (Odyakmaz vd., 2015, s. 231).

Emsal kararlarda da bu ilke üzerinde durulmuştur. Emsal kararlar açıklamak gerekirse; "Dava dosyasının incelenmesinden; davacı tarafından, polis olarak çalışmakta iken, işletmecilik yapan şahıs tarafından işletmeciliğini yaptığı kafenin görüntülerini cep telefonuna çeken ve kendisini polis olarak tanıtan şahsın bu görüntüleri işleme koymamak için kendisinden para talep ettiği beyanıyla yapmış olduğu başvuru sonucunda Cumhuriyet Savcılığınca yapılan incelemede söz konusu görüntü kaydı karşılığında para isteyen şahsın davacı olduğunun tespit edilmesi üzerine disiplin soruşturmasına başlanıldığı, soruşturması neticesinde yetkili amirlerce davacı hakkında 7068 sayılı Kanunun 8/6. fıkrasının 4 bendinde yer alan fiilleri işlediğinden bahisle ayrı ayrı "meslekten çıkarma" disiplin cezası ile cezalandırılmasına karar verildiği, verilen kararın iptali için ilk derece mahkemesinde dava açıldığı anlaşılmaktadır.

Uyuşmazlığın esasının çözümlenmesinde ortada tek bir fiilin bulunup bulunmadığı hususunun çözümü önem arz etmektedir. Zira hukukun genel ilkelerinde de tek eyleme tek ceza verilmesi esası benimsenmektedir. Ceza alanında hakim olan "ne bis in idem" diğer bir söyleyişle "tek eyleme tek ceza verilmesi" prensibi disiplin alanında da uygulanan bir prensiptir. Bu ilke ile anlatılmak istenilen açıkça şudur: Bir eylem bazen birden fazla disiplin suçu kapsamına girebilmektedir. Örneğin bir eylem hem kınama hem de uyarma cezasına hükmedilmesini gerektirecek kapsamda olabilir. Böyle durumlarda memura iki ceza aynı anda verilemeyecektir. Ancak memur tarafından işlenen eylem hem ceza alanında yaptırım hem de disiplin alanında yaptırım içerebilmektedir. Bu gibi durumlarda memura ceza hukuku

anlamında müeyyide dışında disiplin hukuku anlamında disiplin müeyyideleri uyulabilmektedir. Bu durum söz konusu ilkeye aykırılık teşkil etmeyecektir. Dolayısıyla ilkenin uygulanmasında tek fiilin çözümlenmesi önem arz etmektedir. Zaman ve mekan hususunda aralarında bağ olan ve birbirlerini sıkı sıkıya takip eden fiillerin tek eylem olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Uyuşmazlık konusu davada, davacı hakkında yukarıda bahsedilen suçu işlediği gerekçesiyle meslekten çıkarma cezasına hükmedilmiş ise de davacının kafeye gittiğinde oradaki hukuka aykırı fiilleri telefona kaydettiği ve kafe sahiplerinden para istediği ve asıl amacının para koparmak olduğunun anlaşıldığı, davacıya *"Yetkisini veya nüfuzunu kendisine veya başkalarına çıkar sağlamak amacıyla ya da kin ve dostluk gibi nedenlerle kötüye kullanmak"* hükmü kapsamında meslekten çıkarma cezasının verildiği, yapılan eylemlerin tek bir fiil olarak kabulünün gerekeceği ve bu nedenle de tek bir ceza uygulanması gerektiği aksi takdirde bu durumun mükerrer ceza verilmesi sonucunu doğuracağı, dolayısıyla iç içe geçen aynı fiilleri kapsamında davacıya tek ceza verilmesi gerekirken, 7068 sayılı Kanunun 8/6 - 1 bendi kapsamında da ceza verilmesinde hukuka uyarlık bulunmadığı, davacının davasının reddine karar veren ilk derece mahkemesinin hükmünde ise hukuki isabet görülmemiştir." Gerekçesi ile Bölge İdare Mahkemesi tarafından ilk derece mahkemesinin kararının kaldırılmasına karar verilmiştir (Erzurum Bölge İdare Mahkemesi Kararı: 4.D.,E.2022/1176, K.2023/1170, T.21/12/2023).

Yine başka bir emsal kararda, "Dava dosyasının incelenmesinde; davacının ... İl Emniyet Müdürlüğünde polis olarak çalışmakta iken 07/12/2019 tarihinde görevli olduğu polis lojmanları zırhlı noktasında yapılan denetimde; haber merkezi tarafından alınan telsiz çevrimine katılmadığı, iki sandalyeyi birleştirmek suretiyle uyur vaziyette olduğu, kılık kıyafetinin dağınık olduğu ve silah ve palaskasının üstünde olmadığı tespit edilmesi sonucunda hakkında disiplin soruşturmasının başlatıldığı, soruşturma neticesinde ... Valiliği İl Polis Disiplin Kurulunun 18/12/2020 tarih ve 2020/259 sayılı işlemiyle 7068 sayılı Kanunun 8/3-a-13. Maddesinde yer verilmiş olan fiili işlediğinden bahisle 3 gün maaş kesimi cezası ile tecziye edilmesine karar verildiği, davacı tarafından işlemin iptali için dava açıldığı anlaşılmaktadır.

Dava konusu işlem bir bütün olarak incelendiğinde; davacı hakkında tesis edilen 2 adet disiplin cezasını (hem davacının 3 gün maaş kesimi cezası ile cezalandırıldığı hem de 16 ay süreli durdurma cezası ile cezalandırıldığı) konu aldığı, işbu davanın konusunu ise davacının nöbet esnasında haber merkezi tarafından alınan telsiz çevrimine katılmadığından "Görevde kayıtsızlık göstermek, görevi savsaklamak veya geçerli bir özrü olmaksızın belirtilen sürede bitirmemek" fiilini işlediğinden bahisle 3 gün maaş kesimi cezası ile tecziye edilmesi işlemi

oluşturmaktadır. Davacının aynı tarihte tuttuğu nöbet esnasında uyuduğundan bahisle 16 ay uzun süreli durdurma cezası ile tecziye edildiği de dava konusu işlemde anlaşılmaktadır. Davacı tarafından uyuduğundan bahisle hakkında tesis edilen 16 ay uzun süreli durdurma cezası işlemine karşı Mahkeme nezdinde dava açıldığı ve Mahkemenin 30/12/2021 tarih ve E:2021/1229, K:2021/2114 sayılı kararında belirtilen "... özel önem atfeden nöbet görevi esnasında talimatlara aykırı davranışta bulunan ve görevi sırasında uyuduğu anlaşılan davacının üzerine atılı eylemin gerçekleştiği anlaşıldığından..." gerekçeyle davanın reddine karar verilmiştir.

Uyuşmazlığın esasının çözümlenmesinde ortada tek bir fiilin bulunup bulunmadığı hususunun çözümü önem arz etmektedir. Zira hukukun genel ilkelerinde de tek fiile tek ceza verilmesi esası benimsenmektedir.

Uyuşmazlığa bakıldığında; davacının 07/12/2019-08/12/2019 tarihlerinde saat 19:00-07:00 saatleri arasında Eski Polis Lojmanları zırlı noktasında nöbet tuttuğu esnada uyuduğundan dolayı telsiz çevrimlerine katılmadığından davacının uyuması ile telsiz çevrimlerine katılmamasının iç içe geçmiş olması ve birbirini izlemesi fiillerin aynı zaman diliminde meydana gelmiş olması ve fiiller arasında kopukluk bulunmaması, davranışların tek bir eylem olarak kabul edilmesi gerekeceği, yine bu nedenle tek bir yaptırım uygulanabileceği, davacının eyleminin bu noktalar dikkate alınarak değerlendirilmesi ve eylemine karşılık kanunda belirtilen en ağır müeyyidenin uygulanması gerektiği, davacının olay kapsamında ağır nitelikte olan 16 ay uzun süreli durdurma cezası ile cezalandırılmış iken ayrıca 3 gün maaş cezası ile cezalandırılması işleminde hukuka uyarlık bulunmadığı sonuç ve kanaatine varılmıştır." ilk derece mahkemesi tarafından işlemin iptaline yönelik kararın Bölge İdare Mahkemesince onanmasına karar verilmiştir (Erzurum Bölge İdare Mahkemesi Kararı: 4.D.,E.2022/975, K.2023/1009, T.30/11/2023).

3.1.11. Disiplin Soruşturmasının Bağımsızlığı İlkesi

Kamu personeli tarafından işlenen eylemler disiplin cezasına konu olabileceği gibi bazen ceza soruşturmasına da konu olabilir. Başka bir deyişle işlenen eylem aynı anda disiplin yaptırımını niteliğinde olacağı gibi cezai yaptırım niteliğinde de olabilir (Adalet Bakanlığı Ceza İşleri Genel Müdürlüğü, 2014, s. 4). Nitekim bu durum 657 sayılı D.M.K' nın 125. maddesinin son fıkrasında "*yukarıda yazılı disiplin kovuşturmasının yapılmış olması, fiilin genel hükümler kapsamına girmesi halinde, sanık hakkında ayrıca ceza kovuşturması açılmasına engel teşkil etmez* " şeklinde belirtilmiştir. Ayrıca bahsedilen bu durum 657 sayılı D.M.K' nın 131.

Maddesinde de disiplin soruşturmalarının ceza soruşturma ve kovuşturmalarından bağımsız olduğunun göstergesidir.

İlgili kanun maddesinde her ne kadar ceza yargılaması ile disiplin soruşturmasının bağımsız olduğu, birbirlerine engel teşkil etmeyecekleri belirtilmiş ise de ceza yargılamasında verilen hükmün niteliği ve sebebi disiplin soruşturmasını etkileyebilmektedir. Özellikle ceza yargılaması neticesinde verilen beraat kararının verilme sebebi disiplin soruşturması açısından önemli niteliğe sahiptir. Beraat kararının delil yetersizliğinden verilmesi halinde disiplin cezası verilebilecekken, suç unsurlarının oluşmaması sebebiyle verilen beraat kararı sonucunda kişinin ilgili suçu işlemediği sabit olduğundan ve ispatlandığından aleyhine disiplin cezası verilmesi hukuka aykırılık teşkil edecektir.

Danıştay'ın emsal kararlarında da bu ilke üzerinde durulmuş bir emsal kararla açıklamak gerekirse; “Dava dosyasının incelenmesinden, ... Çocuk ve Gençlik Merkezi müdürü olarak çalışan davacının hakkında ... Bakım ve Sosyal Rehabilitasyon Merkezinden defalarca kız çocuklarının kaçırıldığı, kaçmalarına göz yumduğu, kız çocuklarının kaçışlarının kuruluştaki organize edildiği, bazen müdürler tarafından kaçmalarının sağlanması için emir verildiği, çocuklar hastane gezi gibi bahanelerle kuruluştan çıkarılıp uygun bir yerde kaçmaları sağlandıktan sonra sanki kendileri kaçmış gibi tutanaklar tutulduğu ve polisler de olayların bu şekilde anlatıldığı, kuruluştaki bulunan çocukların büyük bir çoğunluğunun sokaklarda, barlarda ve gece kulüplerinde çalıştığı, kuruluştaki bazen çocukların dövüldüğü, ceza olsun diye akşam yemeği verilmediği, kuruma gelen çocuklara pislik, hayat kadını olarak bakıldığı yada zamanla hayat kadını olacaklarına ilişkin anlayışın olduğu, kuruluş çalışanlarının çoğunun ahlak seviyesinin düşük olduğu, bir çoğunun eşini aldattığı, bazılarının cinsel tercihlerinin farklı olduğu, hatta bazılarının dışarıda fuhuş yaptığına ilişkin şikayet dilekçesi üzerine başlatılan soruşturma neticesinde, davalı idare denetçilerince düzenlenen 12.02.2012 tarih ve 40/01-2014/03-02 sayılı soruşturma raporunda, özetle; kuruluştaki çalışan bazı personelin çocukların gıyabında pislik, namussuz, o...u, geri zekalı gibi çocukları küçük düşürücü ve ahlaksız olarak nitelendiren bir takım ifadeler kullanıldığı, bazı personelin söylemleri ile kuruluşun olumsuz nitelendirildiği, yine bazı personelin gerek çocuklar hakkındaki konuşmalarında gerekse de iş arkadaşları ile ilgili yapmış oldukları konuşmalarında son derece ahlaksız ve seviyesiz ifadeler kullandıkları kuruluşa gelen kızların aileleri nezdinde kuruluş hakkında olumsuz imaj verdikleri, söz konusu ifadelerin çocukların bulunduğu bir kuruluştaki kabul edilmesinin mümkün olmadığı gibi iş ve kamu ahlakına da yakışmadığı, kuruluştaki çalışan personelin çocukların gıyabında yaptığı bu tür ahlaksızca ifadelerin tasvip edilemez olduğu, ayrıca bu tip nitelendirmelerin sosyal hizmet kuruluşunun itibarını zedeleyen ve toplumda olumsuz

değerlendirmelere yol açabileceği, nitekim bu tür ifadelerin medya organlarının eline geçmesi sonucunda kurum ve kuruluşun zan altında kaldığı, kuruluştaki kalan çocukların ailelerinde infiale neden olduğu, bu bağlamda kuruluşa kerhane nitelendirmesi yapan davacının 657 sayılı Yasa'nın 125/C-1 maddesi uyarınca "1/8 Oranında Aylıktan Kesme" cezası ile cezalandırılması teklifinin getirildiği, bunun üzerine, daha önce kınama cezasının da bulunduğu gözetilerek 03.04.2014 tarih ve 52855 sayılı işlem ile "1/8 Oranında Aylıktan Kesme" cezası ile cezalandırılmasına karar verildiği, bu işlemin iptali istemiyle de ... İdare Mahkemesinde bakılan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Dava konusu olayda, soruşturma raporu eki bilgi ve belgelerden davacının müdür olarak görev yaptığı kuruluş için, bir görüşme esnasında gayri ciddi bir şekilde söz konusu rapora konu edilen kuruluştaki kalan kız çocuklarına ilişkin adli soruşturmaya da konu olan söylem ve olayları zımnen kabul edici mahiyette kerhane nitelendirmesinde bulunduğu, bir başka ifade ile yöneticisi olarak halihazırda görev yaptığı ve toplumsal amacı gereği son derece hassasiyet taşıdığı tartışmasız olan bir sosyal hizmet kuruluşunu toplum nezdinde aşağılayıcı ve seviyesiz bir biçimde ifade etmek suretiyle devlet memurunun güven ve itibar duygusunu zedeleyecek düzeyde eylemde bulunduğu sonucuna varılmıştır. Bu durumda, yöneticisi olarak görev yaptığı sosyal hizmet kuruluşuna olan güveni gerek söylem gerekse tavır ve davranışları ile en üst seviyede tutması gerektiği tartışmasız olan davacının, görev yaptığı kuruluş için aksi yönde söylemde bulunmak suretiyle üzerine atılı bulunan fiili işlediği soruşturma raporuyla sabit olan davacının, eylemine uyan "1/8 Oranında Aylıktan Kesme" cezası ile cezalandırılmasına yönelik kurum işleminin iptaline yönelik davacı tarafından açılan dava ilk derece mahkemesince reddedilmiştir. Davacı tarafca ceza mahkemesince beraat kararı verildiği gerekçeleri ile işlemin iptalinin gerektiği savunmasında bulunularak Danıştay'da temyiz yasa yoluna başvurulmuştur. Disiplin uygulanmaları ile ceza uygulamaları arasında kapsam, usul, amaç ve sonuçlar yönünden farklılıklar bulunmaktadır. Bu nedenle yasalarımızda disiplin uygulamaları ile ceza uygulamaları farklı ve ayrı kısımlarda yer verilmiş olup bu uygulamaların birbirini etkilemesini önleyici olabilmesi için 657 sayılı DMK'nın 131. maddesinde düzenlemeye açıkça yer verilmiştir. Kanunlarımızda açıkça belirtildiği üzere disiplin soruşturmaları ve yargılamaları ile ceza soruşturmaları ve kovuşturmalarından bağımsızdır. Tüm bu hususlar bütün olarak değerlendirildiğinde ceza soruşturmaları ya da kovuşturmaları esnasında kullanılamayan delillerin disiplin soruşturmaları ya da kovuşturmalarında kullanılmasında hukuka aykırılık bulunmadığı gibi bu durumu yasaklayan herhangi bir düzenlemede mevcut değildir. Bu suretle Danıştay tarafından incelenen ilk derece mahkemesinin kararın hukuka uygun olduğu kanaati ile davacının temyiz nedenlerinin ilk derece mahkemesinin kararının bozulmasını

gerektilmediği” gerekçeleri ile ilk derece mahkemesinin kararının onanmasına karar verilmiştir (Danıştay Kararı: 12. D., E. 2016/2352, K.2019/10302, T.18/12/2019).

3.1.12. Eşitlik İlkesi

Disiplin suçlarında kamu görevlisinin statüsü, kişisel durumu, ekonomik ve sosyal statüsü önem arz etmemektedir. Farklı kamu personeli tarafından işlenen benzer nitelikteki disiplin suçlarına yönelik eylem ve davranışlar karşısında kişilerin aynı disiplin cezası ile cezalandırılmaları esastır. Bu yönüyle disiplin cezalarında eşitlik ilkesi hakimdir (Kaya, 2005, s. 77). Nitekim Anayasa'nın 10. maddesinin son fıkrasında, "*Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar*" hükmü yer almaktadır. Bu suretle eşitlik ilkesi, disiplin cezalarında da uygulanan anayasal bir ilke statüsündedir.

Danıştay'ın emsal kararlarında da bu ilke üzerinde durulmuştur. Bir örnekle açıklamak gerekirse, "... Adliyesinde zabıt katibi olarak görev yapmakta olan davacı hakkında, üzerinde gizlilik kararı bulunan dosyanın fotokopisini gizlice çektirerek bir avukata verdiği iddiasıyla ilgili olarak başlatılan disiplin soruşturması üzerine hazırlanan raporda, davacının anılan fiili işlediğinin sabit olduğu belirtilmiştir. Bunun üzerine Adalet Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulu'nun 03/03/2010 tarih ve 71 sayılı kararı ile davacının 657 sayılı Kanun'un 125. maddesinin birinci fıkrasının (E) bendinin (g) ve (h) alt bentleri uyarınca "Devlet memurluğundan çıkarma cezası" ile cezalandırılmasına karar verilmiştir.

Davacının meslekten çıkarma cezasıyla cezalandırılmasına ilişkin dava konusu işlemin iptaline yönelik açılan davada, ... 2. İdare Mahkemesinin 30/09/2010 tarihli, E:2010/411, K:2010/925 sayılı kararıyla, işlemin iptaline karar verilmiş; bu karar, Danıştay Onikinci Dairesinin 31/10/2012 tarihli, E:2011/782, K:2012/7206 sayılı kararıyla bozulmuş; bunun üzerine anılan Mahkemenin 23/05/2013 tarihli, E:2013/859, K:2013/624 sayılı kararıyla, bozmaya uyularak davanın reddine karar verilmiş; söz konusu karar, Danıştay Onikinci Dairesinin 12/02/2014 tarihli, E:2013/9119, K:2014/696 sayılı kararıyla onanmış; bu karara karşı davacının karar düzeltme istemi de Danıştay Onaltıncı Dairesinin 13/04/2016 tarihli, E:2015/9762, K:2016/2607 sayılı kararıyla reddedilmiştir. Bu arada, davacının meslekten çıkarma cezasıyla cezalandırıldığı Adalet Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulunun 03/03/2010 tarih ve 71 sayılı kararında; ... Adliyesinde mübaşir olarak görev yapan M.Ö hakkında da, davacı ile birlikte aynı suçu işlediğinden bahisle yine 657 sayılı Kanun'un 125. maddesinin birinci fıkrasının (E) bendinin (g) ve (h) alt bentleri uyarınca "Devlet memurluğundan çıkarma cezası" tesis edilmiştir. Anılan cezanın iptali istemiyle açılan davada, ... 2. İdare Mahkemesinin

30/09/2010 tarihli, E:2010/412; K:2010/924 sayılı kararıyla işlemin iptaline karar verilmiş; bu karar, Danıştay Onikinci Dairesinin 12/02/2014 tarihli, E:2010/9505, K:2014/693 sayılı kararıyla bozulmuş; davacının bu kararın düzeltilmesi istemi, Danıştay Beşinci Dairesinin 13/10/2016 tarihli, E:2016/18327, K:2016/4523 sayılı kararıyla kabul edilerek, Daire kararı kaldırılmış ve Mahkeme kararı gerekçeli olarak onanmıştır.

Davacı tarafından; aynı suç işlediklerinden bahisle aynı işlemle meslekten çıkarılmasına karar verilen M.Ö hakkındaki meslekten çıkarma işlemine ilişkin yargısal süreç lehine sonuçlanırken, kendisinin meslekten çıkarılması işlemi ile ilgili yargısal sürecin aleyhine sonuçlandığı gerekçesiyle, meslekten çıkarılması işlemine ilişkin olarak ... 2. İdare Mahkemesince verilen 23/05/2013 tarihli, E:2013/859, K:2013/624 sayılı davanın reddi yolundaki ilamın yargılamanın yenilenmesi yoluyla kaldırılması ile dava konusu meslekten çıkarma cezasının iptaline karar verilmesi istemiyle, temyizen incelenen dava açılmıştır.

Adliyede katip olarak çalışmakta olan davacı tarafın devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırılmasına yönelik yetkili amirlerce hükmedilen kararın iptali ve özlük ve parasal hak kayıplarının tazmini istemiyle ilk derece mahkemesinde dava açıldığı, davacının talebinin reddine hükmedildiği, verilen kararın kesinleştiği, davacı ile aynı suç isnadı kapsamında disiplin soruşturması geçirerek dava konusu disiplin cezası ile cezalandırılan diğer memur hakkında açılan davada ise, ilk derece mahkemesince davanın kabulüne, söz konusu olan işlemin iptaline, işlem sebebiyle uğranılan özlük ve parasal hak kayıpların davacıya ödenmesine yönelik karar verildiği, verilen kararın kesinleştiği, birbiriyle tamamen aynı durumda bulunan iki kişi yönünden birbirine aykırı iki mahkeme kararı bulunduğu, konusu, sebebi ve tarafları aynı olan davalarda çelişen kararlar verildiği ileri sürülerek 2577 sayılı Yasanın 53/1-h bendi gereğince yargılamanın yenilenmesi talebinde bulunulmuştur. Yargılamanın yenilenmesi talebi doğrultusunda mahkemece yapılan yargılama neticesinde davanın reddine karar verildiği, davacı tarafça temyiz yoluna başvurulduğu anlaşılmaktadır. Danıştay tarafından ise somut olay değerlendirildiğinde, isnat edilen eylemin davacı ile dava dışı üçüncü kişi tarafından eylem ve işbirliği içerisinde birlikte gerçekleştirdikleri, hem idari soruşturmada hem de adli yargılamada iki kişinin de eylemleri birlikte gerçekleştirdiği hususunun belirtildiği halde iki kişi hakkında aynı olaydan dolayı açılan iki ayrı davada aynı hukuk kurallarının uygulanması ve yorumlanması sonucunda iki farklı sonuca ulaşılması, eşitlik ve hukuki belirlilik ilkelerine açıkça aykırılık teşkil etmektedir. 2577 sayılı Kanunun 53. maddesinin (h) bendinde maddesinde yer alan "tarafları" kelimesinin idari işleme konu eylemi birlikte gerçekleştiren ve olayın sujesi olan kişiler olarak düşünülmesi hukuka ve hakkaniyete uygundur. Aksi halde, hukuka düzenine olan hukuki güvenin zedelenmesi sonucunu

doğuracaktır. Bütün bunlar dikkate alındığında davacının yargılamanın yenilenmesi talebinin ilk derece mahkemesinde reddedilmesi, hukuki güveni sarsmakta olup hukuki belirlilik ve eşitlik ilkeleri doğrultusunda hakkaniyetli kararlar verildiği hususlarında şüphe doğuracağından davacının yargılamanın yenilenmesi talebinin kabulüne karar verilmesinin hukuki zorunluluk olduğu” Gerekçeleri ile ilk derece mahkemesince hükmedilen kararın bozulmasına yönelik karar tesis edilmiştir (Danıştay Kararı: 5.D.,E.2017/11454, K.2019/5250, T.10/10/2019).

3.1.13. Aleyhe Bozma Yasağı İlkesi

657 sayılı D.M.K’ ya göre kişiler aleyhine hükmedilen cezalarda idari itiraz etmek mümkün iken, bu durumun tek istinası ise "*Devlet memurluğundan çıkarma*" cezası olup, bu cezaya karşı idari itiraz mümkün değildir. Ayrıca Anayasa'nın 129. Maddesinin "*disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz*" amir hükmü çerçevesinde oluşan istisnalar dışında (Anayasa 129/4), "Silahlı Kuvvetler mensupları ile hâkimler ve savcılar hakkındaki hükümler saklıdır") tüm disiplin cezalarına karşı idari yargıda iptal davası açılabilir.

Aleyhine disiplin cezası verilmiş olan kamu personeli ilgili kararın tebliğinden itibaren karara itiraz etme hakkına sahip iken, kamu personeli kendisine verilen cezanın artırılabilmesi ve ağırlaşabileceği inancıyla itiraz hakkını kullanmaktan çekinmektedir. Ancak 657 sayılı Kanun'un 135/4. fıkrasında "*itirazın kabulü hâlinde, disiplin amirleri kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler*" amir hükmü uyarınca belirlenen cezadan daha ağır bir ceza verilmesi mümkün olmayacaktır ki bu durum "aleyhte düzeltme yasağı " olarak ifade edilmektedir (Gözler, Kaplan, 2017, s. 666).

Danıştay'ın emsal kararlarında da bu ilke üzerinde durulmuştur. Bir örnek vermek gerekirse; “Dava; Emniyet amiri olarak görev yapmakta olan davacı aleyhine yapılan disiplin soruşturması sonucunda, ... adresindeki dairesini 16/08/2013 tarihinde satın aldığı ve 01/11/2013 tarihinde geç mal bildiriminde bulunduğu, yine aynı adresteki dairesini 14/04/2014 tarihinde sattığı ancak 02/09/2014 tarihinde geç mal bildiriminde bulunduğu, ... adresindeki daireyi 11/06/2014 tarihinde aldığı ve 01/09/2014 tarihinde geç mal bildiriminde bulunduğu, ayrıca ... plakalı otomobili 27/09/2013 tarihinde satın aldığı fakat yasal süresi içerisinde mal bildiriminde bulunmadığından dolayı, "Görevin takdir ve yerine getirilmesinde hoşgörü ve savsaklama" eylemini işlediği gerekçesiyle Emniyet Teşkilatı Disiplin Tüzüğü'nün 13. maddesi gereğince "3 günlük aylık kesimi" cezasıyla cezalandırılmasına yönelik verilen disiplin kurulunun kararının iptali talebiyle dava açtığı, ilk derece mahkemesi tarafından işlemin iptaline karar verildiği, ilgili kararın Danıştay tarafından onandığı, davalı idare tarafından karar düzeltme yoluna başvurulduğu anlaşılmaktadır. Danıştay tarafından karar düzeltme aşamasında

“Disiplin cezasına konu sübut bulan eylemin karşılığı olarak Tüzük’ ün 7/A-4 maddesi gereğince işlem tesis edilmesi gerekirken, aynı Tüzük ‘ün 13. maddesi kapsamında işlem tesis edilmesi hukuka uygun bulunmamakla birlikte, Tüzük ‘ün 7/A-4 maddesinde tanımlanan eylemin karşılığı olan cezanın "12 aydan uzun süreli durdurma cezası" olarak düzenlendiği, idare tarafından tayin edilen cezanın ise Tüzük’ ün 13. maddesi gereğince "3 gün aylıktan kesme cezası" olduğunun görüldüğü, bu aşamada aleyhe bozma yasağı ilkesi dikkate alındığında, Tüzük ‘ün 7/A-4. maddesinin uygulanmasıyla daha ağır bir ceza verilmesini gerektirecek bir karar alınamayacağından, bir başka ifadeyle davacının dava açmış olmasının kendi aleyhine sonuç doğurması hukuken kabul edilemeyeceğinden idarece soruşturma sonucunda hükmedilen idari işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı sonuç ve kanaatine varılmıştır.” Bu gerekçeyle ilk derece mahkemesi kararının bozulmasına kesin olarak karar vermiştir (Danıştay Kararı: 2.D.,E.2021/9731, K.2023/5261, T.07/11/2023).

Yine başka emsal kararda; “Dosyanın incelenmesinde ilk derece mahkemesince, davacı hakkında iş arkadaşlarına karşı olumsuz davranışlarda bulunduğu bahisle yürütülen soruşturma sonucunda iş arkadaşı N. Ö.'ye sözlü ve fiili saldırılarda bulunduğu kanaatiyle " maiyetindeki personele, iş arkadaşlarına ve iş sahiplerine kötü davranışlarda bulunmak" fiilinden dolayı davacıya kınama cezası verildiği, davacının bu cezaya karşı yaptığı itirazın, eylemiyle verilen cezanın uyuşmadığı görüldüğünden, davanın kabulüyle davacıya isnat edilen fiillerin yeniden incelenmesi için disiplin soruşturması dosyasının muhakkike tevdiine karar verildiği, yeniden yürütülen soruşturma neticesinde davacı hakkında iş arkadaşı N.Ö.'ye sözlü olarak cinsel tacizde bulunduğu ve saçlarını çekip tokat attığı tespitiyle "maiyetindekilere, amirlerine ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak" fiilinden dolayı devlet memurluğundan çıkarma cezası ile iş arkadaşları H. V., O. D. ve S. Ç.'ye küfür ettiği tespitiyle "maiyetindekilere, amirlerine, iş sahiplerine ya da iş arkadaşlarına hakarete bulunmak" fiilinden dolayı kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının teklif edildiği, disiplin kurulu tarafından davacıya anılan personele hakaret ettiği kanaatiyle "amirlerine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarete bulunmak" fiilinden dolayı kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verildiği ve bu cezanın 657 sayılı Kanun'un 125. maddesi gereğince brüt aylığının 1/4 'ünün kesilmesi olarak uygulandığı, dosya içerisinde bulunan bilgi ve belgeler ile soruşturma raporundan davacının " maiyetindekilere, amirlerine, iş sahiplerine ya da iş arkadaşlarına hakarete bulunmak" suçunu işlediği anlaşıldığından davacı aleyhine tesis edilen işlemin hukuka uygun olduğu, diğer taraftan her ne kadar davacı tarafından, disiplin cezasına yönelik yapılan itirazın kabulü halinde 657 sayılı Kanun'un 135. maddesi uyarınca disiplin amirinin, verilen cezayı hafifletebileceği veya kaldırılabilirliği ancak, yeniden soruşturma

yaparak daha ağır bir ceza veremeyeceği iddia edilmişse de anılan hükmün, hakkında disiplin cezası verilen personelin fiilinin daha hafif bir cezayı gerektirdiği veya ceza verilmesini gerektirmediği durumlar bakımından geçerli olduğu ve fakat fiilinin yanlış nitelendirilmesi nedeniyle personele verilen cezanın hafif kaldığı durumlar için geçerli olmadığı değerlendirildiğinden davacının bu yöndeki iddiasına itibar edilmeyeceği nedenleriyle davanın reddine ilişkin istinaf kanun yolu açık olarak karar verildiği, akabinde istinaf yasa yoluna başvurulduğu anlaşılmaktadır.

Ankara Bölge İdare Mahkemesince yapılan yargılama neticesinde ise, Ceza hukukundaki ilkelerin (savunma hakkı, suç ve cezaların kanuniliği, soruşturan ve cezalandıranın birleşmemesi vs) gerek öğretide gerekse Mahkemelerce disiplin cezalarında da kabul edilmesi yönünde içtihat oluşmuştur.

Ceza hukukunun ilkelerinden olan "aleyhe bozma yasağı" davanın taraflarından yalnız biri tarafından, kurulan hükme karşı bir üst makama yapılan başvurunun başvuru yapanın ilk durumunun ağırlaştırmamasının usuli kazanılmış bir hak olarak görünümüdür. Burada korunan, başvuran tarafın durumunu ağırlaştırmamak olmakla birlikte üst makamın eylemin niteliğini yeniden irdeleme konusunda bir sınırlandırma söz konusu değildir. Bir başka deyişle itiraz makamı eylemin niteliğini değiştirme yetkisini haiz ise de başvuran taraf aleyhine yaptırımını ağırlaştıramayacaktır.

Olayda, davacının ilk disiplin cezası olan kınama cezasına bir itirazı olmasaydı, daha hafif bir ceza alacağı açık olduğundan ve yapılan itiraz üzerine başlatılan yeni soruşturmada eylemin niteliği değişmiş olsa bile davacının daha ağır bir ceza ile cezalandırılması yukarıda anılan aleyhe bozma yasağına aykırılık teşkil edeceği açıktır.

Somut olayda, davacının kınama cezasıyla cezalandırılmasına ilişkin 01/12/2014 tarihli ve 176398 sayılı işleme karşı başvurmuş olduğu itiraz üzerine, itiraz mercii tarafından itirazın kabul edildiği böylece yeni bir soruşturma raporu düzenlettirilerek davacının kınama cezasından daha ağır ceza olan kademe ilerlemesinin durdurulması cezasıyla cezalandırılmasına karar verildiği, bu suretle itiraz konusu olan ve kaldırıldığına yönelik dosyada herhangi belge ve bilgi bulunmayan cezanın dayanağı eylemler dikkate alınmak suretiyle yeniden disiplin cezası uygulandığı, oysaki davacının kınama cezasına yönelik itirazı üzerine başlatılan süreçte gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır.

İlk olarak disiplin cezasını incelemeye yetkili olan disiplin kurulunca itirazın reddi yahut kabulüne yönelik karar vermek durumunda olup itiraza konu disiplin cezasının ortadan kaldırılmasına karar vermeden aynı eylemlere yönelik yeni bir soruşturmanın başlatılması

mümkün değildir. İkinci olarak; 657 sayılı D.M.K'nın 135. maddesi ile, memur hakkında verilen disiplin cezasına yapılan itirazın kurulca kabul edilmesi üzerine disiplin amirlerine cezanın hafifletilmesi veya tamamen kaldırılması konusunda takdir yetkisi tanınmış, kurul tarafından kaldırılan cezanın daha ağırlığının verilmesi konusunda bir yetki tanınmadığı için kurulun kınama cezasına yapılan itirazın kabulüne karar verilmesi üzerine davacının daha ağır bir ceza ile cezalandırılmasına yönelik işlemde aleyhe bozma yasağı ilkesine ve hukuka uygun olmadığı" gerekçeleri ile davacının istinaf isteminin kabulüne ... 11. İdare Mahkemesi'nce verilen 12/12/2016 gün ve E:2015/3545, K:2016/4385 sayılı kararın kaldırılmasına, dava konusu işlemin iptaline ilişkin kesin olmak üzere karar verilmiştir (Ankara Bölge İdare Mahkemesi 2.İdari Dava Dairesinin E.2017/6466, K.2018/571, T:14/03/2018).

3.1.14. Soruşturmacının Hakkında Soruşturma Açılan Kamu Görevlisinin Dengi veya Üstü Olması İlkesi

657 sayılı D.M.K' da soruşturmacının nitelikleri hususunda açıkça bir hükme yer verilmemiştir. Bunun nedeni ise disiplin soruşturmalarının yüksek disiplin kurulundan oluşan yetkili makam, disiplin amiri ve atamaya yetkili amir tarafından yapılacağından kaynaklanmaktadır.

Her ne kadar 657 sayılı D.M.K' da soruşturmanın yetkili makamlar tarafından yapılması hüküm olarak belirlenmiş ise de disiplin soruşturmasının yapılması için soruşturmacı görevlendirme durumunda söz konusu olmaktadır. Bu durum uygulamada genellikle iş yükünün fazlalığı nedeniyle yetkili amirlerin soruşturmacı görevlendirilmesi ve soruşturmanın tamamlanması bağlamında ortaya çıkmaktadır.

657 sayılı D.M.K' da yer alması da soruşturmacının nitelikleri hususunda 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53A/1-d maddesinde "*Soruşturmacının görev ve unvanı, soruşturulanın görev ve unvanının üstünde veya onunla aynı düzeyde olmalıdır*" düzenlemesi ile, devam eden (e) bendinde ise "*fiilin ast ile üst tarafından birlikte işlenmesi hâlinde soruşturma usulü ve disiplin cezası verme yetkisi üste göre belirlenir*" hükümleri yer almaktadır. Bu nitelikler dikkate alındığında disiplin soruşturmasında görevlendirilecek soruşturmacının yetkili amir tarafından görevlendirilmesi gerektiği, soruşturmanın görevlendirilen yetkili ve görevli soruşturmacı tarafından hazırlanacak olması halinde soruşturmacının, aleyhine soruşturma açılan kamu personelinin üstü veya dengi bir konumda bulunması zorunludur (Çağlayan, 2017, s. 560).

Danıştay'ın bu ilke üzerinde durulan emsal kararında; "Dava dosyasının incelenmesinden; davacının, Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Genelgesine aykırı olarak

Avukat ile yapılan sözleşme gereği, avukata 2005-2012 yılları arasında toplam 275.959,50 TL gereksiz ödemede bulunulduğu, bu ödemenin limit dışı ödemeden kaynaklandığı, diğer bir anlatımla limit dahilinde ödeme yapılacağı yönünde sözleşme yapılarak bu kapsamda ödeme yapılması gerekirken, Genelge ve Kanun'a aykırı olarak sözleşme yapılarak haksız yere avukata yukarıda belirtilen tutarda ödeme yapıldığı sabit görülerek, disiplin soruşturma raporunda getirilen teklif uyarınca dava konusu aylıktan kesme cezasıyla cezalandırılmasına karar verildiği, ilk derece mahkemesince ...İl özel idaresi genel sekreteri olarak görev yaptığı döneme ilişkin olarak işlediği iddia edilen fiillerle ilgili olarak yapılan disiplin soruşturmasını, muhakkik olarak görevlendirilen ... İl Özel İdaresi Genel Sekreter Yardımcısı Vekili A. T. A.'nın yaptığı, muhakkikin davacının üstü yahut dengi konumunda yer alan idari göreve sahip olmadığı anlaşılmakta olup mevcut disiplin soruşturması bu suretle hukuka aykırı bulunmuştur. Dosya içeriğinde yer alan soruşturma raporu dayanak gösterilerek hükmedilen dava konusu disiplin cezasında hukuka uygunluk bulunmadığı gerekçesiyle işlemin iptaline yönelik hüküm tesis edildiği, idare tarafından temyiz yasa yoluna başvurulduğu Danıştay tarafından aynı gerekçelerle ilk derece mahkemesi kararının onanmasına karar verilmiştir (Danıştay Kararı: 12.D.,E.2021/3557, K.2022/512, T.15/02/2022).

Yine başka emsal kararda ise; "Dosyanın incelenmesinde, davacının, ... ili, .. ilçesi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu'nda infaz ve koruma memuru olarak görev yaptığı, birlikte görev yaptığı infaz koruma memuru K.Y ile 24.03.2015 tarihinde koğu anahtarlarının teslimi hususunda yaşadığı tartışma sırasında İnfaz koruma memuru K.Y'ye hitaben "Şerefsiz sen yaşının adamı değilsin" şeklinde hakaret ettiğinden bahisle hakkında soruşturma başlatıldığı, yapılan soruşturma sonucu düzenlenen raporda özetle; 24.03.2015 tarihinde ... Tipi Ceza İnfaz Kurumunun kantin alışverişinde alınan eşya dağıtım esnasında infaz ve koruma memuru K.Y ile infaz ve koruma memuru Y.U arasında tartışma çıktığı, tartışmanın akabinde Y.U'nun infaz ve koruma memuru K.Y ' dan koğuşların anahtarını istediği, anahtarları vermeyince infaz ve koruma memuru Y.U' nun diğer infaz ve koruma memuruna yönelik müdahalede bulunduğu, bir eliyle elindeki anahtarı almaya çalışırken diğer eliyle de boğazını sıkmaya başladığı, bu esnada cezaevi hükümlüsü C.D'nin araya girip tarafları ayırdığı, akabinde dış kapı anahtarının K.Y tarafından Y.U' dan istenildiği, bunun üzerine K.Y'nin kapıdan dışarıya çıkıp içeriye girdiği esnada Y.U'nun kapıyı hızlıca çarpıp halen emekli bulunan infaz ve koruma memuru K.Y'nin boğazına sarıldığı ve infaz koruma memuru K.Y' ye hakaret ettiğinden bahisle 657 sayılı DMK'nın 125/D-I madde ve fıkrası gereğince "Kademe İlerlemesinin Durdurulması" cezasının verilmesinin teklif edilerek dosyanın ... Adli Yargı ilk Derece Mahkemesi Adalet Komisyonu Başkanlığı'na gönderildiği; ... Adli Yargı ilk Derece Mahkemesi Adalet

Komisyonu Başkanlığı'nın 13.01.2016 gün ve 2016/18 sayılı kararı ile "Şerefsiz sen yaşının adamı değilsin" şeklinde hakaret, yine aynı olayla ilgili infaz ve koruma memuru Y.U'nun bir eli K.Y'nin göğsü ile boğazı arasında bulunan kısım üzerinde olduğu halde diğer eliyle de K.Y'nin elinde bulunan anahtarı almaya çalıştığı tanık ifadeleri ile sabit olduğu, yukarıda tanık ve adı geçenlerin ifadelerinde birbirlerinden şikayetçi olmadıkları, birbirlerini darp ettiklerine dair herhangi bir doktor raporlarının bulunmadığı anlaşıldığından aynı olayla ilgili eylemin ayrı ayrı değil de bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiği ve 657 sayılı D.M.K'nın 125/D-I maddesinde yer alan suçu işlediğinin sabit olduğundan bahisle 657 sayılı D.M.K'nın 125/D-I madde ve fıkrası gereğince Kademe İlerlemesinin Durdurulması cezası verilmesi için Adalet Bakanlığı Bakanlık Disiplin Kurulu Başkanlığı'ndan görüş alınmasına karar verildiği, Adalet Bakanlığı Bakanlık Disiplin Kurulu Başkanlığı'nca 11.02.2016 gün ve 94 sayılı kararla davacının bir yıl Kademe İlerlemesinin Durdurulması cezası ile tecziye edilmesinin uygun olduğu yönünde görüş verildiği, ... Adli Yargı İlk Derece Mahkemesi Adalet Komisyonu Başkanlığı'nın 24.03.2016 gün ve 2016/170 sayılı kararı ile davacının 657 sayılı D.M.K'nın 125/D-I maddesi gereğince 1 yıl süre ile kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile cezalandırılmasına karar verildiği, davacı tarafından yapılan itirazın Adalet Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulu Başkanlığı'nca 17.05.2016 gün ve 16 sayılı kararla reddedilmesi ile eldeki davanın açıldığı, ilk derece mahkemesince davanın reddine karar verildiği, taraflarca istinaf yasa yoluna başvurulduğu anlaşılmaktadır.

Somut olayda ise, infaz ve koruma memuru olarak davacı hakkında yürütülen disiplin soruşturmasında, davacının dengi görevde veya üstü konumunda bir kamu görevlisinin soruşturmacı olarak belirlenmesi gerekirken bilgisayar işletmeni olarak görev yapan bir personelin soruşturmacı olarak belirlendiği, öte yandan, disiplin soruşturması sırasında soruşturmacı tarafından davacının ifadesinin alındığı, soruşturma raporunda getirilen teklif uyarınca da davacıya dava konusu disiplin cezasının verildiği, dava dosyasına, yetkili disiplin kurulu tarafından işlem tesis edilmeden önce davacının savunmasının alındığı yönünde bir bilgi ve belgenin sunulmadığı, dolayısıyla dava konusu disiplin cezasının davacının savunması alınmadan hükmedildiği anlaşıldığından, dava konusu işlem ile davanın reddi yönündeki idare mahkemesi kararı hukuka aykırı olduğu" gerekçesi ile davacının istinaf başvurusunun kabulüne, ... İdare Mahkemesi'nin 29/03/2017 günlü, E:2016/483, K:2017/296 sayılı kararın kaldırılmasına, dava konusu işlemin iptaline ilişkin kesin olmak üzere karar verilmiştir (Samsun Bölge İdare Mahkemesi İdari Dava Dairesinin E.2017/4078, K.2018/657, T: 03/05/2018).

3.1.15. Yüzyüzelik-Doğrudan Doğrualık İlkesi

Ceza hukuku ilkesi olan vicdanilik prensibi “ceza vermeye yetkili makam karşısında savunma yapma hakkı ve fırsatı verilme zorunluluğunu” ifade etmektedir. Bu ilke disiplin hukuku ve soruşturmalarında da kısmen uygulama alanı bulmaktadır. Danıştay kararı dikkate alındığında bu ilkenin mutlak ve kesinliğı olan bir prensip olmadığı, uygulamada ceza vermeye yetkili makamlar dışında soruşturmacı huzurunda verilen savunmaların da geçerli olduğu, savunma hakkını ihlal etmediğı hususları belirtilmektedir.

Doğrudan doğruya yüz yüze olarak savunma verme durumu kamu görevlisine verilmiş bir hak iken bu hakkın kullanılması veya kullanılmaması hususunda takdir yetkisi aleyhine soruşturma açılan kamu görevlisine tanınmıştır. Kamu görevlisine bu hakkı uyarınca bizzat savunma yapabileceğı gibi savunmasını Baroya kayıtlı avukata usulüne uygun verilmiş vekaletname suretiyle avukatı aracılığı ile de yapabilir.

3.1.16. Yeniden Soruşturma Açılma Yasağı İlkesi

Disiplin cezalarının geri alınması mümkün olmadığı gibi kamu personeli tarafından işlenen bir eylemden dolayı aleyhine disiplin soruşturmasına başlanılmış ve aleyhine yürütölen soruşturma sonunda ceza verilmiş ise aynı eylemden dolayı yeniden soruşturma yapılması veya yeniden disiplin cezası verilmesi mümkün değildir (Odyakmaz vd., 2015, s. 237). Yeniden disiplin cezası verilebilmesi için ancak verilmiş olan disiplin cezasının yetkili makam ve merciiler tarafından verilmemesi durumunda mümkün olmaktadır (Adalet Bakanlığı Ceza İşleri Genel Müdürlüğü, 2014, s. 3). Bu husus tekrar soruşturma açılma yasağı kapsamı içerisinde değildir. Disiplin cezalarının geri alınmasının tek istinası ancak 657 sayılı DMK’nun 135. maddesinde yer alan verilen kararlara karşı itiraz ve idari yargı organlarına başvuru sonucunda itiraz ve idari yargı organları tarafından verilen kararların uygulanmasını sağlamak amacıyla mümkündür (Kaya, 2005, s. 69). Ancak kamu personeli aleyhine verilen disiplin cezalarının yargı yoluna başvuru sonucunda usulü bir eksiklikten dolayı iptal edilmesi halinde yeniden soruşturma başlatılıp disiplin cezası verilmesinin aşğıdaki belirtilen sebeplerle yasaklanması gereklidir. Şöyle ki;

i. İdari yargı yolunda usulü eksiklik olarak aleyhine soruşturma başlatılan kamu personelinin savunması alınmadan disiplin cezası verilmesi, yine savunma süresinin kısıtlanması suretiyle savunmanın alınması, tanık, bilirkişi, keşif... vb. soruşturmaya dayanak olan koşulların hukuka aykırı oluşturulması gibi nedenlerle yeniden soruşturma açılması gerekliliğı ile eksiklerin tamamlanıp yeniden disiplin cezası verilmesi hukuki kesinlik ve hukuki güvenlik prensiplerinin de ihlali niteliğindedir.

ii. Kamu personellerine verilen disiplin cezasıyla asıl gaye toplumda bozulan kurum düzeninin yeniden tesis edilmesidir. Hukukumuzda soruşturma zamanaşımı ve ceza zamanaşımının kesildiği kabul edilmektedir. Ancak soruşturma itibarıyla uzunca sürenin geçmesiyle birlikte bozulan kurum düzeninin kendiliğinden yeniden düzelmesi halinde bu gerekçelerle, verilen ilk cezanın zamanaşımı süresini kesmemesi gereklidir. Yeniden soruşturma başlatılıp ilgili hakkında ceza verilmesi halinde bozulan kurum düzeninin yeniden tesisi hedeflenmediği için işlemi hukuka aykırı kılmaktadır. Bu sebeple hukuka aykırı olarak verilen ilk cezanın zamanaşımını kesmeyeceği kanaatine varılarak sürenin işlemeye devam etmesi gereklidir. Yargı kararıyla itirazın kabulüne hükmedilen disiplin cezalarının iptal edilmesi halinde, ilgili hakkında yeniden ceza verilip verilemeyeceği hususları "zamanaşımı süresine" göre tayin edilmelidir. Soruşturmaya konu eylemin işlendiği veya soruşturmanın başlatıldığı ve iptal kararlarının verildiği tarihler arasında geçen zaman, soruşturma zamanaşımı ile kovuşturma zamanaşımı sürelerini geçmişse artık ilgili hakkında aleyhine cezaya hükmedilmemelidir. Aksi halde bir diğer anlatımla, zamanaşımı sürelerinin ceza vermekle kesilmediği ihtimalinde ve zamanaşımı süreleri içerisinde cezanın iptal edilmesi halinde tekrar soruşturma başlatılabilecektir. Bu düşüncenin nedeni ise düzeni bozan ve cezalandırılmayan bir eylemin diğer kamu görevlileri bakımından kötü örnek oluşturabileceğinden ibarettir.

iii. Disiplin cezasına mahkûm edilen kamu personelinin yargı yoluna başvurusu neticesinde hükmedilen disiplin cezasının iptaline ilişkin verilen karar sonucunda kamu personeli söz konusu eylemden dolayı tekrar disiplin cezası verilemeyeceği beklentisi içine girmektedir. Bu beklenti de mahkeme kararlarına olan güvenden doğan makul bir beklenti niteliğindedir.

iv. Disiplin soruşturmasında idarenin kendi kusuru hakkında yapılan bir hata kamu personeline yüklenilemez. Aksi halde hakkın kötüye kullanılması durumu söz konusu olacaktır.

v. Sürekli disiplin cezası alma tehlikesi ve tehdidi altında kalınması hali kamu hizmetinin verimli ve düzenli bir vaziyette yürütülmesini engelleyici nitelikte olup toplumda mobbing aracı olarak kullanılabilecek nitelikte olmaktadır.

SONUÇ

Kamu hizmetlerinin sürekli olarak verimli ve etkin uygun bir şekilde yürütülebilmesi için devlet memurlarının veya kamuda çalışan görevlilerin belirli bir davranış içerisinde hareket etmeleri, keyfî davranışlardan kaçınması gerekmektedir. Bu için devletler birtakım kurallar getirmiştir. Bu kuralları disiplin hukuku alanı içerisinde ele almaktayız. Devletlerin amacının kendi bünyesinde çalıştırdığı kişilerden azami ölçüde yararlanmak ve vatandaşa verdiği hizmet kalitesini artırmak olduğu söylenebilir. Bu kurallar sadece cezalandırmayı içermemektedir. Yani, var olan kurallara aykırı hareket eden memur cezalandırılırken; başarılı işlere imza atan memurlar veya kamu personeli ödüllendirilmektedir.

1982 Anayasası'nda 5982 Sayılı Yasa ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda 6111 sayılı yasa ile yapılan değişiklikler sonucu adil yargılanma hakkı ve hak arama hürriyetine kısıtlama getiren kınama ve uyarma cezalarına karşı yargı yoluna başvurulamayacağına yönelik hükümler kaldırılmıştır. Böylece mevzuatta yer alan tüm disiplin cezalarına karşı yargı yollarına başvurma önü açılmıştır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda disiplin suç ve cezalarına ilişkin düzenlemede ceza kanunlarında var olan düzenlemelerden farklı olarak suçun unsurlarına yer verilmemiştir. Örneğin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. maddesinde “disiplin cezası verilmesini gerektiren eylem ve hallere ağırlık ve nitelikleri itibarıyla benzer fiillerde bulunanlara da aynı türden disiplin cezaları verilir” şeklinde bir düzenleme mevcuttur. Bu maddeden disiplin cezaları açısından bakıldığında kanunilik ilkesinin geçerli olduğunu fakat disiplin suçlarında bunun geçerli olmadığını, disiplin suçlarının belirlenmesi hususunda kanunda bir yeknesaklığa ulaşılamadığı görülmektedir. Disiplin suçları konusunda kıyas yapılarak yeni bir disiplin suçu üretilebileceği söylenebilir.

Bu çalışmada; memur disiplin hukukunda birtakım sınırlılıklara bağlı kalınmıştır. Genel olarak bu alanla ilgili bilgiler verilmesinin yanı sıra asıl üzerinde durulan konu 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamındaki disiplin suç ve cezalarının disiplin hukuku ilkeleri çerçevesinde ele alınması olmuştur.

Disiplin hukuku ve bu alana hâkim olan ilkelerin son derece önemli olduğu söylenebilir. Türk hukuk düzeni bu alanla ilgili var olan yanlışlıkları düzeltme yoluna gitmekte ve yıllar geçtikçe bu alanda gelişme kat edilmektedir. Devlet içinde önemli bir alanı oluşturan kamusal alanda, düzeni sağlayabilmek ve bu alanın düzenli ve verimli bir şekilde işlenmesini sağlamak isteniyorsa bu konuda bireylerin geliştirilmesi gerekmektedir. Özellikle hukuk alanında var

olan kuralların herkese adil ve eşit şekilde uygulanması, aynı eylemlere verilen cezaların orantılı olması, çalışanların hata yaptığında bunun sonucuna katlanması ama bunu yapan çalışanın kafasında bir soru işareti oluşturmamanın önemli olduğu söylenebilir.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'ndaki disiplin suçlarının daha spesifik hale getirilip çeşitlendirilmesi disiplin cezasına maruz kalan kişi açısından adil bir sonuç olacağını düşünmekteyiz. Aksi takdirde cezayı verecek kurul ve disiplin amirlerine geniş anlamda bir çerçeve bırakmış olacağımızı düşünmekteyiz. Disiplin suçunu işleyen çalışanlara disiplin amirleri ve disiplin kurulları tarafından verilen cezalar mahkeme kanalıyla geri dönmemesi için tayin edilen muhakkiklerin dikkatli bir şekilde soruşturma yürütmeleri gerekmektedir. Aksi durumda verilen disiplin cezaları mahkeme kanalıyla iptale veya geri dönme durumu ortaya çıkmaktadır. Burada hem usul hem de içerik anlamında soruşturmanın düzgün bir şekilde yürütülüp nihayete erdirilmesini önemlidir. Kamusal alanın ciddi ve hata kabul etmeyecek bir alan olması dolayısıyla disiplinin tam anlamıyla tesisi önemlidir. Bunun için kamusal alanda belli yükümlülöklere dikkat etmeyen çalışanlar yaptırımlara maruz kalabilmektedir. Disiplin amirleri veya disiplin kurulları tarafından verilen cezaların geri dönmesi çalışma ortamında düzensizliklere sebep olacaktır. Cezaya maruz kalan çalışan kendisine verilen cezayı iptal ettirdiği zaman hiyerarşik açıdan bağılı bulunduğu üstünü önemseme açısından farklı davranışlar sergileyebilecektir. Bir diğör konuda disiplin soruşturması ve ceza yargılaması arasındaki bağlantıdadır. Bazı durumlarda soruşturmaya konu olan çalışan ceza yargılamasında delil yetersizliğinden beraat etmesi veya hükmün açıklanmasının geriye bırakılması kararı verilmesi disiplin soruşturması açısından önemli olabilmektedir. Kanaatimce soruşturmaya konu olan çalışanlar açısından yargı camiamız kamusal alandaki otoritenin sağlanması noktasında kamu idarecilerine yardımcı olmalıdır. Disiplin hukuku uygulanması açısından hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesi önemlidir. Sürekli değışebilen kamu idarecileri noktasında disiplin soruşturmalarını yapan çalışanlara eğitim yoluyla yaptığı usulü ve içeriksel hataların önüne geçilebilecektir. Bu noktada yapılan eğitimlerin yüzeysel ve kâğıt üzerinde değil ciddiye gösterilerek yapılması gerekmektedir. Bu noktalarda benim 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunundaki disiplin suç ve cezalarının incelenmesi ve uygulanması noktasındaki değlendirmelerin bu şekildedir. Kamusal alanda düzeni ve ciddiyeti sağlamak o alanda çalışan kişilere fazla esneklik ve çerçeve çizerek sağlanmayacağını düşünmekteyim. Kuralları doğru bir şekilde öğretmek, benimsetmek, uygulayıcıların tatbikini güzel bir şekilde sağlaması önemlidir.

Sonuç olarak, disiplin hukuku alanında kamu yöneticilerin sürekli olarak geliştirilmesi gerektiği, bu alanda var olan aksaklıkların giderilmeye çalışıldığı son yıllarda yapılan

düzenlemelerde görülmektedir. Kamusal alanda çalışanların belli bir düzen içerisinde etkili ve verimli çalışması için getirilmiş olan disiplin kuralları ve bu çerçevede şekillenen disiplin hukukuna gerekli özen ve dikkatin verilmesi sağlanmalıdır. Ancak bunu sağlarken korkuya dayalı, tehdit aracı olarak kullanılmasının önüne geçilmesi kamusal alanda işlerin sağlıklı bir şekilde yürütmesini sağlayacaktır.



KAYNAKÇA

- Adalet Bakanlığı Ceza İşleri Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı, (2014), *Disiplin Soruşturması Usûl ve Esasları*, Ankara,
- Akış, E. (2004). Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezasının Kapsamı, Özellikleri ve Uygulanması YYD, 8(12).
- Akyılmaz, B., Sezginer, M., & Kaya, C. (2017), *Türk İdare Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınları
- Altuntaş, T. (2023). *Kamu disiplin hukukunun genel görünümü ve millî savunma üniversitesinde görev yapan sivil akademik personelin durumu* (Yüksek Lisans Tezi).
- Anayasa Mahkemesi. (2005). E. 2005/78, K. 2005/59, Erişim: 28/06/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Ankara Bölge İdare Mahkemesi. (2018). E. 2017/6466, K. 2018/571, Erişim: 29/06/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Artuk, M.E., Gökçen, A., & Yenidünya, A. C. (2014). *Ceza Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Aslan, Z. (2001). *657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na Göre Disiplin Suç ve Cezaları*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Aslan, Z. (2004). *Kamu Personelinin Disiplin Hukukundan Kaynaklanan Sorunları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Atay, E. (2014). *İdare Hukuku*. Ankara: Turhan Yayınevi.
- Atay, E. (2018). *İdare Hukuku*. Ankara: Turhan Yayınevi.
- Aydoğdu, E. (2005). Kavram Sözlüğü Söylem ve Gerçek F. Başkaya (Ed.) “İdeoloji”, Ankara: Maki Basın Yayın.
- Başar, H. (1988). Kamu Görevlilerine Yönelik Soruşturmalar. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(3), 65-78.
- Boz, S. S. , (2017) Memur Disiplin Hukukuna Hakim Olan Temel İlkeler, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 25(2), 15-41.
- Bursa Bölge İdare Mahkemesi, (2023), E. 2022/1631, K. 2023/865, Erişim: 28/06/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Cevizci, A. (1996). *Felsefe Sözlüğü*. Ankara: Ekin Yayınları.
- Coşkun, H. (2009). 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na Göre Disiplin Suçları Ve Disiplin Soruşturmaları, Danıştay Kararları Üzerine Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi
- Çağlayan, R. (2017). *İdare Hukuku Dersleri*, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Danıştay, (1989). E. 1988/5, K. 1989/3, Erişim: 27/06/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Danıştay, (2014). E. 2010/8711, K. 2014/6878, Erişim: 27/04/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)

- Danıştay, (2016). E.2016/9845, K.2016/5933, Erişim: 29/04/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Danıştay, (2016). E.2015/8157, K.2016/4228, Erişim: 29/04/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Danıştay, (2018). E.2015/50, K.2018/357, Erişim: 29/04/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Danıştay, (2019). E.2016/2352, K.2019/10302, Erişim: 29/04/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Danıştay, (2019). E.2017/11454, K.2019/5250, Erişim: 29/04/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Danıştay, (2020). E. 2016/6269, K. 2020/218, Erişim: 28/06/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Danıştay, (2021). E. 2021/1648, K. 2021/1709, Erişim: 28/06/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Danıştay, (2021). E. 2021/1648, K. 2021/1709, Erişim: 27/06/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Danıştay, (2021). E. 2021/1648, K. 2021/1709, Erişim: 29/06/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Danıştay, (2021). E.2019/17031, K.2021/13494, Erişim: 29/04/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Danıştay, (2022). E.2022/1387, K.2022/5090, Erişim: 29/04/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Danıştay, (2022). E.2021/3557, K.2022/512, Erişim: 29/04/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Danıştay, (2023). E.2019/7941, K.2023/3744, Erişim: 29/04/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Danıştay, (2023). E.2020/3260, K.2023/6369, Erişim: 29/04/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Danıştay, (2023). E.2020/1228, K.2023/7060, Erişim: 29/04/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Danıştay, (2023). E.2021/9731, K.2023/5261, Erişim: 29/04/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Danıştay, (2023). E. 2020/1228, K. 2023/7060, Erişim: 29/06/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Danıştay, (2023). E. 2022/585, K. 2023/4994, Erişim: 29/06/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Darende, M., İ. (2005), Yeni Tck'da Hukuka Aykırılık Ve Bilhassa Meşru Müdafaa, Erişim: 11/07/2024, http://www.turkhukuksitesi.com/makale_191.htm
- Dilek, M., (1999). Memur Disiplin Hukukunun ve Disiplin Soruşturmasının Temel Esasları. *Türk İdare Dergisi*, 71(423), 27-64.

- Dinçer, Y., (1976). Devlet Memurlarının Disiplin Hukuku. *Amme İdaresi Dergisi*, 9(1), 86.
- Duman, B., (2021). *Yükseköğretim Ceza Ve Disiplin Soruşturması*. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Durmuş, A., (2014). *Memur Disiplin Hukuku*. Ankara: Adalet Kitabevi
- Erkut, C., (1996). *Hukuka Uygunluk Bloku İdare Hukukunda Hukukun Genel Mart Prensipleri Teorisi*. İstanbul: Kavram Yayınları.
- Erzurum Bölge İdare Mahkemesi, (2020), E. 2019/21, K. 2020/218, Erişim: 27/06/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Erzurum Bölge İdare Mahkemesi, (2020), E. 2019/410, K. 2020/223, Erişim: 29/06/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Erzurum Bölge İdare Mahkemesi, (2023), E.2022/1176, K.2023/1170, Erişim: 29/04/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Erzurum Bölge İdare Mahkemesi (2023), ,E.2022/975, K.2023/1009, Erişim: 29/04/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Erzurum Bölge İdare Mahkemesi, (2024), E.2023/689, K.2024/991, Erişim: 29/06/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Erzurum Bölge İdare Mahkemesi, (2024), E. 2022/1231, K.2024/917, Erişim: 29/06/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Gaziantep Bölge İdare Mahkemesi, (2019), E. 2019/476, K. 2019/1749, Erişim: 28/06/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Giritli, İ., Bilgen, P., & Akgüner, T. (2006). *İdare Hukuku Dersleri*. İstanbul: Der Yayınlar.
- Gözler, K., & Kaplan, G. (2017). *İdare Hukuku Dersleri*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Gözübüyük, Ş. (2006). *Yönetim Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.
- Günday, M., (2002). *İdare Hukuku*. Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Güran, S. (1984). Anayasanın 128 ve 129'uncu Maddeleri Yönünden Kamu Görevlileri İle Bakanların Durumu, *Amme İdaresi Dergisi*, 17(3), 28-35.
- İçel, K. (1972). *Suçların İctimai*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi.
- İzmir Bölge İdare Mahkemesi, (2021), E. 2021/230, K. 2021/1796, Erişim: 27/04/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Karahanoğulları, O. (1999). Memur Disiplin Hukukunun Niteliği ve İlkeleri, *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 8(3), 55-77.
- Kaya, C. (2005). Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hakim Olan Temel İlkeler. *Amme İdaresi Dergisi*, 38(2), 61-87.
- Kırmızıgül, H. (1998). *Disiplin Suç ve Cezaları ve Denetim Yolları*, İstanbul: Kazancı.
- Konya Bölge İdare Mahkemesi, (2024), E. 2024/63, K. 2024/1341, Erişim: 28/06/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- KUŞ, M. (2011). Disiplin Suçlarında Kusurluluk, *Terazi Dergisi*, 6, 57

- Küçük, Ç. M. (2019). 657 Sayılı Kanun Kapsamında Disiplin Cezaları Ve Ceza Hukuku İle Ceza Muhakemesi Hukuku Genel İlkelerinin Disiplin Hukukunda Uygulanabilirliği, Doktora Tezi.
- Livanelioğlu, Ö., (2003), *Memur Disiplin Hukuku*, Ankara: Türk Hukuk Enstitüsü Yayınları
- Marshall, G., (1999), *Sosyoloji Sözlüğü*, (O. Akınhay, D. Kömürcü, çev ed.). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Odyakmaz, Z., Kaymak, Ü. & Ercan, İ., (2015), *İdare Hukuku*. İstanbul: 12 Levha Yayıncılık.
- Öztürk, B., & Erdem, M.R. (2006). *Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Özgenç, İ. (2022). *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Pazarcı, Ş. (1992). Belediyelerde Disiplin Suç ve Cezaları, *Çağdaş Yerel Tedbirleri Yönetimler*, 1(4), 35-40.
- Pınar, İ. (2003). *4483 Sayılı Kanuna Göre Memur Suçlarında İdari ve Adli Soruşturma Usulleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Samsun Bölge İdare Mahkemesi, (2018), E. 2017/4078, K. 2018/657, Erişim: 29/06/2024 [UYAP | Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi](#)
- Sancakdar, O. (2001). *Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinin Çıkarma Ve Yargısal Denetim*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Sancar, T. Y. (1995). *Müteselsil Suç*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Soyaslan, D. (2005). *Ceza Hukuku Özel Hükümler*. Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Sönmez, N. (2007). *Polis Mevzuatı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şekercioğlu, M. (1974). *Ceza Hukukunda Memur Kavramı*. İstanbul: Cezaevi Matbaası.
- Taşkın, A. (2006). *Kamu Görevlileri Disiplin Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınevi
- Teftiş Kurulu Başkanlığı. (2000). *İnceleme ve Soruşturma Rehberi*, Ankara.
- Tekin, D. Y. (2007). *Hukuk Sözlüğü*. Ankara: Tek Ağaç Eylül Yayıncılık.
- Tezcan, D., Erdem, M. R., & Önok, M. (2007). *Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Toroslu, N. (2005). *Ceza Hukuku*, Ankara: Savaş Yayınevi.
- Ulusoy, A. (2013). *İdari Yaptırımlar*. İstanbul: On İki Levha Yayınları
- Uygun, F., (2012), *Memur Disiplin Suç ve Cezaları* (Yüksek lisans tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden Edinilmiştir. (Tez No. 325179)
- Zabunoğlu, Y. K. (2012). *İdare Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- www.tdk.gov.tr /Erişim: 29/04/2024
- www.mevzuat.gov.tr /Erişim: 29/04/2024
- [http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_191. htm](http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_191.htm)
- [UYAP | ULUSAL YARGI AĞI BİLİŞİM SİSTEMİ](#)

ÖZ GEÇMİŞ

..... tarihin doğmuş olup aslen Trabzonludur. İlköğrenimini Keçiören Mehmet Akif İlköğretim Okulu'nda, liseyi Keçiören Kalaba Lisesi'nde tamamladı. Lisans eğitimini ise Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Uluslararası İlişkiler bölümünde yılında yüksek onur derecesiyle tamamladı. Aynı üniversitede yılında İktisat bölümünde yan dal programını bitirdi. Çanakkale İl Göç İdaresi'nde Mayıs 'de İl Göç Uzman Yardımcısı olarak başladı. Temmuz 'de Trabzon Valiliği Kaymakam Adayı olarak mesleğe giriş yaptı. Trabzon'da il stajını tamamladıktan sonra sırasıyla Ardahan-Göle ve Konya-Seydişehir ilçelerinde kaymakam refikliği stajını yaptı. Teftiş stajını ise Ankara'da Mülkiye Başmüfettişi refakatinde tamamladı. Aydın ili Karpuzlu ilçesinde kaymakam vekilliği görevinde bulundu. İçişleri Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından düzenlenen dil kursundan sonra yurt dışı stajı kapsamında gönderildiği İngiltere'de 8 ay süre ile Manchester Metropolitan University'de yabancı dil eğitimi aldı. Yurt dışı stajının bir bölümünde büyükelçilik ve başkonsolosluk stajlarını tamamladı. İçişleri Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü'nün tarihli onayı ile Eskişehir ili İnönü Kaymakamlığına atandı. İçişleri Bakanlığının tarihli yazısı ile Bayburt Valiliğinde Vali Yardımcısı olarak görevlendirildi. tarih ve 2021/412 sayılı Cumhurbaşkanlığı Atama Kararı ile Tekman Kaymakamlığına atandı. tarih ve 2022/392 sayılı Cumhurbaşkanlığı Atama Kararı ile Arhavi Kaymakamı görevine atandı. yılında Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başlamıştır. Yüksek Lisans eğitimine devam etmekte olan ÇİMŞİR, İngilizce bilmektedir.