



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Seza Zülal KORKMAZ

EMNİYET PERSONELİNİN DİSİPLİN SORUMLULUĞU

Kamu Hukuku Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2023



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Seza Zülal KORKMAZ

EMNİYET PERSONELİNİN DİSİPLİN SORUMLULUĞU

Danışman

Doç. Dr. Ahmet Kürşat ERSÖZ

Kamu Hukuku Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2023

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Seza Zülal KORKMAZ 'ın bu çalışması, jürimiz tarafından Kamu Hukuku Anabilim Dalı
Kamu Hukuku Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Dr. Öğr.Üy. Berkan HAMDEMİR (İmza)

Üye (Danışmanı) : Doç.Dr. Ahmet Kürşat ERSÖZ (İmza)

Üye : Dr. Öğr.Üy. Mahmut KAPLAN (İmza)

Tez Başlığı: Emniyet Personelinin Disiplin Sorumluluğu

Tez Savunma Tarihi : 06/10/2023

Mezuniyet Tarihi : 09/11/2023

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Emniyet Personelinin Disiplin Sorumluluğu” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

İmza

Seza Zülal KORKMAZ



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU BEYAN BELGESİ

Öğrenci Bilgileri	
Adı-Soyadı	Seza Zülal KORKMAZ
Öğrenci Numarası	202052028003
Anabilim Dalı	Kamu Hukuku
Programı	Kamu Hukuku
Danışman Öğretim Üyesi Bilgileri	
Unvanı, Adı-Soyadı	Doç.Dr.Ahmet Kürşat ERSÖZ
Yüksek Lisans Tez Başlığı	Emniyet Personelinin Disiplin Sorumluluğu
Turnitin Bilgileri	
Ödev Numarası	2219066142
Rapor Tarihi	06.11.2023
Benzerlik Oranı	Alıntılar hariç:%9 Alıntılar dahil:% 13
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE, Yukarıda bilgileri bulunan öğrenciye ait tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 79 sayfalık kısmına ilişkin olarak Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarında belirlenen filtrelemeler uygulanarak yukarıdaki detayları verilen ve ekte sunulan rapor alınmıştır. Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir: (X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylarım. () Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esaslarında öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.	
Gerekçe:	
Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlere uygun olarak tarafımca yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.	
Doç. Dr. Ahmet Kürşat ERSÖZ	
İmza	

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
KISALTMALAR LİSTESİ	iii
ÖZET.....	v
SUMMARY	vi
ÖNSÖZ.....	vii

BİRİNCİ BÖLÜM

EMNİYET PERSONELİNİN TÜRK KAMU PERSONELİ REJİMİ İÇERİSİNDEKİ YERİ VE DİSİPLİN REJİMİNİN ÖZGÜNLÜĞÜ..... 1

1.1. EMNİYET PERSONELİNİN TÜRK KAMU PERSONEL REJİMİ İÇERİSİNDEKİ YERİ	1
1.1.1 Genel Olarak Kamu Görevlileri ve Devlet Memurları	1
1.1.2 Emniyet Personelinin Özgün Rejimi	3
1.1.3 Emniyet Personeli Disiplin Mevzuatının Gelişimi ve Gerekliliği	6
1.2 EMNİYET TEŞKİLATININ TARİHİ GELİŞİMİ.....	10

İKİNCİ BÖLÜM

EMNİYET PERSONELİNİN DİSİPLİN SORUŞTURMASI USULLERİ,DİSİPLİN CEZASI GEREKTİREN HALLER,DİSİPLİN CEZALARI,DİSİPLİN CEZALARINA KARŞI BAŞVURULABİLECEK İTİRAZ VE KANUN YOLLARI 14

2.1 EMNİYET PERSONELİNİN DİSİPLİN SORUŞTURMASI	14
2.1.1. Disiplin Soruşturması Usulleri	16
2.1.2. Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Kişi ve Kurullar	25
2.2. DİSİPLİN CEZALARI VE DİSİPLİN CEZASI GEREKTİREN HALLER	31
2.2.1. Uyarma Cezası ve Uyarma Cezasını Gerektiren Haller	32
2.2.2. Kınama Cezası ve Kınama Cezasını Gerektiren Haller.....	34
2.2.3. Aylıktan Kesme Cezası ve Aylıktan Kesme Cezasını Gerektiren Haller.....	36
2.2.4. Kısa Süreli Durdurma Cezası ve Kısa Süreli Durdurma Cezası Gerektiren Haller .	39
2.2.5. Uzun Süreli Durdurma Cezası ve Uzun Süreli Durdurma Cezası Gerektiren Haller	41
2.2.6. Meslekten Çıkarma Cezası ve Meslekten Çıkarma Cezası Gerektiren Haller	43
2.2.7. Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezası ve Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezası Gerektiren Haller	46
2.2.8. Ağırlaştırıcı Nedenler ve Bir Alt Cezanın Uygulanması.....	47

2.3. DİSİPLİN CEZALARINA KARŞI İDARİ VE HUKUKİ BAŞVURU YOLLARI	48
2.3.1. Disiplin Kurulu Kararlarına ve Re'sen verilen Cezalara İtiraz	49
2.3.2. İdari Yargı Organlarına Başvurma	50
2.3.3. AİHM Başvurularında Adil Yargılanma Hakkı	52
SONUÇ	55
KAYNAKÇA	57
ÖZGEÇMİŞ	61



KISALTMALAR LİSTESİ

AİD	: Amme İdaresi Dergisi
AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AYM	: Anayasa Mahkemesi
bk.	: Bakınız
C.	: Cilt
DXD	: Danıştay'ın İlgili Dairesi
DD	: Danıştay Dergisi
DİDDK	: Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu
DİDDGK	: Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
DPB	: Devlet Personel Başkanlığı
E.	: Esas
ed.	: Editör
GÜHFD	: Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
HSK	: Hakimler ve Savcılar Kurulu

İÜHFM : İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası

İYUK : İdari Yargılama Usulü Kanunu

K. : Karar

KHK : Kanun Hükmünde Kararname

m. : Madde

MÜHF-HAD : Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi

No : Numara

RG. : Resmi Gazete

s. : Sayfa

sy. : Sayı

T. : Tarih

TAAD : Türkiye Adalet Akademisi Dergisi

TBMM : Türkiye Büyük Millet Meclisi

TCK : Türk Ceza Kanunu

TODAİE : Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü

TSK : Türk Silahlı Kuvvetleri

vb. : Ve benzeri

vd. : Ve diğerleri

y. : Yıl

YHGK : Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

ÖZET

Toplumun barışçıl ve bir arada yaşamasını sağlayan temel ölçüt toplum içerisinde kamu düzeninin sağlanması ile mevcut olmaktadır. Emniyet teşkilatı yüzyıllardır var olan ülkemizde bir kamu hizmeti olarak kamu düzeninin sağlanmasını temin eden önemli bir kurumdur. Bu önemi sebebiyle diğer kamu personellerinden ayrılmaktadır. Toplumun düzenin sağlayan bu teşkilatın elbette kendi içerisinde de bir düzen ile hareket etmesi gerekmektedir. Kamu hizmetinin etkin ve verimli bir biçimde yürütülmesi ancak hizmeti verenlerin liyakat esası ile seçilmesi ve kamu görevlilerinin belirli kurallar dahilinde hareket etmesi ile mümkün olmaktadır. Çalışmamızın amacı emniyet personeline uygulanan disiplin hükümlerinin incelenmesi ve yargı kararları ışığında uygulamada var olan sorunların tespiti ve yapılmasıdır. Çalışmamızda öncelikle emniyet personelinin Türk kamu hukuku içerisindeki yeri belirtilmiş, disiplin mevzuatının gerekliliğine ve tarihi sürecine yer verilmiş ardından disiplin cezaları ve suçları incelenerek bu konudaki Danıştay ve idare mahkemeleri kararları incelenerek konu detaylandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Emniyet Teşkilatı, Disiplin , Polis ,Kamu Hizmeti , Emniyet Personeli

SUMMARY

Disciplinary Responsibility of Police Personnel

The basic criterion that ensures the peaceful and coexistence of the society is the provision of public order in the society. The police force is an important institution that ensures the provision of public order as a public service in our country, which has existed for centuries. Due to this importance, it differs from other public personnel. This organization, which ensures the order of the society, must of course act with an order within itself. The effective and efficient execution of the public service is only possible if the service providers are selected on the basis of merit and the public officials act within certain rules. The aim of our study is to examine the disciplinary provisions applied to the police personnel and to determine the problems that exist in practice in the light of judicial decisions. In our study, first of all, the place of the security personnel in Turkish public law is stated, the necessity of the disciplinary legislation and its historical process are given, then the disciplinary punishments and crimes are examined and the subject is detailed by examining the decisions of the Council of State and administrative court

Keywords: Police Organization, Discipline, Police, Public Service, Police Personnel

ÖNSÖZ

Toplumun düzeninin sağlanması en önemli kamu hizmetlerinin başında gelmektedir. Devletler kamu düzenini korumak için birtakım kurallar koyar. Bu kurallara uyulmasını temin eder ve suçun önlenmesine yönelik tedbirler alır. Devletin suçların önlenmesine yönelik aldığı ve bu amaçla yaptığı faaliyetlere kolluk faaliyeti denir. (PYSK md.1) Maslow’un ihtiyaçlar piramidine göre insanların fiziki ihtiyaçlarından sonra gelen en önemli ihtiyacı güvenlik ihtiyacıdır. Anayasamızın ikinci maddesinde yer alan cumhuriyetin niteliklerinden olan demokratik ve sosyal devlet olmanın bir gereği olarak devletin emniyet teşkilatı kurması zorunludur. Demokratik toplumlarda polis sivil otoritenin vazgeçilmez bir unsurudur.

Emniyet teşkilatı mensuplarının kendi iç düzenini bozucu faaliyetlerde bulunması halinde teşkilatın asıl hedefi olan kamu düzeninin sağlanması durumunu gerçekleştirebilmesi mümkün olmaz. Aynı zamanda toplum nezdinde büyük bir çatışma hali ortaya çıkar. Bu sebeple emniyet teşkilatına ilişkin disiplin hükümleri ayrı bir önem arz etmektedir. Tezimiz bu önem sebebiyle diğer devlet memurlarından ayrı olarak düzenlenmiş olan emniyet teşkilatına uygulanan disiplin hükümlerini çeşitli yönleri ile ele almakta, “Toplumda kamu düzenini sağlamaya yönelik kamusal faaliyet gösteren emniyet teşkilatı mensuplarının iç düzenini sağlayan disiplin hükümlerinin ne kadarı hukuki zeminde yer bulabiliyor ve uygulandığında adil sonuçlar doğuruyor mu? “sorusuna cevap aramakta ve uygulama safhasında yaşanan sorunları yargı içtihatları çerçevesinde inceleyerek çözüm önerileri sunmayı amaçlamaktadır.

Tezimizin temelini oluşturan “7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun” emniyet teşkilatını oluşturan her sınıftan memuru, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı teşkilatında görev yapan emirlerine verilmiş yükümlü er ve erbaş haricindeki tüm diğer memurları kapsamına almıştır. Tezimizin kapsamını; bu kanunda yer alan tüm personel değil yalnızca emniyet teşkilatında görev yapan ve mahalle ve çarşı bekçileri dışında kalan emniyet hizmetleri sınıfında yer alan personel kısaca polisler oluşturmaktadır.

Tezin ilk bölümünde emniyet personelinin Türk kamu personeli rejimi içerisindeki yeri , ayrı bir disiplin kanunu düzenlenmesinin sebebi incelenecek ikinci bölümde ise emniyet personeline ilişkin verilebilecek disiplin cezaları ve bu cezalara sebep olabilecek disiplin suçları ile disiplin soruşturmasının usulleri , disiplin cezalarına karşı başvurulabilecek kanun yollarına değinilecek ve bu hususlarda uygulamada var olan sorunlar yargı kararları çerçevesinde değerlendirilerek sorunlara ilişkin çözüm önerileri sunulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

EMNİYET PERSONELİNİN TÜRK KAMU PERSONELİ REJİMİ İÇERİSİNDEKİ YERİ VE DİSİPLİN REJİMİNİN ÖZGÜNLÜĞÜ

1.1. Emniyet Personelinin Türk Kamu Personel Rejimi İçerisindeki Yeri

Türkiye’de kamu personel sistemi birbirinden farklı dört alan üzerinde yükselmektedir. Bu dört farklı alanı idari, askeri, akademik ve adli personel başlıkları oluşturmaktadır. Emniyet personelini idari personel kapsamına dahil etmek hususunda tartışmalar vardır.

Polislik dünyanın en eski ve en yaygın mesleklerinden birisidir.¹ Polis kavramının temeli Grek dili olup başlangıçta şehir devletlerinin teşekkülünü sonrasında site idaresini nihayetinde sitedeki hükümet faaliyetlerini ifade etmek amacıyla kullanılmıştır.² Polisin tanımı günümüzde daralmış olup polis; kamu düzen ve güvenliğini koruma, suça engel olma ve suç meydana geldiğinde ortaya çıkarma görevi olan kişiye denilir.³ Başka bir ifadeyle polis devlet tarafından kanunları uygulamak ve düzeni sağlamak için meşru güç kullanma yetkisi verilen kişidir.⁵ Polisin birçok tanımı bulunmaktadır. Türkçe Sözlükte ; “Şehirde kamu düzenini, huzur ve güvenliği sağlayan kuruluş, kolluk, zabıta.” olarak Emniyet Teşkilatı kanunu 4. Maddesinde silahlı icra ve inzibat kuvveti olarak , PVSK da ise ; asayiş kamu, kişi ve tasarruf emniyetini ve konut dokunulmazlığını koruyan kişi olarak ; Birleşmiş Milletler bağlamında kuvvet kullanmaya yetkili Memurların Davranış Kurallarına Dair İlkeler madde 1 f. B(a) da polis kavramını kişileri gözaltına alma ve yakalamaya yetkili kimse olarak , Avrupa Birliği de polisi insan haklarına saygılı, güvenliği sağlayan ve halkın güvenliğini koruyan kamu görevlisi olarak⁴ tanımlanmıştır.

1.1.1 Genel Olarak Kamu Görevlileri ve Devlet Memurları

Kamu görevlisi, idarenin insan unsurunu teşkil eden, aslen soyut bir organizma olan idareye somut bir görünüm veren, hizmetten yararlananlara karşı gerçekleştirilen idari eylem ve işlemleri icra eden, çeşitli statülerdeki istihdam edilen görevlilerdir.⁵ Kamu görevlileri, kamu yönetimi içinde bir kuruluşa ya da bir kuruma bağlı olarak çalışırlar.⁶ Kamu hizmetlerinin sunumunda ve idarenin eylem ile işlemlerinin yürütülmesinde idareye yardımcı olan ve hizmetten

¹ Fındıklı, 2000: 2.

² Onar,1966 : 1476 .

³ Akıncı,1990 :22.

⁴ <https://www.un.org/ruleoflaw/files/training5en.pdf> (Erişim Tarihi :20.05.2022)

⁵ Ayanoğlu, 2017 : 983.

⁶ Gözübüyük, 2002: 187 .

yararlananlara karşı idarenin somut bir görünümünü oluşturan kimselere “kamu görevlisi” adı verilmektedir.⁷ Başka bir deyişle kamu görevlisi, “bir kamu tüzel kişisi tarafından kamu hukuku bağıyla bağlı müstahdemler” biçiminde tanımlanabilir.⁸

Kamu görevlisi kavramı geniş ve dar anlamda olmak üzere iki şekilde ele alınmaktadır. Geniş anlamda kamu kesiminde çalışan tüm görevliler kamu görevlisi sayılırken⁹ dar anlamda anayasanın 128. Maddesinde de düzenlendiği üzere kamu kurum ve kuruluşlarının genel idare esaslarına göre yürütmekte olduğu kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yürüten kişiler kamu görevlisi olarak kabul edilmektedir. Dar anlamda kamu görevlisi kısaca devletin siyasal yapısını oluşturan organlardaki görevlilerle, özel hukuk hükümlerine tabi olarak çalışanlar dışında kalan kamu görevlileri olarak tanımlanabilir.¹⁰ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında görev yapan memurlar ve idari hizmet sözleşmesiyle çalışan sözleşmeli personel başta olmak üzere özel kanunlara bağlı olarak faaliyet sürdüren Türk Silahlı Kuvvetleri’ne mensup subay ve astsubaylar, emniyet teşkilatı mensupları ve üniversite öğretim elemanları dar anlamıyla kamu görevlisi kavramı içerisindedirler. Çeşitli devlet organlarındaki faaliyetlerini devamlı bir meslek olarak sürdüren bu kimseler, idare hukuku rejimine bağlı olarak görev yapmaktadırlar.¹¹ Doktrinde bir kesim anayasanın bu maddesinde kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerde çalıştırılacaklar arasında memurlar yanında diğer kamu görevlileri kavramının da yer almış olması aslında memurluğu tanımlamada genel idare esaslarına göre yürütülen kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin ölçü olarak ele alınamayacağını dile getirmektedirler.¹² Bir görevlinin idare hukuku anlamında kamu görevlisi sayılabilmesi için “kamuda istihdam edilmesi, görevinin bir kadroya bağlanması,¹³ yürüttüğü hizmetin kamu hizmeti olması ve bu hizmet karşılığında belli bir ücret alması gerekir.¹⁴”

Anayasanın ilgili maddesi kamu görevlilerini devlet memurları ve diğer kamu görevlileri olarak ayırmakta, Devlet Memurları Kanunu ise devlet memurlarını sözleşmeli personel, geçici personel, memurlar ve işçiler olmak üzere üç kısımda ele almaktadır.

Devlet memurunun tanımını yapmak kolay değildir. Her ülke kendi hukuksal yapısına ve diğer koşullarına göre çeşitli tanımlar yapmaktadır. Ülkemizde de hem öğretilerde hem de mevzuatımızda birden çok tanımlama bulunmaktadır. Mevzuatta sabit bir memur tanımı

⁷ Günday, 2017 :579 Akyılmaz vd.,2019: 665; Evren ve Uçar, 2019: 15.

⁸ Gözler, 2021 :657.

⁹ Gözler, 2009, C.II : 624.

¹⁰ Günday,2017: 580.

¹¹ Günday,2017 :580; Akyılmaz vd., 2019:666; Evren ve Uçar,2019,: 19. Gözler,2021 :644.

¹² Duran,1986 : 18.

¹³Akyılmaz vd. ,2019 : 644-645.

¹⁴ Gözler,2009 C. II : 637.

bulunmadığı gibi memur sözcüğünü karşılayacak değişik terimler kullanılmıştır. Anayasanın 128. Maddesi yukarıda bahsedildiği üzere yalnızca kamu hizmetinin devlet memurları ve diğer personel eliyle yürütüleceğini belirtmiş devlet memuru kavramının net bir tanımını yapmamıştır. Türk Ceza Kanunu'nun 6. maddesinin 1-c bendinde memur yerine kamu görevlisi terimine yer vermiştir ve tek ölçüt olarak kamusal faaliyetin görülmesi olarak belirlemiştir. Bu tanım İdare hukuku anlamındaki tanımlara kıyasla oldukça geniş kapsamlı bir tanımdır. Bu tanımlar iki temel esasa dayanmaktadır. Bunlardan ilki kamu hizmetinin görülmesi ikincisi ise daimî olarak idare hiyerarşisi içinde yer almaktır.¹⁵ Bu ana esaslar ile paralel olarak devlet memuru, Devlet Memurları Kanunu'nun dördüncü maddesinde, mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilen kişiler olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, aynı maddede, Kanun kapsamı dışında olan kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanların da memur sayılacağı hükme bağlanmıştır.

1.1.2 Emniyet Personelinin Özgün Rejimi

Kolluk teşkilatı genel kolluk ve özel kolluk olmak üzere iki kısımda ele alınmaktadır. Bu ayrıma 3201 sayılı Kanunun üçüncü maddesinde yer verilmiştir. Genel idari kolluk tüm ülkede kamu düzenini sağlamak amacıyla vatandaşların her türlü etkinlikleri üzerinde yürütülen kolluk önlemlerini belirtmek için kullanılır.¹⁶ Bu kolluk merkez örgütünün emri altında polis ve jandarma aracılığıyla¹⁷ yerine getirilir. Öğretide üçüncü bir birim olarak sahil güvenlik birimleri ve çarşı ve mahalle bekçileri de genel kolluk başlığı altında sayılmaktadır. Özel idari kolluk ise genel idari kolluk dışında kalan ve özel kanunlara göre teşekkül etmiş kolluktur. Genel idari kolluk ülke çapında kamu düzenini sağlamayı hedeflerken özel idari kolluk spesifik bir alanda düzeni sağlamayı hedefler.

Yukarıda bahsedildiği üzere Anayasanın 128. Maddesi kamu görevlilerini memurlar ve diğer kamu görevlileri olmak üzere iki kısma ayırmıştır. Tezimizin konusunu oluşturan emniyet personeli devlet memurudur.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, devlet memurlarının hizmet şartları, nitelikleri, atama ve yetiştirilmelerini, ilerleme ve yükselmeleri, ödev hak, yüküm ve sorumluluklarını,

¹⁵ Onar,1966:1066 “Muhtelif mevzuat göz önüne alındığında memurun amme hizmeti ve daimî surette idare kadroları ve hiyerarşisi içinde kaynaşmak olmak üzere iki esaslı unsuru bulunmaktadır.”

¹⁶ Giritli vd.,2015 : 245.

¹⁷ 3201 SK 3. Madde

aylıklarını ve ödeneklerini ve diğer özlük işlerini düzenler. Kanun, kapsamının dışında kalan yani özel kanunlara tabi personeli saymak suretiyle kapsamını belirlemiştir. Bu istisna sayılan personel içerisinde emniyet teşkilatı personeli de yer almaktadır. Emniyet teşkilatı personeli her ne kadar istisna olarak sayılmış olsa da kanunun büsbütün dışında bırakılmamıştır. Emniyet personeli, aylık ve özlük hakları, özel hizmet tazminatı, ek gösterge ve makam tazminatı ödemesi, izin hakları bakımından bu kanunun hükümlerine tabidir. Bu sebeple ilgili kanunun görev ve personel temelinde yaptığı sınıflandırmada¹⁸ sayılan hizmet sınıflarından biri olarak emniyet hizmetleri sınıfı yer almaktadır. İlgili maddeye göre emniyet hizmetleri sınıfı; çarşı ve mahalle bekçileri, polis, komiser, baş komiser, emniyet müfettişi, polis müfettişi, emniyet amiri ve emniyet müdürü gibi emniyet teşkilatında çalışan her türden memur emniyet personelinden oluşmaktadır. Emniyet personeli kavramı yalnızca emniyet hizmetleri veren personel ile sınırlı olmayıp Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde çalışan her sınıftan memuru kapsayacak şekilde de kullanılabilmektedir. Emniyet Genel Müdürlüğü teşkilatının görev alanı oldukça geniştir. Emniyet genel müdürlüğünün görevleri; genel emniyet ve asayişin mevzuata uygun biçimde korunmasının sağlanması, suçun oluşumunun önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınması ve asayiş suçları hakkında bilgileri değerlendirmek, suç analizi yapmak veya yaptırmak ve bunları değerlendirerek suçla mücadele yöntemlerini belirlemek ve taşra teşkilatının çalışanlarını yön vermektir.¹⁹ Emniyet Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Merkez teşkilatı teftiş başkanlığı, daire başkanlıkları, başkanlıklar ve hukuk müşavirliğinden meydana gelir. Merkez teşkilatı uzmanlık alanlarına göre istihbarat başkanlığı, özel harekât başkanlığı, kriminal polis laboratuvar müdürlükleri gibi başkanlıklarına ayrılmaktadır. Bu uzmanlık alanlarında yalnızca polislik eğitimi almış kişiler değil aynı zamanda ilgili dalın eğitimini almış uzmanlar, personel olarak görev yapmaktadır. Emniyet Genel Müdürlüğünde avukat, psikolog, bilişim uzmanı, veteriner hekim, biyolog, kimyager gibi oldukça çeşitli meslek grubuna mensup personel bünyesinde çalıştırmaktadır. Taşra teşkilatı ise 81 ilde bulunan il emniyet müdürlükleri şeklinde örgütlenmiştir.²⁰

7068 sayılı Kanunun kapsamını emniyet teşkilatında çalışan her sınıftan memur oluşturur. Devlet Memurları Kanunu'nun 36. Maddesinde emniyet hizmetleri sınıfında yer alan memurlar çarşı ve mahalle bekçisi, polis, komiser muavini, komiser, başkomiser emniyet müfettişi, polis müfettişi, emniyet amiri ve emniyet müdürü ve emniyet müdürü sıfatını kazanmış emniyet

¹⁸ 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 36. madde

¹⁹ Emniyet ve Asayiş İşlerinde İl, İlçe ve Bucaklardaki Jandarma ve Emniyet Ödevlerinin Yapılması ve Yetkilerinin Kullanılması Suretini ve Aralarındaki Münasebetleri Gösterir Yönetmelik

²⁰ www.egm.gov.tr (Erişim Tarihi : 25.07.2022)

mensubu memurlar olarak sayılmıştır. Sivil personel 7068 sayılı kanunun kapsamında yer alırken işçi ya da taşeron işçi kanunun kapsamında yer almaz. 7068 sayılı kanun emniyet personelinin yerine getirdiği kamu hizmetinin önemi sebebiyle disiplin mevzuatı 657 Sayılı kanun ile değil 7068 sayılı kanun ile düzenlenmiştir.

Emniyet personelinin yerine getirdiği kamu hizmeti kolluk faaliyeti olarak tanımlanmaktadır. Emniyet teşkilatının yerine getirdiği hizmetin anlaşılabilmesi için kolluk kavramının anlaşılması gerekmektedir. Bu kamu hizmeti kuruluş, görev ve yetkileri kanunla belirlenmiş kolluk teşkilatı vasıtası ile yerine getirir.

Kolluk kamu makamları tarafından, kamu düzenini sağlamak amacıyla, kamu özgürlüklerine konulan sınırlamalardır.²¹ Kamu düzeni genel güvenlik (emniyet ve asayiş), genel sağlık ve toplumsal huzur (sükûn) olmak üzere üç temel unsurdan oluşmaktadır. Doktrinde bir kısım görüşler tarafından ve anayasada genel ahlak terimi de zaman zaman kamu düzeninin unsuru olarak sayılmaktadır.

PVSK kolluk faaliyetini hem bir görev hem de bir yetkinin kullanımı olarak kabul etmiştir. Kolluk faaliyetleri amaca göre iki kısımda incelenmektedir. İdari kolluk kamu düzenini bozucu eylem gerçekleşmeden önce önleyici nitelikte iken adli kolluk kamu düzenini bozucu eylem gerçekleştikten sonra bastırıcı niteliktedir. Kolluğun adli görevleri suçun işlendiğinin öğrenilmesinden başlar; şüpheli veya sanığın yakalanması, delillerin toplanması ve mahkemenin hüküm vermesi ile son bulur.²² Bu iki kolluğun ayrımı uygulamada uygulanacak hukuk düzeni bakımından önem arz etmektedir. İdari kolluğun idari işlem kategorisindeki işlemlerine idare hukuku kuralları uygulanıp ilgili davalar idari yargıda görülürken; adli kolluğun işlemlerine ilişkin uyuşmazlıklara temelde ceza muhakemesi kanunları uygulanmakla birlikte kısmen idare hukuku da uygulanabilmektedir. Ülkemizde adli kolluk ve idari kolluk tek birimde kaynaşmış olup İçişleri Bakanlığı bünyesinde polis ve jandarma teşkilatı olarak görev yapmaktadır. Emniyet Teşkilatı kanunun 10. Maddesinin üçüncü fıkrası adli polisin adli görevleri dışında idari kolluk amirinin emri altında olacağını düzenlemiştir. Bu madde ile açıkça görülmektedir ki adli ve idari kolluk birimleri tam anlamıyla örtüşmüş durumdadır. Ülkemiz sisteminde bazı birimlerde uzmanlaşma bulunmakla beraber adli ve idari kolluğun tek bir teşkilat altında birleştirilmiş olması uyuşmazlıkların hangi yargı kolunda çözülmesi gerektiği noktasında tartışmalara neden olmaktadır.

²¹ Giritli vd.,2015 : 247.

²² Koç,2006:3.

Polislerin verdiği hizmetin türüne göre adli, idari ve siyasi olmak üzere üç kısımdır.²³ Siyasi polis devletin genel güvenliğini sağlamak maksadıyla görev yapmaktadır. Genel güvenlikten kasıt ülkenin milli birlik ve bütünlüğünün anayasal düzen içinde sağlanmasıdır. Bu amacın elde edilmesi için önleyici ve koruyucu görevlerin yerine getirilmesi, siyasi polisin görev alanına girer.²⁴ Siyasi polisin görevi devlet ve ulusun en üst düzeyde varlık ve birliğinin korunmasıdır. Bu tür etkinlikler Cumhurbaşkanlığına bağlı olarak Millî İstihbarat Teşkilâtı tarafından yerine getirilmektedir. Hizmetin yürütülmesi bakımından siyasi polisin görevi Emniyet Teşkilatı Kanunu'nda düzenlenmiştir.

Emniyet personelinin tabi olduğu kanunlar ilgili bulunduğu konuya göre çeşitlilik göstermektedir. Polislerin ek tazminat ve ek ödemesi 375 sayılı KHK hükümlerine, disiplin işlemleri 7068 sayılı Kanun hükümlerine, rütbe terfileri, fazla çalışma ücreti ve ödülleri 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu hükümlerine tabidir. Görev, yetki ve sorumluluk bakımından tabi olunan kanun ise 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanunudur.

1.1.3 Emniyet Personeli Disiplin Mevzuatının Gelişimi ve Gerekliliği

Polisler toplumda güvenliği sağlamak ve tehlikeleri önlemek ile görevlidirler. Niteliği itibarıyla polislik mesleği diğer mesleklerden farklılık arz etmektedir. Demokratik sistemlerdeki hükümetler, bireysel haklar ve toplumu oluşturan bireylerin toplu gereksinimleri arasındaki hassas denge üzerine kurulmuşlardır. Bu denge içinde polis bireysel hakların ve sosyal düzenin korunmasında çok önemli bir rol oynamaktadır.²⁵ Bu rol sebebiyle polislerin diğer meslek gruplarına nazaran daha farklı bir disiplin kanununa tabi olması bir gerekliliktir. Emniyet personelinin toplumda düzeninin sağlanması için ön şart teşkilat içi disiplinin sağlanmasıdır.

Emniyet Teşkilatının disiplinine ilişkin ilk hükümler 1907 ve 1913 yıllarında düzenlenen Polis Nizamnameleridir. Bu düzenlemelerde “polis divanı” adı verilen kurulların verdiği altı çeşit disiplin cezası bulunmaktadır. Disiplin cezasına ilişkin verilen kararlar kesin hüküm niteliğinde olup karara karşı gidilebilecek herhangi bir yargı yolu bulunmamaktadır.²⁶ Cumhuriyet döneminde çıkarılan 30.06.1932 tarihli ve 2049 Sayılı Polis Teşkilatı Kanunu²⁷’n da bir önceki dönemden farklı olarak disiplin cezası vermeye yetkili birim sayısı Müdürler Encümeni ve Polis Divanı olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Bu kanunda da verilen disiplin kararları kesin niteliktedir.²⁸

²³ Derdiman,1997: 60.

²⁴ Osmanoğlu,2002: 59.

²⁵ Kavgacı,1997: 48.

²⁶ Önder,1985 : 67.

²⁷ Polis teşkilat kanunu için bkz. 06.07.1932 tarih 2143 resmi gazete.

²⁸ Önder,1985 : 68.

04.06.1937 tarihli ve 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu²⁹ ise biri merkezde diğeri emniyet şube müdürlüğünün bulunduğu illerde olmak üzere iki ayrı disiplin komisyonu ve bunlara ek polis okullarında birer polis divanı kurmuştur. Kanunda her bir komisyonun verebileceği cezalar ve yetkili makamlar ayrı ayrı düzenlenmiştir. 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu'nun 83.maddesi uyarınca 09.11.1937 tarih ve 2/7621 sayı ile kabul edilen “Emniyet Teşkilatı Mensuplarına Verilecek Cezalara Dair Nizamname” 15.11.1937 tarihinde resmî gazetede yayımlanarak yürürlüğe konulmuştur.23.07.1965 yılında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun³⁰ yürürlüğe girmesi ile 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu’nun emniyet personelinin özlük haklarına ilişkin bazı hükümleri zımnen ilga edilmiştir. 1975 yılında Danıştay’ında polis divanlarının zımnen ilgasını destekler nitelikte verdiği bir karar ile disiplin cezalarını vermeye yetkili birimler 657 sayılı kanunda öngörülen şekilde düzenlenmiştir. Ancak kamu güvenliği gibi önemli bir görevi icra eden emniyet personelinin disiplin işlerinin diğer memurlar ile aynı şekilde yürütülmesi önemli sorunlara yol açabileceğinden 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunun 82,85,86. Maddeleri 2261 sayılı Kanun ile değiştirilip, kanuna sekiz yeni madde eklenmiştir. Bu düzenleme ile bugün halen geçerli olan ve merkezde üç, illerde ve eğitim kurumlarında birer tane olmak üzere toplam beş disiplin kurulunun Emniyet Teşkilatı personeli hakkında ceza vermesine olanak sağlandı.³¹

Bu değişikliklere paralel olarak “Emniyet Teşkilatı Mensuplarına Verilecek İnzibati Cezalara Dair Nizamname”de Bakanlar Kurulunun 23.03.1979 tarih ve 7/17339 sayılı kararıyla bugünkü adı olan “Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü” olarak değiştirilmiştir. Zaman içerisinde tüzükte ihtiyaca göre; Bakanlar Kurulunun 26.07.1983 gün ve 83/6883, 28.05.1988 gün ve 12992 ile 16.02.1988 gün ve 98/10653 sayılı kararlarıyla değişiklik yapılarak geniş haline getirilmiştir.³²

4652 sayılı Polis Yüksek Öğretim Kanununun yürürlüğe girmesinden sonra Polis akademisi üniversite hüviyetindedir. Polis Akademisi, 4652 numaralı polis yükseköğretim kanununa tabiidir.

KHK’nın kanun olarak 31/1/2018 tarihinde kabulü ve 8/3/2018 tarihinde resmî gazetede yayınlanması ile 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun” yürürlüğe girmiştir. Günümüzde emniyet personelinin disiplin işlerine ilişkin bu kanun uygulanmaktadır.

Neoclaous’ un öne sürdüğü gibi polis teşkilatları adli ve önleyici fonksiyonları açısından yargı ve idare uzamlarının kesiştiği yerde işlev görür. Hem yarı yargısal bir organ olarak

²⁹ 3201 sayılı kanun için bkz.12.06.1937 gün ve 3627 sayılı resmi gazete.

³⁰ 657 için bkz.23.07.1965 tarih ve 12056 sayılı resmi gazete

³¹ Önder,1985 : 69.

³² Bakanlar Kurulu Kararları için bkz.05.09.1983-18156, 17.06.1988-19845 , 02.03.1998-23274 sayılı resmi gazeteler.

soruşturma safhasında hem de bir idari organ olarak asayişî sağlamak üzere insanları gözetim altında tutma safhasına dahildir. Bunun yanı sıra polis teşkilatının teşkilat iç denetim ve gözetimi yarı yargısal disiplin/yönetim mekanizmaları ve kanunlar ile sağlanmaktadır.³³ 7068 sayılı kanun polisin pratiklerinin hesap verilebilirliğini kontrol eden mekanizmalardan biridir.

Fransızca kökenli disiplin kelimesi sözlükte bir topluluğun, yasalarına ve düzenle ilgili yazılı veya yazısız kurallarına titizlik ve özenle uyması durumu, sıkı düzen, düzence, düzen bağı, zapturapt olarak tanımlanmaktadır.³⁴ Hukuki anlamda ise disiplin; bir topluluğu yönetmeye yarayan yasa ve kuralların tamamı, düzen, bir toplulukta kurallara gösterilen tam uyumdur.³⁵

Disiplini sağlayabilmek hem bireyin hem de toplumu sorumluluklarını yerine getirmesi ile mümkün olmaktadır. Bireyler içinde bulunduğu toplumun şartlarına uygun şekilde davranmak devlet ise bu uygunluğa yönelik şartları hazırlamak ve bireyin davranışlarını kontrol edecek gerekli düzenlemeleri yapmak ile yükümlüdür.³⁶

İdare Hukuku anlamında ise disiplin; bir kamu hizmetinin en etkin ve verimli şekilde sağlanabilmesi maksadıyla birey, toplum ve otorite ilişkilerini düzenleyen yaptırımlar ve kurallar bütünüdür.

Kamu hizmetini bozucu fiillere disipline aykırı fiil denilir. Kamu hizmetinin gereği gibi yapılmasının sağlanabilmesi için bir kurallar bütününe ihtiyaç vardır. Toplumun genelinin düzenini sağlayan ceza kanunları bu amacı gerçekleştirmekte yeterli olmamakta dolayısıyla bir disiplin hukuku öngörülmesi zorunlu hale gelmektedir. Disiplin hukuku kamu hizmetine engel olabilecek kamu suç ve cezalarını belirler. Batıda pek çok devlet disiplin hukukunu ayrı bir kanun ile düzenlemektedir. Ülkemizde disiplin hukuku temel anlamda 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yer almakta ayrıca personelin niteliğine göre ayrı kanunlarda da kendine yer bulmaktadır. Disiplin hukukunun birçok hukuk dalı ile yakından ilişkisi bulunmakta ve sıklıkla idare hukukunun bir parçası olarak değerlendirilmekte olup ceza hukuku ile olan ilişkisi dikkate değerdir. Memurların disiplin hukuku onların özlük haklarına müdahale etmektedir. Disiplin suçları ve karşılığındaki cezalar önceden kanunla sayılmıştır. Disiplin cezaları hizmet ve memur statüsünden ortaya çıkan ve nesnel hukuk kuralları tarafından belirlenen hareket kurallarına aykırı davranılması karşısında uygulanan önlemler ve yaptırımlar olduğu için ceza kanunlarının koydukları cezalara benzerler. Ancak, ceza kanunlarının getirdiği cezalar ile memur statüsünü

³³ Neoclaus,2006 : 104.

³⁴ TDK Güncel Türkçe Sözlük (<https://sozluk.gov.tr/>) , Erişim Tarihi : 11.05.2022)

³⁵ Yılmaz,2021

³⁶ Keskin,1999 :5.

düzenleyen kanunların öngördüğü disiplin cezaları arasında içerikleri uyguladıkları kurallar ve etkileri açısından büyük farklar vardır.³⁷

Kamu güvenliğini ve kamu düzenini sağlayan emniyet teşkilatında mesleğin temeli disiplindir. Bu nedenle teşkilat içerisinde disiplinin gelişmesi için personele meslek ve görev sorumluluğu bilinci vermek gerekmektedir. Ayrıca itaat zincirini de önem arz etmektedir.

Kolluk etik ilkeleri , kolluk birimlerinin ve personelinin görevlerini yerine getirirken ve yetkilerini kullanırken uyması gereken ilkeleri belirlemek, görevin yerine getirilmesinde adalet tarafsızlık dürüstlük liyakat saydamlık ve hesap verilebilirlik ilkelerine bağlı kalarak halkın güvenini tesis etmek amacıyla hazırlanmıştır.³⁸ 2007 yılında yürürlüğe konulan kolluk etik ilkeleri hazırlanırken EGM tarafından yürütülen “Türk Polisnin Hesap Verilebilirliğinin, Verimliliğinin ve Etkinliğin Geliştirilmesi Güçlendirilmesi “AB projesinin bir çıktısı olarak hazırlanan “Taslak Polis Etik Kod “çalışmasından büyük oranda yararlanılmıştır.³⁹

Kamu düzeninin sağlanmasına yönelik yapılan kolluk müdahaleleri ile özgürlükler arasında bir denge kurmak hukuk devleti olmanın bir gereğidir. Bu sebeptendir ki polisin görev ve yetkileri açıkça kanunlarda düzenlenmiş ve bu sınırların dışında yapılan hareketler hem disiplin hukukunun hem de şartlar oluşmuş ise ceza hukukunun konusunu oluşturur. Polis tüm eylem ve işlemlerinde insan haklarına saygılı olmak zorundadır.

Polisler mesleklerinin niteliği gereği birçok meslek grubundan farklı olarak zor kullanma yetkisine sahiptir. Bu yetkisinin bir sonucu olarak diğer mesleklerden daha fazla sorumluluk altına girmektedirler. Disiplin mevzuatını devlet memurları kanunundan farklı olarak düzenlenmesi de bu hale dayanmaktadır. Zor kullanma yetkisinin sınırları kanunla belirlenmiş olup insan hak ve hürriyetini ile dengenin korunması önemlidir.

Devletin can ve mal emniyetini koruyan, suç ve suçlularla mücadele eden, suç işlenmesi halinde suçu aydınlatarak adli mercilere intikal ettiren genel kolluk kuvvetlerinin gerek hiyerarşik sistemde mesleğini icra edebilmesi, gerekse vatandaşın güvenini kazanarak en iyi şekilde hizmet sunabilmesinin temelinde disiplinli olması yer almaktadır. Disiplin konusunda alınan tedbirlerin diğer kurum ve kuruluşlara göre mahiyet bakımından farklılık göstereceği hususu göz önünde bulundurulmalıdır. Zira disiplinin sağlanması genel kolluk görevi yürüten kurumların görevlerini yerine getirebilmesi için olmazsa olmaz hususlardandır⁴⁰

³⁷ Akgüner,2001 : 198.

³⁸ Kızıltoprak,2014:36.

³⁹ Kızıltoprak ,2014: 36.

⁴⁰ Kanun Gereğesi Giriş Kısmı

Disipline daha olumlu bir noktadan bakarsak onu kurum usullerine etkili katılmada söz konusu olan anlayış, değer, kabiliyet ve tutumların sistematik gelişmesi olarak değerlendiririz. Böylece disiplin cezalandırıcı olmaktan ziyade eğitimsel bir şekil kazanır. Bu anlamda disiplin otorite ve kontrolden ziyade eğitim, ikna ve dayanışmaya dayanan demokratik liderliğin sonucudur.⁴¹ Bugün için disiplin kelimesi ile ifade edilen cezalandırıcı hareketler önemini kaybetmiştir. Sert ve cezalandırıcı görüş yerine bugün en iyi kontrol usulünün memurun kendinde var olduğu görüşü kuvvet kazanmıştır. Özellikle sosyal psikolojinin doğduğu yer olan ABD’ de bu görüş tamamen yerleşmektedir. Orada öz-disiplin idarenin amacıdır, işte 657 sayılı kanunun değerlendirilmesinde bu modern görüşle klâsik görüşün ne dereceye kadar yakınlaştığı değerlendirilmelidir.⁴²

Kollektif olsun, ferdi olsun disiplinin esas amacı hedeflerin sürekli biçimde sağlanması için davranışlara yol vermektir.⁴³

1.2 Emniyet Teşkilatının Tarihi Gelişimi

İnsanlar cemiyetler halinde yaşayan sosyal varlıklardır. Toplu biçimde yaşamının temelinde can ve mal güvenliğini sağlama ve temel ihtiyaçlara erişimde birbirinden destek alma gereği yer almaktadır. Hiç şüphesiz bu gereklerden en önemlisi güvenlik hizmetleridir. Güvenlik ihtiyacı toplumların vazgeçilmez kamu hizmetidir. İnsanlık tarihin ilk dönemlerinden beri güvenlik hizmetleri varlığını sürdürmüştür. İlk dönemlerde kamu düzenini korumak, suç ve suçlu ile mücadele etmek toplumun tüm bireylerine yüklenen bir görev iken tarihte şartlar değiştikçe güvenlik hizmetlerinin biçimi değişmiş ve teşkilatlanma yoluna gidilmiştir.

Siyasal toplumlarda otoritenin en eski ve en yaygın görevi ortak yaşamın gerektirdiği düzen ve disiplinin kurulması ve bunların yürütülmesi olan kolluk faaliyetleridir.⁴⁴ Devletlerin var olabilmesi için ulusal savunma ile kamu düzeni ve güvenliğinin sağlanabilmiş olması gerekmektedir. Ülkemiz oldukça güçlü bir devlet geleneğine sahiptir. Türk tarihinin en başından beri her bir dönemde çeşitli adlarla kurulmuş emniyet birimleri kurulmuştur. Devlet kurucu bir ırk olarak tanınan Türklerin, devletin devamlılığını temin etmek için inzibat ve asayiş işlerini esaslı şekilde yönetmesi sayesinde devamlı bir milli hayata kavuşmuştur.⁴⁵

Eski Türklerde asayişe yönelik farklı uygulamalar bulunmakla beraber genellikle ortak noktaları kolluk faaliyetini yürüten teşkilatın askeri nitelikte olmasıdır. Oğuz Hanın “Oğuz

⁴¹ Özü,1990 : 783.

⁴² Özü,1990 : 783 .

⁴³ Özü,1990 :785.

⁴⁴ Koç,2006 : 5.

⁴⁵ Alyot,1947 : 9.

Türesi”, Cengiz Hanın “Uluğ Yasası”, Timur Hanın “Tüzükkatı” gibi yasalar asayişe oldukça önem vermiş, bizzat ihkak-ı hakkı açıkça yasaklamış ve suçun önlenmesi ve suçluların yakalanması ile ilgili hükümlere yer vermiştir.⁴⁶ Eski Türkler polisleri Moğol istilasına kadar “Yarkan” istiladan sonra ise “Daruga” olarak polislerin amiri konumunda olan valileri ise “Tigin” olarak isimlendirilmiştir. Sonraki dönemde subaşılar kamu düzen ve güvenliğini sağlamaya başlamıştır.⁴⁷ Subaşı orduyu yöneten anlamına gelmektedir. Bilinen ilk subaşı Tonyukuk Kitabelerinde adı geçen VII. Yüzyılda yaşamış olan İnel Kağandır. Subaşılar ülkenin toprakları genişledikçe bulundukları illerin idarecisi konumuna gelmişlerdir. Selçuklu devletinin kurucusu Selçuk Bey de subaşıdır.⁴⁸ Anadolu Selçuklu Devletinde askeri ve mülki düzenden sorumlu komutanlara subaşı denilmektedir. Bunlar savaş dönemi kamu düzen ve güvenliğini sağlamışlar barış dönemi ise tımarlı sipahileri komuta etmişlerdir.

Osmanlının ilk dönemlerinde de askeri amirler kolluk amiri olarak görev yapmıştır. Kuruluş döneminde beyliğin teşkilatlanması devletin mülki ve askeri idarecisi olan bey, beyin tayin ettiği kadılar ve subaylardan oluşmaktaydı. Osman Bey zamanında Osman Bey Karahisar’ı ele geçirdiğinde kentin yönetimini oğlu Orhan Bey’e devretmiş ve onun arkadaşı olan Gündüz Alp’i subaşı olarak tayin etmiştir.⁴⁹ Bu kişi Osmanlının ilk polis amiri olarak kabul edilmektedir. Subaşılar hem asayiş ve inzibata hem de askeri işlere bakan kumandanlardır. Devlet zamanla genişledikçe hem mülki hem de askeri teşkilat çeşitlenmiştir. Padişah yetkilerinin bir kısmını sadrazama devretmiş, sadrazamda kolluk ile ilgili yetkilerini subaşılar vermiştir. Subaşılar yönettikleri yerlerin durumuna göre sancak beyi, beylerbeyi yasakçı, asesbaşı adı verilen askerler ile kamu düzenini sağlamışlardır.⁵⁰ İstanbul’un fethinden sonra yeniçeri ocağının gelişmesine paralel olarak başkentin güvenliğini sağlama görevi subaşılarından yeniçeri ağalarına geçmiştir. Kent ve kasabalarda güvenlik sisteminin sağlanması için her bir mahalle sakini birbiriyle ve imam ve muhtar ile kefil yapılan ve suçun failinin tespit edilemediği halde tüm mahallenin sorumlu olduğu ve beraberce zararı tazmin ettiği “Akile Sistemi” uygulanmıştır.

Osmanlı devletinin kuruluş ve yükseliş dönemindeki huzur ve sükûn ortamı her alanda var olan dağılma ile gerileme ve duraklama dönemlerinde son bulmuştur. Bu dönemde özellikle Celali İsyanları ile iyice yükselen toplumsal hareketler emniyete ilişkin birtakım tedbirler alınmasını zorunlu hale getirmiştir. II.Selim döneminde Nizamı Cedid ordusu kurulmuş ancak uzun ömürlü olamamıştır. II. Mahmut döneminde 1826 yılında Vakay-ı Hayriye olarak bilinen olay ile Yeniçeri

⁴⁶ Okçabol,1939 : 8-9.

⁴⁷ Akbulut,2018: 13.

⁴⁸ Demir,2010.

⁴⁹ Alyot,1947 : 30-31.

⁵⁰ Bilgiç ve Karakaya,2002 : 173-175.

Ocağı'nın kaldırılmasının ardından İstanbul'da güvenliği sağlamak amacıyla Asakir-i Mansure-i Muhammediye isimli bir askeri teşkilat kurulmuş ve başına yeniçeri ağasına paralel yetkilerle donatılmış iç güvenliği korumakla görevli bir serasker atanmıştır. Bu dönemde iç güvenlik hizmeti İstanbul'da ve taşrada ayrı ayrı birimlerce yürütülmüştür. Bu durum çeşitli karışıklıklara yol açtığından 1845 yılında İstanbul'da "polis "adıyla bir teşkilat kurulmuş ve teşkilatın görevleri Paris Emniyet Müdürünün Görevlerini Düzenleyen Kararname" ilham alınarak 01.08.1800 tarihli Polis Nizamnamesi ile düzenlenmiştir. Türk Polis teşkilatının kuruluş tarihi 11 Rebiyülevvel

1261 (20 Mart 1845⁵¹) olarak kabul edilmektedir. Polis teşkilatının kuruluşu olarak kabul ettiğimiz belge, aslında Galata ve Beyoğlu civarında görev yapacak polislerin ve Polis meclisinin görev ve yetkilerinin belirtildiği nizamnamedir.⁵²

Zabıta hizmetlerinin tek elden yürütülmesi amacıyla hem İstanbul'dan hem de taşradaki güvenlik işlerini yürütülmesinden sorumlu Divan-ı Zaptiye ve Divan-ı Tahkik olmak üzere iki birimden oluşan Zabıta Müşireti kurulmuştur. 1879 yılında Zaptiye Müşireti Zaptiye Nezaretine dönüştürülerek polis ve jandarmanı görev tanımları birbirinden ayrılmıştır.⁵³1909 yılına dek Zaptiye Nezareti günümüz anlamında Emniyet Genel Müdürlüğünün görevini ifa etmiştir. 1909 yılında Alman ve Fransız polis teşkilatları nazara alınarak polis teşkilatı yeniden düzenlenmiştir. Bu yılda çıkarılan "İstanbul Vilayeti ve Emniyeti Umumiye Müdüriyeti Teşkilatına Dair Kanun" ile Emniyet Nezareti kaldırılmış yerine Dâhiliye Nezaretine bağlı ve tüm ülkeye şamil polis işlerinin yürütülmesinden sorumlu Emniyeti Umumiye Müdürlüğü kurulmuştur.⁵⁴

Millî mücadelenin başlaması ile polis teşkilatı milli mücadele birlikleri etrafında teşkilatlanmıştır. Cumhuriyet tarihinde Milli Polis Teşkilatı ilk kez 24.06.1920 tarihinde kurulmuş ve bugüne dek çeşitli isimler ile varlığını sürdürmüştür. Milli Polis Teşkilatı Kurtuluş Savaşının kazanılmasının ardından 1923 yılında İstanbul Polis Müdüriyeti Umumiyesinin kaldırılıp İstanbul Polis Müdürlüğünün kurulmasının ardından tek başına emniyet görevini üstlenebilmiştir. Kurtuluş savaşı sonrası polis görevleri 1907 ve 1913 yıllarında çıkarılmış olan nizamnamelere dayanılarak yürütülmüştür.1930 yılına gelindiğinde 1624 sayılı Kanun⁵⁵ ile Emniyeti Umumiye Müdürlüğü ismi Emniyet İşleri Umum Müdürlüğü" olarak değiştirilmiştir.⁵⁶

⁵¹ Miladi takvimde 11 Rebiyülevvel 1261 tarihi 20 Mart 1845 yılına denk gelmesine rağmen konuyla ilgili yapılan çalışmaların çoğunda bu tarih 10 Nisan 1845 olarak çevrilmiştir. Bu tarihi ilk defa Halim Tevfik Alyot kullanmıştır.

⁵² Gülmez,1983: 5 .

⁵³ Alyot, 1947 :80,92 .

⁵⁴ Dündar,1993:226.

⁵⁵ Dahiliye Vekaleti Merkez Teşkilat ve Vazifeleri Hakkında Kanun Bkz.05.06.1930 tarih ve 1512 sayılı resmi gazete.

⁵⁶ Eraslan,1986:176.

30.06.1932 yılında 2049 sayılı “Polis Teşkilatı Kanunu”⁵⁷ ile emniyet teşkilatının yapısı, polisin çalışma esasları ve özlük haklarına ilişkin temel ilkeler düzenlenmiştir. Bu kanun ile polislik ayrı bir meslek olarak kabul edilmiş ve polis okullarının kuruluşuna yer vermiştir. 1934 yılında “Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanunu”⁵⁸ çıkarılmış polisin görev tanımı net bir şekilde ortaya konulmuştur. Günün gelişen ve değişen şartlarına uyum sağlamak maksadıyla günümüzdeki emniyet teşkilatının da temelini oluşturan merkez ve taşra teşkilatını bilimsel ve teknik ihtiyaçlara uygun bir biçimde düzenleyen 04.06.1937 yılında “3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu”⁵⁹ kabul edilerek yürürlüğe konulmuştur. Bu kanun ile polis okulu, polis enstitüsü ve polis kolejleri kurulmuş ve kurumsallaştırılmıştır. 66 yıllık olan bu kanun günümüzde halen geçerliliğini korumak ile beraber zamanın ihtiyaçlarına göre çeşitli değişikliklere tabi olmuştur. 23.07.1965 tarihinde yürürlüğe konulan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 3201 sayılı kanunda düzenlenen polisin özlük haklarına ilişkin bir kısım düzenlemeler zımnen ilga olmuştur.

Bugünkü anlamda açıklandığı üzere 1930’lu yıllarda kurulan emniyet teşkilatı; ülkenin sosyo-ekonomik politik şartları ve yaşanan teknolojik gelişmeler neticesinde 1970’li yıllardan itibaren köklü değişikliklere başlanmış ve 12 Eylül 1980’den sonra teşkilatın modernizasyonu ve yeniden düzenlenmesi amacıyla çeşitli çalışmalar ve eksiklik görülen birçok alanda gerekli mevzuat düzenlemeleri yapılmıştır.⁶⁰

Genel idare içinde İçişleri Bakanlığının yapısı da topyekûn yenilenmiş ve tüm bağlı kuruluşlar gibi Emniyet Genel Müdürlüğü de buna uymuştur. Bu amaçla 1981 yılında teşkilat yapısı ve yönetim sistemi olarak bugünkü teşkilatın temeli atılmıştır. 1981 yılında hazırlanan ve 1982 yılında tekrar gözden geçirilerek yürürlüğe konulan Emniyet Teşkilatı Malzeme Kadro Planları ile merkez teşkilatı ve bağlı kuruluşları yeniden yapılanmıştır. 13.12.1983 gün ve 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile bu yeni düzenlemeler ile teşkilata yeniden şekil verilmiştir. 1983 yılında Toplum Zabıtasının kaldırılarak Çevik Kuvvete dönüştürülmesi ve Özel Hareket Birimlerinin kurulması da bu dönemde yapılan önemli değişikliklerdendir. 1988 ve 1993 yıllarında teşkilat yapısında yapılan ufak değişiklikler ile teşkilat günümüzdeki halini almıştır.⁶¹

⁵⁷ Polis Teşkilatı Kanunu için bkz. 06.07.1932 tarih ve 2143 sayılı Resmi Gazete.

⁵⁸ 2559 Sayılı PYSK için bkz. 14.07.1934 tarih ve 2751 sayılı Resmi Gazete

⁵⁹ 3201 Sayılı Kanun için bkz. 12.06.1937 tarih 3627 sayılı Resmî Gazete

⁶⁰ Durmuş, 2014:5.

⁶¹ Aydın, 1996: 91.

2559 sayılı “Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanunu” ve buna istinaden çıkarılan “Polis Disiplinine Merasim ve Topluluklardaki Rolüne ve Polis Teşkilatı Karakolları ile Vazifelerine Dair Talimatname” disiplin konusundaki ilk düzenlemeleri içermektedir.⁶²

Özetle Türkiye Cumhuriyeti tarihinin her bir döneminde var olan emniyet teşkilatı her dönemin koşuluna göre tekrar şekillendirilmiş ve şekillendirilmeye devam etmektedir. Günümüzde emniyet teşkilatı bilgi ve teknik perspektifinde branşlara ayrılmış nitelikli ve güçlü bir teşkilattır.

Türkiye’de emniyet teşkilatı ilk dönemlerden itibaren devleti korumacı bir anlayışla teşkilatlanmış olup günümüzde Avrupa Birliği reformları çerçevesinde daha özgürlükçü bir anlayış ile düzenlemeler yapılmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

EMNİYET PERSONELİNİN DİSİPLİN SORUŞTURMASI USULLERİ,DİSİPLİN CEZASI GEREKTİREN HALLER,DİSİPLİN CEZALARI,DİSİPLİN CEZALARINA KARŞI BAŞVURULABİLECEK İTİRAZ VE KANUN YOLLARI

2.1 EMNİYET PERSONELİNİN DİSİPLİN SORUŞTURMASI

Memurlar, herhangi bir mevzuatı ihlal etmek suretiyle kurum içi düzeni bozmaları halinde, idare tarafından, kurumsal düzeyde uygulanan ; kurum düzenini ve idareye duyulan güven ve saygınlığı sağlamaya yönelik zorlayıcı yaptırımlar olan disiplin yaptırımına tabi tutulurlar.⁶³ Disiplin cezaları memurların doğrudan özlük haklarını etkilemeleri bakımından önel, kamusal düzenin temini açısından önemi nazara alındığında objektif nitelikte olduğundan soruşturma aşamaları disiplin cezaları ve cezayı gerektiren haller mevzuatta belirlenmiş olup , öğreti ve yargısal içtihatlar ışığında temel ilkeler oluşturulmuştur. Disiplin cezası verilmeden önce memur hakkında bir disiplin soruşturması prosedürü uygulanması zorunludur.⁶⁴ Çünkü disiplin suçunun işlenip işlenmediği yansız ve usulüne uygun yapılmış disiplin soruşturması neticesinde hazırlanacak disiplin soruşturması raporu ile ortaya çıkar.⁶⁵

Disiplin soruşturması; yetkili amirler tarafından re ’sen yada şikayet üzerine öğrenilen disiplin suçunun, işlenme durumunun sorgulanması işlenmiş ise yer, zaman ve kişinin veya

⁶² Keskin,1999: 8.

⁶³ Akyılmaz,2002: 7

⁶⁴ Ulusoy, 2020 :609

⁶⁵ Akgüner vd.,2018 :725

kişilerin sorumluluğunun tespiti , disiplin suçuyla ilişkin mevzuatta yer alan hususlar göz önüne alınarak eylemin değerlendirilmesi ve sanığın savunmasının alınması ve tüm bunların raporlanması süreçlerini içeren bir idari işlemdir. Disiplin soruşturması memur ile işlenen suç arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amacıyla, soruşturma emriyle başlayıp cezanın kesinleşmesine ya da cezasızlık halinin sübut bulmasına kadar yapılan inceleme ve araştırma işlemlerinin tümüdür.⁶⁶

Disiplin soruşturması süreci usulüne uygun bir şekilde yapılmalıdır. Bu usule ilişkin mevzuatta herhangi bir hüküm bulunmadığından Devlet Memurları Kanunu ve buna paralel olarak yargısal içtihatlar dikkate alınmak suretiyle soruşturma yürütülür. Danıştay vermiş olduğu bir kararında⁶⁷ soruşturma sürecini disiplin suçu gerektirir eylemi öğrenen yetkili merci tarafından öğrenilmesinin ardından ilgili kişilere dönük soruşturma emri verilmesi soruşturmacı görevlendirilmesi , soruşturmacının iddia sahiplerinin tanığın ifadelerini alması , soruşturulana hakkındaki tüm iddiaları sıralayarak soruşturulananın savunmasını alması ve olay hakkında şüpheye yer vermeyecek şekilde diğer tüm araştırmaları yapması ve bu araştırma safhalarını nazara alarak olayı değerlendirmesi , adli idari ve disiplin yönünden soruşturulan kişi hakkında kanaat raporunu düzenlemesi ve yetkili amirlerce sayılan bilgi ve belgelerin bulunduğu soruşturma dosyasının incelenerek karar verilmesi olarak açıklamıştır.

Disiplin suçu teşkil eden fiillerle ilgili olarak soruşturma yapılması zorunlu olduğu gibi soruşturmanın belirli usuller çerçevesinde yapılması da isnada maruz kalanların hukuki güvencesidir.⁶⁸ Eğer durum soruşturma yapmayı gerektirmeyecek açıklıkta ise usule uymaksızın yalnızca ilgilinin savunması alınmak suretiyle disiplin cezası verilebilir.⁶⁹ Soruşturma emri verilmesi; bağımsız ve üst veya denk görevde olan bir soruşturmacı atanması, olayla ilgili tanık ve soruşturulananın ifadelerinin alınması, ifade alınmadan kişiye haklarının ve soruşturma konusunun bildirilmesi, isnat olunan fiille ilgili lehe ve aleyhe başkaca delillerin araştırılması, soruşturma sonucunda bir rapor hazırlanması ve bu raporda; olayın değerlendirilmesi, soruşturmacının kanaat

⁶⁶ Kaya ve Doğan, 2002: 25

⁶⁷ D3D., E:2007/388, K:2009/227, KT:26.01.2009.

⁶⁸ Erzurum BİM 4.İDD E: 2022/672 K: 2023/213

“Disiplin amiri tarafından bizzat veya görevlendireceği bir soruşturmacı tarafından, tanık ifadeleri alınıp, lehte ve aleyhte tüm deliller toplanıp soruşturmanın tamamlanması ve davacıya 7 günden az olmamak üzere süre verilip savunmasının istenilmesi gerekirken, telefon görüşmesi sırasında verildiği ileri sürülen bir talimatı yerine getirmediğinden bahisle sadece davacının savunması alınarak doğrudan disiplin cezası verilmek suretiyle tesis edilen dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna varılmıştır.”

⁶⁹ İzmir BİM 2.İDD E: 2018/5918 K : 2019/307

“Olayın mahiyetine göre inceleme yapılması, tanık ifadelerinin alınması gibi hususlarının araştırılmasını gerektirmeyecek şekilde fiilin açık olduğu durumlarda disiplin amirince ilgilinin savunması alınarak doğrudan disiplin cezası verilmesi yoluna gidilebilir.”

ve teklifini belirtmesi ve raporun ilgili makama sunulması, soruşturmayı yapan kişi ile soruşturmada elde edilen delilleri değerlendirecek kişi veya kurulların ayrı olması, yasal süre içerisinde isnat olunan fiiller bildirilerek sanığın savunmasının alınması, disipline aykırı davranış olarak tespit edilen eylemin hiçbir şüpheye yer bırakmayacak şekilde ispatlanarak eylemine uygun olan disiplin cezası maddesinin tayini ve uygulanması gerekliliği disiplin hukukunun temel ilkelerinden olduğu gibi hukuki güvenlik ilkesinin de gereğidir.

2.1.1. Disiplin Soruşturması Usulleri

Yetkili makamın bir memurun disiplin suçu işlediğini ihbar, şikâyet ya da başka bir şekilde öğrenmesinin disiplin soruşturması açısından herhangi bir önemi yoktur. Suç işlendiğini öğrenen disiplin amirinin soruşturma sürecini başlatması gerekir.⁷⁰ Kuvvetli şüphe olmasına karşın soruşturmayı başlatmamak disiplin amirinin ihmali olarak değerlendirilir. Yapılan incelemeler sonucunda, disiplin amiri soruşturma açılmasına yer olmadığına karar verirse, soruşturmaya başlanmaz. Bir görüşe göre bu karar kesin ve yürütülebilir bir işlem olmadığı için idari yargıya taşınamaz.⁷¹ Disiplin suçu iddiasının soruşturulmasında menfaati olan kişilerin hak arama hürriyeti kapsamında bu işleme karşı iptal davası açabilmeleri gerekmektedir. Bu sebeple söz konusu görüş eleştiriye açıktır. Yetkili makam tarafından yapılan inceleme neticesinde disiplin soruşturması yapılması yönünde karar alınması durumunda yetkili makam disiplin soruşturmasını başlatır. Bu onay soruşturma oluru olarak da bilinmektedir. Bu kararın gerekliliği öğretide tartışmalıdır. Danıştay da kimi kararlarında disiplin soruşturmasına başlanılabilmesi için disiplin soruşturmasını başlatmak yönünde bir kararı gerekli görürken, kimi kararlarında böyle bir kararı gerekli görmemiş ve kişinin savunmasının alınmış olmasını disiplin soruşturmasına başlanması açısından yeterli görmüştür.⁷² Öğretide şüphelinin tutuklanması halinde başlangıç şüphesi bulunduğundan disiplin soruşturmasına da başlanılabileceği, bu haricinde rapor tarzında işlemlerin de disiplin soruşturmasına sebebiyet verebileceği değerlendirilmektedir.⁷³ Soruşturmanın başlatıldığını bildiren işlem idari işlem niteliği taşımadığından bu işleme karşı idari dava yoluna başvurulamaz.⁷⁴

Mevzuatta disiplin soruşturmasının nasıl yürütüleceğine ilişkin detaylı bir düzenleme bulunmadığı için bu hususa ait uygulama yargısal içtihatlar ve idari teamüller ile gelişmiştir. İdare soruşturmanın başlatılması ve yürütülmesi sürecinde temel idari usul ilkelerine dikkat etmelidir. Bu ilkelerden biri bağımsızlık ilkesidir. Bağımsızlık ilkesi disiplin ve ceza hukukunun düzenleme

⁷⁰ Sancaktar ,2001: 136

⁷¹ Sağlam,2003:166.

⁷² Taşkın, s. 268-272.

⁷³ Sancaktar ,2001: 136

⁷⁴ D8D E.2005/580 K.2005/2140 T.04.05.2005

alanlarının ve amaçlarının farklılıkları neticesinde var olan bir ilke olup tek fiil neticesinde hem ceza hukuku anlamında hem de disiplin hukuku anlamında ceza verilebilmesine olanak sağlar. Bir fiilin farklı disiplinleri ihlal etmesi durumunda, her bir disiplin içerisinde geçerli olan kuralların diğerinden bağımsız olarak uygulanması doğaldır. 7068 sayılı kanunun 5. Maddesinde bu husus açıkça düzenlenmiştir. Ayrıca Devlet Memurları Kanunu'nun 125. Ve 131. maddelerinde de disiplin soruşturmasının ceza soruşturmasını ceza soruşturmasının da disiplin soruşturmasını etkilemeyeceği güvence altına alınmıştır. Her ne kadar Devlet Memurları Kanunu'nun 131 inci maddesinin ikinci fıkrasında, memurun ceza mahkemesinde mahkûm olmaması durumunda dahi memur hakkında disiplin cezasının uygulanabileceği hükmü yer almışsa da doktrinde ve mahkeme kararlarında, memurun beraat etmesinin bazı durumlarda disiplin soruşturmasını etkileyeceği kabul edilmektedir.

İlgili mevzuat incelendiğinde soruşturma ve soruşturmacıdan bahsedilmekle beraber disiplin amirinin soruşturma başladıktan sonra yapacağı işlemler düzenlenmemiştir. Dolayısıyla disiplin amiri soruşturmayı bizzat yürütebileceği ⁷⁵ gibi bir soruşturmacı görevlendirerek de yürütebilir. Disiplin cezası verecek kişinin aynı zamanda soruşturmayı yürütmesi neticesinde subjektif kararlar verebileceği öngörülebilir. Ancak Danıştay bazı kararlarında disiplin amirinin bağımsızlığının hakim bağımsızlığı ile eşdeğer olmadığı , kurum içi düzensizlik eylemlerinde tamamen objektifliğin aranmadığını ve verilecek kararda önemli olanın tarafsızlık değil mevzuata uygunluk ve ölçülülük olduğunu belirtmiştir.⁷⁶ Disiplin amiri bizzat soruşturmayı yürüttüğü zaman disiplin suçuna ilişkin tanık dinleyip yazılı delilleri toplayıp doğrudan ilgilinin savunmasını alarak karar verir.⁷⁷ Disiplin amiri tanığın savunmasının alınmasının yeterli olduğu durumda diğer araştırma yollarına başvurmaksızın doğrudan karar verebilir.⁷⁸ Danıştay bu hususta farklı kanaattedir.⁷⁹ Disiplin amirinin disiplin suçu oluşturan eylemden doğrudan etkilenmesi halinde soruşturmayı bizzat yürütüp yürütemeyeceğine ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu husustaki yargı kararları incelendiğinde her somut olayın kendi özelliklerine göre karar verildiği

⁷⁵ D8D, 10.2.1992, E.1991/1310, K.1992/215

“Kanuni düzenlemeler uyarınca davacının disiplin amirinin davacı hakkında soruşturmayı yapması ve disiplin amiri konumuyla yetkisi içindeki disiplin cezasını vermesi işleminde, disiplin amirinin yansız bir konumda bulunup bulunmadığı, işlemin iptali için yeterli bir sebep değildir. Uyuşmazlığın esasına girilerek, cezayı veren kişinin yansız konumda olup olmadığının incelenmesi yerine, verilen cezanın yasa, tüzük, yönetmelik ve hukuk kurallarına ve işlenen suçun niteliğine uygun olup olmadığının incelenmesi gerekir.

⁷⁶ D8D, 10.2.1992, E.1991/1310, K.1992/215, DBİM.

⁷⁷ Köse ,2009 :226

⁷⁸ AYİM, 2.D.13.7.1994, E.850, K.1450, AYİMD, S.9, 1995, s.313-316, AYİM, 2.D.15.11.1995, E.341, K.820, AYİMD, S.10, 1996, s.539-542).

⁷⁹ DİDD, 7.12.2006, E.2003/172, K.2006/2053, DBİM); Aynı yönde, D12D, 5.7.2005, E.2002/1367, K.2005/2816, DBİM; D10D, 23.11.1989, E.1987/2100, K.1989/2239, DD, S.78-79, 1990, s.5179; D12D, 27.12.2001, E.1999/5277, K.2001/4642, DBİM.

görülmektedir. Hukuk devletinde zarar görenin fail hakkında karar verebilmesini kabul etmek mümkün değildir. Hukukun temel ilkelerinden kimsenin kendi davasında yargıç olamayacağı ilkesi gereğince Disiplin amirine doğrudan bağlı olan bir memurun soruşturmacı olması ya da amirin soruşturmacı olarak doğrudan görev almasının bağımsızlık ve tarafsızlığı ihlal edeceği açıktır.⁸⁰ Yukarıda da bahsedildiği üzere Danıştayın amirin soruşturmacı olmaksızın soruşturmayı yürütmesine ilişkin verdiği kararlar çelişkilidir. Disiplin soruşturmasının yürütülmesinde idarenin dikkate alması gereken ilkelerden biri de çelişme ilkesidir. Bu ilke idarenin önce kendisinin delilleri tespit edip ardından tespit ettiği delillere dayanarak karar vermesini engeller. Ceza hukukunda temel olarak uygulanan çelişme ilkesi tarafsızlık ilkesi ile doğrudan ilişki olduğu göz önünde bulundurularak disiplin hukukunda da uygulanabileceğini söyleyebiliriz.⁸¹

2.1.1.1. Soruşturmacının Niteliği

Disiplin soruşturmasını yürütecek soruşturmacının belirlenmesinde disiplin amirinin takdir yetkisi bulunmaktadır.⁸² Ancak takdir yetkisinin sınırları vardır. Soruşturmacının rütbesi sanığın rütbesine eş ya da sanığın rütbesinden daha üst bir rütbede olmalıdır.⁸³ Bu durum idari usul ilkelerinden denklik ilkesinin bir sonucudur. Soruşturmacı olarak daha alt rütbede olan kişinin görevlendirilmesi soruşturmayı hukuka aykırı hale getirmektedir.⁸⁴ Doktrinde soruşturmacının şüpheli ile aynı kurumda çalışıyor olması gerektiği⁸⁵ ve soruşturmayı iş yükü uygun olan bir memurun yürütmesi gerektiği⁸⁶ yönünde görüşler bulunmaktadır. Soruşturmacı olarak bir veya birden fazla kişi ya da Bakanlık ve/veya Emniyet Genel Müdürlüğü müfettişi görevlendirilebilir.

Soruşturmacı bağımsız⁸⁷ ve tarafsız⁸⁸ olmalıdır. Bağımsızlık soruşturmacının hiçbir baskı ve telkin altında bulunmaması ile, tarafsızlık ise ilgili soruşturmanın mağduru olmaması ya da sanık ile arasında herhangi bir zamanda husumet yaşanmamış olmasıdır. Disiplin soruşturmacısı olarak görevlendirilebileceği belirtilenler, boşanmış olsalar dahi eşleri veya ikinci dereceye kadar kan ve kayın hısımları olan personel hakkında yürütülen soruşturmalarda görevlendirilemez.

Soruşturmacı, delilleri toplayarak olayı ortaya çıkarır, sanığın savunmasını alır ve soruşturmanın özetini kendi kanaatini belirtecek şekilde hazırlar ve soruşturma dosyasını yetkili

⁸⁰ CANOĞLU, 2018: 242

⁸¹ Söyler ,2008: 68

⁸² D12D, E. 2003/2277, K. 2006/1584 KT. 21.04.2006

⁸³ D2D E:1972/2560 K:1973/749 KT. 02.04.1973, Sağlam,2003:162-164. Kaya, s. 85. Konya BİM 1.İDD E: 2022/1814 K: 2022/2457

⁸⁴ D12D, E. 2011/1186, K. 2015/1844 KT.01.04.2015

⁸⁵ Sağlam,2003:164

⁸⁶ Canoğlu ,2018, S.234

⁸⁷ D12D, E. 2012/1677, K. 2015/6064 KT. 19.11.2015

⁸⁸ D12D E. 2014/6621, K. 2016/4457 KT.04.10.2016

amire verir.⁸⁹ Disiplin soruşturmacıları ve heyeti, kendilerini görevlendiren disiplin amiri adına disiplin soruşturmasıyla ilgili bilgi ve belgeleri toplama, ifade alma, tanık dinleme, bilirkişi görevlendirme, keşif yapma, hâkim veya savcı kararı gerektirmeyen durumlarda kriminal inceleme yaptırma da dahil olmak üzere her türlü inceleme yapma ve ilgili makamlarla yazışma yetkisini haizdir. Soruşturmacı ancak soruşturma emrinde bahsi geçen kişiler ve konu üzerine tahkikat yapabilir aksi durum yetki aşımı olarak nitelendirilir. Soruşturmacı iddiaların doğruluğu, ilgili davranışın suç teşkil edip etmediğini, suç teşkil ediyorsa kanunun hangi maddesini ihlal ettiğini, suç tarihini belirler. Bu hedef doğrultusunda tanıkları dinler, sanığın savunmasını alır ve her türlü delili toplar. Herhangi bir delil bulunmuyorsa ya da suç işlenmediği kanaatine ulaşılmışsa inceleme raporu suç işlendiğine yönelik kanaat meydana geldiyse soruşturma raporu düzenlenir. Hukuka uygun bir soruşturma raporunun; soruşturmacı olarak atanma yazısı, isnat edilen fiili ve soruşturmaya başlama tarihi, hakkında soruşturma yapılan memurun kimliği, iddia konusu olayın niteliği, tarihi ve yeri, hakkında soruşturma yürütülen memurun savunması ve memurun hem lehinde hem aleyhinde olan tüm delilleri ve ayrıca cezayı azaltan veya kaldıran hallerin olması durumunda söz konusu hallerin neler olduğunu da içermesi gerektiği savunulmaktadır.⁹⁰ Soruşturma raporunun söz konusu özelliklerin tamamını kapsamı ve objektif olması gerekmektedir.⁹¹ Soruşturma raporunda, davacının tüm iddialarının detaylı bir şekilde irdelenerek somut olayın her yönüyle araştırılması gerektiği, disiplin hukukunda sadece davalının ileri sürdüğü hususların değil, davacının ileri sürdüğü iddialarının açıklığa kavuşturulması gerekir.⁹² Soruşturma raporu sonuç bölümünde adli ve idari hususlar ayrı ayrı belirtilir. Sayılan hususlara dikkat edilmeksizin hazırlanan soruşturma raporları üzerine tayin edilen disiplin işlemi yargı mercilerince iptal edilmektedir.⁹³ x

Soruşturmacı soruşturma raporunu disiplin amirine iletir. Disiplin amiri, soruşturma raporunu yetersiz bulursa konunun derinleştirilmesi için yeniden soruşturma yapılmasına karar verebilir.⁹⁴ Disiplin amiri, soruşturma raporu ile bağlı değildir.⁹⁵ Bu sebeple gerekçesini ortaya koymak şartıyla soruşturma raporunda soruşturmacı tarafından önerilenden farklı bir disiplin cezasını uygulayabilir.⁹⁶ Tüm soruşturma işlemlerine rağmen, soruşturma raporundaki somut veriler neticesinde disiplin suçunun işlendiğinin açıkça ortaya koyulamaması durumunda ise ceza

⁸⁹ Danıştay Dergisi 6263

⁹⁰ Canoğlu, 2018: 243.

⁹¹ Akgüner, 2016: 265.

⁹² Bursa BİM 4.İDD E.2022/1235 K. 2022/914

⁹³ D12D, E. 2012/5030, K. 2015/6918 KT. 16.12.201512. Daire, D12D E. 2015/5174, K. 2016/1743 KT. 30.03.2016

⁹⁴ Sağlam, s. 168.

⁹⁵ Akgüner, s. 265; Canoğlu, s. 263.

⁹⁶ Aslan ve Altındağ, 2018: 102

verilmesine yer olmadığına karar verilmesi gerekmektedir.⁹⁷ Yapılan soruşturma sonucunda fiilin, disiplin kurulunun görev alanına giren başka bir disiplinsizliği oluşturduğu anlaşılırsa buna uygun olan disiplin cezası tayin edilir.

Disiplin amiri soruşturma neticesinde ilgili rapor ışığında disiplin cezası verilmesine yer olmadığına, karar verilmesine yer olmadığına veya disiplin cezası verilmesine yahut kurulun yetkisizliğine karar verebilir. Disiplin kurulu kararları gerekçeli olarak yazılır. Ceza verilmesi halinde, gerekçede disiplinsizlik unsurları ile ceza miktarının tayininde esas alınan hususlar gösterilir. Karar, başkan ve üyeler tarafından imzalanır ve ilgililere tebliğ edilir.

Disiplin amirleri; uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarını soruşturmanın tamamlandığı günden itibaren on beş gün içinde vermek zorundadır. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren hâllerde soruşturma dosyası, kararını bildirmek üzere yetkili disiplin kuruluna on beş gün içinde tevdi edilir. Disiplin kurulu, dosyayı aldığı tarihten itibaren otuz gün içinde soruşturma evrakına göre kararını bildirir. Devlet memurluğundan çıkarma cezası için disiplin amirleri tarafından yaptırılan soruşturmaya ait dosya, memurun bağlı bulunduğu kamu idaresinin yüksek disiplin kuruluna tevdiinden itibaren azami altı ay içinde bu kurulca karara bağlanır. Disiplin kurullarının çalışma usulü Emniyet Teşkilatı Disiplin Kurullarının Çalışma Esas ve Yöntemlerine İlişkin Yönetmelikte düzenlenmiş olup bu bölümün üçüncü kısmında incelenecektir.

2.1.1.2. Soruşturmada Savunma Hakkı

Disiplin suçu teşkil eden fiillerle ilgili olarak soruşturma yapılması zorunlu olduğu gibi soruşturmanın belirli usuller çerçevesinde yapılması da isnada maruz kalanların hukuki güvencesidir. Soruşturma emri verilmesi; bağımsız ve üst veya denk görevde olan bir soruşturmacı atanması, olayla ilgili tanık ve soruşturulananın ifadelerinin alınması, ifade alınmadan kişiye haklarının ve soruşturma konusunun bildirilmesi, isnat olunan fiille ilgili lehe ve aleyhe başkaca delillerin araştırılması, soruşturma sonucunda bir rapor hazırlanması ve bu raporda; olayın değerlendirilmesi, soruşturmacının kanaat ve teklifini belirtmesi ve raporun ilgili makama sunulması, soruşturmayı yapan kişi ile soruşturmada elde edilen delilleri değerlendirecek kişi veya kurulların ayrı olması, yasal süre içerisinde isnat olunan fiiller bildirilerek sanığın savunmasının alınması, disipline aykırı davranış olarak tespit edilen eylemin hiçbir şüpheye yer bırakmayacak şekilde ispatlanarak eylemine uygun olan disiplin cezası maddesinin tayini ve uygulanması

⁹⁷ Canoğlu, s. 266.

gerekliliği disiplin hukukunun temel ilkelerinden olduğu gibi hukuki güvenlik ilkesinin de gereğidir.

Anayasa'nın 129. maddesinin ikinci fıkrasında, memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemeyeceği hükme bağlanmıştır. Anılan Anayasa hükmünün gerekçesinde, "yapılacak disiplin kovuşturmalarında ve disiplin cezası uygulamasında ilgiliye isnat olunan hususun bildirilmesi, dinlenilmesi, savunmasını yapma imkânı tanınması bu madde ile güvence altına alınmaktadır" ifadelerine yer verilerek, disiplin cezaları ile ilgili olarak Anayasal güvenceye bağlanan savunma hakkının içeriği belirtilmiştir.

Anayasa Mahkemesinin 14/07/1998 tarih ve E:1997/41, K:1998/47 sayılı kararında, herkesin kendisine yönelik isnadın nedeninden ve niteliğinden en kısa zamanda, anladığı bir dille ve ayrıntılı olarak haberdar edilmek hakkına sahip olduğu; olayı, isnadın nedenini ve hukukî niteliğini bilmeyen kişinin kendisini yeterince savunamayacağının açık olduğu, bu hususun, savunma hakkının temelini oluşturduğu belirtilmek suretiyle, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin, "Savunma hakkına" ilişkin 6. maddesi de dikkate alınarak savunma hakkının niteliği ve önemi vurgulanmıştır. Herhangi bir somut olayda hukuka uygun bir savunma hakkının varlığından bahsedebilmek için öncelikle, savunma yapmadan önce isnat edilen eylemlerin tümüyle ilgili memur tarafından biliniyor olması gerekmektedir. Bu nedenle, ceza kararına esas alınan eylemlerin açık ve net bir şekilde savunma istem yazısı ile ilgili memura bildirilmemiş olması halinde, savunma hakkının kısıtlanmış olması nedeniyle cezalandırma işlemi hukuka aykırı hale gelecektir.

7068 sayılı Kanun 31. Maddesinde savunma hakkını düzenlemiştir. Buna göre savunma hakkı verilmeden disiplin cezası verilemez. Disiplin amiri, disiplin kurulu başkanı veya onun görevlendireceği bir üye şüpheliye 7 günden az olmamak üzere savunma yapılması için süre verir.⁹⁸ Belirlenen süre içinde ilgili savunma yapmazsa bu hakkından vazgeçmiş sayılır. Bu hususun savunma istem yazısında belirtilmesi zorunludur.⁹⁹ Savunma hakkı süresi içinde ilgili soruşturma evrakını inceleme hakkına sahiptir. Meslekten çıkarma ya da devlet memurluğundan çıkarma cezası istenilen personel aynı zamanda tanık dinletmeye, disiplin kurulunda kendisi ya da vekili vasıtasıyla savunma hakkına sahiptir. 7068 sayılı kanunun 34. Maddesi bu kanunda bulunmayan hükümler yönünden 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na atıf yapmıştır. Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği¹⁰⁰ Devlet Memurları Kanununa tabii personele uygulanır.

⁹⁸Ankara BİM 2.İDD E: 2022/1420 K: 2023/219

⁹⁹ Erzurum BİM 4.İDD E: 2022/1350 K: 2023/381

¹⁰⁰ 30.04.2021 tarih ve 31470 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Dolayısıyla bu yönetmelikte yer alan maddeler emniyet personeli için de uygulama alanı bulmaktadır. Ancak bu hususa ilişkin aksi yönde yargı kararları da bulunmaktadır.¹⁰¹ İlgili yönetmelikte memur hakkında iddialar, bu iddiaların dayandığı deliller, isnat edilen fiil veya hallerin hukuki nitelendirmesi ve 657 sayılı kanunun 125. Maddesinde sayılan fiil ve hallerden hangisi kapsamına girdiği bent ve alt bent belirtilerek istenir. Savunma yazısında hukuki nitelendirmenin bulunmasını bir kısım yargı kararları zorunluluk olarak görürken¹⁰², bir kısım yargı kararları bulunmamasının savunma hakkının ihlali sonucunu doğurmayacağını¹⁰³ savunmaktadır.

Herhangi bir somut olayda hukuka uygun bir savunma hakkının varlığından bahsedebilmek için öncelikle, savunma yapmadan önce isnat edilen eylemlerin tümüyle ilgili açık, net ve tartışmasız biçimde belirtilmesi gerekir.¹⁰⁴ Bu nedenle, ceza kararına esas alınan eylemlerin açık ve net bir şekilde savunma istem yazısı ile ilgili memura bildirilmemiş olması halinde, savunma hakkının kısıtlanmış olması nedeniyle cezalandırma işlemi hukuka aykırı hale gelecektir.¹⁰⁵ İlgili savunma hakkını kullandıktan sonra soruşturma dosyasına yeni bilgi ve belgeler eklenirse bu bilgiler belirtilerek ilgiliye ek savunma hakkı tanınması gerekir.¹⁰⁶ İlgili memur hakkında birden fazla fiil hakkında disiplin soruşturması yürütülüyor ise her iki fiil için de ayrı ayrı savunma alınması gerekmektedir.¹⁰⁷ Savunma istem yazısı içeriğinde davacıya soruşturma raporunun veya başkaca bir bilgi veya belgenin de verildiğine dair bir ibare yer alması zorunluluğu bulunmamakta olup, savunmasını yapmak isteyen memurun idareden soruşturma raporu ve soruşturmaya dayanak bilgi ve belgeleri isteme hakkı her zaman bulunmaktadır.¹⁰⁸ Meslekten çıkarma ve Devlet Memurluğundan çıkarma cezasını cezaları açısından, soruşturma ile ilgili evrakın incelenmesinden, kendisi veya vekili vasıtasıyla sözlü savunma yapılmasına kadar geniş bir savunma hakkı tanınmış bulunmaktadır. Bu şekilde savunma hakkının tanınmasını memur statüsü açısından önemli bir güvence olarak öngörmüştür. Sözlü savunmanın yapılabilmesi için memura savunma tarihi usulüne uygun şekilde tebliğ edilmeli ve sözlü savunmaya hazırlık için yeterli süre verilmelidir.¹⁰⁹

¹⁰¹ Konya BİM 1.İDD E: 2022/2093 K: 2022/2965

¹⁰² İzmir BİM 2.İDD E: 2023/257 K: 2023/555 , İzmir BİM 2.İDD E: 2023/391 K: 2023/520

¹⁰³ Ankara BİM 2.İDD E: 2022/4029 K: 2022/3738) ,İstanbul BİM 2.İDD E: 2022/1929 K: 2022/2821)

¹⁰⁴ İstanbul BİM 2.İDD E:2022/2219 K:2023/799 ,Gaziantep BİM 5.İDD E: 2021/2505 K: 2023/209, Gaziantep BİM 5.İDD E:2021/191 K: 2022/2991

¹⁰⁵ Gaziantep BİM 5.İDD E:2020/279 K: 2022/298 , Gaziantep 5.İDD E:2021/482 K:2023/122

¹⁰⁶ Gaziantep BİM 5.İDD E: 2021/494 K: 2023/256

¹⁰⁷ Bursa BİM 4.İDD E: 2022/901 K: 2023/505, Konya BİM 1.İDD E:2020/1869 K: 2021/251

¹⁰⁸ Ankara BİM 2.İDD E:2022/4029 K: 2022/3738

¹⁰⁹ Ankara BİM 2.İDD E:2021/2921 K:2022/2199, D2D E:2021/7303 K:2022/4574

Anayasa ve 657 sayılı Kanun ile 7068 sayılı Kanun birlikte değerlendirildiğinde; Devlet memurunun veya diğer kamu görevlilerinin görevine son verilmesi sonucunu doğuran disiplin cezalarının verilebilmesi için, ilgili kamu görevlisinin hakkında isnat edilen eylemleri öğrenmesi sağlanarak, savunma yapmasına imkan tanınmasının hukuken zorunludur. Bu durumda, hakkında meslekten çıkarma cezası ile cezalandırılması teklifi getirilen ilgiliye son savunma hakkı tanınması ve ilgilinin disiplin kurulunda sözlü savunma yapma talebinde bulunması durumunda kendisine sözlü olarak savunma hakkı verilmesi gereklidir.¹¹⁰ Mücbir sebep sebebiyle sanığın toplantıya katılamaması halinde savunma hakkını sınırlamamak için toplantının ertelenmesi gereklidir.¹¹¹

2.1.1.3. Soruşturma Zamanaşımı

İdarenin disiplin cezası verme ve disiplin soruşturması açabilme yetkileri mevzuatta belirlenen zamanaşımı süresi ile sınırlandırılmıştır. Bu süre “soruşturma zamanaşımı” olarak tanımlanmaktadır. Zamanaşımı süreleri kanunun 29. Maddesinde düzenlenmiştir.¹¹² Zamanaşımı süreleri objektif zamanaşımı ve subjektif zamanaşımı olmak üzere iki kısımdır. Subjektif zamanaşımı ,kanunda sayılan fiilleri işleyenler hakkında bu fiillerin işlendiğinin disiplin amiri tarafından öğrenildiği tarihten itibaren; uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kısa ve uzun süreli durdurma cezalarında bir ay içinde, meslekten çıkarma cezası ve devlet memurluğundan çıkarma cezasında altı ay içinde disiplin soruşturmasına başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğraması halidir.¹¹³ Objektif zamanaşımı ise suçun öğrenilme tarihinden bağımsız olarak suçun işlendiği tarihten itibaren 2 yıl içinde disiplin cezası tesis edilmemesi durumunda ceza verme yetkisinin zamanaşımına uğraması halidir .Bu durumda suçun işlendiği anın tespiti önemlidir. Ceza hukukundaki düzenlemeye paralel olarak mütemadi eylemler açısından temadinin sona erdiği, zincirleme suçlarda son fiilin gerçekleştiği ve tamamlanmış(ani) eylemlerde ise eylem tarihinde suç işlenmiş sayılmaktadır. Yüksek disiplin kurulunca verilen kararlarda zamanaşımı

¹¹⁰ Ankara BİM 2.İDD E.2022/1385 K.2023/468 , Gaziantep BİM 5.İDD E.2022/1027 K.2023/239

¹¹¹ Ankara BİM 2.İDD E : 2022/1420 K : 2023/219

¹¹² **Zamanaşımı**

MADDE 29- (1) Bu Kanunda sayılan fiilleri işleyenler hakkında bu fiillerin işlendiğinin disiplin amiri tarafından öğrenildiği tarihten itibaren;

a) Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kısa ve uzun süreli durdurma cezalarında bir ay içinde,

b) Meslekten çıkarma cezası ve Devlet memurluğundan çıkarma cezasında altı ay içinde,

disiplin soruşturmasına başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

(2) Disiplin cezasını gerektiren fiillerin işlendiği tarihten itibaren iki yıl içinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

(3) Zamanaşımı, tamamlanmış suçlarda suçun işlendiği, kesintisiz suçlarda kesintinin gerçekleştiği, zincirleme suçlarda ise son suçun işlendiği tarihten itibaren işlemeye başlar.

¹¹³ Erzurum BİM 4.İDD E:2021/2231 K:2023/6

“...soruşturma zamanaşımı süresi geçtikten sonra başlatılan disiplin soruşturmasına dayalı olarak disiplin cezası verilemeyeceğinden, davacı hakkında zamanaşımına uğramış soruşturmaya dayalı olarak tesis edilen dava konusu işlemde hukuka uygunluk bulunmamaktadır.”

süresinin kurul kararı ile mi yoksa bakan onayı ile mi başlayacağı yargı kararlarında tartışılmaktadır. Danıştayın zamanaşımı süresinin bakan onayı ile başlayacağına yönelik verdiği kararlar bulunmaktadır.¹¹⁴ Buradaki süreler hak düşürücü sürelerdir. Süreler kesilmez ya da durmazlar. Sürelerin başlangıcı kurum idaresinin disiplin suçunu öğrenme zamanıdır. Mevzuatta kurumun öğrenme vaktinin belirlenmesine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Memurun disiplin suçu işlediğine dair şikâyet ya da ihbarın, kurumun resmi kayıtlarına girdiği tarih ya da bu konu ile ilgili evrak üzerinde bulunan imza, paraf veya tanık ifadesi gibi yazılı ve sözlü delillerin tarihi, disiplin suçunun öğrenildiği tarih olarak kabul edilir.¹¹⁵

Genel kural olarak belirtilen zamanaşımı sürelerine uyularak meydana gelen disiplinsizliklerle ilgili usulüne uygun disiplin soruşturması sonucunda bir disiplin cezası tesis edilmiş ise, artık aynı eylemden dolayı tekrar soruşturma yapılarak ceza tesisinde bulunulmasına “yeniden soruşturma açma yasağı ilkesi” kapsamında imkân yoktur. Ancak idarenin fiili hatalı olarak vasıflandırması veya esasa etkili olmayacak nitelikte bir şekil noksanlığı gerekçeleri ile idari yargı tarafından iptal edilen disiplin cezaları ile ilgili zamanaşımı süreleri geçmiş olsa da “aleyhe düzeltme yasağı ilkesi” dikkate alınarak yeniden değerlendirileceği 7068 Sayılı Kanun’un 29/4’üncü fıkrası ile hüküm altına alınmıştır.¹¹⁶ Zamanaşımına ilişkin olarak düzenlenen bu hüküm yani fiilin hatalı olarak vasıflandırıldığı veya düzeltilebilir bir şekil noksanlığı bulunduğu gerekçeleriyle disiplin cezasının mahkeme tarafından iptal edilmesi durumunda, kararın kesinleştiği tarihteki yetkili disiplin kurulu veya disiplin amiri, kararın tebliğinden itibaren ceza verme yetki ve sorumluluğu kapsamında yeniden değerlendirme yapar hükmü Anayasa Mahkemesinin 9/3/2023 Tarihli ve E: 2023/5, K: 2023/45 Sayılı Kararı ile mahkemenin iptal kararı sonrasında idarece tekrar işlem tesis edilmesi yönündeki düzenleme hukuka uygun olmakla beraber bu işlemin hangi sürede yapılacağına belirsiz oluşu ve bu durumun kişileri süresiz ceza tehditi ile karşı karşıya bırakabileceği öngörüldüğünden hukuki öngörülebilirlik ve belirlilik ilkeleriyle bağdaşmayan kural hukuk devleti ilkesine aykırılık teşkil eden bu kural Anayasanın 2. Maddesine aykırı olması gerekçesiyle iptal edilmiştir.

2.1.1.4. Görevden Uzaklaştırma

Görevden uzaklaştırma, soruşturma esnasında delillerin toplanması safhasının sağlıklı yürütülebilmesi amacıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 137. Maddesi gereğince en fazla 3 ay olmak üzere soruşturma tamamlanıncaya dek uygulanan bir tedbirdir. Bu konuda 7068

¹¹⁴ D2D E.2021/9903 K.2022/1478 KT.24.10.2022

¹¹⁵ Topuz, 2002: 143.

¹¹⁶ Boz, 2017: 38

sayılı kanun 657 sayılı kanuna atıf yapmıştır. Görevden uzaklaştırılma için gerekli şartlar mevzuatta sayılmamış olduğundan idare takdir yetkisini kullanmaktadır. İdarenin takdir yetkisi sınırsız olmayıp yargısal içtihatlar bu konuda temel ilkeleri belirlemiştir. Görevden uzaklaştırma tedbirinin uygulanmasına karar verilmesinde memurun işlediği disiplin cezasını gerektirir fiilin yürüttüğü kamu hizmetine doğrudan bir etkisinin bulunup bulunmadığı araştırılmalıdır.¹¹⁷ Görevden uzaklaştırma bir disiplin cezası ya da memurun kusurunu gösteren bir ölçüt değildir. Bu tedbir ile amaçlanan soruşturmanın en doğru şekilde yürütülmesini sağlamaktır.¹¹⁸

Disiplin amirlerinin görevden uzaklaştırma tedbirine başvurabilmeleri için soruşturma emrini vermiş olmalarına dahi gerek bulunmamaktadır.¹¹⁹ Ancak bu tedbire başvurulmasından itibaren on gün içinde disiplin soruşturmasına başlanması gerekmektedir.¹²⁰

Disiplin kovuşturması nedeniyle görevden uzaklaştırılan memur hakkında en geç 3 ay içinde karar verilmelidir.¹²¹ Bu süre içinde hakkında karar verilmeyen memura ait görevden uzaklaştırma kararı görevden uzaklaştırma kararı veren yetkili amir tarafından kaldırılır ve memur derhal görevine başlar. Bu sürenin süre ile sınırlandırılmasının temelinde memurun mağduriyete uğramasının ve idarenin keyfi uygulamalarının önlenmesidir.

Görevden uzaklaştırma tedbiri memurun görevi ile olan bağı sonlandırmaz ve memurun maaşının 2/3'ü ödenir. Diğer özlük hakları aynen kullanmaya devam eder. Disiplin soruşturması neticesinde devlet memurluğundan yada meslekten çıkarma cezası almayan emniyet personelinin, görevden ayrı kaldığı sürece eksik ödenen maaşlarından yapılan kesintiler kendilerine ödenir.

Disiplin kurullarınca haklarında meslekten çıkarma cezası veya Devlet memurluğundan çıkarma cezası verilenlerden görevi başında kalmasında sakınca görülenler, kararın onaylanarak uygulanmasına kadar görevlerinden uzaklaştırılabilir. Bunlardan meslekten çıkarma cezası daha hafif bir cezaya indirilerek onaylanmış olanlar hakkında görevden uzaklaştırma önlemi derhal kaldırılır.

2.1.2. Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Kişi ve Kurullar

Devlet memurlarının işledikleri disipline aykırı fiillerin karşılığı olan disiplin cezalarını genellikle yetkili olan disiplin kurulları verir. Ancak işlenen fiil uyarma, kınama, aylıktan kesme cezalarını gerektiriyorsa kurul kararına gerek kalmaksızın kanunda belirlenen sınırlar dahilinde soruşturmanın tamamlanmasından itibaren on beş gün içinde disiplin cezasını yetkili amir

¹¹⁷ Livanelioğlu,2003:87.

¹¹⁸ Orhan,2003:18.

¹¹⁹ Günday,2015:635.

¹²⁰ 657 sayılı DMK Md. 139/1

¹²¹ 657 sayılı DMK md.145

verebilir. Disiplin amiri disiplin cezasına ancak bir soruşturma neticesinde hükmedebilir. Soruşturma raporu olmaksızın amirin doğrudan savunma alarak disiplin cezasına hükmetmesi doğru bir uygulama değildir.

2.1.2.1. Resen Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Makamlar

Emniyet teşkilatı personeline re ‘sen yani doğrudan disiplin cezası verebilecek olan makamlar ve bunların verebileceği cezalar 7068 sayılı kanunun (3) sayılı çizelgesinde gösterilmiştir. Buna göre Kriminal Laboratuvar Müdürü, Özel Harekât Müdürü, Şube Müdürü, İlçe Emniyet Müdürü, İlçe Emniyet Amiri ve Polis Merkezi Amiri; her rütbe ve sınıftan personele uyarma , kınama ve 3 güne kadar aylıktan kesme cezası , Birinci Hukuk Müşaviri, Daire Başkanı, Eğitim ve Öğretim Kurumu Müdürleri, Polis Moral Eğitim Merkezi Müdürleri, İl Emniyet Müdürleri, Kaymakamlar her rütbe ve sınıftan personele uyarma ve kınama cezası ile 10 güne kadar aylıktan kesme cezası , Teftiş Kurulu Başkanı ve Başkanlar ; 1. Sınıf emniyet müdürleri hariç her sınıftan personele uyarma kınama ve 10 güne kadar aylıktan kesme cezası , Emniyet Genel Müdürü, Valiler ve bakan ise her sınıf ve rütbeden personele uyarma , kınama ve 15 güne kadar aylıktan kesme cezası verebilir.

Disiplin amirinin, disiplin cezası verilecek personelden makam, rütbe veya kıdemce büyük olması ve amir konumunda bulunması gerekir. Kaymakamlar ilçe, valiler il teşkilatındaki diğer disiplin amirlerine göre en üst disiplin amiridir. Valiler kaymakamlara, Bakan ise Emniyet Genel Müdürü ve valilere göre bir üst disiplin amiridir. Disiplin amirleri, disiplin amiri oldukları her rütbe ve derecedeki tüm personel hakkında disiplin soruşturması açabilir. Disiplin soruşturması yapma ve disiplin cezası verme görev ve yetkisi üst disiplin amirleri tarafından da kullanılabilir. Bakanlık merkez, taşra ve bağlı kuruluşları personelinden görevlendirme, atama veya herhangi bir nedenle mensubu bulunduğu teşkilat dışında görev yapanlar hakkında disiplin soruşturması fiilen görevli olduğu teşkilat bünyesinde yapılır ve disiplin soruşturma dosyası bu Kanun hükümlerine göre işlem yapılmak üzere hakkında disiplin soruşturması yapılan personelin mensubu olduğu teşkilatın yetkili disiplin amiri ve kurullarına gönderilir.

Disipline aykırı davranışları bulunan personele disiplin amiri kanuna uygun şekilde ceza tayin eder. Disiplin amiri olarak görevlendirilen unvanlara ait görevleri vekâleten, ikinci görevle, geçici görevle veya kanunlarda yazılı diğer hallerde yetkili olarak yürütenler de bu görevi yürüttükleri sürece disiplin amirlerine tanınan yetkileri kullanabilirler. Disiplin amirleri boşanmış olsalar dahi eşleri veya ikinci dereceye kadar kan ve kayın hısımları olan personel hakkında, bu sıfatlarından doğan yetkilerini kullanamazlar. Bu hallerde, disiplin amirliği yetkisi, üst konumdaki disiplin amiri tarafından kullanılır. Disiplin amirliği yetkisi devredilemez.

2.1.2.2. Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Kurullar ve Sahip Oldukları Yetkiler

Emniyet teşkilatı mensuplarının disipline aykırı fiil ve işlemlerinde disiplin cezası vermaye yetkili kurullar ve sahip oldukları yetkiler, 7068 Sayılı Kanun'un 16 ve 17. maddelerinde düzenlenmiştir. Emniyet teşkilatında oluşturulan il polis disiplin kurulu eğitim ve öğretim kurumları disiplin kurulu emniyet genel müdürlüğü merkez disiplin kurulu , emniyet genel müdürlüğü yüksek disiplin kurulu ve içişleri bakanlığı disiplin kurulu olmak üzere beş disiplin kurulu bulunmaktadır.

Disiplin kurulları salt çoğunlukla toplanır. Kararlar oy çokluğu ile alınır. Çekimser oy kullanılamaz. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu yönünde karar alınmış sayılır. Disiplin kurulları; disiplin soruşturmasıyla ilgili bilgi ve belgeleri toplama, ifade alma, tanık dinleme, bilirkişi görevlendirme, keşif yapma, hâkim veya savcı kararı gerektirmeyen durumlarda kriminal inceleme yaptırma da dahil olmak üzere her türlü inceleme yapma ve ilgili makamlarla yazışma yetkisini haizdir.

Disiplin kurulu üyeleri; boşanmış olsalar dahi eşleri, birinci ve ikinci derece kan ve kayın hısımları olan veya disiplin cezası verdikleri ya da disiplin soruşturmasını yaptıkları personelin durumlarının görüşüleceği toplantılara katılamazlar. Bu durumda geri kalan üyeleri ile toplanan kurul eksiksiz toplanmış kabul edilir.

Disiplin kurullarında, kanuna uygun olarak bir sendikaya üye olan personelin soruşturma dosyasının görüşülmesi sırasında, personelin talebi halinde yetkili sendika temsilcisi de disiplin kuruluna üye olarak katılır.

2.1.2.2.1. İl Polis Disiplin Kurulu

İl polis disiplin kurulu vali yardımcısı başkanlığında; il hukuk işleri müdürü bulunmuyorsa il hukuk işleri şube müdürlüğünün bağlı olduğu vali yardımcısı, Emniyet müdürü veya görevlendireceği müdür yardımcılarında biri, müdür yardımcısı bulunmadığı durumda il emniyet kuruluşunda emniyet müdüründen sonra gelen en yüksek rütbeli, rütbelerde eşitlik varsa daha kıdemli amir, asayiş şube müdürü ve personel şube müdürü ile toplanır.

Bu kurul kuruldukları il emniyet kadrosundaki; polis memurları, çarşı ve mahalle bekçileri ile emniyet hizmetleri sınıfı dışındaki memurlara bütün disiplin cezalarını ve komiser yardımcısı, komiser ve başkomiserlere meslekten çıkarma cezası dışında kalan diğer disiplin cezalarını vermeye yetkilidir.

İl polis disiplin kurulunun verdiği meslekten çıkarma cezası dışındaki kararları valinin onayıyla; meslekten çıkarma cezası kararları valinin önerisi, Emniyet Genel Müdürlüğü Yüksek Disiplin Kurulunun uygun görüşü ve Bakanın onayıyla kesinleşir.

2.1.2.2.2. Eğitim ve Öğretim Kurumları Disiplin Kurulu

Hangi eğitim ve öğretim kurumunda polis disiplin kurulu oluşturulacağı ve disiplin kurulu oluşturulmayan eğitim ve öğretim kurumları personeli hakkında karar vermeye yetkili kurullar, Bakanlıkça belirlenir.

Eğitim ve öğretim kurumlarındaki polis disiplin kurulları, kurum müdürünün başkanlığında, aynı kurumda görevli personel arasında en yüksek rütbeli, rütbelerde eşitlik durumunda kıdemli üç amir ile aynı kurumdaki öğretmenler arasından Emniyet Genel Müdürü tarafından seçilen bir kişinin katılımıyla oluşur.

Eğitim ve öğretim kurumlarındaki polis disiplin kurulları, kurum kadrosunda görevli polis memuru ve emniyet hizmetleri sınıfı dışındaki memurlar ile kurumda öğrenim gören polis memuru ve adaylarına bütün disiplin cezalarını vermeye yetkilidir.

Eğitim ve öğretim kurumlarındaki polis disiplin kurullarının meslekten çıkarma dışındaki kararları Emniyet Genel Müdürünün onayıyla; meslekten çıkarma kararları Emniyet Genel Müdürlüğü Yüksek Disiplin Kurulunun uygun görüşü ve Bakanın onayıyla kesinleşir.

Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Disiplin Kurulu

Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Disiplin Kurulu, personel işleriyle görevli genel müdür yardımcısının başkanlığında personel daire başkanı, polis Teftiş Kurulu Başkanınca görevlendirilecek bir polis başmüfettişi, emniyet genel müdürünce görevlendirilecek bir daire başkanı, hukuk Müşavirliğinde görevli hukuk müşavirleri arasından Emniyet Genel Müdürü tarafından görevlendirilecek bir hukuk müşaviri ile toplanır.

Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Disiplin Kurulu; genel Müdürlük, il, eğitim ve öğretim kurumları kadrolarındaki emniyet hizmetleri sınıfı mensuplarından 8 inci meslek derecesinden 5 inci meslek derecesine (bu derece dahil) kadar olan personele meslekten çıkarma cezası dışında kalan diğer disiplin cezalarını, il emniyet kadrolarındaki komiser yardımcısı, komiser ve başkomiserler hakkında meslekten çıkarma cezasını, emniyet Genel Müdürlüğü merkez teşkilatı ile eğitim ve öğretim kurumları kadrolarındaki komiser yardımcısı, komiser, başkomiserler ile Emniyet Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında görevli polis memurları ve emniyet hizmetleri sınıfı dışındaki memurlara bütün disiplin cezalarını vermeye yetkilidir.

Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Disiplin Kurulu meslekten çıkarma dışındaki kararları Emniyet Genel Müdürünün onayıyla; meslekten çıkarma kararları Emniyet Genel Müdürlüğü Yüksek Disiplin Kurulunun uygun görüşü ve Bakanın onayıyla kesinleşir.

2.1.2.2.3. Emniyet Genel Müdürlüğü Yüksek Disiplin Kurulu

Emniyet Genel Müdürlüğü Yüksek Disiplin Kurulu, Emniyet Genel Müdürü başkanlığında bakan tarafından görevlendirilecek iki emniyet genel müdür yardımcısı, polis teftiş kurulu başkanı ve birinci hukuk müşavirinin katılımı ile oluşur.

Emniyet Genel Müdürlüğü Yüksek Disiplin Kurulu, emniyet hizmetleri sınıfında bulunanlardan; genel müdürlük, il, eğitim ve öğretim kurumları kadrolarındaki 8 inci meslek derecesinden 5 inci meslek derecesine (bu derece dahil) kadar olan personel hakkında meslekten çıkarma cezasını, genel müdürlük, il, eğitim ve öğretim kurumları kadrolarındaki 1 inci, 2 nci, 3 üncü ve 4 üncü meslek derecelerinde bulunan personel hakkında durdurma cezaları ile daha alt cezaları verebilir. Emniyet Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatındaki tıbbi, teknik ve mali hizmetler veren şube müdürlükleri ve daha üst kadrolara, emniyet hizmetleri sınıfı dışından atama yapılması halinde, bu kadrolara atanmalar hakkında; meslekten çıkarma cezası dışındaki disiplin cezaları Emniyet Genel Müdürlüğü Yüksek Disiplin Kurulunca verilir.

Emniyet Genel Müdürlüğü Yüksek Disiplin Kurulunun kararları, Bakanın onayıyla, kesinleşir.

2.1.2.2.4. İçişleri Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulu

Bakan yardımcısı başkanlığında, emniyet genel müdürü veya yardımcısı , içişleri bakanlığı teftiş kurulu başkanı, içişleri bakanlığı personel genel müdürü, hukuk hizmetleri genel müdürünün katılımı ile oluşur.

Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulu emniyet teşkilatı mensupları hakkında, hangi sınıf ve derecede olursa olsun Devlet memurluğundan çıkarma cezasını ve 1'inci, 2'nci ve 3'üncü Sınıf Emniyet Müdürleri hakkında meslekten çıkarma cezasını vermeye yetkilidir.

Disiplin kurullarının verdiği kesinleşmesi için Bakan onayı gereken kararlardan uygun görülmeyenler ve Emniyet Genel Müdürlüğü Yüksek Disiplin Kurulunun uygun görüşü gereken kararlardan uygun görüş belirtilmeyen dosyalar Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulunca kesin karara bağlanır. Emniyet hizmetleri sınıfında bulunanlardan 1 inci, 2 nci, 3 üncü ve 4 üncü meslek derecelerindeki personel hakkında meslekten çıkarma cezası vermeye Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulu yetkilidir. Emniyet Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatındaki tıbbi, teknik ve mali hizmetler veren şube müdürlükleri ve daha üst kadrolara, emniyet hizmetleri sınıfı dışından atama yapılması halinde, bu kadrolara atanmalar hakkında; meslekten çıkarma cezası Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulunca verilir.

Emniyet Genel Müdürünün disiplin suçu işlediği öğrenildiğinde bakanın onayı ile bakanlık müfettişleri görevlendirilir. Yapılan soruşturma neticesinde bakanın resen verebileceği cezalardan

daha ağır bir cezayı gerektiren disiplinsizlik tespit edilmesi halinde, dosya Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulunca karara bağlanır. Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulunda bu hususa ilişkin sekretarya Bakanlık Personel Genel Müdürlüğünce yerine getirilir. Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulunun Emniyet Genel Müdürüne disiplin cezası verilmesine ilişkin yapılan görüşme ve toplantılarına Emniyet Genel Müdürlüğünden gelen üyeler katılamazlar.

2.1.2.3. Disiplin Amirlerinin ve Disiplin Kurullarının Belirlenmesi

Disiplin soruşturmasının açılmasında ve disiplin amiri veya disiplin kurulunun saptanmasında disiplinsizlik yaptığı iddia edilen personelin fiili işlediği tarihte çalıştığı yer esas alınır. Fiilin mehil müddetinde işlenmesi halinde ilişik kestiği yerde görevli kabul edilir. Ast memur ile üst memurun aynı fiile iştiraki halinde yetkili disiplin kurulu, üst memur hakkında disiplin cezası vermeye yetkili disiplin kuruludur. Disiplin konusu fiili işledikten sonra; rütbe veya kadro/görev unvanında değişiklik olan personel hakkında karar vermeye yetkili disiplin amiri veya disiplin kurulu, personelin son kadro/görev unvanı karşılığı rütbe esas alınmak suretiyle tespit ve tayin olunur.

Görevlerini vekâleten, geçici görevle veya kanunlarda yazılı diğer hallerde yetkili olarak yürüten personel hakkında yapılacak inceleme ve soruşturmalarla ilgili olarak yetkili disiplin amirlerinin ve disiplin kurullarının belirlenmesinde, asılın görev unvanı esas alınır.

Emniyet Genel Müdürlüğü, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığının kendi aralarında ya da diğer kurum ve kuruluşlarda geçici olarak görevlendirilen personelin yetkili disiplin amirlerinin ve disiplin kurullarının belirlenmesinde, bu personelin asıl görev ve sıfatları esas alınır.

2.1.2.4. Disiplin Cezasının Tayininde Takdir Hakkının Kullanımı

Disiplin cezası vermeye yetkilendirilen disiplin amirleri veya kurulları, disiplin cezası uygulanması ile ilgili takdir haklarını ölçülü, adaletli ve hakkaniyetli bir şekilde kullanırlar. Takdir hakkı mutlaka gerekçeli olarak kullanılır. Takdir hakkı kullanılırken; disiplinsizliğin işleniş biçimi, işlendiği zaman ve yer, hizmete olumsuz etkisinin ağırlığı, meydana gelen zarar veya tehlikenin ağırlığı, disiplinsizlik yapan personelin kast veya taksire dayalı kusurunun ağırlığı, daha önceki disiplin durumu, samimi ikrarı ve gösterdiği pişmanlık, göz önüne alınır.

İtiraz üzerine yetkili makamlar tarafından verilen kararlar hariç olmak üzere, hiçbir idari makam tarafından, disiplin cezası ile ilgili takdir hakkının kaldırılması sonucunu doğuran bir karar verilemez veya uygulama yapılamaz.

2.1.2.5. Kurumdan Ayrılanlara Disiplin Cezası Verilmesi

Emniyet teşkilatı personeli iken bir sebeple kişinin teşkilattan ayrılması görevde iken işlediği fiillilere ilişkin olarak disiplin işlemi yapılmasına engel değildir. Disiplin cezasının diğer personel üzerindeki caydırıcı etkisi ve meslekten ayrılan memurun geri dönme ihtimali göz önüne alınarak disiplin soruşturması yapılarak disiplin işlemi uygulanabilir. Disiplin cezası alan kimseye disiplin cezası tebliğ edilerek bu ceza özlük dosyasına işlenir.¹²² Memurun memuriyet süresi dışında işlediği fiillerden dolayı hakkında idarece disiplin cezası tesis edilmesi hukuka aykırıdır.

2.1.2.6. Disiplin Cezasını Düşüren Haller

Cezanın tebliğinden önce memurun ölümü, memurun lehine yeni bir kural konulması, memurun işlediği fiile ilişkin cezanın değişmesi veya eylemin disipline aykırı fiil olmaktan çıkarılması, zamanaşımı ve af kanunun çıkarılması disiplin cezasını düşüren hallerdir.

Disiplin cezalarını düşüren memurun ölümü dışındaki tüm unsurlar, memurun disipline aykırı gerçekleştirdiği fiil ve işlemlerin karşılığının devlet memurluğundan çıkarma cezası olması durumunda dahi, memuriyetin devamını sağlayabilmekte, diğer cezalarda ise cezanın hafifletilmesini sağlayabilmekte ya da ortadan kaldırabilmektedir.¹²³

2.2. Disiplin Cezaları ve Disiplin Cezası Gerektiren Haller

Disiplin cezaları uyarma, kınama, , kısa süreli durdurma , uzun süreli durdurma , aylıktan kesme meslekten çıkarma ve devlet memurluğundan çıkarma olmak üzere yedi kısımdan oluşmaktadır. 7068 sayılı kanun ile 657 sayılı kanunda yer alan disiplin cezaları birbirine paralel hazırlanmış olup tek fark kademe ilerlemesinin durdurulması cezasındadır. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının 7068 sayılı kanunda görünümü uzun süreli ve kısa süreli durdurma cezası olmak üzere iki kısımdır. 657 sayılı kanunda kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, memurların işledikleri disiplin suçlarının ağırlık derecesine göre, kademe ilerlemesinin 1-3 yıl süreyle durdurulması yaptırımını olarak düzenlenmişken 7068 sayılı kanunda 6-24 ay süreyle ve iki kısım halinde düzenlenmiştir. 657 sayılı kanuna atıf yapılan hallerde kademe ilerlemesinin durdurulması cezası uzun süreli durdurma cezası olarak telakki edilir. Öğrenim durumlarından dolayı, kadrolarında ulaşabilecekleri son kademedeki bulunan memurlar hakkında kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilemez. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiilleri işleyen bu durumdaki memurlara, işledikleri fiillerin ağırlık derecesine göre bu

¹²² Önder,1985;73-74

¹²³ Durmuş,2014:291.

cezanın bir derece ağır cezası olan brüt aylıklarının 1/4-1/2'si arasında aylıktan kesme cezası verilmektedir.¹²⁴

Disiplin cezaları, kesinleşmesini müteakip yerine getirilir. Verilen disiplin cezaları üst disiplin amirine, meslekten çıkarma cezası ve Devlet memurluğundan çıkarma cezası ayrıca Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Disiplinsizlik kasten veya taksirle oluşabilir. Aynı fiil nedeniyle kanunda yazılı disiplin cezalarından birden fazlası verilemez. Bir fiilin birden fazla disiplinsizlik teşkil etmesi halinde ağır olan disiplin cezası verilir. Bir fiilin diğer kanunlar kapsamında idari yaptırıma bağlanmış olması, aynı fiile bu Kanun kapsamında disiplin cezası verilmesine engel teşkil etmez.

Bu kısımda disiplin cezasını gerektiren fiillerin tamamı açıklanmayacak değerlendirmeyi gerektiren ve tartışmaya açık olan fiiller incelenecektir.

2.2.1. Uyarma Cezası ve Uyarma Cezasını Gerektiren Haller

Uyarma cezası, memurun görevini ifa ederken daha dikkatli davranması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir. Uyarma cezası gerektiren haller 7068 sayılı kanunun sekizinci maddesinin ilk bendinde sayılmıştır.¹²⁵ Uyarma cezasını gerektiren fiiller bütün olarak değerlendirildiğine en hafif cezaya gerektirecek şekilde düzenlenmiştir. Bu cezayı gerektiren fiillerden yetkili makamlarca belirlenmiş tasarruf tedbirlerine riayet etmemek veya kullanımına sunulan kamu kaynaklarının kullanılmasında gösterilmesi gereken makul seviyedeki özeni göstermemek fiili ile nezaket kurallarına aykırı tavır ve davranışlarda bulunmak fiili incelenecektir.

Yetkili makamlarca belirlenmiş tasarruf tedbirlerine riayet etmemek veya kullanımına sunulan kamu kaynaklarının kullanılmasında gösterilmesi gereken makul seviyedeki özeni göstermemek fiili israfa karşı konulmuş bir disiplin fiilidir. Yargı kararları incelendiğinde bu

¹²⁴ Kırmızıgül,1998:297.

¹²⁵ (1) Uyarma cezasını gerektiren fiiller şunlardır:

a) Silahını, araç ve gerecini, giyim ve kuşamını temiz tutmamak, çalıştığı yerin temizliğine özen göstermemek.

b) Yetkili makamlarca belirlenmiş tasarruf tedbirlerine riayet etmemek veya kullanımına sunulan kamu kaynaklarının kullanılmasında gösterilmesi gereken makul seviyedeki özeni göstermemek.

c) İzinsiz veya kurumunca kabul edilebilir özrü olmaksızın belirli zamanda yapılması gereken faaliyetlere geç kalmak.

ç) (Mülga:18/10/2018-7148/36 md.)

d) Özürsüz veya izinsiz olarak mesaiye geç gelmek veya erken ayrılmak ya da günlük mesai saatlerine riayet etmemek.

e) Nezaket kurallarına aykırı tavır ve davranışlarda bulunmak.

f) Emrin icrası veya sonuçları ile katılım sağlanan toplantılarla ilgili olarak görevlendirme yapan amire bilgi vermemek.

g) Usulüne uygun olarak kendisine verilmiş olan bir emir üzerine; emrin uygun olmadığı, yanlış verildiği, yapılamayacağı ve benzeri şekillerde amirini alenen eleştirmek veya amire karşı itirazda bulunmak (Amir tarafından karar verilene kadar astın fikrini savunması veya emrin kanunsuz olduğu hususundaki kanaatini belirtmek için amire yaptığı itiraz bu kapsamda disiplinsizlik teşkil etmez.).

disiplin fiili çoğunlukla teşkilata ait olan araç ile kaza yapmak neticesinde meydana gelmektedir. Trafik kazalarının hayatın olağan akışında var olan taksirli olaylar olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Bunun yanı sıra yargı kararlarında memurun asli kusurlu sayılması, belirli bir zarara sebep olması ve bu zararın memura rücu ettirilmemesi¹²⁶, memurun hasarı karşılamaması¹²⁷, araçlarda hasar bulunması¹²⁸, memurun makul özeni göstermemiş olmaması¹²⁹ kriterleri bu disiplin fiilin tipiklik unsuru kapsamında değerlendirilmektedir.

Bu maddede yer alan makul seviyede özen kavramı sınırları belirlenmemiş ve yoruma açıktır. Dolayısıyla idareye geniş bir takdir yetkisi tanımaktadır. Örneğin trafik kazasına karışan polis aracının Trafik Kanunu bakımından kusurlu olması hali makul özenin gösterilmemesi olarak değerlendirilebilir. Ancak yargı kararlarında yukarıda bahsedildiği üzere bu fiilin tipiklik unsurunun gerçekleşmesi için memurun kusurlu olması yeterli olmayıp bunun yanı sıra başka kriterlerinde gerçekleşmesi gerekmektedir. Yine bu bentte yer alan kullanıma sunulan kamu kaynaklarının neler olduğu belirsizdir. Örneğin nezarethanede bulunan musluğun polis memuru tarafından açık bırakılması hali maddedeki kavrama uygun bir fiil olarak gözükmektedir. Ancak yargı kararlarına konu diğer eylemlerden olan memurun trafik kazası yapması ile musluğun açık kalması eylemi karşılaştırıldığında her iki eyleme aynı cezanın tesis edilmesi adaletli bir tavır olarak görülmemektedir.

Bir diğer fiil olan nezaket kurallarına aykırılığa sözlü¹³⁰ ya da yazılı¹³¹ tartışmalarda bulunmak, memurun amire selam vermemesi, nöbet esnasında amir geldiği halde ayağa kalkmaması¹³² ya da telefonu meslektaşının yüzüne kapatması¹³³ örnek olarak verilebilir. Tartışmanın üzerinden belirli bir vaktin geçmiş olması, tarafların birbirinden şikayetçi olmaması, şakalaşma amacıyla tarafların birbirine küfürlü ifadeler kullanması¹³⁴, olayın gelişimine memurun

¹²⁶ Van 4. İdare Mahkemesi E.2020/1910 K.2020/2246

¹²⁷ Konya BİM 3.İDD E.2019/1197 K.2020/61

¹²⁸ Adana BİM 1.İDD E.2020/124 K.2020/42

¹²⁹ Konya BİM 2.İDD E. 2019/501 K. 2019/703

¹³⁰ Samsun BİM 4.İDD E.2022/525 K.2022/632

¹³¹ Ankara BİM 2.İDD E.2021/407 K.2021.2471

“Whatsapp yazışmalarında şahsın kendisini alakası olmayan şeylerle suçlaması, bu cümlelerden evvel de kendisine yönelik küfür ve hakaretleri ile tahrik etmesi üzerine hakaret amacı gütmekten kullandığı cümle ile, "nezaket kurallarına aykırı tavır ve davranışlarda bulunmak" fiili olarak nitelenebilecek olan sübuta eren fiilin...”

¹³² İzmir BİM 2.İDD E.2021/2146 K.2021/2164

¹³³ Ankara BİM 2.İDD E.2021/2457 K.2022/1635

“Komiser Yardımcısı F.Ç.'nin telefonda ısrarla davacının kідemini sorduğu, davacının kідem durumuna ilişkin açıklama yapmak istememesine rağmen, olayla ilgisi bulunmamasına karşın ısrarcı tutumunu devam ettirmesi nedeniyle aralarında tartışma yaşandığı, bunun üzerine davacı tarafından telefonun kapatıldığı ve devamında aramaya cevap vermediğinin anlaşılması karşısında, davacının eyleminin "nezaket kurallarına aykırı tavır ve davranışlarda bulunmak" kapsamında değerlendirilemeyeceği kanaatine varılmış olup...”

¹³⁴ İstanbul BİM 2.İDD E.2021/1790 K.2023/573

sebebiyet vermemesi¹³⁵ bu disiplin fiilini oluşturmamakta olup uyarma cezası gerektirmez. Bu disiplin fiili 4 ay kısa süreli durdurma cezası gerektiren görev sırasında amir veya üstlerine saygısız davranmak fiili ile karıştırılmaktadır.¹³⁶ . Örneğin amir geldiğinde memurun ayağa kalkmaması fiili amir ve üstüne saygısızlık göstermek olarak mı yoksa nezaket kurallarına aykırılık olarak mı değerlendirileceği belirsizdir. Bu iki fiilin kapsamını belirleme yetkisinin idarede olması zaman zaman adaletli olmayan sonuçlara yol açabilmektedir

2.2.2. Kınama Cezası ve Kınama Cezasını Gerektiren Haller

Kınama cezası memurlara davranışlarında ve görevlerinde kusurlu bulunduğu yazılı olarak tebliğ edilmesidir. Kınama cezası gerektiren haller 7068 sayılı kanunun sekizinci maddesinin ikinci bendinde sayılmıştır.¹³⁷

Kınama cezası gerektiren hallerden “ı” alt bendinde düzenlenmiş olan bu fıkra da disiplinsizlik olarak saptanan eylem, işlem, tutum ve davranışlar dışında herhangi bir biçimde görevin takdir ve yerine getirilmesinde müsamaha ve savsaklama göstermek fiili incelenecektir.

Bu bent ile kınama cezasının kapsamı oldukça genişletilmiştir. Ortak nitelik olan görevin layığı ile yerine getirilmemesine yol açacak tüm eylemler kınama cezası kapsamına alınmıştır. Bu durum suç ve cezaların kanuniliği ilkesine aykırılık teşkil etmektedir. "Savsaklamak" sözcüğünün

¹³⁵ Ankara BİM 2.İDD E.2022/1657 K.2022/3418

¹³⁶ İstanbul BİM 2.İDD E. 2022/1560 K. 2022/2715

“davacının olumsuz davranışlar sergilediği sabit ise de, davacının sübut bulan bu eylemi 7068 sayılı Kanun'un 8/4/a-7 maddesinde yer verilen "Görev sırasında amir veya üstlerine saygısız davranmak" fiili kapsamında bulunmadığından, ancak, nezaket kurallarına aykırı tavır ve davranışlarda bulunmak kapsamında değerlendirilmesi gerektiği”

¹³⁷ (2) Kınama cezasını gerektiren fiiller şunlardır:

- a) Görev sırasında veya dışında, mevzuat veya talimatlarla yasaklanan davranışlarda bulunmak.
- b) Mevzuatta belirlenmiş usul ve kurallara riayet etmeden sözlü, yazılı veya elektronik olarak müracaat veya şikâyetle bulunmak.
- c) Nöbeti teslimden sonra görev yerine özürsüz olarak geç dönmek.
- ç) Bildirimleri süresi içerisinde yerine ulaştırmamak.
- d) Mevzuat veya talimatlarla taşınmasına veya bulundurulmasına izin verilmiş olanlar dışında, mesleğin ciddiyeti ile bağdaşmayacak biçimde yüzük, bilezik, kolye, madalyon, rozet ve benzeri şeyleri takmak.
- e) Görev sırasında veya dışında kendisi ile aynı rütbede çalışanlara veya mesai arkadaşlarına karşı saygısız davranmak.
- f) Mevzuat ve talimatlarla kendisine tevdi edilmiş görevlerin gerektirdiği sorumluluğu üstlenmekten imtina ettiğini gösterecek tavır ve davranışlarda bulunmak.
- g) Amirleri, üstleri, aynı rütbedeki veya çalışma arkadaşları hakkında ve onların bulunmadığı ortamlarda, onların işlem, eylem ve kişilikleri hakkında kötüleyici veya konuştuğu kişilerde kötü intiba bırakacak tarzda olumsuz sözler söylemek.
- ğ) Zati demirbaş tabanca veya geçici olarak verilen demirbaş tabancanın üzerinde orijinalliğini bozacak boya, kaplama, gravür veya ciddiyetle bağdaşmayacak şekil, desen, resim ve karakter gibi değişiklikler yapmak.
- h) Mevzuata veya mesleki teamüllere aykırı hitaplarda bulunmak.
- ı) Bu fıkra da disiplinsizlik olarak saptanan eylem, işlem, tutum ve davranışlar dışında herhangi bir biçimde görevin takdir ve yerine getirilmesinde müsamaha ve savsaklama göstermek.
- i) (Mülga:18/10/2018-7148/36 md.)

kelime anlamı incelendiğinde, belirli bir sebep olmaksızın bir işi isteyerek geri bırakmak, geciktirmek, umursamamak, ertelemek, ihmal etmek gibi anlamlara gelmektedir.

Yargı kararlarında da bu bendin kapsamının ne kadar geniş olduğu açıkça görülmektedir. Mahkeme evraklarının takibinden sorumlu memur zorla getirilme kararı olan bir diğer memurun sağlık raporunun bulunması sebebiyle duruşmaya katılamayacağını mahkemeye bildirmemesi¹³⁸, sınır kapısında görevli olan polis memurunun izinde olan bir amirini arayarak yurtdışı tahdit kaydı bulunan bir cumhuriyet savcısı hakkında ne tür işlem yapması gerektiğini sorması üzerine amirin sistemdeki aksaklık sebebiyle tahdit kodunun görüldüğünü iletmesi yani amirin yanlış yönlendirmesi¹³⁹, cumhuriyet başsavcılığında yürütülen bir soruşturma için ilgilinin çalıştığı polis merkezine tanık ve kamera kaydı yapılması için müzekkere yazıldığı ancak görevli memur tarafından cevap verilmemesi¹⁴⁰, arkadaşı olan bir polis memurunun karıştığı kazaya ilişkin olarak memurun bizzat olay yerine giderek kaza tespit tutanağı düzenlemesi gerekirken arkadaşının beyanına göre kaza tespit tutanağı düzenlemesi ve halleri bu fiile örnek olarak verilebilir.¹⁴¹

Bazı hallerde idare bu disiplin fiilini yanlış yorumlamaktadır. Örneğin kaza tespit tutanağının bilirkişi raporu ile örtüşmemesi sebebiyle verilen disiplin cezası¹⁴², uygulama noktasında görev yapmakta olan polis memurlarının hava soğuk olması sebebiyle çadıra ısınmak için girdikleri esnada geçen valinin aracını durdurulmaması neticesinde verilen disiplin cezası¹⁴³, memurun , şüpheli otomobili takip edip dur ikazına uymayan araç ile ilgili işlem yapmadan salıvermesi neticesinde tesis edilen disiplin cezası¹⁴⁴, yirmi dört saat esasına göre görev yapan memurun denetim vaktine kadar görevini yerine getirdiği açık olduğu halde denetim esnasında belirli noktada bulunmaması sebebiyle verilen disiplin cezası¹⁴⁵, görev değişim saatinde amirine bilgi verip görev mahallinde ayrılan memurun doğrudan şahsı yakalamaya yönelik haber merkezine ve diğer birimlere telsiz anonsu ile bilgi vermemesi sebebiyle verilen disiplin cezası¹⁴⁶, sivil giyimli olarak İlçe Emniyet Amirliğine denetim için gelen Polis Başmüfettişini nöbetçi memurun yeterli bilgilendirme yapılmadığı için şahsı tanımayarak usulüne uygun selamlama

¹³⁸ Konya BİM 1.İDD E.2022/2728 K.2023/559

¹³⁹ İzmir BİM 2.İDD E.2022/2414 K.2023/360

¹⁴⁰ İstanbul BİM 2.İDD E.2022/2573 K.2023/311

¹⁴¹ İstanbul BİM 2.İDD E.2022/1929 K.2022/2821

¹⁴² Samsun BİM 4.İDD E.2023/167 K.2023/273

¹⁴³ İstanbul BİM 2.İDD E.2022/2199 K.2023/313

“...ilgili genelgede tüm araçların durdurulması gerekliliği bulunmaması sebebiyle cezayı hukuka aykırı bulmuştur.”

¹⁴⁴ Konya BİM 1.İDD E.2022/625 K.2022/3181

“...araçta suç unsuruna rastlanmaması sebebiyle ceza hukuka aykırıdır.”

¹⁴⁵ Erzurum BİM 4.İDD E.2022/209 K.2022/2431

¹⁴⁶ Erzurum BİM 4.İDD E.2021/1531 K.2022/2269

yapmaması ve tekmil vermemesi neticesinde tesis edilen disiplin cezası¹⁴⁷ mahkemece hayatın olağan akışı ve fiillerin sonuçları dikkate alınarak hukuka aykırı bulunmuştur. Bu fiil neticesinde kınama cezası verilebilmesi için kasıt unsurunun bulunması zorunludur. Örneğin bir yargı kararında pasaport büro amirliğinde görevli polis memurunun sahte pasaport kullanan kişinin bu durumunu tespit edememesi neticesinde yurtdışı yasağı bulunan kişinin yurtdışına çıkmasına sebebiyet vermesi durumunda kişinin temel pasaport eğitimi alıp almadığının araştırılması yani manevi unsurun bulunup bulunmadığı tartışılmalıdır.¹⁴⁸ Bir diğer örnekte lojistik büro amirliğinde görevli polis memurunun , arıza yapmış ve sonrasında tamirhaneye bırakılıp geri getirilen bir aracı herhangi bir incelemeye tabi tutmaksızın ve tamire ilişkin gerekli raporları incelemeksizin tekrar göreve tahsis etmesi ve görev esnasında aracın tekrar arıza yapması olayında memurun kusur tespiti yapılırken kastın varlığı olup olmadığı kastı olmasa da gerekli özen ve hassasiyeti göstermediği ve görevinin yerine getirilmesinde özensiz davranıp davranmadığı araştırılmalıdır.

2.2.3. Aylıktan Kesme Cezası ve Aylıktan Kesme Cezasını Gerektiren Haller

Aylıktan kesme cezası, disiplin cezası verilecek personelin, fiilin ağırlığına göre zam ve tazminatlar hariç brüt aylığından kesinti yapılmasıdır. Ceza, aylığı tahakkuk ettiren birimce personelin aylığından kesilmek suretiyle yerine getirilir. Aylıktan kesme tam Türk Lirası üzerinden yapılır ve kuruluşlar dikkate alınmaz. Aylıktan kesme cezası, kesinleşme tarihini takip eden aybaşıda uygulanır.

Aylıktan kesme cezası gerektiren haller 7068 sayılı kanunun sekizinci maddesinin üçüncü bendinde sayılmıştır.¹⁴⁹ Aylıktan kesme cezası üç günlüğe kadar , dört ila on günlüğe kadar ve on

¹⁴⁷ Konya BİM 1.İDD E.2022/904 K.2022/1834

¹⁴⁸ İstanbul BİM 2.İDD E.2021/2607 K.2023/246

¹⁴⁹ (3) Aylıktan kesme cezasını gerektiren fiiller şunlardır:

a) Üç günlüğe kadar aylıktan kesme cezasını gerektiren fiiller;

1) Mevzuat veya talimata aykırı olarak eksik kuşam ve teçhizatla göreve çıkmak.

2) Amir ve üstlerinin, görev ve mesleki konulara veya tutum ve davranışlarına ilişkin uyarılarına uymamak ya da bu uyarılara kayıtsız kalmak, amir ve üstleri tarafından sorulan soruları gereken süre içinde yanıtlamamak.

3) Özlük hakları ile ilgili veya başka bir kişisel menfaat temini için başkalarını aracı koyup öncelik ve ayrıcalık talep etmek.

4) İzinsiz veya kurumunca kabul edilebilir bir özrü olmaksızın yirmidört saate kadar göreve gelmemek.

5) Görev dışında amir veya üstlerine saygısız davranmak.

6) Nöbet görevine gelmemek veya nöbet ya da nokta görevinde mevzuatla ve/veya talimatlarla belirlenen kurallara aykırı hareket etmek.^[1]

7) Görevli bulunduğu sırada görev gereği olmaksızın veya amirin izni olmadan resmi kıyafet ile kahvehane, kıraathane, lokal, kulüp ve benzeri yerlerde oturmak.

8) Amirinden izin almaksızın görevli bulunduğu il sınırları dışına çıkmak.

9) Emrinde çalışanları veya Devletin araç ve gereçlerini idarece kabul edilebilir bir mazereti olmaksızın özel işlerinde kullanmak.

10) Kendisine verilmiş olan personel kimlik kartını kabul edilebilir bir neden olmaksızın kaybetmek.

bir ila on beş günlüğe kadar olmak üzere 3 kısımdır. Bu disiplin cezasını gerektiren hallerden Görev dışında amir veya üstlerine saygısız davranmak, Kendisi ile aynı rütbede çalışanlara, astlarına veya mesai arkadaşlarına karşı onur kırıcı söz söylemek, davranışta bulunmak veya söz, yazı ya da eylemle hakaret etmek ve denetleme ve soruşturmaları uzatmak, denetleme raporları ve soruşturma raporlarını süresinde ilgili yerlere vermemek veya göndermemek ya da kabul edilebilir bir neden olmadan soruşturmayı eksik bırakmak fiilleri incelenecektir.

Görev süresi dışında kalan zamanlarda amirlerine veya üstlerine saygısız davranma fiili üç güne kadar aylıktan kesme cezası gerektiren fiil olarak sayılmıştır. Saygısız davranmak kavramının net sınırları bulunmadığından bu fiilde idarenin takdir yetkisini genişletmektedir.

11) Bazı isteklerini yerine getirmek, kişisel bir menfaat sağlamak, görev veya sorumluluktan kaçmak gibi amaçlarla hastalığını abartmak veya olmadığı halde bir rahatsızlığı varmış gibi göstererek günlük mesainin bir kısmına katılmamayı alışkanlık haline getirmek.

12) Herhangi bir yolu, yeri veya kişiyi arayıp soranlara cevap vermemek, baştan savmak.

13) Görevde kayıtsızlık göstermek, görevi savsaklamak veya geçerli bir özrü olmaksızın belirtilen sürede bitirmemek.

14) Haklı bir neden olmadan kişileri bekletmek.

15) Selamlama ile ilgili olarak belirlenmiş kurallara riayet etmemek.

16) Resmi protokol kurallarına aykırı tavır ve davranışlarda bulunmak.

17) **(Ek:18/10/2018-7148/36 md.)** Görevdeyken, yetkili makamlar tarafından izin verilen durumlar haricinde görev veya hizmetle ilgisi olmayan işlerle uğraşmak.

18) **(Ek:18/10/2018-7148/36 md.)** Kılık ve kıyafet ile ilgili olarak mevzuatta belirlenmiş kurallara uymamak.

b) Dört ila on günlüğe kadar aylıktan kesme cezasını gerektiren fiiller;

1) Kendisi ile aynı rütbede çalışanlara, astlarına veya mesai arkadaşlarına karşı onur kırıcı söz söylemek, davranışta bulunmak veya söz, yazı ya da eylemle hakaret etmek.

2) Resmi belge veya göreve ilişkin evrakı kaybetmek.

3) Önlem almamak veya tedbirli davranmamak yüzünden Devlet malı eşyanın hasar görmesine veya kaybolmasına neden olmak.⁽¹⁾

4) İzinli olduğu zamanlarda resmi kıyafetle, izinli olmadığı zamanlarda görevli olmaksızın resmi veya sivil kıyafetle, personelin girmesine veya oturup eğlenmesine izin verilen yerler dışındaki kahvehane, lokal, kulüp veya benzeri yerlerde oyun oynamak.

5) İzinsiz veya kurumunca kabul edilebilir bir özrü olmaksızın yirmidört saatten fazla ve iki güne kadar (ikinci gün dahil) göreve gelmemek.

6) Mühür veya beratını kabul edilebilir bir neden olmaksızın kaybetmek.

7) Yükümlü bulunduğu devir ve teslim işlemlerini tamamlamadan ya da devir ve teslim işleri tamamlanamadığı takdirde ilgili mevzuatında belirtilen süre dolmadan görev yerinden ayrılmak.

8) Görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri görevin sona ermesine ya da kurumca istenmesine rağmen geri vermemek.

9) İzin verilen haller dışında üniforma giymemek.

c) Onbir ila onbeş günlüğe kadar aylıktan kesme cezasını gerektiren fiiller;

1) İzinsiz veya kurumunca kabul edilebilir bir özrü olmaksızın iki günden fazla ve üç güne kadar (üçüncü gün dahil) görevine gelmemek.

2) İzinli bulunduğu sürede, hizmet ve görevin gerektirdiği durumlarda, görevine derhal dönmesi kendisine sözlü, yazılı ya da herhangi bir iletişim vasıtasıyla duyurulduğu halde, kabul edilebilir özrü bulunmaksızın görevine makul sürede dönmek.

3) Amir ve üstlerine iletilmesi gereken olay, bilgi ve emirleri zamanında iletmemek.

4) Görev sırasında kişilere karşı onur kırıcı söz söylemek veya davranışta bulunmak.

5) Denetleme ve soruşturmaları uzatmak, denetleme raporları ve soruşturma raporlarını süresinde ilgili yerlere vermemek veya göndermemek ya da kabul edilebilir bir neden olmadan soruşturmayı eksik bırakmak.

Polis memurunun amirine beni bu saatte arayamazsınız demesi¹⁵⁰ , memurun üstünün sözünü tamamlamasını beklemeksizin amirin bulunduğu ortamdan hızlı adımlarla uzaklaşması¹⁵¹ , memurun amirine sinirlenmesi ve bağırarak koridorda olumsuz söylemlerine devam etmesi¹⁵² bu fiile örnek olarak verilebilir. Saygısız davranışın memurun hiyerarşik üstüne karşı yapılması önemli olup kendi ile aynı rütbede kimseye saygısızlık yapması bu fiile sebebiyet vermez.¹⁵³

Kendisi ile aynı rütbede çalışanlara, astlarına veya mesai arkadaşlarına karşı onur kırıcı söz söylemek, davranışta bulunmak veya söz, yazı ya da eylemle hakaret etmek fiili dört ila on güne kadar aylıktan kesme cezasını gerektiren fiil olarak sayılmıştır. Bu fiil karşılıklı olarak söz söylenmesi şeklinde gerçekleşebileceği gibi Kamu Denetçiliği Kurumuna ya da Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezine yazılı başvuru veya çeşitli internet uygulamaları üzerinden yazılı şekilde de gerçekleşebilir.¹⁵⁴

Memurların özel hayatlarında görev dışındaki diyalogların argo sözcükler içermesi halinde bu diyalogların özel hayat kapsamında kalıp kalmadığı ve hakaret etme kastı bulunup bulunmadığı araştırılmalıdır.¹⁵⁵ Polis memurunun mesai arkadaşına yalnızca sesini yükselmesi bu fiilin kapsamında değildir. Polislik mesleğinin yüklediği sorumluluk ve yoğunluk neticesinde getirdiği stres yükü sebebiyle memurun mesai arkadaşlarına hakaret ya da onur kırıcı söylemde bulunmaksızın sesini yükseltmesi bu fiil kapsamında değildir.¹⁵⁶

Uyarma cezası gerektiren nezaket kurallarına aykırı davranışta bulunmak fiili veya uzun süreli durdurma cezası gerektiren Hizmet içinde resmi sıfatının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak eylem ve davranışlarda bulunma fiili¹⁵⁷ ile bu fiil zaman zaman karıştırılabilmektedir. Örneğin tartışma ve atışma ortamında karşısındaki memurun kendisini haksız yere suçlaması ve tahrik etmesi neticesinde hakaret amacı gütmeyen cevap vermek amacıyla söylediği cümlelerin nezaket kurallarına aykırı davranış olarak nitelendirilmesi gerektiği yönünde bir yargı kararları bulunmaktadır.¹⁵⁸ Ancak bu kararlar tartışmaya açıktır. Her ne kadar tahrik altında söylenmiş olsa da hakaret fiili gerçekleşmiştir. Sarf edilen cümlelerin ağırlığını sınıflandırmanın net bir ölçeği bulunmamakta ve vicdanen verilen bu karar uyarma cezasını veya bu cezadan daha ağır sonuçlar doğuran aylıktan kesme cezasını gerektirebilmektedir. Dolayısıyla

¹⁵⁰ Samsun BİM 4.İDD E.2022/1056 K.2022/1361

¹⁵¹ İstanbul BİM 2.İDD E.2021/1243 K.2022/1122

¹⁵² Adana BİM 1.İDD E.2022/899 K.2022/1279

¹⁵³ Erzurum BİM 4.İDD E.2021/1999 K.2022/2088

¹⁵⁴ İstanbul BİM 2.İDD E.2022/2548 K.2023/622, Ankara BİM 2.İDD E.2019/1083 K.2019/1392

¹⁵⁵ İstanbul BİM 2.İDD E.2021/3315 K.2023/349

¹⁵⁶ İstanbul BİM 2.İDD E.2021/2107 K.2022/484

¹⁵⁷ Ankara BİM 2.İDD E.2019/98 K.2020/373

¹⁵⁸ Ankara BİM 2.İDD E.2021/407 K.2021/2471 , İzmir BİM 2.İDD E.2021/1868 K.2021/2546

adil olmayan bir karar neticesinde memurun kariyeri önemli ölçüde etkilenmektedir. Her iki fiilinde sınırları ölçülülük ilkesi gereği kanunda net olarak tanımlanmalıdır.

Denetleme ve soruşturmaları uzatmak, denetleme raporları ve soruşturma raporlarını süresinde ilgili yerlere vermemek veya göndermemek ya da kabul edilebilir bir neden olmadan soruşturmayı eksik bırakmak fiili on bir ila on beş güne kadar aylıktan kesme cezasını gerektiren fiil olarak sayılmıştır.

Bu fiil neticesinde cezalandırma yapılabilmesi için memurun bu fiilin gerçekleşmesinde kastının bulunup bulunmadığı, dönemin koşulları ,personele yeterli eğitimin verilip verilmediği ve ilgili belgelerin zamanaşımına uğrayıp uğramadığı¹⁵⁹ sorgulanmalıdır. Bu fiile ilişkin uyuşmazlıkların çoğu memurun tayini çıkması veya başka bir yere görevlendirilmesi neticesinde görevini yerine getirememesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu durumda görevlendirme yapıldığı yere gitmeden önce memurun bu göreve ilişkin herhangi bir girişimde bulunup bulunmadığı¹⁶⁰ , görevlendirme dönüşünde denetleme ya da soruşturmayı sürdürmek için yeterli vakti bulunup bulunmadığı¹⁶¹ önem arz etmektedir.

Disiplin soruşturmasını yürütmekle görevli memurun soruşturma raporunu kurula sunması ancak kurulun raporu eksik yada hatalı bulması neticesinde tekrar hazırlayarak sunması ancak kurulun bu raporu da kabul etmemesi sonucu zamanaşımı süresinin dolması olayında kurulun raporu kabul etmemesinin kabul edilebilir bir neden olmadan soruşturmayı eksik bırakmak fiilinin tipiklik unsurunu sağlama durumu tartışmaya açıktır. Mahkeme bu durumda davacının soruşturma raporunu süresinde teslim etmesi, soruşturmayı gerekli araştırmalar yapmak suretiyle bitirmesini göz önüne alarak verilen disiplin cezasını hukuka aykırı bulmuştur.¹⁶² Ancak personelin soruşturma raporunun nasıl hazırlanacağına yönelik bir eğitimden geçmesi ve raporun hazırlanma sürecine ilişkin bir el kitapçığı bulunması da düşünüldüğünde personelin görevini gereği gibi yerine getirmediği de açıktır.

2.2.4. Kısa Süreli Durdurma Cezası ve Kısa Süreli Durdurma Cezası Gerektiren Haller

Kısa Süreli Durdurma cezası, personelin bulunduğu kademedeki ilerlemesinin dört, altı veya on ay süreyle durdurulmasıdır. Kısa Süreli Durdurma cezası gerektiren haller 7068 sayılı kanunun sekizinci maddesinin dördüncü bendinde dört ay, altı ay ve on ay olmak üzere üç alt bent halinde

¹⁵⁹ İstanbul BİM 2.İDD E.2021/3136 K.2022/599

¹⁶⁰ İstanbul BİM 2.İDD E.2020/238 K.2020/1885

¹⁶¹ İstanbul BİM 2.İDD E.2020/1885 K.2022/927

¹⁶² Konya BİM 1.İDD E.2021/1970 K.2022/519

sayılmıştır.¹⁶³ Altı ay kısa süreli durdurma cezasını gerektiren fiiller içinde sayılan görev içinde veya dışında amir yada üstlerinin eylem ve işlemlerini olumsuz yönde eleştirici söz söylemek yada yazı yazmak fiili Anayasa Mahkemesinin 4/5/2023 Tarihli ve E: 2023/24, K: 2023/91 Sayılı Kararı ile Anayasanın 13. Ve 26. Maddelerine aykırılık sebebiyle iptal edilmiştir. Bu disiplin cezasını gerektiren hallerden silahla dikkatsizlik, tedbirsizlik veya ihmâl sonucu yaralamaya sebebiyet vermek, kendisini yaralamak ya da bu fiillerin başkaları tarafından işlenmesine neden olmak fiili incelenecektir.

Silahla dikkatsizlik, tedbirsizlik veya ihmâl sonucu yaralamaya sebebiyet vermek, kendisini yaralamak ya da bu fiillerin başkaları tarafından işlenmesine neden olmak fiili on ay kısa süreli durdurma cezasını gerektiren fiiller içinde sayılmıştır. Fiilin tanımında görev içi yada görev dışı ayrımı yapılmadığından memurun izinde olması yada mesai dışı yer ve saatte olayın gerçekleşmesi önem taşımamaktadır.¹⁶⁴ Nöbet esnasında nöbet dışı herhangi bir fille

¹⁶³ (4) Kısa süreli durdurma cezasını gerektiren fiiller şunlardır:

a) Dört ay kısa süreli durdurma cezasını gerektiren fiiller;

1) Amir ve memurlara görevle ilgili olarak yalan söylemek.

2) Denetim görevini yerine getirmemek.

3) İzinsiz ya da kurumca kabul edilebilir özrü olmaksızın kesintisiz olarak üç günden fazla ve beş güne kadar (beşinci gün dahil) göreve gelmemek.

4) Amirlerini, üstlerini, aynı rütbedeki arkadaşlarını, astlarını veya diğer mesai arkadaşlarını haksız yere şikâyet etmek.

5) Astlarını, aynı rütbedeki arkadaşlarını ve diğer mesai arkadaşlarını dövme girişiminde bulunmak.

6) Toplu olarak sözlü veya yazılı şikâyetle bulunmak.

7) Görev sırasında amir veya üstlerine saygısız davranmak.

8) Bu Kanunda ayrıca disiplinsizlik olarak tanımlanmamış olmak kaydıyla astları veya mesai arkadaşlarına yönelik olarak sürekli ve sistemli her türlü baskı ve taciz uygulamak.

b) Altı ay kısa süreli durdurma cezasını gerektiren fiiller;

1) Doğrudan veya aracı eliyle astlarından ya da iş sahiplerinden hediye veya borç almak.

2) Kabul edilebilir mücbir sebepler haricinde borçlanıp ödememeyi alışkanlık haline getirmek.

3) Görevde kullanılan telsiz haberleşme araçlarıyla görevle ilgili olmayan veya saygısızca konuşmalar yapmak ya da anlaşılmasız sesler çıkarmak.

4) Teslim aldığı her çeşit motorlu araç, makine, cihaz ve teçhizatla ağır kusur veya hizmetten ayrılabilen kişisel kusurla hasara sebep olmak.

5) **(İptal alt bend: Anayasa Mahkemesinin 4/5/2023 Tarihli ve E: 2023/24, K: 2023/91 Sayılı Kararı ile)**

6) Hizmet dışında resmi sıfatının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak eylem ve davranışlarda bulunmak.

7) Bir görevin kendisine tevdi edildiğini öğrendikten sonra mazeretler ileri sürmek suretiyle göreve başlamayı geciktirmek.

c) On ay kısa süreli durdurma cezasını gerektiren fiiller;

1) Amir ve üstlerine iletilmesi gereken olayları ve bunlarla ilgili bilgileri amirlerinden ve resmen istenmesi halinde görevli ve yetkili kuruluş ve kişilerden gizlemek.

2) Yetkili olmadığı halde basın, haber ajansları, radyo ve televizyon kurumları veya diğer iletişim kanalları vasıtasıyla kamuoyuna bilgi ya da demeç vermek.

3) Silahla dikkatsizlik, tedbirsizlik veya ihmâl sonucu yaralamaya sebebiyet vermek, kendisini yaralamak ya da bu fiillerin başkaları tarafından işlenmesine neden olmak.⁽¹⁾

4) Hizmet aracıyla ağır kusuru veya hizmetten ayrılabilen kişisel kusuruyla trafik kazası sonucu yaralamaya sebebiyet vermek.

5) **(Ek:18/10/2018-7148/36 md.)** Aynı rütbedeki meslektaşları ile diğer mesai arkadaşlarını tehdit etmek,

¹⁶⁴ Konya BİM 1.İDD E.2022/187 K.2022/1350

ilgilenmemesi gerekirken silahını temizleyen memurun dikkatsizliği neticesinde silahın ateş alması ve kendisini yaralaması¹⁶⁵, polis memurunun ev arkadaşının intihara eğilimli olduğunu bilmesine rağmen silahını kolayca erişilebilecek yerde bırakması ve silahının şarjörünü çıkarıp emniyete almaması neticesinde arkadaşının intihar girişiminde bulunması¹⁶⁶, memurun kastı bulunmamasına karşın görev esnasında azami hassasiyet gösterilmesi gereken, tehlike barındıran ve mesleki tecrübeyle ön görülebilen görev dışı bir işle meşgul olması sonucu silahla yaralama olayının meydana gelmesi¹⁶⁷ halleri bu fiile örnek verilebilir.

Soruşturma raporunda silahın nasıl ve ne şekilde ateş aldığı hususunda teknik bir araştırma ve inceleme yapılması silahın ateş almasının sistemselsel bir hatadan mı yoksa memurun dikkatsizlik, tedbirsizlik veya ihmalden mi kaynaklandığı hususu delillerle açıkça ortaya konulmalıdır.¹⁶⁸

2.2.5. Uzun Süreli Durdurma Cezası ve Uzun Süreli Durdurma Cezası Gerektiren Haller

Uzun Süreli Durdurma cezası, personelin bulunduğu kademede ilerlemesinin on iki, on altı, yirmi ve yirmi dört ay süreyle durdurulmasıdır. Uzun Süreli Durdurma cezası gerektiren haller 7068 sayılı kanunun sekizinci maddesinin beşinci bendinde on iki, on altı, yirmi ve yirmi dört ay süreyle durdurulma olmak üzere dört alt bent halinde sayılmıştır.¹⁶⁹ Bu disiplin cezasını gerektiren

¹⁶⁵ Bursa BİM 4.İDD E.2022/356 K.2022/393

¹⁶⁶ Konya BİM 1.İDD E.2022/1653 K.2022/2409

¹⁶⁷ İstanbul bim 1.İDD E.2019/1845 K.2019/1944

¹⁶⁸ Bursa BİM 1.İDD E.2021/131 K.2021/745

¹⁶⁹ (5) Uzun süreli durdurma cezasını gerektiren fiiller şunlardır:

a) Oniki ay uzun süreli durdurma cezasını gerektiren fiiller;

- 1) Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak veya gerçeğe aykırı bildirimde bulunmak.
- 2) Görev sırasında kişilere veya herhangi bir nedenle kurum binalarına gelen ya da getirilenlere hakaret etmek.

b) Onaltı ay uzun süreli durdurma cezasını gerektiren fiiller;

- 1) Devlet malı motorlu araçları, muhabere araçlarını, silah veya mühimmatı ihmal nedeniyle kaybetmek.
- 2) Hizmet içinde resmi sıfatının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak eylem ve davranışlarda bulunmak.

3) **(Değişik:18/10/2018-7148/36 md.)** Görev sırasında herhangi bir şekilde uyumak veya uyuklamak.

c) Yirmi ay uzun süreli durdurma cezasını gerektiren fiiller;

- 1) İzinsiz veya kurumca kabul edilebilir özrü olmaksızın kesintisiz olarak beş günden fazla ve dokuz güne kadar (dokuzuncu gün dahil) görevine gelmemek.

- 2) Muhafazası veya sevkiyle yükümlü bulunduğu şüpheli, sanık, tutuklu veya hükümlünün uyanık davranmamak ya da önlem almamak yüzünden kaçmasına neden olmak ya da yakalama görevini savsaklamak.

- 3) **(Ek:18/10/2018-7148/36 md.)** Kanunun verdiği yetkiye dayalı olmaksızın spor müsabakalarına dayalı sabit ihtimalli veya müşterek bahis veya şans oyunlarını oynamak.

ç) Yirmidört ay uzun süreli durdurma cezasını gerektiren fiiller;

- 1) Silahla dikkatsizlik, tedbirsizlik veya ihmal sonucu ölüme sebebiyet vermek ya da bu fiilin başkaları tarafından işlenmesine neden olmak.^[2]

- 2) Silahla yaralama suçunu kasten işlemek.⁽²⁾

- 3) Meskün yerlerde, binalarda, herkesin dolaşıp gezebileceği veya oturabileceği yerlerde silah atmak.

- 4) Amirin usulüne göre verdiği emri yerine getirmemek.

- 5) Amirin izni olmaksızın görev yerini terk etmek.

- 6) Kişinin iffetine yönelik söz söylemek, fiil veya harekette bulunmak.

fiillerden hizmet içinde resmi sıfatının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak eylem ve davranışlarda bulunmak ve amirin usulüne göre verdiği emri yerine getirmemek fiilleri incelenecektir.

Hizmet içinde resmi sıfatının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak eylem ve davranışlarda bulunmak fiili on altı ay uzun süreli durdurma cezası gerektiren fiiller içinde sayılmıştır. Bu fiil sıklıkla memurların görevi gereği tanıştığı kimseler ile duygusal yakınlık kurmaları sonucu bu durumun mesleki yaşantılarına yansması şeklinde işlenmektedir. Polis memurunun hakkında arama kararı olan kişiyle yakınlık kurması sonrası kişiye adli süreçler konusunda ayrıcalık sağlaması¹⁷⁰, polis memurunun görev icabı olmadığı halde kişiye özel hayatına dair çeşitli sorular sorması¹⁷¹, kaymakamlık koruma polisinin sosyal yardım almak amacıyla gelen kişiyle yakınlık kurması¹⁷², örnek olarak verilebilir. Bu fiillerin disiplin suçu olarak değerlendirilerek disiplin cezası ile cezalandırılmasının Anayasa'nın 20. maddesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 8. maddesiyle koruma altına alınan "özel hayata saygı hakkının" ihlali sonucunu doğurma ihtimali bulunmaktadır.

Kınama cezasını gerektiren görev sırasında veya dışında, mevzuat ve talimatlarla yasaklanan davranışlarda bulunmak fiili ile bu fiil karıştırılabilmektedir. Örneğin polis memurunun sınav parkuruna ait görüntüler kaydedip yakınlarına göndermesi ve videonun internet ortamında videonun paylaşılması olayında hangi disiplin fiilinden ceza verileceği tartışmaya açıktır.¹⁷³

Amirin usulüne göre verdiği emri yerine getirmemek fiili yirmi dört ay uzun süreli durdurma cezasını gerektiren fiiller için sayılmıştır.

Polis memurunun, idarece verilen görevli personele sosyal medya ve benzeri platformlarda güvenlik zafiyetine neden olabilecek resim paylaşımlarında bulunulmaması yönünde talimata

7) Amir veya üste hakaret etmek.

8) Amir veya üstlerini söz, yazı, tutum veya davranışlarıyla küçümsemek.

9) Amir veya üstlerini dövmeye teşebbüs etmek.

10) Amir veya üstlerini sözlü veya fiili olarak tehdit etmek.

11) Göreve ilişkin her türlü yazılı kağıt, belge, mikrofilm aslı veya kopyalarını kasıtlı olarak yok etmek, ortadan kaldırmak ya da belge niteliği taşıyan bilgisayar programlarını, dosyalarını, verilerini hukuka aykırı olarak ele geçirmek, başkasına zarar vermek üzere kullanmak, tahrip etmek, değiştirmek, silmek, sistemin işlemesine engel olmak ya da yanlış biçimde işlemlerini sağlamak.

12) Kriptolu telsiz cihazının ve her türlü kriptolu cihazın kaybını veya çalındığını, idarece kabul edilebilir bir mazereti olmaksızın ilgili birime derhal bildirmemek.

13) Hizmet aracılığıyla ağır kusuru veya hizmetten ayrılabilen kişisel kusuruyla trafik kazası sonucu ölüme sebebiyet vermek.

¹⁷⁰ İstanbul BİM 2.İDD E.2021/618 K.2022/3225

¹⁷¹ İstanbul BİM 2.İDD E.2021/358 K.2021/563

¹⁷² Ankara BİM 2.İDD E.2021/1037 K.2021/2572

¹⁷³ Ankara BİM 2.İDD E.2021/2250 K.2021/1781

uymayan davranışlarda bulunması¹⁷⁴, üst yazı hazırlanarak en yakın ildeki devlet hastanesine usulüne uygun sevk edilen memurun hastaneye gitmemesi¹⁷⁵ bu fiile örnek olarak verilebilir. Hastaneye sevk makul zamanda izin verilerek ve ulaşım ve güvenlik durumu gözetilerek verilmelidir.

Yönerge ve talimatlara uymamak bu fiil kapsamında yer almamaktadır. Örneğin polis memuruna Silahlarla ilgili Genel Emniyet ve Kaza Önleme Talimatları tebliğ edilmesine karşın polis memurunun silahını kontrolsüz şekilde kurcalaması ve etrafındaki mesai arkadaşlarını tehlikeye sokması¹⁷⁶ olayında ve grup amirinin müdüriyet makamının emir yazısına aykırı olarak ilgili şubede bulunan bir ekip aracının trafik kazasını ilgili birimlere bildirmemesi olayında¹⁷⁷ mahkeme bu fiilin tipiklik şartını sağlamadığı kararını vermiştir.

2.2.6. Meslekten Çıkarma Cezası ve Meslekten Çıkarma Cezası Gerektiren Haller

Meslekten Çıkarma , personelin emniyet, jandarma ve sahil güvenlik teşkilatlarında bir daha çalıştırılmamak üzere meslekten çıkarılmasıdır. Meslekten Çıkarma gerektiren haller 7068 sayılı kanunun sekizinci maddesinin altıncı bendinde sayılmıştır.¹⁷⁸ Bu disiplin cezasını gerektiren

¹⁷⁴ İzmir BİM 2.İDD E.2022/201 K.2022/271

¹⁷⁵ Gaziantep BİM 5.İDD E.2020/1639 K.2022/943, Bursa BİM 4.İDD E.2022/174 K.2022/869

¹⁷⁶ İzmir BİM 2.İDD E.2022/2010 K.2022/2719

¹⁷⁷ Erzurum BİM 4.İDD E.2021/900 K.2023/39

¹⁷⁸ (6) Meslekten çıkarma cezasını gerektiren fiiller şunlardır:

- a) Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak veya personel arasında bu yolda ayırım yapıcı tutum ve davranışlarda bulunmak.
- b) Göreve çıkılmaması için propaganda yapmak, kışkırtmak, zorlamak, karar alınmasını sağlamak, alınan bu karara katılmak veya karar uyarınca göreve çıkmamak.
- c) Amir ya da üstlerinin icraatına karşı çıkmak ve bu hareketi toplu hale dönüştürerek görev yapılmasını ya da göreve çıkılmasını engellemek, buna katılmak, katılmaya tahrik ya da teşvik etmek.
- ç) Yetkisini veya nüfuzunu kendisine veya başkalarına çıkar sağlamak amacıyla ya da kin ve dostluk gibi nedenlerle kötüye kullanmak.
- d) Hizmetle ilgili her türlü dosya, kayıt, resmi evrak veya belgeyi ya da örneklerini yetkisiz kişilere vermek, verilmesini emretmek, verilmesine göz yummak.
- e) Gizli tutulması zorunlu olan ve görev ile ilgili bulunan bilgi ve belgeleri görevli veya yetkili olmayan kişilere açıklamak.
- f) Muhafazası veya sevkiyle görevli olduğu şüpheli, sanık, tutuklu veya hükümlünün kaçmasına bilerek ve isteyerek imkân vermek.
- g) Bilerek ve isteyerek suç kanıtlarını yok etmek veya bunların yok olmasına neden olmak, kanıtları silmek, gizlemek, değiştirmek, bozmak veya bu fiillere yardımcı olmak.
- ğ) Devlet malı araç, gereç, hayvan, silah, mermi ve mühimmatı satmak veya mal edinmek, personel kimlik kartını, araç, gereç, hayvan, silah ve mühimmatı başkalarının kullanımına vermek.
- h) Kasıtlı olarak gerçek dışı rapor vermek veya tutanak düzenleyip imza etmek veya ettirmek.
- ı) Görev sırasında yardım isteyen güvenlik görevlilerine haklı bir neden yokken yardımdan kaçınmak veya bildiği ya da gördüğü bir suçun izlenmesi ve suçlunun yakalanması için gerekli girişimde bulunmamak.
- i) Mesleğin saygınlığını zedeleyecek şekilde uygunsuz yerlere gitmek.
- j) Görev mahallinde veya görevli bulunduğu sırada alkollü içki içmek veya içilmesine göz yummak.
- k) Göreve sarhoş veya alkollü içki içtiği belli olacak biçimde gelmek.
- l) Resmi kıyafetle umuma açık yerlerde alkollü içki içmek veya resmi kıyafetli olarak gizlenemeyecek derecede sarhoş görünmek.

hallerden yetkisini veya nüfuzunu kendisine veya başkalarına çıkar sağlamak amacıyla ya da kin ve dostluk gibi nedenlerle kötüye kullanmak ve bilerek ve isteyerek suç kanıtlarını yok etmek veya bunların yok olmasına neden olmak, kanıtları silmek, gizlemek, değiştirmek, bozmak veya bu fiillere yardımcı olmak fiilleri incelenecektir.

m) Uyuşturucu maddeleri yapmak veya kullanmak, bunların yapılmasına, kullanılmasına, saklanmasına, nakledilmesine, yakalanacağı sırada ortadan kaldırılmasına, satılmasına veya satın alınmasına aracı olmak, kullanılmasını kolaylaştırmak ya da özendirmek.^[3]

n) Kumar oynamak veya oynatmak, kumar oynatanlarla ilişki kurmak.

o) Kaçakçılık yapmak veya kaçakçılarla ilişki kurmak.

ö) Geliri ile uygun sayılmayacak biçimde yaşadığı ve aşırı harcamada bulunduğu kanıtlanmış olmak ve bunun haklı kaynağını gösterememek.

p) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile öngörülen grev yasağı kapsamına giren eylemlerde bulunmak.

r) Devlet memurları tarafından yapılamayacağı 657 sayılı Kanunda belirtilen kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak.

s) Siyasi partilerin yararına veya zararına çalışmak ya da siyasal eylemlerde bulunmak, görevli olmaksızın siyasal amaçla yapılacak açık veya kapalı yer toplantılarına ya da gösteri yürüyüşlerine katılmak.

ş) İffetsizliği bilinen veya anlaşılmış olan bir kimse ile bilerek evlenmek ya da evlilik bağına devam ettirmek veya böyle bir kimseyi yanında bulundurmak ya da nikahsız olarak devamlı surette yaşamakta ısrar etmek.

t) Kanuna aykırı olarak sendikalara üye olmak, sendikaların veya üyesi bulunmadıkları derneklerin yapacakları bilimsel, kültürel ve teknik nitelik taşımayan açık veya kapalı yer toplantılarına ya da gösteri yürüyüşlerine görevli olmaksızın katılmak, açık yer toplantı ve gösteri yürüyüşlerine resmi kıyafetli veya silahlı olarak katılmak ya da üyesi bulundukları derneklerin tüzüklerinde belirtilen amaçları dışındaki çalışmalarını veya bu nitelikteki toplantı ya da gösteri yürüyüşlerini düzenlemek veya bunlara katılmak.

u) Görevde kullanılan telsiz, telefon haberleşmesini veya kurum içi iletişim sistemlerini kasıtlı olarak engellemek.

ü) Mesleğin onur ve saygınlığını zedeleyici veya amir ya da üstlerinin eylem ve işlemlerini olumsuz yönde eleştirici nitelikte tek başına veya topluca bildiri dağıtmak ya da basın, haber ajansları, radyo ve televizyon kurumları ve diğer iletişim kanalları vasıtasıyla kamuoyuna yönelik bilgi, yazı ve demeç vermek.

v) Amir ya da üste karşı itaatsizliğe, mukavemete ya da fiilen taarruza tahrik ya da teşvik etmek.

y) Menşei belli olmayan, bulundurulması ve taşınması yasak olan her çeşit silah, mühimmat ve benzerlerini bulundurmak.

z) Hukuka aykırı olarak kişiler arasındaki haberleşmenin gizliliğini ihlal etmek, kişiler arasındaki haberleşme içeriklerini ifşa etmek, kişiler arasındaki aleni olmayan konuşmaları taraflardan herhangi birinin rızası olmaksızın kaydetmek, kişiler arasındaki aleni olmayan konuşmaların kaydedilmesi suretiyle elde edilen verileri ifşa etmek, kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlal etmek, kişilerin özel hayatına ilişkin görüntü veya sesleri ifşa etmek, kişisel verileri kaydetmek, kişisel verileri bir başkasına vermek, yaymak veya ele geçirmek, kanunların belirlediği sürelerin geçmiş olmasına karşın verileri sistem içinde yok etmekle yükümlü olduğu halde bu görevini kasıtlı olarak yerine getirmemek, gerçeğin meydana çıkmasını engellemek amacıyla suç delillerini yok etmek, silmek, gizlemek, değiştirmek veya bozmak, sayılan fiilleri emir vererek yaptırmak.

aa) Yetkili olmadığı halde hukuka aykırı olarak elektronik ortamda veya bilgisayar loglarında kişisel verilerle ilgili sorgulama yapmak, bu şekilde elde edilen bilgileri paylaşmak veya yayın yoluyla duyurmak, log kayıtlarını değiştirmek veya silmek.

bb) Görevi gereği öğrendiği veya edindiği kişisel bilgi veya belgeleri yetkisiz kişilerle paylaşmak ya da basın ve yayın kuruluşlarına veya diğer iletişim kanallarına vermek.

cc) Bir kimseyle gayri tabii mukarenette bulunmak yahut bu fiili kendisine rızasıyla yaptırmak.

çç) Görevine, sosyal ve aile yaşantısına zarar verecek derecede menfaatine, içkiye, kumara ve benzeri kötü alışkanlıklara düşkün olmak.

dd) Üstlerine, aynı rütbedeki meslektaşları ile diğer mesai arkadaşlarına fiili tecavüzde bulunmak.^[4]

ee) Görevde kullanılan telsiz haberleşme araçlarıyla amir ya da üstleri hakkında olumsuz yönde eleştirici nitelikte konuşmalar yapmak.

ff) Dernek kurmak ya da spor dernekleri dışındaki derneklere üye olmak.

gg) Vakıf kurmak veya Bakanlıkça belirlenmiş vakıflardan başka vakıfların organlarında görev almak.

hh) (Ek:18/10/2018-7148/36 md.) Fuhşa teşvik eden, bunun yolunu kolaylaştıran ya da fuhuş için aracılık eden veya yer temin eden kişilerle bilerek ilişki kurmak.

Yetkisini veya nüfuzunu kendisine veya başkalarına çıkar sağlamak amacıyla ya da kin ve dostluk gibi nedenlerle kötüye kullanmak fiili meslekten çıkarma cezası gerektiren fiiller içinde sayılmıştır. Bu disiplin fiili Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenen dolandırıcılık, görevi kötüye kullanma, rüşvet gibi suçların disiplin hukukuna yansımalarıdır. Polis Bilişim Ağı (Pol-Net) üzerinden yetkisiz sorgu karşılığı ücret alınması¹⁷⁹, polis memurunun görevli bulunduğu okuldaki korumakla vazifelendirildiği öğrencilerle arkadaşlık kurmak suretiyle kendi çıkarları için menfaat sağlanması¹⁸⁰, memurun bir grup yabancı uyruklu yolcuyu, geçiş yetkisi olmadığı halde diplomatik kontuardan geçirmesi ve bunun karşılığında para alması¹⁸¹ bu fiile örnek olarak verilebilir.

Bilerek ve isteyerek suç kanıtlarını yok etmek veya bunların yok olmasına neden olmak, kanıtları silmek, gizlemek, değiştirmek, bozmak veya bu fiillere yardımcı olmak fiili meslekten çıkarma cezasını gerektiren fiil olarak sayılmıştır. Bu fiilin kişinin kendi işlediği suçun kanıtlarına yönelik işlenmesi hali tartışmalıdır. Örneğin alkollü olarak araç kullanan polis memurunun iki kişiye çarpmak suretiyle ölümüne sebebiyet verdiği olayda memurun polise müracaat etmeksizin aracını tamir ettirdiği olayda bu eyleminin kazanın oluş biçiminin aydınlatılmasını ve kaza yerinde ölen şahısların kazanın oluşumunda hatalarının bulunup bulunmadığının tespitine ilişkin delilleri kararttığı açıktır. Ancak 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun "Suç delillerini yok etme, gizleme veya değiştirme" başlıklı 281. Maddesinde kişinin kendi işlediği yada işlenişine iştirak ettiği suçla ilgili olarak ceza verilmeyeceği düzenlenmiş ve Anayasa Mahkemesi'nin 13.1.2016 tarih ve 2016/3 sayılı kararında; idari suç ve cezalara ilişkin olarak; Anayasa'nın 38. maddesinde idari suç ve cezalar ile adli suç ve cezalar arasında bir ayırım yapılmadığından, her ikisinin de maddede öngörülen ilkelere tabi olduğu belirtilmiştir. Bu iki husus göz önüne alındığında yasa hükmü gereği ceza hukuku anlamında şahsi cezasızlık sebebi olarak kabul edilen bu hali disiplin hukukunda disiplin fiili olarak cezalandırmak anayasal ilkeler ile korunan hukuki değer yönünden disiplinler arası birliğe aykırılık teşkil edecektir. Dolayısıyla kişinin kendi işlediği ya da iştirak ettiği suçlar bakımından bilerek ve isteyerek suç kanıtlarını yok etmek veya bunların yok olmasına neden olmak, kanıtları silmek, gizlemek, değiştirmek, bozmak veya bu fiillere yardımcı olmak fiilinin tipiklik unsurunu sağlamadığı kabul edilmelidir.¹⁸².

¹⁷⁹ D2D E.2021/15797 K.2022/2740

¹⁸⁰ D2D E.2021/10128 K.2022/4359

¹⁸¹ D2D E.2021/18546 K.2022/453

¹⁸² Konya BİM 1.İDD E.2020/836 K.2021/61

2.2.7. Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezası ve Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezası Gerektiren Haller

Devlet memurluğundan çıkarma cezası, disiplin yaptırımları içerisinde en ağır sonuçları olan cezadır. Devlet memurluğundan çıkarma cezası alan bir memur, bir daha kesinlikle devlet memurluğuna atanmamak üzere memuriyetine son verilir. Devlet memurluğundan çıkarma cezası alan bir bireyin memuriyet sıfatı sona erer. Devlet memurluğundan çıkarma cezası alan kişi tekrar memur olamaz iken kamu görevlisi olarak çalışabilirler.¹⁸³

Devlet memurluğundan çıkarma gerektiren haller 7068 sayılı kanunun dokuzuncu maddesinde sayılmıştır.¹⁸⁴ Kanun Devlet Memurları Kanunun 125. Maddesinin E bendine doğrudan atıf yapmaktadır.¹⁸⁵ Ayrıca kanun; emniyet personeline ilişkin ülkenin bağımsızlığını zedelemeye, bütünlüğünü bozmaya ve milli güvenliği tehlikeye düşürmeye yönelik herhangi bir faaliyette bulunmak veya aynı nitelikte faaliyet gösteren herhangi bir harekete, gruplaşmaya, vakıf, dernek ve benzeri teşekküle katılmak, bunlara yardım etmek veya bu yapılarla ilişki içerisinde bulunmak fiili ile işkence yapmak fiilini de saymaktadır.

¹⁸³ Çiçek,2011:66.

¹⁸⁴ **MADDE 9-** (1) Devlet memurluğundan çıkarma cezası uygulanacak fiiller ve bu cezayı verme yetkisi ile ilgili olarak 657 sayılı Kanun hükümleri uygulanır. Ayrıca, aşağıdaki filleri işleyen personel de Devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırılır;

a) Ülkenin bağımsızlığını zedelemeye, bütünlüğünü bozmaya ve milli güvenliği tehlikeye düşürmeye yönelik herhangi bir faaliyette bulunmak veya aynı nitelikte faaliyet gösteren herhangi bir harekete, gruplaşmaya, vakıf, dernek ve benzeri teşekküle katılmak, bunlara yardım etmek veya bu yapılarla ilişki içerisinde bulunmak.

b) İşkence yapmak.

¹⁸⁵ Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükün 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,⁽¹⁾

b) 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,

c) Siyasi partiye girmek,

d) Özürsüz olarak (...) ⁽²⁾ bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek,

e) Savaş, olağanüstü hal veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev veya emirleri yapmamak,

f) **(Değişik: 13/2/2011 - 6111/111 md.)** Amirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak,

g) Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak,

h) Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak,

ı) Siyasi ve ideolojik eylemlerden arananları görev mahallinde gizlemek,

j) Yurt dışında Devletin itibarını düşürecek veya görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak,

k) 5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanuna aykırı fiilleri işlemek.

l) **(Ek: 3/10/2016 – KHK-676/75 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7070/61 md.)** 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.

İnsan haklarıyla ilgili uluslararası sözleşmelerin tümünde yasaklanan işkence, yalnızca bireylere karşı değil, insanlığa karşı da işlenmiş bir suç olarak kabul edilmektedir. Türkiye, taraf olduğu Milletlerarası Sözleşmelerde işkencenin yasak olduğunu kabul ederek, işkencenin önlenmesiyle ilgili gerekli tedbirleri alma konusunda taahhüt altına girmiştir.¹⁸⁶ Anayasanın 17. maddesinde işkence, bir insan hakkı ihlali kabul edilerek yasaklanmış, Türk Ceza Kanunu'nun 94. ve 95. maddelerinde bu suçun işlenmesi halinde ağır cezalar öngörülmüştür. İşkence kavramı ; bir şahsa veya bir üçüncü şahsa, bu şahsın veya üçüncü şahsın işlediği veya işlediğinden şüphe edilen bir eylem nedeniyle, cezalandırmak amacıyla, bilgi veya itiraf elde etmek için veya ayırım gözeten herhangi bir sebep dolayısıyla bir kamu görevlisinin veya bu sıfatla hareket eden bir başka şahsın teşviki veya rızası yahut onayıyla uygulanan fiziksel veya ruhsal ağır acı veya ızdırap verici bir eylem olarak tanımlanabilir.¹⁸⁷ Memurun kolluk hizmetinin yürütülmesi sırasında işkence yapması devlet memurluğundan çıkarılma disiplin cezasını gerektirir. İdare, yürüttüğü kolluk hizmeti aracılığıyla, yurdun iç güvenliğini ve asayişini, kamu düzenini, genel ahlakı korumakla görevli olmasının yanında, bireylerin Anayasa'da yazılı temel hak ve özgürlüklerini korumakla da görevlidir. İdare, bu görevini yerine getirirken bir insan hakkı ihlali olan işkenceye başvurmamakla ve hukuka uygun biçimde hareket etmekle zorunludur. Bu zorunluluk, anayasayla güvence altına alınan hukuk devleti ilkesinin bir gereğidir.¹⁸⁸

2.2.8. Ağırlaştırıcı Nedenler ve Bir Alt Cezanın Uygulanması

Her bir disiplin cezası sırasıyla uyarma kınama uzun süreli durdurma kısa süreli durdurma aylıktan kesme meslekten çıkarma disiplin cezaları bir önceki cezadan daha ağır ceza olarak kabul edilmektedir. Alt bentlerde yer alan cezalar birbirine denk cezalar olarak kabul edilmektedir. Kurumda geçmiş hizmetleri sırasında çalışmaları olumlu bulunan ve iyi veya çok iyi derecede değerlendirme puanı alan personel için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir. Bu konuda idareye takdir yetkisi tanınmıştır. İdare takdir yetkisini kullanırken emsal kararlar, kamu yararı ve eşitlik ilkesi göz önünde bulundurulmalıdır.¹⁸⁹ Bir alt cezanın verilmesinde cezanın kim tarafından tesis edileceği yani yetki unsuru önem taşımaktadır. Disiplin soruşturmasında öncelikle yetki unsuruna bakılacağından bir alt cezanın tesisine de fiilin karşılığı olan cezayı tatbik etmekle görevli makam karar vereceğinden yetkili amir yada kurulun belirlenmesinde disiplinsizliğin asıl

¹⁸⁶ İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 5. Madde , Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 3. Madde

¹⁸⁷ İşkenceye ve Diğer Zalimane, Gayriinsani veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi 1. madde

¹⁸⁸ Akgül,2014:112

¹⁸⁹ Kaya,2014: 161

karşılığı olan disiplin cezasının esas alınması gerekir.¹⁹⁰ Ayrıca evleviyet ilkesi gereği cezayı tesis edebilen makamın hayli hayli alt derecesindeki cezayı da verme yetkisi bulunmaktadır.¹⁹¹

Ağırlaştırıcı nedenler kanunun onuncu maddesinde sayılmıştır.¹⁹²

2.3. DİSİPLİN CEZALARINA KARŞI İDARİ VE HUKUKİ BAŞVURU YOLLARI

Anayasamızın 129. Maddesi tüm disiplin kararlarının yargı denetimine tabi olacağını düzenlemiştir. Uyarma ve kınama cezaları 07.05.2010 tarihi itibarıyla anayasa ile yargı denetimi kapsamına alınmıştır.7068 sayılı kanun da anayasanın güncel haline uygun olarak tüm disiplin cezalarına yönelik itiraz ve kanun yollarını düzenlemiştir.

¹⁹⁰ Danıştay İDDK E.2021/1718 K.2022/1034

¹⁹¹ Sağlam,2003: 216.

¹⁹² Ağırlaştırıcı nedenler

MADDE 10- (1) Amirin emrinin yapılmaması fiilinin neticesinde, Devlet ya da kişiler zarara uğratılmış ya da hizmetin gecikmesine ya da durmasına neden olunmuşsa doğan zararın derecesine ya da durumun ağırlığına göre meslekten çıkarma cezası uygulanabilir.

(2) Görev yerinden ayrılmak fiili uzun süreli veya görevi aksatacak biçimde olmuşsa ya da Devleti veya kişileri zarara uğratmışsa durumun niteliğine, ağırlığına ya da zararın derecesine göre meslekten çıkarma cezası uygulanabilir.

(3) Yazılı kağıt, belge ve kayıtlar üzerinde işlenen yasak fiiller Devlet veya kişileri zarara uğratmış ya da hizmetin gecikmesine, durmasına veya aksamasına neden olmuşsa durumun ağırlığına ya da zararın derecesine göre meslekten çıkarma cezası verilebilir.

(4) Nöbet görevine gelmemek veya nöbet talimatına aykırı davranmak fiili Devlet veya kişilerin zarara uğramasına yol açmış ise durumun niteliğine ve ağırlığına göre meslekten çıkarma cezası uygulanabilir.

(5) Silahla ölüme sebebiyet vermek fiilinin işleniş şekli, durumun ağırlığı ya da zararın derecesine göre meslekten çıkarma cezası verilebilir.⁽⁵⁾

(6) Silahla dikkatsizlik, tedbirsizlik veya ihmal sonucu yaralamaya sebebiyet vermek fiilinin işleniş şekli, durumun ağırlığı ya da zararın derecesi ile fiilin konusunun önem ve değerine göre meslekten çıkarma cezası verilebilir.⁽⁵⁾

(7) Meskûn yerlerde silah atmak fiili Devlet veya kişilerin zarara uğramasına yol açmış ise durumun niteliğine ve ağırlığına göre meslekten çıkarma cezası uygulanabilir.

(8) Görevde uyumak fiili Devlet veya kişilerin zarara uğramasına yol açmışsa durumun niteliğine ve ağırlığına göre meslekten çıkarma cezası uygulanabilir.

(9) Muhtelif mazeretler ileri sürmek suretiyle tevdi edilen göreve gitmemek fiili hizmetin aksamasına veya kamu zararının oluşmasına neden olmuşsa meslekten çıkarma cezası verilebilir.

(10) Görevin takdir ve yerine getirilmesinde müsamaha veya savsaklama fiili Devleti veya kişileri zarara uğratmış veya hizmetin gecikmesine, durmasına ya da aksamasına neden olmuşsa durumun ağırlığına ve zararın derecesine göre daha ağır cezalardan birisi verilebilir.

(11) Silahla yaralamaya kasten sebebiyet vermek fiilinin işleniş şekli, durumun ağırlığı ya da zararın derecesine göre meslekten çıkarma cezası verilebilir.⁽⁵⁾

(12) Denetleme ve soruşturma görevlerini savsaklamak fiili hizmetin gecikmesine, durmasına, aksamasına neden olmuş veya Devlet ya da kişileri zarara uğratmışsa durumun ağırlığına yahut zararın derecesine göre, dört ay kısa süreli durdurma cezası uygulanabilir.

(13) Bu Kanunda belirlenmiş ve bir disiplin cezasıyla yaptırma bağlanmış fiillerin sahil güvenlik personeline yurt dışı liman ziyaretlerinde veya Türk karasuları dışında işlenmesi halinde, uyarma ve kınama cezası gerektiren fiillerde meydana gelen zarar ve tehlikenin ağırlığı da dikkate alınarak aylıktan kesme, kısa veya uzun süreli durdurma cezası; aylıktan kesme, kısa veya uzun süreli durdurma cezası gerektiren fiillerde ise yine meydana gelen zarar veya tehlikenin ağırlığı dikkate alınarak meslekten çıkarma cezası verilebilir.

2.3.1. Disiplin Kurulu Kararlarına ve Re'sen verilen Cezalara İtiraz

Hakkında disiplin cezası tesis edilen memur, söz konusu cezaya karşı yetkili makama itirazda bulunabilir¹⁹³. Hukuka aykırı olduğu iddia edilen disiplin cezalarını yargı yoluna taşımadan kaldırma imkânı sağladığı için itiraz usulü, usul ekonomisi ilkesine uygundur.¹⁹⁴

Disiplin amirleri tarafından verilen cezalara karşı 10 gün içinde bir üst disiplin amirine yazılı olarak itiraz edilebilir. Bu süre hak düşürücü süre olup bu süre içinde itiraz edilmezse verilen karar kesinleşir. Vali ve Emniyet Genel Müdürü tarafından verilen disiplin cezalarına itiraz Bakanlık Yüksek Disiplin Kuruluna yapılır. Kurulun verdiği kararlar kesin olup itiraz edilemez.

İtiraz yetkili merci tarafından 30 gün içinde karara bağlanır. Merci itirazı haklı görürse disiplin cezasını kaldırabilir yada daha hafif bir ceza verebilir, itirazı haklı görmezse talebi reddeder. Verilen karar karşı tarafa tebliğ edilmekle kesinleşir. İtiraz ile önceki cezadan daha ağır bir ceza öngörülemaz. Bakan ile disiplin kurullarının verdiği cezalara karşı ancak idari yargı yoluna başvurulabilir.

Emniyet teşkilatı kadrolarında görev yapan, resen ceza alan memurlar;

- 1) İlçe emniyet amirleri tarafından verilen uyarma ve kınama cezalarına karşı için bir üst disiplin amiri olan İl Emniyet Müdürüne,
- 2) Kaymakamlar tarafından ilçede görev yapan memurlara verilen disiplin cezalarına karşı bir üst disiplin amiri olan Valiye,
- 3) İl Emniyet Müdürü, Eğitim-Öğretim Kurumları Müdürü ve Polis Akademisi Başkanı tarafından verilen disiplin cezalarına karşı Emniyet Genel Müdürüne,
- 4) Emniyet Genel Müdürü ve Valiler tarafından verilen disiplin cezalarına karşı İçişleri Bakanına,

kararın kendisine tebliğ edilmesinin ardından, 10 gün içerisinde cezaya itiraz edebilirler.

Danıştay 5 Dairesi'nin 16.05.1977 tarih ve 2569 sayılı “*Disiplin cezalarına karşı, ceza verilen memur ile memurun daire amiri itiraz edebilir*” kararında memurların, haklarında verilen disiplin cezalarına amirlerinin de itiraz edebileceği görülmektedir.

7068 sayılı kanunda itiraz kanun yolu disiplin cezaları için düzenlenmiştir. Devlet memurluğundan çıkarma cezası diğer disiplin cezalarından ayrı olarak düzenlendiğinden bu maddenin meslekten çıkarma cezasın kapsayıp kapsamadığı öğretide tartışmalıdır. İlk görüş

¹⁹³ Akyılmaz vd.2019: 776

¹⁹⁴ Akgüner,2016: 271

meslekten çıkarma cezası tesis edildiği an kesinleşmektedir.¹⁹⁵ Bir diğer görüş ise bu cezayı alan memur İYUK'ta düzenlenen genel itiraz yoluna başvurabileceği yönündedir.¹⁹⁶

Emniyet personeline tanınan itiraz hakkı teşkilat içerisinde yer alan hiyerarşik amir tarafından değerlendirilmektedir. Öğretide kanun koyucuya önerilen itirazları değerlendirmek amacıyla hiyerarşinin dışında kalan yalnızca bu görev için belirlenmiş disiplin kurullarınca itiraz işleminin değerlendirilmesidir. İtirazın bu kurullarca belirlenmesi hem hal arama hürriyetini güçlendirecek hem de idare mahkemelerinin iş yükünü azaltacaktır.¹⁹⁷

İtiraz sonucunda aleyhe hüküm verme yasağı gereği itiraz konusu disiplin cezasını ağırlaştıracak şekilde ceza verilemez.¹⁹⁸ Bu yasak anayasada yer alan hak arama hürriyetinin bir yansıması olup Danıştayında bu hususta kararları bulunmaktadır.¹⁹⁹

İtirazın usulüne ilişkin olarak öğretide itirazın sulh ceza hakimliklerine yapılmasını ve tüm disiplin cezalarını kapsar hale gelmesini savunulmaktadır.²⁰⁰ Bir üst paragrafta bahsedildiği üzere itirazın tüm disiplin cezalarını kapsar şekilde düzenlenmesi hak arama hürriyeti bakımından yerinde olsa da itirazın mahkemeye yapılması mahkemenin hukukilik denetimi ile sınırlı olması ve disiplin cezasını değiştirme veya daha hafif ceza verme yetkisinin bulunmaması sebebiyle etkili denetimden uzak bir düzenleme tavsiyesi olmaktadır. Bu sebeple itirazın idari makamlara yapılması savunulabilir.

2.3.2. İdari Yargı Organlarına Başvurma

Disiplin cezaları nitelikleri gereği idari işlem statüsündedir. İdarenin tüm eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır. Dolayısıyla disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir. İdari işlemler belli hallerde geri alınabilir, değiştirilebilir veya kaldırılabilir. Yargı kararları ise kesin hüküm ifade ettiğinden kararı alan hâkim dahil olmak üzere geri alınamaz değiştirilemez veya kaldırılamaz. Disiplin cezaları bir idari işlem olmasına rağmen idari işlemin geri alınabilirliği özelliğinin bir istisnası niteliğindedir. Çünkü idari işlemler hem öğretiyeye hem de yargı kararlarına göre kesin hüküm ifade etmekte ve kararı veren disiplin amirini ve disiplin kurulunu bağlamaktadır. Disiplin cezaları bu yönüyle yargı kararlarına benzemektedir. Disiplin cezaları ancak özlük dosyasından silinme, af ve yargı kararı ile kaldırılabilir ya da değiştirilebilir.

¹⁹⁵ Çelik,2017:87.

¹⁹⁶ Akyılmaz vd.,2019:776.

¹⁹⁷ Sancaktar,2001:318-319.

¹⁹⁸ Akıllıoğlu,1983:167; .

¹⁹⁹ D12D E.2016/704 K.2016/1587

²⁰⁰ Balcı,2010:170

Kesinleşen disiplin cezalarına karşı memurun görevli bulunduğu veya son görev yaptığı yer idare mahkemelerinde altmış gün içinde iptal davası açılabilir. Dava açma süresi kesinleşen cezanın personele tebliğinden itibaren başlar. Meslekten çıkarma ve devlet memurluğundan çıkarma disiplin cezaları bakımından herhangi bir itiraz yolu düzenlenmemiş olup kesin işlem niteliğinde olduğundan idari makamlara yapılan itirazlar dava açma süresini durdurmaz. Diğer cezalarda ise ancak süresinde itiraz edilmediği halde sürenin geçmesinden itiraz edildiğinde ise itiraza ilişkin karar verildiğinde karar kesinleşmiş olacağından bu süreçte yargı yoluna başvurulabilir.

Hukuk devletinin gereklerinden biri de verilen yargı kararlarının idarece belirli süre zarfında uygulanmasıdır. İdari yargı mercilerince verilen kararlar 30 Gün içinde uygulama zorunluluğu vardır. Yargı kararları idarece uygulanmazsa idare aleyhine maddi ve manevi tazminat davası açılabilir. İdari yargı organlarınca hukuka aykırı olduğu gerekçesi ile iptal edilen disiplin cezaları özlük dosyasından çıkarılır ve verildikleri tarihten itibaren ortadan kaldırılır. Kişi aleyhinde tesis edilmiş bütün işlemler düzeltilir. Yargı kararlarının uygulanması hukuk devletinde kişiler için önemli bir hak ve güvencedir.

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.

Yetkili mercilerce verilen disiplin cezaları kişinin kariyerini ve geleceğini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu etkinin kişinin tüm meslek hayatı boyunca devamı adaletli olmayacağından özlük dosyasından silinme talebi söz konusudur. Disiplin cezası kesinleştikten sonra memurun özlük dosyasına işlenir. Uyarma ve kınama disiplin cezaları için cezanın kesinleşmesinden itibaren 5 yıl, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezaları için cezanın kesinleşmesi tarihinden itibaren 10 yıl geçtikten sonra atamaya yetkili üst amire başvurarak özlük dosyasından silinmesini isteyebilir. İlgilinin bu süreler içerisindeki davranışları, bu isteğini haklı kılacak nitelikte görülürse söz konusu ceza özlük dosyasından silinir. Ancak ilgilinin davranışları bu isteği haklı görmeyecek nitelikte ise isteği reddedilir. Disiplin cezalarının belirli bir süre sonra özlük dosyasından silinmesi memur lehine getirilmiş bir haktır.

Emniyet personelleri, haklarında verilen disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurabilirler. Uyarma ve kınama disiplin cezaları bakımından yargı yolu 2010 yılı anayasa değişiklikleri ile açılmıştır.²⁰¹. Anayasaya aykırı olan bu hükmün değişmesi hukuk devleti ilkesi

²⁰¹ Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Md. 129/3: “Disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz.”

adına pozitif bir gelişmedir. Bu değişiklik öncesi kesinleşen uyarma ve kınama disiplin cezalarının iptali için idari yargı yerlerine başvurulamaz.²⁰²

Disiplin cezasına itiraz eden disiplin personeli itirazın reddinin kendisine tebliğinden itibaren 30 gün içinde idari yargı mercilerine başvurabilir. Bu davada davalı disiplin cezasını veren idaredir.²⁰³ Disiplin cezasına itirazın kabulü ya da ortadan kaldırılması halinde cezaya konu fiilde mağdur olan kişi ya da disiplin suçunu ihbar eden kişinin iptal davası açmakta menfaati bulunmaktadır.²⁰⁴ İdari yargıya başvurma süresi olan 30 günlük süre idarin itirazı reddetmesi halinde bu red kararının tebliğinden, sessiz kalması halinde ise zımni red süresini izleyen günden itibaren başlamaktadır. İtirazı değerlendirecek olan üst disiplin amirini bağlayan aleyhte karar verme yasağı idari yargı mercilerini de bağlamaktadır²⁰⁵. Danıştayın da görüşü bu yöndedir.²⁰⁶

İptal davalarında, yetki ve şekil unsuru yönünden hukuka uygun olduğu anlaşılan bir idari işlemin tesisinde İdarece esas alınmış sebep hukuka uygun veya aykırı bulunmasına karşın, yargı yerince dosyanın incelenmesi aşamasında başka bir hukuka aykırılık ya da uygunluk nedeni saptanmış ise, idarenin ileri sürdüğü sebep dışında dosyada saptanan nedene göre uyumsuzluğun çözümlenmesi, idare hukukunda "sebepten ikamesi" olarak nitelendirilmektedir. İdarenin belli bir yönde davranması zorunluluğunu ifade eden bağlı yetkinin söz konusu olduğu durumlarda, yargı yerinin, idarenin ileri sürdüğü sebep yerine ikame ettiği sebebi, neden öncelikli gördüğüne dair değerlendirmesine de yer vermek suretiyle işlemin denetimini yapmasına, re'sen araştırma ilkesinin imkân verdiği hususu yargısal içtihatlarla kabul edilmiş bulunmaktadır. Ancak, sebep ikamesinin her uyumsuzlukta uygulanamayacağı ve somut olaya göre değerlendirilmesi gerektiği de tabiidir.

2.3.3. AİHM Başvurularında Adil Yargılanma Hakkı

Adil yargılanma hakkı Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin altıncı maddesinde düzenlenmiştir. Bu madde üç fıkradan oluşmakta olup ikinci ve üçüncü fıkraları yalnızca ceza davalarını, ilk fıkra ise ceza davalarını ve bazı hallerde idari davaları ilgilendirmektedir. Avrupa

²⁰² D12D, E. 2012/1562, K. 2015/5008 KT.06.10.2015

²⁰³ Aslan ve Altındağ, 2018 :116. 8

²⁰⁴ D8D, E. 2014/9911 ve K. 2014/9748 Sayılı Karar KT:05.12.2014

“...Davacı tarafından, yukarıda yer verilen iddialarla Öğretim Görevlisi Dr. ... hakkında disiplin cezası Verilmesi istemiyle yapılan başvuru üzerine açılan disiplin soruşturması sonucu hazırlanan rapor uyarınca şikâyet edilene disiplin cezası verilmesine gerek bulunmadığına dair işlem ile davacı arasında kişisel, güncel ve meşru bir menfaat ilişkisinin var olduğu tartışmasız olup, davacının davaya konu idari işleme karşı idari yargıda sübjektif dava açma ehliyetinin bulunduğu açıktır. Bu durumda; İdare Mahkemesince davanın esasına girilerek bir karar Verilmesi gerekirken, davanın ehliyet yönünden reddedilmesinde hukuka uyarlık bulunmamaktadır...”

²⁰⁵ Kaya,2005:76.

²⁰⁶ D10D, E. 1990/905, K. 1990/3076 KT.19.12.1990

İnsan Hakları Mahkemesi içtihatlarına göre, ceza davaları dışındaki herhangi bir uyuşmazlığın (ulusal hukuk düzeninde idari davalara konu olanlar da dahil olmak üzere) Sözleşme'nin 6. maddesinin 1. fıkrası kapsamında değerlendirilebilmesi için “iç hukukta tanınan veya en azından tanındığı ileri sürülebilen bir hakka ilişkin uyuşmazlık söz konusu olmalı” ve “söz konusu hak medeni nitelik taşımalı”dır.²⁰⁷

Sözleşmenin 6. maddesinin 1. fıkrasının uygulanması noktasında genelde idari davalar özelde de kamu görevlileriyle ilgili idari uyuşmazlıklar açısından önem arz eden asıl konu, anılan fıkranın uygulanmasıyla ilgili ikinci koşula ilişkindir. Zira bu tür uyuşmazlıkların doğrudan veya dolaylı olarak kamu hizmetlerinin yürütümüyle ve kamu gücü kullanımıyla bağlantılı oldukları dikkate alındığında, bunların 6. madde anlamında “medeni” bir hak veya yükümlülüğe ilişkin olmadıkları ileri sürülebilecektir. Sözleşme’de geçen “medeni” ibaresinin ilgili devletin iç hukukundaki sınıflandırmaya bağlı bir terim değildir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Hukuku’nun otonom bir kavramıdır.²⁰⁸ Sözleşmenin 6. maddesinde geçen “medeni” ibaresinin ne anlama geldiği konusunda AİHM içtihatlarından hareketle genel geçer bir tanım yapılabilmesi mümkün görünmemektedir. Bu çerçevede AİHM, önündeki her somut başvuruyu kendine özgü koşulları çerçevesinde değerlendirmekte ve başvurunun konusunu oluşturan iç hukuk uyuşmazlığının medeni nitelikteki bir hak veya yükümlülük açısından “belirleyici” nitelik taşıdığı hallerde, söz konusu uyuşmazlığın -iç hukukta idari olarak sınıflandırılabilir- Sözleşme’nin 6/1. maddesi kapsamında olduğu sonucuna ulaşmaktadır.²⁰⁹ Öteki taraftan iç hukuktaki uyuşmazlıkların hangi hallerde “medeni” hak ve yükümlülüklerle ilişkin kabul edileceği konusundaki AİHM içtihadının, kamu görevlileri ile bünyesinde çalıştıkları kamu kurumları arasında çıkan idari uyuşmazlıklar açısından daha somut ve teknik veriler sunduğu gözlemlenmektedir. Zira AİHM Büyük Dairesi’nin 1999 tarihli Pellegrin ve 2007 tarihli Vilho Eskelinen kararlarında “kamu görevlilerine ilişkin idari uyuşmazlıkların hangi hallerde 6. madde kapsamında kabul edileceği” sorusu ele alınmış ve bu soruya, benzer nitelikli tüm uyuşmazlıklarda uygulanabilecek genel bazı kriterlerin belirlenmesi suretiyle cevap verilmiştir.

Pellegrin kararında Mahkeme’nin konu hakkında belirlediği kritere göre kamu görevlileriyle ilgili bir uyuşmazlığın 6. madde kapsamında medeni hak ve yükümlülüklerle ilişkin bir uyuşmazlık olarak nitelendirilip nitelendirilmeyeceği, uyuşmazlığın niteliğine göre değil kamu

²⁰⁷ Kutova v. Ukraine, 02.04.2013, Başvuru No:2581/05; Smiljan Pervan v. Croatia, 04.03.2014, Başvuru No:31383/13, prg.33

²⁰⁸ Nuala Mole, Catharina Harby, The Right to A Fair Trial, A Guide to the Implementation of Article 6 of the ECHR, Human Rights Handbooks No.3, 2. Bası, Belgium: Council of Europe, 2006, syf.11, König v. Germany, 28.06.1978, Başvuru No:6232/73, prg.88.

²⁰⁹ Leanza, Pridal, syf.31. Ringeisen v. Austria, 16.07.1971, Başvuru No:2614/65, prg.94; König v. Germany, prg.90; Le Compte, Van Leuven and De Meyere v. Belgium, 23.06.1981, Başvuru No:6878/75, 7238/75, prg.46, 47.

görevlisinin kadrosuna bağlı görev ve yetkilere göre belirlenecektir.²¹⁰Bu kapsamda eğer kadronun uhdesinde bulunan yetkiler kamu hukukundan kaynaklanan yetkiler ise ve/veya kadroya bağlı görevler devletin genel menfaatlerinin korunmasına yönelik görevler ise, bu kadroda görev yapan kamu görevlilerinin devletin egemenlik yetkisinin kullanımına katıldıkları ve bu görevliler ile idare arasında göreve ilişkin olarak gündeme gelen uyuşmazlıkların Sözleşme'nin 6/1. maddesinin kapsamı dışında kaldığı kabul edilecektir.

1999 yılında verilen Pellegrin kararı ve anılan kararla kamu görevlilerine ilişkin idari uyuşmazlıklar açısından benimsenen “devletin genel menfaatlerinin korunmasına yönelik görev ve sorumluluklar içeren veya kamu hukukundan kaynaklanan yetkilerin kullanımına katılmayı gerektiren kadrolarda çalışma” kriteri, AİHM Büyük Dairesi tarafından 2007 yılında verilen Vilho Eskelinen and Others v. Finland²¹¹ kararı ile gözden geçirilmiş ve anılan kararla birlikte Mahkeme, konu hakkında yeni bir kriter benimsemiştir.

Bu bağlamda iç hukuktaki herhangi bir uyuşmazlığın, tarafı kamu görevlisi olduğu gerekçesiyle “medeni hak ve yükümlülöklere ilişkin uyuşmazlık” kapsamı dışında kabul edilebilmesi için öncelikle iç hukukta bu uyuşmazlık bakımından mahkemeye erişimin açıkça yasaklanmış olması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle kamu görevlilerinin iç hukukta, ulusal mahkemeler önünde dava konusu edebildikleri hiçbir uyuşmazlık, bu uyuşmazlığın “kamu hizmetine ilişkin olduğu” ya da “tarafının kamu görevlisi olduğu” gerekçesiyle AİHS'nin 6/1. maddesinin uygulama alanı dışında bırakılamayacaktır. AİHM nezdindeki başvuruya konu uyuşmazlık açısından iç hukukta mahkemeye erişimin (dava hakkının) açıkça kısıtlandığı ortaya konulduktan sonra gündeme gelecek ikinci aşamada ise bu kısıtlılık olgusu, “somut uyuşmazlığın niteliği” açısından “haklı görölebilirlik” testinden geçirilecektir. Bu testin uygulanmasında, başvurunun hangi kamu hizmetinin yürütümünde veya hangi kadroda çalıştığı değil, kamu görevlisi ile idare arasındaki somut uyuşmazlığın niteliği göz önünde bulundurulacak ve “uyuşmazlığın özünün kamu hukukundan kaynaklanan yetkilerin kullanılmasıyla ilgili olup olmadığı” sorusuna cevap aranacaktır. Bu soruya olumlu yanıt verilemediği hallerde davalı devletin, başvurunun kamu görevlisi niteliğinden yani devlet ile başvuru arasındaki özel güven ve sadakat bağından hareketle “mahkemeye erişim hakkını sınırlandırma” olgusunu haklı gösteremediği sonucuna ulaşılacaktır. Bu durumda da başvurunun, yine Sözleşme'nin 6. maddesinin 1. fıkrasında öngörölen tüm usulî güvencelerden yararlandırılması gerekecektir.

²¹⁰ Sejal Parmar, Vilho Eskelinen v Finland: The Further Extension of ECHR Article 6 to Disputes Concerning Civil Servants, European Human Rights Law Review, Issue 4, 2007, syf.442.

²¹¹ Vilho Eskelinen and Others v. Finland, İHAM Büyük Daire (Grand Chamber), 19.04.2007, Başvuru No:63235/00.

SONUÇ

Kamu hizmetlerinin etkin biçimde sürdürülebilmesi ancak kurum içi düzenin tam anlamıyla sağlanabilmesi ile olur. Kurum içi düzenin sağlanması disiplin yaptırımları vasıtası ile sağlanmaktadır. Emniyet personelinin disiplin hükümleri 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun ile düzenlenmiştir.

Disiplin cezaları, kamu görevlilerinin mevzuata, çalışma düzenine, hizmetin gereklerine aykırı fiillerine karşı düzenlenen idari yaptırımlardır. Kamu hizmetlerinden sürekli uzaklaştırılabilmek gibi ağır sonuçlara neden olabilen disiplin cezaları, ağırlığı ve önemi sebebiyle Anayasanın 38. maddesindeki suç ve cezalara ilişkin kurallara tabi tutulmuşlardır. "Kanunsuz suç ve ceza olmaz" ilkesi uyarınca, ceza yaptırımına bağlanan her bir fiilin tanımının yapılması ve kanunun ne tür fiilleri suç sayarak yasakladığının hiçbir kuşkuyla yer vermeyecek şekilde belirtilmesi gerekmektedir. Sözü edilen suç tanımlaması yapıldıktan sonra, suçun karşılığı olan cezanın ve suç sayılan fiili gerçekleştiren kamu görevlisinin hangi disiplin kuralını ihlal ettiğinin açık bir şekilde ortaya konulması da zorunludur. Disiplin hukukunda, disipline konu eylemler ile yaptırımlar arasında adil bir dengenin gözetilmesi hukuk devleti ilkesinin bir gereğidir. Eylem ile yaptırım arasında bulunması gereken adil denge "ölçülülük ilkesi" olarak da adlandırılmakta ve bu ilkenin alt ilkelerini de elverişlilik, zorunluluk ve orantılılık ilkeleri oluşturmaktadır. İdarelerin, kamu görevlileri hakkında disiplin cezasını tayin ve takdir ederken, suç ve ceza arasındaki hassas dengeyi gözetmesi gerekmektedir. Disiplin cezası vermeye yetkili olan organlar, mevzuata bağlı kalmakla birlikte, evrensel hukuk normlarından olan ölçülülüğün alt ilkeleri olan elverişlilik, gereklilik ve orantılılık unsurlarını da göz önünde bulundurmalıdır.

Emniyet personeli disiplin hukukunun en büyük problemlerinden birisi dayanak kanun ve yönetmeliklerin yetersiz ve belirsiz bir biçimde düzenleme yapmasıdır. Yukarıda bahsedildiği

üzere bu durum anayasal ilkelere aykırılık teşkil etmektedir. Özellikle disipline konu fiillerin açık ve net olarak tanımlanmamış olması idareye geniş bir takdir yetkisi tanımaktadır. İdare takdir yetkisini kullanırken hukuk devleti ilkesine riayet etmemektedir. Bu durumda önemli hak ihlallerine sebebiyet verebilmektedir. Bu nedenle kanunda disiplin suç ve cezaları tüm detayları ile anlaşılır ve açık biçimde düzenlenmelidir.

Bir diğer husus aylıktan kesme cezasının disiplin amiri tarafından tesis edilmesidir. Aylıktan kesme cezası memuru maddi anlamda etkileyen bir ceza olması değerlendirildiğinde manevi nitelikteki uyarma ve kınama cezalarından daha ağır bir yaptırım olduğu açıktır. Bu yaptırımın disiplin amiri tarafından değil, memurun bağlı bulunduğu kurumun disiplin kurulu tarafından verilmesi ile keyfi uygulamaların ortaya çıkması önlenilecektir.

Disiplin soruşturmaları ancak yeterli bilgi ve tecrübeye sahip soruşturmacılar vasıtasıyla ve soruşturmacı ya da amir ve kurullar üzerinde herhangi bir baskı olmaksızın yürütülmesi ile adil sonuçlar doğurabilir. Toplumsal düzeni sağlayan emniyet personellerine ilişkin disiplin hükümlerinin yeniden düzenlenmesi ile adaletsiz sonuçların ortaya çıkması önenebilir.

KAYNAKÇA

Kitaplar ve Makaleler

- Akbulut İ.(2018), *Türk Hukuk Tarihi* , Timaş Yayınları : Ankar
- Akgüner, T. (2014). *Kamu Personel Yönetimi*. Der Yayınları, İstanbul
- Akgüner, T. ve Berk, K. (2019). *İdare Hukuku*. Der Yayınları, İstanbul.
- Akıncı F.(1990). , *Polis Toplumsal Bir Kurum Olarak Gelişmesi Polis Alt Kültürü ve İnsan Hakları* ,
- Akyılmaz, B., Sezginer, M. ve Kaya, C. (2019). *Türk İdare Hukuku*. Savaş Yayıncılık,; Ankara.
- Alyot , H. (1947). *Türkiyede Zabita (Tarihi Gelişim ve Bugünkü Durum)* ,Kanaat Basımevi , Ankara.
- Ayanoğlu T.(2017) , *Kamu Personelinin Hukuki Rejimi (içinde) Günışığında Yönetim* , İstanbul.
- Aydın A. (1996). *Polis Meslek Hukuku* . Doğu Matbaacılık , Ankara.
- Bilgiç V. Karakaya M.(2002) , *Polis Teşkilatının Tarihi Gelişimi* , *Polis Bilimleri Dergisi Cilt 4 S1-2* : Ankara
- Demir, Cengiz, (2010), “*Uluslararası Polislik Hizmetleri Bağlamında Türk Emniyet Teşkilatı ile Europol ve Interpol İşbirliği ve Koordinasyon Faaliyetleri*”, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Derdiman R.(1997). *Polis Yönetimi ve Hukuku : Görev ve Yetkiler* . Tokat.
- Duran, L. (1986). “*Anayasa Mahkemesine Göre Türkiye’nin Hukuk Düzeni II*”. Amme İdaresi Dergisi, 19(2): 3-28.
- Durmuş A. (2014) *Memur Disiplin Hukuku, Adalet Kitabevi*: Ankara
- Dündar A. Nihat (1993) , *Osmanlı Yönetiminde 78. Cumhuriyet Döneminde 70. Yılı Geride Bırakan Bir Teşkilat Polis Teşkilatı*, TODAİE Dergisi S.401 Aralık
- Eraslan F. Metin İ. (1986) , *Kurtuluş Savaşında Türk Polis Tarihi*, Aslımlar Kitabevi: Ankara
- Evren Ç.Uçar İ.(2019), *Kamu Görevlileri Hukuku*, Seçkin Yayınları: Ankara.
- Fındıklı R.(2000), *Polislik Mesleğinin Özellikleri ve Mesleki Kimlik Olgusu*, Polis Bilimleri Dergisi, Sayı 5-6 s.2
- Giritli İ., Bilgen P., Akgüner T.,(2015) , *İdare Hukuku* , Der Yayınları : Ankara
- Gözler, K. (2009a). *İdare Hukuku C.1*. Ekin Yayınevi, Bursa.
- Gözler, K. (2009b). *İdare Hukuku C.2*. Ekin Yayınevi, Bursa.
- Gözler, K. ve Kaplan, G. (2017). *İdare Hukuku Dersleri*. Ekin Yayınevi, Bursa.
- Gözübüyük Ş.(2002), *Yönetim Hukuku* , Turhan Kitabevi : Ankara.

- Gülmez M.(1983), *Polis Örgütünün İlk Kuruluş Kaynağı ve Belgesi*, TODAİE Dergisi c.16 S.4 : Ankara
- Günday M.(2017), *İdare Hukuku* , İmaj Yayınevi: Ankara.
- Kavgacı H.(1997). , *Avrupa Birliği Polisleri Arasında İşbirliğini Gerektiren Sebepler ve Polis Hizmetlerinde Çağdaş Gelişmeler* , Uluslararası Sempozyum : Avrupa Birliği Sürecinde Türk Polisi Ankara : Polis Akademisi Seminer, Konferans, Sempozyum Bildirileri Dizisi 3 Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi :Ankara .
- Keskin S. (1999). *Emniyet Teşkilatı Disiplin Tüzüğüne Göre Emniyet Personeline Uygulanan Disiplin Cezaları*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , Ankara
- Keskin S. (1999).*Emniyet Teşkilatı Disiplin Tüzüğüne Göre Emniyet Personeline Uygulanan Disiplin Cezaları* . Gazi Üniversitesi SBE , Ankara
- Kızıltoprak R. (2014) , *Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Emniyet Teşkilatı* , Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı Yayınları :Ankara.
- Koç C.(2006). *Kolluğun Adli Görevleri*. Kartal Yayınevi: Ankara
- Koç, C. (2006) . *Kolluğun Adli Görevleri*. Kartal Yayınevi, Ankara.
- Neoclaus M.(2006) , “ *Toplumsal Düzenin İnşası : Polis Erkinin Eleştirel Teorisi* , Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi , İstanbul .
- Okçabol D. (1938) , *Meslek Tarihi* , Ankara
- Onar S.(1966) , *İdare Hukukunun Genel Esasları* , Cilt 3 Marifet Basımevi : İstanbul.
- Onar, S. S. (1966a). *İdare Hukukunun Umumi Esasları C. I.* Hak Kitabevi, İstanbul.
- Onar, S. S. (1966b). *İdare Hukukunun Umumi Esasları C. II.* Hak Kitabevi, İstanbul.
- Osmanoğlu K.(2002). *Polisin Zor kullanma Yetkisi ve İnsan Hakları* , Beta Yayıncılık : İstanbul.
- Önder K.(1985), *Disiplin Mevzuatı Ders Notu, Seri No: 2, Yayın No: 1985/1*, Emniyet Genel Müdürlüğü Yayınları: Ankara
- Örücü, E. (1990). *Disiplin Cezaları 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Sistemi* . Journal of Istanbul University Law Faculty , 32 (2-4) , 782-823 .
- United Nation , *Human Rights and Law Enforcement : A Manuel of Human Rights Training for the police UN s.7* (<https://www.un.org/ruleoflaw/files/training5en.pdf>)
- Yılmaz E. (2021) . *Hukuk Sözlüğü* , Yetkin Yayınları : Ankara.
- Akıymaz,B.(2002).*Anayasal Esaslar Çerçevesinde Kamu Personeli Disiplin Hukuku ve Uygulamadaki Sorunlar*. Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Konya.
- Ulusoy A. (2020). *Türk İdare Hukuku*. Yetkin Yayınları, Ankara.

- Kaya N. Ve Doğan C. (2002). *Soruşturma Rehberi*, Ankara.
- Sancakdar O. (2001). *Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi*. Yetkin Yayınları, Ankara
- Sağlam M. (2003). *Türk Personel Hukukunda Disiplin Suç ve Cezalarına İlişkin Esaslar ve Uygulaması*. Mahalli İdareler Derneği Yayınları, Ankara.
- Taşkın A. (2006). *Kamu Görevlileri Disiplin Hukuku*, Seçkin Yayınları, Ankara
- Köse M. (2009). *Türk Silahlı Kuvvetlerinde Disiplin Suç ve Cezalarına İlişkin Esaslar ve Uygulaması*. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi SBE,Konya
- Akgüner T. (2016). *Kamu Personel Yönetimi*, Der Yayınları, İstanbul.
- Canoğlu V. (2018). *Disiplin Soruşturmasında Delil ve İspat*, TBBD, C. 31, s. 231-272, Ankara.
- Söyler Y. (2008). *İdari Usul İlkeleri Açısından Devlet Memurunun Disiplin Soruşturması*, Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi SBE,Ankara.
- Topuz İ.(2002). *4483 Sayılı Kanun Uyarınca verilen Ön İnceleme İzni ve Soruşturma İzni Kararlarının Niteliği*, Türk İdare Dergisi, Yıl:74, S:434, Ankara.
- Boz S. (2017). *Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler*, SÜHFD,25/2(15-41).
- Livanelioğlu Ö. (2003). *Memur Disiplin Hukuku*. Asil Yayıncılık, Ankara
- Orhan G. (2003). *Türkiye’de Memur Disiplin Suç ve Cezalarının Uygulanması*, Yüksek Lisans Tezi. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü., Muğla.
- Günday M. (2015). *İdare Hukuku*, İmaj Yayınevi, Ankara.
- Durmuş, A. (2014). *Memur Disiplin Hukuku*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Kırmızıgül, H. (1998). *Uygulama ve Teoride Disiplin Suç ve Cezaları ve Denetim Yolları*. Kazancı Yayınları, İstanbul.
- Çiçek, H. (2011). *Devlet Memurları Hakkında Disiplin Soruşturması: Türkiye Uygulaması*. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir.
- Akgül A. (2014). *İşkence Nedeniyle Açılan Tam Yargı Davalarında Danıştay Ölçütleri*. TBB Dergisi (112), Ankara.
- Kaya C. (2014). *İdarenin Takdir Yetkisi ve Yargısal Denetimi*. On İki Levha Yayınları, İstanbul.
- Çelik C. (2017). *Memur Soruşturma Uygulamalar.*, İBD, 91(6), Ankara.
- Akıllıoğlu T. (1983). *Yönetim Önünde Savunma Hakları*. TODAİE Yayınları, Ankara.
- Balcı M. (2010). *Devlet Memuriyetinden Çıkarma Cezası*. Terazı Hukuk Dergisi, C.5(44),İstanbul.
- Aslan Z. ve Altındağ H. (2018). *Memurların Disiplin ve Ceza Soruşturması*,Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Kaya C. (2005). *Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hâkim Olan Temel İlkeler*, Amme İdaresi Dergisi, C.38/2, Ankara.

İnternet Kaynakları ve Diğer Kaynaklar

Emniyet Genel Müdürlüğü (<https://www.egm.gov.tr>)

TDK Güncel Türkçe Sözlük (<https://sozluk.gov.tr>)



Ö Z G E Ç M İ Ş

Adı ve SOYADI	Seza Zülal KORKMAZ
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Özel Leyla Hanım Anadolu Lisesi
Lisans Diploması	Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Yabancı Dil / Diller	İngilizce / YDS:70
İŞ DENEYİMİ	
Çalıştığı Kurumlar	Serbest Avukat