



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Seher SERTTAŞ

TÜRK İDARE HUKUKU'NDA İSTİFA

Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2018



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Seher SERTTAŞ

TÜRK İDARE HUKUKU'NDA İSTİFA

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Kürşat ERSÖZ

Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2018

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Seher SERTTAŞ'In bu çalışması, jürimiz tarafından Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Bahtiyar AKYILMAZ (İmza)

Üye (Danışmanı) : Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Kürşat ERSÖZ (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Cenk Yaşar ŞAHİN (İmza)

Tez Başlığı: TÜRK İDARE HUKUKU'NDA İSTİFA

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 27/06/2018

Mezuniyet Tarihi : 02/08/2018

(İmza)
Prof. Dr. İhsan BULUT
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Türk İdare Hukuku’nda İstifa” 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

Seher SERTTAŞ





T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Seher SERTTAŞ
Öğrenci Numarası	20165228020
Enstitü Ana Bilim Dalı	Kamu Hukuku
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Programın Türü	(X) Tezli Yüksek Lisans () Doktora () Tezsiz Yüksek Lisans
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Kürşat Ersöz
Tez Başlığı	Türk İdare Hukuku'nda İstifa
Turnitin Ödev Numarası	984837968

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 146 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 24/072018 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

alıntılar hariç % 9

alıntılar dahil % 23 'tür.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

(x) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun 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 Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

24/07/2018

(imza)
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Kürşat ERSÖZ

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR CETVELİ	iv
ÖZET	vi
SUMMARY	vii
ÖNSÖZ	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİFA KAVRAMI, İSTİFA HAKKI, İSTİFANIN BENZER MÜESESELERLE KARŞILAŞTIRILMASI VE İSTİFA TÜRLERİ

1.1. İstifa Kavramı	3
1.2. İstifa Kavramının Hukuki Niteliği	5
1.3. Kamu Hizmetine Girme Hakkının Diğer Bir Yönü: İstifa Hakkı	7
1.3.1. Kamu Hizmetine Girme Hakkı	8
1.3.2. Kamu Hizmetinden Ayrılma Hakkı: İstifa Hakkı	12
1.3.3. İstifa Hakkının Mevzuattaki Yeri	13
1.4. Görevle İlişği Sona Erdiren Benzer Kavramlarla Karşılaştırılması	15
1.4.1. Çekilmiş Sayılma	16
1.4.1.1. Görev Yerinin İzinsiz veya Mazeretsiz Bir Şekilde ve Kesintisiz Olarak 10 Günden Fazla Terk Edilmesi	18
1.4.1.1.1. Göreve Mazeretsiz veya İzinsiz Gelmemesi	19
1.4.1.1.1.1. Göreve Mazeretsiz Gelmemesi	19
1.4.1.1.1.2. Göreve İzinsiz Gelmemesi	21
1.4.1.1.2. Kesintisiz On Gün Devamsızlık	24
1.4.1.2. Aylıksız İzin Bitiminde Göreve Dönmemesi	25
1.4.1.3. Yurt Dışına Gönderilen Memurların Göreve Dönmemesi	26
1.4.1.4. Aynı Veya Başka Yerde Göreve Atanan Memurların Süresinde Göreve Başlamamaları	26

1.4.1.5. Muvazzaf Askerlik Dışında veya Muvazzaf Askerlikten Terhis Olanların Süresinde Göreve Başlamaması	28
1.4.1.6. Kadrosu Kaldırılan Memurun Süresinde Göreve Başlamaması	29
1.4.2. İhraç(Memuriyetten Çıkarma)	30
1.4.3. Emeklilik.....	32
1.4.3.1. Kanunen Zorunlu Emeklilik	33
1.4.3.2. Memurun İstemi Üzerine Emeklilik	35
1.4.3.3. İdarenin Talebi Üzerine Emeklilik (Re’sen Emeklilik).....	36
1.5. İstifa Türleri	36
1.5.1. İradî İstifa.....	36
1.5.2. Zorunlu İstifa	37
1.5.2.1. Anayasa Gereği Zorunlu İstifa.....	37
1.5.2.2. 2839 Sayılı Milletvekilliği Seçim Kanunu Gereği Zorunlu İstifa	40
1.5.2.3. 2972 Sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun Gereği Zorunlu İstifa	44
1.5.2.4. 6271 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Seçimi Kanunu Gereği Zorunlu İstifa	47
1.5.2.5. Zorunlu Olarak İstifa Eden Kamu Görevlilerinin Tekrar Görevine Dönmesi.....	49
1.5.2.5.1. Göreve Dönebilecek Kamu Görevlileri	51
1.5.2.5.2. Göreve Dönme Müracaatı ve Süresi.....	54
1.5.2.5.3. Yeni Bir Atama İşlemi Tesisi ve Süresi	55
1.5.2.5.4. Eski Görevlerine veya Kazanılmış Hak Aylık Derecelerindeki Başka Bir Göreve Atama	57

İKİNCİ BÖLÜM

KAMU GÖREVLİLERİNİN İSTİFA USULÜ VE HUKUKİ SONUÇLARI

2.1. Devlet Memurlarının İstifası.....	60
2.1.1. İstifa Usulü.....	60

2.1.1.1. Olağan Dönemde İstifa Usulü	61
2.1.1.2. Olağanüstü Dönemde İstifa Usulü.....	66
2.1.2. İstifa Zamanı	68
2.1.3. İstifa İsteminden Vazgeçme	68
2.1.4. Devlet Memurluğundan İstifanın Hukuki Sonuçları	72
2.1.4.1. Sorumluluk	73
2.1.4.1.1. Mali Sorumluluk.....	73
2.1.4.1.2. Cezai Sorumluluk	76
2.1.4.1.3 Disiplin Sorumluluğu.....	79
2.1.5.2. Hak Mahrumiyeti.....	81
2.1.5. İstifa Edenlerin Yeniden Atanmaları	84
2.2. Özellik Arz Eden Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin İstifası	91
2.2.1. Milli İstihbarat Teşkilatı (MİT) Çalışanlarının İstifası	92
2.2.2. Hâkim ve Savcıların İstifası.....	94
2.2.3. Öğretim Elemanlarının İstifası	96
2.2.4. Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) Mensuplarının İstifası.....	100
2.2.5. Sözleşmeli Personelin İstifası	103
2.3. Geniş Anlamda Kamu Görevlilerinin İstifası	106
2.3.1. Cumhurbaşkanı İstifası	106
2.3.2. Başbakanın İstifası.....	107
2.3.3. Milletvekillerinin İstifası	108
2.3.4. Belediye Başkanının İstifası	113
2.3.5. Muhtarın İstifası.....	115
SONUÇ	119
KAYNAKÇA.....	124
ÖZGEÇMİŞ	132

KISALTMALAR CETVELİ

AİD	: Amme İdaresi Dergisi
AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
Akt.	: Aktaran
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AÜSBFD	: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi
AYM	: Anayasa Mahkemesi
AYİM	: Askeri Yüksek İdare Mahkemesi
bk.	: Bakınız
C.	: Cilt
DXD	: Danıştay'ın İlgili Dairesi
DD	: Danıştay Dergisi
DDDK	: Danıştay Dava Daireleri Kurulu
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
İİİD	: İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
İYUK	: İdari Yargılama Usulü Kanunu

K.	: Karar
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KİBB	: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası
m.	: Madde
MİT	: Milli İstihbarat Teşkilatı
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
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TODAİE	: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
TSK	: Türk Silahlı Kuvvetleri
UYAP	:Ulusal Yargı Ağı Projesi
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve diğerleri
y.	: Yıl
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YSK	: Yüksek Seçim Kurulu

ÖZET

Kamu hizmetine girme, vatandaşlara tanınan siyasi ve anayasal bir haktır. Her Türk vatandaşı serbest bir şekilde, liyakat ve eşitlik ilkeleri çerçevesinde kamu hizmetine girme hakkına sahiptir. Kişiler kamu hizmetine girme hakkına sahip olduğu gibi bu kamu hizmetinde ilerleme, yükselme ve bu hizmetten ayrılma hakkına da sahiptir. Kamu hizmetinden ayrılma hakkı mevzuatta istifa müessesesi olarak düzenlenmiştir. Kamu personel hukuku açısından temel kanun niteliğinde olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda istifa, hem bir hak hem de memurluğu sona erdiren hallerden biri olarak ifade edilmiştir.

İstifa, kamu görevlilerinin kendi istek ve iradesi ile yazılı bir şekilde kamu görevliliği statüsünden ayrılmasıdır. İstifa tek taraflı, kabule bağlı olmayan, şahsa sıkı sıkıya bağlı bir haktır. Kamu görevlilerinin hiçbir şekilde görevlerinden istifası yasaklanamaz veya bu kişiler görevlerinden istifa etmeye zorlanamaz. Ancak kamu görevlilerinin bu haklarını kullanmaları, kamu hizmetlerinin sürekliliği ilkesi gereği bazı kurallara bağlanmıştır. Bu tez çalışmasında esas olarak, Türk İdare Hukuku'nda öngörülen istifa müessesesinin ayrıntılı bir şekilde ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda, çalışmamızda idare hukuku kapsamında istifa müessesesinin tanımı, niteliği, türleri, benzer kavramlarla karşılaştırılması açıklanmaya çalışılmıştır. Akabinde istifa usulü, hukuki sonuçları, vazgeçme, yeniden atanma imkânı gibi kamu görevlilerinin istifa etmelerine ilişkin hususlar ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kamu Görevlisi, Memur, Kamu Hizmeti, İstifa, Devlet Memurları Kanunu.

SUMMARY

RESIGNATION IN TURKISH ADMINISTRATIVE LAW

Entering the public service is a political and constitutional right granted for every citizen. Each Turkish citizen freely has the right to enter public services within the framework of merit and equity principles. Persons have the right to enter public service, as well as the right to progress, promote and leave this public service. The right to leave the public service has been regulated as a way of resignation in the law. The resignation is expressed as both one of the situation of ending civil servant and as a right in Civil Servants Law No. 657, which is the basic code in terms of public personnel law.

The resignation is public servants' leaving from civil servant duty in writing by their own will and desire. A resignation is a one-sided, non-consensual legal act and it is strictly bounded to personality right. Public officials can not be banned or forced to resign from their duties in any way. However, public officials use these rights within the framework of some rules required by the continuity of public services. This thesis study is mainly aimed to present the resignation institution specified in the Turkish Administrative Law in detail. In this regard, in our study, the definition, nature and types of resignation institution and its comparison with other similar terms under administration law is explained. Subsequently, some matters as to resignation of public officials such as procedure and legal results of the resignation, recantation, possibility of reinstatement are examined in detail.

Keywords: Public Official, Civil Servant, Public Service, Resignation, Civil Servants Law.

ÖNSÖZ

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 70. maddesine göre, her Türk vatandaşının kamu hizmetine girme hakkı vardır. Buna paralel olarak, kişiler kamu görevliliği statüsünden kendi istek ve iradeleri ile ayrılma hakkına da sahiptir.

Kamu görevlileri kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde, kendi istekleri ile görevlerinden ayrılma hakkına sahiptir. İstifa olarak adlandırılan bu kurum, Devlet Memurları Kanunu'nda memurlara bir hak olarak tanınmaktadır. Bu hakkın kullanımı idarenin kabulüne bağlı değildir. Ancak memurların ifa ettikleri görevin bir kamu hizmeti olması sebebiyle bazı hallerde bu hakkın kullanımına kanun tarafından sınırlamalar öngörülmüştür.

Kamu görevlisi kavramının genişliği ve mevzuatın dağınıklığı sebebiyle, çalışmamızın ağırlık noktasını devlet memurlarının istifası oluşturmaktadır. Kamu personel hukukumuzda genel kanun niteliğinde olması hasebiyle, istifa müessesesi temel olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri çerçevesinde incelense de, özellik arz eden özel personel kanunlarına da kısaca yer verilmiştir.

Çalışmamızda öncelikle; istifa kavramını ve hakkını, idare hukukunda vaki olan istifa türlerini incelemek ve görevi sona erdiren diğer benzer müesseselerle karşılaştırılmasını yapmak suretiyle istifa kurumu ortaya konulmaya çalışılmıştır. İkinci olarak ise; devlet memurlarının, diğer kamu görevlilerinin ve geniş anlamda kamu görevlilerinin istifası şeklinde bir tasnif yapılarak, Türk idare hukukunda kamu görevlilerinin istifa haklarını kullanma şartları, kural ve usulleri, sonuçları gibi uygulamada önem arz eden durumlar ayrıntılı bir şekilde izah edilmiştir.

Çalışmamızın tamamında, konunun daha iyi anlaşılmasını sağlamak amacıyla mevzuat, doktrin, kurum görüşleri ve yargı kararlarından yararlanılmıştır.

Seher SERTTAŞ

Antalya, 2018

GİRİŞ

Türk İdare Hukuku'nun önemli konularından birisini Kamu Personel Hukuku bahsi teşkil etmektedir. Zira kamu görevlileri, idarenin yerine getirmekle yükümlü olduğu kamu hizmetlerinin insan unsurunu oluşturmakta ve bu hizmetlerin düzenli, verimli ve kesintiye uğramadan işlenmesini sağlamakla yükümlü bulunmaktadır. Bu nedenle kamu görevlilerinin atanmaları, ilerlemeleri, hakları, yükümlülükleri, görevlerinin sona ermesi gibi her bir başlığı ayrı ayrı incelenmeye değer nitelikte ve önemlidir. Bu bağlamda çalışmanın konusu, kamu görevlilerine tanınan bir hak olmasının yanı sıra, kamu görevliliğini sona erdiren sebeplerden biri olan istifa kurumunun incelenmesidir.

Çalışmamız; mevzuat, doktrin, yargı içtihatları, Devlet Personel Başkanlığı ve Yüksek Seçim Kurulu kararları doğrultusunda değerlendirme yapmak suretiyle, belirsiz ve tartışmalı hususlara açıklık kazandırma ve kamu görevlilerine istifa müessesesi hakkında yol gösterme amacı taşımaktadır.

Bu kapsamda, “Türk İdare Hukuku’nda İstifa” başlıklı bu çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, idare hukukunda istifa kavramı ve hukuki niteliği ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Kamu hizmetinden ayrılma hakkı olan istifa kurumunun daha iyi anlaşılması amacıyla Anayasa’mızın ilgili maddelerinde düzenlenen her Türk vatandaşının sahip olduğu kamu hizmetine girme hakkı, iç hukuk ve uluslararası hukukta yer alan düzenlemeler çerçevesinde değerlendirilmiştir. Akabinde ise, hukukumuzda istifanın kamu görevlilerine bir hak olarak tanındığı vurgulanarak, istifa hakkının doğrudan veya dolaylı olarak yer aldığı düzenlemeler incelenmiştir. Ayrıca memurlar açısından hak olmakla beraber, statü açısından ise görevi sona erdiren bir hal olan istifa kurumunun, idare hukukunda görevi sona erdiren diğer müesseselerle karşılaştırılması yapılmıştır. Özellikle, bu karşılaştırmada, istifa kurumuna benzer şekilde iradi bir eyleminin sonucu görevi sona erdiren çekilmiş sayılma ile farklılıklarının bilinmesi önem arz etmektedir. Bu bölümde son olarak, istifanın hukukumuzda görünüm biçimleri, iradi ve zorunlu istifa şeklinde ikiye ayrılarak değerlendirilmiştir. Devamında, özel ve istisnai nitelikli olması nedeniyle zorunlu istifa kurumu, alt başlıklar halinde ayrıntılı bir şekilde ifade edilmiştir.

İkinci bölümde, kamu görevlilerinin istifa usulü ve hukuki sonuçları; devlet memurlarının, diğer kamu görevlilerinin ve geniş anlamda kamu görevlilerinin istifası şeklinde üç başlık altında tasnif edilmiştir. Türk İdare Hukuku’nda, memurların gerek sayı olarak fazla olması, gerekse de tüm kamu görevlileri bakımından Devlet Memurları Kanunu’nun temel kanun niteliğinde olması nedeniyle, mezkûr kanun kapsamında istifa müessesesi ayrıntılı olarak

incelenmiştir. Bununla beraber, hâkim ve savcılar, öğretim elemanları, Türk Silahlı Kuvvetleri personeli ile sözleşmeli personel gibi diğer kamu görevlilerinin istifasına da özel kanunlarında yer alan hükümler çerçevesinde kısaca yer verilmiştir. Aynı şekilde, özellik arz eden geniş anlamda kamu görevlilerinden bazılarının istifasından da bahsedilmiştir. Belediye başkanı, muhtar gibi kişilerin istifasının mahalli idarelerin seçilmiş organlarının organlık sıfatını kaybetmesi sonucunu doğurması nedeniyle idare hukuku boyutunun bulunması, milletvekillerinin istifasının genel istifa usulünden farklı bir şekilde TBMM'nin kabul şartına bağlı tutulması gibi durumlar, çalışmamızda bu kişilere de değinmekte fayda görme gerekçelerimizden birkaçıdır.

Sonuç kısmında ise, çalışmamızda ortaya konulan Türk İdare Hukukunda istifa müessesesi genel olarak değerlendirilerek, kişisel görüşlerimiz dile getirilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİFA KAVRAMI, İSTİFA HAKKI, İSTİFANIN BENZER MÜESESELERLE KARŞILAŞTIRILMASI VE İSTİFA TÜRLERİ

1.1. İstifa Kavramı

İstifa sözcüğü etimolojik olarak Arapça kökenli olup, “*af dileme*”¹ anlamında dilimize girmiş olan isti’fa kelimesinin karşılığıdır. Sözlük anlamı olarak ise istifa sözcüğü, “1. Kendi isteğiyle işten veya bir hizmetten ayrılma. 2. İşten ayrılma isteğini bildiren dilekçe”², “*isti’fa*:1. Affını isteme. 2. Bir işten kendi isteği ile çekilme”³, “1. Affını, azlini, bağışlanmasını istemek, 2. Kendisinin memuriyetten affını talep etmek”⁴, “*çıkma*; görevden isteğe bağlı olarak ayrılma, bir görevden çekilme”⁵, “*çekilme*, seçim veya tayin ile kazanılmış olan bir vazife veya memuriyeti bırakmak iradesini gösterme hareketidir”⁶, “*seçilme* ya da atanma yoluyla bir görevi üstlenmiş kişinin o görevden kendi isteği ile ayrılması”⁷ anlamlarına gelmektedir.

Mevzuatımızda istifa kavramı, 14.07.1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun(DMK) 94. maddesinin birinci fıkrasında: “Devlet memuru bağlı olduğu kuruma yazılı olarak müracaat etmek suretiyle memurluktan çekilme isteğinde bulunabilir.” şeklinde, memurun⁸ kendi istek ve rızasıyla, çalıştığı kuruma yazılı olarak müracaat ederek memuriyetten

¹ <http://www.etimolojiturkce.com/kelime/istifa> (erişim tarihi: 21.10.2017).

² http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_yanlis&view=yanlis&kelimez=199 (erişim tarihi: 21.10.2017).

³ Devellioğlu, 2013: 523.

⁴ <http://www.osmanlicaturkce.com/?k=istifa&t=%40> (erişim tarihi: 21.10.2017).

⁵ Yılmaz, 2016: 364.

⁶ Özcan, 1993: s.378.

⁷ Bozkurt vd., 1998: 117.

⁸ Anayasamızın 128/ 1. maddesi ile ifade edilen “memur” kavramı, DMK’nın 4. maddesinin A bendinde tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda memurlar; mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilen kişilerdir. Memurların atanmaları, ilerleme ve yükselmeleri, ödev, hak ve sorumlulukları, aylıkları ve ödenekleri, kısacası bütün özlük işleri DMK’da düzenlenmiştir. Doktrinde ise memur; “Memur, kamu hizmetini yapmak üzere kamu örgütünde kadroya bağlı görev yapan, atama ile hizmete alınan ve maaşı ile geçinen devlet çalışanıdır.” (Aslan, 2014: 4); “asli ve sürekli niteliği olan, idare ile arasındaki ilişki bir sözleşme ilişkisi olmayan, statü ilişkisi biçiminde tezahür eden, kamu hukuku formunda ortaya çıkan, bir kamu hizmeti ilişkisidir. (Ersöz, 2016a: 73) olarak ifade edilmiştir.; Danıştay ise bir kararında memuru şu şekilde tanımlamıştır: “Kamu idare ve kurumlarında kamu hizmetlerini yürüten kişilerden; idare örgütüne ve hizmet kadrosuna sürekli biçimde girmiş ve onunla kaynaşmış olan, örgüt içinde ve aralarında hiyerarşi bağı ve kendilerine özgü statüleri bulunan, görevleri dışında da bu statüleri ile resmi sıfat ve yetkilerini koruyan, kamu hizmetinin gerektirdiği alanlarda uzmanlaşmış olanlar memur sayılırlar.” (D1D., T. 19.12.1996, E. 1996/ 131, K. 1996 / 242, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası).

ayrılması olarak ifade edilmiştir. Doktrinde ise istifa kavramı genel olarak, kamu görevlisinin⁹ kendi istek ve rızasıyla kamu görevliliği statüsünden ayrılması olarak tanımlanmaktadır.¹⁰

İstifa sözcüğü Türkçedeki çekilme kelimesiyle eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Nitekim istifa müessesesi, DMK'nın 20. ve 94. maddesinde “Çekilme” başlığı altında ifade edilerek, mezkûr Kanunda çekilme kelimesinin kullanımı tercih edilmiştir. Mülga 788 sayılı Memurin Kanunu'nun 62. ve diğer maddelerinde ise istifa kelimesi kullanılmaktaydı. Günlük dilde ise istifa kelimesinin daha sık kullanılması sebebiyle çalışmamızda genel olarak istifa kavramı tercih edilmiştir.

⁹ İdarenin mevzuatla kendisine verilen kamu hizmetlerini yerine getirebilmesi için gereken insan unsuru olarak karşımıza çıkan kamu görevlisi kavramının tanımı, kapsamı ve sınırları konusunda doktrinde görüş birliği bulunmamaktadır. Genel olarak kamu görevlisi kavramı, geniş ve dar anlamda olmak üzere ikiye ayrılarak incelenmektedir. Geniş anlamda kamu görevlileri, hukuki statülerine ve yerine getirdikleri görevin niteliğine bakılmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan tüm görevlileri ifade etmektedir. Bu doğrultuda, Cumhurbaşkanı, başbakan, bakanlar, milletvekilleri, belediye başkanları, muhtarlar, sözleşmeliler, kamuda çalışan işçiler geniş anlamda kamu görevlilerinin kapsamına girmektedir. (Akgüner ve Berk, 2017: 547; Akyılmaz vd., 2017: 717-718; Atay, 2016: 848; Canman vd., 2002: 87; Çağlayan, 2017b: 498-499; Günday, 2017: 580; Kanlıgöz, 1993: 180-181; Kayar, 2016: 27; Yıldırım, 2009: 164; Yıldırım vd., 2017: 210). Dar anlamda kamu görevlileri, devletin siyasal yapısını oluşturan organlarda yer alan görevliler ve özel hukuka tâbi olarak kamu kesiminde çalışan görevliler dışında kalan, faaliyetlerini meslek olarak yerine getiren kamu görevlilerini ifade etmektedir. Bu anlamda; Cumhurbaşkanı, başbakan, bakanlar, milletvekilleri, belediye başkanları, muhtarlar, kamuda çalışan işçiler dar anlamda kamu görevlisi sayılmamaktadır. (Akyılmaz vd., 2017: Atay, 2016: 848; 718; Günday, 2017: 580; Yıldırım, 2009: 164; Yıldırım vd., 2017: 210). Doktrinde, idare hukukunun konusunu oluşturan kamu görevlilerinin dar anlamda kamu görevlileri olduğu belirtilmektedir. (Akgüner ve Berk, 2017: 547-548; Atay, 2016: 848; Avcı, 2009: 43; Çağlayan, 2017b: 500; Günday, 2017: 580; Yıldırım, 2009: 164; Yıldırım vd., 2017: 210); Ancak *Ayanoğlu*'na göre; Cumhurbaşkanı, Başbakan, bakanlar, mahalli idarelerin seçimle gelen görevlileri gibi kişiler de idare hukukunu ilgilendiren siyasi nitelikli kamu görevlileridir. Bu kişiler de, genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken asli ve sürekli görevleri, seçim veya siyasi nitelikli bir atama tasarrufu ile görev süresi boyunca yerine getirmektedir. Bir diğer deyişle, bunların da yürütülmesine katıldıkları hizmet genel idare esaslarına göre yürütülen kamu hizmeti olduğu gibi, yaptıkları görev de asli ve sürekli niteliktedir. (Ayanoğlu in Özay, 2017: 1006). İdare hukuku kurallarına tabi olarak istihdam olunan kamu görevlileri ile ilgili temel düzenleme olan Anayasa'nın 128. maddesinin ilk fıkrasında yer alan: “Devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.” hükmü uyarınca ise dar anlamda kamu görevlilerinden anlaşılması gereken, memurlar ve diğer kamu görevlileridir. (Anayasa'nın 128. maddesinin gerekçesi için bk. Bakırcı ve İba, 2017: 446); Son olarak belirtmek gerekir ki, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu(TCK) kamu görevlisini: “kamusal faaliyetin yürütülmesine atama veya seçilme yoluyla ya da herhangi bir surette sürekli, süreli veya geçici olarak katılan kişi” olarak tanımlamıştır(m.6/1-c). Ancak bu tanım, kamu görevlisi kavramını oldukça geniş bir şekilde ele almakta, bir kamusal faaliyetin yürütülmesine katılan herkesi bu kavramın içine dahil etmektedir. Bu kişilerin seçim, sözleşme gibi göreve geliş şekli veya bu işi sürekli, süreli veya geçici olarak yapmaları, kamu görevlisi olup olmama bakımından önem arz etmemektedir. Bu nedenle, ceza kanunun uygulanmasında yol göstermek amacıyla TCK'da yer alan kamu görevlisi tanımı, idare hukuku bakımından geçerli değildir. (Avcı, 2009: 43; Bucaktepe, 2014: 465; Giritli, 1979: 325; Gözler ve Kaplan, 2017: 622; Kaplan, 2015: 58; Kayar, 2016: 38).

¹⁰ Akyılmaz vd., 2017: 806; Dedeoğlu, 2011: 332; Gözler ve Kaplan, 2017: 644; Günday, 2017: 637; Kalabalık, 2016b: 371; Onar, 1966b: 1267; Pınar, 2006: 936; Sancakdar, 2014: 557; Sancakdar, 2015: 198; Tan, 2017: 559; Yıldırım, 2009: 258.

1.2. İstifa Kavramının Hukuki Niteliği

Türk idare hukukunda istifa müessesesi şarta¹¹ bağlı bir tasarruf olmayıp; kişinin kendi iradesiyle ilgili olarak tek taraflı¹², kendiliğinden sonuç doğuran, kabule bağlı olmayan, yenilik doğurucu¹³ ve şahsa sıkı sıkıya bağlı hukuki bir işlemdir.¹⁴ Tandoğan'a göre istifa¹⁵, herhangi bir nedene dayandırılması gerekmeyen, tek taraflı, her zaman kullanılabilen, karşı tarafa ulaşmakla¹⁶ ileriye doğru olmak üzere hüküm doğuran, bozucu nitelikte yenilik doğurucu bir haktır¹⁷.¹⁸ Esasen öğretide kabul edilen; istifanın şarta bağlı olmaması, tek taraflı olması, kabule bağlı olmaması, kendiliğinden sonuç doğurması şeklinde ifade edilen hukuki özellikleri, istifanın yenilik doğuran bir hak olması niteliğinden kaynaklanır. Bir diğer deyişle istifanın bu özellikleri, bozucu yenilik doğurucu bir hak olmasının sonucudur. Zira yenilik doğuran haklar doktrinde; şarta bağlanamayan, muhataba yöneltilen irade beyanı ile kullanılan tek taraflı bir hukuki işlem olarak kabul edilir.¹⁹

İstifa yenilik doğurucu bir hak olarak, memurun tek taraflı isteği ile sonuç doğurur. Bu isteğin hukuksal olarak geçerli olması, idarenin bu talebi kabul etmesi şartına bağlı tutulmamaktadır.²⁰ İsyen, ihtilal gibi olağanüstü hallerin dışında memurun istifasının

¹¹ Hukuki anlamda şart; gelecekte gerçekleşip gerçekleşmeyeceği belli olmayan ancak gerçekleşmesi beklenen bir olgudur. (Oğuzman ve Öz, 2013: 492; Dural ve Sarı, 2014: 186).

¹² Canman vd., 2002: 164; Genç, 2014: 39; Göçgün, 2013: 181; Günday, 2017: 637; Yıldırım vd., 2017: 297; "...657 sayılı Devlet Memurları Yasasının Memurluğun sona ermesi başlıklı 4.bölümünde yer alan 94.maddesinde Çekilme (istifa): "Devlet memuru bağlı olduğu kuruma yazılı olarak müracaat etmek suretiyle memurluktan çekilme isteğinde bulunabilir..." şeklinde düzenlenmiş olup, ilgilinin tek taraflı iradesine bağlanmıştır." (D8D., T. 19.1.1995, E.1994/6418, K. 1995/96, KİBB).

¹³ Gözler, 2009b: 708; Yenilik doğurucu haklar; hak sahibinin tek taraflı olarak kullanmasıyla bir hukuki ilişkinin kurulması, mevcut hukuki ilişkinin değiştirilmesi yahut sona erdirilmesi yetkisi veren haklardır. Bu haklar kanundan veya sözleşmeden doğar. (Dural ve Sarı, 2014: 178).

¹⁴ Kaya, 2007: 210; Sancakdar, 2014: 557; "... Türk pozitif hukukunda istifa, şarta bağlı bir tasarruf olmayıp, kişinin kendi iradesiyle ilgili hukuki bir muameledir. Nitekim 657 sayılı Yasada istifa idarenin kabulüne bağlı tutulmamış yalnızca 97. maddesinde görevden çekilmenin 94. maddenin 2. fıkrasına uyulmadan yapılması halinde, ilgilinin daha sonra göreve dönmek için yapacağı başvuru süre yönünden yaptırma bağlanmış bulunmaktadır. Bu durumda 17.9.1989 tarihli dilekçesiyle görevinden çekilme isteğini kurumuna bildiren davacının yasa ile tanınan bir aylık sürenin dolduğu 18.10.1989 tarihinde görevinden ayrıldığına kabulü gerekeceğinden, sağlık raporunun bittiği 26.10.1989 tarihinden itibaren 10 günden fazla süre özürsüz olarak görevine gelmediği nedeniyle görevden çekilmiş sayılmasına ilişkin dava konusu işlemler hukuka uyarlık bulunmamaktadır..." (D5D., T. 3.3.1993, E.1991/2002, K.1993/999, DD., sy. 88, s. 228).

¹⁵ Özel hukuk bağlamında istifa kavramına 818 sayılı eski Borçlar Kanunu m. 396/1'de; "Vekâletten azil ve ondan istifa her zaman caizdir." şeklinde yer verilmekteydi. Bu doğrultuda, vekâlet sözleşmesinden herhangi bir nedene dayanmadan, tek taraflı olarak, her zaman istifa etmek mümkündü. (Tandoğan, 2010: 619).

¹⁶ Kamu hizmeti yerine getiren ancak serbest meslek icra eden avukatların, Avukatlık Kanunu m.41/1 uyarınca belli bir işi takipten veya savunmadan çekilmesi, durumun müvekkile tebliğinden itibaren 15 gün sonrası için geçerli olur.

¹⁷ Bozucu yenilik doğuran haklar, mevcut bir hukuki ilişkiyi sona erdiren haklardır. (Dural ve Sarı, 2014: 182).

¹⁸ Tandoğan, 2010: 620.

¹⁹ Dural ve Sarı, 2014: 182; Demirbaş, 2007: 74.

²⁰ Akgüner ve Berk, 2017: 791; Akyılmaz vd., 2017: 806; Derdiman, 2007: 479; Derbil, 1955: 410; Gözler, 2009b: 708; Gözübüyük ve Tan, 2013: 912; Memiş, 2004: 261; Yıldırım, 2009: 258; Yıldırım vd., 2017: 297.

tekemmülü kabule bağlı değildir.²¹ Fransız idare hukukunda ise, kamu hizmetlerinin sürekliliği²² prensibi gereği istifa idarenin kabulüne bağlıdır ve istifanın reddi halinde memur ancak idareye karşı iptal davası açma hakkına sahiptir.²³

İstifa kabule bağlı olmayan bir hukuki işlem olmakla birlikte; idare tarafından kabul edilmemesi halinde tek taraflı olarak sonuç doğurabilmesi, mevzuatta belirli bir müddetin geçmesi şartına tabi tutulmuştur. Memurun yapmış olduğu istifa talebi idare tarafından reddedilse veya cevap verilme bile, bir ayın sonunda istifa eden memur görevinden ayrılma hakkına sahiptir. Bu yüzden istifanın hüküm ifade edebilmesi kabule bağlı değildir ve istifa eden memurun tasarrufu içerisinde.²⁴ Mevzuata uygun bir şekilde istifa etmede öngörülen istifa talebinin kabulünü bekleme kuralı, istifa müessesini tek taraflı olmaktan çıkarmaz ve kabule bağlı bir hak haline getirmez. DMK'nın 94. maddesinin 2. fıkrasında; *“Çekilmek isteyen memur yerine atanan kimsenin gelmesine veya çekilme isteğinin kabulüne kadar görevine devam eder.”* şeklindeki ifade kamu hizmetlerinin esenliği, etkinliği, sürekliliği ve aksamadan yürütülmesi amacıyla getirilmiş olup, memurun talebinin kabulünü bekleme süresi maksimum bir ay ile sınırlandırılmıştır. Dolayısıyla hukuka uygun bir şekilde istifa etmek isteyen memur, en çok bir ay bekleyerek her halükarda görevinden ayrılma hakkına sahiptir. Kaldı ki memur kanunda belirlenen usule uymadan da istifa ederek görevinden ayrılabilir. Hiç kimse görevinde kalmaya zorlanamaz. Bu hak kişiye bağlı, tek taraflı kullanılabilen bir hak olup; usule uygun ya da aykırı kullanmak memurun takdirindedir. Ancak memur hukuka aykırı bir şekilde görevinden istifa ederse, tekrar memuriyete dönmek istediği takdirde bazı hak mahrumiyetlerine tabi olacaktır.

Onar'a göre ise; memur statüsüne idarenin tasarrufu ile girildiği gibi, bu statüden ayrılmak da sadece memurun irade ve tasarrufu ile gerçekleşmemelidir. Bu nedenle istifa,

²¹ Derbil, 1955: 410; Özyörük, 1956: 170. Devlet memurluğundan istifa idarenin kabulüne bağlı olmamasına rağmen, milletvekilliğinden istifa bu durumun istisnasını oluşturmaktadır. Milletvekillerinin istifasının hukuken geçerli olması ve hüküm ifade etmesi için Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulu'nca kabul edilmesi gerekmektedir. Kendi istek ve iradesi ile milletvekili seçilen bir kişinin ayrılabilmesinin başka bir iradenin kabulüne bırakılması genel çekilme kuralına aykırı olmuştur. Ayrıntılı bilgi için bk. “2.3.3. Milletvekillerinin İstifası” Başlığı.

²² Kamu hizmetine hâkim olan ilkelerden biri olan süreklilik veya devamlılık ilkesi gereğince; kamu hizmetlerinin herhangi bir kesintiye uğramadan, düzenli bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir. Ancak süreklilik, faaliyetlere hiç ara verilmeden yerine getirileceği anlamına gelmemektedir. Süreklilik, kamu hizmetlerinin toplumun ihtiyacını gidermeye yetecek sıklıkta ifa edilmesidir. Kesintisiz yürütülmesi gereken kamu hizmetinin düzgün ve yeterli ölçüde de işletilmesi gerekir. Bu ilke konumuzla yakından ilgilidir ve çalışmamız boyunca bahsi geçecektir. Nitekim kamu görevlilerinin topluca istifa edememesi, istifa eden memurun yerine yeni bir memur gelene kadar görevine devam etmesi gerekliliği, süreklilik ilkesinin bir sonucudur. (Akyılmaz vd., 2017: 604; Atay, 2016: 596; Çağlayan, 2017b: 234; Duran, 1982: 309; Gözler ve Kaplan, 2017: 538-539; Günday, 2017: 335; Yayla, 2010: 73; Tan, 2017: 363-364; Uz, 2010: 47).

²³ Alain Plantey, *Traité Pratique de la Fonction Publique*, Paris 1971, LGDJ, 3. Baskı, c.1, s.370-371, (Akt. Gözler, 2009b: 708).

²⁴ Derbil, 1955: 411; Özyörük, 1956: 170.

memurun talebi üzerine idarenin tek taraflı ve icrai bir karar niteliğinde yapmış olduğu bir tasarruftur. Bir diğer deyişle, istifa kavramı hukuki mahiyeti itibarıyla bir şart işlemidir.²⁵ Ancak bize göre istifa idari bir işlem değil, az evvel de belirtildiği gibi kişinin kendi iradesiyle ilgili hukuki bir işlemidir. Zira idarenin söz sahibi olması halinde o işlem istifa değil, azil veya ihraç mahiyetindedir. İstifa, kişinin kendi iradesiyle ilgili olarak tek taraflı kullanılan ve kendiliğinden sonuç doğuran kişiye tanınmış bir haktır.

1.3. Kamu Hizmetine Girme Hakkının Diğer Bir Yönü: İstifa Hakkı

Kamu hizmetine²⁶ girmek istek ve talebe bağlı olduğu gibi, kanunda öngörülen esas ve usuller dairesinde kamu hizmetinden ayrılmak da tamamen isteğe bağlıdır. Kişiler kamu hizmetine girme hakkına sahip olmakla birlikte; bu kamu hizmetinde ilerleme, yükselme ve bu hizmetten ayrılma hakkına da sahiptir. Kamu hizmetinden ayrılma hakkı mevzuatta istifa müessesesi olarak düzenlenmiştir. DMK'nın "*Genel haklar*" başlıklı üçüncü bölümün altında yer alan 20. maddesinde: "*Devlet memurları, bu kanunda belirtilen esaslara göre memurluktan çekilebilirler.*" şeklinde, memurların görevlerinden istifa edebilmeleri genel bir hak olarak tanınmıştır.

Bu kapsamda çalışmamızla yakından ilgisi bulunması nedeniyle ilk olarak kısa bir şekilde kamu hizmetine girme hakkının, ardından da kamu hizmetinden ayrılma hakkı olan istifa hakkının mevzuatta yer aldığı şekline ve genel kapsamının belirlenmesi suretiyle değerlendirmesine yer verilecektir.

²⁵ Onar, 1966b: 1267; Aynı yönde bk. Tutum, 1969: 109.

²⁶ Anayasanın çeşitli hükümlerinde yer alan kamu hizmeti kavramı, idare hukukunun hatta kamu hukukunun önemli ve tartışmalı konularından biridir. (Balta, 1970: 15; Çal, 2008: 23; Derbil, 1950: 28; Yılmaz, 2008: 1217). Zira kamu hizmeti kavramı, hem idari yargının görev alanının hem de idare hukukuna ait müesseselerin belirlenmesinde en önemli terimlerden biri olarak kullanılmaktadır. Örneğin, kamu görevlilerinin belirlenmesinde "*kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yerine getirme*" ölçütü veya kamu mallarının tespitinde "*kamu hizmetlerine tahsis*" kavramı en önemli referanslardandır. (Ulusoy, 2004: 11). Ancak doktrinde ve yargı kararlarında, kamu hizmetinin herkes tarafından kabul edilebilir, genel ve kesin bir tanımı mevcut değildir. Kamu hizmeti teorisinin ülkemizdeki kurucusu olarak kabul edilen Onar'a göre kamu hizmeti; "*Devlet veya diğer amme hükmî şahısları (kamu tüzel kişileri) tarafından veya bunların nezaret ve murakabaları, kontrolleri altında umumi ve kolektif ihtiyaçları karşılamak ve tatmin etmek, amme menfaatini sağlamak için icra edilen ve umuma arz edilmiş bulunan devamlı ve muntazam faaliyetler*"dir. (Onar, 1966a: 13); Gülan ise; "*Kamu hizmeti, toplum için önem kazanmış olan ortak ve genel bir ihtiyacın tatminine yönelik olarak kamu tüzel kişileri veya onların denetimi altında özel kişilerce yürütülen bir faaliyettir.*" şeklinde belirtmiştir. (Gülan, 1988: 148); Çal'ın tanım önerisi ise; "*Toplumdaki bir gereksinimin rekabet içerisinde gerektiği gibi tam olarak tatmin edilemediği takdirde, kamusal güvenlik gerekçeleriyle rekabet unsurunun aranmayacağı haller kapsama dahil edilmek üzere, idarenin yürüttüğü veya kendi denetim, gözetim ve sorumluluğu altında özel kişiler eliyle sözleşme ilişkisi içerisinde yürütülmesi yoluna gidebildiği faaliyetlerdir.*" şeklindedir. (Çal, 2007: 615). Bir faaliyetin kamu hizmeti olarak değerlendirilebilmesi için, söz konusu faaliyetin yasama organı tarafından kamu hizmeti olarak kabul edilmesi gerekmektedir. (Akyılmaz vd., 2017: 600; Atay, 2016: 591; Bilgen, 1980: 113; Duran, 1982: 314; Karahanoğulları, 2015: 259; Yayla, 2010: 85); "...Kamu hizmeti kurmak ya da özel bir faaliyeti kamu hizmeti haline getirmek ise yasa koyucuya ait bir yetkidir. Bir kamu hizmeti doğrudan doğruya kanunla kurulabileceği gibi kanunun verdiği yetkiye dayanılarak yürütme organınca da kurulabilir..." (D1D., T. 24.09.1992, E. 1992/ 232, K. 1992 / 294, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası).

1.3.1. Kamu Hizmetine Girme Hakkı

1982 Anayasası'nın 48. maddesinde, herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahip olduğu belirtilmiştir. Akabinde ise, çalışmanın hem sosyal ve ekonomik bir hak, hem de ödev olduğu vurgulanmıştır. (m.49) Anayasa'nın "*Siyasi Haklar ve Ödevler*" bölümünde düzenlenen "*Kamu hizmetlerine girme hakkı*" kenar başlıklı 70. maddesinde ise; "*Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.*" hükmüne yer verilmiştir.²⁷ Bu hükümlerle, kişilerin çalışma haklarını özel teşebbüste veya kamuda kullanabilmesi anayasal bir hak olarak düzenlenme altına alınmıştır.²⁸

Kamu hizmetine girme hakkı, iç hukukumuzun yanı sıra uluslararası hukukta da düzenleme altına alınmıştır. Uluslararası ilk düzenleme olması itibarıyla ayrı bir öneme sahip olan Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi²⁹'nin 21. maddesinin ikinci fıkrasında: "*Herkesin ülkesinin kamu hizmetlerinden eşit olarak yararlanma hakkı vardır.*" şeklinde yer almaktadır. Bildirgede, herkesin vatandaşı olduğu ülkede eşit bir biçimde kamu hizmetine girme hakkına sahip olduğu açık bir şekilde belirtilmektedir. Kişilerin kamu hizmetine girme hakkı konusunda üzerinde durulması gereken uluslararası sözleşmelerden bir diğeri, Birleşmiş Milletler Her Çeşit Irk Ayrımcılığının Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme'dir.³⁰ Söz konusu sözleşmenin 5.maddesinin c bendinde; "*Siyasî haklar, özellikle evrensel ve eşit oy hakkı temelinde seçimlere katılmak -seçme ve seçilme-, hükümette ve her düzeyde kamu yönetiminde yer almak ve kamu hizmetlerine eşit koşullarda girme hakkı*" şeklinde, taraf devletlerin kamu hizmetine girme hakkını güvence altına almayı taahhüt ettikleri düzenlenmiştir. Kamu hizmetine girme hakkının yer aldığı bir başka önemli uluslararası sözleşme ise, Birleşmiş Milletler Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi'dir.³¹

²⁷ Nitekim bu hak, 331 sayılı 1961 Anayasası'nın "*Hizmete Girme*" başlıklı 58. maddesinde: "*Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, ödevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.*" şeklinde; 1924 Anayasası'nın 92. maddesinde ise: "*Siyasi hakları olan her Türkün, yeterliğine ve hakedişine göre, Devlet memuru olmak hakkıdır.*" şeklinde yer almaktaydı.

²⁸ Sezer, 2003: 155.

²⁹ İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, 10 Aralık 1948 günü Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'na kabul edilmiştir. Türkiye bu beyannameyi 6 Nisan 1949 tarihinde onaylamıştır. Tam metni için Bk. <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>, (erişim tarihi: 19.04.2018).

³⁰ 21 Aralık 1965 tarih ve 2106 (XX) sayılı BM Genel Kurul kararı uyarınca kabul edilerek imza ve onaya açılmış; 4 Ocak 1969 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye ise bu sözleşmeyi 3.4.2002 tarihinde kabul etmiş ve 9.4.2002 tarih ve 24721 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Tam metni için Bk. https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc086/kanuntbmmc086/kanuntbmmc08604750.pdf, (erişim tarihi: 19.04.2018).

³¹ Sözleşme, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 16 Aralık 1966 tarihli ve 2200 A (XXI) sayılı kararıyla kabul edilmiş, 19 Aralık 1966 tarihinde imzaya açılmış ve 23 Mart 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye Sözleşme'yi 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalamıştır. Sözleşme'nin onaylanmasını uygun bulan 4 Haziran 2003 tarih ve 4868 sayılı Kanun, 18 Haziran 2003 tarih ve 25142 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Sözleşmenin tam metni için Bk. http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin133.pdf, (erişim tarihi: 19.04.2018).

Sözleşme'nin 25. maddesinde; her vatandaşın ayrımlara ve makul olmayan sınırlamalara tabi tutulmaksızın, eşitlik ilkesine uygun bir şekilde ülkesinde kamu hizmetlerine girme hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Ancak kamu hizmetine girme hakkı, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nde bulunmamaktadır ve Sözleşme'de kasıtlı olarak bu hakkın yer almadığı belirtilmektedir.³²

Türkiye'de kamu hizmetine girme hakkını ve bu hakkın ilkelerini belirleyen en önemli düzenleme olan Anayasa'nın 70. maddesinde ise, kamu hizmetine girmek her vatandaşa siyasal bir hak olarak tanınmıştır. Anayasa'mızda siyasal bir hak olarak yer alan bu hak, Georg Jellinek'in klasikleşen üçlü hak sınıflandırmasında aktif statü hakları³³ bir diğer adıyla katılma hakları arasında yer almaktadır.³⁴ Yalnızca Türk vatandaşları tarafından kullanılabilen bu haklar ve hürriyetlere “*vatandaşlık hakları*” da denilmektedir.³⁵ Bu doğrultuda Anayasa'nın mezkûr maddesinde kamu hizmetine girme hakkı, vatandaşlık bağına bağlı olarak kullanılabilen bir hak olarak düzenlemiştir. Kamu hizmetine girebilmek için Anayasa'nın 66. maddesinde³⁶ belirtilen şekilde Türk vatandaşlığına sahip olmak gerekmektedir.³⁷

Çifte vatandaşlığa sahip olan kişiler de Türk vatandaşlığını muhafaza ettiğinden ve Türk vatandaşlarının sahip olduğu haklardan yararlanmaya devam edeceğinden, kamu hizmetine girme hakkına sahiptir.³⁸

³² Memiş, 2004: 220; Sezer, 2003: 163; Tezcan vd., 2002: 233.

³³ Georg Jellinek temel hakları, negatif statü hakları, pozitif statü hakları ve aktif statü hakları şeklinde üç gruba ayırmaktadır. Aktif statü hakları, kişinin devlet yönetimine katılmasını sağlayan haklardır. (Kapani, 2013: 6).

³⁴ Ancak bu hak yalnızca siyasal bir hak olarak düşünülmemelidir. Kamu hizmetine girme hakkının negatif statü hakları özellikle yaşam hakkı ile de organik ve işlevsel yönden yakın ilgisi bulunmaktadır. Kişiler kamu hizmetlerine maaş karşılığı girerek, sahip olduğu bu mali olanaklarla yaşamını sürdürmektedir. Zira kişinin bu hakkını sınırladığınızda, bunun sonuçları sadece siyasal bir hak olan kamu hizmetine girmekten yoksun olma ile sınırlı olmayacaktır. Bu nedenle kamu hizmetine girme hakkı, tüm insan hakları ile yakından ilgilidir ve özgür olmanın vazgeçilemeyecek koşullarından birisidir. (Zabunoğlu, 1992: 182).

³⁵ Gözler, 2000: 214.

³⁶ Anayasa'nın “*Türk Vatandaşlığı*” başlığını taşıyan 66. maddesi: “*Türk Devletine vatandaşlık bağı ile bağlı olan herkes Türktür. Türk babanın veya Türk ananın çocuğu Türktür. Vatandaşlık, kanunun gösterdiği şartlarla kazanılır ve ancak kanunda belirtilen hallerde kaybedilir. Hiçbir Türk, vatana bağlılıkla bağdaşmayan bir eylemde bulunmadıkça vatandaşlıktan çıkarılamaz. Vatandaşlıktan çıkarma ile ilgili karar ve işlemlere karşı yargı yolu kapatılamaz.*”

³⁷ Ancak 27.6.1989 tarih ve 375 sayılı KHK'nin geçici 5.maddesi ile Bulgaristan'dan Türkiye'ye mecburi göç eden Türk soyundan olanlarda Türk vatandaşı olma şartının aranmayacağı hükme bağlanmıştır. Ayrıca 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun ile Türk soylu yabancılara kamu hizmetine girme olanağı sağlanmıştır. Avcı'ya göre; 2527 sayılı Kanun Anayasa'nın 70. maddesine aykırıdır. Zira Anayasa'da kamu hizmetine girebilme hakkı açıkça “her Türk” denilmek suretiyle vatandaşlara tanınmıştır. Ayrıca Türk soylu yabancı kavramından ne anlaşılması gerektiği, Türk soylu yabancıların kimler olabileceği konusunda herhangi bir düzenleme yer almamaktadır ve bu durum karışıklığa neden olacaktır. (Avcı, 2009: 39-40).

³⁸ Atay, 2016: 865; Sezer, 2006: 111. Nitekim Danıştay, kişinin Türk vatandaşlığının yanında Alman vatandaşlığını kazanması nedeniyle memuriyete alınmaması üzerine açtığı davada, çift vatandaşlığa sahip olmanın kamu hizmetine girme noktasında sıkıntı teşkil etmeyeceğine karar vermiştir. “...657 sayılı Devlet Memurları Kanununda salt yabancı bir ülkeye iltica isteğinde bulunmak ya da Türk vatandaşlığının yanı sıra yabancı Devlet vatandaşlığını da kazanmış olmak Devlet memurluğuna engel nedenler olarak gösterilmediği gibi, yabancı bir Devlet vatandaşlığına geçmek için başvuruda bulunmuş olmasını Devlete sadakat veya bağlılıkla bağdaşmayan

Anayasanın temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasına ilişkin 13. maddesinde, temel hak ve özgürlüklerin yalnızca ilgili maddelerde belirtilen sebeplerle sınırlandırılabileceği düzenlenmiş olup, kamu hizmetine girme hakkının düzenlendiği 70. maddede ise yalnızca “görevin gerektirdiği niteliklerden”³⁹ bahsedilmektedir. Bunun dışında başka bir sınırlama sebebi öngörülmediği için kamu hizmetine girmede sadece görevin gerektirdiği niteliklerin esas alınması gerekmektedir.⁴⁰ Bu kapsamda kamu hizmetine girerken tek ölçüt hizmetin aradığı “genel şartlar” ile belli görevlerin aradığı “özel şartlar” olmalıdır. Genel ve özel şartlar da objektif olarak kanun ile düzenlenmelidir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 48. maddesinde⁴¹ bu şartlar hüküm altına alınmıştır. 657 sayılı Kanun’a tabi olmayan kurumlar da

ya da Devletin itibarını kıran eylemler olarak nitelendirmenin de hukuki dayanağı bulunmadığından...” (D5D., T. 09.10.1989, E. 1987/ 1804, K. 1989 / 1655, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası).

³⁹ Anayasa görevin gerektirdiği niteliklerden kastedilenin ne olduğunu açıklamamıştır. Ancak Anayasa Mahkemesi 1961 Anayasası döneminde vermiş olduğu bir kararında görevin gerektirdiği niteliklerden anlaşılması gerekeni şu şekilde izah etmiştir: “...Anayasa, ödevle nitelik arasında sıkı bir ilişki ve bağ olduğunu, bunun dışında hizmete alınmada hiç bir nedenin gözetilmeyeceğini, daha açık bir anlatımla ayırımın yalnızca ödev - nitelik ilişkisi yönünden yapılması gerektiğini buyurmaktadır. O halde ödevle, onun gerektirdiği niteliği birbirinden ayrı düşünmeye olanak yoktur. Buna göre, o nitelikler görevlilerde bulunmadıkça o ödev yerine getirilemeyecek ya da ödev iyi bir biçimde yerine getirilmiş olmayacak demektir. Kamu hizmetlerinin özellikleri olduğu ve bu hizmetleri gören idare ajanlarının da özel statülere bağlı bulunduğu bilinen bir gerçektir. Memurlarda yasalarca aranan nitelikler ve onlar hakkında yasalarda öngörülen kısıtlamalar, kamu hizmetinin etkin ve esenlikli bir biçimde yürütülmesi amacına yöneliktir. Bu nedenle bir kamu hizmetine alınacaklarla ilgili yasal niteliklerle kısıtlamalar düzenlenirken, doğrudan doğruya, o hizmetin gereklerinin gözönünde tutulması, başka bir anlatımla konulan nitelik ve kısıtlamalarla hizmet arasında gerçeklere uyan, nesnel ve zorunlu bir neden sonuç ilişkisinin kurulması gereklidir.” (AYM., T. 09.10.1979, E. 1979/19, K. 1979/39, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası).

⁴⁰ Sezer, 2003: 160; Uz, 2011: 67.

⁴¹ “Genel ve özel şartlar:

Madde 48 – (Değişik: 12/5/1982 - 2670/14 md.)

Devlet memurluğuna alınacaklarda aşağıdaki genel ve özel şartlar aranır.

A) Genel şartlar:

1. Türk Vatandaşı olmak,
2. Bu Kanunun 40 ncı maddesindeki yaş şartlarını taşımak,
3. Bu Kanunun 41 nci maddesindeki öğrenim şartlarını taşımak,
4. Kamu haklarından mahrum bulunmamak,
5. (Değişik: 23.1.2008 - 5728/317 md.) Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, (...) (1) zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak.
6. Askerlik durumu itibariyle;
 - a) Askerlikle ilgisi bulunmamak,
 - b) Askerlik çağına gelmemiş bulunmak,
 - c) Askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak,
7. 53 üncü madde hükümleri saklı kalmak kaydı ile görevini devamlı yapmasına engel olabilecek (...) akıl hastalığı (...) bulunmamak.
8. (Ek: 3/10/2016 – KHK-676/74 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7070/60 md.) Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak.

B) Özel şartlar:

1. Hizmet göreceği sınıf için 36 ve 41 nci maddelerde belirtilen öğretim ve eğitim kurumlarının birinden diploma almış olmak,
2. Kurumların özel kanun veya diğer mevzuatında aranan şartları taşımak.”

ise, ilgili mevzuatlarında paralel hükümler yer almaktadır.⁴² Örneğin, polis memuru alımlarında belli kilo ve boy şartı aranması yahut araştırma görevlisi kadrosuna gireceklerde yabancı dil şartının aranması görevin gerektirdiği niteliklerdir. Ancak araştırma görevlisi kadrosuna alınacaklarda belli boy ve kilo şartı aranması görevin gerektirdiği bir nitelik olmayacaktır.⁴³ Önemli olan aranacak görevin gerektirdiği niteliklerin, öğrenim düzeyi, yaş, askerlik hizmeti gibi genel ve objektif kriterler olmasıdır.⁴⁴

Görevin gerektirdiği niteliklerden başka niteliklerin aranmaması ilkesi aynı zamanda DMK'daki "liyakat" ilkesiyle de örtüşmektedir. DMK 3. maddesinde yer alan liyakat ilkesini; *"Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkânlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır."* şeklinde ifade etmiştir. Liyakat ilkesi, kamu hizmetine görevin gerektirdiği niteliklere sahip olanlardan en layık olanının girmesini ve ehliyetin esas tutulmasını gerektirmektedir. Kamu hizmetine girişte bilgi, beceri, performans dışında hiçbir kriter aranmamalıdır.⁴⁵ Kamu hizmetlerine en yetenekli kişilerin alınmasını sağlamaya yönelik olan bu ilke, herkese açık olarak yapılan yarışma sınavı ile gerçekleşir.⁴⁶ Liyakat ilkesi, kamu hizmetine alımlarda her türlü partizanlığa, kayırma ve ayrımcılığa karşıdır. Nitekim liyakat sisteminin karşısında *"kayırmacılık veya ganimet sistemi"* yer almaktadır.⁴⁷ Liyakat sistemini kayırma sisteminden ayıran en önemli ölçüt ise kamu hizmetine girmede *"eşitlik ilkesidir"*.⁴⁸

Eşitlik ilkesi, kamu hizmetine girme hakkının bütün vatandaşlara eşit koşullarla tanınmasını gerektirmektedir. Kamu hizmetine girmek isteyen herkese eşit muamele yapılmalı, dini inanç, siyasi düşünce, cinsiyet, mezhep ve benzeri gerekçelerle ayırım gözetilmemelidir. Anayasa'nın 10. maddesinin son fıkrasında yer alan *"Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar"* hükmü de kamu hizmetine girişte eşitlik ilkesine uyulmasını emretmektedir. Buna mukabil, gaziler, şehit yakınları, özürllüler, terörle mücadele mağdurları gibi korunması gereken bazı

⁴² Aymakoğlu, 1992: 189.

⁴³ Çağlayan, 2017b: 512.

⁴⁴ "... 'Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.' hükmü ile, kamu hizmetine girme hakkı yönünden, vatandaşlar arasında herhangi bir ayırım yapmamış, görevin gerektirdiği niteliklere sahip olmayı bu haktan yararlanabilmek için yeterli saymıştır. Görevin gerektirdiği nitelikler öğrenim düzeyi, yaş, askerlik hizmeti veya hükümlülük durumu ile ilgili genel ve objektif veya özellik arzeden hizmet gurupları için de o hizmetlerin gerektirdiği özel nitelikler olabilir." (D5D., T. 14.04.1988, E. 1987/ 2417, K. 1988 / 1286, DD:, sy.74-75, s.302).

⁴⁵ Akyılmaz vd., 2017: 726; Atay, 2016: 864; Azrak, 2004: 4; Güran, 1980: 132.

⁴⁶ Avcı, 2009: 56; Giritli, 1979: 279; Öztürk, 2002: 129; Sezer, 2006: 68.

⁴⁷ Bu konuda ayrıntılı bilgi için Bk. Güran, 1980: 85.

⁴⁸ Yavuzdoğan, 2016a: 13.

kişiler için sosyal amaçlarla öngörülen farklı uygulamalar eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmemektedir. Zira eşitlik ilkesi aynı durumda olanlara aynı uygulamaların; farklı durumda olanlara ise farklı uygulamanın yapılmasını gerektirir.⁴⁹ Nitekim DMK'nın 53. maddesi kapsamında, kamu kurumlarında en az yüzde üç oranında engelli personel çalıştırma yükümlülüğü bu doğrultuda ihdas edilmiş bir hükümdür.

1.3.2. Kamu Hizmetinden Ayrılma Hakkı: İstifa Hakkı

Devlet memurlarının icra etmiş oldukları görevden kendi istekleri doğrultusunda çekilebilmesi memurlara tanınan en temel haklardan birisi olup, bu hak memurluk statüsünden⁵⁰ doğmaktadır.⁵¹ Memurluk statüsü, içeriği önceden Anayasa ve yasalarla belirlenmiş genel ve nesnel hukuksal kuralları ihtiva eder. İdare ile memur arasındaki hukuki ilişkiler, memurluk statüsünün verdiği hak ve yetkiler kullanarak belirlenir. Bu nedenle statü ile belirlenen şartları beğenmeyen memurun, bu statüden istediği zaman tek taraflı iradesi ile ayrılma hakkı bulunmaktadır. Zira devlet memurluğu statüsüne girme tamamen istek ve iradeye bağlı olduğu gibi, devlet memurluğu statüsünden ayrılma da isteğe bağlıdır ve memurlara bir hak olarak tanınmıştır.⁵² Dolayısıyla memurlar bu haklarından feragat edemezler.

⁴⁹ Sayan, 2009: 224; Anayasa Mahkemesi de eşitlik ilkesinden anlaşılması gerekenin mutlak eşitlik değil, hukuksal eşitlik yani hukuksal durumu benzer olanlar arasındaki eşitlik olduğunu ifade etmektedir: “...Anayasa'nın 10. maddesinde, "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar" denilmektedir. Buna göre yasaların uygulanmasında, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrılığı gözetilmemesi ve bu nedenlerle, eşitsizliğe yol açılmaması gerekir. Bu ilkeyle, aynı durumunda olanlara ayrı kuralların uygulanması ve ayrıcalıklı kişi ve topluluklar yaratılması engellenmektedir. Yasa önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı olacağı anlamına gelmez; kimilerinin Anayasa'nın 13. maddesinde öngörülen nedenlerle, değişik kurallara bağlı tutulmaları eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmaz. Durumlarındaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve değişik uygulamaları gerektirebilir. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar ayrı kurallara bağlı tutulursa Anayasa'da öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmiş olmaz...” (AYM., T. 21.05.1998, E. 1997/ 29, K. 1998 / 19, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası).

⁵⁰ Asli ve sürekli görev yerine getiren kamu görevlisi ile idare arasında sözleşme ilişkisi değil, statü ilişkisi bulunmaktadır. Nitekim Anayasa'nın 128. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir.” ibaresi bu ilişkiyi açıkça ifade etmiştir. Kamu görevlisi bu statü ilişkisinin içine idare tarafından tesis edilecek bir atama işlemi ile girebilir. Statü ilişkisinin içeriği, kapsamı ve sınırları ise genel, nesnel ve kişilik dışı bir şekilde kanun tarafından belirlenir. Aynı zamanda yasama organı, belirlemiş olduğu statünün içeriğinde her zaman tek taraflı bir şekilde değişiklik yapabilir. Bu nedenle, kamu görevlilerinin atandıkları tarihteki statülerinde değişiklik yapılması halinde, eski statülerinin devamı konusunda kazanılmış hakları bulunmamaktadır. (Akyılmaz vd., 2017: 719; Gözler ve Kaplan, 2017: 627); Nitekim Danıştay da bir kararında bu durumu ifade etmiştir: “...Kamu görevlilerinin hak, ödev ve sorumluluklarını belirleyen kurallardan oluşan memurluk statüsünün yasalarla düzenlenmesi, önemli bazı hukuksal sonuçlar doğurur. Bunların en önemlisi, statü değişikliklerinin geriye yürümemesidir. Memurluk statüsünde yapılacak değişiklikler, kamu görevlilerinin o günden sonraki durumlarını etkiler...” (DİD., T. 30.4.1984, E. 1984/71, K. 1894/85, KİBB).

⁵¹ Akgüner, 2014: 312, Derbil, 1955: 410, Sancakdar, 2001: 175.

⁵² Akgüner ve Berk, 2017: 791, Aslan, 2014: 144; Karan, 2003: 75; Onar, 1966b: 1267; Özyörük, 1956: 169; Pınar, 2003: 510; Tutum, 1976: 275 Yıldırım vd., 2017: 297.

Mecburi hizmet yükümlülüğü olan devlet memurları da istifa etme hakkına sahiptir. Ancak mecburi hizmet yükümlülüğü tamamlanmadan istifa edildiği takdirde, memurun tazminat ödemesi gerekecektir.⁵³

İstifa hakkı, bulunduğu statünün koşullarını beğenmeyen kamu görevlilerine görevlerinden ayrılma özgürlüğü sağlamaktadır. Zira kamu görevlileri; mobbing, başka bir bölüm ya da kurumda çalışma isteği, hiyerarşik üstüyle çatışma, çalıştığı kurumla sıkıntı yaşama, şehre veya işe alışamama, sağlık problemleri vb. şeklinde sıralanabilecek ve çoğaltılabilecek birçok nedenden ötürü görevinden ayrılmak isteyebilir. *Gül'e* göre istifa sebepleri genel olarak; sağlık sebepleri, ailevi sebepler, ticari sebepler, içtimai sebepler, şahsi sebepler, siyasi sebepler, başarısızlık, psikolojik sebepler ve kanuni sebepler olmak üzere dokuz başlık altında toplanmaktadır.⁵⁴

Öte yandan istifa hakkı, kamu görevlileri açısından önemli bir etik kaynak teşkil etmektedir. Zira istifa hakkının bulunması, kamu görevlisine ahlaki yapısını geliştirme ve ahlaki değerlerini koruyabilme imkânı sunar. Kamu görevlisinin görevi veya görevin gerektirdiği sorumlulukları yerine getirme noktasında bir ahlaki çatışma yaşadığında istifa etmesi, ahlaki değerlerini korumasını sağlayacaktır.⁵⁵ İstifa hakkının varlığı, kamu görevlilerinin ahlaken kendi değerleri ile uyuşmayan talimatlar, kaideler ve politikalar karşısında başvurabileceği bir seçenek olur. Örneğin, Yugoslavya iç savaşında Sırpların Boşnaklara uyguladığı etnik temizlik harekâtı esnasında, Amerikan dışişlerinde çalışan üç bürokrat, soykırımı önleyemeyen politikalar ve ahlaken benimseyemedikleri stratejiden dolayı görevlerinden istifa etmişlerdir.⁵⁶ Söz konusu örnekte kamu görevlileri aynı zamanda, istifa hakkını kullanarak düşünce ve ifade hürriyetini gerçekleştirmiştir. Zira istifa hakkının kullanımı, kamu görevlisinin kendini ifade etme biçimi olarak tezahür etmektedir. Aynı zamanda, istifa hakkı, kamu görevlisinin kendi geleceğine karar verme hakkını gerçekleştirmesine imkân sağlamaktadır.

1.3.3. İstifa Hakkının Mevzuattaki Yeri

İstifa hakkı, hiç kimsenin kamu görevinde kalmaya zorlanamaması, hatta yasal yollarla bile görevinden ayrılmasına mani olunamamasını sağlar.⁵⁷ Bu durum ise Anayasa'nın "*Zorla çalıştırma yasağı*" başlıklı 18. maddesinin birinci fıkrasında yer alan "*Hiç kimse zorla*

⁵³ Gözler, 2009b: 710; Sancakdar, 2015: 213.

⁵⁴ Gül, 2004: 550-551.

⁵⁵ Tataroğlu, 2006: 39.

⁵⁶ Tataroğlu, 2006: 50.

⁵⁷ Güçlü, 2009: 285; Durmuş, 2011: 435; Pınar, 2006: 936.

çalıştırılmaz. Angarya yasaktır...” düzenlemesiyle yakından ilgilidir. Nitekim mezkûr maddenin gerekçesinin ilk kısmına bakıldığında;

Çalışma, iş görme kişinin serbest iradesiyle yüklendiği bir faaliyet, diğer bir deyimle serbest iradesiyle üstlenilen bir yükür. Bu yükün kişiye zorla kabul ettirilmesi, kendisinin, iradesi dışında bir faaliyette bulunmaya bırakılması hem kişi hürriyetiyle bağdaşmayan bir husustur; hem de bu duruma sokulan kişi için bir eziyet teşkil eder. Bu nedenledir ki maddenin birinci fıkrası zorla çalıştırılmayı yasaklamaktadır.

şeklindedir.⁵⁸ İstifa hakkıyla yakından bağlantılı olan zorla çalıştırma yasağı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi(AİHS)’nin 4. maddesinde de yer almaktadır. AİHS’nin 4. maddesi uyarınca, “...2. Hiç kimse zorla çalıştırılmaz ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamaz...”⁵⁹. Bu madde kapsamında, özel teşebbüslerden önce devletin kendi çalıştırdığı görevlileri bakımından bu yasağı ihlal etmemesi temel bir yükümlülüktür. Diğer bir anlatımla devlet, istihdam ettiği kamu görevlilerinden çalışmak istemeyenlerin ayrılma isteklerini, haklı bir neden olmadıkça engellememelidir. Aksi takdirde devlet, Anayasa ve uluslararası sözleşmelerle⁶⁰ korunan bir temel hak olan zorla çalıştırma yasağını çiğnemiş ve uluslararası taahhütlerini yerine getirmemiş olacaktır.

Anayasa’nın “Çalışma ve sözleşme hürriyeti” kenar başlıklı 48. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir...” hükmü de istifa hakkıyla doğrudan ilişkilidir. Zira istifa hakkı, kamu görevlilerine dilediği alanda çalışma özgürlüğünün yolunu açmaktadır. Ayrıca ekonomik ve sosyal bir hak olan çalışma hürriyeti;⁶¹ bireylere çalışma, çalışmama, çalışacağı işi seçme veya çalıştığı işten ayrılma imkânları sunar.⁶² Dolayısıyla istifa hakkı çalışma hürriyetinin bir parçasıdır ve kamu

⁵⁸ Ramazanoğlu, 2012: 216.

⁵⁹ AİHS madde 4: “1. Hiç kimse köle ya da kul durumunda tutulamaz 2. Hiç kimse zorla çalıştırılmaz ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamaz. 3. Aşağıdaki haller, bu madde anlamında “zorla çalıştırma ya da zorunlu çalışma” sayılmaz: a) Bu Sözleşme’nin 5. maddesinde öngörülen koşullara uygun olarak tutulu bulunan bir kimseden, tutulu bulunduğu sırada veya şartlı tahliyeden yararlandığı süre içinde olağan olarak yapması istenilen bir iş; b) Askeri nitelikli herhangi bir hizmet veya vicdanî reddin meşru sayıldığı ülkelerde, vicdanî reddi seçen kişilere zorunlu askerlik hizmeti yerine gördürülebilecek başkaca bir hizmet; c) Toplumun hayat veya refahını tehdit eden kriz veya afet hallerinde gerekli görülen her hizmet; d) Olağan yurttaşlık yükümlülükleri kapsamına giren her türlü çalışma veya hizmet.”

⁶⁰ AİHS m.4 dışında zorla çalıştırmayı yasaklayan bir diğer uluslararası sözleşme, Türkiye tarafından 23 Ocak 1998 tarihinde onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün 8 temel sözleşmesinden biri olan, 6 Haziran 1930 tarihli 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi bulunmaktadır. 1957 yılında konuyla ilgili bir başka önemli ILO Sözleşmesi olan 105 Sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi imzalanmıştır. Sözleşme uyarınca ILO’nun bu Sözleşmeyi onayan her üyesi, zorla ve zorunlu çalıştırmayı ortadan kaldırmayı ve bunun için gerekli tedbirler almayı taahhüt eder.

⁶¹ Algan, 2007: 32.

⁶² Jayawickrama, The Judicial Application of Human Rights Law, s.857 (Akt: Kalabalık, 2013: 547).

görevlisinin istifa hakkının engellenmesi çalışma hürriyetini de zedeleyecektir. Askeri Yüksek İdare Mahkemesi bir kararında bu hususu şöyle vurgulamaktadır:

Devlet memurluğundan çekilme istemi, kişi bakımından, artık bu statüde memur olarak çalışmayacağına ilişkin özgür bir istenç açıklamasıdır. Anayasal bazda herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme özgürlüğüne sahip olup (Anayasa Md. 48), yasalarda öngörülen hallerin dışında kimse zorla çalıştırılmaz. (Anayasa Md. 18) Kişinin yaşamını kendi tercihlerine göre yönlendirme ve dilediği alanda çalışma hakkının doğal sonucu olarak, memuriyetten çekilip çekilmemesi hakkındaki tercihi de kendi özgür istenciyle belirleyecektir.⁶³

Yukarıda belirtilen Anayasal hükümlerden dolayı olarak çıkarılan istifa hakkı, DMK'nın "*Genel haklar*" başlıklı üçüncü bölümün altında yer alan 20. maddesinde açıkça düzenlenmiştir. Mezkûr maddede: "*Devlet memurları, bu kanunda belirtilen esaslara göre memurluktan çekilebilirler.*" şeklinde, memurların DMK'da öngörülen esaslar çerçevesinde, görevlerinden istifa edebilmeleri genel bir hak olarak tanınmıştır. Aynı doğrultuda, DMK'dan önce yürürlükte olan 688 sayılı Memurin Kanunu'nun⁶⁴ 62. maddesinde de: "*Her memur istifa etmek hakkını haizdir.*" şeklinde istifanın bir hak olduğu ifade edilmişti.

1.4. Görevle İlişği Sona Erdiren Benzer Kavramlarla Karşılaştırılması

İstifa müessesesi, DMK'nın 98. maddesinde⁶⁵, memurluğu sona erdiren nedenlerden biri olarak sayılmıştır. Buna karşın m.98'te; çekilmiş sayılma, devlet memurluğundan çıkarma, koşullarda eksiklik, bağdaşmazlık, emeklilik ve ölüm gibi memurluk statüsünü sona erdiren başkaca sebepler de bulunmaktadır. Konumuzla ilgisi olmasına binaen; çekilmiş sayılma, devlet memurluğundan çıkarma ve emeklilik hallerine kısaca değinilerek, bu hallerin istifa ile farklılık ve benzerlikleri mukayese edilecektir.

⁶³ Askeri Yüksek İdare Mahkemesi 2D., T. 8.10.1997, E. 1997/266, K. 1997/814, KİBB.

⁶⁴ RG., 31.03.1926, sy.336.

⁶⁵ "*Devlet memurlarının*

a) *Bu kanun hükümlerine göre memurluktan çıkarılması;*

b) *Memurluğa alınma şartlarından her hangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya memurlukları sırasında*

bu şartlardan her hangi birini kaybetmesi;

c) *Memurluktan çekilmesi;*

ç) *İstek, yaş haddi, malûllük (...) sebeplerinden biri ile emekliye ayrılması;*

d) *Ölümü;*

hallerinde memurluğu sona erer"

1.4.1. Çekilmiş Sayılma

Atama işleminin aksi bir tasarruf olarak nitelendirilen⁶⁶ çekilmiş sayılma veya eski adıyla müstafi addedilme, yasada sayılan belirli koşulların vuku bulması neticesinde, idarenin yapacağı bir işlem ile memurun istifa etmiş sayılmasına karar verilmesi durumudur.⁶⁷ Ancak idare tarafından memur hakkında çekilmiş sayılma işleminin tesis edilebilmesi için kanunda sayılan nedenlerin varlığı tek başına yeterli değildir. Ayrıca bu sebeplerin haklı bir gerekçe veya mazeretten kaynaklanmaması gerekir. Bu nedenle atamaya yetkili merciler, görevden çekilmiş sayılma kararını vermeden önce durumu dikkatli bir şekilde tetkik etmelidir. Kanunda öngörülen koşulların memurun rızası ve iradesi dışında gerçekleşmesi halinde, memur hakkında çekilmiş sayılma işlemi tesis edilmemelidir.⁶⁸

Nitekim Devlet Personel Başkanlığı, sokağa çıkma yasağı sebebiyle görevine gelemeyen memurun kabul edilebilir bir mazeretinin olması nedeniyle, hakkında çekilmiş sayılma hükümlerinin uygulanmaması gerektiği yönünde mütalaa vermiştir.⁶⁹ Danıştay da bir kararında; görevli olduğu okula, okulun fiilen mevcut olmaması nedeniyle devam edemeyen öğretmenin, göreve gelmeme eylemine istinaden çekilmiş sayılmasında hukuka uygunluk bulunmadığını belirtmiştir.⁷⁰ Benzer şekilde Askeri Yüksek İdare Mahkemesi; memurun

⁶⁶ Güran, 1963: 179.

⁶⁷ Atay, 2016: 972; Çağlayan, 2017b: 613; Derdiman, 2007: 479; Günday, 2017: 638; Kalabalık, 2016a: 371; Sancakdar, 2015: 200; Devlet memurları bakımından görevi sona erdiren nedenlerden biri olan çekilmiş sayılma, öğretim elemanları bakımından ise Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 10. maddesi uyarınca disiplin cezası olarak yer almaktaydı. Ancak bu yönetmelik 29.1.2014 tarih ve 28897 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan değişiklik ile yürürlükten kaldırılmıştır.

⁶⁸ Akgüner ve Berk, 2017: 794; Karan, 2003: 80; Pınar, 2006: 937; Sancakdar, 2014: 559; Yıldırım vd., 2017: 303.

⁶⁹ "Bakanlığınız emrinde tekniker olarak çalışan ve 01/12/2015 tarihinde yıllık izne ayrılan, 17/12/2015 tarihinde görevine başlaması gerekirken, yıllık iznini geçirmek için gittiği Şırnak ili Cizre ilçesinde sokağa çıkma yasağı ilan edilmesi sebebiyle, 28/01/2016 tarihinde görevine başlayan ...' in izinin bitim tarihi ile göreve başladığı tarih arasında geçen süreler hakkında nasıl bir işlem tesis edilmesi gerektiği konusunda görüş talep eden ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir. Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Çekilme" başlıklı 94 üncü maddesinde "Devlet memuru bağlı olduğu kuruma yazılı olarak müracaat etmek suretiyle memurluktan çekilme isteğinde bulunabilir. Mezuniyetsiz veya kurumlarınca kabul edilen mazereti olmaksızın görevin terk edilmesi ve bu terkin kesintisiz 10 gün devam etmesi halinde, yazılı müracaat şartı aranmaksızın, çekilme isteğinde bulunulmuş sayılır." hükmü yer almakta olup, izinli veya kurumlarınca kabul edilebilir bir mazereti olan memurun zımnen çekilme isteğinde bulunmuş kabul edilemeyeceği düşünülmektedir. Ayrıca mezkûr Kanunun "Disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller" başlıklı 125 inci maddesinde, göreve geç gelme veya belirli bir süre gelmeme farklı disiplin cezaları ile yaptırıma bağlanmış ve kanun koyucu bu durumlarda dahi memura disiplin cezası verilebilmesi için "özürsüz" olma şartını aramıştır..." (29.04.2016 tarih -2641 sayılı DPB görüşü, <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/gorus/cekilme>) (erişim tarihi: 12.11.2017).

⁷⁰ "...davacının ... Köyünde ilkököl binası ve kendisinin de kalabileceği bir yer bulunmaması nedeniyle, öğretmensizlikten kapalı olan bir ilkökula atamasının yapılması istemiyle başvuru yapmak için gittiği bir sırada, ilçe milli eğitim müdürünün ... Köyü İlkokulunda göreve başlaması yolundaki istemi yazılı bir emir veya istem olmadığı, şifahi bir bildirim olduğu, yazılı bir emir şeklinde olmayan ve kamu düzenini doğrudan etkileyen bu istemin hukuken davacı tarafından yerine getirilmesinin olanaksız olduğu dikkate alındığında, davacının ... Köyü İlkokulunda görevli olduğunun kabulünün mümkün olmadığı, davacının hukuken ... Köyü İlkokulunda görevli bulunduğu sonucuna ulaşılması kaçınılmaz olduğundan, davacının bu görev yerinde göreve gelip gelmediğinin, gelmemişse gelmeme nedeninin hukuken kabul edilebilirliğinin tartışılması gerektiği, davacının ... Köyü İlkokulundaki görevine anılan tarihler arasında gelmediğinin yapılan soruşturma sonrasında alınan tanık ifadeleri ile sabit olduğu, ancak adı geçen tarafından burada öğrenim verecek okul binasının bulunmadığı gibi

görevine kesintisiz olarak 12 gün gelmemesinin, memurun şuur ve hareket serbestisini önemli derecede ortadan kaldırabilecek nitelikteki psikolojik rahatsızlığından kaynaklandığı için, hakkında görevden çekilmiş sayılma işlemi tesis edilmesinin hukuka aykırı olduğuna karar vermiştir.⁷¹

Karan'a göre, devlet memurlarının görevlerinden çekilmiş sayılmaları, istifa kurumuna benzer şekilde iradi bir eyleminin sonucudur. Zira memurların, memurluktan hangi durumlarda çekilmiş sayılacağı DMK'da belirtilmiştir. Kanundaki öngörülen koşullara uymadığında da idare tarafından çekilmiş sayılacağından, memur bu durumu iradi olarak kabul etmektedir.⁷²

Çekilmiş sayılma işlemini kimin tesis edeceği konusunda DMK'da bir hüküm yer almamaktadır. İdare hukukunda geçerli olan yetki ve usulde paralellik ilkesi gereği, atamadaki usule göre atamaya yetkili makamlar tarafından icra edilmesi gerektiği ifade edilmiştir.⁷³

Memur hakkında verilen çekilmiş sayılma kararı, gerekçeleriyle birlikte muhatap memura usulüne uygun bir şekilde tebliğ edilmelidir. Çekilmiş sayılan memurun, hakkında verilen karara karşı açacağı davada yetkili mahkeme, memurun en son görev yaptığı yer idare mahkemesidir.⁷⁴

DMK m.97 uyarınca, memur çekilmiş sayılmasından itibaren bir yıl geçmedikçe yeniden memuriyete alınamaz. Bu durumun dışında, çekilmiş sayılan memur hakkında istifa

kendisinin de, kalması için gerekli bir yer bulunmadığından bu yerdeki görevine gelmediğinin belirtilmesi ve bu fiili durumun düzenlenen müfettiş raporunda da yer almış olması nedeniyle, söz konusu köyde fiilen eğitim-öğretim verilmesinin mümkün olmadığına açık olduğu, davacının hukuken öğretmen olarak görevli bulunduğu, ... Köyünde eğitim ve öğretimin yapılmasının fiilen imkânsız olması nedeniyle davacının mazeretsiz olarak göreve gelmediğinden söz edilemeyeceği, bu nedenle 20.12.1993 tarihi ile 28.3.1994 tarihleri arasında görevine gelmediği nedeniyle tesis edilen işlemlerde hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle dava konusu işlem iptal edilmiştir.” (D12D., T. 22.10.1997, E. 1995/9733, K. 1997/2371, KİBB).; Aynı yönde: “...davacının 15.8.1980 tarihinde Sıkıyönetim yazısına dayanılarak Adana Bölgesi dışına çıkarıldığı, bu tarihten itibaren görevine gelmediği gerekçesiyle de görevden çekilmiş sayıldığı anlaşılmaktadır. Yukarıda metni açıklanan yasa hükmüne uyarınca memurun görevden çekilmiş sayılabilmesi için görevi terk durumunun ilgilinin iradesi dâhilinde bir hareketinin sonucu olması gerekir. Bu olayda ise davacının görevini Sıkıyönetim emri ile terk etmek zorunda kaldığı ve görevine devam etmediği anlaşılmış olup, bu durumda adı geçen iradesi dışında zorlayıcı bir sebep nedeniyle görevine devam etmediği açık olduğundan görevden çekilmiş sayılmasında yasa hükümlerine aykırılık bulunmamaktadır.” (D5D., T. 13.12.1984, E. 1980/10995, K. 1984/4437, KİBB).

⁷¹ “...Tespit edilen bu bilgiler karşısında davacının, görevini kesintisiz olarak 12 gün süre ile terk etme biçiminde görülen davranışının, mevcut rahatsızlıklarından kaynaklandığı ve bu durumun kurumunca mazeret olarak kabul edilmesi gerekirken aksine kabul ile görevden çekilmiş sayılma işleminin sebep yönünden hukuka aykırılıkla sakatlandığı kanaat ve sonucuna ulaşılmıştır.” (AYİM 3D., T. 10.2.2005, E. 2004/946, K. 2005/217, KİBB).

⁷² Karan, 2003: 80.

⁷³ Güran, 1963: 180; Sancakdar, 2014: 559; Yıldırım, 2009: 259; “...davacının, Başbakanlık Müşavirliği görevine (657 sayılı Kanunun değişik 59.maddesi ile 2451 sayılı Kanunun 2.maddesi gereğince) Başbakan ve Cumhurbaşkanı tarafından imzalanan kararname ile atandığı; usulde paralellik ilkesi gereğince görevden çekilmiş sayılmasına ilişkin dava konusu işlemin de Başbakan ve Cumhurbaşkanı tarafından imzalanan bir kararname ile tesisi gerekeceğinde kuşkuyla yer bulunmamaktadır. Belirtilen duruma göre Başbakan adına Başbakanlık Müsteşarı tarafından imzalanarak tesis edilen dava konusu işlemde, yetki yönünden hukuk ve mevzuata aykırılık bulunmamaktadır. Açıklanan nedenlerle davacının Başbakanlık Müşavirliği görevinden çekilmiş sayılmasına ilişkin Başbakanlık işleminin iptaline karar verildi.” (D5D., T. 13.10.1993, E.1992/5321, K.1993/3753, Hukuktürk İçtihat Bilgi Bankası).

⁷⁴ 2577 sayılı İYUK m.33; D8D., E.1997/3307, K.1997/3218, DD., sy. 96, s.401.

etmiş gibi hüküm ve sonuçlar doğar. Bu bağlamda çekilme ve çekilmiş sayılma durumları, memuriyete tekrar dönmek istendiği zaman öngörülen hak mahrumiyeti süreleri bakımından farklılık arz etmektedir.

DMK'nın çeşitli maddelerinde düzenlenen memurluktan çekilmiş sayılma halleri ise şu şekildedir:

1.4.1.1. Görev Yerinin İzinsiz veya Mazeretsiz Bir Şekilde ve Kesintisiz Olarak 10 Günden Fazla Terk Edilmesi

Memurların görevlerini herhangi bir kesintiye uğramadan, düzenli bir şekilde ve kişisel olarak yürütmesi zorunludur. Kamu hizmetlerinin sürekliliği ilkesi gereği, bu hizmetlerin şahsen ve sürekli bir şekilde görülmesi memurların riayet etmesi gereken bir yükümlülüktür.⁷⁵ Nitekim DMK'nın memurların çalışma saatlerini düzenleyen 99. maddesi⁷⁶ ile günlük çalışma saatlerinin tespiti ile ilgili esasların yer aldığı 100.⁷⁷ ve 101.⁷⁸ maddeleri bu doğrultuda ihdas edilmiş hükümlerdir.⁷⁹

Bu bağlamda, DMK'nın 94. maddesinin 1. fıkrasında, memurun izin almadan veya kurumunca kabul edilebilir bir özrü bulunmaksızın, görevini kesintisiz olarak on gün boyunca terk etmesi halinde, görevinden çekilmiş sayılacağı ifade edilmiştir.

⁷⁵ Onar, 1966b: 1171; "...Devlet memurlarının devamsızlıklarının yürüttüğü hizmete doğrudan etkisinin bulunduğu tartışmasızdır..." (D8D., E. 2016/8020, K. 2017/9942, UYAP.).

⁷⁶ "Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir.

Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir.

Ancak özel kanunlarla yahut bu kanuna veya özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilir.

Bakanlar Kurulu, yurt dışı kuruluşlarda hizmetin gerektirdiği hallerde, hafta tatilini Cumartesi ve Pazardan başka günler olarak tespit edebilir."

⁷⁷ "Günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca, illerde valiler tarafından tesbit olunur.

(Ek fıkra: 13.2.2011 - 6111/104 md.) Ancak engelliler için; engel durumu, hizmet gerekleri, iklim ve ulaşım şartları göz önünde bulundurulmak suretiyle günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile öğle dinlenme süreleri merkezde üst yönetici, taşrada mülki amirlerce farklı belirlenebilir.

(Ek fıkra: 13.2.2011 - 6111/104 md.) Memurların yürüttükleri hizmetin özelliklerine göre, bu madde uyarınca tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmeleri mümkündür. Bu hususa ilişkin usûl ve esaslar, Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir."

⁷⁸ "Günün yirmidört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir.

Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmidördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmidördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. Engelli memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez."

⁷⁹ Danıştay kamu görevlisi olan üniversite öğretim elemanlarına, memurlar da olduğu gibi mesai saati uygulanamayacağını ifade etmiştir. Söz konusu kararında bu husus: "...Anayasa'nın 130. maddesinde bilimsel özerkliğe sahip olduğu belirtilen üniversitelerde görev yapan öğretim üyeleri de kamu görevlisi olmakla birlikte, bilimsel araştırma ve incelemeler yaptıkları, derslere girdikleri gibi hususlar ve akademik hayatın niteliği göz önünde bulundurulduğunda, mesaiye devamları açısından, diğer kamu görevlileri gibi değerlendirilmelerine olanak bulunmamaktadır..." şeklinde ifade edilmiştir. (D8D., T. 1.6.2015, E. 2014/10203, K. 2015/5308, KİBB).

Mezkûr madde gereği çekilmiş sayılma için iki koşulun bir arada bulunması gerekir. Bu koşullardan ilki, göreve izinsiz veya mazeretsiz bir şekilde gelmeme; diğeri ise, göreve gelmemenin kesintisiz on gün boyunca devam etmesidir.

1.4.1.1.1. Göreve Mazeretsiz veya İzinsiz Gelmeme

1.4.1.1.1.1. Göreve Mazeretsiz Gelmeme

Kamu hizmetlerinin sürekliliği prensibi gereği memurlar, ivedilikle yapılması gereken bir mazereti olmadıkça görev yerini terk edemez. Memurun görevine gelmesini engelleyen bir özrünün olması durumunda, bu mazeretini çalıştığı kuruma bildirmesi ve bunun çalıştığı kurum tarafından kabul edilmesi gereklidir. Kurumun mazereti kabul edip etmeme konusunda bir takdir yetkisi bulunmaktadır.⁸⁰ İdarenin ise bu hakkını iyiniyetli, makul ve objektif kurallara uygun bir şekilde kullanması gerekmektedir.⁸¹ Bu nedenle idare, memurun izinsiz ve mazeretsiz bir şekilde görevine gelmemesi ihtimalinin ortaya çıkması halinde, bu durumu tutanak ve belgeler ile tespit etmelidir.⁸²

Memurun görevine devam etmesini engelleyen haklı bir özrü varsa, memur hakkında çekilmiş sayılma işlemi gerçekleştirilmemelidir. Örneğin; hafta sonu tatili için il dışına çıkan bir kamu görevlisinin, yoğun kar yağışından dolayı yolların kapanması ve on bir gün süreyle görevine gelememesi halinde memurun görevine son verilmemelidir. Aynı şekilde memur

⁸⁰ "...çekilme isteğinde bulunulmuş sayılma" görevi terkin kesintisiz 10 gün devam etmesi şartı yanında, bu terkin izinsiz olması ya da ileri sürülen mazeretin kurumca kabul edilmemesi şartının gerçekleşmesine bağlı bulunmaktadır. Bu hali ile ortada bir "bağlı yetki" nin varlığından söz etmek mümkün olmayıp kurumun, mazeretin kabul edilebilirliği konusunda takdir yetkisi olduğu açıktır..." (D5D., T. 13.10.1993, E.1992/5321, K.1993/3753, Hukuktürk İçtihat Bilgi Bankası).

⁸¹ Kaya, 2011: 120.

⁸² "...Davalı idarenin, ara kararı cevabı olarak gönderdiği yazı ve ekinde davacının görevine devam etmediği öne sürülen sürelerin tesbitine ilişkin bir belge ibraz edilememiştir. Öte yandan davacı ise 7.2.1981 günü görevine başladığını, 17.2.1981 günü yeniden görev yerine gittiğini, bu suretle belirtilen tarihler arasındaki devamsızlığının 10 gün olmadığını, 23.2.1981 ile 27.2.1981 arasında ve 2.3.1981 ile 6.3.1981 günü arasındaki devamsızlığının da 10 gün olmadığını iddia etmekte ve iddiasını, kanıtlayıcı olarak köy muhtarının, kendisini köye götüren taksi şoförünün, Çan köyü ilkokulu öğretmenin, köy sakinlerinin noterde alınmış ifadelerini göstermektedir. Davacı, iddiasının davalı idarece belgelere dayalı olarak aksi isbatlanamamış olmakla, dava konusu işlemin hukuki dayanağının bulunmadığı görülmektedir. Belirtilen nedenlerle, davacının görevden çekilmiş sayılmasına ilişkin işlemin iptaline..." (D5D., T. 27.11.1985, E. 1981/2124, K. 1985/2532, KİBB); "...Dava dosyasının incelenmesinden idare tarafından yapılan soruşturmada davacının eklediği belgede ismi geçen başkomser ve polis memuru ...'nin ifadesine başvurulmadığı anlaşılmıştır. Davacının göreve devam etmediği günlerin ve ileri sürdüğü mazeretin göre ve devamsızlığını haklı kılacak nitelikte olup olmadığının idarece, adı geçen başkomserin ifadesi ve Asayiş Şube Müdürlüğü'nün yukarıda sözü edilen 15.6.1987 günlü, 36 sayılı yazısı değerlendirildikten sonra saptanması ve buna göre hakkında bir işlem yapılması gerekeceğinden bunlar yerine getirilmeden adı geçen müstafi sayılması yolunda tesis edilen işlemde hukuka uyarlık görülmemiştir." (D5D., T. 13.6.1989, E. 1989/88, K. 1989/1367, KİBB).

hastalık, hukuki bir neden⁸³, mücbir sebep, tehdit, fiili veya hukuki imkânsızlık⁸⁴ vb. sebeplerle görevinde bulunamamış olabilir. Bu gibi durumlarda, idarenin memur hakkında çekilmiş sayılma işlemi tesis etmemesi gerekir. Aksi halde bu yönde tesis edilen işlem hukuka aykırı olur.⁸⁵ Nitekim uygulamada çok sık karşılaşılan mahkûmiyet, tutukluluk yahut gözaltı durumları hakkında Danıştay; bu hallerin haklı gerekçeye dayanan özür halleri olduğunu, bunlara dayanarak göreve son verme işlemi yapılamayacağını birçok kararında ifade etmiştir.⁸⁶ Bu kararlarından birisinde Danıştay şöyle ifade etmiştir:

Davacının görevine devam etmediği süre içinde gözaltında bulunduğu ihtilafsız olduğuna göre, bu süre zarfında mazeretsiz olarak göreve gelmediğini kabul etmek mümkün değildir. Kaldı ki aynı Kanunun görevden uzaklaştırılan veya görevinden uzak kalan memurların hak ve yükümlülüklerini düzenleyen 141. maddesinde; "görevden uzaklaştırılan ve görevi ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınan memurlara bu süre içinde aylıklarının üçte ikisi ödenir. Bu gibiler bu kanunun öngördüğü sosyal hak ve yardımlardan faydalanmaya devam ederler" denilmek suretiyle gözaltına alınma veya tutuklanma sebebiyle görevden uzakta kalan memurların kadroları ile ilişkilerinin devam edeceği açıkça hükme bağlanmış bulunmaktadır. Bu iki maddenin birlikte incelenmesi halinde tutuklanan yahut gözaltına alınan bir memuru tutuklu veya gözaltında bulunduğu süre zarfında mazeretsiz

⁸³ "...Olayda Öğretmenler Kurulunca hazırlanan sınav programına göre davacı bekleme ve sorumluluk sınavları için 14.6.1988-1.07.1988 tarihleri arasında görevlendirilmiş ve kendisine de okul müdürü tarafından tebligat yapılmışsa da; aynı programın sonunda yer alan "bekleme ve sorumluluk sınavına katılacak öğrenci yoktur." kaydı karşısında belirtilen tarihlerde okulda görevlendirme konusuyla ilgili olarak yapılacak bir görevin olmadığı açık olduğundan davacının bu günlerde göreve gelmemesinin hukuken geçerli bir mazerete dayandığını kabul etmek gerekmektedir. Bu durum nedeniyle 657 sayılı Kanunun 94. maddesinin uygulanması suretiyle davacının görevden çekilmiş sayılması yolunda tesis edilen işlemde sözü geçen maddeye uyarlık görülmemiştir." (D5D., T. 21.3.1991, E. 1989/3005, K. 1991/514, KİBB).

⁸⁴ D12D., T. 2.10.1997, E. 1995/9733, K. 1997/2371, KİBB.

⁸⁵ Karan, 2003: 80; Taşkın, 2006: 91; Yıldırım vd., 2017: 303; DİDDGK, T. 17.10.2008, E. 2005/2156, K. 2008/1787, KİBB; D12D., T. 13.12.2005, E. 2003 / 1034, K.2005 / 4521, Hukuktürk İçtihat Bilgi Bankası; Ancak Danıştay yeni tarihli bir kararında, doktora çalışması nedeniyle başka bir üniversitede bulunmanın haklı bir mazeret oluşturmayacağını ifade etmiştir. (D8D., E. 2016/6678, K. 2017/4183, UYAP.).

⁸⁶ "...İdare Mahkemesinin 30.04.2001 günlü, E: 2000/1168, K: 2001/442 sayılı Kararıyla; dosyanın incelenmesinden; davacının 12.04.2000 tarihinde 10 gün süre ile izin kullanmak üzere görevinden ayrıldığı, ancak izin süresi dolmadan 18.04.2000 tarihinde oto hırsızlığı suçundan dolayı ... 4. Sulh Ceza Mahkemesince tutuklanarak cezaevine sevk edildiği, 01.06.2000 günlü yazı ile davalı idareye davacının tutuklu olduğunun bildirildiği ve davacının izin süresinin bitimi olan 24.04.2000 tarihinden itibaren 10 gün göreve gelmediğinden bahisle dava konusu işlemin tesis edildiğinin anlaşıldığı, davacının 10 gün süre ile göreve gelmediği tespit edilen günlerde tutuklu olarak cezaevinde bulunduğu konusunda kuşkuya yer bulunmadığı, bu durumda tutukluluk halinde davacının fiili olarak göreve başlayamayacağı açık olduğundan kabul edilebilir mazeret niteliği taşıyan tutukluluk halinin dikkate alınmayarak tesis olunan dava konusu işlemde mevzuata uyarlık görülmediği gerekçesiyle dava konusu işlemin iptaline..." (D12D., 18.3.2003, E. 2001/4008, K. 2003/599, KİBB); "...Devlet Memurları Kanununun 94. maddesinde belirtildiği gibi bir memurun görevden çekilmiş sayılabilmesi için izin veya kurumunca kabul edilebilir bir özürü olmadan 10 gün görevin terk edilmesi gerekmektedir. Mahkûmiyetini çekmek üzere cezaevine giren bir kimseyi özürsüz olarak kabul etmek mümkün olmadığına göre, bu madde gereğince tesis olunan görevden çekilmiş sayılma işleminde mevzuata uyarlık bulunmadığından mahkemece davacın reddedilmesinde isabet görülmemiştir." (D5D., T. 26.1.1984, E. 1983/1126, K. 1984/333, KİBB); Aynı yönde Bk. D12D., T. 13.3.1997, E. 1995/11142, K. 1997/586, KİBB; D1D., T. 13.1.2004, E. 2003/170, K. 2004/3, KİBB; D5D., T. 26.01.1984, E.1983/1126, K.1984/333, UYAP; D5D., T. 04.04.1985, E. 1981/1282, K. 1985/878, Kanunum İçtihat Programı; D5D., E.1984/1152, K.1986/333, DD., sy.64-65, s.174-176.

olarak göreve gelmediğini kabul edip, 141. madde uyarınca kadro ile ilişkisini devam ettirdiği halde görevden çekilmiş saymak mümkün değildir.⁸⁷

Bununla birlikte, tutukluluk, gözaltı veya memuriyeti sona erdirmeyen mahkûmiyet sebebiyle göreve gelemeyen kamu görevlisinin, sayılan hallerin sona ermesinden itibaren on gün içinde göreve başlaması gerekmektedir. Zira bu hallerin ortadan kalkmasından itibaren on gün içinde, izin veya mazeret bildirmeden göreve başlamayan memur çekilmiş sayılacaktır.⁸⁸

1.4.1.1.2. Göreve İzinsiz Gelmemesi

Göreve izinsiz gelmeme durumu, DMK'nın 23. maddesinde⁸⁹ belirtilen izin hakkına aykırı bir biçimde göreve devamsızlık yapılması ile oluşur. Devlet memurlarının izin haklarını DMK'da öngörülen süre ve şartlara uygun bir şekilde kullanması gerekmektedir. DMK 102. ve devam eden maddelerinde, memurlara yıllık izin, mazeret izni, sağlık izni, hastalık ve refakat izni, aylıksız izin olmak üzere beş çeşit izin hakkı tanımlanmıştır.

Memurların yıllık izni DMK m.102'de hizmet sürelerine göre düzenlenmiştir. Bu madde kapsamında hizmeti bir yıldan on yıla kadar (on yıl dahil) olan memurların yirmi gün, on yıldan fazla olan memurların ise otuz gün yıllık izin hakkı vardır. Zorunlu hallerde ise bu süreler gidiş ve dönüş için ikişer gün olmak üzere, ek olarak en fazla dört gün daha eklenebilir. Aynı şekilde bir yıllık hizmet süresini dolduran aday memurlar da yıllık izin hakkına sahiptir. Çünkü mezkûr maddede yıllık izin hakkının kullanılabilmesi için personelin bir yıl çalışmış olması yeterli görülmüştür. Bu nedenle, aday memurların yıllık izin haklarını kullanmalarına asaletlerinin tasdik edilmediği gerekçesine dayanılarak engel olunmamalıdır.⁹⁰ Zira aday memurların da hizmet süreleri,⁹¹ emeklilik hükümlerine tabi eylemli hizmet süreleri kapsamında değerlendirilmektedir.⁹²

Yıllık iznin kullanılma usulü ise m.103⁹³'de ifade edilmiştir. DMK m.103 uyarınca, yıllık izinler amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan yahut ihtiyaca göre kısmi olarak

⁸⁷ D5D., T. 14.6.1984, E. 1981/2907, K. 1984/2816, KİBB.

⁸⁸ D5D., T. 30.12.1987, E. 1987/550, K. 1987/2124, KİBB.

⁸⁹ DMK m.23: "Devlet memurları, bu kanunda gösterilen süre ve şartlarla izin hakkına sahiptirler."

⁹⁰ Akyılmaz vd., 2017: 757.

⁹¹ "Yıllık izin sürelerinin hesabında, hangi statüde olursa olsun kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet süreleri ile kamu kurum ve kuruluşlarında geçmese dahi Devlet memurlarının kazanılmış hak aylıklarında değerlendirilen hizmet sürelerinin dikkate alınması..." (Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği, Seri No: 154, RG.T. 06.06.2002, sy.24777).

⁹² Karan, 2003: 83.

⁹³ "Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Birbirini izliyen iki yılın izni bir arada verilebilir. (Değişik cümle: 6/7/1995 - KHK - 562/2 md.) Cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer. Öğretmenler yaz tatili ile dinlenme tatillerinde izinli sayılırlar. Bunlara, hastalık ve diğer mazeret izinleri dışında, ayrıca yıllık izin verilmez."

kullanılabilecektir. Memurun kendisine tanınan yıllık izin hakkını kullanabilmesi için amire takdir yetkisi tanınmasının amacı ise kamu hizmetlerinin aksamasını önlemektir. Amir deyimi ile hizmetin yürütülmesinden sorumlu hiyerarşik üst kastedilmektedir.⁹⁴ Memurun bir önceki yıl kullanmadığı yıllık izni ile içinde bulunduğu yılda hak etmiş olduğu izni birleştirilebilir. Ancak cari yıl ve bir önceki yıl hariç, önceki senelere ait kullanılmayan izin hakları düşer. Bu bağlamda, yıllık izin hakkının kanunda düzenlenen sürelerle aykırı şekilde veya amirce uygun bulunmayan zamanlarda kullanımı, diğer şartlar da mevcutsa memurluktan çekilmiş sayılma sonucunu doğurur.⁹⁵ Nitekim Danıştay bu konuda vermiş olduğu bir kararında, yıllık izin isteyen ancak isteminin sonucunu öğrenmeden ve amiri tarafından onaylanmaksızın yıllık iznini kullanan memurun, 10 gün görevine gelmemesi sonucu çalıştığı kurum tarafından çekilmiş sayılması işlemini hukuka uygun bulmuştur.⁹⁶

DMK m.56'da, adaylık süresi içinde göreve devamsızlığı tespit edilen aday memurun disiplin amirinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişkisinin kesileceği, 57. maddede ise görevi ile ilişkisi kesilen aday memurun üç yıl süre memurluğa alınmayacağı düzenlenme altına alınmıştır. Ancak aday memurun ne kadar süre ile devamsızlık yaparsa ilişkisinin kesileceği hususu belirtilmemiştir. Bu husus mazeretsiz veya izinsiz bir şekilde on gün ve üstü devamsızlık yapan aday memurun, durumunu saptamak noktasında sıkıntı oluşturmaktadır. Zira bu durumdaki bir aday memurun m.56 kapsamında ilişkisi kesilirse üç yıl boyunca tekrar memuriyete giremeyecektir. Ancak on günden fazla devamsızlık yapması nedeniyle aday memur çekilmiş sayılırsa 97. madde gereği bir yıl geçmeden devlet memuru olamayacaktır. Bu nedenle, aday memurun böyle bir durumda hangi madde kapsamında değerlendirileceğinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu konuda *Karan*; aday memur hakkında çekilmiş sayılma hükümlerinin tesis edilmesi gerektiği görüşündedir.⁹⁷ Bize göre ise, aday memurların on gün ve üstü devamsızlık yapması çekilmiş sayılma kapsamında değerlendirilmemelidir. Kanun koyucu kurumsal disiplini sağlama, memuriyet adabını kazandırma gibi sıralanabilecek çeşitli nedenlerle, adayların görevi terk etmelerini DMK'nın 56 ve 57. maddeleri ile daha ağır sonuçlara bağlamak istemiştir. Kaldı ki on günden az devamsızlık yapan aday memurun üç yıl hak mahrumiyetine, on günden fazla devamsızlık yapan aday memurun ise çekilmiş sayıldığı

Hizmetleri sırasında radyoaktif ışınlarla çalışan personele, her yıl yıllık izinlerine ilaveten bir aylık sağlık izni verilir."

⁹⁴ Karan, 2003: 81; Taşkın, 2006: 94.

⁹⁵ Karan, 2003: 81; Taşkın, 2006: 94; D5D., T. 30.05.1985, E.1980 / 10549, K. 1983 / 4327, Hukuktürk İçtihat Bilgi Bankası; D5D., T. 14.2.1984, E. 1979/6219, K. 1984/569, KİBB.

⁹⁶ D5D., T. 22.11.1984, E. 1980 / 11024, K. 1984 / 3985, Hukuktürk İçtihat Bilgi Bankası.

⁹⁷ Karan, 2003: 82.

için bir yıl hak mahrumiyetine tabi olması hakkaniyete ve kanunun düzenleniş amacına aykırı olacaktır.

Memurların, DMK m.104⁹⁸ kapsamında düzenlenen mazeret iznini de kanunda öngörülen sürelerle uygun bir şekilde kullanması gerekmektedir. Zira memur, mazeret izni süresini aştığı ve bu aşım kesintisiz on gün sürdüğü takdirde görevinden çekilmiş sayılacaktır.

Hastalık ve refakat izni süresi ise hastalığın niteliğine göre DMK m.105⁹⁹'de belirlenmiştir. Memurun bu izinden yararlanabilmesi, hastalığını resmi sağlık raporu ile

⁹⁸ “Mazeret izni:

Madde 104 – (Değişik: 13/2/2011 - 6111/106 md.)

A) Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılamayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. (Ek cümle: 29/1/2016 - 6663/6 md.) Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir. (Ek cümleler: 29/1/2016 - 6663/6 md.) Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır.

B) Memura, eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün babalık izni; kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hâllerinde isteği üzerine yedi gün izin verilir.

C) (A) ve (B) fıkralarında belirtilen hâller dışında, merkezde atamaya yetkili amir, ilde vali, ilçede kaymakam ve yurt dışında diplomatik misyon şefi tarafından, birim amirinin muvafakati ile bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde, mazeretleri sebebiyle memurlara on gün izin verilebilir. Zaruret hâlinde öğretmenler hariç olmak üzere, aynı usûlle on gün daha mazeret izni verilebilir. Bu takdirde, ikinci kez verilen bu izin, yıllık izinden düşülür.

D) Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.

E) (Ek: 20/2/2014 - 6525/7 md.) Memurlara; en az yüzde 70 oranında engelli ya da süregelen hastalığı olan çocuğunun (çocuğun evli olması durumunda eşinin de en az yüzde 70 oranında engelli olması kaydıyla) hastalanması hâlinde hastalık raporuna dayalı olarak ana veya babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar mazeret izni verilir.

F) (Ek: 29/1/2016 - 6663/6 md.) Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu sürelerle birer ay ilave edilir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de, istekleri üzerine (A) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır. Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir.

G) Yıllık izin ve mazeret izinleri sırasında fiili çalışmaya bağlı her türlü ödemeler hariç malî haklar ile sosyal yardımlara dokunulmaz.”

⁹⁹ “Memura, aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aya kadar izin verilir.

Memurun, hastalığı sebebiyle yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi süreleri, hastalık iznine ait sürenin hesabında dikkate alınır.

belgelendirmesine bağlıdır. Memurlara hastalık raporlarının hangi hallerde, hangi hekimler veya resmi sağlık kurulları tarafından verileceği ve raporların süreleri ile bu konuya dair diğer hususlar Memurların Hastalık Raporlarını Verecek Hekim ve Sağlık Kurulları Hakkında Yönetmelik¹⁰⁰'te yer almaktadır. Bu izni kullanan memurun tekrar işe başlayabilmesi için, iyileştiğine dair sağlık raporu olması gerekmektedir. Resmi sağlık raporu ile iyileştiği tespit edilen memur, rapor bitim tarihinden itibaren on gün içinde göreve başlamadığı takdirde idare tarafından görevinden çekilmiş sayılacaktır.

1.4.1.1.2. Kesintisiz On Gün Devamsızlık

Memur hakkında çekilmiş sayılma işleminin tesis edilebilmesi için gereken ikinci şart ise, göreve mazeretsiz veya izinsiz gelmeme halinin kesintisiz bir şekilde on gün devam etmesidir. Kesintili bir şekilde on günü geçen veya on günden az göreve devamsızlık halinde, memur görevinden çekilmiş sayılmayacaktır. Söz konusu durumlarda kamu görevlisi hakkında disiplin hükümleri¹⁰¹ uygulanması gerekmektedir.¹⁰²

On günlük sürenin hesabında ise, sadece iş gününün mü göz önünde bulundurulacağı yoksa hafta sonları ile resmi tatillerin de dâhil olup olmayacağı hususunda kanunda bir hüküm yer almamaktadır. Örnek vermek gerekirse; bir memur sekiz gündür kesintisiz bir şekilde göreve gelmemekte, dokuz ve onuncu günler de hafta sonuna denk gelmekte ise bu kişi pazartesi günü göreve başlayabilecek midir? Yoksa sadece işgünü hesaba katılacağından dolayı pazartesi ve salı günleri olmak üzere iki gün daha geçmeli midir?

Bu maddede yazılı azamî süreler kadar izin verilen memurun, bu iznin sonunda işe başlayabilmesi için, iyileştiğine dair raporu (yurt dışındaki memurlar için mahallî usûle göre verilecek raporu) ibraz etmesi zorunludur. İzin süresinin sonunda, hastalığının devam ettiği resmî sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izni, birinci fıkrafta belirtilen süreler kadar uzatılır, bu sürenin sonunda da iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümleri uygulanır.

Bunlardan gerekli sağlık şartlarını yeniden kazandıkları resmî sağlık kurullarınca tespit edilen ve emeklilik hakkını elde etmemiş olanlar, yeniden memuriyete dönmek istemeleri hâlinde, niteliklerine uygun kadrolara öncelikle atanırlar.

Görevi sırasında veya görevinden dolayı bir kazaya veya saldırıya uğrayan veya bir meslek hastalığına tutulan memur, iyileşinceye kadar izinli sayılır.

Hastalık raporlarının hangi hallerde, hangi hekimler veya sağlık kurulları tarafından verileceği ve süreleri ile bu konuya ilişkin diğer hususlar, Sağlık, Maliye ve Dışişleri Bakanlıkları ile Sosyal Güvenlik Kurumunun görüşleri alınarak Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir.

Ayrıca, memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilir. Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır.”

¹⁰⁰ RG.T. 6.2.1981 No.17243

¹⁰¹ DMK m.125/D-b, m.125/E-d.

¹⁰² “...Devlet memurlarının 10 güne kadar olan devamsızlıkları disipline konu bir suç olarak değerlendirilirken, 10 gün devamsızlık halinde ilgilinin memuriyetini kendi iradesi ile sonlandırmış olduğu kabul edilerek idari bir tasarrufla bulunulmaktadır...” (D8D., E. 2016/8020, K. 2017/9942, UYAP.).

Devlet Personel Başkanlığı bu konuda hafta sonu tatil günleri ile ulusal, milli ve resmi bayram günlerinin de hesaba katılması gerektiği konusunda görüş vermiştir.¹⁰³ Danıştay da kararında, hafta sonu tatillerinin hesaba katılmaması halinde kesintisiz 10 gün göreve gelmeme durumunun fiilen mümkün olamayacağı bu nedenle sürenin hesabında hafta sonu tatillerinin de dikkate alınması gerektiği yönünde karar vermiştir.¹⁰⁴ Buna karşın, 10 günlük sürenin son iki gününün cumartesi pazar günlerine rastlaması halinde, bu günlerde hukuken göreve başlamanın mümkün bulunmaması sebebiyle bu durumun ayrı değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir.¹⁰⁵

Doktrinde ise, on günlük sürenin hesabında sadece iş gününün esas alınması gerektiği, açık olmayan kanuni düzenlemenin zayıf taraf olan memur lehine yorumlanmasının daha doğru olacağı ifade edilmiştir. Çünkü düzenlemenin amacı, görevi terk ederek kamu hizmetlerinin devamlılığını engelleyen memuru cezalandırmaktır. Tatil günlerinde ise memurun çalışma görevi olmadığı için hizmetlerin aksaması söz konusu olmayacaktır.¹⁰⁶ Kanımızca bu görüş yerinde olmakla birlikte, tatil günlerinde memur görevlendirilmişse yahut nöbetçi ise, on günlük sürenin hesabında tatil günlerinin de eklenmesi uygun olacaktır.

1.4.1.2. Aylıksız İzin Bitiminde Göreve Dönmemeye

Memurlara tanınan aylıksız izin hakkı DMK m.108¹⁰⁷, de düzenlenmiştir. Söz konusu madde, aylıksız izin verme konusunda idareye bir takdir yetkisi tanımaktadır. Buna karşın

¹⁰³ “Devlet memurunun çekilme isteğinde bulunmuş sayılabilmesi için gerekli görevi terkin kesintisiz 10 gün devam etmesi koşulunun, çalışma günlerinin arasında kalan hafta sonu tatil günleri ile ulusal, milli ve resmi bayram günlerinin de hesaba katılması suretiyle belirlenmesi, 10 uncu günün tatile rastlaması halinde ise bu tatilden sonraki ilk mesai gününün 10 uncu gün olarak kabul edilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.” (DPB, 21.09.1999-17 sayılı Bülten-43. Sayfa tarihli karar, <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/gorus/cekilme>, (erişim tarihi: 16.11.2017)).

¹⁰⁴ D16D., T. 3.3.2015, E. 2015/9334, K. 2015/500, KİBB.

¹⁰⁵ D12D., T. 13.12.2005, E. 2003/1034, K. 2005/4521, KİBB.

¹⁰⁶ Karan, 2003: 81; Kayar, 2016: 374; Taşkın, 2006: 92.

¹⁰⁷ “A) Memura, 105 inci maddenin son fıkrası uyarınca verilen iznin bitiminden itibaren, sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine on sekiz aya kadar aylıksız izin verilebilir.

B) Doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca verilen izin süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir.

C) (Değişik birinci cümle: 29/1/2016-6663/7 md.) Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, 104 üncü maddenin (A) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca izin kullanılması hâlinde bu iznin bitiminden itibaren, istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir. Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmidört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullandırılabilir.

D) Özel burs sağlayan ve bu burstan istifade etmesi için kendilerine aylıksız izin verilenler de dâhil olmak üzere burslu olarak ya da bütçe imkânlarıyla yetiştirilmek üzere yurtdışına gönderilen veya sürekli görevle yurtiçine ya da yurtdışına atanan veya en az altı ay süreyle yurtdışında geçici olarak görevlendirilen memurlar veya diğer personel kanunlarına tâbi olanlar ile yurtdışına kamu kurumlarınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri ile 77 nci maddeye göre izin verilenlerin memur olan eşlerine görev veya öğrenim süresi içinde aylıksız izin verilebilir.

E) Memura, yıllık izinde esas alınan süreler itibarıyla beş hizmet yılını tamamlamış olması ve isteği hâlinde memuriyeti boyunca ve en fazla iki defada kullanılmak üzere, toplam bir yıla kadar aylıksız izin verilebilir. Ancak, sıkıyönetim, olağanüstü hâl veya genel hayata müessir afet hâli ilan edilen bölgelere 72 nci madde gereğince belli

idarenin bu hakkını kötüye kullanmaması gerekmektedir. AYİM bu konuda vermiş olduğu bir kararında; özürlü ikiz çocuklarının bakımı nedeniyle aylıksız izin talebinde bulunarak görevinden ayrılan, ancak çalıştığı kurum tarafından izin talebi reddedilen memur hakkında, on günden fazla görevini terk ettiği gerekçesiyle çekilmiş sayılma işlemi tesis edilmesini hukuka aykırı bulmuştur.¹⁰⁸

DMK m.108/F fıkrasına uyarınca, aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazereti gerektiren neden ortadan kalkarsa memur derhal görevine dönmelidir. Bu kapsamda, mazeretin ortadan kalkması veya aylıksız izin süresinin bitmesinden itibaren on gün içinde görevine dönmeyen memur çekilmiş sayılır.

1.4.1.3. Yurt Dışına Gönderilen Memurların Göreve Dönmemesi

DMK m.78¹⁰⁹ uyarınca, bilgilerini artırmak amacıyla yurt dışına gönderilen memurların, izinlerinin bitiminden itibaren -yol süresi hariç- 15 gün içinde görevlerine dönmesi gerekir. Aksi takdirde memur görevinden çekilmiş sayılacaktır. Bu şekilde çekilmiş sayılan memurların, aylık ve yol giderleri de dâhil olmak üzere kendilerine kurumlarınca yapılmış bulunan bütün masrafları iki kat olarak ödeme zorunluluğu bulunmaktadır. (DMK m.79)

1.4.1.4. Aynı Veya Başka Yerde Göreve Atanan Memurların Süresinde Göreve Başlamamaları

Devlet memurlarının yeni atama, yeniden atama ya da yer değiştirme nedeniyle atamalarında görev yerine hareket ve işe başlama süresi DMK m.62'de düzenleme altına alınmıştır. Bu maddeye göre: aynı yerdeki göreve atananlar atama emirlerinin kendilerine yazılı olarak tebliğ gününden; görev yapılan yerden başka yerdeki görevlere atananlar, atama emirlerinin kendilerine yazılı olarak tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içerisinde o yere hareket ederek belli yol süresini izleyen iş günü içinde işe başlamalıdır. Savaş ve olağanüstü hallerde

bir süre görev yapmak üzere zorunlu olarak sürekli görevle atananlar hakkında bu bölgelerdeki görev süreleri içinde bu fıkra hükmü uygulanmaz.

F) Aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazereti gerektiren sebebin ortadan kalkması hâlinde, on gün içinde göreve dönülmesi zorunludur. Aylıksız izin süresinin bitiminde veya mazeret sebebinin kalkmasını izleyen on gün içinde görevine dönmeyenler, memuriyetten çekilmiş sayılır.

G) Muvazzaaf askerliğe ayrılan memurlar askerlik süresince görev yeri saklı kalarak aylıksız izinli sayılır.”

¹⁰⁸ AYİM2D., T. 22.1.1997, E. 1995/914, K. 1997/63, KİBB.

¹⁰⁹ “Mesleklerine ait öğrenimini bitirerek Devlet memurluğuna alınmış ve asli memur olarak atanmış olanlardan mesleklerine ait hizmetlerde yetiştirilmek, eğitilmek, bilgilerini artırmak veya staj yapmak üzere dış memleketlere:

a) Kurumlarınca açılacak seçme veya yarışma sınavlarında başarı gösterenlere,

b) Dış burslara dayanılarak gönderilenlere,

İki yıla kadar ayrılma müsaadesi verilebilir. Gerekirse bu süre en çok bir kat uzatılabilir”

ise bu süreler Bakanlar Kurulu Kararı ile kısaltılabilmektedir. "Yer"¹¹⁰ deyiminin kapsamı İçişleri ve Maliye Bakanlıkları tarafından beraber belirlenmektedir.

62. madde uyarınca bu sürelerin başlangıcı ise: kanuni izinlerin kullanılması veya geçici bir görevin yapılması sırasında başka bir göreve atanan memurlar için iznin veya geçici görevin bitimi; hesaplarını, yerlerine gelenlere devir zorunda bulunan sayman ve sayman mutemetleri için devrin sona ermesi; eski görevlerine devamları, kurumlarınca yazılı olarak tebliğ edilenler için yerlerine atanan memurların gelmesi veya yeni görev yerlerine hareketlerinin kurumlarınca tebliği, tarihinde başlar. Memurun izinli ve raporlu olması halinde sürelerin başlangıcı, izin ve rapor tarihinin bitimidir.

Yer değiştirme suretiyle yapılan atamalarda, memurlara atama emirleri tebliğ edilince yollukları¹¹¹, saymanlıklarca ödeme emri aranmadan derhal ödenmelidir. Uygulamada bu ödemeye “*naklen tayin harcırahı*” adı verilmektedir.¹¹² Yollukla ilgili hususları düzenleyen 6245 sayılı Harcırah Kanunu m.59 gereği, harcırah memurun gidişinde ve ailenin naklinde peşin olarak verilmelidir. Bu yüzden memurun yolluğu ödenmeden başka yere atanması tebliği yapılamaz, atama tebliği ile yolluğun birlikte dikkate alınması gerekir. Bir diğer deyişle, atama emri tebliğ edilmesine rağmen yolluğu ödenmeyen memur, süresinde göreve başlamaması sebebiyle görevinden çekilmiş sayılmaz.¹¹³ Nitekim Danıştay da, memurların yolluklarının atama emri ile birlikte ödenmesinin zorunlu olduğunu ve bu zorunluluğa uyulmadan yapılan atama tebligatının usule aykırı olduğunu ifade etmiştir.¹¹⁴

¹¹⁰ 6245 sayılı Harcırah Kanunu’nun "Tanımlar" başlıklı 3. maddesinin (g) bendinde “g. Memuriyet mahalli: Memur ve hizmetlinin asıl görevli olduğu veya ikametgâhının bulunduğu şehir ve kasabaların belediye sınırları içinde bulunan mahaller ile bu mahallerin dışında kalmakla birlikte yerleşim özellikleri bakımından bu şehir ve kasabaların devamı niteliğinde bulunup belediye hizmetlerinin götürüldüğü, büyükşehir belediyelerinin olduğu illerde ise il mülki sınırları içinde kalmak kaydıyla memur ve hizmetlinin asıl görevli olduğu veya ikametgâhının bulunduğu ilçe belediye sınırları içinde kalan ve yerleşim özellikleri bakımından bütünlük arz eden yerler ile belediye sınırları dışında kalmakla birlikte yerleşim özellikleri bakımından bu yerlerin devamı niteliğindeki mahaller ve kurumlarınca sağlanan taşıt araçları ile gidilip gelinebilen yerleri; h. Başka yer: Yukarıda (g) fıkrasında yazılı memuriyet mahalli dışındaki yerleri; İfade eder” olarak tanımlanmıştır.

¹¹¹ Bir diğer adıyla harcırah, Harcırah Kanunu'nun 3. maddesinin (a) bendinde : “Bu Kanuna göre ödenmesi gereken yol masrafı, gündelik, aile masrafı ve yer değiştirme masrafından birini, birkaçını veya tamamını ifade eder.” şeklinde tanımlanmıştır. “...Atama işlemi sonucunda görev yeri değişen bir kamu görevlisinin maddi açıdan belli bir külfetle karşı karşıya kalacak olması nedeniyle, pozitif düzenlemelerde kamu hizmetinin yürütülmesinden kaynaklanan bu külfetin kamu adına paylaşılması amacını taşıyan düzenlemelere yer verilmiştir. Türk hukuk sisteminde "harcırah" olarak geçen kavram, kamu hizmetinin yürütülmesinden kaynaklanan bu külfetin kamu adına paylaşımıdır.” (D2D., T. 23.12.2005, E. 2005/1869, K. 205/1869, KİBB).

¹¹² Akgüner ve Berk, 2017: 616.

¹¹³ Karan, 2003: 88.

¹¹⁴ “...olayda nakil emrinin davacıya, yolluğunun ödendiği 18.12. 1984 günü tebliğ edilmiş olduğunun kabulü zorunlu olup 15 günlük yasal mehil süresinin de bu günden başlayacağına kuşkuyla yer yoktur.” (D5D., T. 22.9.1988, E. 1986/1023, K. 1988/2122, KİBB); D5D., T. 13.1.1986, E. 1981/2175, K. 1986/1, KİBB.

Devlet memurluğuna ilk kez atanan veya yeniden atanan ile yer değiştirme yoluyla atanan kişinin, süresinde işe başlamamasının sonuçları DMK m.63'te farklı şekilde düzenlenmiştir. Bu doğrultuda;

-İlk defa ya da yeniden ataması yapılan memurun, belge ile kanıtlanabilir zorlayıcı sebepler olmadan 62. maddede belirtilen süre içinde işe başlamaması halinde, atama işlemleri iptal edilir. Aynı zamanda bir yıl devlet memuru olamaz. Bu kişilerin belge ile kanıtlanabilir zorlayıcı nedenlerden göreve başlayamama hali iki ayı aştığı takdirde, atamaya yetkili merciler tarafından atama işlemleri iptal edilecektir.

-Yer değiştirme suretiyle başka bir yerde göreve atanan memur ise; on beş gün içinde hareket ederek belli yol süresi sonunda işe başlamazsa, eski görev yerlerinden ayrılma ve yeni görev yerlerine başlama tarihleri arasında aylıksız olarak idare tarafından bir on günlük süre daha tanınabilecektir. Eğer memur, belge ile kanıtlayacağı zorlayıcı nedenleri olmadan bu süre zarfında da görevine başlamamışsa devlet memurluğundan çekilmiş kabul edilmektedir.

Görüldüğü üzere, ilk defa veya yeniden atanan memurların süresinde işe başlamaması halinde atama işlemleri iptal edilmekte ve bu durumun ispatlanabilir zorlayıcı sebepten kaynaklanması durumunda iki aylık süre sınırı kabul edilmektedir. Fakat yer değiştirme yoluyla başka bir yere atanan memurların zorlayıcı nedenlerden dolayı göreve süresinde başlayamaması halinde, iki aylık bir süre sınırlamasına gidilmemektedir. Kanunda düzenlenen bu ayrımın ortadan kaldırılarak, ilk defa yahut yeniden atanan memurların görevlerine süresinde başlayamaması halinde de, yasal bir süre sınırlandırması olmaması hakkaniyet açısından yerinde olacaktır.¹¹⁵

1.4.1.5. Muvazzaf Askerlik Dışında veya Muvazzaf Askerlikten Terhis Olanların Süresinde Göreve Başlamaması

DMK'nın 81. maddesine göre, barışta ve savaşta muvazzaflık¹¹⁶ hizmeti dışında silah altına alınan memurlar, silah altında bulundukları süre zarfında izinli sayılırlar. Ancak silah altına alınan memurların terhis edilmeleri izinli sayılma hallerini sona erdirir. Bu kişilerin terhis edildikten sonra görevlerine dönmemesi halinde, DMK'nın 62. ve 63. maddelerinde belirtilen yer değiştirme suretiyle atamaya ilişkin hükümler uygulanır. Dolayısıyla terhis edilen memurlar, yukarıda ifade ettiğimiz yer değiştirme suretiyle başka yerde göreve atanan memurların süresinde göreve başlamamaları hükümlerine tabidirler. Terhis edilen memur, ilk

¹¹⁵ Durmuş, 2011: 438.

¹¹⁶ "1. isim, askerlik Silahlı Kuvvetlerde görev başında olan subay ve astsubaylarla askerlik hizmetini yapan erler, 2. sıfat Bir görev ve hizmetle yükümlü olan (kimse)" http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=MUVAZZAF (erişim tarihi: 22.11.2017).

defa veya yeniden atanıyor olsa bile, kanunda belirtilen süreler içinde göreve başlamadığı takdirde, hakkında yer değiştirme suretiyle atama hükümleri uygulanacaktır. Bir diğer deyişle muvazzaf askerlik dışında terhis olan memur, belge ile kanıtlayacağı zorlayıcı nedenleri olmadan süresinde göreve başlamadığı takdirde çekilmiş sayılacaktır.¹¹⁷

Muvazzaf askerliğe ayrılan memurlar ise, askerlik müddetince aylıksız izinli sayılmaktadır. Aylıksız izin süresinin bitiminde görevine dönmeleri halinde haklarında memuriyetten çekilmiş sayılma hükümleri tesis edilir. 657 sayılı Kanun'un 83. maddesinde yer alan düzenleme uyarınca:

Devlet memuru iken muvazzaf askerlik hizmetini yapmak üzere silah altına alınanlardan askerlik görevini tamamlayıp memuriyete dönmek isteyenler, terhis tarihinden itibaren 30 gün içinde kurumlarına başvurmak ve kurumları da başvurma tarihinden itibaren azami 30 gün içinde ilgilileri göreve başlatmak zorundadırlar.

Bu düzenleme ışığında, muvazzaf askerlik hizmeti boyunca aylıksız izinli sayılan memurların, askerlik hizmetinin bitmesi ile izinli hali de sona erecektir. Bu durumda olan memur, tekrar memuriyete dönmek istiyorsa, terhis tarihinden itibaren 30 gün içinde çalıştığı kuruma başvurmalıdır. Aksi takdirde memur idare tarafından görevinden çekilmiş sayılacaktır.

1.4.1.6. Kadrosu Kaldırılan Memurun Süresinde Göreve Başlamaması

DMK'nın 91. maddesi¹¹⁸ kadrosu kaldırılan devlet memurlarının hukuki durumlarını düzenlemektedir. Mezkûr madde, 13.2.2011 tarihinde 6111 sayılı Kanun'la yapılan

¹¹⁷ Karan, 2003: 90.

¹¹⁸ "Kadrosu kaldırılan memurlar, en geç altı ay içinde kendi kurumlarında niteliklerine uygun bir kadroya atanırlar. Bu memurlar, kurumlarında atama imkânı bulunmaması hâlinde aynı süre içinde başka bir kurumdaki kadrolara atanmak üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Bunlar, atama işlemi yapılıncaya kadar kurumlarında niteliklerine uygun işlerde çalıştırılır ve yeni bir kadroya atanıncaya kadar eski kadrolarına ait malî haklardan ve sosyal yardımlardan yararlanmaya devam ederler.

Söz konusu memurların eski kadrolarına ait en son ayda aldığı malî haklar kapsamında fiilen yapılmakta olan her türlü ödemeler toplamının net tutarının, atandıkları yeni kadrolarına ait malî haklar kapsamında fiilen yapılmakta olan her türlü ödemeler toplamının net tutarından fazla olması hâlinde, aradaki fark, farklılık giderilinceye kadar, atandıkları kadrolarda veya bu kadrolardan istekleri dışında atandıkları başka kadrolarda kaldıkları sürece, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın tazminat olarak ödenir. Aylık mutad olarak yapılmayıp belirli bir dönemi kapsayan ödemelerin ödendiği tarih itibarıyla net tutarları toplamının yılı içinde çalışılan aylara bölünmesi suretiyle bulunacak tutarı, en son ayda aldığı aylık tutarına ilave edilir. Fazla çalışma ücreti, fiilen yapılan ders karşılığı ödenen ek ders ücreti ve nöbet ücreti gibi ilave bir çalışmanın karşılığında elde edilen ödemeler aylık tutarına ilave edilmez.

Diğer kamu kurum ve kuruluşlarına atanmak üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirilen memurların 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında bulunan kamu kurum ve kuruluşlarının boş kadrolarından Devlet Personel Başkanlığınca tespit edilen kadroya, anılan Başkanlık tarafından kırkbeş gün içinde ataması teklif edilir. Devlet Personel Başkanlığı tarafından gönderilen atama teklif yazısının atamayı yapacak kamu kurum ve kuruluşuna intikalinden itibaren otuz gün içinde bu kurum ve kuruluş tarafından atama işlemlerinin yapılması zorunludur. Bunlardan unvanları müdür ve daha üst olanlar ile danışma işlevlerine ilişkin kadrolarda çalışanlar Araştırmacı kadrolarına, diğerleri ise durumlarına uygun kadrolara atanırlar."

değişiklikten önce, kadrosu kaldırılmış olan memurların atandıkları göreve başlamamaları halinde memurluktan çekilmiş sayılacağını ifade etmekteydi. Ancak 2011 yılında bu hüküm çıkarılmıştır.

Kadrosu kaldırılan memurların niteliklerine uygun bir kadroya atandıkları takdirde, göreve başlamamaları halinde ne olacağı hususunda kanunda bir hüküm yer almamaktadır. Bu durumda, ilgili memur hakkında DMK m.62 ve m.63 hükümleri uygulanmalı ve bu sürelerde göreve başlamaması halinde görevinden çekilmiş sayılmalıdır.¹¹⁹

1.4.2. İhraç(Memuriyetten Çıkarma)

Devlet memurunun kendi iradesi ile memurluk statüsünden ayrılması istifa, kendi iradesi dışında memuriyet statüsünün sona ermesi ise memuriyetten ihraçtır.¹²⁰ DMK m.125/E¹²¹ bendinde devlet memuriyetinden çıkarma cezası tanımlanarak, hangi fiil ve haller sonucu bu cezanın verilebileceği maddeler halinde sayılmıştır. Mezkûr maddeye göre memurluktan ihraç, kişinin bir daha memurluğa atanmamak üzere memurluktan çıkarılmasıdır.

Kanunda öngörülen koşulların gerçekleşmesi halinde memura verilen bir disiplin cezası olan ihraç, azil işleminden farklıdır. Azil, atamaya yetkili amirin takdirine bağlı olarak kişiyi memurluk statüsünden çıkaran tek taraflı bir hukuki tasarruftur. Tamamen amirin takdir yetkisine dayanır, herhangi bir kanuni sebebe bağlı değildir.¹²² Memurun statü içindeki geleceğini ise, üstünün takdir yetkisine bırakmak memurluk güvencesi¹²³ ile bağdaşmaz. Her

¹¹⁹ Kayar, 2016: 373.

¹²⁰ Pınar, 2006: 936; Devlet memuriyetinden çıkarma cezası hakkında ayrıntılı bilgi için bk. Çevikçelik, 2015: 145-162.

¹²¹ DMK 125/1-E: “Devlet memurluğundan çıkarma: Bir daha Devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarmaktır.

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,
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.) 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.”

¹²² Onar, 1966b: 1262.

¹²³ DMK m.18’de “Kanunlarda yazılı haller dışında Devlet memurunun memurluğuna son verilmez, aylık ve başka hakları elinden alınamaz.” şeklinde, memurun güvenlik hakkı düzenlenme altına alınmıştır. Gündoğan’a göre,

an amiri tarafından işine son verileceği korkusu olan bir memur görevini özgür ve rahat bir şekilde yerine getiremez. Bu sebeple, memuru idarenin keyfi uygulamalarına karşı korumak ve memuriyet güvencesini sağlamak için DMK'da azille ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Yalnızca, Kanunda öngörülen nedenlerin gerçekleşmesi durumunda disiplin cezası olarak ihraç müessesesi yer almaktadır.¹²⁴

DMK m.125/E-d bendinde; bir yıl içinde özürsüz olarak toplam 20 gün göreve gelmeme, memurluktan çıkarılmayı gerektiren bir disiplin suçu olarak kabul edilmiştir. Mazeretsiz ve izinsiz kesintisiz olarak görevini 10 günden fazla terk eden memur çekilmiş sayılacağı için, 20 günlük devamsızlığın kesintili olması gerekir. Nitekim Devlet Personel Başkanlığı bir görüş yazısında, kesintisiz 20 gün göreve gelmeyen devlet memurunun çekilmiş sayılacağını, bu sebeple ilgili memur hakkında devlet memurluğundan çıkarma cezası verilemeyeceğini mütalaa etmiştir.¹²⁵

DMK m.126/2 uyarınca bu cezayı vermeye, ilgili memurun amirinin talebi üzerine memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu yetkilidir. Yüksek disiplin kurulu dışındaki makam veya mercilerce alınacak çıkarma kararı hukuken geçersizdir. İstifa ise memurun talebi üzerine hüküm ve sonuç doğurur. Görüldüğü üzere istifa ve ihraç müesseseleri, işlemi yapan iradeler bakımından farklılık arz etmektedir.

Ayrıca disiplin cezası sonucunda devlet memurluğundan çıkarılanlar, bir daha devlet memuru olamazlar. Ancak istifa eden bir memur, hak mahrumiyeti süresi dolduktan sonra tekrar memuriyete girme hakkına sahiptir.

Devlet memurluğundan ihraç işlemine karşı açılacak davalarda yetkili idare mahkemesi, memurun fiilen son görev yaptığı yer idare mahkemesidir.¹²⁶

kabule bağlı olmaması, idare tarafından zorlanamaması ve memura tanınan bir hak olmasından dolayı, istifa müessesesi memuriyet güvencesi ile bağdaşmaktadır. (Gündoğan, 2014: 79).

¹²⁴ "...Azil niteliğini taşıyan ve tamamen atamaya yetkili amirin subjektif takdirine bağlı bir işlemin kamu hukukunda yer almadığı idare hukukunun bilinen ilkelerinden biridir. Böylece ihtilaf konusu fıkra da yer alan ilkenin de tamamen idarenin takdirine kalmayıp kamu personeli ile idare arasındaki statü hukukuna ilişkin ilkelerine bağlı olması gerekeceği kuşkusuzdur. Böyle olunca, kamu personeli ile idare arasındaki ilişkileri düzenleyen genel hükümler içinde "örneğin 657 sayılı kanunda" tamamen atamaya yetkili amirin takdiri ile bir göreve son verme hali yer almış olmayıp ancak belli hallerin veya şartların gerçekleşmesi halinde göreve son verme öngörülmüş bulunmaktadır..." (D5D., T. 31.3.1983, E. 1981/725, K. 1983/2214, KİBB).

¹²⁵ "...Söz konusu 20 günlük süre kesintili olarak göreve gelmeme durumuna ilişkindir. Ancak göreve gelmemenin kesintisiz olması durumunda, 10 günden sonra ilgili hakkında "çekilmiş sayılma" hükümlerine göre işlem yapılması gerekecektir. Bu çerçevede, açık veya zımni istifa iradesini idareye bildirmek suretiyle memuriyetten çekilmek, Devlet memurlarına tanınmış kanuni bir hak olup, bu kişilerin tekrar memur olarak atanabilmeleri de mümkün olmaktadır. Dolayısıyla, görevini kesintisiz 10 gün terk eden memur görevinden çekilmiş sayılacağından, 10 uncu günden sonraki devamsızlık, sonuçları itibariyle daha ağır olan Devlet memurluğundan çıkarma cezasının uygulanmasına dayanak teşkil etmemektedir. Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; kesintisiz 20 gün göreve gelmeyen personeliniz "görevinden çekilmiş" sayılacağından, ilgili hakkında "Devlet memurluğundan çıkarma" cezası verilemeyeceği mütalaa edilmektedir." DPB, 06/05/2016 - 2804 tarih ve sayılı kararı, <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/gorus/cekilme>, (erişim tarihi: 27.11.2017).

¹²⁶ 2577 sayılı İYUK m.33.

Son olarak, bazı devlet memurları için kendi özel kanunlarında “meslekten çıkarma” yaptırımını bulunmaktadır. Meslekten çıkarma cezasını, devlet memuriyetinden çıkarma ile karıştırmamak gerekir. Hakkında meslekten çıkarma yaptırımını uygulanan bir memur artık o meslekte çalışamaz, ancak bir başka memuriyeti ifa edebilir.¹²⁷

1.4.3. Emeklilik

Emeklilik diğer bir adıyla tekaütlük, bireyleri gelecekte karşılaşılabilecekleri sosyal tehlikelerin¹²⁸ zararlarına karşı korunması ve çalışmaya kudreti yetmediği zaman fakirliğe düşmemesi için öngörülmüş bir sosyal güvenlik müessesidir.¹²⁹ Aynı zamanda da kamu hizmetlerinin devamlı ve düzenli olarak yerine getirilmesini sağlayan bir sosyal haktır.¹³⁰ Bu doğrultuda DMK’nın “*Sosyal Haklar ve Yardımlar*” başlıklı 187. maddesinde¹³¹ ilk olarak emeklilik hakkı düzenleme altına alınmıştır.

Memurlara tanınan ve başkasına devredilemeyen, kişisel bir hak olan emeklilik, belli bir hizmet süresini veya belli bir yaşı doldurmuş olan ya da kamu hizmetini yapamayacak duruma gelen kamu görevlilerinin, kamu görevlisi statüsünden ayrılıp emekli statüsüne girmesidir.¹³²

Emeklilik hukuki olarak, memuru öznel nitelikli bir işlemle nesnel nitelikli bir statüye sokan, idare tarafından gerçekleştirilen tek taraflı, icrai bir şart-işlemdir.¹³³ Memurların emeklilik statüsüne girmeleri kendi kurumlarının yapacağı bir idari işlemle, bu statüye girdikten sonraki emeklilik işlemleri ise Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından gerçekleştirilmektedir.¹³⁴

DMK m.187 uyarınca, memurların emeklilik hakları kanunla düzenlenir. Bu doğrultuda memurların emeklilik işlemleri 8 Haziran 1949 tarihli 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu tarafından düzenleme altına alınmıştır. Fakat bu kanunun birçok hükmü 2006 yılında çıkarılan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri ile

¹²⁷ Akyılmaz vd., 2017: 808; Arıca, 2006: 1153; Atay, 2016: 973; Çağlayan, 2017b: 557; Sancakdar, 2014: 561; Tan, 2017: 560; Nitekim DPB 27/08/2007-15368 tarih ve sayılı mütalaasında “*Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından verilen meslekten çıkarma cezalarının, Devlet memurluğundan çıkarma cezasından farklı olarak, sadece tekrar söz konusu Genel Müdürlüğe Devlet memuru olarak atanmaya engel teşkil ettiği anlaşılmakta olup, Devlet memuru olma vasfına haiz olması ve atanılacak kadroya dair diğer özel şartları taşıması kaydıyla, ilgilinin Emniyet Genel Müdürlüğü haricindeki kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuatı çerçevesinde Devlet memuru olarak istihdam edilmesinin mümkün bulunduğu değerlendirilmektedir.*” şeklinde değerlendirmiştir.

¹²⁸ Şakar, 2014: 6.

¹²⁹ Akgüner ve Berk, 2017: 803; Özyörük, 1973: 130.

¹³⁰ Atay, 2016: 974; Yıldırım ve Avcı, 2015: 106.

¹³¹ DMK m.187: “*Devlet memurlarının emeklilik ve malüllük hallerinde kendilerinin, ölümleri halinde dul ve yetimlerinin sahip bulundukları haklar emeklilik kanunlarıyla düzenlenir.*”

¹³² Akgüner ve Berk, 2017: 803; Akyılmaz vd., 2017: 809; Atay, 2016: 974; Günday, 2017: 639; Kayar, 2016: 376-377; Onar, 1966b: 1269; Sancakdar, 2014: 562; Tan, 2017: 561.

¹³³ Akgüner ve Berk, 2017: 804; Onar, 1966b: 1271; Sancakdar, 2014: 563.

¹³⁴ Akgüner ve Berk, 2017: 805; Günday, 2017: 639; Gözler, 2009b: 715; Gözübüyük ve Tan, 2013: 918; Yıldırım ve Avcı, 2015: 106.

yürürlükten kaldırılmıştır ve memurların emeklilik hakları bu kanunda düzenlenmiştir. Bu bağlamda, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun yürürlüğünden sonra memuriyete girmiş olanlar bu kanun uyarınca emekli olacaktır. 5510 sayılı kanunun yürürlüğünden-2006 yılından- önce memur olanlar ise, öncesinde tabi oldukları 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre emekli olabilecektir.

Hem emeklilik hem istifa memura tanınmış bir hak niteliğinde memuriyeti sona erdiren işlemlerdendir. Ancak bir memurun emeklilik yoluyla memuriyetten ayrılması ile istifa ederek memurluktan ayrılması arasında hukuki açıdan çok önemli bir fark vardır. Kişi emekli olduğunda, memurluk statüsünden çıkar ve emeklilik statüsüne girer. İstifada ise memur, memuriyet statüsünden çıkmakta fakat yeni bir statüye girmemektedir.¹³⁵

Memurların emekliye ayrılmaları; kanunen zorunlu emeklilik, memurun istemi üzerine emeklilik ve idarenin talebi üzerine emeklilik (re'sen emeklilik) olmak üzere üç çeşit nedenden kaynaklanabilir. Memurlar, DMK'da sayılan bu haller oluşmadan emeklilik yoluyla memur statüsünden çıkamaz veya çıkarılamaz. Zira kanunda belirtilen nedenler olmadığı halde memuriyetten çıkmak istifa, çıkarılma da azil veya ihraç mahiyetindedir.¹³⁶

1.4.3.1. Kanunen Zorunlu Emeklilik

Kanunen zorunlu emeklilik, kanunda belirtilen yaş haddi veya malullük nedenlerinin oluşması halinde memurun isteğine bakılmaksızın emekli edilmesidir.¹³⁷

Kanun, belli yaşa gelmiş memurların kamu hizmeti görevini yerine getirirken güçlük çekeceğini varsayarak, bu yaş haddine gelmiş memurların emeklilik statüsüne geçirilmesini düzenlemiştir. Kanunda belirlenen yaş haddine ulaşan memurların zorunlu olarak emekliye sevk edilmesine yaş haddi nedeniyle emeklilik denilmektedir.¹³⁸ Emekli Sandığı Kanunu m.40 uyarınca, emeklilik yaş haddi 65'tir. Ancak bazı memurlar için özel olarak, farklı emeklilik yaş sınırları belirlenmiştir. Örneğin Emekli Sandığı Kanunu'nun 40. maddesinde üniversite öğretim üyeleri için yaş sınırı 67 iken, subay ve askeri memurlar için yaş sınırı rütbeye göre 41-68 arasında değişmektedir. Kanunlarda emeklilik yaş sınırı belirlenirken, fiziki güç gerektiren mesleklerde daha düşük, zihinsel olarak ifa edilen ve tecrübe gerektiren mesleklerde daha yüksek yaş sınırı tayin edilmesi yoluna gidilmektedir.¹³⁹

¹³⁵ Onar, 1966b: 1275; Özyörük, 1973: 130.

¹³⁶ Onar, 1966b: 1270.

¹³⁷ Çağlayan, 2017b: 615; Gözler, 2009b: 716.

¹³⁸ Akgüner ve Berk, 2017: 806.

¹³⁹ Onar, 1966b: 1271-1272.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.25'te malullük; memurun çalışma gücünün en az % 60'ını yahut görevini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybetmesi hali olarak düzenlenmiştir. Bu madde kapsamında malul sayılan memurlar, zorunlu olarak emekliye sevk edilmekte ve haklarında emeklilik hükümleri uygulanmaktadır.¹⁴⁰

5510 sayılı Kanun m.47¹⁴¹'de, bir kamu görevlisinin görevi sebebiyle malul olması halinde vazife malulü sayılacağı düzenlenmiştir. Aynı maddenin devamında¹⁴²; subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve er ile Türk Silahlı Kuvvetlerince görevlendirilen diğer kamu görevlilerinden vazife malulü olanların harp malulü olarak emekli olacağı belirtilmektedir. Bu durumların dışında ve görevle ilgisi olmayan nedenlerden dolayı malullüğe ise adi malullük adı verilmektedir.¹⁴³

¹⁴⁰ Günday, 2017: 640; Ancak Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.25 devamında "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalıların yazılı talepleri halinde, haklarında bu madde hükümleri uygulanmaksızın malullüklerinin mani olmadığı başka vazife veya sınıflara nakil suretiyle tayinleri yapılmak üzere istifa etmiş sayılırlar. Bunların, istifa etmiş sayıldıktan sonra dahi, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasını isteme hakları mahfuzdur. Ancak, kurumlarında başka vazife ve sınıflara nakli mümkün olanlardan özel kanunlarına göre yükümlülük süresine tabi olanlar, bu yükümlülüklerini tamamlamadıkça veya malûliyetlerinin yeni vazifelerine de mani olduğuna dair usûlüne uygun yeniden rapor almadıkça bu haklarını kullanamazlar." hükmü ile memurlara talepleri halinde emeklilik hakları saklı kalarak malullüklerinin engel olmadığı başka bir göreve atanmak üzere istifa etmiş sayılma olanağı tanınmıştır.

¹⁴¹ "Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olanlar için aşağıdaki hallerde vazife malûllüğü hükümleri uygulanır. 25 inci maddede belirtilen malûllük; sigortalıların vazifelerini yaptıkları sırada veya vazifeleri dışında idarelerince görevlendirildikleri herhangi bir kamu idaresine ait başka işleri yaparken bu işlerden veya kurumlarının menfaatini korumak maksadıyla bir iş yaparken ya da idarelerince sağlanan bir taşıtla işe gelişi ve işten dönüşü sırasında veya işyerinde meydana gelen kazadan doğmuş olursa, buna vazife malûllüğü ve bunlara uğrayanlara da vazife malûlü denir.

Vazife malûllükleri;

a) Keyif verici içki ve her çeşit maddeler kullanmaktan,
b) Kanun, tüzük ve emir dışında hareket etmiş olmaktan,
c) Yasak fiilleri yapmaktan,
d) İntihara teşebbüsten,

e) Her ne suretle olursa olsun kendisine veya başkalarına menfaat sağlama veya zarar verme amacından, doğmuş olursa bunlara uğrayanlar hakkında vazife malûllüğü hükümleri uygulanmaz..."

¹⁴² "...Subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve er ile Türk Silahlı Kuvvetlerince görevlendirilen 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılardan;

a) Harpte fiilen ateş altında,
b) Harpte, harp bölgelerindeki harp harekât ve hizmetleri sırasında, bu harekât ve hizmetlerin sebep ve etkileriyle,
c) Harpte veya harbe hazırlık devresinde her çeşit düşman silâhlarının etkisiyle,
d) Askerî harekâtı gerektiren iç tedip ve sınır hareketleri sırasında, bu hareketlerin sebep ve etkisiyle,
e) Barışta veya olağanüstü hallerde, emir veya görev ile uçuş yapan uçucularla hangi meslek ve sınıftan olursa olsun emirle görevli olarak uçakta bulunanlardan uçuşun havadaki ve yerdeki sebepleriyle ve yine emir ve görev ile dalış yapan dalgıçlarla, hangi meslek ve sınıftan olursa olsun emirle görevli olarak denizaltı gemisinde veya dalgıç kıtasında bulunanlardan denizaltıcılığın veya dalgıçlığın çeşitli sebep ve etkileriyle,
f) Anayasanın 92 nci maddesi veya Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler uyarınca Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı mensuplarının yabancı ülkelere gönderilmesini gerektiren durumlarda, birliklerin bulundukları yerlerden hareketlerinden itibaren yurt içinde, yurt dışında, yabancı ülkelerde veya yurda dönüş sırasında, vazife malûlü olanlara harp malûlü denir..."

¹⁴³ Akgüner ve Berk, 2017: 809; Taşkın, 2006: 117.

1.4.3.2. Memurun İstemi Üzerine Emeklilik

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 28. maddesi kapsamında istem üzerine emeklilik; bu kanunun yürürlüğe girmesinden sonra ataması yapılan kadınların 58, erkeklerin 60 yaşını doldurmaları ve en az 9000 gün primlerinin ödenmiş olması halinde istekleri üzerine emekliye sevk edilmesidir. İstifa kurumunda olduğu gibi, memurun emeklilik isteği kanundaki şartlara uygunsa, idare bu işlemi tesis etmek zorundadır.¹⁴⁴ Bu konuda idare, takdir yetkisi hakkına sahip değildir.

Emekliye ayrılmak isteyen memur, emeklilik talebini yazılı dilekçe şeklinde çalıştığı kuruma iletmelidir. Buna karşın, kamu görevlisinin gerçek iradesini yansıtmayan ve idare tarafından yapılan baskı ve zorlama sonucu, kurumuna ilettiği emekliye sevk isteği hukuka aykırı kabul edilmektedir.¹⁴⁵

İstek üzerine emeklilikte -istifada olduğu gibi- talebin idare tarafından kabulü gerekmez. Memurun çalıştığı kurumun en yüksek amirinin onayı sonucu emeklilik işlemi gerçekleşir. Onay işlemi tesis edilmese dahi her hâlükârda memur, dilekçesinin kayda geçmesinden itibaren bir ay sonra görevinden ayrılma hakkına sahiptir.¹⁴⁶

Emeklilik isteğinde bulunan memurlar, emeklilik işlemleri kesinleşmeden bu istemlerinden vazgeçebilirler.¹⁴⁷ Ayrıca belli bir tarih belirtmek suretiyle emeklilik talebinde bulunan devlet memuru da, bu tarihten önce emeklilik hakkını kullanmaktan vazgeçebilir. Bu

¹⁴⁴ Onar, 1966b: 1271.

¹⁴⁵ “...Davacı, çalıştığı Kurum tarafından yürütülmek istenilen toplu emeklilik uygulaması nedeniyle ve bu uygulamanın sonucu olarak emekliye sevk edilmiştir. Ancak davacı tarafından emeklilik istemi ile dilekçe verilmiş olması nedeniyle, ortada istek üzerine tesis edilmiş bir emekliye sevk işlemi bulunmaktadır. İşlemin istek üzerine emekliye sevk şeklinde tesis edilmiş olması karşısında dava konusu uyumsuzluğun da emekliye sevk isteminin davacının gerçek iradesini yansıtmayı yansıtmadığı, olayda hukuka aykırı davacıya yöneltilmiş bir zorlama olup olmadığı hususlarının belirlenmesi suretiyle çözümlenmesi gerekmektedir. 5434 sayılı Yasada, mevzuatımızda genel olarak kabul edilmiş bulunan memur güvencesinin doğal sonucu olarak emeklilik uygulaması isteğe bağlanmıştır. Resen emekliye sevk uygulaması ise istisnai nitelik taşımakta ve çalışana, hizmete yönelik birtakım koşullara bağlı bulunmaktadır. Anılan yasal düzenlemeye göre, istek üzerine tesis edilen emekliye sevk işlemleri bütünüyle ilgililerin isteklerine bağlı idari işlemler olup; bu nitelikleri itibarıyla yasal koşulların bulunmadığı saptanmadığı sürece idare tarafından kaldırılmamakta geri alınmamaktadır.-İlgililer de isteğe bağlı emeklilik uygulamasının özelliği nedeniyle ancak emekliye sevk işleminin tesisinden önceki aşamada isteklerinden vazgeçebilmektedirler. Çünkü emekliye ayrılma isteğini bildirip, iradesini beyan eden ilgili, emekliye sevk onayıyla emeklilik statüsüne girmektedir. İstek üzerine tesis edilen emekliye sevk işleminin ilgilinin isteğindeki değişiklik nedeniyle geri alınması statü hukukuyla bağdaştırılmaz. Fakat ilgilinin gerçek iradesini yansıtmayan idarece yapılan hukuka aykırı zorlamaya dayalı emeklilik istemlerinin de açıklanan emeklilik uygulamasında bağlayıcı kabul edilmemesi gerekir. Hukuka aykırı zorlama ve baskı sonucu emeklilik isteminde bulunulduğunun anlaşılması halinde ilgililerin gerçek iradelerin dayanmayan, emekliye sevk işlemlerinin hukuka aykırı olacağı açıktır. Dava konusu olayda da-davalı idarenin resen emekliye sevk tehdidiyle belli bir süre içinde emeklilik dilekçesi vermesini istemesi üzerine davacı emeklilik isteminde bulunmuştur. Bu haliyle hukuka aykırı biçimde baskı altında tutulan davacının verdiği dilekçe gerçek iradesini yansıtmamakta; belirtilen baskı ve zorlama sonucu tesis olunan emekliye sevk işleminde ise hukuka uyarlık bulunmamaktadır...” (D10D., T. 23.3.1994, E. 1993/4155, K. 1994/1176, KİBB).

¹⁴⁶ Akgüner ve Berk, 2017: 805; Karan, 2003: 172.

¹⁴⁷ Akgüner ve Berk, 2017: 805; “...Emeklilik onay tarihinden önce emeklilik isteminden vazgeçtiğini idareye bildiren memurun emekliye sevkı yasaya aykırıdır...” (D10D., T. 18.5.1995, E. 1993/5277, K. 1995/2533, KİBB).

sebeple idarenin, memurun emekli olmak için belirttiği tarihten önce emeklilik işlemlerini sonuçlandırmaması gerekmektedir. Aksi bir durum, idari bir işlem ile memurun emeklilik hakkını kullanacağı zamanı belirleme yetkisinin ortadan kaldırılması sonucunu doğuracaktır.¹⁴⁸

İstek üzerine ve tek taraflı bir şekilde gerçekleştirilen talep üzerine emeklilik ve istifa kurumları, memurluk statüsünü sona erdirmeye bakımından benzer olmasına rağmen sonuçları bakımından farklılık arz etmektedir. Yukarıda da ifade edildiği üzere, memurlar emekli olduğunda memurluk statüsünden çıkmakta ve emekli statüsüne girmektedir. İstifada ise, memuriyet statüsünden çıkmakta ancak yeni bir statüye girmemektedir.¹⁴⁹

1.4.3.3. İdarenin Talebi Üzerine Emeklilik (Re'sen Emeklilik)

Re'sen emeklilik; kanuni olarak sayılan zorunlu sebepler olmadan veya memurun isteği aranmadan, kişinin idare tarafından emeklilik statüsüne sokulmasıdır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.44 uyarınca memurlar, “*kadrosuzluk*” ve “*ahlak ve yetersizlik*” nedenlerine dayanılarak, idarece re'sen emekli edilebilir. Memuru re'sen emekliye sevk etme yetkisi ise atamaya yetkili makama aittir.(m.48)

5510 sayılı Kanun'un 44. maddesi gereğince; kadrosuzluk nedeniyle idarenin re'sen emekli edebilmesi için yaş şart aranmaz, ancak prim ödeme gün sayısının 9000 gün olması gerekir. Ahlak ve yetersizlik sebebiyle re'sen emeklilik durumu ise; sadece subay, astsubay, askerî memurlarla uzman jandarma ve uzman erbaşlar hakkında uygulanır.

1.5. İstifa Türleri

Bu başlıkta istifa müessesesinin hukukumuzda görünüm biçimleri, iradi ve zorunlu istifa şeklinde ikiye ayrılarak incelenecektir. Çalışmamız boyunca anlatılan istifa türü iradi istifa olduğundan, söz konusu istifa türünden kısaca bahsedilecek; özel ve istisnai nitelikte olması nedeniyle zorunlu istifa kurumu, alt başlıklar halinde ayrıntılı bir şekilde ifade edilecektir.

1.5.1. İradi İstifa

İradi istifa, kamu görevlisinin özgür iradesiyle, bağlı olduğu kuruma yazılı bir dilekçe vermek suretiyle kamu görevi statüsünden ayrılmasıdır. Bu istifa türü, kişiye bu kararı almaya

¹⁴⁸ DİDDGK., T. 22.2.2007, E. 2005/3139, K. 2007/114, KİBB; “...davacının 5.7.1989 tarihinde 24.7.1989 tarihi itibarıyla emekli edilmesi isteğiyle başvurduğu halde, davacının irade beyanına bağlı kalınmaksızın 18.7.1989 tarihi itibarıyla emekli edildiği anlaşılmıştır. Davacının emekliliği isteğine bağlı bulunduğu göre, belirttiği tarih itibarıyla emekli edilmesi gerekirken, iradesine bağlı kalınmadan 18.7.1989 tarihi itibarıyla emekli edilmesine ilişkin dava konusu işlemde hukuka uygunluk görülmemiştir. Dolayısıyla, dava konusu işlemin iptali gerekirken, davanın reddi yolunda idare mahkemesince verilen kararda hukuki isabet bulunmamaktadır...” (D10D., T. 3.6.1991, E. 1990/2448, K. 1991/2098, KİBB).

¹⁴⁹ Onar, 1966b: 1275; Özyörük, 1973: 130.

zorlayacak hiçbir kurala dayanmaz, tamamen kişinin istek ve iradesine dayanır.¹⁵⁰ Çeşitli nedenlerle görevine devam etmek istemeyen kamu görevlisi bu hakkını istediği zaman kullanabilir, herhangi bir zaman kısıtlaması yoktur.¹⁵¹ “İstifa” deyince akla gelmesi gereken ve kural olan iradi istifadır. Zira istifa, doğası itibarıyla kişinin özgür beyanı ve iradi olarak yapılabilir. Zorunlu istifa ancak mevzuatta açıkça yapılmasının öngörüldüğü hallerde gündeme gelen istisnai bir haldir.

1.5.2. Zorunlu İstifa

İstifa müessesesi özü itibarıyla iradi olarak yapılabilen, kamu görevlisinin istifaya davet edilmesi veya farklı şekillerde zorlanması mümkün olmamaktadır.¹⁵² Ancak hukukumuzda bazı hallerde kamu görevlilerinin istifa etmesi zorunlu tutulmuştur. Bu kapsamda, seçilme hakkını kullanmak için aday olmak isteyen kamu görevlilerinin zorunlu olarak görevlerinden istifa etmeleri gerekmektedir. Her vatandaşın sahip olduğu seçilme ve siyasi faaliyette bulunma hakkına kamu görevlileri de sahip olmakla beraber, kamu görevlileri özellikle devlet memurlarının, siyaset yapma yasağı olmasına binaen görevlerinden istifa etmeleri gerekir. Zira bu kişiler yerine getirdikleri görevin kamu hizmeti niteliğinde olması nedeniyle siyasi nitelikli bir işe giriştikleri takdirde kamu görevlisi olarak devam etmemelidir.¹⁵³ Bu nedenle mevzuatta belirtilen kamu görevlilerinin, aday olabilmesi için seçimlerden belli bir süre önce görevinden istifa etmesi zorunludur. Siyasi adaylık sebebiyle istifa müessesesi, Anayasada ve kanunlarda genel istifa usulünden ayrı ve müstakil bir şekilde düzenleme altına alınmıştır.¹⁵⁴

1.5.2.1. Anayasa Gereği Zorunlu İstifa

Anayasanın 76. maddesinin son fıkrasında, milletvekilli seçimlerine katılabilmek için zorunlu olarak istifa etmesi gereken kamu görevlileri belirtilmiştir:

¹⁵⁰ Taşkın, 2006: 106; Yavuzdoğan, 2016b: 120.

¹⁵¹ Epik, 2011: 12; Ancak 926 sayılı Kanun m.116: “Yükümlülüklerini bitirerek istifa etme hakkını kazananlar, istifalarını Ocak ve Şubat ayları içinde isteyebilirler. İstifaların kabulü, müracaat tarihinden itibaren bir aydan fazla geciktirilemez. Bu aylar dışındaki istifa istemleri, ancak ilgili kuvvet komutanının hizmet gerekleri itibarıyla uygun görmesi halinde kabul edilebilir.” hükmü uyarınca Türk Silahlı Kuvvetleri mensupları bu haklarını her istedikleri an kullanamazlar. Ayrıntılı bilgi için Bk. “2.2.4. Türk Silahlı Kuvvetleri Mensuplarının İstifası” Başlığı.

¹⁵² Tutum, 1969: 109.

¹⁵³ Abdulkakimoğulları ve Erdiç, 2015: 230; “Siyaset yasağının temel gerekçesi kamu görevlisinin siyasal tercihlerini bir kenara bırakarak ayrımcılık yapmadan görevini ifa etmesinin sağlanması; bu konuda hizmetten yararlananların herhangi bir şüphe duymamalarının sağlanması ve kamu görevinde liyakat ilkesinin tereddütsüz uygulanma isteğidir.” Akyılmaz, 2017: 29.

¹⁵⁴ Ersöz, 2016a: 80.

Hâkimler ve savcılar, yüksek yargı organları mensupları, yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanları¹⁵⁵, Yükseköğretim Kurulu üyeleri, kamu kurum ve kuruluşlarının memur statüsündeki görevlileri ile yaptıkları hizmet bakımından işçi niteliği taşımayan diğer kamu görevlileri¹⁵⁶ ve Silahlı Kuvvetler mensupları, görevlerinden çekilmedikçe, aday olamazlar ve milletvekili seçilemezler.

Anayasanın söz konusu maddesi, belirtilen görevlilerin milletvekili aday olabilmeleri ve seçilebilmeleri için görevlerinden istifa etmeleri koşulu getirmektedir. Anayasada sayılan kişilere siyasi katılım hakkını kullanabilmesi için istifa şartı getirilmesinin nedeni; kamu gücü yetkisine sahip idare adına irade açıklayan kamu görevlilerinin, seçilme haklarını kullanırken görevlerinin sağladığı avantajlardan ve kamu görevlisi statüsünden seçim süresince kendi lehlerine yararlanmalarını bertaraf etme düşüncesidir. Bu kişilerin görevlerinin özelliğinden dolayı sahip oldukları ayrıcalıkları, oy alabilmek için siyasi bir güç olarak kullanabilme olasılığını ve de yürüttükleri görevlerin tarafsızlığına gölge düşürmesini engellemektir.¹⁵⁷

Milletvekili seçimlerinde aday olmak için istifa etmesi gereken kamu görevlilerinin listesinin önceki Anayasalarla kıyaslandığında arttığı görülmektedir. 1876 Kanun-u Esasi¹⁵⁸ döneminde, kamu görevlilerinin seçimlerde aday olmaları için istifa etmeleri gerektiği yönünde bir şart aranmazken, 1924 Anayasası döneminde bazı şartlar ihdas edilmeye başlanmıştır. 1961 Anayasasında¹⁵⁹ ise, -hâkimlerle silahlı kuvvetler dışında- seçimlerde aday olmanın memuriyetten istifa etme şartına bağlanamayacağı ifade edilmiştir. 1982 Anayasası ise, tek tek isim saydığı oldukça kapsamlı bir liste ile kamu görevlilerinin önemli bir kısmına adaylık için istifayı zorunlu tutmuştur. Esasında 1982 Anayasasının Danışma Meclisi tarafından hazırlanan metninde, hâkimler ve silahlı kuvvetler mensupları dışındaki kamu görevlilerinin milletvekili seçilme şartlarının düzenlenmesi kanuna bırakılmıştı. Ancak Milli Güvenlik Konseyi Anayasa

¹⁵⁵ Yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanları kapsamına, vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları da dâhildir. Bir diğer deyişle, vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları da devlet üniversitesi öğretim elemanları gibi aday olmak istedikleri takdirde görevlerinden istifa etmelidir. Zira Danıştay 8. Dairesi'nin E. 2002/5557, K. 2003/561 sayılı kararında: "...Kamu tüzel kişiliğine ve ayrıcalıklı kamu gücüne sahip olan davalı vakıf üniversitesinin, kamu hizmeti görmek amacıyla, davacı öğretim üyesi ile aralarında yaptığı sözleşme, kamu hukukuna tabi idari hizmet sözleşmesi niteliğindedir." şeklinde belirttiği gibi vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları da kamu görevlisidir. (Abdulahkimoğulları ve Erdinç, 2015: 235-236).

¹⁵⁶ Bu kapsamda, kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuatı çerçevesinde istihdam edilen sözleşmeli ve geçici personelin de milletvekili genel seçimleri için istifa etmesi zorunludur.

¹⁵⁷ Abdulahkimoğulları ve Erdinç, 2015: 228; Araslı, 1972: 49; Döner, 2009: 740; Kaya, 2004a: 33.

¹⁵⁸ Yalnızca 67. maddede yer alan: "*Heyeti Mebusan âzalığı ile Hükûmet memuriyeti bir zat uhdesinde içtima edemez. Fakat Vükelâdan intihap olunanların âzalığı mücazır. Vesair memurinden biri mebusluga intihap olunur ise kabul edip etmemek yedi ihtiyarındadır. Fakat kabul ettiği halde memuriyetinden infisal eder.*" hükmüyle, memurlukla Heyet-i Mebusan üyeliğinin aynı kişide olamayacağı belirtilmiştir

¹⁵⁹ m.68: "...Aday olmak, memurluktan çekilme şartına bağlanamaz. Seçim güvenliği bakımından hangi memurların ne gibi şartlarla aday olabilecekleri kanunla düzenlenir.

Hâkimler ile subay, askeri memur ve astsubaylar, mesleklerinden çekilmedikçe, aday olamazlar ve seçilemezler."

Komisyonu tarafından madde bugünkü şekliyle değiştirilmiş,¹⁶⁰ zorunlu olarak istifa etmesi gereken kamu görevlilerinin listesi genişletilmiştir.¹⁶¹ *Döner'e* göre bu durum, 1982 Anayasasının toplumu siyasetten uzaklaştırma diğer bir ifadeyle apolitikleştirme eğiliminin bir sonucudur.¹⁶²

Doktrinde, zorunlu istifa şartı getirilen kamu görevlilerinin listesinin bu denli genişletilmesi eleştirilerek, yargı ve TSK mensupları dışında kalan kamu görevlilerinin görevlerinden çekilmedikçe aday olmalarını önleyen kuralın kaldırılması gerektiği ifade edilmiştir.¹⁶³ Çünkü Anayasada belirtilen tüm kamu görevlilerinin seçim sürecini kendi lehine etkileme imkânı yoktur. Gerçekten de 1961 Anayasası döneminde milletvekili seçimlerinde aday olmak için memuriyetten istifa etme şartı olmamasına rağmen herhangi bir sorun yaşanmamıştır. Bu kural nedeniyle kamu görevlilerinin aktif statü hakkı olan seçilme hakkını kullanması zorlaşmakta, demokratik katılım zarar görmektedir.¹⁶⁴ Ayrıca aday olmak isteyen birçok kamu görevlisi seçim öncesinde görevlerinden çekilmekte, kamuda istifa furyasına neden olmaktadır. Bu durum ise kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde ciddi aksaklık ve sıkıntılara yol açmakta, idari verimliliği düşürmektedir.¹⁶⁵ Diğer taraftan, bu hüküm Anayasa'nın "eşitlik prensibine" de aykırı sonuçlar içermektedir. Zira aday olan kamu görevlileri görevlerinden çekildikleri için işlerinden ve gelirlerinden mahrum kalarak, mali külfete katlanmaktadır. Kamu görevlisi olmayan adaylar ise hem işlerine devam etme hem de aday olma imkânına sahip olduğu için herhangi bir maddi kayba uğramamaktadır.¹⁶⁶ Ayrıca Türkiye'de birçok kamu kurumunda aynı işi yapan kamu görevlisi ve işçi statüsünde personel bulunmaktadır. Aynı işi yapmalarına rağmen birinin kamu görevlisi, bir diğerinin işçi olmasından dolayı farklı bir uygulama ihdas etmek, eşitlik ilkesine aykırıdır.¹⁶⁷

Sağlıklı bir demokrasinin işlemesi için, kamu hizmetinin tarafsızlığı ilkesi çerçevesinde kamu görevlilerinin seçilme hakkı yeniden değerlendirilmelidir. Devlet memurlarının siyaset yapma yasağının olması, tarafsızlık ve nesnellik gibi argümanlar nedeniyle, kamu görevlilerinin

¹⁶⁰ Milli Güvenlik Konseyi Anayasa Komisyonu değişiklik gerekçesi şu şekildedir: "...*Danışma Meclisince kabul edilen maddenin son iki fıkrası birleştirilip kamu görevlileri bakımından daha kapsamlı bir düzenleme yapılmak suretiyle yalnız hâkimlerle silahlı kuvvetler mensupları değil yeni düzenlemede gösterilen tüm kamu görevlilerinin görevlerinden çekilmedikçe aday olamayacakları ve milletvekili seçilemeyecekleri hükmü getirilmiştir.*" (Akad ve Dinçkol, 2007: 507).

¹⁶¹ Kuzu, 1990: 47.

¹⁶² Döner, 2009: 773.

¹⁶³ Atar, 2006: 226-227; Bilir, 2001: 64; Döner, 2009: 758; Ersöz, 2016a: 82; Sabuncu, 2001: 525; Aksi yönde görüş için Bk. "*Bu düzenleme, Anayasa tarafından vatandaşlara tanınmış olan siyasi katılım hakkının eşit şartlarda kullanılmasını sağlamak adına yerindedir.*" Abdulkakimoğulları ve Erdinç, 2015: 228.

¹⁶⁴ Sabuncu, 2001: 525.

¹⁶⁵ Ersöz, 2016a: 81.

¹⁶⁶ Atar, 2006: 227; Bilir, 2001: 64.

¹⁶⁷ Döner, 2009: 758.

istifa etmelerini şart koşmak anlamsızdır. Zira seçimlerde adaylık için istifa eden kamu görevlisi, seçilemediği takdirde görevine geri dönme imkânına sahiptir. Böylece kamu görevlisinin siyasi düşüncesi zaten anlaşılacaktır.¹⁶⁸ Bu nedenle aday olmak isteyen kamu görevlisini istifaya zorlamak yerine, kamu görevlisine adaylık süresince izin hakkını kullanma imkânı sunulmalıdır. Kamu görevlisine öncelikle aylıklı izin hakları kullandırılmalı, yeterli olmadığı takdirde ise aylıksız izne ayrılma hakkı tanınmalıdır.¹⁶⁹ İşçilere, esnaflara veya diğer kişilere tanınan koşulsuz siyasi katılım hakkı, toplumun belki de en yetişmiş kesimi olan kamu görevlileri için de geçerli olmalıdır. Zira kamu görevlisi olarak adlandırdığımız öğretmen, doktor, mühendis vd. şeklinde sayılabilecek kültürel olarak zengin ve entelektüel bir kitle, uzmanlık alanlarını siyasi hayata yansıtmak suretiyle kamu yararını gerçekleştirmede aktif bir rol oynayacaktır.¹⁷⁰ Seçmenler de seçme haklarını kullanırken daha çok ve nitelikli aday arasından tercih yapma imkânına sahip olacaktır.¹⁷¹

1.5.2.2. 2839 Sayılı Milletvekilliği Seçim Kanunu Gereği Zorunlu İstifa

Yukarıda ifade edilen Anayasa hükmüne benzer şekilde, 10.6.1983 tarih ve 2839 sayılı Milletvekilliği Seçim Kanunu'nun 17. ve 18. maddelerinde milletvekili adaylığı için görevinden istifa etmesi zorunlu olan kişiler belirtilmiştir. Bu kapsamda Kanun'un 17. maddesinde¹⁷², Yüksek Seçim Kurulu (YSK) ve il seçim kurulu başkan ve üyeleri ile ilçe seçim kurulu başkanlarının aday oldukları takdirde görevlerinden çekilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Ayrıca il ve ilçe seçim kurullarında görevli hâkimlerin görevli bulundukları yerde, eşleri yahut ikinci dereceye kadar olan akrabaları seçimlerde aday olursa, gene bu hâkimlerin görevlerinden istifa etmesi zorunlu tutulmuştur. 18. madde ise, oldukça kapsamlı bir şekilde aday olabilmek için istifa edecek kamu görevlilerini düzenlemektedir. “*Adaylık için görevden çekilmesi gerekenler*” başlıklı madde şu şekildedir:

¹⁶⁸ Ersöz, 2016: 81.

¹⁶⁹ Atar, 2006: 227; Ersöz, 2016a: 82.

¹⁷⁰ Ersöz, 2016a: 101.

¹⁷¹ Kaya, 2004a: 34.

¹⁷² “ YSK ve il seçim kurulu başkan ve üyeleri ile ilçe seçim kurulu başkanları, bu görevlerinden ancak adaylıklarını koymaları halinde çekilebilirler. Adaylığı tercih edenler, bu tercih haklarını genel ve ara seçimlerin başlangıcından bir ay önce, seçimin yenilenmesine karar verilmesi halinde yenileme kararının ilanından başlayarak yedi gün içinde kullanabilirler.

Adaylığı tercih edenler, 18 ve 19 uncu maddelerde, memurlar hakkında konulan kayıtlara tabi olurlar.

İl ve ilçe seçim kurullarında görevlendirilen hâkimlerin görevli bulundukları seçim çevrelerinde, eşleri ve ikinci dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve sıhrî hısımları adaylıklarını koydukları veya aday gösterildikleri takdirde, bu hakimler seçim kurullarındaki görevlerinden çekilmek ve durumu derhal yetkili merciine bildirmek zorundadırlar.

YSK Başkanı ve üyeleri, eşleri ve ikinci dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve sıhrî hısımları hakkındaki işlemlerde kurul toplantılarına katılamazlar.”

Hâkimler ve savcılar, yüksek yargı organları mensupları, yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanları, Yükseköğretim Kurulu, Radyo ve Televizyon Üst Kurulu üyeleri, kamu kurumu ve kuruluşlarının memur statüsündeki görevlileri ile yaptıkları hizmet bakımından işçi niteliği taşımayan diğer kamu görevlileri, aday olmak isteyen belediye başkanları ve subaylar ile astsubaylar, aday olmak isteyen siyasi partilerin il ve ilçe yönetim kurulu başkan ve üyeleri ile belediye meclisi üyeleri, il genel meclisi üyeleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile sendikalar, kamu bankaları ile üst birliklerin ve bunların üst kuruluşlarının ve katıldıkları teşebbüs veya ortaklıkların yönetim ve denetim kurullarında görev alanlar genel ve ara seçimlerin başlangıcından bir ay önce seçimin yenilenmesine karar verilmesi halinde yenileme kararının ilanından başlayarak yedi gün içinde görevlerinden ayrılma¹⁷³ isteğinde bulunmadıkça adaylıklarını koyamazlar ve aday gösterilemezler.

Maddede, Anayasada sayılan kişilere ek olarak; Radyo ve Televizyon Üst Kurulu üyeleri, belediye başkanları, siyasi partilerin il ve ilçe yönetim kurulu başkan ve üyeleri ile belediye meclisi üyeleri, il genel meclisi üyeleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile sendikalar, kamu bankaları ile üst birliklerin ve bunların üst kuruluşlarının ve katıldıkları teşebbüs veya ortaklıkların yönetim ve denetim kurullarında görev alan kişilere de aday olabilmesi için görevlerinden ayrılma şartı getirilmiştir.¹⁷⁴ Kanunla Anayasa'ya göre daha

¹⁷³ Anayasanın 76. maddesinde “çekilme”, Milletvekilliği Seçim Kanunu’nun 18. maddesinde ise “ayrılma” ibaresinin yer alması, aday olmak isteyen kamu görevlisinin çekileceği mi yoksa ayrılacağı mı hususunda tartışmalara neden olmuştur. Zira çekilmede kişinin görevi ile ilişkisi tamamen kesilirken, ayrılma geçici niteliklidir. Bizim de katıldığımız görüşe göre, “ayrılma” ibaresinden anlaşılması gereken çekilme yani istifadır. Çünkü Anayasa tarafından açık bir biçimde, sayılan kamu görevlilerinin çekilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca kamu personel hukukumuzda “ayrılma” diye bir kurum yer almamaktadır. (Kaya, 2004a: 35-36). Aynı yönde bk. “...Anayasadaki terimi ile çekilme, Kanundaki terimi ile ayrılma, eski terimi ile istifa sonuçlanmış, ilgilinin görevi ile bir ilişkisi kalmamıştır. İşgal ettiği görev yeri ve kadrosu boşalmıştır. Artık idare, bu kadro üzerinde tasarruf yetkisine sahip bulunmaktadır. Bu boşalma geçici bir boşalma değildir ve geçici olarak görevden ayrılmak olarak da yorumlanamaz.” (D1D., T. 26.10.1992, E. 1992/313, K. 1992/339, KİBB). Ancak Danıştay’ın farklı yönde kararları da mevcuttur. Bk.: D5D., T. 20.5.1993, E. 1992/5077, K. 1993/2127, KİBB.

¹⁷⁴ YSK Başbakan ve bakanların aday olabilmek için istifa etmelerinin gerekmediğine karar vermiştir. Söz konusu kararında şu şekilde ifade etmiştir: “Başbakan ve bakanların yeniden seçime girebilmeleri için bu görevlerinden çekilmeleri gerektiğinin kabulü, çok partili demokratik yönetimin özünden kaynaklanan ve yukarıda belirtilen ilkelere aykırı durumların ortaya çıkmasına neden olur. Eğer bunlar için de seçimden önce görevlerinden çekilmeleri gerektiği kabul edilirse siyasî iktidarı elde etmek için örgütlenip genel seçimlere katılan ve çoğunluğu elde ederek devleti yönetmeye hak kazanmış olan siyasî partinin veya partilerin bir sonraki seçime kadar yönetme hakkı, amaca aykırı olarak, üç ay gibi uzunca bir süre için durdurulacak veya o siyasî partinin gerçek (arzulanan) temsilcileri ya bir sonraki seçime girmemek veya yönetimden ayrılmak zorunda kalacaklardır. Bu durumların hiçbirini siyasî partilerin amaçları ve demokratik devletin işlerliği ile bağdaştırmak olanağı bulunmamaktadır. Esasen Anayasa’nın ve Milletvekili Seçimi Kanununun adı geçen maddelerinin salt kendi içlerinde değerlendirilmeleri de aynı görüşü doğrulamaktadır. Nitekim her iki yasada da görevlerinden çekilmeleri gerekenler arasında Yüksek yargı organları, silahlı kuvvetler mensupları gibi özellik arz edenler veya yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanları gibi tereddüde neden olabilecek olanlar görev unvanı olarak ismen sayıldığı halde, hem siyasal fonksiyonu bulunan hem de idarede en yetkili amir olarak yer alan ve bu nedenle dikkate değer bir özellik taşıyan bakanlardan söz edilmemiştir. Öte yandan yasalarda yer alan kamu görevlileri deyimi genel ve soyut bir kavram olarak verilmemiş, kamu kurum ve kuruluşlarının memur statüsünde olmamakla birlikte yaptıkları hizmet bakımından işçi niteliği de taşımayan görevlilerini belirtmek için kullanılmıştır. İdaredeki yeri ve hukuki durumu itibarıyla başbakanın ve bakanların, yasa koyucu tarafından «yaptıkları hizmet bakımından işçi niteliği taşımayan diğer kamu görevlileri» deyimi içinde ifade edildiğini düşünmek mümkün değildir. Anayasa’nın genel seçimlerden önce Adalet, İçişleri ve Ulaştırma bakanlarının görevlerinden çekilmelerini, böylece seçimle ilgili işlerde tarafsızlığın sağlanmasını öngören ve içeriği bakımından komuya

ayrıntılı bir düzenleme yapılarak, milletvekili adayı olabilmek için zorunlu olarak istifa edecek kişilerin kapsamı artırılmıştır.¹⁷⁵

Anayasa ve Kanunda sayılan bu kişilerin, milletvekili seçimlerine katılabilmek için 2839 sayılı Kanun'un 18. maddesinde belirtilen süre içinde görevlerinden istifa etmesi zorunludur. Bu durumda belirtilen kamu görevlilerinin, genel ve ara seçimlerin başlangıcından bir ay önce, seçimin yenilenmesine karar verilmesi halinde, yani erken seçim durumunda ise yenileme kararının ilanından başlayarak yedi gün içinde istifa etmesi gerekmektedir. Aksi takdirde bu kişilerin aday olmaları mümkün değildir. Kişilerin bu şarta uymadığı itiraz üzerine tespit edildiği takdirde, YSK tarafından adaylığı iptal edilir.¹⁷⁶

Aday olacak kamu görevlilerinin seçimler nedeniyle yapacağı zorunlu istifanın usul hükümleri ise 19. maddede¹⁷⁷ düzenlenmiştir. Bu kişilerin ilk olarak, istifa taleplerini içeren bir

ilişkin özel bir düzenleme niteliği gösteren 114 üncü maddesinde bakanların milletvekili adayı olabilmeleri için görevlerinden çekilmeleri gerektiği yolunda bir hüküm getirilmemiş olması da bu görüşün başka bir teyidi niteliğindedir. Bütün bu belirtilen nedenler karşısında genel anlamda kamu görevi yaptıkları tartışmasız olan başbakan ve bakanları Anayasa'nın 76 ve Milletvekili Seçimi Kanunu'nun 18 inci maddelerinde yer alan «Kamu görevlileri» deyiminin kapsamı içinde ve bunun sonucu olarak aday olabilmeleri ve milletvekili seçilebilmeleri için görevlerinden çekilmeleri gerektiğini kabul etmek mümkün bulunmamaktadır.» (YSK, K. 1983/488, RG., T. 3.10.1983 sy. 18210).

¹⁷⁵ “İlk haliyle bile görevlerinden ayrılmadıkça milletvekili adayı olamayacakların uzun bir listesini ihtiva eden madde, daha sonra 1995 yılında değiştirilerek; Radyo Televizyon Üst Kurulu üyeleri, siyasi partilerin il ve ilçe yönetim kurulu başkan ve üyeleri, belediye başkanları ile belediye meclisi üyeleri, il genel meclisi üyeleri maddenin kapsamına dâhil edilmiştir. Bunlardan RTÜK üyelerinin görevlerinin niteliği gereği madde kapsamına alınmasını anlamak mümkün iken, özellikle bir siyasi partinin il ve ilçe yönetim kurulu başkan ve üyelerinin aday olabilmek için görevlerinden çekilme zorunda bırakılmasını anlamak mümkün değildir. Birincisi, bu gibi kişiler devlet adına bir yetki kullanmamakta, dolayısıyla, devlet gücünü ve imkânlarını seçimlerde kendi lehlerine kullanamamaktadır. İkincisi, bu gibi kimseler zaten bir siyasi partinin desteğiyle aday olmakta; yine aday oldukları seçim çevresinden istifa etmek zorunda bırakıldıkları siyasi partinin il ve ilçe örgütünün çalışmalarıyla milletvekili seçilmeye çalışmaktadırlar. O halde, devlet adına yetki kullanmayan, dolayısıyla devletin gücünü ve imkânlarını seçimlerde kendi lehlerine kullanamayan ve istifa etmek zorunda oldukları il ve ilçe örgütünün faaliyetleriyle seçilmek durumunda olan bu kimseler neden istifa etmek zorunda bırakılmaktadır bunun mantığı anlaşılamamaktadır. Hâlbuki maddenin genel olarak düzenleniş amacı, devlet yetki ve imkânlarını adayların lehlerine kullanmalarının önüne geçmek ve belirli mesleklerin tarafsızlık görüntüsünü yıpratmamak gibi görünmektedir. Bahse konu kişilerin ise bu amaçlarla hiçbir bağı bulunmamaktadır.” (Döner, 2009: 761-762).

¹⁷⁶ Nitekim Atilla Sertel'in kanunda yer alan süre içinde görevinden istifa etmediği gerekçesiyle, itiraz üzerine adaylığı YSK tarafından iptal edilmiştir. (“YSK, Atilla Sertel'in adaylığını iptal etti”, Hürriyet Gazetesi, T.18.04.2015); Seçilme hakkının ihlal edildiğini ileri süren Atilla Sertel, YSK'nın bu kararı üzerine Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuruda bulunmuştur. Ancak Mahkeme, başvurunun Anayasanın idari ve yargısal denetim dışında bıraktığı bir işleme karşı yapıldığı gerekçesiyle başvurunun "konu bakımından yetkisizlik" nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar vermiştir: “Anayasa'nın anılan hükmünde geçen “YSK'nın kararları aleyhine başka bir mercie başvurulamaz.” ibaresi ve 298 sayılı Kanun'un 132. maddesinde geçen “Kurulun kararı kesindir. Aleyhine hiçbir mercie ve kanun yoluna başvurulamaz.” ibaresinin ne anlam ifade ettiğine bakılmalıdır. Anılan hükümlerde yer alan “merci” ifadesiyle başvurulacak idari ve yargısal tüm yer veya makamların kastedildiği anlaşılmaktadır ve Anayasa Mahkemesi de buna dâhildir. Buna göre anılan hükümler karşısında, YSK kararlarının Anayasa Mahkemesi önünde bireysel başvuruya konu olması mümkün değildir.” (AYM, Atilla Sertel başvurusu, Başvuru Numarası: 2015/6723, T. 14.7.2015, RG., T. 7.10.2015, sy.29495).

¹⁷⁷ “18 inci madde kapsamına girenlerin ayrılma istekleri en yakın amire verilecek bir dilekçeyle yapılır. Dilekçedeki imzanın sahibine ait olduğu, amir tarafından onanır ve doğruca bağlı bulunduğu bakanlığa veya kuruma derhal gönderilir. Dilekçe sahibine, dilekçenin alındığına dair bir belge ve mertebeler silsilesiyle amirlere de bilgi verilir. Aynı esaslar dairesinde telgrafla da müracaat yapılabilir. Dilekçenin bakanlığa veya kuruma geldiği tarihten itibaren, en geç on gün içinde ayrılma isteğinin kabul edildiği dilekçe sahibine ve amirlerine tebliğ olunur.

dilekçe yazmaları gerekmektedir. Bu dilekçenin şekli veya içeriği konusunda bir hüküm yer almamaktadır. Bu nedenle her dilekçede bulunması gereken temel hususlarla beraber, “...*tarihinde gerçekleştirilecek Milletvekili Genel Seçiminde aday olabilmek için görevimden istifamı talep ediyorum.*” şeklinde bir ifade yeterli olacaktır.¹⁷⁸ Akabinde, kamu görevlisinin istifa dilekçesini en yakın amirlerine iletmesi gerekir. Bunun üzerine kamu görevlisine dilekçesinin alındığını beyan eden bir belge verilir. Aynı zamanda kamu görevlisinin hiyerarşik amirlerine, astlarının istifa ettiği hususunda bilgi verilir. İstifa dilekçesini alan amir ise dilekçede yer alan imzanın o kişiye ait olduğunu teyit ettikten sonra, istifa dilekçesini derhal ilgili bakanlığa yahut kuruma gönderir. İstifa dilekçesinin ilgili bakanlık veya kuruma ulaştığı tarihten itibaren on gün içinde, istifa talebinin kabul edildiği kamu görevlisine ve amirlerine bildirilmek zorundadır. Kamu görevlilerinin adaylık nedeniyle istifa isteklerinin reddedilemeyeceği açık bir şekilde kanunda belirtilmiştir.

Belirtilen kamu görevlilerinin aday olabilmeleri için istifa başvurusunda bulunmalarının yeterli mi yoksa istifa işleminin tamamlanmış mı olmasının gerekeceği hususunda doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüş, bu kişilerin istifa işlemleri tamamlanmadıkça aday olamayacaklarını ifade etmiştir.¹⁷⁹ Ancak bizim de katıldığımız görüşe göre, bu kişilerin görevlerinden ayrılmaları için istifa başvurusunda bulunmaları yeterlidir. İstifa işleminin tamamlanmış olması gerekmez. Zira 2839 sayılı Kanun’un 18. maddesinde, istifa işleminin tamamlanmış olması değil, “*ayrılma isteğinde*” ibaresiyle istifa müracaatında bulunmuş olma şartı yer almaktadır.¹⁸⁰

Kanımızca Anayasa ve 2839 Sayılı Kanun’da belirtilen kamu görevlilerinden, seçimlerin adalet ve tarafsızlık içinde yürütülmesini engelleme ve devlet imkânlarını kendi lehlerine kullanma ihtimali olmayan kişilerin çıkarılarak listenin daraltılması gerekmektedir. Kamu görevlilerinin seçilme hakkı ile kamu yararı arasındaki denge, tamamen kamu görevlileri aleyhine tesis edilmemelidir. Aksi takdirde cumhuriyet ve demokrasinin olmazsa olmazı seçimlere katılma hakkı sekteye uğrayacaktır. Zira kamu görevlisinin bütün mali ve özlük

Subay ve astsubayların savaş ve seferberlik hallerindeki ayrılma istekleri hariç olmak üzere, ayrılma hakkını kazanmış olanların, ayrılma istekleri reddedilemez. 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanununun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası hükmü saklıdır. Ayrılma istekleri kabul edilen subay ve astsubaylardan milletvekili seçilmemiş olanlar sonradan bu isteklerinden vazgeçemezler ve silahlı kuvvetlere dönemezler.

Ayrılma hakkını kazanmamış olduklarından dolayı, ayrılma istekleri reddedilenler, aday listesine giremezler ve adaylıklarını koyamazlar.

Ayrılma istekleri kabul edilenler, görev başında bulundukları sürece propaganda mahiyetinde hiç bir harekette bulunamazlar. Subaylar ile astsubaylar ve görevleri gereği resmi elbise giyenler, resmi elbiseyle propaganda yapamaz ve bu mahiyette herhangi bir harekette bulunamazlar.”

¹⁷⁸ 2015 Yılı 25. Dönem Milletvekili Genel Seçiminde Aday Olmak İsteyen Kamu Görevlileriyle İlgili Rehber, s.3, http://www.istanbulsaglik.gov.tr/w/sb/per/belge/2015_Milletvekili_secim.pdf, (erişim tarihi: 15.02.2018).

¹⁷⁹ Araslı, 1972: 101; Arsel, 1965: 200; Kaya, 2004a: 34.

¹⁸⁰ Bilir, 2001: 63-64; Gözler, 2000: 273.

haklarını riske atarak görevinden istifa etmesi ve aday olması çok zordur. Üstelik bu kişiler yıllarca kamu hizmetlerinde çalışan, bürokrasiyi bilen, kültürel olarak zengin ve entelektüel bir kitledir. Bu nedenle hâkim ve savcılar, silahlı kuvvetler mensupları gibi seçmenler üzerinde tesir edebilecek kişiler dışında yer alan kamu görevlilerinin devlet hizmetlerinde edindiği tecrübeleri demokratik hayata aktarmasına engel olunmamalıdır.

Son olarak belirtmek gerekir ki, adaylık nedeniyle zorunlu olarak istifa eden memurlar, memuriyete ilişkin haklardan faydalanma açısından iradi olarak istifa eden memurlarla aynı durumdadır. Zira her iki halde de kişi memuriyet statüsünden ayrılmaktadır. Bu nedenle belirtilen kişiler, görevlerinden ayrı kaldıkları süre boyunca memuriyete ilişkin özlük haklarından yararlanmayacakları gibi, bu süreler emeklilik bakımından da değerlendirilmeyecektir.¹⁸¹

1.5.2.3. 2972 Sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun Gereği Zorunlu İstifa

Kamu görevlilerinin il genel meclisi üyesi, belediye başkanı, belediye meclisi üyesi, köy ve mahalle muhtarı, ihtiyar meclisi üyesi gibi mahalli idare organlarının seçimlerinde adaylığına ilişkin Anayasa’da herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Mahalli idarelerin düzenlendiği 127. maddede de bu konuya değinilmediği gibi, milletvekili seçilme yeterliliğine de atıfta bulunulmamıştır. Mahalli idarelerin organlarının seçimlerine ilişkin esas ve usulleri düzenleyen 18.1.1984 tarih ve 2972 sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanunda da bu konuda özel bir hüküm yer almamaktadır. Sadece Kanunun 17. maddesinde: “*Milletvekilleri, belediye başkanları, il genel meclisi ve belediye meclisi üyeleri ile muhtarlar*¹⁸² *mahalli idareler seçimlerinde adaylıklarını koyabilmek veya aday gösterilebilmek için görevlerinden istifa etmek zorunda değildirler.*” şeklinde, mahalli idare seçimlerinde aday olabilmek için istifa etmesi zorunlu olmayan bazı kamu görevlileri belirtilmiştir. Ancak bu sayılanlar dışında kalan kamu görevlileri, siyasi parti il, ilçe ve belde yöneticileri, Türk Silahlı Kuvvetleri mensupları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile sendikalar, kamu bankaları ile üst birliklerin ve bunların üst kuruluşlarının ve katıldıkları teşebbüs veya ortaklıkların yönetim ve denetim kurullarında görev alanların adaylığı konusunda bir hükme yer verilmemiştir.

¹⁸¹ 2015 Yılı 25. Dönem Milletvekili Genel Seçiminde Aday Olmak İsteyen Kamu Görevlileriyle İlgili Rehber, s.3.

¹⁸² “Buradaki “muhtarlar” ibaresi hem köy muhtarlığını hem de mahalle muhtarlığını içermektedir.” (Kaya, 2004a: 38).

Bu kapsamda, mahalli idareler seçimlerinde aday olabilmek için milletvekilleri, belediye başkanları, il genel meclisi ve belediye meclisi üyeleri ile muhtarlar dışında kalan kamu görevlileri, Milletvekili Seçimi Kanunu m.18'e istinaden görevinden istifa etmelidir. Zira 2972 sayılı Kanun'un 36. maddesinde¹⁸³, hüküm bulunmayan durumlarda Milletvekili Seçimi Kanunu'nun aykırı olmayan hükümlerinin uygulanacağı belirtilerek Milletvekili Seçimi Kanunu'na atıfta bulunulmuştur. Ayrıca 2972 sayılı Kanun'un 17. maddesinde mahalli idareler seçimleri için görevinden istifa etmesi gerekmeyen kişiler tek tek sayılmıştır. Bu maddenin mefhum-u muhalifinden ise ismi belirtilmeyen diğer kamu görevlilerinin istifa etmesi gerektiği çıkarılabilir. Bir diğer deyişle, mahalli idare seçimleri için istifa zaruriyeti bulunmayan kişiler belirtilerek özel hüküm ihdas edilmiştir. Bu nedenle istisna kapsamında sayılmayan kamu görevlilerinin genel hüküm niteliğinde olan Milletvekili Seçimi Kanunu m.18 gereği istifa etme şartına tabi olduğu sonucuna varılabilir. Nitekim 1994 ve 1999 mahalli idare seçimlerinde TBMM;¹⁸⁴ 2004¹⁸⁵, 2009¹⁸⁶ ve 2014 mahalli idare seçimlerinde ise YSK bu doğrultuda hareket etmiştir.¹⁸⁷ Bu hususta en son yapılan 30 Mart 2014 tarihli mahalli idareler seçimi için YSK'nın vermiş olduğu karar şu şekildedir:

2972 sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun'un 17. maddesinde; milletvekilleri, belediye başkanları, il genel meclisi ve belediye meclisi üyeleri ile muhtarların mahalli idareler seçimlerinde adaylıklarını koyabilmeleri veya aday gösterilebilmeleri için

¹⁸³ “Bu Kanunda özel hüküm bulunmayan hallerde 26.4.1961 gün ve 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun ile 22.4.1983 tarih 2820 sayılı Siyasi Partiler Kanunu, 10.6.1983 gün ve 2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanununun ve bunların ek ve değişikliklerinin bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.”

¹⁸⁴ 27 Mart 1994 tarihinde yapılan mahalli idareler seçiminde 2972 sayılı Kanuna 3959 sayılı Kanun ile geçici madde 13 eklenerek, maddede belirtilen kamu görevlilerinin 30 Ocak 1994 tarihine kadar görevlerinden ayrılma talebinde bulunmadıkça aday gösterilemeyecekleri düzenlenmiştir. 18.04.1999 tarihinde yapılan mahalli idareler seçiminde ise, 4381 sayılı Seçimlerle İlgili Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması; Türkiye Büyük Millet Meclisinin 21. Dönem Milletvekili Genel Seçimleri ve Birlikte Yapılacak Mahalli İdareler Genel Seçimleri Hakkında Kanun çıkartılarak bu Kanun'un 2. maddesinde, seçimlerde aday olabilmek için istifa etmesi gereken kamu görevlilerinin 11.01.1999 tarihine kadar görevlerinden ayrılma talebinde bulunmadıkça aday gösterilemeyecekleri düzenlenmiştir. (Bu konuda detaylı bilgi için bk. Kaya, 2004a: 39).

¹⁸⁵ 28 Mart 2004 tarihinde yapılan mahalli idareler seçiminde, YSK kararı şu şekildedir: “ Kamu görevlilerinin, siyasi parti yöneticileri ile Türk Silahlı Kuvvetleri mensuplarının adaylığı konusunda 2972 sayılı Kanunun 36. maddesi ile atfı yapılan 2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanunu'nun 18. ve 19.ve 2820 sayılı Siyasi Partiler Kanunu'nun 40. maddelerinin uygulanması gerekmektedir.” (YSK, K. 1191, RG., T. 17.12.2003, sy: 25319).

¹⁸⁶ YSK 29 Mart 2009 tarihinde yapılan mahalli idareler seçimi için önceki mahalli idare seçiminde vermiş olduğu içtihadına paralel bir hüküm tesis etmiştir: “2972 sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun'un 17. maddesinde; milletvekilleri, belediye başkanları, il genel meclisi ve belediye meclisi üyeleri ile muhtarların mahalli idareler seçimlerinde adaylıklarını koyabilmeleri veya aday gösterilebilmeleri için görevlerinden istifa etmek zorunda olmadıkları belirtilmiş, ancak kamu görevlileri, siyasi parti yöneticileri ve Türk Silahlı Kuvvetleri mensuplarının adaylığı konusunda bir hükme yer verilmemiştir. Bu durumda kamu görevlilerinin, siyasi parti yöneticileri ile Türk Silahlı Kuvvetleri mensuplarının adaylığı konusunda 2972 sayılı Kanun'un 36. maddesi ile atfı yapılan 2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanunu'nun 18., 19. ve 2820 sayılı Siyasi Partiler Kanunu'nun 40. maddelerinin uygulanması gerekmektedir.” (YSK, K. 276, K. T. 15.11.2008).

¹⁸⁷ Döner, 2009: 763.

görevlerinden istifa etmek zorunda olmadıkları belirtilmiş, ancak kamu görevlileri, siyasi parti il, ilçe ve belde yöneticileri, Türk Silahlı Kuvvetleri mensupları (subay ve astsubaylar) ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile sendikalar, kamu bankaları ile üst birliklerin ve bunların üst kuruluşlarının ve katıldıkları teşebbüs veya ortaklıkların yönetim ve denetim kurullarında görev alanların adaylığı konusunda bir hükme yer verilmemiştir. Bu durumda kamu görevlilerinin, siyasi parti il, ilçe ve belde yöneticilerinin, Türk Silahlı Kuvvetleri mensupları (subay ve astsubaylar) ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile sendikalar, kamu bankaları ile üst birliklerin ve bunların üst kuruluşlarının ve katıldıkları teşebbüs veya ortaklıkların yönetim ve denetim kurullarında görev alanların adaylığı konusunda 2972 sayılı Kanun'un 36. maddesi ile atıf yapılan 2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanunu'nun 18., 19. ve 2820 sayılı Siyasi Partiler Kanunu'nun 40. maddelerinin uygulanması gerekmektedir.¹⁸⁸

Siyasi parti il ve ilçe yöneticilerinin 2972 sayılı Kanun m.17 gereği istifa zorunluluğu olmayanlar kapsamına alınmayarak, mahalli idare seçimlerinde istifa zorunluluğunun olması eleştiriye açıktır. Zira bir siyasi partinin desteğiyle aday olan ve toplum üzerinde kamu gücü yetkisi olmayan bu gibi kimselerin, kamu görevlileri gibi devletin imkânlarını kullanma olanakları olmadığı gibi tarafsızlıklarını sağlama da söz konusu olamaz.¹⁸⁹ Bu nedenle bu kişilerin 17. madde kapsamına alınarak, aday olmak için istifa etmelerinin zorunlu olmadığı belirtilmelidir.

Milletvekilleri, belediye başkanları, il genel meclisi ve belediye meclisi üyeleri ile muhtarların mahalli idare seçimlerinde aday olabilmek için istifa zorunluluğu bulunmamakla beraber, seçim sonuçlarının açıklanması sonucu bu kişiler bir diğerine seçildiği takdirde iki görevi birlikte yürütemez. Bu görevlerden birisini tercih etmelidir, aksi takdirde seçildiği yeni görevi kabul etmemiş sayılacaktır. 17. maddede ifade edildiği üzere:

“...Milletvekilliği, belediye başkanlığı, il genel meclisi ve belediye meclisi üyeliği ile muhtarlık bir şahıs uhdesinde birleşemez. Bu görevlerin birisinde bulunanlardan bir diğerine seçilenler, seçim sonuçlarının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren 15 gün içinde tercih haklarını kullanırlar. Bu süre içinde tercih haklarını kullanmayanlar seçtikleri yeni görevi reddetmiş sayılırlar”.¹⁹⁰

¹⁸⁸ YSK, K. 400, RG., T. 4.10.2013, sy: 28785.

¹⁸⁹ Döner, 2009: 761.

¹⁹⁰ “Düzenleme basit ve demokratik bir çözüm getirmiş gibi görünmekle birlikte, 17. maddenin bu düzenlemesini Anayasanın 82 ve 84. maddeleri ile bir arada değerlendirdiğimizde bünyesinde önemli bir sorunu da ihtiva ettiği görülmektedir. Bilindiği üzere, Anayasanın 82. maddesi, milletvekilliği ile bağdaşmayan işleri, 84. madde ise milletvekilliğinin düşmesi durumlarını düzenlemektedir. Gerek 17. madde gerekse Anayasanın 82. maddesi milletvekilliği ile belediye başkanlığının bir kişide birleşemeyeceğini öngörmekte; 17. madde milletvekili iken belediye başkanlığına seçilen kişiye 15 gün içerisinde bu iki görevden birini tercih etme imkânı tanımaktadır. Ancak Anayasanın 84. maddesi ise, bir milletvekiline tek yanlı iradesiyle milletvekilliği görevinden ayrılma imkânı vermemektedir. Bu durumda 17. madde ile Anayasanın 84. maddesi arasında çelişkili bir durum ortaya çıkmaktadır. Acaba milletvekili iken belediye başkanlığına seçilen ve tercihini belediye başkanlığından yana kullanan ve fakat Türkiye Büyük Millet Meclisince bu tercihi, Bir diğer deyişle, istifası kabul edilmeyen bir

Son olarak belirtmek gerekir ki, mahalli idare organlarından olan köy muhtarlığı, mahalle muhtarlığı, köy ihtiyar meclisi üyeliği ve mahalle ihtiyar heyeti üyeliği seçimlerinde Kanun'un 31. maddesi uyarınca adaylık usulü bulunmamaktadır. Bu nedenle, köy muhtarlığı, mahalle muhtarlığı, köy ihtiyar meclisi üyeliği yahut mahalle ihtiyar heyeti üyeliği için seçimlere katılmak isteyen kamu görevlilerinin istifa etmeleri gerekmemektedir.¹⁹¹ Belirtilen bu görevlerin seçimlerine istifa etmeden aday olan kamu görevlisinin, bu seçimi kazanması halinde kamu görevlisi olmasının seçildiği görevi yapmasına engel olup olmayacağı sorusunu ise YSK şu şekilde cevaplamıştır:

2972 sayılı Kanunda muhtar, ihtiyar heyeti ve ihtiyar meclisi üyeliği seçiminde adaylık öngörülmediğinden muhtarlığa ve üyeliğe seçilenin seçimden önce çalıştığı kamu kuruluşundaki görevinden istifa etmiş olması gerekmez. Bir kamu kurumunda çalışmakta iken mahalle muhtarlığına ya da ihtiyar heyeti üyeliğine seçilen kişinin iki görevi birlikte yürütmesinin mümkün olup olmadığına karar verme yetkisi, ortada seçilme yeterliliğine ilişkin bir durum bulunmadığından YSK'ya değil, ilgili idari mercilere aittir.¹⁹²

Kaya'ya göre, böyle bir durumda sorunun il veya ilçe idare kurulu tarafından Köy Kanunu m.33/6¹⁹³ kapsamında çözülmesi gerekir. Zira bu maddede, muhtar veya ihtiyar heyeti üyesi seçilen kişinin aynı zamanda memur olması halinde, muhtar ve ihtiyar meclisi üyeliğinden il veya ilçe idare kurulu tarafından çıkarılacağı düzenlenmiştir.¹⁹⁴

1.5.2.4. 6271 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Seçimi Kanunu Gereği Zorunlu İstifa

Cumhurbaşkanlığı için aday gösterilen¹⁹⁵ kamu görevlilerinin, seçim sürecindeki statülerine ilişkin Anayasa'da herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak 102. maddenin son

milletvekilinin durumu ne olacaktır? Nitekim milletvekili iken belediye başkanlığına seçilen bir kişinin siyasi nedenlerle milletvekilliği sıfatının Meclisçe sona erdirilmemesi her zaman için mümkündür. Bu düzenlemeler karşısında bir çözüm bulmak oldukça güçtür. Bu durumda düşünülebilecek çözüm yollarından biri, Anayasaya bu gibi durumlarda milletvekilinin tercihinin esas olacağına ilişkin bir hüküm eklemektir." (Döner, 2009: 764-765).

¹⁹¹ Döner, 2009: 765.

¹⁹² YSK, K. 36, K.T. 10.02.1990, Akt: Kaya, 2004a: 38.

¹⁹³ "...Devletin, katma bütçeli idarelerin, özel idare ve belediyelerin, köylerin, İktisadi Devlet Teşekküllerinin veya bunlara bağlı daire ve müesseselerle ortaklarının ve imtiyazlı şirketlerin memur ve müstahdemi olanlar... Muhtar ve ihtiyar meclisi üyeliğinden, il veya ilçe idare kurulunca çıkarılırlar."

¹⁹⁴ Kaya, 2004a: 38.

¹⁹⁵ Cumhurbaşkanlığına aday gösterilebilmek için gerekli şartlar 6271 sayılı Kanun m.7'de belirtilmiştir.

"Madde 7 – (Değişik: 25/4/2018-7140/5 md.)

(1) Cumhurbaşkanlığına;

a) Siyasi parti grupları,

b) En son yapılan milletvekili genel seçiminde toplam geçerli oyların tek başına veya birlikte en az yüzde beşini almış olan siyasi partiler,

c) En az yüzbin seçmen

fıkrasında Cumhurbaşkanlığı seçimine ilişkin usul ve esasların kanunla düzenleneceği öngörülmüştür. Buna rağmen, 2012 yılına kadar konu ile ilgili yasal bir düzenleme yürürlüğe girmemiştir. Bu yüzden cumhurbaşkanı seçimine bir kamu görevlisi aday olduğu takdirde, milletvekili seçiminde olduğu gibi belli bir süre önce kamu görevinden ayrılıp ayrılmayacağı konusunda boşluk bulunmaktaydı. Nitekim Cumhurbaşkanı aday olarak TBMM’ye sunulduğu tarihte Anayasa Mahkemesi Başkanlığı görevinde bulunan 10. Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer, adaylık sürecinde görevinden istifa etmemiştir. Ancak seçimleri kazanması ile birlikte görevinden ayrılarak Cumhurbaşkanı olmuştu.¹⁹⁶ Bu kapsamda, 19.01.2012 tarih ve 6271 sayılı Cumhurbaşkanı Seçim Kanunu ile Cumhurbaşkanı seçimlerine dair usul ve esaslar düzenlenmiş, kamu görevlilerinin adaylık sürecindeki statülerine “*Adayların görevden ayrılması ve göreve dönmesi*” başlıklı 11. maddesinin ilk fıkrasında açıklık getirilmiştir:

Cumhurbaşkanı aday gösterilen hâkimler ve savcılar, yüksek yargı organları mensupları, yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanları, Yükseköğretim Kurulu, Radyo ve Televizyon Üst Kurulu üyeleri, kamu kurumu ve kuruluşlarının memur statüsündeki görevlileri ile yaptıkları hizmet bakımından işçi niteliği taşımayan diğer kamu görevlileri, belediye başkanları ve subaylar ile astsubaylar, siyasi partilerin il ve ilçe yönetim kurulu başkan ve üyeleri ile belediye meclisi üyeleri, il genel meclisi üyeleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile sendikalar, kamu bankaları ile üst birliklerin ve bunların üst kuruluşlarının ve katıldıkları teşebbüs veya ortaklıkların yönetim ve denetim kurullarında görev alanlar, aday listesinin kesinleştiği tarih itibarıyla görevlerinden ayrılmış sayılır. Bu durum Yüksek Seçim Kurulunca aday gösterilenin bağlı bulunduğu bakanlığa veya kuruma derhal bildirilir.

Söz konusu madde ile Milletvekili Seçim Kanunu’nun 18. maddesine paralel bir şekilde kamu görevlileri sayılmış ve bu kişilerin adaylık sürecinde görevlerinden ayrılmış sayılacakları¹⁹⁷ ifade edilmiştir. Görevlerinden ayrılmış sayılacakları tarih olarak aday listesinin kesinleştiği tarih öngörülmüştür. Aday listesinin kesinleşme tarihi ise, YSK’nın geçici aday listesine yapılan itirazları kesin karara bağlayıp, listenin Resmî Gazetede yayımlandığı tarihtir. Ayrıca YSK, aday gösterilen kamu görevlisinin bağlı olduğu kuruma veya bakanlığa ilgilinin seçimlerde aday olduğu için görevinden ayrılmış sayıldığını iletmekle yükümlü tutulmuştur.

aday gösterebilir.

(2) *Aday gösterilmek, kişinin yazılı muvafakatine bağlıdır.*

(3) *Aday gösterme süresinin sona erdiği tarihten itibaren hiçbir şekilde yeni aday gösterilemez.”*

¹⁹⁶ Özkul, 2011: 20.

¹⁹⁷ “Ayrılmış sayılma” ifadesi ile kastedilenin “çekilme” olduğu için Bk. dipnot 228.

Mezkûr maddede, Başbakan ve bakanlar ile ikinci kez aday gösterilen Cumhurbaşkanına ilişkin açık bir hüküm getirilmediği görülmektedir.¹⁹⁸ Bu konuda açık bir kuralın olmaması belirtilen kişilerin diğer kamu görevlileri kapsamında sayılıp sayılmayacağı, dolayısıyla aday gösterilmeleri halinde görevlerinden ayrılıp ayrılmayacakları hususunda tartışma konusu olmuştur.¹⁹⁹ Bunun üzerine 12.07.2014 tarih ve 3237 sayılı kararı ile YSK, Başbakan ve bakanların aday olabilmek için istifa etmelerinin gerekmediğine karar vermiştir.²⁰⁰ Başbakan ve bakanlar milletvekili genel seçimlerinde ve mahalli idare seçimlerinde görevlerinden istifa etmeden aday olabildiklerine göre, bu kişilerin Cumhurbaşkanı seçimlerinde de istifa etmeden aday olabilmeleri yerinde olmuştur.

1.5.2.5. Zorunlu Olarak İstifa Eden Kamu Görevlilerinin Tekrar Görevine Dönmesi

Siyasi temayülleri belli olmasına rağmen, seçimlerde aday olabilmek için zorunlu olarak istifa eden kamu görevlilerine aday olamadıkları veya seçilemedikleri takdirde -istisnaları bulunmakla beraber- eski görevlerine veya eş değer bir göreve dönme imkânı tanınmıştır. İstisnaları ile beraber bu imkân 26.4.1961 tarih ve 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun'un Ek 7. maddesinde yer almaktadır. DMK'nın 92. maddesi²⁰¹ hükümleri, iradi olarak istifa eden kamu görevlilerinin göreve dönmesine ilişkin

¹⁹⁸ "...Bu maddenin görüşülmesi sırasında CHP Temsilcisi, adaylık konusunda Başbakanlık makamı ile ilgili herhangi bir sınırın bulunmamasının eşitlik ilkesine aykırı olduğunu, adalet duygusunu zedelediğini ifade etmiştir. MHP Temsilcisi Cumhurbaşkanı, Başbakan ve Bakanların görevinden ayrılarak aday olmaları gerektiğini, diğer adaylara karşı rekabet üstünlüğü içinde olmamaları gerektiğini söylemiştir. Bu düzenleme ile ilgili olarak Komisyonun diğer üyeleri, milletvekili ve mahalli idareler seçimlerinde de Başbakan, Bakan ve milletvekillerinin istifa etmeden aday olabildiğini ifade etmişlerdir." (TBMM Cumhurbaşkanı Seçimi Kanunu Tasarısı ve Anayasa Komisyonu Raporu, 1/487, Sıra Sayısı: 138, s. 9).

¹⁹⁹Nitekim Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'ın, 10.08.2014 Cumhurbaşkanlığı seçimlerinde adaylığının kesinleşmesi üzerine görevinden ayrılıp ayrılmayacağı tartışmaları gündeme gelmiştir. ("YSK Cumhurbaşkanlığı adaylığında istifa tartışmalarına son noktayı koydu", Habertürk Gazetesi, 14.06.2014).

²⁰⁰ "...6271 sayılı Kanun'un 11. maddesinin birinci fıkrasında Cumhurbaşkanı adayı gösterilenlerden, aday listesinin kesinleştiği tarih itibarıyla görevlerinden ayrılmış sayılanlar arasında Başbakan ve bakanlara açıkça yer verilmediğine göre, bunların maddede açıklanan "yaptıkları hizmet bakımından işçi niteliği taşımayan diğer kamu görevlileri" kapsamı içinde değerlendirilmesine yer alıp almadıklarını irdelemek konunun açıklığa kavuşturulması bakımından önem arz etmektedir. ...Yasalarda yer alan "kamu görevlileri" deyimini genel ve soyut bir kavram olarak verilmemiş, kamu kurum ve kuruluşlarının memur statüsünde olmamakla birlikte yaptıkları hizmet bakımından işçi niteliği taşımayan görevlilerini belirtmek için kullanılmıştır. İdaredeki yeri ve hukuki durumu itibarıyla başbakan ve bakanların, yasa koyucu tarafından seçim hukuku açısından "yaptıkları hizmet bakımından işçi niteliği taşımayan diğer kamu görevlileri" deyimini içinde ifade edildiğini kabul etmek mümkün görülmemiştir."

²⁰¹ "Memurluktan çekilenlerin yeniden atanmaları:

Madde 92 – (Değişik: 12/5/1982 - 2670/27 md.) İki defadan fazla olmamak üzere memurluktan kendi istekleriyle çekilenlerden veya bu Kanun hükümlerine göre çekilmiş sayılanlardan tekrar memurluğa dönmek isteyenler, ayrıldıkları sınıfta boş kadro bulunmak ve bu sınıfın niteliklerini taşımak şartıyla ayrıldıkları tarihte almakta oldukları aylık derecesine eşit bir derecenin aynı kademesine veya 71 inci madde hükümlerine uyulmak suretiyle diğer bir sınıfta eşit derecedeki kadrolara atanabilirler.

(Mülga ikinci fıkra: 29/11/1984 – KHK-243/56 md.)

657 sayılı Kanuna tabi olmayan personelden kendi istekleri ile görevinden çekilmiş olanlar, boş kadro bulunmak ve gireceği sınıfın niteliklerini taşımak kaydı ile bu Kanuna tabi kurumlardaki memuriyetlere atanabilirler.

olup, seçimler nedeniyle zorunlu olarak istifa edenlerin göreve dönmesinde uygulanamaz. Bu nedenle seçimlere katılmak için istifa eden kamu görevlilerinin aday olamaması yahut seçilememesi nedeniyle görevlerine geri dönmeleri hakkında 298 sayılı Kanun'un Ek 7. maddesi hükmü uygulanacaktır. Söz konusu madde uyarınca:

Yüksek mahkeme üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar ile Subay ve Astsubaylar hariç olmak üzere; milletvekili ve mahalli idareler genel ve ara seçimlerinde aday ve aday adayı olan Devlet memurları ve diğer kamu görevlileri, adaylığı veya seçimi kaybetmeleri halinde, Yüksek Seçim Kurulunca seçim sonuçlarının ilanını takip eden bir ay içinde müracaat etmeleri kaydıyla eski görevlerine veya kazanılmış hak aylık derecelerindeki başka bir göreve dönebilirler.

Cumhurbaşkanlığı Seçim Kanunu'nun 11. maddesinin ikinci fıkrası da bu düzenleme ile paralel niteliklidir:

Yüksek mahkeme üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar ile subay ve astsubaylar hariç olmak üzere, Cumhurbaşkanı aday gösterilen Devlet memurları ve diğer kamu görevlileri, adaylığı veya seçimi kaybetmeleri hâlinde, Yüksek Seçim Kurulunca Cumhurbaşkanının seçildiğinin ilân edilmesini takip eden bir ay içinde müracaat etmeleri kaydıyla eski görevlerine veya kazanılmış hak aylık derecelerindeki başka bir göreve dönebilirler.

Kanunlarda yer alan bu hükümler gereğince, milletvekilliği, mahalli idareler veya cumhurbaşkanlığı seçimlerine katılmak amacıyla görevlerinden istifa eden ancak aday olamayan yahut seçilemeyen kamu görevlilerinin, seçim sonuçlarının YSK tarafından ilanını takip eden bir ay içerisinde başvurmaları halinde eski görevlerine veya kazanılmış hak aylık derecelerindeki başka bir göreve dönmeleri mümkün bulunmaktadır.

Seçimler nedeniyle istifa eden kamu görevlilerinin, eski görevlerine veya eşdeğer başka bir göreve atanmasını öngören bu düzenlemeler isabetli olmuştur. Zira bu düzenlemelerle, seçimlerde aday olabilmek için istifa etmek zorunda bırakılan ve kapsamı oldukça geniş tutulan kamu görevlilerinin seçimlere katılmasını kolaylaştırmak ve daha fazla sayıda katılmalarını teşvik etmek amaçlanmıştır.²⁰² Böylece kamu görevlilerinin aktif statü haklarından olan siyasi

Yasama görevinde veya bakan olarak geçirilen her yıl bir kademe ilerlemesi ve her iki yıl bir derece yükselmesine esas olacak şekilde değerlendirilir."

²⁰² Kaya, 2004b: 315; "Yasa koyucu, kamu görevlerinde uzun yıllar çalışarak bilgi ve deneyim kazanmış olanların parlamentoya hizmet vermelerine ve bunların bilgi ve becerilerinden yasama faaliyetlerinde de yararlanılmasına olanak sağlamak ve seçmenlerin daha çok ve nitelikli adaylar arasından seçme haklarını kullanmalarını kolaylaştırmak amacıyla, subay ve astsubaylar dışında kalan kamu görevlilerinin görevlerinden ayrılarak milletvekili seçimlerine katılmalarına olanak tanımış, buna karşılık ve daha çok sayılı kamu görevlisinin seçimlere katılmasını kolaylaştırmak için de bu şekilde görevden ayrılan ve seçimi kazanamayanların belli süre içinde başvuruda bulunmaları koşuluyla yeniden eski görevlerine veya bunun mümkün olmaması halinde kazanılmış hak

katılım haklarını kullanmalarının, kamu hizmetine girme hakkının önüne geçmesine engel olunmuştur. Aksi bir durumda, kolay kolay hiçbir kamu görevlisi -seçilemeye ihtimaline binaen- görevinden istifa ederek seçimlerde adaylığını koymak istemeyecektir. Dolaylı olarak kamu görevlilerinin seçilme haklarını kullanmalarına engel olunacaktır. Kaya'nın da ifade ettiği gibi, kanunkoyucu bu düzenlemelerle adeta "güvenceli bir istifa" sistemini kabul etmiştir.²⁰³

Belirtilen hükümlerle kamu görevlilerine geri dönme imkânı tanınmasına rağmen, bu kişilerin seçilme hakkını kullanma noktasındaki çekingenliği tamamen ortadan kalkmamaktadır. Zira memurların ticaret ve kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağı²⁰⁴ gibi çeşitli nedenlerle, kamu hizmeti yerine getirenlerin büyük bir kısmı sadece maaşlarıyla geçinmektedir. Seçimlere katılmaları halinde de, istifa tarihi ile tekrar görevine dönme tarihi arasındaki uzun bir zaman diliminde maaş alamayacakları düşünüldüğünde, kamu görevlilerinin tek geçim kaynaklarını bırakarak seçilme haklarını kullanmaları oldukça zor olmaktadır.²⁰⁵

1.5.2.5.1. Göreve Dönebilecek Kamu Görevlileri

298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun'un Ek 7. maddesi ve Cumhurbaşkanlığı Seçim Kanunu'nun 11. maddesinin ikinci fıkrası gereğince, yüksek mahkeme üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar ile subay ve astsubaylar hariç seçimlerde aday olabilmek için görevlerinden çekilmek zorunda olan kamu görevlileri, adaylık veya seçimi kaybettikleri takdirde yeniden göreve dönme hakkına sahiptir. Mezkûr Kanunlarda, sadece yüksek mahkeme üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar ile subay ve astsubaylara görevlerine geri dönüş hakkı tanınmamıştır. Bu nedenle belirtilen istisnai

aylık derecelerine uygun bir başka göreve dönebilmelerini olanaklı kılmıştır. " (D5D., T. 20.5.1993, E. 1992/5077, K. 1993/2127, KİBB), Danıştay'ın aynı doğrultuda olan diğer kararları için bk. D5D., T. 9.4.1992, E. 1989/1350, K. 1992/849, KİBB; D5D., T. 12.10.1988, E. 1988/494, K. 1988/2216, KİBB.

²⁰³ Kaya, 2004a: 40.

²⁰⁴ DMK m.28: "– (Değişik: 30/5/1974 - KHK-12; Değiştirilerek kabul: 15/5/1975 - 1897/1 md.)

Memurlar Türk Ticaret Kanununa göre (Tacir) veya (Esnaf) sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamaz, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamaz, ticari mümessil veya ticari vekil veya kollektif şirketlerde ortak veya komandit şirkette komandite ortak olamazlar. (Görevli oldukları kurumların iştiraklerinde kurumlarını temsil alacakları görevler hariç). (Ek cümle: 8/8/2011 - KHK-650/38 md.; İptal cümle: Anayasa Mahkemesinin 18/7/2012 tarihli ve E.: 2011/113, K.: 2012/108 sayılı Kararı ile.; (...)(1) Yeniden düzenleme son cümle: 2/1/2014-6514/9 md.) Memurlar, mesleki faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamaz; gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir iş yerinde veya vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışamaz.

(Değişik ikinci fıkra: 8/8/2011 - KHK-650/38 md.; İptal ikinci fıkra: Anayasa Mahkemesinin 18/7/2012 tarihli ve E.: 2011/113 K.: 2012/108 sayılı Kararı ile (1) Yeniden düzenleme: 2/1/2014 - 6514/9 md.) Memurların üyesi oldukları yapı, kalkınma ve tüketim kooperatifleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve kanunla kurulmuş yardım sandıklarının yönetim, denetim ve disiplin kurulları üyelikleri ile özel kanunlarda belirtilen görevler bu yasaklamanın dışındadır.

Eşleri, reşit olmayan veya mahcur olan çocukları, yasaklanan faaliyetlerde bulunan memurlar bu durumu 15 gün içinde bağlı oldukları kuruma bildirmekle yükümlüdürler."

²⁰⁵ Döner, 2009: 769.

kişiler dışında kalan kamu görevlilerinin görevlerine geri dönmeyi talep etmesi halinde idarenin takdir hakkı bulunmamaktadır. İdare bu konuda bağlı yetkiye sahiptir.²⁰⁶ Nitekim Danıştay, milletvekili seçimlerinde aday olmak için görevinden istifa eden noterin seçilememesi üzerine tekrar görevine dönme talebinin Bakanlık tarafından reddedilmesi üzerine açtığı davada, kamu hizmeti yerine getiren ve kamu görevlisi olan noterlerin göreve dönemeyecek istisna kapsamında kişiler olmadığından bahisle göreve başlatılması yönünde karar vermiştir.²⁰⁷

Milletvekili Seçim Kanunu m.19/3 hükmü de, istifa talepleri kabul edilen subay ve astsubayların göreve dönemeyeceğini hüküm altına almış, ancak yüksek mahkeme üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanları düzenlememiştir. Esasen 298 sayılı Kanun da 2005 yılına kadar sadece subay ve astsubayların göreve dönemeyeceğini düzenlemekteydi. Ancak 22.12.2005 tarih ve 5435 sayılı Kanun ile yasağın kapsamı genişletilerek yüksek mahkeme üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar da dahil edilmiştir.²⁰⁸ Belirtilen yargı mensuplarının yasak kapsamına alınması objektif tarafsızlığın²⁰⁹ sağlanması açısından isabetli olmuştur. Zira ünlü İngiliz atasözünün dediği gibi: “*Adaletin yerine getirilmesi yetmez, aynı zamanda yerine getirildiğinin görülmesi gerekir.*” Sonuç olarak yüksek mahkeme üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar ile subay ve astsubaylar cumhurbaşkanlığı, milletvekili veya mahalli idareler seçimlerinde aday olmak için istifa ettiği takdirde tekrar görevlerine dönme imkânına sahip değildir. Bu kişilerin göreve dönemeyecek olma nedeni, ifa ettikleri görevlerin mahiyeti itibarıyla tarafsızlığı kaybetmeyi kaldıramayacak olmasıdır.²¹⁰

298 sayılı Kanun’un ek 7. maddesinde sayılmamakla birlikte, belediye başkanı, muhtar gibi seçim yoluyla ve sınırlı süreliğine gelinen görevleri yürüten kamu görevlilerinden seçimlerde aday olmak için istifa edenlerin, seçim sonucunu kaybetmesi üzerine eski göreve dönemeyeceği kabul edilmektedir.²¹¹ Nitekim milletvekilliği adaylığı için istifa eden belediye

²⁰⁶ Abdulkakimoğulları ve Erdiç, 2015: 242; 2015 Yılı 25. Dönem Milletvekili Genel Seçiminde Aday Olmak İsteyen Kamu Görevlileriyle İlgili Rehber, s.3; “... İdare, yasal süresi içinde yapılacak başvuru sonunda ilgiliyi, eski görevine veya kazanılmış hak aylık derecesindeki başka bir göreve atamak zorundadır. Eğer idareye, atama hususunda takdir hakkı tanınmış olsaydı “dönebilirler” kelimesi yerine “atanabilirler” veya benzeri ibarelere yer verilir.” (Pınar, 2006: 912).

²⁰⁷ D8D., T. 8.4.1991, E. 1990/1672, K. 1991/689, KİBB.

²⁰⁸ Döner, 2009: 769.

²⁰⁹ “Objektif tarafsızlık; mahkemenin kişide bıraktığı izlenim, yani mahkemenin hak arayanlara güven veren, tarafsız bir görünüme sahip bulunması; tarafsızlığı sağlamak için alınmış bulunan tedbirlerin, organın tarafsızlığı konusunda makul her türlü şüpheyi ortadan kaldırır nitelikte olmasıdır.” <http://www.ihmpolitics.org/files/metinler/dilan.pdf>, (erişim tarihi: 08.02.2018).

²¹⁰ Söz konusu kapsama MİT mensuplarının alınmaması ve devletin istihbaratından sorumlu olan bu kişilerin tarafsızlığının önemsenmemesi eleştirilmiştir. (bk. Abdulkakimoğulları ve Erdiç, 2015: 242).

²¹¹ Kaya, 2007: 216; Meriç, 1991: 196; “... Yasada göreve dönebilecekleri belirtilen görevlilerin atama ile göreve başlayan kamu görevlileri olduğu, seçilmiş bir organın çekilme isteğinin tek taraflı bir iradeye dayandığı, gerek çekilme gerekse geri dönülmek istenilmesinde vesayet makamlarının bir yetkisinin olmadığı, çekilme isteminde bulunduğu anda sonuç doğduğu, bu durumun seçimle gelen organların görevlerinden çekilme veya yargı yoluyla uzaklaştırılabilecekleri yönündeki yasa kurallarının bir sonucu olup, herhangi bir nedenle görevinden çekilmiş

başkanının tekrar göreve dönme talebinin reddedilmesi üzerine açtığı davada Danıştay, belediye başkanının yeniden görevine gelebilmesi için yapılacak seçimi kazanması gerektiğini belirterek davayı reddetmiştir.²¹² Bu konuyu *Meriç*:

“...seçim hukukunda bu konuda bir eşitlik bahse konu olamaz. Nitekim seçimi kazanamayanların eski görevlerine dönme imkânı sadece devlet memurlarına tanınmış, aday olmak için istifa eden subay sınıfına ve yargıçlara bu imkân tanınmamıştır. Devlet memurları ile belediye başkanlarını kıyaslamak da mümkün değildir. Farklı hukuki statüde bulunanlar için hukuki eşitlik düşünülemez. Memur daimi ve sürekli bir statü içinde çalışan kendini kamu hizmetine adanmış kimsedir. Belediye başkanı ise geçici nitelikte kamu hizmeti ifa eden bir kimsedir.”

şeklinde ifade etmiştir.²¹³ Ancak geri dönme hakkının, seçilme hakkını kullanmak isteyen belediye başkanı, muhtar gibi kamu görevi yerine getiren kişilere tanınmaması eşitlik ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle eleştirilebilir. Ayrıca 298 sayılı Kanun ek m.7’de göreve dönemeyecekler arasında belediye başkanı sayılmamıştır. Aksi takdirde kanunkoyucu “yüksek mahkeme üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar ile subay ve astsubaylar” istisnalarının yanına “belediye başkanları, muhtarlar” ibaresini de eklerdi. Bu nedenle *Yıldırım*, seçimle işbaşı yapan kamu görevlilerinin de göreve dönme hakkından yararlandırılması gerektiğini ifade etmiştir.²¹⁴

Son olarak, idare eski görevine dönmek için başvuruda bulunan kişilerden, aday olup olmadığını tespit edebilmek maksadıyla aday olmadıklarına veya seçilemediklerine ilişkin belge isteyebilir. Çünkü seçimlerde aday olmak amacıyla görevinden istifa etmesine rağmen adaylık için başvuruda bulunmayan kamu görevlileri, 298 sayılı Kanunu’nun ek 7. maddesi kapsamında göreve dönme talebinde bulunamaz. Bu kişilerin istifaları seçimler nedeniyle yapılan zorunlu istifa kapsamında değil, iradi istifa kapsamında değerlendirilir. Dolayısıyla göreve tekrar dönüşleri DMK’nın 92. maddesi çerçevesinde yapılır. Bu yüzden söz konusu

olan İl Genel Meclis Üyesinin çekilme isteğinin kabulü veya reddi söz konusu olmadığından görevinden çekilen il genel meclis üyesinin yeniden göreve gelebilmesi için yapılacak seçimi kazanması gerektiği gerekir.” (D8D., T. 29.01.1995, E. 1995/ 236, K. 1995 / 4032, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası).

²¹² “...seçilmiş bir organın çekilme isteğinin tek taraflı irade açıklaması olduğu, gerek çekilme ve gerek bunun geri alınmak istenmesinde vesayet makamlarının bir yetkisi olmadığı, çekilme isteminde bulunulduğu anda, sonuç doğmuş ve görevden ayrılmış olduğu; bu durumun seçimle gelen organların görevlerinden çekilme veya yargı yolu ile uzaklaştırılabilecekleri yönündeki yasa kurallarının bir sonucu olduğu açıktır. Bu durumda, herhangi bir nedenle görevinden çekilmiş olan belediye başkanının çekilme isteğinin kabulü veya reddi söz konusu olmadığından, mülki amirlerin de bu yönde bir yetki ve görevleri de bulunmadığı gibi görevinden çekilen belediye başkanının yeniden görevine gelebilmesi için, yapılacak seçimi kazanması gerekir. Bu nedenle seçimlere katılmak üzere, görevinden çekilmiş olan davacının yeniden görevine dönemeyeceği yolundaki dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmamaktadır.” (D8D., T. 28.09.1988, E. 1988/ 670 , K. 1988 / 613, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası). Aynı yönde bk. D8D., T. 10.10.2003, E. 2003/934, K. 2003/3919, KİBB.

²¹³ Meriç, 1991: 196.

²¹⁴ Yıldırım, 2000: 99.

maddede yer alan iki defadan fazla istifa etmiş olanların tekrar memuriyete dönemeyeceğine ilişkin sınırlamaya tabi olurlar. Ancak seçimler nedeniyle zorunlu istifa eden kamu görevlilerinin görevlerine dönüşleri, 298 sayılı Kanunu'nun ek 7. maddesine tabi olduğundan, istifaları DMK m.92 kapsamındaki iki defa sınırına tabi değildir.²¹⁵

1.5.2.5.2. Göreve Dönme Müracaatı ve Süresi

Seçimler nedeniyle zorunlu olarak istifa etmiş kamu görevlilerinin adaylığı yahut seçimi kaybetmesi halinde, göreve dönebilmeleri için ilgili merci olan istifa talebinde bulundukları idareye belli bir süre içinde başvurması gerekir. Bu konuda bir talep olmadan idare kendiliğinden herhangi bir işlem tesis edemez.²¹⁶ Dolayısıyla adaylığı veya seçimi kaybeden kamu görevlisi, göreve dönme talebini içeren bir dilekçe ile idareye müracaatını yapmalıdır. Göreve dönme dilekçesi için herhangi bir şekil zorunluluğu öngörülmemiştir. Bu nedenle her dilekçede bulunması gereken temel hususlarla beraber dilekçede, *"...tarihinde gerçekleştirilen ...Seçiminde aday gösterilmediğim/seçilemediğim için 298 sayılı Kanunun ek 7. maddesi hükmü gereğince görevime dönmek istiyorum."* şeklinde bir ifade yeterli olacaktır.²¹⁷

Göreve geri dönme için müracaat süresi ise, YSK tarafından seçim sonuçlarının ilanını takip eden bir aylık zaman dilimidir. Belirtilen bu süre hem adaylığı hem de seçimi kaybeden kamu görevlileri bakımından geçerlidir.²¹⁸ Bu nedenle adaylığı kaybeden kamu görevlisinin, kesin aday listelerinin ilanından itibaren bir ay içinde başvurma yükümlülüğü yoktur.²¹⁹

Danıştay, adaylığı veya seçimi kaybeden kamu görevlilerinin, göreve dönme başvurusunun başlangıcı olan YSK tarafından seçim sonuçlarının ilanını beklemeden başvuru

²¹⁵ 2015 Yılı 25. Dönem Milletvekili Genel Seçiminde Aday Olmak İsteyen Kamu Görevlileriyle İlgili Rehber: 4-5; Nitekim devlet memuru olarak görev yapmakta iken bir kez kendi isteğiyle, iki kez de mahalli idareler seçimine katılmak için istifa eden memurun tekrar memurluğuna dönüp dönemeyeceği hakkında 27.08.2010 tarih ve 18427 sayılı DPB kararı aynı yöndedir: *"...mahalli idareler seçimlerine katılabilmek için iki defa istifa eden ilgilinin söz konusu istifalarının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri çerçevesinde yapılmadığının değerlendirilmesi sebebiyle, bahsi geçen istifaların 657 sayılı Kanunun 92 nci maddesinin uygulanmasında dikkate alınmaması gerektiği ve ilgilinin tekrar memurluğa dönebileceği mütalaa edilmektedir."*

²¹⁶ Kaya, 2004a: 41.

²¹⁷ 2015 Yılı 25. Dönem Milletvekili Genel Seçiminde Aday Olmak İsteyen Kamu Görevlileriyle İlgili Rehber: 4.

²¹⁸ Gündoğan, 2014: 99; Döner, 2009: 770; Kaya, 2004a: 41; *"...Seçimlere katılmak için görevlerinden ayrılan ve kazanmayan kamu görevlileri seçim sonuçlarının ilanını takip eden bir ay içinde başvurlarsa gerekli atama işleminin yapılması zorunludur..."* (D1D., T. 26.10.1992, E. 1992/313, K. 1992/339, KİBB).

²¹⁹ *"...milletvekili adayı olamayanlar ya da aday olup da seçimi kaybedenler için farklı düzenlemeler getirilmemiş aksine her iki durumdakiler için genel bir düzenleme yapılarak bu durumdaki kişilerin Yüksek Seçim Kurulunca seçim sonuçlarının ilanını takip eden bir ay içinde başvurmaları halinde eski görevlerine ya da kazanılmış hak aylık derecelerindeki başka bir göreve dönebilecekleri hükme bağlanmıştır. Belirtilen hukuksal durum karşısında Yüksek Seçim Kurulunca seçim sonuçlarının 10.10.1986 tarihinde ilan edilmesinden üç gün sonra 13.10.1986 tarihinde eski görevine dönme isteminde bulunan davacının, kesin aday listelerinin ilanından itibaren yasada öngörülen bir aylık süreyi geçirdiğinden bahisle memuriyet statüsüne alınmaması yolunda tesis edilen işlemde mevzuata uyarlık görülmemiştir..."* (D5D., T. 9.4.1992, E. 1989/1350, K. 1992/849, KİBB).

yapabileceğini öngörmüştür.²²⁰ Bu kapsamda, adaylığı veya seçimi kaybedenlerin, aday listelerinin kesinleşme tarihinden itibaren kurumlarına müracaat etmeleri ve seçime katılmak için ayrıldığı kadronun boş olması halinde, kesin seçim sonuçlarının açıklanması beklenmeksizin kurumlarınca atamalarının yapılması mümkündür.²²¹ Seçimi veya adaylığı kaybeden kişinin sahip olduğu imkânları kullanma olasılığı ortadan kalktığı için Danıştay'ın kamu hizmetine girme hakkı lehine vermiş olduğu karar yerinde bir karardır.²²² Her hâlükârda göreve dönme başvurusunun son tarihi, YSK tarafından seçim sonuçlarının ilanını takip eden bir aylık süreyi aşamaz.

1.5.2.5.3. Yeni Bir Atama İşlemi Tesisi ve Süresi

Adaylığı veya seçimi kaybeden kamu görevlileri seçimi kaybetmeleri nedeniyle göreve dönme başvurusu yaptıkları takdirde, ilk olarak çalıştığı kurum tarafından kişinin aranan yasal koşullara sahip olup olmadığı saptanmalıdır. Gerekli koşulları sağladığı belirlendikten sonra, göreve dönmek isteyen kamu görevlisi hakkında yeni bir atama işlemi tesis edilir. Yeni atama işlemi, o göreve yapılan ilk atama usulüyle aynı şekilde yapılmalıdır.²²³

²²⁰ D12D., T. 6.10.1997, E. 1995/9351, K. 1997/1986, KİBB; D12D., T. 27.2.2001, E. 1999/1057, K. 2001/678, KİBB; Milletvekili genel seçimlerine katılmak üzere istifa eden ancak milletvekilliğine aday olamayan kamu görevlisinin seçim sonuçları açıklanmadan tekrar atanıp atanamayacağına ilişkin 17/07/2007-12573 tarih ve sayılı kararında DPB, yargı kararlarına atıf yaparak aynı yönde görüş bildirmiştir: “...gerek İdare Mahkemeleri gerekse Danıştay Başkanlığı tarafından, milletvekili genel veya erken seçimlerine katılmak üzere istifa eden, ancak, aday listelerinde yer almamaları sebebiyle aday olamayanların, başvuruda bulunması ve seçime katılmak için ayrıldığı kadronun boş olması halinde, Yüksek Seçim Kurulu Başkanlığınca kesin seçim sonuçlarının açıklanmasından önce eski görevlerine döndürülebilmelerinin mümkün olacağı yönünde verilmiş kararlar bulunmaktadır. Ayrıca, Yüksek Seçim Kurulu Başkanlığının 7.10.2002 tarih ve 5767 sayılı yazısında; seçimlerde aday olabilmek için görevlerinden ayrılan Devlet memurları ile diğer kamu görevlilerinin adaylığı ve seçimi kaybetmeleri halinde göreve döndürülmeleri konusunda kamu görevlileri ile ilgili uyumsuzlukları çözen Danıştay'ın verdiği kararların uygulamaya ışık tutacağı, Danıştay'ın konuya ilişkin kararları karşısında, adaylığı ve seçimi kaybeden memurların göreve döndürülmesi konusunda Danıştay Kararları doğrultusunda işlem yapılmasının uygun olacağının düşünüldüğü belirtilmektedir. Bu itibarla, adı geçen kişinin, seçimlerin sonuçlanmasından önce verdiği dilekçeye istinaden eski görevine veya kazanılmış hak aylık derecesine uygun başka bir göreve yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde dönebileceği mütalaa edilmektedir.”

²²¹ “12.06.2011 tarihinde yapılacak olan 24 üncü Dönem Milletvekili Genel Seçimlerine katılmak üzere istifaen görevinden ayrılan Bakanlığınız personelinin milletvekili adayı gösterilmemesi sebebiyle ilgili siyasi partiden aday gösterilmediğine dair yazılı belge getirmek suretiyle görevine dönme talebinde bulunduğunu belirten ve milletvekili geçici aday listelerinin yayımlanmasını beklemeksizin ilgilinin göreve başlatılabileceği hk.” (15.04.2011 tarih ve 8511 sayılı DPB görüşü)

²²² Aynı yönde bk. Döner, 2009: 771; Ancak Pınar; memuriyete atama işleminin, seçim sonuçlarının ilanı şartına bağlandığını ve seçim sonuçları ilan edilmeden yapılan atamaların hukuka aykırı olduğu görüşündedir. (Pınar, 2006: 912).

²²³ “...Devlet memurları ve diğer kamu görevlilerinin seçimlere katılmak üzere görevlerinden ayrılmaları üzerine kamu göreviyle ilişkileri kesilmiş olduğundan, ilgililerin adaylığı veya seçimi kaybetmeleri halinde göreve dönmek için başvurmaları durumunda idarece yapılacak olanın öncelikle yasal koşulların oluştuğunu saptamak, daha sonra da bu kişilerin yeniden statüye dönmelerini sağlamak amacıyla bir atama işlemi tesis etmekten ibaret bulunduğu kuşkusuzdur. Yine, o göreve ilk atama hangi usulle yapılıyor ise, 298 sayılı Kanun Ek 7 nci maddesi uyarınca yapılacak atamanın da aynı usulle yapılması gerektiği açıktır. Sonuç olarak; seçimlere katılmak üzere görevlerinden ayrılan ve adaylığı veya seçimi kazanamayan kamu görevlilerinin, seçim sonuçlarının Yüksek Seçim Kurulunca ilanını takip eden bir ay içinde başvurmaları kaydıyla eski görevlerine veya durumlarına uygun bir

İdarenin tesis edeceği yeni atama işleminin yerine getirilme süresi hakkında, 298 sayılı Kanun'un ek 7. maddesinde herhangi bir süre öngörülmemiştir. Bir diğer deyişle, seçim sonuçlarının ilanından itibaren bir ay içerisinde görevine dönmek için başvuruda bulunulduğu takdirde, idarenin ne kadar süre içerisinde kişiyi göreve başlatması gerektiği hususunda herhangi bir hüküm yoktur. İdare hukukunun içtihadı bir hukuk dalı olmasına²²⁴ binaen Danıştay kararları bu konuda yol gösterici olmaktadır. Bu konuya ilişkin Danıştay'ın yaklaşımı, idarenin kadronun boş veya dolu olması, ilk atama usulü gibi hususları göz önünde bulundurarak makul bir süre içinde atama işlemini tesis etmesi gerektiğidir.²²⁵ Makul süre olarak ise, 2577 sayılı İdari Yargılama Usul Kanunu uyarınca kabul edilen 60 günlük dava açma süresinin esas alınması gerektiği belirtilmiştir.²²⁶ Kanımızca 60 günlük sürenin makul süre olarak kabul edilmesi mantıklıdır. Zira 2577 sayılı Kanun m.10²²⁷ gereğince idarenin kendisine yapılan bir başvuruyu, 60 gün içinde cevaplamaması o işlemi zımni olarak reddettiği anlamına gelmektedir. Bu nedenle idarenin göreve dönmek isteyen kişiyi 60 gün içinde atamaması, iade isteminin zımnen reddedilmesi olarak yorumlanabilir.

göreve dönebilmeleri için idarelerce gerekli atama işleminin tesisinin zorunlu..." (D1D., T. 26.10.1992, E. 1992/313, K. 1992/339, KİBB).

²²⁴ Akyılmaz vd., 2017: 43; Atay, 2016: 42; Günday, 2017: 29; Kalabalık, 2016b: 16.

²²⁵ "...298 sayılı Kanunun Ek 7. maddesinde, seçime katılmak için görevlerinden ayrılanların öngörülen sürede müracaat etmeleri halinde göreve dönebilecekleri hükme bağlanmış ancak bu durumdakilerin ne kadar süre içinde göreve başlatılacakları konusunda açık bir düzenleme getirilmemiştir. Dolayısıyla ilgililerin eski görevlerine dönmek için yaptıkları başvuruyu takiben idarece kadronun dolu ya da boş olması, ilgilinin atanma şekli gibi hususlar gözönünde tutularak atama işleminin tekemmül ettirilebilmesi için idareye atama konusunda makul bir süre tanınması gerektiği açıktır..." (D12D., T. 17.3.2006, E. 2003/4641, K. 2006/972, KİBB); Aynı yönde bk. DİDDGK., T. 7.5.1999, E. 1997/726, K. 1999/525, KİBB; D12D., T. 27.2.2001, E. 1999/1057, K. 2001/678, KİBB; DİDDGK., T. 7.5.1999, E. 1997/414, K. 1999/538, KİBB).

²²⁶ "...Dolayısıyla ilgililerin eski görevlerine dönmek için yaptıkları başvuruyu takiben idarece kadronun dolu ya da boş olması, ilgilinin atanma şekli gibi hususlar gözönünde tutularak atama işleminin tekemmül ettirilebilmesi için idareye atama konusunda makul bir süre tanınması gerektiği ve bu sürenin de dava süresi kadar olmasının hukuka ve hakaniyete uygun düşeceği açıktır." (D12D., T. 9.10.2000, E. 2000/1231, K. 2000/3283, KİBB); Aynı doğrultuda bk. DİDDGK., T. 19.2.2004 , E. 2001/841, K. 2004/175, KİBB; D5D., T. 12.10.1988, E. 1988/494, K. 1988/2216, KİBB.

²²⁷ "İdari makamların sükutu:

Madde 10 – 1. İlgililer, haklarında idari davaya konu olabilecek bir işlem veya eylemin yapılması için idari makamlara başvurabilirler.

2. (Değişik: 10/6/1994 - 4001/5 md.) Altmış gün içinde bir cevap verilmezse istek reddedilmiş sayılır. İlgililer altmış günün bittiği tarihten itibaren dava açma süresi içinde, konusuna göre Danıştaya, idare ve vergi mahkemelerine dava açabilirler. Altmış günlük süre içinde idarece verilen cevap kesin değilse ilgili bu cevabı, isteminin reddi sayarak dava açabileceği gibi, kesin cevabı da bekleyebilir. Bu takdirde dava açma süresi işlemez. Ancak, bekleme süresi başvuru tarihinden itibaren altı ayı geçemez. Dava açılmaması veya davanın süreden reddi hallerinde, altmış günlük sürenin bitmesinden sonra yetkili idari makamlarca cevap verilirse, cevabın tebliğinden itibaren altmış gün içinde dava açabilirler."

Belirtilen makul süre içinde atama işleminin tesis edilmemesi halinde, idare hizmet kusuru²²⁸ bağlamında sorumlu olacaktır.²²⁹ Zira idarenin yerine getirmekle yükümlü olduğu atama işlemini zamanında tesis etmemesinden dolayı kişi maddi zarara uğramaktadır. Danıştay bu konuda vermiş olduğu bir kararında, kişinin zamanında görevine iade edilmediği takdirde uğradığı parasal hakların tazmin edilmesi gerektiğini ve bu tazminatın hesaplanmasında 60 günlük dava açma süresinin sonu ile göreve başlatılma tarihi arasında kalan sürenin göz önünde bulundurulacağını ifade etmiştir.²³⁰

1.5.2.5.4. Eski Görevlerine veya Kazanılmış Hak Aylık Derecelerindeki Başka Bir Göreve Atama

Aday olamaması veya seçimi kaybetmesi nedeniyle görevine dönmek isteyen kamu görevlisinin öncelikle eski görevine atanması gerekmektedir.²³¹ Eski görevine ait kadronun dolu olması halinde ise, kazanılmış hak aylık derecesinde eşdeğer başka bir görevde başlatılması gerekmektedir. Kişinin başvuru tarihi itibarıyla önceki kadrosunun boş olması halinde bu kadroya, aksi halde eşdeğer bir kadroya atanması konusunda idare bağlı yetki

²²⁸ Gerek doktrinde gerekse yargı içtihatlarında hizmet kusuru; idarenin yerine getirmekle yükümlü olduğu bir kamu hizmetinin kurulmasında, düzenlenmesinde veya işleyişinde meydana gelen bir takım aksaklık, aykırılık, bozukluk, özensizlik, eksiklik ve sakatlık olarak tanımlanmaktadır. Bilgen, 1999: 344; Çağlayan, 2017a: 632; Kalabalık, 2016a: 219; Kaplan, 2018: 273; Sarıca, 1949: 858; Aynı yönde bk. D15D., T. 10.12.2015, E. 2015/407, K. 2015/8736, KİBB; D10D., T. 12.7.1995, E. 1994/7359, K. 1995/3559, DD.91, s. 1106.

²²⁹ Abdulhakimoğulları ve Erdinç, 2015: 246; Kaya, 2004a: 42.

²³⁰ D12D., T. 9.10.2000, E. 2000/1231, K. 2000/3283, KİBB; aynı yönde bk. D5D., T. 12.10.1988, E. 1988/494, K. 1988/2216, KİBB; Ayrıca açıkta kalan sürede elde edilen gelirin tazminat hesaplanırken dikkate alınmayacağı belirtilmiştir: “davacının geçimini temin etmek için çalışması doğal olduğundan açıkta geçirdiği süreler içerisinde arıcılık faaliyetinden elde ettiği ve asgari zirai kazanç ölçüleri altında kalan gelirinin tazminat tutarının hesabında dikkate alınmamasında da hukuka aykırılık bulunmamaktadır.” D12D., T. 21.3.1995, E. 1995/275, K. 1995/345, KİBB.

²³¹ “Seçimlere katılmak üzere istifa edenlerin adaylığı veya seçimleri kaybetmeleri ve Yüksek Seçim Kurulunca seçim sonuçlarının ilanını takip eden bir ay içinde başvurmaları halinde aslolan, eski görevlerine iade edilmeleridir. Seçimlere katılmak için görevinden istifa ettikten sonra, adaylıktan çekilerek önceki görevine iadesini isteyen davacının başvurduğu tarihte boş olduğu anlaşılan eski görevi olan Maliye Bakanlığı Muhasebat Genel Müdürlüğü Genel Müdür Yardımcılığı görevine iadesi yerine Muhasebat Başkontrolörlüğüne atanmasına ilişkin işlemin iptaline...” (D12D., T. 29.4.1997, E. 1996/165, K. 1997/919, KİBB); “...milletvekili, mahalli idareler genel ya da ara seçimlerine katılmak amacıyla istifa ederek görevinden ayrılan memurlar ve diğer kamu görevlilerinin eski görevlerine geri dönme talebiyle yaptıkları başvurular üzerine başvuru tarihinde dönmek istenilen kadronun boş olup olmaması durumuna göre kurumların atama işlemi tesis edeceği, Danıştay'ın yerleşik içtihatlarıyla kabul edilmiştir. Bu nedenle, İdare Mahkemesi kararının infazı aşamasında, davacının seçimlere katılmak için ayrıldığı Belediye Başkan Yardımcılığı görevine geri dönme istemiyle yaptığı başvuru tarihinde(13.04.2011) anılan kadronun boş olup olmadığı hususunun davalı idarece göz önüne alınacağı, ancak başvuru tarihinde bu kadronun dolu olması halinde davacının eşdeğer bir göreve atanacağı da açıktır...” (D12D., T. 21.10.2015, E. 2012/10463, K. 2015/5466, UYAP); Ancak 22.6.1965 tarih ve 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun m.10/2 gereğince: “Milletvekili ve mahalli idareler genel ve ara seçimlerinde aday veya aday adayı olmak üzere görevinden istifa eden Başkanlık personeli, aday gösterilmemeleri veya seçimi kaybetmeleri halinde eski görev yerlerine dönemezler; bunlar kazanılmış hak aylık derecelerine uygun bir kadroya atanırlar.”

içindedir.²³² Danıştay, İl Kültür Müdürü olarak görev yapmakta iken milletvekili genel seçimlerine katılmak için bu görevinden istifa eden davacının, aday olamaması üzerine başvurduğu tarihte önceki görevi boş olmasına rağmen, Anıtlar ve Müzeler Genel Müdürlüğü Uzmanı olarak atanmasını hukuka aykırı bulmuştur.²³³ Aynı doğrultuda başka bir kararında da, boş merkez valisi kadrosu olmasına rağmen müşavir kadrosuna atama yapılmasının hukuka uygun olmadığını ifade etmiştir.²³⁴

Belirtmek gerekir ki, kadronun dolu olması sebebiyle kazanılmış hak aylık derecesinde başka bir göreve döndürülme hususu, önceki kadronun asaleten dolu olması halinde söz konusu olur. Eğer önceki kadro vekâleten²³⁵ dolu ise, seçimi yahut adaylığı kaybeden kamu görevlisinin eşdeğer kadroya değil eski kadrosuna atanması gerekir.²³⁶ Danıştay bir kararında, kadronun görevlendirme sebebiyle dolu olmasının vekâlet olarak nitelendirilemeyeceğinden kadronun dolu olduğu anlamına geleceğini belirterek, kişinin eşdeğer başka bir göreve atanmasını hukuka uygun bulmuştur.²³⁷ Ayrıca seçim nedeniyle istifa edilen kadro şahsa bağlı bir kadro ise,

²³² “Belirtilen hukuksal durum karşısında seçime katılmak için ayrıldığı Başbakanlık ... Kurumu Başkanlığı kadrosunun davacının başvuru tarihi itibarıyla boş olması halinde bu göreve, aksi halde eş değer bir kadroya atanması konusunda idarenin bağlı yetki içinde olması ve davacı tarafından dosyaya ibraz edilen 7.4.1999 günlü ek dilekçeye ekli belgeden Başbakanlık ... Kurumu Başkanlığı kadrosunun boş olduğunun anlaşılması karşısında davacının göreve iade istemiyle yaptığı başvurusunun reddine ilişkin işlemde hukuki isabet görülmemiştir.” (D12D., T. 27.2.2001, E. 1999/1057, K. 2001/678, KİBB); Aynı doğrultuda, Mersin Tarım İl Müdürü olarak görev yapmakta iken 22.07.2007 tarihli milletvekili seçimlerinde aday olmak amacıyla görevinde istifa eden kişi aday olamaması üzerine eski görevine tekrar atama başvurusu yapmıştır. Başvuru tarihinde kadrosu boş olmasına rağmen, Tarsus Toprak ve Su Kaynakları Araştırma Enstitüsü Müdürlüğüne mühendis olarak atanması hukuka aykırı bulunmuştur. (D12D., T. 11.06.2010, E. 2010/3388, K. 2010/3131, Akt: Epik, 2011: 24); “...davacının milletvekili seçimlerinde aday olmak için istifa ettiği eski görevine ait kadronun, tekrar atanmak için başvurduğu 14.6.2007 tarihi itibarıyla dolu olması karşısında, kazanılmış hak aylık derecesindeki Strateji Geliştirme Daire Başkanlığına uzman kadrosuna atanmasına ilişkin işlemde herhangi bir hukuka aykırılık bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, 298 sayılı Yasa'nın Ek-7. maddesinde; seçimlerde aday olmak isteyenlerden eski kadrosu dolu olanların yeniden atamaları yapılırken kazanılmış hak aylık derecelerinin korunması dışında herhangi bir kriter getirilmemiş olması karşısında; davacının uzman kadrosuna atanmasına ilişkin işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı gerekçesiyle dava konusu işlemin iptalinde hukuki isabet görülmemiştir...” (D12D., T. 7.10.2011, E. 2009/477, K. 2011/4593, UYAP).

²³³ “... İl Kültür Müdürlüğü kadrosunun davacının başvuru tarihi itibarıyla boş olması halinde bu göreve, aksi halde eş değer bir kadroya atanması gerektiği ve 13.9.1999 tarihli ara kararına davalı idare tarafından savunmada verilen cevaptan davacının başvuruda bulunduğu tarihte ... İl Kültür Müdürlüğü kadrosunun boş olduğunun anlaşıldığı, buna göre davacının önceki görevine iadesi istemiyle yaptığı başvurusunun reddine ilişkin işlemde hukuki isabet görülmediği..” (DİDDGK., T. 19.2.2004, E. 2001/841, K. 2004/175, KİBB).

²³⁴ D5D., T. 12.10.1988, E. 1988/494, K. 1988/2216, DD., 1989, sy.74-75, s.259.

²³⁵ Boş kadroya vekâlet; boşalan bir kadroya atamaya yetkili amir tarafından, asıl görevli göreve başlayana kadar yetkilerini kullanmak üzere geçici bir vekil tayin edilmesidir. (Bucaktepe, 2016: 152-153).

²³⁶ Kaya, 2004a: 45.

²³⁷ “Davacının idareye eski görevine iade için başvurduğu 31.01.1996 tarihinde Başbakanlık Müsteşarlığı kadrosunda 3056 sayılı Kanunun 36 ncı maddesine göre görevlendirilen ...'in görev yaptığı dosyada bulunan belgelerden anlaşılmakta olduğundan, 3056 sayılı Kanunun 36 ncı maddesine göre yapılan görevlendirme işlemi vekâlet olarak nitelendirilemeyeceğinden uyumsuzluk konusu olan kadronun dolu olduğunun kabulü gerekmektedir. Bu durumda eski görev kadrosu idareye başvurduğu tarihte hukuken dolu olan davacının yukarıda anılan Kanunun idareye verdiği yetki içinde eşdeğer bir kadro olan Başbakanlık Müşavirliğine atanmasına ilişkin işlemde mevzuata aykırılık görülmemiştir.” (DİDDGK., T. 1.10.1999, E. 1998/31, K. 1999/847, KİBB).

boşalan kadro iptal edileceğinden²³⁸, ilgili kazanılmış hak aylık derecesine uygun başka bir kadroya atanacaktır.²³⁹

Diğer taraftan, kendisine belli bir süre ile sınırlı ikinci görev²⁴⁰ verilen kamu görevlilerinin göreve dönmeleri, sadece asli görevi olan esas kadrolu görevleri bakımından mümkündür.²⁴¹ Nitekim Danıştay, seçimleri kazanamaması nedeniyle dekanlık görevine dönmek isteyen kişinin yaptığı başvuruda, ikinci nitelikli dekanlık görevine dönülemeyeceğini belirterek ancak asıl görev olan öğretim üyeliğine dönüşün mümkün olduğunu ifade etmiştir.²⁴²

Son olarak belirtelim ki, eski görevine veya kazanılmış hak aylık derecesinde başka bir göreve dönen kamu görevlisine görevden ayrı kaldığı süre için mali ve sosyal haklar kapsamında hiçbir ödeme yapılmaz ve kurumları tarafından bu süredeki sosyal güvenlik kesintileri yatırılmaz.²⁴³

²³⁸ “6083 sayılı Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun Geçici 1 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre şahsa bağlı kadroda istihdam edilmekte olan bir personelin milletvekilliği seçimlerinde aday adayı olmak üzere istifa etmesi halinde bahse konu kadrosunun iptal edilmesi gerektiği hk.” (09.03.2011 tarih ve 3926 sayılı DPB görüşü).

²³⁹ 2015 Yılı 25. Dönem Milletvekili Genel Seçiminde Aday Olmak İsteyen Kamu Görevlileriyle İlgili Rehber: 5.

²⁴⁰ 657 sayılı DMK m. 87 uyarınca, devlet memurlarının kamu kurum ve kuruluşlarında ikinci görev almaları yasaktır. Ancak 88. maddede: “İkinci görev verilecek memurlar ve görevler:

Madde 88 – (Değişik: 23/12/1972 – KHK-2/1 md.)

Bu Kanuna tabi kurumlarda çalışan Devlet memurlarına esas görevlerinin yanında;

A) Özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanılarak memurlara gördürülmesi öngörülen sürekli hizmetler,

B) Mesleki bilgisi ile ilgili olarak, hizmet olanakları elverişli bulunmak ve atamaya yetkili amir tarafından uygun görülmek şartıyla;

1) (Değişik: 29/11/1984 – KHK-243/15 md.) 87 nci maddede yazılı kurumların tabiplikleri, dış tabiplikleri, eczacılıkları, kimyagerlikleri, veterinerlikleri, avukatlıkları ile Adli Tıp Kurumu Uzmanlıkları,

2) Asıl görevlerinin bulunduğu bucak, ilçe ve zorunlu hallerde iller belediyelerinin yüksek mühendis, mühendis, yüksek mimar ve mimarlarca yürütülmesi gereken teknik hizmetleri,

İkinci görev olarak verilebilir.

(Değişik: 23/2/1995 – KHK-547/8 md.) Asıl görevlerinin yanında;

a) (Değişik: 4/7/2012-6354/ 3 md.) Tabiplere; il ve ilçe sağlık müdürlüğü, il sağlık müdür yardımcılığı, halk sağlığı müdürlüğü, halk sağlığı müdür yardımcılığı, sağlık grup başkanlığı, baştabiplik, baştabip yardımcılığı ile il sağlık ve halk sağlığı müdürlüklerinde ilgili mevzuatı uyarınca tabipler tarafından yürütülmesi öngörülen şube müdürlükleri,

b) Dış hekimlerine ve veterinerlere, meslekleri ile ilgili baştabiplik,

c) Veteriner, dişhekim ve eczacılara; baştabip yardımcılığı,

d) Öğretmenlere; okul ve enstitü müdürlüğü, başyardımcılığı ve yardımcılığı görevleri, ikinci görev olarak yaptırılabilir.” şeklinde istisnalar verilmiştir.

²⁴¹ Epik, 2011: 27.

²⁴² “Davacının asıl görevi öğretim üyeliği olup, istifa etmeden önce yürüttüğü Dekanlık görevi ise, seçimle gelinen ve belli bir süre ile sınırlı olan ikinci bir görevdir. Belirli bir süre için seçimle gelinen bir görevin istifa yoluyla boşaltılması durumunda, ilgilinin yarım kalan görev süresini tamamlamak üzere doğrudan ayrıldığı görevine atanması mümkün değildir. Aynı göreve yeniden atanmasının ilk atamasındaki usule göre yapılacağı, atanma şansının aynı görev için yeterliğe sahip, diğer adaylarla eşit olduğu ve atanıp atanmamasının, bu konuda takdir yetkisi verilmiş olan makam ve organların takdirine bağlı bulunduğu açıktır.” (D8D., T. 14.3.1997, E. 1996/5080, K. 1997/874, KİBB).

²⁴³ 2015 Yılı 25. Dönem Milletvekili Genel Seçiminde Aday Olmak İsteyen Kamu Görevlileriyle İlgili Rehber: 3.

İKİNCİ BÖLÜM

KAMU GÖREVLİLERİNİN İSTİFA USULÜ VE HUKUKİ SONUÇLARI

2.1. Devlet Memurlarının İstifası

Türk hukukunda devlet memurları, gerek sayı gerek görev itibarıyla, kamu görevlileri kavramının omurgasını oluşturmaktadır.²⁴⁴ Buna binaen, memurların her türlü özlük haklarının düzenlendiği DMK, genel kanun niteliğinde olup, diğer personel kanunlarında hüküm bulunmayan hallerde mezkûr kanuna yollamada bulunmaktadır.²⁴⁵ Diğer bir deyişle DMK, Türkiye’deki tüm devlet memurları için “*genel statü*” niteliğindedir. Kendine ait özel kanunu bulunan personel²⁴⁶ bakımından ise, özel kanunlarda hüküm bulunmayan hallerde uygulanan “*ikincil*” kanun niteliğindedir.²⁴⁷ Bu nedenle, bu bölümde kamu personel hukuku açısından temel kanun olan DMK kapsamında istifa müessesesi detaylı bir şekilde incelenecektir.

2.1.1. İstifa Usulü

Devlet memurlarına tanınan istifa hakkının kullanılması, memurluğa girme hakkını kullanma sınırlarına tabi olmadan, memurun tek taraflı talebiyle gerçekleşir. Bir diğer deyişle, memurluğa girme hakkında aranan şartlar, memurluktan istifa etme hakkının kullanılmasında herhangi bir şarta bağlanmadan sıfırlanmıştır.²⁴⁸ Buna karşın, kamu hizmetlerinin sürekliliği ilkesi çerçevesinde, kamu yararı gereği devlet memurluğundan istifa etmek isteyen memurların

²⁴⁴ Yıldırım, 2009: 172; Nitekim 2018 yılı Mart ayı itibarıyla kamu idarelerinde 2.430.101 memur, 213.225 sözleşmeli personel, 17.467 hakim ve savcı, 131.171 öğretim elemanları, 19.838 geçici personel (geçici personel 2 Nisan 2018 tarihi itibarıyla 4/B sözleşmeli personel pozisyonuna geçirilmiştir) bulunmaktadır. <http://www.dpb.gov.tr/tr-istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>, (erişim tarihi: 7.5.2018). İlaveten belirtelim ki, Cumhurbaşkanlığı 3 Numaralı Kararnamesi ile üst kademe kamu yöneticilerinin atanma şartları hakkında düzenlemeler bulunmakta iken, istifalarına dair herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Ancak üst kademe yöneticilerin çoğunluğu da devlet memuru statüsünde olduğu için istifaları hakkında DMK hükümleri geçerlidir.

²⁴⁵ Örneğin, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu madde 20: “*Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanır.*”

²⁴⁶ DMK m.1/3: “*Anayasa Mahkemesi üye ve yedek üyeleri ile raportörleri; hakimlik ve savcılık mesleklerinde veya bu mesleklerden sayılan görevlerde bulunanlar, Danıştay ve Sayıştay meslek mensupları ve Sayıştay savcı ve yardımcısı, Üniversitelerin, İktisadi ve Ticari İlimler Akademilerinin, Devlet Mühendislik ve Mimarlık Akademilerinin, Devlet Güzel Sanatlar Akademilerinin, Türkiye ve Orta - Doğu Amme İdaresi Enstitüsünün öğretim üye ve yardımcısı, Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası üyeleri, Genelkurmay Mehtaran Bölüğü Sanatkarları, Devlet Tiyatrosu ile Devlet Opera ve Balesi ve Belediye Opera ve tiyatroları ile şehir ve belediye konservatuvar ve orkestralarının sanatkar memurları, uzman memurları, uygulatıcı uzman memurları ve stajyerleri; Spor-Toto Teşkilatında çalışan personel; subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş ve erler ile Emniyet Teşkilatı mensupları özel kanunları hükümlerine tabidir.*”

²⁴⁷ Akyılmaz vd., 2017: 723; Çağlayan, 2017b: 504; Gözler ve Kaplan, 2017: 629.

²⁴⁸ Memiş, 2004: 261.

bazı kurallara uymaları gerekir. Memurların olağan ve olağanüstü dönemde uyması gereken bu kural ve usuller ise, DMK'nın 94. ila 97. maddeleri arasında düzenlenmiştir.

2.1.1.1. Olağan Dönemde İstifa Usulü

Olağan dönemde devlet memurlarının istifa ederken uyması gereken usul ve kurallar DMK m.94'te düzenlenmiştir. Bu kapsamda, çekilmek isteyen memur bağlı olduğu kuruma yazılı olarak müracaat ederek istifa talebinde bulunmalıdır. Memuriyetten istifanın tek ön şartı memurun bu yönde yazılı talebinin olmasıdır.²⁴⁹ Memur istifa müracaatını sözlü olarak değil, yazılı olarak yapmalıdır.²⁵⁰ Sözlü bir şekilde yapılan istifa talepleri geçerli değildir.²⁵¹ Ayrıca yazılı olarak yapılan istifa dilekçesinin tarihli ve imzalı²⁵² olması gerekir.²⁵³ Zira imza kişinin istifa hakkını bizzat kendisinin kullandığının ispatıdır. Bu nedenle imzasız verilen istifa dilekçeleri geçersiz sayılır.²⁵⁴ İmza, ıslak imza şeklinde olabileceği gibi, elektronik imza kullanılmak suretiyle de yapılabilir.²⁵⁵ 15.1.2004 tarih ve 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca, güvenli elektronik imza, elle atılan imza ile hukuki sonuçları itibarıyla eşdeğer kabul edilmiştir.

²⁴⁹ “...Devlet memurluğundan çekilmek için, memurun kurumuna yazılı başvuruda bulunarak çekilme isteminde bulunması yasal bir gerekliliktir. Şu hale göre, Devlet memurluğundan çekilmenin tek ve ön koşulu yazılı istemde bulunulmasıdır. Devlet memuriyetinden çekilme isteminde bulunulması kaydıyla yetkili makam, kanunen bağlı yetkisi gereği çekilme istemini kabul ederek o yolda işlem tesis etmek durumundadır. Devlet Memurluğundan yazılı çekilme isteminde bulunulmadıkça memurun memuriyetten çekilme isteğinin kabulü yolunda bir işlem tesis edilemez, edilmiş olsa dahi işlem en azından neden ögesi bulunmadığı için hukuka uyarlı sayılamaz....” (AYİM2D., T. 8.10.1997, E. 1997/266, K. 1997/814, KİBB).

²⁵⁰ DMK m. 21 uyarınca, devlet memurları kurumlarıyla ilgili kişisel işlerinden dolayı müracaat hakkına sahiptir ve müracaat hakkı ile ilgili esas ve usuller Devlet Memurlarının Şikâyet Ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir. Yönetmelik gereği, müracaat başvurusunda bulunan memurların bu haklarını kullanırken mevzuatta belirlenen usullere uygun hareket etmeleri gerekir. Aksi takdirde memur hakkında DMK m.125/A-d yer alan; “Usulsüz müracaat veya şikâyetle bulunmak” fiilini işlediği gerekçesiyle “uyarma” disiplin cezası verilebilir. <https://memurunyeri.com/memur/goruslerimiz/6453-memur-sikayet-ve-muracaati-nasil-yapmali.html>, (erişim tarihi: 24.01.2018).

²⁵¹ Karan, 2003: 75; Memiş, 2004: 263; Taşkın, 2006: 109.

²⁵² “...İstifa, kişinin isteğine bağlı bir işlem olduğundan açık bir irade beyanını gerektirmektedir. Bunun için de istifa dilekçesinin bizzat istifa eden kişi tarafından imzalanması, uyumsuzluk çıktığında ise dilekçenin aslının dosyaya ibraz edilmesi zorunludur...” (DİDDK, T. 25.6.2009, E. 2008/2277, K. 2009/1694, KİBB).

²⁵³ Kaya, 2007: 211; İstifa dilekçesinin imzalı ve tarihli olması, memurun istifasından vazgeçmesi halinde istifanın idare tarafından kabul edilip edilmediği yahut kabul anını tespit edebilme bakımından da önem arz eder. Bu hususlarda bir karışıklık yaşanmaması için istifa dilekçesinin bu özellikleri barındırması gereklidir. (Gündoğan, 2014: 92).

²⁵⁴ “...İstifa, kişinin isteğine bağlı bir işlem olduğundan açık bir irade beyanını gerektirmektedir. Bunun için de istifa dilekçesinin bizzat istifa eden kişi tarafından imzalanması, uyumsuzluk çıktığında ise dilekçenin aslının dosyaya ibraz edilmesi zorunludur. Olayda, davacı istifa etmediğini iddia etmekte, davalı idare tarafından ise davacıya ait olduğu iddia edilen imzalı istifa dilekçesinin aslının dosyaya ibraz edilmediği görülmektedir. Öte yandan, Ankara Cumhuriyet Başsavcılığınca davacıya ait olduğu iddia edilen dilekçe üzerinde yaptırılan bilirkişi incelemesi sonucu düzenlenen raporda; inceleme konusu dilekçe içeriğindeki el yazıları ile dilekçe sahibi adına atılı imzanın, doğrudan doğruya mürekkepli kalem ile yazılıp, atılmadığı; el yazıları ile imzanın bir başka belgeden nakledilerek bilgisayar ortamında renkli yazıcı ile basıldığı görüşlerine yer verildiğinden, bu rapordan da anlaşıldığı üzere ortada davacı tarafından elle ve kalem marifetiyle imzalanan (ıslak imzalı) bir istifa dilekçesinin bulunmadığı anlaşılmaktadır...” DİDDK., T. 25.6.2009, E. 2008/2277, K. 2009/1694, UYAP.

²⁵⁵ Epik, 2011: 36; Taşkın, 2006: 109.

İstifa sebebinin veya sebeplerinin ise dilekçede belirtilmesi gerekmemektedir. Bir diğer deyişle, memur istifa dilekçesinde herhangi bir gerekçe sunmak zorunda değildir.²⁵⁶

İstifa dilekçesi memurun özgür iradesi ile verilmiş olmalı, dilekçede beyan edilen istifa iradesi hata, hile veya tehdit ile sakatlanmış olmamalıdır. İstifa dilekçesinin kişinin isteği dışında zorla verildiği istifa eden memur tarafından ispatlandığı takdirde çekilme işlemi geçerli olmaz.²⁵⁷ Danıştay’a göre; istifa dilekçesinin baskı ile verildiğinin öne sürülmesi halinde ispatlamakla yükümlü olan kişi bunu iddia eden memurdur.²⁵⁸ Günlük hayatta, kişi görevine atanmadan önce, idarenin kişiden isteği dışında, tarihsiz istifa dilekçesi aldığı ve kişiyle sıkıntı yaşadığı takdirde bu dilekçeyi işleme koyduğu görülmektedir. Bu tarz istifa dilekçeleri kişinin gerçek iradesini yansıtmadığı için, idarenin bu dilekçelere dayanarak işlem tesisi halinde işlem sebep unsuru yönünden sakat olacaktır. Zira bir işlemin hukuki nedeninin gerçek ve geçerli olması asıldır. Nitekim Danıştay kişinin isteği dışında ve tarihsiz bir şekilde önceden alınan istifa dilekçelerini geçersiz kabul etmektedir.²⁵⁹

İstifa şahsa sıkı sıkıya bağlı bir hak olduğu için, istifa dilekçesi yetkili makama memurun kendisi tarafından verilmelidir. Zira kişiye özgü bir hak, bizzat hak sahibi tarafından kullanılabilir.²⁶⁰ Bu nedenle istifa hakkı vekil aracılığıyla kullanılamaz.²⁶¹ Ancak memurun şehir veya yurt dışında olması, hastalık gibi çeşitli sebeplerden dolayı istifa dilekçesini teslim edememesinden dolayı dilekçenin başkası tarafından verilmesi halinde, istifa dilekçesinin ve imzanın istemde bulunmuş kişiye ait olduğu teyit edilmelidir.²⁶² Gül’e göre sahteciliğin önüne geçebilmek için, istifa dilekçesi alındığında dilekçe işleme konmadan evvel istifa dilekçesinin alındığı ve işleme konulduğuna dair istifa eden kişiye resmi bir yazı yazılarak bir hafta beklenmelidir. Bu süre zarfında ilgiliden hiçbir itiraz gelmez ise dilekçe işleme konmalıdır.²⁶³

Çekilmek isteyen memurun yazılı dilekçesini vereceği yetkili mercii ise bağlı bulunduğu kurumdur. Bağlı bulunduğu kurumdan kastedilen, özlük ve disiplin yönünden

²⁵⁶ Akgüner ve Berk, 2017: 792; Gül, 2004: 553; Taşkın, 2006: 109.

²⁵⁷ “...görevinden istifa ettiğine ilişkin iddiaya; davacının söz konusu istifa dilekçesini hükümsüz kılmak amacıyla imzasını noter tasdikiyle değiştirerek bu durumu idareye bildirmesi ve dava konusu atama işlemine karşı dava açmış olması hususları göz önüne alındığında bu davranışın baskı altında gösterildiğinin açık olması nedeniyle itibar edilemeyeceği hakkında...” (D2D., T. 25.1.2008, E. 2007/3131, K. 2008/329, KİBB).

²⁵⁸ D12D., T. 15.06.2010, E. 2008/1479, K. 2010/3205, Yayınlanmamış karar, Akt: Epik, 2011: 37; Aynı yönde Bk. D5D., T. 30.1.2013, E. 2011/8679, K. 2013/505, KİBB.

²⁵⁹ “...işleme dayanak oluşturan istifa dilekçesini daire başkanlığı görevine atanmadan önce isteği dışında, idarenin isteği üzerine verdiğini ve isteği dışında idarenin işleme koyduğunu belirttiği, dilekçede davacı tarafından atılmış bir tarihin bulunmadığı, ayrıca istifa iradesine dayandığı belirtilen dava konusu atama işlemine karşı dava açtığı hususları birlikte değerlendirildiğinde; söz konusu dilekçenin davacının gerçek iradesini yansıtmadığı ve bu haliyle dava konusu atama işlemine dayanak oluşturmayacağı sonuç ve kanaatine varılmıştır...” (D2D., T. 8.9.2015, E. 2015/5542, KİBB).

²⁶⁰ Karan, 2003: 76; Memiş, 2004: 263.

²⁶¹ Epik, 2011: 36; Gündoğan, 2014: 91-92.

²⁶² Karan, 2003: 76; Memiş, 2004: 263.

²⁶³ Gül, 2004: 553.

kadrosunun bağılı olduğu kurumdur. Danıştay bu konuda vermiş olduğu bir kararında, memurun istifa dilekçesini bağılı olduğu kurumdaki atamaya yetkili amire iletmesi gerektiğini ifade etmiştir.²⁶⁴

Öte yandan Kanun, kamu hizmetlerinin düzgün ve aralıksız bir şekilde ifasının sekteye uğratılmaması için memura yazılı dilekçesini vermesiyle beraber derhal ayrılabilme hakkını vermemiştir. Kamu hizmetlerinin esenliği, etkinliği, sürekliliği ve aksamadan yürütülmesi amacıyla istifa hakkının kullanımına kanun koyucu bazı sınırlamalar getirmiştir. Dolayısıyla çekilmek isteyen memur bu sınırlamalara uymalıdır. Bu nedenle ayrılma talebinde bulunan memur, yetkili merci tarafından bir işlem yapılınca dek görevine devam etmelidir.²⁶⁵ Onar’a göre, istifa hakkı konusunda herhangi bir kısıtlama getirilmemesi kamu hizmetinin aksamasına hatta durmasına neden olabilir. Bu sebeple memurun hangi şartlar içinde görevinden ayrılabilceği noktasında idarenin bir takım yetkisinin olması gerekir.²⁶⁶ Bu doğrultuda DMK’nın 94. maddesinin 2. fıkrasında; “Çekilmek isteyen memur yerine atanan kimsenin gelmesine veya çekilme isteğinin kabulüne kadar görevine devam eder.” denilmektedir. Görüldüğü üzere, çekilme talebinde bulunan memurun, yerine yeni kişi atanana yahut istifa isteminin idare tarafından kabulüne²⁶⁷ kadarki dönemde kanun gereği görevine devam etmesi gerekir. İdarenin de, istifa talebiyle birlikte kamu hizmetlerinin aksamaması için o memurun yerine yeni birini ataması veya gerekli tedbirler alması gerekir.²⁶⁸ Memurun istifa ettiğini bildirmesi ile idare ile olan statü ilişkisi tek taraflı olarak son bulmaz. Tıpkı memuriyete alınmada olduğu gibi, tek taraflı açık veya zımni bir kararla idarenin memurun kendisi ile olan ilişkisini kesmesi gerekir. Bu durumda idare, memurun çekilme isteğine karşılık statüden çıkarıldığını bildirebilir yahut yerine yeni bir memuru asaleten veya vekâleten atayabilir. İstifa eden devlet memurunun yerine asaleten veya vekâleten memurun gelmesi, idare tarafından memurun çekilme talebine müsaade edildiğinin de izharı niteliğindedir.

Bununla beraber, memurun süresiz olarak çekilme talebinin kabulünü yahut yerine yeni birinin gelmesini beklemesi gerektiği anlamı çıkarılmamalıdır. Hukukta sınırlandırmaların istisnai olması ve istifa hakkının korunması bakımından, idarenin memuru ne kadar süre için görevi başında tutabileceği DMK m.94/2’de: “Yerine atanan kimse bir aya kadar gelmediği veya yerine bir vekil atanmadığı takdirde, üstüne haber vererek görevini bırakabilir.” şeklinde

²⁶⁴ D5D., E. 1986/174, K. 1987/137, DD., sy. 68-69, s. 366.

²⁶⁵ Akgüner, 2014: 313; Akyılmaz vd., 2017: 807; Atay, 2016: 971; Günday, 2017: 637; Memiş, 2004: 262; Tan, 2017: 559; Yıldırım, 2009: 258.

²⁶⁶ Onar, 1966b: 1268.

²⁶⁷ Memurun istifa talebinin idare tarafından kabulü, kişiyi memurluk statüsünden çıkardığı için icrai, inşai ve birel-koşul işlemdir. (Kayar, 2016: 361).

²⁶⁸ Onar, 1966b: 1268.

ifade edilmiştir. Böylece istifa etmek isteyen memurun, istifasının idare tarafından kabul edilmesini veya yerine yeni bir kişinin gelmesini bekleme süresi bir ayla sınırlandırılmıştır. Ayrılmak isteyen memura idare bir ay içinde; çekilme isteğinin kabulünü bildirmezse veya bu talebi kabul etmezse ya da yerine atanan halefi gelip göreve başlamazsa veya yerine vekil de atanmazsa, memur ilgili amirine haber vererek görevi bırakabilecektir.²⁶⁹ Bir diğer ifadeyle, bir aylık sürenin sonunda memurun istifası tekemmül edecektir.²⁷⁰ *Özyörük*; idarenin bir aylık süre zarfında memurun çekilme talebini kabul etmemesi yahut yerine kimseyi atamamasını, memurun statüden çıkarıldığının “*zımnı beyanı*” niteliğinde olduğunu ifade etmiştir.²⁷¹ Nitekim Danıştay da memurluktan çekilme istemiyle başvuran kişinin yerine yeni birisi atanmasa yahut istemi kabul edilmese dahi bir ay geçtikten sonra talebi kabule gerek olmadan gerçekleşeceğinden, bu süre zarfının sonunda memurun göreve gelmemesinin “görevden çekilmiş sayılma” şeklinde değerlendirilmeyeceğini ifade etmiştir.²⁷²

DMK m.94/3'te yer alan; “*Olağanüstü mazeretle çekilenler, üstüne haber vermek şartıyla bir ay kaydına tabi değildirler.*” hükmü uyarınca, olağanüstü mazereti olduğundan dolayı istifa eden memurlar bir aylık süre şartına tabi değildir. Görevinden çekilmek isteyen memur olağanüstü durumunu üstüne bildirerek bir ay beklemeden görevinden ayrılabilir. Ancak DMK'da olağanüstü mazeret halinin ne olduğu açıklanmamıştır. Olağanüstü mazeret ile kastedilen olağanüstü hal olmayıp; memurun kişisel hayatından kaynaklanan sebeplerle beklenmedik olayların vuku bulmasıdır.²⁷³ Olağanüstü hal objektif bir durum olup, herkesi ilgilendirmekte iken; olağanüstü mazeret yalnızca memuru etkileyen subjektif bir durumdur.²⁷⁴ Eşinin ağır derecede hastalığının ortaya çıkması sebebiyle bir an evvel tedavisi için yurtdışına çıkması gereken memurun, istifa ederek derhal görevinden ayrılması olağanüstü mazerete örnek olarak gösterilebilir. Memurun mazeretinin olağanüstü nitelikte olup olmadığını takdir yetkisi çerçevesinde belirleyecek olan memurun çalıştığı kurumdur.²⁷⁵ İdarenin bu değerlendirmeyi yaparken takdir hakkını iyiniyetli, makul ve objektif kurallara uygun bir şekilde kullanması gerekir.

²⁶⁹ Akyılmaz vd., 2017: 807; Gözübüyük ve Tan, 2013: 914; Günday, 2017: 637; Derbil, 1955: 411; Karan, 2003: 78; Memiş, 2004: 262; Pınar, 2006: 939; Sancakdar, 2015: 199; Tan, 2017: 559; Yaşar, 2014: 583; Yayla, 2010: 301.

²⁷⁰ *Özyörük*, 1956: 170.

²⁷¹ *Özyörük*, 1973: 129.

²⁷² D1D., T. 22.11.1983, E. 1983/254, K. 1983/281, KİBB; D5D., T. 21.04.1987, E.1986/496, K.1987/646, DD, sy.68-69, s.353; D5D., T. 3.3.1993, E.1991/2002, K. 1993/999, KİBB.

²⁷³ Epik, 2011: 38; Pınar, 2006: 939.

²⁷⁴ “*Olağanüstü mazeret memura bir hak sağlarken, olağanüstü hal memurun bir hakkını kullanmasını kamu yararına yönelik olarak sınırlandırmaktadır.*” (Gündoğan, 2014: 93).

²⁷⁵ Akgüner ve Berk, 2017: 793; Epik, 2011: 38-39; Karan, 2003: 78; Memiş, 2004: 266; Pınar, 2006: 939; Sancakdar, 2015: 199; Yıldırım vd., 2017: 300.

Son olarak, istifa eden sayman ya da sayman mutemeti gibi devir ve teslim yükümlülüğü bulunan devlet memurları, devir ve teslim işlemleri bitmeden görevlerini bırakamazlar. (DMK m.95) İstifa sonucu kamu hizmetlerinin kesintiye uğramamasını sağlamak için söz konusu memurların devir ve teslim süresi sonuna kadar görevlerinde kalmaları öngörülmüştür.²⁷⁶ Memurların ifa ettikleri kamu hizmetlerinin gereklerine göre devir ve teslim işlemleri için gerekli süreler ise, 3.12.1974 tarih ve 15081 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Devlet Memurlarının Çekilmelerinde Devir ve Teslim Süreleri Hakkında Yönetmelik’te belirtilmiştir. Bu yönetmeliğin 2. maddesinde²⁷⁷ istifa ederken devir ve teslim yükümlülüğü olan memurlar ile bu kişilerin devir ve teslim etmesi gereken mal ve evraklar sayılmıştır. Bu maddede belirtilen materyalleri uhdesinde bulunduran memurların istifa etmesi halinde devir ve teslim süreleri ise yönetmeliğin 3. maddesinde ifade edilmiştir:

Çekilen Devlet Memurları, Yönetmeliğin 2 nci maddesinde sayılanları yerlerine asaleten veya vekâleten atanarlara, atama yapılacak memur bulunmadığı, yerlerine atanacak kimse bir aya kadar gelmediği veya yerlerine bir vekil atanmadığı takdirde yetkili amirce görevlendirilecek bir memura hizmetin özelliğine ve kurumca belirtilen esaslara göre 30 günü aşmamak (Yönetmeliğin 4 üncü maddesinde sayılan olağanüstü haller hariç) şartı ile yine yetkili amirince saptanacak süre içinde devir ve teslim etmek zorundadır.

Hesaplarını yerlerine gelenlere devir zorunda bulunan saymanların devir ve teslim süresi 30 gün, sayman mutemetlerinin 15 gündür.

Bu bağlamda, devir ve teslim yükümlülüğü olan memurların üzerlerine kayıtlı bulunan mal ve evrakları, 30 günü aşmamak üzere amiri tarafından belirlenecek süre içinde yerlerine atanan veya yetkili amirce görevlendirilecek bir memura devir ve teslim etmeleri zorunludur. Belirlenen devir ve teslim süreleri, istifa eden memurun yerine asaleten veya vekâleten atanan ya da yetkili amirce görevlendirilecek memurun bu göreve başladığı tarihten itibaren başlayacaktır. Ancak istifa eden memur, belirlenen devir ve teslim süresinin bitiminden önce

²⁷⁶ Kayar, 2016: 362; DMK’nın 16. maddesi uyarınca istifa eden memurlar, görevleri gereği kendilerine teslim edilen resmi belge, araç ve gereçleri geri vermekle yükümlüdür. Aksi takdirde çekilen memurun genel hükümler kapsamında sorumluluğu oluşacaktır. (Akgüner ve Berk, 2017: 635; Sancakdar, 2015: 104).

²⁷⁷ II – Devir ve teslim konusu:

Madde 2 – Bu yönetmelik hükümleri uyarınca devir ve teslim ile yükümlü bulunanların devir ve teslim işlemlerinin kapsamına giren hususlar şunlardır:

a) Para ve para hükmündeki kıymetler,
b) Ayniyat, demirbaş, taşınmayan mallar ve bunlara ait belgeler,
c) Pul ve kıymetli evrak, (210 sayılı Değerli Kağıtlar Kanunu ve Türk Ticaret Kanununa göre kıymetli evrak sayılanlar)
d) Tahsil, tediye ve mahsuba esas teşkil eden ve ispata yarıyan evrak, kullanılmış veya kullanılmamış makbuzlar,
e) Görevi ile ilgili her türlü evrak, hesap ve defterler,
Yukarıda sayılanları uhdesinde bulundurulanan Devlet Memurları devir ve teslim ile yükümlüdür.

devir ve teslim işlemlerini tamamlaması halinde amirine haber vererek görevinden ayrılabilme imkânına sahiptir.

2.1.1.2. Olağanüstü Dönemde²⁷⁸ İstifa Usulü

Devlet memurları olağan dönemde olduğu gibi, olağanüstü hal döneminde de bağlı olduğu kuruma yazılı bir şekilde başvurarak görevinden istifa etme isteğinde bulunabilir. Ancak kamuyu ilgilendiren bu zor dönemlerde, kamu hizmetlerinin aksamaması için istifa hakkına bazı sınırlamalar getirilmiştir. Olağanüstü dönemlerde memurların istifa etmesi bazı koşullara bağlanarak, olağan döneme göre daha yoğun kısıtlamalar öngörülmüştür.²⁷⁹ Bu doğrultuda, olağanüstü yönetim hallerinde memurların istifa etme usulü DMK’da özel olarak ayrı bir maddede düzenlenmiştir. Nitekim Devlet Personel Başkanlığı da olağanüstü dönemlerde çekilen memurlar hakkında DMK’da müstakil hüküm olmasından dolayı, DMK’nın 94. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkrası hükümlerinin uygulanmayacağını mütalaa etmiştir.²⁸⁰

Olağanüstü yönetim hallerinde memurların istifa etme usulü DMK’nın 96. maddesinde, *“Olağanüstü hal, sıkıyönetim, seferberlik ve savaş hallerinde veya genel hayata müessir afetlere uğrayan yerlerdeki Devlet Memurları yerine atanacaklar gelip işe başlamadıkça görevlerini bırakamazlar.”* şeklinde yer almaktaydı. Bu düzenleme ile olağanüstü dönemde memur istifa etmiş ve istifası çalıştığı kurum tarafından kabul edilmiş olsa dahi yerine atanan kişi göreve başlamadığı sürece görevinden ayrılamazdı.²⁸¹ Memurun olağanüstü dönemlerde

²⁷⁸ Olağanüstü dönemler Anayasa’nın 119-122. maddeleri arasında ifade edilmişti. Bu maddeler uyarınca; tabii afet, tehlikeli salgın hastalıklar veya ağır ekonomik bunalım, Anayasa ile kurulan hür demokrasi düzenini veya temel hak ve hürriyetleri ortadan kaldırmaya yönelik yaygın şiddet hareketlerine ait ciddi belirtilerin ortaya çıkması veya şiddet olayları sebebiyle kamu düzeninin ciddi şekilde bozulması hallerinde olağanüstü hal ilan edilebilir. Olağanüstü hal ilanını gerektiren hallerden daha vahim şiddet hareketlerinin yaygınlaşması veya savaş hali, savaşı gerektirecek bir durumun ortaya çıkması, ayaklanma olması veya vatan veya Cumhuriyete karşı kuvvetli ve eylemli bir kalkışmanın veya ülkenin ve milletin bölünmezliğini içten veya dıştan tehlikeye düşüren şiddet hareketlerinin yaygınlaşması halinde ise sıkıyönetim ilan edilebilir. Ancak 2017 Anayasa değişiklikleri ile sıkıyönetim kaldırılmış, 120, 121 ve 122. maddeler ilga edilerek, olağanüstü hal ile ilgili tüm hükümler 119. maddede toplanmıştır. Bu kapsamda yeni madde uyarınca; savaş hali, savaşı gerektirecek bir durumun baş göstermesi, seferberlik, ayaklanma vatan veya Cumhuriyete karşı kuvvetli ve eylemli bir kalkışma, ülkenin ve milletin bölünmezliğini içten veya dıştan tehlikeye düşüren şiddet hareketlerinin yaygınlaşması, anayasal düzeni veya temel hak ve hürriyetleri ortadan kaldırmaya yönelik yaygın şiddet hareketlerinin ortaya çıkması, şiddet olayları nedeniyle kamu düzeninin ciddi şekilde bozulması, tabii afet veya tehlikeli salgın hastalık ya da ağır ekonomik bunalımın ortaya çıkması hallerinde olağanüstü hal ilân edebilir.

²⁷⁹ Memiş, 2004: 266; Pınar, 2006: 940.

²⁸⁰ Ancak bulunduğu kadronun şahsa bağlı kadro olması gibi haller sebebiyle memurun görev yaptığı kadroya atama veya görevlendirme yapılmasının imkânsız olması durumunda, ilgili memurun çekilme isteğinin kamu hizmetinin sürekliliğinin sağlanması ve hizmetin aksamaması hususları göz önüne alınarak Kanunun 94 üncü maddesi çerçevesinde kabul edilebileceği istisnai bir hal olarak belirtilmiştir. (03.02.2017 tarih ve 720 sayılı DPB görüşü).

²⁸¹ DMK’dan önce yürürlükte olan Memurin Kanunu uyarınca da, olağanüstü dönemde istifa eden memurların istifaları kabul edilse dahi halefi gelip işe başlayıncaya kadar görevlerine devam etmeleri gerekirdi. Nitekim bu durum Memurin Kanunu m.67’te: *“...Ancak harp, isyan ve ihtilal vuku bulan yerlerdeki memurlar istifaları kabul edilerek halefleri muvazalet ve işe mübaşeret etmedikçe terki mevki edemezler. Ettikleri takdirde bu hareketlerinin*

istifa hakkını kullanarak görevinden ayrılabilmesinin tek koşulu yerine atanan memurun işe başlamasıydı. İstifa eden kişinin görevi bırakabilmesi için mutlaka yerine birinin gelmesi gerekiyordu.

Ancak olağanüstü hal kapsamında yayımlanan 15.8.2017 tarih ve 694 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile getirilen ve 1.2.2018 tarih ve 7078 sayılı Kanun ile aynen kabul edilen mezkûr maddede, “*Olağanüstü hal, seferberlik ve savaş hallerinde veya genel hayata müessir afetlere uğrayan yerlerdeki Devlet memurları, çekilme istekleri kabul edilmedikçe veya yerine atanacaklar gelip işe başlamadıkça görevlerini bırakamazlar.*” şeklinde değişiklik yapılarak, memurun istifa hakkını kullanması kolaylaştırılmıştır. İstifa eden memurun görevini bırakabilmesi için istifasının kabul edilmesi yeterli görülmüştür. Çekilme talebinde bulunan memur istifasının kabul edilmesi halinde, yerine atanan kişinin işe başlamasını beklemeden görevinden ayrılabilir.

Bu bağlamda; olağanüstü hal, seferberlik ve savaş hallerinde veya genel hayata müessir afetin²⁸² yaşandığı yerlerde görev yapan bir memur istifa etmek istediği takdirde, öncelikle yazılı dilekçesini çalıştığı kuruma iletacaktır. Sonrasında ise, istifa istemi çalıştığı kurum tarafından kabul edilene yahut yerine yeni biri işe başlayana kadar görevinde çalışmaya devam edecektir. Çekilme isteğinin kabulü bildirilmemişse veya yerine biri göreve başlamamışsa, istifa talebi bir ayı geçse bile memur görevinden ayrılamaz. Olağanüstü dönemde bekleme zorunluluğu süresizdir, olağan dönemdeki en çok bir ay kaydı geçerli değildir. Kanımızca bu durum, temel hak ve özgürlükler aleyhine bir düzenlemedir. Zira istifa talebinin kabulü bildirilmeyen veya yerine yeni biri atanmayan memurun süresiz olarak görevi başında kalmasını beklemek, bir hak olan istifanın mahiyeti ile bağdaşmamaktadır. Toplumu ilgilendiren bu zor dönemlerde, kamu hizmetlerinin aksamaması için istifa hakkına bazı sınırlamalar getirilmesi gerektiğini kabul etmekle birlikte, makul bir süre sınırlaması öngörülmesi gerektiğini düşünmekteyiz.

Devlet Memurlarının Çekilmelerinde Devir ve Teslim Süreleri Hakkında Yönetmeliği’nin 4. maddesinde²⁸³, devir ve teslimle yükümlü olan devlet memurlarının istifası halinde öngörülen devir ve teslim süresinin, olağanüstü dönemlerde yetkili amirce bir ayı geçmemek kaydıyla uzatılabileceği öngörülmüştür.

kanunen mucip olacağı mesuliyeti cezaiyeye halel gelmemek üzere memuriyetten tart ve kaffei hukuku müktesebelerinden mahrum edilirler.” şeklinde düzenleme altına alınmıştı.

²⁸² Genel hayata tesir eden afetlerin neler olduğu 15.5.1959 tarih 7269 sayılı Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanun’da belirtilmiştir.

²⁸³ Madde 4: Yönetmeliğin 3 üncü maddesi uyarınca saptanan devir ve teslim süreleri; savaş halinde, olağanüstü hallerde veya genel hayata müessir afetlere uğranılan yerlerde bir ayı aşmamak şartı ile yetkili amirce uzatılabilir.

2.1.2. İstifa Zamanı

Devlet memurları istediği zaman istifa hakkını kullanabilir, bu konuda herhangi bir zaman kısıtlaması bulunmamaktadır. Memurluk statüsünün devam ettiği yıllık izin, aylıksız izin gibi tarihler içinde de istifa edebilir.²⁸⁴ İstifa zamanını saptama yetkisi, memurun iradesine bağlıdır. Memurun tek taraflı beyanıyla kullandığı istifa hakkında sadece memurun iradesine bakıldığı için istifa tarihini de memurun kendisi belirleyecektir.²⁸⁵ Bu nedenle memur istifa dilekçesinde, çekilme beyanının belli bir süre sonra geçerli olacağını belirtebilir. Bir diğer deyişle, memur dilekçesini verdiği gün çekilmek isteyebileceği gibi, dilekçesinde belirttiği ileri bir tarihten itibaren geçerli olmak üzere de istifa edebilir.²⁸⁶ Ancak istifa tarihini belirleme yetkisine sahip olan memur, geleceğe dönük tarihsiz ve koşullu bir dilekçe ile istifa talebinde bulunamaz. Memur dilekçesinde istifa tarihini açık ve net bir biçimde belirtmelidir.²⁸⁷ Nitekim Danıştay, geleceğe ait tarihsiz bir şekilde verilen istifa dilekçelerini geçersiz kabul etmektedir.²⁸⁸

İstifa talebinin idare tarafından öğrenildiği tarih olarak ise, memurun istifa dilekçesinin idari kayıt evrakına geçtiği tarih esas alınır.²⁸⁹ Bu tarih memurun istifa isteğini açıkladığı tarih olup, bir aylık sürenin²⁹⁰ hesabında dikkate alınması gereken tarihtir.²⁹¹ Ancak memur istifa dilekçesinde görevini bırakacağı belirli bir tarih belirtmiş ise, idare tarafından bu tarih esas alınmalıdır. Esas olan memurun belirttiği tarih olup, idare dilekçede belirtilen tarih yerine dilekçenin verildiği tarihi dikkate alamaz.²⁹² Bir aylık süre de memurun dilekçesinde belirttiği tarihten itibaren işleyecektir.

2.1.3. İstifa İsteminden Vazgeçme

Devlet memurlarının istifa taleplerini içeren dilekçeyi yetkili amirine ilettikten sonra bu talebini geri alıp alamayacağı hususunda mevzuatta bir hüküm bulunmamaktadır. Bu konuda

²⁸⁴ “...memurların muvazzaf askerlik hizmetleri süresince aylıksız izinli sayılmaları, aylıksız izne ayrılan memurların ise memurluk statüsüyle ilişkileri, ödev ve sorumlulukları ile hak ve yükümlülüklerinin devam etmesi sebebiyle memurların aylıksız izin süresi içinde çekilme isteğinde bulunabileceği ve bu çekilme isteğinin 657 sayılı Kanunun 94 üncü maddesi çerçevesinde aylıksız izin süresinin bitimi beklenmeksizin idarece kabul edilebileceği değerlendirilmektedir.” (05.01.2011 tarih ve 24947 sayılı DPB görüşü).

²⁸⁵ Karan, 2003: 76; Memiş, 2004: 263; Taşkın, 2006: 110; Yıldırım vd., 2017: 298.

²⁸⁶ Akgüner ve Berk, 2017: 792; Sancakdar, 2015: 198; Aynı yönde bk. D12D., T. 6.4.1995, E. 1995/315, K. 1995/590, KİBB.

²⁸⁷ D5D., T. 11.06.1975, E. 1974/8067, K. 1975/4359, Akt: Karan, 2003: 76.

²⁸⁸ D2D., T. 8.9.2015, E. 2015/5542, KİBB.

²⁸⁹ Akgüner ve Berk, 2017: 792; Pınar, 2006: 937; Sancakdar, 2015: 198; Yavuzdoğan, 2016b: 120; Aynı yönde bk. D12D., T. 14.9.1998, E. 1997/2485, K. 1998/2061, KİBB.

²⁹⁰ Bir aylık süre, DMK m.94/2 uyarınca memurun istifasının idare tarafından kabul edilmesini veya yerine yeni bir kişinin gelmesini bekleme süresidir.

²⁹¹ Pınar, 2006: 937.

²⁹² Karan, 2003: 76; Memiş, 2004: 263; Pınar, 2006: 937; Taşkın, 2006: 110; Yıldırım vd., 2017: 298.

doktrin ve yargı kararları yol gösterici olmakta ve istifadan vazgeçmenin mümkün olduğu belirtilmektedir.²⁹³ Ancak doktrinde, istifadan vazgeçmenin hüküm ifade edebilmesi için idare tarafından vazgeçme iradesinin kabul edilmesi gerekmektedir. Bir diğer deyişle, nasıl istifa bir hak olarak memurun takdirinde ise, istifanın geri alınması da idarenin takdirindedir.²⁹⁴ Zira memurun istifasını yazılı olarak talep etmesi ile hukuken görevi sona ermiş bulunmaktadır. Bu nedenle istifadan vazgeçme yeniden kamu görevine giriş başvurusu olarak değerlendirileceğinden, idarenin söz hakkı doğmuş olmaktadır. İdare kişinin istifa etmesinin sebepleri, kişiye kamu hizmetinin görülmesinde ihtiyaç olup olmaması gibi hususları değerlendirerek takdir yetkisi kapsamında bir karar verecektir.²⁹⁵ Ancak idare istifadan vazgeçme istemini değerlendirirken takdir yetkisini kötüye kullanmamalıdır. Çünkü vazgeçme talebini kabul etmemesi işleminde amaç ve sebep unsuru açısından sakatlık varsa, kişi idari yargıya başvurma hakkına sahiptir.²⁹⁶ Askeri Yüksek İdare Mahkemesi bir kararında,²⁹⁷ devlet memurluğundan çekilme yolunda verdiği dilekçesini ikinci bir dilekçe ile geri alan davacının, geri alma iradesinin idare tarafından dikkate alınmayarak memuriyetten çekilmiş sayılması yolunda işlem tesis edilmesini sebep unsuru bakımından değerlendirerek hukuka aykırı kabul etmiştir:

Davaya konu uyuşmazlıkta, davacı 2 Ocak 1997 günü verdiği dilekçesinde, memurluktan çekilme isteminde bulunmuş ancak davalı idarenin memuriyetten çekilme isteğinin kabul edildiği yolundaki işlemini henüz tesis edemediği aşamada, 6 Ocak 1997 günlü yeni dilekçesi ile bu isteminden vazgeçtiğini ifade ederek ilk dilekçesi üzerine işlem yapılmaması dileğinde bulunmuştur. Davacı ikinci dilekçesiyle Devlet memuriyetinden çekilme isteminden vazgeçtiğine ve bu dilekçesini, çekilme istemli dilekçesine bağlı kalınarak çekilme isteminin kabul edildiği yolunda işlem tesis edilmeden önce ve yetkili makama ulaştırılmasına olanak sağlayacak bir sürede verdiği göre artık ilk dilekçesindeki Devlet memuriyetinden çekilme isteminin hukuki varlığından ve geçerliğinden söz edilmesi olanaksızdır...

Devlet memurluğundan çekilmiş sayılma işleminin ön koşulu, memurun yazılı istemde bulunmasıdır. Davacı özgür istenciyle bulunduğu memuriyetten çekilme isteminden, ikinci dilekçesiyle vazgeçtiğinden bundan böyle ilk istenç açıklamasının işlemin ön koşulunu oluşturduğu düşünülemez. Bir diğer anlatımla işlemin maddi ve hukuki nedeni olan "yazılı olarak istemde bulunma" koşulu gerçekleşmeden işlem tesis edilmiştir. Her işlemin mutlaka geçerli bir nedeni olmalıdır. Nedensiz işlem tesis edilemez. Bulunulan ama sonradan vazgeçilen bir istenç açıklaması, tesis edilen işlemin nedeni olamaz. Bu bakımdan idarece tesis edilen işlem, nedensiz tesis edilmiş hukuka aykırı bir işlemdir.

²⁹³ Akgüner ve Berk, 2017: 792; Sancakdar, 2015: 199; Aynı yönde bk. D5D., T. 15.2.1983, E. 1980/7504, K. 1983/1000, Akt: Pınar, 2006: 984.

²⁹⁴ Akgüner ve Berk, 2017: 792; Sancakdar, 2015: 199; Yıldırım, 2009: 259; Aynı doğrultuda bk. D5D., E. 1986/174, K. 1987/137, DD., sy.68-69, s.366.

²⁹⁵ Karan, 2003: 76; Memiş, 2004: 264; Taşkın, 2006: 110.

²⁹⁶ Akgüner ve Berk, 2017: 792; Sancakdar, 2015: 199.

²⁹⁷ AYİM 2D., 8.10.1997, E. 1997/266, K. 1997/814, KİBB.

Memurun dilekçesinde belirttiği ileri bir tarihten itibaren geçerli olacak şekilde istifa ettiği takdirde, istifası idare tarafından kabul edilmiş olsa dahi, bu tarih gelmeden istifasından vazgeçebileceği kabul edilmektedir.²⁹⁸ Ancak daha ileri tarihli bir kararında Danıştay, kamu görevinden ileriye dönük olarak istifa ettiğini beyan eden kişinin, idarenin bu istifa talebini kabul etmesinden sonra istifasından vazgeçmesinin mümkün olmadığını ifade etmiştir.²⁹⁹ Nitekim Devlet Personel Dairesi Başkanlığı da çekilme talebinde bulunan memurun bu talebinden vazgeçmesi durumunda yapılacak işlem hakkında, Danıştay'ın son kararına paralel bir şekilde istifa talebinin onaylanmasından sonra geri dönmenin mümkün olmadığını ancak yeniden atanma talebi kapsamında değerlendirilmesinin mümkün olduğunu ifade etmiştir.³⁰⁰

²⁹⁸ “...İstanbul 4. İdare Mahkemesinin 26.5.1992 günlü, E:1991/1169, K:1992/731 sayılı kararıyla: 657 sayılı Yasanın 94. maddesinde Devlet memurluğundan çekilme halinin düzenlendiği, dava dosyasının incelenmesinden, müşavirlik kadrosunda çalışan davacının 8.6.1992 tarihli dilekçesiyle 30.9.1991 tarihinden geçerli olmak üzere istifa etmek istediğini davalı idareye bildirdiği, bu talebinin 5.7.1991 günlü ve 227/27-a sayılı Yönetim Kurulu kararı ile 30.9.1991 tarihinden geçerli olmak üzere kabul edildiği, bilahare davalı idarece 11.9.1991 tarihinde tebellüğ edilen Kadıköy 4. Noterliğinin 9.9.1991 tarihli 80852 yevmiye numaralı tebligatı ile. davacının istifasından vazgeçtiğini ve istifa dilekçesinin işlemde kaldırılmasını istediği, ancak idarece istifa isteğinin daha önce kabul edildiğinden bahisle, istifa dilekçesinin işlemde kaldırılması yolundaki isteğinin reddine ilişkin dava konusu işlemin tesis edildiğinin anlaşıldığı, bu durumda; davacının 8.6.1991 tarihli dilekçesiyle 30.9.1991 tarihinden geçerli olmak üzere istifa etmek istediği hususu taraflar arasında ihtilafsız olduğu gibi, 5.7.1991 tarihli Yönetim Kurulu kararında istifa tarihi açıkça belirtildiğine göre, davacının istifa talebinin hukuken 30.9.1991 tarihinde geçerlilik kazanacağı açık olduğundan ve henüz bu süre dolmadan 9.9.1991 tarihinde noter kanalıyla istifadan vazgeçtiğini ve göreve devam etmek istediğini bildirdiğinden, göreve başlatılması gerekirken, aksi yönde oluşturulan dava konusu işlemde hukuka uygunluk bulunmadığı gerekçesiyle dava konusu işlem iptal edilmiştir.” (D12D., T. 6.4.1995, E. 1995/315, K. 1995/590, KİBB); “...İdare Mahkemesi kararıyla: 657 sayılı yasanın 94.maddesiyle görevden çekilmenin memura bir hak olarak tanındığı, bu nedenle çekilme zamanını saptama yetkisinin de bu hakkı kulanacak olanın iradesine bağlandığı, bu hukuki durum karşısında 18.6.1990 tarihinden itibaren memuriyet ten çekilme isteğinde bulunan davacının, bu isteminin 11.6.1990 tarihinden itibaren memuriyetten çekilme isteğinde bulunan davacının, bu isteminin 11.6.1990 günlü olur ile belirtilen tarihten geçerli olarak kabul edilmesinde mevzuata aykırılık yok ise de; çekilme isteminin yürürlüğe gireceği tarihten önce 15.6.1990 tarihinde istemini geri alan davacının çekilme hakkını kullanmaktan vazgeçtiğinin nazara alınmamasında hukuka uyarlık bulunmadığı gerekçesiyle işlem iptal edilmiştir.” (D5D., T. 9.4.1992, E. 1992/271, K. 1992/855, KİBB).

²⁹⁹ “ davalı belediyede ... Müdürü olarak görev yapan davacının, 5.5.1998 tarihinde verdiği dilekçe ile 1998 yılı yıllık iznini müteakip 7.6.1998 tarihinden geçerli olmak üzere istifa ettiği, bu isteminin aynı günlü Başkanlık oluru ile kabul edildiği, davacının daha sonra 11.5.1998 tarihli noter kanalıyla gönderdiği dilekçe ile istifa isteminden vazgeçtiği, davalı idarece bu isteminin istifasının daha önce kabul edildiğinden bahisle reddedildiği anlaşılmıştır. Olayda, davacının 5.5.1998 günlü görevden çekilme isteminin, davacının istemi doğrultusunda 7.6.1998 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere aynı günlü Başkanlık oluru ile uygun bulunduğu ve bu tarih itibari ile görevden çekilmiş sayılma işleminin hukuki sonuç doğuracağı açık olup, bu tarihten sonra 11.5.1998 tarihinde verdiği dilekçe ile yapılan vazgeçme isteğinin önceki işlemleri geçersiz kılmasına hukuken olanak bulunmamaktadır. Bu durumda davacının, memuriyetten çekilme isteminden vazgeçme talebinin reddine ilişkin işlemde hukuka aykırılık bulunmadığından ayrılma talebinin vazgeçme tarihinden sonraya rastladığı gerekçesi ile işlemin iptal edilmesine ilişkin mahkeme kararında hukuki isabet görülmemiştir.” (D12D., T. 25.1.2001, E. 1999/93, K. 2001/197, KİBB).

³⁰⁰ “ 94 üncü madde hükmü uyarınca çekilme talebinde bulunarak görevine devam eden personel ile çekilme talebi ile birlikte görevi terk eden fakat on gün içerisinde göreve dönen personelden çekilme talepleri idarece onaylanarak tebliğ edilenlerin memuriyet sıfatları sona ereceğinden genel hükümlere göre memuriyete atanmaları, çekilme onayları tebliğ edilmeyenlerin ise idarenin uygun görmesi halinde çekilme onayı geri alınmak suretiyle görevlerine devam etmeleri mümkün bulunmaktadır. Çekilme talebi ile birlikte görevi terk eden ve talepleri hakkında işlem yapılmadan on gün içerisinde göreve dönerek taleplerinde sarfınazar edenlerin Devlet memurluğu sıfatlarının devam etmesi nedeniyle çekilme istemler hakkında işlem tesis edilmesi uygun

Kanımızca, memur istifa etmekle beraber görevini terk etmemiş ve istifa istemi yetkili amiri tarafından onaylanmamışsa, istifasından vazgeçmesi halinde bu talebinin kabul edilmesi gerekir. Ailevi, sıhhi, sosyal veya siyasi sebeplerle anlık şekilde verilen bir kararın, henüz işleme girmeden geri alınamayacağını kabul etmek adalet ve hakkaniyete aykırı olacaktır. Üstelik istifanın geri alınmasını yasaklayıcı bir hüküm de mevzuatta yer almamaktadır. Ancak memur görevini terk etmiş ve istifası onaylanmışsa geri dönme talebi, yeniden atanma talebi olarak değerlendirilmelidir.

Çekilme talebini geri almak isteyen memur, bağlı olduğu kuruma yazılı olarak müracaat ederek vazgeçme talebinde bulunmalıdır.³⁰¹ İstifadan vazgeçme müracaatı istifa dilekçesinde olduğu gibi, sözlü olarak değil, yazılı olarak yapılmalıdır. Vazgeçme dilekçesinin tarihli ve imzalı olması gerekir. Zira imza, kişinin istifadan vazgeçme hakkını bizzat kendisinin kullandığının ispatıdır. Bu nedenle imzasız verilen istifadan vazgeçme dilekçeleri geçersiz sayılmalıdır. Ancak Danıştay bir kararında, istifa dilekçesini verdiği tarihten itibaren bir ay içinde görevini bırakmayarak çalışmaya devam eden memurun zımni olarak istifasından vazgeçtiğini kabul ederek, istifa dilekçesi gerekçe gösterilerek kişinin istifa etmiş sayılamayacağına karar vermiştir.³⁰² Karan'a göre, Danıştay'ın söz konusu kararda öngördüğü bir aylık süre isabetli olmuştur. Zira istifa dilekçesini vermekle beraber görevine devam eden kamu görevlisine kararını tekrar gözden geçirmesi için fırsat sunan bir aylık süre, hukukun temel prensiplerinden olan iyi niyet kuralı bakımından yerindedir.³⁰³

Bize göre, istifadan zımni olarak vazgeçme kamu personel hukuku açısından yerinde değildir. Zira istifa ve istifadan vazgeçme gibi müesseseler, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesini etkileyen hukuki işlemler olduğundan bu istemlerin açıkça yapılması gerekir. Gündoğan'ın da belirttiği gibi³⁰⁴, istifadan zımni olarak vazgeçme için öngörölmüş bir süre olmadığından, bu konuda idareler kendi takdir ettiği bir süreyi kabul edecektir. Bu durum aynı

bulunmamaktadır. Ancak söz konusu personel hakkında görevden ayrı kaldığı süreler için 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125 inci maddesinin göre disiplin kovuşturması yapılabileceği, bu süre zarfında memuriyet sıfatının devam etmesi nedeniyle de mali haklarının ödenmesi gerektiği, mütalaa edilmektedir.” (1.10.1998- 15 sayılı DPB Bülten, 31. sayfa).

³⁰¹ D12D., T. 25.1.2001, E. 1999/9, K. 2001/197, KİBB.

³⁰² D5D., T. 27.5.1982, E. 1980/5730, K. 1982/6640, KİBB.

³⁰³ “Kanımızca Danıştay 5. Dairesinin memura kararından dönebilmesi için tanıdığı bir aylık süre yerindedir. Çekilme dilekçesini veren ancak görevine devam eden memura, kararını tekrar gözden geçirmesi için verilecek bir süre iyi niyet kurallarına uygun olacaktır. Bu sürenin belirlenmesinde ise 657 sayılı Kanunun 94. Maddesinin ikinci fıkrası dikkate alınabilir. Maddeye göre, çekilmek isteyen memur yerine atanan kimsenin gelmesine veya çekilme isteğinin kabulüne kadar görevine devam eder. Yerine atanan kimse bir aya kadar gelmediği veya yerine bir vekil atanmadığı takdirde, üstüne haber vererek görevi bırakabilir. Bu durumda yetkili amir, çekilme isteğini hemen kabul etmeyerek veya çekilen memurun yerine hemen atama yapmayarak memura bir aylık düşünme süresi kazandırabilir. Ancak bu durum yalnızca çekilme talebinde bulunmakla beraber, görevine devam eden memurlar için geçerlidir. Görevini terk eden ve bu terki on gün kesintisiz devam eden memur zaten çekilmiş sayılacaktır.” Karan, 2003: 76-77; Yıldırım vd., 2017: 299.

³⁰⁴ Gündoğan, 2014: 90.

veya benzer kamu hizmeti yerine getirmekle beraber farklı kurumda çalışan kamu görevlileri için eşitsiz sonuçlar doğuracaktır. Aynı zamanda, keyfî uygulamalar ortaya çıkacak ve kamu görevlileri mağdur olabilecektir. Örneğin, istifa etmesine rağmen yerine kimsenin gelmemesi ve çekilme isteği kabul edilmemesi nedeniyle bir ay görevi başında kalan memurun süreyi yanlışlıkla geçirip çalışmaya devam etmesi halinde istifadan vazgeçtiği düşünülecektir. Görevi bırakmasının üzerinden on gün geçtikten sonra da memur hakkında çekilmiş sayılma hükümleri uygulanarak karmaşık ve sıkıntılı bir durum ortaya çıkacaktır. Tüm bu durumların önüne geçmek için istifadan vazgeçme isteminin usulüne uygun bir dilekçe ile açık bir biçimde bildirilmesi yerinde olacaktır.

2.1.4. Devlet Memurluğundan İstifanın Hukuki Sonuçları

İstifa müessesesi; hem devlet memuru, hem de idare açısından birtakım sonuçlar doğurur. Devlet memurunun istifa etmesi ile birlikte göreviyle olan hukuki bağı kesilerek, görev yeri ve kadrosu boşalır. Böylece boşalan bu kadro üzerinde idarenin tasarruf yetkisi oluşur ve idare, kamu hizmetlerinin sürekliliği ilkesi gereği bu kadro üzerinde tasarruf yetkisini kullanabilir.³⁰⁵ İstifa eden memur ise, memurluk statüsünden çıkar ve bu statüden kaynaklanan yetki ve menfaatlerini kaybeder. Memuriyet statüsünün son bulması ile beraber, kişinin memurluk statüsünden kaynaklanan hak, yükümlülük ve yasakları ile idarenin memur üzerindeki yetkileri ortadan kalkar.³⁰⁶ Ayrıca memurun istifa etmesi ile birlikte, emeklilik hakkından yararlanma gibi mali hakları ile kıdem gibi mesleki hakları da sona erer. Ancak kişinin memurluk statüsünde iken kazanmış olduğu haklarına hanel gelmez.³⁰⁷ Ayrıca DMK'nın 16. maddesi uyarınca, istifa eden memurların görevleri gereği kendilerine teslim edilen resmi belge, araç ve gereçleri geri vermekle yükümlülüğü bulunmaktadır. Aksi takdirde çekilen memurun genel hükümler kapsamında sorumluluğu oluşacaktır.³⁰⁸

Devlet memurlarının hukuka aykırı olarak görevlerinden istifa etmesi halinde ise, birtakım sorumlulukları meydana gelecek ve memur hakkında bazı mahrumiyetler söz konusu olacaktır. Bu sorumluluk ve mahrumiyet halleri ise, DMK'nın 97. maddesinde, mali ve cezai sorumluluk ile hak mahrumiyeti olarak yer almaktadır.

³⁰⁵ DİD., T. 16.2.1999, E. 1999/29, K. 1999/26, KİBB.

³⁰⁶ Gözler, 2009b: 710.

³⁰⁷ Onar, 1966b: 1269.

³⁰⁸ Akgüner ve Berk, 2017: 635; Sancakdar, 2015: 104.

2.1.4.1. Sorumluluk³⁰⁹

Kamu hizmetlerinin etkin, verimli ve sürekli bir şekilde yürütülebilmesi için memurların bulundukları statüyü düzenleyen kurallara uygun davranmaları gerekir. Nitekim Anayasa'nın 129. maddesinin 1. fıkrasında memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlü tutulmuşlardır.³¹⁰ Bu nedenle istifa hakkını kullanmak isteyen devlet memurlarının da DMK'da öngörülen usul ve kurallara uyması gerekir.³¹¹ Aksi halde, bu kurallara uymadan istifa eden memurların mali ve cezai sorumlulukları gündeme gelecektir.

2.1.4.1.1. Mali Sorumluluk

Devlet memurları üstlendikleri kamu görevlerini yerine getirirken, kamu hizmetinin gereklerine veya memur statüsünden doğan kurallara uygun davranmamak suretiyle, üçüncü şahıslara ya da idareye zarar verebilirler. Memurların bu doğrultuda yaptıkları işlem veya eylemlerin idareye zarar vermesi halinde, memur bu zarardan doğrudan doğruya sorumlu olur.

³⁰⁹ Hukuki anlamda sorumluluk kavramı, kişinin uğramış olduğu zararların tazminini bu zarara neden olan diğer kişiye yükletilmesine ilişkin bir zarurettir. (Ersöz, 2016b: 222).

³¹⁰ Sadakat kavramı: “Genel olarak, hiyerarşik düzene itaat etme yükümlülüğü, tarafsızlık, bağlılık yükümlülüğü, gizlilik yükümlülüğü ve mesleki etik kurallarına uyma yükümlülüğünü ifade eder.” (Akyılmaz, 2017: 17); DMK'nın 6. maddesinde de sadakat yükümü ayrıntılı olarak belirtilmiştir. DMK m.6: “Devlet memurları, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına sadakatla bağlı kalmak ve milletin hizmetinde Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını sadakatla uygulamak zorundadırlar. Devlet memurları bu hususu "Asli Devlet Memurluğuna" atandıktan sonra en geç bir ay içinde kurumlarınca düzenlenecek merasimle yetkili amirlerin huzurunda yapacakları yeminle belirtirler ve özlük dosyalarına konulacak aşağıdaki "Yemin Belgesi" ni imzalayarak göreve başlarlar. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına, Atatürk İnkılap ve İlkelerine, Anayasada ifadesi bulunan Türk Milliyetçiliğine sadakatla bağlı kalacağıma; Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını milletin hizmetinde olarak tarafsız ve eşitlik ilkelerine bağlı kalarak uygulayacağıma; Türk Milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyip, koruyup bunları geliştirmek için çalışacağıma; insan haklarına ve Anayasanın temel ilkelerine dayanan milli, demokratik, laik, bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilerek, bunları davranış halinde göstereceğime namusum ve şerefim üzerine yemin ederim.”

³¹¹ Bk. “2.1.1. İstifa Usulü” Başlığı.

Ancak memur üçüncü bir şahsa zarar vermişse, DMK m.13³¹², Anayasa m.40/3³¹³ ve m.129/5³¹⁴ hükümleri uyarınca bu zarardan idare sorumludur. Memurun buradaki sorumluluğu, idarenin tazmin ettiği zararı rücu etmesi neticesinde ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda devlet memurlarının mali sorumluluğu, memurun görevinin gereklerine aykırı davranarak doğrudan veya dolaylı olarak idareye zarar vermesi neticesinde söz konusu olan bir sorumluluk türüdür.³¹⁵

Devlet memurlarının idareye karşı mali sorumluluklarını düzenleyen DMK'nın 12. maddesi³¹⁶ gereğince, memurların sorumluluklarının oluşabilmesi için ise genel olarak haksız fiilin unsurlarının mevcut olması gerekmektedir. Yani memurun hukuka aykırı ve kusurlu bir davranışının bulunması, bu davranışı nedeniyle somut bir zararın olması, zararla memurun davranışı arasında uygun illiyet bağının olması aranmaktadır.³¹⁷

Bu bağlamda, istifa eden bir memurun mali sorumluluğunun söz konusu olabilmesi için, devlet memurunun DMK tarafından öngörülen usul ve koşullara uymadan istifa etmesi nedeniyle idarenin zarara uğraması gerekmektedir. Ortada bir zarar yoksa istifa eden memurun

³¹² “Kişilerin uğradıkları zararlar:

Madde 13 – (Değişik: 12/5/1982 - 2670/6 md.)

(Değişik birinci fıkra: 6/6/1990 - 3657/1 md.) Kişiler kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açarlar. Ancak, Devlet dairelerine tevdi veya bu dairelerce tahsil veya muhafaza edilen para ve para hükmündeki değerli kağıtların ilgili personel tarafından zimmete geçirilmesi halinde, zimmete geçirilen miktar, cezai takibat sonucu beklenmeden Hazine tarafından hak sahibine ödenir. Kurumun, genel hükümlere göre sorumlu personele rücu hakkı saklıdır.

(Ek: 26/3/2002 - 4748/3 md.) İşkence ya da zalimane, gayri insani veya haysiyet kırıcı muamele suçları nedeniyle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesince verilen kararlar sonucunda Devletçe ödenen tazminatlardan dolayı sorumlu personele rücu edilmesi hakkında da yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır.

12 nci maddeyle bu maddede belirtilen zararların nevi, miktarlarının tespiti, takibi, amirlerin sorumlulukları ve yapılacak işlemlerle ilgili diğer hususlar Başbakanlıkça düzenlenecek yönetmelikle belirlenir.”

³¹³ “Kişinin, Resmî görevliler tarafından vaki haksız işlemler sonucu uğradığı zarar da, kanuna göre, Devletçe tazmin edilir. Devletin sorumlu olan ilgili görevliye rücu hakkı saklıdır.”

³¹⁴ “Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davalarını, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilir.”

³¹⁵ Akyılmaz vd., 2017: 789; Yıldırım, 2009: 249.

³¹⁶ “Kişisel sorumluluk ve zarar:

Madde 12 – (Değişik: 12/5/1982 - 2670/5 md.)

Devlet memurları, görevlerini dikkat ve itina ile yerine getirmek ve kendilerine teslim edilen Devlet malını korumak ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri almak zorundadırlar.

Devlet memurunun kasıt, kusur, ihmal veya tedbirsizliği sonucu idare zarara uğratılmışsa, bu zararın ilgili memur tarafından rayiç bedeli üzerinden ödenmesi esastır.

Zararların ödettilmesinde bu konudaki genel hükümler uygulanır. Ancak fiilin meydana geldiği tarihte en alt derecenin birinci kademesinde bulunan memurun brüt aylığının yarısını geçmeyen zararlar, kabul etmesi halinde disiplin amiri veya yetkili disiplin kurulu kararına göre ilgili memurca ödenir.”

³¹⁷ Akyılmaz vd., 2017: 790; 13/8/1983 tarih ve 18134 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Devlete ve Kişilere Memurlarca Verilen Zararların Nevi Ve Miktarlarının Tespiti, Takibi, Amirlerinin Sorumlulukları, Yapılacak Diğer İşlemler Hakkında Yönetmeliğin 6. Maddesinde zararın tazmini için gerekli şartlar; zararın mevcut olması, zararın doğrudan doğruya memurun fiilinden doğması, zararın mücbir sebepten hasıl olmaması şeklinde sayılmıştır.

mali sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.³¹⁸ Ayrıca idarenin uğramış olduğu zarar ile memurun kanuna aykırı gerçekleştirmiş olduğu istifası arasında uygun illiyet bağı bulunmalıdır.³¹⁹ Memurun usule aykırı istifası, ortaya çıkan zararın doğrudan nedeni olmalıdır. Dolayısıyla ortaya çıkan zarar da memurun fiilinin doğrudan sonucu olmalıdır.³²⁰ Son olarak ise, istifa yoluyla ayrılan memurun zarara sebebiyet vermekte kusuru bulunmalıdır. Zira DMK m.12 uyarınca, devlet memurunun kasıt, kusur, ihmal veya tedbirsizliği sonucu idare zarara uğramış olmalıdır. Bu konuda bir örnek vermek gerekirse; önemli bir toplu taşıma ihalesinin yapılacağı tarihten bir gün önce, ihale ile ilgili işlemleri yürüten komisyon üyesi memurun istifa ederek derhal görevinden ayrılması sonucu ihalenin yedek üye ile yapılması durumunda, istifa eden memurun birkaç gün sonra ihaleyi kazanan firmada çalışmaya başlaması ve bu durumun ihaleye karşı açılan iptal davasında değerlendirilerek ihalenin iptaline karar verilmesine neden olması halinde, kişinin kötü niyetle davrandığı ve idareyi zarara uğrattığından bu kişinin mali sorumluluğu söz konusu olacaktır.³²¹ Yine bu konuda bir başka örnek vermek gerekirse; şehrin önemli bir noktasında belediyece yapımı üstlenilen bir köprülülük kavşak projesinin başmühendisinin, projenin zamanında tamamlanacağını açıklayan ve aralarında husumet bulunan belediye başkanını, zor durumda bırakmak amacıyla projenin yapımına başlandıktan bir süre sonra, DMK’ da öngörülen usul ve esaslara uymadan ve projeyle ilgili elinde bulunan belge ve çizimleri teslim etmeden istifa etmesi nedeniyle projenin bir sene geç bitirilmesine neden olmuştur. Bu gecikme sonucu belediye, kamu külfetleri karşısında eşitlik ilkesi³²² uyarınca tazminat talep eden bölge esnafına, uzayan 1 senelik dönem için ek bir ödeme yapmak zorunda kalmıştır. Burada da idarenin, kötü niyetli davranıp belediyenin zarara uğramasına sebep olan kamu görevlisinden neden olduğu zararı talep hakkı doğacaktır.

³¹⁸ “...zarar bütün hukuki sorumlulukların temel koşuludur. Tazmin borcun ancak, gerçekten davacı bir zarara uğramışsa söz konusu olabilir...” (Y4HD., T. 09.02.1988, E. 1987/ 10846, K. 1988 / 1293, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası).

³¹⁹ Karan, 2003: 79; Pınar, 2006: 941.

³²⁰ Ersöz, 2016b: 238.

³²¹ Epik, 2011: 45.

³²² Bir diğer adıyla fedakârlığın denkleştirilmesi ilkesi, idarenin kamu hizmetlerini yerine getirmesi esnasında herhangi bir kusuru olmasa bile, bazı kişileri zarara uğratması halinde söz konusu zararları karşılamasıdır. (Günday, 2017: 382, Çağlayan, 2017b: 663); “...Kamu hizmetlerinin yürütülmesi sırasında bu hizmetle ilgili olarak genel külfetler dışında kişilere ve özel mülkiyete verilen zararların, eylem ile zararlı sonuç arasında nedensellik bağının bulunması koşuluyla ayrıca idarenin kusuru aranmadan hizmet sahibi idarelerce tazmin edilmesi hukukun genel ilkeleri ile hakkaniyet ve nesafet kuralları gereğidir... olay ile zarar arasında bir nedensellik bağının bulunması, idarenin kamu yararı düşüncesiyle yaptığı hizmetler dolayısıyla idareye yükletilebilecek bir kusur olması dahi bu tür eylem nedeniyle zarara uğrayan kişilerin bu zararlarının kusursuz sorumluluk ilkesine dayanılarak tazminine karar verilmesi için yeterli olup, bu zararların karşılanması kamu külfetleri karşısında eşitlik ilkesinin de bir sonucudur...” (D10D., T. 5.10.1983, E. 1982/4042, K. 1983/1823, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası).

Devlet memurunun istifa etmesiyle memurluk statüsü sona erse bile, mali sorumluluğu devam eder ve istifası nedeniyle oluşacak zararı idareye ödemesi gerekir.³²³ DMK m.12/2 ve 13.8.1983 tarih ve 18134 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Devlete ve Kişilere Memurlarca Verilen Zararların Nevi ve Miktarlarının Tespiti, Takibi, Amirlerinin Sorumlulukları, Yapılacak Diğer İşlemler Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesi gereğince, memur vermiş olduğu zararları rayiç bedel üzerinden ödeyecektir. Çekilen memurun söz konusu bedeli ödememesi halinde ise, idarenin adli yargıda dava açması gerekmektedir.³²⁴

2.1.4.1.2. Cezai Sorumluluk

Devlet memurları için istifa bir hak olmasına rağmen, memurun DMK’da öngörülen koşullara uymadan istifa etmesi halinde TCK ve ilgili diğer mevzuat kapsamında cezai sorumlulukları gündeme gelebilecektir. Bu konuda bir örnek vermek gerekirse; istifasını veren bir memur, DMK m.94’de belirtilen usul ve kurallara uymadan görevinden ayrılır ve bu durum 3. kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına sebebiyet verirse ya da kişilere haksız bir menfaat sağlarsa, 5237 sayılı TCK’nın 257. maddesi³²⁵ uyarınca görevi kötüye kullanma suçunu işlemiş olacaktır.³²⁶ Söz konusu örneği daha da somutlaştırırsak; devlet hastanesinin acilinde görevli olan tek doktorun, gece nöbetindeyken istifa etmeye karar vererek görevinin başından ayrılması sonucu, o gece acile gelen hastaların mağdur olması halinde, söz konusu doktor TCK m.257 hükmünce cezalandırılabilir. Bu durum özellikle, olağanüstü hal, savaş ve seferberlik durumları ile genel yaşama etkili doğal afetlere uğrayan yerlerde görev yapan memurların, DMK m.96’da öngörülen koşullara uymadan istifa etmesi halinde ortaya çıkmaktadır.³²⁷ Mesela, şiddet olayları nedeniyle kamu düzeninin ciddi şekilde bozulması sonucu olağanüstü hal ilan edilen bir yerde görev yapan polis memurunun, yerine yeni biri atanmadan veya istifa talebinin kabul edildiği bildirilmeden görevinden ayrılması nedeniyle

³²³ Akgüner ve Berk, 2017: 793; Sancakdar, 2015: 199.

³²⁴ “Devlet memurunun kasıt, kusur, ihmal veya tedbirsizliği sonucu idare zarara uğratılmışsa, bu zararın ilgili memur tarafından rayiç bedeli üzerinden ödenmesi esastır. Zararların ödettilmesinde bu konudaki genel hükümler uygulanır. Bu duruma göre, Devlet memurunun sebebiyet verdiği Kurum zararının ödettilmesi amacını taşıyan davanın, özel hukuk hükümlerine göre adli yargı yerince çözümlenmesi gerekeceği açıktır.” (Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, T. 12.06.2000, E. 200/14, K. 2000/20, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası).

³²⁵ “Görevi kötüye kullanma

Madde 257- (1) Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında, görevinin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir menfaat sağlayan kamu görevlisi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında, görevinin gereklerini yapmaktan ihmal veya gecikme göstererek, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir menfaat sağlayan kamu görevlisi, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(3) (Mülga: 2/7/2012-6352/105 md.)”

³²⁶ Epik, 2011: 46.

³²⁷ Akgüner ve Berk, 2017: 793; Pınar, 2006: 940; Sancakdar, 2015: 199.

kamunun zararına neden olmuşsa, 257. madde kapsamında görevi kötüye kullanma suçundan dolayı cezalandırılacaktır.³²⁸

Ayrıca istifa eden devlet memurları, DMK m.32³²⁹ hükmü gereği, kamu hizmetleri ile ilgili gizli bilgileri yetkili bakanın yazılı izni olmadıkça açıklayamaz. Dolayısıyla istifaen görevinden ayrılmış memurun, görevi nedeniyle kendisine verilen veya edindiği gizli bilgi veya belgeleri³³⁰ açıklaması yasak olup, bu yasağa aykırı hareket ettiği takdirde cezai sorumluluğu söz konusu olacaktır. Zira TCK'nın 258. maddesinde, görevi sebebiyle kendisine verilen veya aynı nedenle bilgi edindiği ve gizli kalması gereken belgeleri, kararları, emirleri ve diğer tebligatı açıklayan, yayımlayan veya ne suretle olursa olsun başkalarının bilgi edinmesini kolaylaştıran kamu görevlisine, bir yıldan dört yıla kadar hapis cezası verileceği öngörülmüştür. Maddenin ikinci fıkrasında ise, kamu görevlisi sıfatı sona erdikten sonra söz konusu fiilleri işleyenlerin de aynı şekilde cezalandırılacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla istifa eden memurun, göreve ilişkin gizli sırları açıklaması halinde mezkûr madde uyarınca cezai sorumluluğu oluşacaktır. Ayrıca görevinden çekilen memurun sahip olduğu bilgi, devletin güvenliği bakımından niteliği itibarıyla gizli kalması gereken bilgi niteliğinde ise ve bu bilgiyi açıklaması halinde, TCK'nın 329. maddesinde beş yıldan on yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacağı belirtilmiştir.

İstifa eden memurların cezai sorumluluğuna neden olabilecek bir diğer durum ise, çekilen memurun ayrıldığı kuruma karşı görev alma yasağına aykırı hareket etmesidir. 2.10.1981 tarih ve 2531 sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun³³¹ ile görevinden ayrılan kamu görevlilerinin, belli bir süre ayrıldıkları kuruma karşı iş almaları yasaklanmıştır. Bu şekilde memurların görevde iken elde ettiği nüfuz

³²⁸ Epik, 2011: 47.

³²⁹ “Devlet memurlarının kamu hizmetleri ile ilgili gizli bilgileri görevlerinden ayrılmış bile olsalar, yetkili bakanın yazılı izni olmadıkça açıklamaları yasaktır.”

³³⁰ Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Yönetmeliği m.4 uyarınca gizli bilgi ve belgeler; “Bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarında yetkili olmayan kişilerin bilgi sahibi olmaları halinde Devletin güvenliğini, iç ve dış menfaatlerini, ulusal varlığını ve bütünlüğünü zarara uğratabilecek veya tehlikeye düşürebilecek mesaj, doküman, rapor, araç, gereç, tesis ve yerler hakkında kayıtlı edilmiş veya edilmemiş bilgi ve belgeler(dir)”. (R.G., T. 12.4.2000, sy. 24018). Ayrıca söz konusu yönetmeliğin 5. maddesinde de gizlilik derecesi taşıyan belgeler; çok gizli, gizli, özel ve hizmete özel şeklinde dört sınıfa ayrılmıştır. Devlet sırrına ilişkin bilgi ve belgeler, 9.10.2003 tarih ve 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'nun kapsamı dışındadır.

³³¹RG., T. 6.10.1981, sy. 17480, Kanun'un 1. maddesinde kapsamı belirtilmiştir: “Bu Kanun, genel bütçeye dahil daire, kurum ve kuruluşlar ile katma bütçeli idarelerde, bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, kanunla veya kanunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan fonlarda, belediyelerde, özel idarelerde 12 Mart 1964 gün ve 440 sayılı ve 12 Mayıs 1964 gün ve 468 sayılı Kanunlar kapsamına giren kuruluşlarda, sermayesinin yarısından fazlası ayrı ayrı veya birlikte Hazinece veya yukarıdaki daire, idare, kurum ve kuruluşlarca karşılanan yerlerde aylık, ücret veya ödenek almak suretiyle görev yapmış olanlar hakkında uygulanır.” Ayrıca 19.3.1969 tarih ve 1136 sayılı Avukatlık Kanunu m.14/3 uyarınca: “Devlet, belediye, il özel idare ve Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin kapsamına giren iktisadi Devlet Teşekkülleri ile kamu iktisadi kuruluşları ve bunların müessesesi, bağlı ortaklık ve iştiraklerinde çalışanlar, buralardan ayrıldıkları tarihten itibaren iki yıl geçmeden ayrıldıkları idare aleyhine dava alamaz ve takipte bulunamazlar.”

ve itibarı, görevden ayrıldıktan sonra kişisel çıkarları için kullanmalarının önüne geçilmesi amaçlanmıştır.³³² 2531 sayılı Kanun'un 2. maddesi, görevinden ayrılan memurlar ayrıldıkları tarihten önceki iki yıl içinde hizmetinde bulundukları kuruma karşı, ayrıldığı tarihten başlayarak üç yıl süreyle, eski kurumundaki görev ve faaliyet alanlarıyla ilgili konularda doğrudan doğruya veya dolaylı olarak görev ve iş alamaz, taahhüde giremez, komisyonculuk ve temsilcilik yapamaz.³³³ Bu kapsamda, istifa eden bir memur, istifa tarihinden önceki iki yıl içinde çalıştığı kuruma karşı, istifa tarihinden başlayarak üç yıl iş ve görev alamaz. Aksi halde ilgili, 2531 sayılı Kanun'un 4. maddesine göre, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacaktır.

Son olarak belirtmek gerekir ki, DMK'nın 26/2. maddesi³³⁴ gereği, devlet memurlarının kamu hizmetini aksatacak biçimde memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri yasaklanmıştır.³³⁵ Memurun istifa hakkını kullanması kasıtlı olsa dahi engellenememesine rağmen, yasaklanan husus, bu hakkın *"kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilme"* şeklinde kullanılması durumudur. Devlet memurlarının kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri, bir nevi başkaldırı mahiyetinde bir davranış olarak sadakat yükümlülüğü ile bağdaşmadığı için yasaklanmıştır.³³⁶ Toplu bir şekilde görevden istifa etme, aynı zamanda kamu hizmetlerinin sürekliliği ilkesine de aykırılık teşkil edecektir.³³⁷ Bu doğrultuda, TCK'nın 260. maddesinde³³⁸ kasıtlı olarak toplu bir biçimde görevi terkin, *"Kamu*

³³² Akgüner ve Berk, 2017: 661; Güçlü, 2009: 368; Sancakdar, 2015: 106.

³³³ "...il özel idare müdürlüğü görevinden ayrılan bir kişinin, özel idarenin ortak olduğu anonim şirketin genel müdürlük görevini üstlenmesinin 2531 sayılı Kanunun 2 nci maddesindeki yasak kapsamında bulunmadığı mütalaa kılınmakla..." (D1D., T. 21.09.1984, E. 1984/224, K. 1984/209, KİBB). Ancak Danıştay, Belediye Başkanlığı Fen İşleri Müdürlüğü görevinden ayrılan davacının, Yeminli Özel Teknik Büro açarak belediye ile iş ilişkisine girmesini ayrıldığı kuruma karşı alınan bir görev olarak görmüştür. (D10D., T. 29.01.1987, E. 1985/1097, K. 1987/106, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası).

³³⁴ *"Devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya görevlerine gelipte Devlet hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaktır."*

³³⁵ Emekli olmak için aynı anda başvuru yapma gibi durumlarda, kasıt yoksa bu yasak kapsamına girmez. Burada dikkat edilmesi gereken husus kasıt olup olmamasıdır. Her somut olayda amaç ve niyete göre değerlendirme yapılmalıdır. (Akgüner ve Berk, 2017: 636).

³³⁶ Sancakdar, 2014: 491-492; Memurların sadakat yükümlülüğü hakkında ayrıntılı bilgi için bk. Akyılmaz, 2017: 15-34.

³³⁷ *"Memuriyetini terk eden memur yerine getirmekle yükümlü bulunduğu kamu görevini bırakmış olacağından memurların, diledikleri zaman ve diledikleri biçimde özellikle birleşerek memuriyetlerini terk edebilme hakkına sahip olmaları elbette savunulamaz. Kamu hizmetinin aksamadan yürütülebilmesi ve kamu düzeninin korunması memurların memuriyet görevlerin sürekli ve düzenli bir biçimde yerine getirilmelerini ve bu konudaki kurallara uymalarını gerektirir ve buna aykırı davranış ve eylemlerin niteliğine, önemine, kamu hizmeti ve düzeni üzerindeki etkisine göre değişen yaptırımlara bağlanmasını da zorunlu kılar..."* (AYM., T. 23.06.1970, E. 1970/11, K. 1970/36, Akt: Karahanoğulları, 2015: 198).

³³⁸ *"Hukuka aykırı olarak ve toplu biçimde, görevlerini terk eden, görevlerine gelmeyen, görevlerini geçici de olsa kısmen veya tamamen yapmayan veya yavaşlatan kamu görevlilerinin her biri hakkında üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir. Kamu görevlisi sayısının üçten fazla olmaması halinde cezaya hükmolunmaz. Kamu görevlilerinin mesleki ve sosyal hakları ile ilgili olarak, hizmeti aksatmayacak biçimde, geçici ve kısa süreli iş bırakmaları veya yavaşlatmaları halinde, verilecek cezada indirim yapılabileceği gibi, ceza da verilmeyebilir."*

görevinin terki veya yapılmaması” suçunu oluşturacağı düzenlenmiştir ve bu şekilde çekilen memurlar söz konusu madde uyarınca cezalandırılabilir.

2.1.4.1.3 Disiplin Sorumluluğu

DMK’da hukuka aykırı bir şekilde istifa eden memurlar hakkında cezai ve mali sorumluluk öngörülmeyle birlikte herhangi bir disiplin sorumluluğu öngörülmemiştir. *Sancakdar*, hukuka aykırı bir şekilde çekilen memurlar hakkında ayrıca disiplin soruşturmasının da açılması gerektiğini ifade etmiştir.³³⁹ Ancak bize göre, Kanun’da yalnızca mali ve cezai sorumluluk ile hak mahrumiyetinden bahsedilmesi sebebiyle, hukuka aykırı şekilde istifa eden memurlar hakkında ayrıca bir disiplin soruşturması açılmamalıdır.

Öte yandan hemen belirtelim ki, hakkında disiplin soruşturması yürütülen devlet memurları, söz konusu soruşturma tamamlanmadan görevinden istifa edebilir. Memur hakkında yürütülen disiplin soruşturması, memuriyetten çıkarma istemli olsa dahi, memurun görevinden ayrılmasına engel olmaz.³⁴⁰ Ancak bu şekilde istifa eden bir devlet memurunun, hakkında yürütülen disiplin cezası tamamlanarak kendisine disiplin cezası verilir verilemeyeceği konusunda mevzuatta bir hüküm bulunmamaktadır.³⁴¹

Bu konuda doktrinde; devlet memurunun istifa etmesinin aleyhinde devam eden disiplin soruşturmasını etkilemeyeceği, başlatılan disiplin soruşturmasının bitirilerek gerekli disiplin cezasının verilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Zira disiplin suçu memuriyet statüsünde iken işlendiğinden, bu statüden istifa etme sonucu illiyet bağı ortadan kalkmayacaktır. Bu nedenle, memur istifa etse dahi hakkında başlatılan soruşturma tamamlanıp, özlük dosyasında saklanmalıdır.³⁴² Nitekim Danıştay da aynı doğrultuda vermiş olduğu bir kararında; memur iken işlediği disiplin suçundan dolayı hakkında soruşturmaya başvurulmuş ancak bu soruşturma bitmeden görevden ayrılmış bir kişi hakkında soruşturmanın devam etmesi, gereken kararın

³³⁹ Sancakdar, 2015: 199.

³⁴⁰ Nitekim Devlet Personel Başkanlığı, görev yapmakta iken hakkında yürütülen disiplin soruşturması kapsamında Devlet memurluğundan çıkarma cezası istemli dosyası Yüksek Disiplin Kurulunda görüşülen ilgilinin soruşturma tamamlanmadan önce istifa talebinde bulunması üzerine vermiş olduğu bir görüş yazısında: “657 sayılı Kanunun 96 ncı maddesinde sayılan haller istisna olmak kaydıyla, hakkında disiplin soruşturması yürütülen Devlet memurunun çekilme isteğinde bulunması halinde bu talebin aynı Kanunun 94 ve 95 inci maddelerindeki usule uygun olarak ve disiplin soruşturmasının sonuçlanması beklenmeden kabul edilebileceği...” şeklinde mütalaa vermiştir. (08.02.2017 tarih ve 817 sayılı DPB görüşü).

³⁴¹ 20.10.2017 tarih ve 30216 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik ile yürürlükten kaldırılan Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği’nin 21. maddesinde bu konu ile ilgili bir hüküm yer almakta idi. Söz konusu hüküm şu şekildeydi: “*Sanığın disiplin suçundan sonra görev yaptığı üst kuruluşu, Yükseköğretim Kurumu’nu veya statüsünü değiştirmiş veya kurumundan ayrılmış olması, suç sırasında bağlı olduğu yükseköğretim kurumu veya üst kuruluş tarafından disiplin soruşturmasının başlatılmasına, başlamışsa tamamlanmasına ve gerektiğinde disiplin cezasının verilmesine engel olmaz.*”

³⁴² Akgüner ve Berk, 2017: 746-747; Gözler, 2009b: 710; Sancakdar, 2001: 176.

alınması ve bunun uygulama olanağı olmasa bile sicil dosyasında saklanması gerektiğini belirtmiştir.³⁴³ Ancak Akgüner/Berk'e göre, bu durum savunma hakkı açısından bazı sıkıntılar teşkil edebilecektir. Savunması alınmadan görevinden çekilen bir memur hakkında disiplin işlemlerini yürütmek, özellikle kişiye tebligat yaparken bazı zorluklara neden olacaktır. Eğer istifa eden memura, savunma hakkını kullanması için geçerli bir tebligat yapılamamışsa, soruşturmanın tamamlanması uygun olmayacaktır. Zira Anayasa m.129/2³⁴⁴, DMK m.130³⁴⁵ ve yargı kararları³⁴⁶, memura savunması alınmadan disiplin cezası verilmemesini emretmektedir.³⁴⁷

Uygulamada bir görüş ise; disiplin suç ve cezalarının memuriyet statüsüne bağlı olduğunu, istifa ile de kişi memur statüsünden ayrılmış olduğundan, istifa eden memura herhangi bir disiplin cezası verilemeyeceğini savunmaktadır. Kişi hakkında başlanılan ancak istifası nedeniyle tamamlanamayan disiplin soruşturmasının, ilgilinin özlük dosyasında saklanarak, kişinin yeniden memurluğa dönmesi halinde sonuçlandırılmasının uygun olacağı ileri sürülmüştür.³⁴⁸ Ancak bu durumda, disiplin suçu üzerinden zaman geçmiş olacağı için birçok kanıt ortadan kaybolmuş olacaktır.

Kanaatimizce, Danıştay kararında ve doktrinde belirtildiği gibi, hakkında disiplin soruşturması yürütülen devlet memurunun görevinden istifa ederek ayrılması halinde, söz konusu disiplin soruşturmasının tamamlanması ve disiplin cezası verilip verilmediğine ilişkin karar ile birlikte tüm soruşturma evrakının ilgilinin özlük dosyasında muhafaza edilmesi

³⁴³ "...bir memurun memuriyet statüsü devam ederken bir disiplin suçu işlemesi halinde, bu suçla ilgili bütün belgelerin sicil dosyasında bulunması gereklidir. Zira suç, memur iken işlenmiştir, soruşturma sırasında herhangi bir nedenle o kişinin memuriyetten ayrılması, suçu işlediği andaki illiyet rabitasını ortadan kaldıramayacağı gibi, artık o kişinin memuriyet sıfatı kalmadığı gerekçesiyle, her suça işlendiği andaki fiili ve hukuki duruma göre yürürlükte bulunan mevzuat hükümleri çerçevesinde ceza verilmesi gerektiği yolundaki hukuk kuralının uygulanmasını da önleyemez. Öte yandan, memuriyetten ayrılan kişinin; memur iken işlediği suçtan dolayı, gerek savunmasının alınması, gerekse itiraz hakkını kullanması, hizmet gördüğü zamana ilişkin olduğundan, artık memuriyet sıfatı kalmamıştır, şeklinde bir düşünceyle ortadan kaldırılamaz. Verilen disiplin cezasının uygulanmasına gelince; cezanın niteliğine göre uygulama olanağı var ise uygulanır, fiilen uygulama olanağı yok ise karar, o kişinin sicil dosyasında muhafaza edilir. Kaldı ki; 657 sayılı Kanunun 92 ve 93. maddelerinden istifade ederek, yeniden memuriyete giren bir kişi hakkında böyle bir durum var ise, uygulamada o zaman mümkün olabilecektir." (D3D., T. 27.01.1977, E. 1977/ 47, K. 1977 / 42, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası).

³⁴⁴ "Memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez."

³⁴⁵ "Devlet memuru hakkında savunması alınmadan disiplin cezası verilemez.

Soruşturmayı yapanın veya yetkili disiplin kurulunun 7 günden az olmamak üzere verdiği süre içinde veya belirtilen bir tarihte savunmasını yapmayan memur, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır."

³⁴⁶ "...bu karar verilirken davacının savunmasının alınmadığı, hukuk müşavirliğinin savunma alınmadan ceza verilmesinin kararı sakatlayacağına ilişkin yazısı üzerine 14.3.2003 tarihinde savunmasının alındığı ve Disiplin Kurulunun savunmadan sonra yeni bir karar almadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, davacının, daha sonra alınan savunması üzerine disiplin kurulunca, yukarıda belirtilen yönetmeliğin 16. maddesi de dikkate alınarak yeni bir karar verilmesi gerekirken, bu yönde bir işlem yapılmaksızın verilen disiplin cezasında hukuka ve mevzuata uyarlık bulunmadığından..." (D8D., T. 17.02.2006, E. 2005/ 3486, K. 2006 / 624, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası).

³⁴⁷ Akgüner ve Berk, 2017: 747.

³⁴⁸ Söz konusu görüşün ayrıntısı için bk. Akgüner ve Berk, 2017: 746.

gerekmektedir. Söz konusu kişi, DMK'nın 92. maddesi kapsamında yeniden memurluğa girdiği takdirde de, dosyasında saklanan disiplin cezası uygulanmalıdır. Aksi takdirde istifa müessesesi, memuriyetten çıkarma gibi disiplin cezalarını bertaraf etmek için kullanılacak bir araca dönüşecektir. Böylece memurlar, haklarında devam eden soruşturma tamamlanmadan görevinden istifa ederek, disiplin prosedürü yürütülmesini veya disiplin cezası verilmesini önleyebilecektir. Bu durum, memurlara tanınan istifa hakkının suiistimal edilerek, hakkın kötüye kullanılmasına neden olacaktır. Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde belirtildiği gibi, herkesin haklarını dürüstlük kurallarına uygun bir şekilde kullanması gerekir. Bir hak olarak memurlara tanınmış istifa kurumunun, kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumamalıdır.

2.1.5.2. Hak Mahrumiyeti

İstifa müessesesinin kötüye kullanılmasını engellemek amacıyla, istifa eden memurlara belli bir süre yeniden memuriyete dönememe yaptırımı öngörülmüştür.³⁴⁹ Özellikle DMK'da belirtilen esas ve kurallara uymadan istifa eden memurların, kamu hizmetlerinin sürekliliğini yerine getirme bakımından güvenilir olmadıkları kabul edilerek, memuriyete yeniden atanmaları için hak mahrumiyetine uğratılmaları gerektiği kabul edilmiştir. Zira kendisine kamu hizmetlerini devamlı bir şekilde sağlama görevi emanet edilen memurlar, görevinin sürekliliğini engellerse, güvenilir olma vasfını kaybedecektir.³⁵⁰

Bu kapsamda DMK'nın “Çekilen ve Çekilmiş Sayılanların Yeniden Atanmaları” başlıklı 97. maddesi, istifa eden memurların tekrar memuriyete dönmek istemeleri halinde, belli bir süre dönememe sınırlaması getirmiştir. Mezkûr madde gereğince, tekrar memuriyete dönmek isteyenler, durumuna göre belli bir süre veya sürekli olarak hak mahrumiyetine tabi olacaktır. Bu konuda idare bağlı yetki içinde olup, takdir yetkisine sahip değildir.³⁵¹

DMK'nın 97. maddesinin A bendi uyarınca; 94. maddenin ikinci ve üçüncü fıkrasına uygun olarak memuriyetten istifa edenler, altı ay geçmeden devlet memurluğuna alınmayacaktır. Bu doğrultuda, yerine atanan kişinin gelmesinden veya çalıştığı kurumca istifa talebi kabul edildikten sonra yahut yerine atanan kişinin gelmesini bir ay süre ile bekledikten sonra amirine haber vererek görevinden ayrılmış olan devlet memuru, altı aylık hak

³⁴⁹ Güçlü, 2009: 293.

³⁵⁰ Pınar, 2006: 942.

³⁵¹ “...17.7.1987 tarihinde istifa eden davacının 97. maddede öngörülen asgari bekleme süresini dahi doldurmadan yeniden göreve alınması istemiyle yaptığı 1.12.1987 tarihli başvurusunun değerlendirilmemesi konusunda idare bağlı yetki içinde bulunmaktadır. Belirtilen hukuksal durum nedeniyle olayda takdir yetkisi bulunmayan idarenin dava konusu edilen işlemde bağlı yetki ile ilgili idare hukuku kurallarına aykırılık bulunmadığından bu yoldaki işlemin iptaline ilişkin Mahkeme kararında hukuka uyarlık görülmemiştir...” (D5D., T. 18.02.1992, E. 1991/ 2222, K. 1992 / 291, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası).

mahrumiyetine tabidir. Olağanüstü mazereti olan memurlar, olağanüstü durumunu üstüne bildirerek bir ay beklemeden görevinden ayrılabilir ve bu kişiler de aynı şekilde altı ay geçmeden memuriyete tekrar dönemeyecektir. Bir diğer ifadeyle, DMK'nın 94. maddesinde yer alan kurallara uygun bir şekilde istifa eden devlet memurları, istifa tarihinden itibaren³⁵² altı ay geçtikten sonra memuriyete dönme talebinde bulunabilecektir.³⁵³

Görüldüğü üzere, memurlar Kanun'un öngördüğü koşullara uygun bir şekilde istifa hakkını kullansa dahi, en düşük süre olarak belirlenen altı aylık hak mahrumiyetine tabidir. Kanımızca kanunkoyucu bu düzenlemeyle, istifa etmeyi düşünen memurun ani bir şekilde karar vermesini önleyerek, kararını gözden geçirmesi bakımından caydırıcılık sağlamayı amaçlamaktadır. Zira en az altı ay süreyle tekrar memuriyete giremeyecek olmak, çekilmeyi düşünen memura kararını sorgulatacaktır.

DMK'nın 97. maddesinin B bendi uyarınca; çekilmiş sayılanlar ile 94. maddenin ikinci fıkrasına uymadan istifa edenler, bir yıl geçmeden devlet memurluğuna alınmayacaktır. Eş söyleyişle, görevinden çekilmiş sayılan memurlar ile yerine atanan kimsenin gelmesini veya kurumu tarafından istifasının kabulünü beklemeden görevinden ayrılanların, memuriyete girememe süresi bir yıldır.

Bu kapsamda, Kanun'da sayılan belli şartların gerçekleşmesi halinde, idarenin yapacağı bir işlem ile istifa etmiş sayılmasına karar verilen memurun,³⁵⁴ görevden ayrıldığı tarihten itibaren bir yıl geçmeden tekrar memuriyete dönmek için yapacağı başvuru reddedilecektir. Aynı şekilde, DMK'nın 94. maddesinde yer alan kurallara aykırı bir şekilde istifa eden devlet memurları da, istifa tarihinden itibaren bir yıllık hak mahrumiyetine tabidir. Nitekim Danıştay bu konuyla ilgili vermiş olduğu bir kararında; 18.4.1987 tarihinde istifa dilekçesi vererek, istifasının onayını veya yerine yeni birinin atanmasını beklemeden görevinden ayrılan polis memurunun, 1.9.1987 tarihinde yapmış olduğu görevine yeniden atanma isteğinin reddedilmesi işlemini hukuka uygun bulmuştur. Söz konusu kararında, davacı polis memurunun usulüne

³⁵² “...istifa eden Devlet memurunun yeniden atanması için geçmesi gerekli 6 ay sürenin başlangıç tarihinin istifanın onaylandığı tarih olduğu, merkezi yerleştirme sonucu ÖSYM tarafından bir kadroya yerleştirilen adayın atamasının yapılması için ilgili Kuruma başvuru tarihi itibarıyla de bu sürenin dolmuş olması gerektiği düşünülmektedir.” (13.09.2010 tarih ve 19008 sayılı DPB görüşü).

³⁵³ Özel Kalem Müdürü kadrosunda görev yapmakta iken istifa eden personelin, DMK'nın 97. maddesinde belirtilen 6 aylık süreyi doldurmadan tekrar istisnai memur kadrolarından birine atanıp atanamayacağı hususunda Devlet Personel Dairesi Başkanlığı'na sorulması üzerine: “...memurluğun sona ermesine dair hükümlerin 657 sayılı kanuna tabi bütün memurlar hakkında tatbiki gerekli görüldüğünden, durumu ilgide kayıtlı yazınıza konu edilen personelin istifa tarihinden itibaren (6) ay geçmeden yeniden Devlet memuriyetine dönemeyeceği mütalaa edilmektedir.” (29.09.1993-8.Bülten.24.Sayfa).

³⁵⁴Devlet memurlarının çekilmiş sayılması ile ilgili hükümler önceki bölümlerde incelenmiş olduğundan bu konuda ayrıntılı bilgi için bk. “1.4.1. Çekilmiş Sayılma” Başlığı.

uygun istifa etmemesi nedeniyle, görevinden ayrılma tarihinden itibaren bir yıl geçmeden atanamayacağını ifade etmiştir.³⁵⁵

DMK'nın 97. maddesinin C bendi uyarınca; 95. maddede yazılı zorunluluklara uymadan istifa edenler, üç yıl geçmeden devlet memurluğuna alınmayacaktır.

95. maddede, görevleri gereği devir ve teslim yükümlülüğü bulunan devlet memurlarının, bu yükümlülüklerini yerine getirmeden görevlerinden ayrılmamaları gerektiği düzenlenmiştir. Söz konusu yükümlülüğü olan memurların, devir ve teslim işlemleri için gerekli süreler ile devir ve teslim etmesi gereken mal ve evraklar, 3.12.1974 tarih ve 15081 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Devlet Memurlarının Çekilmelerinde Devir ve Teslim Süreleri Hakkında Yönetmelik'te belirtilmiştir. Mezkûr yönetmeliğe göre, devlet memurlarının üzerlerine kayıtlı bulunan mal ve evrakları, 30 günü aşmamak üzere amiri tarafından belirlenecek süre içinde yerlerine atanan veya yetkili amirce görevlendirilecek bir memura devir ve teslim etmesi zorunludur. Bu işlemler sonuçlanmadan görevlerini bıraktıkları takdirde, üç yıl geçmeden memuriyete girmeleri yasaklanmıştır.

DMK'nın 97. maddesinin D bendi uyarınca; 96. maddede öngörülen kurallara aykırı bir şekilde istifa edenler, hiçbir surette devlet memurluğuna alınmayacaktır.

Olağanüstü yönetim hallerinde memurların istifa etme usulünün düzenlendiği DMK'nın 96. maddesine göre; olağanüstü hal, seferberlik ve savaş hallerinde veya genel hayata müessir afetlere uğrayan yerde görev yapan memurların, istifa talebi çalıştığı kurum tarafından kabul edilene veya yerlerine yeni biri işe başlayana kadar çalışmaya devam etmesi gerekmektedir. Çekilme isteğinin üzerinden bir ay geçmesine rağmen, yerine yeni biri atanmamış veya çekilme talebi onaylanmamış olsa dahi memur görevinden ayrılmamalıdır.³⁵⁶ Bu düzenlemeye aykırı bir surette istifa eden devlet memurları için ömür boyu hak mahrumiyeti öngörülmüştür. Toplumun zor zamanlar geçirdiği, kamu hizmetlerinin yürütülmesinin hayati önemde olduğu bir dönemde görevini bırakıp giden memurun güvenilir olmadığı düşünülerek bir daha kamu görevi teslim edilmek istenmemiştir. Böyle bir dönemde istifa hakkını kanuna uygun bir şekilde kullanmayarak kamu hizmetlerinin aksamasına neden olan memurun cezalandırılması amaçlanmıştır.³⁵⁷

³⁵⁵ D5D., T. 03.04.1990, E. 1989/2002, K. 1990/730, KİBB; Aynı yönde bk. "...davacının 14.5.1997 tarihinden itibaren mezuniyetsiz veya kurumca kabul edilen mazereti olmaksızın kesintisiz 10 günden fazla görevini terk ettiğinden bahisle 657 sayılı Yasanın 94.maddesi uyarınca göreve gelmeme fiilinin başladığı 14.5.1997 tarihinden itibaren 1 yıl geçmeden devlet memurluğuna alınmamak üzere görevinden çekilmiş sayılmasına karar verildiği..." (D12D., T. 06.10.1999, E. 1999/ 975, K. 1999 / 1732, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası).

³⁵⁶ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bk. "2.1.1.2. Olağanüstü Dönemde İstifa Usulü" başlığı.

³⁵⁷ Karan, 2003: 80.

2.1.5. İstifa Edenlerin Yeniden Atanmaları

İstifa ederek memuriyetten ayrılan devlet memurlarının, sınav şartı aranmaksızın kazanılmış hak aylık dereceleriyle yeniden memurluğa atanabilmesi mümkündür. Bu kapsamda DMK'nın 92. maddesinde, istifa eden memurların yeniden atanmalarına ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir:

İki defadan fazla olmamak üzere memurluktan kendi istekleriyle çekilenlerden veya bu Kanun hükümlerine göre çekilmiş sayılanlardan tekrar memurluğa dönmek isteyenler, ayrıldıkları sınıfta boş kadro bulunmak ve bu sınıfın niteliklerini taşımak şartıyla ayrıldıkları tarihte almakta oldukları aylık derecesine eşit bir derecenin aynı kademesine veya 71 inci madde hükümlerine uyulmak suretiyle diğer bir sınıfta eşit derecedeki kadrolara atanabilirler.

657 sayılı Kanuna tabi olmayan personelden kendi istekleri ile görevinden çekilmiş olanlar, boş kadro bulunmak ve gireceği sınıfın niteliklerini taşımak kaydı ile bu Kanuna tabi kurumlardaki memuriyetlere atanabilirler.

Yasama görevinde veya bakan olarak geçirilen her yıl bir kademe ilerlemesi ve her iki yıl bir derece yükselmesine esas olacak şekilde değerlendirilir.

Ancak maddede, istifa eden memurların yeniden atanmaları bazı koşullara tabi tutulmuştur.

-İlk olarak, devlet memuru istifa hakkının iki defadan fazla kullanmamış olmalıdır. Üç veya daha fazla istifa eden memur, geri dönme başvurusunda bulunamaz. İdarenin bu konuda bir takdir yetkisi bulunmamakta olup, bağlı yetki içindedir. Dolayısıyla iki defadan fazla istifa eden bir memurun başvurusu, boş kadro olsa ve ilgili bu sınıfın niteliklerini taşıyor olsa bile, idare tarafından değerlendirmeye alınmayacaktır.³⁵⁸ Danıştay bu hükmü, kamu hizmetlerinin devamlılığı prensibi sebebiyle konulmuş bir yaptırım olarak yorumlamıştır.³⁵⁹ Memiş'e göre; kanunla bu hakkın tamamen ortadan kaldırılması anayasaya ve hukukun temel kaidelerine aykırıdır. Çünkü kamu hizmetine girme hakkının yahut istenilen meslekte çalışabilme hakkının tamamen ortadan kaldırılması makul olmayan sonuçlar doğurabilecektir. Kamunun ihtiyacı varsa ve kamu hizmetine faydalı olunacaksa, "*Hakların dengeliği*" anayasal prensibi doğrultusunda, seçim kamu hizmetine girme hakkından yana kullanılmalıdır.³⁶⁰

³⁵⁸ D5D., T. 7.10.1992, E. 1989/2901, K. 1992/2511, KİBB.

³⁵⁹ "657 sayılı Yasanın 92.maddesinde yapılan değişiklikle memurluktan iki defadan çok çekilmiş olanlar ya da çekilmiş sayılanların yeniden devlet memurluğuna atanma olanağı ortadan kaldırılmakta, 97.maddede yapılan değişiklikle ise memurluktan çekilenler ya da çekilmiş sayılanların yeniden Devlet memurluğuna atanabilmeleri için geçmesi öngörülen süreler artırılmaktadır. Bu hükümlerin memurluktan çekilenlere ve çekilmiş sayılanlara uygulanacak yaptırımları öngördüğü, başka bir anlatımla yaptırım hükümleri olduğu kuşkusuzdur..." (D1D., T. 7.7.1982, E. 1982/143, K. 1982/146, KİBB).

³⁶⁰ Memiş, 2004: 267.

Belirtmek isteriz ki, mezkûr maddede ifade edilen en fazla iki defa istifa etmiş olma şartı, 92. madde kapsamında memuriyete dönmek isteyen kişiler açısından geçerlidir. Üç veya daha fazla istifa eden memur, 92. madde uyarınca geri dönme başvurusunda bulunamaz ancak tekrar sınavlara girerek ve bekleme süresine riayet ederek memuriyete girebilir. Dolayısıyla kanımızca bu hüküm, sınav şartı aranmaksızın kazanılmış hak aylık dereceleriyle yeniden memurluğa atanabilme bakımından geçerli olup, tamamen memuriyete girişe engel teşkil etmemektedir.

İlaveten daha evvel değinilmekle beraber³⁶¹ tekrardan vurgulamak gerekir ki, DMK'nın 92. maddesi hükümleri, iradi olarak istifa eden devlet memurlarının göreve dönmeye ilişkin olup, seçimler nedeniyle zorunlu olarak istifa edenlerin göreve dönmesinde uygulanamaz. Bu nedenle seçimlere katılmak için istifa eden memurların, aday olamaması yahut seçilememesi nedeniyle görevlerine geri dönmeleri hakkında 298 sayılı Kanun'un Ek 7. maddesi hükmü uygulanacaktır. Mezkûr Kanun kapsamında istifa eden memurların, tekrar göreve döndürülmesinde idareye bir takdir yetkisi tanınmamış olup, ilgilinin süresi içinde başvurması halinde idare göreve başlatmak zorundadır. Dolayısıyla istifa sayısının hesabında, seçimler nedeniyle zorunlu istifa hali hesaba katılmamalıdır.³⁶²

Epik, devlet memurlarının olağanüstü mazeretle yaptıkları istifaların da, 92. madde kapsamında değerlendirilmemesi gerektiğini savunmakta ise de,³⁶³ DMK m.92'de böyle bir ayırım yapılmaması hasebiyle bu görüşe katılmamaktayız. Zira Kanun'da, memurun istifa hakkını kullanmasının haklı bir nedene dayanıp dayanmadığı noktasında bir fark gözetilmeden, ikiden fazla istifa edilmemiş olması aranmaktadır.

-İkinci olarak, istifa eden memurların yeniden atanabilmesi için ayrıldıkları sınıfta boş kadronun bulunması ve kişinin bu sınıfın niteliklerini taşıması gerekmektedir. İlgilinin atanacağı hizmet sınıfının niteliklerini kaybetmiş olması veya boş kadro bulunmaması halinde, yeniden atanma talebi idare tarafından reddedilecektir. Ayrıca ilgilinin, DMK'nın 48. maddesinde yer alan, memuriyete alınacaklarda aranan genel ve özel şartlara da sahip olması gerekmektedir.

657 sayılı Kanun'a tabi olmayan istifa etmiş bir personel de, boş kadro bulunmak ve gireceği sınıfın niteliklerini taşımak kaydı ile DMK'ya tabi kurumlardaki memuriyetlere

³⁶¹ Bk. "1.5.2.5. Zorunlu olarak istifa eden kamu görevlilerinin tekrar görevine dönmesi" başlığı.

³⁶² Devlet memuru olarak görev yapmakta iken bir kez kendi isteğiyle, iki kez de mahalli idareler seçimine katılmak için istifa eden memurun tekrar memurluğuna dönüp dönemeyeceği hakkında 27.08.2010 tarih ve 18427 sayılı DPB kararı: "...mahalli idareler seçimlerine katılabilmek için iki defa istifa eden ilgilinin söz konusu istifalarının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri çerçevesinde yapılmadığının değerlendirilmesi sebebiyle, bahsi geçen istifaların 657 sayılı Kanunun 92 nci maddesinin uygulanmasında dikkate alınmaması gerektiği ve ilgilinin tekrar memurluğa dönebileceği müatala edilmektedir."

³⁶³ Epik, 2011: 54.

atanma imkânına sahiptir. Bu kapsamda, DMK'nın 1. maddesinde kendi özel kanun hükümlerine tabi olduğu belirtilen kapsam dışı personelden istifa edenlerin, DMK'ya tabi kurumlardaki kadrolara atanması mümkündür.³⁶⁴ Örnek vermek gerekirse; istifa etmiş bir öğretim üyesi, boş kadronun bulunması ve bu kadronun niteliklerine sahip olması halinde, DMK'ya tabi bir kuruma memur olarak atanabilir. Ancak kapsam dışı personelin, DMK'da düzenlenen derece ve kademeleri bulunmadığından, bunların hangi derece ve kademedен memuriyete başlayacağına ilişkin bir kurala yer verilmemiştir. Danıştay bu konuyla ilgili vermiş olduğu yakın tarihli bir kararında; uzman erbaşlıktan istifa edip memurluğa atanan personelin, başlangıç derecesinin öğrenim durumuna göre saptanması ve uzman erbaşlıkta geçen sürenin değerlendirilmemesi suretiyle normal ilerleme ve yükselmelerinin yapılması gerektiğini belirtmiştir. Kararın devamında ise, eğer söz konusu personel yeni görevine eski görevinde ulaştığı derece ve kademedен başlatılırsa ve önceki görevinde daha yüksek bir dereceden başlamışsa, kişinin başlangıç derecesindeki farklılığa karşılık gelen süre kadar bekletilmesi gerektiğini ifade etmiştir.³⁶⁵

³⁶⁴ Nitekim sözleşmeli subay olarak görev yapmakta iken istifa eden personelin, memur kadrosuna atanıp atanmayacağı hakkında vermiş olduğu bir görüş yazısında Devlet Personel Başkanlığı: "...Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 92 nci maddesinde; "657 sayılı Kanuna tabi olmayan personelden kendi istekleri ile görevinden çekilmiş olanlar, boş kadro bulunmak ve gireceği sınıfın niteliklerini taşımak kaydı ile bu Kanuna tabi kurumlardaki memuriyetlere atanabilirler." hükmü yer almaktadır... Yukarıda yer verilen hüküm çerçevesinde; astsubaylık görevinden kendi isteğinizle istifa etmiş olmanız halinde herhangi bir kamu kurum veya kuruluşunda memur veya aynı düzeydeki diğer unvanlı kadrolara 657 sayılı Kanunun 92 nci maddesi kapsamında atanmanız mümkün olmakla birlikte bu durum uygun boş kadro bulunması ve hizmetinize ihtiyaç duyulması halinde başvuracağınız kamu kurum veya kuruluşunun takdirinde olup, bu noktada Başkanlığımızca yapılacak herhangi bir işlem bulunmamaktadır." (29.12.2016 tarih ve 7639 sayılı DPB görüşü); Aynı doğrultuda yer alan başka bir görüş yazısında da bu yönde görüş vermiştir: "...3269 sayılı Kanuna tabi görev yapmakta iken kendi istekleri ile görevden ayrılan veya sağlık sebebiyle sözleşmeleri feshedilmiş olanların, asgari yedi hizmet yılını tamamlamaları kaydıyla 657 sayılı Kanunun 92 nci maddesi çerçevesinde durumlarına uygun memur kadrolarına atanmaları mümkün bulunmakta, ancak bu şekilde yapılacak bir atama, atanma talebinde bulunacağınız kamu kurum veya kuruluşlarının takdirinde olup, Başkanlığımızca yapılabilecek bir işlem bulunmamaktadır." (14.3.2017 tarih ve 1535 sayılı DPB görüşü).

³⁶⁵ "...Madde metninin lafzi yorumu ile hareket edildiği takdirde, uzman erbaşlıkta görev yaptıktan sonra, kendi isteğiyle sözleşmesini sona erdiren bir kimsenin, anılan 92. maddenin ikinci fıkrası hükmünden yararlanarak devlet memurluğuna atanması halinde, önceki görevinden ayrıldığı sıradaki derece ve kademesine bakılmaksızın, öğrenim durumuna göre 657 sayılı Kanun'un 36. maddesinde belirlenen giriş derecesinden başlatılması ve önceki görevindeki sürelerin dikkate alınmaması gerekmektedir.

Ancak madde hükmüyle, başka istihdam biçimlerine tabi olarak çalışmış olup da devlet memurluğuna atanma imkanı tanınan personele, özellikle ikinci fıkra hükmünün uygulanmasında, önceki görevinden ayrıldığı sırada mevcut derece ve kademesi varsa o derece ve kademedен atanma olanağı sağlayan olumlu yoruma karşılık, maddenin birinci fıkrasında benzer durumlarda yeniden atamaları yapılan devlet memurları için, Kanun'un 71. maddesine atıf yapılmak suretiyle benimsenen " daha önceki göreve başlaması sırasında, yeniden atandığı sınıfa göre daha yüksek bir derece ve kademedен başlamış olması halinde yeni görevlerindeki ilerleme sürelerinin eski görevlerinde/sınıflarında kazandıkları derece ve kademelere karşılık gelen süre kadar uzatılması ve bu süre tamamlanıncaya kadar kendilerine yeniden atanmaları sırasında bulundukları derecede kademe ilerlemesi verilmemesi" yolundaki ilkenin 657 sayılı Kanun'un 92'nci maddesinin ikinci fıkrasına göre ataması yapılanlar için de uygulanması, aynı durumdaki memurlar ile eşitlik sağlama açısından zorunludur. Aksi düşünce, uzman erbaşlıktan kendi isteğiyle ayrılanların 657 sayılı Kanun'un 92'nci maddesinin ikinci fıkrasına göre devlet memurluğuna atanması halinde, madde metninde yer almaması nedeniyle uygulama zorunluluğu da bulamadığı halde, lehe yorumlanmak suretiyle maddenin ilk fıkrasındaki "ayrıldıkları tarihte almakla oldukları aylık derecesine eşit bir derecenin aynı kademesine atanma" uygulamasından yararlanan uzman erbaşlara, ilk fıkra

Ayrıca DMK'ya tabi personelin geri dönme hakkını kullanabilmesi için istifa hakkını ikiden fazla kullanmamış olması şartının, kapsam dışı personel bakımından da geçerli olup olmayacağı hususu belirsizdir. Pınar, bu şartın söz konusu kamu görevlileri için de geçerli olacağını belirtmekteyse de;³⁶⁶ bize göre, kapsam dışı personel hakkında DMK'da öngörülen en fazla iki kez istifa edebilme sınırı geçerli değildir. Zira DMK'ya tabi memurların yeniden atanmasının düzenlendiği 92. maddenin ilk fıkrasında, “iki defadan fazla olmamak” ibaresi yer almakta iken; kapsam dışı personelin memuriyete atanmasının düzenlendiği ikinci fıkrada bu ibareye yer verilmemiştir. Aksi halde Kanunkoyucu ikinci fıkraya: “657 sayılı Kanuna tabi olmayan personelden kendi istekleri ile görevinden iki defadan fazla olmamak üzere çekilmiş olanlar” şeklinde altı çizili ibareyi eklerdi. Nitekim Devlet Personel Başkanlığı bir görüş yazısında, öğretim elemanlarının yeniden atanabilmeleri için, istifalarının iki defadan fazla olmama koşuluna bağlı olmadığını ifade etmiştir.³⁶⁷

-Son olarak ise, 92. maddede “atanabilirler” ibaresine yer verildiği için, istifa eden memurların yeniden atanabilmesi idarenin takdirine bağlıdır.³⁶⁸ İdare kendisine yapılan göreve iade taleplerini, haklı gerekçeleri varsa reddetme yetkisine sahiptir.³⁶⁹ Ancak bu konuda idareye tanınan takdir yetkisinin kullanımı keyfi ve mutlak olmayıp, kamu yararı ve kamu hizmeti gerekleri ile sınırlıdır.³⁷⁰ İdarenin bu hakkını iyiniyetli, makul ve objektif kurallara uygun bir

kapsamındakilere uygulanan 71. madde atfının uygulanmaması sonucunu doğurmakta, aynı konumdakiler arasında nimet-külfet dengesini ihlal edici, hakkaniyete de uygun olmayan bir durum yaratmaktadır.

Bu bakımdan, uyumsuzluk konusu olayda olduğu gibi, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu'na tabi uzman erbaş olarak en az iki yıl süreyle çalışmış olmak kaydıyla, kendi isteğiyle sözleşmesini sona erdirerek uzman erbaşlıktan ayrılıp devlet memurluğuna atanan personelin, başlangıç derecesinin öğrenim durumuna göre saptanması ve uzman erbaşlıkta geçen sürenin değerlendirilmemiş olması halinde normal ilerleme ve yükselmelerinin yapılması gerekmekte ise de; yeni görevine eski görevinde ulaştığı derece ve kademededen başlatılanların, önceki görevlerine daha yüksek bir dereceden başlamış olmaları nedeniyle başlangıç derecesindeki farklılığa karşılık gelen süre kadar bekletilmelerinin, Yasada düzenlenen ilke ve eşitlik yönünden isabetli bir uygulama olduğu sonucuna ulaşılmıştır...” D5D., T. 13.6.2014, E. 2011/3832, K. 2014/5224, UYAP.

³⁶⁶ Pınar, 2006: 911.

³⁶⁷ 02.01.2014 tarih ve 26005 sayılı DPB görüşü.

³⁶⁸ “...atama; ilgilinin, mezkûr Kanunun 48 inci maddesinde ki genel şartlar, belirlenmesi durumunda özel şartlar ve girilecek sınıfın niteliklerini taşıması kaydı ile atanma talebinde bulunulan kamu kurum veya kuruluşunun takdirinde yer alan bir husustur. Bu kapsamda, memuriyete atanma için aranan şartları taşımanız halinde sınav şartı aranmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarının kadrolarına, 657 sayılı Kanunun 92 nci maddesi ve ilgili mevzuat çerçevesinde atamanızın yapılması ilgili kurumların takdirinde olup, konuya ilişkin olarak Başkanlığımızca yapılabilecek bir işlem bulunmamaktadır.” (2.3.2017 tarih ve 1758 sayılı DPB görüşü).

³⁶⁹ “... Dava dosyasının incelenmesinden İktisadi ve Ticari İlimler Fakültesi mezunu olan davacının 27.10.1978 tarihinde Ticaret Lisesi meslek dersleri öğretmenliğine atandığı, 2.7.1980 tarihinde ise istifa ederek görevinden ayrıldığı bilahare 14.12.1981 de yeniden öğretmenlik görevine atanmak için müracaat ettiği ancak istemi yerinde görülmeyle reddedildiği anlaşılmaktadır... Davacının yeniden göreve alınma isteminin ise Meslek Dersleri öğretmeni ihtiyacının Ticaret ve Turizm Yüksek Öğretmen Okulu mezunları ile Endüstriyel Sanatlar Yüksek Öğretmen Okulunun 4 yıllık Kooperatifçilik Dalı Mezunları ile karşılandığı ve öğretmen ihtiyacının bulunmaması nedeniyle reddedildiği anlaşıldığından, tesis edilen işlemde mevzuata aykırılık görülmemiştir.” (D5D., T. 4.6.1985, E. 1982/1028, K. 1985/1675, KİBB).

³⁷⁰ “...davalı idare açıktan atamalarda idarelerin takdir yetkisi bulunduğunu diğer bir temyiz nedeni olarak ileri sürmekte ise de, dava aşamasında gönderilen savunmada davacının memurluğa yeniden alınma isteğinin Bakanlıkça önceden belirlenen genel nitelikteki ve emniyet teşkilatında görevli iken istifa eden, isteyerek emekliye

şekilde kullanması gerekmektedir. İdare yeniden atama taleplerini nesnel bir şekilde değerlendirmeli ve bu doğrultuda kararını gerekçeli bir şekilde açıklamalıdır. Zira idarenin ret işleminin gerekçesi, ilgilinin atanmasına engel ağırlıkta olmaması halinde, idari yargı makamlarınca söz konusu işlem iptal edilecektir. Nitekim iade-i memuriyet taleplerinin, gerekçesiz bir şekilde veya somut olmayan gerekçelerle reddedilmesinin hukuka aykırı olduğu yönünde Danıştay kararları mevcuttur. Örneğin; Danıştay, Gümrük Kontrolörü olarak çalışmaktayken istifa eden memurun, daha sonra yaptığı yeniden atanma başvurusunun idare tarafından cevap verilmemek suretiyle zımnen reddedilmesi işleminin iptali için açtığı davada, idarenin takdir yetkisini hukuka uygun kullanmadığını belirtmiştir. Söz konusu davada Danıştay, idarenin savunmasında başka bir neden göstermeden yalnızca davacının özel sektörde çalışmasını gerekçe göstererek atama işlemini tesis etmemesinin hukuka uygun olmayacağını ve kişinin 92. maddedeki koşulları taşıması halinde, atama işleminin tesis edilmesi gerektiğini ifade etmiştir.³⁷¹

Belirtmek gerekir ki, idari yargı mercilerinin yapacağı söz konusu denetim, Anayasa m.125/4³⁷² ve 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu m.2/2³⁷³ kapsamında, yalnızca atama başvurusunun reddi işleminin hukuka uygunluğunun denetimi ile sınırlı olmalıdır. Aksi takdirde yargı mercileri idare yerine geçerek idari işlem niteliğinde hüküm vermiş ve idarenin takdir yetkisini ortadan kaldırmış olacaktır.

ayrılan ve müstafî sayılanların tekrar memurluğa alınmalarının mümkün olmadığına dair prensip kararı nedeniyle reddedildiğinin belirtilmesi ve temyize konu kararda da, idarenin açıktan atamalarda takdir yetkisinin bulunduğu kabul edilmekle beraber bu yetkinin kadro durumu, hizmetin yoğunluğu ve ihtiyaç gibi noktalardan yapılacak, inceleme sonucuna göre kullanılması gerektiğinin vurgulanmış olması karşısında, bu yolda bir inceleme ve değerlendirme yapılmadan salt prensip kararından bahisle istemin reddinde takdir yetkisinin hukuka kamu yararına ve hizmet gereklerine uygun olarak kullanılmadığı gerekçesiyle dava konusu işlemin iptal edilmesinde hukuka aykırılık görülmemiştir...” (D5D., T. 28.11.1991, E. 1991/ 3107, K. 1991 / 2241, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası). Aynı yönde kararlar için bk. D5D., T. 11.6.1985, E. 1985/501, K. 1985/1853, KİBB; D5D., T. 4.6.1985, E. 1982/1028, K. 1985/1675, KİBB; “...Bir kamu görevine açıktan veya yeniden atama yapma konusunda idarelere takdir yetkisinin tanınmış bulunduğu, idarenin bu konuda yargı kararıyla zorlanamayacağı, diğer bir ifade ile idari işlem niteliğinde yargı kararı verilemeyeceği, ancak bu takdir yetkisinin de mutlak olmayıp, kamu yararı ve hizmet gerekleriyle sınırlı bulunduğu, takdire dayalı işlemlerin sebep ve maksat bakımından yargı denetimine tabi bulunduğu hususu, idare hukukunun bilinen ilkelerindendir. Bir başka ifade ile, bu takdir yetkisi, açıktan atamaya ilişkin bir işlemde kullanılmış ise, bunun kadro, ihtiyaç, hizmet gerekleri ve atama isteminde bulunan kişinin kişisel konumu gibi durumlar dikkate alınarak, kullanılıp kullanılmadığının yargı merciince incelenmesi idari eylem ve işlem niteliğinde karar vermeyi değil, idari işlemin sebep ve maksat yönlerinden yargı denetiminin işlevini sağlamak olarak kabulü gerekir...” (D12D., T. 04.11.1996, E. 1995/ 2686, K. 1996 / 3433, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası).

³⁷¹ D12D., T. 08.12.2009, E. 2009/7675, K. 2009/6746, UYAP.

³⁷² “...Yargı yetkisi, idarî eylem ve işlemlerin hukuka uygunluğunun denetimi ile sınırlıdır. Yürütme görevinin kanunlarda gösterilen şekil ve esaslara uygun olarak yerine getirilmesini kısıtlayacak, idarî eylem ve işlem niteliğinde veya takdir yetkisini kaldırarak biçimde yargı kararı verilemez...”

³⁷³ “...İdari yargı yetkisi, idari eylem ve işlemlerin hukuka uygunluğunun denetimi ile sınırlıdır. İdari mahkemeler; yerindelik denetimi yapamazlar, yürütme görevinin kanunlarda gösterilen şekil ve esaslara uygun olarak yerine getirilmesini kısıtlayacak, idari eylem ve işlem niteliğinde veya idarenin takdir yetkisini kaldırarak biçimde yargı kararı veremezler...”

Belirtilen tüm bu şartların gerçekleşmesi halinde, istifa eden memurların yeniden atanma imkânı mevcuttur ve atanmaları memur statüsüne yeniden giriş mahiyetinde değil, memurluk statüsü içindeki bir makamdan diğer bir makama nakil olarak atanma mahiyetinde değerlendirilir.³⁷⁴ Bu kapsamda memuriyete dönmek isteyen ilgililer, görevlerinden ayrıldıkları tarihte almış oldukları aylık derecesine eşit bir derecenin aynı kademesine veya DMK m.71³⁷⁵ hükümleri kapsamında diğer bir sınıftaki eşit derecede yer alan kadrolara tekrar atanabilirler. Göreve dönme talebinde bulunan kişinin DMK m.68/B'de³⁷⁶ sayılan özel şartları taşıması halinde, mezkûr madde kapsamında üst derecedeki kadrolara atanması da mümkündür.³⁷⁷ Ayrıca yeniden atanma talebinde bulunan ilgilinin, ayrıldığı sınıfta eski derece ve kademesine eşit boş bir kadronun yer almaması halinde ise, DMK'nın 45. maddesi³⁷⁸ doğrultusunda da

³⁷⁴ Onar, 1966b: 1269.

³⁷⁵ "Bir sınıftan başka bir sınıfa geçme:

Madde 71 – (Değişik: 30/5/1974 – KHK-12; Aynen kabul: 15/5/1975 - 1897/1 md.)

(Değişik: 29/11/1984 – KHK-243/12 md.) Memurların eşit dereceler arasında veya derece yükselmesi suretiyle sınıf değiştirmeleri caizdir. Bu şekilde sınıf değiştireceklerin geçecekleri sınıf ve görev için bu Kanunda veya kuruluş kanunlarında belirtilen niteliklere sahip olmaları şarttır. Bu durumda sınıfları değişenlerin eski sınıflarının derecesinde elde ettikleri kademelerde geçirdikleri süreler yeni sınıflardaki derecelerinde dikkate alınır.

Kurumlar, memurlarını meslekleri ile ilgili sınıftan genel idare hizmetleri sınıfına veya genel idare hizmetleri sınıfından meslekleri ile ilgili sınıfa, görev ve unvan eşitliği gözetmeden kazanılmış hak aylık dereceleriyle atayabilirler.

Eski sınıflarında, görev alacakları yeni sınıfa göre memurluğa daha yüksek bir derece ve kademededen başlamış olup da sınıf değiştirenlerin yeni görevlerindeki ilk ilerleme süreleri eski sınıflarında kazandıkları derece ve kademelere tekabül eden süre kadar uzatılır ve bu süre tamamlanıncaya kadar kendilerine sınıf değiştirmeleri sırasında bulundukları derecede kademe ilerlemesi verilmez."

³⁷⁶ "...Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı ile Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı hariç, sınıfların 1, 2, 3 ve 4 üncü derecelerindeki kadrolarına, derece yükselmesindeki süre kaydı aranmaksızın, atanmasındaki usule göre daha aşağıdaki derecelerden atama yapılabilir.

(Değişik ikinci paragraf: 13/2/2011 - 6111/101 md.) Ancak, bu şekilde bir atamanın yapılabilmesi için ilgilinin;

a) 1 inci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300 ve daha yukarıda olanlar için en az 12 yıl,

b) 1 inci ve 2 nci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300'den az olanlar için en az 10 yıl,

c) 3 üncü ve 4 üncü dereceli kadrolar için en az 8 yıl,

hizmetinin bulunması ve yükseköğrenim görmüş olması şarttır. Dört yıldan az süreli yükseköğrenim görenler için bu süreler iki yıl ilave edilir. Bu sürelerin hesabında; 8/6/1984 tarihli ve 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına dâhil kurumlarda fiilen çalışılan süreler ile Yasama Organı Üyeliğinde, belediye başkanlığında, belediye ve il genel meclisi üyeliğinde, kanunlarla kurulan fonlarda, muvazaf askerlikte, okul devresi dâhil yedek subaylıkta ve uluslararası kuruluşlarda geçen sürelerin tamamı ile yükseköğrenim gördükten sonra özel kurumlarda veya serbest olarak çalıştıkları sürenin; Başbakanlık ve bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşlarının müsteşar ve müsteşar yardımcıları ile en üst yönetici konumundaki genel müdür ve başkan kadrolarına atanacaklar için tamamı, diğer kadrolara atanacaklar için altı yılı geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınır.

(Ek fıkra: 26/8/1993 – KHK-501/1 md.; İptal Anayasa Mahkemesinin 6/10/1993 tarihli ve E. 1993/32, K. 1993/32 sayılı kararı ile)

Bu bent hükümlerine göre atananlar atandıkları kadronun aylık (Ek gösterge dahil) ve diğer haklarından yararlanırlar. Bu suretle üst dereceye atananların bu kadrolarda geçirdikleri her yıl kademe ilerlemesi ve her "3" yıl derece yükselmesi sayılmak suretiyle kazanılmış hak ve emeklilik keseneğine esas aylık derecelerinin yükselmesinde gözönüne alınır. Ancak atandıkları kadro aylıkları, başka görevlere atanma halinde kazanılmış hak sayılmaz..."

³⁷⁷ Pınar, 2006: 911.

³⁷⁸ "Memurun başka sınıfta ve derecesinin altında bir görevde çalıştırılmıyacağı:

Madde 45 – (Değişik: 30/5/1974 – KHK-12; Aynen kabul: 15/5/1975 - 1897/1 md.)

Hiç bir memur sınıfının dışında ve sınıfının içindeki derecesinin altında bir derecenin görevinde çalıştırılmaz.

ataması yapılabilir. Ancak bu madde kapsamında karşılık gösterilen kadrolar, ataması yapılan memur için kazanılmış hak teşkil etmeyecektir.³⁷⁹

DMK'nın 92. maddenin son fıkrasında, yasama görevinde bulunduktan veya bakan olarak görevi sona erdikten sonra memuriyete dönenlerin, yasama döneminde veya bakanlıkta geçirdikleri sürelerin her yıl bir kademe ilerlemesi ve her iki yıl bir derece yükselmesine esas olacak şekilde değerlendirileceği düzenlenmiştir. Fıkra sadece bakanlık ve milletvekilliği yapmış olanların yeniden memuriyete dönmesi halinde söz konusu sürelerin kademe ve derece yükselmesi olarak değerlendirileceği belirtildiğinden; belediye başkanlığı yaptıktan sonra memuriyete dönme durumunda, belediye başkanlığında geçirilen süreler mezkûr fıkra kapsamında değerlendirilmeye alınmayacaktır.³⁸⁰

Son tahlilde, görevinden istifa eden veya çekilmiş sayılan aday memurların, DMK m.92 kapsamında yeniden memuriyete dönmelerinin mümkün olup olmadığı noktasında Danıştay'ın farklı içtihatlarının ele alınması gerekir. Danıştay bir kararında, istifa eden memurlardan yeniden göreve dönmek isteyenler arasında, aday memur ya da asil memur olmaları yönünden bir fark bulunmadığını ifade etmiştir.³⁸¹ Ancak sonraki tarihli kararlarında, adaylık döneminde iken asli devlet memurluğuna atanmadan istifa edenlerin, 92. madde uyarınca tekrar memuriyete dönmelerinin mümkün olmadığını, söz konusu maddenin yalnızca asli devlet memurluğuna atananları kapsadığını belirtmiştir.³⁸²

Devlet Personel Başkanlığı'nın ise bu konuda vermiş olduğu bir görüş yazısı şu şekildedir:

(Değişik: 12/2/1982 - 2595/2 md.) 5 inci ve daha aşağı derecelerdeki kadrolara, derece yükselmesi için gerekli nitelikleri haiz memur bulunmaması hallerinde, 36 ncı maddede belirtilen öğrenim durumları itibariyle tespit olunan yükselinebilecek dereceyi aşmamak ve karşılık gösterilecek kadro derecesi kazanılmış hak aylık derecelerinin üç üst derecesinden fazla olmamak kaydıyla, bu dereceler karşılık gösterilerek, kendi derecesi ile aynı sınıftan memur atanması mümkündür.

Bu gibiler, işgal ettikleri kadroda kazanılmış derece ve kademelerinin aylığını almaya devam ederler ve kazanılmış aylıklarındaki kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi genel esaslara göre yapılır. Karşılık gösterilen kadrolar, ilgililer için kazanılmış hak teşkil etmez."

³⁷⁹ Pınar, 2006: 911.

³⁸⁰ D5D., T. 21.10.1982, E. 1981/2227, K. 1982/9319, KİBB.

³⁸¹ D5D., T. 28.11.1991, E. 1991/ 3107, K. 1991 / 2241, DD., 1992, sy.84-85, s.292-293.

³⁸² "...92. maddenin henüz devlet memurluğuna atanıp atanmayacağı belli olmadan görevden ayrılan aday memurları kapsamadığı açık olup, aday memurken görevden çekilen veya çekilmiş sayılan ilgililerin yeniden atanmak için yaptıkları başvuruların ilk defa atama şeklinde değerlendirilmesi anılan 92. madde hükmü gereğidir..." (D12D., T. 03.02.1999, E. 1998/ 547, K. 1999 / 112, Sinerji Mevzuat ve İctihat Bilgi Bankası); Aynı yönde Bk. "...657 sayılı Kanunun 92. maddesi hükmünden yararlanma imkanı ilgililer hakkında adaylık dönemini geçirip asli memurluğa atanmış olanlardan, görevlerinden çeşitli nedenlerle ayrılıp tekrar göreve iade durumları halinde mümkün olabilecektir. Bu nedenle, davacının başvurusunun davalı idare savunmasından anlaşılacağı üzere ilk defa atama şeklinde değerlendirilmesin(e)..." (D12D., T. 03.02.1999, E. 1998/ 549, K. 1999 / 113, Sinerji Mevzuat ve İctihat Bilgi Bankası).

(92.) madde, adaylığı kaldırılarak asli memurluğa atanmış personelden istifa edenler hakkında uygulanabilmekte olup; aday memur iken istifa edenlerin ise gerekli koşulları taşımaları halinde sadece ayrıldıkları kurumlara yeniden atanabilmeleri mümkün bulunmaktadır.³⁸³

Bize göre ise, memurluktan istifa eden veya çekilmiş sayılanların aday memur ya da asil memur olmaları, bu kişilerin iade-i memuriyet taleplerinin değerlendirilmesinde farklılık arz etmemektedir. Zira DMK m.92 uyarınca, memurluktan çekilen veya çekilmiş sayılanların yeniden memurluğa atanmaları olanaklı kılınmış ve ilgililerin görevde bulundukları dönemde aday veya asli memur olmaları bakımından bir ayrım getirilmemiştir. Bu nedenle de, daha önce kamu hizmetine girip sonra ayrılan kişilerin yeniden memuriyete dönme taleplerinin ilk defa atama olarak değerlendirilmesi isabetli değildir.

2.2. Özellik Arz Eden Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin İstifası

Memurlar gibi diğer kamu görevlileri³⁸⁴ de genel idare esaslarına göre, kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yerine getirmektedir. Memurlar ve diğer

³⁸³ “...aday memur iken istifa eden ve eski görevine dönme talebiyle Valiliğinize başvuran ilgilinin gerekli koşulları taşıması kaydıyla ayrıldığı kurumdaki görevine yeniden atanabilmesi mümkün bulunmakta olup, ilgilinin başka bir kamu kurum veya kuruluşuna bu suretle atanmasının ise mümkün bulunmadığı mütalaa edilmektedir.” (23.07.2013 tarih ve 11831 sayılı DPB görüşü); Milli Eğitim Bakanlığında vekil öğretmen olarak görev yapmakta iken istifa eden personelin, eğitim kadrosuna, 657 sayılı Kanunun 92. maddesi uyarınca atanıp atanamayacağı hususunda vermiş olduğu bir görüş yazısında ise DPB: “...vekil öğretmen olarak görev yapan adı geçen, Milli Eğitim Bakanlığında asli yahut aday memur olarak görev yapmaması sebebiyle 657 sayılı Kanunun 92 nci maddesinden yararlanamayacağından bahisle, Tire Belediyesindeki eğitim kadrosuna atanmasının mümkün bulunmadığı düşünülmektedir.” şeklinde mütalaa vermiştir. (27.10.2010 tarih ve 20223 sayılı DPB görüşü).

³⁸⁴ Diğer kamu görevlileri, 1961 Anayasası'nda yer almayan, Türk idare hukukuna 1982 Anayasası ile giren bir kavramdır. Ancak bu kavramın içeriğini, kimlerden oluştuğunu belirten bir hüküm Anayasa veya kanunlarda yer almamaktadır. Bu nedenle doktrinde, diğer kamu görevlilerinin kimleri kastettiği konusu hayli tartışmalıdır. Doktrinde bir görüş, DMK'da sayılan sözleşmeli personel ve geçici personelin, Anayasa'nın 128. maddesinde belirtilen “diğer kamu görevlisi” kapsamında olduğunu ifade etmektedir.(Çağlayan, 2017b: 503; Gözler ve Kaplan, 2017: 621; Aynı yönde bk. AYM., T. 10.03.2011, E. 2008/ 54, K. 2011 / 45, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası; AYM., T. 19.4.1988, E. 1987/16, K. 1988/8, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.); Bir diğer görüş ise, sözleşmeli ve geçici personelin diğer kamu görevlisi sayılamayacağı düşüncesindedir. Bu görüş uyarınca diğer kamu görevlilerinden anlaşılması gereken; memurlar dışında kalan ve DMK'nın 1. maddesinde belirtilen üniversite öğretim elemanları, hâkimler ve savcılar, silahlı kuvvetler personeli gibi ayrı personel kanunları bulunan görevlilerdir.(Akgüner ve Berk, 2017: 550; Aslan, 2014: 6; Atay, 2016: 853; Avcı, 2009: 47; Günday, 2017: 585; Yavuzdoğan, 2016a: 37); Başka bir görüşe göre ise, hem sözleşmeli ve geçici personel hem de DMK'nın 1. maddesinde belirtilen askerler, hâkimler ve savcılar gibi kendi özel kanunları bulunan görevliler diğer kamu görevlisi kapsamı içindedir. (Akyılmaz vd., 2017: 720; Kayar, 2016: 42; Yıldırım, 2009: 172; Yıldırım/Yasin/Kaman/Özdemir/Üstün/Okay/Tekinsoy, geçici personel haricinde kalan kişilerin aynı şekilde diğer kamu görevlisi kapsamında olduğunu ifade etmiştir. Yıldırım vd., 2017: 212); Güran'a göre diğer kamu görevlilerini, “idare ile ‘kamu hukuku’ ilişkisi bulunan ve hizmetin ‘asli elemanı’ sayılabilecek bir görevde çalışan” kişileri kapsar biçimde anlamak gerekir.(Güran, 1984: 34); Ayanoğlu ise diğer kamu görevlileri deyimini oldukça geniş değerlendirmekte; idare ile arasında kamu hukuku ilişkisi bulunan tüm personeli(hâkim, savcı, öğretim elemanları gibi statüter konumdaki görevliler, başbakan, bakanlar gibi siyasi nitelikli görevliler ve idari sözleşme ile istihdam edilen görevliler) bu kategoride saymaktadır.(Ayanoğlu in Özay, 2017: 1002; Nitekim Duran da bu kavramı, kamu tüzel kişiliğinde çalışan ve işçi niteliği taşımayan memurlar dışındaki diğer personel olarak ifade etmiştir. (Duran, 1986: 18). Kanımızca diğer kamu görevlileri kavramı; memurlar ve işçiler dışında, kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerde, idareye bir kamu hukuku ilişkisi ile bağlı olarak çalışan

kamu görevlileri arasında bu çerçevede bir ayrım yapılamaz. İki personel türü arasında ancak atanma, görev ve yetki hak ve yükümlülükler, aylık ve ödenekler ile diğer özlük işleri konusunda kanun ile yapılacak düzenleme bakımından bir ayrım öngörülebilir.³⁸⁵

Bu bölümde ilk olarak Milli İstihbarat Teşkilatı (MİT) çalışanlarının istifası üzerinde durulacaktır. Esasen MİT çalışanları da devlet memuru statüsünde olmasına rağmen, istifalarının özellik arz etmesi sebebiyle ayrı bir başlık altında inceleme gereği duyulmuştur. Akabinde ise memurlar dışındaki diğer kamu görevlilerinden; DMK'nın 1. maddesinin kapsam dışı bırakmış olduğu hâkim ve savcılar, öğretim elemanları ve Türk Silahlı Kuvvetleri personeli ile DMK'nın 4/B maddesi uyarınca istihdam edilen sözleşmeli personelin istifası üzerinde durulacaktır. Belirtilen kamu görevlilerinin istifasının DMK'da yer alan kurallardan farklılık arz eden kendilerine özgü özellikleri, özel kanunlarında yer alan hükümler çerçevesinde kısaca ifade edilecektir.

2.2.1. Milli İstihbarat Teşkilatı (MİT) Çalışanlarının İstifası

657 sayılı Kanun 36. maddesi devlet memurlarını görevlerinin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre sınıflandırmıştır. Bu sınıflardan bir tanesini ise Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfı teşkil etmektedir. Bu sınıf mezkûr madde uyarınca: “*Milli İstihbarat Teşkilatı kadrolarında veya bu teşkilat emrinde çalıştırılanlardan özel kanunlarında gösterilen veya Başbakanlıkça tespit edilen görevleri ifa edenleri*” kapsamaktadır.

Milli İstihbarat Teşkilatının (MİT) görev ve faaliyetlerine ilişkin esaslar ise 1.11.1983 tarih ve 2937 sayılı Devlet İstihbarat Hizmetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Kanunu'nda düzenlenmiştir. Söz konusu Kanun'un 10. maddesi gereği, MİT kadrosunda çalışan memurlar hakkında 2937 sayılı Kanun'da yer alan özel hükümler dışında, DMK hükümleri uygulanır. Bir diğer deyişle, MİT'te çalışan memurlar DMK'ya tabi olmakla birlikte, 2937 sayılı Kanun'da hüküm varsa öncelikle o hüküm uygulanacaktır.

Bu kapsamda, 2937 sayılı Kanun'un 14. maddesinde, olağanüstü hal kapsamında yayımlanan 20.11.2017 tarih ve 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile değişiklik yapılarak MİT çalışanlarının istifası düzenlenmiştir.³⁸⁶ Bu maddeye göre, MİT kadrosunda çalışan personel, teşkilata yazılı olarak başvurmak suretiyle istifa edebilir. Personelin istifa

kamu personelini içermektedir. Bu kapsamda hâkim ve savcılar, silahlı kuvvetler personeli, öğretim elemanları gibi kendi özel kanunları olan personel ile sözleşmeli personel diğer kamu görevlilerini oluşturmaktadır.

³⁸⁵ Gülmez, 1988: 27.

³⁸⁶ Değişiklikten önce m.14: “*MİT fiili kadrosuna atanan personelden; bu teşkilattaki göreve başladıkları tarihten itibaren beş yıl geçmeden istifa edenler veya istifa etmiş sayılanlar, görevle ilişkilerinin kesildiği tarihten itibaren beş yıl geçmedikçe Devlet memurluğuna alınamazlar.*

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 97 nci maddesinin (D) bendi hükümleri saklıdır.” şeklinde idi.

başvurusu üzerine MİT; çekilmek isteyen kişi hakkında bilgi, belge ve kayıtlar, yürüttüğü faaliyetler, takip ettiği iş ve işlemler ile kullanımında bulunan kaynak ve diğer hususlara ilişkin olarak bir rapor oluşturur. Daha sonra oluşturduğu rapor sonucuna göre teşkilat, istifa işlemini kabul eder.

Yeni düzenleme ile MİT mensuplarının istifa hakkına sahip olduğu kanunda açıkça ifade edilmiştir. Ayrıca MİT'in, istifa müracaatı üzerine personeli hakkında bir rapor oluşturması ve bu rapor sonucuna göre işlem yapması öngörülmüştür. Kanımızca bu husus MİT'in görevleri ve yapısı itibarıyla önemine binaen yapılmış bir düzenlemedir.

Çekilme talebinde bulunan MİT çalışanının, bu işlemler tamamlanmadan görevinden ayrılması halinde 2937 sayılı Kanun m.27 gereği idari ve cezai sorumluluğu oluşacaktır. İlgili maddeye göre;

İstifa işlemleri tamamlanmadan görev yerini terk eden, görev yerinden veya görevi icabı bulunmak zorunda olduğu yerden izinsiz veya mazeretsiz olarak kesintisiz on gün süreyle ayrılan MİT personeli, yürütülecek idari soruşturma sonucuna göre Devlet memurluğundan çıkarılır. Bu kişilere iki yıldan dört yıla kadar hapis cezası verilir.

Görüldüğü üzere, istifa hakkına sahip olmakla birlikte, bu hakkını usulüne uygun kullanmadan ayrılan MİT personeli hakkında kanunda oldukça ağır müeyyideler öngörülmüştür. Ayrıca izinsiz ve mazeretsiz bir şekilde devamsızlık yapan MİT çalışanları hakkında çekilmiş sayılma kurumu kabul edilmemiş, bu maddeyle daha ağır bir yaptırım belirlenmiştir. Zira bu kişiler hakkında disiplin cezası olarak bir daha devlet memuru olamama sonucunu doğuran memurluktan çıkarılma uygulanacak ve ek olarak hapis cezası verilecektir. Kanımızca hiçbir kamu görevlisinin istifasında söz konusu olmayan hapis cezası gibi oldukça ağır müeyyideler öngörülen bu maddelerle, devletin mahrem işlerini yürüten ve önemli görevler teşkil eden bu kişilerin usulünce istifa etmesi sağlanmak istenmiştir.

Ayrıca 14. maddenin ikinci fıkrasında, MİT personelinin göreve başladığı tarihten itibaren beş yıl dolmadan istifa etmesi hak mahrumiyeti yaptırımına bağlanmıştır. Bu kişiler, ilişkilerinin kesildiği tarihten itibaren beş yıl geçmeden devlet memurluğuna alınmayacaktır. Olağanüstü yönetim hallerinde ise; istifa talebi kabul edilmeden yahut yerine yeni biri işe başlamadan görevlerini bıraktıkları takdirde, DMK'da olduğu gibi hiçbir şekilde tekrardan devlet memuru olamazlar.

2.2.2. Hâkim ve Savcıların İstifası

Hâkim ve savcılarının nitelikleri, atanmaları, hakları, ödevleri, disiplin kovuşturması açılması ve disiplin cezası verilmesi gibi özlük işlerini düzenleyen kanun 24.2.1983 tarih ve 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu'dur.³⁸⁷ Hâkim ve savcılarının istifasına ilişkin hususlar da 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu'nun 51.³⁸⁸ ve 52.³⁸⁹ maddelerinde yer almaktadır. Mezkûr maddelerde geçen düzenlemeler, hukuki sonuçlar ve geri dönme hükümleri hariç DMK ile aynı doğrultudadır. Bu nedenle hâkim ve savcılarının istifa usulü, zamanı, olağanüstü hallerde çekilmesi gibi konuları, devlet memurları ile benzer olduğu için tekrar edilmeyecektir.³⁹⁰

2802 sayılı Kanun m.51 uyarınca; çekilmek isteyen hâkim ve savcılar, Adalet Bakanlığı'na yazılı olarak müracaat ederek istifa talebinde bulunabilir. Hâkim veya savcı bu talepte bulunduktan sonra, isteğinin kabulüne kadar görevine devam etmelidir. Fakat her halükarda talepte bulunduğu tarihinden itibaren bir ay içinde her hangi bir cevap gelmediği takdirde görevini bırakabilecektir. Burada DMK'da yer alan düzenlemenin aksine, bir ayın sonunda çekilme talebinde bulunan hâkim veya savcıya üstüne haber verme zorunluluğu getirilmemiştir.

2802 sayılı Kanun'da DMK'dan farklı olarak, hâkim ve savcılarının siyasi partilere girmeleri halinde istifa etmiş sayılacakları ifade edilmiştir. Bu nedenle hâkim veya savcılar herhangi bir siyasi partiye üye oldukları takdirde, mesleğinden çekilmiş sayılacaklardır. Oysaki DMK m.125/E-c gereği, bir devlet memurunun siyasi partiye katılmasının sonucu çekilmiş sayılma değil, devlet memuriyetinden çıkarılmasıdır. Ayrıca 2802 sayılı Kanun, izinsiz ve mazeretsiz olarak bir yıl içinde toplam otuz gün göreve gelmeyen hâkim ve savcılarının istifa etmiş sayılacağını düzenlemiştir. Ancak DMK m.125/E-d uyarınca, izinsiz ve mazeretsiz olarak

³⁸⁷ Ancak 2802 sayılı Kanun m.7 uyarınca hâkim ve savcı adayları Genel İdare Hizmetleri Sınıfına dâhil olup, haklarında DMK hükümleri uygulanır.

³⁸⁸ “Meslekten Çekilme:

Madde 51 – Hakim ve savcılar, Adalet Bakanlığına yazılı olarak başvurmak suretiyle mesleklerinden çekilme isteğinde bulunabilirler.

Çekilme isteğinde bulunan, isteğinin kabulüne kadar görevine devam eder; ancak, istem tarihinden itibaren bir ay içinde cevap gelmediği takdirde görevini bırakabilir.

Olağanüstü mazeretleri ile meslekten çekilenler, Adalet Bakanlığına bilgi vermek şartıyla bir ay kaydına tabi değildirler.

İzinsiz veya kabul edilir mazeretleri olmaksızın; görevlerini terkederek bu terki kesintisiz on gün devam ettirenler veya bir yılda toplam otuz gün göreve gelmeyenler meslekten çekilmiş sayılırlar.

Hakimler ve savcılar siyasi partilere giremezler, girenler meslekten çekilmiş sayılırlar. (Mülga son cümle : 9/3/1995– 4087/4 md.)”

³⁸⁹ “Olağanüstü hallerde çekilmede usul ve genel olarak çekilmenin sonuçları:

Madde 52 – Olağanüstü hallerde, sıkıyönetim, seferberlik ve savaş halinde o bölgelerde görevli hakim ve savcılar çekilme istekleri kabul edilmedikçe veya yerlerine atanacaklar gelip işe başlamadıkça görevlerini bırakamazlar. Yukarıdaki fıkraya aykırı hareket edenler bir daha mesleğe alınmazlar ve kamu kurum ve kuruluşlarında görev alamazlar.”

³⁹⁰ Bu konuda ayrıntılı bilgi için Bk. “2.1.1. İstifa Usulü”, “2.1.2. İstifa Zamanı” başlıkları.

bir yıl içinde toplam yirmi gün göreve gelmeyen memur ise devlet memuriyetinden çıkarılır. İlaveten 2802 sayılı Kanun m.43 uyarınca, yer değiştirme suretiyle atanan hâkim ve savcılar, kanunda belirtilen süre sonunda belge ile ispat edilen zorlayıcı bir sebep olmaksızın işe başlamaması halinde de istifa etmiş kabul edilmektedir.

İstifa eden hâkim veya savcının yeniden mesleğe dönmek istemesi hali ise DMK m.92 hükmünden bağımsız bir şekilde, 2802 sayılı Kanun'un 40. maddesinde “Yeniden Atanma” başlığı altında düzenlenmiştir:

Hakimlik ve savcılık mesleğinden kendi istekleriyle çekilen veya emekli olanlardan tekrar mesleğe dönmek isteyenler, mesleğe kabulde aranan nitelikleri kaybetmemiş olmaları koşulu ile ayrıldıkları tarihte almakta oldukları aylık derecesine eşit bir derecenin aynı kademesine Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca atanabilirler.

Ancak, bu şekilde atanacakların meslekten ayrıldıktan sonra doçentlik veya profesörlükte geçirdikleri sürelerin tamamı; avukatların ise fiilen avukatlıkta geçirdikleri sürenin üçte ikisi, hâkimlik ve savcılıkta geçmiş sayılmak suretiyle girebilecekleri sınıf ve derecelerin tespitinde değerlendirilir.

Yukarıda yazılı atamalarda, isteklilerin mesleğe alınıp alınmayacakları Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca belli edilir.

Bu madde hükümlerine göre atananlardan, meslekten ayrılanlar bir daha mesleğe kabul edilemezler.

Maddede, istifa eden hâkim ve savcılarının tekrar mesleğe kabul edilmeleri konusunda Hâkimler ve Savcılar Kurulu'na takdir yetkisi tanınmıştır.³⁹¹ Ancak istifa ettikten sonra bu şekilde tekrar mesleğe başlayan hâkim veya savcı, yeniden istifa ederse bir daha mesleğe alınamaz. Çekilen hâkim veya savcının en fazla bir kez geri dönme hakkı vardır.³⁹² DMK m. 92/1 uyarınca ise devlet memurları, ikinci kez istifa ettikten sonra da yeniden atanabilme imkânına sahiptir.

Hâkimlik veya savcılıktan istifa eden yahut çekilmiş sayılan kişinin, başka bir memuriyete geçmek istemesi sonucu DMK'da belirtilen 6 aylık hak mahrumiyet süresine tabi olup olmayacağına dair kanunda bir düzenleme yoktur. Devlet Personel Başkanlığı bu konuda;

³⁹¹ Nitekim bir hâkimin görevinden istifa ederek milletvekili seçilmesi ve sonrasında yeniden atanmak istemiyle yaptığı başvurusu, Kurul tarafından takdir yetkisine dayanılarak reddedilmiştir. Bunun üzerine kendisine intikal eden olayı Danıştay da, Kurul'un takdir yetkisine dayanarak böyle bir karar verdiği gerekçesiyle reddetmiştir. (DDDK, T. 6.2.1981, E.1978/808, K. 1981/71, Akt: Kaya, 2004a: 46-47).

³⁹² Ancak 673 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 2. maddesi ile iki aylık bir süre zarfında başvurmak şartıyla, istifa edip mesleğe döndükten sonra yeniden çekilen hâkim ve savcılara tekrar göreve başlama imkânı getirildi. Söz konusu madde şu şekildedir:

“Yeniden atanma

Madde 2- Hâkimlik ve savcılık mesleğinden kendi istekleriyle emekli olan veya birden fazla çekilenlerden tekrar mesleğe dönmek isteyenler, bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren iki ay içinde başvuruda bulunmaları ve mesleğe kabulde aranan nitelikleri kaybetmemiş olmaları şartıyla, ayrıldıkları tarihte almakta oldukları aylık derecesine eşit bir derecenin aynı kademesine Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunun ilgili dairesinin kabulü üzerine atanabilirler.” (RG, T. 01.09.2016, sy. 29818 (2. Mükerrer)).

2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu hükümlerine göre çalışmakta iken istifa edenlerin, diğer kamu kurum ve kuruluşlarındaki memurluk kadrolarına atanırken haklarında DMK'nın bekleme sürelerine ilişkin 97. maddesi hükümlerinin uygulanmayacağını ifade etmiştir.³⁹³ Bize göre de, istifa eden bir hakim veya savcının memuriyete geçmek istemesi halinde hak mahrumiyeti süresi uygulanmamalıdır. Zira hak mahrumiyeti süresi DMK'da açıkça 657'ye tabi memuriyetten istifa edenlerin, tekrar memuriyete girmek istemeleri durumu için öngörülmüştür.

Son olarak belirtmek gerekir ki 2802 sayılı Kanun m.10 uyarınca, hâkim ve savcı adayları stajlarını tamamlamadan veya stajını tamamlayıp göreve başladıktan sonra adaylık eğitim süresi kadar çalışmadan istifa ettikleri takdirde tazminat ödemekle yükümlüdür. Ödemesi gereken miktar; adaylık sırasında kendilerine ödenen aylık, ödenek, tazminatlar dâhil her türlü ödemelerin, mecburî hizmetin eksik kalan kısmı ile orantılı miktarın iki katıdır.

2.2.3. Öğretim Elemanlarının İstifası

Üniversitelerin öğretim, araştırma, çeviri gibi akademik faaliyetlerini yerine getiren öğretim elemanları 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu m.3/1 uyarınca: “*Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileridir.*” şeklinde tanımlanmıştır. Kanun tarafından yapılan bu tanım gereği üniversitelerde görev yapan öğretim görevlileri, araştırma görevlileri, doktor öğretim üyesi, doçent ve profesör gibi asli olarak akademik faaliyet yerine getiren bütün personel öğretim elemanı olarak kategorize edilmiştir.

Öğretim elemanlarının atanma usulleri ve süreleri ile yürütecekleri görevlerinin nitelikleri 2547 sayılı Kanun'da yer almakta, diğer özlük hakları ise 11.10.1983 tarih ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nda düzenlenmektedir. Ancak bu kanunda öğretim elemanlarının istifası ile ilgili bir hüküm bulunmamaktadır. Yükseköğretim Personel Kanun'un 20. maddesi, hüküm bulunmayan hallerde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 657 sayılı DMK hükümlerinin uygulanacağını belirtmiştir. Fakat 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda da istifa ile ilgili bir düzenleme yer almamaktadır. Bu nedenle *Epik*, öğretim elemanlarının istifasında 657 sayılı Kanun'un istifaya ilişkin hükümlerinin uygulanacağını ifade etmiştir.³⁹⁴

³⁹³ 27.12.2007 tarih ve 20660 sayılı DPB görüşü.

³⁹⁴ *Epik*, 2011: 9; Aynı yönde yargı kararları için bk. D12D., T. 22.6.2000, E. 1999/6054, K. 2000/2875, KİBB; D8D., E. 2016/6678, K. 2017/4183, UYAP.; “...Hükümlerinin mahiyeti itibarıyla herkese veya her olaya uygulanması mümkün olan kanunlara genel kanun, buna mukabil belli kişilere veya olaylara uygulanan kanunlara ise özel kanun denilmektedir. Yukarıda yer verilen yasal düzenlemelerde yapılan atıflardan da anlaşılacağı üzere, 2547 sayılı Kanun, konusu ve kapsamı itibarıyla 657 sayılı Kanun'a göre özel nitelikte bir kanundur. Bu nedenle, 2547 sayılı Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde, genel kanun olan 657 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması gerekmektedir.” (D8D., E. 2016/1658, UYAP.); “...Gerek 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda gerekse 2914

Anayasa'nın 18. maddesi gereği hiç kimse zorla çalıştırılmayacağına göre, kanunlarında hüküm olmasa dahi öğretim elemanlarının da istifa etme hakkı vardır. Zira bu kişiler sağlık sebepleri, mobing, başka bir mesleğe yahut farklı bir üniversiteye geçme gibi çok çeşitli sebeplerle mesleklerinden ayrılmak isteyebilir. Öğretim elemanları için de istifa kişisel bir haktır ve kabule bağlı değildir. Bu kişilerin istifası; dekan, rektör gibi her hangi bir makamın kabulüne bağlı tutulmaması gerekir. Bu nedenle uygulamada istifa talebinin rektör gibi bazı kişiler tarafından kabul edilmesi işlemi kurucu değil, tespit edici mahiyettedir.

Akademik personelin istifası ile ilgili kendi özel kanunlarında bir düzenleme olmaması, istifa eden öğretim elemanlarının devlet memurluğu yahut akademik kadrolara yeniden atanmalarında DMK'da öngörülen hukuki sonuçlar ve geri dönme hükümlerine tabi olup olmayacağı noktasında tartışmalar bulunmaktadır. Zira kendi kanunlarında düzenleme olmaması nedeniyle DMK'nın istifaya dair hükümlerinin uygulanması gerektiğini kabul ettiğimiz takdirde, öğretim elemanlarının istifasında sayı veya süre sınırı olacaktır. Bu konuda yaşanan belirsizliklerden dolayı Devlet Personel Başkanlığı'nın farklı tarihlerde vermiş olduğu görüşler mevcuttur. Devlet Personel Başkanlığı öğretim elemanlarının istifasının, DMK m.92'de öngörülen “*iki defadan fazla olmamak*” hükmü kapsamında değerlendirilemeyeceğini ifade etmiştir.³⁹⁵ Bir diğer ifadeyle, akademik personel hakkında DMK'da öngörülen en fazla iki kez istifa edebilme sınırı geçerli değildir.

Ek olarak, Devlet Personel Başkanlığı, istifa eden öğretim elemanlarının devlet memurluğu yahut akademik kadrolara yeniden atanmak istemeleri halinde DMK m.97'de belirtilen bekleme sürelerine tabi olmayacakları şeklinde görüş bildirmiştir. Bu duruma gerekçe olarak, Yükseköğretim Kanunu'nun 60. maddesinde,³⁹⁶ istifa da dâhil olmak üzere öğretim

sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nda, öğretim elemanlarının görevden çekilmiş sayılmasının usul ve esaslarına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiş ise de, 2547 sayılı Yasanın 62. ve 2914 sayılı Yasanın 20. maddelerindeki düzenlemeler karşısında koşulların varlığı durumunda üniversite öğretim elemanları hakkında 657 sayılı Yasanın 94. maddesinin uygulanmasına engel bir durum bulunmadığı kanaatine ulaşılmıştır...” (D8D., E. 2016/8020, K. 2017/9942, UYAP.); Ancak Danıştay başka bir kararında aksi yönde karar vermiştir. Bk.: D8D., E. 2015/4211, K. 2016/3420, UYAP.

³⁹⁵ 02.01.2014 tarih ve 26005 sayılı DPB görüşü.

³⁹⁶ “Kurumlara dönüş:

Madde 60 – a. (Değişik: 1.11.1990 - 3676/1 md.) Bir süre öğretim üyesi olarak çalıştıktan sonra Bakanlar Kuruluna veya Yasama Organı Üyeliğine seçilenler, bu görevlerde geçirdikleri süreler hesaba katılmak ve buna göre aylık dereceleri yükseltmek, meslek unvan ve sıfatlarını kazanma ile ilgili hükümler saklı kalmak şartıyla başvuruları halinde bu Kanun hükümlerine göre ayrıldıkları yükseköğretim kurumuna kadro koşulu aranmaksızın dönerler.

(Ek bent:17.9.2004-5234/2 md.) Bunlardan emekli iken yüksek öğretim kurumlarına dönenlerin veya yüksek öğretim kurumlarına döndükten sonra emekliliğe hak kazanıp emekli olanların emekli aylıkları kesilmez. (Mülga ikinci cümle: 18/6/2017-7033/17 md.) (...)

b. (Değişik: 1/11/1990 - 3676/1 md.) Yükseköğretim kurumlarından, mahkeme veya disiplin kararları ile çıkarılanlar hariç olmak üzere herhangi bir nedenle kendi isteği ile ayrılan öğretim üyeleri başvuruları üzerine bu Kanun hükümleri çerçevesinde kadro koşulu aranmaksızın tekrar ayrıldıkları yükseköğretim kurumlarına dönebilirler.

elemanlarının görevden ayrılış sebebine bağlı olarak herhangi bir bekleme süresine yer verilmemiş olmasını göstermiştir.³⁹⁷

Kanımızca, öğretim elemanlarının istifası hakkında DMK'da yer alan hükümler geçerli değildir. Zira 2547 ve 2914 sayılı Kanunlara tabi öğretim elemanlarının Kanunda tanımlanmış olan görevleri ile DMK'ya tabi memurların yürüttükleri kamu hizmetinin farklı nitelikte olduğu açıktır. Nitekim Danıştay bir kararında, öğretim elemanlarının yerine getirmiş olduğu hizmetlerin niteliği gereği, memurlar gibi mesai saati uygulamasına tabi olmayacağını ifade etmiştir:

Anayasa'nın 130. maddesinde bilimsel özerkliğe sahip olduğu belirtilen üniversitelerde görev yapan öğretim üyeleri de kamu görevlisi olmakla birlikte, bilimsel araştırma ve incelemeler yaptıkları, derslere girdikleri gibi hususlar ve akademik hayatın niteliği göz önünde bulundurulduğunda, mesaiye devamları açısından, diğer kamu görevlileri gibi değerlendirilmelerine olanak bulunmamaktadır.³⁹⁸

Bu kapsamda, DMK kamu personel hukukumuz bakımından temel bir kanun olmakla birlikte, ifa ettikleri hizmetlerin niteliği gereği öğretim elemanlarının istifaları hakkında bu kanun hükümleri uygulanmamalıdır. Örneğin, istifa eden öğretim üyesinin altı ay boyunca hak mahrumiyetine tabi olacağından bahisle göreve başlatılmaması düşünülemez. Zira bilimsel araştırmalar ve yayınlar yapma, yükseköğretim eğitim ve öğretim faaliyetlerini yürütme gibi çeşitli akademik faaliyetler, DMK kapsamında yürütülen kamu hizmetlerinden farklı özellikler arz etmektedir.

c. (Ek: 14/4/1982 - 2653/5 md.) Yükseköğretim Kurulu veya Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeliklerine, rektör ve dekanlıklara yükseköğretim kurumları ile bir kamu görevinde iken seçilenlerden, süresinin tamamlayarak yeniden seçilmemeleri sebebiyle ayrılanların, bu görevlerinde geçirdikleri süreler hesaba katılmak ve buna göre aylık ve dereceleri yükseltmek suretiyle meslek, unvan ve sıfatları dikkate alınarak ayrıldıkları tarihten itibaren kendi kurumlarına boş kadro koşulu aranmaksızın dönüşleri yapılır.”

³⁹⁷ “- Öğretim elemanlarının atanması hususu ile istifa etmesi halinde yükseköğretim kurumlarına yeniden dönüşü hususu 2547 sayılı Kanunda düzenlenmiş olup, söz konusu hükümlerde öğretim elemanlarının görevden ayrılış sebebine bağlı olarak yükseköğretim kurumlarına dönüşü için herhangi bir bekleme süresine veya olağanüstü hal döneminde usule aykırı olarak istifa etmesi halinde öğretim elemanı kadrolarına veya memuriyet kadrolarına tekrar atanmayacağına ilişkin bir sınırlamaya yer verilmediği,

- Öğretim elemanlarının atanması hususu ile istifa etmesi halinde yükseköğretim kurumlarına yeniden dönüşü hususuna ilişkin hükümler göz önüne alındığında olağanüstü halde çekilmeye ilişkin hüküm bulunmayan halden söz edilemeyeceğinden söz konusu personel hakkında Yükseköğretim Personel Kanunun 20 nci maddesine istinaden 657 sayılı Kanunun olağanüstü yönetim usullerinde çekilmeyi düzenleyen 96 ncı maddesi hükmünün uygulanmasının mümkün bulunmadığı,

- 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi olarak çalışırken istifa etmiş öğretim elemanlarının Devlet memuru kadrolarına atanmalarında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 97 nci maddesinde öngörülen bekleme sürelerine tabi olmadığı,

- 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi olarak çalışırken istifa etmiş öğretim elemanlarının akademik unvanlı kadrolara yeniden atanmalarında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 97 nci maddesinde öngörülen bekleme sürelerine tabi olmadığı mütalaa edilmektedir.” (07.02.2017 tarih ve 784 sayılı DPB görüşü).

³⁹⁸ D8D., T. 1.6.2015, E. 2014/10203, K. 2015/5308, KİBB.

Son olarak ise, Yükseköğretim Kanunu'nun "*Kurumlara dönüş*" başlıklı atanmayı düzenleyen 60. maddesinin b bendinde yer alan: "*Yükseköğretim kurumlarından, mahkeme veya disiplin kararları ile çıkarılanlar hariç olmak üzere herhangi bir nedenle kendi isteği ile ayrılan öğretim üyeleri başvuruları üzerine bu Kanun hükümleri çerçevesinde kadro koşulu aranmaksızın tekrar ayrıldıkları yükseköğretim kurumlarına dönebilirler.*" ifadesini değerlendirmek önem arz etmektedir. Zira istifa eden bir öğretim üyesinin bu fıkra kapsamında, herhangi bir kısıtlamaya tabi olmadan, görevine geri dönüp dönemeyeceğinin belirlenmesi gerekmektedir. Danıştay'ın bu konuda vermiş olduğu kararları, maddedeki "*kadro koşulu aranmaksızın*" ibaresinin her şart ve koşul altında ilgililerin mutlak suretle eski görevlerine döndürülmeleri konusunda üniversite idarelerinin bağlı yetki içerisinde bulunduğu şeklinde yorumlanamayacağı, ayrılan öğretim üyesinin yeniden göreve dönme isteminin ancak ilgili ana bilim dalında ihtiyaç olması durumunda kabul edileceği yönündedir.³⁹⁹ Ayrıca Danıştay bu fıkranın uygulanabilmesi için, öğretim üyesinin görevinden ayrılmadan önce üniversitede doktor öğretim üyesi, doçent veya profesör kadrosuna atanmış olması şartını aramıştır.⁴⁰⁰

³⁹⁹ "...2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 3676 sayılı Kanunla değişik 60 ıncı maddesinin (b) fıkrası "*yükseköğretim kurumlarından, mahkeme veya disiplin kararları ile çıkarılanlar hariç olmak üzere herhangi bir nedenle kendi isteğiyle ayrılan öğretim üyeleri, başvuruları üzerine bu kanun hükümleri çerçevesinde kadro koşulu aranmaksızın tekrar ayrıldıkları yükseköğretim kurumlarına dönebilirler*" hükmünü taşımaktadır. Sözü edilen madde hükmü uyarınca, ayrıldığı üniversiteye dönmek için başvuran ilgilinin, bu başvurusunun kabulü konusunda ilgili yükseköğretim kurumunun yasal yükümlülük altında ve bağlı yetki içinde bulunup bulunmadığının incelenip değerlendirilmesi gerekmektedir. 2547 sayılı Yasanın 3676 sayılı Yasa ile değişik 60 ıncı maddesinin (a) ve (c) bentlerinde, başka nedenlerle de olsa, yükseköğretim kurumundan ayrılmış olan kişilerin, başvuruları halinde kurumlarına "*dönecekleri*" belirtildiği halde, (b) bendinde "*dönebilecekleri*"nin hükme bağlanmış olması, davacının ve onun durumundaki kişilerin hiç bir kayıt ve şarta bağlı olmaksızın, mutlak surette görevlerine alınmaları gerektiği şeklinde bir sonuç çıkarılmasına olanak vermemektedir. Nitekim (b) bendinde "*bu kanun hükümleri çerçevesinde*" denilmek suretiyle, idarenin bu konuda mutlak bir zorunluluk karşısında olmadığı vurgulanmıştır. Bu ifadeyi sadece, öğretim üyeliği niteliklerinin kaydedilmemiş olması şeklinde anlamak mümkün değildir. Bunun yanında hizmet gereklerini de düşünmek gerekir. Hizmetin asıl sahibi olan idare, Anayasa ve yasalar çerçevesinde bu hizmeti kamu yararına en uygun biçimde yürütmekle görevlidir. Yükseköğretim hizmetini yeterli sayıda, hatta birazda fazla elemanla yürütmekte olan idareye 60/b madde kapsamındaki her kişiyi tekrar göreve alma zorunluluğunun yüklenmesi, bu hizmetin gereğinden fazla kişi eliyle görülmesi sonucunu doğurur ki, bunun da kamu yararına olmayacağı açıktır. Diğer yandan, anılan 60 ıncı maddenin (b) bendinde yer alan "*kadro koşulu aranmaksızın*" ifadesi ise, öğretim üyesine ihtiyaç olduğu takdirde, boş kadro bulunup bulunmadığına bakılmaksızın, ilgilinin göreve alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Nitekim, 2547 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin değiştirilmesine ilişkin 3599 sayılı Kanunun Cumhurbaşkanınca bir daha görüşülmek üzere T.B.M.M'ne geri gönderilmesine ilişkin yazıda ve Milli Eğitim Komisyonu raporunda, ihtiyaç konusuna değinilmiş olup; komisyon raporunda 60 ıncı maddenin (b) bendiyle ilgili olarak "*idareye ihtiyacı ve dönecek elemanın daha önceki çalışmaları değerlendirilmek suretiyle bir takdir hakkı bırakıldığı*" vurgulanmıştır. Bu durumda, davalı idarenin savunmasında öne sürülen, davacının dönmek istediği Hacettepe Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Ortodonti Bölümünde ihtiyaç fazlası öğretim üyesi bulunduğu ve davacının hizmetine gerek duyulmadığı hususları ile, davacının üniversiteye dönme isteminin nesnel ölçütlerle değerlendirilip değerlendirilmediğinin araştırılıp varılan sonuca göre karar verilmesi gerekirken, davacının profesör olma koşullarını yitirmemiş olması kaydıyla, hiçbir koşula bağlı olmadan dönme isteminin kabul edilmesi gerektiği belirtilerek iptal ve tazminat kabul kararı verilmesinde hukuka uyarlık görülmemiştir..." (DİDDGK, T. 22.1.1993, E. 1992/96, K. 1993/4, KİBB); Aynı doğrultuda bk. D8D., T. 2.3.2004, E. 2003/3651, K. 2004/991, KİBB; D8D., T. 20.9.2005, E. 2005/267, K. 2005/3723, KİBB.

⁴⁰⁰ "*Yükseköğretim kurumundaki görevinden ayrıldığı sırada öğretim üyesi olmayanlar 2547 sayılı Yasa m. 60 ile düzenlenen kuruma dönüş hükmünden yararlanamazlar.*" (D5D., T. 15.6.1993, E. 1993/1829, K. 1993/2524, KİBB); "*Patoloji uzmanı olan ve asistan olarak görev yaparken kendi isteği ile üniversiteden ayrılan ve görevden*

Nitekim Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Yürütme Kurulu'nun 15.04.2009 tarihli kararı, mezkûr fıkra hükmünün uygulanmasına ilişkin tereddütleri gidermek ve farklı uygulamaların önüne geçmek amacıyla yayınlanmış olup, yargı içtihatları ile aynı doğrultudadır.⁴⁰¹

2.2.4. Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) Mensuplarının İstifası

Türk Silahlı Kuvvetleri'ne (TSK) mensup subaylar, astsubaylar ile harp okulları, fakülteler, yüksekokullar ve astsubay okullarında öğrenim yapan asker öğrencilerin her türlü özlük hakları 27.7.1967 tarih ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu'nda düzenlenmiştir. Bu Kanun'un "Genel Haklar" başlığı altında yer alan 9. maddesinde, TSK'ya mensup subaylar ve astsubayların kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde subaylıktan ve astsubaylıktan istifa etme hakkına sahip oldukları belirtilmiştir. Kanun'un 112. ve 116. maddeleri arasında ise TSK mensuplarının istifasına ilişkin usul ve esaslar yer almaktadır.

İlk olarak belirtmek gerekir ki, kanun tarafından TSK görevlilerinin istifalarına ilişkin bir takım yükümlülükler ihdas edilmiştir. Bu doğrultuda m.112⁴⁰² uyarınca, TSK'ya mensup subay ve astsubaylar fiili olarak on beş yıl çalışmadığı müddetçe istifa edemezler.⁴⁰³ Mecburî hizmet yükümlülüğü olan bu süreyi tamamlamadan çekildikleri takdirde, kendilerine yapılan

ayrıldıktan sonra doçent unvanı alan davacı, ayrıldığı tarihte öğretim üyesi olmaması nedeniyle 2547 sayılı yasanın 60/b maddesinden yararlanamaz." (D8D., T. 22.11.1999, E. 1998/1609, K. 1999/6541, KİBB).

⁴⁰¹ T.C. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Yürütme Kurulu Kararları, Karar No: 2009,13.

⁴⁰² "I – Subayların ve astsubayların yükümlülüğü:

Madde 112 – (Değişik: 26/3/1982 - 2642/15 md.)

Muvazzaf subay ve astsubaylar subay ve astsubay nasbedildikleri tarihten itibaren fiilen onbeş yıl hizmet etmedikçe istifa edemezler.

Astsubaylıktan subay olanlar hakkında bu yükümlülük astsubay çavuşluğa nasıp tarihinden itibaren hesap edilir. (Değişik: 3/10/1996 - 4185/2 md.) Aşağıdaki hallerde subay ve astsubaylar istifa etmiş sayılırlar;

a) Yabancı uyruklu kişilerle evlenenlerden, bu evlilikleri yönetmelikte belirtilen esaslar dahilinde Genelkurmay Başkanlığınca uygun görülmeyenler,

b) Çeşitli nedenlerle Türk vatandaşlığını kaybedenler veya Türk vatandaşlığından çıkarılanlar.

(Mülga: 21/7/2000 - KHK - 607/13 md.; Aynen kabul: 10/5/2006-5497/10 md.)

(Değişik: 21/7/2000 - KHK - 607/13 md.; İptal: Ana.Mah.nin 21/5/2003 tarihli ve E:2003/39, K: 2003/40 sayılı Kararı ile.)

Yabancı memleketlere öğrenim, staj, kurs, ihtisas veya görgü ve bilgilerini artırmak amacıyla gitmiş olanlardan durumları yukarıdaki fıkralar hükümlerine uyanlar hakkında o fıkra hükümleri uygulanmakla birlikte orada bulundukları süre içerisinde aldıkları aylık ve Devletçe yapılan masrafların dört katı ayrıca tazminat olarak alınır. (Ek fıkra: 28/5/2003-4861/7 md.; Değişik: 3/7/2003 – 4917/5 md.) Durumları yukarıdaki fıkralara uyanlar ile Türk Silahlı Kuvvetleri'nden her ne şekilde olursa olsun mecburî hizmet yükümlülüğünü tamamlamadan ayrılan veya ilişigi kesilen subay ve astsubaylar (Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görev yapamaz şeklinde sağlık raporu alanlar ile vazife malûlü olarak Türk Silahlı Kuvvetleri'nden ayrılanlar hariç), her yıl kuvvet komutanlıkları, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı tarafından belirlenen; askerî öğrenci, subay ve astsubay nasbedildikten sonra kendilerine yapılan öğrenim, eğitim ve yetiştirme masraflarını, yükümlülük sürelerinin eksik kalan kısmı ile orantılı olarak kanunî faizi ile birlikte tazminat olarak öderler. Öğrenim, eğitim ve yetiştirme masraflarının hangi unsurlardan oluşacağı ve tahsiline ilişkin usul ve esaslar; Millî Savunma, İçişleri ve Maliye Bakanlıkları tarafından müştereken yürürlüğe konulacak yönetmelikte belirlenir.

(Ek fıkra: 22/1/2015 - 6586/48 md.) Dış kaynaktan muvazzaf tabip olarak temin edilen personel Devlet hizmet yükümlülüğüne tabi tutulmaz. Ancak Türk Silahlı Kuvvetlerinde iki yıl görev yapmadan her ne şekilde olursa olsun ayrılanlar hakkında bu fıkra hükmü uygulanmaz."

⁴⁰³ 2.1.2017 tarihli ve 681 sayılı KHK ile 10 yıl olan mecburi hizmet süresi on beş yıla çıkarılmıştır.

öğrenim, eğitim ve yetiştirme masraflarını, yükümlülük sürelerinin eksik kalan kısmı ile orantılı bir biçimde kanunî faiziyle beraber ödemek zorunda kalacaklardır.⁴⁰⁴

TSK mensuplarına kanun tarafından belirli bir süre çalışma yükümlülüğü getirilmesinin nedeni; askerlik mesleğinin sabır ve irade gerektirmesi, Devletin yeterli personel sayısını sağlama isteği ve bu kişilerin eğitiminde çok büyük harcamalar yapmasıdır. Devlet, TSK mensuplarının eğitimine yapmış olduğu yatırımın geri dönüşünü güvenceye alma isteğinden dolayı belli bir süre görevden istifa edilmesini yasaklamıştır.⁴⁰⁵

Uygulamada bu durumun Anayasa'nın 18. maddesinde yer alan zorla çalıştırma yasağı ile m.48'de düzenlenen çalışma ve sözleşme hürriyeti ile bağdaşmadığı yönünde mahkemelere başvurular olmaktadır. Nitekim TSK bünyesinde muvazzaf astsubay olarak çalışan personel, istifa talebinin mecburi hizmet yükümlülüğünü tamamlamadığından bahisle reddedilmesi üzerine AYİM'e başvurmuştur. Ancak AYİM, mecburi hizmete ilişkin kanuni düzenlemelerin TSK'nın yapısı ve hizmet ihtiyacı gözetilerek Anayasal normlara uygun olarak düzenlendiği gerekçesiyle başvuruyu reddetmiştir.⁴⁰⁶ Aynı personel, mecburi hizmet yükümlülüğünden dolayı istifa edememesinin Anayasa'nın 18. ve 48. maddelerinde düzenlenen haklarını ihlal edeceğini ileri sürerek Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuruda da bulunmuştur. Ancak Anayasa Mahkemesi kişinin ceza tehdidi altında ve rızası bulunmaksızın çalıştırılması gibi bir durum olmadığı, kişinin baştan bu kuralları bilerek bu statüye girdiği için zorla çalıştırma olarak nitelendirilemeyeceğinden başvuruyu reddetmiştir.⁴⁰⁷

⁴⁰⁴ TSK mensuplarından öğrenim, kurs, staj ve sürekli görev nedeniyle yurt dışına gidenler ile Silahlı Kuvvetler hesabına yurt içinde öğrenim, eğitim ve kurs görenlerin yükümlülükleri m.113 ve 114'de düzenlenmiş olup, daha ağırdır.

⁴⁰⁵ Epik, 2011: 6.

⁴⁰⁶ “...Astsubaylık statüsünden istifa yolu ile çıkabilmek için belli bir süre hizmet etmiş olmak şarttır. Memur hukuku bir statü hukukudur. Statüler, şartları önceden tespit edilmek suretiyle belirgin hale getirilmişlerdir. Bu statülere giren kimselerin önceden belirlenmiş olan şartları kabul ettiği farz olunur. Bu statünün şartları kanun, tüzük, yönetmelik gibi hukuk kaideleri ile önceden düzenlenmişlerdir. Bu şartların personel alınmakta iken yayınlanmaları ve davacının iddia ettiği gibi statüye alınırken kendilerine tebliğ edilmesi gerekmez. Statüye girmek isteyen kimselerin ilgili mevzuatı inceleyip, kendisi için uygun bulduğu takdirde statüye girmesi gerekmektedir. Türk Silahlı Kuvvetleri kurumsal niteliği gereği bünyesinde görev almak ve görevden ayrılmak gibi konuların diğer kamu kurumlarına nazaran değişik şartları içermesi tabiidir. Türk Silahlı Kuvvetlerine isteyerek başvuran ve seçilerek göreve atanan ve kendilerine talep ettikleri bu statü verilen ve bunu kabul eden kişilerin, bu statünün ilerde kendisine getireceği sorumlulukları da bildiği kabul edilir.

Bu açıklamalar ışığında, davacının, astsubay naspedildiği tarihten itibaren fiilen 10 yıl hizmet etmediği ve dolayısıyla istifa etmesinin hukuken mümkün olmadığı anlaşıldığından, istifa başvurusunun kabul edilmemesi işleminde herhangi bir hukuka aykırılık bulunmamaktadır. Keza, mecburi hizmete ilişkin yasal düzenlemeler Silahlı Kuvvetlerinin yapısı ve hizmet ihtiyacı gözetilerek Anayasal normlara uygun olarak düzenlenmiş olup bu düzenlemelerin uluslararası sözleşmeler ile çatıştığını kabul etmek de mümkün değildir...” AYİM3D., T. 31.1.2013, E.2012/1447, K.2013/127, UYAP.

⁴⁰⁷ “...Anayasa'nın 18. maddesinin birinci fıkrasında “Hiç kimse zorla çalıştırılmaz...” düzenlenmesine yer verilmiş olmakla birlikte, burada geçen “zorla çalıştırma” kavramının tanımı yapılmamıştır. Anayasa Mahkemesi “zorla çalıştırma” kavramını, temel insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmelerden ve ilgili uluslararası otoritelerin yorum ve uygulamalarından yararlanarak tanımlamıştır. Zorla çalıştırma yasağına ilişkin uluslararası kurallar, 29 Numaralı Cebri ve Mecburi Çalıştırmaya İlişkin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesi'nde düzenlenmiştir. Anılan Sözleşme'nin 2. maddesinde düzenlenen ve Avrupa İnsan Hakları

Ulusal mahkemelerin aksine AİHM ise; görev süresi sona ermeden önce istifa edebilmek için Devlete bir ücret ödemeye zorlanmış olan subay hakkında, Sözleşme'nin 4/2 maddesinin (zorla çalıştırma yasağı) ihlal edilmiş olduğuna karar vermiştir.⁴⁰⁸

Kanımızca, bu durum çalışma ve sözleşme hürriyeti ile eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmemektedir. Zira söz konusu kamu görevlileri, belirli bir süre çalışmayı taahhüt ederek kamu hizmetine girmiştir. Devlet de bu kişilerin bakım ve gözetimlerini yüklenmiştir. Karşılıklı irade ile oluşturulan statüsel durumdan ayrılmanın belli yaptırımlara bağlanması hukuka aykırı olmayacaktır. Önemli olan tazminat miktarının makul ve hakkaniyete uygun olmasıdır.

926 sayılı Kanun kapsamında, istifa edebilmek için belirli bir süre çalışma yükümlülüğü olmasının yanında, bu yükümlülüklerini yerine getiren personel de istifa hakkını her zaman kullanamamaktadır. TSK mensubu kişi, mecburi hizmetini bitirse dahi istifasını ancak Ocak ve Şubat ayları içinde talep edebilir. Kişilerin istifa isteklerinin kabulü, müracaat tarihinden itibaren en geç bir ay içinde sonuçlandırılır. Ocak ve Şubat ayları dışında yapılan istifa talepleri ise, ilgili kuvvet komutanının onayı olduğu takdirde kabul edilecektir. Ayrıca savaş hali yahut savaş gerektirecek durumlarda TSK görevlilerinin istifa işlemlerinin, Bakanlar Kurulu kararı ile bu hallerin sonuna kadar ertelenebilmesi mümkündür. (m.116)

926 sayılı Kanun m.107⁴⁰⁹ uyarınca ise, istifa da dahil olmak üzere, her ne sebeple olursa olsun TSK'dan ayrılan astsubaylar, muvazzaf olarak tekrar Silahlı Kuvvetler hizmetine

Mahkemesince (AİHM) de AİHS'nin 4. maddesinde yer alan zorla çalıştırma yasağının kapsamının belirlenmesinde esas alınan tanıma göre zorla çalıştırma: "Herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetleri" ifade etmektedir. Buna göre, zorla çalıştırmadan söz edilebilmesi için, kişinin ceza tehdidi altında ve rızası bulunmaksızın çalıştırılması gerekmektedir. (AYM, E.2011/150, K.2013/30, K.T.14.2.2013; B. No: 2013/1613, RG. T. 25.06.2013); Başvurucunun astsubay olarak görev yaptığı kurumda, görevlendirilmesinin iradesi dışında, bir tehdit veya baskı sonucu gerçekleştiği ya da katlanılmaz sıkıntılara yol açtığı yolunda herhangi bir iddiasının bulunmadığı, başvurucunun çalışmış olduğu kuruma isteğiyle girdiği, maaşını aldığı ve burada kalmasının bir tehdit ya da baskı sonucu olmadığı, bu statüyü kabul ederken baştan itibaren kendisini bağlayan yasal düzenlemelerden haberdar olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, başvurucunun mecburi hizmet yükümlülüğünü henüz tamamlamamış bulunması nedeniyle talebinin reddedilmiş olması, Anayasa ve AİHS bağlamında zorla çalıştırma olarak nitelendirilemez. Açıklanan nedenlerle, zorla çalıştırma yasağı hususunda bir ihlalin olmadığına açık olduğu anlaşıldığından, başvurunun bu kısmının "açıkça dayanaktan yoksun olması" nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerekir." AYM, İsa Reçber Başvurusu, Başvuru No: 2013/4518, K.T. 21.1.2015, <http://www.kararlaryeni.anayasa.gov.tr/BireyselKarar/Content/b6cc8e7c-5dd1-4f26-9742-e292629524b9?wordsOnly=False>, (erişim tarihi, 28.10.2017).

⁴⁰⁸AİHM, 4.6.2015, Chitos / Yunanistan, [http://www.inhak.adalet.gov.tr/inhak_bilgi_bankasi/tematik_bilginotu/calisma/Slavery,%20servitude%20and%20forced%20labour%20\(ZORLA%20%C3%87ALI%C5%9ETIRMA\).pdf](http://www.inhak.adalet.gov.tr/inhak_bilgi_bankasi/tematik_bilginotu/calisma/Slavery,%20servitude%20and%20forced%20labour%20(ZORLA%20%C3%87ALI%C5%9ETIRMA).pdf) (erişim tarihi: 28.10.2017).

⁴⁰⁹ "İstifa eden veya emekli olan astsubayların durumları:

Madde 107: (Değişik birinci fıkra 29/9/1988 - 3475/14 md.) Disiplinsizlik ve ahlaki durum sebebiyle Silahlı Kuvvetlerde kalmaları uygun görülmeyle sicil yoluyla çıkarılanlar hariç olmak üzere istifa eden veya emekliye ayrılan veya yetersizlik nedeniyle Silahlı Kuvvetlerden ayırma işlemine tabi tutulan astsubaylar, rütbeleriyle yedek astsubaylığa geçirilirler.

Değişik : 28/6/2001 - 4699/13 md.) Bunların yedeklik çağları, 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun 40'inci maddesi hükümlerine tabidir.

alınamayacaktır. Maddede, istifa eden astsubayların sadece TSK'ya tekrar giremeyecekleri belirtildiğinden, diğer kamu görevlerine girmelerine bir engel bulunmamaktadır. Söz konusu madde ile istifa eden astsubaylara, yalnızca tekrar TSK'da çalışmama hak mahrumiyeti öngörülmüştür.

2839 Sayılı Milletvekilliği Seçim Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca, mecburi hizmetini tamamlayarak ayrılma hakkı kazanmış subay ve astsubayların milletvekili seçimlerinde aday olmak için yaptığı istifa istekleri savaş ve seferberlik halleri dışında reddedilemez. Maddede açık bir şekilde istifa isteklerinin reddedilemeyeceği belirtilmiştir. İstifa talepleri kabul edilen subay ve astsubayların ise, görev başında bulundukları süre zarfında siyasi mahiyette hareketlerde bulunması yasaktır. Ancak mecburi hizmetini tamamlamayanların, istifa talepleri reddedilir ve bu kişiler adaylıklarını koyamazlar.

2.2.5. Sözleşmeli Personelin İstifası

Sözleşmeli personel tıpkı memurlar gibi DMK m.4/B bendinde tanımlanmıştır. Tanıma göre sözleşmeli personel:

Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizelenen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.⁴¹⁰

Görüldüğü üzere sözleşmeli personel, zaruri ve istisnai olarak, özel mesleki bilgi ve uzmanlığı nedeniyle istihdam edilen personeli ifade etmektedir. Sözleşmeli personel ile idare arasındaki ilişki memurlar da olduğu gibi statü ile belirlenmemiş, tip sözleşme niteliğinde bir

Silahlı Kuvvetlerden her ne sebeple olursa olsun ayrılan astsubaylar muvazaf olarak tekrar Silahlı Kuvvetler hizmetine alınamazlar.

Barışta manevra ve tatbikat amacı ile olağanüstü hallerde lüzum ve ihtiyaca göre yeteri kadarının hizmete çağırılması sair yedeklik işlem ve durumları ile meslekten çıkarılmaları Yedek Subay Kanunu hükümlerine göre yürütülür."

⁴¹⁰ Ayrıca mezkur maddenin devamı uyarınca : "Ancak, yabancı uyrukluların; tarihi belge ve eski harflerle yazılmış arşiv kayıtlarını değerlendirenlerin mütercimlerin; tercümanların; Milli Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde öğretmenlerin; dava adedinin azlığı nedeni ile kadrolu avukat istihdamının gerekli olmadığı yerlerde avukatlarını, (...) (2) kadrolu istihdamın mümkün olmadığı hallerde tabip veya uzman tabiplerin; Adli Tıp Müessesesi uzmanlarının; Devlet Konservatuvarları sanatçı öğretim üyelerinin; İstanbul Belediyesi Konservatuvarı sanatçıların; bu Kanuna tâbi kamu idarelerinde ve dış kuruluşlarda belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak personelin de zorunlu hallerde sözleşme ile istihdamları caizdir."

idari sözleşme olan idari hizmet sözleşmesi ile belirlenmiştir.⁴¹¹ Ayrıca 1.2.2018 tarih ve 7079 sayılı Kanun'un 17. maddesi ile geçici personel uygulaması kaldırılmıştır. Geçici personel statüsünde çalışanlar da, sözleşmeli personel statüsüne geçirilmiştir.

DMK'nın 1. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, sözleşmeli personel hakkında yalnızca DMK'da yer alan özel hükümler uygulanacaktır. Bir diğer ifadeyle, DMK hükümlerinden yalnızca sözleşmeli personel hakkında uygulanacağı belirtilenler, bu kişiler açısından geçerli olacaktır. Nitekim Danıştay bir kararında; 4/A kapsamında istihdam edilen Devlet memurları hakkında, 657 sayılı DMK doğrudan uygulanma özelliğine sahipken, 4/B maddesi kapsamında istihdam edilen sözleşmeli personel hakkında doğrudan uygulanmasının özel bir hüküm mevcut olmadığı sürece mümkün olmadığını ifade etmiştir.⁴¹² Bu bağlamda DMK'nın 94-97. arasında düzenlenen devlet memurlarının istifası ile ilgili hususların, sözleşmeli personel hakkında da geçerli olacağı özel olarak belirtilmediğinden bu hükümlerin sözleşmeli personel hakkında uygulanmasına olanak bulunmamaktadır.⁴¹³

Ancak sözleşmeli personelin istifası hakkında DMK m.4/B bendinin 3. fıkrasında;

...Bu şekilde istihdam edilenler, hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmesi nedeniyle kurumlarınca sözleşmelerinin feshedilmesi veya sözleşme dönemi içerisinde Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenen istisnalar hariç sözleşmeyi tek taraflı feshetmeleri halinde, fesih tarihinden itibaren bir yıl geçmedikçe kurumların sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilemezler.

hükmü yer almaktadır. Sözleşmeli personelin sözleşme dönemi süresinde istisnai durumlar olmadan istifa ederek sözleşmesini feshetmesi halinde, istifa tarihinden itibaren bir yıl kurumlara sözleşmeli personel olarak giremeyecektir. DMK bu madde ile sözleşmeli personel hakkında m.97'deki hükme benzer şekilde hak mahrumiyeti öngörmüştür.

6.6.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe giren Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'ın ek 1. maddesi de DMK hükmü ile aynı doğrultudadır:

⁴¹¹ Akyılmaz vd., 2017: 728; Gözler ve Kaplan, 2017: 628.

⁴¹² "...657 sayılı Yasa hükümleri, temelde bu Yasa'nın 4/A maddesi kapsamında istihdam edilen Devlet memurları hakkında doğrudan uygulanma niteliğini haiz olup, 4/B maddesi kapsamında istihdam edilen sözleşmeli personel hakkında doğrudan uygulanması -özel bir hüküm mevcut değilse- mümkün değildir. 657 sayılı Yasa'nın 92/1. maddesi istifa eden memurların yeniden atanmasını düzenlemiş olup, 4/B maddesi kapsamında istihdam edilen sözleşmeli personel hakkında özel bir hüküm içermediğinden sözleşmeli personel hakkında uygulanmasına olanak bulunmamaktadır..." D12D., T. 27.12.2013, E. 2013/707, K. 2013/13004, KİBB.

⁴¹³ "...memuriyetten çekilen ya da çekilmiş sayılan ilgililerin farklı bir statüde tanımlanan 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3/c maddesinde belirtilen sözleşmeli personel pozisyonuna atanmaları sırasında 657 sayılı Kanunun anılan 97 nci maddesinde belirtilen bekleme sürelerine tabi olmayacakları mütalaa edilmektedir." (DPB görüşü, 5.4.2001 tarih ve 20 sayılı bülten, 25. sayfa)

Sözleşmeli personelin, hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmesi nedeniyle kurumlarınca sözleşmesinin feshedilmesi veya sözleşme dönemi içinde sözleşmeyi tek taraflı feshetmesi halinde, fesih tarihinden itibaren bir yıl geçmedikçe kamu kurum ve kuruluşlarının sözleşmeli personel pozisyonlarında yeniden istihdam edilemez.

Sözleşmesini;

- a) Kısmi zamanlı veya proje süresi ile sınırlı çalışanlardan,
- b) Ek 4 üncü madde çerçevesinde unvan değişikliği yapanlardan,
- c) Eş veya sağlık durumu nedeniyle yer değişikliği talebinde bulunmakla beraber; geçiş yapacağı hizmet birimi bulunmaması, birim bulunmakla beraber o birimde aynı unvan ve niteliği haiz boş pozisyon bulunmaması veya en az bir yıllık fiili çalışma şartını karşılayamaması nedenlerinden herhangi birine bağlı olarak, Ek 3 üncü maddenin (b) veya (c) bendi hükmü kendilerine uygulanamayanlardan, tek taraflı feshedenler, bir yıllık süre şartına tabi tutulmadan yeniden istihdam edilebilirler.

DMK’da yer alan düzenlemelere paralel şekilde söz konusu hükümle de, sözleşmeli personelin istifa ederek sözleşmesini feshetmesi halinde, bir yıllık bekleme süresine tabi olacağı öngörülmüştür. Aynı zamanda maddede bir yıllık bekleme süresi gerektirmeyen istisnai haller de belirtilmiştir. Fakat sözleşmeli personel için öngörülen bekleme süresi yalnızca tekrardan kurumlara sözleşmeli personel olarak atanmak istemesi halinde geçerlidir. Devlet memuru olarak atanma durumunda, belirtilen bir yıllık bekleme süresi söz konusu olmaz.

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar’ın ek 6. maddesinde ise “*Personel; kendi isteği ile bir ay önceden haber vermek koşuluyla veya Ek 1 inci maddenin dördüncü fıkrasının (b) ve (c) bendi uyarınca sözleşmeyi tek taraflı feshedebilir.*” hükmü bulunmaktadır. Bu düzenleme ile ayrılmak istediği tarihin bir ay öncesinden çalıştığı kurumu bilgilendirmesi halinde sözleşmeli personele istifa ederek sözleşmesini feshetme hakkı tanınmıştır.

Son olarak belirtmek gerekir ki, DMK’da öngörülen sözleşmeli personel uygulaması yanında, kamu iktisadi teşebbüslerinde de sözleşmeli personel uygulaması bulunmaktadır. Kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışan sözleşmeli personelin özlük hakları, 22.1.1990 tarih ve 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname’de düzenlenmektedir. Bu Kanun Hükmünde Kararname’nin “*Genel Haklar*” başlığı altında yer alan 13. maddesinde ise istifa bir hak olarak belirtilmiştir. Bu madde uyarınca sözleşmeli personel, 399 sayılı KHK ve sözleşmesinde belirtilen koşullar çerçevesinde görevinden istifa etme hakkına sahiptir.

2.3. Geniş Anlamda Kamu Görevlilerinin İstifası

İdare hukukunun konusunu oluşturan kamu görevlilerinin, dar anlamda kamu görevlileri olduğunu ifade etmiştik.⁴¹⁴ Buna karşın; belediye başkanı, muhtar gibi kişilerin istifasının mahalli idarelerin seçilmiş organlarının organlık sıfatını kaybetmesi sonucunu doğurması nedeniyle idare hukuku boyutunun bulunması, milletvekillerinin istifasının genel istifa usulünden farklı bir şekilde kabule bağlı olması, hatta doktrinde bir görüşe⁴¹⁵ göre bu kişilerin de idare hukuku anlamında kamu görevlisi kabul edilmesi gerektiğinin ifade edilmesi nedeniyle geniş anlamda kamu görevlilerinden bazılarının istifası hakkında kısaca bilgi verilecektir.

2.3.1. Cumhurbaşkanının İstifası

Kamusal bir görev yerine getiren ve kamusal bir mevkide yer alan Cumhurbaşkanının, herkes gibi istifa hakkına sahip olduğu kabul edilmektedir.⁴¹⁶ Örneğin, Watergate skandalı sonrası ABD Başkanı Richard Nixon başkanlık görevinden istifa etmiştir.⁴¹⁷

Cumhurbaşkanının istifa usulü, zamanı, sonuçları ve diğer hususlar hakkında Anayasa veya kanunlarda açık bir hüküm yer almamaktadır. Bazı ülkeler ise Cumhurbaşkanının istifasını anayasalarında açıkça düzenlemişlerdir. Örneğin, Devlet Başkanı Hakkında İsrail Temel Kanunu'nda, Devlet Başkanı İsrail Parlamento Başkanına istifa mektubu göndermek suretiyle çekilir ve mektubunun ulaşmasından kırk sekiz saat sonra Devlet Başkanlığı makamı boşalmış sayılır.⁴¹⁸

Cumhurbaşkanı Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından seçilmekte iken yani 2007 yılından önce, Cumhurbaşkanının istifa dilekçesini kendisini seçen Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı'na göndermesi gerektiği kabul edilmekteydi.⁴¹⁹ Ancak 31.05.2007 tarih ve 5678 sayılı Kanun ile yapılan Anayasa değişikliği sonucu Cumhurbaşkanının halk tarafından seçilmesi yöntemine geçilmiştir. Bu sistemde Cumhurbaşkanının istifa dilekçesini hem Türkiye

⁴¹⁴ Bk. Dipnot: 9.

⁴¹⁵ Cumhurbaşkanı, Başbakan, bakanlar, mahalli idarelerin seçimle gelen görevlileri siyasi nitelikli kamu görevlileridir. Bu kişiler, genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli görevleri seçim veya siyasi nitelikli bir atama tasarrufu ile görev süresi boyunca yerine getirmektedir. (Ayanoğlu in Özay, 2017: 1006); Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da aynı doğrultuda vermiş olduğu bir kararında, bakanların kamu görevlisi olduğunu ifade etmiştir: “...*Türk İdare Hukukunda baskın ve yaygın görüş, bu deyim iki ana unsuru içermektedir. Bunlardan birincisi görevlinin bir kamu hizmetini yüklenmesi, ikincisi ise bu görev karşılığı Devlet bütçesinden maaş, ücret, ödenek vs. gibi her ne nam altında olursa olsun görevliye bir maddi meblağın tahsis edilmesidir. İşte bu yüzdendir ki avukatlar ve başkaca hizmet grupları aslında bir kamu hizmeti yaptıkları halde bu hizmetlerinin maddi karşılığı Devlet bütçesinden karşılanmadığı için birer kamu görevlisi olarak kabul edilmemektedirler. Bakanların bu iki ana unsuru tam olarak taşımaları olarak kabullerinin açık bir kanıtını oluşturmaktadır...*” (YHGK, T. 14.9.1983, E. 1980/4-1714, K. 1983/803, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası).

⁴¹⁶ Gözler, 2000: 490; Özkul, 2011: 54.

⁴¹⁷ Türkiye Barolar Birliği Sempozyumu, 2007: 92.

⁴¹⁸ Gözler, 2001: 69.

⁴¹⁹ Gözler, 2017: 317.

Büyük Millet Meclisi Başkanlığı'na hem de yeni seçim işlerini başlatacak olan YSK'ya iletmesi gerekmektedir. Fakat istifa dilekçesinin kabul edilmemesi gibi bir durum söz konusu olamaz. Zira Cumhurbaşkanının istifası diğer kamu personeline olduğu gibi kabule bağlı değildir.⁴²⁰

Cumhurbaşkanı istifa etme hakkını istediği zaman kullanabilmelidir. Bu konuda herhangi bir sınırlandırma hükmü koyulmamıştır. Ayrıca Cumhurbaşkanı kendi iradesi dışında, baskı ve zorlama sonucu istifaya zorlandığı ve bu durum kanıtlandığı takdirde istifa istemi geçersiz sayılmalıdır.⁴²¹ Cumhurbaşkanının istifası nedeniyle Cumhurbaşkanlığı makamının boşalması halinde ise, yenisi seçilene kadar en yaşlı Cumhurbaşkanı yardımcısı Cumhurbaşkanlığına vekâlet eder ve Cumhurbaşkanı'na ait yetkileri kullanır.⁴²²

2.3.2. Başbakanın⁴²³ İstifası

Geniş anlamda kamu görevlisi olan Başbakan da kişiye bağlı bir hak olan istifa etme hakkına sahiptir.⁴²⁴ Başbakan sağlık sebepleri, Cumhurbaşkanı, parlamento veya partisi ile yaşanan uyuşmazlıklar, koalisyon ortakları ile fikir ayrılıklarına düşülmesi⁴²⁵ veya özel sebepler⁴²⁶ gibi çeşitli nedenlerle istifa edebilir.⁴²⁷

İstifa müessesesinin hukuki mahiyeti itibarıyla tek taraflı olarak hüküm doğuran, herhangi bir makamın kabulüne bağlı olmayan bir tasarruf olduğuna daha evvel değinilmişti.⁴²⁸ Ancak Anayasa değişikliğinden önce Anayasanın mülga 104. maddesinin b bendinde Cumhurbaşkanının görevleri arasında Başbakanın istifasını kabul etme yer almaktaydı. *Gözler*'e göre; Anayasa mülga edilen bu hükmü ile Başbakanlık gibi mühim bir makamın boş kalmaması amacıyla, Başbakanın istifasının Cumhurbaşkanı tarafından kabulünü öngörmekte idi. Bu nedenle Başbakanın istifa hakkı, kabule bağlı bir haktır.⁴²⁹ *Gözübüyük*'e göre ise; Başbakanın istifası kabule bağlı bir hak değildir. Çünkü Cumhurbaşkanı tarafından Başbakanın istifasının kabul edilmemesinin hukuksal bir sonucu yoktur, Başbakanın istifası hukuken

⁴²⁰ Gözler, 2017: 317.

⁴²¹ Gözler, 2011: 68.

⁴²² Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Kararname numarası: 1, madde:18/1.

⁴²³ 24.06. 2018 tarihinde yapılan Cumhurbaşkanlığı ve genel seçimler sonucu 2017 Anayasa değişiklikleri yürürlüğe girmiş ve Başbakan ile Bakanlar Kurulu hukukumuzdan ilga edilmiştir. Yeni sistemde yürütme yetkisi ve görevi bizatihi Cumhurbaşkanına verilmiştir. Bu doğrultuda da Başbakan yerine Cumhurbaşkanı yardımcıları makamı ihdas edilmiştir.

⁴²⁴ Gözler, 2000: 587; Yavuz, 2008: 214.

⁴²⁵ Örneğin 1973 seçimleri sonrası kurulan koalisyon döneminde Başbakan Bülent Ecevit, koalisyon ortakları ile fikir ayrılıkları yaşadıkları gerekçesi ile istifa etmiştir. (Armağan, 1978: 114).

⁴²⁶ Japonya Başbakanı Yukio Hatoyama, seçim kampanyası sırasındaki vaatlerinden Amerikan üssünü kapatma sözüne sadık kalamadığı gerekçesi ile istifa etmiştir. http://www.bbc.com/turkce/haberler/2010/06/100602_hatoyama_resigns, (erişim tarihi: 11.12.2017).

⁴²⁷ Armağan, 1978: 114; Gözler, 2011: 306; Gözübüyük, 1997: 224.

⁴²⁸ Ayrıntılı bilgi için bk. "1.2. İstifa Kavramının Hukuki Niteliği" başlığı.

⁴²⁹ Gözler, 2000: 587-588.

geçerlidir. Cumhurbaşkanının istifa istemini reddetmesi, sadece Başbakanın görevde kalma arzusunu gösteren siyasi bir durumdur.⁴³⁰

Parlamentar sistemde Cumhurbaşkanının hangi sebeple olursa olsun Başbakanının istifasını kabul etmesi gerekir.⁴³¹ İstifayı kabul eden Cumhurbaşkanı, yalnızca kamu hizmetlerinin aksamaması için istifa eden Başbakandan yenisi atanıncaya kadar görevde kalmasını rica edebilir.⁴³² Ancak halefi gelinceye kadar göreve devamı rica edilen Başbakan göreve devam etmek istemezse ne olacağı Anayasada düzenlenmemiştir. Örneğin, Başbakan Nihat Erim 27 Mart, 14 ve 17 Nisan 1972 tarihlerinde aşırı yorgunluğundan dolayı istifa etmiş ve göreve yerine biri gelene kadar devam etmek istememiştir. Bunun üzerine istifası Cumhurbaşkanı tarafından kabul edilerek, yerine Milli Savunma Bakanı Ferit Melen vekil olarak atanmıştır.⁴³³ Böyle bir durumla karşılaşıldığında Alman Anayasası 69. maddesinde⁴³⁴ yeni Başbakan gelene kadar eskisinin göreve devam etmesini zorunlu saymıştır.⁴³⁵ *Turhan*'a göre; parlamenter sistemde Başbakan Anayasada bu konuda bir hüküm olmamasına dayanarak, istifa eder etmez görevini bırakmamalıdır. Devlet memurları dahi yerine atanan kimsenin gelmesine kadar görevinin başında bulunuyorsa, daha önemli bir konumda bulunan Başbakanın çok mecburi sebepler dışında halefi gelene kadar görevinin başında kalması gerekmektedir.⁴³⁶

Öte yandan Başbakanın istifa etmesi sonucunda, Bakanlar Kurulunun da görevi sona erecektir. Zira parlamenter hükümet sistemi gereği Başbakansız bir Bakanlar Kurulu düşünülemez.⁴³⁷

2.3.3. Milletvekillerinin İstifası

Milletvekilleri sağlık sorunları, görevini layığı ile yerine getiremeyeceği düşüncesi, yorgunluk gibi çeşitli kişisel nedenlerden dolayı istifa etmek isteyebilir. Bu sebeplerin yanı sıra, siyasi nedenlerle de çekilmek isteyebilirler. Örneğin, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde boşalan üyeliklerin sayısı üye tamsayısının yüzde beşini bulursa, üç ay içinde ara seçim yapılması zorunludur. (Anayasa m.78/3). Bu nedenle bazı milletvekilleri, ara seçime gidilmesi için istifa ederek, yüzde beş oranını sağlamaya çalışabilir.⁴³⁸

⁴³⁰ Gözübüyük, 1997: 224.

⁴³¹ Atay, 2016: 234-235; Gözler, 2011: 306.

⁴³² Gözler, 2011: 306; Tanör ve Yüzbaşıoğlu, 2016: 378.

⁴³³ Gözler, 2000: 593; Turhan, 1993: 41.

⁴³⁴ 1949 tarihli Alman Anayasası m.69/3: "...Federal Başbakan, Federal Cumhurbaşkanının isteği üzerine, Federal Bakanlar ise Federal Başbakan veya Federal Cumhurbaşkanının isteği üzerine kendilerine bir halef atanana kadar görevlerine devam ederler."

⁴³⁵ Gözler, 2011: 306; Turhan, 1993: 40-41.

⁴³⁶ Turhan, 1993: 41.

⁴³⁷ Armağan, 1978: 114; Atar, 2012: 279; Gözler, 2017: 340; Gözübüyük, 1997: 224; Tanör ve Yüzbaşıoğlu, 2016: 376; Yavuz, 2008: 215.

⁴³⁸ Bilir, 2001: 152; Onar, 1997: 410.

1924⁴³⁹ ve 1961⁴⁴⁰ Anayasaları milletvekillerinin istifasını kendiliğinden sonuç doğuran bir işlem olarak kabul etmiş, TBMM'nin kabulü gibi bir şart aramamıştır.⁴⁴¹ 1982 Anayasası ise yeni bir düzenleme getirmiş ve milletvekillerinin istifasını Meclisin kabul şartına bağlamıştır. İstifa eden bir milletvekilinin üyeliğinin düşmesi, Meclisteki üye tamsayısının salt çoğunluğunun kabul karar vermesi halinde gerçekleşeceği öngörülmüştür.⁴⁴² Kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olan istifanın, TBMM üye tam sayısının salt çoğunluğu gibi nitelikli bir çoğunluğun kararına bırakılmasının nedeni olarak, istifa etmek suretiyle iktidar değişikliklerine neden olan siyasi olaylar olduğu ifade edilmiştir.⁴⁴³ Ancak 23 Temmuz 1995 tarih ve 4121 sayılı Kanunla 1982 Anayasasının 84'üncü maddesinde önemli değişiklikler yapılmıştır.

4121 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonrası milletvekillerinin istifası, Anayasanın “Milletvekilliğinin düşmesi” başlıklı 84. maddesinin ilk fıkrasında: “İstifa eden milletvekilinin milletvekilliğinin düşmesi, istifanın geçerli olduğu Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlık Divanınca tespit edildikten sonra, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulunca kararlaştırılır.” şeklinde düzenlenmiştir. Görüldüğü üzere istifa, milletvekilliğinden düşme olarak nitelendirilmiş⁴⁴⁴ ve geçerli olması için Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulu tarafından kabul edilmesi şartı aranmıştır. Milletvekilinin istifasının hüküm ve sonuç doğurabilmesi için Genel Kurul tarafından kabul edilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde milletvekilinin istifası geçerli olmaz ve milletvekilliği düşmez.⁴⁴⁵

⁴³⁹ 1924 Anayasası m.28: “Çekilme, kanun hükümleri gereğince kısıtlanma, özürsüz ve izinsiz iki ay Meclise devamsızlık yahut memurluk kabul etme hallerinde milletvekilliği düşer.”

⁴⁴⁰ 1982 Anayasası m.80: “Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliği, bir üyenin üye seçilmeye engel bir suçtan dolayı kesin olarak hüküm giymesi, çekilmesi, kısıtlanması, üyelikle bağdaşmayan bir hizmet kabul etmesi veya Meclis çalışmalarına izinsiz veya özürsüz ve aralıksız olarak bir ay katılmaması yüzünden üyeliğinin düştüğünün kendi Meclisince karara bağlanması hallerinde sona erer.” Maddede Meclis tarafından karar bağlanması ifadesi, istifa halinde de kabul gerekip gerekmediği noktasında tartışmalara neden olmuştur. Ancak istifanın mahiyeti gereği Meclisin kararına gerek olmadığı ifade edilmiştir. (Kuzu, 1990: 57; Onar, 1997: 408). Hatta bu dönemde senatörlükten istifa eden Ali Fuat Başgil ve Cemal Madanoğlu hakkında Cumhuriyet Senatosu, 80. Maddedeki durumun istifa halini kapsamadığını ve kabul edilmesine gerek olmadığına karar vermiştir. Nitekim 5 Mart 1973 tarihli Millet Meclisi İçtüzüğü m.112 milletvekilinin üyeliğinin, istifanın Başkanlıkça Genel Kurula bildirildiği tarihte sona ereceğini kabul etmiştir. (Onar, 1997: 408).

⁴⁴¹ Arsel, 1965: 240; Gözler, 2000: 301; Onar, 1997: 408.

⁴⁴² Anayasanın 84 üncü maddesi gereğince, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliğinin düşmesi için, üye tam sayısının salt çoğunluğunun oyu, Bir diğer deyişle, 226 kabul oyu gerekmektedir İzmir Milletvekili Işın Çelebi'nin milletvekilliğinden istifa etmesi nedeniyle, Anayasa m.84 uyarınca yapılan Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliğinin düşmesi oylama sonucunda reddedilmiştir. (TBMM Tutanak Dergisi, Dönem: 19, c.56, s.238).

⁴⁴³ Eşen, 2011: 48.

⁴⁴⁴ Bilir'e göre; istifanın bir düşme nedeni değil, kendiliğinden gerçekleşen bir sona erme nedeni olması mahiyetine daha uygun düşmektedir. (Bilir, 2001: 151).

⁴⁴⁵ Atar, 2012: 214; Bilir, 2001: 150; Gözübüyük, 1997: 179; Örneğin, Trabzon Milletvekili Eyüp Aşık 7.7.1995 tarihinde istifa etmiş ancak istifası 19.7.1995 TBMM Genel Kurulunda kabul edilmemiştir. (TBMM Tutanak Dergisi, Dönem: 19, c.92, s.415). “Hatay Milletvekili Mustafa Murat Sökmenoğlu'nun milletvekilliğinden istifa etmesi nedeniyle, Anayasanın 84 üncü maddesi gereğince, Türkiye Büyük Millet Meclisi Üyeliğinin düşmesine, Genel Kurulun 27.12.1989 tarihli 59. Birleşiminde, (31) Red ve (302) Kabul oyu ile karar verilmiştir.” RG.,30.12.1989, sy: 20388; “İstanbul Milletvekili Kemal Derviş'in, Milletvekilliğinden istifa etmesi nedeniyle, Anayasanın 84 üncü maddesi gereğince Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliğinin düşmesine Genel Kurulun

Maddenin yeni şeklinde de istifanın TBMM tarafından kabul edilmesi şartı aranmakla birlikte, üye tam sayısının salt çoğunluğu şartından vazgeçilmiştir. Maddede istifanın kabulü konusunda özel bir kabul yeter sayısı belirtilmediğinden, istifanın kabulü için genel bir hüküm olan Anayasa m.96⁴⁴⁶ uyarınca basit çoğunluk aranacaktır. İstifanın kabulü için karar yetersayısı, üye tamsayısının salt çoğunluğu değil, toplantıya katılanların salt çoğunluğudur.⁴⁴⁷ İstifanın kabulü hususunda yapılan bu değişiklikle istifanın gerçekleşmesi bakımından milletvekili lehine kolaylık sağlanmıştır. TBMM Anayasa Komisyonu 5.6.1995 tarihli raporunda bu konuda:

Teklif, istifanın Başkanlık Divanınca Genel Kurulun bilgisine sunulduğu anda milletvekilliğinin son bulmasını öngörmüştür. Komisyonumuz ise, istifanın önce - tabiatıyla hukukun genel ilkelerine göre geçerlilik açısından Başkanlık Divanınca incelenmesi zorunluluğunu getirmekte ve istifa işleminin yine de Genel Kurulca kabul edilmesini şart koşturmaktadır. Bu sistemin muhafaza edilmesinin gerekçesi, gereksiz ve yüzeysel tarzda ara seçim yapılması ihtimallerini kapatmak lüzumudur. Bununla beraber, istifanın Genel Kurulca kabulü basit çoğunlukla olacak ve şimdi olduğunun aksine üye tam sayısının salt çoğunluğu aranmayacaktır.

şeklinde değerlendirmiştir.⁴⁴⁸

TBMM Genel Kurulunun istifanın kabulü yönünde basit çoğunlukla vereceği kararın niteliği noktasında doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre; Meclis'in buradaki kararı kurucu değil, tespit edici ve açıklayıcı bir nitelik taşımaktadır. Nitekim TBMM İçtüzüğü'nün 136. maddesinin birinci fıkrasında: *“Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliğinden istifa eden milletvekilinin istifa yazısının gerçekliği Başkanlık Divanınca yedi gün içinde incelenip tespit edildikten sonra üyeliğinin düşmesine Genel Kurulca görüşmesiz karar verilir.”* şeklinde yer alan düzenleme de bu sonucu desteklemektedir.⁴⁴⁹

17.5.2005 tarihli 99 uncu Birleşiminde karar verilmiştir.” RG., : 20.5.2005, sy: : 25820; “Üyeliğin düştüğüne ilişkin kararların incelenmesi bu konuda bir TBMM Genel Kurulu kararının varlığına bağlıdır. İ. Melih GÖKÇEK hakkında Anayasa'nın ilgili maddeleri gereğince bu konuda alınmış ya da alınmış sayılacak bir TBMM Genel Kurul kararı yoktur. Başkanlık Divanı'nın İ. Melih GÖKÇEK'in Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliğinin kendiliğinden düştüğüne ilişkin kararını Genel Kurul kararı saymak da olanaksızdır. Divan kararının kabulü yönünde TBMM Genel Kurul kararı olmadıkça yapılan başvuru dinlenemez. Bu nedenle, ortada dava konusu yapılabilecek bir TBMM kararı bulunmadığından iptal isteminin reddedilmesi gerekir.” (AYM, T. 20.9.1994, E.1994/72, K.1994/68, RG. T. 19.10.1994, sy. 22086).

⁴⁴⁶ Anayasa m.96: “Türkiye Büyük Millet Meclisi, yapacağı seçimler dahil bütün işlerinde üye tamsayısının en az üçte biri ile toplanır. Türkiye Büyük Millet Meclisi, Anayasada başkaca bir hüküm yoksa toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir; ancak karar yeter sayısı hiçbir şekilde üye tam sayısının dörtte birinin bir fazlasından az olamaz.

Bakanlar Kurulu üyeleri, Türkiye Büyük Millet Meclisinin katılamadıkları oturumlarında, kendileri yerine oy kullanmak üzere bir bakana yetki verebilirler. Ancak bir bakan kendi oyu ile birlikte en çok iki oy kullanabilir.”

⁴⁴⁷ Bilir, 2001: 150; Gözler, 2017: 196; İzgi ve Gören, 2002: 811; Onar, 1997: 408.

⁴⁴⁸ TBMM Tutanak Dergisi, Dönem: 19, c.88, S. Sayısı: 861, s.37.

⁴⁴⁹ İzgi ve Gören, 2002: 809; Tanör ve Yüzbaşıoğlu, 2016: 258.

Diğer görüşe göre ise; yasama organının kararı kurucu niteliktedir. Zira Anayasa ve İçtüzükte belirtildiği gibi, TBMM Genel Kurulu istifanın geçerli olup olmadığını saptamaz. Milletvekilinin istifa yazısının gerçekliği Başkanlık Divanı tarafından incelenir. Başkanlık Divanı istifa dilekçesinin ilgili milletvekiline ait olup olmadığı, dilekçedeki imzası gibi hususlarını inceler. İstifa dilekçesinin geçerliliği TBMM Başkanlık Divanınca saptandıktan sonra TBMM Genel Kurulunca yapılması gereken şey, istifayı kabul edip etmemektedir. Dolayısıyla Meclisin istifaya yönelik işlemi kurucu mahiyet taşır.⁴⁵⁰ Bu nedenle milletvekilinin istifasının hukuki sonuçları; dilekçenin TBMM Başkanlığına verildiği tarihten değil, TBMM Genel Kurulu tarafından kabul edildiği tarihten itibaren gerçekleşir. Bir milletvekili istifa dilekçesini verse bile, Genel Kurul tarafından istifası kabul edilene kadar milletvekilliği sıfatı devam eder.⁴⁵¹

Gözler; Genel Kurulun istifanın kabulü yolundaki kararının bir parlamento kararı olması sebebiyle, bu kararın Resmî Gazete’de yayınlandığı tarihte yürürlüğe gireceğini belirtmiştir. Dolayısıyla istifa eden milletvekilinin milletvekilliği, TBMM Genel Kurulunun almış olduğu istifanın kabulü kararının Resmi Gazetede yayımlandığı gün sona erecektir. Bu nedenle milletvekilinin istifa dilekçesinin verdiği gün ile bu kararın Resmî Gazetede yayın tarihi arasında geçen sürede milletvekilinin milletvekilliği sıfatı devam edecektir. Milletvekili bu süre zarfında, yasama meclisi üyelerine tanınan tüm hak ve yetkileri kullanmaya devam edebilecektir.⁴⁵²

İstifanın TBMM’nin kabulüne bağlı tutulmasının gerekçesi olarak Anayasa Komisyonu yukarıda da ifade edilen raporunda “*gereksiz ve yüzeysel tarzda ara seçim yapılması ihtimallerini kapatmak*” olduğunu ifade etmiştir.⁴⁵³ Aynı doğrultuda *Eşen* de; siyasi mekanizmanın çalışmasında ara seçime götürmeye yol açma gibi siyasi istikrarı bozabilecek çeşitli sonuçlara neden olabileceğinden ötürü milletvekillerinin istifasında Meclisin kabulü aranmasının yerinde olduğu görüşündedir.⁴⁵⁴

Onar’a göre ise; tek taraflı bir irade beyanı olan istifanın, ara seçim yapılmasını engellemek maksadıyla kabule bağlı tutulması isabetli değildir. Zira bir milletvekili ortaya çıkan siyasal bir krizin çözümünü ara seçimde görüyorsa, bu davranışını gereksiz ve yüzeysel bularak engellemek yerinde değildir. Ayrıca başka sebeplere dayanan istifaların dahi ara seçime gitmemek için reddedilmesi, Meclisin itibarını zedeleyecektir.⁴⁵⁵

⁴⁵⁰ Bilir, 2001: 151; Onar, 1997: 412.

⁴⁵¹ Bilir, 2001: 151; Onar, 1997: 412.

⁴⁵² Gözler, 2000: 301; Aynı doğrultuda bk. İzgi ve Gören, 2002: 811.

⁴⁵³ TBMM Tutanak Dergisi, Dönem: 19, c.88, S. Sayısı: 861, s.37.

⁴⁵⁴ Eşen, 2011: 49.

⁴⁵⁵ Onar, 1997: 409-410.

Öte yandan, istifanın kabule bağlı olmasından dolayı, TBMM’de çoğunluğa sahip partiler istifa müessesini kolaylıkla etkisiz bırakabilmektedir. Mesela, Meclisteki partiler çoğunluklarını kaybetmemek için partiden istifa etmek isteyen bir milletvekilinin istifasını reddedebilecektir. İstifanın Meclis tarafından kabul edilmemesi durumunda ise milletvekillerinin Anayasa Mahkemesine başvurma hakkı bulunmamaktadır. Zira Anayasa m.85⁴⁵⁶ uyarınca, Anayasa Mahkemesine yalnızca milletvekilliğinin düşmesi halinde başvurulabilmektedir.⁴⁵⁷

Kişi milletin temsilcisi sıfatıyla o makamda bulunmak istemiyorsa, kişinin kendi iradesi ile yaptığı bu seçimine saygı duymak gerekmektedir. Milletvekilinin istifasının yukarıda da ifade edildiği gibi TBMM’nin kabulüne bağlı tutulması, çok ciddi sıkıntılara neden olmakta ve istifanın mahiyeti ile bağdaşmamaktadır. Bu nedenle TBMM’nin istifayı kabul edip etmeme konusunda bir yetkisinin olmaması gerekir. Milletvekilinin istifa dilekçesini yazılı bir şekilde TBMM Başkanlığına iletmesi yeterli olmalıdır.⁴⁵⁸ Milletvekilliğine kendi isteği ile seçilen bir kişinin gene kendi isteği ile çekilmek istemesi için, kendi iradesi dışında bir iradenin kararın aranmasının istifa müessesesi ile bağdaşmadığı aşikârdır. Kaldı ki istifa etmeye karar vermiş bir milletvekilinin bu isteğinin kabul edilmemesi ile bir yarar sağlanamayacaktır.⁴⁵⁹ Çünkü belirli bir süre devamsızlık milletvekilliğinin düşme nedenlerinden biri olduğundan, istifa etmeye kararlı bir milletvekili TBMM birleşimlerine katılmayabilir. Böylece Meclisin devamsızlıktan ötürü milletvekilinin üyeliğini düşürmesi gerekecektir.⁴⁶⁰

Son olarak belirtelim ki, milletvekilinin istifasının hüküm ve sonuç doğurabilmesi için TBMM Genel Kurulu tarafından istifasının kabul edilmesi gerektiğinden, istifa dilekçesini vermiş bir milletvekilinin Genel Kurul tarafından istifası kabul edilmeden önce bu talebini geri alması mümkündür. Zira istifanın hüküm ifade etmesi kabul ile olacağından, henüz sonuç doğurmamış bir irade beyanı farklı bir irade açıklamasıyla geri çekilebilir.⁴⁶¹ Nitekim

⁴⁵⁶ Anayasa m.85: “Yasama dokunulmazlığının kaldırılmasına veya milletvekilliğinin düşmesine 84 üncü maddenin birinci, üçüncü veya dördüncü fıkralarına göre karar verilmiş olması hallerinde, Meclis Genel Kurulu kararının alındığı tarihten başlayarak yedi gün içerisinde ilgili milletvekili veya bir diğer milletvekili, kararın, Anayasaya, kanuna veya İçtüzüğe aykırılığı iddiasıyla iptali için Anayasa Mahkemesine başvurabilir. Anayasa Mahkemesi, iptal istemini on beş gün içerisinde kesin karara bağlar.”

⁴⁵⁷ Bilir, 2001: 153.

⁴⁵⁸ Gözübüyük, 1997: 179; Kuzu, 1990: 57; Neziroğlu, 2008: 331.

⁴⁵⁹ Bilir, 2001: 152; Onar, 1997: 411; Nitekim İstanbul milletvekili Bedrettin Dalan istifasının TBMM tarafından kabul edilmemesi üzerine, Meclis çalışmalarına katılmamış ve maaşını almamıştır. Dalan bu konuda yaptığı bir söyleşide şu şekilde konuşmuştur: “Cindoruk, 6 aydır Meclise gelmeyen milletvekilleri olduğunu da söylüyor. Onlardan biri de benim. İstifa ettik. Meclis kabul etmedi. Bir daha edeceğiz, bir daha kabul etmeyecek. Anayasaya göre angarya suçtur. Daha doğrusu hiç kimseye angarya yaptıramazlar. Öbür tarafta mecburi, gel çalış diyorlar. Bu da bir zıtlık. Ya Anayasanın 84. Maddesi değiştirilmeli, ya da beni salıvermeliler. Beni salıverin artık kardeşim. Mecliste aradığım atmosferi, çalışma ortamını bulamadım. Niye beni zorluyorsun kardeşim” Milliyet gazetesi, 29.8.1994, (Akt: Onar, 1997: 411).

⁴⁶⁰ Onar, 1997: 412.

⁴⁶¹ Gözler, 2000: 302; Onar, 1997: 412.

milletvekilliğinden istifasını Türkiye Büyük Milet Meclisi Başkanlığı'na bildiren bir Denizli milletvekili, istifası Genel Kurul tarafından kabul edilmeden önce söz konusu istifa dilekçesini geri çekmiştir.⁴⁶²

2.3.4. Belediye Başkanının İstifası

Belediye idaresinin başı ve belediye tüzel kişiliğinin temsilcisi olan belediye başkanları, istifa etmek suretiyle her zaman görevlerinden ayrılabilme hakkına haizdir.⁴⁶³ 1580 sayılı Belediye Kanunu'nda belediye başkanlarının istifasına ilişkin bir hüküm yer almazken,⁴⁶⁴ 3.7.2005 tarihli 5393 sayılı Belediye Kanunun 44. maddesinin ilk fıkrasında belediye başkanının istifası halinde görevinin kendiliğinden sona ereceği belirtilmiştir. Kanun, belediye başkanının istifası halinde görevinin kendiliğinden sona ereceğini açıkça ifade etmiştir. Dolayısıyla belediye başkanının istifa etmesi halinde, görevinin sona ermesi için idare tarafından yapılması gereken başka bir işlem yoktur.⁴⁶⁵

İstifa; tek taraflı kullanılan, kabule bağlı olmayan bir hak olmasından dolayı, belediye başkanının istifa beyanını açıklamasıyla sonuçlarını doğuracaktır. Bu irade açıklamasının hüküm ifade etmesi, herhangi bir makamın izin veya onayına tabi değildir.⁴⁶⁶ Nitekim Danıştay bir kararında; seçimle gelen organların görevlerinden istifa veya yargı yolu ile uzaklaştırılabileceklerinden dolayı, belediye başkanının çekilme isteğinin tek taraflı irade açıklaması olduğu, bu konuda vesayet makamlarının bir yetkisinin olmadığı, istifa isteminde bulunduğu anda sonuç doğmuş ve görevden ayrılmış olacağını ifade etmiştir.⁴⁶⁷ Aynı doğrultuda YSK da; seçimle göreve başlayan belediye başkanının istifa etmesi halinde herhangi bir organ veya makamın kabulünün gerekmediği, istifa dilekçesinin yetkili makama verilmesi ile istifanın kendiliğinden hüküm ifade edeceğini belirtmiştir.⁴⁶⁸ Ancak Gül'e göre; atanma yoluyla göreve gelen belediye başkanlarının⁴⁶⁹ görevlerinden istifa yoluyla ayrılmaları, yetki ve şekilde paralellik ilkesi uyarınca istifalarının kabul edilmesi halinde geçerli olmalıdır.⁴⁷⁰

⁴⁶² TBMM Tutanak Dergisi, Dönem: 19, c.66, s.280.

⁴⁶³ Akyılmaz vd., 2017: 343; Gözler, 2009a: 462; Kaya, 2007: 210.

⁴⁶⁴ Yıldırım, 2000: 95.

⁴⁶⁵ Gözler, 2018: 372.

⁴⁶⁶ Gözler, 2018: 372; Gül, 1979: 573-574; Yıldırım, 2000: 96; Yüksel, 2001: 78.

⁴⁶⁷ D8D., T. 28.9.1988, E. 1988/670, K. 1988/613, KİBB.

⁴⁶⁸ YSK, T. 29.8.1976, K. 217, Akt: Kaya, 2007: 210.

⁴⁶⁹ Belediye Kanunu m.46: "Belediye başkanlığının herhangi bir nedenle boşalması ve yeni belediye başkanı veya başkan vekili seçiminin yapılamaması durumunda, seçim yapıluncaya kadar belediye başkanlığına büyükşehir ve il belediyelerinde İçişleri Bakanı, diğer belediyelerde vali tarafından görevlendirme yapılır. Görevlendirilecek kişinin belediye başkanı seçilme yeterliğine sahip olması şarttır."

⁴⁷⁰ Gül, 1979: 573-574.

Belediye başkanının istifa iradesini “bilgi bakımından” hangi makama ileteceği hususunda 5393 sayılı Belediye Kanunu’nda bir hüküm yer almamaktadır.⁴⁷¹ Doktrinde ise istifa dilekçesinin; meclis başkanlığına ve görev yerini terk eden belediye başkanının bu durumunu belirlemekle görevli mahallin en büyük mülki idare amirine⁴⁷², mülki amire⁴⁷³, belediye meclisine veya mahalli en yüksek mülki amire⁴⁷⁴ verilmesi önerilmiştir. *Gül’e* göre ise seçilmiş belediye başkanı istifa dilekçesini; hem ilçe seçim kurulu başkanlığına, hem belediye encümen başkanlığına hem de belediyenin bağlı olduğu en büyük mülki idari amirine sunulmalıdır. Atanmış belediye başkanının ise istifa dilekçesini, belediyenin bağlı olduğu en büyük mülki idari amire sunması gerektiği görüşündedir.⁴⁷⁵ YSK ise istifa dilekçesinin seçim kurulları veya başkanlarına değil, adını belirtmeden yetkili merci olarak sunulması gerektiğini belirtmiştir.⁴⁷⁶

Kanımızca, belediye başkanlığının boşalması durumunda Belediye Kanunu m.45⁴⁷⁷ gereği vali tarafından belediye meclisinin on gün içinde toplanmasının sağlanması gerektiği

⁴⁷¹ Kaya, 2007: 211; Gözler, 2009a: 462; Ancak Belediye Kanunu m.29/1’de; Belediye meclis üyelerinin istifası halinde, istifa dilekçelerini belediye başkanlığına verecekleri, bu durumun da başkan tarafından meclisin bilgisine sunulacağı düzenlenmiştir.

⁴⁷² Akyılmaz vd., 2017: 343; Kaya, 2007: 212.

⁴⁷³ Yıldırım, 2000: 96.

⁴⁷⁴ Gözler, 2018: 372.

⁴⁷⁵ Gül, 1979: 577-578.

⁴⁷⁶ YSK, T. 29.08.1976, K. 217, Akt: Kaya, 2007: 212.

⁴⁷⁷ “Belediye başkanlığının herhangi bir nedenle boşalması durumunda, vali tarafından belediye meclisinin on gün içinde toplanması sağlanır. Meclis, birinci başkan vekilinin, onun bulunmaması durumunda ikinci başkan vekilinin, onun da bulunmaması durumunda en yaşlı üyenin başkanlığında toplanarak;

a) Belediye başkanlığının boşalması veya seçim dönemini aşacak biçimde kamu hizmetinden yasaklanma cezasının verilmiş olması durumunda bir başkan,

b) Başkanın görevden uzaklaştırılması, tutuklanması veya seçim dönemini aşmayacak biçimde kamu hizmetinden yasaklama cezası alması durumunda bir başkan vekili, Seçer.

(Ek fıkra: 15/8/2016-KHK-674/38 md.; Aynen Kabul: 10/11/2016-6758/34 md.) Ancak, belediye başkanı veya başkan vekili ya da meclis üyesinin terör veya terör örgütlerine yardım ve yataklık suçları sebebiyle görevden uzaklaştırılması veya tutuklanması ya da kamu hizmetinden yasaklanması veya başkanlık sıfatı veya meclis üyeliğinin sona ermesi hallerinde 46ncı maddedeki makamlarca belediye başkanı veya başkan vekili ya da meclis üyesi görevlendirilir. Görevlendirilecek kişinin seçilme yeterliğine sahip olması şarttır. Görevden uzaklaştırılan veya tutuklanan belediye meclisi üyesinin istifa etmesi halinde de bu fıkra hükümleri uygulanır. Bu fıkra gereğince belediye başkanı veya başkan vekili görevlendirilen belediyelerde bütçe ve muhasebe iş ve işlemleri valilik onayı ile defterdarlığa veya mal müdürlüğüne gördürülebilir. Bu belediyelerde belediye meclisi, başkanın çağrısı olmadıkça toplanamaz. Meclisin, encümenin ve komisyonların görev ve yetkileri 31 inci maddede belirtilen encümen üyeleri tarafından yürütülür.

Belediye başkanı veya başkan vekili belediye meclis üyeleri arasından ve gizli oyla seçilir. İlk iki oylamada üye tam sayısının üçte iki ve üçüncü oylamada üye tam sayısının salt çoğunluğu aranır. Üçüncü oylamada salt çoğunluk sağlanamazsa, bu oylamada en çok oy alan iki aday için dördüncü oylama yapılır. Dördüncü oylamada en fazla oy alan üye, belediye başkanı veya başkan vekili seçilmiş olur. Oyların eşitliği durumunda kur’a çekilir. Birinci fıkranın (b) bendi uyarınca başkan vekili seçildikten sonra belediye başkanlığının (a) bendinde belirtilen nedenlerle boşalması durumunda bu maddeye göre belediye başkanı seçilir.

Yeni seçilen belediye başkanının görev süresi, yerine seçildiği başkanın görev süresi ile sınırlıdır. Başkan vekili, yeni başkan seçilinceye veya görevden uzaklaştırılmış ya da tutuklanmış olan başkan göreve dönünceye kadar görev yapar.

için, belediye başkanının istifa dilekçesini valiye iletmesi gerekir. Zira valinin istifa hakkında bilgi sahibi olması, Belediye Kanunu 45. maddesinde öngörülen prosedürlerin başlatılması açısından elzemdir. Bu makamların belediye başkanının istifasını kabul veya reddetme gibi bir yetkisi yoktur. İstifa dilekçesinin sunulmasındaki amaç, belediye idaresinin temsilcisi konumunda yer alan belediye başkanlık makamının boşaldığı bilgisinden haberdar etmek ve gerekli işlemlerin yapılmasını sağlamaktır.

Son tahlilde ise, belediye başkanlarının istifa isteklerini geri alıp alamayacağını belirtmek gerekir. Belediye başkanlarının istifasını geri alıp alamayacağı sorusunu Danıştay olumsuz olarak cevaplandırmakta, seçilmiş bir organ olan belediye başkanının istifa talebinde bulunmasıyla talebi sonuç doğurduğundan vazgeçilemeyeceğini belirtmektedir.⁴⁷⁸ Aynı doğrultuda *Gözler*'e göre de, belediye başkanlarının istifalarından vazgeçmeleri mümkün değildir.⁴⁷⁹ Buna karşılık *Yıldırım*, hakkaniyet gereği belediye başkanlarının da istifadan vazgeçme imkânına sahip olması gerektiğini ancak bu imkânın belli bir süreyle sınırlı olması gerektiğini ifade etmiştir.⁴⁸⁰

2.3.5. Muhtarın İstifası

18.3.1924 tarihli ve 442 sayılı Köy Kanunu'nda muhtarların istifasına dair bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak diğer kamu görevlilerinde olduğu gibi, muhtarlar da kişiye bağlı bir hak olan istifa etmek suretiyle diledikleri anda görevlerinden çekilebilirler.⁴⁸¹ Nitekim Danıştay bu hususta; Köy Kanunu'nda herhangi bir düzenleme olmamasının muhtarın istifa hakkının yokluğu anlamına gelmediği, atama veya seçim yolu ile kendisine kamu hizmeti görevi verilen herkesin istifa hakkına sahip olduğunu ifade etmiştir.⁴⁸² Köy muhtarının istifası herhangi bir

Belediye başkanı veya başkan vekili seçilinceye kadar belediye başkanlığı görevi, meclis birinci başkan vekili, bulunmaması durumunda ikinci başkan vekili, onun da bulunmaması durumunda vali tarafından görevlendirilecek bir kamu görevlisi tarafından yürütülür.

Belediye başkanı veya başkan vekili seçimi en geç onbeş gün içinde tamamlanmadığı takdirde belediye meclisinin feshine ilişkin hükümler uygulanır."

⁴⁷⁸ "...seçilmiş bir organın çekilme isteğinin tek taraflı irade açıklaması olduğu, gerek çekilme ve gerek bunun geri alınmak istenmesinde vesayet makamlarının bir yetkisi olmadığı, çekilme isteminde bulunulduğu anda, sonuç doğmuş ve görevden ayrılmış olduğu; bu durumun seçimle gelen organların görevlerinden çekilme veya yargı yolu ile uzaklaştırılabilecekleri yönündeki yasa kurallarının bir sonucu olduğu açıktır.

Bu durumda, herhangi bir nedenle görevinden çekilmiş olan belediye başkanının çekilme isteğinin kabulü veya reddi söz konusu olmadığından, mülki amirlerin de bu yönde bir yetki ve görevleri de bulunmadığı gibi görevinden çekilen belediye başkanının yeniden görevine gelebilmesi için, yapılacak seçimi kazanması gerekir. Bu nedenle seçimlere katılmak üzere, görevinden çekilmiş olan davacının yeniden görevine dönemeyeceği yolundaki dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmamaktadır..." (D8D., T. 28.9.1988, E. 1988/670, K. 1988/613, KİBB).

⁴⁷⁹ *Gözler*, 2018: 372; Karşı yönde görüş için bk. *Gül*, 1979: 581.

⁴⁸⁰ "Geçici bir zaaf anında verilmesi muhtemel siyasal, sosyal, psikolojik baskıların etkisiyle düşünülmeksizin verilmiş istifa kararına, geri dönülemez sonucuna bağlanmamalıdır." (*Yıldırım*, 2000: 96).

⁴⁸¹ *Gözler*, 2018: 444; *Kaya*, 2007: 282.

⁴⁸² "Tayin veya seçim yolu ile kendisine bir amme görevi tevdi olunan ve bu görevi başlangıçta kabulü, yahut, ifa ederken bırakması ihtiyarında bulunan bir kimsenin istifa etme hakkının varlığı aşıkâr olup bunun aksini düşünmek caiz değildir. Köy Kanununda bunun bir hükümle tanzim edilmemiş olması muhtar ve üyelerin bu

merciinin izin yahut onayına tabi değildir.⁴⁸³ YSK da köy muhtarının istifa dilekçesini resmi makamlara vermesi ile hüküm ifade ettiğini, istifanın kabulünün söz konusu olmadığını belirtmiştir.⁴⁸⁴

Köy muhtarı istifa dilekçesini ilgili makama ileterek görevinden her zaman ayrılabilir. Ancak ilgili makamın kim olduğu hususu mevzuatta yer almamaktadır. Diğer bir anlatımla, köy muhtarlarının istifa dilekçelerini bilgilendirme bakımından sunacakları makam konusunda Köy Kanunu'nda bir hüküm yoktur. *Kaya*'ya göre; köy muhtarları istifa dilekçesini mahallin en büyük mülki idari amirine (kaymakam veya vali) sunmalıdır.⁴⁸⁵ *Gül*'e göre seçilmiş köy muhtarı istifa dilekçesini; hem ilçe seçim kurulu başkanlığına, hem köy ihtiyar meclisine hem de mahallin en büyük mülki idari amirine sunmalıdır. Atanmış köy muhtarının istifa dilekçesini ise, yetki ve usulde paralellik ilkesi gereği atamayı yapan makama sunması gerektiği görülmektedir.⁴⁸⁶ *Aytaç*'a göre ise; köy muhtarının ödenek alması, tatbik imzalarının bulunması gibi bazı ilişkilerinin bulunması ve istifa halinde de bu ilişkilerin kesilmesi gerekeceğinden, istifa dilekçesini bilgilendirmek için mahallin en büyük mülki idari amirine ve gereği için de ilçe seçim kurulu başkanlığına sunmalıdır.⁴⁸⁷

18.01.1984 tarih ve 2972 sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun'un 33. maddesine göre, köy veya mahalle muhtarlığının herhangi bir sebeple boşalması halinde ihtiyar meclisi veya heyetinin birinci üyesinin durumu yazılı olarak ilgili seçim kuruluna ve mahallin en büyük mülkiye amirine bildirmek zorundadır. Bu nedenle bizim de katıldığımız görüşe göre; köy muhtarı istifa dilekçesini, istifa nedeniyle muhtarlık makamının boşaldığını seçim kuruluna ve en büyük mülki idare amirine bildirecek olan köy ihtiyar meclisine iletmelidir. Köy ihtiyar meclisi de muhtarın istifasını, gereğinin yapılması için ilçe seçim kurulu başkanlığına ve en büyük mülki amire bildirmelidir.⁴⁸⁸

Muhtarın istifasından vazgeçme hakkının olup olmadığı hususu ise YSK tarafından cevaplandırılmıştır. YSK istifa eden muhtarın istifasını geri alamayacağına, istifa dilekçesini vermesiyle birlikte hüküm ve sonuçlarını doğurduğuna karar vermiştir.⁴⁸⁹ Ancak *Gül*'e göre, istifa şahsa bağlı bir işlem olduğundan üçüncü kişiler bakımından bir hak doğmadan yani

haklarının yokluğuna delalet etmez. Nitekim tatbikatta köy muhtar ve ihtiyar heyeti üyeleri istifa arzularını ilgili makamlara dilekçe ile bildirmekte ve bu beyanlar üzerine kanuni gerekleri yapılmaktadır. Bu itibarla istifa müessesesinin burada kabulü yeni bir hüküm tesisi demek değildir..." (D3D., T. 27.9.1965, E. 1965/332, K. 1965/302, KİBB).

⁴⁸³ Gözler, 2009a: 531; Yüksel, 2001: 31.

⁴⁸⁴ YSK, T. 15.01.1974, K. 317 (Akt: Kaya, 2007: 282).

⁴⁸⁵ Kaya, 2007: 283.

⁴⁸⁶ Gül, 2004: 552.

⁴⁸⁷ Aytaç, 2000: 97.

⁴⁸⁸ Gözler, 2018: 445; Aynı yönde bk. YSK'nın 1966 tarihli 58 sayılı ilke kararı, Akt: Yıldırım, 2000: 133.

⁴⁸⁹ Kaya, 2007: 283-284; Yıldırım, 2000: 133.

herhangi bir hukuki sonuç hâsıl etmeden önce geri alması mümkündür.⁴⁹⁰ *Yıldırım* da, adalet ve hakkaniyet kuralları gereği ilçe seçim kurulu tarafından muhtarlığın boşaldığının ilanına kadar muhtarın istifa dilekçesini geri alabilmesi gerektiği görüşündedir.⁴⁹¹

Son olarak, köy muhtarının istifa etmeksizin görevini ve görev yerini terk etmesi halinde çekilmiş sayılacak mıdır sorusunun tartışılması gerekir. Zira Köy Kanunu'nda bu konuda bir hüküm yoktur. Ancak uygulamada mazeretsiz olarak görevini ve görev yerini terk eden köy muhtarları görevden çekilmiş sayılmaktadır. Bir muhtar resmi olarak istifa etmemesine rağmen, köyü terk ederek başka bir yere yerleşmişse ve bu durum belirli bir süreden beri devam etmekteyse muhtarlıktan zımni olarak istifa edildiği kabul edilmektedir.⁴⁹² Danıştay bir kararında, çeşitli amaçlarla görevi ve görev yerini terk ederek başka yere yerleşen köy muhtarının zımnen istifa etmiş olduğunu kabul etmiştir.⁴⁹³ Keza YSK da aynı doğrultuda karar vermiştir:

Görevden istifa, iradenin açık surette belirtilmesiyle olabileceği gibi, çeşitli maksatlarla görevi ve görev yerini terk ederek başka yerde yerleşmek veya uzunca bir süre için bir iş tutmak suretiyle zımnen de mümkündür. Bu gibi hallerde açık olarak beyan edilmemekle beraber, istifa etmek maksadının bulunduğu ve sonuç olarak zımni bir istifanın mevcut olduğunu kabul etmek zorunludur.⁴⁹⁴

Köy muhtarını çekilmiş sayabilmek için, en az ne kadar süre görevini terk etmiş olması gerektiği ve çekilmiş sayılma kararını hangi makamın vereceği belli değildir. *Yıldırım*'a göre; 2972 sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanunu m.33 uyarınca, köy veya mahalle muhtarlığının herhangi bir sebeple boşalması halinde ihtiyar meclisi veya heyetinin birinci üyesinin durumu yazılı olarak ilgili seçim kuruluna ve mahallin en büyük mülkiye amirine bildirmek zorundadır. Dolayısıyla boşalan muhtarlıklar için seçim yapılmasına karar verecek olan organ ilgili seçim kurulu olduğu için, muhtarın çekilmiş sayılmasına karar verecek olan organ da aynı seçim kurulu olmalıdır. İl veya ilçe idare kurulları

⁴⁹⁰ Gül, 2004: 554.

⁴⁹¹ "Düşünülmezsizin atılmış bir adımın, psikolojik, sosyal, ekonomik, siyasal baskılar sonucu verilmiş bir kararın geri alınamayacağını kabul etmek adalet ve hakkaniyete aykırı olacaktır. Üstelik muhtarın istifası, Yasada düzenlenmemiş, içtihatlarla benimsenmiş bir usuldür. İstifayı geri almasını engelleyen yasa hükmü de yoktur. Bu sebeple, ilçe seçim kurulunca muhtarlığın boşaldığı ilan edilene kadar çekilme isteği geri alınabilmelidir." (Yıldırım, 2000: 133).

⁴⁹² Aytaç, 2000: 98; Gözler, 2018: 445; Gül, 2004: 624; Yıldırım, 2000: 130; Yüksel, 2001: 31.

⁴⁹³ D3D., T. 27.9.1965, E. 1965/332, K. 1965/302, KİBB; D8D., T. 1.2.1978, E. 1978/143, K. 1978/298, KİBB; Kaya'ya göre; görevini terk maksadıyla görev yerini terk eden köy muhtarlarını çekilmiş saymaktan ziyade, Köy Kanunu m.41 uyarınca köy işlerini ve kanunlarla verilen diğer görevleri yapmama sebebiyle görevine son verilmelidir. Kaya, 2007: 280; Aynı yönde bk. D8D., T. 18.10.1990, E. 1989/775, K. 1990/1143, KİBB; D8D., T. 3.5.1983, E. 1982/722, K. 1983/944, KİBB; DDDK., T. 19.06.1970, E. 1968/288, K. 1970/406, DD., y.1, sy.2, s.143-144.

⁴⁹⁴ YSK, T.10.09.1970, K. 271, Akt: Kaya, 2007: 279.

muhtarlar hakkında çekilmiş sayılma işlemi tesis etmemelidir. Aksi takdirde kanunda il veya ilçe idare kurullarına böyle bir yetki verilmediği için, idari vesayet yetkisinin sınırlarının dışına çıkmış olunur.⁴⁹⁵ Bu yüzden Belediye Kanunu'nda olduğu gibi⁴⁹⁶, köyün başı konumunda olan köy muhtarlarının çekilmiş sayılması hususu Köy Kanunu'nda açıkça düzenlenmelidir.⁴⁹⁷



⁴⁹⁵ Yıldırım, 2000: 131.

⁴⁹⁶ 5393 sayılı Belediye Kanunu m.44/2-a: “Belediye başkanının;

a) Mazeretsiz ve kesintisiz olarak yirmi günden fazla görevini terk etmesi ve bu durumun mahallin mülki idare amiri tarafından belirlenmesi durumunda İçişleri Bakanlığının başvurusu üzerine Danıştay kararıyla başkanlık sıfatı sona erer.”

⁴⁹⁷ Gözler, 2009a: 532; Kaya, 2007: 281; Yıldırım, 2000: 132.

SONUÇ

Kişilerin yaşamlarını idame ettirebilmesi, maddi ve manevi gereksinimlerini karşılayabilmesi için zorunlu olan çalışma, bir hak olarak Anayasa ve uluslararası belgelerde yer almaktadır. Bireyler bu hakkını özel teşebbüslerde kullanabileceği gibi, devlet teşkilatı içinde kamu görevlisi olarak da kullanma hakkına sahiptir. Nitekim Anayasası'nın 70. maddesinde “*Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir.*” denilmek suretiyle kamu görevliliğine giriş, anayasal bir hak olarak düzenlenme altına alınmıştır. Benzer biçimde kamu hizmetine girme hakkı, uluslararası hukukta çeşitli sözleşmelerde de öngörülmüştür. Diğer temel haklarda olduğu gibi bu hak; doğuştan sahip olunan, vazgeçilemez, devredilemez ve hiçbir gerekçe ile özüne dokunulamaz niteliklidir. Türk vatandaşlarına tanınan bu hakkın kullanımında Anayasa'nın aradığı yegâne ölçüt ise, görevin gerektirdiği niteliklerdir. İdare tarafından genel ve objektif bir yaklaşım izlenmesi kaydıyla, görevin gerektirdiği bir takım özel ve genel şartlar ihdas edilebilmektedir. Bu kapsamda, liyakat ilkesi çerçevesinde kendi serbest iradesiyle kamu hizmetine girmek isteyen bütün vatandaşlar kamu hizmetine girmede eşit hakka sahiptir.

Kamu hizmetine girmek kişilerin isteğine bağlı olduğu gibi, kanunda öngörülen esas ve usuller dairesinde kamu hizmetinden ayrılmak da kişilerin iradesine bağlıdır. Kimse zorla kamu görevinde kalmaya zorlanamaz. Bu doğrultuda DMK'nın “*Genel haklar*” başlıklı üçüncü bölümün altında yer alan 20. maddesinde: “*Devlet memurları, bu kanunda belirtilen esaslara göre memurluktan çekilebilirler.*” şeklinde, memurların görevlerinden istifa edebilmeleri genel bir hak olarak tanınmıştır. Kamu görevlilerinin sahip olduğu haklardan biri olan istifa müessesesi, aynı zamanda kamu görevliliğini sona erdiren hallerden birini de teşkil etmektedir.

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin kendi iradeleri ile görevlerinden ayrılmaları olarak tanımlanan istifa; görevle ilişkisi sona erdiren çekilmiş sayılma, ihraç ve emeklilik hallerinden farklılık teşkil etmektedir. Özellikle kanunda istifa ile aynı maddede yer alan ve görevi sona erdiren hallerden biri olan çekilmiş sayılma ile istifa müessesesinin farklılıklarının belirlenmesi gerekmektedir. İstifa, kamu görevlisinin kendi isteği ile bir görevden çekilmesi iken; çekilmiş sayılma, yasada sayılan belli şartların gerçekleşmesi halinde, idare tarafından memurun istifa etmiş sayılmasına karar verilmesi durumudur. Memurların görevlerinden hangi durumlarda çekilmiş sayılacağı DMK'da belirtilmiştir. Ancak kanunda öngörülen koşulların memurun rızası ve iradesi dışında gerçekleşmesi halinde, memur hakkında çekilmiş sayılma işlemi tesis edilmemelidir.

DMK'nın 94. maddesinin ilk fıkrasında, memurun izin almadan veya kurumunca kabul edilebilir bir özrü bulunmaksızın, görevini kesintisiz olarak on gün boyunca terk etmesi halinde, görevinden çekilmiş sayılacağı ifade edilmiştir. Ancak kanunda, on günlük sürenin sadece iş günü mü olduğu yoksa hafta sonları ile resmi tatil günlerinin de kesintisiz olması gereken bu on günlük sürenin hesabında yer alıp almayacağı hususunda bir hüküm yer almamaktadır. Bu hükmün amacının görevini terk ederek kamu hizmetlerinin devamlılığını engelleyen memuru cezalandırma olması, tatil günlerinde ise memurun çalışma görevi olmadığından hizmetlerin aksamaması söz konusu olmayacağından, açık olmayan kanuni düzenleme zayıf taraf olan memur lehine yorumlanmalıdır. Ancak memur tatil günlerinde görevlendirilmiş veya nöbetçi ise, on günlük sürenin hesabında tatil günlerinin de eklenmesi uygun olacaktır.

İstifa müessesesi, tek taraflı olarak kullanılan ve idarenin kabulüne bağlı olmayan bir haktır. Bu hakkın hüküm ve sonuçlarını doğurması idarenin onayına bağlı değildir. Ancak kamu hizmetlerinin sürekliliği ilkesi gereği, kamu hizmetlerini ifa eden memurların bazı kurallara uymaları gerekir. Bu hizmetlerin aksamaması için memurların uyması gereken usul ve kurallar DMK'nın 94 ve devam eden maddelerinde düzenlenmiştir.

Olağan dönemde, çekilmek isteyen memur bağlı olduğu kuruma yazılı olarak müracaat ederek istifa talebinde bulunmalıdır. Kanunda belirtilen tek şekil kuralı istifanın yazılı olmasıdır. İstifa dilekçesini veren memur, yerine atanan kimsenin gelmesine veya çekilme isteğinin kabulüne kadar görevine devam eder. Yerine atanan kimse bir aya kadar gelmediği veya yerine bir vekil atanmadığı takdirde, üstüne haber vererek görevini bırakabilir. Memurların gördüğü hizmetin aksamaması için kabul edilen bu durum, idare tarafından kötüye kullanılmamalıdır. İdare elinde olan imkanlar dahilinde istifa dilekçesini vermiş bir memurun yerine yeni birini vekaleten veya asaleten atamalıdır. Aksi halde istifa dilekçesini vermiş ancak bir aylık sürenin dolması için gün sayan bir kişinin çalışması, isteksiz ve ihmalkâr olacağından, kamu hizmetlerinin kötü ve geç işlemesine yol açabilecektir.

DMK olağanüstü mazeretle istifa edenlere, üstüne haber vermek şartıyla bir aylık süre şartına tabi olmadan görevlerini bırakabilme imkânı tanınmış ancak olağanüstü mazeretten kastedilenin ne olduğunu açıklamamıştır. Bu nedenle memurun hiyerarşik amiri, olağanüstü mazeretin ne olduğuna takdir yetkisi çerçevesinde karar verecektir. İdare bu değerlendirmeyi yaparken takdir hakkını iyiniyetli, makul ve objektif kurallara uygun bir şekilde kullanmalıdır.

Olağanüstü yönetim hallerinde de istifa usulü olağan dönemle aynı olmakla beraber, tek fark olağanüstü dönemde bekleme zorunluluğunun süresiz olmasıdır. Bir diğer anlatımla, olağan dönemdeki en çok bir ay kaydı geçerli değildir. İstifa dilekçesini veren memur, talebinin üzerinden bir ay geçse bile, bu isteğinin kabulü bildirilmeden veya yerine biri göreve

başlamadan görevinden ayrılmamalıdır. Toplumunu ilgilendiren bu zor dönemlerde, kamu hizmetlerinin aksamaması için istifa hakkına bazı sınırlamalar getirilmesi gerektiğini kabul etmekle birlikte, bekleme süresi olarak makul bir süre sınırlaması öngörülmelidir.

İstifa eden kamu görevlisinin istifasından vazgeçmesi halinde çekilme talebini geri alıp alamayacağı konusunda mevzuatta bir hüküm yer almamaktadır. Aksi yönde kararlar mevcut olmakla birlikte genel olarak yargı kararları ve doktrinde, istifadan vazgeçmenin mümkün olduğunu belirtilmektedir. Ancak istifadan vazgeçme konusunda yargı kararlarında yeknesaklığın sağlanması, hatta en önemlisi bu durumun yasal çerçevede açıklığa kavuşturulması gereklidir. Bu bağlamda, memur istifa etmekle beraber görevini terk etmemiş ve istifa istemi yetkili amiri tarafından onaylanmamışsa, istifasından vazgeçmesi halinde bu talebi kabul edilmelidir. Ailevi, sıhhi, sosyal veya siyasal sebeplerle anlık şekilde verilen bir kararın, henüz işleme girmeden geri alınamayacağını kabul etmek adalet ve hakkaniyete aykırı olacaktır. İstifanın geri alınmasını yasaklayıcı bir hüküm de mevzuatta yer almadığından, yasal boşluk memur lehine yorumlanmalıdır. Ancak istifa dilekçesini veren memur, istifası onaylanmış ve görevinden ayrılmışsa, geri dönme istemi yeniden atanma talebi olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca kamu hizmetlerinin yerine getirilmesini etkileyen istifa ve bu talepten vazgeçme işlemlerinin tarihli ve imzalı bir dilekçe ile yazılı olarak yapılmalıdır.

İstifa ederek memuriyetten ayrılan devlet memurlarının, yeniden memuriyete dönme imkânı mevcuttur. Ancak tekrar memuriyete dönmek isteyenler, durumuna göre belli bir süre veya sürekli olarak hak mahrumiyetine tabi olacaktır. Kanunda belirtilen usul ve kurala uymamanın ağırlığına göre farklı hak mahrumiyeti süreleri öngörülmüştür. Kanunkoyucu bu düzenlemeyle, istifa etmeyi düşünen memurun ani bir şekilde karar vermesini önleyerek, kararını gözden geçirmesi bakımından caydırıcılık sağlamayı amaçlamaktadır. Aynı zamanda kanunda öngörülen koşullara uymadan istifa eden memurların, mali ve cezai sorumlulukları da söz konusudur. Kanunun kendisine tanıdığı istifa hakkını, usulüne uygun kullanmayarak kamu hizmetlerinin ifasını sekteye uğratan veya uğratma ihtimali yaşatan kamu görevlileri açısından bir takım yaptırımlar öngörülmesi yerindedir.

İstifa tek taraflı olarak kullanılan, şahsa sıkı sıkıya bağlı ve kabule bağlı olmayan bir hak olmasına rağmen milletvekillerinin istifası bu genel kuralın istisnası mahiyetindedir. Zira milletvekillerinin istifasının hüküm ve sonuç doğurabilmesi için Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulu tarafından kabul edilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde milletvekilinin istifası geçerli olmamakta ve milletvekilliği düşmemektedir. Milletvekilliğine kendi isteği ile seçilen bir kişinin gene kendi isteği ile çekilmek istemesi için, kendi iradesi dışında bir iradenin kararın aranmasının istifa müessesesi ile bağdaşmadığı aşîkârdır. Kişi milletin temsilcisi sıfatıyla o

makamda bulunmak istemiyorsa, kişinin kendi iradesi ile yaptığı bu seçimine saygı duymak gerekmektedir.

Hukukumuzda kamu görevlileri için istifanın zorunlu tutulduğu, kamu görevlisinin iradesine bağlı olmayan durumlar da bulunmaktadır. Hem Anayasa'nın 76. maddesinde hem de seçimlere ilişkin kanuni düzenlemelerde, kamu görevlilerinin siyasi katılım hakkını kullanmaları görevlerinden istifa etmeleri koşuluna bağlanmıştır. Kamu görevlilerine zorunlu istifa şartı getiren bu düzenlemelerle, kamu görevlilerinin sahip oldukları yetki ve ayrıcalıkları bir güç olarak kullanmalarının ve yürüttükleri görevlerin tarafsızlığına gölge düşürmelerinin önüne geçilmek istenmiştir. Ancak seçilip seçilemeyeceği meçhul olan bir kamu görevlisinin aday olabilmek için bütün mali ve özlük haklarını riske atarak görevinden istifa etmesi gerekliliği, bu kişilerin seçilme haklarını kullanma ihtimallerini düşürmektedir. Aynı zamanda, aday olmak isteyen birçok kamu görevlisinin seçim öncesinde görevinden istifa etmesi sonucu, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde ciddi aksaklıklar vuku bulmakta ve bu durum idari verimliliği düşürmektedir.

Bu bağlamda, Anayasa ve 2839 Sayılı Kanun'da belirtilen kamu görevlilerinden, seçimlerin adalet ve tarafsızlık içinde yürütülmesini engelleme ve devlet imkânlarını kendi lehlerine kullanma ihtimali olmayan kişilerin çıkarılarak listenin daraltılması gerekmektedir. Nitekim bu kişiler yıllarca kamu hizmetlerinde çalışan, bürokrasiyi bilen, kültürel olarak zengin ve entelektüel bir kitledir. Bu nedenle hâkim ve savcılar, silahlı kuvvetler mensupları gibi görevi gereği tarafsız olması gereken ve seçmenler üzerinde tesir edebilecek kişiler dışında yer alan kamu görevlilerinin devlet hizmetlerinde edindiği tecrübeleri demokratik hayata aktarmasına ket vurulmamalı, bu kişilerin zorunlu olarak istifa etme şartı kaldırılmalıdır. Kamu görevlilerinin aktif statü haklarını daha etkin kullanmalarını sağlama amacına matuf olarak, seçimlerde aday olmak isteyen kamu görevlilerine istifaen görevinden ayrılma zorunluluğundan ziyade, adaylık süresince izin haklarını kullanma imkânının tanınması temel hak ve özgürlükler lehine olacaktır.

Seçimlerde aday olabilmek için zorunlu olarak istifa eden kamu görevlileri, aday olamadıkları veya seçilemedikleri takdirde -istisnaları bulunmakla beraber- eski görevlerine veya eş değer bir göreve dönme imkânına sahiptir. İstisnaları ile beraber bu imkânlar, Seçimlerin Temel Hükümleri Hakkında Kanun'da yer almaktadır. Bu kapsamda aday olamayan yahut milletvekili seçilemeyen ve görevine dönmek isteyen kişileri idareler yeniden atamakla yükümlüdür. Atamanın ne kadar süre içinde yapılması gerektiği hakkında ise kanuni bir düzenleme yoktur. Bu nedenle Danıştay kararlarında “makul süre”, “dava açma süresi olan 60 gün” gibi süreler öngörmüştür. Yukarıda da ifade edildiği üzere, aday olmak isteyen kamu

görevlisi için önce zorunlu istifa şartı, sonrasında ise göreve dönme imkânı sağlamak yerine adaylık süresince izin hakkını kullanma imkânı verilmesi hem kamu görevlisi hem de idarenin lehine olacaktır. Kamu görevlisi görevinden istifa etmeksizin seçilme hakkını kullanabilecek, yeterince fazla bürokrasi ve kırtasiyecilikle uğraşan idare de, tekrar atama işlemi tesis etme gibi bir sürü prosedürden kurtulmuş olacaktır. Ancak bu süreçte, kamu hizmetlerinin sürekliliği ve tarafsızlığı ilkesine hanel gelmemesine dikkat edilmelidir. Bu kapsamda, kamu görevlisinin adaylığı süresince görevi vekâleten atama yoluyla doldurulabilir. Böylece kamu hizmetlerinin aksaması söz konusu olmayacağı gibi; seçilemeyen kamu görevlisi görevine geri dönmek istediğinde, tecrübeli olduğu eski işinin başına geçerek, eşdeğer bir kadroya atanmasına gerek kalmayacaktır.



K A Y N A K Ç A

Kitaplar ve Makaleler

- Abdulahakimoğulları, E. ve Erdiñç, B. (2015). “Kamu Görevlilerinin Milletvekilliğı Seçimlerine Katılmak Üzere Görevden Çekilmeleri ve Göreve Dönmeleri”. *GÜHFD*, 19(4): 227-258.
- Akad, M. ve Dinçkol, A. (2007). *1982 Anayasası ve Anayasa Mahkemesi Kararları*. Der Yayınları, İstanbul.
- Akgüner, T. ve Berk, K. (2017). *İdare Hukuku*. Der Yayınları, İstanbul.
- Akgüner, T. (2014). *Kamu Personel Yönetimi*. Der Yayınları, İstanbul.
- Akyılmaz, B. (2017). “Türk Hukukunda Kamu Görevlilerinin Devlete Sadakat Yükümlülüğü”. Danıştay ve İdarî Yargı Günü 149. Yıl Sempozyumu, Danıştay Yayınları No: 93, Ankara.
- Akyılmaz, B., Sezginer, M. ve Kaya, C. (2017). *Türk İdare Hukuku*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Algan, B. (2007). *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Araslı, O. (1972). *Adaylık Kavramı ve Türkiye’de Milletvekili Adaylığı*. Sevinç Matbaası, Ankara.
- Arıca, M. N. (2006). *Kamu Görevlileri Soruşturma Rehberi C.2*. İlksan Matbaası, Ankara.
- Armağan, S. (1978). *1961 Anayasası ve Bakanlar Kurulu*. İÜHF Yayınları, İstanbul.
- Arsel, İ. (1965). *Türk Anayasa Hukukunun Umumi Esasları*. Mars Matbaası, Ankara.
- Aslan, O. E. (2014). *Kamu Personel Hukuku*, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.
- Atar, Y. (2012). *Türk Anayasa Hukuku*. Mimoza Yayınları, Konya.
- Atar, Y. (2006). “Seçim Hukukunun Güncel Sorunları”. *Anayasa Yargısı Dergisi*, 23: 211-235.
- Atay, E. E. (2016). *İdare Hukuku*. Turhan Kitabevi, Ankara.
- Avcı, M. (2009). *Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Kamu Görevliliğine Giriş*. Yetkin Yayınları, Ankara.
- Aymakoğlu, N. (1992). “Kişinin Kamu Hizmetine Girme ve Kamu Hizmetinde Kalma Hakkı”. İnsan Hakları ve Kamu Görevlileri Sempozyum, Açık Oturum, Bildiriler ve Tartışmalar, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü(TODAİE) yayınları, Ankara.
- Aytaç, F. (2000). *Açıklamalı Köy Kanunu (Köy İdaresi Hakkında Bilgiler)*. Seçkin Yayınevi, Ankara.

- Azrak, Ü. (2004). “Hukuk Devleti Açısından Memurların Mesleki Güvenceleri”. Kamu Personeli Sorunları İdare Hukuku Sempozyumu. Eskişehir, 4-5 Nisan 2003, Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Balta, T. B. (1970). *İdare Hukukuna Giriş I*. Sevinç Matbaası, Ankara.
- Bakırcı, F. ve İba, Ş. (2017). *Gerekçeli ve Notlu 1982 Anayasası (2017 Değişiklikleri, Cumhurbaşkanlığı Geri Gönderme Gerekçeleri ve Anayasa Mahkemesi Kararları Dahil Bütün Değişiklikler ve Gerekçeleriyle)*. Turhan Kitabevi, Ankara.
- Bilgen, P. (1980). “Kamu Hizmeti Hakkında”. *İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi (İHİD)*, 1(1): 113-116.
- Bilgen, P. (1999). *İdare Hukuku Dersleri İdare Hukukuna Giriş*. Filiz Kitabevi, İstanbul.
- Bilir, F. (2001). *Türkiye’de Milletvekilliği ve Milletvekilliğinin Sona Ermesi*. Nobel Yayınları, Ankara.
- Bozkurt, Ö., Ergun, T. ve Sezen, S. (ed.). (1998). *Kamu Yönetimi Sözlüğü (Fransızca ve İngilizce Karşılıklarıyla)*. TODAİE Yayını No: 283, Ankara.
- Bucaktepe, A. (2014). “Devlet Memurluğu ve Memurların Değerlendirilmesi Üzerine Düşünceler”. *GÜHFD*, XVIII(3-4): 459-489.
- Bucaktepe, A. (2016). “İdare Hukukunda Vekalet”. *TAAD*, 7(26): 143-168.
- Canman, D., Ertekin, Y., Ar, F., Kaya Bensghir, T. ve Özer, C. (2002). *Kamu Görevlileri El Kitabı*. TODAİE Yayını No:308, Ankara.
- Cilasun, U. (12-13 Ocak 2007). Cumhurbaşkanlığı Seçimi Öncesi Cumhurbaşkanlığı. Türkiye Barolar Birliği Sempozyumu, Ankara, Türkiye Barolar Birliği Yayınları No:116.
- Çağlayan, R. (2017a). *İdari Yargılama Hukuku*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Çağlayan, R. (2017b). *İdare Hukuku Dersleri*. Adalet Yayınevi, Ankara.
- Çal, S. (2007). “Kamu Hizmeti: Bir Tanım Denemesi”. *GÜHFD*, 11(1-2): 559-655.
- Çal, S. (2008). *Türkiye’de Kamu Hizmeti ve İmtiyazın Dönüşüm Öyküsü*. TOBB Yayınları, Ankara.
- Çevikçelik, M. (2015). “Devlet Memurluğundan Çıkarma”. *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(1): 145-162.
- Dedeoğlu, E. (2011). *Açıklamalı ve İçtihatlı 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu C.1*. Adalet Yayınevi, Ankara.
- Demirbaş, H. (2007). *Yenilik Doğuran Haklar*. Vedat Kitapçılık, İstanbul.
- Derbil, S. (1950). “Kamu Hizmeti Nedir?”. *AÜHFD*, 7(3): 28-36.
- Derbil, S. (1955). *İdare Hukuku*. Güzel Sanatlar Matbaası, Ankara.
- Derdiman, R. C. (2007). *İdare Hukuku*. Alfa Aktüel Yayınları, Bursa.

- Devellioğlu, F. (2013). *Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lügat*. Aydın Kitabevi, Ankara.
- Döner, A. (2009). “Geçmişten Günümüze Türk Hukukunda Kamu Görevlilerinin Seçimlerde Adaylığı”. *AÜHFD*, 58(4): 737- 776.
- Dural, M. ve Sarı, S. (2014). *Türk Özel Hukuku Cilt I Temel Kavramlar ve Medeni Kanunun Başlangıç Hükümleri*. Filiz Kitabevi, İstanbul.
- Duran, L. (1982). *İdare Hukuku Ders Notları*. Fakülteler Matbaası, İstanbul.
- Duran, L. (1986). “Anayasa Mahkemesine Göre Türkiye’nin Hukuk Düzeni II”. *Amme İdaresi Dergisi*, 19(2): 3-28.
- Durmuş, A. A. (2011). *Açıklamalı- İçtihatlı- Notlu Memur Disiplin Hukuku*. Adalet Yayınevi, Ankara.
- Epik, M. N. (2011). *İdare Hukukunda İstifa*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ersöz, A. K. (2016a). “Devlet Memurlarının Siyaset Yapma Yasağı ve Değerlendirilmesi”. *TAAD*, 7(26): 71-104.
- Ersöz, A. K. (2016b). *İlaç Hukuku Bağlamında İdarenin Sorumluluğu*. On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- Eşen, H. (2011). “Parlamento Hukukunda Milletvekilliğinin Sona Ermesi”. *Yasama Dergisi*, 19: 37-56.
- Genç, D. A. (2014). *Dernekler Hukuku*. Bilge Yayınevi, Ankara.
- Giritli, İ. (1979). *Kamu Yönetimi Teşkilatı ve Personeli*. İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Göçgün, M. (2013). “Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Personelin Çekilmiş Sayılması”. *MÜHF-HAD*, 19(3): 179-202.
- Gözler, K. (2000). *Türk Anayasa Hukuku*. Ekin Yayınevi, Bursa.
- Gözler, K. (2001). *Devlet Başkanları: Bir Karşılaştırmalı Anayasa Hukuku İncelemesi*. Ekin Yayınevi Yayınları, Bursa.
- Gözler, K. (2009a). *İdare Hukuku C.1*. Ekin Yayınevi, Bursa.
- Gözler, K. (2009b). *İdare Hukuku C.2*. Ekin Yayınevi, Bursa.
- Gözler, K. (2011). *Anayasa Hukukunun Genel Teorisi C.II*. Ekin Yayınevi, Bursa.
- Gözler, K. (2017). *Türk Anayasa Hukuku Dersleri*. Ekin Yayınevi, Bursa.
- Gözler, K. ve Kaplan, G. (2017). *İdare Hukuku Dersleri*. Ekin Yayınevi, Bursa.
- Gözler, K. (2018). *Mahalli İdareler Hukuku*. Ekin Yayınevi, Bursa.
- Gözübüyük, A. Ş. (1997). *Anayasa Hukuku*. Turhan Kitabevi, Ankara.

- Gözübüyük, A. Ş. ve Tan, T. (2013). *İdare Hukuku Cilt 1 (Genel Esaslar)*. Turhan Kitabevi, Ankara.
- Güçlü, Y. (2009). *Devlet Memurunun El Kitabı*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Gül, K. V. (1979). *Belediye idaresi (En son değişiklikleriyle) Şehir mevzuatı: Belediye Organları C.2*. Nüve Matbaası, Ankara.
- Gül, K. V. (2004). *Köy Ve Mahalle İdaresi : (En Son Değişiklikleriyle) Köy ve Mahalle Mevzuatı C. 1*. Gül Yayınevi, Samsun.
- Gülan, A. (1988). “Kamu Hizmeti Kavramı”. *İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi, Prof. Dr. Lütü Duran'a Armağan*, 9(1-3): 147-159.
- Gülmez, M. (1988). “Sözleşmeli Personel, Anayasa ve Uluslararası Kurallar”. *Amme İdaresi Dergisi*, 1988, 21(4): 25-44,
- Günday, M. (2017). *İdare Hukuku*. İmaj Yayınevi, Ankara.
- Gündoğan, T. (2014). “Devlet Memurluğunda İstifa”. *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(2): 75-105
- Güran, S. (1963). “İdarî Lüzum Sebebiyle Memurun Tahvili ve Müstafi Addı”. *İÜHFM*, 29(1-2): 1963, 157-184.
- Güran, S. (1980). *Memur Hukukunda Kayırma ve Liyakat Sistemleri*. Fakülteler Matbaası, İstanbul.
- Güran, S. (1984). “Anayasanın 128 ve 129 uncu Maddeleri Yönünden Kamu Görevlileri ile Bakanların Durumu”. *AİD*, 17(3): 28-35.
- İzgi, Ö. ve Gören, Z. (2002). *Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Yorumu*. TBMM Basımevi, Ankara.
- Kalabalık, H. (2013). *İnsan Hakları Hukuku*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Kalabalık, H. (2016a). *İdari Yargılama Usulü Hukuku*. Sayram Yayınları, Konya.
- Kalabalık, H. (2016b). *İdare Hukuku Dersleri, C.1*. Sayram Yayınları, Konya.
- Kanlıgöz, C. (1993). “1982 Anayasasına Göre Kamu Görevlisi Kavramının Anlam ve Kapsamı”. *AÜHFD*, 43(1-4): 169-197.
- Kapani, M. (2013). *Kamu Hürriyetleri*. Yetkin Yayınları, Ankara.
- Kaplan, G. (2018). *İdari Yargılama Hukuku*. Ekin Yayınevi, Bursa.
- Kaplan, M. (2015). “Türk Ceza Hukukunda Kamu Görevlisi Kavramı”. *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(2): 49-77.
- Karahanoğulları, O. (2015). *Kamu Hizmeti (Kavram ve Hukuksal Rejim)*. Turhan Kitabevi, Ankara.
- Karan, N. (2003). *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.

- Kaya, C. (2004a). “Milletvekili ve Mahalli İdare Seçimlerine Katılan Kamu Görevlilerinin Görevden Çekilmesi ve Göreve Dönmesi”. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 13(1): 33-49.
- Kaya, C. (2004b). “Kamu Görevlilerinin Seçimlere Katılmak Üzere Görevden Çekilmesi ve Göreve Dönmesi”. *GÜHFD*, 8(1-2): 307-324.
- Kaya, C. (2007). *Türkiye’de Mahalli İdarelerin Seçilmiş Organlarının Organlık Sıfatlarını Kaybetmeleri*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Kaya, C. (2011). *İdarenin Takdir Yetkisi ve Yargısal Denetimi*. On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- Kayar, N. (2016). *Kamu Personel Yönetimi*. Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Kuzu, B. (1990). *1982 Anayasasının Temel Nitelikleri ve Getirdiği Yenilikler*. Filiz Kitabevi, İstanbul.
- Memiş, E. (2004). “Mevzuatımızda ve Uygulamada Kamu Hizmetlerine Girme/Çekilme Hakları, Arşiv Araştırması ve Güvenlik Soruşturması Analizleri, Kamu Personeli Sorunları”. Kamu Personeli Sorunları İdare Hukuku Sempozyumu. Eskişehir, 4-5 Nisan 2003, Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Meriç, O. (1991). “Kamu Görevlileri Kavramının Seçim Hukukundaki Kapsamı ve Anlamı ile Belediye Başkanlarının İlişkisi”. *AİD*. 24(3): 189-196.
- Neziroğlu, İ. (2008). *Türk Parlamento Hukukunun Temel Kavramları*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Oğuzman, M. K. ve Öz, M. T. (2013). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C.2*. Vedat Kitapçılık, İstanbul.
- Onar, E. (1997). “1982 Anayasasında Milletvekilliğinin Düşmesi”. *Anayasa Yargısı Dergisi*, 14: 387-465.
- 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.
- Özay, İ. (2017). *Günışığında Yönetim*. Filiz Kitabevi, İstanbul.
- Özcan, H. (1993). *Ansiklopedik Hukuk Sözlüğü*. Alfa Yayınları, İstanbul.
- Özkul, F. (2011). *1982 Anayasasında Cumhurbaşkanı*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Öztürk, N. K. (2002). “Liyakat Sistemini Korumanın Farklı Bir Yolu: Liyakat İlkesi Koruma Kurulu”. *Türk İdare Dergisi*, 74: 129-143.
- Özyörük, M. (1973). *İdare Hukuku Dersleri*. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınevi, Ankara.

- Özyörük, M. (1956). *Devlet Memurlarının Hürriyetleri*. Güzel Sanatlar Matbaası, Ankara.
- Pınar, İ. (2003). *4483 Sayılı Kanuna Göre Memur Suçlarında İdari ve Adli Soruşturma Usulleri*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Pınar, İ. (2006). *Açıklamalı Devlet Memurları Kanunu Şerhi*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Ramazanoğlu, Y. M. (2012). *Farklı Bir Bakışla Anayasa Gerçeği*. Ege Basım, İstanbul.
- Sabuncu, Y. (9-13 Ocak 2001). “Seçim Sistemi/Adalet ve İstikrar”. *Türkiye Barolar Birliği Anayasa Hukuku Kurultayı*, Ankara.
- Sancakdar, O. (2001). *Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetim*. Yetkin Yayınları, Ankara.
- Sancakdar, O. (2014). *İdare Hukuku Teorik Çalışma Kitabı*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Sancakdar, O. (2015). *Memur Hukuku*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Sarıca, R. (1949). “Hizmet Kusuru ve Karakterleri”. *İÜHFM*, 15(4): 858-895.
- Sayan, İ. Ö. (2009). “Türkiye’de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı”. *AÜSBFD*, 62(1): 201-245.
- Sezer, Y. (2003). “Kamu Hizmetine Girme Hakkı”. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(3-4): 153-171.
- Sezer, Y. (2006). *Kamu Hizmetine Girme Hakkı*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Şakar, M. (2014). *Sosyal Sigortalar Uygulaması*. Beta Yayınevi, İstanbul.
- Ulusoy, A. (2004). *Kamu Hizmeti İncelemeleri*. Ülke Kitapları, İstanbul.
- Uz, A. (2010). *İdarenin Taraf Olduğu Sözleşmelerin Hukuksal Rejimi Bakımından Kamu İhale Sözleşmeleri*. Turhan Kitabevi, Ankara.
- Uz, A. (2011). “Anayasal Bir Hak Olarak Kamu Hizmetine Girme Hakkı ve Liyakat İlkesi”. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 2(1): 59-94
- Tan, T. (2017). *İdare Hukuku*. Turhan Kitabevi, Ankara.
- Tandoğan, H. (2010). *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri C.2*. Vedat Kitapçılık, İstanbul.
- Tanör, B. ve Yüzbaşıoğlu, N. (2016). *1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku*. Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Taşkın, A. (2006). *Kamu Görevlileri Disiplin Hukuku*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Tataroğlu, M. (2006). “Kamu Yönetiminde Etik Açısından İstifa”. *AİD*, 39(1): 39-59.
- Tezcan, D., Erdem, M. E. ve Sancaktar, O. (2002). *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Işığında Türkiye’nin İnsan Hakları Sorunu*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Turhan, M. (1993). “Başbakanın Seçimi ve Atanması”. *AİD*, 26(3): 25-43.
- Tutum, C. (1969). “Memurların Hak ve Ödevleri”. *AİD*, 2(2): 105-139.
- Tutum, C. (1976). *Personel Yönetimi*. TODAİE Yayınları No. 149, Sevinç Matbaası, Ankara.

- Yaşar, H. N. (2014). *İdare Hukuku Genel Esaslar*. Der Yayınları, İstanbul.
- Yavuz, B. (2008). *Parlamente Hükümet Sisteminde ve 1982 Anayasası'nda Başbakan*. Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Yavuzdoğan, S. (2016a). *Devlet Memurları Kanunu Uyarınca Naklen Atama*. Adalet Yayınevi, Ankara.
- Yavuzdoğan, S. (2016b). *İdare Hukukunda "İstifa"*. *International Journal of Legal Progress*, 2(2): 116-126.
- Yayla, Y. (2010). *İdare Hukuku*. Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Yıldırım, R. ve Avcı, Mustafa. (2015). *Türk İdari Rejimine Giriş*. Astana Yayınevi, Ankara.
- Yıldırım, R. (2009). *İdare Hukuku Dersleri I*. Mimoza Yayıncılık, Konya.
- Yıldırım, T. (2000). *Mahalli İdarelerin Seçilmiş Organlarının Organlık Sıfatlarını Kaybetmeleri*. Alkım Yayınevi, İstanbul.
- Yıldırım, T., Yasin, M., Kaman, N., Özdemir, H. E., Üstün, G. ve Tekinsoy, O. (2017). *İdare Hukuku*. On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- Yılmaz, E. (2016). *Hukuk Sözlüğü*. Yetkin Yayınevi, Ankara.
- Yılmaz, D. (2008). "Türk Hukukunda Kamu Hizmeti Kavramı Ve Kriterleri". *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XII(1-2): 1215-1234.
- Yüksel, C. (2001). *Mahalli İdare Seçilmiş Organlarının, Organlık Sıfatını Kaybetmeleri*. Betik Yayıncılık, Ankara.
- Zabunoğlu, Y. K. (1992). "Kamu Hizmetine Girme, Hizmette Kalma ve Yükselme Hakkı", *İnsan Hakları ve Kamu Görevlileri Sempozyum, Açık Oturum, Bildiriler ve Tartışmalar*. TODAİE yayınları, Ankara, 1992.

İnternet Kaynakları ve Diğer Kaynaklar

- <http://www.anayasa.gov.tr/icsayfalar/kararlar/kbb.html>, (muhtelif zamanlarda erişim sağlanmıştır)
- <http://www.resmigazete.gov.tr/default.aspx> (muhtelif zamanlarda erişim sağlanmıştır)
- www.sinerjimevzuat.com.tr (muhtelif zamanlarda erişim sağlanmıştır)
- www.kazanci.com (muhtelif zamanlarda erişim sağlanmıştır)
- <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>, (erişim tarihi: 19.04.2018)
- https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc086/kanuntbmmc086/kanuntbmmc08604750.pdf, (erişim tarihi: 19.04.2018)
- http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin133.pdf, (erişim tarihi: 19.04.2018)

<http://www.etimolojiturkce.com/kelime/istifa>, (erişim tarihi: 21.10.2017).

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_yanlis&view=yanlis&kelimez=199,

(erişim tarihi: 21.10.2017)

<http://www.osmanlicaturkce.com/?k=istifa&t=%40>, (erişim tarihi: 21.10.2017);

<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/gorus/cekilme>, (muhtelif zamanlarda erişim sağlanmıştır)

www.hukukturkce.com (muhtelif zamanlarda erişim sağlanmıştır)

www.kanunum.com (muhtelif zamanlarda erişim sağlanmıştır)

http://www.istanbulsaglik.gov.tr/w/sb/per/belge/2015_Milletvekili_secim.pdf, (erişim tarihi: 15.02.2018).

<http://www.ihmpolitics.org/files/metinler/dilan.pdf>, (erişim tarihi: 08.02.2018).

<https://memurunyeri.com/memur/goruslerimiz/6453-memur-sikayet-ve-muracaati-nasil-yapmali.html>, (erişim tarihi: 24.01.2018).

http://www.bbc.com/turkce/haberler/2010/06/100602_hatoyama_resigns, (erişim tarihi: 11.12.2017).

[http://www.inhak.adalet.gov.tr/inhak_bilgi_bankasi/tematik_bilginotu/calisma/Slavery,%20servitude%20and%20forced%20labour%20\(ZORLA%20%C3%87ALI%C5%99ETIRM A\).pdf](http://www.inhak.adalet.gov.tr/inhak_bilgi_bankasi/tematik_bilginotu/calisma/Slavery,%20servitude%20and%20forced%20labour%20(ZORLA%20%C3%87ALI%C5%99ETIRM A).pdf), (erişim tarihi: 28.10.2017).

2015 Yılı 25. Dönem Milletvekili Genel Seçiminde Aday Olmak İsteyen Kamu Görevlileriyle İlgili Rehber.

Danıştay Dergisi Sayı 74-75, 88, 96, 91, 68-69, 84-85

TBMM Cumhurbaşkanı Seçimi Kanunu Tasarısı ve Anayasa Komisyonu Raporu, 1/487, Sıra Sayısı: 138.

TBMM Tutanak Dergisi, Dönem: 19: c.56, 66, 88, 92.

T.C. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Yürütme Kurulu Kararları, Karar No: 2009,13.

“YSK, Atilla Sertel’in adaylığını iptal etti”, *Hürriyet Gazetesi*, 18.04.2015.

“YSK Cumhurbaşkanlığı adaylığında istifa tartışmalarına son noktayı koydu”, *Habertürk Gazetesi*, 14.06.2014.

Ö Z G E Ç M İ Ş

Adı ve SOYADI	Seher SERTTAŞ
Doğum Yeri - Tarihi	Bakırköy- 09.06.1991
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Tenzile Erdoğan Anadolu Öğretmen Lisesi
Lisans Diploması	Fatih Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Yabancı Dil	İngilizce, YDS/85
İŞ DENEYİMİ	
Çalıştığı Kurumlar	Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırma Görevliliği
E-Posta	sehersahin@akdeniz.edu.tr