

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI
KAMU HUKUKU PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÜNİVERSİTELERDE DİSİPLİN REJİMİ

Egemen KARACA

Danışman

Prof. Dr. Oğuz SANCAKDAR

İZMİR-2019

YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAY SAYFASI

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : Egemen Karaca
Öğrenci No : 2016800619
Tez Başlığı : Üniversitelerde Disiplin Rejimi

Savunma Tarihi : 13/05/2019
Danışmanı : Prof.Dr.Oğuz SANCAKDAR

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>
Prof.Dr.Oğuz SANCAKDAR	- Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç.Dr.Lale Burcu ÖNÜT	- Dokuz Eylül Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi Mine KASAPOĞLU TURHAN	- İzmir Ekonomi Üniversitesi

İmza



Egemen Karaca tarafından hazırlanmış ve sunulmuş olan bu tez savunmada başarılı bulunarak oy birliği() / oy çokluğu() ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Metin ARIKAN
Müdür

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Üniversitelerde Disiplin Rejimi” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

....../....../....

Egemen KARACA

İmza

ÖZET
Yüksek Lisans Tezi
Üniversitelerde Disiplin Rejimi
Egemen KARACA

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Kamu Hukuku Anabilim Dalı
Kamu Hukuku Programı

Kamu hukuku perspektifinden kurum düzenini olumsuz yönde etkileyecek durumlar, kamu hizmetinde aksamalara yol açar. Disiplin hukukunun spesifik amacı ise kurum düzenini temin etmektir. Bu amacı gerçekleştirebilmek için kurum ve meslek bazlı ayrımlar yapılarak çeşitli disiplin kuralları öngörülmüştür. Disiplini sağlamaya yönelik bu kurallar, farklı disiplin rejimlerini oluşturur. Üniversitelerin kurum düzenini sağlama ve koruma amacı ile getirilmiş kurallar bütünü ise üniversitelerde disiplin rejimini meydana getirmektedir.

Disiplin kuralları, esasen kamu hizmetini gören kişilere yönelir. Ancak kimi durumlarda, hizmetin varoluş amacı ile sıkı sıkıya bağlı olan hizmetten yararlananlar da disiplin hukukunun kapsamına dahil edilir. Üniversitelerde kamu hizmetini görenler ve kamu hizmetinden yararlananlar, üniversitenin kurum düzenine riayet etmekle yükümlüdür. Bu bağlamda üniversitelerde kamu hizmetini görenler, akademik personel ve idari personelden teşekkül eder. Kamu hizmetinden yararlanıp disiplin rejimine tabi olanlar ise öğrencilerdir. Öğrenciler, üniversitelerdeki eğitim-öğretim hizmetinin varoluşuyla doğrudan ilgilidir. Üniversitelerde disiplin rejimi; akademik personel, idari personel ve öğrencileri temel alan kurallarıyla kurum düzenini korumayı amaçlar. Kişi esaslı bu ayrımlar ise alt disiplin rejimlerini oluşturur.

Çalışmamızda üniversitelerde disiplin rejimi, disiplin kurallarının yöneldiği kişi temelli ayrımlarla ele alınarak yargı kararları ışığında açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Anayasa

Mahkemesi Bireysel Başvuru kararlarında disiplin hukukundan kaynaklanan örneklere de yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Disiplin Hukuku, Disiplin Yaptırımı, Üniversite, İdare Hukuku, Akademik Personel, İdari Personel, Öğrenci.



ABSTRACT
Master's Thesis
Disciplinary System in Universities
Egemen KARACA

Dokuz Eylül University
Graduate School of Social Sciences
Department of Public Law
Public Law Program

The circumstances that would adversely affect the order of institution from the point of public law lead to issues in the public service. The main purpose of the disciplinary law is to ensure the institutional order. In order to realize this aim, various disciplinary rules are envisaged by making separations based on institutions and professions. These rules for discipline constitute different disciplinary systems. The body of rules set by the universities for the purpose of providing and maintaining the order of institution constitute the disciplinary system in universities.

Disciplinary rules are mainly implemented towards those who are responsible for public service. However, in some cases, those who benefit from the public service, which is closely linked to the existence of the service, are also included in the scope of the disciplinary law. Those who is responsible for the public service and those who benefit from the public service are obliged to obey the institutional order of the university in the universities. In this context, people who are responsible for public service in universities consist of academic staff and administrative staff. Students benefit from public service and are subject to disciplinary system. Students directly relate with the educational public services in universities. Disciplinary system in universities; aims to protect the order of the institution with rules which based on academic staff, administrative staff and students. These distinctions based on people form sub-disciplinary systems.

In our study, the disciplinary system in universities is tried to be explained with person-based distinctions and judicial decisions. This study also includes

examples of decisions of the European Court of Human Rights and Turkish Constitutional Court about disciplinary law.

Keywords: Disciplinary Law, Disciplinary Sanctions, University, Administrative Law, Academic Staff, Administrative Staff, Student.



ÜNİVERSİTELERDE DİSİPLİN REJİMİ

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ	ii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xiii

GİRİŞ	1
-------	---

BİRİNCİ BÖLÜM

DİSİPLİN HUKUKUNA GİRİŞ VE MADDİ DİSİPLİN HUKUKU BOYUTU İLE ÜNİVERSİTELERDE DİSİPLİN REJİMİ

I. DİSİPLİN HUKUKUNA GİRİŞ	4
A. Disiplin Hukukuna İlişkin Kavramlar	4
1. Disiplin ve Disiplin Hukuku Kavramı	4
2. Disipliner İhlal Kavramı	6
3. Disiplin Yaptırımı Kavramı	10
B. Disiplin Yaptırımı Türleri	11
1. Manevi Nitelikli Disiplin Yaptırımları	13
2. Mali Nitelikli Disiplin Yaptırımları	14
3. Tasfiye Edici Disiplin Yaptırımları	15
C. Disiplin Yaptırımının Hukuki Niteliği	16
1. Disiplin Yaptırımlarının Hukuki Niteliği Konusunda İleri Sürülen Görüşler	16
2. Disiplin Yaptırımının İdare Hukukundaki Yeri	17
3. Disiplin Yaptırımları ve Cezai Müeyyideler Arasındaki Temel Farklar	19
D. Disiplin Hukuku Bakımından Kanunilik İlkesine İlişkin Sorunlar ve Anayasa Mahkemesi'nin Konuya Yaklaşımı	22

II. MADDİ DİSİPLİN HUKUKU BOYUTUYLA ÜNİVERSİTELERDE DİSİPLİN	
REJİMİ	39
A. 2547 sayılı Kanun'un Disiplin Hükümleri Bakımından Muhatabı	39
B. Disipliner İhlaller Açısından 657 sayılı DMK'ya Atıf Yapılmasına İlişkin	
Değerlendirme	42
C. Üniversitelerde Disiplin Rejimine Konu Disiplin Yaptırımları	48
1. Uyarma	48
2. Kınama	49
3. Aylıktan veya Ücretten Kesme	50
4. Kademe İlerlemesinin Durdurulması veya Birden Fazla Ücretten Kesme	52
5. Üniversite Öğretim Mesleğinden Çıkarma	53
6. Kamu Görevinden Çıkarma	54
7. Yükseköğretim Kurumundan Uzaklaştırma	57
8. Yükseköğretim Kurumundan Çıkarma	58
D. Kişi Bakımından Disipliner İhlal Teşkil Eden Haller	59
1. Akademik Personele Özgü Fiiller	60
a. Disiplin Yaptırımı Gerektiren Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği	
İhlalleri	61
(1) Tekrar Yayım	62
(2) Dilimleme	64
(3) Haksız Yazarlık	65
(4) Sahtecilik ve Çarpıtma	67
(5) İntihal	69
(6) Diğer Etik İhlaller	72
b. Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği İhlalleri Dışındaki Diğer Disipliner	
İhlaller	82
(1) Özel Ders Verme Yasağı	82
(2) Siyasi Parti Üyeliğine ve Yükseköğretim Kurumu İçinde Siyasi Parti	
Faaliyetine İlişkin Yasaklar	83
2. Akademik Personel ve İdari Personel Bakımından Disipliner İhlal Teşkil	
Eden Diğer Durumlar	85
3. Öğrencilerin Disipliner İhlal Teşkil Eden Fiil ve Halleri	94

a. Genel Olarak	94
b. Bazı Tespitler ve Değerlendirme	102
E. Öngörülmemiş Disipliner İhlal: Mobbing	104
1. Genel Olarak Mobbing	104
2. Mobbingin Disipliner İhlal Olarak Öngörülmesi Önerisi	107

İKİNCİ BÖLÜM

ŞEKLİ DİSİPLİN HUKUKU BOYUTUYLA ÜNİVERSİTELERDE DİSİPLİN REJİMİ, AİHM ve ANAYASA MAHKEMESİ BİREYSEL BAŞVURU KARARLARIYLA DİSİPLİN HUKUKU ÖRNEKLERİ

I. ŞEKLİ DİSİPLİN HUKUKU BOYUTUYLA ÜNİVERSİTELERDE DİSİPLİN REJİMİ	110
A. Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Başlıca İlkeler	110
1. Savunma Hakkına Saygı İlkesi	111
2. Ölçülülük İlkesi	115
3. Tarafsızlık İlkesi	118
4. Gizlilik İlkesi	120
5. Çift Disiplin Yaptırımını Uygulama Yasağı İlkesi	121
6. Açıklık İlkesi	125
7. Şüpheden Sanık Yararlanır İlkesi	126
8. Lehe Olan Hükmün Uygulanması İlkesi	127
B. Akademik Personel ve İdari Personel Disiplin Usulü	129
1. Disiplin Usulünde Başlangıç Aşaması	129
a. Soruşturma Sürecinin Başlatılması	129
(1) Genel Olarak	129
(2) Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği İhlallerinde Özel Durum	132
b. Disiplin Soruşturması Açmaya Yetkili Amirin Belirlenmesi	134
c. Disiplin Amiri Tarafından Soruşturmacı Görevlendirilmesi ve Soruşturmacıda Aranılan Nitelikler	139
2. Soruşturma Süreci ve Soruşturmanın Sonuçlandırılması	142
a. Disiplin Soruşturmasında Delil Toplama ve İspat Araçları	142

(1) Delillerin Toplanması	142
(2) İspat Araçları	143
(3) Ceza Muhakemesinde Elde Edilen Delillerin Disiplin Soruşturmasında Kullanılabilirliği Sorunu	146
(4) Hukuka Aykırı Delillerin Değerlendirilmesi	149
b. Disiplin Soruşturmasının Mali Boyutu	151
c. Disiplin Soruşturması Nedeniyle Görevden Uzaklaştırma	152
d. Soruşturmanın Sonuçlandırılması	154
3. Soruşturulanın Savunmasının Alınması	157
4. Karar Safhası	159
a. Karar Vermeye Yetkili Amir ve Kurullar	160
(1) Disiplin Amirleri	161
(2) Disiplin Kurulları	163
b. Karar Verilirken Dikkate Alınması Gereken Durumlar	167
(1) Tekerrür Durumu	167
(2) Bir Alt Yaptırım Uygulanması	170
(3) Çift Disiplin Yaptırımı Uygulama Yasağı Karşısında Meydana Gelebilecek Kimi Durumlar	174
c. Ceza Mahkemesi Kararlarının Disiplin Yaptırımına Etkisi	176
d. Disiplin Yaptırımlarının Uygulanması	179
5. Zamanaşımı Süreleri	182
a. Soruşturma Zamanaşımı	182
b. Yaptırım Zamanaşımı	184
c. Disiplin Yaptırımının Yargı Kararıyla İptal Edilmesi Durumunda Özel Durum	186
6. Disiplin Yaptırımına Karşı Başvuru Yolları	187
a. İdari İtiraz	187
b. Yargısal Başvuru	189
c. Mağdur veya Şikâyetçinin Karara Karşı Başvuru Hakkı Sorunu	192
C. Öğrencilerin Disiplin Usulü	194
1. Başlangıç Aşaması	195
2. Soruşturma Safhası	198

a. Soruşturmanın Yapılışı	198
b. Disiplin Soruşturmasının Bağımsızlığı	200
c. Savunma Hakkının Kullanılması	201
d. Soruşturma Safhasının Tamamlanması	204
3. Karar Süreci	206
a. Karar Vermeye Yetkili Makamlar	206
b. Karar Verilmesi ve Kararı Etkileyebilecek Hususlar	208
c. Yaptırımın Uygulanması	211
4. Zamanaşımı Süreleri	213
5. Karara Karşı Başvuru Yolları	214
II. AİHM ve ANAYASA MAHKEMESİ BİREYSEL BAŞVURU	
KARARLARIYLA DİSİPLİN HUKUKU ÖRNEKLERİ	216
A. Adil Yargılanma Hakkı Çerçevesinde Yapılan Değerlendirmeler	216
1. AİHM'in Yaklaşımı ve AİHM Kararlarından Örnekler	216
a. Bağımsız ve Tarafsız Mahkemede Yargılanma ve Disiplin Usulü	217
b. Makul Süre	218
c. Hakkaniyete Uygun Yargılanma ve Silahların Eşitliği İlkesi	219
d. Ailenin Yargılanma ve Disiplin Usulünde Gizlilik	220
e. Masumiyet Karinesi ve Karar Safhasındaki Görünümü	221
2. Adil Yargılanma Hakkına İlişkin Anayasa Mahkemesi Bireysel Başvuru Kararlarından Örnekler	224
B. Özel ve Aile Hayatına Saygı Hakkına İlişkin Örnekler	228
C. İfade Özgürlüğüne İlişkin Örnekler	232
D. Etkili Başvuru Hakkına İlişkin Örnekler	235
E. Eğitim Hakkına İlişkin Örnekler	237
SONUÇ	241
KAYNAKÇA	253

KISALTMALAR

§	Bölüm İşareti
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ABOR	Arizona Board of Regents
AİHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AYM	Anayasa Mahkemesi
bkz.	bakınız
BN:	Başvuru Numarası
CMK	Ceza Muhakemesi Kanunu
çev.	çeviren
D.	Daire
Dan.	Danıştay
DİBGK	Danıştay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu
DİDDGK	Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu
DMK	Devlet Memurları Kanunu
DPB	Devlet Personel Başkanlığı
E:	Esas Numarası
Ed.	Editör
HAGB	Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılması
haz.	hazırlayan
HMK	Hukuk Muhakemeleri Kanunu
İYUK	İdari Yargılama Usulü Kanunu
K:	Karar Numarası

KHK	Kanun Hükmünde Kararname
m.	madde
s.	sayfa numarası
ss.	sayfadan sayfaya
TCK	Türk Ceza Kanunu
TODAİE	Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
TRT	Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu
TÜBİTAK	Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
UCOP	University of California Policies
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
ÜAK	Üniversitelerarası Kurul
v.	versus (karşı)
Yar.	Yargıtay

GİRİŞ

Türk Disiplin Sistemi, hala gelişmekte olduğundan bu sistem içerisinde yer alan alt disiplin rejimlerinin de hukuki güveni temin ederek demokratik yönetim anlayışıyla ele alınabilmesi zaman almaktadır. Ekseriyetle içtihatlarla bir gelişme sağlanmaya çalışılsa da yönetim biliminden uzaklaşmakta ve ceza hukukunun etkilerine sıklıkla rastlanılmaktadır. Nitekim bu etki, bağlayıcı yargı kararlarına ve kanun koyucunun faaliyetlerine de sirayet eden boyuttur. Tüm bu disiplin kurallarının yegâne amacı ise sistemin üzerine inşa edildiği kurumun spesifik olarak düzenini temin etmek ve korumaktır. Böylelikle kurumun gördüğü kamu hizmeti, kurum düzeni bakımından olumsuz yönde etkilenmeyerek hedeflendiği şekilde işleyebilecektir. Bilimsel çalışmaların ve yükseköğretimin merkezi olan üniversitelerin, kendilerine görev olarak verilen kamu hizmetini yerine getirirken bu hizmeti en iyi şekilde görmek adına kurum düzenini gözetmesi gerekir.

Bilimsel düşünme ve araştırma faaliyetlerinin kaynağı olan üniversitelerde, disiplin rejiminin demokratik yönetim anlayışıyla ele alınması esastır. Koşulsuz itaat yerine sorgulamanın tercih edilmesi yükseköğretimin temel gayelerindendir. Nitekim demokratik disiplin sistemini de beraberinde getiren bu telakki disiplinin amacını yerine getirirken kişilerin düşünme ve kendini ifade etme faaliyetlerini de destekleyecektir.

Disiplin hukuku maddi ve şekli hukuk boyutuyla ikiye ayrılmaktadır. Maddi disiplin hukuku boyutu, disiplin işleminin sebep ve konu unsurunu teşkil eder. Şekli disiplin hukuku ise disiplin işleminin, yetki ve şekil unsuruna ilişkindir. Biz de çalışmamızda üniversitelerde disiplin rejimini maddi ve şekli disiplin hukuku boyutuyla ayırarak ele almaya çabalayacağız.

Üniversitelerde disiplin rejimi üç temel süje üzerine kurulmuştur. Bunlar; kamu hizmetini bireysel düzeyde gören akademik personel ve idari personel ile üniversitedeki kamu hizmetinden birinci derecede yararlanan öğrencilerdir. Genel çerçevesiyle akademik personel, bizzat eğitim-öğretim ve bilimsel araştırma faaliyetlerini yerine getirirken idari personel, bu süreçteki yardımcı faaliyetleri gerçekleştirir. Akademik ve idari personel, alt disiplin rejimleri açısından benzer kurallara tabidir. Ancak özellikle maddi disiplin hukuku açısından, birbirinden ayrılan

yönleri mevcuttur. Buna karşılık öğrenciler ise personel disiplin rejiminden ayrı kapsamdadır.

Anayasa Mahkemesi'nin, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/b. maddesine ilişkin iptal kararı sonrasında¹, akademik personel ve idari personel bakımından yeni bir düzenlemeye ihtiyaç duyulmuştur. Bu yeni düzenlemenin hukuk boşluğunu doldurmak adına yükseköğretimin özellikleri gözlemlenmeden ele alınması birtakım sorunları da beraberinde getirmiştir. Özellikle kimi durumlarda belirsizlik taşıyan hükümler, yorumlama faaliyetine girişilmesi halinde subjektif ve kişiler aleyhine uygulamalara yol açabilecektir. Ayrıca akademik personel ve idari personel bakımından 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na (DMK) atıf yapılarak, ilgililerin disiplin rejimi genişletilmiştir. Böylelikle akademik personel ve idari personel bakımından, hem 2547 sayılı Kanun hem de 657 sayılı DTK maddi disiplin hukukunun kaynağını oluşturmaktadır. Öğrencilerin disiplin rejimi ise 2547 sayılı Kanun 54. maddesine dayanmaktadır. Ancak disiplin rejimi ayrıntılarıyla Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği kapsamında düzenlenmiştir. Çalışmada da ele almaya çalışacağımız üzere ayrıntılı kurallar içeren bu düzenleme, bazı noktalarda üst hukuk normuna aykırılıklar içermektedir.

Disiplin hukukuna ilişkin yapılan çoğu çalışmada, disiplin kuralları ya idari işlemin unsurları çerçevesinde ele alınmış ya da ceza hukukundaki gibi suç tipi esaslı bir yöntemle incelenmiştir. Biz ise çalışmamızda disiplin hukukunun kendine münhasır özelliklerini göz önünde bulundurarak bir inceleme yapmaya çalışacağız. Bu çerçevede maddi hukuk kapsamında, mevzuatta düzenleniş şekli ve disiplin hukukunda uygulama alanı bulan ilkelerle beraber disiplin yaptırımlarını ve bu yaptırıma sebep olan disipliner ihlalleri değerlendirmeye çalışacağız. Ayrıca disiplin soruşturması olarak benimsenmiş disiplin usulünü, üst bir başlık olarak niteleyip soruşturma aşamasını disiplin usulünün bir parçası olarak açıklamaya çaba göstereceğiz.

Çalışmamız iki ana bölümden oluşacaktır. İlk bölümde; disiplin hukukuna giriş yapılacak bu kapsamda disiplin hukukuna ilişkin genel bilgilere ve kavramlara yer verilecektir. Özellikle son dönemlerde yeniden tartışma konusu haline gelen kanunilik ilkesi, ilkenin disiplin hukukunda uygulanabilirliği bakımından bu bölümde

¹ AYM, 14.01.2015 gün ve E: 2014/100, K: 2015/6, (Resmî Gazete: 07.04.2015 gün ve 29319 sayı).

değerlendirilecektir. Çalışmamızın konusu olan üniversitelerde disiplin rejiminin maddi hukuk boyutu da ilk bölümde ele alınacaktır. Bu kısımda kişi bakımından bir ayırım benimsenecek ve özellikle yeni sistemde disipliner ihlal haline getirilen bilimsel araştırma ve yayın etiği ihlallerine değinilecektir. Ayrıca bu kısımda, kurum düzenini etkileyen mobbingin disipliner ihlal olarak öngörülmesine ilişkin bir öneride bulunulacaktır. İkinci bölümde ise üniversitelerde disiplin rejimi şekli disiplin hukuku boyutuyla irdelenecektir. Disiplin hukukuna hâkim temel ilkeler şekli disiplin hukuku kapsamında açıklanacaktır. Akademik ve idari personele ilişkin disiplin usulü ile öğrencilere ilişkin disiplin usulü de şekli disiplin hukukunun temel konusunu oluşturacaktır. İkinci bölümün son ana başlığında ise disiplin hukukundan kaynaklanan sebeplerle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesi Bireysel Başvuru kararlarına konu olmuş örneklerle yer vermeye çalışılacaktır. Ayrıca; çalışmamız yalnızca üniversitelerde disiplin rejimini ele alacağından, personel ceza soruşturması usulü çalışma kapsamına dahil edilmeyecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

DİSİPLİN HUKUKUNA GİRİŞ VE MADDİ DİSİPLİN HUKUKU BOYUTU İLE ÜNİVERSİTELERDE DİSİPLİN REJİMİ

I. DİSİPLİN HUKUKUNA GİRİŞ

A. Disiplin Hukukuna İlişkin Kavramlar

1. Disiplin ve Disiplin Hukuku Kavramı

Etimolojik kökeni Latince “Discipulus” kökünden gelen² ve Fransızcadan dilimize geçmiş olan³ disiplin kelimesi, sözlükte; “bireyin yasa, kural, ilke tüzük ve düzen gibi belirli şeylere uygun davranması ya da bir işte, o işin gerektirdiği düzene uyması durumu⁴”; “sıkı düzen, düzence, düzene bağlı, zapturapt, kişilerin içinde yaşadıkları topluluğun genel düşünce ve davranışlarına uymalarını sağlamak amacıyla alınan önlemlerin bütünü, bilim dalı⁵” anlamlarını taşımaktadır.

Disiplin için çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Öğretide disiplin kavramının üç ayrı anlama geldiğinden bahsedilmektedir⁶. İlk anlamıyla, kişinin kendi kendine uyguladığı iyileştirici, değiştirici kontrol önlemleri olarak kullanılan disiplin kelimesinin ikinci anlamı ise düzenli bir davranış için gerekli koşulları yaratmak olarak tanımlanmıştır. Son olarak disiplin kavramı için eğitimsel ve hukuksal nitelikte bir tanımlama yapılmıştır. Bu bakımdan disiplin, istenilmeyen bir davranışın sonucunda kişiye uygulanan yaptırım olarak ifade edilmiştir. Farklı bir tanımda hukuksal kapsamıyla disiplin, “bir topluluğu yönetmeye yarayan yasa ve kuralların

² Latince; öğrenci, takipçi anlamıyla kullanılmaktadır, <https://www.etymonline.com/word/disciple>, (03.04.2018).

³ Nuri Tortop, “Disiplin, Disiplin Cezaları ve Disiplin Suçları”, **Amme İdaresi Dergisi**, Sayı: 16/3, Yıl: Eylül 1983, http://www.todaie.edu.tr/resimler/ekler/2ddb701b8252f03_ek.pdf?dergi=Amme%20Idaresi%20Dergisi, (04.04.2018), s. 89.

⁴ Ali Püsküllüoğlu, **Türkçe Sözlük**, Arkadaş Yayınevi, Ankara, 2015.

⁵ Türk Dil Kurumu, **Türkçe Sözlük**, (haz. Şükrü Halûk Akalın ve diğerleri), Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Türk Dil Kurumu Yayınları, 11. Baskı, Ankara, 2011, (TDK), s. 678.

⁶ Cahit Tutum, **Personel Yönetimi**, TODAİE Yayınları, Ankara, 1976, s. 205.

tamamı; düzen; kurallara tam olarak gösterilen uyum⁷” olarak tanımlanmıştır. Bir başka açıdan da disiplin için; devlet organizasyonu içinde düzenin sağlanması, hizmetlerin etkin ve verimli şekilde yürütülebilmesi için kullanılan, hukuki gereçleri ve sonuçları olan araç da diyebiliriz⁸.

Görüldüğü üzere disiplin kelimesinin çeşitli tanımlamaları yapılmıştır ve bu kelime kullanım itibarıyla birden fazla anlamı içermektedir. Biz disiplini, hukuksal kapsamda değerlendirip daha dar kapsamda İdare Hukuku boyutuna indirgeyeceğiz. Bu yönüyle disiplin, bir hukuk dalına da adını veren disiplin hukuku kavramını karşımıza çıkarmaktadır. “En eski zamanlarda bile, kişilerin topluluk halinde yaşadıkları her yerde, toplum üyelerinin birbirleriyle olan ilişkilerini, özellikle toplum içindeki hayat koşullarını düzenleyen ve esas hedefi fertlere, insan olarak insanca yaşama olanağını sağlamak olan bir düzene rast gelinir, işte bu düzen de hukuk⁹” olarak tanımlanmıştır. İdare ile birey arasında hukuksal ilişki kurulup bu ilişki memur, öğrenci, kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşlarının üyesi olma gibi statüer nitelikte olabilir. İdarenin bu statüer ilişkiden doğan yaptırım uygulama yetkisi ise disiplin hukukunda düzenlenmektedir¹⁰. Disiplin hukuku ise öğretide, “kamu görevlileri için getirilen yükümlülöklere yahut yasaklara riayet edilmemesi durumunda öngörölen müeyyidelerin tatbikine ilişkin kurallar bütünü¹¹” olarak tanımlanmıştır. Danıştay da disiplin hukukunu, öğretideki tanıma benzer şekilde tanımlamıştır¹².

Görüldüğü üzere disiplin hukukuna ilişkin bu tanımlar, kamu görevlileri çerçevesinde yapılmıştır. Oysa yukarıda da belirttiğimiz üzere idare ile birey arasındaki bu ilişki kamu görevlisi olma dışında, başka bir statüer nitelikte de olabilmektedir. Bu nedenle disiplin hukukunu daha geniş olarak, “bir kuruma dahil

⁷ Ejder Yılmaz, **Hukuk Sözlüğü**, Yetkin Yayınları, 4. Baskı, Ankara, 2012, s. 191.

⁸ İl Han Özay, **İdari Yaptırımlar**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Faköltesi Yayınım, İstanbul, 1985, (İdari Yaptırımlar), s. 14.

⁹ E. Ernest Hırş, **Pratik Hukukta Metot**, (Genişletip değıştirerek işleyen Volf Çernis), Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 6. Baskı, Ankara, 2009, s.10.

¹⁰ Özay, İdari Yaptırımlar, s. 43.

¹¹ Ramazan Çağlayan, **İdare Hukuku Dersleri**, Adalet Yayınevi, 6. Baskı, Ankara, 2018, (İdare Hukuku), s. 539.

¹² Dan. 8. D., 12.03.2004 gün ve E: 2003/5850, K: 2004/4461, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (07.06.2018): “Disiplin hukuku, kamu hizmetinin gereğı gibi yürütölmesi amacı ile mevzuatın kamu görevlilerine emrettiğı ödevleri yerine getirmeyenlere, uyulması zorunlu kaldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara, hangi usul ve şartlar dahilinde devlet tarafından ceza verileceğini, bu devlet yetkisinin kimler tarafından kullanılacağını belirleyen kurallar bütünüdür.”

olan kişilerin o kurumun koyduğu kurallara, kurumun çıkarları gereği uymasını ve bu kurallara uygun düşmeyen davranışların cezalarını öngören kurallar bütünü¹³ şeklinde tanımlanabilir.

Disiplin yaptırımı uygulama yetkisinin kapsamı, bu yetkinin kullanılma şekli, savunma hakkı ve disiplin yaptırımı işlemlerine karşı hukuki başvuru yolları ise disiplin hukukunun inceleme konusunu oluşturmaktadır¹⁴.

Disiplinin amacının tespiti önem arz etmektedir. Disipline bastırıcı ve yapıcı olmak üzere iki işlev yüklenmektedir¹⁵. Buna göre; bastırıcılığı esas alan disiplin türü *otokratik disiplin*, yapıcılığı esas alan disiplin türü ise *demokratik disiplindir*. Bastırıcılığı esas alan otokratik disiplinle yaptırımlar sert, şiddetli ve genellikle tasfiye edici nitelikte olup korku disiplinin temelidir¹⁶. Demokratik disiplin türünde ise emirlerin kaynağını oluşturan işin gereklerinin astlarca bilinmesi halinde, emirlere kendiliğinden uyulacağı anlayışı esas alınır¹⁷.

2. Disipliner İhlal Kavramı

Suç kavramı genel kapsamında kullanıldığında maddi ceza hukukunu çağrıştırmaktadır. Ceza hukukunda suç genel kapsamıyla, yasal tanımına (tipe) uygun, hukuka aykırı, kusurlu ve karşılığında ceza ve/veya güvenlik tedbiri öngörülen insan davranışı¹⁸ olarak tanımlanmaktadır. Ancak suç kavramının sadece ceza hukukuyla ilişkili olmadığını belirtmekte fayda vardır. 765 sayılı eski Türk Ceza Kanunu'nda cürümler ve kabahatler şeklinde ikili bir ayırım benimsenmiştir. 5237 sayılı yeni Türk Ceza Kanunu'nda kabahatler, ceza kanunundan çıkarılıp eski kanun dönemindeki ayırım terk edilmiştir. Eskiden bir suç türü olan kabahatler, idari yaptırım olarak 5326

¹³ Durmuş Tezcan, “Kamu Görevlilerine Uygulanan Disiplin Cezalarının Hukuki Niteliği ve Adil Yargılanma Hakkı”, **Kamu Personeli Sorunları İdare Hukuku Sempozyumu**, Anadolu Üniversitesi Yayınları No. 1599, Eskişehir, 2004, s. 187.

¹⁴ Oğuz Sancakdar, **Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2001, (Devlet Memuriyetinden Çıkarma), s. 122.

¹⁵ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 121.

¹⁶ Oğuz Sancakdar, Elif Altınok Çalışkan, Gizem Dursun, Serkan Seyhan ve Pınar Yağcı, **Disiplin Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2019, s. 3.

¹⁷ Cemal Mihçioğlu, **Personel İdaresinde Beşeri Münasebetler**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1955, s. 183.

¹⁸ Veli Özer Özbek, Koray Doğan, Pınar Bacaksız ve İlker Tepe, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Seçkin Yayınları, 8. Baskı, Ankara, 2017, s. 190; Berrin Akbulut, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Adalet Yayınevi, 3. Baskı, Ankara, 2016, (Ceza Genel), s. 194.

sayılı Kabahatler Kanunu¹⁹ kapsamına alınmıştır. Kabahatler Kanunu m. 2 hükmüne göre kabahat; kanunun, karşılığında idari yaptırım uygulanmasını öngördüğü haksızlık, olarak tanımlanmıştır.

Ceza hukukuna ait olan suç kavramı dışında öğretide ve yargı kararlarında *idari ceza hukuku*²⁰ kavramıyla birlikte *idari suç*²¹ terimi de kullanılmaktadır. Öğretide idari yaptırımların ceza hukuku alanında bir ceza olmadığını ancak bazı önemli ceza hukuku ilkelerinin bu alanda da uygulandığı dikkate alınarak idare hukuku ile ceza hukukunun kesiştiği bu alana *idari ceza hukuku* denilebildiği ifade edilmiştir²². Buna karşı kabahatler için idari ceza hukuku ifadesinin kullanılmasının karışıklığa yol açacağı gerekçesiyle kavramın kullanımı öğretide²³ eleştirilmiştir. Ancak *idari ceza* kavramına gerek Kabahatler Kanunu'nda²⁴ gerek de kararları bağlayıcı nitelikte olan Anayasa Mahkemesi²⁵ ve diğer yüksek mahkeme kararlarında²⁶ yasal terim olarak yer verilmiştir.

İdari suç kavramının neyi nitelediğini ortaya koymak, kavramı anlamlandırabilmek ve ceza hukuku kapsamındaki suç kavramından ayırabilmek adına önem arz etmektedir. Eski ceza kanunu döneminde yapılan ayrımla *idari suç*, cezai müeyyide ile teminat altına alınmış idari bir emir veya nehiyi ve esas itibarıyla idari ceza kaidesini ihlal eden fiil olarak tanımlanmıştır²⁷. Ancak bu kavram, günümüzde Kabahatler Kanunu'nda yer alan münferit fiillerin, 756 sayılı eski Türk Ceza Kanunu döneminde ceza kanununun suç saydığı fiiller için kullanılmıştır. Bu

¹⁹ Resmî Gazete: 31.03.2005 gün ve 25772 mükerrer sayı.

²⁰ İdarenin sosyal düzeni korumak ve düzeni bozucu davranışları önlemek için ceza ve tedbir uygulamasına yönelik yetkilerle donatıldığı kuralların tümü için idari ceza hukuku kavramı kullanılmaktadır bkz. Özbek, Doğan, Bacaksız ve Tepe, s. 49; Yar. 10. Hukuk Dairesi, 10.10.2017 gün ve E: 2015/8462, K: 2017/6646, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (10.06.2018).

²¹ Feyyaz Gölcüklü, “İdari Ceza Hukuku ve Anlamı; İdarenin Cezai Müeyyide Tatbiki”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 2, 1963, s. 118; DİDDGK, 05.11.2012 gün ve E: 2011/2486, K: 2012/1698, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (10.06.2018).

²² Guido Zanobini, **İdari Müeyyideler**, çev. H. Yılmaz Günel, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1964, s. 34.

²³ Berrin Akbulut, **Türk Ceza Kanunu ile Kabahatler Kanununun Genel Hükümlerinin Yaptırım Hükümleri Dışında Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi**, Adalet Yayınevi, 2. Baskı, Ankara, 2014, (TCK ile Kabahatler Kanunu) ss. 25-28; ayrıca “İdari Ceza Hukuku” tartışmasına ilişkin bkz. Yücel Oğurlu, **İdari Yaptırımlar Karşısında Yargısal Korunma**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2000, (Yargısal Korunma), ss. 28-31.

²⁴ Bkz. 5326 sayılı Kabahatler Kanunu m. 17 “İdari Para Cezası”.

²⁵ AYM, 18.01.2018 gün ve E: 2017/129, K: 2018/6, kararlaryeni.anayasa.gov.tr, (10.06.2018).

²⁶ Yar. 11. Hukuk Dairesi, 08.01.2018 gün ve E: 2016/12238, K: 2018/49, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (10.06.2018); Dan. 13. D., 29.11.2017 gün ve E: 2015/1468, K: 2017/3450, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (10.06.2018).

²⁷ Gölcüklü, s. 118.

çerçevede kanun koyucunun da kabahatleri suç olmaktan çıkarma eğilimi göz önünde bulundurularak idari suç kavramının kabahatler ve idari yaptırımlar için kullanılmaya devam edilmesi halinde ceza hukukundaki suçlarla idari yaptırımlara tabi fiillerin karıştırılabileceği, ceza hukukçularıyla idare hukukçularının da bu kavrama farklı anlamlar yükleyebileceği dikkate alınmalıdır. Bunun günümüzde kabahat mahiyetinde olan fiiller bakımından eski ceza kanununda öngörülen suçlar için kullanıldığı göz önüne alındığında idari suç kavramının idari ihlal yerine kullanılması halinde ceza hukukunda yer alan suç ile karışabileceği²⁸ göz ardı edilmemelidir. Ayrıca suç kavramının başına idari kelimesinin getirilmesi vurgunun suç kavramında olduğunu değiştirmemektedir²⁹. Keza idari ihlaller³⁰, ceza hukuku kapsamında suç değildir.

Disipliner ihlal, dar kapsamıyla; “memurların görevlerinde veya görevleri dolayısıyla işlenen hata ve kusurlar veya meslek şeref ve vakarına uymayan kusurlu hareketler³¹”, “kamu görevlileri için öngörülen yükümlülüklerin yine bu kamu görevlileri tarafından yerine getirilmemesi veya kamu görevlilerince öngörülen yasaklara uyulmaması yönündeki davranış³²” olarak tanımlanmıştır. Görüldüğü üzere bu tanımlarda disipliner ihlalin yalnızca memurlar veya kamu görevlilerince işlenebileceği belirtilmiştir. Ancak kamu görevlileri dışında da kurum düzeninin, kurumun diğer mensupları tarafından bozulabilmesi mümkündür. Yükseköğretim kurumu öğrencileri tarafından kurum düzeninin bozulması yahut Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı eğitim kurumlarındaki öğrenciler tarafından kurum düzeninin bozulması halleri buna örnektir. Disipliner ihlal ile bir kamu hizmetinin işleyişi ve buna bağlı düzen bozulmaktadır³³. Bu çerçevede geniş kapsamıyla disipliner ihlal, bir

²⁸ İdari suç kavramının 765 s. Türk Ceza Kanunu döneminde idari düzeni korumak için konulan ve karşılığında ceza yaptırımına hükmedilen suç grubu için kullanıldığına ilişkin bkz. Yücel Oğurlu, “İdari Yaptırımlara Genel Bir Bakış ve İdari Yaptırım-Ceza Yaptırımı Ayrımı”, **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: III, Sayı: 1, 1999, <http://hukukdergi.ersincan.edu.tr/idari-yaptirimlara-genel-bir-bakis-ve-idari-yaptirim-ceza-yaptirimi-ayrimi-dr-yucel-ogurlu/>, (12.07.2018), (“İdari Yaptırımlara Genel...”), s. 149.

²⁹ Burcu Erdiç, “İdari Yaptırımların Kavramsal Çerçevesi ve Cezai Yaptırımlarla Karşılaştırılması”, **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl: 70, Sayı: 2, Ankara, 2012, s. 259.

³⁰ İdari suç yerine “idari ihlal” kavramı kullanma önerisine ilişkin bkz. Oğurlu, “İdari Yaptırımlara Genel...”, ss. 148-149.

³¹ Yıldız Dinçer, “Devlet Memurlarının Disiplin Hukuku”, **Amme İdaresi Dergisi**, Sayı: 9/1, Mart 1976, s. 73.

³² Çağlayan, İdare Hukuku, s. 526.

³³ Turhan Tüfan Yüce, “Ceza Hukuku İlkelerinin Disiplin Ceza Hukukunda Geçerliliği Sorunu ve Danıştay Kararlarının Bu Açıdan Tahlili”, **İzmir Barosu Dergisi**, Yıl: 58, Sayı: 2, Nisan 1993, s. 53.

kamu kurumu hizmetinin yerine getirilmesi için kurum düzeninin sağlanmasına³⁴ yönelik mevzuat hükümleriyle çerçevesi belirlenmiş ve ihlali disiplin yaptırımına bağlanmış fiiller olarak tanımlanabilir³⁵.

Disipliner ihlal yerine; muhtelif mevzuat³⁶, yargı kararları³⁷, öğreti³⁸ ve hatta TDK sözlüğünde³⁹ yerleşmiş olarak disiplin suçu ifadesi kullanılmaktadır. Suç kavramı ceza hukukunu çağrıştırmaktadır ve ceza hukukuna daha yatkındır. Bir üst paragrafta da belirttiğimiz üzere idari suç kavramı gibi disiplin suçu kavramı da ceza hukukundaki suç kavramıyla karışabilmektedir. ÖZAY'ın da belirttiği gibi, tarihi insanlığın başlangıcı ile karışmış denebilecek kadar eski olan ceza hukuku alanında türeyen kurumların, idare hukuku gibi yeni hukuk dalına uyarlama çabası pek tabii ki olanaksızdır⁴⁰. Bu sebeplerle disiplin suçu yerine disipliner ihlal ifadesinin kullanılmasının daha doğru olacağı kanaatindeyiz⁴¹. Ancak mevzuat, öğreti ve yargı kararlarında yerleşik olarak disiplin suçu ifadesi kullanıldığı için biz de yerine göre disiplin suçu ifadesini kullanmakla birlikte disipliner ihlal şeklinde ifade etmeye özen göstereceğiz.

³⁴ A. Şeref Gözübüyük, **Yönetim Hukuku**, Turhan Kitabevi, 25. Bası, Ankara, 2007, s. 236; Lale Burcu Önut, "Avrupa Birliği Personel Rejiminin Disiplin Hukuku Boyutu", **Fasikül Hukuk Dergisi**, Yıl: 5, Sayı: 45, Ağustos 2013, s. 35.

³⁵ Mehmet Sağlam, **Türk Personel Hukukunda Disiplin Suç ve Cezalarına İlişkin Esaslar ve Uygulaması**, Mahalli İdareler Derneği Yayını, Ankara, 2003, s. 6.

³⁶ 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu m. 53/D, Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 4 ve devamı, 6087 sayılı Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Kanunu m. 36/1, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 79.

³⁷ Anayasa Mahkemesi, 13.01.2016 gün ve E: 2015/85, K: 2016/3, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (10.06.2018); Dan. 5. D., 29.06.2017 gün ve E: 2016/23101, K: 2017/19371, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (10.06.2018); Yar. 15. Ceza Dairesi, 26.02.2018 gün ve E: 2017/35158, K: 2018/1280, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (10.06.2018).

³⁸ Turgut Tan, **İdare Hukuku**, Turhan Kitabevi, 3. Bası, Ankara, 2014, s. 528; Hasan Dursun, **İdari Suç ve Cezalarda Kanunilik İlkesi**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015, (Kanunilik), s. 309; Tutum, s. 258.

³⁹ "Eğitim ve iş hayatında bir kimsenin disiplin yönetmeliğine aykırı davranışı", TDK, 678. Bu tanım hukuki yönden birçok eksiklik barındırmaktadır. Bir kimse ifadesi, yaptırıma tabi tutulan kişileri; disiplin yönetmeliği ifadesi ise aslında geniş anlamıyla mevzuatı nitelemelidir. Çünkü disiplin fiillerinin kanunlarla belirlenmesi esası benimsenmiştir.

⁴⁰ Özay, İdari Yaptırımlar, s. 69.

⁴¹ Benzer görüş için bkz. Çağlayan, İdare Hukuku, s. 526; ÖRÜCÜ ise disiplin suçu sayma kelimesi yerine sebep kelimesinin yani disiplin sebebi ifadesinin kullanılmasının daha doğru olacağı kanaatinde dir bkz. Esin Örtücü, "Disiplin Cezaları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Sistemi", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: XXXII, Sayı: 2-4, 1966, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/96352>, (18.10.2018), s. 793.

3. Disiplin Yaptırımı Kavramı

Disiplin hukukunun, ceza hukuku gibi zecri tedbirlerden oluşması⁴² münasebetiyle disiplin suçu ve disiplin cezası kavramı Türk hukuk terminolojisine yerleşmiştir. Tıpkı disipliner ihlal yerine disiplin suçu ifadesinin kullanıldığı gibi disiplin yaptırımı yerine de mevzuat⁴³, öğreti⁴⁴ ve yargı kararlarında⁴⁵ yerleşik olarak disiplin cezası ifadesi kullanılmaktadır. Anayasa Mahkemesi kararlarında ve mevzuatta disiplin cezası ifadesinin kullanılması da yasal terminolojideki yerinin oluşmasını sağlamıştır. Gerek yasal terminolojide gerek öğretide yerleşik olarak disiplin cezası ifadesinin kullanılması ve çalışmaya ilişkin mevzuatta da disiplin cezası ifadesine yer verilmesi sebebiyle biz de çalışmamızda disiplin cezası ifadesini kullanacağımız gibi disiplin yaptırımı ifadesine de yer vereceğiz. Ayrıca belirtmek gerekir ki öğretide disiplin yaptırımını gerektiren fiillerin kısmi sosyal düzeni koruduğu münasebetiyle disiplin cezası yerine disiplin önlemi adını taşıması gerektiğine⁴⁶ ilişkin olarak da öneri getirilmiştir.

Disiplin yaptırımını ONAR, “...memurun mesleği hayat ve vazifelerinde görülen yolsuzluklara karşı kendisine tatbik edilen bir kısım zecri müeyyideler⁴⁷” olarak tanımlamıştır. Öğretide disiplin yaptırımları için; “istenilmeyen bir fiil sonucu uygulanan yaptırım⁴⁸”, “kurum mensuplarının kurum düzenine aykırı davranışlarından ötürü tabi oldukları müeyyideler⁴⁹” tanımlamaları da yapılmıştır. Danıştay ise disiplin yaptırımını, “kamu hizmetinin belli bir düzen içerisinde yürütülmesi için gerekli

⁴² Sıddık Sami Onar, **İdare Hukukunun Umumi Esasları**, İsmail Akgün Matbaası, 3. Baskı, Cilt II, İstanbul, 1966, (Cilt II), s. 1188.

⁴³ 657 sayılı DMK m. 125, 1512 sayılı Noterlik Kanunu m. 125, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu m. 53, 682 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname m. 7.

⁴⁴ Bahtiyar Akyılmaz, Murat Sezginer ve Cemil Kaya, **Türk İdare Hukuku**, Seçkin Yayınları, 8. Baskı, Ankara, 2017, s. 767; Yüce, s. 56; Zehreddin Aslan ve Halil Altındağ, **Memurların Disiplin ve Ceza Soruşturması**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2018, s. 28; Tan, s. 527.

⁴⁵ Anayasa Mahkemesi, 02.05.2018 gün ve E: 2017/159, K: 2018/41, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (16.06.2018); Dan. 12. D., 25.10.2017 gün ve E: 2017/2778, K:2017/5061, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (16.06.2018).

⁴⁶ Kayıhan İçel, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Beta Yayınları, 4. Bası, İstanbul, 2017, s. 65; Özbek, Doğan, Bacaksız ve Tepe, s. 60.

⁴⁷ Onar, Cilt II, s. 1188.

⁴⁸ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 119.

⁴⁹ Kemalettin Alikâşifoğlu, “Disiplin Cezaları”, **Amme İdaresi Dergisi**, Sayı: 10/4, Yıl: Aralık 1977, http://www.todaie.edu.tr/resimler/ekler/c33cade0851f9ff_ek.pdf?dergi=Amme%20Idaresi%20Dergisi, (04.04.2018), s. 32.

önlemler⁵⁰” olarak tanımlamıştır. Dar kapsamda sadece memurlar için tanımlanan disiplin yaptırımını bununla sınırlayabilmek mümkün değildir. Disiplin yaptırımı tanımlarının genellikle kamu görevlileri esas alınarak yapılmasına ilişkin olarak öğretide, kamu görevlileri disiplin rejimlerinin incelenmesi kapsamında bu tanımların yapılması ve idare hukukunda kamu görevlilerine uygulanan disiplin yaptırımlarının önem arz etmesi gerekçe gösterilmiştir⁵¹. Disiplin yaptırımını; kamu görevlilerini, öğrencileri ve kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşlarının çalışanları ve üyelerini de içine alacak şekilde kurum mensupları üzerinden değil, kamu hizmeti ve kurum düzeni üzerinden tanımlamanın daha uygun olacağı kanaatindeyiz. Öğretideki tanımlara paralel olarak disiplin yaptırımını; kamu hizmetinin düzenli yürütülebilmesi için kurum düzeninin bozulmasını engellemek amacıyla öngörölmüş önleyici amaç içeren, uyulmaması halinde bozulan kurum düzeninin yeniden tesisini amaçlayan yaptırımlar olarak tanımlayabiliriz. Disiplin yaptırımları geniş uygulama alanına sahiptir. Kamu hukuku haricinde özel hukukta da disiplin yaptırımları uygulama alanı bulmaktadır⁵². Ancak bu çalışmada özel hukuka ilişkin disiplin yaptırımlarına girilmeyecek, disiplin yaptırımları idare hukuku yönünden incelenecektir.

B. Disiplin Yaptırımı Türleri

Disiplin yaptırımlarını; manevi nitelikli disiplin yaptırımları, mali nitelikli disiplin yaptırımları ve tasfiye edici disiplin yaptırımları olarak üç ana başlığa ayırabiliriz⁵³. MURATOĞLU, disiplin yaptırımı türlerini disiplin tedbiri ve disiplin

⁵⁰ Dan. 12 D., 26.03.2007 gün ve E: 2006/3521, K: 2007/1413, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (10.06.2018); Dan. 12. D., 23.03.2011 gün ve E: 2008/857, K: 2011/1319 sayılı kararında ise “disiplin cezaları, kamu hizmetinin gereği gibi yürütülebilmesi bakımından kamu görevlilerinin mevzuat uyarınca yerine getirmek zorunda oldukları ödev ve sorumlulukları ifa etmemeleri veya mevzuatta yasaklanan fiillerde bulunmaları durumunda uygulanan yaptırımlar” şeklinde disiplin yaptırımları sadece kamu görevlileri kapsamında ele alınarak tanımlanmıştır, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (10.06.2018).

⁵¹ Tahir Muratoğlu, “Yargısal Faaliyetler Bağlamında Tesis Edilen Disiplin Yaptırımları ve Bu Yaptırımların Hukuka Uygunluğu”, **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 30-31, Yıl: 2014, s. 84.

⁵² Özel hukuka ilişkin olarak iş hukukunda işverenin disiplin yaptırımı uygulama yetkisine ilişkin bkz. Sarper Süzek, “İş Hukukunda Disiplin Cezaları”, **Çalışma ve Toplum (Ekonomi ve Hukuk Dergisi)**, Yıl: 2011/1, Sayı: 28, <http://calismatoplum.org/sayi28/suzek.pdf>, (06.04.2018), (“İş Hukukunda Disiplin”), ss. 9-18.

⁵³ Alman Federal Disiplin Kanunu’nda (Bundesdisziplinar-gesetz-BDG) disiplin yaptırımı türleri kınama, para cezası, aylıktan kesinti, kademe tenzili, memuriyetten çıkarma olarak düzenlenmiş, devamında memur emeklileri için emekli aylığından kesinti ve emekli maaşından yoksun bırakma

cezası olarak ikiye ayırmaktadır⁵⁴. Bu ayrıma göre disiplin tedbirleri, kurumun çalışma düzeninin korunması ve yeniden sağlanması için yapılmaktadır. Yazar disiplin tedbirlerine, tanıklıktan çekinen kişinin disiplin hapsine tabi tutulması ve duruşma düzenini bozan kişilerin duruşmadan çıkarılmasını örnek göstermektedir. Disiplin cezaları ise kural dışı davranışta bulunan kişileri cezalandırma veya hukuka aykırı davranıştan caydırma amacı güder. Bu kapsamda yazar, disiplin cezalarına örnek olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) m. 125'te düzenlenen yaptırımları örnek göstermektedir. Burada yapılan disiplin tedbirleri ve disiplin cezası ayrımı, disiplin yaptırımı türlerinden ziyade disiplinin işlevine ilişkin ayrıma kanımızca daha yakın düşmektedir.

Manevi, mali ve tasfiye edici disiplin yaptırımları olarak tasnif etmekteki amacımız, niteliksel olarak bu disiplin yaptırımı türlerinin kademe kademe ağırlaşması dolayısıyla ağırlaşan yaptırım türlerine usulen ek güvencelerin sağlanması gerekliliğinden kaynaklanmaktadır. Tasfiye edici disiplin yaptırımları diğer disiplin yaptırımı türlerinden sonucu itibariyle daha ağır niteliktedir. Bu bakımdan manevi nitelikli yaptırımlara kıyasen mali nitelikli disiplin yaptırımları, diğer türlere kıyasen tasfiye edici disiplin yaptırımları kanımızca ek güvenceler ve düzenlemeler içermelidir. Ancak belirtilmelidir ki sonucu itibariyle ağır yaptırım türlerine tanınan güvencelerin hafif nitelikteki yaptırımlarda da sağlanması, hukuk devleti ve hukuki güvenlik ilkesi bakımından daha anlamlı olacaktır. Zira manevi nitelikli disiplin yaptırımları 2010 yılına kadar yargı yoluna götürülemezken diğer yaptırım türlerinin ağırlıkları göz önüne alınarak yargı denetimi dışında bırakılamayacağına yönelik Anayasa m. 129/3 hükmü, 2010 değişikliğiyle⁵⁵ birlikte bu yaptırım türlerini de içine alacak şekilde düzenlenmiş ve tüm disiplin yaptırımı türlerine karşı yargı yolu güvencesi sağlanmıştır.

Çalışmamızın kapsamı üniversitelerdeki disiplin rejimi olduğu için bu kısımda 657 sayılı DMK⁵⁶, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu⁵⁷, Yükseköğretim Kurumları

yaptırımları düzenlenmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Oğuz Sancakdar ve İlker Tepe, "Alman Federal Disiplin Kanunu ve İdari Disiplin Soruşturmalarının Temel Esasları", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: L'XIX, Sayı: 1-2, ss. 261-265.

⁵⁴ Muratoğlu, ss. 83-85.

⁵⁵ 5982 sayılı Kanun m. 13 ile değişikliğe gidilmiştir (Resmî Gazete: 13.05.2010 gün ve 27580 sayı).

⁵⁶ Resmî Gazete: 23.07.1965 gün ve 12056 sayı.

⁵⁷ Resmî Gazete: 06.11.1981 gün ve 17506 sayı.

Öğrenci Disiplin Yönetmeliği⁵⁸ kapsamında düzenlenen manevi, mali ve tasfiye edici disiplin yaptırımlarına yer verilmiştir.

1. Manevi Nitelikli Disiplin Yaptırımları

Manevi nitelikli disiplin yaptırımlarında, sonucu itibariyle kişinin manen rahatsız hissetmesi nedeniyle bundan sonraki davranışlarında ve görevinde daha dikkatli olması amaçlanmaktadır. Manevi nitelikli disiplin yaptırımları bu yönüyle moral etki göstermektedir⁵⁹. Başka bir ifadeyle bu yaptırımlar ahlaki ve önleyicidir⁶⁰. 657 sayılı DMK, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği'nde yer alan manevi nitelikli disiplin yaptırımları, uyarma ve kınamadır. Bu yaptırımlar nitelikleri itibariyle diğerlerine kıyasla daha hafiftirler. Düzenlemelerde öngörülen disiplinler ihlallere bakıldığında bu ihlallerle günlük hayatta sıkça karşılaşıldığı görülmektedir. Bu ihlaller için sıkı sıkıya disiplin yaptırımına başvurulacak olması halinde disiplin yaptırımına tabi olmayan kişinin neredeyse kalmayacağı söylenebilir⁶¹. Aslında tüm yaptırımların manevi yönü bulunmaktadır. Mali nitelikte olan aylıktan kesme ya da tasfiye edici nitelik taşıyan devlet memurluğundan çıkarma yaptırımına tabi olan kişi de manevi olarak etkilenmektedir. Ancak bu yaptırım türlerinde manevi olarak etkilenmenin dışında farklı bir hukuki sonuç daha ortaya çıkmaktadır. Kişinin malvarlığına ilişkin bir eksilme durumu yahut devlet memurluğundan çıkarma esas alınırsa kişinin hukuken memurluk statüsünün sona erme durumu gündeme gelmektedir. İşte bu sebeple uyarma ve kınama yaptırımları manevi niteliği dışında, malvarlığını yahut memurluk statüsünü çok fazla etkilemediği için bu yaptırımlar manevi nitelikli olarak addedilir.

⁵⁸ Resmî Gazete: 18.08.2012 gün ve 28388 sayı.

⁵⁹ Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, s. 768.

⁶⁰ Yılmaz Günel, "Disiplin Cezaları", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 2, Ankara, 1958, <http://www.politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/13/2/yilmazgunal.pdf>, (13.10.2018), s. 198.

⁶¹ Taner Gelegen, "Kamu Yönetiminde Disiplin ve Disiplin Cezaları", **Danıştay Dergisi**, Sayı: Cumhuriyetin Kuruluşunun 50. Yılı Özel Sayısı, Ankara, 1973, ss. 224-225.

2. Mali Nitelikli Disiplin Yaptırımları

Disiplin yaptırımı uygulanan kişinin mali durumunu etkileyen yaptırımlar, mali nitelikli disiplin yaptırımı olarak tasnif edilmektedir. Bu çerçevede mali nitelikli disiplin yaptırımları; 657 sayılı DMK bakımından aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu bakımından aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesmedir. Öğrenciler bakımından ise 2547 sayılı Kanun ve Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği'nde mali nitelikli disiplin yaptırımı düzenlenmemiştir.

Mevzuatta mali nitelikli disiplin yaptırımı neticesinde malvarlığına ilişkin bir sonuç ortaya çıkıyor olsa da uygulaması bakımından 657 sayılı DMK m. 32/4 gereğince; aylıktan kesme cezası ile tecziye edilenler 5 yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilenler 10 yıl boyunca daire başkanı kadrolarına, daire başkanı kadrosunun dengi ve daha üstü kadrolara, bölge ve il teşkilatlarının en üst yönetici kadrolarına, düzenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyeliklerine, vali ve büyükelçi kadrolarına atanamayacaklardır. Benzer bir düzenlemeye de 2547 sayılı Kanun m. 53/D-9 hükmünde⁶² yer verilmiştir. Bu kapsamda aslında sonucu itibarıyla da disiplin yaptırımı, mali niteliği aşarak kariyer ilkesinin amacını⁶³ da önemli derecede etkileyen bir durumun ortaya çıkması gündeme gelecektir. Bu durumda iki disiplin yaptırımının ortaya çıktığı düşünülebilir. İlk olarak mali nitelik taşıyan aylık veya ücretten kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması yaptırımı, ikinci olarak da yine mali niteliği ağır basan ve kariyer ilkesinin gerçekleşmesini büyük ölçüde geciktiren, maddede belirtilen kadrolara atanmayı engelleyen bir yaptırım türü⁶⁴ gündeme gelmektedir. Hatta 2547 sayılı

⁶² 2547 sayılı Kanun m. 53/D-9:

“Aylıktan veya ücretten kesme cezası alanlar üç yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası alanlar beş yıl boyunca rektör, dekan, enstitü müdürü, yüksekokul müdürü, meslek yüksekokulu müdürü, bölüm başkanı, anabilim dalı başkanı, ana sanat dalı başkanı, bilim dalı başkanı, sanat dalı başkanı, daire başkanı dengi ve üstü kadrolara atanamazlar. Söz konusu disiplin cezalarının verildiği tarihte bu görevlerde bulunanların görevleri kendiliğinden sona erer ve durum ilgili mercilere derhal bildirilir.”

⁶³ “Kariyer sistemi, hizmet süresine ve liyakata yer verir. Kıdeme yer verilmesi aynı zamanda hiyerarşi içinde memura ilerleme imkânı da sağlayacağı için psikolojik yönden güç kazandırır.” bkz. Oğuz Sancakdar, Eser Us, Mine Kasapoğlu Turhan, Lale Burcu Önüt ve Serkan Seyhan, **İdare Hukuku Teorik Çalışma Kitabı**, Seçkin Yayınları, 7. Baskı, Ankara, 2018, s. 364.

⁶⁴ Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği m. 7 kapsamında benzer bir yaptırım türü olarak ‘Yönetim Görevinden Ayırma’ yaptırımına yer verilmiştir.

Kanun m. 53/D, atanmanın engellendiği kadrolarda görevli kişilerin görevinin yaptırımın uygulandığı tarihte kendiliğinden sona ereceğini düzenlemiştir. Bu düzenlemenin kanımızca, tek bir fiil sebebiyle iki disiplin yaptırımını uygulanmasını gündeme getireceğinden çift disiplin yaptırımını uygulama yasağı olan ‘non bis in idem’ ilkesiyle bağdaşmayacağını belirtebiliriz.

3. Tasfiye Edici Disiplin Yaptırımları

Tasfiye; ayıklama, arıtma, temizleme anlamlarına gelmektedir⁶⁵. Tasfiye edici disiplin yaptırımları ile kişinin ihlali neticesinde zarar gören kurum düzeninin yeniden tesisi amaçlanır. Bu yaptırım türünün sonuçları diğer yaptırım türlerinden daha ağır niteliktedir. Nitekim bu yaptırım türü bastırcılığı esas alan otokratik disiplinin de bir sonucudur. Bir yaptırım türü istisna olmak üzere⁶⁶ tasfiye edici disiplin yaptırımlarında kişinin memur, öğretim elemanı, öğrenci sıfatı hukuken sona ermektedir. 657 sayılı DMK’da tasfiye edici nitelikte olan ve memuriyet sıfatını sona erdiren yaptırım devlet memurluğundan çıkarmadır. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nda ise sırasıyla; akademik kadroya bir daha atanmamak üzere üniversite öğretim mesleğinden çıkarma, kamu kurum ve kuruluşları ile vakıf yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanı ve memur olarak bir daha atanmamak üzere kamu görevinden çıkarma yaptırımları öngörülmüştür. Öğrenciler bakımından ise 2547 sayılı Kanun ve Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği’nde, uzaklaştırma ve yükseköğretim kurumundan çıkarma yaptırımları öngörülmüştür.

Özellikle memurlara ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki personele uygulanan tasfiye edici disiplin yaptırımları sonucu, disiplin yaptırımına tabi olan kişiler ve idare bakımından çeşitli sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Kişiler bakımından, kamu hizmetini gördüğü için aldığı aylıktan başka kazancı olmayan kişilerin kendisi ve varsa bakmakla yükümlü olduğu ailesi mali, sosyal ve manevi yönden ağır yükler altına girmektedir; idare bakımından ise kamu hizmetine uzun yıllarını vermiş tecrübeli personelini kaybetme sonucu ortaya çıkmaktadır⁶⁷.

⁶⁵ TDK, s. 2276.

⁶⁶ Öğrencilere uygulanan yükseköğretim kurumundan çıkarma yaptırımı hariç tutulmaktadır. Bu yaptırım türünde kişinin öğrencilik sıfatı devam eder ancak belirli bir süre kurumdan tasfiye edilir.

⁶⁷ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, ss. 150-151.

C. Disiplin Yaptırımının Hukuki Niteliği

1. Disiplin Yaptırımlarının Hukuki Niteliği Konusunda İleri Sürülen Görüşler

Disiplin yaptırımlarına ilişkin ilk olarak Fransız Devrimi ile ortaya çıkan bireysel anlayışı esas alan görüş, gerek özel hukuk tüzel kişilerinin üyeleri üzerinde gerekse de devletin kamu görevlileri üzerinde disiplin yaptırımı uygulama yetkisine sahip olmasını sözleşme esasına dayandırdığı sözleşme görüşüdür⁶⁸. Disiplin yaptırımlarının sözleşme teorisine dayandırılmasının akabinde bu sözleşmenin özel hukuk sözleşmesi mi yoksa kamu hukuku sözleşmesi mi olduğu yönünde görüşler ileri sürülmüştür. Özel hukuk sözleşmesi olduğunu ileri süren özel hukuk ekolüne göre, disiplin soruşturmasının bir sözleşmenin uygulanması faaliyeti olduğu, bu nedenle de borçlar hukuku genel kurullarının devlet açısından da geçerli olacağı ileri sürülmüştür⁶⁹. Buna karşılık ileri sürülen bu sözleşmenin niteliğinin kamu hukuku sözleşmesi olduğu yönündeki görüşe göre ise sözleşmenin kamu hukuku sözleşmesi olmasına istinaden taraflar arasında eşitlik kuralının geçerli olmayacağı ileri sürülmüştür⁷⁰. Kamu görevlisi idare karşısında mevzuata ve statüye dayalı bir konuma sahiptir. Bu bakımdan kamu gücü ve statü gibi esaslar dikkate alındığında sözleşme teorisi öğretide ve uygulamada çok benimsenen bir görüş olmamıştır⁷¹.

Disiplin yaptırımlarını, ceza hukukunun gerek kamu hukuku gerekse özel hukuk kurum ve kuruluşlarının düzenini korumaya yönelik uygulaması olarak niteleyen kurumsallık teorisi, Maurice Hauriou tarafından bireyci görüşlere karşı toplumsal görüşlerin bir sentezi olmaktadır⁷². Haurio'ya göre kurumlar arasında

⁶⁸ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 126; Tezcan, s. 189.

⁶⁹ Oğuz Sancakdar, "Disiplin Yaptırımlarının Hukuki Niteliği Konusundaki Başlıca Görüşler", **Fasikül Hukuk Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 39, Şubat 2013, ("Disiplin Yaptırımlarının Hukuki Niteliği"), s. 7.

⁷⁰ Serge Salom, **Délinquance Et Répression Disciplinaires Dans La Fonction Publique**, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1969, s. 16 ve devamından aktaran Sancakdar, "Disiplin Yaptırımlarının Hukuki Niteliği", ss. 7-8.

⁷¹ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 128; Tezcan, s. 200.

⁷² Tezcan, s. 194; Sıddık Sami Onar, **İdare Hukukunun Umumi Esasları**, İsmail Akgün Matbaası, 3. Baskı, Cilt I, İstanbul, 1966, (Cilt I), ss. 236-237.

hiyerarşi mevcuttur ve bu silsile içerisinde en önemli yer devlete aittir⁷³. Günümüzde ceza yaptırımı ile disiplin yaptırımı birbirinden ayrı olmakla birlikte uzun zaman bu iki yaptırım birbirine karıştırılmış ve bugün dahi ceza hukuku bunun izlerini taşımaktadır⁷⁴. Disiplin yaptırımı uygulama yetkisi sözleşmeden çok kurumsal kurallardan kaynaklanmaktadır⁷⁵. Nitekim kurumsallık teorisi, kamu görevine giriş işlemi kişiyi belirli bir statüye soktuğundan koşul işlem olması⁷⁶ sebebiyle statü sisteminin esas alındığı ülkemizde benimsenmiştir.

2. Disiplin Yaptırımının İdare Hukukundaki Yeri

Disiplin yaptırımı, idarenin işlemi ile tesis edilmektedir. Kişilerin, yaptırım öngörülen fiili neticesinde meydana gelen disipliner ihlal sonucu idare ile birey arasındaki statüler ilişkiden doğan idarenin yetkisi ile disiplin yaptırımı tesis edilmektedir. Burada idarenin yaptığı işlem; tek yanlı, icrai ve kamusal niteliklidir. Yani idare adına hareket etmeye yetkili amir veya kurullarca tesis edilen disiplin yaptırımı idari işlem niteliğine sahiptir.

Öğretide farklı sınıflandırmalar yapılması sebebiyle disiplin yaptırımının idari işlem olan idari yaptırımlar içinde mi yahut idari yaptırımlardan bağımsız olarak mı tasnif edilmesi hususuna değinmekte fayda görüyoruz.

KARABULUT; idare ile bireyler arasındaki ilişkinin memuriyet, öğrencilik veya kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşlarının üyesi olma gibi özel hukuki bir durumdan kaynaklandığından ilgili yasal düzenlemelere aykırılık durumunda yaptırım uygulanmasının idari yaptırımların genel niteliğine uymadığını, disiplin yaptırımlarının memuriyet durumunda olduğu gibi hiyerarşi ilişkisini yani özel bir hukuki durumun varlığını gerektirdiğini, idari yaptırımların ise genele ilişkin olduğunu, bu sebeple de disiplin yaptırımlarının idari yaptırımlar kapsamında kabul edilemeyeceğini savunmaktadır⁷⁷. Yine benzer bir görüşe⁷⁸ göre disiplin yaptırımları,

⁷³ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 129.

⁷⁴ Tezcan, s. 195.

⁷⁵ Tezcan, s. 200.

⁷⁶ Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, s. 404; Sancakdar, Us, Kasapoğlu Turhan, Önüt ve Seyhan, s. 306; Çağlayan, İdare Hukuku, ss. 319-320.

⁷⁷ Mustafa Karabulut, **İdari Yaptırımların Hukuki Rejimi**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008, ss. 3-4.

⁷⁸ NAZAROĞLU, disiplin yaptırımlarını idari yaptırımlardan ayırarak yaptırım türlerini medeni hukuk yaptırımları, ceza yaptırımları, idari yaptırımlar ve disiplin yaptırımları olarak

idari yaptırımlardan ayrı tasnif edilmiştir. Keza Fransa’da da disiplin yaptırımları idari yaptırımlar içinde değerlendirilmemektedir⁷⁹.

Buna karşın GÖLCÜKLÜ’ye göre disiplin yaptırımları, doğrudan doğruya idare tarafından uygulandıklarından idaridirler ve bu çerçevede idari yaptırımların bir grubunu da disiplin yaptırımları oluşturmaktadır⁸⁰.

ÖZAY da disiplin yaptırımlarının idare ile birey arasındaki kişisel ve statüer bir durumdan kaynaklandığını belirtmektedir⁸¹. Bu çerçevede idari yaptırımların geneli statüer ilişkiden kaynaklanmayıp disiplin yaptırımları bu durumun aksini teşkil etse de yazara göre disiplin yaptırımları Ceza Hukuku anlamında bir ceza olmayıp bunlar idari yaptırım türleri içinde Ceza Hukukuna en çok yaklaşan cezalardır⁸².

OĞURLU da disiplin yaptırımlarının yargı organlarınca değil idarenin içinde yer alan birimlerce karara bağlanması ve yaptırımın kamu hizmetinin etkin bir şekilde yürütülüp aynı düzene aykırılık teşkil eden fiilin tekrar edilmemesini sağlama amacını gerçekleştirmeye çalışması sebepleriyle disiplin yaptırımlarını idari yaptırımlar içerisinde tasnif etmektedir⁸³.

ULUSOY ise 5326 sayılı Kabahatler Kanunu’nda yapılan idari para cezaları ve idari tedbirler ayrımında Kanun’un sınıflandırmasını, idari cezaların önemli kısmını teşkil eden disiplin yaptırımlarına yer vermemesi bakımından eleştirmektedir⁸⁴. Ayrıca yazar idari yaptırımları; idari cezalar ve idari tedbirler olarak ikiye ayırmakta, idari cezaları da kendi içinde regülatif cezalar, kabahat cezaları ve disiplin cezaları olarak tasnif etmektedir⁸⁵.

Anayasa Mahkemesi idari yaptırımları öteden beri kararlarında, “*idarenin bir yargı kararına gerek olmaksızın yasaların açıkça verdiği bir yetkiye dayanarak idare*

sınıflandırmaktadır bkz. Yavuz Nazaroğlu, “Genel Olarak İdari Para Cezalarının Para Cezaları İçindeki Yeri”, **Danıştay Dergisi**, Sayı: 14-15, Ankara, 1974, s. 97.

⁷⁹ Sancakdar, “Disiplin Yaptırımlarının Hukuki Niteliği”, s. 11.

⁸⁰ Gölcüklü, s. 156.

⁸¹ Özay, İdari Yaptırımlar, s. 43.

⁸² Özay, İdari Yaptırımlar, ss. 43-44.

⁸³ Yazar ayrıca disiplin yaptırımı idari bir organ tarafından uygulandığı için organik ölçüte, bu yaptırımların hizmetin işleyişini ve kamu düzenini koruması sebebiyle fonksiyonel ölçüte göre disiplin yaptırımlarını idari yaptırımlar içerisinde tasnif etmektedir bkz. Oğurlu, Yargısal Korunma, s. 98.

⁸⁴ Ali Ulusoy, **İdari Yaptırımlar**, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2013, s. 9.

⁸⁵ Ayrıca yazar disiplin yaptırımlarını da kendi içinde personel disiplin yaptırımları, mesleki disiplin yaptırımları, öğrenci disiplin yaptırımları olarak üçe ayırmaktadır bkz. Ulusoy, s. 11.

*hukukuna özgü yöntemlerle, doğrudan doğruya uyguladığı yaptırımlar*⁸⁶” olarak tanımlamaktadır. Nitekim Yüksek Mahkeme disiplin yaptırımlarını idari cezalar kapsamında değerlendirmekte⁸⁷ ve hatta idari cezaları “*idari yaptırımların en önemlilerinden biri*⁸⁸” olarak kabul etmektedir. Keza Danıştay da disiplin yaptırımlarını idari yaptırımın türü olarak kabul etmektedir⁸⁹.

İdari bir makam ya da kurul tarafından tesis edilen disiplin yaptırımı idarenin tek yanlı, icrai bir işlemine dayanmaktadır. İdari yaptırımlar kendi içerisinde bütün bir görünüm sunmamakta olup bu yaptırımların bir kısmı kamu düzenini bozan eylemlere uygulanan kabahatlerden, bir diğer kısmı ise hizmetin iç düzenini bozan eylemlere uygulanan yaptırımlardan oluşmaktadır⁹⁰. Bu bakımdan, disiplin yaptırımlarının genele hitap etmemesi ve belli bir statüer durumu esas alması itibariyle disiplin yaptırımını idari yaptırımlar içinde kabul etmemek, idari yaptırımların hukuki rejiminden disiplin yaptırımlarını uzaklaştıracak ve idari yaptırımların hukuki güvencelerinin disiplin yaptırımlarında da uygulanmasını engelleyecektir. Kanaatimizce de içtihatlar ve öğretideki baskın görüşler doğrultusunda, disiplin yaptırımını idari yaptırımlar içinde sınıflandırmak yerinde olacaktır. Yapılan tasnif neticesinde disiplin hukukunda da idari yaptırımlara ilişkin temel ilkelerin disiplin yaptırımının özelliğine uygun düştüğü ölçüde uygulama alanı bulacağıının kabulü gerekmektedir.

3. Disiplin Yaptırımları ve Cezai Müeyyideler Arasındaki Temel Farklar

Disiplin yaptırımları, zorlayıcı tedbir ve yaptırımlardan olmaları bakımından, ceza hukuku anlamında ceza kanunlarının koyduğu cezalara benzerler⁹¹. Burada ceza

⁸⁶ AYM, 20.10.2011 gün ve E: 2010/55, K: 2011/140; 21.09.2004 gün ve E: 2002/100, K: 2004/109; 13.05.2004 gün ve E: 200/43, K: 2004/60; 23.10.1996 gün ve E: 1996/48, K: 1996/41, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (12.09.2018).

⁸⁷ AYM, 13.01.2016 gün ve E: 2015/85, K: 2016/3, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (12.09.2018).

⁸⁸ AYM, 20.10.2011 gün ve E: 2010/55, K: 2011/140, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (12.09.2018).

⁸⁹ DİDDGK, 29.11.2007 gün ve E: 2004/661, K: 2007/2412: “*Bir idari yaptırım olan disiplin cezasının verilebilmesi için cezanın dayanağı olan fiilin hiçbir şüpheye yer vermeyecek şekilde saptanması gerekmektedir.*”, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (12.09.2018).

⁹⁰ Aslan ve Altındağ, s. 26. İdari tedbir, idari ceza ayırımı ve detaylı sınıflandırma, açıklama için bkz. Ulusoy, ss. 12-32.

⁹¹ İsmet Giritli, **Kamu Yönetimi Teşkilatı ve Personeli**, Filiz Kitabevi, 7. Baskı, İstanbul, 1983, (Teşkilat ve Personel), s. 305.

hukuku kapsamındaki cezalar için müeyyide, idari nitelikte olanlar için ise yaptırım kavramı kullanılması gerektiği hususunda ÖZAY'a göre; müeyyide kavramı Ceza Hukuku ile eşleşmiştir ve hukuki ilişkilerin giderek artması, karmaşık bir hal alması ile "ceza hukuku" kavramının başına sıfatlar eklenerek "idari ceza hukuku", "ticari ceza hukuku", "çevre ceza hukuku" ve benzerleri gibi yeni hukuk dallarının isimleri ortaya çıkmıştır. Bu çerçevede yazar, ceza hukuku ile özdeşleşen müeyyide kavramı yerine idari kelimesini yaptırım ile bütünlemek böylelikle nitelik bakımından türün, idari yaptırımlar ismiyle anılmasını amaçladığını savunmaktadır⁹². Yazar kuramsal bir deneme olan eserinde de kavramı idari yaptırımlar olarak kullanmakta, ceza hukuku anlamındaki yaptırımları ise müeyyide olarak nitelemektedir.

Disiplin yaptırımları ile cezai müeyyideler arasındaki hukuki ilişkiye ilişkin üç görüş ortaya atılmıştır⁹³. Bunlardan ilki cezai müeyyideler ile disiplin yaptırımlarının, zecri hukuk kategorisinde⁹⁴ değerlendirildiği yaptırımların birliği görüşüdür⁹⁵. Bu görüşü savunanlar tarafından aynı suçtan dolayı iki defa cezalandırılma yasağı olan non bis in idem ilkesi gereğince disiplin yaptırımı ve adli yaptırımın aynı anda tesis edilmesi mümkün bulunmamıştır. Bu sebeple yaptırımların birliği teorisi, disiplin yaptırımı ile adli yaptırımların konu ve sebep bakımından ayniyeti bulunmadığı için eleştirilmiştir⁹⁶. İkinci görüş ise ceza hukuku anlamıyla idari ceza kavramının ele alınacağını ve bu kavram içinde disiplin yaptırımlarının değerlendirildiğini, bu bakımdan da disiplin yaptırımlarının cezai müeyyidelerin bir alt dalı olduğunu savunmaktadır⁹⁷. Keza bu görüş de yaptırım usulü, amaç, uygulayan makam gibi çeşitli hususlarda farklılıklar gösterdiği için⁹⁸ eleştirilmiştir⁹⁹. Üçüncü görüş ise disiplin yaptırımları ile cezai müeyyideler arasında bağlantı olmadığını savunmaktadır¹⁰⁰. Bu bakımdan değerlendirilecek olursa idare hukuku içtihadı bir

⁹² Özay, İdari Yaptırımlar, s. 14 ve devamı.

⁹³ Sancakdar, "Disiplin Yaptırımlarının Hukuki Niteliği", ss. 8-12.

⁹⁴ Georges Dellis, **Droit Pénal Et Droit Administratif (L'influence Des Principes Et Des Techniques Du Droit Repressif Sur Le Droit Administratif)**, LGDJ, Paris, 1997, s. 210'dan aktaran Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 130.

⁹⁵ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, ss. 129-132.

⁹⁶ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 132.

⁹⁷ Sancakdar, "Disiplin Yaptırımlarının Hukuki Niteliği", ss. 10-11.

⁹⁸ Timur Demirbaş, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Seçkin Yayınları, 13. Baskı, İzmir, 2018, s.54-55.

⁹⁹ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 133-134.

¹⁰⁰ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 136.

hukuk dalıdır ve kimi ceza hukuku ilkelerinin de içtihatlar ile disiplin hukuku alanında uygulama alanı bulabilecektir.

Yukarıda da belirtildiği üzere disiplin yaptırımlarını idari yaptırımlar içinde tasnif ettiğimizde bu ayrımın doğal sonucu olarak disiplin yaptırımları ile cezai müeyyideler arasında bağlantı olmadığı sonucuna varılmaktadır. Keza ceza yaptırımı uygulanması disiplin yaptırımı uygulanmasına engel teşkil etmemekte ve non bis in idem ilkesi bu bakımdan uygulama alanı bulmamaktadır¹⁰¹.

Konu yönünden idari ihlal teşkil eden disipliner ihlal ile ceza hukuku anlamındaki suç arasında ikisinin de hukuka aykırı olması bakımından bir fark yoktur¹⁰². Ancak; tür, yaptırımı tesis etmeye yetkili organlar ve usul gibi çeşitli unsurlar bakımından farklıklar göstermektedir. İdari yaptırımlar ve cezai müeyyideler arasındaki farklar öğretide ayrıntılı olarak tartışılmış ve karşılaştırılmış olup¹⁰³ konunun dışına çok çıkmamak bakımından temel farklara değinmekle yetinilecektir.

İdari yaptırımların genele yönelik olması karşısında disiplin yaptırımlarının kurum mensubu olmaktan kaynaklandığı hususuna bir önceki başlıkta değinmiş idik. Keza idari yaptırımlar kapsamında regülatif yaptırımlar ve kabahat yaptırımlarından, disiplin yaptırımlarını ayırmak için korunan hukuki değere bakmak yeterli olacaktır¹⁰⁴. Bu bağlamda disiplin yaptırımları ile kurum düzeninin, iç hizmetin işleyişinin korunduğunu ve düzenlendiğini belirlemek disiplin yaptırımlarının spesifik özelliğini ortaya koymaktadır. Nitekim cezai müeyyideler ile disiplin yaptırımlarını ayırma noktasında ise; cezaların yargı organları tarafından verildiği ve izlenen usulün yargısal usul olduğunu, buna karşın disiplin yaptırımı uygulama yetkisinin ise esas olarak hiyerarşi kudretinin ve idarenin örgütlenmesinin bir sonucu olduğunu¹⁰⁵, idare

¹⁰¹ Mustafa Özen, “Non Bis In Idem (Aynı Fiilden Dolayı İki Kez Yargılama Olmaz) İlkesi”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: XIV, Sayı: 1, Yıl: 2010, http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/14_1_14.pdf, (13.09.2018), s. 390; İçel, s. 67.

¹⁰² Oğurlu, Yargısal Korunma, s. 41.

¹⁰³ Ayrıntılı tartışmalar ve karşılaştırmalar için bkz. Özay, İdari Yaptırımlar, ss. 54-64; Oğurlu, “İdari Yaptırımlara Genel...”, ss. 160-193; Hamza Eroğlu, **Genel Esaslar, İdarî Teşkilât ve İdarenin Denetlenmesi**, Işın Yayıncılık, 4. Bası, Tarihsiz, ss. 262-266; Ulusoy, ss. 45-46; Aslan ve Altındağ, ss. 29-30; Fatma Ebru Gündüz, **İdari Yaptırımlar**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2004, (İdari Yaptırımlar), ss. 14-20.

¹⁰⁴ Ulusoy, s. 149.

¹⁰⁵ Öricü, s. 796; Turan Yıldırım, Melikşah Yasin, Nur Kaman, Eyüp Özdemir, Gül Üstün ve Özge Okay Tekinsoy, **İdare Hukuku**, (Ed. Turan Yıldırım), On İki Levha Yayınları, 7. Baskı, İstanbul, 2018, s. 198.

hukukuna özgü yöntemlerle uygulandığını belirlemek¹⁰⁶ bu yaptırım türlerini tasnif etmek bakımından yardımcı olacaktır. Disiplin yaptırımı uygulama yetkisinin ayrı komisyonlarca kullanılıyor olması da idari bir tasarrufun varlığına engel olmamaktadır¹⁰⁷. Ayrıca cezai müeyyideler ve idari yaptırımların bir türünü oluşturan kabahatler genel kapsamıyla ülke üzerinde herkese uygulanırken¹⁰⁸ disiplin yaptırımları idare ile birey arasındaki özel hukuki ilişki çerçevesinde idareye verilen yetkinin bir gereği olarak uygulama alanı bulmaktadır. Cezai müeyyidenin amacı ödetme¹⁰⁹ iken disiplin yaptırımının genel amacı kurum düzenini korumaktır. Öğretide bu husus, cezai müeyyide yönünden ödetme amacı taşıdığı ancak bu hususun disiplin yaptırımları yönünden söz konusu olmadığı, disiplin yaptırımlarıyla yalnızca bozulan kısmi sosyal düzenin yeniden tesisinin amaçlandığı yönünde belirtilmiştir¹¹⁰. Kanımızca bu husus esnek yorumlanmalı ve meslekten çıkarma, devlet memuriyetinden çıkarma gibi yaptırımların kısmen de olsa ödetme amacı taşıdığı göz ardı edilmemelidir. Ayrıca en temel noktasıyla cezai müeyyideler yargısal nitelikte iken disiplin yaptırımları idari niteliktedir¹¹¹ ve idari işlemdir. Uyuşmazlık Mahkemesi de bir kararında idari yaptırımların adli ve yargısal nitelik taşımadığını belirtmiştir¹¹². Ceza hukuku kapsamındaki cezalar ile idari yaptırımlar içinde tasnif ettiğimiz disiplin yaptırımlarının farklarını bu temel ayrımlar ile özetleyebiliriz.

D. Disiplin Hukuku Bakımından Kanunilik İlkesine İlişkin Sorunlar ve Anayasa Mahkemesi'nin Konuya Yaklaşımı

Ceza hukukunda sıkı uygulama alanı bulan kanunilik ilkesi, temel hak ve hürriyetler bakımından önemi dolayısıyla Anayasa¹¹³ ile koruma altına alınmıştır.

¹⁰⁶ Nur Centel, Hamide Zafer ve Özlem Çakmut, **Türk Ceza Hukukuna Giriş**, Beta Yayınları, 10. Bası, İstanbul, 2017, s. 563; Aslan ve Altındağ, s. 30.

¹⁰⁷ Sulhi Dönmezer ve Sahir Erman, **Nazarî ve Tatbikî Ceza Hukuku Genel Kısım**, Beta Yayınları, Cilt: I, 13. Bası, İstanbul, 1997, s. 342.

¹⁰⁸ Demirbaş, s. 54; Giritli, Teşkilat ve Personel, s. 306.

¹⁰⁹ Özbek, Doğan, Bacaksız ve Tepe, s. 60.

¹¹⁰ İçel, s. 65; Demirbaş, 55.

¹¹¹ Dan. 12. D. 04.02.2011 gün ve E: 2010/64, K: 2011/474: “Bir diğer fark ise, suçun cezalandırılması işlemi bir yargı kararı niteliğinde iken, disiplin cezasının yargısal bir karar değil, yönetsel bir işlem özelliğinde olmasıdır.”, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, 18.10.2018.

¹¹² Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, 08.05.1998 gün ve E: 1998/10, K: 1998/12, <http://kararlar.uyusmazlik.gov.tr>, 15.09.2018.

¹¹³ Anayasa m. 38:

Kanunilik kavramı, bir şeyin kanunla olan ilişkisini nitelemektedir¹¹⁴. Bu ilişki; bir şeyin yürürlükte olan tüm hukuk kurallarını kapsayacak şekilde kanuna uygunluğunu anlatma, kanuna dayanma veya kanundan kaynaklanma, bir şeyin yalnızca kanunda düzenlenebilmesi şeklinde üç biçimde ifade edilebilir¹¹⁵. Bu son durum, münhasır yasallık¹¹⁶ olarak da adlandırılabilir. Kanunilik ilişkisinin münhasır yasallık şeklinde kurulduğu hallerde, düzenleme yetkisi yasama organına özgü olduğundan bu kapsama giren hususta idarenin ilgili konuda düzenleme yapabilmesi mümkün değildir¹¹⁷. Geçmişten günümüze kadar disiplin hukukunda kanunilik ilkesinin uygulanıp uygulanmayacağı konusu tartışılmıştır. Hatta 657 sayılı DMK'nın ilk haline ilişkin meclis görüşmelerindeki tartışmalara, dönemin meclis tutanaklarında da rastlanmaktadır. 657 sayılı DMK'nın ilk halinde disiplin yaptırımları tek tek sayılmış ve tanımlanmış ancak bu yaptırımlara hangi ihlallerin sebep olacağını düzenleyici işlemlerle belirleme yetkisi idareye bırakılmıştır. Dönemin Genel Kurulu'nda 657 sayılı DMK disiplin rejiminin bu şekilde hazırlanma sebebi olarak; 788 sayılı Memurun Kanunu¹¹⁸ döneminde fiillerin tek tek sayıldığı ancak bu sistemin işlemez hale geldiği,

“Kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz; kimseye suçu işlediği zaman kanunda o suç için konulmuş olan cezadan daha ağır bir ceza verilemez.

Suç ve ceza zamanasını ile ceza mahkumiyetinin sonuçları konusunda da yukarıdaki fıkra uygulanır.

Ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur.

Suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar, kimse suçlu sayılamaz.

Hiç kimse kendisini ve kanunda gösterilen yakınlarını suçlayan bir beyanda bulunmaya veya bu yolda delil göstermeye zorlanamaz.

(Ek fıkra: 3/10/2001-4709/15 m.) Kanuna aykırı olarak elde edilmiş bulgular, delil olarak kabul edilemez.

Ceza sorumluluğu şahsidir.

(Ek fıkra: 3/10/2001-4709/15 m.) Hiç kimse, yalnızca sözleşmeden doğan bir yükümlülüğü yerine getirememesinden dolayı özgürlüğünden alıkonulamaz.

(Ek fıkra: 3/10/2001-4709/15 md; Mülga fıkra: 7/5/2004-5170/5 m.)

(Değişik onuncu fıkra: 7/5/2004-5170/5 m.) Ölüm cezası ve genel müsadere cezası verilemez.

İdare, kişi hürriyetinin kısıtlanması sonucunu doğuran bir müeyyide uygulayamaz. Silahlı Kuvvetlerin iç düzeni bakımından bu hükme kanunla istisnalar getirilebilir.

(Değişik son fıkra: 7/5/2004-5170/5 m.) Uluslararası Ceza Divanına taraf olmanın gerektirdiği yükümlülükler hariç olmak üzere vatandaş, suç sebebiyle yabancı bir ülkeye verilemez.”

¹¹⁴ Aslan ve Altındağ, s. 41.

¹¹⁵ Halil Altındağ, **İdarenin Yargısal Denetiminde Kanunilik Bloğunun Genişlemesi**, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2016, ss. 30-31.

¹¹⁶ Onur Karahanoğulları, **İdarenin Hukukla Kavranması: Yasallık ve İdari İşlemler (Yargı Kararlarına Dayalı Bir İnceleme)**, Turhan Kitabevi, 3. Bası, Ankara, 2015, (İdari İşlemler), ss. 89-101.

¹¹⁷ Karahanoğulları, İdari İşlemler, s. 90; Altındağ, s. 31.

¹¹⁸ Resmî Gazete: 31.03.1926 gün ve 336 sayı, Türkçe metne https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc004/kanuntbmmc004/kanuntbmmc00400788.pdf adresinden ulaşılabilir.

artık tek tek sayma sisteminin çağın gereklerini karşılamadığı, disipliner ihlallerin sadece kanunlarla tespit edilmesi halinde yine sistemin işlemez duruma geleceği, disiplin hukukunun ceza hukuku gibi olmadığı, her memuriyet sınıfının ve idarenin kendine has özellikleri olduğundan her birinin kendine özgü ihlalleri belirlemeye gereksinim duyacağı gerekçelerine yer verilmiştir¹¹⁹. Ancak 1982 yılında 2670 sayılı Kanun¹²⁰ ile yapılan değişiklikte, disipliner ihlallerin tekrar sayma usulüyle kanunda belirlenmesi sistemi benimsenmiştir. Bu değişiklikten günümüze kadar 657 sayılı DMK'da yaptırım teşkil eden ihlalleri sayma sistemi benimsenmiş ve bu husus 2547 sayılı Kanun, 2802 sayılı Hakimler Savcılar Kanunu¹²¹ gibi çeşitli meslek gruplarına ait mevzuata da sirayet etmiştir.

Meclis tartışmalarının yanında, kanunilik ilkesinin idari yaptırımlar bakımından uygulama alanı bulup bulmayacağı konusu öğretilerde de günümüze kadar tartışılmalıdır. Kanunilik ilkesinin uygulanmasının gerektiğini savunanlardan GİRİTLİ, DMK'nın ilk sisteminde benimsenen düzenleme tarzını eleştirerek; disiplin yaptırımının sebebe dayanan işlem olması nedeniyle yaptırım gerektiren fiilin kanunda düzenlenmemesi gerileme ve teminatsızlık yaratmıştır, bu sebeple konunun imkân nispetinde kanun ile düzenlenmesi gerekmektedir¹²². Bu görüş uyarınca, disiplin hukukunda kanunilik ilkesinin ceza hukukundaki gibi sıkı bir şekilde uygulanmaması idarenin keyfî uygulamalarına yol açabilecek olması nedeniyle disipliner ihlallerin ve bunlara bağlanan yaptırımların açıkça kanun ile düzenlenmesi gerekmektedir¹²³.

¹¹⁹ Dönemin Genel Kurul Tutanağında hükümeti temsilen Devlet Personel Dairesi Başkanı'nın, "...Umumiyet kaidesinden ayrılıyor. Bu vatandaşın işlediği suç karşısında hâkimin vereceği cezalara benzemiyor, disiplin cezaları nevi itibarıyla mesleklere göre de değişiyor... Şu veya bu halde ne bir umumi kanunla ve ne de bir umumi tüzükte bunları yegân yegân sıralamaya maddi imkan olmadığı gibi o memuru tecziye etmeye de imkan yoktur... İdarenin kendine has özellikleri, hususiyetleri vardır. İçtihatlar bunları tesis edecektir. Disiplin kurulları derecelerine göre bu hususu temin edecektir... Bunların hukuki mesnedi vardır, kanundur... Disiplin kurullarının kararları var, bu kararlara karşı itirazlar var ve nihayet idarenin bir *Droit Discrétionnaire*'i var, takdir hakkı var ve objektif kuralları var. Ceza hukuku gibi değildir, efendim." ifadeleri Kanunun ilk metninin bu şekilde hazırlanma sebebini ortaya koymaktadır. Ayrıntılı Genel Kurul Karar tutanağı ve metin için bkz. Türkiye Büyük Millet Meclisi Tutanak Dergisi, Cilt: 30, Birleşim: 115, 12.07.1965, http://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/CS_/t04/c030/cs_04030fih.pdf, (01.11.2018), ss. 323-325.

¹²⁰ Resmî Gazete: 16.05.1982 gün ve 17696 sayı.

¹²¹ Resmî Gazete: 26.02.1983 gün ve 17971 sayı.

¹²² İsmet Girtili, "Devlet Memurları Kanunu Tasarısı ve Bazı Eksiklikleri", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: XXX, Sayı: 1-2, 1964, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/96500>, (12.10.2018), (DMK Tasarısı), s. 8.

¹²³ Ersan Şen, **1962-1997 Anayasa Mahkemesi Kararlarında Ceza Hukuku-Ceza Özel Hukuku-Ceza Yargılaması Hukuku-Ceza İnfaz Hukuku**, Beta Yayınları, İstanbul, 1998, s. 206.

Böylelikle kanun dışındaki ikincil mevzuata, disiplin yaptırımları ve disiplinler ihlalleri düzenleme imkânı tanınmamalıdır sonucuna ulaşılmaktadır¹²⁴. Zira kanunilik ilkesinin bir sonucu olarak disiplinler ihlallerin kıyas yoluyla genişletilemeyeceği, bu sebeple 657 sayılı DMK m. 125'te yer alan ve kıyasa imkân veren, “Yukarıda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibariyle benzer eylemlerde bulunanlara da aynı neviden disiplin cezaları verilir” hükmünün kanunilik ilkesine aykırı düştüğü¹²⁵ savunulmuştur. Ayrıca ceza hukuku kapsamındaki cezalar ile disiplin yaptırımları arasında niteliksel veya niceliksel bir fark olmayıp bu yaptırım türlerinin sadece organik ve şekli ölçütüyle ayrılabilmesi, ceza hukuku normlarının taklit edilerek disiplin normuna dönüştürüldüğü, bu sebeple suçta ve cezada kanunilik ilkesinin sıkı bir şekilde disiplin hukuku bakımından da uygulanması gerektiği ileri sürülmüştür¹²⁶. Kıyas serbestisi getiren hükümlerin idareyi hukuka aykırı davranmaya teşvik edeceği, bu sebeple de disipline ilişkin düzenlemelerin Anayasa m. 38 kapsamında değerlendirilmesi gerektiği bu görüşü benimseyenler tarafından belirtilmiştir¹²⁷. Kanunilik ilkesinin sadece disiplinler ihlaller ve yaptırımlar bakımından uygulanması gerektiği, diğer hususların düzenleyici işlemler ile düzenlenebileceği görüşü¹²⁸ de kanunilik ilkesinin usul bakımından sakıncalarını gidermeyi amaçlamıştır.

Kanunilik ilkesinin sıkı bir şekilde disiplin hukukunda uygulanmasının açacağı sakıncalar nedeniyle ceza hukukuna nazaran daha esnek uygulanması gerektiği görüşü ise Anayasa Mahkemesi'nin özellikle son yıllarda verdiği kararlar çerçevesinde şekillenmiştir. Kanunilik ilkesinin disiplin hukukuna özgü şartlar çerçevesinde ele alınması, esnek ölçüt uygulanması görüşünün temelini teşkil etmektedir¹²⁹. Esnek yorumlama ölçütü bakımından, disiplinler ihlallerin çerçevesi çizilmek suretiyle içinin

¹²⁴ İsmail Yeşil, “Anayasal İlkeler Çerçevesinde Disiplin Cezaları”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 52, Aralık 2010, s. 37.

¹²⁵ Tayfun Akgüner, **Kamu Personel Yönetimi**, Der Yayınları, Yedinci Basım, İstanbul, 2016, s. 248; Ramazan Yıldırım, **Türk İdârî Rejimi Dersleri**, Mimoza Yayıncılık, Cilt: 1, Konya, 2014, s. 288.

¹²⁶ Dursun, Kanunilik, ss. 457-461.

¹²⁷ Bahtiyar Akyılmaz, “Anayasal Esaslar Çerçevesinde Kamu Personeli Disiplin Hukuku ve Uygulamadaki Sorunlar”, **Kamu Personeli Sorunları İdare Hukuku Sempozyumu**, Anadolu Üniversitesi Yayınları No. 1599, Eskişehir, 2004, ss. 40-41.

¹²⁸ İbrahim Pınar, “Disiplin Suç ve Cezalarının Düzenlenmesinde Yasallık İlkesine Uyuma Zorunluluğu ve Kesinleşen Disiplin Cezalarının İdari Bir İşlemler Ortadan Kaldırmayacağı İlkesi”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Yıl: 7, Sayı: 74, Ekim 2012, (Yasallık), s. 45.

¹²⁹ Metin Bulut, “Kamu Görevlileri Disiplin Hukukunda Kanunilik İlkesini Yeniden Düşünmek”, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Yıl: 6, Sayı: 12, 2018, s. 251.

doldurulması idareye bırakılacak yani bir nevi beyaz hüküm¹³⁰; açık ceza normu¹³¹; torba hüküm¹³² yaratılacaktır. Disipliner ihlallerin tek tek kanunda sayılmasının çok güç olması gerçeğinden dolayı ihlalin genel çerçevesi kanunlarla belirlenecek, böylelikle gerek yaptırım bakımından gerek disipliner ihlaller bakımından yasal güvence sağlanacaktır¹³³. Diğer bir anlatımla, ya sayma yoluyla somut şekilde belirlenen disipliner ihlallerin sonuna benzer ihlallerin de yaptırımı tabi olacağı yönünde ibareler koyulacak ya da “memuriyet vakarına yakışmayan hareketler”, “öğrencilik sıfatıyla bağdaşmayacak hareketler” gibi somutlaştırılmamış soyut ve genel kurallara yer verilecek¹³⁴ yani belli bir fiilden ziyade hal ve hareket demeti şeklinde veya geniş aralıklı davranışlar olarak tanımlanacaktır¹³⁵. Anayasa m. 38 hükmünü esas alarak disiplin yaptırımlarında esnek uygulanması gerektiğini temel alan bu görüş, anılı hükümde esnek uygulamaya imkân veren bir düzenleme olmadığı için yasal temelden yoksunlukla eleştirilebilir.

Diğer bir görüş ise kanunilik ilkesinin ceza hukukundaki anlam ve kapsamıyla disiplin hukukunda uygulanmasına gerek olmadığını savunmaktadır¹³⁶. Bu görüşe göre disiplin yaptırımı gerektiren her bir ihlalin tek tek kanunda belirlenmesi ve tanımlanması çok güçtür¹³⁷. Ayrıca DMK’da disiplin yaptırımları bakımından kıyasa imkân tanındığı için disiplin hukukunda kanunilik ilkesi kabul edilmemektedir¹³⁸. Disiplin yaptırımları yönünden kanunilik ilkesinin geçerli olduğu ancak disipliner ihlaller yönünden tek tek fiil belirlemenin imkansızlığı ve mutlak olmaması sebebiyle bu ilkeyi kabul etmenin mümkün olmadığı da öğretide ileri sürülmüştür¹³⁹. Ancak,

¹³⁰ İzzet Özgenç, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Seçkin Yayınları, 14. Bası, Ankara, 2018, ss. 119-127.

¹³¹ Akyılmaz, 41.

¹³² Ulusoy, s. 128.

¹³³ Bulut, s. 252.

¹³⁴ Ulusoy, s. 128.

¹³⁵ Celâl Işıklar, **Teoride ve Uygulamada Kamu Disiplin Yaptırımları**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2019, s. 384.

¹³⁶ Sancakdar, s. 134; Günel, s. 196; Örucü, ss. 788-795; Dinçer, s. 73; Alikâşifoğlu, s. 33; Tutum, s. 207.

¹³⁷ Cem Cemil, “Disiplin ve Disiplin Hukuku”, **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl: 1969, Sayı: 5, Ankara, 1969, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/1969-5/4.pdf>, (13.10.2018), ss. 821-822; Ömer Asım Livanelioğlu, **Memur Disiplin Hukuku**, Birinci Baskı, US-A Yayıncılık, Ankara, 1997, s. 23.

¹³⁸ Dönmezer ve Erman, ss. 343-344; Sancakdar, s. 134.

¹³⁹ Kemal Gözler ve Gürsel Kaplan, **İdare Hukuku Dersleri**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 20. Baskı, Bursa, 2018, s. 596-599; Işıklar, ss. 383-384; Serkan Çınarlı, “Yükseköğretim Kurumlarında Disiplin Soruşturması Sorunu ve Alman Disiplin Mahkemeleri Modeli Önerisi”, **Selçuk**

tasfiye edici nitelikli disiplin yaptırımlarının yalnızca ilgiliyi değil üçüncü kişileri de etkileyici nitelikte bulunması sebebiyle bu yaptırım türlerinde yer verilen ihlallerin yalnızca kanunda açık ve belirli şekilde düzenlenmesi gerekliliği de göz ardı edilmemelidir¹⁴⁰.

Kronolojik olarak gidildiğinde, Anayasa Mahkemesi 1988 yılında hizmet içi eğitim programlarına uymayan veya bu programlarda başarılı olamayan sağlık personeline ve yardımcı sağlık personeline geçici veya daimî meslekten uzaklaştırma yaptırımı öngören 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu¹⁴¹ m. 3/h'ye ilişkin olarak verdiği kararda ilgili hükmün¹⁴²; yönetime geniş takdir yetkisi tanıdığı, belirsizlik içerdiği, suç ve cezaların ancak kanun ile konulabileceği gerekçesiyle Anayasa m. 38'e ve özlük haklarının ancak kanun ile düzenlenebileceğini öngören Anayasa m. 128'e aykırı olduğuna karar vererek maddeyi iptal etmiştir¹⁴³.

Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 1, Konya, 2011, <https://dx.doi.org/10.15337/SUHFD.2017.94>, (14.10.2018), (Disiplin Mahkemeleri), s. 42.

¹⁴⁰ Oğuz Sancakdar, “Memurun Hizmet Dışı İlişkilerinin Disiplin Hukukuna Etkisi”, **Yıldızhan Yayla'ya Armağan**, Galatasaray Üniversitesi Yayınları Armağan Serisi No: 4, İstanbul, 2003, (Hizmet Dışı), s. 446.

¹⁴¹ Resmî Gazete: 15.05.1987 gün ve 19461 sayı.

¹⁴² Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu m. 3/h:

“Katılmakla yükümlü olduğu hizmet içi eğitim programlarına uymayan veya bu programlarda başarılı olamayan sağlık personeline; kamu kuruluşunda çalışanlar için ilgili Bakanlığın, serbest çalışanlar için kayıtlı olduğu kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının görüşü alınmak suretiyle Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığınca geçici veya daimî meslekten uzaklaştırma cezası verilir.

Katılmakla yükümlü olduğu hizmetiçi eğitim programına uymayan veya bu programlarda başarılı olamayan yardımcı sağlık personelinin meslekten geçici veya daimî uzaklaştırma cezası doğrudan Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığınca verilir.”

¹⁴³ AYM, 19.04.1988 gün ve E: 1987/16, K: 1988/8, (Resmî Gazete: 23.08.1988 gün ve 19908 sayı):

“Anayasa'nın 38. Maddesi Yönünden İnceleme :

Yönetim, yönetim ilişkisi nedeniyle yönetilenler hakkında yaptırım uygulama yetkisine sahiptir. Disiplin hukukunun kaynağını oluşturan bu yetki, Anayasa çerçevesi içinde yasalarla düzenlenen alanlarda, yine yasalarla belirlenen koşullarda kullanılır. Düzenleyici işlemlerle belirlenen türleri, yöntemleri, uygulama nedenleri, sonuçlarıyla genelde bir disiplin cezası niteliğini taşıyan yaptırımlar için, yönetim kural işlemlerle yetkili kılınır. Yönetim, yasal belirleme ve dayanak olmadan herhangi bir davranışın yaptırım gerektirdiğini takdir edip kendi yetkisiyle bu konuda kural koyamaz. Yönetimsel yaptırımlar, yönetimin karar ve işlemlerinin denetimi sn zorunlu olanlarındandır. Suç ve cezalar, Anayasa'ya uygun olarak yasayla konulabilir. Yönetim, kendiliğinden suç ve ceza yaratamaz. Bir disiplin cezası sayılacak meslekten geçici ve sürekli uzaklaştırma (çıkarma) da programa uymama ya da başarılı olamama eylemleri belirlenmişse de 'uymama'nın tanımı yapılmamış hangi eylemlerin 'uymama' sayılacağı açıklanmamıştır. İçeriği çok geniş ve değişik biçimde yorumlanmaya elverişli 'uymamak' kavramı, buna bağlı disiplin cezalarının uygulanmasında anlayış, yorum ve değerlendirmeye ayrılıklarına dayalı olarak eşitsizlik, çelişki, haksızlık doğurabileceği gibi yönetime, her an keyfiliğe dönüşmesine olanak verecek, geniş bir takdir yetkisi tanımaktadır. 'Kanunsuz suç ve ceza olmaz' ilkesi uyarınca bir hukuk devletinde, ceza yaptırımına bağlanan her eylemin tanımı yapılmalı, suçlar kesin biçimde ortaya konulmalıdır. Anılan ilkenin özü, yasanın ne tür eylemleri yasakladığının hiçbir kuşkuyla yer vermeyecek biçimde belirtmesi ve buna göre cezasının da yasayla saptanmasıdır. Anayasa'nın 'Suç ve cezalara ilişkin

Anayasa Mahkemesi 1991 yılında Kamu İktisadi Teşebbüsleri personelinin disiplin kurallarının düzenlendiği 399 sayılı KHK'nın¹⁴⁴ ilgili hükümlerini, disipline ilişkin hususların KHK ile düzenlenemeyeceği aksi durumunun Anayasa m. 38'e aykırı düşeceği gerekçesiyle iptal etmiştir¹⁴⁵. Gerekçede, Anayasa m. 38'de adli ve idari ceza ayırımı yapılmaması dolayısıyla suç ve cezada kanunilik ilkesinin disiplin yaptırımlarında da uygulanacağı hususu vurgulanmıştır. Ancak kararın karşı oy gerekçesinde; ceza hukuku kapsamındaki suç ile idare hukuku bağlamında “disiplin

esaslar' başlıklı 38. maddesinin konuyla ilgili birinci fıkrası 'Kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz; kimseye suçu işlediği zaman kanunda o suç için konulmuş olan cezadan daha ağır ceza verilemez.' hükmünü taşımaktadır. İncelenen yasa 'Hizmetiçi eğitim programına uymamak' gibi içeriği belirsiz bir eyleme yaptırım getirerek Anayasa'nın 38. maddesinin birinci fıkrasına aykırılık yaratmakla kalmamış, cezalardan hangisinin hangi durumlarda verileceğini belirtmeyip yönetime çok geniş takdir yetkisi vererek 'Ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak konuyla konulur' diyen Anayasa'nın 38. maddesinin üçüncü fıkrasına da aykırı düşmüştür.

Anayasa'nın 128. Maddesi Yönünden İnceleme :

Meslekten çıkarma koşul ve ölçütünün yönetmelikle saptanmasına olur veren yasa kuralının, Anayasa'nın 128. maddesinin ikinci fıkrasına aykırı olduğu savı, (h) bendinde yer alan 'Katılmakla yükümlü olduğu, sözcüklerinin anlamının açıklığa kavuşturulmasıyla karşılanmış olacaktır. Maddenin (g) bendiyle birlikte değerlendirme yapılırken, hizmetiçi eğitime katılmanın tüm sağlık ve yardımcı sağlık personeli için zorunluluk oluşturduğu, yükümlülüğün de eğitim programına çağrılanları kapsamına aldığı anlaşılmaktadır. Bu tür bir yükümlülüğün daha önce açıklandığı gibi Anayasa'nın 128. maddesinde belirtilen yükümlülük olmadığı bellidir. Ancak, düzenleme yükümlü personeli mesleğinden yoksun bırakma yanında, kamu görevlisi sıfatıyla sahip bulunduğu özlük haklarının sona erdirilmesine de yol açmaktadır. Bu konuda yönetime tanınan ve yasadaki belirsizliği, kaldırmaya yönelik takdir yetkisi, yasakoyucunun genel kuralları koyup bunlara uygun biçimde ayrıntıyı düzenlemeyi yönetime bırakması türünden değildir. Dava dilekçesinde, denetlenen (h) bendinin kazanılmış hakları zedelediği ileri sürülmüşse de konunun kazanılmış haklarla ilgisi yoktur. Anayasa'ya aykırı olmamak koşuluyla görevlinin niteliklerine ilişkin koşulları, zorunlu nedenlerle, yönetim değiştirmek yetkisini taşımaktadır. Bu durum dışında kamu görevlilerinin özlük haklarını da etkileyen bend, bu durumuyla Anayasa'nın 128. maddesinin ikinci fıkrasının öngördüğü, yasayla düzenleme buyruğuna aykırıdır. Bend iptal edilmelidir.”

¹⁴⁴ Resmî Gazete: 29.01.1990 gün ve 20471 sayı.

¹⁴⁵ AYM, 04.04.1991 gün ve E: 1990/12, K: 1991/7, (Resmî Gazete: 13.08.1991 gün ve 20959 sayı): “KİT’lerde ve bağlı ortaklıklarda çalıştırılacaklara verilecek disiplin cezaları, disiplin cezası niteliğinde sözleşmenin feshine neden olacak eylemler, disipline ilişkin diğer düzenlemeler KHK’nin 44., 45., 46., 47., 48., 49. ve 50. maddelerde yer almaktadır. Burada öncelikle çözümlenmesi gereken konu disiplin suç ve cezalarının Anayasa’nın 38. maddesinde yer alan suç ve cezalar kapsamında olup olmadığıdır. Genel olarak disiplin cezaları kamu görevi ile ilgili bir ceza türü olarak benimsenmektedir. Anayasa’nın 38. maddesinde idari ve adli cezalar arasında bir ayırım yapılmamış, ayrıca ceza yerine geçen güvenlik önlemleri de madde kapsamına alınmıştır. Buna göre, disiplin cezaları Anayasa’nın 38. maddesi kapsamındadır. İnceleme konusu maddeler KHK’nin 11. maddesinin (b) ve (c) bendiyle ilgili bölümünde açıklanan nedenlerle anayasal denetime bağlıdır. Anayasa’nın, “Suç ve cezalarla ilişkin esaslar” başlıklı 38. maddesi, İkinci Kısmı’nın İkinci Bölümü’nde yer almaktadır. Bu bölümde yer alan haklar ve ödevler Anayasa’nın 91. maddesi uyarınca KHK ile düzenlenemeyecek konular kapsamına girmektedir. Bu yüzden, KHK’nin disiplin cezaları ile ilgili hususları düzenleyen; 44., 45., 46., 47., 48., 49. ve 50. maddeleri, Anayasa’nın 91. maddesine aykırıdır. Görevden uzaklaştırma ile ilgili konuları; 51., 52., 53., 54., 55. ve 56. maddeler düzenlemektedir. Bunların disiplin cezası niteliğinde düzenlemeler olmasından, ayrıca, 44., 45., 46., 47., 48., 49. ve 50. maddelerle ilgili açıklamalar nedeniyle de Anayasa’nın 91. maddesine aykırıdır.”

suçu” kavramının aynı şeyi nitelemediği, ceza kovuşturması ile disiplin kovuşturmasının birbirinden bağımsız olduğu, ceza hukukunda uygulanan suçta kanunilik prensibinin disiplin yaptırımı gerektiren fiillerde uygulanmaması gerektiği belirtilmiştir¹⁴⁶. İptal kararının ardından kanun koyucu disipline ilişkin hususları 399

¹⁴⁶ Yukarıda anılı kararın karşı oyuna ilişkin gerekçeleri, görüşün önemi dolayısıyla aynen aktarılmıştır: “1-Ceza Hukuku ile Disiplin Hukuku farklı alanlardır. Suç, bir kimsenin yaşadığı ülkenin Devletine yükümlü olduğu itaat borcunun ihlâlidir. Disiplin suçu ise bireyin tâbi olduğu belirli bir topluluğa taahhüt ettiği özel bağlılık yükümlülüğüne uymaması ile işlenir. Fiilin disiplin suçunu oluşturması için kişi ile topluluk arasında hiyerarşik bağlılığın olması gerekmez. Örneğin noter, avukat, gibi serbest meslek sahibi kimseler de meslek kurallarına uymadıkları için meslek odaları tarafından disiplin soruşturmasına tâbi olabilirler. Suç toplumdaki genel düzeni bozan hukuka aykırı fiillerdir. Disiplin suçunu oluşturan davranışlar ise sınırlı bir topluluk içinde kabul edilmiş olan düzen kurallarına aykırı davranışlardır. (Bkz. Dönmezer, S. Erman, S. Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku. 10. Bası, C. I No: 480-481).

2- Suç ile disiplin suçu arasındaki bu temel fark, suçun müeyyidesini uygulayacak otorite bakımından da ayırım getirir. Nitekim bir suçun cezası Devlet tarafından verildiği halde, disiplin cezası yerine göre kamu otoritesi, yarı kamusal veya tamamen özel nitelikteki kuruluşlar

3- Suç ile disiplin suçu arasında zorunlu bir bağımlılık yoktur. Nitekim 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 131. maddesinin 1. fıkrasına göre "aynı olaydan dolayı memur hakkında ceza mahkemesinde kovuşturmaya başlanmış olması, disiplin kovuşturmasını geciktirmez". Bunun anlamı ise, ceza ve disiplin kovuşturmalarının ilke olarak birbirinden bağımsız olmalarıdır. Şu halde memurun hukuka aykırı fiili dolayısıyla hakkında ceza kovuşturması yapılmakla beraber disiplin kovuşturması yapılmayabilir. Bundan başka, ceza mahkemesinin beraat kararına rağmen memur hakkında disiplin kovuşturması yapılarak disiplin cezası verilebilir. Nitekim 657 sayılı Kanunun 131. maddesinin 2. fıkrası "memurun Ceza Kanununa göre mahkûm olması veya olmaması halleri, ayrıca disiplin cezasının uygulanmasına engel olmaz" demektedir. Bununla beraber, mahkemeye suç fiili sabit görülerek memur mahkûm olmuşsa disiplin soruşturmasını yapanlar bu fiilin memur tarafından işlenmediğine karar veremez; mahkeme suçun memur tarafından işlenmediğine hükmederse Disiplin Komisyonu aksini kabul ederek memura disiplin cezası veremez.

4- Suçun birinci unsuru, yapılan hareketin kanundaki tarifine uygun olmasıdır. Bu sonuca varabilmek için suçlar kanunda teker teker gösterilir ve tarif edilir. Disiplin cezalarında ise, bu kural geçerli olmayabilir. Yani, ceza hukukunda suçu belirleyen hükümler suçta kanunilik ilkesine tâbi olduğu halde disiplin cezasını gerektiren fiiller hakkında kanunilik ilkesi uygulanmaz. Nitekim örneğin Avukatlık Kanunu'nun 2/C maddesi "meslek, şeref ve haysiyetine ihlâl eden fiiller"i disiplin cezasını gerektiren fiiller olarak tanımlamış, fakat bu fiillerin hangileri olduğunu belirtmemiştir. Bununla beraber kanun koyucu bazen disiplin suçlarına da ceza hukukunun ilkelerini uygulayabilmektedir. Disiplin soruşturmasında da failin savunmasının alınması (Anayasa madde 129, fıkra 2; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, madde 130); disiplin cezalarında hafifletici sebeplerin kabulü (21.8.1982 tarih ve 17789 sayılı RG. de yayımlanmış olan Yükseköğretim Disiplin Yönetmeliği, md. 16) gibi. Bir de, 657 sayılı Kanunun 125. maddesini değiştiren 30 Aralık 1972 tarihli (RG. 14407) 2 numaralı Kanun Hükmünde Kararname disiplin suçlarını teker teker saymak suretiyle bu tür suçlara ceza hukukundaki kanunilik ilkesini uygulamıştır. Disiplin suçlarına bazı ceza hukuku ilkelerinin uygulanması aslında suç ile disiplin suçlarının ayrı kavramlar olduğunu ve aynı kurallara tâbi olmadığını göstermektedir. Özellikle, Anayasa'nın 38. maddesindeki "suç ve cezaların kanunla düzenlenmeleri" ilkesi disiplin suçları bakımından da doğru olamaz. Nitekim yukarıda andığımız, 30 Aralık 1972 tarihli, 2 sayılı KHK (RG. 14407) disiplin suçlarını düzenlemektedir. Bu tarihte 1961 Anayasası yürürlükte idi ve 1982 Anayasası'nın 91. maddesindeki "sıkıyönetim ve olağanüstü haller saklı kalmak üzere Anayasanın ikinci kısmının birinci ve ikinci bölümünde yer alan temel haklar ve kişi hakları ve ödevleri ... KHK. lerle düzenlenemez" hükmü eski Anayasada da aynen yer almıştı (md. 64 Son bent). Yine 1961 Anayasası'nda da cezaların kanunla düzenleneceğine dair hüküm aynen mevcuttu (md. 33). Bu hükümler göz önünde iken kanun koyucunun disiplin suçlarını ve cezalarını KHK ile düzenleyerek bunları suç ve cezaların kanuniliği ilkesini koyan 1961 Anayasası'nın 33. maddesinin kapsamında görmemesi dikkat çekici ve savunduğumuz görüşü doğrulayıcı niteliktedir.

sayılı KHK’da yeniden düzenlemiştir.

Çalışmamız bakımından da önem arz eden Anayasa Mahkemesi’nin 2015 yılında, hangi fiillere hangi disiplin yaptırımının uygulanacağı hususunu Yükseköğretim Kurulu’na bırakan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu m. 53/b’nin¹⁴⁷ ikinci cümlesine ilişkin vermiş olduğu iptal kararında ise; önceki kararlarına benzer bir gerekçe ortaya koyarak anılı düzenleme ile kanunilik ilkesinin ihlal edildiğini ve belirliliğin sağlanmadığını belirterek, Anayasa m. 38, m. 128/2 ve m. 130/9’a aykırı bularak hükmü iptal etmiştir¹⁴⁸. Karara karşı oy gerekçesinde; disiplin yaptırımlarının kanunla çerçevesi çizildiğinden Yükseköğretim Kurulu’na geniş takdir yetkisi

¹⁴⁷ Anayasa Mahkemesi iptal kararı öncesinde 2547 sayılı Kanun m. 53/b aşağıdaki şekilde düzenlenmişti;

"(Değişik: 1/3/2014-6528/7 m.) Öğretim elemanları, memur ve diğer personele uygulanabilecek disiplin cezaları uyarma, kınama, yönetim görevinden ayırma, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezalarıdır. Hangi fiillere hangi disiplin cezasının uygulanacağı, bu bentte sayılan kişilerin disiplin işlemleri ve disiplin amirlerinin yetkileri, Devlet memurlarına uygulanan usul ve esaslar da göz önüne alınmak suretiyle Yükseköğretim Kurulunca düzenlenir."

¹⁴⁸ AYM, 14.01.2015 gün ve E: 2014/100, K: 2015/6, (Resmî Gazete: 07.04.2015 gün ve 29319 sayı): *"Anayasanın 38. maddesinde suç ve cezaların kanuniliği ilkesi düzenlenmiştir. Ceza yaptırımına bağlanan fiilin kanunun "açıkça" suç sayması şartına bağlanmış olmasıyla, suç ve cezalara ilişkin düzenlemelerin şekli bakımından kanun biçiminde çıkarılması yeterli olmayıp bunların içerik bakımından da belirli amacı gerçekleştirmeye elverişli olmaları gerekir. Bu açıdan kanunun metni, bireylerin hangi somut fiil ve olguya hangi hukuksal yaptırımın veya sonucun bağlandığını belirli bir açıklık ve kesinlikte öngörebilmelerine imkân verecek düzeyde kaleme alınmış olmalıdır. Bu nedenle, belirli bir kesinlik içinde kanunda hangi fiile hangi hukuksal yaptırımın bağlandığının bireyler tarafından bilinmesi ve eylemlerin sonuçlarının öngörülebilmesi gerekir. Anayasa'nın 128. maddesinin ikinci fıkrasında, "Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir." denilmiş; 130. maddesinin dokuzuncu fıkrasında ise öğretim elemanlarının disiplin ve ceza işlerinin kanunla düzenleneceği kural altına alınmıştır. Dava konusu kural ile düzenlenmesi öngörülen hususlar, hangi fiillerin hangi disiplin cezalarını gerektireceği, bentte sayılan kişilerin disiplin işlemleri ve disiplin amirlerinin yetkileri gibi konuları içermektedir. Kamu görevlileri olarak memurların ve öğretim elemanlarının disiplin işlemleri konusunda kuralla getirilmiş bir kanuni güvence bulunmamaktadır. Söz konusu disiplin işlemleri, Anayasa'nın yukarıda yer alan hükümleri gereğince kanunla düzenlenmesi öngörülen hususlardır. Bu hâliyle öğretim elemanları, memurlar ve diğer personel için getirilmiş herhangi bir kanuni güvence bulunmadığı gibi yasal olarak belirlilik de sağlanmamıştır. Kural, sadece Devlet memurlarına uygulanan usul ve esasların göz önüne alınmasını düzenlemiş ancak bunun dışında herhangi bir kanuni düzenlemeye yer vermemiştir. Dava konusu kural bu hâliyle disiplin uygulamaları ile ilgili olarak genel ilkeleri ortaya koymamakta, disiplin cezalarını gerektiren hâl ve durumları belirlememektedir. Ayrıca kuralda, disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar, disiplin cezalarının verilmesinde zamanaşımı ve karar verme süreleri, yüksek disiplin kurulunun çalışma usul ve yöntemleri, kurul kararlarına itiraz ve savunma hakkı başta olmak üzere kamu görevlilerinin hakları, cezaların tatbik edilme şekli ve disiplin cezalarının hangi hâllerde özlük dosyasından silinebileceği gibi konuların hiçbiri ile ilgili kanuni düzenleme bulunmamaktadır. Dolayısıyla kapsama dâhil personelin disiplin işlemlerine dair usul ve esasların kanunda gösterilmeyerek, tüm bu işlemlerin Yükseköğretim Kurulunca düzenlenmesini öngören dava konusu kural, Anayasa'nın 38., 128. ve 130. maddeleriyle bağdaşmamaktadır. Açıklanan nedenlerle, dava konusu kural Anayasa'nın 38., 128. ve 130. maddelerine aykırıdır. İptali gerekir."*

bırakılmadığı, disiplin yaptırımlarının yargı denetimine tabi olduğu ve idarenin bu yetkiyi kullanırken içtihatlarla da hukuki belirlilik sağlanacağı için hukuki güvenlik ilkesinin zedelenmeyeceği belirtilmiştir¹⁴⁹. Anılı hükmün iptali nedeniyle doğacak

¹⁴⁹ Yukarıda anılı kararın karşı oy gerekçesi;

"Anayasada kanunla düzenlenmesi öngörülen konularda, düzenlenmesi amaçlanan her hususun kanunla belirlenmesi zorunlu olmadığı gibi idareye genel ve sınırları belirsiz bir düzenleme yetkisinin verilmesi de mümkün değildir. Anayasa Mahkemesi kararlarında da belirtildiği üzere, kanunla düzenleme ilkesi, düzenlenen konuda temel ilkelerin kanunla konulmasını ve çerçevenin kanunla çizilmesini ifade etmekte ve bu ilkeye göre, sınırsız ve belirsiz bir alanın idarenin düzenlemesine bırakılmaması gerekmektedir. Anayasanın 38. maddesinde suç ve cezalara ilişkin esaslar belirlenmekte ve bunların başında suçların ve cezaların kanuniliği ilkeleri gelmektedir. Ancak, bu maddenin birinci fıkrasında suç ve cezalar için birlikte yapılan düzenlemenin, üçüncü fıkrafta cezalar ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri için ayrıca vurgulanarak bunların ancak kanunla konulacağının belirtilmesi, cezası önceden kanunda gösterilmiş olmak kaydıyla, kanunun açık izni ile ve kanunla çizilen çerçeve içinde suç teşkil eden fiillerin idarece de belirlenebileceğini ve bunun, suçların kanuniliği ilkesine aykırı olmayacağını göstermektedir. Anayasanın 38. maddesinde öngörülen ceza hukuku ilkelerinin, disiplin suç ve cezaları için de geçerli olduğu kabul edilse bile, disiplin cezası verilecek fiillerin somut olarak idari düzenlemelerle belirlenmesi konusundaki esneklik ceza hukukuna göre çok daha fazladır (Ali D. Ulusoy, İdari Yaptırımlar, İstanbul 2013, s.26-27, 48-49 ve 85-86). Bu çerçevede, "ne tür disiplin cezaları verilebileceğinin kanunla belirlenmesi yeterli olup, bu cezaların verilmesine neden olacak fiillerin somut olarak tüyük ve yönetmelikler gibi idari düzenlemelerle belirlenmesi hukuka aykırı görülmemektedir" (Ulusoy, age., s.27). Bu ilkelere uygun olarak, Kabahatler Kanununun 4. maddesinde de kabahat oluşturan fiillerin kanunda açıkça tanımlanabileceği gibi kanunla belirlenen çerçevenin içeriğinin idarenin genel ve düzenleyici işlemleriyle de doldurulabileceği, cezaların ise ancak kanunla belirleneceği hükme bağlanmaktadır. Kuşkusuz, kanunda hiçbir esas getirilmeden ve çerçeve çizilmeden, disiplin suçu oluşturan fiillerin belirlenmesinin idareye bırakılması, hukuk devleti ilkesi açısından da suçların ve idarenin kanuniliği ilkeleri açısından da kabul edilemez. Anayasanın 2. maddesinde öngörülen hukuk devletinin gereklerinden olan "belirlilik ilkesi", itiraz konusu kuralın Anayasanın 2. ve 38. maddelerine aykırı bulunmayan birinci cümlesine ilişkin ret gerekçesinde de belirtildiği gibi, sadece kanunî belirliliği değil, daha geniş anlamda hukukî belirliliği ifade etmekte; kanunî düzenlemeye dayanmak ve erişilebilir, bilinebilir ve öngörülebilir olmak şartıyla mahkeme içtihatları ve yürütmenin düzenleyici işlemleri ile de belirliliğin sağlanabileceği kabul edilmektedir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihatlarının "belirlilik ilkesi" ile ilgili yaklaşımı da aynı yöndedir. Esasen bu ilke, kuralın açık ve gereğinde hukukî yardım almak suretiyle anlaşılabilir olmasını ifade etmektedir. Hükmün, gerektiğinde hukukî yardım olarak anlaşılabilir olması, bütün ayrıntıların düzenleme içinde yer alması zorunluluğunu kaldırarak kanunî düzenlemedeki muhtemel belirsizliklerin içtihat yoluyla anlaşılmasına da imkân vermektedir. İptal edilen kuralla atıf yapılan Devlet memurlarına uygulanan usul ve esaslar, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 124 ilâ 135. maddelerinde ayrıntılı olarak düzenlenmekte; 125. maddede disiplin suçu oluşturan fiiller ve bunların karşılığında öngörülen disiplin cezaları çok ayrıntılı ve açık olarak belirlendikten sonra, 126. ve izleyen maddelerde de disiplin cezası vermeye yetkili âmir ve kurullar, zamanaşımı ve karar verme süreleri, yüksek disiplin kurullarının karar usulü, savunma hakkı, disiplin cezalarının tatbiki, özlük dosyasından silinmesi ve itiraz konularına yer verilmektedir. Kararın gerekçesinde, iptali istenen kuralda bu konularla ilgili kanunî düzenleme bulunmadığı belirtilmekte ise de Yükseköğretim Kurulu tarafından yapılacak düzenlemede bu usul ve esasların göz önüne alınması öngörüldüğünden, yönetmelikle yapılacak düzenlemenin çerçevesi kanunla belirlenmiş bulunmaktadır. Kuralla yapılan açık atıf sebebiyle, mezkûr usul ve esasların başka bir kanunla belirlenmiş olmasının da bir sakıncası bulunmamaktadır. Böylece, kuralın açık atıfı sebebiyle Yükseköğretim Kurulunca yönetmelikle yapılacak düzenlemenin çerçevesi çizildiğinden, yasama organı tarafından ortaya konulan bu iradeye aykırı bir düzenlemenin yönetmelikle getirilmesine imkân bulunmamaktadır. Başka bir ifadeyle, dava konusu kural herhangi bir belirsizliğe yol açmadığı gibi kanunilik ilkesini de zedelememektedir. Tekrar belirtmek gerekirse, iptal edilen kuralla Yükseköğretim Kuruluna sınırsız ve keyfi olarak düzenleme yapabileceği bir

hukuksal boşluk kamu düzenini ihlal edici nitelikte görüldüğünden, iptal kararının Resmî Gazetede yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra yürürlüğe girmesi uygun görülmüştür. Ancak kanun koyucu tarafından bu süreçte yeni bir düzenleme yapılmadığından kararın yürürlüğe girmesinden sonra boşluk oluşmuştur¹⁵⁰. Nihayet ortaya çıkan boşluk 6764 sayılı Kanun¹⁵¹ ile giderilmiş ve güncel halini almıştır.

Yine güncel olarak Anayasa Mahkemesi'nin disiplin yaptırımlarını düzenleme yetkisini idareye bıraktığı 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu¹⁵² m. 83'ün iptaline ilişkin verdiği kararda, düzenleme Anayasa m. 38 ve m. 128'e aykırı bulunarak hüküm iptal edilmiş ancak gerekçede suçta ve cezada kanunilik ilkesinin idari suçlar yönünden daha esnek uygulandığını belirtilmiştir¹⁵³.

Keza Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu (TRT) personeline ilişkin düzenlemeye yer veren 2954 sayılı Türkiye Radyo ve Televizyon Kanunu¹⁵⁴ m. 56'da yer alan TRT personelinin disiplin cezalarının personel yönetmeliği ile düzenleneceğine ilişkin ibare yine Anayasa m. 38 ve 128'e aykırı bulunarak Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir¹⁵⁵.

alan bırakılmamaktadır. Yönetmeliğin kapsamındaki konulara ilişkin temel ilkeler 657 sayılı Kanunla düzenlenmiş bulunmaktadır. Kuralın kapsamındaki öğretim elemanları ve memurlarla diğer personelin görevleri ve sorumlulukları ile çalışma esasları da 2547 sayılı Kanunda ve (bu Kanunda hüküm olmayan hâllerde) 657 sayılı Kanunda düzenlenmektedir. Dolayısıyla kapsamdaki personel bu Kanunlarla belirlenen kurallara göre görev yapacağından, disiplin yönetmeliğiyle yapılacak düzenleme anılan kurallarla belirlenen çerçeve içinde kalacaktır. Bu itibarla, dava konusu kuralda Anayasanın 38. maddesine aykırılık olmadığı gibi, memurların ve diğer kamu görevlilerinin özlük işlerinin kanunla düzenlenmesini öngören 128. maddesine ve öğretim elemanlarının disiplin ve ceza işlerinin kanunla düzenleneceğini hükme bağlayan 130. maddesine de aykırılık bulunmamaktadır. Ayrıca, idarenin bu yetkiyi kullanırken yönetmelikle yapacağı düzenleme ve vereceği disiplin cezaları yargı denetimine tâbi olduğundan, yargısal içtihatlarla da hukukî belirlilik sağlanacaktır. Bu itibarla, ilgililerin hukukî güvenliğini ortadan kaldıracak bir belirsizlik söz konusu değildir. Bu sebeplerle, iptal talebinin reddine karar verilmesi gerektiği düşüncesiyle, iptal yönündeki çoğunluk görüşüne katılmıyorum.”

¹⁵⁰ Bu boşluğun İdare tarafından doldurulmasına ilişkin açıklamalarımız için bkz. “Disipliner İhlaller Açısından 657 sayılı DMK’ya Atıf Yapılmasına İlişkin Değerlendirme” başlığı.

¹⁵¹ Resmî Gazete: 09.12.2016 gün ve 29913 sayı.

¹⁵² Resmî Gazete: 12.06.1937 gün ve 3629 sayı.

¹⁵³ AYM, 13.01.2016 gün ve E: 2015/85, K: 2016/3, (Resmî Gazete: 29.01.2016 gün ve 29608 sayı): “Buna karşılık, “suçta ve cezada kanunilik” ilkesinin daha esnek uygulandığı idari suçlar yönünden de suç ve cezalara ilişkin düzenlemelerin yalnızca kanun metninde yer alması yeterli değildir. Anayasa Mahkemesinin 14.1.2015 tarihli ve E.2014/100, K.2015/6 sayılı kararında da vurgulandığı üzere, söz konusu düzenlemelerin içerik bakımından da belirli amacı gerçekleştirmeye elverişli olması gerekir. Bu açıdan kanunun metni, bireylerin hangi somut fiil ve olguya hangi hukuksal yaptırımın veya sonucun bağlandığını belirli bir açıklık ve kesinlikte öngörebilmelerine imkân verecek düzeyde kaleme alınmış olmalıdır. Bu nedenle, belirli bir kesinlik içinde kanunda hangi fiile hangi hukuksal yaptırımın bağlandığının bireyler tarafından bilinmesi ve eylemlerin sonuçlarının öngörülebilmesi gerekir.”

¹⁵⁴ Resmî Gazete: 14.11.1983 gün ve 18221 (2. Mükerrer) sayı.

¹⁵⁵ AYM, 14.06.2017 gün E: 2016/182, K: 2017/111, (Resmî Gazete: 29.06.2017 gün ve 30109 sayı):

Anayasa Mahkemesi güncel bir kararında 1136 sayılı Avukatlık Kanunu¹⁵⁶ m. 134'de yer alan 'meslek kuralları' ifadesinin disiplinler ihlal ve disiplin yaptırımları yönünden yetirince açık olduğuna, bu ifadenin içeriğinin İdare tarafından belirleneceğine böylelikle suç ve cezada kanunilik ilkesine aykırı bir durumun bulunmadığına karar vermiştir¹⁵⁷. Ayrıca Yüksek Mahkeme'nin karar gerekçesinde,

"Kanun'da; disiplin suçları, disiplin cezalarının türleri, disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar, disiplin cezalarında zamanaşımı, karar verme süreleri, disiplin cezalarına itiraz, savunma hakkı, disiplin cezalarının uygulanma şekli ve disiplin cezalarının silinmesi biçimindeki disiplin hukukuna ilişkin hususlara dair herhangi bir düzenleme bulunmadığı gibi, disiplin cezalarıyla ilgili konuların yönetmelikle belirlenmesini öngören kuralda herhangi bir ölçüte de yer verilmemiştir. Bu hâliyle disiplin suç ve cezaları konusunda TRT personeli için getirilmiş kanuni bir güvence bulunmamaktadır. İtiraz konusu kural, disiplin suç ve cezalarıyla ilgili genel ilkeleri ortaya koymamakta, çerçeveyi çizmemekte, disiplin cezalarını ve cezaları gerektiren eylemleri genel hatlarıyla da olsa belirlememektedir.

Belirtilen niteliği nedeniyle disiplin cezaları ile ilgili konuların, düzenlenecek yönetmelikle belirlenmesini öngören itiraz konusu kural, yaptırım türlerini ve yaptırım konusu eylemleri yasal düzeyde belirlememekte ve bireylerin hangi somut fiil ve olguya hangi hukuksal yaptırımın veya sonucun bağlandığını belirli bir açıklık ve kesinlikte öngörebilmelerine yasal çerçevede imkân tanımamaktadır. Bu yönüyle kural, Anayasa'nın 38. maddesinde düzenlenen "suçta ve cezada kanunilik" ilkesine ve Anayasa'nın 128. maddesinin ikinci fıkrasında hükme bağlanan "kanuni düzenleme" ilkesine aykırılık oluşturmaktadır."

¹⁵⁶ Resmî Gazete: 07.04.1969 gün ve 13168 sayı.

¹⁵⁷ AYM, 25.09.2018 gün ve E: 2018/30, K: 2018/94, (Resmî Gazete: 30.11.2018 gün ve 30611 sayı): *"Hukuk devleti ilkesinin gereklerinden biri belirliliktir. Belirlilik ilkesi; bireylerin hukuk kurallarını önceden bilmeleri, tutum ve davranışlarını bu kurallara göre güvenle belirleyebilmeleri anlamını taşımaktadır. Belirlilik ilkesi yalnızca yasal belirliliği değil daha geniş anlamda hukuki belirliliği ifade etmektedir. Bir başka deyişle hukuk kurallarının belirliliğinin sağlanması yalnızca kanunla düzenleme yapılması anlamına gelmemektedir. Yasal düzenlemeye dayanarak erişilebilir, bilinebilir ve öngörülebilir olması koşuluyla mahkeme içtihatları ve yürütmenin düzenleyici işlemleri ile de hukuki belirlilik sağlanabilir. Hukuki belirlilik ilkesinde asıl olan, bir hukuk normunun uygulanmasıyla ortaya çıkacak sonuçların o hukuk düzeninde öngörülebilir olmasıdır. (...) Gerek adli gerekse idari suçlarda, davranış normlarına aykırı ve haksızlık teşkil eden bir fiille kanun koyucunun koruma altına aldığı bir hukuki değer ihlali söz konusu olduğundan her iki suç türü arasında büyük benzerlikler bulunmaktadır. Adli suçlarla idari suçlar arasındaki fark, esas itibarıyla nicelik yönünden olup adli suçlardaki haksızlık içeriği idari suçlara nazaran daha yoğundur. Öte yandan adli suçlar karşılığında öngörülen yaptırımlar idari suçlardan farklı olarak hürriyeti bağlayıcı cezayı gerektirse de her iki alanda öngörülen yaptırımlar yoğun maddi cebir içermektedir. Bu nedenle Anayasa'nın 38. maddesinde öngörülen ilkelerin idari suçlar yönünden de uygulanması gerekmektedir. Bununla birlikte idari suçlarda kanun koyucunun daha az önem atfettiği bir hukuki değer ihlal edilmesi nedeniyle hürriyeti bağlayıcı ceza dışında bir yaptırımın öngörülmesi karşısında Anayasa'nın 38. maddesindeki ilkelerin aynı boyut ve kapsamıyla idari suçlara da uygulanması işin mahiyetine uygun düşmemektedir. Bu bağlamda yasama organının ağır işleyen yapısı ile ekonomik ve teknik hayatın hızla değişen ve gelişen şartları gözetilerek suç ve cezalarda kanunilik ilkesinin idari suçlar yönünden daha esnek uygulanması gerekmektedir. (...) Anayasa Mahkemesi kararlarında vurgulandığı üzere disiplin suçunun kanunda belirlenerek karşılığında bir disiplin cezasının gösterilmiş olması yeterli olup suç sayılan eylemler ve cezası kanunda gösterildikten sonra yasama organının uzmanlık ve idare tekniğine ilişkin konularda alınacak önlemlerin kamu hizmetlerinin ve toplumsal ihtiyaçların değişkenliği çerçevesinde duyulan gereksinimlere uygunluğunu sağlamak amacıyla yürütme organına yetki vermesi idari kararlarla suç ihdası ve dolayısıyla kanunilik ilkesinin ihlali anlamına gelmemektedir. (...) Diğer taraftan kuralın suç ve cezalarda kanunilik ilkesinin daha esnek uygulanması gereken disiplin suçuna ilişkin olması ve Türkiye Barolar Birliğinin meslek disiplinini koruması yönündeki Anayasa'nın 135. maddesinde belirtilen görevi de dikkate alınarak Kanun'da disiplin suçu ile cezasının*

yasama organının ağır işleyen yapısı ile ekonomik ve teknik hayatın hızla değişen ve gelişen şartları gözetilerek suç ve cezalarda kanunilik ilkesinin idari suçlar yönünden daha esnek uygulanması gerektiğini vurgulaması gerçekten dikkat çekicidir.

Anayasa Mahkemesi yukarıdaki kararına çok yakın tarihte verdiği başka bir kararında ise 5393 sayılı Belediye Kanunu¹⁵⁸ m. 51/3’de yer alan zabitanın meslekten çıkarılmasına ilişkin idareye düzenleme yetkisi veren ‘meslekten çıkarılma’ ibaresini disiplin yaptırımını da kapsayacak nitelikte kabul ederek, Anayasa m.38 ve 128’e aykırı olduğu gerekçesiyle ibarenin iptaline karar vermiştir¹⁵⁹. Anayasa Mahkemesi kararın gerekçesinde, Anayasa m. 128’in kanuni düzenleme ilkesini öngördüğünü ve bu kapsamda temel ilkelerin kanunla konulması ve çerçevenin kanunla çizilmesinin yeterli olacağını belirtmiştir. Bu açıdan baktığımızda Anayasa Mahkemesi yukarıda

gösterilmesinden sonra suça vücut verecek meslek kurallarının Türkiye Barolar Birliği Genel Kurulu tarafından belirlenmesinin suç ve cezaların kanuniliği ilkesine aykırılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır.”

¹⁵⁸ Resmî Gazete: 13.07.2005 gün ve 25874 sayı.

¹⁵⁹ AYM, 17.10.2018 gün ve E: 2018/110, K: 2018/99, (Resmî Gazete: 28.11.2018 gün ve 30609 sayı): *“Anayasa’nın 128. maddesinin ikinci fıkrasında ‘Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır’ denilmek suretiyle memurlar ve diğer kamu görevlileri özlük hakları bakımından yasal güvenceye kavuşturulmuştur. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin ve bu kapsamda yer alan belediye zabıta personelinin statü haklarını doğrudan etkileyen disiplin işlemlerinin ‘diğer özlük işleri’ kavramı kapsamına girdiğinde kuşku bulunmamaktadır.*

Kanuni düzenleme ilkesi, düzenlenen alanda temel ilkelerin kanunla konulmasını ve çerçevenin kanunla çizilmesini ifade etmektedir. Bu niteliği taşıyan bir yasal düzenleme ile uzmanlık ve teknik konulara ilişkin ayrıntıların belirlenmesi konusunda yürütme organına yetki verilmesi, kanuni düzenleme ilkesine aykırılık oluşturmaz. (...) Korunan hukuki değer ile ihlalin neden olduğu hukuki sonuçların aynı olmaması ise idari suç ve cezalar ile adli suç ve cezalar arasındaki temel farklılığı oluşturmaktadır. Adli para cezalarından daha yüksek miktarlarda idari para cezalarının verilebilmesine olanak tanıyan düzenlemeler de bulunmakla birlikte adli suçlar için öngörülen cezaların idari suçlar için öngörülen cezalardan genellikle daha ağır olması, hürriyeti bağlayıcı cezaların kural olarak adli suçlar yönünden geçerli olabilmesi, idari suçlarda kanun koyucunun daha az önem atfettiği bir hukuki değer ihlal edilmesi ve öngörülen yaptırımın da genellikle idari bir makam tarafından idari usuller izlenerek uygulanması nedeniyle Anayasa’nın 38. maddesindeki ilkelerin aynı boyut ve kapsamıyla idari suçlara da uygulanması işin mahiyetine uygun düşmemektedir. Bu bağlamda yasama organının ağır işleyen yapısı ile ekonomik ve teknik hayatın hızla değişen ve gelişen şartları gözetilerek suç ve cezalarda kanunilik ilkesinin idari suçlar yönünden daha esnek uygulanması gerekmektedir. (...) Kanun’da belediye zabıta personelinin meslekten çıkarılmasını gerektiren eylemler gösterilmediği gibi bu cezayı vermeye yetkili makamlar ve cezanın kesinleşme usulü de belirtilmemiştir. Bu hâliyle anılan meslekten çıkarma yaptırımı yönünden belediye zabıta personeli için kanuni bir güvence bulunmamaktadır. İtiraz konusu kural; söz konusu disiplin cezasıyla ilgili genel ilkeleri ortaya koymamakta, çerçeveyi çizmemekte, bu disiplin cezasını gerektiren eylemleri genel hatlarıyla da olsa belirlememektedir. İtiraz konusu kural yaptırım konusu eylemleri yasal düzeyde belirlemediğinden ilgililerin hangi somut fiil ve olguya meslekten çıkarma yaptırımının uygulanacağını belirli bir açıklık ve kesinlikte öngörebilmelerine yasal çerçevede imkân tanımamaktadır. Bu nedenle kural, Anayasa’nın 38. maddesinde düzenlenen suçta ve cezada kanunilik ilkesine ve Anayasa’nın 128. maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenen kanuni düzenleme ilkesine aykırılık oluşturmaktadır.”

değindiğimiz kararlarından daha ayrıntılı olarak burada kanuni düzenleme ilkesinin sınırlarına değinmektedir.

Danıştay ise eski tarihli kararlarında, kanunun verdiği yetkiyle disiplin yaptırımlarının ve disipliner ihlallerin idare tarafından düzenlenmesinin Anayasa'ya aykırı düşmeyeceğini belirtmiştir¹⁶⁰. Güncel kararlarında ise Anayasa Mahkemesine benzer gerekçelerle; kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkesi uyarınca düzenlenen tanıma uymayan fiillerin hukuka aykırı olacağına¹⁶¹, disiplin suç ve cezalarının da kanun ile düzenlenmesi gerektiğine¹⁶², kanun ile öngörülme-yen yaptırımların hukuki dayanağı olmadığından hukuka aykırı düşeceğine¹⁶³ hükmetmiştir.

Tüm bu kararlar incelendiğinde Anayasa Mahkemesi gerekçelerinde, suç ve cezada kanunilik ilkesini düzenleyen Anayasa m. 38 hükmünün, madde kapsamında idari suç ve adli suç ayrımı yapılmadığından idari suçlar bakımından da geçerli olacağı hususuna yer vermektedir. Özellikle yukarıda yer verilen güncel kararlarında hangi fiile hangi yaptırımın bağlandığının belirli bir açıklık ve kesinlik içinde

¹⁶⁰ DİDDGK, 09.11.2000 gün ve E: 2000/646, K: 2000/1119, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (14.10.2018); Dan. 8. D., 27.09.2004 gün ve E: 2002/5167, K: 2004/3438, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (14.10.2018); Dan. 10. D., 21.01.1986 gün ve E: 1985/169, K: 1986/31 Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (14.10.2018).

¹⁶¹ Dan. 12. D., 17.05.2016 gün ve E: 2013/4, K: 2016/2974, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, (14.10.2018):

“ ‘Kanunsuz suç ve ceza olmaz’ ilkesi uyarınca, ceza yaptırımına bağlanan her bir eylemin tanımının yapılması ve yasanın ne tür eylemleri suç sayarak yasakladığının hiçbir kuşkuyla yer vermeyecek şekilde belirtilmesi gerekmektedir. Sözü edilen suç tanımlaması yapıldıktan sonra, suçun karşılığı olan cezanın ve suç sayılan eylemi gerçekleştiren kamu görevlisinin hangi disiplin kuralını ihlal ettiğinin açık bir şekilde ortaya konulması da zorunludur. Söz konusu eylem, mevzuatta öngörülen tanıma uymuyorsa verilen disiplin cezasının hukuka aykırı olacağı açıktır. ”

¹⁶² DİDDGK, 05.11.2012 gün ve E: 2011/2486, K: 2012/1689, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (15.10.2018).

¹⁶³ DİDDGK, 20.09.2012 gün ve E: 2007/1815, K: 2012/1218, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (15.10.2018):

“Anayasa'nın anılan hükümleri ile aktarılan Anayasa Mahkemesi kararı gereğince, Yükseköğretim Kurumlarında çalışan yönetici, öğretim elemanı ve memurlara uygulanacak disiplin suç ve cezalarının da yasayla düzenlenmesi hukuken zorunludur(...) 2547 Sayılı Kanunun yukarıda yer verilen hükmüne dayanılarak Yükseköğretim Kurulunca hazırlanarak yürürlüğe konulan Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 4. maddesinde ise, davacıya verilen disiplin cezası olan üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezası üniversite öğretim mesleğinden bir daha alınmamak üzere çıkarılma olarak tanımlanmış, aynı Yönetmeliğin davaya konu edilen 11/(a-3) maddesinde ise, bir başkasının bilimsel eserinin veya çalışmasının tümünü veya bir kısmını kaynak belirtmeden kendi eseri gibi göstermek (intihal) fiili üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasının gerektiren fiiller arasında sayılmıştır. Davacıya verilen üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve cezası bu cezayı gerektiren fiil 2547 Sayılı Yasa'da düzenlenmediği gibi, 657 Sayılı Yasa'da da böyle bir ceza ve fiile yer verilmemiştir. Bu durumda, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezası ve bu cezayı gerektiren disiplin suçunun yasal dayanağının bulunmadığı anlaşıldığından, davaya konu edilen düzenlemede ve bu düzenlemeye dayanılarak tesis edilen işlemde hukuka uyarlık görülmemiştir.”

öngörülebilmesi gerektiği belirtmektedir. Böylelikle suçta kanunilik ilkesinin disiplin hukukunda da uygulanması gerektiğine kanaat getirmektedir. Yüksek Mahkeme; son yıllara nazaran daha eski kararlarında kanunda fiilin açık bir biçimde belirlenmesi gerekliliğini aramış¹⁶⁴ ve kanunilik ilkesinin sıkı bir şekilde uygulanmasını kabul etmiş ise de yukarıda zikredilen yeni tarihli kararlarında, bu belirleme yapıldığı takdirde kanun metninde yer alan ifadenin genel nitelikli olmasının ve içeriğinin kesin olmamasının Anayasa'ya aykırılık teşkil etmeyeceğine karar vermektedir. İfadeyi bir örnekle açıklamak gerekirse; Yüksek Mahkeme, 657 sayılı DMK m. 125/E-g'de yer alan ve devlet memuriyetinden çıkarılma yaptırımına bağlanan 'memurluk sıfatıyla bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak' fiilinin kanun ile temel çerçevesinin çizildiğini, disipliner ihlal teşkil edecek davranışların tek tek kanunda belirlenmesinin çok güç olduğunu ifade etmiştir¹⁶⁵. Kanımızca, Anayasa Mahkemesi'nin kararında yer verdiği 'idarenin faaliyetleri çok çeşitli, karmaşık ve değişken olduğundan disiplin yaptırımı gerektirecek fiillerinin tümünün kanunda tek tek belirlenmesi güçtür' gerekçesi, disiplin yaptırımı gerektiren fiillerin kanunda belirlenmemesi sebebiyle Anayasa'ya aykırı olduğu yönündeki iptal kararlarının gerekçeleriyle çelişmektedir. Nitekim fiillerin tek tek tespitinin imkansızlığı gerekçesi, münhasır kanunilik ilkesinin disiplin hukukunda uygulanmaması gerektiği görüşünün temel sebeplerden biridir. Keza Anayasa Mahkemesi'nin yukarıda zikredilen oldukça güncel sayılabilecek, 1136 sayılı Avukatlık Kanunu m. 134'de yer alan 'meslek kuralları' ifadesinin belirliliği sağladığı yönündeki kararı, günümüze kadar iptal sebebi oluşturan hangi somut fiile hangi yaptırımın uygulanacağını kanun ile belirlenmesi gerekliliğine bir farklılık getirmektedir. İdari suçlar yönünden, gelişen ve değişen şartlar gözetilerek kanunilik ilkesinin daha esnek uygulanması gerektiğini vurguladığı bu kararında, aslında önceki kararlarına kıyasla kanunilik ilkesinden ziyade idarenin kanuniliği ilkesinin esas alınarak disiplin hukuku kapsamında uygulanması gerektiği belirtilmektedir. Ancak gerekçelerinde özellikle kanunilik ilkesine dayanan Yüksek Mahkeme'nin, güncel kararlarında idari suçlar yönünden kanunilik ilkesinin esnek uygulanması ölçütünü

¹⁶⁴ AYM, 28.02.2013 gün ve E: 2012/116, K: 2013/32, (Resmî Gazete: 13.03.2013 gün ve 28737 sayı), Mahkeme anılı kararında muğlak ifadelerin belirlilik ve hukuki güvenlik ilkelerinin ihlal edildiğine kanaat getirmiştir.

¹⁶⁵ AYM, 16.01.2014 gün ve E: 2013/110, K: 2014/8, (Resmî Gazete: 09.05.2014 gün ve 28995 sayı).

benimsediğini¹⁶⁶ belirtebiliriz. Esnek uygulama ölçütü uyarınca da kanun koyucu tarafından fiillerin çerçevesinin çizilmesi yeterli kabul edilerek içinin doldurulması idareye bırakılacaktır. Ancak hemen burada esnek uygulama ölçütünün eleştiriye açık yönünü vurgulamak gerekmektedir. Anayasa m. 38 düzenlemesinde, kanunilik ilkesinin esnek uygulanabileceğine cevaz veren bir ibareye yer verilmediğinden bu görüş yasal temelden yoksundur. İptal kararlarında; bir yandan idari ve adli suç ve cezalar yönünden Anayasa m. 38’de ayırım yapılmadığı gerekçesiyle bu düzenlemeye dayanılması, bir yandan ise idari suç ve cezalar yönünden hükmün esnek uygulanması gerekeceği görüşü aslında kendi içerisinde çelişmektedir. Diğer bir ifadeyle; öncelikle Anayasa’da ayırım yapılmadığı için hüküm uygulanmakta, sonra ise Anayasa’da öngörülme-yen bir durum kabul edilerek idari nitelikte olan suç ve cezalar bakımından bu hükmün farklı uygulanabileceği belirtilmektedir.

Kanaatimizce disiplin yaptırımları, ceza hukuku kapsamındaki cezalardan hukuki nitelik bakımından farklıdır. Bu sebeple yaptırımların niteliğini aynı gibi kabul edip ceza hukukunda yer alan tüm ilkelerin sıkı sıkıya disiplin hukukunda da uygulanması gerektiğine katılmak pek mümkün değildir. Nitekim Anayasa Mahkemesi’nin Anayasa m. 38 ilkesinin disiplin hukukunda da adli ve idari suç ayırımı yapılmadığından uygulanması gerektiği temelli kararlarının, kavram kargaşasından da kaynaklandığını söylemek mümkündür. Şöyle ki; disiplin cezası ve disiplin suçu kavramları kullanılması ceza hukuku kapsamındaki suç ve cezalardan disiplin hukukunun ayrılmasını zorlaştırmakta, bu iki hukuk dalını iç içe geçirmektedir. Keza idari suç ve ceza kavramının kullanılması da bu yönde bir bakış açısını ortaya koymaktadır. Bu kavram kargaşasının başta kanun koyucu ve mahkemeler tarafından özenli şekilde kullanılmaması nedeniyle ortaya çıktığı görülmekte olup sadece terminolojik yönden bir sorunun ötesinde sonuçları bakımından da önem taşıyan

¹⁶⁶ Esnek yorumlamanın esas alınacağı görüşüne yine yeni tarihli bir kararında yer verilmiştir bkz. AYM, 20.12.2018 gün ve E: 2018/14, K: 2018/112, (Resmî Gazete: 13.02.2019 gün ve 30685 sayı):

“Bu bağlamda yasama organının ağır işleyen yapısı karşısında ekonomik ve teknik hayatın hızla değişen ve gelişen şartları doğrultusunda idari suç ve cezaların adli suç ve cezalara göre daha sık değiştirilme ihtiyacının belirmesi de suçun ve cezanın kanuniliği ilkesinin idari suçlar yönünden daha esnek uygulanmasını gerektirmektedir. Buna karşılık suçta ve cezada kanunilik ilkesinin daha esnek uygulandığı idari suçlar yönünden de suç ve cezalara ilişkin olarak kanun metninde yalnızca genel bir atıfla yetinilmesi yeterli değildir.”

içtihatlarla sirayet etmiştir¹⁶⁷. Oysaki, disiplin hukuku ve ceza hukuku birbirine yaklaşıp da yaptırımların birliğinden bahsedemeyiz, keza bu iki hukuk dalı birbirlerinin alt dalı değildir¹⁶⁸. Ayrıca disiplinler ihlallerin ve disiplin yaptırımlarını tek tek kanunda sayma yöntemi, güncel gelişmelerde idarenin kurum düzenini koruyabilmek maksadıyla hızlı hareket imkanını kısıtlayacak böylelikle kurum içerisinde düzensizlikler meydana gelebilecektir. Anayasa Mahkemesi'nin yukarıda yer verdiğimiz içtihatları arasında bir tutarlılık oluşturulmaya çalışılsa da Anayasa m. 38'in disiplin hukuku bakımından esnek uygulanması gerektiği sonucuna idarenin kanuniliği ilkesinin gerekçesiyle varılmaktadır. Zira idarenin kanuniliği ilkesi gereğince hali hazırda çerçevenin kanun ile çizilmesi ve yaptırımların kanun ile belirlenmesi gerektiği şüphesizdir¹⁶⁹. Nitekim hak ve özgürlükleri kaldıran ya da anlamsız kılan yaptırımların düzenleyici işlemlere değil kanunlara dayandırılması gerekliliği açıktır¹⁷⁰. Keza Anayasa m. 128 ve Anayasa m. 130'da düzenlenen özlük hakları, disiplin ve ceza işlerinin kanun ile düzenleme gerekliliği yani kanuni düzenleme ilkesi çerçevesinde de yaptırımların kanun ile belirlenmesi gerekmektedir.

Kanunilik ilkesinin sonuçlarından biri de kıyas yasağıdır. DMK'da ve 2547 sayılı Kanun m. 53/D hükmünde kıyasa imkân verilmesi, kanunilik ilkesinin disiplin hukukunda benimsenmediğinin bir göstergesidir. Keza DMK'nın ilk metnine ilişkin tutanaklar incelendiğinde kanun koyucunun da iradesinin bu yönde olduğu açıktır¹⁷¹. Sonradan benimsenen sayma sisteminde, kıyas öngören hükmün kaldırılmayarak uygulanmaya devam etme sebebi ise sayma sisteminin sakıncalarını gidermek için öngörülmüştür¹⁷². Bu çerçevede disiplin hukukunda, disiplin yaptırımlarının ve genel ilkelerin kanunlar ile belirlenerek, disiplinler ihlallere ve usule ilişkin detaylı

¹⁶⁷ Oğuz Sancakdar, "İdari Cezaların Yaptırımlar Teorisindeki Yeri ve Türk Hukuku'ndaki Anayasal Temelleri", **İdari Ceza Hukuku Sempozyumu**, (Ed. İlhan Ulusan ve Funda Başaran Yavaşlar), Seçkin Yayınları, Ankara, 2009, ("İdari Cezalar"), s. 63.

¹⁶⁸ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, ss.129-136.

¹⁶⁹ Sancakdar, Us, Kasapoğlu Turhan, Önüt ve Seyhan, s. 721.

¹⁷⁰ Oğurlu, Yargısal Korunma, s. 66.

¹⁷¹ DMK'nın ilk metnine ilişkin kanun koyucunun iradesini yansıtan meclis tutanaklarına bu başlığın ilk kısmında yer verilmiştir.

¹⁷² 657 sayılı DMK m. 125'de sayma yoluna gidilmesine ve bu sakıncanın bertaraf edilmesine ilişkin dönemin Milli Güvenlik Konseyi tutanaklarında kıyasa ilişkin hükümle ilgili:

"Bu yürürlükteki kanunda da var; Sayma sisteminin mahzurlarını gidermek için konmuş bir tamamlayıcı hükümdür." ifadeleri yer almaktadır. bkz. Milli Güvenlik Konseyi Tutanak Dergisi, Cilt: 6, Birleşim: 104, 12.05.1982, Oturum: 1, https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MGK_/d01/c006/mgk_01006104.pdf, (12.09.2018), s. 652.

düzenlemelerin idareye bırakılmasının daha uygun olacağı kanaatindeyiz. Nitekim Anayasa Mahkemesi'nin de kararında belirttiği üzere yasama organının işleyişi yürütmeye kıyasla ağırdır¹⁷³. Bu sebeple değişen ve gelişen şartlarda kurum düzeninin korunması amaçlanmalı, bu düzenin bozulması halinde ise yeniden hızlı bir şekilde bu düzenin tesisi için idareye hareket imkânı tanınmalıdır. Ayrıca bu yöntemle idare karar verme konusunda esneklik ve etkinlik kazanırken diğer taraftan ilgiliye de savunma sırasında yaptırımın yerindeliğini tartışma imkânı tanınmaktadır¹⁷⁴. Fiillerin idarenin düzenleyici işlemleriyle belirlenmesi durumunda idarenin keyfilğe yol açabilecek uygulamalarda bulunabilmesi kaygısının ise yargısal denetim suretiyle bertaraf edileceği ve içtihatlar ile takdir yetkisinin sınırlarının belirleneceği unutulmamalıdır. Görüşümüzün sebeplerden biri de her kurumun düzenini bozabilecek fiillerin farklı olmasından dolayı kurum düzenini bozacak ihlallerin idarenin bizzat kendisi tarafından belirlenmesi gerekliliğidir. Böylelikle yasama organına kıyasla kurumun düzenine hâkim idare tarafından; değişen durum ve şartlara ayak uyduracak, kamu hizmetinin etkin ve verimli yürütülmesine olanak sağlayan düzenlemeler yapılabilecektir.

II. MADDİ DİSİPLİN HUKUKU BOYUTUYLA ÜNİVERSİTELERDE DİSİPLİN REJİMİ

A. 2547 sayılı Kanun'un Disiplin Hükümleri Bakımından Muhatabı

Üniversitelerde disiplin rejiminin kişi unsurunu; akademik personel, idari personel ve öğrenciler teşkil etmektedir. Tasnif edilenlerin tabi olduğu hukuki düzenlemelerin tespiti ile bu hukuki düzenlemelerin hangi alt rejime¹⁷⁵ uygulanacağını belirlemek disiplin işleminin maddi unsuru bakımından önem arz etmektedir. 2547 sayılı Kanun esas alınarak yapılacak inceleme geneli daha kolay görmeyi

¹⁷³ AYM, 25.09.2018 gün ve E: 2018/30, K: 2018/94, (Resmî Gazete: 30.11.2018 gün ve 30611 sayı).

¹⁷⁴ Tutum, s. 207.

¹⁷⁵ Burada *alt rejim* ifadesiyle kastedilmek istenen; akademik personeli disiplin rejimi, idari personelin disiplin rejimi ve öğrencinin disiplin rejimidir. Bu üç rejimin açıklanması ile üniversitelerde disiplin rejimini izah edebilmek amaçlanmaktadır.

sağlayacaktır. Zira 2547 sayılı Kanun, rejimi belirleyip fiiller bakımından ekleme yapmak amacıyla 657 sayılı DMK'ya atıf yapmaktadır. Yükseköğretim kurumlarında çalışan memurlar açısından bu iki Kanun arasında bir genel kanun-özel kanun ilişkisi kurulduğundan bahsedilebilecektir. Ancak akademik personel bakımından genel kanun-özel kanun ilişkisinin kurulup kurulamayacağı hususu ise tartışmaya açıktır. Bu bakımdan 2547 sayılı Kanun'da yer alan disipline ilişkin düzenlemelerde muhatabın tespitinin bilahare yapacağımız açıklamaların ve tasniflerin daha kolay kavranmasını sağlayacağını düşündüğümüz için öncelikle bu hususu açıklayıp ardından akademik personel, idari personel ve öğrenci unsurlarını esas alarak tabi oldukları disiplin alt rejimine ilişkin disiplinler ihlalleri izah etmeye çalışacağız.

2547 sayılı Kanun m. 53/b hükmü gereğince; devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanları, memur ve diğer personeli, 2547 sayılı Kanun disiplin hükümlerinin muhatabını teşkil etmektedir. Bu hükümde ifade edilen; öğretim elemanı, memur ve diğer personelden kimleri anlamak gerektiğini açıklamak gerekir.

Öğretim elemanı ifadesi, devlet veya vakıf yükseköğretim kurumunda çalışma açısından ayırım yapılmayacak biçimde düzenlenmiştir. 7100 sayılı Kanun¹⁷⁶ ile yapılan değişiklik sonrası, 2547 sayılı Kanun m. 3/1 öğretim elemanlarını; yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri olarak tanımlamıştır. Aynı maddenin (m) bendinde öğretim üyelerini; yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve doktor öğretim üyelerinin teşkil edeceği belirtilmiştir. Öğretim görevlisi ise aynı maddenin (n) bendinde; yükseköğretim kurumlarında okutulan dersleri vermek, uygulama yapmak veya yaptırmakla yükümlü olan öğretim elemanı şeklinde ifade edilmiştir. Araştırma görevlisini anılı Kanun m. 33/a hükmünde; yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim elemanı olarak tanımlamıştır. Özetlemek gerekirse öğretim elemanı ifadesinin içeriğini; devlet veya vakıf yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri doldurmaktadır. Sayılanları üniversitelerde disiplin rejimi bakımından akademik personel olarak ifade etmek yerinde olacaktır. Nitekim bizim de çalışmamızda

¹⁷⁶ Resmî Gazete: 06.03.2018 gün ve 30352 sayı.

akademik personel olarak ifade ettiğimizden anlaşılması gereken burada açıklanan öğretim elemanlarıdır.

Memur; 657 sayılı DMK m. 4/A’da, “mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler” olarak tanımlanmıştır. Ayrıca bu tanım dışında madde kapsamında, kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanların da memur sayılacağı belirtilmiştir. Memurların istihdam edildiği yer, atama ile göreve gelmesi, kadro tahsis edilmesi, aylık tahsisi gibi hususları özel hukuka tabi personelden farklılık arz eden durumlarıdır¹⁷⁷. Çalışmamızın konusunu bakımından memurlar, yükseköğretim kurumlarında ve yükseköğretim üst kuruluşlarında genel idare esaslarına göre görülmesi gereken asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ederler ve yerine getirdikleri görev itibarıyla akademik personelden ayrılırlar. Memurlar, 657 sayılı DMK m. 28 hükmü gereğince vakıf yükseköğretim kurumunda çalışamazlar. Yalnızca devlet yükseköğretim kurumlarında görevlerini ifa ederler. Zira memurlar, akademik personelden farklı olarak 657 sayılı DMK’ya tabi olarak çalıştırılırlar. Memuru bu kapsamda idari personel olarak ifade ettiğimiz kavramın bir ayağını teşkil etmektedir.

Yukarıda yer verilen madde kapsamında açıklığa kavuşturulması gereken başka bir husus ise diğer personel ifadesidir. Diğer personel, yürürlükten kaldırılan¹⁷⁸ Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği’nde¹⁷⁹, yükseköğretim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarında sözleşmeli veya geçici olarak çalıştırılan görevliler olarak tanımlanmıştı. 2547 sayılı Kanun’da ise geniş kapsamıyla bir niteleme yapılmış ve devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarının diğer personeli olarak düzenlenmiştir. Bu çerçevede diğer personel kavramı; devlet yükseköğretim kurumları bakımından memurlar dışında kalan sözleşmeli personel, vakıf yükseköğretim kurumlarında ise her derece ve statüdeki idari personeli¹⁸⁰ ifade etmektedir. Vakıf yükseköğretim kurumlarında bahsi geçen idari personel özel hukuka tabi iş sözleşmesiyle çalıştırılması ve işçi statüsünde

¹⁷⁷ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, ss. 48-52.

¹⁷⁸ Yürürlükten kaldıran Yönetmeliğe ilişkin bkz. Resmî Gazete: 20.10.2017 gün ve 30216 sayı.

¹⁷⁹ Resmî Gazete: 21.08.1982 gün ve 17789 sayı.

¹⁸⁰ İbrahim Pınar, **Devlet ve Vakıf Yükseköğretim Kurumları Disiplin ve Ceza Soruşturması**, Sözkese Matbaacılık, Ankara, 2018, (Yükseköğretim), s. 321.

olmasına rağmen yapılan düzenleme ile disiplin hükümleri kapsamına alınmıştır. Vakıf yükseköğretim kurumlarında istihdam edilen özel hukuka tabi ve işçi statüsündeki bu kişiler iş sözleşmesinde yer verilen disiplin hükümleri yanında 2547 sayılı Kanun'da yer alan disiplin düzenlemelerine de tabi olacaktır. Böylelikle idari personel kavramının bir diğer ayağını da diğer personel teşkil edecektir.

Yukarıda yapılan açıklamalar yanında, 2547 sayılı Kanun'un m. 54 hükmü ise öğrencilerin disiplin işlerini düzenlemekte ve Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği'nin dayanağını teşkil etmektedir. 2547 sayılı Kanun m. 54 ve Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği hükümleri, devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarındaki tüm öğrencileri¹⁸¹ kapsamaktadır. Zira 2547 sayılı Kanun Ek Madde 9¹⁸² ve Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği¹⁸³ m. 19¹⁸⁴ hükümleri gereği vakıf yükseköğretim kurumu öğrencileri de düzenlemelerde öngörülen disiplinler ihlal teşkil eden davranışı meydana getirmesi durumunda tıpkı devlet yükseköğretim kurumundaki öğrenciler gibi disiplin sorumluluğuna tabi tutulacaktır.

B. Disipliner İhlaller Açısından 657 sayılı DMK'ya Atıf Yapılmasına İlişkin Değerlendirme

Üniversitelerde disiplin rejimine ilişkin akademik personel ve idari personelin disiplin sorumluluğunu gerektiren disiplinler ihlaller, 2547 sayılı Kanun 53. maddesinde altı disiplin yaptırımı türü altında tek tek sayılmak suretiyle belirlenmiştir. 2547 sayılı Kanun'da düzenlenen disiplinler ihlaller incelendiğinde, özellikle eğitim kamu hizmetini sekteye uğratabilecek nitelikte fiillerin önüne geçmek amacıyla bir düzenleme yapıldığı görülmektedir. Ancak kanun koyucu tarafından 2547 sayılı

¹⁸¹ Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 3/a öğrenciyi; "Yükseköğretim kurumlarında ön lisans, lisans, yüksek lisans, doktora, tıpta uzmanlık veya sanatta yeterlilik öğrenimi gören kişiler" şeklinde tanımlamıştır. Ön lisans, lisans, yüksek lisans, doktora, tıpta uzmanlık ve sanatta yeterlilik ifadelerinin tanımları için bkz. 2547 sayılı Kanun m. 3.

¹⁸² 2547 sayılı Kanun Ek Madde 9: "Vakıf yükseköğretim kurumlarının eğitim-öğretim esasları, öğretim süreleri ve öğrenci hakları ile ilgili hususlar bu Kanun hükümlerine tabidir."

¹⁸³ Resmî Gazete: 31.12.2005 gün ve 26040 sayı.

¹⁸⁴ Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği m. 19: "Kayıt kabul, sınav, sınıf geçme, mezuniyet ve benzeri konular ile ilgili hususlar ilgili mevzuata aykırı olmamak kaydıyla vakıf yükseköğretim kurumu tarafından çıkarılacak yönetmelikte belirlenir. Öğrencilerin disiplin işlerinde Yükseköğretim Kurulu tarafından çıkarılan Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği uygulanır."

Kanun'da düzenlenen disiplinler ihlaller yeterli görülmeyerek ayrıca 657 sayılı DMK m. 125 kapsamında düzenlenen tüm disiplinler ihlallere de atıf yapılarak yükseköğretim kurumunun düzenini bozacak nitelikli fiillerin kapsamı oldukça genişletilmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin hangi fiillere hangi disiplin yaptırımının uygulanacağı hususunu Yükseköğretim Kurulu'na bırakan 2547 sayılı Kanun m. 53/b'nin ikinci cümlesine ilişkin vermiş olduğu yukarıda anılı iptal kararı sonrası, ortaya çıkan boşluğun doldurulması maksadıyla Yükseköğretim Genel Kurulu tarafından 12.11.2015 gün 2015.14.486 sayılı karar¹⁸⁵ ile yasal temelin ikamesi (değiştirilmesi) yoluna başvurulduğu belirtilmiştir. Kararda akademik personel bakımından 2547 sayılı Kanun ve 657 sayılı DMK arasında genel kanun-özel kanun ilişkisi kurulduğu ifade edilmektedir. Ayrıca; usule ilişkin durumlar için her iki Kanun'da yer almaması halinde Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nde yer alan hükümlerin uygulanmasına, disiplinler ihlaller bakımından ise 657 sayılı DMK'da yer alan fiillerin uygulanması yoluna gidilmesine karar verilmiştir. Yükseköğretim Kurulu'nun verdiği kararın gerekçesinde ise, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararından sonra yasal dayanağı iptal edilen Yönetmelik'e dayanarak disiplin cezası verilmesinin hukuka aykırı olacağına yönelik DİDDGK'nın vermiş olduğu karara¹⁸⁶ istinaden bu yola başvurulduğu belirtilmiştir.

¹⁸⁵ Yükseköğretim Genel Kurulu'nun 12.11.2015 gün 2015.14.486 sayılı kararı, <http://www.selcuk.edu.tr/dosyalar/files/105/d%C4%B0KKAT%20eD%C4%B0LMES%C4%B0%20gEREKL%C4%B0%20hUSUS.pdf>, (16.01.2019): "Bu çerçevede doktrinde 'yasal temelin değiştirilmesi' şeklinde ifade edilen prensip ile genel hüküm - özel hüküm ilişkisi de dikkate alınarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 1. maddesinin üçüncü fıkrasında özel kanunlarına atıfta bulunulan yükseköğretim personeline ilişkin disiplin hükümleri bakımından uygulanabilir özel hüküm bulunmadığı hukuken tespit edildiğinden; 2547 sayılı Kanun ile adı geçen Yönetmeliğe göre başlatılmış olup da henüz tamamlanmamış olan ve bundan sonra başlatılacak tüm disiplin soruşturmalarında;

-2547 sayılı Kanunun 53. maddesinin (a) bendi ile diğer maddelerinde özel olarak düzenlenen disipline dair hususlar dışında 657 sayılı Kanunun disipline ilişkin hükümlerin; her iki kanunda bulunmayan usul kuralları açısından Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinde yer alan usule ilişkin hükümlerin uygulanmasına,

-Disiplin cezalarına ilişkin olarak açılmış olan davalarda yukarıda zikredilen Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu kararında belirtilen gerekçeyle mahkemelerce iptal kararı verilmesi halinde, disiplin cezasına konu olan fiil hakkında yukarıda zikredilen hükümler uygulanmak suretiyle yetkili mercilerce yeniden işlem tesisi yoluna gidilmesine, karar verilmiştir."

¹⁸⁶ DİDDGK, 29.04.2015 gün ve E: 2013/826, K: 2015/1654, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (16.01.2019): "Söz konusu hükmün Anayasa'ya aykırı olduğu gerekçesiyle açılan iptal davasında Anayasa Mahkemesi; 14.1.2015 günlü, E:2014/100, K:2015/6; sayılı kararıyla; davaya konu kural ile düzenlenmesi öngörülen hususların, hangi fiillerin hangi disiplin cezalarını gerektireceği, bentte sayılan kişilerin disiplin işlemleri ve disiplin amirlerinin yetkileri gibi konular içerdiği, kamu görevlileri olarak memurların ve öğretim elemanlarının disiplin işlemleri konusunda kuralla

Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararının yayımlanmasından dokuz ay sonra yürürlüğe gireceği belirtilmiş ise de anılı DİDDGK kararında da belirtildiği üzere, hukuka aykırı olduğu tespit edilen kurala dayanarak işlem tesis edilmesi gerçekten de hukuk devleti ve hukuki güvenlik ilkesine aykırı düşecektir. Ancak bu durumda ortaya çıkan boşluğun, Yükseköğretim Kurulu tarafından doldurulmasının hukuka uygunluğu ise tartışma konusu oluşturacaktır. Zira Yükseköğretim Genel Kurulu tarafından alınan bu kararın hukuka aykırı olduğu düşünüldüğünden iptali istemiyle dava açılmış ve aynı zamanda kararın yürütmesinin durdurulması talep edilmiştir. Danıştay ise alınan kararın; usul kuralları bakımından Yönetmelik'in uygulanmasına yönelik kısmına ilişkin yürütmesinin durdurulmasına, fiiller bakımından ise 2547 sayılı Kanun ve 657 sayılı DMK arasında özel kanun-genel kanun ilişkisi bulunduğu gerekçesiyle 657 sayılı DMK'da yer alan fiillerin uygulanmasının hukuka uygun olduğuna karar vermiştir¹⁸⁷. Karara karşı oy gerekçesinde ise 2547 sayılı Kanun m. 62 hükmünde

getirilmiş bir kanuni güvence bulunmadığı, söz konusu disiplin işlemlerinin, Anayasa'nın 128 ve 130. maddelerinde yer alan hükümleri gereğince kanunla düzenlenmesi öngörülen hususlar olduğu, bu haliyle öğretim elemanları, memurlar ve diğer personel için getirilmiş herhangi bir kanuni güvence bulunmadığı gibi yasal olarak belirlilik de sağlanmadığı, kuralın, sadece Devlet memurlarına uygulanan usul ve esasların göz önüne alınmasını düzenlediği ancak bunun dışında herhangi bir kanuni düzenlemeye yer verilmediği, davaya konu kuralın bu haliyle disiplin uygulamaları ile ilgili olarak genel ilkeleri ortaya koymadığı, disiplin cezalarını gerektiren hal ve durumları belirlemediği, ayrıca kuralda, disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurulları, disiplin cezalarının verilmesinde zamanaşımı ve karar verme süreleri, yüksek disiplin kurulunun çalışma usul ve yöntemleri, kurul kararlarına itiraz ve savunma hakkı başta olmak üzere kamu görevlilerinin hakları, cezaların tatbik edilme şekli ve disiplin cezalarının hangi hallerde özlük dosyasından silinebileceği gibi konuların hiçbirisi ile ilgili kanuni düzenleme bulunmadığı, dolayısıyla kapsama dahil personelin disiplin işlemlerine dair usul ve esasların kanunda gösterilmeyerek, tüm bu işlemlerin Yükseköğretim Kurulunca düzenlenmesini, öngören davaya konu kuralın, Anayasa'nın 38., 128. ve 130. maddeleriyle bağdaşmadığı belirtilerek, 2547 sayılı Kanunun 53. maddesinin (b) fıkrasının 2. cümlesinin iptaline karar vermiştir. Anılan Anayasa Mahkemesi kararı ile, iptal hükmünün, kararın Resmî Gazetede yayımlanmasından başlayarak 9 ay sonra yürürlüğe girmesine karar verilmiş ise de Anayasa Mahkemesince bir kanunun tümünün ya da belirli hükümlerinin Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmiş olduğu bilindiği halde eldeki davaların Anayasaya aykırılığı saptanmış olan kurallara göre görüşülüp çözümlenmesi, Anayasanın üstünlüğü prensibine ve hukuk devleti ilkesine aykırı düşeceği için uygun görülemez. Bir başka anlatımla, Anayasa Mahkemesinin, iptal kararının yürürlüğe gireceği tarihi ileriye dönük olarak ertelemiş bulunması öncelikle yasama organına aynı konuda, iptal kararının gerekçesine uygun olarak, yeni bir düzenleme için olanak tanımak ve ortada hukuki bir boşluk yaratmamak amacına yönelik olup yargı mercilerinin bakmakta oldukları uyuşmazlıklarda hukuka ve Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmiş kuralları uygulaması ve uyuşmazlıkları bu kurallara göre çözümlenmesi sonucunu doğurmaz. Diğer yandan, Anayasanın 153. maddesine göre yasama, yürütme ve yargı organları için bağlayıcı olan Anayasa Mahkemesi'nin söz konusu kararının, bu karardan önce açılmış bulunan ve henüz sonuçlanmamış olan tüm davalara uygulanması gerekmektedir.”

¹⁸⁷ Dan. 8. D., 09.03.2016 gün ve E: 2016/1221, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (16.01.2019), “Davaya konu düzenlemede yer alan ‘... her iki kanunda bulunmayan usul kuralları açısından Yüksek Öğretim Kurumları Yönetici Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinde yer alan usule ilişkin hükümlerin...’ ibaresi yönünden:

özlük haklarına ilişkin 657 sayılı DMK'ya yapılan atıfta özlük hakları ifadesinin, Anayasa m. 130'daki düzenleme şekli itibariyle disiplin işleri ve özlük hakları

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53. maddesinin (b) bendinin ikinci cümlesinin verdiği yetkiye istinaden çıkarılan ve 21.08.1982 gün ve 17789 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin dayanağını teşkil eden Kanun hükmünün, Anayasa Mahkemesi'nin 14/01/2015 gün ve E:2014/100, K:2015/6 sayılı kararı ile iptal edilmesi ve yürürlük için tanınan dokuz aylık sürenin de 07.01.2016 tarihinde sona ermesi ile birlikte kararın yürürlüğe girdiği 08.01.2016 tarihi itibariyle yasal dayanaktan yoksun kaldığı ve hukuka aykırı hale geldiği açıktır. Öte yandan, davalı idarece, Anayasa Mahkemesi kararının sadece disiplin fiil ve cezaları ile ilgili olduğu ve usul hükümlerine ilişkin olmadığından hareketle bahse konu Yönetmeliğin usule ilişkin hükümlerinin uygulanabileceği belirtilmekte ise de; Yüksek Mahkemenin söz konusu kararında, disiplin uygulamalarına ilişkin genel ilkeler, disiplin cezalarını gerektiren hâl ve durumlar, disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar, disiplin cezalarının verilmesinde zamanaşımı ve karar verme süreleri, yüksek disiplin kurulunun çalışma usul ve yöntemleri, kurul kararlarına itiraz ve savunma hakkı başta olmak üzere kamu görevlilerinin hakları, cezaların tatbik edilme şekli ve disiplin cezalarının hangi hâllerde özlük dosyasından silinebileceği gibi disipline dair usul ve esasların tümünün kanunla düzenlenmesi gerektiğine vurgu yapıldığından, yasal dayanaktan yoksun hale gelen Yönetmeliğin usule ilişkin hükümlerinin de uygulanmasına hukuken olanak bulunmamaktadır. -Davaya konu düzenlemenin diğer kısımları hakkında ise:

Devlet memurlarına uygulanacak disiplin cezaları ile bu cezayı gerektiren fiil ve haller esas olarak 657 sayılı Kanun'un 125. maddesinde sayılmıştır. Ancak aynı maddede, özel kanunların disiplin suç ve cezalarına ilişkin hükümlerinin saklı olduğu belirtilmiştir. Bu anlamda, yükseköğretim personeline ilişkin olarak öncelikle 2547 sayılı Kanun'a bakmak gerekecektir. Sözü edilen Kanunun 53. maddesinin (b) bendinin Anayasa Mahkemesi kararından sonraki mevcut halinde, sadece öğretim elemanları, memur ve diğer personele uygulanabilecek disiplin cezaları sayılmakta, ancak bu cezayı gerektiren fiil ve haller ile disiplin uygulamalarına ilişkin genel ilkeler, disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar, disiplin cezalarının verilmesinde zamanaşımı ve karar verme süreleri, yüksek disiplin kurulunun çalışma usul ve yöntemleri, kurul kararlarına itiraz, savunma hakkı, cezaların tatbik edilme şekli ve disiplin cezalarının hangi hâllerde özlük dosyasından silinebileceği gibi disipline dair usul ve esaslar yer almamaktadır. Bu itibarla, özel kanun olan 2547 sayılı Yasa'da yer almayan disipline ilişkin konularda, genel kanun niteliğinde bulunan 657 sayılı Yasa hükümlerini uygulamak gerekecektir. Aksi düşünce, mevzuata aykırı davranan yükseköğretim personeline halen yürürlükte bulunan disiplin cezalarının uygulanmaması sonucunu doğuracak, bu durum da kurumların çalışma düzeninin bozulmasına ve kuruluş amacı olan eğitim-öğretim hizmetlerinin sektöre uğramasına neden olacaktır. Diğer yandan, 657 sayılı Kanun ile Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin disipline ilişkin hükümlerinin karşılaştırılmasından, yalnızca yükseköğretim personeli tarafından işlenebilecek bazı eylemler dışında disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin neredeyse birebir aynı olduğu görülmüş olup, bu durum, ilgili Yönetmelik hükümleri uygulanmakta iken dahi yükseköğretim personeline uygulanan disiplin işlemlerinin dayanağının 657 sayılı Kanun olduğunun bir göstergesidir. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun, 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinin (b) bendi uyarınca, Yükseköğretim Kurulunca yapılacak düzenlemede, devlet memurlarının disiplin işlemlerinde uygulanan usul ve esasların düzenlendiği 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun esas alınması ve disiplin cezalarının bu Kanun çerçevesinde belirlenmesi gerektiğinden, ne 2547 sayılı Kanun'da ne de 657 sayılı Kanun'da yer almayan ve doğrudan Yönetmelikle düzenlenen görevinden çekilmiş sayma cezasının yükseköğretim personeline uygulanamayacağına ilişkin 24/02/2014 gün ve E:2011/301, K:2014/472 sayılı kararı da bu mahiyettedir. Açıklanan nedenlerle, Yükseköğretim Genel Kurulunun 12.11.2015 tarihli toplantısında alınan 2015.14.486 sayılı kararda yer alan "... her iki kanunda bulunmayan usul kuralları açısından Yüksek Öğretim Kurumları Yönetici Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinde yer alan usule ilişkin hükümlerin..." ibaresi yönünden birlikte gerçekleşmiş olduğundan yürütmenin durdurulması isteminin kabulüne oybirliği ile; Kanunda belirtilen koşullar birlikte gerçekleşmediğinden davaya konu düzenlemenin diğer kısımları yönünden yürütmenin durdurulması isteminin reddine oyçokluğu ile karar verildi."

birbirinden ayrıldığı için disiplin işlerini kapsamayacağı ifade edilmiştir. Ayrıca; disiplin işleri ve özlük haklarının 2547 sayılı Kanun'da farklı bölümlerde düzenlendiği, 657 sayılı DMK'nın öğretim elemanlarına uygulanması mümkün olmadığından arada özel kanun-genel kanun ilişkisi bulunmadığı ve sadece atıf yapılması halinde 657 sayılı DMK'nın uygulanabileceği belirtilerek bu durumun da istisnayı teşkil etmesi nedeniyle dar yoruma tabi tutulması gerektiği belirtilmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin somut uyuşmazlığın ortaya çıkmasına temel teşkil eden iptal kararında, öğretim elemanlarının disiplin işlerine ilişkin kanuni düzenleme bulunmaması gerekçe gösterilmesi de 657 sayılı DMK'nın akademik personel bakımından genel kanun niteliğinde olmadığı görüşünü destekler niteliktedir. Kararda özel kanun-genel kanun ilişkisi tartışmasında yoğunlaşıldığı görülmektedir. Bunun yanında öğretime, kararda tartışılmayan yasal temelin ikamesi yoluna İdare tarafından başvurulmasının hukuka aykırı düştüğü ve hukuki boşluğun fonksiyon gaspı yolu ile doldurulduğu görüşü de ileri sürülmüştür¹⁸⁸. Zira yasal temelin ikamesinde, idarenin işlem bakımından dayandığı hukuk normunda hataya düşmesi ve yargı yerince bu hatanın tespit edilerek doğru hukuk kuralına göre işlemin hukuka uygun bulunması gündeme gelmektedir¹⁸⁹. Uyuşmazlık konusu idari işlemde de açıkça yasal temelin ikamesi gerekçe gösterilmesi gerçekten dikkat çekici niteliktedir. Zira yasal temelin ikamesinde yetki unsuru tespiti yanında bu yola başvurulma yönteminin de belirlenmesi gerekmektedir. Yasal temelin ikamesinde yetki yargı yerinde olup bu usul kapsamında idare tarafından ileri sürülen sebep yargı yerince tartışılmayıp sadece işlemin dayandığı norm değiştirilmektedir¹⁹⁰. İşte bu sebeple Yükseköğretim Genel Kurulu tarafından alınan kararda, dayanan yasal temelin ikamesi prensibi ile hem yetki hem de amaç bakımından hukuka uygunluktan bahsedilemeyecektir.

Tüm bu tartışmalar yanında iptal kararı sonrası biraz geç de olsa¹⁹¹ kanun koyucu 6764 sayılı Kanun¹⁹² ile üniversitelerde disiplin rejimini yeniden düzenlemeye gitmiştir. Böylelikle disiplin yaptırımları ve disiplinler ihlaller tek tek sayılmak

¹⁸⁸ Pınar, Yükseköğretim, ss. 7-15.

¹⁸⁹ Özay, Günışığında Yönetim, ss. 406-407; Ramazan Çağlayan, "İdari Yargılama Hukukunda Yargı Yerinin Sebep İkamesi", **Danıştay Dergisi**, Yıl: 2016, Sayı: 141, (Sebep İkamesi), s. 14.

¹⁹⁰ Çağlayan, Sebep İkamesi, s. 14.

¹⁹¹ Bu ifadeyi kullanmamızın sebebi, iptal kararı sonrası kanun koyucu tarafından hemen aksiyon alınması durumunda anılı tartışmalara mümkün mertebe sebebiyet verilmeyecek olmasıdır.

¹⁹² Resmî Gazete: 09.12.2016 gün ve 29913 sayı.

suretiyle 2547 sayılı Kanun'da belirlenmiştir. Ancak disipliner ihlallerin belirlenmesinde biri hariç¹⁹³ tüm yaptırımlar bakımından "657 sayılı Kanun'daki fiillere ek olarak" ifadesi ile yaptırım gerektirecek ihlallerin kapsamı hayli geniş tutulmuştur. Bilimsel özerkliğin bir gereği olarak üniversitelerde temel olan disiplin rejiminin demokratik disiplini esas almasıdır¹⁹⁴. Yani baskıcı sistemi esas alan otokratik disiplin anlayışı yerine, bunun tersini teşkil eden demokratik disiplin anlayışında işin icaplarının muhataplar tarafından bilinmesiyle kurallara kendiliğinden uyulacaktır¹⁹⁵. Hali hazırda 657 sayılı DMK'nın atıf yapılan ihlaller bakımından bazı hükümlerinin akademik personele uygulanabilmesi bu personelin icra ettiği meslek gereği kanımızca mümkün değildir. Örnek vermek gerekirse akademik personel bakımından devam mecburiyeti ve mesai kavramı, akademik hayatın niteliği gereği memurlar gibi değerlendirilmemektedir¹⁹⁶. Keza akademik personel, 2547 sayılı Kanun m. 59 uyarınca siyasi partilere üye olma serbestisine sahiptir. Ancak memurlar bakımından siyasi partilere girmek DMK m. 125/E-(c) uyarınca devlet memuriyetinden çıkarma yaptırımı gerektirmektedir. Bir diğer husus ise akademik personeller bakımından hiyerarşi ilişkisi memurlardaki kadar sıkı bir görünüme sahip değildir. Bu sebeple 2547 sayılı Kanun'da disipliner ihlaller bakımından yapılan atıf, zamanla uyuşmazlıklara sebep olabilecek nitelik taşımaktadır. Aslında yürürlükten kaldırılan Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nde memurlar ve diğer personel yani idari personele ilişkin düzenleme biçiminin, 657 sayılı DMK'yı da kapsayacak şekilde daha geniş kapsamlı yapılması maksadıyla böyle bir atfın gerçekleştiği kanısındayız. Ancak bu durum akademik personel bakımından sorun teşkil edebilecek mahiyettedir. Zira akademik personel bakımından bahsettiğimiz demokratik disiplin anlayışı gereği kazuistik düzenleme metodu yerine genel çerçeve belirlenmek suretiyle bir çalışma hazırlanması bu tartışmaların meydana gelmesine engel olacaktı. Kanun koyucunun

¹⁹³ Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma yaptırımı ifade edilmektedir.

¹⁹⁴ Sancakdar, Altınok Çalışkan, Dursun, Seyhan, Yağcı, s. 3.

¹⁹⁵ Mihçioğlu, s. 183.

¹⁹⁶ Dan. 8. D., 01.06.2015 gün ve E: 2014/10203, K: 2015/5308, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (13.01.2019): "Diğer taraftan, 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."

hem akademik hem idari personel bakımından böyle bir atıf yapmak yerine; yalnızca idari personel bakımından 657 sayılı DMK'ya atıfta bulunup, akademik personel bakımından 2547 sayılı Kanun'da farklı bir maddede özel bir düzenleme yapması kanaatimizce daha uygun olurdu.

C. Üniversitelerde Disiplin Rejimine Konu Disiplin Yaptırımları

Disiplin yaptırımları her kurumun kendi düzenini sağlamak bakımından farklılık göstermektedir. Bu yaptırımlar kurumdan kuruma değiştiği gibi aynı kurum içindeki kişiler bakımından da farklılık göstermektedir. Açmak gerekirse, aynı üniversitede akademik personele uygulanan yaptırımlar ile öğrencilere uygulanan yaptırımlar farklılık göstermektedir. Keza akademik personele uygulandığı halde idari personele uygulanmayan ve bu durumun tam tersini teşkil eden yaptırımlar da bulunmaktadır. Bunun esas nedenini ise disiplin yaptırımı ile ulaşılmak istenen amacın gerçekleştirilmesi için elverişliliğin sağlamasında yatmaktadır.

Disiplin yaptırımı türlerinin üst başlıkta tasnifini yukarıda; manevi, mali ve tasfiye edici nitelikli disiplin yaptırımları olarak yapmıştık. Bu kısımda ise anılı yaptırım türlerinin alt başlıklarını teşkil eden ve kişiler üzerinde hukuki sonuç doğuran üniversitelerde disiplin işlemlerine konu disiplin yaptırımları, dayanağı mevzuat da belirtilerek genel hatlarıyla açıklanmaya çalışılacaktır.

1. Uyarma

Uyarma, 657 sayılı DMK'da; memura, görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesi olarak düzenlenmiştir. Disiplin yaptırımları mevzuatımızda sıralı sistem ile belirlendiği için¹⁹⁷ bu yaptırım türü diğer yaptırımlara nazaran en hafif yaptırımdır.

2547 sayılı Kanun'da ise 657 sayılı DMK'da yer alan uyarma tanımı benimsenmiş ve buna ek disiplinler ihlaller öngörülmüştür. Bu kapsamda 2547 sayılı Kanun uyarınca uyarma yaptırımı için; 2547 sayılı Kanun kapsamındaki personele,

¹⁹⁷ Dan. 8. D., 30.09.1996 gün ve E: 1994/7701, K: 1996/2345, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (30.11.2018).

görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir diyebiliriz.

Öğrenciler bakımından 2547 sayılı Kanun m. 54’de yaptırımlar bakımından tanım yapılmamıştır. Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği¹⁹⁸ m. 3 ise uyarmayı; öğrencinin, öğrencilikle ilgili davranışlarında daha dikkatli olması gerektiği hususunda yazılı olarak ikaz edilmesi olarak tanımlamıştır. Görüldüğü üzere uyarma, neticesi itibariyle hafiftir. Disipliner ihlali gerçekleştiren kişiye, davranışının görevin gereklerine ve kurumun düzenine uygun düşmemesi nedeniyle yazılı bildirim yapılmaktadır. Disipliner ihlal nedeniyle kişiye, mali veya tasfiye edici bir sonuç meydana gelmemektedir. Burada tekrar belirtmek gerekir ki uyarma yaptırımından söz edebilmek için uyarının yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Söz ile yapılan uyarı disiplin yaptırımı niteliğinde değildir.

Uyarma yaptırımı kişi bakımından; akademik personel, idari personel ve öğrencilere ilişkin disiplin rejiminde kendine yer bulmuştur.

2. Kınama

657 sayılı DMK’ya göre kınama; memura görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesi olarak düzenlenmiştir. 2547 sayılı Kanuna tabi personele de 657 sayılı DMK’da yer verilen hükme ek olarak disiplinler ihlaller sayılmış ve aynı tanım benimsenmiştir. Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği’nde ise kınama, öğrenciye öğrencilikle ilgili kusurlu davranışlarından dolayı kınandığının yazı ile bildirilmesi olarak tanımlanmıştır. Görüldüğü üzere yapılan tanımlarda uyarma yaptırımının aksine kusur vurgusu bulunmaktadır. Kusuru ise kişinin kamu hizmeti ve görev gereklerine uygun düşmeyecek; ihmalkâr, kayıtsız veya tedbirsiz davranışlarda bulunması ve davranış neticesinde hukuka aykırı eylemlere sebebiyet vermesi olarak ifade edebiliriz¹⁹⁹. Buna göre uyarma yaptırımı gerektiren ihlallerden bir kademe daha ağır nitelik taşıyan davranışlar, kusurlu olarak addedilmiş ve bu filler için kınama yaptırımı öngörülmüştür. Danıştay da kusuru kanıtlanamayan kişiye disiplin yaptırımı olarak kınama cezası verilmesini hukuka

¹⁹⁸ Resmî Gazete: 18.08.2012 gün ve 28388 sayı.

¹⁹⁹ Benzer yönde tanım için bkz. Aslan ve Altındağ, s. 61.

aykırı bulmuştur²⁰⁰. Maddelerde düzenlenen ihlaller ele alındığında kınama yaptırımını gerektirenlerin, uyarma yaptırımını gerektirenlerle kıyasla kamu hizmetinin işleyişi ve kurum düzenini daha fazla etkilediğini söylemek mümkündür²⁰¹. Nitekim kınama yaptırımı da hem akademik-idari personel hem de öğrenciler bakımından uygulama alanı bulmaktadır.

3. Aylıktan veya Ücretten Kesme

657 sayılı DMK uyarınca aylıktan kesme yaptırımı; memurun, brüt aylığından 1/30 – 1/8 arasında kesinti yapılmasıdır. Aylıktan kesme oranı disiplinler ihlalin ağırlığına göre belirlenen sınırlar arasında değişiklik gösterecektir.

2547 sayılı Kanunu’nda ise bu yaptırım aylıktan veya ücretten kesme olarak yer almıştır. Bu kapsamda devlet yükseköğretim kurumlarında brüt aylıktan, vakıf yükseköğretim kurumlarında brüt ücretten bir defaya mahsus olmak üzere kesinti yapılacaktır. 657 sayılı DMK m. 147 uyarınca aylık; 657 sayılı DMK’ya tabi kurumlarda görevlendirilen memurlara hizmetlerinin karşılığında, kadroya dayanılarak ay itibarıyla ödenen parayı ifade etmektedir.

Brüt aylıktan yapılacak kesintinin hesabında; aylık tutar, ek gösterge, taban aylığı, kıdem aylığı, zam ve tazminatları, makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı, yabancı dil tazminatı, ek ödeme unsurları dikkate alınır²⁰². Vakıf yükseköğretim kurumlarında gündeme gelen brüt (giydirilmiş) ücret ise işçiye nakden ödenen net (temel) ücrete işçiye sağlanan ikramiye, prim, sosyal yardımlar ve diğer ücret ekleri gibi yan menfaatlerin eklenmesiyle ortaya çıkan ücrettir²⁰³. 657 sayılı

²⁰⁰ Dan. 8. D., 01.10.1998 gün ve E: 1996/662, K: 1998/2876, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, (15.06.2018): “*Bu durumda, kusuru somut bilgi ve belgeyle ispatlanamayan davacının, kınama cezası ile cezalandırılmasına ilişkin işlem ile zararın davacının maaşından kesinti yapılarak tazmin ettirilmesine ilişkin işlemde hukuka uyarlık bulunmamaktadır.*”

²⁰¹ Örnek vermek gerekirse Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 4’de, “Yükseköğretim kurumunun izniyle asılmış duyuruları, program ve benzerlerini koparmak, yırtmak, değiştirmek, karalamak veya kirliletmek.” fiili, uyarma cezasını; m. 5’de yer alan, “Yükseköğretim kurumunca asılmış duyuruları, program ve benzerlerini koparmak, yırtmak, değiştirmek, karalamak veya kirliletmek.” fiili, kınama cezasını gerektirmektedir. Görüleceği üzere kınama cezası yükseköğretim kurumunca asılan duyuruyu, uyarma cezası ise yükseköğretim kurumunun izniyle asılan duyuruyu esas almaktadır.

²⁰² Uğur Sökmen, “Disiplin Cezası Olarak Memurun Brüt Aylığından Kesinti Yapılması”, **Vergi Raporu Dergisi**, Sayı: 153, Haziran 2012, s. 120.

²⁰³ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Beta Yayınları, 13. Baskı, İstanbul, 2017, (İş Hukuku), s. 395.

DMK m. 132/2 uyarınca, aylıktan kesme yaptırımı, disiplin cezasının veriliş tarihini takip eden ayın başında uygulanmaktadır.

Aylıktan veya ücretten kesme yaptırımı kişinin malvarlığını doğrudan etkilemektedir. Aylık veya ücretinden, tesis edilen disiplin yaptırımı çerçevesinde belirlenen oranda kesinti yapılarak kişiye aylık veya ücreti ödenmektedir. Bu bakımdan bu yaptırım türü mali nitelik taşımaktadır. Kınama yaptırımında aranan kusurun varlığı bu yaptırım türünde ise kasta dönüşmektedir. Gerçekten de gerek 657 sayılı DMK gerek 2547 sayılı Kanun'da yer verilen fiiller incelendiğinde kastın ön plana çıktığı görülmektedir. Tıpkı ceza hukukunda olduğu gibi kast ve kusur kavramlarının içerik bakımından disiplin yaptırımları için de aranması gerektiği görüşü ileri sürülmüştür²⁰⁴. Ancak ceza hukuku bakımından kusurluluk ile disiplin hukuku bakımından kusurluluk kıyaslanabilse de içeriğinin ağırlığı bakımından birbirinden ayrılır²⁰⁵. Nitekim disiplin hukukunda kınama yaptırımı için kusur, bir ağır nitelikte olan aylıktan kesme yaptırımı için kast aranması da farklılığı göstermektedir. Danıştay ise ihmal, kusur ve kastı disiplinler ihlalin manevi unsuru olarak değerlendirmiş²⁰⁶ ve kastın varlığı için disiplinler ihlal teşkil eden eylemin ilgili tarafından bilerek ve istenerek meydana getirilmesini aramıştır²⁰⁷.

²⁰⁴ Mustafa Kuş, "Disiplin Suçlarında Kusurluluk", **Terazi Hukuk Dergisi**, Yıl: 6, Sayı: 57, Mayıs 2011, s. 53; Işıklar, ss. 426-431.

²⁰⁵ Serkan Meraklı, **Ceza Hukukunda Kusur**, Seçkin Yayınları, İzmir, 2017, s. 70.

²⁰⁶ Dan. 12. D., 23.02.2010 gün ve E: 2008/539, K: 2010/1039, Kuş, s. 49: "*Disiplin hukukunda; failin, ihmali, kusurlu, kasıtlı ve hukuka aykırı davranışı ile disiplin mevzuatında yer alan düzenlemeyi ihlal etmesi halinde disiplin suçunun oluşacağı kabul edilmektedir. Failin; davranışının ihmalle, kusura veya kasta dayanması disiplin suçunun manevi unsurunu (ihmal, kusur, kasıt) oluşturmaktadır. Disiplin suçunda kastın varlığından söz edebilmek için; eylemin suç oluşturduğunun bilinmesi ve istenilerek neticeye yönelik harekete geçilmesi gerekmektedir. Bilme; düşünme ve öngörme yetisine sahip olmayı zorunlu kılmaktadır. Failin, kasten hareket ettiğinin kabul edilebilmesi için suç tipinin yasal tanımda yer alan tüm unsurları öngörmüş olması yani onları önceden bilmiş olması gerekmektedir. Öte yandan, herhangi bir hareketin düşünülüp öngörülmesi hareketin istenildiği anlamına gelmemektedir. Kastın varlığı için bilmenin yanı sıra bilinen bu hareketin istenilmesi de gerekmektedir. Ancak, gerçekleştirilen eylem bir icrai suç niteliğinde ise yani neticenin ortaya çıkması failin aktif bir davranışına bağlı ise hareketin bilerek icrası, neticenin istendiği dolayısıyla işlenen suçun da kasta dayalı olduğu sonucu doğuracaktır.*"

²⁰⁷ Dan. 12. D., 24.10.2016 gün ve E: 2016/2607, K: 2016/4688, Danıştay Dergisi, Sayı :144, 2017, ss. 189-193: "*Kasıt unsurunun varlığının kabulü için isnat olunan eylemin fail tarafından bilerek ve istenilerek işlenilmiş olması ve ayrıca failin, eylemin sonuçlarını bilmesi (öngörmesi) ve istemesi gerekmektedir. Kasıt unsuru ortaya konulurken, olay öncesi, olay sırası ve olay sonrası davranışlar bir bütün olarak değerlendirilmelidir. Kastın varlığının tespiti için; kişinin durumu (ortaya çıkan netice hakkında sorumluluk sahibi olup olmadığı, ortaya çıkan neticeyi bilebilecek durumda olup olmadığı, statüsü ve statüden kaynaklanan yükümlülükleri), olayın gelişimi (netice öncesi ve sonrası, neticenin devam ettiği süreç), davranış ve davranışın ortaya çıkış şekli (talimatla süreci yönlendirme, neticenin ortaya çıkmasına göz yumma, yapması gereken davranışları yapmama veya neticeyi ortaya çıkaran davranışta ısrar) ve ortaya çıkan neticenin (eylemin etkilerinin boyutu,*

Aylıktan veya ücretten kesme yaptırımını sonucu, memurun bakmakla yükümlü olduğu ailesi de doğrudan etkilenebilmektedir. Bu nedenle, bu yaptırım türünün sosyal devlet ilkesine uygun düşmediği söylenebilir²⁰⁸.

4. Kademe İlerlemesinin Durdurulması veya Birden Fazla Ücretten Kesme

657 sayılı DMK uyarınca kademe ilerlemesinin durdurulması yaptırımını, fiilin ağırlık derecesine göre memurun bulunduğu kademedeki ilerlemesinin 1-3 yıl boyunca durdurulmasıdır. Eğer devlet memuru yükselebileceği kadronun son kademesinde ise kademe ilerlemesinin durdurulması yaptırımını gerektiren hallerde, brüt aylıklarının 1/4'ü ile 1/2'si kesilir ve tekerrüründe memurun görevine son verilir²⁰⁹. 2547 sayılı Kanunu'nda ise bu yaptırım türü devlet ve vakıf yükseköğretim kurumunda çalışmaya göre kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye uyarınca²¹⁰ maddede sayılan fiilleri gerçekleştiren devlet yükseköğretim kurumlarında istihdam edilen 2547 sayılı Kanuna tabi personelin kademedeki ilerlemesi fiilin ağırlık derecesine göre bir ile üç yıl arasında durdurulacak; vakıf yükseköğretim kurumlarında istihdam edilen personelin ise fiilin ağırlık derecesine göre üç ile altı ay süreyle brüt ücretinden 1/4 ile 1/2 arasında kesintiye gidilecektir. Devlet yükseköğretim kurumunda istihdam edilen personele, birinci derecenin son kademesinde bulunması nedeniyle kademe ilerlemesinin durdurulması yaptırımını uygulanamaması halinde kişiye brüt aylığının 1/4'ü ile 1/2'si oranında aylıktan kesme yaptırımını uygulanır ve fiilin tekerrürü halinde ilgili disiplin kurulu tarafından kamu görevinden çıkarılmasına karar verilir²¹¹.

Memurlar öğrenim durumlarına göre belli bir kademe ve dereceden göreve başlayıp derece derece, kademe kademe ilerlerler²¹². Kademe, 657 sayılı DMK m. 64/1'de; "derece içinde, görevin önemi veya sorumluluğu artmadan, memurun

neticenin ortadan kalkması için gayret gösterilip gösterilmediği, süreç içerisinde eylemin etkilerinin ağırlaşarak devam etmesi) birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir."

²⁰⁸ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 123.

²⁰⁹ 657 sayılı DMK m. 125/5.

²¹⁰ 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu m. 53/4.

²¹¹ 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu m. 53/D-6.

²¹² Çağlayan, İdare Hukuku, s. 509.

aylığındaki ilerleme” olarak tanımlanmıştır. Kademe ilerlemesi belli sürelerle kendiliğinden gerçekleşir²¹³. Kademe ilerlemesinin durdurulması yaptırımı da tıpkı aylıktan kesme gibi mali bir nitelik taşımaktadır. Hükümden, kademe ilerlemesi ile sadece aylık artışının gerçekleşeceği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda kişinin sorumluluğu artmamakta, sadece aylığında artış gerçekleşmektedir. İşte kademe ilerlemesinin durdurulması yaptırımı ile kişinin aylığındaki bu ilerleme 1-3 yıl boyunca durdurulmaktadır. Kademe ilerlemesi yatay, derece yükselmesi dikey ilerlemedir²¹⁴. Derece yükselmesi memurun bulunduğu dereceden bir üst dereceye yükselmesidir²¹⁵. Derece yükselmesi ile memurun görevinde, sorumluluğunda ve aylığında bir artış meydana gelir²¹⁶. 657 sayılı DMK m. 68 uyarınca derece yükselmesi yapılabilmesi için derecenin üçüncü kademesinde bir yıl bulunma şartı aranmaktadır. Bu yaptırımla kademe ilerlemesi gerçekleşmeyeceği için kişinin derecesinde de yükselme olmayacaktır. Bu yaptırıma tabi olan kişinin yaptırımda belirlenen sürece kademesi ilerlemeyecek dolayısıyla aylığında da bir artış meydana gelmeyecektir.

5. Üniversite Öğretim Mesleğinden Çıkarma

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu m. 53/5 uyarınca; başkalarının özgün fikirlerini, metotlarını, verilerini veya eserlerini bilimsel kurallara uygun biçimde atıf yapmadan kısmen veya tamamen kendi eseri gibi gösteren kişi akademik kadroya bir daha atanmamak üzere üniversite öğretim mesleğinden çıkarılmaktadır.

Yükseköğretim Kurulu Genel Kurulu’nun 29.08.2012 tarihli toplantısında aldığı kararla çıkarılan Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi m. 4/1-a uyarınca; başkalarının özgün fikirlerini, metotlarını, verilerini veya eserlerini bilimsel kurallara uygun biçimde atıf yapmadan kısmen veya tamamen kendi eseri gibi göstermek fiili intihal olarak tanımlanmıştır. Bu kapsamda intihal yapan kişi akademik kadroya bir daha atanmamak üzere üniversite öğretim mesleğinden çıkarma yaptırımına tabi tutulacaktır. Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma yaptırımına tabi olan kişi, bir daha sadece akademik kadroya atanamamaktadır. Yani kişi bir daha

²¹³ Tutum, s. 181.

²¹⁴ Sancakdar, Us, Kasapoğlu Turhan, Önüt ve Seyhan, s. 430; Tan, ss. 524-525.

²¹⁵ Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, s. 764.

²¹⁶ Tan, s. 525; Tutum, s. 182.

üniversite öğretim mesleğini ifa edemez²¹⁷. Kural olarak kişinin devlet memuriyetine yahut başka kamu görevine atanmasına engel teşkil etmemektedir²¹⁸. Bu fiil bakımından da bu yaptırıma tabi tutulabilecek kişiler hükmün mahiyeti bakımından akademik personellerdir.

6. Kamu Görevinden Çıkarma

2547 sayılı Kanun'da kamu görevinden çıkarma yaptırımı düzenlenmiş ve disiplinler ihlaller bakımından 657 sayılı DMK'nın devlet memurluğundan çıkarma yaptırımı altından düzenlenen disiplinler ihlallere atıf yapılmıştır. Hem bu sebeple hem de kamu görevinden çıkarma yaptırımı ile aynı sonuçları taşıyan²¹⁹ devlet memurluğundan çıkarma yaptırımını açıklamak gerekir. 657 sayılı DMK uyarınca devlet memurluğundan çıkarma yaptırımı, kişinin bir daha devlet memurluğuna atanmamak üzere memuriyetten çıkarılmasıdır. Yaptırım sonucu kişi, memuriyetle ilgili tüm haklarını kaybetmekte ve hukuken memuriyet sıfatı sona ermektedir. Devlet memurluğundan çıkarma yaptırımı, disiplin yaptırımının genel amacı olan kurum düzenini sağlayarak kamu hizmetinin etkin şekilde işlemesiyle kamu yararı amacını gerçekleştirmektedir. Devlet memuriyetinden çıkarma; memurun hizmette kalmasını engelleyerek onun memurluk sıfatını sona erdirmekte ve bu yönüyle temizleme işlevini gerçekleştirmekte, korkutma işleviyle de diğer kişiler tarafından benzer fiillerin tekrarlanmasının önüne geçmektedir²²⁰. Ancak işini her an kaybetme korkusu bulunan kişiden verimli hizmet vermesi beklenemez ve bu sebeple devletin asli ve sürekli görevini yerine getiren memurlara, kendilerini güvende hissedebilecekleri çalışma ortamı sağlanması göz ardı edilmemelidir²²¹. Devlet memurluğundan çıkarma yaptırımı, meslekten çıkarma yaptırımını da içeren genişlik ve kapsamdadır²²². Bu yaptırım mevzuatta düzenlenen en ağır yaptırım olduğundan ve ağır sonuçlar doğuracağından devlet memurluğundan çıkarmaya en son çare olarak başvurulmalıdır.

²¹⁷ “Polis, hâkim, savcı, öğretim üyesi gibi bir kısım meslek alanlarında çalışan kimseler için öngörülen meslekten çıkarma yaptırımı uygulanmakla kişi artık o mesleği ifa edemez.” bkz. Atay, s. 140.

²¹⁸ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 175.

²¹⁹ Işıklar, s. 488.

²²⁰ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 153.

²²¹ Nur Kaman Karan, **Devlet Memurluğunun Sona Ermesi**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2003, s. 112.

²²² Cevdet Atay, **Devlet Yönetim ve Denetim**, Marmara Kitabevi, Bursa, 1997, s. 140.

657 sayılı DMK'nın ilk haliyle m. 125/D'de geçici olarak görevden çıkarma yaptırımı yer almaktaydı. Geçici olarak görevden çıkarma, memuru kadrosu saklı kalmak suretiyle bir aydan altı aya kadar aylıksız olarak geçici süre ile görevinden çıkarmak olarak tanımlanmıştı. Ancak bu yaptırım türü 2670 sayılı Kanun'un²²³ 31. maddesi ile kaldırılmıştır. Geçici olarak görevden çıkarma yaptırımının kaldırılmasına ilişkin, bu yaptırımın uygulamada sıkıntılara yol açması ve özellikle usul saptırması²²⁴ ihtimalinin bulunması sebepleri öne sürülmüştür²²⁵.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu m. 53/6 uyarınca kamu görevinden çıkarma; kamu kurum ve kuruluşları ile vakıf yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanı ve memur olarak bir daha atanmamak üzere kamu görevinden çıkarmadır. Bu kapsamda çıkarılan kişi kamu kurum ve kuruluşlarında bir daha memur ve diğer kamu görevlisi olarak görev alamamaktadır. Anayasa Mahkemesi'nin, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu m. 53/b'nin ikinci cümlesine ilişkin iptal kararından²²⁶ önce yürürlükte olan ve Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nde²²⁷ yapılan değişiklikle²²⁸ kamu görevinden çıkarma yaptırımı; genel ve katma bütçeli idareler, il özel idareleri, belediyeler, il özel idareleri ile belediyelerin kurdukları birlikler, döner sermayeli kuruluşlar, fonlar, kefalet sandıkları gibi kamu kurum ve kuruluşlarına memur olarak bir daha alınmamak üzere görevden çıkarma olarak tanımlanmıştı. Kanun koyucu kodifikasyon çalışmalarında “kamu kurum ve kuruluşları ile vakıf yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanı ve memur” ifadesini kullanmıştır. Bu ifade ile kişinin bir daha öğretim elemanı ve memur olarak atanmasının önüne geçilmektedir. Kamu görevinden çıkarma yaptırımı gerektiren fiiller bakımından 657 sayılı DMK'ya atıf yapılmıştır. DMK kapsamında kamu görevinden çıkarma yaptırımı bulunmadığından atıf yapılan

²²³ Resmî Gazete: 16.05.1982 gün ve 17696 sayı.

²²⁴ “İdarenin belirli bir amaç için öngörülmüş olan usulü, başka bir amaçla kullanması durumunda usul saptırması (usul bakımından amaca aykırılık) ortaya çıkar.” bkz. Halil Kalabalık, **İdare Hukuku Dersleri**, Sayram Yayınları, 3. Baskı, Cilt II, Konya, 2018, (İdare Hukuku), s. 57; “Kamu yararı dışında ve ona yabancı herhangi bir sonucu elde etmek için girişilen etkinlik ve bu nedenle yapılan işlemler maksat (amaç) unsuru yönünden hukuka aykırı olur.” bkz. İl Han Özay, **Günüşğinde Yönetim**, Alfa Yayınları, İstanbul, 2002, (Günüşğinde Yönetim), s. 422.

²²⁵ Hüsamettin Kırmızıgül, **Uygulama ve Teoride Disiplin Suç ve Cezaları ve Denetim Yolları**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1998, s. 135.

²²⁶ AYM, 14.01.2015 gün ve E: 2014/100, K: 2015/6, (Resmî Gazete: 07.04.2015 gün ve 29319 sayı).

²²⁷ Resmî Gazete: 21.08.1982 ve 17789 sayı.

²²⁸ Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik m. 1 bkz. Resmî Gazete: 07.11.1998 ve 23516 sayı.

fiillerin, tasfiye edici nitelikli olan devlet memuriyetinden çıkarma yaptırımında düzenlenen fiiller olarak anlaşılması gerekmektedir.

Bu noktada devlet memuriyetinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma yaptırımlarının sonuçları bakımından birbirinden farkının olup olmadığı ortaya konmalıdır. Devlet memuriyetinden çıkarma bir daha devlet memurluğuna atanmama, kamu görevinden çıkarma ise kamu kurum ve kuruluşları ile vakıf yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanı ve memur olarak bir daha atanmamayı gerektirmektedir. Lafzi olarak bakıldığından kamu görevinden çıkarma yaptırımının, devlet memuriyetinden çıkarmaya kıyasla daha geniş bir etkisi olduğu düşünülebilir. Bir diğer ifadeyle, memurluktan ihraç edilen bir kişi diğer kamu görevlisi olan öğretim elemanı olabilecek midir? Danıştay bu iki yaptırımın sonucu bakımından aslında aynı olduğuna, resen emekli edilen kişinin sonuçları bakımından devlet memuriyetinden çıkarıldığı için öğretim görevlisi olamayacağına karar vermiştir²²⁹. Çalışmamızın konusu olan akademik personel ve idari personel bakımından ise 2547 sayılı Kanun m. 53/b hükmü uyarınca kamu görevinden çıkarma yaptırımı uygulama alanı bulacaktır. Çünkü hükümde; devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanları, memur ve diğer personeline uygulanabilecek disiplin yaptırımları arasında devlet memurluğundan çıkarma yaptırımı sayılmamıştır. Diğer bir anlatımla, devlet yükseköğretim kurumlarında çalışan memurlara devlet memurluğundan çıkarma yaptırımı değil kamu görevinden çıkarma yaptırımı tesis edilebilecektir. Ancak devlet memurluğundan çıkarma yaptırımına ilişkin açıklamalarda belirttiğimiz gibi tasfiye edici nitelikli bu yaptırım türüne de son çare olarak başvurulmalıdır. Ayrıca belirtmek gerekir ki aday statüsünde olan idari veya akademik personele devlet memurluğundan çıkarma yaptırımı uygulanamayacak onun yerine 657 sayılı DMK m. 56 adaylık süresi

²²⁹ Dan. 8. D., 30.09.2004 gün ve E: 2003/5531, K: 2004/3548, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (10.02.2019): “*Dava dosyasının incelenmesinden; 16.06.1998 gün ve 1998/56 sayılı kararname ile Sağlık Yüzbaşı rütbesinde iken disiplinsizlik sicili ile Gülhane Askeri Tıp Akademisinden resen emekli edilen davacının, ... Üniversitesi, ... Sağlık Yüksekokulunda ilan edilen öğretim görevliliği kadrosu için başvurduğu, yapılan bilim ve yabancı dil sınavını başararak sınav jürisince atanmasının uygun bulunduğu, ancak üniversite yönetim kurulunca atanmasının uygun görülmemesi üzerine bakılan davanın açıldığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda; disiplinsizlik nedeniyle Gülhane Askeri Tıp Akademisinden resen emekli edilen davacının, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 125. ve Emekli Sandığı Kanununun 39 ile 104. maddeleri uyarınca bir başka kamu kurum ve kuruluşunda istihdam edilmesi olanaklı olmadığından, aksi yönde verilen idare mahkemesi kararında yasal isabet görülmemiştir. Nitekim, Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulunun 25.12.2003 gün ve E:2002/1295, K:2003/993 sayılı kararı da bu yöndedir.*”

içinde göreve son verme hükmünün uygulanmasına gidilecektir²³⁰. Bu bakımdan devlet memurluğundan çıkarma yaptırımı ile aynı sonuçları doğuran kamu görevinden çıkarma yaptırımı da bu kişilere tesis edilemez, onun yerine DMK m. 56 hükmünün uygulanması gerekir.

7. Yükseköğretim Kurumundan Uzaklaştırma

Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği 6.,7. ve 8. maddelerinde sırasıyla bir haftadan bir aya, bir yarıyıl ve iki yarıyıl uzaklaştırma yaptırımı öngörülen ihlallere yer verilmiştir. Disipliner ihlalin niteliği ve ağırlığına göre yükseköğretim kurumundan uzaklaştırmanın süresi esas alınarak disiplin yaptırımları düzenlenmiştir. Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 3 uyarınca bir haftadan bir aya kadar uzaklaştırma yaptırımına tabi olan öğrenciler bu süre içerisinde derslere ve sınavlara katılamazlar. Bu bakımdan değerlendirildiğinde önceki düzenlemenin aksine²³¹ bir haftadan bir aya kadar uzaklaştırma yaptırımı ile tecziye edilen öğrencilerin, öğrencilik haklarından yararlanmasını engelleyen bir durum söz konusu değildir. Kişinin uzaklaştırma yaptırımı uygulandığı sürede öğrencilik hakları saklı kalacak ancak kişi bu süreçte derslere ve sınavlara katılamayacaktır. Yine aynı maddede bir yarıyıl veya iki yarıyıl için uzaklaştırılan öğrencilerin ise bu süre içerisinde öğrencilik haklarından yararlanamayacağı düzenlenmiştir. Böylelikle bu kişiler derslere ve sınavlara girmenin haricinde diğer öğrencilik haklarından da yararlanamayacaklardır.

Uzaklaştırma mahiyeti gereği kalıcı olarak tasfiye amacı taşımamaktadır. Öngörülen süreler dahilinde öğrencilerin yükseköğretim kurumundan geçici olarak uzaklaştırılarak bozulan kurum düzeninin yeniden tesisi ve bu fiillerin tekerrürünü önleme amacı taşımaktadır.

²³⁰ Dan. 12. D., 28.09.2017 gün ve E: 2015/2301, K: 2017/4436, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (04.03.2019).

²³¹ 13.01.1985 gün ve 18634 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 5/c kapsamında bir haftadan bir aya kadar uzaklaştırılan öğrencinin de öğrencilik haklarından yararlanamayacağı düzenlenmekteydi.

8. Yükseköğretim Kurumundan Çıkarma

Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 3/f uyarınca yükseköğretim kurumundan çıkarma yaptırımı, öğrencinin bir daha çıkarıldığı yükseköğretim kurumuna alınmamak üzere öğrencilikten çıkarılması olarak düzenlenmiştir. Anayasa m. 42 uyarınca kimse eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz. Eğitim ve öğrenim hakkı ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler ile de koruma altına alınmış evrensel bir hak olup Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine (AİHS) Ek 1 No.lu Protokolün 2. maddesinde de hiç kimsenin eğitim hakkından yoksun bırakılamayacağı düzenlenmiştir. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu m. 54/g ikinci cümlesinde “Yükseköğretim kurumundan çıkarma cezası verilen öğrenciler, bir daha herhangi başka bir yükseköğretim kurumuna alınamazlar.” düzenlenmesi mevcut idi. Önceki düzenleme olan 13.01.1985 gün ve 18634 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 5/d’de yükseköğretim kurumundan çıkarma yaptırımı, bir daha yükseköğretim kurumlarından herhangi birine alınmamak üzere öğrencilikten çıkarılması olarak yer almış ve bu düzenleme uyarınca yükseköğretim kurumundan çıkarılmış bir kişinin yükseköğretim kurumunda yeniden öğrencilik hakkına sahip olması mümkün değil idi. Nitekim 2547 sayılı Kanun m. 54/g hükmü Anayasa Mahkemesi’nin önüne götürülmüş ve bu düzenleme; eğitim ve öğretim kurumlarınca öğrenciler için eğitim ve öğretim faaliyetleri süresince uygulanacak disiplin kuralları içerisinde ağır disiplinsizlik eylemleri için eğitim veya öğretim kurumundan öğrencinin çıkarılmasını öngören düzenlemeler getirebilirse de hakkın kullanımı tümüyle engellenemeyeceği, yükseköğretim kurumundan çıkarılan öğrencilerin başka bir yükseköğretim kurumunda öğrenimlerine devamının engellenmesinin yükseköğrenim hakkından yararlanmayı imkansız hale getirdiği bu sebeple de hakkın özüne dokunduğu gerekçesiyle iptal edilmiştir²³². Yürürlükte olan Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği uyarınca yükseköğretim kurumundan çıkarılan öğrencinin yalnızca çıkarıldığı kuruma tekrar alınmamasının farklı bir yükseköğretim kurumunda öğrencilik statüsünün olabilmesinin eski düzenlemeye kıyasla Anayasa’daki düzenlemeye daha uygun düştüğü açıktır.

²³² AYM, 28.04.2011 gün ve E: 2009/59, K: 2011/69, (Resmî Gazete: 12.07.2011 gün ve 27992 sayı).

D. Kişi Bakımından Disipliner İhlal Teşkil Eden Haller

Disiplin yaptırımının sebep unsurunu yani gerekçesini disiplinler ihlal teşkil eden haller oluşturmaktadır. Disiplin yaptırımı tesis edilen muhatap tarafından, kendisine isnat edilen ihlalin bilinmesi savunma hakkına saygı ilkesinin de bir gereğidir. Zira, fiillerin disiplin yaptırımı tesis eden otorite tarafından doğru nitelendirilmesi idari işlemin sebep unsuru bakımından hukuka uygunluğunu da sağlayacaktır.

Yapılan değişikliklerle 2547 sayılı Kanun m. 53/D hükmünde kıyasa izin verilmiş, kıyas bakımından 657 sayılı DMK’da yer alan sistem benimsenmiştir. Madde kapsamında, kıyas yöntemine başvururken hangi disiplin fiiline benzediğinin belirtilerek aynı yaptırım türünün uygulanması öngörölmüştür. Böylelikle gerek 657 sayılı DMK gerek de 2547 sayılı Kanun’da yer alan disiplin yaptırımı teşkil eden tüm fiillerin kıyas yolu ile genişletilmesi mümkün hale getirilmiştir. Diğer bir ifadeyle, disiplinler ihlaller bakımından bu fiillere benzeyecek somut durumların ortaya çıkması halinde kıyas yöntemine başvurularak yaptırım tesis edilmesi mümkündür. Kıyas yoluna başvurulması durumunda da idari yaptırımların genel ilkelerine, özellikle ölçölölük ilkesine uygun davranılmalıdır. Bir öneri olarak kıyasa başvurulurken aranan gerekçe ilkesinin yanında kıyas yapmaya ilişkin kanuni ölçütler ve sınırlamalar getirilmesinin hukuki güvenlik ilkesini güçlendireceğini ileri sürebiliriz.

Yukarıda üniversitelerde disiplin rejimini; akademik personele ilişkin disiplin rejimi, idari personele ilişkin disiplin rejimi ve öğrencilere ilişkin disiplin rejimi olarak üç alt başlığa ayırmıřtık²³³. Maddi hukuk bakımından üniversitelerde disiplin rejimine ilişkin ilgili mevzuatta, akademik personel ve idari personel hakkında disiplinler ihlal teşkil eden ortak fiiller bulunmakla birlikte yalnızca akademik personel bakımından meydana gelebilecek fiiller de bulunmaktadır. Keza devlet memurunun görevinin niteliği gereği tabi olduğu yasaklar, ödevler ve sorumluluklar dolayısıyla sadece devlet memurları tarafından gündeme gelebilecek ihlaller de bulunmaktadır. Akademik personel için kanunen bir sınırlama içermeyen ancak ihlalin niteliği gereği sadece devlet memurları tarafından meydana gelebilecek ihlallerin akademik personel

²³³ Bkz. “2547 sayılı Kanun’un Disiplin Hükümleri Bakımından Muhatabı” başlığı.

bakımından durumunu, hassasiyetini de tartışmak gerekecektir. Nitekim 2547 sayılı Kanun'da yer verilen bilimsel araştırma ve yayın etiğine ilişkin ihlallerin de idari personel bakımından meydana gelmesi olanaksızdır. Bunun dışında kalan ihlallerin ise hem akademik personel hem de idari personel tarafından meydana gelmesi mümkün olup burada yer alan bazı ihlallere ilişkin değerlendirmelerde bulunulması uygun olacaktır. Devamında ise üniversite öğrencilerinin disiplin ihlallerine ilişkin bir değerlendirme yapılmaya çalışılacaktır.

1. Akademik Personele Özgü Fiiller

Akademik personele özgü disiplin ihlaller bakımından UNESCO'nun 1997 tarihli "Yükseköğretim Personelinin Statüsüne İlişkin Tavsiye Kararı"²³⁴ öncelikle değinmek gerekir. Karar uyarınca akademik personele disiplin yaptırımları ve işten çıkarma karşısında güvenceler sağlanması gerektiği tavsiye edilmiştir. Bu çerçevede; akademik topluluğun hiçbir üyesi, hakemler veya mahkemeler tarafından verilecek karardan önce adil ve yeterli sebep dışında, disiplin yaptırımına tabi tutulmamalıdır (m. IX/D-48). Akademik topluluğun her üyesi uluslararası standartlara uygun olarak, herhangi bir disiplin işleminin her aşamasında hakkaniyete uygun güvencelere sahip olmalıdır (m. IX/D-49). Akademik personele karşı tasfiye edici disiplin yaptırımlarına hakkaniyete uygun düşecek, örneğin; görevi sürekli ihmal etmesi, araştırma sonuçlarının çarpıtılması veya uydurulması, öğrencilere karşı cinsel tacizde bulunması veya benzer davranışlarda bulunması, para veya başkaca çıkar sağlamak suretiyle notları değiştirmek gibi ciddi sebeplerle başvurulmalıdır (m. IX/D-50). Meslekten veya kamu görevinden çıkarma yaptırımlarına karşı nihai karar veren yargı organlarına başvurmadan önce kişilerin bu kararlara itiraz hakkı olmalıdır (m. IX/D-51). Görüldüğü üzere UNESCO akademik hayatın niteliği gereği akademik personele, görevlerini disiplin tehdidi altında ifa etmemeleri için çeşitli güvencelerin sağlanmasını tavsiye etmiştir. Keza disiplin yaptırımları, kişilerin düşünce ve ifade özgürlüğünü kısıtlayıcı nitelikte olmamalıdır. Düşünce ve ifade özgürlüğü özellikle bilimin temellerini oluşturmaktadır. Disiplin tehdidi altında ifade özgürlüğünü

²³⁴ UNESCO, "Recommendation concerning the Status of Higher-Education Teaching Personnel", General Conference, 29th session, Paris, 21 October-12 November 1997, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000113234.page=2>, (13.02.2019).

kısıtlamak toplumun geleceği ve bilimin gelişimi açısından büyük sakıncalar doğuracaktır.

Hukukumuzda ise; yapılan son değişikliklerle birlikte akademik personel bakımından disiplinler ihlal teşkil eden haller ve bunlara uygulanacak yaptırım türleri, 2547 sayılı Kanun 53/b maddesinde tek tek sayılmak suretiyle gösterilmiştir. 2547 sayılı Kanun m. 53/D düzenlemesinde kıyas serbestisine imkân verilmesinden dolayı, hangi fiile benzediği belirtilmek suretiyle tüm fiiller bakımından disiplinler ihlal ihdası mümkün hale gelmiştir. Ayrıca üniversite öğretim mesleğinden çıkarma yaptırımı hariç diğer yaptırım türleri altında düzenlenen disiplinler ihlaller bakımından 657 sayılı DMK'ya atıf yapılarak, DMK kapsamında yer alan ihlaller de uygun düştüğü ölçüde akademik personel bakımından disiplin rejimi kapsamına dahil edilmiştir. 657 sayılı DMK'da yer alan tüm ihlaller idari personel bakımından da uygulama alanı bulacağı için bu kısımda 2547 sayılı Kanun'da yer alan ve sadece akademik personel tarafından meydana gelebilecek ihlaller ele alınacaktır.

Sadece akademik personel bakımından disiplinler ihlal teşkil eden hallerin birçoğunu, Yükseköğretim Kurulu tarafından 2547 sayılı Kanun'a dayanılarak çıkarılan “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesinde²³⁵” düzenlenen etik ihlaller oluşturmaktadır. Bu bakımdan yürürlükten kaldırılan Yüksek Öğretim Kurumları Yönetici Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinde döneminde disiplin yaptırımı teşkil etmeyen intihal dışındaki etik ihlallerin de disiplin yaptırımına tabi tutulması kanımızca isabetli bir düzenleme olmuştur. Ancak bu etik ihlallerin Yönergedeki düzenlenmeden doğrudan alınarak disiplin yaptırımına tabi tutulması birtakım sakıncaları da beraberinde getirmiştir.

a. Disiplin Yaptırımı Gerektiren Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği İhlalleri

Yükseköğretim Kurulu tarafından 2547 sayılı Kanun'a dayanılarak çıkarılan “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi”, bilimsel araştırma, çalışma, yayın ve etkinliklerde uyulması gereken etik kurallarını belirlemek

²³⁵ <http://www.etikkurulu.sakarya.edu.tr/sites/etikkurulu.sakarya.edu.tr/file/yok-bilim-arastirma-etik-kurul-yo%CC%88nergesi.pdf>, (22.02.2019)

amacıyla yayınlanmıştır. Yönergenin 4. maddesinde bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırılık oluşturan tüm eylemler tek tek belirtilmiştir. Maddenin birinci fıkrasında yer alan etik ihlaller uluslararası alanda da sıkça üzerine düşünülmüş ve diğerlerine nazaran bilim dünyasına daha fazla zarar veren ağır nitelikli ihlallerdir. Bu kapsamda, birinci fıkrada yer alan tüm etik ihlal türleri tanımlanmıştır. İkinci fıkrada ise diğer etik ihlal türlerine yer verilmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı sonrası doğan boşluğun doldurulması amacıyla yasa koyucu tarafından hazırlanan kanuni düzenlemede, Yönergede yer verilen biri hariç²³⁶ tüm etik ihlaller disiplin sorumluluğu doğurmaktadır. Etik ihlallerin Yönergeden aynen alınarak farklı disiplin yaptırımı türlerine tabi tutulması bazı noktalarda hakkaniyeti zedeleyen sonuçlar meydana getirmektedir. Bu durumlar, aşağıda etik ihlaller incelenirken değerlendirilecektir.

(1) Tekrar Yayın

Mükerrer yayınlarını akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak, aylıktan veya ücretten kesme yaptırımı gerektirmektedir (2547 sayılı Kanun m. 53/b-(3).f). 2547 sayılı Kanun'da madde kapsamında yer alan fiil Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi m. 4/1-ç kapsamında tekrar yayım olarak nitelendirilmiştir. Tekrar yayıma; akademik atama ve yükseltmelerde puan toplamak, akademik teşvik ödeneğinden yararlanmak gibi sebeplerle başvurulabilmektedir. Tekrar yayımın (multiple publication, duplication) diğer bir ifadesi düplikasyondur²³⁷.

Bir yayının mükerrer yayın olarak değerlendirilebilmesi için yeni yayınlanan çalışmanın, evvelden yayınlanan çalışmaya kıyasen kayda değer yeni bir katkı yapmayıp yeni bir çalışmaymış gibi gösterilerek yayınlanması gerekmektedir²³⁸.

²³⁶ Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi m. 4/2-b: "*Henüz sunulmamış veya savunularak kabul edilmemiş tez veya çalışmaları, sahibinin izni olmadan kaynak olarak kullanmak,*" etik ihlali disiplin sorumluluğu kapsamında düzenlenmemiştir. Ancak fiilin jüri üyesi tarafından meydana gelmesi aşağıda da değinileceği üzere farklı bir ihlal kapsamında değerlendirilebilecek niteliktedir.

²³⁷ Mustafa Yaşar Demircioğlu, "İdari Yargı Kararları Çerçevesinde Bilimsel Yayın Etiği Soruşturmaları", **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl: 72, Sayı: 2014/4, Ankara, 2014, s. 195.

²³⁸ Mehmet Ünal, Metin Toprak ve Veysel Başpınar, "Bilim Etiğine Aykırı Davranışlar ve Yaptırımlar: Sosyal ve Beşeri Bilimler İçin Bir Çerçeve Önerisi", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt: 45, Sayı: 3, Ankara, Eylül 2012, s. 22.

Çalışmayı ana kapsamıyla değiştirmeyen başlığın değişmesi, esası değiştirmeyen başlık eklenmesi gibi ufak çaplı değişiklikler de düplikasyon olarak kabul edilecektir²³⁹. Ancak çalışmanın ayrı bir çalışma gibi değerlendirilerek sunulmaması ve puanlanmaması halinde, sadece bir çalışmanın göz önüne alınıp diğerinin göz ardı edilmesi diğer bir ifadeyle yok sayılması gerekmektedir²⁴⁰.

Farklı dilde yayınlanmış bir çalışmanın çevrilerek yeni bir dilde yayınlanması durumunda yerel mahkeme tekrar yayım ihlalinin oluşacağına karar vermiştir²⁴¹. Ancak çalışmanın ilk yayınlandığı dergiden izin alınması ve çevrilen çalışmada da ilk çalışmanın belirtilmesi halinde yeniden yayınlanmasında mahzur yoktur²⁴².

Bir diğer husus ise bildiri olarak sunulan metnin makaleye dönüştürülüp yayınlanması halinde tekrar yayım ihlalinin meydana gelip gelmeyeceği sorunudur. Sözlü veya poster olarak sunulan bildirinin tam metin olarak yayımlanması durumunda bunun önceden bildiri olarak sunulduğu sonradan yapılan yayında belirtilmelidir. Bildiri, yazarın görüşünün eleştirilerle beraber gelişmesini sağlayarak yazara farklı bir bakış açısı kazandırmayı sağlar²⁴³. Ayrıca sözlü veya poster olarak sunulan bildirinin tam metin haline dönüştürülmesi özveri ve emek isteyen bir durumdur. Bildiride geliştirilen fikirlerle beraber yazının tam metne dönüştürülmesine imkân tanınması gerektiğini düşünüyoruz. Bu nedenle özet metin gönderilen bildirinin kongre, sempozyum gibi akademik toplantılarda sunulup tam metin olarak yayımlanmasının etik dışı davranış olarak kabul edilmemesi gerektiği görüşündeyiz.

²³⁹ Malhar N. Kumar, "A Review of the Types of Scientific Misconduct in Biomedical Research", **Journal of Academic Ethics**, Cilt: 6, Sayı: 3, Eylül 2008, <https://doi.org/10.1007/s10805-008-9068-6>, (15.01.2019), s. 215.

²⁴⁰ Ünal, Toprak ve Başpınar, s. 22.

²⁴¹ Ankara 5. İdare Mahkemesi, E: 2008/1285, K: 2009/968, Demircioğlu, s. 195: "Üniversitelerarası Kurul tarafından yayımlanan Etiğe Aykırı Davranışlar Yönergesinde düplikasyon; "Bir araştırmanın aynı sonuçlarını birden fazla dergiye yayım için göndermek veya yayınlamak" olarak tanımlanmıştır. Davacının A1 nolu makalesinin yurtdışı dergide yabancı dilde, D1 isimli yayınının ise yurtiçinde yine yabancı dilde yayımlandığı, yayım içeriğinin aynı olduğu, her ne kadar yayım içeriği birden fazla uzmanlık alanını ilgilendirmekte ise de her iki yayının da aynı dilde yazılmış olması, her iki yayım kuruluşundan da onay alınmamış olması nedeniyle düplikasyon olarak kabul edildiği, Türk Kardiyoloji derneği Arşivi Editörü tarafından verilen yazının onay niteliğinde bir yazı olmadığı, bilgilendirme niteliğinde bir yazı olduğu ayrıca bu yazının yayımların yayınlanmasından 2 yıl sonra verildiği anlaşıldığından A1 ve D1 nolu yayınlarda düplikasyon bulunduğu sonucuna varılmıştır."

²⁴² Osman İnci, "Bilimsel Yayın Etiği", **Türk Kütüphaneciliği Dergisi**, Cilt: 29, Sayı: 2, Ankara, 2015, s. 289.

²⁴³ Fatma Suna Kıraç, "Bilimsel Yanıltma: Tekrar Yayınların Tanımı, Çeşitleri ve Olası Sonuçları", **The Anatolian Journal of Cardiology**, Cilt: 11, Sayı: 2, Mart 2011, <http://www.anatoljcardiol.com/jvi.aspx?pdire=anatoljcardiol&plng=eng&un=AJC-90844>, (18.01.2019), s. 177.

Ancak bildiri sonrası çıkarılacak kitapta tam metin olarak yayımlanan bir çalışmanın farklı bir dergiye gönderilerek yine tam metin olarak yayımlanması tekrar yayım olarak kabul edilmelidir. Keza yine akademik toplantıda sunulan ve yayımlanan bir çalışmanın farklı bir akademik toplantıda esasa etki edecek değişiklikler içermeyen sunulması da etik ihlal teşkil edecektir.

(2) Dilimleme

Mevzuatımızda, “bir araştırmanın sonuçlarını, araştırmanın bütünlüğünü bozacak şekilde ve uygun olmayan biçimde parçalara ayırıp birden fazla sayıda yayımlayarak bu yayınları akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak” şeklinde tanımlanan dilimleme ihlali aylıktan veya ücretten kesme yaptırımı gerektirmektedir (2547 sayılı Kanun m. 53/b-(3).g). Dilimleme, çalışmanın bütünlüğünü bozacak şekilde biraz değiştirip bölmek suretiyle birden fazla yerde yayınlanması olarak da ifade edilebilir²⁴⁴. İngilizce salam dilimi yayıncılık, salamisasyon (salami publishing, salami slicing) olarak ifade edilen dilimleme yöntemine; çok sayıda yayın elde etme, itibar kazanma, akademik kariyer basamaklarını hızla tırmanma, kurumların dikkatini çekerek araştırma fonlarından yararlanmak gibi amaçlarla başvurulabilmektedir²⁴⁵.

Dilimleme tekrar yayıma benzese de dilimlemenin tespiti, tekrar yayıma kıyasla daha zordur. Zira dilimlemeden bahsedebilmek için bölünerek yapılan yayımların aynı çalışmanın ürünü olduğunu tespit etmek gerekecektir. Oysa tekrar yayımdan bahsedebilmek için yayımlanan çalışmanın olduğu gibi yeniden yayınlanması söz konusudur. Bu yönüyle iki etik ihlal birbirinden ayrılabilir. Sonuç bakımından iki ihlal de aynı yaptırımı gerektirse de sebebin doğru nitelendirilmesi, idari işlemin hukuka uygunluğu bakımından önem arz etmektedir. Bazı durumlarda çalışmalar belirli gerekçelerle bölünerek yayımlanabilir. Ancak

²⁴⁴ İnayet Aydın, “Sosyal Bilimlerde Araştırmadan Yayına Etik Değerler”, **Sosyal Bilimlerde Süreli Yayıncılık**, I. Ulusal Kurultay Bildirgeleri, (Ed. Kasım Karakütük), Ankara, 2006, <http://uvt.ulakbim.gov.tr/sbvt/kurultay1.pdf>, (18.01.2019), s. 75.

²⁴⁵ Jon Karlsson ve Philippe Beaufils, “Legitimate Division of Large Data Sets, Salami Slicing and Dual Publication, Where Does a Fraud Begin?”, **Knee Surgery, Sports Traumatology, Arthroscopy**, Cilt: 21, Sayı: 4, Nisan 2013, <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs00167-013-2413-3.pdf>, (18.01.2019), s. 751.

böyle bir durumda yazarlar; yeni çalışmanın neden yapıldığını, önceki çalışmayla ne gibi bağlantısının olduğu ve öncekiyle arasında yer alan farkları yeni yapılan çalışmada ayrıntılı olarak açıklamalıdır²⁴⁶.

Önceden yayımlanan eserdeki kendi özgün fikrine atıf yapmaması durumunun kendinden intihal (self-plagiarism) olarak değerlendirilmesi gerektiği görüşü ileri sürülmüştür²⁴⁷. Dilimleme ve tekrar yayımın da bu bakımdan kendinden intihal olarak değerlendirileceği kabul edilmiştir²⁴⁸. Çalışmanın bölünerek yayımlanması madde kapsamında tek başına disipliner ihlalin meydana gelmesi bakımından yeterli değildir. Aynı zamanda bölünerek yayımlanan bu çalışmaların, akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayımlar olarak sunulması da gerekmektedir.

(3) Haksız Yazarlık

Haksız yazarlık 2547 sayılı Kanun'da, "Aktif katkısı olmayan kişileri yazarlar arasına dâhil etmek veya olan kişileri dâhil etmemek, yazar sıralamasını gerekçesiz ve uygun olmayan bir biçimde değiştirmek, aktif katkısı olanların isimlerini sonraki baskılarda eserden çıkartmak, aktif katkısı olmadığı hâlde nüfuzunu kullanarak ismini yazarlar arasına dâhil ettirmek" olarak tanımlanmış olup madde kapsamında yer alan ihlallerden herhangi birini gerçekleştiren kişilere aylıktan veya ücretten kesme yaptırımını öngörülmüştür (2547 sayılı Kanun m. 53/b-(3).h).

Haksız yazarlık; armağan-konuk yazarlık, ikram yazarlık, onursal yazarlık, hayali-gölge yazarlık gibi ifadelerle de anılmakta olup bu ifadelerin tümü ayrı ayrı haksız yazarlık teşkil eden durumu belirtmektedir²⁴⁹. Haksız yazarlık yoluna, yazar

²⁴⁶ Vesna Šupak Smolčić, "Salami Publication: Definitions and Examples", **Biochemia Medica (Zagreb)**, Cilt: 23, Sayı: 3, Ekim 2013, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3900084/pdf/biochem-23-3-237-2.pdf>, (18.01.2019), s. 238.

²⁴⁷ Patrick M. Scanlon, "Song From Myself: An Anatomy of Self-Plagiarism", **Plagiarism: Cross-Disciplinary Studies in Plagiarism, Fabrication, and Falsification**, Sayı: 2, Michigan, 2007, <https://quod.lib.umich.edu/p/plag/>, (23.01.2019), s. 59.

²⁴⁸ Suzanne Smith Blancett, Annette Flanagan and Roxanne K. Young, "Duplicate Publication in the Nursing Literature", **Journal of Nursing Scholarship**, Cilt: 27, Sayı: 1, Mart 1995, <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.1995.tb00813.x>, (23.01.2019), s. 51.

²⁴⁹ İnci, s. 289; David L. Vaux, "Scientific Misconduct: Falsification, Fabrication, and Misappropriation of Credit", **Handbook of Academic Integrity**, (Ed. Tracey Bretag), Yayınevi: Springer, Singapore, 2016, https://doi.org/10.1007/978-981-287-098-8_26, (24.01.2019), s. 901: "Hayalet yazarlık ifadesi, yazar olarak katkı sağlayan kişilere yazar isimleri arasında yer verilmemesini ifade etmektedir. Bu yola daha çok yayımdaki rolünü saklamak maksadıyla ilaç

listesini genişletmek, akademik teşvik puanı toplamak, akademik atama ve yükseltmeler için destek sağlamak gibi sebeplerden başvurulabilmektedir²⁵⁰. Yazarlık hakkından bahsedebilmek için araştırmanın ve yayının tüm aşamalarında görev ve sorumluluk almak gerekmektedir²⁵¹. Bahsedilen görev ve sorumluluk almak terimi; ilk olarak, çalışmanın tasarlanma aşamalarında somut düşünsel katkıları olması, araştırmaya ilişkin verileri elde etmesi, analiz etmesi veya bu verileri yorumlamasını; ikici olarak, çalışmanın içeriği bakımından önemli miktarda içerikte değişiklikler yapmasını ve son olarak da yayıma hazır hale getirilmesine katkı sağlamasını ifade etmektedir²⁵². Önemli nitelik atfedilemeyecek küçük bir katkı sağlayan kişinin de çalışmaya yazar olarak eklenmesi haksız yazarlık ihlalini teşkil edecektir²⁵³. Yazar sıralaması bakımından ise içerik planı, katkı ve sorumluluk çerçevesinde bir değerlendirme yapmak gerekecektir²⁵⁴. Bu sıralamada en fazla dikkat edilecek husus ise çalışmanın planlanmasından yayım aşamasına kadar olan bilimsel katkı derecesidir²⁵⁵. Yerel mahkeme bir kararında, tezin yayına dönüştürülmesinde tez danışmanının da yazarlık hakkının bulunduğuna işaret etmiştir²⁵⁶.

şirketleri tarafından başvurulmaktadır. Yani bu şirketler ortaya çıkan bir yayında yer alan aktif katkılarını gizlemek maksadıyla isimlerinin yazılmasına engel olmaktadır. Onursal yazarlık ise eserde önemli düşünsel katkısı olmayan kişilere bir nevi çalışmada adına yer vererek çalışmanın saygınlığını arttırmak maksadıyla yer verilen yazarlık türüdür.”

²⁵⁰ M. Tuba Ongun, “Araştırma ve Yayın Etiği”, **Sosyal Bilimlerde Süreli Yayıncılık**, I. Ulusal Kurultay Bildirgeleri, (Ed. Kasım Karakütük), Ankara, 2006, <http://uvt.ulakbim.gov.tr/sbvt/kurultay1.pdf>, (18.01.2019), s. 92.

²⁵¹ İnci, s. 290.

²⁵² Sandeep B. Bavdekar, “Authorship Issues”, **Lung India**, Cilt: 29, Sayı: 1, Ocak-Mart 2012, http://www.lungindia.com/temp/LungIndia29176-5661534_154335.pdf, (18.01.2019), s. 77.

²⁵³ Ünal, Toprak ve Başpınar, s. 20.

²⁵⁴ Demircioğlu, ss. 185-186.

²⁵⁵ İnci, s. 290.

²⁵⁶ Ankara 2. İdare Mahkemesi, E: 2008/710, K: 2009/1088, Demircioğlu, s. 189: “*Dava, (S) Üniversitesi öğretim üyesi olan davacının, doçentlik sınavına müracaat eden Yrd.Doç.Dr. X’in etik ihlali yaptığına ilişkin başvurusunun reddine ilişkin davalı idarenin işleminin iptali istemiyle açılmıştır. Olayda davacının yazarlık hakkının ihlal edilip edilmediğinin tespiti açısından mahkememizce yaptırılan bilirkişi incelemesi sonucu düzenlenerek 12.06.2009 tarihinde sunulan bilirkişi raporunda sonuç olarak; etik ihlal yapıldığı iddiasına konu olan İngilizce makalenin, davacının birinci tez danışmanı olduğu doktora tezinden üretildiği ancak makaleye davacının adının yazılmaması hususunun Üniversitelerarası Kurul Etik Yönergesinin 6.maddesinde yer alan haksız yazarlık ve diğer etik ihlal türleri arasında sayılan, yüksek lisans ve doktora çalışmalarından çıkan yayınlarda öğrencinin veya danışmanın ismini yazmama fiiline uyduğu görüşüne yer verilmiştir. Bu durumda gerek (S) Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından yapılan inceleme sonucunda düzenlenen raporun birlikte değerlendirilmesinden Yrd.Doç. Dr. X’in, davacının birinci tez danışmanı olarak adı geçen makalede yazarlık hakkı olmasına rağmen adını makaleye koymayarak yazarlık hakkını ve akademik etik kurallarını ihlal ettiği sonucuna varıldığından, etik ihlal tespit edilmediği yönündeki işlemde hukuka uyarlık görülmemiştir.*”

Madde uyarınca haksız yazarlık yapan kişi aylıktan veya ücretten kesme yaptırımı ile tecziye edilecektir. Belirtilmelidir ki ihlal kapsamındaki her davranış aynı ağırlıkta değildir. Davranışların ağırlığına göre de yaptırım kapsamında alt ve üst sınırlar dahilinde bir oran belirlenecektir. Aktif katkısı olmadığı halde nüfuzunu kullanmak suretiyle yazar haline gelmek (baskıcı yazarlık) diğer davranışlara kıyasen çok daha ağır niteliktedir. Bu durumda yazarların, karşıdakinin kідeminden korkarak çalışmada emeği olmayan kişinin kurumdaki otoritesini kullanıp baskı yapmak suretiyle çalışmaya yazar olarak eklenmesi durumu söz konusudur²⁵⁷. Yersiz olarak çalışmaya eklenen bu yazarların gücü elinde tutarak asıl yazarı caydırmasına Yunan mitolojisinden gelen beyaz boğa etkisi (white bull effect), yaptığı baskı ile yazarlık atfedilme eylemine ise yayım parazitliği (publication parasitism) ifadelerinin kullanılması önerilmiştir²⁵⁸.

(4) Sahtecilik ve Çarpıtma

Disiplin düzenlemesinde tek bir hükümde ele alınan sahtecilik (uydurma) ve çarpıtma ihlalleri “Bilimsel araştırmalarda gerçekte var olmayan veya tahrif edilmiş verileri kullanmak, araştırma kayıtları veya elde edilen verileri tahrif etmek, araştırmada kullanılmayan cihaz veya materyalleri kullanılmış gibi göstermek, destek alınan kişi ve kuruluşların çıkarları doğrultusunda araştırma sonuçlarını tahrif etmek veya şekillendirmek” olarak tanımlanmıştır (2547 sayılı Kanun m. 53/b-(4).g). Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi kapsamında ise bu iki etik ihlal birbirinden ayrı olarak düzenlenmiştir. Bilimsel araştırmalarda gerçekte var olmayan veya tahrif edilmiş verileri kullanmak fiili sahtecilik; araştırma kayıtları veya elde edilen verileri tahrif etmek, araştırmada kullanılmayan cihaz veya materyalleri kullanılmış gibi göstermek, destek alınan kişi ve kuruluşların çıkarları doğrultusunda araştırma sonuçlarını tahrif etmek veya şekillendirmek fiili ise çarpıtma şeklinde tanımlanmıştır.

²⁵⁷ Kumar, s. 216.

²⁵⁸ Lance Stephen Kwok, “The White Bull Effect: Abusive Coauthorship and Publication Parasitism”, **Journal of Medical Ethics**, Cilt: 31, Sayı: 9, 2005, <http://dx.doi.org/10.1136/jme.2004.010553>, (18.01.2019), ss. 554-555.

Madde kapsamında birden fazla fiil sayılmış olup bunlar için tek bir disiplin yaptırımı, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme yaptırımı öngörülmüştür. Ancak fiilin ağırlığı ise yaptırımın sınırı bakımından özellik arz edecek olup fiilin ağırlığına göre kademe ilerlemesinin kaç yıl durdurulacağını, vakıf yükseköğretim personeli bakımından ise ne kadar süre ile hangi oranda brüt ücretten kesintiye gidileceğini belirleyecektir.

Çarpıtma (falsification), sahtecilik (fabrication) ve intihal (plagiarism) bilime esaslı şekilde zarar veren üç temel zehirli kötülük olarak kabul edilmiştir²⁵⁹. Bu üç etik sorun bilimin temellerini baltalamakta ve kişilerin fikirlerini paylaşma iyi niyetini ortadan kaldırmaktadır²⁶⁰. Çarpıtma ve sahtecilik davranışlarının masumiyeti ortadan kaldıran noktası, iyi niyeti olarak yapılmış bir hatanın veya görüş farklılığının neticesinde değil kasıtlı bir davranış sonucu meydana gelmesidir²⁶¹. Çarpıtma veya sahtecilik ihlallerine özellikle laboratuvar, saha araştırmaları gibi çalışmalarda rastlanabilmektedir²⁶². Mecazi terimle kuru laboratuvarcılık (dry labbing)²⁶³ ifadesi kullanılan sahtecilikte, bir araştırma hiç yapılmadan gerçekte var olmayan veriler varmış gibi gösterilmektedir²⁶⁴. Bu durumu belirtmek için masa başı yayıncılık ifadesi de kullanılmaktadır²⁶⁵. Sahtecilik ihlalinin bir adım ötesi ise hem araştırmancının hem de yazarının gerçekte hiç var olmaması halidir²⁶⁶. Çarpıtma ise yapılmış bir araştırmanın sonuçlarının gerçeği yansıtmayacak şekilde değiştirilmesi, gerçekten saptırılmasıdır²⁶⁷. Bu durumda yayımlanan çalışma kesin bir şekilde bilimsel gerçeklikten kopmuş bir hal alır²⁶⁸. Çarpıtma hali bir araştırmanın sonucunun

²⁵⁹ Michael J. Zigmond and Beth A. Fischer, “Beyond Fabrication and Plagiarism: The Little Murders of Everyday Science”, **Science and Engineering Ethics**, Cilt: 8, Sayı: 2, Haziran 2002, <https://doi.org/10.1007/s11948-002-0024-3>, (18.01.2019), s. 230; Amerikan Sağlık Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren, sağlık ve tıp bilimleri alanında çalışmalarını denetleyen The Office of Research Integrity (ORI) de bu üç ihlali araştırma hilesi olarak kabul etmiştir bkz. <https://ori.hhs.gov/definition-misconduct>, (18.01.2019).

²⁶⁰ Zigmond and Fischer, s. 230.

²⁶¹ Bruce Reider, “Fabrication, Falsification et al.”, **The American Journal of Sports Medicine**, Cilt: 38, Sayı: 3, 2010, <https://doi.org/10.1177/0363546510363908>, (19.01.2019), s. 445.

²⁶² Demircioğlu, s. 197.

²⁶³ Araştırma esnasında laboratuvar hiç kirlenmediği yani kuru kaldığı için böyle bir ifade kullanılmaktadır.

²⁶⁴ Reider, s. 445.

²⁶⁵ Kırarç, s. 175.

²⁶⁶ Kumar, ss. 216-217.

²⁶⁷ Reider, s. 445.

²⁶⁸ Richard Smith, “Failure to Confront Research Fraud”, **Journal für Gastroenterologische und Hepatologische Erkrankungen**, Cilt: 7, Sayı: 3, 2009, <https://www.kup.at/kup/pdf/8231.pdf>, (23.01.2019), ss. 41-42.

değiştirilmesiyle meydana geldiği için sahteciliğe kıyasen daha inandırıcıdır. Çarpıtma, özellikle piyasada yer edinmiş büyük şirketlerin belirli çalışmalarda sonuçların kendi menfaatlerine çıkarılması için talepte bulunmasıyla yapılmaktadır²⁶⁹. Çarpıtma ve sahteciliğin bilim dünyasında veya insan sağlığı üzerinde yol açabileceği sonuçlar düşünüldüğünde, uluslararası alanda bilim için intihalle beraber üç temel kötülük olarak nitelendirilen bu ihlallerin esasında üniversite öğretim mesleğinden çıkarma yaptırımı altında düzenlenmesi kanaatimizce daha uygun olurdu. Keza UNESCO'nun Yükseköğretim Personelinin Statüsüne İlişkin Tavsiye Kararı'nda da sahtecilik ve çarpıtmanın işten çıkarma yaptırımına tabi tutulabileceği belirtilmiştir (m. IX/D-50).

(5) İntihal

İntihal, bilim dünyasında fikir üretiminin önüne geçen bir etik ihlal türüdür. Bu aşırma ürünü eserler bilim dünyasına zaman kaybettirmekle birlikte, araştırmacının saygınlığını yitirmesine ve bilim dünyasından giderek dışlanmasına sebep olur²⁷⁰. Zira intihal, fikri mülkiyet hırsızlığıdır ve işyerinden bir şeyler çalmaktan farklı değildir²⁷¹. İntihal 2547 sayılı Kanun'da, "Başkalarının özgün fikirlerini, metotlarını, verilerini veya eserlerini bilimsel kurallara uygun biçimde atıf yapmadan kısmen veya tamamen kendi eseri gibi göstermek" olarak tanımlanmış ve üniversite öğretim mesleğinden çıkarma yaptırımına tabi tutulmuştur (2547 sayılı Kanun m. 53/b-(5)). Bu sebeple tasfiye edici disiplin yaptırımı gerektiren tek etik ihlal türü intihaldir.

İntihali, diğer etik ihlallerden ayıran unsur intihalin merkezinde atfın yer almasıdır²⁷². Başkalarının kelimelerini, fikirlerini veya kişinin kendi bilgi ve deneyimi dışında başkalarının bilgi ve deneyiminden yararlanması halinde o kaynağa atıf

²⁶⁹ Prestijli bilimsel dergilerde yer alan çarpıtma çalışmalara dair çeşitli örnekler için bkz. Zulfiqar A. Bhutta and Julian Crane, "Should Research Fraud Be a Crime?" **The British Medical Journal (BMJ)**, Cilt: 349, Sayı: 7969, Temmuz 2014, <https://doi.org/10.1136/bmj.g4532>, (23.01.2019), s. 1.

²⁷⁰ Melih Boydak, "Araştırma ve Yayın Etiği", **Bilim Etiği**, (Ed. Nurhan Atasoy ve diğerleri), İstanbul Üniversitesi Yayınları No: 5048, İstanbul, 2011, s. 17.

²⁷¹ James G. Speight, **Ethics in the University**, Scrivener Publishing-Wiley, Massachusetts, 2016, s. 142.

²⁷² Nazan Özenç Uçak ve Hatice Gülşen Birinci, "Bilimsel Etik ve İntihal", **Türk Kütüphaneciliği Dergisi**, Cilt: 22, Sayı: 2, Ankara, 2008, s. 191.

yapılması gerekir²⁷³. Atıf, yararlanılan bilginin kaynağının bilinmesini sağlar²⁷⁴. Böylelikle geçmiş ile gelecek arasında adeta bir köprü işlevi görerek sonraki araştırma ve çalışmalara da yol gösterir²⁷⁵. Aynı zamanda atıf yapmak bilimsel saygının bir gereğidir. Popüler yayınlar ile bilimsel yayınlar arasında ayırım yapanlar, popüler yayında atıf yapılması gerekliliği olmadığını savunsalar da çalışma kapsamında başkasına ait özgün bir fikre, metoda ya da veriye yer veriliyorsa bunun topluma kazandırılması için yine atıf yapmak gerekecektir²⁷⁶. Nelere atıf yapıp nelere atıf yapılmasına gerek duyulmayacağı konusunda fikrin, çalışmanın yahut eserin özgünlüğüne göre bir değerlendirme yapılmalıdır. HARRIS; kişinin kendine ait kelime, yorum, ulaştığı sonuç, fotoğraf, çizim, ölçüm, deney, örnek, özgün problem, deyim ve düşüncelerine atıf yapması zorunluluğu olmamasına karşın bunların başkalarına ait olması halinde atıf yapılması gerekliliğinin altını çizmektedir²⁷⁷. Herkes tarafından bilinen, eğitilmiş bir kişinin bilmesi gereken yahut sıradan bir ansiklopediden ulaşılabilecek bilgilere (common knowledge) ise atıf yapılması zorunluluğu bulunmamaktadır²⁷⁸.

Günümüzde intihal kavramının içeriği doldurulmaya çalışılsa da bu içerik bakımından görüş birliği bulunmamaktadır²⁷⁹. Dolaylı atıf yapılmasının intihal teşkil edip etmeyeceği²⁸⁰, hakem raporlarında yer alan özgün değerlendirmelere uygun bir düzeltme yapılması ve bunlara atıf yapılmaması halinde intihalin oluşup oluşmayacağı²⁸¹, anonim referansın atıf olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği²⁸² gibi konular hala üzerinde görüş birliğinin sağlanamadığı

²⁷³ Robert A. Harris, **Using Sources Effectively: Strengthening Your Writing and Avoiding Plagiarism**, Routledge Taylor&Francis Group, Dördüncü Baskı, New York, 2017, s. 81.

²⁷⁴ Atfın işlevini Garfield 15 madde halinde açıklamıştır bkz. Eugene Garfield, "Can Citation Indexing Be Automated?", **Statistical Association Methods for Mechanized Documentation, Symposium Proceedings**, Washington, 1964, <http://www.garfield.library.upenn.edu/essays/V1p084y1962-73.pdf>, (23.01.2019), s. 85.

²⁷⁵ Boydak, s. 18.

²⁷⁶ Cumhur Ertekin, Nihat Berker, Aslıhan Tolun ve Dinçer Ülkü, **Bilimsel Araştırmada Etik ve Sorunları**, Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları, Ankara, 2002, s. 39.

²⁷⁷ Harris, s. 85.

²⁷⁸ Harris, s. 85-86. Yazar şüpheye düşülmesi halinde ise atıf yapılmasının gerektiğini belirtmiştir, s. 86.

²⁷⁹ John E. Skandalakis and Petros Mirilas, "Plagiarism", **The Archives of Surgery**, Cilt: 139, Sayı: 9, Eylül 2004, <https://doi.org/10.1001/archsurg.139.9.1022>, (23.01.2019), s. 1023.

²⁸⁰ Demircioğlu, s. 180.

²⁸¹ Skandalakis and Mirilas, s. 1023.

²⁸² S. Roy, "Plagiarism. Anonymous Reference: a Contradiction in Terms? (Letter)", **American Journal of Roentgenology**, Cilt: 163, Sayı: 3, Eylül 1994, <https://www.ajronline.org/doi/abs/10.2214/ajr.163.3.7980827>, (23.01.2019), s. 726.

konulardır. Keza madde metninde yer verilen bilimsel kurallara uygun biçimde atıf yapma ifadesi ise tam anlamıyla belirleyicilik taşımamaktadır. Atıf kuralları bakımından da bir bütünlük bulunmamaktadır. Ancak bu noktada yararlanılan kaynağın ve yazarının açıkça anlaşılması halinde yapılan atfın bilimsel kurallara uygun olduğu kabul edilmelidir.

Amerika’da intihal ile mücadele etmek için en etkili yöntemlerin; kişilerin bireysel gelişimine önem verilmesi, yayınlar üzerinde sürekli inceleme yapılması ve üniversitenin tüm kesimlerinin katılımı ile oluşturulacak yaptırıma bağlanmış bir yayın ve/veya davranış kuralları düzenlemesi olacağı ileri sürülmüştür²⁸³. Ayrıca telif hakkı ihlali (copyright violation) ve intihal (plagiarism) birbirinden ayrılmış ve telif hakkı ihlali yapılmadan, yazarından izin alınarak yapılan yayında dahi intihalin oluşacağı belirtilmiştir²⁸⁴.

İntihal meydana gelmeden önce veya meydana geldikten sonra intihalin kaynağını oluşturan eserin sahibinin; rıza, feragat, onay veya izni olsa dahi intihalin varlığından söz edilecektir²⁸⁵. Ayrıca madde kapsamında yer verilen başkasının özgün fikirleri, metotları, verileri veya eserleri bakımından yalnızca kendi dilinde yapılmış çalışmaları değil evrensel olarak bilim dünyasına kazandırılmış tüm eserleri anlamak gerekir. Bu durumda uluslararası alandan da yararlanılan kaynaklara atıf yapılmaması intihalin oluşuma sebep olacaktır²⁸⁶. Keza Danıştay’da yabancı dilden çevrilen bir çalışmaya hiç atıf yapılmadan aynen yayımlanmasını intihal olarak nitelemiştir²⁸⁷.

²⁸³ Speight, s. 143.

²⁸⁴ Linda S. Bergmann, “Higher Education Administration Ownership, Collaboration, and Publication: Connecting or Separating the Writing of Administrators, Faculty, and Students?”, **Who Owns This Text?: Plagiarism, Authorship, and Disciplinary Cultures**, (Ed. Carol Peterson Haviland and Joan A. Mullin), Utah State University Press, Utah, 2009, s. 131.

²⁸⁵ Demircioğlu, ss. 181-182, Yazar burada Türk Borçlar Kanunu m. 27’de düzenlenen kesin hükümsüzlük halinin geçerli olacağını ileri sürmüştür. Benzer bir düzenleme de Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi m. 10/3 hükmünde öngörülmüştür. Hüküm uyarınca; etiğe aykırı bir eylemin tespit edilmesi halinde asıl müellif, zarar gören veya hakları olumsuz etkilenen kişi ve kuruluşların rıza göstermesi ilgililerin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır.

²⁸⁶ Harris, s. 85.

²⁸⁷ Dan. 8. D., 16.05.2007 gün ve E: 2006/4103, K: 2007/2946, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (23.01.2019): “Davacının eserlerini inceleyen jüri üyelerinin; kaynak göstermeden alıntı yaptığı belirlenen kitabının, Helmut Kopman isimli bir yazarın 1993 yılında yazılmış olan kitabının hangi bölümleriyle örtüştüğünün ve hangi bölümlerinin bire bir alıntı olduğunun belirlendiği, makalesinin de, Helmut Walters isimli yazarın 1958 yılında yazılmış olan doktora tezi ile karşılaştırmasının yapılarak benzerliğinin ortaya konulmuş olduğu görülmektedir. Jüri üyelerinin bu saptamalarının doğruluğu soruşturma komisyonu tarafından da belirlenmiştir. Bu hali ile davacının profesörlük başvurusunda sunduğu eserleri arasında yer alan kitabı ve makalesinde, anılan Yönetmelik maddesinde tanımlanan fiili işlemiş ve cezalandırılması öngörülen suçun sübuta ermiş olduğu sonuç

Madde kapsamında yer alan kısmen veya tamamen kendi eseri gibi göstermek ifadesinden yola çıkarsak bir paragraf yahut bir cümleyi kendi özgün fikriymiş gibi göstermesi dahi ihlalin oluşmasına yetecektir. Zira bir cümle veya bir paragrafın alınması dolayısıyla kişinin tasfiye edilmesi disiplin hukukunun temel ilkelerinden ölçülülük ilkesine uygun düşmeyecek, yaptırım ile fiil arasında bir adil bir orandan bahsedilemeyecektir. Böyle bir durumda intihalin yoğunluğuna göre kademe kademe bir derece ağır yaptırıma gidilmesi hakkaniyete daha uygun olacaktır²⁸⁸.

İntihalin disiplin yaptırımı gerektirmesi yanında KENDİGELEN/ÇONKAR, Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu²⁸⁹ kapsamında intihalcinin, cezai ve hukuki yaptırımlara maruz kalacağına dikkat çekmektedir²⁹⁰.

(6) Diğer Etik İhlaller

(i) Destek Alınarak Yürütülen Araştırmalar Sonucu Yapılan Yayınlarda Destek Veren Kişi, Kurum veya Kuruluşlar ile Bunların Katkılarını Belirtmemek (2547 sayılı Kanun m. 53/b-(1).c)

2547 sayılı Kanun m. 22/b hükmünde, bilimsel araştırmalar ve yayımlar yapmak öğretim üyelerine görev olarak verilmiştir. İşte bu araştırmalar sonucu yapılan yayınlarda, bu yayına maddi ve manevi²⁹¹ destek olan kişileri, kurumları ve kuruluşların katkılarını belirtmek etik bir kuraldır. Destek alınarak yürütülen araştırmalar sonucu yapılan yayınlarda destek veren kişi, kurum veya kuruluşlar ile bunların katkılarını belirtmemek uyarma yaptırımı gerektirmektedir. Manevi desteğin tespiti ve ispatı çok mümkün olmadığından kanaatimizce manevi destekte bulunanlara teşekkür edilmediği gerekçesiyle yaptırım tesis edilemeyecektir. Katkıları belirtmeme ihlalinin akademik personele özgü uyarma yaptırımı gerektiren tek fiil olarak belirtebiliriz. Bu fiillin idari personel bakımından meydana gelme ihtimali

ve kanaatine varılmıştır. Bu sebeple davacı hakkında tesis olunan işlemde hukuka ve mevzuata aykırılık bulunmamaktadır.”

²⁸⁸ Boydak, s. 18.

²⁸⁹ Resmî Gazete: 13.12.1951 gün ve 7981 sayı.

²⁹⁰ Abuzer Kendigelen ve M. Halil Çonkar, “Türk Mevzuatında Bilim Etiği İhlalleri”, **Bilim Etiği**, (Ed. Nurhan Atasoy ve diğerleri), İstanbul Üniversitesi Yayınları No: 5048, İstanbul, 2011, ss. 52-53.

²⁹¹ Pınar, Yükseköğretim, s. 392.

bulunmamaktadır. Keza ğretim görevlileri ve araştırma görevlileri de bilimsel araştırma ve yayımlar yaparken bu kurala tabi olduğundan kurala uygun davranmamaları halinde yaptırıma tabi olacaklardır.

(ii) Yayınlarında Hasta Haklarına Riayet Etmemek (2547 sayılı Kanun m. 53/b-(2).e)

Genellikle sağlık alanında çalışmalar yapan akademik personel bakımından gündeme gelecek bu hüküm uyarınca, bilimsel araştırmalarında hasta haklarına uygun davranarak yayınlar yapmak gerekecektir. Nitekim yayınlarında hasta haklarına riayet etmemek fiili kınama yaptırımına tabi tutulmuştur

Hasta haklarının içeriği konusunda ise Sağlık Bakanlığı tarafından yayımlanan Hasta Hakları Ynetmeliėi²⁹² detaylı düzenlemeler içermektedir. Yönetmelikte hasta hakları, “Sağlık hizmetlerinden faydalanma ihtiyaı bulunan fertlerin, sırf insan olmaları sebebiyle sahip bulundukları ve T.C. Anayasası, milletlerarası antlaşmalar, kanunlar ve diğer mevzuat ile teminat altına alınmış bulunan haklar” olarak tanımlanmıştır. Detaya girmeden bazı hasta haklarını; sağlık hizmetinden faydalanma hakkı, sağlık durumu ile ilgili bilgi alma hakkı, mahremiyetine saygı gösterilme hakkı, bilgi verilmesini yasaklama hakkı, dini vecibelerini yerine getirebilme ve dini hizmetlerden faydalanma hakkı, insani değerlerine saygı gösterilme ve ziyaret hakkı olarak sayabiliriz. Özellikle mahremiyet hakkı ve bilgi verilmesini yasaklama hakkı yaptırım öngörülen hüküm ile doğrudan ilişkilidir. Başta Anayasa olmak üzere uluslararası antlaşmalar, kanunlar, yönetmelikler ve diğer düzenlemelerde hasta haklarına ilişkin yer alan hususlara uygun yayın yapılmaması durumunda kınama yaptırımını gündeme gelecektir.

²⁹² Resmî Gazete: 01.08.1998 gün ve 23420 sayı.

(iii) İnsanlarla İlgili Biyomedikal Araştırmalarda veya Diğer Klinik Araştırmalarda İlgili Mevzuat Hükümlerine Aykırı Davranmak (2547 sayılı Kanun m. 53/b-(2).f)

Klinik öncesi araştırmalar ve gönüllü insanlar üzerinde yürütülen klinik araştırmalar, yeni bir ilacın ruhsatlandırılıp pazara sürülmesi sürecinde olmazsa olmaz unsurlardır²⁹³. İnsan sağlığının bir gereği olarak da araştırmaların yasal düzenlemelere uygun yürütülmesi beklenmektedir. Bu nedenle insanlarla ilgili biyomedikal araştırmalarda veya diğer klinik araştırmalarda ilgili mevzuat hükümlerine aykırı davranılması kınama yaptırımı gerektirecektir. Madde kapsamında mevzuat hükümlerine aykırı davranma fiilinin sadece insanlarla ilgili araştırmalarda olması durumunda disiplin yaptırımı öngörüldüğünden insan dışındaki canlılar bakımından bu hükmün uygulanması yoluna gidilemeyecektir. Ayrıca belirtmek gerekir ki ilgili mevzuat hükümlerine aykırı davranmak suretiyle kişilerin zarara uğraması halinde kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme yaptırımı gündeme gelecektir.

Klinik araştırmalara ilişkin, “İlaç ve Biyolojik Ürünlerin Klinik Araştırmaları Hakkında Yönetmelik²⁹⁴” kapsamında özellikle ‘Araştırmanın Genel Esasları’ başlıklı 5. maddesinde ayrıntılı düzenlenen hususlara uygun davranılması gerekmektedir. Bunun yanında yer verilen diğer düzenlemeler ise Tıbbi Cihaz Klinik Araştırmaları Yönetmeliği²⁹⁵, Vücuda Yerleştirilebilir Aktif Tıbbi Cihazlar Yönetmeliği²⁹⁶, Kozmetik Ürün veya Hammaddelerin Etkinlik ve Güvenlilik Çalışmaları ile Klinik Araştırmaları Hakkında Yönetmelik²⁹⁷ hükümleridir. Keza Avrupa Birliği Standartları ve Avrupa Birliği İyi Klinik Uygulamaları çerçevesinde hazırlanan bu düzenlemeler için dayanak teşkil eden uluslararası düzenlemelerin de dikkate alınarak çalışmaların yürütülmesi gerekecektir.

²⁹³ Yusuf Ergün, “Klinik Araştırmalar: Türkiye’deki Güncel Mevzuatın Bir Örneği”, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 1, 2017, s. 50.

²⁹⁴ Resmî Gazete: 13.04.2013 gün ve 28617 sayı. Yönetmelik’in önceki adı Klinik Araştırmalar Hakkında Yönetmelik iken 25/6/2014 tarihli ve 29042 sayılı Resmî Gazete ’de yayımlanan “Klinik Araştırmalar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile yukarıda yer aldığı şekliyle değiştirilmiştir.

²⁹⁵ Resmî Gazete: 06.09.2014 gün ve 29111 sayı.

²⁹⁶ Resmî Gazete: 07.06.2011 gün ve 27957 sayı.

²⁹⁷ Resmî Gazete: 20.09.2015 gün ve 29481 sayı.

(iv) İncelemek Üzere Görevlendirildiği Bir Eserde Yer Alan Bilgileri Eser Sahibinin Açık İzni Olmaksızın Yayımlanmadan Önce Başkalarıyla Paylaşmak (2547 sayılı Kanun m. 53/b-(2).g)

Bilimsel bakış açısının gelişmesi ve doğru ile yanlışın bilimsel olarak ayırt edilebilmesi için kişilerin; hakemlik, jüri üyeliği gibi görevleri bu görevin gerektirdiği saygınlığa yakışır biçimde yürütmesi beklenmektedir. Bu kapsamda hakemlik, jüri üyeliği gibi sair görevlerden dolayı incelemek üzere kendisine gönderilmiş bir eserde yer alan bilgilerin, inceleme yapılan eser yayımlanmadan önce atıf yapılsa dahi eser sahibinin açık izni olmadan paylaşılması durumu, hem akademik etiğe yakışmayan bir tutum teşkil edecek hem de disiplin sorumluluğu kapsamında kınama yaptırımını gerektirecektir. Madde kapsamında ihlali meydana getirebilecek kişinin eseri incelemek üzere görevlendirilmesi aranmıştır. Ayrıca zımni rıza yeterli olmayıp kişilerin açıkça rıza göstermesi aranmaktadır. Başkasının bilgilerini kendi eseri gibi göstermek durumunu ise intihal kapsamında değerlendirmek münasip düşecektir. Kanuni düzenleme yapılırken etik ihlal türlerinden, “Henüz sunulmamış veya savunularak kabul edilmemiş tez veya çalışmaları, sahibinin izni olmadan kaynak olarak kullanmak” fiili disiplinler ihlaller arasında düzenlenmemiştir. Ancak incelemek üzere görevlendirildiği eser anlamı itibariyle geniş nitelikte olduğundan hali hazırda jüri üyesi olarak görevlendirilen kişinin açık izin olmadan yayımlanma öncesi bilgili paylaşması bu kapsamda değerlendirilecektir. İncelemek üzere görevlendirilmeyen ancak çalışmada yer alan bilgileri eser sahibinin açık izni olmadan paylaşan kişinin fiili ise bu kapsamda değerlendirilemeyecektir. İncelemek üzere görevlendirilme şartı yerine, herhangi bir sebeple ifadesinin kullanılması madde kapsamında temin edilen güvencenin daha kapsamlı olmasını sağlayacaktır.

(v) Bilimsel Bir Çalışma Kapsamında Yapılan Anket ve Tutum Araştırmalarında Katılımcıların Açık Rızasını Almadan ya da Araştırma Bir Kurumda Yapılacaksa Ayrıca Kurumun İznini Almadan Elde Edilen Verileri Yayımlamak (2547 sayılı Kanun m. 53/b-(2).h)

Madde kapsamında; çalışmada veri sağlamak için yapılan anket ve tutum araştırmalarında sonuç bakımından elde edilen bilgi ve bulguların, anket veya tutum ölçeği uygulanan kişi/kurumlardan yayımlanmadan önce iznin alınması gerekliliğine uyulmaması durumu, kınama yaptırımını gerektirmektedir. Bu kapsamda ilgili kişinin anketi doldurmak suretiyle zımnen rızası yeterli görülmeyle açıkça rıza göstermesi aranmıştır. Rıza bakımından şekil şartı belirlenmemiş olup rızanın yazılı şekilde alınması ispat bakımından kolaylık sağlayacaktır. Araştırmanın kurumda yapılması halinde ise kişilerin rızasına ek olarak ayrıca kurumun da açıkça rıza göstermesi disiplinler ihlalin meydana gelmemesi açısından önem arz etmektedir.

(vi) Araştırma ve Deneylerde, Çalışmalara Başlamadan Önce Alınması Gereken İzinleri Yetkili Birimlerden Yazılı Olarak Almamak (2547 sayılı Kanun m. 53/b-(2).ı)

Bir araştırma ve deney ile ilgili olarak çalışmaya başlanmadan önce bazı kurum veya kuruluşlardan izin alınması şartı önkoşul olarak konulmuş olabilir. Örneği kültür ve tabiat varlıklarıyla ilgili olarak araştırma, sondaj ve kazı yapmadan önce Kültür ve Turizm Bakanlığından izin alınması gerekmektedir²⁹⁸. Alınması gereken izinlerin alınmadan çalışmaya başlanması halinde ilgililer bakımından kınama yaptırımını tesisi gündeme gelecektir. Madde kapsamında yer alan izin, kolluk usulü olan izin olup bunun gibi diğer araştırma ve deneylerle ilişkin²⁹⁹ çalışmalara başlanmadan önce izin alınmaması durumu kınama yaptırımını gerektirmektedir. Ayrıca iznin yazılı olarak

²⁹⁸ Kültür ve Tabiat Varlıklarıyla İlgili Olarak Yapılacak Araştırma, Sondaj ve Kazılar Hakkında Yönetmelik m. 6, (Resmî Gazete: 10.08.1984 gün ve 18485 sayı).

²⁹⁹ Diğer araştırma ve deneyler için kapsamlı izin belgeleri bilgi notuna, TÜBİTAK web sitesi, http://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/yasal_izin_bilgi_notu.pdf, (15.01.2019), adresinden erişebilirsiniz.

alınması öngörölmüş olup şifahen alınan iznin yaptırım tesisine engel olmayacağını belirtmek gerekir.

(vii) Araştırma ve Deneylerde Mevzuatın veya Türkiye'nin Taraf Olduğu Uluslararası Sözleşmelerin İlgili Araştırma ve Deneylere Dair Hükümlerine Aykırı Çalışmalarda Bulunmak (2547 sayılı Kanun m. 53/b-(2).j)

Anayasa m. 90/5 hükmü gereğince, usulüne uygun olarak yürürlüğe konmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Hatta temel hak ve özgürlöklere ilişkin olarak meydana gelen bir uyuşmazlıkta kanun ile milletlerarası andlaşma hükümlerinin çatışması halinde milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınacaktır. Bu kapsamda araştırma ve deneylerle ilgili çalışmalarda, Türkiye'nin taraf olduğı uluslararası sözleşmelere ve iç mevzuata uygun olarak faaliyet göstermek gerekmekte olup ilgili mevzuata aykırı davranılması kınama yaptırımını gerektirecektir. Örneğın insan üzerinde deneylerle ilgili olarak³⁰⁰; Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi, Avrupa Konseyi İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesi³⁰¹ taraf olunan uluslararası sözleşmelere örnek gösterilebilir.

(viii) Araştırmacılar veya Yetkililerce, Yapılan Bilimsel Araştırma ile İlgili Olarak Muhtemel Zararlı Uygulamalar Konusunda İlgilileri Bilgilendirme ve Uyarma Yükümlölüğüne Uymamak (2547 sayılı Kanun m. 53/b-(2).k)

Madde kapsamında yer alan bilgilendirme ve uyarma yükümlölüğü genellikle deneysel çalışmalar için gündeme gelecektir. Deneysel araştırmaların sonuç bakımından belirsizliğı madde kapsamında yer alan düzenlemeyi zorunlu kılmaktadır. Nitekim bilgilendirme ve uyarma yükümlölüğüne uymamanın sonucu olarak da kınama yaptırımını öngörölmüştür. Ancak bilgilendirme ve uyarma yükümlölüğüne

³⁰⁰ Hakan Ertin ve M. Kemal Temel, "İnsan Üzerindeki Deneyler ve İlgili Etik-Yasal Metinler", **Anadolu Kliniğı Tıp Bilimleri Dergisi**, Cilt: 21, Sayı: 3, Eylül 2016, ss. 228-229.

³⁰¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Tuğrul Katoğlu, "Türk Hukukunun Bir Parçası Olarak Avrupa Konseyi İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesi", **Ankara Üniversitesi Hukuk Faköltesi Dergisi**, Cilt: 55, Sayı: 1, Ankara, 2006, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/270/2432.pdf>, (15.01.2019), ss. 157-193.

uyulmaması halinde meydana gelebilecek sonuçlar bakımından bir değerlendirme yapıldığında bu ihlalin daha ağır bir yaptırıma tabi tutulması kanımızca hakkaniyete daha uygun olacaktır. Çünkü ilgililerin muhtemel zararları bilmesi halinde çalışmaya rıza göstermeme ve bu çalışmayı engelleme imkânı doğabilecektir.

(ix) Akademik Atama ve Yükseltmelere İlişkin Başvurularda Bilimsel Araştırma ve Yayınlarla İlişkin Yanlış veya Yanıltıcı Beyanda Bulunmak (2547 sayılı Kanun m. 53/b-(2).I)

Akademik faaliyetlerde dürüst davranma, etik ve aynı zamanda ahlaki bir yükümlülüktür. Bu yükümlülüğe uymamanın yaptırımı ise kınama olarak öngörülmüştür. Danıştay; öğretim üyeliği, doçentlik gibi akademik atama ve yükseltmelerde ilgilinin yayınları ve araştırmaları bakımından yanlış veya jüriyi yanıltıcı beyanda bulunup bulunmadığı durumunun, özel bir teknik bilgi gerektireceğinden bilirkişi incelemesinden geçirilmesini aramaktadır³⁰².

2547 sayılı Kanun kapsamında, Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesinin diğer etik ihlaller kısmında yer alan fiillerin birçoğunun kınama yaptırımı gerektirir şekilde düzenleme yapıldığı görülmektedir. Bu fiil kapsamında ise doğrudan fiili alıp yaptırıma aktarmanın bir sakıncası ortaya çıkmıştır. Yanlış beyanda bulunmak fiilinin kınama yaptırımı olarak düzenlenmesinde bir sorun yoktur. Ancak yanıltıcı beyanda bulunmak fiilinde kusurluluktan ziyade ilgilinin bilerek ve isteyerek yani kasten meydana getirdiği bir durumun varlığı mevcuttur. Kastı gerektiren fiiller bakımından ise aylıktan kesme yaptırımı altında düzenlemeye

³⁰² Dan. 8. D., 26.09.2013 gün ve E: 2010/8937, K: 2013/6639, Seçkin Yavuzdoğan, “İdari Yargı Kararlarından Hareketle ‘İntihal’”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 1, Malatya, 2017, s. 243: “...davacının etik ihlalinde bulunduğu belirtilmesi sonrasında, Etik Komisyonu tarafından da, jüri üyelerinin kişisel raporları, alt komisyon raporu ve adayın savunmasını birlikte değerlendirerek davacının doktora tezinden yayın üreterek jüriyi yanıltıcı beyanda bulunmak türünde etik ihlalinde bulunduğunu ve bu nedenle Üniversitelerarası Kurul'a davacının 2008/Şubat dönemi doçentlik sınavı başvurusunun reddi ile doçentlik sınavına bir yıl girmeme yaptırımı uygulanmasını önerdiği, Üniversitelerarası Kurul tarafından da dava konusu işlemin tesis edildiği anlaşılmaktadır. Davacının eserinde dava konusu işlemin tesisine sebep olan türden bir etik ihlalinin bulunup bulunmadığının belirlenmesi özel bir teknik bilgiyi gerekli kılmaktadır. Bu durumda, Mahkemece bilirkişi incelemesi yaptırılarak hazırlanan rapor sonucuna göre değerlendirme yapılmak suretiyle bir karar verilmesi gerekmekte iken, bu şekilde bir inceleme ve belirlenme yaptırılmaksızın dosyadaki bilgi ve belgelere göre karar verilmesinde hukuki isabet görülmemiştir.”

gidilmiş olup kanımızca yanıltıcı beyanda bulunmak fiili için de aylıktan kesme yaptırımının öngörülmesi yerinde olacak idi.

(x) Araştırma ve Deneylerde, Hayvanlara ve Ekolojik Dengeye Zarar Vermek (2547 sayılı Kanun m. 53/b-(3).c)

Hayvanlarla ilgili araştırmalar ve deneyler bakımından 5199 sayılı Hayvanları Koruma Kanunu³⁰³, Deneysel ve Diğer Bilimsel Amaçlar İçin Kullanılan Hayvanların Refah ve Korunmasına Dair Yönetmelik³⁰⁴, uluslararası sözleşmeler ve ilgili diğer mevzuat hükümlerine uygunluk önem taşımaktadır. Deneysel ve Diğer Bilimsel Amaçlar İçin Kullanılan Hayvanların Refah ve Korunmasına Dair Yönetmelik uyarınca düzenlemeye aykırı davranmanın yaptırımı olarak idari para cezası, iznin iptali gibi yaptırımlar öngörülmüştür. Hayvan deneylerinde kullanılan hayvanlar bakımından; mümkün mertebe en az sayıda hayvan kullanılarak en iyi sonuca varmak, hayvanın doğumundan deneylerde kullanımının sonlanmasına kadar refah içinde ve en az acıyla yaşamaları, deneyler uygulanmadan önce yapay modellerin kullanılması ve hayvanlara karşı sorumlulukların bilinerek davranılması amaçlanmalıdır³⁰⁵.

Ekolojik denge bakımından ise 2872 sayılı Çevre Kanunu³⁰⁶ ve ilgili düzenlemelere uygun çalışmalar yapmak gerekmektedir. Ekolojik denge 2872 sayılı Çevre Kanunu m. 2’de, “İnsan ve diğer canlıların varlık ve gelişmelerini doğal yapılarına uygun bir şekilde sürdürebilmeleri için gerekli olan şartların bütünü” olarak tanımlanmıştır. Yerinde bir düzenleme olarak değerlendirebileceğimiz 2547 sayılı Kanun’da da araştırma ve deneylerde hayvanlara ve ekolojik dengeye zarar vermek fiili aylıktan kesme yaptırımına tabi tutulmuştur. İhlalin meydana geldiğinden bahsedebilmek için ortaya bir zararın çıkması öngörülmüştür. Söz konusu zarar, araştırma/deney sonucu meydana gelmeli diğer bir ifadeyle araştırma/deney ve zarar arasında uygun illiyet bağı bulunmalıdır.

³⁰³ Resmî Gazete: 01.07.2004 gün ve 25509 sayı.

³⁰⁴ Resmî Gazete: 13.12.2011 gün ve 28141 sayı.

³⁰⁵ Tuncay Altuğ, “Hayvan Deneyleri Etiği”, **Sağlık Bilimlerinde Süreli Yayıncılık**, 7. Ulusal Sempozyum Bildirileri, Ankara, 2009, <http://uvt.ulakbim.gov.tr/tip/sempozyum7/altug.pdf>, (12.01.2019), ss. 54-63.

³⁰⁶ Resmî Gazete: 11.08.1983 gün ve 18132 sayı.

(xi) Bilimsel Çalışmalarda, Diğer Kişi ve Kurumlardan Temin Edilen Veri ve Bilgileri, İzin Verildiği Ölçüde ve Şekilde Kullanmamak, Bu Bilgilerin Gizliliğine Riayet Etmemek ve Korunmasını Sağlamamak (2547 sayılı Kanun m. 53/b-(3).d)

Bilimsel çalışmalarda başka kişi veya kurumlardan bilgi, belge ve donelerin sağlanmasına ihtiyaç duyulabilmektedir. Kişi veya kurumlar tarafından sağlanan bu verilerin belirli kısıtlamaya tabi tutularak kullanılması öngörülmüş olabilir. İşte bu gibi bir durumda sağlanan veri ve bilgilerin, ilgililer tarafından öngörülen ölçü ve şekilde kullanılmaması durumu aylıktan kesme yaptırımını gerektirecektir. Keza aylıktan kesilecek miktarın tespitinde de ölçünün ne kadar aşıldığı, gizliliğin ne derece ihlal edildiği belirleyici olacaktır. Temin edilen veri ve bilgilerin başkalarının eline geçmeyecek şekilde korunması da gerekmektedir.

Bilgilerin gizliliğine riayet etmemek konusu, 657 sayılı DMK’da düzenlenen ve devlet memuriyetinden çıkarma yaptırımını gerektiren “yetki almadan gizli bilgileri açıklamak” fiili ile karıştırılabilecek mahiyettedir (657 sayılı DMK m. 125/E-(h)). 657 sayılı DMK m. 31’de ise gizli bilgileri açıklamak memurların tabi olduğu yasaklar arasında sayılmıştır. Memurun susma ödevi düşünce özgürlüğüne ilişkin bir sorun gibi değerlendirilse de gizli bilgilerin açıklaması dolayısıyla idare zor durumda kalabilecektir³⁰⁷. Bu nedenle ifade ve düşüncayı açıklama özgürlüğü ile susma ödevi arasındaki dengenin gözetilmesi önemlidir. DMK m. 31 kapsamında iznin şekli, iznin kimden alınacağı, gizli bilgilerin kamu hizmeti ile ilgili olması öngörülmüşse de DMK m. 125 disiplinler ihlale ilişkin düzenlemede bu şartlar aranmamıştır. 2547 sayılı Kanun’da yer verilen disiplinler ihlal ile 657 sayılı DMK’da yer verilen disiplinler ihlali ayıracak ölçüt; 657 sayılı DMK kapsamında açıklanan gizli bilginin, memurun mesleği icabı öğrendiği, başkalarına açıklamaması gereken bir sır olması³⁰⁸ ve açıklanması halinde kamu hizmetini büyük ölçüde sekteye uğratarak kurum düzeninin temelden sarsacak nitelikte olması gerekir. 2547 sayılı Kanun madde kapsamında yer verilen bilginin gizliliği ise bilimsel çalışma dolayısıyla, bilginin temin edildiği kurumun rızasıyla edinilmesi ve DMK kapsamında yer verilen ihlal boyutuna

³⁰⁷ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 235.

³⁰⁸ Memurun mesleği icabı öğrendiği ve başkalarına açıklamaması gereken bilgilerin tümü meslek sırrı olarak tanımlanmaktadır bkz. Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 234.

ulaşmayacak nitelikte olduğu kabul edilmelidir. Olayı bir örnek ile açıklamak gerekirse, öğretim üyesinin savunma sanayi kapsamında geliştirilmesine yardımcı olduğu bir savunma sistemine ilişkin gizli verileri ve bilgileri izin almadan yayınlaması durumu, devletin güvenliğine yönelik bir tehdit oluşturacağından 657 sayılı DMK kapsamında değerlendirilecektir. Buna karşılık savunma sisteminin geliştirilmesinde kaç kişinin çalıştırıldığına yönelik yürütülen bir araştırmada cinsiyetlere göre çalışan kişi sayısı bilgisinin paylaşılmasına izin verilmediği halde bu bilgileri paylaşarak yayınlamak ise 2547 sayılı Kanun'un bu maddesi kapsamında değerlendirilecektir.

(xii) Bilimsel Araştırma İçin Sağlanan veya Ayrılan Kaynakları, Mekânları, İmkânları ve Cihazları Amaç Dışı Kullanmak (2547 sayılı Kanun m. 53/b-(3).e)

Madde kapsamında bilimsel araştırmalar için sağlanan burs imkânı gibi maddi kaynaklar, materyaller, laboratuvar ve kütüphaneler gibi mekanları amacı dışında kullanmak aylıktan kesme yaptırımına tabi kılınmıştır. Özellikle üniversiteler bünyesinde kurulan Bilimsel Araştırma Projeler Koordinatörlükleri, TÜBİTAK gibi kurumlar tarafından sağlanan maddi imkanların temin edilme amacına aykırı kullanılması durumunda söz konusu ihlal gündeme gelecektir.

(xiii) İnsanlarla İlgili Biyomedikal Araştırmalarda ve Diğer Klinik Araştırmalarda İlgili Mevzuat Hükümlerine Aykırı Davranmak Suretiyle Kişilere Zarar Vermek (2547 sayılı Kanun m. 53/b-(4).f)

Madde kapsamında yer verilen ihlal, kınama yaptırımında düzenlenen ihlale benzemektedir. Ancak madde kapsamında kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme yaptırımını gerektirmesi için meydana bir zararın gelmesi aranmıştır. Meydana gelecek zararın maddi veya manevi bir zarar olması bakımından ayırım yapılmadığı için herhangi bir zararın meydana gelmesi halinde ihlalin varlığından bahsedilecektir³⁰⁹. Ayrıca bu zararın insanlarla ilgili biyomedikal

³⁰⁹ Bu çerçevede zarar kavramından geniş anlamda zararın anlaşılması gerekmektedir.

araştırmalarda ve diğer klinik araştırmalarda ilgili mevzuat hükümlerine aykırı davranıldığı için meydana gelmiş olması yani araştırma ile zarar arasında uygun illiyet bağı bulunması gerekmektedir³¹⁰. Bu nedenle mevzuat hükümlerine uygun yürütülen araştırma dolayısıyla bir zararın ortaya çıkması durumunda disiplinler ihlalin varlığından bahsedilemeyecektir.

Aynı zamanda tıbbi çalışmaların ilgili mevzuat hükümleri yanında insan haklarına ve evrensel ilkelere de uygun yürütülmesi gerekir³¹¹. Tüm biyomedikal ve diğer klinik araştırmalarda özellikle AİHS m. 2, m. 3 ve m. 8 bağlamında değerlendirme yapılmalı ve bu kapsamda düzenlenen ilkelere riayet edilmelidir³¹². Aynı zamanda insan üzerinde deneylerle ilgili olarak, sıklıkla hastalardan oluşan bu araştırmaların tüm katılımcılarına insan olmasından dolayı saygıyla yaklaşılmalıdır³¹³.

b. Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği İhlalleri Dışındaki Diğer Disipliner İhlaller

(1) Özel Ders Verme Yasağı

Ders verme görevi 2547 sayılı Kanun uyarınca öğretim üyeleri ve öğretim görevlilerine verilmiştir. Şartların sağlanması halinde, talepleri üzerine ve üniversite yönetim kurulunun uygun görmesi durumunda araştırma görevlilerine de ders görevi verilebilmektedir (2547 sayılı Kanun m. 36/3). İşte tüm bu durumlarda, resmi olarak ders vermekle yükümlü bulunan öğrencilere, bu yükümlülük dışında özel ders verilmesi kınama yaptırımını gerektirmektedir (2547 sayılı Kanun m. 53/b-(2).b).

Madde metninde verilen özel dersin ücret karşılığında olması aranmamış, böylelikle ücretsiz de verilen özel dersler bu kapsama alınmıştır. Hatta ücret karşılığı özel ders verilmesi ise kademe ilerlemesinin durdurulması yaptırımını gerektiren göreviyle ilgili çıkar sağlama fiilini teşkil edecektir. Hüküm ile amaçlanan kanımızca;

³¹⁰ Klinik ve biyomedikal araştırmalara dair bazı yasal düzenlemelere yukarıdaki açıklamalarımızda yer verilmiş olup tekrara düşmemek bakımından bu bölümde yer verilmemiştir.

³¹¹ Aurora Plomer, **The Law and Ethics of Medical Research: International Bioethics and Human Rights**, Cavendish Publishing, London, 2005, s. 23-26.

³¹² Plomer, ss. 134-135. Yazar maddelerde düzenlenen hakların kapsamının belirsiz olduğuna da işaret etmiştir, s. 134.

³¹³ Claire Foster, **The Ethics of Medical Research on Humans**, Cambridge University Press, Cambridge, 2004, s. 6.

dersi alan tüm öğrencilerin, kolektif şekilde kamu hizmetinden yararlanmasını sağlayıp belirli kısmın özel ders alması suretiyle diğerlerinin bu haktan yoksun kalması dolayısıyla ayrımcılık meydana getirecek durumların engellenmesidir. Bu vesileyle aslında özel ders vermenin de görevle alakalı etik bir ihlal olduğunu belirtmekte fayda vardır. Ancak bu durum, bilimsel araştırma ve yayın etiğine ilişkin olmadığından Yönerge kapsamında düzenlenmemiştir. Öte yandan ek ders yapılması, atölye çalışmaları gibi dersi alan herkese açık olan uygulamalar bu kapsamda değerlendirilmeyecektir.

(2) Siyasi Parti Üyeliğine ve Yükseköğretim Kurumu İçinde Siyasi Parti Faaliyetine İlişkin Yasaklar

(i) Yükseköğretim Kurumları İçinde Siyasi Parti Faaliyetinde Bulunmak veya Siyasi Parti Propagandası Yapmak (2547 sayılı Kanun m. 53/b-(2).n)

Akademik personel, 2547 sayılı Kanun m. 59 uyarınca siyasi partilere üye olma serbestisine sahiptir. Ancak aynı maddede siyasi partilere üye olan öğretim elemanlarının, yükseköğretim kurumları içinde parti faaliyetinde bulunması ve parti propagandası yapması yasaklanmıştır. Böylelikle siyasi partilere üye olma bakımından bir serbestlik hakkına sahip olan akademik personel için öngörülen yasaklamaya uyulmaması durumu kınama yaptırımını gerektirecektir.

Madde kapsamında düzenlenen ihlalin idari personel bakımından uygulanma imkânı olup olmadığına da değinilmelidir. 657 sayılı DMK’da, “herhangi bir siyasi parti yararına veya zararına fiilen faaliyette bulunmak” kademe ilerlemesinin durdurulması yaptırımına tabi tutulmuştur (657 sayılı DMK m. 125/D-o). Anılı hüküm, madde kapsamında yer alan fiile çok benzemektedir. Nitekim madde kapsamında siyasi parti propagandası yapmak, siyasi partinin yararına bir faaliyet olarak değerlendirilebilecektir. Ancak memurların, 657 sayılı DMK m. 7 uyarınca siyasi partiye üye olmaları yasaklanmıştır. Zira bu yasak da maddede öngörülen ihlal bakımından bir ayırım yapmayı zorunlu kılmaktadır. Bu çerçevede öngörülen yasak

bakımından, en azından devlet yükseköğretim kurumlarında³¹⁴, 2547 sayılı Kanun’da yer verilen ihlalin yalnızca akademik personeli kapsayacağı kanaatindeyiz. Devlet yükseköğretim kurumlarında çalışan idari personel bakımından ise 657 sayılı DMK’da yer alan hükmü esas almak uygun düşecektir. Ancak memurlar bakımından genel kanun-özel kanun ilişkisinin kurulduğu ve hükümlerin çatıştığı yorumu yapılırsa mümkün düştüğü ölçüde³¹⁵ yeni tarihli özel kanun hükümlerinin yani 2547 sayılı Kanun hükmünün esas alınması gerekecektir.

Ayrım bakımından görüşümüzü destekler nitelikte olan bir diğer husus ise madde kapsamında “yükseköğretim kurumları içinde” ibaresinin bulunmasıdır. Oysa memurlar bakımından 657 sayılı DMK m. 7 gereğince kurum içi veya kurum dışı ayrım güdülmeden düzenleme yapılmıştır. Böylelikle yer bakımından da ihlal, yalnızca yükseköğretim kurumu içinde meydana gelebilecektir.

**(ii) Kanunların İzin Verdiği Haller Dışında Siyasi Partilere Üye Olmak
(2547 sayılı Kanun m. 53/b-(4).ı)**

Madde kapsamında düzenlenen disiplinler ihlal niteliği gereği yalnızca akademik personeller bakımından uygulama alanı bulabilecek ve ihlal teşkil eden fiil ise kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme yaptırımı gerektirecektir. Zira memurlar bakımından yukarıda da bahsettiğimiz üzere 657 sayılı DMK m. 7 uyarınca tarafsızlık ödevinin sonucu siyasi partilere üye olma yasağı getirilmiştir. Keza siyasi parti üyeliği memurlar için devlet memuriyetinden çıkarma, üniversitede çalışan memurlar için de kamu görevinden çıkarma yaptırımını gerektirecektir.

Anayasa m. 68/6; “Yüksek öğretim elemanlarının siyasi partilere üye olmaları ancak kanunla düzenlenebilir. Kanun bu elemanların, siyasi partilerin merkez organları dışında kalan parti görevi almalarına cevaz veremez ve parti üyesi yüksek öğretim elemanlarının yüksek öğretim kurumlarında uyacakları esasları belirler.” düzenlemesini öngörmüştür. Anayasanın atıfta bulunduğu durum ise 2547 sayılı

³¹⁴ Vakıf yükseköğretim kurumlarında, idari personel bakımından anılı maddede yer alan fiil kınama yaptırımı gerektirecektir.

³¹⁵ Ayrıcı nokta, fiilin kurum düzenini ne ölçüde etkilediği değerlendirmesidir. Fiilin ağırlığı arttıkça kademe ilerlemesinin durdurulması yaptırımı öngören 657 sayılı DMK hükümlerine gidilecektir.

Kanun'un 59. maddesinde düzenlenmiştir. 2547 sayılı Kanun m. 59 bakımından akademik personel ve öğrenciler siyasi partilere üye olabilecektir. Keza akademik personel; yükseköğretim kurumlarındaki görevini aksatmamak ve bir ay içinde kurumuna bildirmek şartıyla, siyasi partilerin merkez organları ile onlara bağlı araştırma ve danışma birimlerinde de görev alabilir. Ancak siyasi partilerin merkez organları ile onlara bağlı araştırma ve danışma birimlerinde görev alan akademik personel Yükseköğretim Kurulu ve Yükseköğretim Denetleme Kurulu üyesi, rektör, dekan, enstitü ve yüksekokul müdürü ve bölüm başkanı olamayacak, bunların yardımcılıklarına seçilemeyecektir. Disipliner ihlal öngören madde kapsamında üye olmak ifadesi yer alsa da aslında bununla birlikte Anayasa ve Kanun'un öngördüğü sınırlar dışında görev almanın da yasaklandığı anlaşılmaktadır.

2. Akademik Personel ve İdari Personel Bakımından Disipliner İhlal Teşkil Eden Diğer Durumlar

Üniversitelerde akademik personel ve idari personel bakımından, disiplinler ihlal teşkil eden davranışların kapsamı, 2547 sayılı Kanun'un 657 sayılı DMK'ya atıf yapmasıyla oldukça genişlemiştir. Bu kapsam genişliği ise bazı durumlarda karışıklığa ve hakkaniyete uygun düşmeyen uygulamalara vücut verebilecek bir nitelik taşımaktadır.

657 sayılı DMK'da yer alan bazı disiplinler ihlaller, devlet memuru sıfatına haiz olmakla meydana gelebilecektir. Nitekim 657 sayılı DMK ikinci bölümünde (m. 7-16) devlet memurlarının ödev ve sorumlulukları, dördüncü bölümünde (m. 26-31) ise tabi olduğu yasaklar düzenlenmiştir. Bu ödev ve sorumluluklar, yasaklar çerçevesinde disiplin sorumluluğu gerektiren hallere yer verilmiştir. İşte bu nedenle 657 sayılı DMK'da düzenlenen bazı disiplinler ihlallerin, mahiyeti gereği memurlar tarafından gündeme gelmesi daha olasıdır. Diğer bir ifadeyle; yalnızca memurların tabi olduğu yasaklar, ödev ve sorumluluklar gereği öngörülen ihlallerin akademik personele de uygulanacağından bahisle disiplin yaptırımı tesisi hukuka uygun düşmeyecektir. Zira öğretim elemanları bakımından yasaklanmayan bir durumun yalnızca atıf yapılması sebebiyle onlar bakımından da kabul edileceğini söylemek istisnanın geniş yorumlanması dolayısıyla sebep unsuru bakımından sakatlık sonucunu doğuracaktır.

Hatta vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan işçi statüsündeki idari personel bakımından da memuriyet vakarına, siyasi partilere üyeliğe ilişkin kimi ihlallerin uygulanıp uygulanmayacağı konusu da belirsizlik taşımaktadır. Bir taraftan bu kişilerin bir kamu hizmeti gördüğü bu sebeple devlet memurları gibi hareket etmesi gerektiği görüşü ileri sürülebilir. Ancak diğer taraftan, sadece devlet memurlarının tabi olduğu yasaklar dolayısıyla öngörülen disiplinler ihlallerin bu kişilere de uygulanması gerekeceği düşüncesi kişilerin Anayasal haklarını ihlal edebilecektir. Keza bu kişiler iş sözleşmesiyle çalıştırıldıklarından 657 sayılı DMK’da yer verilen ihlaller nedeniyle iş sözleşmesinin haklı veya geçerli sebeple feshini hukuka uygun kılıp kılmayacağı da bu durumun sonuçlarından biridir. İşte tüm bu belirsizliklerin temelinde yukarıda da değindiğimiz disiplin rejimine ilişkin özenli bir çalışma yapılmadan kanuni düzenlemeye gidilmesi sorunu yer almaktadır.

Niteliği gereği devlet memurları tarafından meydana gelmesi muhtemel ihlallerin tarafsızlık, davranış ve iş birliği, kılık-kıyafet, işbaşında bulunma gibi ödevlerden ve basına bilgi ve demeç verme, kazanç getirme faaliyetinde bulunma gibi yasaklardan kaynaklandığını belirtmek gerekir. Bu gibi ihtiyatla ele alınması gereken durumları değerlendirmenin faydalı olacağı kanaatindeyiz.

İşbaşında bulunma ödevinin bir gereği olarak memurların çalışma saatlerinde işlerinin başında bulunmaları ve hizmeti bizzat yerine getirmeleri gerekir³¹⁶. Bunun bir sonucu olarak da işbaşında bulunmayan memurlar için disiplin yaptırımları öngörülmüştür. Zira, özürsüz veya izinsiz göreve geç gelmek, görevden erken ayrılmak, izinsiz görev yerini terk etmek gibi davranışlar memurlar bakımından disiplinler ihlal teşkil etmektedir. Ancak Danıştay mesai kavramının tıp fakültesi akademik personeli hariç diğer akademik personel bakımından memurlar ve diğer kamu görevlileri gibi olmayacağına karar vermiştir³¹⁷. Gerçekten de akademik hayat

³¹⁶ Akgüner, s. 139.

³¹⁷ Dan. 8. D. 01.06.2015 gün ve E: 2014/10203, K: 2015/5308, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (25.01.2019): “2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununda öğretim üyelerinin mesaiye devam durumlarının kontrolü konusunda getirilmiş bir düzenleme bulunmadığı gibi, öğretim üyeleri ve üniversitelerde görevli diğer kamu personeliyle ilgili disiplin cezalarına dair düzenlemelerde herhangi bir özür ve mazeret bulunmaksızın göreve geç gelme veya belirli günler hiç gelmeme gibi fiiller bakımından ilgiliye uygulanacak çeşitli disiplin cezaları öngörülmüştür. İdare Mahkemesi kararında da ifade edildiği üzere, kamu görevlilerinin mesaiye devam durumlarının kontrolü konusunda ayrıntılı bir yasal düzenleme mevzuatımızda bulunmasa da kamu görevlilerinin mesaiye devam mecburiyetlerinin bulunması sebebiyle ilgili idarelerce, hizmet gerekleri göz önünde bulundurularak mesai saatlerine uyulmasının temin edilmesi için farklı uygulamalar yapılabilecektir. Diğer taraftan, Anayasa’nın 130. maddesinde bilimsel özerkliğe sahip olduğu

yeri geldiğinde geceleri yeri geldiğinde ise hafta sonları çalışmayı gerektirir. Bu sebeple akademik personelden, tıpkı memurlar gibi mesai devamlılığı beklemek çeşitli sebeplerle kamu hizmetinin sürekliliğini de sekteye uğratabilecektir. Elbette, 2547 sayılı Kanun m. 36'da yer alan çalışma esaslarına uygun olarak hizmet ifa edilecektir. Ancak mesaiye devam açısından öngörülen disiplin yaptırımlarının sıkı bir şekilde akademik personele uygulanması kanımızca çok mümkün değildir. Kişilerin göreve gelmeme sebebiyle de sürekli şekilde kamu hizmetinde aksamaya neden olması durumunda disiplin yaptırımı tesisi mümkün olacaktır. Burada disipliner ihlalin meydana gelmesi açısından tespit edilmesi gereken nokta, mesaiye devam edilmemesi nedeniyle eğitim kamu hizmetinin sekteye uğrayıp uğramadığı hususudur. Vakıf yükseköğretim kurumları idari personel bakımından ise mesaiye devam açısından 4857 sayılı İş Kanunu³¹⁸ ve iş sözleşmesi hükümleri esas alınacaktır.

Devlet memurları, davranış ve iş birliği sorumluluğuyla hareket etmelidir (DMK m. 8). Memurluğun saygınlığını korumak için öngörülmüş disipliner ihlallerin de akademik personel bakımından uygulama alanı bulup bulmayacağı bir diğer tartışma konusunu teşkil etmektedir. Memurluk vakarına (ağırbaşlılığına) yakışmayan davranışlar disiplin yaptırımına tabi tutulmuştur³¹⁹. Keza hizmet sırasında veya hizmet dışında olmasına göre³²⁰ memurluğun itibar ve güven duygusunu sarsacak fiillerde bulunulması da ihlalin ağırlığına göre farklı yaptırımlar gerektirecektir. Akademik personelin memurluk itibar ve güven duygusunu taşıması ve faaliyetlerini gerçekleştirirken buna uygun davranması gerekecek midir? Öğretim elemanları,

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. Bununla birlikte, tıp fakültelerinin sadece öğrencilerin eğitim aldıkları birimler olmaması, bu birimlerde aynı zamanda sağlık hizmeti sunumunun da yapılması, buna bağlı olarak da burada görev yapan öğretim üyelerine diğer fakültelerde görev yapan öğretim üyelerinden farklı olarak döner sermaye ödemesi yapılması hususları göz önünde bulundurulduğunda, çalışma saatlerine riayet yönünden, tıp fakültelerinde görev yapan öğretim üyelerinin, diğer fakültelerde görev yapan öğretim üyelerinden farklı değerlendirilmesi gerekmektedir.”

³¹⁸ Resmî Gazete: 10.06.2003 gün ve 25134 sayı.

³¹⁹ Bu disipliner ihlale ilişkin, memurluk vakarına yakışmayan davranışların belirsizliği dolayısıyla keyfi uygulamalara yol açabileceği hali hazırda aynı yaptırım altında düzenlenen diğer fiillerin yeterli olduğu ve bundan dolayı ihlalin düzenlenmeden çıkarılması gerektiği görüşü ileri sürülmüştür bkz. Akgüner, s. 253.

³²⁰ Danıştay, çalıştığı kurumda hizmetten yararlanan olarak kurum düzenini bozan ilgilinin ihlalinin, mesai saati kavramını esas alarak hizmet dışında meydana gelmiş olarak değerlendirmiştir bkz. Dan. 12. D., 30.11.2017 gün ve E: 2014/4359, K: 2017/6170, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (25.01.2019).

yükseköğretimin amacına (2547 sayılı Kanun m. 4) ve ilkelerine (m. 5) uygun olarak görevini ifa etmelidir. Ancak bu amaç ve ilkeleri doğrudan memuriyet ile bağdaştırmak çok mümkün değildir. İhlallerde yer verilen memurluk kavramını esasen öğretim elemanı olarak yorumlamak belirsizliği gidermek adına faydalı olacaktır. Nitekim 2547 sayılı Kanun'da da kamu hizmeti veya öğretim elemanı sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak, kamu görevinden çıkarma yaptırımına tabi tutulmuştur. Öğretim elemanlığının itibar ve güven duygusunu sarsacak ya da öğretim elemanlığı ağırbaşlılığına yakışmayacak fiilleri ise ağırlığına göre; yükseköğretimin amacına, ilkelerine, bilimsel araştırma ve yayınlara ilişkin etik kurallara uygun olmayan davranışlar olarak değerlendirmenin daha anlaşılabilir ve somutlaştırılabilir olacağı kanaatindeyiz.

Memurlar kılık kıyafete ilişkin, 657 sayılı DMK Ek Madde 19 gereğince “kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ve yönetmeliklerin öngördüğü kılık ve kıyafet kurallarına uymak mecburiyetindedirler”. Nitekim “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık ve Kıyafetine Dair Yönetmelik³²¹” hükümleri kılık ve kıyafet konusunda detaylı düzenlemeler içermektedir. Ancak akademik personel ve vakıf yükseköğretim kurumlarının idari personelini bu sınırlamalara tabi kabul etmek yükseköğretimde tanınan kılık kıyafet serbestisine uygun düşmeyecektir. 2547 sayılı Kanun Ek Madde 17’de, yükseköğretim kurumlarında kılık ve kıyafetin serbest olacağı hükme bağlanmıştır. Bu çerçevede serbesti tanınan durumun geniş yorumlanmasının gereği olarak atıf yapılan disiplin hükmünün yalnızca devlet yükseköğretim kurumlarındaki idari personel mahiyetindeki memur, sözleşmeli personel ve işçileri kapsadığı kabul edilecektir.

Özellik gösteren diğer bir durum ise tarafsızlığa ilişkindir. Tarafsızlık ödevi uyarınca devlet memurlarının siyasi partilere üye olmaları, herhangi bir siyasi parti yararına veya zararına hareket etmeleri yasaklanmıştır (657 sayılı DMK m. 7). Buna karşılık akademik personeller ise böyle bir yasağa tabi olmayıp siyasi partilere üye olabilir hatta üye olduğu partinin merkez organlarında ve buna bağlı araştırma ve danışma birimlerinde görev alabilirler (2547 sayılı Kanun m. 57). Durum böyle olunca devlet memurlarının, 657 sayılı DMK’da yer verilen siyasi partilere üyeliğine ilişkin

³²¹ Resmî Gazete: 25.10.1982 gün ve 17849 sayı.

yasaklarının ve bu yasağa bağlanan sonuçların akademik personeller bakımından uygulama alanı bulmayacağını söylemek gerekir. Zira DMK'da öngörülen siyasi parti yararına veya zararına fiilen faaliyette bulunma, siyasi partilere üye olma gibi disiplinler ihlaller akademik personel bakımından uygulanamayacak hükümlerdir. Ancak yükseköğretim kurumları içinde siyasi parti faaliyetinde bulunmak ise akademik personeller bakımından da yasaklanmıştır³²². Akademik personel açısından özgün bir fikrin ortaya atılması yahut bir eleştiri getirilmesi kimi zaman; siyasi parti faaliyeti, ideolojik amaçlı faaliyet olarak nitelendirilebilir. Oysa bilimin gelişmesi ve bilimsel özgürlüğün gereği olarak bu gibi disiplinler ihlallerin akademik personel bakımından da uygulama alanı bulması, düşünce ve ifadeyi açıklama özgürlüğüne bir sınır getirecek, akademisyenler açısından adeta mayınlı bir alan teşkil edecektir. Bu çerçevede siyasi partilere üyeliğe ve siyasi parti yararına ve zararına faaliyetlerde bulunma fiillerine ilişkin devlet memurları bakımından esas olarak DMK hükümlerinin, akademik personeller bakımından ise 2547 sayılı Kanun hükümlerinin uygulama alanı bulacağını söylemek gerekir. Hatta memurların siyasi partiye üye olmalarının yasaklanmasının günümüzde gerçekten tarafsızlığı gerçekleştirmeye elverişli olup olmadığı konusu tartışılabilir bir durumdur. Çağımızda, kişilerin temel hakları kötüye kullanılacağından yola çıkılarak düzenleme yoluna gidilmemelidir³²³. Söz konusu düzenleme memurların depolitize edilmesine de sebep olabilecek mahiyettedir³²⁴. Ayrıca siyasi partiye üye olmak suretiyle memurun tarafı belli edilerek görevini ifa ederken tarafsızlığını koruması üzerinde düşünülebilir bir konudur³²⁵. Böylelikle siyasi görüşü kolaylıkla belirlenebilen memurun farklı siyasi görüşe sahip iş sahiplerinin işlerini yerine getirirken daha dikkatli davranacağı, art niyetli bir davranış göstermesi durumunda ise bunun siyasi saiklerle yapıldığının daha kolay tespit ve ispat edilebileceği ileri sürülebilir.

Memurların kamu görevleri ile ilgili basın yayın organlarına bilgi ve demeç vermesi yasaklanmıştır (657 sayılı DMK m. 15). Bunun sonucu olarak da yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumuna bilgi veya

³²² Bu konuda bkz. "Akademik Personeler Özgü Fiiller" başlığı.

³²³ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 205.

³²⁴ Rıdvan Demir, **Türk Hukukunda Memur Yükümlülüklerinin Temel Hak ve Özgürlükler Karşısında Durumu**, Legal Yayıncılık, İstanbul, Aralık 2018, s. 73.

³²⁵ Aydın Gülan'ın Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesinde, misafir öğretim üyesi olarak yürüttüğü İdare Hukuku Dersi kapsamında yapılan tartışmadan üretilmiş bir görüştür, 2018.

demeç veren memur kınama yaptırımına tabi olacaktır (657 sayılı DMK. 125/B-m). Devlet memurları bilgi veya demeç verme yasağına tabi olsalar bile bu yasak ifade özgürlüğünü kısıtlayacak nitelikte yorumlanamaz³²⁶. Keza devlet memurunun salt basın açıklamasına katılması faaliyeti de siyasi parti yararına faaliyette bulunmak olarak değerlendirilemez³²⁷. Akademik personeller bakımından ise bilimsel araştırmalar, tartışmalar ve güncel konulara ilişkin basın yayın organlarına görüş bildirilmesinin bu yasak kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir. Aksi durumun kabulü yükseköğretimin amacına ters düşecek ve bilimin gelişmesine, ilerlemesine engel teşkil edecektir. Madde hükmünün uygulanmasına ilişkin akademik personel bakımından ihtiyatlı yaklaşılmalı, yetkili olmadan kurumun gizli bilgilerini açıklamak, haksız nitelikli bilgi veya demeçleriyle kurumu küçük düşürmek gibi durumlarla yaptırımın gündeme gelmesi sınırlı tutulmalıdır.

Ticari ve kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak devlet memurları bakımından yasaklanmıştır³²⁸ (657 sayılı DMK m. 28). Akademik personel bakımından ise 5947

³²⁶ Dan. 12. D., 17.05.2016 gün ve E: 2013/4, K: 2016/2974, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (26.01.2019): “Kişilerin düşüncelerini açıklamaları özgürlüğü Anayasa ile güvence altına alınmıştır. Düşünceyi açıklama özgürlüğü Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Handyside kararında belirtildiği gibi, sadece hoş giden veya zararsız ya da tepki yaratmaz sayılan haber veya fikirler için değil, devlete veya halkın bir kısmına ters düşen, şoke eden ya da üzüntüye sevk edenler için de geçerlidir. Dosyada mevcut bilgi ve belgeler ile soruşturma raporunun değerlendirilmesinden, davacının özel bir televizyon kanalında yaptığı açıklamaların yürüttüğü kamu göreviyle ilgisinin bulunmadığı, bireysel görüşlerinin dile getirilmesine yönelik olduğu ve Anayasal ifade özgürlüğünün sınırlarının aşılmadığı, dolayısıyla söz konusu programa katılma konusunda kurumunu bilgilendirme ve izin alma yükümlülüğünün bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Nitekim, soruşturma raporunda, davacının adı geçen televizyon kanalında yaptığı açıklamaların öğretmenlik mesleği ile ilgili olmadığı, bu sebeple 657 sayılı DMK'da düzenlenen "izinsiz olarak basına bilgi verme" fiilini kapsamadığı belirtilmekle birlikte, davacının Devlet memuru olması sebebiyle kurumundan izin alması gerektiğinden, kurumlarca belirlenen usul ve esaslara uymayarak kusurlu davrandığı gerekçesiyle disiplin cezası ile cezalandırılması yönünde teklifte bulunduğu ve soruşturma raporu ile getirilen teklif doğrultusunda davaya konu işlemin tesis edildiği görülmektedir. Bu itibarla, disiplin suçu teşkil etmeyen fiili sebebiyle davacıya disiplin cezası verilmesine dair davaya konu işlemde hukuka uyarlık, davanın reddi yolunda verilen idare mahkemesi kararında ise hukuki isabet bulunmamaktadır.”

³²⁷ Dan. 12. D., 13.12.2016 gün ve E: 2013/319, K: 2016/6344, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (26.01.2019): “Olayda, davacının bu türden sınırlamalara tabi tutulmasını gerektirecek veya başka güvenlik tehdidi oluşturan bir görevde bulunmadığı, görevinde tarafsızlığını ihlal edici tavır ve eylemlerinin bulunduğu dair olarak bilgi ve belgenin olmadığı gibi demokratik eğilim dışına çıkan, şiddet içeren eylemlerde bulunduğu dair açık bir tespitin bulunmadığı gibi yapılan organizasyonun içeriğine dair olarak ayrıntılı bir tespitin de mevcut olmadığı, davacının salt basın açıklamasına katılma eyleminin, 657 sayılı DMK'nın 125/D-(o) maddesinde düzenlenen “siyasi parti yararına fiilen faaliyette bulunmak” eylemi kapsamında değerlendirilmesine hukuken olanak bulunmadığından davacının anılan eylemi sebebiyle disiplin cezası ile cezalandırılmasına dair işlemde ve bu işleme karşı açılan davayı reddeden idare mahkemesi kararında hukuki isabet bulunmamaktadır.”

³²⁸ Devlet Personel Başkanlığı (DPB), 12.02.2014 gün ve 506 sayılı kararında; memurların anonim şirketin esas sözleşmesinde veya limited şirketin şirket sözleşmesinde şirketi idare ve temsil edecek

sayılı Kanun³²⁹ ile çalışma esaslarını düzenleyen 2547 sayılı Kanun m. 36'da değişikliğe gidilmiştir. Yapılan değişiklikte, "Öğretim elemanları, bu Kanun ile diğer kanunlarda belirlenen görevler ve telif hakları hariç olmak üzere, yükseköğretim kurumlarından başka yerlerde ücretli veya ücretsiz, resmi veya özel başka herhangi bir iş göremezler, ek görev alamazlar, serbest meslek icra edemezler." hükmü yer almaktaydı. Ancak Anayasa Mahkemesi bu düzenlemeyi Anayasa m. 130'a aykırı bularak iptal etmiştir³³⁰. İptal kararı sonrası 650 sayılı KHK³³¹ m. 40³³² ile yeniden düzenlemeye gidilerek öğretim elemanlarının DMK m. 28 kapsamındaki yasağa tabi olduğu belirtilmiştir. Ancak Anayasa Mahkemesi çeşitli gerekçelerle bu düzenlemeyi de iptal etmiştir³³³. Son olarak yapılan düzenleme ile 2547 sayılı Kanun m. 36

kişiler arasında sayılmamak ve bu şirketlerin yönetimi ile denetiminde de görev almamak kaydıyla limited şirket veya anonim şirket ortağı olmasında bir yasal bir engel bulunmadığı yönünde görüş bildirmiştir bkz. <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/gorus/baska-is-ve-ticaret-yasagi>, (26.01.2019).

³²⁹ Resmî Gazete: 30.01.2010 gün ve 27478 sayı.

³³⁰ AYM, 16.07.2010 gün ve E: 2010/29, K: 2010/90, (Resmî Gazete: 04.12.2010 gün ve 27775 sayı): "Anayasa'da üniversite, bilimsel çalışmaların yapıldığı ve bilimin öğretildiği kurum olarak nitelendirilip bilimsel ve idari özerkliğe sahip kılınarak diğer kamu kurumlarından farklı değerlendirilmiş, öğretim üyelerine de kamu görevlisi olmakla birlikte genel sınıflandırma içinde ayrı bir yer verilerek kendilerine özgü önem ve değerle bir meslek sınıfı olduğu belirtilmiştir. Öğretim üyelerinin bu konuları dikkate alındığında bunları diğer kamu görevlileri gibi değerlendirmek mümkün değildir. Yasa koyucu, yükseköğretimin Anayasa'da belirtilen ilkeler doğrultusunda geliştirilmesi, bu bağlamda sağlık sorunlarının çözüme kavuşturulması için öğretim elemanlarının unvan ve statülerine uygun bazı sınırlamalar getirerek çalışma koşullarını belirleyebilir. Ancak getirilen bu sınırlamalar, üniversitelerdeki bilim özgürlüğü ve bilimsel özerkliğin gereği olan her türlü bilimsel faaliyeti engelleyici nitelikte olamaz. İptali istenen düzenleme ile üniversitelerin bilim verilerini yaymak, ulusal alanda gelişime ve kalkınmaya destek olmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek gibi görevlerini yerine getirmesinin engellendiği, ayrıca, üniversitelerde görev yapan öğretim görevlileri, okutmanlar, öğretim yardımcıları ile akademik olarak belirli bir yetkinliğe sahip öğretim üyeleri arasında herhangi bir ayırım yapılmaksızın mesai sonrası ücretsiz de olsa resmi veya özel herhangi bir iş yapmalarının yasaklandığı anlaşılmaktadır. Bu durumun Anayasa'nın 130. maddesi ile bağdaşmadığı açıktır. Belirtilen nedenlerle dava konusu ikinci fıkranın birinci tümcesi Anayasa'nın 130. maddesine aykırıdır. İptali gerekir."

³³¹ Resmî Gazete: 26.08.2011 gün ve 28037 sayı.

³³² "MADDE 40 – 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun;

a) 36'ncı maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir,

Yükseköğretim kurumlarının kadrolarında bulunan öğretim elemanları, kanunlarda belirtilen hâller dışında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 28 inci maddesi hükmüne tâbidir. Ancak öğretim üyeleri, yükseköğretim kurumlarında yalnızca eğitim ve araştırma faaliyetlerinde bulunmak ve döner sermaye faaliyetleri kapsamında gelir elde edilen hizmetlerde çalışmamak kaydıyla mesai saatleri dışında yükseköğretim kurumlarından başka yerlerde meslekî faaliyette bulunabilir ve meslek veya sanatlarını serbest olarak icra edebilir. Yükseköğretim kurumlarından başka yerlerde çalışan öğretim üyelerine 58 inci madde ile 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 3'üncü maddesi uyarınca ek ödeme yapılmaz; bunlar rektör, dekan, enstitü, yüksekokul ve konservatuar müdürü, bölüm başkanı, anabilim ve bilim dalı başkanı, başhekim ve bunların yardımcısı olamaz."

³³³ AYM, 18.07.2012 gün ve E: 2011/113, K: 2012/108, (Resmî Gazete: 01.01.2013 gün ve 28515 sayı): "650 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 40'ıncı maddesinin (a) bendi ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 36'ncı maddesine eklenen fıkra, tıp ve tıpta uzmanlık alanında

kapsamında; tabip, diş tabibi ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olan öğretim elemanlarının kanunlarda belirtilen haller dışında 657 sayılı DMK m. 28’de öngörülen yasağa tabi olduğu düzenlenmiştir³³⁴. Hükmün devamında ise yasağa tabi öğretim elemanları bakımından istisnai durumlar belirtilmiştir. Durum böyle iken tabip, diş tabibi ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olan öğretim elemanları dışında kalan öğretim elemanlarına ilişkin 2547 sayılı Kanun’da ticari veya kazanç getirici faaliyette bulunmaya dair bir yasaklama yer almamaktadır. Nitekim anılı Anayasa Mahkemesi kararlarında yer alan gerekçeler de göz önüne alınarak son durumda, açıklanan istisna dışında yer alan öğretim elemanlarının bu yasağa tabi olmadığı görüşündeyiz. Bu çerçevede disiplin yaptırımı öngörülmüş ticari veya kazanç getirici faaliyette bulunma disipliner ihlalinin istisna dışında kalan öğretim elemanları bakımından uygulama alanı bulmayacağı kanaatindeyiz.

Emir komuta zincirinin bir gereği olarak hiyerarşik kurallar çerçevesinde üstün emirlerini yerine getirmekten kaçınmak da 657 sayılı DMK’da disiplin düzenlemesinde yaptırma bağlanmıştır. Ancak akademik personel bakımından hiyerarşik ilişkinin memurlardaki kadar sıkı bir şekilde cereyan etmediğini de göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Nitekim verilen emirlere itiraz etmek 657 sayılı DMK kapsamında kınama yaptırımı gerektirmektedir. Oysa demokratik disiplin anlayışının esas olduğu yükseköğretim kurumlarında, emrin altında yatan düşüncenin sorgulanması esası benimsenmelidir. Böylelikle yerine getirilmesi istenen şeyin gerçekten gerekli olup olmadığı durumu da bilimsel açıdan değerlendirilebilecektir, ortak bir kanaate vararak kararlar alınacaktır. Aksi durum bilimin özünde yatan sorgulama amacını köreltecek ve hatta yok edecek, sorgulamadan kabul etmeyi tabii hale getirecektir.

uygulamalı eğitim-öğretim hakkını ihlal ettiği için Anayasanın 27’nci maddesine; öğretim üyelerinin eğitim - öğretim ve uygulamalı çalışmalar yapmak ve yaptırmak şeklindeki işlevlerini ortadan kaldırdığı için Anayasanın 130’uncu maddesine; tedavisi ileri düzeyde uzmanlaşmış bilgi ve beceri gerektiren hastalıklara sahip hastaların bu niteliklere sahip öğretim üyelerinden tıp fakültesi hastanelerinde sağlık hizmeti almasını olanaksız hale getirdiği için Anayasanın 17’nci ve 56’ncı maddelerine; kanun hükmünde kararnameyle düzenlenmesi yasaklanan kişi hakları ve ödevleri konusunda düzenlemeler yapılması nedeniyle 91’inci maddesine; Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen bir Yasa kuralını aynı alanda aynı biçimde sonuç doğuracak şekilde yeniden düzenlenmesi nedeniyle, Anayasanın 2’nci ve 153’üncü maddelerine aykırı olduğundan iptali gerekir.”

³³⁴ 6514 sayılı Kanun (Resmî Gazete: 18.01.2014 gün ve 28886 sayı).

3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Kanunu³³⁵ m. 2/d kapsamında devlet yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim elemanları, memurlar ve sözleşmeli personeller belirli süreler ve durumlarda mal bildiriminde bulunmak zorundadır. 2547 sayılı Kanun'da mal bildirimine ilişkin bir düzenleme yer almamakla beraber 657 sayılı DMK m. 14 uyarınca memurlar için mal bildiriminde bulunma yükümlülüğü öngörülmüştür. Bu yükümlülüğe uyulmaması halinde ise ilgililer hakkında 657 sayılı DMK m. 125/D-j uyarınca kademe ilerlemesinin yaptırımını tesis edilecektir. Belirlenen süre ve durumlara ise 3628 sayılı Kanun ve Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmelik³³⁶ kapsamında yer verilmiştir. İhlal ile yaptırım arasındaki ölçü bakımından değerlendirme yapıldığında salt belirlenen sürede mal bildiriminde bulunmamak çoğu zaman orantısızlık teşkil edecektir. Zira bu ihlal kişilerin unutkanlığından dahi gündeme gelebilecek niteliktedir. Bu sebeple Danıştay, bir ölçüt getirerek yaptırım tesis edilebilmesi için ilgilinin mal bildiriminde bulunmamasının, haksız şekilde mal edinmesine dayanması ve haksız edindiği bu malı gizleme kastının varlığını aramıştır³³⁷. Ayrıca mal bildiriminde bulunmayan kişiye disiplin yaptırımını tesisinden önce Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmelik m. 17 uyarınca ihtarda bulunulması gerektiğine, ihtarla rağmen halen bildirimde bulunulmaması ve bahsedilen şartların oluşması halinde disiplin yaptırımını tesis edilebileceğine hükmetmiştir³³⁸.

³³⁵ Resmî Gazete: 04.05.1990 gün ve 20508 sayı.

³³⁶ Resmî Gazete: 15.11.1990 gün ve 20696 sayı.

³³⁷ Dan. 12. D., 02.05.2014 gün ve E: 2010/4144, K: 2014/3203, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (30.01.2019): "657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125/D-j maddesinde düzenlenen cezanın konuluş amacı göz önünde bulundurulduğunda, davacının satın aldığı aracın tescilini yaptırmış olması, aracın taşıt kredisi ile alınmış olması, haksız ve geliri ile mütenasip olmayan mal edindiğine ve edindiği malı gizleme maksadı taşıdığına yönelik iddia ve tespitin bulunmaması hususları birlikte değerlendirildiğinde, davacının suç işleme kastıyla hareket etmediği sonucuna ulaşıldığından, davaya konu işlemde hukuka uyarlık, davanın reddi yolunda verilen idare mahkemesi kararında ise hukuki isabet görülmemiştir."

³³⁸ Dan. 5. D., 09.05.2017 gün ve E: 2016/17722, K: 2017/12426, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (30.01.2019): "Mal bildiriminde bulunulmadığının idarece tespiti halinde bu hususun davacıya ihtar edilmesi gerekliliğinin bir idari usul olarak düzenlenmiş bulunduğu görülmektedir. Bu usul, aynı zamanda davacının suç işleme kastıyla hareket edip etmediğinin açığa kavuşturulması bakımından da önem arz etmektedir. Dolayısıyla, mal bildiriminde bulunmadığı belirlenen davacıya ilk olarak ihtarda bulunulması, ihtarla rağmen otuz gün içinde mazeretsiz olarak bildirimde bulunmadığı takdirde şartları varsa disiplin cezası tesis edilmesi yoluna gidilmelidir. Bu durumda, davacının, hakkında yürütülen soruşturma kapsamında soruşturmayı yürüten müfettiş tarafından mal beyanında bulunmasının istenilmesi üzerine ek mal beyanı ile ... plakalı aracı beyan etmesi sebebiyle edindiği malı gizleme maksadı taşıdığı söylenemeyeceğinden, anılan cezanın konuluş amacı göz önünde bulundurulurak suç işleme kastıyla hareket etmediği sonucuna ulaşılan davacının on iki ay uzun süreli durdurma cezasıyla cezalandırılmasına dair davaya konu işlemde hukuka uyarlık, davanın reddi yolundaki İdare Mahkemesi kararında ise hukuki isabet görülmemiştir."

Sadece akademik personel tarafından meydana gelebilecek fiiller ve yukarıda belirttiğimiz özel olarak değerlendirilmesi gereken durumlar dışında kalan, gerek 2547 sayılı Kanun gerek de 657 sayılı DMK'da düzenlenen diğer disiplinler ihlaller hem akademik personel hem de idari personel tarafından meydana gelebilecek niteliktedir. Sadece kurum esas alınmak suretiyle akademik personel ve idari personel bakımından ortak disiplin düzenlemesi yapmak yerine kişilerin görevinin esas alınması ve bu suretle disiplinler ihlallerin ayrı ayrı belirlenmesi uygulamada ortaya çıkması muhtemel karışıklıklara engel olacaktır. Elbette mümkün düştüğü ölçüde 657 sayılı DMK'da düzenlenen disiplinler ihlallerin akademik personel açısından da uygulama alanı bulması mümkündür. Ancak 657 sayılı DMK'da yer verilen disiplinler ihlallerin kapsam genişliği gerek akademik personel gerek idari personel açısından iki Kanun hükümlerinin çatışmasına vesile olacaktır. Bunun en temel örneği siyasi parti faaliyetleridir. Yükseköğretim kurumu içerisinde siyasi parti faaliyetinde bulunan memur ile akademik personel aynı uygulamaya tabi tutulabilecektir. Ancak açıklandığı üzere görevlerini mahiyeti göz önüne alınarak bir ayırım yapılması gerekecek ve yapılan ayırım da şahsi ve sonucu bakımından muğlak uygulamaların ortaya çıkmasına neden olabilecektir. Şahsi ve göreceli uygulamaların ortaya çıkması ile idari istikrar ve hukuki güvenlik ilkesi de zedeleneyecektir.

3. Öğrencilerin Disipliner İhlal Teşkil Eden Fiil ve Halleri

a. Genel Olarak

Öğrencilerin disiplinler ihlal teşkil eden davranışları, 2547 sayılı Kanun 54/a maddesinde sayılmış³³⁹ ve bu fiillerde bulunanlara eylem başka bir suçu oluştursa bile uyarma, kınama, bir haftadan bir aya kadar veya bir veya iki yarıyıl için kurumdan uzaklaştırma veya yükseköğretim kurumundan çıkarma yaptırımları uygulanacağı belirtilmiştir. Ancak madde kapsamında hangi fiile hangi disiplin yaptırımının uygulanması gerektiği açıkça belirtilmemiştir.

³³⁹ 2547 sayılı Kanun m. 54/a:

“Yükseköğretim kurumları içinde veya dışında yükseköğretim öğrenciliği sıfatına, onur ve şerefine aykırı harekette bulunan, öğrenme ve öğretme hürriyetini, doğrudan doğruya veya dolaylı olarak kısıtlayan, kurumların sükûn, huzur ve çalışma düzenini bozan, boykot, işgal ve engelleme gibi eylemlere katılan, bunları teşvik ve tahrik eden, yükseköğretim mensuplarının şeref ve haysiyetine

2547 sayılı Kanun m. 65/a-9 hükmüyle öğrencilerin disiplin işlemleri ile ilgili hususları Yükseköğretim Kurulu tarafından çıkarılacak yönetmeliğe bırakılmıştır. Hangi fiile hangi yaptırımın uygulanması gerektiği ise Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği³⁴⁰ m. 4-9'da tek tek sayılmıştır. Yönetmelikte düzenlenen maddelerde sayılan disiplinler ihlalleri meydana getirenlere sırasıyla; uyarma³⁴¹, kınama³⁴², yükseköğretim kurumundan bir haftadan bir aya kadar uzaklaştırma³⁴³, yükseköğretim kurumundan bir yarıyıl için uzaklaştırma³⁴⁴,

veya şahıslarına tecavüz eden veya saygı dışı davranışlarda bulunan ve anarşik veya ideolojik olaylara katılan veya bu olayları tahrik ve teşvik eden öğrencilere; eylem başka bir suçu oluştursa bile ayrıca uyarma, kınama, bir haftadan bir aya kadar veya bir veya iki yarıyıl için kurumdan uzaklaştırma veya yükseköğretim kurumundan çıkarma cezaları verilir.”

³⁴⁰ Resmî Gazete: 18.08.2012 gün ve 28388 sayı.

³⁴¹ Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 4 uyarınca, **uyarma** yaptırımı gerektiren haller aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir:

- a) Yükseköğretim kurumu yetkililerince sorulan hususları haklı bir sebep olmadan zamanında cevaplandırmamak,
- b) Yükseköğretim kurumu yetkililerince tespit edilen yerler dışında ilan asmak,
- c) Yükseköğretim kurumunun izniyle asılmış duyuruları, program ve benzerlerini koparmak, yırtmak, değiştirmek, karalamak veya kirletmek.”

³⁴² Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 5 uyarınca, **kınama** yaptırımı gerektiren haller aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir:

- a) Yükseköğretim kurumu yetkililerince istenilen bilgileri eksik veya yanlış bildirmek,
- b) Ders, seminer, uygulama, laboratuvar, atölye çalışması, bilimsel toplantı ve konferans gibi çalışmaların düzenini bozmak,
- c) (Değişik: RG-7/11/2013-28814) Yükseköğretim kurumu içinde izinsiz olarak bildiri dağıtmak, afiş ve pankart asmak, **(Yürütmesi Durdurulmuştur)**
- ç) Yükseköğretim kurumunca asılmış duyuruları, program ve benzerlerini koparmak, yırtmak, değiştirmek, karalamak veya kirletmek,
- d) Sınavlarda kopyaya teşebbüs etmek.”

³⁴³ Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 6 uyarınca, yükseköğretim kurumundan **bir haftadan bir aya kadar uzaklaştırma** yaptırımı gerektiren haller aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir:

- a) (Değişik:RG-23/12/2016-29927) Öğrenme ve öğretme hürriyetini engelleyici veya yükseköğretim kurumlarının işleyiş ve huzurunu bozucu eylemlerde bulunmak,
- b) Disiplin soruşturmalarının sağlıklı bir şekilde yürütülmesini engellemek,
- c) Yükseköğretim kurumundan aldığı kendine hak sağlayan bir belgeyi başkasına vererek kullanırmak veya başkasına ait bir belgeyi kullanmak,
- ç) Yükseköğretim kurumunda kişilerin şeref ve haysiyetini zedeleyen sözlü veya yazılı eylemlerde bulunmak,
- d) Yükseköğretim kurumu personelinin, kurum içinde ya da dışında, şeref ve haysiyetini zedeleyen sözlü veya yazılı eylemlerde bulunmak,
- e) Yükseköğretim kurumunda alkollü içki içmek,
- f) Yükseköğretim kurumuna ait kapalı ve açık mahallerde yetkililerden izin almadan toplantılar düzenlemek.”

³⁴⁴ Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 7 uyarınca, yükseköğretim kurumundan **bir yarıyıl için uzaklaştırma** yaptırımı gerektiren haller aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir:

- a) Yükseköğretim kurumu personeli ve öğrencilerini tehdit etmek,
- b) Yükseköğretim kurumlarında işgal ve benzeri fiillerle yükseköğretim kurumunun hizmetlerini engelleyici eylemlerde bulunmak,
- c) Kurum personeli ve öğrencilerine fiili saldırıda bulunmak,

yükseköğretim kurumundan iki yarıyıl için uzaklaştırma³⁴⁵ ve yükseköğretim kurumundan çıkarma yaptırımları³⁴⁶ tesis edileceği öngörülmüştür. Disipliner ihlal teşkil eden davranışların Yönetmelik ile düzenlenmesi durumu, üniversite öğrencilerinin disiplin rejimi bakımından kanunilik ilkesinin uygulaması sorununu ve Anayasa Mahkemesinin konuya ilişkin yaklaşımını³⁴⁷ akıllara getirmektedir.

2547 sayılı Kanun m. 54/a düzenlemesinde, ihlal teşkil eden davranışlar genel ifadelerle belirtilmiştir. Genel ifadelerle belirtilen bu davranışların içeriği ise

ç) Yükseköğretim kurumlarında hırsızlık yapmak,

d) Yükseköğretim kurumu bünyesinde mevcut bina, demirbaş eşya ve benzeri malzemeyi tahrip etmek veya bilişim sistemine zarar vermek,

e) Sınavlarda kopya çekmek veya çektirmek,

f) Seminer, tez ve yayınlarında intihal yapmak.

g) (Ek:RG-23/12/2016-29927) Yükseköğretim kurumundan uzaklaştırma cezası almış olmasına rağmen, bu karara uymamak.”

³⁴⁵ Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 8 uyarınca, yükseköğretim kurumundan **iki yarıyıl için uzaklaştırma** yaptırımı gerektiren haller aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir:

“a) Yükseköğretim kurumu görevlilerine karşı cebir ve şiddet kullanarak görevin yapılmasına engel olmak,

b) Öğrencilere karşı cebir ve şiddet kullanarak yükseköğretim hizmetlerinden yararlanmalarını engellemek,

c) (Değişik:RG-7/11/2013-28814) Suç sayılan eylemleri işlemek veya bir kimseyi veya grubu, cebir veya tehditle suç sayılan bir eylemi düzenlemeye veya böyle bir eyleme katılmaya zorlamak (**Suç sayılan eylemleri işlemek ibaresinin yürütmesi durdurulmuştur**),

ç) Yükseköğretim kurumları içerisinde uyuşturucu ve uyarıcı madde kullanmak, taşımak, bulundurmak,

d) Sınavlarda tehditle kopya çekmek, kopya çeken öğrencilerin sınav salonundan çıkarılmasına engel olmak, kendi yerine başkasını sınava sokmak veya başkasının yerine sınava girmek,

e) Yükseköğretim kurumlarında cinsel tacizde bulunmak,

f) Yükseköğretim kurumlarında 10/7/1953 tarihli ve 6136 sayılı Ateşli Silahlar ve Bıçaklar ile Diğer Aletler Hakkında Kanuna aykırı olarak ateşli silahlarla mermilerini ve bıçaklarla saldırı ve savunmada kullanılmak üzere özel olarak yapılmış bulunan diğer aletleri, patlayıcı maddeleri taşımak ve bulundurmak,

g) Yükseköğretim kurumunun bilişim sistemine girerek kendisine veya başkasının yararına haksız bir çıkar sağlamak.

ğ) (Ek:RG-23/12/2016-29927) Soruşturma ile görevlendirilenleri tehdit etmek.”

³⁴⁶ Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 9 uyarınca, **yükseköğretim kurumundan çıkarma** yaptırımı gerektiren haller aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir:

“a) Mahkeme kararıyla kesinleşmiş olmak kaydıyla, suç işlemek amacıyla örgüt kurmak, böyle bir örgütü yönetmek veya bu amaçla kurulan örgüte üye olmak, üye olmamakla birlikte örgüt adına faaliyette bulunmak veya yardım etmek,

b) Yükseköğretim kurumlarında uyuşturucu veya uyarıcı maddeleri satmak, satın almak, başkalarına vermek ve ticaretini yapmak,

c) 6136 sayılı Ateşli Silahlar ve Bıçaklar ile Diğer Aletler Hakkında Kanuna aykırı olarak ateşli silahlarla, mermilerini ve bıçaklarla saldırı ve savunmada kullanılmak üzere özel olarak yapılmış bulunan diğer aletleri, patlayıcı maddeleri kullanmak,

ç) Kişilerin vücudu üzerinde cinsel davranışlarda bulunmak suretiyle cinsel dokunulmazlıklarını ihlal etmek.”

³⁴⁷ Bkz. “Disiplin Hukuku Bakımından Kanunilik İlkesine İlişkin Sorunlar ve Anayasa Mahkemesi’nin Konuya Yaklaşımı” başlığı.

Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği ile doldurulmaya çalışılmıştır. Ancak 2547 sayılı Kanun kapsamında, hangi fiile hangi disiplin yaptırımının uygulanacağı kuralına yer verilmemiştir. Danıştay, Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği ile öngörülen yaptırımların; 2547 sayılı Kanun m. 54'de belirlenen genel çerçeve içinde kaldığına, ölçülülük ilkesi ve üst hukuk normlarına aykırılığın bulunmadığına karar vermiştir³⁴⁸. Danıştay Dairesi'nin kararında yer alan, Kanun ile öngörülmeyen yaptırımlara ve ihlallere ilişkin kısmı, DİDDGK tarafından hukuka uygun bulunarak onanmıştır³⁴⁹. Böylelikle Danıştay'ın görüşü, öğrencilere ilişkin disiplin düzenlemelerinde kanunilik ilkesinin, akademik personel ve idari personel gibi uygulanamayacağı, öğrenciler bakımından kanunilik ilkesinin farklı sonuçları taşıdığı yönünde yorumlanabilir. Danıştay kararının eleştiriye açık yönü ise kanunilik ilkesinin, muhatapın sıfatına göre farklılık göstermesi

³⁴⁸ Dan. 8. D., 09.05.2016 gün ve E: 2012/9483, K: 2016/4594, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, (14.10.2018): "Yönetmeliğin 4. maddesinin 1. fıkrasının (a), (b), (c); 5. maddesinin 1. fıkrasının (a), (c), (ç); 6. maddesinin 1. fıkrasının (b), (c), (ç), (e), (f); 7. maddesinin 1. fıkrasının (ç), (d), (f); 8. maddesinin 1. fıkrasının (ç), (e), (f), (g); 9. maddesinin 1. fıkrasının (b), (c) bentleri yönünden; yasa koyucunun genel prensiplerini belirlediği konularda, idarelerin düzenleyici işlem yapma yetkisinin, yasama organının çizdiği sınırlar içerisinde, Anayasa, Kanun ve Tüzük gibi üst hukuk normlarına aykırı olmamak kaydıyla var olduğu, bu kapsamda, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 54. maddesinin (a) bendinde, yükseköğretim kurumu öğrencilerinin, yükseköğretim kurumları içinde veya dışında yükseköğretim öğrenciliği sıfatına, onur ve şerefine aykırı harekette bulunan, öğrenme ve öğretme hürriyetini, doğrudan doğruya veya dolaylı olarak kısıtlayan, kurumların sükun, huzur ve çalışma düzenini bozan, boykot, işgal ve engelleme gibi eylemlere katılan, bulunan teşvik ve tahrik eden, yükseköğretim mensuplarının şeref ve haysiyetine veya şahıslarına tecavüz eden veya saygı dışı davranışlarda bulunan ve anarşik veya ideolojik olaylara katılan veya bu olayları tahrik ve teşvik eden eylemlerinin disiplin suçu oluşturduğu ve bu eylemler karşılığında da uyarma, kınama, bir haftadan bir aya kadar veya bir veya iki yarıyıl için kurumdan uzaklaştırma veya yükseköğretim kurumundan çıkarma disiplin cezaları verileceği hükmüne, ayrıca, aynı Kanun'un 65. maddesinin (a) bendinin 9. alt bendinde de, öğrencilerin disiplin işlemleri, disiplin amirlerinin yetkileri ve disiplin kurullarının teşkili ve çalışması ile ilgili hususların Yönetmelikle düzenleneceği hükmüne yer verildiği, Yönetmeliğin iptali istenen 5. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendi, 07/11/2014 günlü, 28814 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Yüksek Öğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin 1. maddesiyle "Yükseköğretim kurumu içinde izinsiz olarak bildiri dağıtmak, afiş ve pankart asmak" şeklinde değiştirilmiş ise de, davacı tarafından iptali istenilen Yönetmelik maddelerinde öngörülen disiplin suç ve cezalarının, 2547 Sayılı Kanun'un 54. maddesinde belirlenen genel çerçeve içerisinde kaldığı, ölçülülük ilkesi ve üst hukuk normlarına aykırı olmadığı, öte yandan, davacı tarafından, Yönetmeliğin 7/1-(ç), 8/1-(ç) ve (e) bentlerinde öngörülen eylemlerin yükseköğretim kurumu dışında işlenmesi durumunun disiplin suçunu oluşturmamasının hukuka aykırı olduğu ileri sürülmüş ise de, 2547 Sayılı Kanun'un 54. maddesinin (a) bendindeki düzenlemeden, disiplin suçunu oluşturan eylemlerin yükseköğretim kurumları-içinde veya dışında işlenmesi arasında bir fark bulunmamakla birlikte, uygulamada karşılaşılan sorunlardan yola çıkılarak anılan fiillerin sadece yükseköğretim kurumu içerisinde işlenmesi durumunun cezalandırılmasının öngörüldüğü, öğrencilerin lehine olan düzenlenmede hukuka aykırılık görülmediği; (...) gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir."

³⁴⁹ DİDDGK, 19.04.2017 gün ve E: 2016/4019, K: 2017/1660, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (14.10.2018).

bakımından hukuk devleti ilkesini zedeleyecek bir nitelik taşımasıdır. Kanunilik ilkesinin disiplin yaptırımının muhatabı olan kişi bakımından uygulanma noktasında farklılık arz etmesi aslında bu ilkenin disiplin hukukunda tam anlamıyla benimsenmediğinin bir göstergesidir. Keza muhataplar bakımından değişen temel haklara ilişkin uygulamaların, nispî eşitlik çerçevesinde de değerlendirilmesi mümkün değildir. Bu bakımdan bir uyuşmazlık sebebiyle bu hususun Anayasa Mahkemesi'nin önüne gitmesi durumunda, Yüksek Mahkeme'nin benimsediği ölçüt uyarınca; hangi fiile hangi disiplin yaptırımının tesisi anlaşılabilir şekilde belirlenmediğinden ve Kanun'da öngörülme-yen kimi disiplinler ihlaller Yönetmelik ile düzenlendiğinden, 2547 sayılı Kanun m. 65/a-9 hükmünün Anayasa m. 38'de düzenlenen kanunilik ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle düzenleyici işleme dayanak teşkil eden anılı hükmü iptal edeceği kanaatindeyiz. 2547 sayılı Kanun'da yer verilen disiplinler ihlallerin bu kapsamlı geniş nitelikte olmasının bir diğer sakıncası ise kanunilik ilkesinin disiplin hukukunda uygulanacağını kabul eden görüşe göre normun içeriğinin belirliliği sorununu gündeme getirecektir. Kanunilik ilkesinin bir unsuru olan belirlilik kuralı uyarınca, ihlal yahut suç teşkil eden davranışın tüm unsurlarıyla tereddütte yer vermeyecek şekilde açık, anlaşılabilir olması gerekmektedir³⁵⁰. 2547 sayılı Kanun m. 54/a hükmünde yer verilen; yükseköğretim kurumları içinde veya dışında yükseköğretim öğrenciliği sıfatına, onur ve şerefine aykırı harekette bulunmak fiili, birçok disiplinler ihlali kapsamına alabilecek genişliktedir. Keza anılı madde kapsamında düzenlenen kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak fiili de benzer bir nitelik taşımaktadır. Öğrencilik sıfatı, huzur ve sükûn bozmak gibi ifadelerin belirli olmadığı ve içeriğinin doldurulması için idareye gereğinden fazla takdir yetkisi tanındığı ileri sürülmüştür³⁵¹. Karşı bir görüş olarak ise Kanun'un çerçeveyi çizdiği bunun içeriğinin doldurulmasının ise Yükseköğretim Kurulu'na bırakıldığı ileri sürülebilir. Kanaatimizce Kanun'da yer verilen muğlak ifadelerin içeriğinin idare tarafından düzenleyici işlemle doldurulması ve bu düzenleyici işlemin üst hukuk normunun sınırları dahilinde kalması kâfidir. Bu noktada Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği kapsamında Kanun'da yer verilen,

³⁵⁰ Karabulut, s. 114.

³⁵¹ Volkan Çakmak, **Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Suç ve Cezaları**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2012, s. 111-114.

düzenlemeyle bağdaşmayan fiillerin tespiti halinde normlar hiyerarşisine aykırılık gerekçesiyle, düzenlemenin ilgili maddesi iptal edilecektir.

2547 sayılı Kanun ve Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği hükümleri, devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarındaki tüm öğrencileri kapsamaktadır³⁵². Aynı zamanda hem maddi hem şekli disiplin hukuku bakımından 2547 sayılı Kanun Ek Madde 23 düzenlemesi uyarınca; öğrencilerin tercih ettiği kamu kurum ve kuruluşları ile bunlara muadil özel kuruluşlarda pratik, uygulamalı ders veya staj yaptığı dönemde öğrenci yükseköğretim kurumları öğrenci disiplin kurallarına tabi olacaktır. Hem akademik personel hem öğrenci statüsünde bulunan kişilerin³⁵³, kurum düzenini bozucu davranışını hangi sıfatla meydana getirdiğine bakılmalıdır³⁵⁴. Böylelikle işlemde dayanan sebep hukuka uygun nitelendirilecektir. Ancak bazı disiplinler ihlallerde ayırım yapmak çok kolay değildir. Örneğin intihal yapmak; akademik personel bakımından üniversite öğretim mesleğinden çıkarma, öğrenci bakımından ise yükseköğretim kurumundan bir yarıyıl için uzaklaştırma yaptırımı gerektirmektedir. Kişinin doktora tezinde intihal yapması ve ardından öğretim üyeliğine atanması durumunda, iki ihlalin meydana geldiği kabul edilebilir mi? Yoksa tek bir fiilin varlığı dolayısıyla non bis in idem ilkesi gereğince tek bir disiplin yaptırımı mı uygulanacaktır? İşte bu gibi durumların meydana gelmesi halinde ne gibi bir yöntem izleneceği de belirsizlik taşımaktadır. Anayasa Mahkemesi'nin öğretim elemanlarına uygulanacak disiplin yaptırımlarının kanunla düzenleme gerekliliği kanaati karşısında, bu gibi belirsiz durumların ortaya çıkması hukuka ve hakkaniyete aykırı işlemlerin meydana gelmesine sebebiyet verebilecek mahiyettedir.

Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği kapsamında düzenlenen bazı disiplinler ihlaller; idareye geniş takdir yetkisi tanırken, diğer yandan kişilerin Anayasa ile teminat altına alınmış temel hak ve özgürlüklerine müdahale boyutuna varacak nitelik taşımaktadır. 2013 yılında Yönetmelikte yapılan değişiklik³⁵⁵

³⁵² Bu konudaki açıklamalarımız için bkz. "2547 sayılı Kanun'un Disiplin Hükümleri Bakımından Muhatabı" başlığı.

³⁵³ Doktora eğitimini henüz tamamlamamış araştırma görevlisi veya durum ve şartlara göre öğretim görevlisi hem öğretim elemanı hem de öğrencilik sıfatına haiz olabilir.

³⁵⁴ Bahattin Duman, **Yükseköğretim Ceza ve Disiplin Soruşturması: Yönetici-Personel-Öğrenci**, Seçkin Yayınları, 6. Baskı, Ankara, 2016, s. 309; Danıştay'ın bahsi geçen konuya dair bir kararı bulunmaktadır. Ancak disiplin yaptırımı tesis edilen ilgilinin hangi davranışıyla kurum düzenini bozduğu kararın içeriğinden anlaşılamamaktadır bkz. Dan. 8. D., 27.09.2004 gün ve E: 2003/5914, K: 2004/3454, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, (02.02.2019).

³⁵⁵ Resmî Gazete: 07.11.2013 gün ve 28814 sayı.

ile yükseköğretim kurumu içinde izinsiz olarak bildiri dağıtmak fiili madde kapsamına dahil edilerek, “yükseköğretim kurumu içinde izinsiz olarak bildiri dağıtmak, afiş ve pankart asmak” kınama yaptırımına tabi tutulmuştur. Danıştay ise ‘bildiri dağıtmanın’, kişilerin Anayasa ve AİHS ile teminat altına alınan düşünce ve ifade özgürlüğü ile bağdaşmadığına, bu sınırlamanın ancak kanunla yapılabileceğine, kanaat getirerek değişiklik yapan maddenin yürütmesini durdurmuştur³⁵⁶. Yönetmelik m. 8/c bendine eklenen “suç sayılan eylemleri işlemek veya bir kimseyi veya grubu, cebir veya tehditle suç sayılan bir eylemi düzenlemeye veya böyle bir eyleme katılmaya zorlamak” fiili yükseköğretim kurumundan iki yarıyıl için uzaklaştırma yaptırımına tabi tutulmuştur. Madde kapsamında yer verilen ‘suç sayılan eylemleri işlemek’ ibaresinin de içeriğinin belirsizliği nedeniyle Danıştay tarafından hukuka aykırı bulunarak yürütmesi durdurulmuştur³⁵⁷. Ancak Danıştay 8. Dairesi kararında, “izinsiz

³⁵⁶ Dan. 8. D., 30.04.2014 gün ve E: 2013/11920, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (05.02.2019): “Anayasanın “Eğitim ve öğrenim hakkı ve ödevi” başlıklı 42. maddesinde; kimsenin, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamayacağı, eğitim ve öğretimin, Atatürk ilkeleri ve inkılapları doğrultusunda, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre, Devletin gözetim ve denetimi altında yapılacağı belirtilmiştir. Anayasanın “Düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti” başlıklı 26. maddesinde; herkesin, düşünce ve kanaatlerini söz, yazı, resim veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama ve yayma hakkına sahip olduğu, bu hürriyetin resmi makamların müdahalesi olmaksızın haber veya fikir almak ya da vermek serbestliğini de kapsadığı belirtilmiş, maddenin devamında ise, bu hürriyetlerin kullanılmasının, ancak millî güvenlik, kamu düzeni, kamu güvenliği, Cumhuriyetin temel nitelikleri ve Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünün korunması, suçların önlenmesi, suçluların cezalandırılması, Devlet sırrı olarak usulünce belirtilmiş bilgilerin açıklanmaması, başkalarının şöhret veya haklarının, özel ve aile hayatlarının yahut kanunun öngördüğü meslek sırlarının korunması veya yargılama görevinin gereğine uygun olarak yerine getirilmesi amaçlarıyla sınırlanabileceği düzenlenmiştir. Yine Anayasanın 124. maddesinde ise; Başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzel kişilerinin, kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla Yönetmelikler çıkarabilecekleri düzenlenmiştir. İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşmenin (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi) “ifade özgürlüğü” başlığını taşıyan 10. maddesinde ise; herkesin ifade özgürlüğüne sahip olduğu, bu hakkın kamu makamlarının müdahalesi olmaksızın ve ülke sınırları gözetilmeksizin kanaat özgürlüğünü, haber ve görüş alma ve verme özgürlüğüne de kapsadığı belirtilmiş, yine maddenin devamında bu hakkın hangi durumlarda sınırlanabileceği açıklanmıştır. Yukarıda aktarılan Anayasa ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) hükümleri uyarınca, herkesin, düşünce ve kanaatlerini söz, yazı, resim veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama ve yayma hakkına sahip olduğu kuşkusuzdur. Bu hakkın kullanılmasının sınırlandırılması da ancak, Anayasada ve AİHS’de belirlenen ilkeler çerçevesinde olması gerektiği açıktır. Bu itibarla, dava konusu Yönetmelik değişikliği ile AİHS hükümlerine aykırı olarak, yükseköğretim kurumlarında bildiri dağıtılmasının uyarma cezası ile cezalandırılması gereken fiiller arasına alınmasını, düşünce ve ifade özgürlüğü ile bağdaştırmak mümkün değildir. Öte yandan, Anayasada ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde düşünce ve ifade özgürlüğünün sınırlanabileceği belirtilen hususlarda da bu sınırlamanın kanunla yapılması gerektiğinin belirtilmesi, dava konusu, değişiklikte ise bunun Yönetmelikle yapılması, bildiri dağıtmanın idarenin iznine bağlanması ve bununda keyfi uygulamalara yol açabilecek nitelikte olması nedeniyle de dava konusu değişiklikte hukuka aykırılık bulunmamaktadır.”

³⁵⁷ DİDDGK, 03.11.2014 gün ve E: 2014/843, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (05.02.2019): “Bu maddede yer alan “suç sayılan eylemleri işlemek” ibaresi, bu haliyle belirsiz olup, hangi suçların

bildiri dağıtmak” ifadesi yönünden iptal talebini oyçokluğu ile reddetmiş, “suç sayılan eylemleri işlemek” ifadesini ise oyçokluğu ile iptal etmiştir³⁵⁸. Karara karşı DİDDGK’ya temyiz yolu açık olmakla birlikte güncel durumda, “suç sayılan eylemleri işlemek” ibaresi hukuka aykırı bulunmuştur. Gerek kanun gerek yönetmelikle getirilen disiplinler ihlaller normatif düzenlemelerdir. Normatif düzenlemenin açık olmasının yanında aynı zamanda da sınırlarının belirlenebilir, anlaşılabilir olması bu düzenlemenin kalite ölçütlerine uygun olmasını sağlayacaktır³⁵⁹.

Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 10³⁶⁰, uyarma ve kınama yaptırımı gerektiren disiplinler ihlallerde kıyas yoluna gidilebilmesine imkân tanıyan bir hüküm getirmiştir. İdarenin düzenleyici işlemi ile kıyas yolunun açılması, kanunilik ilkesi tartışması bir yana aynı zamanda düzenleyici işlemin açık ve bilinebilir olma niteliğine de ilişkindir. Bu çerçevede idare bir yandan kanuna uygun olacak şekilde disiplinler ihlalleri kendi belirlemekte, bir yandan da disiplinler ihlal olarak belirlediği fiilleri yeterli görmeyerek manevi nitelikli disiplin yaptırımları yönünden kıyası mümkün kılmaktadır. Danıştay, kıyasa izin veren maddeyi üst hukuk normlarına aykırı olmadığı gerekçesiyle hukuka uygun bulmuştur³⁶¹.

işlenmesi halinin kastedildiği anlaşılamamaktadır. Öğrencilerin iki yarıyıl için okuldan uzaklaştırılmalarına neden olabilecek bir eylemin, öğrencilerin eğitim ve öğrenim hakkı üzerinde sonuç doğuracağı düşünüldüğünde, tüm hatları ile ortaya konulması ve netlik arz etmesi gerekmektedir. Bu haliyle, bu ibare bir düzenleyici işlemde olması gereken ‘açık ve belirgin olma’ niteliğini taşıyamamakta olup, hukuka aykırıdır. Bu nedenle, davacı itirazının kabulü ile Daire kararının bu maddeye yönelik kısmının kaldırılarak, bu düzenlemenin yürütmesinin durdurulması gerektiği düşünülmektedir.”

³⁵⁸ Dan. 8. D., 29.11.2018 gün ve E: 2013/11920, K: 2018/7538, Özel Arşiv. Danıştay 8. Dairesi ve DİDDGK arasında bu yönüyle görüş ayrılığı mevcuttur.

³⁵⁹ Müslüm Akıncı, “Normatif Düzen Kalitesi”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, Yıl: 2012, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/208408>, (07.02.2019), s. 189.

³⁶⁰ Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 10: “Yükseköğretim kurumundan uzaklaştırma ve çıkarma cezasını gerektiren disiplin suçları dışında, uyarma ve kınama cezası verilmesini gerektiren eylemlere nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer eylemlerde bulunanlara da aynı türden disiplin cezaları verilir.”

³⁶¹ Dan. 8. D., 09.05.2016 gün ve E: 2012/9483, K: 2016/4594, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, (14.10.2018): “Yönetmeliğin 10. maddesi yönünden; disiplin cezasını gerektiren bütün fiiller tek tek belirtilmiş olsa bile, bazen işlenen bir fiilin netice itibarıyla disiplin cezası gerektiren eylemlerden daha ağır sonuçlar doğurabildiği ve bunun karşılığında herhangi bir disiplin cezası öngörülmediği için cezasız katabildiği, böyle durumlarda uyarma ve kınama cezası verilmesini gerektiren eylemlere nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer eylemlerin cezasız kalmaması için getirilen ve mülga Yönetmelikte tüm disiplin cezaları bakımından öngörülmüş iken, davaya konu Yönetmelikte yükseköğretim kurumundan uzaklaştırma ve çıkarma cezaları kapsam dışında tutulmak suretiyle yeniden düzenlenen maddede üst hukuk normlarına ve hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle (...) davanın reddine karar verilmiştir.” Danıştay 8. Dairesinin bu kararı; DİDDGK, 19.04.2017 gün ve E: 2016/4019, K: 2017/1660 kararıyla hukuka uygun bulunarak onanmıştır.

b. Bazı Tespitler ve Değerlendirme

Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği'nde düzenlenen kimi disiplinler ihlallerin ise 2547 sayılı Kanun m. 54/a hükmünde yer verilen disiplinler ihlaller kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususu tartışmalıdır. Yönetmelikte yer verilen uyarma yaptırımına tabi tüm fiillerin Kanun'da yer verilen fiillerin kapsamına dahil edilebilmesi gerçekten zordur³⁶². Örneğin Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 4/a uyarınca “yükseköğretim kurumu yetkililerince sorulan hususları haklı bir sebep olmadan zamanında cevaplandırmamak” fiilini, Kanun'da yer verilen ihlallerden ‘öğrenci sıfatına aykırı harekette bulunmak’ ya da ‘kurumların çalışma düzenini bozmak’ kapsamında değerlendirmek gerekecektir. Ancak gerçekten de Kanun'da yer verilen bu iki disiplinler ihlal ile çizilen çerçevenin içine, Yönetmelik'te yer verilen fiilin girip girmeyeceği tartışmaya sebebiyet verebilecek mahiyettedir. Başka bir husus ise “seminer, tez ve yayınlarında intihal yapmak” fiilinde yer verilen intihalin ne olduğu, nasıl meydana geleceği açıklığa kavuşturulmamıştır. Bu durumda Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesinde yer verilen intihal tanımı esas alınmalıdır. Değerlendirmelerde de buradaki intihal tanımından yola çıkılarak tespitler yapılmalıdır.

İntihal dışındaki bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı davranışlar öğrenciler açısından disiplinler ihlal olarak düzenlenmemiştir. Ayrıca uyarma ve kınama yaptırımı gerektiren yaptırımlar haricinde kalanlar bakımından da kıyasa imkân tanınmadığından, intihal dışındaki bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı davranışların kıyas yoluyla uygulanabilmesi de mümkün değildir. Günümüzde özellikle ‘parayla tez yazdırma sektörünün’ hızla artış gösterdiği haberlere³⁶³ konu edilmiştir. Aktif katkısı olmadığı halde kendisini yazarlar arasına dahil ettirmek

³⁶² Benzer bir eleştiri için bkz. Pınar, Yükseköğretim, ss. 909-912. Yazar Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği'nde düzenlenen birçok disiplinler ihlalin 2547 sayılı Kanun'da yer verilen tanımlar kapsamına girmediğinden, Anayasa m. 38'e ve alt düzenleyici işlemin üst hukuk normuna aykırı olduğunu ileriye sürmektedir.

³⁶³ Aysel Bozan ve Ozan Kadüker, “Ver Parayı Yazdır Tezi”, **Milliyet**, 10.05.2017, <http://www.milliyet.com.tr/ver-parayi-yazdir-tezi-gundem-2447629/>, (19.03.2019); Tunca Öğreten, “Türkiye’de Üniversitelerin Büyüyen Sorunu: Parayla Tez Yazımı”, **Deutsche Welle**, 21.02.2019, <https://p.dw.com/p/3Dlcr>, (19.03.2019).

akademik personel açısından aylıktan veya ücretten kesme yaptırımı gerektirmesi karşısında öğrenciler bakımından herhangi bir disipliner ihlal teşkil etmemektedir. Disiplin hukukunda, idarenin kanuniliği ilkesi bağlamında kanunla çerçevesi belirlenmiş disiplin sisteminin içeriğinin idare tarafından doldurulmasıyla amaçlanan en temel husus kurum düzenini bozabilecek değişken etkenlere cevap verebilmektir. Sistemin açığından faydalanarak yapılan lisansüstü çalışmaların sosyolojik ve akademik boyutu bir yana disiplin rejimi açısından yaptırıma tabi hale getirilmesi gerektiği görüşündeyiz.

Çağdaş ülkelere bakıldığında her üniversitenin; öğrencilere ilişkin kendi davranış kurallarını belirlediği, disiplin kurullarının oluşumuna ilişkin düzenlemeler getirdiği görülmektedir³⁶⁴. Bizim sistemimizde ise 2547 sayılı Kanun m. 54/a kapsamında belirlenen ihlallerin içeriğinin doldurulması Yükseköğretim Kuruluna bırakılmıştır. Ülkemizde kamu tüzel kişiliğine haiz ve özerk yapıya sahip üniversitelerin kendi öğrencilerine dair disiplin düzenlemesi getirebilmesi kurum düzeninin yapısını sağlamaya daha elverişli olacaktır. Disiplin hukukunun amacı kurum düzeninin korunması ve bozulması halinde yeniden tesisidir. Öğrenciler tarafından meydana gelecek disipliner ihlaller ile doğrudan etkilenecek olan yine eğitim gördüğü üniversitenin kurum düzenidir, Yükseköğretim Kurulunun kurum düzeni değildir. Zira böyle bir imkana sahip olan üniversite, kurum düzenini koruyabilmek adına gereken düzenlemeyi derhal yapabilecektir. Böyle bir uygulamaya gidilebilmesi için kanuni düzenleme de yapılması gerekmektedir. Ancak gerek Anayasa Mahkemesi'nin disiplin hukuku açısından kanunilik ilkesine yaklaşımı gerek ülkemizde yükseköğretimin yapısı gereği günümüzde öğrencilere ilişkin disiplin rejiminde böyle bir düzenleme yönteminin tercih edilmesi kolay gibi gözükmemektedir.

Bir başka husus ise Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği'nde manevi nitelikli ve tasfiye edici nitelikli disiplin yaptırımlarına yer verilmiştir. Buna karşılık bazı ülkelerde ise yükseköğretim öğrencileri için mali nitelikli disiplin yaptırımları öngörülmüştür. Örneğin, Arizona Eyalet Üniversitesi'nde Öğrenci Davranış Kuralları (Student Code of Conduct) uyarınca öğrencinin;

³⁶⁴ Örneğin, İngiltere'de Oxford Üniversitesi davranış kaideleri belirleyerek uyulması gereken kuralları tek tek belirlemiştir bkz. http://www.admin.ox.ac.uk/statutes/352-051a.shtml#_Toc28142344, (01.02.2019).

üniversitenin, üçüncü kişilerin, grupların veya teşkilatların mallarına zarar vermesi halinde, öğrenci zararı giderme (restitution) yaptırımına tabi tutulmaktadır³⁶⁵. 2547 sayılı Kanun’da ve Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği’nde ise öğrenciler bakımından tazmin yükümlülüğünü gerektiren mali nitelikli bir yaptırım türü bulunmamaktadır.

E. Öngörülmemiş Disipliner İhlal: Mobbing

1. Genel Olarak Mobbing

Kelime kökü İngilizce ‘mob’ olan mobbing kavramının bu kökü, Latince şiddete yönelmiş topluluk, kararsız kalabalık anlamında kullanılan ‘mobile vulgus’ dan gelmektedir³⁶⁶. Türkçe anlamıyla *bezdiri* olarak³⁶⁷ kullanılan mobbingin yerine *yıldırma* kelimesinin kullanılması da önerilmiştir³⁶⁸. Mobbing; işyerinde psikolojik usandırma, işyerinde manevi taciz, işyerinde duygusal şiddet kavramlarıyla eş anlamlı kullanılarak³⁶⁹, günümüzde çalışma ortamında çalışanlar arasındaki olumsuz ilişkileri ifade eden bir anlama bürünmüştür³⁷⁰. Genel olarak mobbing, çalışanın manevi kişiliğine karşı diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilen insan onuru ve saygınlığı ile bağdaşmayan, kötü muamele, aşağılama, dışlama ve bunlara benzer şekilde meydana gelen küçültücü ve yıldırıcı tekrarlanan davranışlardır³⁷¹. Danıştay ise mobbingi; “işyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme

³⁶⁵ Arizona State University, “ABOR Student Code of Conduct”, **Arizona State University Policy**, <https://public.azregents.edu/Policy%20Manual/5-308-Student%20Code%20of%20Conduct.pdf>, (16.06.2018), s. 14; Benzer bir düzenlemeye California Üniversitesi de yer vermiştir bkz. University of California, “Policies Applying to Campus Activities, Organizations and Students (PACAOS-100)”, **University of California Policy**, 01.01.2016, <https://policy.ucop.edu/doc/2710530/PACAOS-100>, (16.06.2018), s. 12.

³⁶⁶ Atila Erkal, **İdare Hukukunda Mobbing**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s. 7; Pınar Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Beta Yayınları, 3. Baskı, İstanbul, Ekim 2011, s. 7; Sancakdar, Altınok Çalışkan, Dursun, Seyhan ve Yağcı, s. 93.

³⁶⁷ Türk Dil Kurumu, s. 325.

³⁶⁸ Oktay Eser, “Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni”, **Türk Edebiyatı Aylık Fikir ve Sanat Dergisi**, Yıl: 37, Sayı: 430, İstanbul, Ağustos 2009, s. 73.

³⁶⁹ Salim Yunus Lokmanoglu, **İşyerinde Psikolojik Taciz-Mobbing**, Seçkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara, Ocak 2019, s. 22;

³⁷⁰ Erkal, s. 8.

³⁷¹ Süzek, İş Hukuku, s. 440.

veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünü” şeklinde tanımlamaktadır³⁷². 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu³⁷³ m. 2/g hükmünde işyerinde yıldırma; “Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler” olarak tanımlanmıştır. Nitekim mobbing, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu³⁷⁴ 417. maddesi ile yasal düzenlemeye kavuşmuş ve işverene psikolojik tacize karşı tedbir alma yükümlülüğü getirilmiştir.

Mobbingin gündeme gelebilmesi için çalışanın işten yoldırılması amacıyla sistematik olarak tekrarlanan hareketlerin belirli süre devam etmesi ve mobbing uygulayanın kural olarak bunu bilerek ve isteyerek yani kasten yapması aranmaktadır³⁷⁵. LEYMANN istatistikler uyarınca, bu hareketlerin en az haftada bir sıklıkla ve en az altı aylık uzun bir süreç boyunca devam etmesi gerektiğine işaret etmektedir³⁷⁶. Buna karşılık sistematik biçimde tekrar etmeyen ancak etkisi nedeniyle tek bir hareketle dahi çalışanın psikolojisi üzerinde kalıcı bir durum meydana getirip çalışanı yoldırmayı hedefleyen davranış, *straining* kavramı ile ifade edilmektedir³⁷⁷.

Sistematik süreç bakımından, Leymann’ın ortaya koyduğu davranış sıklığı ve asgari süre, her durumda sağlıklı sonuçlar vermeyeceğinden, zaman dilimleri belirlemek yerine davranışın yoğunluğuna ve mobbingin etkisine göre somut olay bakımından bir değerlendirme yapmak daha sağlıklı sonuçlar verecektir³⁷⁸. Ayrıca mobbing davranışlarının, kural olarak kasten gerçekleştirilmesi gerekse de ayrımcılık yasağına ilişkin durumlarda ihmalen de mobbingin meydana gelebileceği belirtilmiştir³⁷⁹.

³⁷² Dan. 2. D., 25.10.2017 gün ve E: 2015/6046, K: 2017/6537, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (08.04.2019).

³⁷³ Resmî Gazete: 20.04.2016 gün ve 29690 sayı.

³⁷⁴ Resmî Gazete: 04.02.2011 gün ve 27836 sayı.

³⁷⁵ Buğra Palabıyık, **Yargı Kararları Işığında Mobbing ve İspatı**, Seçkin Yayınları, Ankara, Eylül 2018, ss. 21-28.

³⁷⁶ Heinz Leymann, “The Content and Development of Mobbing at Work”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Cilt: 5, Sayı: 2, 1996, <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>, s. 168.

³⁷⁷ Straining hakkındaki açıklamalar ve mobbingle karşılaştırması için bkz. Erkal, ss. 60-63.

³⁷⁸ Erkal, ss. 311-312.

³⁷⁹ Erkal, s. 311.

Mobbing hiyerarşik ilişki içerisinde, üstler tarafından astlara uygulanabileceği gibi yatay açıdan eşitler arasında veya aşağıdan yukarıya doğru astların üstlere uygulaması şeklinde de tezahür edebilir³⁸⁰. Buna karşılık kamu kurumlarında meydana gelen mobbing olayları ise genellikle kurum içerisindeki hiyerarşi yani astlık-üstlük ilişkisinden kaynaklanmaktadır³⁸¹. Mobbing uygulamaya yönelik hareketler; mağdur hakkında asılsız iddialar ortaya atılması, kişinin küçük düşürülmesine yönelik hareketlerde bulunulması, dışlanması, korkutulması, fiziksel tacizde bulunulması gibi davranışlarla ortaya çıkabilir³⁸². Bu noktada LEYMANN, mobbinge yönelik davranışları sınıflandırarak beş kategoride incelemiştir³⁸³. Mobbing eylemleri yalnız bunlarla sınırlı kalmayıp her durumda farklılaşsa da neticesi bakımından bu eylemler ile mobbing mağdurunun; onur, şeref, haysiyet ve kariyeri hedef alınarak saldırılarda bulunulmakta ve psikolojik açıdan mağdurun yıpratılması amaçlanmaktadır³⁸⁴.

Soruşturma açmaya yetkili disiplin amirinin mobbing uygulamak amacıyla kimi durumlarda disiplin soruşturması açması da gündeme gelebilir³⁸⁵. Bu durumda sanki hukuka uygun gibi görünen disiplin soruşturmaları, özellikle mağduru

³⁸⁰ Serkan Çınarlı, “Yargı Kolunun Tespitinde Kamu Görevlisinin Görev Kusuru, Kişisel Kusur Ayrımı ve Mobbing”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 118, 2016, (“Mobbing”), s. 43; Abbas Bilgili, **İş Hukukunda Mobbing (Psikolojik Taciz)**, Karahan Kitabevi, 3. Baskı, Adana, Ağustos 2015, s. 3; Palabıyık, ss. 37-39.

³⁸¹ Mine Kasapoğlu Turhan, “Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 105, Ankara, 2013, s. 96.

³⁸² Palabıyık, ss. 46-51; Selahattin Samet Bilge, “Mobbing Terimi ve Türk Hukuk Düzeninde İncelenmesi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 65, Sayı: 4, Ankara, 2016, s. 1248.

³⁸³ Leymann, kırk beş davranış çeşidini gözlemleyerek beş kategoriye ayırmıştır bkz. Leymann, s. 170: *Birinci kategori davranışlarda* mağdurun kendini ifade etme ve iletişim kurma imkânı hedef alınır, örneğin; işle ilgili konularda sözlü saldırıda bulunulur, mağdurun yaptığı işler haksız şekilde eleştirilir.

İkinci kategori davranışlarda mağdurun sosyal ilişkileri hedef alınır, örneğin; mağdurun odası diğer kişilerden uzak tutulur ve mağdur bir başına bırakılır, çalışma arkadaşları artık mağdurla konuşmaz veya mağdurun çalışma arkadaşlarıyla konuşması yönetim tarafından yasaklanır.

Üçüncü kategori davranışlarda mağdurun kişisel itibarı hedef alınır, örneğin: mağdur hakkında dedikodu yapılır, asılsız söylentiler çıkartılır, şeref ve onurunu hedef alan iftiralara maruz bırakılır.

Dördüncü kategori davranışlarda mağdurun mesleki konumu hedef alınır, örneğin; artık iş için bir görev verilmez, işiyle alakalı olmayan görevler verilir veya yerine getiremeyeceği ağır görevler verilir.

Beşinci kategori davranışlarda mağdurun sağlığı hedef alınır, örneğin; mağdura sağlığını tehlikeye sokacak görevler verilir, mağdur diğer çalışanlar tarafından fiziksel tehdit veya saldırıya maruz kalır, mağdur cinsel saldırıya uğrar.

³⁸⁴ Ümit Güveyi, “Memur Disiplin Hukukunda Mobbing”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: XVII, Sayı: 1-2, Ankara, 2013, s. 1474.

³⁸⁵ Serkan Çınarlı ve Selçuk Sinan Çelik, “Disiplin Soruşturmaları Açarak Kamu Görevlilerine Mobbing Uygulanması”, **Mevlâna Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, Konya, 2015, s. 81; Güveyi, s. 1478.

yıpratmayı ve yıldırmayı hedeflemektedir. Mobbing uygulayan bu kişilerin disiplin yaptırımına karar vermeye yetkili olması veya bu kararı etkileyebilecek pozisyonda bulunması halinde, tarafsız ve objektif olarak değerlendirilemeyecek neticeler meydana gelecektir. Gerek idari itiraz gerek de yargısal başvuru aşamasında ilgilinin, mobbing mağduru olduğu ve bu nedenle aleyhinde disiplin yaptırımı tesis edildiği iddiası dikkatle ele alınmalıdır. Mobbingin varlığına kanaat getirilmesi halinde; itiraz yolunda ilgilinin itirazı kabul edilmeli, yargı yolunda ise amaç unsuru bakımından hukuka aykırı olan disiplin yaptırımı iptal edilmelidir. Nitekim Danıştay da bir kararında; davacı hakkında mobbing amacıyla tesis edilen disiplin yaptırımını disiplinler ihlalin oluşmadığı gerekçesiyle iptal etmiştir³⁸⁶.

2. Mobbingin Disipliner İhlal Olarak Öngörülmesi Önerisi

Mobbingin kişisel, örgütsel, sosyal veya çevresel yönden birçok nedeni bulunmaktadır³⁸⁷. Kamu kurumlarında meydana gelen mobbing, çalışma ortamındaki huzuru bozduğu gibi çalışanların da psikolojik yönden etkilenmesi nedeniyle kamu hizmetinin görülmesinde çeşitli aksaklıklara sebebiyet verebilecektir. Böylelikle hem kurum düzeni bozulacak hem de çalışanın menfi psikolojik durumundan dolayı kamu hizmetindeki etkinlik ve verimlilik, negatif yönde etkilenecektir.

Mobbingin altında yatan etkenleri açmaktan ziyade, mobbinge bağlanan hukuki sonucun disiplin hukuku yönünden değerlendirilmesi çalışmamız bakımından önem arz eder. Çünkü ülkemizde, sağlık sektörünün ardından en çok mobbingin uygulandığı yerlerin başında üniversitelerin geldiği belirtilmektedir³⁸⁸. Özellikle mobbing mağduru olabilecek akademik personel bakımından yaklaşıldığında, bu kişinin psikolojik durumunun etkilenmesiyle bireysel açıdan eğitim hizmetinde verimliliğinin düşebileceği gerçeği göz ardı edilmemelidir.

Üniversitelerde disiplin rejimi bakımından ilgili mevzuat kapsamında, mobbing disiplinler ihlal olarak düzenlenmemiştir. Mobbing amacıyla yapılan münferit

³⁸⁶ Dan. 12. D., 27.12.2013 gün ve E: 2011/5197, K: 2013/12977, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (08.04.2019).

³⁸⁷ Necati Kayhan, “Üniversitelerde Mobbing ile Mücadele ve Kurumsallaşma Sorunları”, **Ombudsman Akademik**, Yıl: 4, Sayı: 8, Ankara, 2018, s. 44.

³⁸⁸ Kayhan, s. 52.

eylemler hakkında uygulanabilecek çeşitli disiplinler ihlaller öngörülmüş olsa da³⁸⁹ mobbingin bir bütün olarak ele alınması gerekmektedir. Çünkü mobbingin, sui generis özellikleri ve mağduru yıldırma amacı nedeniyle diğer disiplinler ihlallerine kıyasen uygulanabilmesi çok mümkün gözükmemektedir. Örneğin; kişi hakkında, sürekli yersiz suç isnadında bulunmak suretiyle kişinin yıldırılması amaçlanıyorsa, ‘dayanaksız ve yersiz suç isnadında bulunmak’ olan münferit eylem, 2547 sayılı Kanun m. 53/b-(3).1 hükmü uyarınca aylıktan veya ücretten kesme yaptırımı gerektirecektir. Buna karşılık öğretim üyesini yıldırma amacıyla, oda telefon hattının iptal edilmesi veya araştırma görevlileriyle aynı odada oturtulması gibi hiyerarşik üstün takdir yetkisi dahilinde olan eylemler münferiden ele alındığında hukuka uygun gibi görünecektir. Hukuka uygun gibi görünen bu eylemlerin mağduru yıldırma amaçlaması ve sıklıkla gerçekleşmesi durumunda, mobbing meydana gelecektir. İşte bu durumda eylemlerin bütün olarak ele alınması gerekir. Çünkü bu eylemlerin tek tek ele alınmasıyla değil, bütün halinde ele alınmasıyla kurum düzeninin bozulduğu ortaya çıkacaktır. Kurum düzeni korumak ve sağlamak ise disiplin hukukunun spesifik amacıdır. Bu nedenle kurum düzenini bozan mobbingin, bir bütün halinde ele alınarak disiplinler ihlal olarak öngörülmesi³⁹⁰ gerektiği kanaatindeyiz.

Mobbingin disiplinler ihlal olarak öngörülmesi halinde hangi disiplin yaptırımını gerektireceğini belirlemek gerekir. ERKAL, ayrımcılık yasağını esas alarak 657 sayılı DMK m. 125/D-1 düzenlemesine benzer şekilde mobbing için kademe ilerlemesinin durdurulması yaptırımının öngörülmesini önermektedir³⁹¹. Mobbing amacıyla gerçekleştirilen davranışların, münferiden disiplinler ihlal teşkil etmesi halinde diğer disiplinler ihlaller ve mobbing için ayrı ayrı disiplin yaptırımı tesis edilmesi gerekecektir. Çünkü non bis in idem kuralı, tek bir fiilin varlığı halinde uygulanmaktadır³⁹². Oysaki mobbing, temelde sistematik aralıklarla gerçekleştirilen eylemlerle mağduru yıldırma amacı taşır. Yıldırma amaçlı eylemlerin her biri, öngörülmüş veya öngörülme bile kıyasen uygulanması mümkün ise ayrı ayrı

³⁸⁹ Bu disiplinler ihlallerin örnekleme yoluyla gösterilmesi yönünde bkz. Kasapoğlu Turhan, ss. 103-104.

³⁹⁰ Görüşümüze benzer yönde, mobbingin disiplinler ihlal olarak öngörülmesi gerektiği hakkında bkz. Erkal, ss. 218-219; Kasapoğlu Turhan, s. 104.

³⁹¹ Ayrıca yazar mobbing iftirasında bulunmanın da disiplinler ihlal olarak öngörülmesi gerektiğini ifade etmektedir bkz. Erkal, s. 221.

³⁹² Bkz. “İkinci Bölüm/Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Başlıca İlkeler/Çift Disiplin Yaptırımı Uygulama Yasağı İlkesi” başlığı.

disipliner ihlal teşkil edecektir. Nitekim temel amaç olan mobbingin de ayrı bir eylem olarak ele alınması gerekir ve bu nedenle diğer eylemlerle birlikte non bis in idem kuralı kapsamında kabul edilebilmesi mümkün değildir. Ayrıca mobbing uygulayanın çalışma ortamındaki diğer çalışma arkadaşları tarafından mı yoksa yönetici pozisyonundaki diğer kişiler tarafından mı gerçekleştirildiği açıklığa kavuşturulmalıdır. Bu açıklamalar ışığında, sistematik biçimde gerçekleştirilen eylemlerin mobbing olduğuna kanaat getirilmesi halinde, üniversitelerde disiplin rejimi bakımından ‘kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme’ yaptırımının öngörülmesi yerinde olacaktır. Nitekim mobbingin; bölüm başkanı, anabilim dalı başkanı, dekan, fakülte veya enstitü sekreteri, daire başkanı gibi görevleri yürütenler tarafından yapılması halinde disiplin yaptırımı tesis edilmesini müteakip, 2547 sayılı Kanun m. 53/D-9 kapsamında bu kişilerin görevden alınması gerekecek ve belirli süre boyunca bu kişiler ilgili kadrolara atanamayacaklardır.

İKİNCİ BÖLÜM

ŞEKLİ DİSİPLİN HUKUKU BOYUTUYLA ÜNİVERSİTELERDE DİSİPLİN REJİMİ, AİHM ve ANAYASA MAHKEMESİ BİREYSEL BAŞVURU KARARLARIYLA DİSİPLİN HUKUKU ÖRNEKLERİ

I. ŞEKLİ DİSİPLİN HUKUKU BOYUTUYLA ÜNİVERSİTELERDE DİSİPLİN REJİMİ

A. Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Başlıca İlkeler

Disiplin hukukunda geçerli ilkeler geniş bir uygulama alanına sahiptir. Disiplin hukukuna hâkim ilkeler aynı zamanda disiplin soruşturması ile de yakından ilişkilidir. Disiplin soruşturmalarında izlenecek yöntem, yaptırım gerektirecek ihlaller ve yaptırım tesis etmeye yetkili makam ve kurullar pozitif olarak mevzuatla belirlenmekte, öğretideki görüşler ve içtihatlarla da konu ile ilgili disiplin hukuku ilkeleri oluşturulmaktadır³⁹³. Ceza hukukuna, idari usule, idari işlemlere ve idari yaptırımlara ilişkin çeşitli ilkelerin uygulama alanı bulduğu disiplin hukukunda aslında ayrı bir çalışmanın konusunu oluşturabilecek genişlikte olan ilkeleri bu başlıkta saydıklarımızla sınırlamak mümkün değildir. Örneğin aynı disiplinler ihlalde bulunan aynı durumdaki kişiler bakımından idareye tanınan takdir yetkisi kapsamında, kimine bir üst yaptırımın kimine ise onun alt yaptırımının tesis edilmesi idari istikrar ilkesinin yanında idareye güveni ve düzenli idare ilkesini³⁹⁴ zedeleyecektir. Görüldüğü üzere, içtihatlarla ve yasal düzenlemelerle gün geçtikçe gelişen disiplin hukukunda, uygulanacak ilkeler somut olay bakımından uygulanacak yaptırımların da sınırlarını teşkil edecektir. Biz bu başlık kapsamında disiplin hukukunda başvuru alan temel ilkeleri yargı kararları çerçevesinde ele almaya çabalayacağız.

³⁹³ Dan. 12. D., 27.04.2017 gün ve E: 2015/3295, K: 2017/2060, Kazancı İctihat Bilgi Bankası, (05.01.2019).

³⁹⁴ Gözler ve Kaplan, s. 67: “İdare takdir yetkisine sahip olduğu alanlarda dahi tam bir serbestiye sahip olmayıp bu yetkileri genel kurallarla düzenlemek ve bu düzenlemelere uymak zorundadır.”

1. Savunma Hakkına Saygı İlkesi

Disiplin hukukunda dar ve katı anlamıyla savunma hakkı, iddia karşısında yapılan savunmayı ifade etmektedir³⁹⁵. Geniş anlamıyla savunma hakkı ise disiplin yaptırımının tesis edilmesine kadar geçen süreç ve usulde ilgilinin soruşturma hakkında bilgi sahibi olma hakkı, talebi reddetme hakkı ve uygulanan yaptırım kararının değiştirilebilmesi için hukuki başvuru imkanının tanınması varlığını ifade etmektedir³⁹⁶.

Demokratik düzenin en temel ilkelerinden biri olan savunma hakkı Anayasa ile güvence altına alınmış Anayasal bir haktır. Anayasa m. 129/2’de, memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı verilmedikçe disiplin cezasının tesis edilemeyeceği belirtilmiştir. Savunma hakkına saygı ilkesinin bir diğer sonucu ise doğrudan disiplin yaptırımı uygulama yasağıdır. Doğrudan disiplin yaptırımı uygulama yasağı, disiplin soruşturması açmadan disiplin yaptırımı tesis edilmesi anlamına gelmeyip savunma istemeksizin disiplin yaptırımı uygulanmasının yasak olduğunu ifade etmektedir³⁹⁷.

Bir görüş uyarınca savunma hakkı yalnızca yargı organıyla sınırlı olup bunun doğal sonucu olarak da yargılama faaliyetlerinde gündeme gelecek böylelikle disiplin kurulları önünde yapılan savunma teknik anlamda savunma kabul edilmeyecektir³⁹⁸. Diğer görüş uyarınca; savunma hakkının yalnızca yargı organıyla sınırlı olmasının savunma hakkını daralttığı ve bu hakkın Anayasa’da yürütme ve idareye ilişkin kısımda yer aldığı, savunma hakkının yasama ve yürütme erkinde kabul edilmemesi halinde hükümetin ve/veya idarenin yargı dışı hukuki denetiminde hak kayıplarına sebep olabileceği, idari yoldan çözülebilecek kimi uyuşmazlıkların da mutlaka yargı yoluna götürülmesi gerekliliğini öngören bu görüşün yargı faaliyetlerin ağır işlemesi

³⁹⁵ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 303.

³⁹⁶ Tekin Akıllıoğlu, **Yönetim Önünde Savunma Hakları**, Sevinç Matbaası (TODAİE Yayınları), Ankara, 1983, s. 59.

³⁹⁷ Cemil Kaya, “Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hakim Olan Temel İlkeler”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt: 38, Sayı: 2, Haziran 2005, s. 80.

³⁹⁸ Zeki Hafızogulları, “Genel Çizgileriyle Savunma Hakkı”, **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl: 1994, Sayı: 1, Ankara, ss. 25-26, Yazar disiplin yargılamasında sanığa tam güvence sağlanmak isteniyorsa ya idare mahkemeleri nezdinde disiplin mahkemelerinin kurulmasını ya da disiplin kurulları önünde yapılan savunmanın teknik anlamda savunma sayılmaması gerektiğini ifade etmektedir, s. 25.

sebebiyle hak kayıplarına neden olabileceği nedenleriyle savunma hakkının daha geniş yorumlanması gerektiği ileri sürülmüştür³⁹⁹. Disiplin hukuku bakımından savunma hakkı yargısal usul benzeri usul evresi olarak da ifade edilmiştir⁴⁰⁰. Kanımızca da savunma hakkı ile kişilere yasal güvence tanındığı için yalnızca yargı organıyla sınırlı olduğu yönünde dar yorumlamak ilgililer bakımından çeşitli hak kayıplarına neden olacağından, geniş yorumlanmalıdır.

Savunma hakkı tanınmadan ilgiliye disiplin yaptırımı tesis edilmesi esas etkileyen şekil noksanlığı nedeniyle idari işlemi sakat hale getirmektedir⁴⁰¹. Danıştay'ın savunma hakkına verdiği öneme binaen uyarma ve kınama yaptırımlarına karşı yargı yolunun kapalı olduğu dönemde Danıştay, savunma hakkının kullanışı yönündeki işlemlere karşı yani usul ve zamanaşımı yönünden uyarma ve kınama yaptırımlarına karşı da yargı yolunun açık olduğuna hükmetmiştir⁴⁰².

İdare tarafından ifade alınmasının savunma yerine geçip geçmeyeceği de gündeme gelmiş bir husustur. İfade, soruşturulan ilgiliden başlangıçta bilgi almak anlamına gelmektedir⁴⁰³. Yani ifade ile olayın içeriği, oluş şekli gibi hususlar anlatılmaktadır. Savunma ise ilgilinin hakkında iddia edilenleri bilip kendisine yöneltilenlere karşı kendisini ispat edebilmesi ve karşı koyabilmesidir. Nitekim dosya oluşturulduktan sonra ancak nihai rapor yazılmadan önce savunma süresi yeniden verilmek suretiyle olaya ilişkin iddiaların ve dayanakların belirtilerek hakkında tesis edilecek yaptırımın da vurgulanması ilgilinin savunmasını yapabilmesi için

³⁹⁹ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 304.

⁴⁰⁰ Akıllıoğlu, s. 20.

⁴⁰¹ DİDDGK, 16.04.2009 gün ve E: 2006/69, K: 2009/1089, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (18.10.2018):

“577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 2. maddesinde, hukuka aykırılığı iddia edilerek menfaatleri ihlal edilenler tarafından idari işlemlere karşı açılan iptal davalarında, işlemin şekil unsuru yönünden de yargısal denetime tabi olduğunun kabulü gerekeceğinden, idari işlemin tesisinde veya bir kararın alınmasında önceden Yasayla saptanmış bulunan usul kuralına uyulmaması kural olarak hukuka aykırılık halini oluşturmaktadır. Ancak, işlemin şekil unsuru üzerindeki yargı denetiminde, şekil unsurundaki aykırılık halinin işlem üzerindeki hukuki etkisine bakılması gerekmekte olup Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 44. maddesinde karşı görüşte olanların nedenlerini yazıp imzalamaları gerektiğinin belirtildiği, birden çok iradenin katılması ile oluşan kararların, tarafların iddia ve savunmaları ile ileri sürülen delillerin, kurulu oluşturanlarca ortaya konulan görüş ve karşı görüşlerin tartışılması sonunda olduğu göz önüne alındığında, kararın değerlendirilmesinde çoğunluk oyları kadar karşı görüşte olanların oylarının da bilinmesi önemlidir. Dolayısıyla, davacının savunma hakkını da ilgilendiren bu yöndeki bir eksikliğin esas etkileyen şekil noksanlığı oluşturduğu tartışmasızdır.”

⁴⁰² Dan. 8. D., 09.12.1997 gün ve E: 1995/2936, K: 1997/3826, Akyılmaz s. 43, 41 Numaralı Dipnot.

⁴⁰³ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 305.

gereklidir⁴⁰⁴. Anayasa Mahkemesi de savunma hakkına ilişkin bir kararında; her sanığın kendisine yönelik isnadın nedeni ve niteliğinden en kısa zamanda, anladığı bir dille ve ayrıntılı olarak haberdar edilmek hakkına sahip olduğu, olayı, isnadın nedenini, olayı ve hukukî niteliğini bilmeyen sanığın kendisini yeterince savunamayacağı, bu hususun savunma hakkının temelini oluşturduğunu belirtilmiştir⁴⁰⁵.

Vicahilik ilkesi gereği savunma hakkının disiplin yaptırımı tesis etmeye yetkili makam önünde bizzat kullanılması gerektiği görüşü ileri sürülmüştür⁴⁰⁶. Danıştay'ın ise soruşturmacı tarafından savunma alınmasında hukuka aykırı bir durum olmadığına kanaat getirdiği içtihadı bulunmaktadır⁴⁰⁷. Ancak buna zıt eski tarihli bir kararında ise savunma hakkının disiplin yaptırımı tesis etmeye yetkili kurullarca alınması gerektiğine de hükmetmiştir⁴⁰⁸. Farklı bir kararında ise soruşturma devam ederken soruşturmacı tarafından ilgiliye gönderilen yazıyı içeriğini değerlendirerek ifadeye başvurma yazısı olarak kabul etmiş ve savunma isteme yazısı niteliğinde görmemiştir⁴⁰⁹. Savunma hakkının anlam ifade edebilmesi bu hakkın karar veren

⁴⁰⁴ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 305.

⁴⁰⁵ AYM, 14.07.1998 gün ve E: 1997/41, K: 1998/47, (Resmî Gazete: 24.03.1999 gün ve 23649 sayı).

⁴⁰⁶ Selman Sacit Boz, "Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler", **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 25, Sayı: 2, Konya, 2017, s. 36.

⁴⁰⁷ Dan. 16. D., 30.04.2015 gün ve E: 2015/4326, K: 2015/2271, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (20.10.2018): "657 sayılı Kanun'un 130. maddesi uyarınca, disiplin cezası verilebilmesi için soruşturma aşamasında tüm hukuki delillere sahip olmak kaydıyla soruşturmacılar tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen savunma istem yazısıyla alınan savunma yeterli olup, uyumsuzluk konusu olayda soruşturmayı yapan muhakkik tarafından mevcut delil durumu dikkate alınarak davacıya isnat edilen tüm fiillere yer verilmek suretiyle usulüne uygun bir şekilde davacının savunmasının alındığı görüldüğünden disiplin cezasını vermeye yetkili amir tarafından ayrıca bir savunma alınmasına gerek olmayıp, davacının savunma hakkının kullandırılmadığından söz edilmesi mümkün değildir. Bu durumda, soruşturmayı yapan muhakkik tarafından davacının usulüne uygun savunması alınarak disiplin cezası vermeye yetkili amir tarafından disiplin cezası verildiği anlaşıldığından, bu disiplin cezasının iptali istemiyle açılan davada Mahkemece davacıya isnat edilen fiillerin sübuta erip ermediği ve disiplin suçu oluşturup oluşturmadığı hususlarının incelenerek bir karar verilmesi gerekirken, davacının son savunmasının alınmadığı gerekçesiyle aksine verilen kararda hukuki isabet bulunmamaktadır."

⁴⁰⁸ Dan. 10. D., 14.02.1985 gün ve E: 1984/2017, K: 1985/229, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (20.10.2018): "Anayasada ve Personel Hukukunda yer alan, kamu görevlilerine savunma hakkı tanınmadan disiplin cezası verilemeyeceği ilkesi doğrultusunda, hakkında disiplin soruşturması açılan kamu görevlilerinin savunmalarının disiplin cezası vermeye yetkili kurullarca alınması gerektiği açıktır. Bu durumda, haklarında disiplin soruşturması yapılan il emniyet kadrosundaki polis memurlarının savunmalarının da disiplin cezası vermeye yetkili il polis disiplin kurullarınca alınması gerekir."

⁴⁰⁹ DİDDGK, 17.02.2011 gün ve E: 2007/1846, K: 2011/6, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, (20.10.2018): "Diğer yandan, soruşturmacı Başmüfettiş tarafından, soruşturma devam ederken, davacıya gönderilen yazı, soruşturma konusu olaylarla ilgili olarak davacının ifadesine başvurulması amacıyla hazırlanmış bir yazı niteliğinde olup bu yazıda, davacı hakkındaki iddialar, bu iddiaların dayandığı deliller, üzerine atılı delillerin hukuki nitelendirmesi ve önerilen disiplin cezası

makam önünde kullanılmasıyla ilişkilidir⁴¹⁰. Bu sebeple ilgilinin savunması disiplin yaptırımı tesis etmeye yetkili amir veya kurullarca alınmalıdır⁴¹¹. Kanımızca da disiplin yaptırımı tesis etmeye yetkili makamın savunmayla bizzat muhatap olması takdir yetkisini kullanırken daha hakkaniyetli davranmasını ve sebebin doğru nitelendirilmesini sağlayabilecektir.

657 sayılı DMK m. 130'da: "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" hükmü yer almaktadır. 2547 sayılı Kanun m. 53/A uyarınca da benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir. Öğrenciler bakımından ise 2547 sayılı Kanun m. 54/d hükmünde "Hakkında kovuşturma yapılan öğrenciye sözlü veya yazılı savunma hakkı verilir. Tanınan süre içinde savunma yapmayan öğrenci bu hakkından vazgeçmiş sayılır" düzenlemesine yer verilmiş ve Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 15 uyarınca en az yedi günlük savunma süre tanınacağına hükmedilmiştir. Hüküm uyarınca verilen 7 günlük süre asgari süre olup idarece daha uzun bir süre yahut belirli bir tarihin öngörülmesi mümkündür ve ilgili tarafından öngörülen süre içinde savunma yapılamaması haklı bir sebebe dayanmaktaysa savunma hakkına saygı ilkesi gereği ilgiliye ek süre verilmelidir⁴¹². Ayrıca savunma yazılı olabileceği gibi sözlü de yapılabilmektedir.

Haklarında meslekten çıkarma veya kamu görevinden çıkarma/devlet memuriyetinden çıkarma yaptırımı istenenler 2547 sayılı Kanun m. 53/A ve 657 sayılı DMK m. 129/2 uyarınca soruşturma evrakını inceleme, tanık dinletme, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir. Bu çerçevede yaptırımın ağırlığı nedeniyle ilgililere vekil ile savunma yapma imkânı tanınmıştır. Vekil ifadesinden neyin anlaşılaacağı

belirtilmemiştir. Belirtilen niteliğiyle, söz konusu yazının bir savunma isteme yazısı ve yazıya verilen cevabın bir savunma olarak da kabulü hukuken mümkün değildir."

⁴¹⁰ Akyılmaz, s. 45.

⁴¹¹ Zehreddin Aslan, "Kamu Personelinin Disiplin Hukukundan Kaynaklanan Sorunları", **Kamu Personeli Sorunları İdare Hukuku Sempozyumu**, Anadolu Üniversitesi Yayınları No. 1599, Eskişehir, 2004, s. 25; Ülkü Azrak, "Hukuk Devleti Açısından Memurların Mesleki Güvenceleri", **Kamu Personeli Sorunları İdare Hukuku Sempozyumu**, Anadolu Üniversitesi Yayınları No. 1599, Eskişehir, 2004, s. 10.

⁴¹² Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, ss. 307-308; Akyılmaz, s. 45.

değerlendirilmelidir. Vekil savunma işini yapacak kişi olduğundan baroya kayıtlı avukat olarak anlaşılması 1136 sayılı Avukatlık Kanunu⁴¹³ m. 35/2 hükmüne⁴¹⁴ de uygun bir yorum olacaktır. Sayılan yaptırımlar dışında kalan disiplin yaptırımları bakımından da avukat ile savunma yapılma imkânı tanınması çağın gereklerine uygun düşecektir⁴¹⁵. Örneğin Avrupa Birliği Personeli Disiplin Rejiminde; memurun, belirleyeceği kişinin yardımından yararlanması mümkün olup bu kişinin avukat olmasına dahi gerek yoktur⁴¹⁶.

AİHS m. 6'da yargı organları önündeki savunma hakkından bahsediliyor olsa da soruşturmanın adil ve objektif olarak yürütülebilmesi amacıyla disiplin soruşturmasında da bu kuralın uygulanmasının hakkaniyete daha uygun olacağı görüşü ileri sürülmüştür⁴¹⁷.

Savunma hakkına ilişkin düzenlemelerin son zamanlarda geliştirildiği ve 2547 sayılı Kanun'da savunmaya dair detaylı düzenlemelerin yer aldığı görülmektedir. Böylelikle evrensel öneme sahip ve demokratik düzenin gereklerinden olan⁴¹⁸ savunma hakkının detaylı düzenlemelerle vücut bulması demokratik idarenin de tezahürü bakımından önemli bir gelişmedir.

2. Ölçülülük İlkesi

Hukuk devleti ilkesinin bir gereği olan ölçülülük, ceza hukukundaki ifadesiyle 'suç ile ceza arasında adil nisbet' ilkesi disiplin yaptırımları bakımından da uygulama alanı bulmaktadır⁴¹⁹. Ölçülülük ilkesi, "idarenin davranış ve hareketlerinde kullandığı imkân, araç ve ölçülerin bu davranış ile elde etmek istediği sonuçlara uyarlanması" olarak tanımlanmıştır⁴²⁰. Temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırmasını düzenleyen Anayasa m. 13 uyarınca bu sınırlamanın çerçevesi ölçülülük ilkesine göre

⁴¹³ Resmî Gazete: 07.04.1969 gün ve 13168 sayı.

⁴¹⁴ Avukatlık Kanunu m. 35/2: "Baroda yazılı avukatlar birinci fıkradakiler dışında kalan resmi dairelerdeki bütün işleri de takip edebilirler."

⁴¹⁵ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 311.

⁴¹⁶ Önüt, s. 29.

⁴¹⁷ Muhammed Göçgün, **Disiplin Cezalarına Karşı Başvuru Yolları**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2012, s. 22.

⁴¹⁸ Aslan, s. 24.

⁴¹⁹ Yüce, s. 59; Tan, s. 529.

⁴²⁰ Celal Erkut, **Hukuka Uygunluk Bloku: İdare Hukukunda Hukukun Genel Prensipleri Teorisi**, Kavram Yayınları, İstanbul, 1996, s. 108.

belirlenecektir⁴²¹. Ölçülülük ilkesi; elverişlilik, gereklilik ve orantılılık olmak üzere üç temel alt unsurdan meydana gelmektedir⁴²². Anayasa Mahkemesi ölçülülük ilkesinin unsurlarından; elverişliliği başvuru önlemin ulaşmak istenen amaç için elverişli olması, gerekliliği başvuru önlemin ulaşmak istenen amaç bakımından gerekli olması, orantılılığı ise başvuru önlem ve ulaşmak istenen amaç arasında olması gereken ölçü olarak tanımlamaktadır⁴²³. Ölçülülük ilkesi hem hukuk kuralı koyulurken⁴²⁴ hem de bu kurallar uygulanırken dikkate alınmalıdır⁴²⁵. Disiplin yaptırımları bakımından ölçülülük ilkesi uyarınca disipliner ihlal ile tesis edilecek disiplin yaptırımı arasında ölçü olmalıdır⁴²⁶. Kurum düzenini sağlama amacıyla orantılı düşmeyen işlemin konu unsuru yönünden hukuka aykırı olacağı kabul edilmektedir⁴²⁷. Ölçülülük ilkesi, idareye hareket imkânı sağlayan idarenin takdir yetkisinin de sınırlarından birini teşkil etmekte böylece takdir yetkisine haiz idare tarafından işlemler ölçülü olarak yapılmak zorunda kalmaktadır⁴²⁸.

Disiplin hukuku bakımından ölçülülük ilkesine yargı kararlarında sıkça rastlanmaktadır⁴²⁹. Danıştay, ölçülülük ilkesine uygunluğu disiplin yaptırımları bakımından denetlerken elverişlilik ve gereklilik alt ilkelerine ilişkin değerlendirmelere nazaran daha çok orantılılık ilkesi çerçevesinde denetim

⁴²¹ Ölçülülük ilkesinin Anayasa metninde düzenleniş biçimine ilişkin eleştiri için bkz. Kemal Gözler, **Türk Anayasa Hukuku**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Bursa, 2018, ss. 326-327.

⁴²² Ayrıntılı ve karşılaştırmalı bir inceleme için bkz. Yücel Oğurlu, **Karşılaştırmalı İdare Hukukunda Ölçülülük İlkesi**, Seçkin Yayınlar, Ankara, 2002, (Ölçülülük), ss. 36-39; Erkut, ss. 120-121.

⁴²³ AYM, 31.05.2017 gün E: 2017/28, K: 2017/107, (Resmî Gazete: 23.06.2017 gün ve 30105 sayı).

⁴²⁴ Anayasa Mahkemesi, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu m. 54/g maddesinin ikinci cümlesinde yer alan “Yükseköğretim kurumundan çıkarma cezası verilen öğrenciler, bir daha herhangi başka bir yükseköğretim kurumuna alınmazlar” hükmünü ölçülülük ilkesine de aykırı bularak iptal etmiştir bkz. AYM, 28.04.2011 gün ve E: 2009/59, K: 2011/69, (Resmî Gazete: 12.07.2011 gün ve 27992).

⁴²⁵ Yüksel Metin, **Ölçülülük İlkesi (Karşılaştırmalı Bir Anayasa Hukuku İncelemesi)**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2002, s. 20.

⁴²⁶ Kaya, s. 71; Akgüner, s. 249.

⁴²⁷ Ulusoy, s. 125; Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, s. 455.

⁴²⁸ Cemal Başar, “Kamu İcra Hukukunun Anayasal Temelleri”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 16, Özel Sayı: Prof. Dr. Hakan Pekcanıtez’e Armağan, İzmir, 2014, s. 4602.

⁴²⁹ Dan. 12. D., 23.02.2017 gün ve E: 2016/8855, K: 2017/461, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (10.12.2018):

“Bu durumda; davacının eyleminin disiplin cezası verilmesini gerektirdiği tartışmasız olmakla birlikte, 657 Sayılı Kanun’un 125/E-(f) maddesinde yer alan Devlet memurluğundan çıkarma cezası ile bu bağlamda “fili tecavüz” olarak nitelendirilen itme eylemi arasında adil bir dengenin bulunmadığı açık olduğundan, davacının Devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırılmasına dair işlemde hukuka uyarlık, davanın reddi yolunda verilen İdare Mahkemesi kararında ise hukuki isabet bulunmamaktadır.”; Dan. 12. D., 08.06.2016 gün ve E: 2013/8285, K: 2016/3633, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, (11.12.2018); Dan. 16. D., 16.02.2016 gün ve E: 2015/25890, K: 2016/510, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, (11.12.2018).

gerçekleştirmektedir. Bu husus ise eksik bir ölçülülük denetimi teşkil edeceği için eleştirilmiştir⁴³⁰. Gerçekten de Danıştay kararlarında, ölçülülük ilkesi tanımlanırken orantılılık ilkesinin esasları gözetilmiş ve bunun yanında elverişlilik ve gereklilik ilkeleri de anılmakla yetinilmiştir⁴³¹. Zira ölçülülük ilkesi tanımlanırken kullanılan adil denge, makul ölçü, ihlal ile yaptırım arasında uyum gibi ifadelerle esasen ölçülülük ilkesinin alt unsuru olan orantılılıktan bahsedilmektedir⁴³². Adil denge kurulurken de olayın oluş biçimi, ilgilinin suç kastının bulunup bulunmadığı, irade dışı etkenlerin eylemin meydana gelmesine etkisi gibi hususların göz önünde bulundurulması gerekmektedir⁴³³. Ayrıca belirtilmelidir ki, disiplin yaptırımlarında ölçülülük ilkesine riayet edilip edilmediğinin tespiti, yaptırım kararının ortaya çıkış sürecinin daha uzun süreye yayılması ve soruşturma dosyası kapsamında yer alan bilgi ve belgelerden daha kolay anlaşılması hukuka uygunluk denetimine destek olan bir kriterdir⁴³⁴.

Disiplin hukuku bakımından değerlendirdiğimizde ilgiliye tesis edilen disiplin yaptırımı kurum düzenini sağlamaya elverişli, yani bu amacı sağlamak bakımından yeterli⁴³⁵ olmalıdır. Aynı zamanda bu yaptırım kurum düzenini sağlamak bakımından gereklilik göstermelidir. Ayrıca ölçülülük ilkesi, savunma hakkına saygı ilkesi ile de

⁴³⁰ Eleştiri için bkz. Ali Ceylan, **Teori ve Uygulamada Ölçülülük İlkesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008, s. 67.

⁴³¹ Dan. 12. D., 09.09.2015 gün ve E: 2015/2837, K: 2015/4660, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (11.12.2018): *“Kanun koyucu hukuk devletinde kamu hizmetlerinin uyum ve düzen içinde yürütülmesini sağlamak amacıyla hizmeti sunan kamu görevlileri için disiplin düzenlemeleri içeren kurallar öngörebilir ve bu kurallara uyulmasını temin etmek amacıyla çeşitli disiplin yaptırımları benimseyebilir. Ancak disipline konu eylemler ile yaptırımlar arasında adil bir dengenin gözetilmesi de hukuk devleti ilkesinin bir gereğidir. Eylem ile yaptırım arasında bulunması gereken adil denge, “ölçülülük ilkesi” olarak da adlandırılmakta ve bu ilkenin alt ilkelerini de elverişlilik, zorunluluk ve orantılılık ilkeleri oluşturmaktadır. “Elverişlilik ilkesi”, öngörülen yaptırımın ulaşılmak istenen amaç için elverişli olmasını, “zorunluluk ilkesi” öngörülen yaptırımın ulaşılmak istenen amaç bakımından zorunlu olmasını ve “orantılılık ilkesi” ise öngörülen yaptırım ile ulaşılmak istenen amaç arasında olması gereken orantıyı ifade etmektedir.”*; Dan. 12. D., 23.03.2016 gün ve E: 2012/12139, K: 2016/1599, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (11.12.2018): *“Her ne kadar özel ders karşılığı alınan ücretin, kişinin emeğinin karşılığı olduğu kabul edilse bile, bu şekilde bir faaliyetin yasal olduğu sonucuna varılması için bu husus yeterli değildir. Ancak yukarıda açıklanan -iddia ve tespit bulunmadığı ifade edilen- hususlar göz ardı edilerek salt ücret karşılığı özel ders verilmiş olmasının 657 Sayılı Kanun’un 125/D-(c) maddesi kapsamında “görevi ile ilgili olarak her ne şekilde olursa olsun çıkar sağlamak” olarak nitelenmesine hukuken imkân bulunmamaktadır. Aksi yöndeki kabul, fiil ile ceza arasında adil bir dengenin bulunması gerekliliğini ifade eden ölçülülük ilkesine aykırı olacağı gibi hakkaniyetle de bağdaşmayacak bir sonuç doğuracaktır.”*

⁴³² Engin Saygın, “Ölçülülük İlkesine Yönelik Türk ve İngiliz İdare Hukuku Yaklaşımı Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz”, **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl: 75, Sayı: 2, Ankara, 2017, ss. 68-69.

⁴³³ Dan. 8. D. 11.12.1997 gün ve E: 1995/3680, K: 1997/3928, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, (11.12.2018).

⁴³⁴ Oğurlu, Ölçülülük, s. 92.

⁴³⁵ Oğurlu, Ölçülülük, s. 36.

ilişkilidir. Disiplin yaptırımını tesisinin gerekli olduğunu saptamanın en doğru yolu ilgiliyi dinlemek ve savunmalarını göz önünde bulundurarak bir karar vermektir⁴³⁶. Zira savunma hakkının tanınması kadar bu hakkın kullandırılış yöntemi de yaptırımın ölçülülük ilkesine uygunluğu bakımından önem taşıyacaktır⁴³⁷.

Bir görüşe göre yaptırımın dayandığı amaç olan kurum düzenini sağlamak için temel hak ve özgürlükler açısından en yumuşak aracın seçilmesi, gereklilik unsurunun tezahürüdür⁴³⁸. Özellikle istenen amaç olan kurum düzeninin tesisi için birden fazla araç olması durumunda en az sınırlayıcı olandan başlayıp diğerlerine doğru hareket etmek gerekmektedir⁴³⁹. Başka bir deyişle, kurum düzeni disiplin yaptırımını yerine daha hafif farklı bir tedbirle sağlanabiliyorsa disiplin yaptırımına başvurulmamalıdır. Ancak daha hafif sınırlayıcı araç kurum düzenini sağlama amacını gerçekleştiriyorsa bu tedbir alternatif olarak seçilemeyecektir⁴⁴⁰. Bu çerçevede kurum düzenini sağlamaya elverişli olmayan yahut bu düzeni sağlamak bakımından gereklilik arz etmeyen disiplin yaptırımları da ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil eder. Ayrıca Danıştay tarafından ölçülülük ilkesi içinde en kritik unsur olarak ele alınan orantılılık gereğince, ilgilinin ihlali ile ilgiliye tesis edilen disiplin yaptırımını arasında bir denge bulunmalıdır. Bu denge uyarınca disiplin yaptırımını, ihlal karşısında ne eksik kalmalı ne de ağır nitelikte olmalıdır.

3. Tarafsızlık İlkesi

Disiplin soruşturmasına hâkim olan bu ilke uyarınca soruşturmanın tarafsızca yürütülmesi esastır ve disiplin soruşturmasının her aşamasında masumiyet karinesi temel alınmalıdır⁴⁴¹. Disiplin soruşturmasını yürüten kişi veya kişiler ile disiplin yaptırımını tesis eden amirin aynı olması veya bu kişilerin disiplin kurulunda bulunması soruşturmanın tarafsızlığı zedeler⁴⁴². Keza disiplinsizliğin gündeme gelmesi ile alakası

⁴³⁶ Akıllıoğlu, s. 94.

⁴³⁷ Sakine Arık, **İdari Yaptırımlarda Ölçülülük İlkesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010, s. 86.

⁴³⁸ Fazıl Sağlam, **Temel Hakların Sınırlanması ve Özü**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Ankara, 1982, <http://kitaplar.ankara.edu.tr/dosyalar/pdf/089.pdf>, (09.07.2018), s. 115.

⁴³⁹ Saadet Yüksel, **Anayasa Yargısında İbadet Özgürlüğü**, Alfa Yayınları, İstanbul, 2015, s. 234.

⁴⁴⁰ Yüksel, s. 236.

⁴⁴¹ Kaya, s. 83.

⁴⁴² Çınarlı, Disiplin Mahkemeleri, s. 48.

olan ya da disiplinsizlik sonucu zarar gören kişinin, disiplin soruşturmasını yürütmesi veya disiplin yaptırımında etkin olması tarafsızlık ilkesini ihlal eder⁴⁴³. Ancak burada, ilgili hakkında soruşturma yaparak yaptırım teklif eden soruşturmacı ile disiplin kurulu üyeleri arasından görevlendirilen ve görevi sunulan soruşturma raporunda yer verilen maddi ve hukuki olayları özetleyerek kurula sunmak olan raportörü birbirinden ayırmak gerekir. Belirtildiği üzere, soruşturmacının disiplin kuruluna katılması ve oy kullanarak sonuca etki etmesi disiplin soruşturmasının tarafsızlığı ilkesini ve kararın objektifliğini zedeleyecektir. Buna karşılık disiplin kurulu üyesi olan raportörün, soruşturma raporunda yer verilen maddi ve hukuki olayları özetleyerek görüş bildirmesi ise esasen disiplin kurulu üyesi olarak oy hakkının kullanılması niteliğinde olduğundan tarafsızlığı etkileyen bir durumdan bahsedilmeyecektir⁴⁴⁴. Bir diğer husus

⁴⁴³ Dan. 12. D., 04.10.2016 gün ve E: 2014/6621, K: 2016/4457, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (12.02.2019): “*Dava dosyasının incelenmesinden, davacının İçişleri Bakanlığı'na sunduğu şikâyet dilekçesiyle, son iki yıldır Belediye Başkanı ve arkadaşları tarafından kendisine ve arkadaşlarına karşı sistemli bir şekilde yıldırma politikası izlendiği, sık sık görev yerlerinin değiştiği, bürosu mevcut olmayan birimlerde görevlendirildiği, çalışma şartlarının zorlaştırıldığı, Belediye müfettişi N. C.'nin soruşturmaları Belediye Başkanının talebine göre yönlendirdiği iddialarına karşı İçişleri Bakanlığınca başlatılan ön inceleme sonucu X Belediyesi Başkanı M. F. hakkında olayda sorumluluğu bulunduğu gerekçesiyle soruşturma izni verildiği diğer şikâyet edilen X Belediyesi personellerinin ise, davacının İçişleri Bakanlığı'na sunduğu şikâyet dilekçesindeki asılsız iddiaları ve medyaya verdiği demeçlerle kendilerinin toplum nezdinde saygınlığını, güvenini ve kişilik haklarını ihlal ettiği iddiası ve şikâyeti üzerine başlatılan soruşturmada, Belediye Başkanı M. F.'nin oluruyla disiplin soruşturmasının başlatıldığı ve soruşturma sonucunda Disiplin Kurulunca oybirliği ile alınan davaya konu bir yıl süre ile kademe ilerlemesinin durdurulmasına dair disiplin cezasının yine Belediye Başkanı M. F.'nin oluruyla tamamlandığı anlaşılmaktadır. Bu durumda; davacı ile arasında husumet olan kişi tarafından başlatılan soruşturma ve söz konusu soruşturma sonucu disiplin kurulu kararı üzerine bir yıl süre ile kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını veren kişinin aynı olması objektif ve tarafsız değerlendirmeyi olumsuz yönde etkileyeceğinden, davaya konu işlemde bu yönden hukuka uyarlık bulunmamaktadır. Bu durumda kararın gerekçesi yerinde bulunmamakta ise de sözü edilen husus sonucu itibarıyla hukuka uygun bulunan kararın bozulmasını gerektirir nitelikte bulunmamıştır.*”; Dan. 12. D., 30.06.2011 gün ve E: 2008/4925, K: 2011/3569, Lexpera Hukuk Veri Tabanı, (12.02.2019).

⁴⁴⁴ Dan. 12. D., 26.01.2016 gün ve E: 2015/445, K: 2016/227, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (12.02.2019): “*Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğin yukarıda açık metinlerine yer verilen maddeleri bir bütün halinde değerlendirildiğinde; disiplin kurullarında raportör olarak görev yapacak kişinin, Disiplin Kurulu Başkanı tarafından disiplin kurulu üyeleri arasından görevlendireceği açıktır. Disiplin kurullarında, raportörün açıklamaları dinlendikten sonra işin görüşülmesine geçileceği, konunun aydınlanması ve görüşmelerin yeterliği sonucuna varılınca oylama yapılacağından, raportörün dosyanın içeriğine dair açıklamaları ve değerlendirmeleri, aynı zamanda Disiplin Kurulu Üyesi olması sıfatıyla önceden bir "görüş açıklama" kapsamında değerlendirilmesine hukuken imkân bulunmamaktadır. Dava konusu olayda; disiplin kurulu başkanı tarafından kurul üyeleri arasından görevlendirilen raportörün, dosyanın içeriğine göre yapmış olduğu açıklama ve değerlendirmelerden sonra, işin esası hakkında yapılan oylama sonucunda kullandığı (oyun) görüşün; memur hakkında soruşturma yaparak ceza teklif eden soruşturmacıdan farklı olarak, kurula sunulan soruşturma raporunun maddi ve hukuki olayları özetlenerek kurula sunulması ve esasen disiplin kurulu üyesi olarak sahip olduğu oy hakkının da kullanılması niteliğinde olduğundan, raportörün bu şekilde kurulda oy kullanması tarafsızlık ve*

ise disiplin yaptırımını tesis edilmesi ve bu yaptırıma itiraz edilmesi durumunda yaptırım tesis eden disiplin amirinin, itirazın görüşüldüğü disiplin kuruluna katılıp katılamayacağıdır. Böyle bir durumda, disiplin amirinin disiplin kuruluna katılarak oy vermesi tarafsızlık ilkesini ihlal edeceğinden işlem hukuka aykırı olacaktır⁴⁴⁵.

4. Gizlilik İlkesi

Disiplin soruşturmasının yürütülmesinde gizlilik esastır⁴⁴⁶. Bu bakımdan gizlilik ilkesi soruşturma süreci ile yakından ilgilidir. Zira soruşturmanın gizliliği ile idarenin sırlarının korunması, delillerin karartılmasının önüne geçilmesi ve memurun açık edilmemesi sağlanmaya çalışılır⁴⁴⁷.

Gizlilik ilkesinin içeriği bakımından soruşturmanın tarafının kimliğine ilişkin bilgilerinden, soruşturma kapsamında yapılan yazışmalara kadar her hususun gizlilik içerisinde yürütülmesi gerekir⁴⁴⁸. Böylelikle soruşturmanın tarafı olan ilgilinin de korunması sağlanacaktır. Aksi durum kişinin lekelenme hakkını zedeleyecek ve masumiyet karinesinin⁴⁴⁹ ihlaline yol açabilecektir. Nitekim 2547 sayılı Kanun m. 53/A-1.k’da disiplin soruşturmasında gizliliğin esas olduğu hüküm altına alınmıştır.

Aslolan, gizlilik ilkesinin üçüncü kişiler bakımından geçerli olacağı ve soruşturmanın tarafı ilgili bakımından gizliliğin mutlak olmadığıdır⁴⁵⁰. Mevcut

objektiflik ilkesini ihlal etmeyeceğinden, idare mahkemesince işin esasına girilerek bir karar verilmesi gerekirken, disiplin kurulunda objektif tartışma ortamının zedelendiği ve hukuka aykırı olarak teşekkül eden disiplin kurulu kararında hukuki isabet bulunmadığı gerekçesiyle davaya konu işlemin iptali yolundaki idare mahkemesi kararında hukuki isabet görülmemiştir.”

⁴⁴⁵ Dan. 12. D., 06.12.2017 gün ve E: 2014/8001, K: 2017/6266, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (13.02.2019): “Olayda; davaya konu disiplin cezasının, davacının disiplin amiri olan Genel Sekreter tarafından verildiği, bu cezaya yapılan itirazın görüşülüp reddedildiği Disiplin Kuruluna aynı şahsın başkan olarak katılıp oy kullandığı görülmektedir. Bu durumda; davaya konu disiplin cezasını veren disiplin amirinin, aynı cezaya yapılan itirazın görüşülüp reddedildiği Disiplin Kuruluna başkan olarak katılıp oy kullanmasında disiplin hukuku ilkelerine ve yukarıda yer verilen Yönetmelik kurallarına uygunluk görülmediğinden, İdare Mahkemesi kararının gerekçesi yerinde bulunmamakta ise de sözü edilen husus sonucu itibarıyla hukuka uygun bulunan kararın bozulmasını gerektirir nitelikte bulunmamıştır.”

⁴⁴⁶ Günel, s. 209; Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 311; Sancakdar, Altınok Çalışkan, Dursun, Seyhan ve Yağcı, s. 55.

⁴⁴⁷ Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, s. 769.

⁴⁴⁸ Boz, s. 28.

⁴⁴⁹ Disiplin hukukunda masumiyet karinesi teminatının sağlanması gerekliliği ve bu konudaki tartışmalar için bkz. Pınar Memiş, **Adil Yargılanma Hakkının Unsuru Olarak Masumiyet Karinesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2003, ss. 90-93.

⁴⁵⁰ Çağlayan, İdare Hukuku, s. 537; Kaya, s. 85.

düzenlemeler incelendiğinde; 657 s. DMK m. 129/2’de, “Hakkında memurluktan çıkarma cezası istenen memur, soruşturma evrakını incelemeye, (...) sahiptir” ve 2547 sayılı Kanun m. 53/A-3/de, “Hakkında üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezası istenenler soruşturma evrakını incelemeye, (...) sahiptir” hükümleri yer almaktadır. Bu hükümlere ilişkin lafzi yorum yöntemiyle bir yorum yapıldığında yalnızca devlet memuriyetinden çıkarılma ve üniversite öğretim mesleğinden çıkarılma yaptırımlarının muhatabı kişilerin gizlilik ilkesine ilişkin istisnadan yararlanabileceği anlaşılmaktadır. Ancak diğer yaptırım türleri bakımından ilgili kişilerin gizlilik ilkesi ileri sürülerek soruşturma evrakını incelemesine izin verilmemesi savunma hakkına saygı ilkesini ve açıklık ilkesini zedeleyecektir. Zira ilgili soruşturma dosyasını inceleyerek tanık ifadelerini, delilleri net bir şekilde öğrenecek ve yaptırımın yerindeliğini de bu bakımdan tartışma imkânına sahip olacaktır. Bu sebeple tüm yaptırım türleri bakımından ilgililerin gerek savunma hakkına saygı ilkesi gerek bilgi edinme hakkı⁴⁵¹ dolayısıyla açıklık ilkesi çerçevesinde dosyada yer alan bilgi ve belgelere erişmesine izin verilmelidir.

5. Çift Disiplin Yaptırımı Uygulama Yasağı İlkesi

İlgilinin tek bir fiili birden fazla disipliner ihlali meydana getirmesi durumunda bu ihlaller için aynı idarece tek bir disiplin yaptırımı uygulanmalıdır⁴⁵². Ceza hukukunda da uygulama alanı bulan bu ilke Latince, non (ne) bis in idem olarak ifade edilmektedir. Non bis in idem gereğince aynı eylem ve aynı konu nedeniyle mükerrer yargılama ve cezalandırma mümkün değildir⁴⁵³. Nitekim bu ilkeye Danıştay kararlarında da rastlanmaktadır⁴⁵⁴.

⁴⁵¹ Kaya, s. 85; Boz, s. 29.

⁴⁵² Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 312.

⁴⁵³ Özay, İdari Yaptırımlar, s. 35; Özgenç, s. 1041.

⁴⁵⁴ Dan. 12. D., 05.11.2015 gün ve E: 2011/309, K: 2015/5751, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (13.12.2018): “Davacıya isnat edilen fiil nedeniyle, görülmekte olan bu davanın konusu olan 657 Sayılı Kanun’un 125/C-j maddesi uyarınca 1/10 oranında aylıktan kesme cezası ile cezalandırılmasına dair davaya konu işlem tesis edilmiş ise de, davaya konu işlemin tesis edilmesine sebep oluşturan, davacının 657 Sayılı Kanun’un 125/E-b maddesi hükmü uyarınca devlet memurluğundan çıkarma cezasıyla cezalandırılmasına dair işlem hakkında Eskişehir 2. İdare Mahkemesi’nce verilen iptal kararının dairemizin bozma kararı sonrası kalktığı hususu dikkate alındığında, disiplin hukukunun aynı fiil sebebiyle birden fazla disiplin cezası verilemeyeceğine dair yerleşik ve bilinen ilkesi karşısında, dairemizin bozma kararı sonrası anılan davanın sonucu takip edilerek buna göre bir karar verilmesi gerektiğinden, davaya konu işlemde bu yönüyle hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.”; Dan. 12. D., 04.11.2015 gün ve E: 2011/6728, K:

Fiilin; disipliner ihlal aynı zamanda ceza hukuku anlamında suç teşkil etmesi durumunda, kişiye hem disiplin yaptırımı hem de adli ceza tesis edilmesi non bis in idem ilkesi kapsamında değerlendirilmez. Diğer bir ifadeyle, aynı ihlal için disiplin yaptırımı yanında ihlalin ceza hukuku kapsamında suç teşkil etmesi halinde cezai müeyyide de uygulanabilmektedir⁴⁵⁵. Yukarıda⁴⁵⁶ disiplin yaptırımları ile cezai müeyyidelerin sebep, sonuç, nitelik, hukuki dayanak, amaç ve usul bakımından ayrıldığı noktaları açıklamaya çalışmıştık. Disiplin yaptırımları ve cezai müeyyideler arasında özellikle yöneldikleri amaç bakımından yapılan ayrımın hukuki sonucu olarak non bis in idem ilkesinin iki yaptırım türü arasında uygulanmayacağı ortaya çıkmaktadır. Zira bir tarafta kurum düzeninin koruma ve sağlama amacı taşıyan disiplin yaptırımı, diğer tarafta bozulan sosyal düzenin tesisi için ödetme amacı güden cezai müeyyide bulunmaktadır. Farklı hukuki amaçlar taşıyan bu yaptırım türlerinin bir arada uygulanması da hukuka aykırılık teşkil etmeyecektir. Bunun yanında tek bir fiil sebebiyle birden çok idari yaptırımın uygulanması hususu da gündeme gelebilmektedir. İdari yaptırımların yöneldiği amaçlar konuları bakımından farklılık arz etmektedir. Bu çerçevede kişinin fiilinin disiplin yaptırımı teşkil etmesi ve bir yandan da disiplin yaptırımı dışında farklı bir idari yaptırım gerektirmesi (örneğin idari para cezası) durumunda da non bis in idem ilkesi uygulama alanı bulmayacaktır⁴⁵⁷. Keza bu görüş üniversitelerde disiplin rejimi bakımından da benimsenmiştir. 2547 sayılı Kanun m. 53/A-1.o uyarınca; bir disipliner ihlalin diğer kanunlar tarafından idari yaptırıma bağlanmış olması, 2547 sayılı Kanun kapsamında disiplin yaptırımı tesis edilmesine engel olmayacaktır.

Tek bir fiilden meydana gelen disipliner ihlalin, birden fazla kurumun düzenini etkilemesi halinde ise nasıl bir yol izlenmesi gerektiği önem taşımaktadır. Örneğin kurum avukatı olan bir kişi, aynı zamanda meslek kuruluşu baroya kayıtlı olabilir. Bu kişinin fiili neticesinde hem 657 sayılı DMK disiplin ihlali hem de 1136 sayılı

2015/5715, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (13.12.2018); Dan. 2. D., 09.12.2014 gün ve E: 2012/2577, K: 2014/12119, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (13.12.2018); Dan. 5. D., 18.01.1984 gün ve E: 1982/784, K: 1984/112, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (13.12.2018).

⁴⁵⁵ Yücel Oğurlu, “Ceza Mahkemesi Kararının Disiplin Cezalarına Etkisi ve Sorunu “Ne Bis In Idem” Kuralı”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 52, Sayı: 2, Ankara, 2003, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/282/2575.pdf>, (10.12.2018), (Ne Bis In Idem), ss. 104-105.

⁴⁵⁶ Bu konu hakkında bkz. “Disiplin Yaptırımları ve Cezai Müeyyideler Arasındaki Temel Farklar” başlığı.

⁴⁵⁷ Oğurlu, Yargısal Korunma, ss. 81-82.

Avukatlık Kanunu’nda yer alan meslek kuralları ihlali gerçekleşebilir. Böyle bir durumda iki kurumun da öngörülen kurum düzeni amacını sağlamak ve korumak için getirilmiş disiplin hükümleri söz konusudur. Bu sebeple kurum düzenleri birbirinden farklı ve bağımsız olduğu için her biri kendi açısından ayrı soruşturma yürütmeli ve gerekmesi halinde disiplin yaptırımını tesis etmelidir⁴⁵⁸. İşte bu durumda non bis in idem ilkesi uygulama alanı bulmayacaktır.

Bir disiplin fiilinin birden fazla disiplin yaptırımını gerektirmesi yani disipline ilişkin düzenlemede çeşitli hükümlerin ihlali halinde non bis in idem ilkesi gündeme gelmektedir. Böyle bir durumda ilgiliye hangi yaptırımının tesis edileceği ise tartışmaya açıktır. Örneğin memurun, amirine sözle saygısızlık yaparak ona karşı küçük düşürücü hareketlerde bulunması tek bir fiil ile gerçekleşebilmektedir. Bu kapsamda fiil 657 sayılı DMK m. 125/B-c hükmüne istinaden kınama, 125/C-e hükmüne istinaden aylıktan kesme, 125/D-d hükmüne istinaden kademe ilerlemesinin durdurulması yaptırımının konusunu oluşturabilecektir. İşte böyle bir durumda SANCAKDAR, “diğer deliller ile de farklı bir sonuca ulaşamıyorsa daha ağır nitelikli disiplin yaptırımını uygulamak hakkaniyetle bağdaşmayacağı için sadece hafif olan disiplin yaptırımına göre karar verilmesi gerektiğini” savunmaktadır⁴⁵⁹. Danıştay⁴⁶⁰ ve öğretideki bazı görüşler⁴⁶¹ ise ceza hukukunda yer verilen fikri içtima kuralını uygulamakta ve bu kural uyarınca en ağır nitelikteki yaptırıma hükmedilmesi gerektiğine kanaat getirmektedir. Her durumda en ağır nitelikteki yaptırımın

⁴⁵⁸ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 312.

⁴⁵⁹ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 312.

⁴⁶⁰ Dan. 10. D., 18.02.1985 gün ve E: 1984/399, K: 1985/244, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (13.12.2018); “Dava ve işlem dosyasındaki belgelerin incelenmesinden, davacının hakkında disiplin soruşturması açılmasına ve ceza verilmesine neden olan astlarını ve aynı rütbedeki arkadaşlarını dövme eyleminin sabit olduğu anlaşılmaktadır. Davalı idare, davacının bu eylemini önce, Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü’nün 7/2 maddesinde belirtilen ‘astlarını ve aynı rütbedeki arkadaşlarını dövmek’ olarak nitelendirip, 12 ay uzun süreli durdurma cezası vermiş, aynı kararda bu eylemi ile davacının, aynı zamanda söz konusu tüzüğün 6.maddesinin 5. bendinde belirtilen ‘Hizmet dışında resmi sıfatın gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak eylem ve davranışlarda bulunmak suçunu da işlediği gerekçesi ile 4 ay kısa süreli durdurma cezası ile de cezalandırılması’ yolunda karar almıştır. Gerek uygulamada, gereke öğretide, işlediği bir eylem ile yasanın çeşitli kurallarını çiğneyen kimseye o kurallardan en ağır cezayı kapsayan cezanın verilmesi kabul edilmektedir. Bu durumda, davacıya birden fazla disiplin kuralını ihlal eden eylemi nedeniyle hem 4 ay kısa süreli durdurma, hem de 12 ay uzun süreli durdurma cezası verilmesine ilişkin işlemin 4 ay kısa süreli durdurma cezasına yönelik kısmında hukuki isabet bulunmamaktadır.”

⁴⁶¹ Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, s. 774; Pınar, Yükseköğretim, s. 133; Kaya, s. 72; Erol Dündar, “Millî Eğitim Teşkilatı Mensuplarına İlişkin Disiplin Cezaları ve Yargı Denetimi”, **Danıştay Dergisi**, Yıl: 18, Sayı: 68-69, Ankara, 1988, https://www.danistay.gov.tr/upload/yayinlar/07_12_2018_091603.pdf, (15.12.2018), s. 42.

uygulanacak olması kanımızca hakkaniyetle bağdaşmayabilir. Bu bakımdan fiilin hukuki anlam ve etkisini belirleme aşamasında hafif nitelikteki yaptırıma göre karar vermek yönünde başlangıcın kabulü gerekmektedir. Ancak ağırlaştırıcı sebepler ve sonuçlar varsa hafif nitelikli disiplin yaptırımı başlangıcından yola çıkarak daha ağır nitelikli yaptırım gerektiren hukuki nitelemelere gitmek hakkaniyete uygun düşecektir⁴⁶². Zira bu gibi durumlarda mutlaka ağır nitelikli disiplin yaptırımı kapsamında yorumlamayı gerekli verilerle beraber haklı göstermek de idarenin yükümlülüğünde olmak suretiyle kademe kademe üst disiplin yaptırımı kapsamında hukuki niteleme de ancak bu takdirde yapılabilecektir⁴⁶³. Ancak 2547 sayılı Kanun'da ise bu görüşün tersini benimseyen bir düzenlemeye gidilmiştir. Böylelikle, ceza hukukunda yer alan fıkri içtima kuralının üniversite disiplin rejimi kapsamında uygulanması kanuni düzenlemeye kavuşmuştur. 2547 sayılı Kanun m. 53/D-1 uyarınca; aynı fiile birden fazla disiplin yaptırımı uygulanamayacağı belirtilerek, fiilin birden fazla disiplinler ihlal teşkil etmesi halinde bu ihlallerden en ağır yaptırımı gerektiren disiplin yaptırımının ilgiliye tesis edilmesi öngörülmüştür. Ancak her halde en ağır yaptırımın uygulanmasının önünü açan ve idarenin takdir yetkisini kaldıran bu düzenlemenin belirttiğimiz gibi hakkaniyetle bağdaşmayabilecek sonuçlara yol açması muhtemeldir.

Danıştay; tek bir olayın parçalara bölünerek çeşitli cezaların önerilmesinin hukuka uygun düşmeyeceğine bu sebeple olayın tek bir fiil olarak ele alınması gerektiğine⁴⁶⁴, birbirini izleyen ve iç içe geçen eylemlerin aynı süreç ve zaman diliminde gerçekleşmiş olması ve eylemler arasında kopukluk olmaması durumunda hareketlerin tek bir eylem olarak kabulünün zorunlu olacağına⁴⁶⁵ hükmetmiştir. Ancak Danıştay, tek fiil ile birden fazla hukuki düzlemde yer alan disiplinler ihlali meydana getirmesi durumunda ise ayrı ayrı yaptırımlar uygulanması gerektiğine hükmetmiştir⁴⁶⁶.

⁴⁶² Aydın Gülan, "Kurumlar Arası Yardımlaşma ve Dayanışma Kapsamında İstanbul Büyükşehir Belediyesi'ne Sunulan 07.12.2018 günlü Hukuki Mütalaa", **Yazarın Özel Arşivi**, İstanbul, 2018, s. 2.

⁴⁶³ Gülan, s. 2.

⁴⁶⁴ Dan. 12. D., 06.04.2010 gün ve E: 2007/5899, K: 2010/1846, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (30.11.2018).

⁴⁶⁵ Dan. 12. D., 22.05.2007 gün ve E: 2005/1237, K: 2007/2565, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (30.11.2018).

⁴⁶⁶ Dan. 12. D., 26.12.2006 gün ve E: 2003/3266, K: 2006/6688, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (29.11.2018): "657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda düzenlenmeyen 'tevhiden cezalandırma'

6. Açıklık İlkesi

Bir idari usul ilkesi olan açıklık; bir şeyin ilgililerden gizli tutulmadan, açıkta ve ulaşılabilir olmasını ifade etmektedir⁴⁶⁷. Açıklık, aleniliği ve perdenin arkasında olan biten şeylerin görünmesi sağlar⁴⁶⁸. Açıklık ilkesi demokratik yönetimin bir gereğidir ve kamunun denetimi ve hukuki güvenlik ile de ilgilidir⁴⁶⁹. Biz açıklık ilkesini disiplin hukuku bağlamında değerlendireceğiz. Bu çerçevede açıklığın zıttı olan gizlilik ilkesinin de uygulama alanı bulduğu disiplin hukuku bakımından açıklık ilkesinin soruşturmanın muhatabı bakımından, gizlilik ilkesinin ise üçüncü kişiler bakımından geçerli olacağını söylemek uygun düşecektir.

Açıklık ilkesi gereğince disiplin soruşturmasına ilişkin bilgi ve belgelere muhatap tarafından erişilebilmelidir. Böylelikle gizlilik ve kapalılığı engelleyen iki aracın da ilgili tarafından kullanılabilmesiyle açıklık sağlanacaktır⁴⁷⁰. Açıklık, aynı zamanda bünyesinde anlaşılabilirliği de barındırmaktadır⁴⁷¹. Zira ilke gereğince disiplin yaptırımı tesis edilmeden önce ilgili soruşturma dosyasını inceleyebilmeli, ayrıca disiplin yaptırımına konu ihlal açık bir şekilde belirlenip hangi madde kapsamında hangi yaptırımın tesis edildiği ilgililerce anlaşılabilirmelidir⁴⁷². Keza anlaşılabilirliği

yöntemi, soruşturma raporlarında getirilen teklifler ve verilen cezalarla uygulama kazanmıştır. Yapılan soruşturmalarda getirilen tekliflerin her bir eylem için hukuki nitelendirilmesinin yapılarak disiplin cezası teklifinde bulunulması, disiplin cezası vermeye yetkili disiplin amir ve kurullarının da fiilin sübuta erdiğine kanaat getirmeleri halinde verecekleri cezaların idari yargı yerlerince hukuka uygun olup olmadığına yönelik değerlendirmeleri yaparak karar vermeleri gerekirken, yasal olmayan tevhiden cezalandırma yöntemini 657 ve 1702 sayılı Kanun gibi tamamen birbirinden farklı hükümler içeren iki Kanunda sayılan eylemlere uygulanarak teklifte bulunulmasında ve bu teklif doğrultusunda verilen cezada hukuka uyarlık, davanın reddi yolunda verilen İdare Mahkemesi kararında da isabet görülmemiştir. ”

⁴⁶⁷ Yasin Söyler, **İdari Usul İlkeleri Açısından Devlet Memurunun Disiplin Soruşturması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008, (Disiplin), s. 31.

⁴⁶⁸ Musa Eken, “Kamu Yönetiminde Gizlilik Geleneği ve Açıklık İhtiyacı”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt: 27, Sayı: 2, Haziran 1994, s. 39.

⁴⁶⁹ Söyler, Disiplin, s. 31.

⁴⁷⁰ Çınar Can Evren, “İdari Usul İlkelerinin Yönetim Hukukumuz Açısından Değeri”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 91, Ankara, 2010, ss. 118-119.

⁴⁷¹ Hasan Dursun, “İdari Usul ve Şekil İlkeleri ile Genel İdari Usul Kanunu Ön Tasarısına Eleştirel Bir Yaklaşım”, **Türk İdare Dergisi**, Yıl: 79, Sayı: 456, Ankara, 2007, (“İdari Usul”), ss. 228-230.

⁴⁷² Dan. 12. D., 09.05.2014 gün ve E: 2013/7372, K: 2014/3573, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (13.12.2018): “*Disiplin cezası ile cezalandırılan kamu görevlisinin disiplin suçu oluşturan eylemi açık bir şekilde belirlenmeli, disiplin suçu oluşturan bu eyleminin hangi disiplin kurallarını ihlal ettiği açıkça ortaya konulmalıdır. Cezaların açık ve belirgin olması, açılan iptal davalarında hukuki nitelendirmeler ve muhakeme açısından kolaylık sağlayacak, aksi bir durum ise uyumsuzluk*

sağlayan unsurlar savunma hakkına saygı ilkesi ile de yakından ilişkilidir. Kişinin savunması istenirken kişiye tebliğ edilen savunma isteme yazısında, disiplin soruşturmasına konu isnatların tüm açıklığıyla belirtilmesi gerekir⁴⁷³, aksi durum açıklık ilkesini ihlal eder.

7. Şüpheden Sanık Yararlanır İlkesi

Latincesi ‘in dubio pro reo’ olarak ifade edilen şüpheden veya kuşkudan sanık yararlanır ilkesi temel bir ceza hukuku ilkesidir⁴⁷⁴. Kısa anlatımı ile in dubio pro reo kuralı uyarınca ceza hukuku kapsamında, sanığa yüklenen suç tam ispat edilemiyorsa ve suçu sanığın işlediği anlaşılamıyorsa yani şüphe giderilemiyorsa sanık mahkûm edilmez ve bu şüpheden sanık yararlanır⁴⁷⁵. Yargılama faaliyetinde hiçbir şüpheye yer vermeyecek şekilde kişinin işlediği suçun ispatlanması, idari merciin yürüttüğü soruşturma faaliyetinde her zaman mümkün olmayabilir. Zira yargılama faaliyetinin amacı maddi gerçeğin tüm açıklığıyla ortaya konulmasıdır. Disiplin soruşturmalarında ise soruşturmanın muhatabı tarafından ihlalin meydana geldiği kanaatin oluşması yeterli olacağını belirtmek gerekir. Ancak Danıştay görüşümüzün aksinde, kararlarında isnat edilen iddiaların kesin olarak ortaya konması gerekliliğini aramıştır⁴⁷⁶.

hakkında hukuki değerlendirme yapmayı olanaksız kılacaktır... Her ne kadar; temyize konu İdare Mahkemesi kararında davacının, 657 sayılı DMK’nın 125/C- (a), (d) ve (ı) bentlerinde yer alan fiilleri işlediğinden bahisle cezalandırıldığı belirtilmiş ise de dava konusu 22.06.2012 gün ve 06202 sayılı işlem incelendiğinde, davacının, anılan Kanun’un 125. maddesinin "C" fıkrasında yer alan herhangi bir alt bende yer verilmeden, doğrudan Bakan Olur’u ile 1/20 oranında aylıktan kesme cezası ile cezalandırıldığı görülmektedir. Bu durumda, davacının disiplin suçu oluşturan eylemi açık bir şekilde belirlenmeden ve hangi madde kapsamında cezalandırıldığı açıkça ortaya konulmadan tesis edilen dava konusu 1/20 oranında aylıktan kesme cezasına ilişkin işlemde hukuka uyarlık, aksi yöndeki İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet görülmemiştir.”

⁴⁷³ Dan. 12. D., 30.05.2016 gün ve E: 2013/8140, K: 2016/3359, Lexpera Hukuk Veri Tabanı, (12.02.2019): “Bakılan uyuşmazlıkta, savunma istem yazısı ve davaya konu işlemde sadece ‘yargılanmaya neden olan eylemler’ şeklinde ifade edilmek suretiyle söz konusu ceza yargılamasına atıfta bulunularak bir soruşturma yürütülmüş olduğu görülmektedir. Bu haliyle yukarıda aktarılan disiplin hukuku ilkeleri çerçevesinde usulüne uygun biçimde bir disiplin soruşturmasından söz edilmesine olanak bulunmamaktadır. Zira, savunma istem yazısında disiplin soruşturmasına konu edilen isnatların açık biçimde belirtilmesi, dava konusu disiplin yaptırımına ilişkin işlemde ise sabit görülen ve cezaya dayanak yapılan fiillerin net biçimde ortaya konulması gerekmektedir.”

⁴⁷⁴ Ayrıntılı bilgi ve açıklama için bkz. Koray Doğan, **Ceza Muhakemesinde Belirsizlik Kuşkudan Sanık Yararlanır İlkesi “in dubio pro reo”**, Seçkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara, 2018, ss. 191-235.

⁴⁷⁵ Yüce, s. 59.

⁴⁷⁶ Dan. 12. D., 30.05.2017 gün ve E: 2016/7260, K: 2017/2823, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (14.12.2018): “Disiplin hukuku, cezalandırılma ilkeleri açısından ceza hukuku ile benzer özellikler

Disiplin hukukunun özelliği de dikkate alındığında iddialar soyut nitelikte kalmayıp somutlaştırılabilir, hukuken geçerli belgeler bulunuyor⁴⁷⁷ ve fiilin disiplin soruşturmasının muhatabı tarafından meydana geldiği anlaşılabiliyorsa⁴⁷⁸ kanımızca disiplin yaptırımının tesisi için yeterli kanaat oluşacaktır. Ancak tasfiye edici disiplin yaptırımının sonucu bakımından ağırlığı ve önemi dikkate alındığında bu nitelikteki yaptırımlarda ilke, ceza hukukundaki gibi sıkı şekilde uygulanmalıdır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) de, cezai sorumluluk gerektiren hallerde aranan ispat külfetine kıyasen aynı olaydan kaynaklanan hukuki veya disiplin gibi diğer sorumluluklar için daha hafif ispat faaliyeti ile yaptırıma gidilmesine engel bulunmadığına kanaat getirmiştir⁴⁷⁹.

8. Lehe Olan Hükmün Uygulanması İlkesi

Disipliner ihlalin meydana gelmesinden sonra mevzuatta değişiklik yapılması durumunda bu değişikliğin ilgilinin lehine olacak şekilde yorumlanmasını gerektiren ilke, lehe olan hükmün uygulanması ilkesidir⁴⁸⁰. Aslında lehe olan hükmün uygulanması ilkesi temel bir ceza hukuku ilkesidir ve ceza hukuku kurallarının zaman bakımından uygulanmasında gündeme gelmektedir⁴⁸¹. Lehe olan hükmün uygulanması ilkesi, geçmişe etki yasağının da bir istisnasını teşkil etmektedir⁴⁸².

taşımakta olup, kişilerin disiplin cezası ile cezalandırılabilmesi için suç olarak belirlenmiş olan tutum ya da davranışın ilgisi tarafından işlenmiş olduğunun kesin ve şüpheye yer bırakmayacak şekilde saptanması ve maddi gerçeğin tüm boyutlarıyla ortaya konması gerekmektedir. Ayrıca evrensel ceza hukuku ile Türk Ceza Kanunu'nda yer alan 'şüpheden sanık yararlanır' ilkesi disiplin hukukunda da uygulama alanı bulmaktadır. Buna göre; disiplin yaptırımı uygulanacak kişi tarafından ikrar edilmeyen ve eldeki mevcut deliller ile disiplin normuna aykırı fiilin ispatı mümkün olmayan hallerde "şüpheden sanık yararlanır" ilkesi gereğince ilgiliye disiplin cezası verilemeyeceğinin kabulü gerekmektedir. Disiplin soruşturması raporu ve ceza yargılamasında alınan ifadeler bir bütün olarak değerlendirildiğinde, davacıya isnat edilen, öğrencilere cinsel tacizde bulunduğu iddiasının kesin olarak ortaya konulamadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, davacının üzerine atılı suçları işlediği, her türlü şüpheden uzak, kesin, somut delillerle ortaya konulamadığından, davaya konu Devlet memurluğundan çıkarma işleminde hukuka uyarluk, davanın reddi yolundaki mahkeme kararında ise hukuki isabet bulunmamaktadır." ; aynı yönde bkz., Dan. 16. D., 11.11.2015 gün ve E: 2015/3643, K: 2015/6993, Lexpera Hukuk Veri Tabanı, (13.12.2018); Dan. 10. D., 27.10.1987, E: 1987/2015, K: 1987/1721, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (14.12.2018).

⁴⁷⁷ Kaya, s. 72; Çağlayan, İdare Hukuku, s. 538; Boz, s. 23.

⁴⁷⁸ Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, s. 774.

⁴⁷⁹ AİHM, Ringvold v. Norveç, BN: 34964/97, Karar Tarihi: 11.02.2003, § 38, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-60933>, (20.02.2019).

⁴⁸⁰ Boz, s. 30.

⁴⁸¹ Özgenç, ss. 136-138.

⁴⁸² Özbek, Doğan, Bacaksız ve Tepe, s. 122.

Geçmişe etki yasağı bakımından ise sonradan ilgilinin aleyhine olan mevzuattaki değişikliklerin dikkate alınmaması şeklinde gerçekleşecektir⁴⁸³.

Bu ilke içtihatlar ile disiplin hukukuna da uygulanır hale gelmiştir. Disipliner ihlal teşkil eden fiilin meydana geldiği tarihte yürürlükte bulunan mevzuat ile sonradan yürürlüğe giren mevzuat hükümlerinin farklı olması durumunda disiplin yaptırımı tesis edilecek kişinin lehine olan mevzuat uygulanmalıdır⁴⁸⁴. Nitekim Danıştay bir kararında, öğrenciye uygulanan disiplin yaptırımında yürürlükten kaldırılan Yönetmelik hükümlerinin değil yeni getirilen ve öğrencinin lehine olan Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği hükümlerinin esas alınması gerektiğine hükmetmiştir⁴⁸⁵.

Lehe olan hükmün uygulanması, işleme karşı açılan davada dahi yargılamanın her safhasında dikkate alınacaktır⁴⁸⁶. Ancak olağan kanun yolları aşamasının tamamlanarak kararın kesinleşmesi anına kadar uygulanabilecek bu ilkenin kararın kesinleşmesinden sonra uygulanması ise mümkün olmayıp kesinleşme tarihinden sonraki gelişmelerin uygulanması idari istikrar ilkesiyle de bağdaşmayacaktır⁴⁸⁷.

⁴⁸³ Boz, s. 31.

⁴⁸⁴ DİDDGK, 20.04.2007 gün ve E: 2015/4973, K: 2017/1715, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (15.12.2018): “Ceza Hukuku kökenli bir ilke olan lehe olan hükmün uygulanması ilkesi; işlendiği zamanın hukuki normları uyarınca suç sayılan bir fiil sonradan yürürlüğe giren bir düzenleme ile suç olmaktan çıkarılmış bulunuyorsa veya sonradan yürürlüğe giren düzenleme suçun işlendiği zaman mevcut olan düzenlemeye göre suçlunun lehinde ise, sonraki normun daha önce işlenmiş olan fillere uygulanmasını öngörmektedir. Kural olarak idari işlemlerin yargısal denetimi, tesis edildiği tarihte yürürlükte bulunan mevzuata göre yapılmaktadır. Bu anlamda idari işlem niteliğindeki disiplin yaptırımının da tesis edildiği tarihte yürürlükte bulunan mevzuata göre yargısal denetiminin yapılması gerekmekte ise de ilke olarak suç ve cezada lehe olan normun uygulanması kuralının disiplin cezaları yönünden de geçerli olduğunun kabulü gerekmektedir. Dolayısıyla, fiilin işlendiği tarih itibarıyla yürürlükte bulunan mevzuat ile daha sonra yürürlüğe giren mevzuat hükümleri farklı ise disiplin cezası ile cezalandırılacak olan kişilerin lehine olan mevzuat hükmü dikkate alınmalıdır. Ancak lehe hükmün uygulanması amacıyla verilecek bir iptal kararının, davacının eylemine uyan başka bir disiplin cezasının uygulanmasına engel olmayacağı da açıktır.”; Dan. 5. D., 29.06.2017 gün ve E: 2016/23101, K: 2017/19371, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (15.12.2018).

⁴⁸⁵ DİDDGK, 26.11.2012 gün ve E: 2008/3476, K: 2012/2256, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (05.02.2019): “Bu bağlamda, davacının disiplin cezası ile cezalandırılmasına temel olan ideolojik nitelikte afiş, pankart asılması ve slogan atılması eylemlerinin mevcut hukuki durum itibarıyla yükseköğretim kurumundan çıkarılmayı gerektiren eylemler arasında yer almaması ve suç ve cezada lehe olan kuralın uygulanması kuralının disiplin yaptırımları yönünden de geçerli bir ilke olması karşısında, Yönetmelik değişikliği ile oluşan yeni hukuki durum uyarınca, bu hususlar kapsamında yapılacak bir değerlendirme ile yeniden karar verilmesi gerekmektedir.”

⁴⁸⁶ Kaya, s. 70.

⁴⁸⁷ Dan. 12. D., 12.02.2013 gün ve E: 2010/1591, K: 2013/439, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (15.12.2018).

B. Akademik Personel ve İdari Personel Disiplin Usulü

Şekli disiplin hukuku bakımından disiplin rejiminin temelini, disiplin usulü oluşturmaktadır. Burada ifade edilen usul kavramı; idari işlemde şekil ile beraber belirtilen usul unsurunu da içine alacak genişlikte ve fakat ondan daha kapsamlı bir anlama sahip olup disiplin rejiminin şekli hukuk yönünü ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu bakımdan disiplin usulü, yetki ve şekil unsuru ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle disiplin usulünün hukuka uygun yürütülmesi işlemin yetki ve şekil bakımından hukuka uygunluğunu da sağlayacaktır. Disiplin usulü kavramı; disiplin soruşturması süreci, disiplin yaptırımı tesis etme yetkisi, disiplin tedbiri, savunma alınması, zamanaşımı ve disiplin yaptırımına itiraz gibi konularının hepsini kapsar genişliktedir. Akademik personel ve idari personele ilişkin disiplin usulünde, disiplinler ihlallerde olduğu gibi 657 sayılı DMK'ya atıf yapılmamış, tüm usul 2547 sayılı Kanun'da düzenlenmiştir.

1. Disiplin Usulünde Başlangıç Aşaması

a. Soruşturma Sürecinin Başlatılması

(1) Genel Olarak

Disiplin soruşturması, disiplin yaptırımı gerektiren ihlalin öğrenilmesiyle disiplin amiri tarafından yazılı olarak başlatılır (2547 sayılı Kanun m. 53/A-1.a). Disipliner ihlalin öğrenilmesi soruşturma zamanaşımı ile yakından ilgilidir. Disiplin soruşturmasında zamanaşımı, disiplin yaptırımı gerektiren fiil ve hallerin öğrenilmesinden itibaren başlamaktadır (2547 sayılı Kanun m. 53/C). Bu bakımdan disiplin amiri tarafından öğrenilme tarihinin; ihbar veya şikâyet dilekçesinin evrak kaydına alınma tarihi olarak kabul edilmesiyle karışıklıkların ortadan kalkacağı ileri sürülmüştür⁴⁸⁸. Danıştay da şikâyet veya ihbar üzerine başlatılan disiplin soruşturmalarında, dilekçenin kayda girdiği tarihi, disiplin amiri tarafından öğrenildiği

⁴⁸⁸ Pınar, Yükseköğretim, s. 592.

tarif olarak kabul etmiştir⁴⁸⁹.

Disiplin yaptırımını gerektiren fiiller ise; ihbar, şikâyet, basın-yayın aracılığıyla, teftiş ve inceleme sırasında, başka idare veya adli organların bildirimiiyle ya da bizzat disiplin amiri tarafından öğrenilebilir⁴⁹⁰. İhbar ve şikâyet dilekçelerinin 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun'a⁴⁹¹ uygun şekilde yazılması gerekir. Şikâyetten vazgeçme ve fiilin teşebbüs derecesinde kalması da disiplin soruşturmasına başlanmasını engellemez⁴⁹². Ancak her ihbar veya şikâyetle, doğrudan disiplin soruşturmasının başlatılması ilgilinin görevini yerine getirirken tedirgin davranmasına yol açabilir. Böyle bir durumda kötü niyetli kişiler, husumeti bulunanlar aleyhine sürekli asılsız ihbar ve şikâyetlerle disiplin soruşturması açılmasını sağlayarak kişileri yıldırmaı amaç edinebilir. Zira kişiler soruşturma sonucu aklansalar bile aleyhlerinde açılan disiplin soruşturmaları nedeniyle başka bir kuruma geçecekleri takdirde, sicil dosyalarında saklanan bu soruşturma raporları, ilgililer hakkında olumsuz izlenim uyandırabilecektir. İddia edilen hususların; somutlaştırılabilir ve hukuken kabul edilebilir gerekçelere dayandırılması, bulgu ve belgelerle desteklenmesi ise disiplin amirinin soruşturma başlatma yükümlülüğünü gerektirecektir. Ancak özellikle ihbar durumlarında somutlaştırma faaliyeti çok kolay olmadığından disiplin amirinin soruşturma başlatmadan önce ön araştırma yapması, hem ilgilinin haksız isnada maruz kalmaması adına hem de soruşturmanın selameti bakımından önemli bir adım olacaktır. Keza bu araştırma, ilgililerin isnat ve iftiralara karşı korunmasını da temin edecektir. Ön araştırma sonucu tespit, şikâyet veya ihbarın somut bulgu ve belgelere dayanması durumunda ise disiplin soruşturmasının disiplin amiri tarafından, mutlaka yazılı olarak başlatılması gerekir. Şifahen soruşturmacı atanması, disiplin soruşturmasının başlatıldığı anlamına gelmeyecektir. Bu durum ancak soruşturma başlatılmadan önce ön araştırma yapmak üzere birimden personelin görevlendirilmesi olarak nitelendirilebilir ve şifahen belirlenen bu kişi soruşturmacının hak ve

⁴⁸⁹ Dan. 12. D., 21.03.2012 gün ve E: 2011/6930, K: 2012/1639, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (17.02.2019): “*Dosyanın incelenmesinden; davacının maiyetinde görevli bulunan ve 657 Sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında geçici personel statüsünde çalışan bir anketöre 29.6.2010 tarihinde iş arkadaşlarının yanında küçük düşürücü ve aşağılayıcı sözler söylediği iddiasıyla ilgili olarak olayın aynı gün şikâyetçi anketör tarafından davacının disiplin amiri olan grup sorumlusuna intikal ettirildiği ve şikâyet dilekçesinin aynı gün Erzurum Bölge Müdürlüğü kaydına girdiği, böylece disiplin cezasına konu fiilin davacının disiplin amirince öğrenildiği, (...) anlaşılmaktadır.*”

⁴⁹⁰ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 253.

⁴⁹¹ Resmî Gazete: 10.11.1984 gün ve 18571 sayı.

⁴⁹² Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 254.

yetkilerine sahip olamaz, araştırma sonucu hazırladığı rapor da soruşturma raporu niteliği taşımaz.

Disiplin amiri tarafından disiplin soruşturması başlatılmadan disiplin yaptırımı tesis edilemez. Soruşturulan ilgiliden doğrudan savunma alınması soruşturma açıldığı anlamına gelmeyeceği gibi bu savunma esas alınarak disiplin yaptırımı tesis edilmesi de hukuka aykırı olacaktır⁴⁹³. Disipliner ihlallerle ilgili soruşturma yapılması zorunluluğu ve bu soruşturmanın belirli usuller çerçevesinde yapılması, isnada maruz kalanlar için hukuki güvence sağlar⁴⁹⁴. Bu bakımdan disiplin amiri soruşturma sürecini, yazılı olarak soruşturma emri ile başlatmalıdır. Ayrıca soruşturma konusu, soruşturma emrinde nitelenen fiillerle sınırlı olup soruşturma emrinde yer almayan konularda soruşturma yürütülemez⁴⁹⁵. Keza soruşturma emrinde; kimin hakkında soruşturma yapılacağına belirtilmesi, soruşturma yapılacak fiilin sınırlarına yer verilmesi hukuki belirliliği sağlayacak ve soruşturmanın objektif şekilde yürütülmesini temin edecektir⁴⁹⁶. Disipliner ihlalin kim tarafından meydana geldiği belli değil ise soruşturma emri yine verilebilir ancak soruşturma sırasında disipliner ihlali meydana getiren kişi tespit edildikten sonra soruşturmanın devam edebilmesi için disiplin amirinin yazılı onay vermesi gerekir⁴⁹⁷. Soruşturma emrinin özenle hazırlanması, soruşturulması istenen tüm konuların ve kişilerin açık bir şekilde yazılması soruşturma sonucu tesis edilecek yaptırımın hukuka uygunluğu bakımından önem teşkil eder. Son olarak, disipliner ihlali meydana getiren kişinin emeklilik veya

⁴⁹³ Dan. 12. D., 13.04.2016 gün ve E: 2012/13342, K: 2016/2175, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (18.02.2019): “*Dosyanın incelenmesinden, davacının, Beyazıt Vergi Dairesi Müdürlüğü emrinde gelir uzmanı olarak görev yapmakta iken, sözlü olarak görevlendirilmiş bulunduğu vezne servisine gitmediği, sözlü olarak verilen göreve gitmemesi üzerine, yazılı olarak vezne servisinde görevlendirildiğinin kendisine bildirilmek istenmesi üzerine de bu işlemi tebellüğden imtina ettiği gerekçesiyle savunmasının istenildiği, yapılan savunma neticesinde davaya konu disiplin cezası ile cezalandırıldığı anlaşılmaktadır. Bakılan uyuşmazlıkta, davacı hakkında soruşturma açılıp tarafsız bir soruşturmacı tayin edilmeksizin doğrudan savunmasının alındığı ve disiplin amiri tarafından cezanın verildiği anlaşılmaktadır. Bu duruma göre, soruşturma açılmadan, bağımsız bir soruşturmacı tayin edilmeden ve cezaya konu fiilleri her yönüyle ve şüpheye yer vermeyecek şekilde ortaya konulmadan tesis edilen davaya konu işlemde hukuka uyarlık, davanın reddi yolunda verilen idare mahkemesi kararında hukuki isabet bulunmamaktadır.*”

⁴⁹⁴ Dan. 12. D., 07.06.2017 gün ve E: 2015/1975, K: 2017/3075, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (18.02.1019).

⁴⁹⁵ Dan. 12. D., 26.04.2016 gün ve E: 2012/12566, K: 2016/2448, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (18.02.1019).

⁴⁹⁶ Ender Ethem Atay, “Müfettişlerin Hazırladıkları Disiplin Soruşturma Raporlarından Dolayı Sorumlu Tutulabilirliği Sorunu”, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Serdar Özgüldür Armağanı, (Ed. Ufuk Yeşil), Sayı: 7, Ankara, 2016, s. 170.

⁴⁹⁷ E. Atay, s. 170.

başka sebeplerle görevinin sona ermesi, ilgili hakkında soruşturma başlatılmasına ve başlatılan soruşturmanın devamına engel olmayacaktır (2547 sayılı Kanun m. 53/A-1.o). Bu nedenle, disiplinler ihlalden haberdar olunması halinde bahsi geçen durumdaki kişiler hakkında da disiplin soruşturması başlatılmalıdır.

(2) Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği İhlallerinde Özel Durum

Akademik personel tarafından meydana gelebilecek bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırılık teşkil eden disiplinler ihlallerde, disiplin soruşturması başlatılmadan önce ‘bilimsel araştırma ve yayın etiği kurulları’ tarafından inceleme yapılması zorunlu tutulmuştur (2547 sayılı Kanun m. 53/A-1.b). Bilimsel araştırma ve yayın etiği ihlalleri için soruşturmaya başlanmadan önce böyle bir şart aranması etik ihlal tespitinin uzmanlık gerektiren bir iş olmasından kaynaklanmaktadır. Üniversitelerde kurulan bilimsel araştırma ve yayın etiği kurulları, kanuni dayanağını kurum içi bilimsel denetimi düzenleyen 2547 sayılı Kanun’un 42. maddesinden⁴⁹⁸ almaktadır. 2547 sayılı Kanun m. 65/a-14 hükmü ile bilimsel araştırma ve yayın etiği kurullarının oluşumu, görevleri ve çalışmalarına ilişkin usul ve esaslar hakkında düzenleme yapma yetkisi, Yükseköğretim Kuruluna bırakılmıştır. Madde kapsamında bu hususun yönetmeliklerle düzenleneceği öngörülmüşse de kurulların oluşum, görev ve çalışmalarına ilişkin usul ve esaslar Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesinde düzenlenmiştir⁴⁹⁹. Yönerge kapsamında; sosyal ve beşerî bilimler, sağlık bilimleri, fen ve mühendislik bilimleri alanlarında kurulların

⁴⁹⁸ 2547 sayılı Kanun m. 42:

“a. Öğretim elemanlarının bilimsel yönden denetlenmeleri, onların eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayım, seminer, klinik ve uygulama faaliyetleri üzerinde olur.

b. Her öğretim yılı sonunda, bölüm başkanı bölümün geçmiş yıldaki eğitim-öğretim ve araştırma faaliyeti ile gelecek yıldaki çalışma planını belirten bir raporu bağlı bulunduğu dekana sunar. Dekan bu rapora kendi kanaatini de ekleyerek, rektöre gönderir. Rektör rapor ve görüşleri değerlendirerek, gerekli tedbirleri alır ve yetersizlik ile ilgili kararlarını Yükseköğretim Kuruluna bildirir. Enstitü ve yüksekokul müdürü raporunu bağlı olduğu rektör veya dekana gönderir.

c. Her öğretim elemanı, bilimsel araştırmalarının, yayınlarının ve verdiği dersleriyle yönettiği seminerlerin ve uygulamaların listesini, yurt içinde ve dışında yapılan bilimsel kongrelerdeki tebliğlerin birer örneğini, bağlı bulunduğu birim yöneticisinin aracılığıyla rektörlüğe sunmak zorundadır. Yayımlanmayan eserlerin daktilo ile yazılmış birer kopyası verilir. 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanununun eser sahibine tanıdığı haklar saklıdır.

d. (Değişik: 17/8/1983-2880/23 md.) Öğretim elemanlarının bilimsel yayınları için üniversitelerde ve Yükseköğretim Kurulunda özel arşiv tutulur.”

⁴⁹⁹ Etiğe ve kurula ilişkin kurulların yönerge yerine yönetmelikle düzenlenmesinin, 2547 sayılı Kanundaki düzenlemeye daha uygun düşeceğini ifade etmek gerekir.

oluşturulacağı belirtilmiştir (Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi m. 6). Ancak gerekli görülmesi halinde farklı bilim alanlarında da kurullar oluşturulabilecektir. Yönergede; kurul başkanının rektör tarafından seçileceğine, kurulun sekretaryasının ise kurumun hukuk müşavirliği tarafından yürütüleceğine yer verilmiştir. Her üniversitenin kendi bünyesinde kurulan bu kurullar çalışmalarını bizzat yürüteceği gibi gerektiğinde alanında uzman kişilerden de görüş alabilecektir. Yönergenin 10. maddesinde, Kurul tarafından yapılan inceleme neticesinde, etik ihlal yaptığı tespit edilen kişiler hakkında gerekli disiplin işlemlerinin ‘ilgilinin kurumu tarafından’ yapılacağı düzenlenmiştir.

Üniversitelerarası Kurulu (ÜAK) tarafından yapılacak incelemelerde⁵⁰⁰ Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi uyarınca ÜAK Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Komisyonu görevli kılınmıştır. ÜAK incelemesinden sonra etik ihlal yapıldığına kanaat getirilmesi halinde idari, cezai ve hukuki işlemlerin yapılması için durum, Yükseköğretim Kurulu’na bildirilecektir (ÜAK Etik Yönergesi m. 11/2). Yükseköğretim Kurulu tarafından da durum ilgilinin kurumuna bildirilmesi halinde disiplin amiri tarafından soruşturma başlatılmalıdır. Danıştay; ÜAK tarafından etik ihlal tespitinin yapılarak Yükseköğretim Kurulu Başkanlığına bildirilmesi işleminin, ilgilinin hukuksal durumunda bir değişiklik meydana getirmesi sebebiyle ayrılabilir işlem kuramı uyarınca kesin ve yürütülebilir işlem niteliğinde kabul ederek dava konusu edilebileceğine karar vermiştir⁵⁰¹.

⁵⁰⁰ 2547 sayılı Kanun m. 11 uyarınca ÜAK’ın görevlerinden biri; doçentlik başvurularında ilgili bilim veya sanat alanında jüriler oluşturarak adayların yayın ve çalışmalarını Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen esas ve usuller kapsamında değerlendirip, yeterli yayın ve çalışmaya sahip olan adaylara doçentlik unvanı vermektir.

⁵⁰¹ Dan. 8. D., 07.04.2016 gün ve E: 2015/6522, K: 2016/3413, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (20.02.2019): “Gerek öğretilde gerekse yargısal kararlarda, idari karar alma süreci içinde gerçekleştirilen işlemler arasında ancak nihai işlemin iptal davasına konu olabileceği görüşü yerine hukuksal prosedür içinde yer alan işlemlerin de iptal davasına konu oluşturabileceği kabul edilmektedir. “Ayrılabilir işlemler” kuramının ana amacı, bir idari süreç içinde yer alan işlemlerin hukuki sonuçlar yaratmaları halinde bu süreçten bağımsız olarak dava edilebilmelerinin sağlanmasıdır. Olayda, her ne kadar, davaya konu işlemde, etik ihlali tespitinden sonra kararın, aday hakkında disiplin mevzuatına göre gerekli işlemlerin tesis edilmesi için davacının görev yaptığı Fırat Üniversitesi Rektörlüğüne gönderilmesine karar verilmiş ise de bu haliyle de davacının akademik hayatını büyük ölçüde etkileyebilecek ve olumsuz birçok sonuca yol açabilecek durumda bulunan davaya konu işlemin, davacının menfaatini ve hukuki durumunu etkiler nitelikte bir işlem olduğu açıktır. Bu itibarla, davaya konu işlemin nihai işlem olarak kabulü olanaklı değil ise de bir idari süreç içinde yer alması ve hukuki sonuç yaratmış olması sebebiyle ilgilinin hukuksal durumunda değişiklik meydana getirdiği görüldüğünden, bu haliyle kesin ve yürütülmesi zorunlu bir işlem olduğu ve idari davaya konu edilebileceği sonucuna varılmıştır. Bu durumda, İdare Mahkemesince, işin esasına yönelik bir inceleme yapılması gerekirken, davanın incelenmeksizin reddine karar verilmesinde hukuki isabet bulunmamaktadır.”

İlgilinin doçentlik sınavına başvuru yaptığı ve şikâyet konusu çalışmayı başvuru dosyasına eklediği durumda, şikâyet üzerine hem ÜAK Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Komisyonu hem de çalıştığı kurumdaki bilimsel araştırma ve yayın etiği kurulu tarafından inceleme başlatılmış olabilir. İşte böyle bir durumda, bağlı bulunduğu kurumca başlatılan inceleme durdurulmalı ve dosya doçentlik başvurusunda inceleme yapmakla görevli olan ÜAK Komisyonuna gönderilmelidir. Ancak doçentlik sınavına başvuran adaylar dışında kalan kişiler hakkında inceleme yapma yetkisi, kişinin çalıştığı kurumdaki bilimsel araştırma ve yayın etiği kuruluna aittir (Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi m. 13/2). Özellikle profesör ve doçent unvanına sahip öğretim üyelerinin kurum içi statüsü ile üniversite etik kurulların oluşum ve işleyişindeki sıkıntılar⁵⁰² göz önünde bulundurulduğunda, etik kurul tarafından objektif ve tarafsız bir inceleme yapılmasının güç olduğu ileri sürülebilir. Bu bakımdan soruşturmanın yürütüleceği üniversiteden, tamamen bağımsız olacak ve üyeleri farklı kurumlardan katılarak oluşturulacak ‘üst etik kurula’, tüm öğretim elemanları hakkında etik ihlal iddialarını inceleme yetkisi verilmesinin, tarafsızlık ve objektiflik tartışmalarını da en aza indireceğini düşünüyoruz.

b. Disiplin Soruşturması Açmaya Yetkili Amirin Belirlenmesi

Soruşturmayı yazılı olarak başlatmaya yetkili olan disiplin amiridir. Bu nedenle disiplin amirinin doğru tespit edilmesi hem soruşturma başlatma hem de yaptırım tesisi için yetki bakımından önem teşkil edecektir.

2547 sayılı Kanun m. 53/a hükmünde⁵⁰³ akademik personelin ve idari personelin disiplin amirleri tek tek belirlenmiştir. Madde kapsamında yer verilen

⁵⁰² Beril Alev, **Yapısal ve İşlevsel Açıdan Türkiye’de Üniversite Etik Kurulları**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, 2015, ss. 181-187.

⁵⁰³ 2547 sayılı Kanun m. 53/a:
“Yükseköğretim Kurulu Başkanı üst kuruluşlar, rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürlerinin ve 53/Ç maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde yer alan fiillerle ilgili olarak öğretim elemanlarının; rektör, üniversitenin; bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürü, bağımsız vakıf meslek yüksekokulunun; dekan, fakültenin; enstitü ve yüksekokul müdürleri, enstitü ve yüksekokulların; kadrosu bulunan uygulama araştırma merkezi ile bağımsız enstitü müdürleri, uygulama araştırma merkezi ile enstitünün; bu birimlerin genel sekreter veya sekreterleri de bağlı birim personelinin disiplin amirleridir.”

disiplin amirleri aynı zamanda yazılı olarak disiplin soruşturması açmaya yetkili disiplin amirleridir. Disiplin amirlerinin yardımcıları ise disiplin amiri olmadıkları için kural olarak soruşturma başlatamazlar, ancak bu görevde bulunanların yerine vekalet ettikleri durumlarda asilin görev ve yetkilerini kullanacakları için soruşturma başlatabilirler⁵⁰⁴.

Yükseköğretim Kurulu Başkanı; üst kuruluşların, rektörlerin, bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürlerinin disiplin amiridir. Aynı zamanda Yükseköğretim Kurulu Başkanı; aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma, kamu görevinden çıkarma yaptırımı gerektiren ihlallerle ilgili olarak da öğretim elemanlarının disiplin amiri sıfatına haizdir. Üst kuruluşlar; 2547 sayılı Kanun m. 3 uyarınca, Yükseköğretim Kurulu ve ÜAK'ı ifade etmektedir. Bu kapsamda Yükseköğretim Kurulu Başkanı üst kuruluş üyelerinin disiplin amiridir. Yükseköğretim Kurulu üyelerinden, kamu kurum ve kuruluşlarında görevli olup üyeliğe seçilenlerin kurumlarıyla ilişkileri devam edecektir (2547 sayılı Kanun m. 6/b-5). Üyeliğe seçilenlere ilişkin olarak disiplin amirinin belirlenmesinde karışıklık yaşanabilir. Örneğin, kişi hem Yükseköğretim Kurulu üyesi hem de kendi üniversitesinde öğretim elemanı olarak görevine devam ederken, kınama yaptırımı gerektiren bir disipliner ihlal meydana geldiğinde disiplin amirinin rektör mü yoksa Yükseköğretim Kurulu Başkanı mı olacağı konusunda madde kapsamında bir ayırım yapılmadığından tereddütler yaşanabilir. Bu konuda üst kuruluş üyeleri bakımından Yükseköğretim Kurulu Başkanının yetkili olması gerektiği kanaatindeyiz. Yükseköğretim Kurulu Başkanı, aynı zamanda devlet ve vakıf yükseköğretim kurumu rektörlerinin ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürlerinin de disiplin amiridir. Rektör, üniversitenin; bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürü ise, bağımsız vakıf meslek yüksekokulunun en yüksek hiyerarşik amiridir. Ayrıca 2547 sayılı Kanun m. 53/Ç-1.e kapsamında yer verilen, yukarıda ifade ettiğimiz yaptırımları gerektiren ihlallerle ilgili öğretim elemanlarının disiplin amiri de Yükseköğretim Kurulu Başkanı olarak belirlenmiştir. Ancak bu ihlaller bakımından yetki Yükseköğretim Kurulu Başkanına münhasır değildir. Madde kapsamında Yükseköğretim Kurulu Başkanına

⁵⁰⁴ Alaaddin Şahin, *Yükseköğretim Kurumlarında Disiplin ve Ceza Soruşturması*, İdeal Kültür Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 210.

bu ihlaller için doğrudan soruşturma açma yetkisi verilmiştir. Dolayısıyla bu ihlaller için öğretim elemanları hakkında aşağıda belirtilecek disiplin amirleri tarafından da soruşturma başlatılmasında bir engel yoktur. Ayrıca belirtmek gerekir ki Yükseköğretim Kurulu Başkanı, uyarma veya kınama yaptırımı gerektiren disiplin ihlaller bakımından öğretim elemanlarının disiplin amiri sıfatına haiz olmadığından, ilgililer hakkında soruşturma başlatamaz. *Yükseköğretim Kurulu Genel Sekreteri* yükseköğretim kurulu teşkilatındaki idari personelin, *ÜAK Genel Sekreteri* ise ÜAK idari personelinin disiplin amiri olup astı olan idari personel hakkında disiplin soruşturması başlatma yetkisine haizdirler. 124 sayılı Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumlarının İdari Teşkilatı Hakkında KHK⁵⁰⁵ uyarınca Yükseköğretim Kurulu ve ÜAK'ın idari teşkilat birimleri belirlenmiştir. Genel sekreterler, kendi teşkilatları içindeki idari birimlerde görev yapan personelin disiplin amiridir.

Rektör, üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü tüzel kişiliğini temsil eder (2547 sayılı Kanun m. 13/a). Rektör, üniversitenin yürütme organıdır. Rektörün görev, yetki ve sorumlulukları 2547 sayılı Kanun m. 13/b kapsamında sayılmıştır. Rektör tüm üniversitenin disiplin amiridir. Rektör, görev yaptığı devlet veya vakıf üniversitenin akademik personel ile idari personelinin disiplin amiri olduğundan tüm üniversite personeli hakkında doğrudan disiplin soruşturması başlatma yetkisine haizdir. *Üniversite Genel Sekreteri* ise üniversite idari teşkilatının başı olup bu teşkilatın çalışmasından rektöre karşı sorumludur (124 sayılı KHK m. 27/2). Dolayısıyla üniversite genel sekreteri, üniversite idari personelinin disiplin amiridir ve idari personel hakkında disiplin soruşturması başlatmaya yetkilidir.

Bağımsız Vakıf Meslek Yüksekokulu Müdürü; vakıflar tarafından kurulan, kamu tüzel kişiliğini haiz, bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmayan, ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlarda yüksek nitelikli işgücü yetiştirmek amacıyla kurulan bağımsız vakıf meslek yüksekokulunun, en yüksek hiyerarşik amiridir (2547 sayılı Kanun Ek Madde 2). Yüksekokul müdürünün görev ve sorumlulukları, 2547 sayılı Kanun'a dayanılarak bağımsız vakıf meslek yüksekokulu tarafından çıkarılacak ana yönetmelikte belirtilir. Yüksekokul müdürü, bağımsız vakıf meslek yüksekokulunun başı olduğundan akademik ve idari tüm personel hakkında

⁵⁰⁵ Resmî Gazete: 21.11.1983 gün ve 18228 sayı.

disiplin soruşturması başlatma yetkisine sahiptir. *Bağımsız Vakıf Meslek Yüksekokulu Sekreteri*, yüksekokul idari teşkilatının başı ve idari personelin amiridir. Sekreter, bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürüne bağlı görev yapar. Sekreterin görevleri, bağımsız vakıf meslek yüksekokulu tarafından çıkarılacak ana yönetmelikte belirtilir.

Dekan, devlet veya vakıf yükseköğretim kurumunda ilgili fakültenin yürütme organıdır. Fakülte, “yüksek düzeyde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapan; kendisine birimler bağlanabilen bir yükseköğretim kurumu” olarak tanımlanmıştır (2547 sayılı Kanun m. 3/e). Dekanın görev ve sorumlulukları, 2547 sayılı Kanun m. 16 kapsamında sayılmıştır. Dekan fakülteye ilişkin bu görev ve sorumluluklarından, rektöre karşı birinci dereceden sorumludur. Dekan; fakültenin ve fakülteye bağlı birimlerin, akademik ve idari tüm personelinin disiplin amiridir. *Fakülte Sekreteri*, fakülte idari teşkilatının başıdır. Fakülte idari teşkilatı; fakülte sekreteri ile sekreterlik bürosundan ve ihtiyaca göre kurulacak öğrenci işleri, personel, kütüphane, mali işler, yayın ve destek hizmetleri biriminden oluşur (124 sayılı KHK m. 38/a-1). Sekreter, fakülte idari personelinin disiplin amiridir.

Enstitü Müdürü, ilgili enstitünün yürütme organıdır. Enstitüler, fakülteye veya rektörlüğe bağlı olarak kurulabilir. Enstitü, “üniversitelerde ve fakültelerde birden fazla benzer ve ilgili bilim dallarında lisans üstü, eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve uygulama yapan yükseköğretim kurumu” olarak tanımlanmıştır (2547 sayılı Kanun m. 3/f). Enstitü müdürü, 2547 sayılı Kanun ile dekanlara verilmiş görevleri enstitü bakımından yerine getirir (2547 sayılı Kanun m. 19). Bu çerçevede enstitü müdürü, enstitü ve enstitüye bağlı birim personelinin disiplin amiridir. *Enstitü Sekreteri*, sekreterlik bürosundan ve ihtiyaca göre kurulacak öğrenci işleri ve destek hizmetleri biriminden oluşan enstitü idari teşkilatının başı ve disiplin amiridir (124 sayılı KHK m. 39).

Yüksekokul Müdürü, rektörlüğe veya fakülteye bağlı olarak kurulan yüksekokulun yürütme organıdır. Yüksekokul, “belirli bir mesleğe yönelik eğitim öğretime ağırlık veren bir yükseköğretim kurumu” olarak tanımlanmıştır (2547 sayılı Kanun m. 3/g). Yüksekokul müdürü, tüm yüksekokul personelinin disiplin amiridir. *Yüksekokul Sekreteri*, sekreterliğe bağlı birimlerde görev yapan idari personelin disiplin amiridir.

Kadrosu Bulunan Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürleri, “yükseköğretim kurumlarında eğitim öğretimin desteklenmesi amacıyla çeşitli alanların uygulama ihtiyacı ve bazı meslek dallarının hazırlık ve destek faaliyetleri için eğitim-öğretim, uygulama ve araştırmaların sürdürüldüğü bir yükseköğretim kurumu” olan uygulama ve araştırma merkezi personelinin disiplin amiridir (2547 sayılı Kanun m. 3/j). *Bağımsız Enstitü Müdürleri*, enstitünün her kademedeki personelinin disiplin amiridir. *Kadrosu Bulunan Uygulama ve Araştırma Merkezi Sekreteri ile Bağımsız Enstitü Sekreteri* ise sırasıyla uygulama ve araştırma merkezi ile bağımsız enstitü idari teşkilatının başı olup idari personelin disiplin amiridir.

Çoğu zaman bir disipliner ihlalin meydana gelmesinde yukarıda ifade edilen disiplin amirlerinin birden çoğu yetkili olabilecektir. Örnek vermek gerekirse; bir öğretim elemanının, göreviyle ilgili bir belgeyi istenmesine rağmen teslim etmemesi durumunda kınama yaptırımı gerektiren disipliner ihlal gündeme gelecektir. Öğretim elemanı kadrosunun, bir fakülteye bağlı bulunduğu varsayımında hem dekan hem de rektör disiplin amiri sıfatıyla soruşturma başlatma yetkisine haiz olacaktır. Böyle bir durumda, iki disiplin soruşturması başlatılıp her ikisinin birden yürütülmesi hukuka uygun düşmeyecektir⁵⁰⁶. Kanun kapsamında; üst disiplin amirinin soruşturma açtığı durumlarda, alt disiplin amirinin soruşturma yapamayacağı, eğer önceden açılmış bir disiplin soruşturması mevcutsa önceden açılan bu soruşturmanın üst disiplin amirinin açtığı veya açtırdığı disiplin soruşturması ile birleştirileceği düzenlenmiştir (2547 sayılı Kanun m. 53/A-1.a). Örneğimize gelecek olursak; rektör tarafından disiplin soruşturması başlatıldıysa artık dekan soruşturma başlatamayacak, eğer daha önceden

⁵⁰⁶ Dan. 8. D., 28.11.1984 gün ve E: 1984/480, K: 1984/1480, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (19.02.2019): “Dava ve soruşturma dosyasının incelenmesinden, davacının disiplin cezası almasına neden olan disiplin olayının öğretim elemanları ile öğrenciler tarafından birlikte meydana getirildiği ve Ankara Üniversitesi Rektörlüğü yazısı ile soruşturmanın açılmasına karar verildiği, bu tarihten bir gün sonra, 14.6.1983 gününde Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı tarafından soruşturma açıldığı ve rektörlükçe açılan soruşturma sonucu davacıya disiplin cezası verildiği gibi aynı disiplin olayı nedeniyle ve aynı soruşturmaya dayanılarak öğretim elemanlarına da disiplin cezası verildiği gibi aynı disiplin olayı nedeniyle ve aynı soruşturmaya dayanılarak öğretim elemanlarına da disiplin cezasının verildiği anlaşılmaktadır. Açıklanan bu durum karşısında, öğrenciler ve öğretim elemanları tarafından birlikte meydana getirilen tek bir disiplin olayı nedeniyle Üniversite üst disiplin amiri tarafından soruşturma açılarak disiplin suçunun aynı olmasından ötürü soruşturmanın öğrenciler ve öğretim elemanları yönünden, birlikte yürütülerek sonuçlanmasından sonra üst disiplin amiri tarafından davacıya disiplin cezası verilmesinde yasalara aykırılık bulunmadığından, bu durumlar göz önüne alınmadan rektörün disiplin cezası verme yetkisinin bulunmadığı gerekçesiyle dava konusu işlemin iptaline karar verilmesinde isabet görülmediğinden temyiz isteminin kabulü ile anılan mahkeme kararının bozulmasına karar verildi.”

dekan tarafından başlatılan bir soruşturma varsa önceden başlatılan bu soruşturma, rektörün başlattığı disiplin soruşturmasıyla birleştirilecektir.

c. Disiplin Amiri Tarafından Soruşturmacı Görevlendirilmesi ve Soruşturmacıda Aranılan Nitelikler

Disiplin amiri, disiplin soruşturmasını bizzat kendisi yapabileceği gibi soruşturmayı yapmak üzere birim içerisinde soruşturmacı veya soruşturma komisyonu görevlendirebilecektir ancak zorunlu hallerde rektörlük vasıtasıyla diğer birimlerden soruşturmacı talep edilmelidir (2547 sayılı Kanun m. 53/A-1.c). Zorunlu haller ifadesi, Kanun kapsamında açık olmamakla birlikte soruşturmanın tarafsız yürütüleceğinden endişe duyulması halinde, rektörlük aracılığıyla diğer birimlerden disiplin soruşturmasını yapmak üzere kişi veya kişilerin görevlendirilmesinin talep edilebileceği düşüncesindeyiz.

657 sayılı DMK'da disiplin soruşturmasının soruşturmacı vasıtasıyla yapılabileceğine dair açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak Danıştay, soruşturmacı atanmadan disiplin soruşturmasının, disiplin amiri tarafından yürütülüp yine soruşturmayı yürüten bu disiplin amiri tarafından disiplin yaptırımına karar verilmesini tarafsızlık⁵⁰⁷ ve hukuki güvenlik⁵⁰⁸ ilkesine aykırı olarak değerlendirmiştir. Ancak bu durum, 2547 sayılı Kanun kapsamında açıkça düzenlendiği için disiplin amiri tarafından disiplin soruşturmasının yürütülerek yine

⁵⁰⁷ Dan. 12. D., 23.03.2010 gün ve E: 2007/1731, K: 2010/1647, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (20.02.2019): “Disiplin cezasına dair işlemlerin sağlıklı ve objektif olması, cezayı veren disiplin amiri veya kurullarının olayı tarafsız olarak değerlendirebilmeleri ile mümkün olup, disiplin amirinin hem soruşturma yapması hem de soruşturma sonucunda amir olarak disiplin cezası vermesinin objektiflik ve tarafsızlık ilkeleri ile bağdaşmayacağı açıktır. Bu durumda; disiplin amiri dışında bağımsız bir muhakkik tayin edilmek suretiyle soruşturmanın yapılması ve bu soruşturma sonucunda hazırlanan raporun disiplin amiri tarafından değerlendirilip yetkisi dahilindeki disiplin cezasının takdir edilmesi gerekirken, davacının disiplin amiri olan Okul Müdürü tarafından hem soruşturma yapılıp hem de ceza verilmesinde hukuka aykırılık görülmemiştir.”

⁵⁰⁸ Dan. 12. D., 01.04.2015 gün ve E: 2011/1186, K: 2015/1844, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (20.02.2019): “Bakılan olayda, davacının görev yerini terk ettiği iddiasına ilişkin olarak tutulan tutanakta imzası bulunan Şube Müdürünün; bu olayla ilgili olarak davacının ve diğer bazı görevlilerin ifadelerine başvurduğu, dava konusu işlemle tesis edilen disiplin cezasını da yine kendisinin disiplin amiri sıfatıyla vermiş olduğu görülmektedir. Bu durumda, olaya ilişkin tutanakta imzası bulunan disiplin amirinin ifadeleri alan kişi olması da dikkate alındığında, disiplin cezasını da vermesinin en temel ilkelerden olan hukuki güvenlik ilkesine aykırı olduğu, dava konusu işlemin bu nedenle hukuka aykırı olduğu sonucuna varıldığından, davanın reddi yolunda verilen kararda hukuki isabet görülmemiştir.”

bu amir tarafından disiplin yaptırımını tesis edilmesinin hukuka aykırılık teşkil etmeyeceği kanaatindeyiz. Ama yine de disiplin soruşturmasının tarafsız bir soruşturmacı görevlendirilerek yürütülmesi, soruşturma sonucu rapora ilişkin disiplin amirinin takdirinin daha hakkaniyetli ve objektif olmasını sağlayacaktır.

Disiplin soruşturmasının, soruşturmacı görevlendirilerek yapılması durumunda; soruşturma konusu disipliner ihlal, ihlalin gerçekleştiği yer, kişi, tarih ve saat, soruşturmanın muhatabı kişi veya kişiler ile soruşturmacının kim olduğu bilgilerini içeren görevlendirme yazısı soruşturmacıya tebliğ edilmelidir⁵⁰⁹. Görevlendirme yazısının soruşturmacıya tebliği ile birlikte soruşturmanın tamamlanması için tanınan iki aylık süre başlayacaktır (2547 sayılı Kanun m. 53/A-1.1).

Disiplin amiri tarafından görevlendirilecek soruşturmacıda birtakım nitelikler aranmaktadır. Öncelikle görevlendirilecek soruşturmacının görev ve unvanı, soruşturulanın görev ve unvanının üstünde veya en azından onunla aynı düzeyde olmalıdır (2547 sayılı Kanun m. 53/A-1.d). Soruşturma konusu ihlalin, farklı görev ve unvanda bulunan kişiler tarafından meydana gelmesi halinde ise soruşturma usulü ve disiplin yaptırımını tesis etme yetkisi, en üst makamda bulunan ilgilinin görev ve unvanına göre belirlenecektir (2547 sayılı Kanun m. 53/A-1.e). Eğer soruşturulan ilgilinin; disipliner ihlalin meydana geldiği tarihteki görev ve unvanı, disiplin soruşturmasının başlatıldığı tarihteki görev ve unvanından farklıysa soruşturmacının asgari hangi unvana haiz olması gerektiği, soruşturulacak ilgilinin üst görev ve unvanı esas alınarak belirlenecektir (2547 sayılı Kanun m. 53/A-1.f). Disiplin soruşturmasını yürütmek için birden fazla kişi görevlendirildiğinde soruşturmacı olarak görevlendirilecek herkesin, soruşturulanın dengi veya üstü statüsünde olması gerekir⁵¹⁰. Soruşturmacılardan yalnız birinin dahi soruşturulanın alt statüsünde olması

⁵⁰⁹ Aslan ve Altındağ, s. 101.

⁵¹⁰ Dan. 12. D., 26.09.2013 gün ve E: 2010/5479, K: 2013/6665, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (20.02.2019): “Olayda, disiplin soruşturmasını; davacının dengi olarak kabulü gereken ‘Lise Müdürü’ ile birlikte Döşemealtı Mal Müdürlüğünde Muhasebe Şefi olarak görev yapan ‘...’ın muhakkik sıfatıyla birlikte yaptığı görüldüğünden davacının dengi veya üstü konumunda bir idari göreve sahip bulunmadığı ve başka bir kurumda muhasebe şefi olarak görevli kişinin muhakkikliğinde ve anılan unvanın uzmanlığını gerektiren soruşturma konusu bulunmadığı halde yürütülen disiplin soruşturması bu yönüyle hukuka aykırı bulunduğundan, davacı hakkında soruşturma ya da inceleme yapma yetkisine sahip bulunmayan ‘muhasebe şefi’ unvanlı soruşturmacının katılımı ile hazırlanan soruşturma raporuna dayalı olarak tesis edilen dava konusu disiplin cezası ile cezalandırma işleminde hukuka uyarlık, aksi yöndeki İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet bulunmamaktadır.”

işlemi hukuka aykırı hale getirecek ve tarafsızlık ilkesiyle bağdaşmayacaktır⁵¹¹.

Disiplin soruşturması; disipliner ihlal oluşturduğu ileri sürülen fiil ve bu ihlali meydana getiren kişi veya kişiler hakkında her türlü araştırmanın yapılarak sorumluluğun ortaya konmasını amaçlar⁵¹². Bu sorumluluğun objektif şekilde ortaya konabilmesi için; disiplin amiri tarafından görevlendirilen soruşturmacı veya komisyon, disiplin soruşturmasının tarafsızlığını zedelememelidir. Soruşturmanın tarafsız bir şekilde yürütülebilmesi için soruşturmacının; soruşturmaya konu olayla hiçbir ilgisi bulunmayan, ihlalin mağdurundan veya soruşturulan ilgiliden etkilenmeyecek bir pozisyonda olan, kısacası en tarafsız konumda soruşturmayı objektif olarak yürütebilecek kişilerden seçilmesi gerekir⁵¹³. Aynı zamanda soruşturma konusu olayla alakalı bilgi ve görgüsüne başvurulabilecek kişilerin yani tanıklık edebileceklerin de soruşturmacı olarak atanmaması gerekir⁵¹⁴. Ayrıca aday memur statüsündekilerin, henüz mesleğin başında sınanan durumda olmasından dolayı disiplin soruşturmasının usul ve esasları hakkında yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olamayacakları düşünülerek soruşturmacı olarak atanmaması yerinde olacaktır⁵¹⁵.

⁵¹¹ DİDDGK, 03.04.2017 gün ve E: 2015/2318, K: 2017/1524, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (18.12.2018): “Disiplin soruşturmalarında, birden fazla soruşturmacı görevlendirilmesine hukuken bir engel bulunmamakla birlikte, soruşturmacıda aranan koşulların, görevlendirilen tüm soruşturmacılar yönünden sağlanması gerektiği kuşkusuzdur. Birden fazla soruşturmacı tayin edilen durumlarda sadece biri yönünden koşulların varlığının yeterli olduğunun kabulü, soruşturma yapma yetkisini haiz olmayan, kamu görevlisinin astı konumundaki soruşturmacının katılımıyla ortaya çıkacak soruşturma raporuna dayalı disiplin cezası verilmesi sonucunu doğurur ki bu durumda da disiplin soruşturmalarının tarafsız ve objektif olarak gerçekleştirilebilmesi amacı ile bağdaşmamaktadır.”

⁵¹² E. Atay, s. 170.

⁵¹³ Dan. 16. D., 31.03.2015 gün ve E: 2015/4192, K: 2015/1186, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, (20.02.2019): “Soruşturma yapmakla görevlendirilenlerin ve cezayı verecek olan disiplin amirlerinin soruşturmaya konu olayla hiçbir ilgisi bulunmayan, hakkında soruşturma yapılan kamu görevlisinin suç konusu eyleminden zarar gören veya yarar sağlayan veya soruşturulanın veya olayın mağduru durumundaki kişilerden etkilenecek konumda bulunmayan tamamen tarafsız kişi veya kişilerden olmaları ve kıdem ve görev bakımından en az soruşturulan ile aynı seviyede veya üst düzeyde bulunmaları gerekmektedir.”

⁵¹⁴ Dan. 8. D., 18.10.2005 gün ve E: 2004/2989, K: 2005/4133, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (21.02.2019): “Soruşturulan bir olayda taraf konumunda bulunan, soruşturma açılmasını sağlayan veya soruşturulan olaya ilişkin olarak bilgi ve görgüsüne başvurulacak veya başvurulabilecek kişilerin soruşturmacı olarak atanması ve soruşturmayı yürüterek soruşturma raporu hazırlaması (tarafsızca hazırlanmış bulursa dahi) gerek kamu vicdanında gerekse suçlanan (hakkında suç isnadında bulunulan) kişi vicdanında birçok soru işaretlerine neden olacağı gibi bu durumun tarafsızlık ilkesini zedeleyeceği de tartışmalıdır.”

⁵¹⁵ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 262.

2. Soruşturma Süreci ve Soruşturmanın Sonuçlandırılması

a. Disiplin Soruşturmasında Delil Toplama ve İspat Araçları

(1) Delillerin Toplanması

Soruşturmacı olarak görevlendirilen kişi veya komisyon; disiplin soruşturmasıyla ilgili bilgi ve belgeleri toplamaya, ifade almaya, tanık dinlemeye, gerektiğinde bilirkişiye başvurmaya, keşif ve inceleme yapmaya, ilgili makamlarla yazışmaya yetkilidir (2547 sayılı Kanun m. 53/A-1.g). Delil; meydana gelen ihlalle bağlantılı olan, olayı yansıtarak şüpheyi yer vermeyecek şekilde olayı ortaya koymak bakımından önem taşıyan araçlardır⁵¹⁶. Kısaca, ispata araç olan her şeye delil denmektedir⁵¹⁷. Delillerin özellikleri konusunda ceza muhakemesinde benimsenen hususları, disiplin soruşturması bakımından da kabul etmek soruşturmanın objektif yürütülebilmesine yardımcı olacaktır. Delillerin; disipliner ihlal konusu olayla ilgili, olayın aydınlatılması bakımından faydalı, akla ve mantığa uygun olması bakımından akılcı, nesnel olabilen, herkes tarafından bilinebilen ve hukuka uygun olarak elde edilmiş olması gerekir⁵¹⁸. Disiplin soruşturmasının objektif yürütülebilmesi ve soruşturma sonucu yerinde karar verilebilmesi için soruşturma konusu olayla, doğrudan ya da dolaylı yoldan ilgili olan tüm delillerin gerektiği şekilde toplanması ve tarafsız olarak değerlendirilmesi gerekir⁵¹⁹. Disiplin soruşturmasında, soruşturmacı veya komisyon tarafların talebi dışında re'sen araştırma yapabilmeli⁵²⁰ ve gereken kolaylık idare tarafından soruşturmacıya sağlanmalıdır. Bu çerçevede soruşturmacı tarafından soruşturma kapsamında talep edilen bilgi ve belgeler gecikmeksizin soruşturmacıya verilmelidir (2547 sayılı Kanun m. 53/A-1.h).

Soruşturmacı tarafından her türlü delil eksiz toplanmalıdır. Bu husus hem hukuki güvenlik hem de savunma hakkına saygı ilkesinin bir gereğidir. Tanık ifadesi,

⁵¹⁶ Bahri Öztürk, **Yeni Yargıtay Kararları Işığında Delil Yasakları**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İnsan Hakları Merkezi Yayınları No:14, Ankara, 1995, s. 4.

⁵¹⁷ Zekeriya Yılmaz, **Hukuk Davalarında İspat ve Deliller Rehberi**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012, s. 21.

⁵¹⁸ Vahit Bıçak, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, Seçkin Yayınları, 4. Bası, Ankara, 2018, ss. 460-464.

⁵¹⁹ Sancakdar, **Devlet Memuriyetinden Çıkarma**, s. 264.

⁵²⁰ Söyler, **Disiplin**, s. 86.

bilirkişi incelemesi, soruşturulanın ifadesi, keşif gibi bütün deliller tutanak altına alınmalıdır (2547 sayılı Kanun 53/A-1.j). Soruşturulan ya da şikâyetçi tarafından incelenmesi talep edilen tüm delillerin incelenmesine özen gösterilmeli, incelenmemesi halinde ise incelenmeme gerekçesine soruşturma raporunda yer verilmelidir⁵²¹.

Disiplin soruşturması yürütülürken soruşturmacı tarafından, soruşturma konusu dışında farklı disiplinler ihlallerin meydana geldiği kanısına varılırsa bu durum gecikmeksizin soruşturma emri veren disiplin amirine bildirilmelidir (2547 sayılı Kanun m. 53/A-1.1). Başka bir ihlale ilişkin delil elde edilmesi halinde tesadüfen elde edilmiş delil gündeme gelir ve bunun hal ve şartlar dahilinde farklı bir disiplin soruşturmasına konu edilmesi gerekecektir⁵²².

Soruşturmacı delil toplama aşamasından sonra delilleri tamamen objektif değerlendirmelidir. Değerlendirme üzerine delil değeri taşımadığına kanaat getirdiği belgeleri de soruşturma raporunda gerekçesiyle beraber belirtmelidir. Çünkü disiplin yaptırımı tesis etmeye yetkili makam da delilleri takdir edecektir.

(2) İspat Araçları

Disiplin soruşturması bakımından delil değeri taşıyan çeşitli ispat araçları vardır. Bunlar; ikrar, ifade, tanık beyanı, keşif, dijital deliller, ispata yarayan her türlü belge ve vasıtalarlardır.

İkrar, soruşturulan kişinin soruşturma konusu disiplinler ihlali meydana getirdiğini kabul etmesidir⁵²³. İlgili tarafından disiplinler ihlalin ikrar edilmemesi halinde diğer deliller ile ispat faaliyetine gidilecek, eldeki delillerin de ispat için elverişli veya yeterli olmaması durumunda, şüpheden sanık yararlanır ilkesi uyarınca ilgiliye disiplin yaptırımı tesis edilemeyecektir⁵²⁴.

⁵²¹ Duman, s. 222.

⁵²² Veysel Candan Canoğlu, “Disiplin Soruşturmasında Delil ve İspat”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 138, Ankara, 2018, s. 244.

⁵²³ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 265.

⁵²⁴ Dan. 12. D., 30.05.2017 gün ve E: 2016/7260, K: 2017/2823, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (14.12.2018).

İspat faaliyetindeki en önemli araçlardan biri de ifadedir. Soruşturulananın ifadesinin alınması ile savunmasının alınması farklı durumlardır⁵²⁵. İfade alınmasına başlanmadan önce ilgiliye, soruşturma konusunun ve haklarının bildirilmesi hukuki güvenlik ilkesinin bir gereğidir⁵²⁶. Soruşturulan kişi, ifadesinin alınması sırasında susma hakkını kullanabilir. Soruşturulananın sükûtu ikrar anlamına gelmeyip kendisine yöneltilen soruların reddedilmesi olarak anlaşılmalıdır. İfade, doğrudan soruşturmacı tarafından alınmalıdır. Çünkü ifade alma yetkisi Kanun ile soruşturmacıya verilmiştir ve bu yetki devredilemez. İfade, yazılı olarak alınabileceği gibi sözlü şekilde alınarak tutanağa da geçirilebilir⁵²⁷. İfadenin sözlü alınıp tutanakla tespit olunması durumunda, ifade tutanağı soruşturulananın ve ifadeyi alanın imzasını ihtiva etmelidir. Soruşturmacı tarafından ifade alınırken ilgiliye yöneltilen sorular, olayı aydınlatmaya yönelik olmalı ve bu sırada soruşturulana baskı yapılmamalıdır⁵²⁸. Soruşturmacı tarafından kişiye yemin teklif ettirilip ettirilemeyeceğine dair açık bir düzenleme bulunmamakla beraber, disiplin kurullarına yeminli tanık ve bilirkişi dinleme yetkisi verilmiştir (2547 sayılı Kanun m. 53/Ç). Kanun kapsamında soruşturmacıya tanınan yetkiler arasında yeminli ifade alma yetkisi bulunmadığından, kanaatimizce soruşturulana yemin teklif edilemez. Ancak soruşturulananın talebi halinde yemin etmesinde herhangi bir sakınca yoktur ve bu durumun ifade tutanağına geçirilmesi gerekir.

Tanık beyanı ise olayı objektif olarak aydınlatmaya yarayan ispat vasıtalarındandır. Olayı gören üçüncü kişilerin bilgisine başvurmak, soruşturmacının olayı değerlendirmesini kolaylaştıracak ve farklı bakış açılarıyla soruşturmayı ele almasına vesile olacaktır. Tanıklık bakımından bir kısıtlama olmayıp tanıklık yapmasına engel teşkil edecek derecede zihinsel engeli bulunmayan herkes, tanık olarak dinlenebilir. Ayrıca kişinin, tanıklığı yalnızca gözleme dayalı olmayıp herhangi bir duyu organı tarafından olaya tanık olması yeterlidir ancak farklı kişilerden aktarılma yoluyla olayı öğrenen kişilerin beyanlarında ihtiyatlı olmakta fayda vardır⁵²⁹. Disiplin soruşturmasında tanıklık konusunda mevzuattaki düzenlemeler

⁵²⁵ İfade ve savunma arasındaki farklar konusu için bkz. “Savunma Hakkına Saygı İlkesi” başlığı.

⁵²⁶ Dan. 12. D., 28.01.2016 gün ve E: 2012/6421, K: 2016/324, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (22.02.2019).

⁵²⁷ Kaya, s. 82.

⁵²⁸ Canoğlu, ss. 248-249.

⁵²⁹ Sancakdar, Altınok Çalışkan, Dursun, Seyhan ve Yağcı, s. 185; Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 266.

ihtiyacı karşılamamaktadır. Örneğin tanıklıktan çekinme, tanığın davet üzerine icabet etmemesi gibi durumlarda ne yapılacağı düzenlenmemiştir. Tanıklıktan çekinme hususunda 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu⁵³⁰ (CMK) m. 45 hükmü esas alınarak bir değerlendirilme yapılması yerinde olacaktır. Tanık olarak çağırılan kişinin davet üzerine icabet etmemesi halinde ise sulh ceza hakimliği vasıtasıyla tanığın celbi talebinde bulunabilmesi önerilmiş⁵³¹ ise de mevzuatımızda disiplin soruşturmasına ilişkin bu kapsamda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu gibi durumlar göz önünde bulundurularak tanığın ifadesi alınabilmesi için her türlü kolaylık sağlanmalıdır. Örneğin ifadenin alınması için tanığın bulunduğu yere gidilmesi yahut elektronik ortamda tanık ifadesinin alınabilmesi gibi kolaylıklar sağlanmalıdır. Duruma göre tanığın bulunduğu yerdeki Yükseköğretim Kurumuna istinabe talimatı gönderilerek o kurumdan görevlendirilecek kişiler vasıtasıyla⁵³² da tanık beyanları alınabilmelidir.

Soruşturmacı, uzmanlık veya alanı dışında bilgi birikimi gerektiren teknik konularda bilirkişiye başvurmalıdır. Aksi durumda, soruşturmada yeterli saptama yapılmaması nedeniyle soruşturma sonucu rapora dayanılarak yaptırıma karar verilmesi hukuka aykırılık teşkil edecektir⁵³³. Disiplin soruşturmalarında bilirkişinin; seçilmesi, ücreti, reddi, raporuna itiraz, bilirkişilikten çekinmesi gibi konularda 2547 sayılı Kanun kapsamında bir düzenleme yapılmamıştır. Bu çerçevede 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu⁵³⁴ (HMK) hükümleri mümkün düştüğü ölçüde uygulanabilmelidir. Ancak bilirkişinin, HMK hükümlerine aykırı davranması halinde yaptırıma tabi tutulabilmesi, disiplin sorumluluğu gibi istisnai durumlar hariç mümkün

⁵³⁰ Resmî Gazete: 17.12.2004 gün ve 25673 sayı.

⁵³¹ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 267.

⁵³² Pınar, Yükseköğretim, s. 603.

⁵³³ Dan. 8. D., 24.02.2006 gün ve E: 2005/4497, K: 2006/725, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (26.02.2019): “2547 sayılı Yükseköğretim Yasasına dayanılarak çıkarılan Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliğinin 8. maddesinin (c) fıkrasında, yükseköğretim kurumu içinde siyasi faaliyetlerde bulunmak fiilinin yükseköğretim kurumundan bir haftadan bir aya kadar uzaklaştırma cezasını gerektirdiği kurala bağlanmıştır. Dosyanın incelenmesinden, davacının katıldığı belirtilen disiplin cezasına konu eylem belirlenirken görüntülerden de yararlanıldığı anlaşılmaktadır. Disipliner kurallarla çelişen davranışlar yerleşik bir yöntem olan görgü tanıkları, eylemi ortaya koyan yazılı belgeler gibi kanıt araçlarıyla somutlaştırılabilir. Önemli bir kanıt aracı olan görüntü kayıtları ise, diğer belge ve bilgiler yanında; bu görüntülerin olayın hangi aşamasında, kim tarafından ve nerede çekildiğinin, üzerlerindeki tarihlerin hangi yöntemle oluşturulduğunun açıklıkla belirlenmesini, görüntüdeki kişilerin kimliklerinin başka belgelerle desteklenmesini ve gerekirse görüntü akışı, kimlik saptamaları ve olayla örtüşmesi gibi konularda bilirkişiye başvurulmasını da zorunlu kılar.”

⁵³⁴ Resmî Gazete: 04.02.2011 gün ve 27836 sayı.

değildir. Bilirkişi raporuna itiraz edilmesi ve soruşturmacı tarafından bu itirazın ciddi görülmesi halinde farklı bir bilirkişiden rapor talep edilmelidir⁵³⁵. Keza soruşturmacının, bilirkişiden ek rapor talep etme imkânı da bulunmalıdır.

Soruşturmacı, gerek görmesi halinde bizzat duyu organları vasıtasıyla bilgi sahibi olmak için olayın gerçekleştiği yerde keşif yapabilir. Daha önceden bilgisine başvurulmuş veya keşif sırasında bilgisine başvurulacak tanıklar ile soruşturulanın keşif mahallinde hazır bulunması, keşfin amacını gerçekleştirmeye yardımcı olacaktır. Böylelikle, keşif sırasında soruşturmacı tarafından ilgililere sorular yönetilmesi olayın somutlaştırılarak aydınlatılmasına katkı sağlayacaktır.

Burada sayılanlar dışında da ispat araçları mevcuttur. Örneğin teknolojinin gelişmesiyle birlikte elektronik ortamlardaki veriler dijital delil olarak değerlendirilecektir⁵³⁶. 2547 sayılı Kanun m. 53/b-6.f uyarınca “kurumun bilişim sistemlerinin işleyişini kasten engellemek veya bozmak” fiili kamu görevinden çıkarma yaptırımı gerektirmektedir. Burada özellikle bilirkişi marifetiyle, soruşturulanın dijital ortamdaki bu eylemi; ip adresi tespiti, sisteme giriş yöntemi tespiti gibi dijital deliller vasıtasıyla tespit edilecektir. Keza hukuka uygun olan her türlü belge, ispat vasıtası olarak kullanılabilir.

(3) Ceza Muhakemesinde Elde Edilen Delillerin Disiplin Soruşturmasında Kullanılabilirliği Sorunu

Kişinin eyleminin hem disipliner ihlal hem de suç teşkil etmesi durumunda ceza soruşturması veya kovuşturması aşamasında elde edilen delillerin, disiplin soruşturmasında delil olarak kullanılıp kullanılamayacağı konusu dikkat çekicidir. Kural olarak; bir fiilden dolayı başlatılan, disiplin soruşturması ve ceza muhakemesi birbirinden bağımsızdır⁵³⁷. Henüz hüküm verilmeden, soruşturma ve kovuşturma aşamasında başvurulmuş koruma tedbirleri ile hukuka uygun olarak elde edilen delillerin disiplin soruşturmasında delil olarak kullanılmasında yasal bir engel yoktur⁵³⁸. Ancak sadece adli soruşturma kapsamında alınan tanık ifadelerine

⁵³⁵ Sancakdar, Altınok Çalışkan, Dursun, Seyhan ve Yağcı, s. 188.

⁵³⁶ Canoğlu, s. 254.

⁵³⁷ Aslan ve Altındağ, s. 31; Işıklar, s. 231; Sancakdar Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 273.

⁵³⁸ Bahri Öztürk, Behiye Eker Kazancı ve Sesim Soyer Güleç, **Ceza Muhakemesi Hukukunda Koruma Tedbirleri**, Seçkin Yayınları, 2. Bası, Ankara, 2017, s. 288.

dayanarak disiplin yaptırımı tesis edilmesi, disiplin soruşturmasının eksik yapılması nedeniyle işlemi hukuka aykırı hale getirecektir⁵³⁹.

Tartışma, özellikle iletişimin denetlenmesi koruma tedbiri çerçevesinde gerçekleşmektedir. Genelleyici bir yorumla; kişilerin hak ve özgürlüklerini kısıtlayıcı yöntemlerle elde edilen bu delillerin, hukuka uygun olsalar bile disiplin soruşturmasında kullanılabileceğine dair açık kanuni düzenleme olmadığı için soruşturulan aleyhine kullanılamayacağı ileri sürülmüştür⁵⁴⁰. Benzer bir görüş ise iletişim denetlenmesi yoluyla elde edilen delillere, sadece belli ağırlıktaki suçlar için⁵⁴¹ ve ceza muhakemesi çerçevesinde başvurulabileceğini, bu yolla elde edilen delillerin disiplin hukukunda kullanılmasının mümkün olmadığını savunmaktadır⁵⁴². Farklı bir görüş ise bu koruma tedbiri için; madde kapsamında sayılan suçlardan biri olmasa dahi iletişimin denetlenmesi sırasında elde edilen hukuka aykırı tesadüfi delillerin disiplin yaptırımına karar verilmesi sırasında değerlendirmeye esas alınabileceği ileri sürülmüştür⁵⁴³. Hukuka aykırı delillere disiplin yaptırımına karar safhasında itibar edilmesi gerektiğini savunan bu görüş hukuki güvenlik ilkesini ihlal edici niteliktedir. Orta yol olarak değerlendirilebilecek bir görüş; madde kapsamında sayılan suçlardan biri olan, imha edilmesi gerekmeyen ve hukuka uygun olarak elde edilen delillerin disiplin soruşturmasında kullanılabileceğine kanaat getirmektedir⁵⁴⁴.

⁵³⁹ Dan. 5. D., 11.01.2017 gün ve E: 2016/25667, K: 2017/814, Danıştay Dergisi, Sayı: 145, Yıl: 2017, ss. 109-112: “Öte yandan, her ne kadar adli soruşturma aşamasında alınan tanık ifadelerinin soruşturma dosyasına eklendiği görülmüş ise de; disiplin hukuku ile ceza hukuku soruşturma ve yargılama usulleri, verilen cezanın niteliği, bu cezanın doğurduğu sonuçlar ve etkileri ile ceza ve suçların tanımı ve konuluş amaçları birbirinden farklı özellikler göstermektedir. Bu durumda, davacı lehine ve aleyhine olan tüm deliller araştırılmadan, eksik incelemeye dayalı soruşturma raporuna dayalı tesis edilen dava konusu işlemde hukuka uyarlık, davanın reddi yolundaki İdare Mahkemesi kararında ise hukuki isabet görülmüştür.”; Dan. 5. D., 24.10.2016 gün ve E: 2016/10141, K: 2016/4886, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (26.02.2019).

⁵⁴⁰ Canoğlu, ss. 261-262.

⁵⁴¹ Bu suçlar 5271 sayılı CMK m. 135 kapsamında sayılmıştır. İlgili hüküm uyarınca, madde kapsamında sayılan katalog suçlar için bu tedbire başvurulabilecek aksi durumda kayıtlar derhal imha edilecektir.

⁵⁴² Çetin Arslan, “Ceza Muhakemesinde İletişimin Denetlenmesi Yoluyla Elde Edilen Delillerin Disiplin Hukukundaki Durumu Üzerine Bir Değerlendirme”, **Fasikül Hukuk Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 3, Şubat 2010, s. 38.

⁵⁴³ Seyfullah Çakmak, “İletişimin Denetlenmesi Koruma Tedbiri Çerçevesinde Elde Edilen Tesadüfi Delillerin Disiplin Soruşturmasında Kullanılması”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 48, Ağustos 2010, s. 83; Aynı yönde bkz. İbrahim Özerdem, **Ceza Mahkemesi Kararlarının Memur Disiplin Hukukuna Etkisi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2013, s. 87.

⁵⁴⁴ Eylem Baş, “Hâkimlerin ve Savcıların Disiplin Yönünden Soruşturulmaları ve İşledikleri Suçlar Nedeniyle Yargılanmaları”, **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl: 74, Sayı: 2016/3, Ankara, 2016, s. 302.

Danıştay 5. Dairesi ise 5271 sayılı CMK m. 135 kapsamında sayılmayan fiile ilişkin disiplin yaptırımını tesis edilemeyeceği görüşündedir⁵⁴⁵. Ayrıca Danıştay 5. Dairesi, iletişimin denetlenmesi sırasında elde edilen ses kayıtlarının ceza soruşturmasının tarafı olmayan üçüncü kişiler aleyhine disiplin soruşturmasında delil olarak kullanılamayacağına, ancak bu kayıtlara dayalı olarak disiplin soruşturulması başlatılmasında veya açılan soruşturmanın genişletilmesinde hukuki engel bulunmadığına karar vermiştir⁵⁴⁶. DİDDGK ise farklı bir bakış açısıyla; disiplin usulü ile ceza muhakemesinin birbirinden bağımsız olduğunu gerekçe göstererek, tesadüfen elde edilen delillerin disiplin hukukunda kullanılabileceğine hükmetmiştir⁵⁴⁷.

AİHM ise DİDDGK kararının aksine; Anayasa m. 22 ve 5271 sayılı CMK m. 135 kapsamında iletişimin denetlenmesinin disiplin soruşturmalarında uygulanması

⁵⁴⁵ Dan. 5. D., 25.10.2017 gün ve E: 2016/18730, K: 2017/21649, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (23.02.2019): “Telekomünikasyon yoluyla yapılan iletişimin denetlenmesi sırasında elde edilen ve Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 135. maddesinde yer alan suçlar kapsamında bulunmayan bir fiile dair olan ses kayıtlarının, tek başına delil olarak kullanılamayacağı ve hukuka uygun olarak elde edilmiş başka delil ve belgeler olmaksızın sadece bu delillere dayanılarak disiplin cezası verilemeyeceği sonucuna ulaşılmaktadır. Dava konusu disiplin cezasına gerekçe olan ‘Gizli tutulması zorunlu olan ve görevi ile ilgili bulunan bilgi ve belgeleri görevli veya yetkili olmayan kişilere açıklamak’ fiili, anılan 135. maddedeki suçlar kapsamında yer almamasına rağmen, sadece tape kayıtlarından yola çıkılarak tesis edilen meslekten çıkarma cezasına dair işlemde hukuka uyarlık, davayı reddeden Mahkeme kararında hukuki isabet görülmemiştir.”

⁵⁴⁶ Dan. 5. D., 18.05.2017 gün ve E: 2016/18883, K: 2017/13188, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (23.02.2019): “Bakılmakta olan davada, davaya konu işleme dayanak olan fiillerin sübuta erdiğine dair tespitin sadece telefon görüşmelerine dayandırıldığı, soruşturma dosyasında davacı aleyhine delil olarak kullanılamayacak olan telefon görüşme tutanakları dışında isnat edilen fiillerin davacı tarafından işlendiğine dair bilgi, belge veya tanık ifadesi gibi başka bir delilin bulunmadığı, kaldı ki, görevi kötüye kullanma suçundan açılan dava sonucunda Hatay 2. Ağır Ceza Mahkemesi'nin kararı ile davacının beraat ettiği ve kararın kesinleştiği görülmektedir. Bu durumda, davacının disiplin cezasına konu fiilinin sübuta erdiğine dair tespitin, her türlü şüpheden uzak, kesin ve somut delillerle kanıtlanmadığı sonucuna ulaşıldığından, davacı hakkında verilen meslekten çıkarma cezasında ve davanın reddi yolundaki İdare Mahkemesi kararında hukuka uyarlık bulunmamaktadır.”

⁵⁴⁷ DİDDGK, 19.04.2017 gün ve E: 2016/2461, K: 2017/1672, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (23.02.2019): “Ceza uygulaması ile disiplin uygulaması arasında amaç, kapsam, usul ve sonuçlar bakımından temel nitelikte farklılıklar mevcut olduğu açıktır. Bu sebeple kanun koyucu, ceza uygulaması ile disiplin uygulamasını iki ayrı ve farklı alan olarak görmekte ve bunların birbirini etkilemesini önleyici nitelikte bir düzenleme olan 657 Sayılı Kanun'un 131. maddesindeki düzenlemeye yer vermiş bulunmaktadır. Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, disiplin soruşturması ve yargılaması, ceza soruşturma ve kovuşturmasından bağımsız ve ayrıdır. Bu nedenle, ceza soruşturması ve kovuşturması sırasında kullanılamayan veya kullanılmayan bir kısım delillerin disiplin soruşturması ve yargılaması sırasında kullanılmasında hukuka aykırı bir durum olmadığı gibi, disiplin hukukunda kimi durumlarda kanaatin yeterli olması nedeniyle, bunu yasaklayan bir düzenlemeye de yer verilmemiştir. Bu durumda; dosyada yer alan telefon tapelerindeki ifadelerin incelenmesi suretiyle uyumsuzluğun esası hakkında bir karar verilmesi gerekirken, tesadüfen elde edilen delillerin disiplin hukuku yönünden kullanılma olanağı bulunmadığı sonucuna varılarak davaya konu işlemin iptali yolunda verilen kararda hukuki isabet bulunmamaktadır.”

açıkça öngörülmediği için tedbir sırasında elde edilen delillerin disiplin soruşturmasında kullanılmasının, özel hayata saygı hakkını (AİHS m. 8) ihlal edeceğine kanaat getirmiştir⁵⁴⁸.

Aslında genel bir değerlendirme yapmak yerine koruma tedbirlerinin sınıflandırılması⁵⁴⁹ bakımından bir değerlendirme yapmak yerinde olacaktır. Klasik koruma tedbirlerinden arama, el koyma gibi yöntemlerle hukuka uygun olarak elde edilen delillerin disiplin soruşturmasında delil olarak kullanılmasında kanaatimizce bir sakınca yoktur. Çünkü idarenin, yargı mercileri gibi bu tedbirlere başvurma imkânı bulunmadığından bu yolla elde edilen belgelere başka türlü ulaşamaz. Ancak buna karşı özel hayatın gizliliğini ve kişilerin temel hak ve özgürlüklerini daha farklı yöntemlerle sınırlandıran; gizli soruşturmacı görevlendirilmesi, iletişimin tespiti, dinlenmesi, kayda alınması, teknik araçlarla izleme gibi modern koruma tedbirleri sırasında elde edilen delillere dayanılarak disiplin yaptırımını tesis edilmesi ise gerçekten de yasa ile açıkça öngörülmemiştir. Hakkın sınırlandırılmasının açıkça kanun ile öngörülmesi gerekliliği ışığında, yalnızca bu delillere dayanılarak kişiye disiplin yaptırımını tesis edilmesi hukuka aykırı olacaktır. Ancak yukarıda yer verdiğimiz Danıştay 5. Daire kararlarında da belirtildiği gibi bu delillere dayanarak soruşturmanın başlatılmasında, genişletilmesinde ve tanık veya soruşturulana bu delillerdeki veriler doğrultusunda soru yöneltmesinde bir engel bulunmadığı ifade edilmelidir. Yani anılı yöntemlerle elde edilen verilerin bir delil değil 6100 sayılı HMK m. 202 hükmünde ifade edilen delil başlangıcı gibi kabul edilmesi gerekir.

(4) Hukuka Aykırı Delillerin Değerlendirilmesi

Hukukun emrettiği yöntemlere riayet edilmeden⁵⁵⁰, yasaklanmış olmasa bile temel hak ve özgürlükleri ihlal edici nitelikteki uygulamalarla⁵⁵¹ hukuka aykırı olarak

⁵⁴⁸ AİHM, Karabeyoğlu v. Türkiye, BN: 30083/10, Karar Tarihi: 07.06.2016, §§ 112-121, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-174035>, (21.02.2019).

⁵⁴⁹ Geleneksel Koruma Tedbirleri-Modern Koruma Tedbirleri tasnifi konusunda bkz. Öztürk, Eker Kazancı, Soyer Güleç, s. 35.

⁵⁵⁰ Gül Fiş Üstün, "Disiplin Soruşturmalarında Hukuka Aykırı Deliller", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 1, Haziran 2018, s. 18.

⁵⁵¹ Mahmut Gökpınar, **Disiplin Hukukunda Yasak-Hukuka Aykırı Deliller**, Kazancı Hukuk Yayınevi, İstanbul, Haziran 2011, s. 68. Gökpınar; delil yasağı ve hukuka aykırı delil kavramlarını birbirinden ayırarak; delil elde etme yöntemi olarak kullanılması yasaklanan durumlara delil yasağı, delil elde etmek açısından yasaklanmayan ancak öngörülen yöntemle elde edilmediği durumda

elde edilen deliller, hukuka aykırı delil olarak nitelendirilir. Anayasa m. 38/6 “kanuna aykırı olarak elde edilmiş bulgular, delil olarak kabul edilmez” hükmü ile hukuka aykırı elde edilen delillerin, delil olarak kullanılmasını yasaklamıştır. Eleştirdiğimiz yönleri bir yana, Anayasa Mahkemesi’nin yukarıda da açıkladığımız⁵⁵² 38. madde kapsamında adli suç ve ceza-idari suç ve ceza ayrımı yapılmadığını benimsediği görüşe istinaden bu madde disiplin hukuku bakımından da uygulama bulacaktır.

Disiplin soruşturması kapsamında hukuka aykırı deliller; aydınlatma yükümlülüğünü ihlal, yasak sorgu yöntemlerinin kullanılması ve delillerin elde edilmesinde hukuka uygun olmayan yöntemlerin kullanılması şeklinde gündeme gelebilir⁵⁵³. Disiplin hukukunda idarenin takdir yetkisini kullanırken, bir kanaat oluşturacak ölçüde hukuka aykırı delillerin kullanılmasının ispat açısından yeterli olacağı görüşü yargı kararlarına dayanılarak ileri sürülmüştür⁵⁵⁴. Danıştay ise; bazı kararlarında hukuka aykırı yöntemlerle elde edilen delillerin disiplin soruşturmasında kullanılmasına cevaz vermiş⁵⁵⁵, bazı kararlarında da bu yöntemle elde edilen delillerin soruşturmada dayanak kabul edilmesini hukuka aykırı⁵⁵⁶ bulmuştur.

İdarenin takdir yetkisi bulunduğu disiplin hukuku bakımından, hukuka aykırı delillerin vasıta olarak kullanılması hukuk devleti ilkesiyle bağdaşmayacaktır. Özellikle bazı yöntemlerle elde edilen deliller, kişinin özel ve aile hayatına saygı hakkını ihlal edecektir⁵⁵⁷. Bu çerçevede hukuka aykırı delillerin disiplin hukukunda kanaat oluşturmak bakımından kabul edilmesi; hukuk devleti, hukuki güvenlik ilkesi ve kimi durumlarda özel hayata saygı hakkıyla bağdaşmayacağı gibi soruşturmacıları

hukuka aykırı hale gelen yöntemlerle elde edilenlere ise hukuka aykırı delil kavramını kullanmaktadır, s. 66-68.

⁵⁵² Açıklamalarımız için bkz. “Disiplin Hukuku Bakımından Kanunilik İlkesine İlişkin Sorunlar ve Anayasa Mahkemesi’nin Konuya Yaklaşımı” başlığı.

⁵⁵³ Fiş Üstün, ss. 22-27; Gökpınar, ss. 68-100.

⁵⁵⁴ Bu görüş için bkz. Cihan Yaylak, **İdari Yargılama Usulünde Hukuka Aykırı Delillerin Değerlendirilmesi**, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2018, ss. 107-108.

⁵⁵⁵ DİDDGK, 21.04.2011 gün ve E: 2010/1391, K: 2011/273, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (23.02.2019); Dan. 12. D., 04.02.2011 gün ve E: 2010/64, K: 2011/474, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (23.02.2019); Dan. 12. D., 30.09.2002 gün ve E: 2001/3558, K: 2002/2902, Gökpınar, ss. 170-171.

⁵⁵⁶ Dan. 5. D., 18.05.2017 gün ve E: 2016/18883, K: 2017/13188, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (23.02.2019); Dan. 12. D., 30.05.2017 gün ve E: 2016/7260, K: 2017/2823, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (14.12.2018); Dan. 16. D., 11.11.2015 gün ve E: 2015/3643, K: 2015/6993, Lexpera Hukuk Veri Tabanı, (13.12.2018);

⁵⁵⁷ AYM, İlknur Yüksel Başvurusu, BN: 2014/7738, Karar Tarihi: 13.07.2016, (Resmî Gazete: 02.11.2016 gün ve 29876 sayı); AİHM, Karabeyoğlu v. Türkiye, BN: 30083/10, Karar Tarihi: 07.06.2016, §§ 112-121, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-174035>, (21.02.2019).

da hukuk dışı yöntemlerle delil elde etmeye yönelik girişimlere de itecektir.

b. Disiplin Soruşturmasının Mali Boyutu

Disiplin soruşturmasında soruşturmacının bilirkişi, keşif, tanık dinleme gibi yöntemlere başvurabileceğine yukarıda değinmiştik. Bu yöntemlere başvurmak için belirli bir bütçenin de ayrılması gerekir. Bilirkişiye emeği ile orantılı olarak bir ücret ödenmesi gerektiği 6100 sayılı HMK ve 5271 sayılı CMK kapsamında düzenlenmiş olmasına rağmen disiplin soruşturmalarında bu konuda bir açıklık bulunmamaktadır. Keza disiplin soruşturmalarında keşif giderleri, tanık dinlemek için yapılan giderler hakkında da bir düzenleme mevcut değildir.

Uygulamada, CMK m. 72 hükmü esas alınarak bilirkişiye ödenecek miktarın soruşturmacı tarafından takdir edileceği kabul edilse de⁵⁵⁸ soruşturmacının birim bütçesinden harcama yönünde ilgili makama emir verebilmesi mümkün değildir. Keza bilirkişi ücretinin sadece soruşturmacı tarafından takdir edilmesi halinde bu yönde yapılacak harcamaların gerçekçiliğini ve makul olup olmadığını denetleyecek makam da bulunmayacaktır. Hatta yolsuzluklar dahi gündeme gelebilecektir. Bu bakımdan denetim veya karar mercii olarak disiplin amirini sürece dahil etmek kanımızca daha doğru olacaktır.

Keşif giderleri bakımından 6245 sayılı Harcırah Kanunu⁵⁵⁹ esas alınmalıdır. Tanık ise bir kamu görevi yaptığı için idare tarafından tanıklık giderlerinin bir kısmı, 6245 sayılı Kanun'dan karşılanabilecektir⁵⁶⁰. Ancak olası diğer giderler bakımından herhangi bir düzenleme mevcut değildir. 1136 sayılı Avukatlık Kanunu m. 161⁵⁶¹

⁵⁵⁸ Şahin, s. 251.

⁵⁵⁹ Resmî Gazete: 18.02.1954 gün ve 8637 sayı.

⁵⁶⁰ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 267.

⁵⁶¹ 1136 sayılı Avukatlık Kanunu m 161:

“(1) Disiplin işlemleri dolayısıyla çağırılan her tanık ve bilirkişinin, kaybettiği zaman ve harcadığı mesaiye uygun bir tazminata hakkı vardır; bunlardan çağrıya uymak için yolculuk etmek zorunda olanlara yolculuk ve ikamet giderleri de verilir. Şikâyetçi ve hakkında kovuşturma yapılan avukat, dinlenmesini istedikleri tanık ve bilirkişiye ait giderleri evvelden öderler.

(2) Avukata veya üçüncü bir kişiye yükletilmeyen veya borçludan alınma imkânı kalmayan giderler baroya yüklenir.

(3) Şikâyet edenden, şikâyetin mahiyeti ve yapılacak disiplin soruşturma ve kovuşturmasının genişliği göz önünde bulundurularak 10 liradan 200 liraya kadar avans alınabilir. Yapılan işlemlere, alınan avansın yetmemesi halinde, tamamlanması her zaman istenebilir. Avans ve tamamlanması istenen miktar ilgilisi tarafından ödenmedikçe işlem yapılmayabilir.”

kapsamında tanık ve bilirkişiye ödenecek ücret bakımından örnek alınabilecek bir düzenleme mevcuttur.

Disiplin soruşturmasında; keşif, bilirkişi incelemesi, tanık beyanının önemi doğrultusunda yapılacak masraflar için bir düzenleme önermek gerekir. Bilirkişi ücreti bakımından, her yıl ilan edilen Bilirkişilik Asgari Ücret Tarifesi uyarınca idare ve vergi mahkemelerinde görülen dava ve işler için kararlaştırılan asgari miktarın belirli bir oranında ücret tespit edilmelidir. Aynı zamanda azami miktar da tespit edilmelidir. Bilirkişiye ödenecek ücret, belirlenen oran aralıklarında disiplin amiri tarafından takdir edilmelidir. Ücret takdiri, soruşturma dosyasının bilirkişiye tevdiinden önce, ücretin ödemesi ise bilirkişi raporunun soruşturma makamına tesliminden sonra yapılmalıdır. Bu ücret soruşturma yapılan birim için ayrılan bütçeden değil üniversitenin bütçesinden karşılanmalıdır. Açıklamaların yeterli olmaması durumunda ek rapor talep imkânı bulunmalıdır. Keşif yönünden 6245 sayılı Harcırah Kanunu uygulamasına devam edilse de bu yönde kanuni düzenleme yapılmalıdır. Soruşturmanın sübuta erebilmesi için elzem olan hallerde harcamaların idare tarafından karşılanması gerekir. Zira, soruşturmada maddi gerçeğe ulaşmak bakımından gerekli olan ve soruşturmacı tarafından talep edilen durumlarda bilirkişi incelemesi, keşif ve tanık dinlemek için yapılan giderlerin tümü idare tarafından karşılanmalıdır. Şikâyetçi ya da soruşturulan tarafından talep edilen durumlarda yapılacak masraflar da yine idare tarafından karşılanmalıdır. Ancak disiplin yaptırımının kesinleşmesinden sonra maddi gerçeği ortaya çıkarmak adına, şikâyetçi veya soruşturulanın talebi üzerine yapılan masrafların, gereksiz olduğuna karar vermeye yetkili makam tarafından kanaat getirilmesi halinde 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun⁵⁶² çerçevesinde yapılan giderler talep edenden tahsil edilmelidir.

c. Disiplin Soruşturması Nedeniyle Görevden Uzaklaştırma

Görevden uzaklaştırma; devlet veya vakıf yükseköğretim kurumlarında yürütülen kamu hizmetinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülenler hakkında alınan ihtiyati tedbir niteliğinde bir önlemdir (2547 sayılı Kanun

⁵⁶² Resmî Gazete: 28.07.1953 gün ve 8469 sayı.

m. 53/B-1). Disiplin tedbir⁵⁶³ olan görevden uzaklaştırmada, geçicilik asıldır⁵⁶⁴. Görevden uzaklaştırma tedbirine başvurulabilmesi için idareye takdir yetkisi tanınmışsa da bu yetki geniş olmayıp⁵⁶⁵ hali hazırda bir ceza veya disiplin soruşturması olması ve kamu hizmetinin gerektirdiği hallerde görevi başında kalmasında sakınca görülmesi gerekir.

Akademik personel ve idari personele ilişkin görevden uzaklaştırma tedbir, 2547 sayılı Kanun 53/B maddesinde düzenlenmiştir. Görevden uzaklaştırma tedbir, disiplin veya ceza soruşturmasının herhangi bir safhasında üç ay süreyle alınabilir. Soruşturmacılar bu tedbirin alınmasını teklif edebilirler. Üç aylık sürenin bitiminde, görevden uzaklaştırma kararının alınmasına ilişkin sebeplerin devam etmesi halinde tedbir her defasında üç ay uzatılabilir (2547 sayılı Kanun m. 53/B-1). Görevden uzaklaştırma sürecinde, soruşturulan kişinin statüsünden kaynaklı aylık ve sosyal hakları devam etse de tedbirin, görevden uzaklaştırılan kişiyi mali bakımından etkileyici sonuçları vardır. Bu nedenle görevden uzaklaştırma tedbirine disiplin soruşturması nedeniyle başvurulacak olunması halinde disipliner ihlalin ve bu ihlale bağlanan yaptırımın ağırlığı dikkate alınarak bir değerlendirme yapılmalıdır⁵⁶⁶. Kanıtlara dayanarak gerekçelendirme, idarenin keyfi uygulamalarının önüne geçecektir. Kişinin görevi başında kalmasının, soruşturmanın selametine engel olmayacağına kanaat getirildiği durumlarda üç aylık sürenin dolması beklenmeden görevden uzaklaştırma kararı derhal kaldırılmalıdır (2547 sayılı Kanun m. 53/B-10).

Görevden uzaklaştırma kararını vermeye; Yükseköğretim Kurulu bakımından Yükseköğretim Kurulu Başkanı, ÜAK bakımından ÜAK Başkanı, devlet yükseköğretim kurumlarında atamaya yetkili amirler, vakıf yükseköğretim kurumlarında rektörler ile bağımsız vakıf meslek yüksekokullarında müdürler yetkilidir (2547 sayılı Kanun m. 53/B-2). Rektörlerin, bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürlerinin ve dekanların görevden uzaklaştırılması kararı disiplin amirinin teklifi üzerine Yükseköğretim Genel Kurulu tarafından verilecektir (2547 sayılı Kanun m. 53/B-2).

⁵⁶³ Işıklar, s. 148.

⁵⁶⁴ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 182.

⁵⁶⁵ Akgüner, s. 310; Aslan ve Altındağ, s. 157.

⁵⁶⁶ Akgüner, s. 311.

Soruşturma sonunda kamu görevinden çıkarma yaptırımının teklif edilmesi durumu dışında görevden uzaklaştırma kararı yetkide paralellik ilkesi gereğince bu kararı alan makam tarafından derhal kaldırılır (2547 sayılı Kanun m. 53/B-8). Ayrıca; görevden uzaklaştırma işleminden sonra süresi içinde soruşturmaya başlamayan, görevden uzaklaştırma tedbirinin kaldırılmasının zorunlu olduğu durumlarda bu tedbiri kaldırmayan ile görevden uzaklaştırma işlemini keyfi olarak veya garaz ya da kini dolayısı ile yaptığı, yaptırılan soruşturma sonunda anlaşılan yetkililer; hukuki, mali ve cezai sorumluluğa tabi olacaktır (2547 sayılı Kanun m. 53/B-5). Bu hüküm keyfi uygulamaların önüne geçmek adına yerinde bir düzenleme olmuştur. Göreve tekrar başlatılmanın zorunlu olduğu hallerde aylık veya ücretten yapılan kesintiler ilgiliye ödenerek özlük hakları da iade edilir (2547 sayılı Kanun m. 53/B-7). Anayasa Mahkemesi, yeni tarihli bir kararında enflasyon oranını da dikkate alarak göreve dönen kişiye parasal haklarının faiziyle ödenmemesini mülkiyet hakkının ihlali olarak kabul etmiştir⁵⁶⁷.

d. Soruşturmanın Sonuçlandırılması

Soruşturma, görevlendirme yazısının soruşturmacıya tebliğ edildiği tarihten itibaren iki ay içinde tamamlanmalıdır. Ancak soruşturmacı iki aylık bu süre içinde soruşturmayı tamamlayamazsa disiplin amirinden gerekçeli olarak ek süre talep edebilir, disiplin amiri de gerekçeyi ve zamanaşımı sürelerini değerlendirerek talebe ilişkin kararını verir (2547 sayılı Kanun m. 53/A-1.1).

Soruşturmacı, disiplin soruşturması sonunda soruşturma sürecine ilişkin bir soruşturma raporu hazırlayıp üst yazı ve dizi pusulası ile birlikte⁵⁶⁸ soruşturma emri veren disiplin amirine sunar. Hazırlanan soruşturma raporunun disiplin amirine sunulmasıyla kural olarak soruşturma süreci tamamlanır ve karar safhasına geçilir. Soruşturma raporu;

- Soruşturmacı atanma tarih ve sayısını içerir soruşturma emri bilgileri,
- Soruşturma konusu disipliner ihlalin öğrenilme ve soruşturmaya başlama tarihi,
- Tespit edilmişse hakkında soruşturma yapılan kişinin kimlik bilgileri ve resmi sıfatı,

⁵⁶⁷ AYM, Vildan Utku Atalay Başvurusu, BN: 2015/4812, Karar Tarihi: 07.02.2019, (Resmî Gazete: 12.03.2019 gün ve 30712 sayı).

⁵⁶⁸ Duman, s. 403; Atay, s. 173.

- Soruşturma konusu olay,
- Sürşturmada yapılan inceleme-araştırmalar ve sürşturmanın safhaları,
- Sürşturulanın ifadesi,
- Lehe ve aleyhe olan tüm deliller,
- Olayların tahlili ve delillerin değerdendirilmesi,
- Sürşturmacının dosyadaki tüm belgeleri değerdendirmesiyle ulaştığı gerekçeli sonuç,

kısımlarından oluşur⁵⁶⁹. Sürşturmanın yöntemine uygun yapılması için sayılan kısımların eksik olmaması gerekir⁵⁷⁰.

Sürşturma raporunun sonuç kısmında disiplinler ihlal teşkil eden olayın hukuki yönü tartışılır⁵⁷¹. Sürşturmaya konu olaylar ve olaya ilişkin deliller ayrı ayrı incelenmeli, bu inceleme uyarınca disiplinler ihlalin meydana gelip gelmediği tartışılmalı, disiplinler ihlalin meydana geldiği kanaatine varılırsa ihlalin ve gerektirdiği disiplin yaptırımının mevzuat kapsamında tespit edilen maddesi ve bendi tekrür durumunun oluşup oluşmadığı değerdendirilerek gösterilmelidir⁵⁷². Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan veya ödöl veya başarı belgesi alanlara verilecek disiplin yaptırımlarında bir derece alt yaptırım uygulanabilecektir (2547 sayılı Kanun m. 53/D-3). Bir alt yaptırım tayini konusunda yetki sürşturmacıda değil asıl cezayı vermeye yetkili olan makamdadır. Sürşturmacı, raporda sürşturulanın geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olup olmadığı veya ödöl veya başarı belgesi alıp almadığı bilgilerine yer vermelidir. Böylelikle alt ceza tayininde yaptırım tesis etmeye yetkili amir veya kurula bu bilgiler yol gösterecektir. Keza sürşturmacı, bir alt yaptırma gidilip gidilmemesi konusundaki görüşünü sürşturma raporunda gerekçeleriyle birlikte belirtebilir⁵⁷³. Ancak sürşturmacının sonuç kısmındaki bir alt yaptırım tesis edilmesi gerektiğine yönelik değerdendirmesi, yaptırım tesis etmeye

⁵⁶⁹ Aslan ve Altındağ, s. 102; Duman, s. 402; Hacettepe Üniversitesi Sürşturma Rehberi, <http://www.hukukmusavirligi.hacettepe.edu.tr/belgeler/rehber120918.pdf>, (18.01.2019); Şahin, s. 282; Atay konu hakkında Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu Teftiş Kurulu Yönetmeliği (Resmî Gazete: 10.03.1991 gün ve 20810 sayı) m. 25 düzenlemesini örnek göstermektedir, ss. 171-172.

⁵⁷⁰ Akgüner, s. 265.

⁵⁷¹ Atay, s. 173.

⁵⁷² Aslan ve Altındağ, s. 102; Şahin, s. 282; Duman, s. 402.

⁵⁷³ Sancakdar, Altınok Çalışkan, Dursun, Seyhan ve Yağcı, s. 205; Sürşturmacının alt yaptırım tayini konusunda görüş bildirmemesi gerektiğini savunan karşı görüş için bkz. Aslan ve Altındağ, s. 102, 109.

yetkili disiplin amiri veya kurulunu bağlayıcı nitelikte olmayacaktır⁵⁷⁴.

Soruşturmacının hazırladığı soruşturma raporunun bağlayıcılığı değinilmesi gereken bir konudur. Danıştay 12. Dairesi, 2005 yılında verdiği bir kararda müfettiş raporunda yer verilen bir daha yöneticilik görevi verilmemek üzere görevden alınma teklifini, kesin ve yürütülebilir bir işlem olarak kabul ederek tek başına bu rapora karşı dava açılabilirliğine kanaat getirmiştir⁵⁷⁵. Ancak bu karar, idari işlemin özelliği vurgulanarak, teklif getirilen raporun icrai nitelik taşımayıp hazırlık işlemi olduğu gerekçesiyle öğretide eleştirilmiştir⁵⁷⁶. Gerçekten de soruşturmacının hazırladığı bu raporlar öneri niteliğindedir ve disiplin yaptırımını tesis etmeye yetkili amir ya da kurulu bağlamayacaktır. Zira Danıştay 12. Dairesi sonradan içtihat değiştirip öğretideki görüşlere paralel olarak; disiplin yaptırımının hazırlanmasına yönelik işlem olan soruşturma raporlarına karşı dava açılmayacağına⁵⁷⁷ karar vermiştir. Keza

⁵⁷⁴ Dan. 12. D., 16.03.2012 gün ve E: 2011/9023, K: 2012/1561, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (26.02.2019): “(...)Alt ceza uygulanmasına karar verilmesinin eylemin karşılığı olan cezayı vermeye yetkili olan merciin takdirinde olduğu hususu göz önüne alındığında, Adli Yargı İlk Derece Adalet Komisyonunun Devlet memurluğundan çıkarma cezasının gerektiği ancak bir alt cezasının uygulanması yönündeki görüşünün, davacının Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren eylemini değerlendirmeye yetkili olan Yüksek Disiplin Kurulunu bağlayıcı nitelik taşıyamaması karşısında bu teklifin devlet memurluğundan çıkarma cezası olarak kabul edilip soruşturma sonucu saptanan eylemine uyan cezayı vermeye yetkili Yüksek Disiplin Kurulunca tesis edilen işlemde usule aykırılık bulunmadığı anlaşılmış olup, İdare Mahkemesince davanın esasının incelenmesi gerekirken aksi yönde verilen kararda hukuka uyarlık bulunmamaktadır.”

⁵⁷⁵ Dan. 12. D., 13.04.2005 gün ve E: 2004/4077, K: 2005/1353, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (26.02.2019): “Kamu görevini yürüten kişiler hakkında düzenlenen raporlarda getirilen teklifler bağlayıcıdır. Bu kişilerin yöneticilik görevine getirilmelerinde ya da bulundukları yöneticilik görevlerine devam edip edemeyecekleri ile ilgili raporda yer alan öneriler dikkate alınmak zorundadır. Yönetici olan bir kişinin müfettiş raporunda getirilen teklif doğrultusunda yöneticilik görevinden alınmasından sonra, bir daha yöneticilik görevi verilmeme teklifi yer almışsa, yeniden yöneticiliğe atanmaması konusunda yeni bir işlem tesisine ihtiyaç bulunmamaktadır. İdare, o kişinin hizmetine ihtiyaç duysa bile raporda yer alan teklifi dikkate alarak yönetici olarak atamayacaktır. Bu nedenle, hakkında düzenlenen bir müfettiş raporunda, ‘bir daha yöneticilik görevi verilmemek üzere görevden alınma’ teklifi getirilen bir kişinin kamu görevini yürüttüğü sürece yöneticilik görevine getirilemeyeceği için getirilen teklif nedeniyle menfaati de doğrudan etkilenmektedir.”

⁵⁷⁶ Hasan Dursun, “Müfettiş Raporu İçerisinde Yer Alan Teklife Karşı İptal Davası Açılabilir Mi?”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 12, Ağustos 2007, (“Müfettiş Raporu”), ss. 99-103; Atay, s. 175; Gökpınar, s. 65.

⁵⁷⁷ Dan. 12. D., 23.03.2016 gün ve E: 2012/10636, K: 2016/1598, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (26.02.2019): “Disiplin soruşturma raporunun anılan madde kapsamında ‘kesin ve yürütülmesi gereken bir işlem’ niteliğinde olup olmadığının tespit edilebilmesi için ‘icrai işlem’, ‘kesin ve nihai işlem’ kavramlarının çerçevesinin ortaya konulması gerekmektedir. Zira ‘kesin ve yürütülmesi gereken’ tanımlaması, icrailik ve kesinlik kavramlarını bir arada içermektedir. İcrai işlem, kamu kudretinin üçüncü kişiler üzerinde ayrıca başka işlemin varlığına gerek olmaksızın, doğrudan doğruya çeşitli hukuki sonuçlar doğurmak suretiyle etkisini gösterdiği işlemler olarak tanımlanmaktadır. İcrailik kavramından farklı bir anlam taşıyan kesinlik ise, işlemin uygulanmaya hazır, tamam bir işlem olduğunu ifade etmektedir (Erkut, Celal; İdari İşlemin Kimliği, 2015, s.144,146). Dolayısıyla bir işlemin idari davaya konu olabilmesi için hukuksal sonuç doğuran bir işlem niteliğinde bulunması bir diğer ifadeyle hukuk düzeninde değişiklik meydana getirmesi

soruşturmacıların, soruşturmayı yürütürken yanlış, kasıtlı veya görev gereklerine aykırı davranmadıkları sürece soruşturma sırasında elde ettikleri delillere göre oluşan görüşleri nedeniyle sorumlu tutulması da hukuken mümkün değildir⁵⁷⁸. Ancak soruşturmacının; hukukun ve görev sınırlarının dışına çıkarak olayı saptırması veya delilleri karartması gibi davranışları, sorumluluğunu doğuracaktır⁵⁷⁹. Kısaca, teklif niteliğindeki ve disiplin yaptırımını hazırlayıcı işlem olan bu raporlar disiplin amirini veya kurulunu bağlamayacaktır. Aksini kabul etmek idari işlem kuramına zarar verecektir⁵⁸⁰.

3. Soruşturulanın Savunmasının Alınması

Soruşturmacının, soruşturma raporunda soruşturulanın ifadesine yer verip vermeyeceği tartışma konusudur⁵⁸¹. Yukarıda da belirttiğimiz üzere kanaatimizce, savunma ile bizzat disiplin yaptırımını tesis etmeye yetkili makamın muhatap olması vicahilik ilkesinin bir gereğidir. Hali hazırda soruşturmacı, ifade ile muhatap olacağı için soruşturma raporunda değerlendirme yapmak üzere soruşturmacıda bir kanaat oluşmaması gibi bir durumdan da söz edilmeyecektir. Ayrıca tüm iddiaların, delillerin, ifadelerin, tespit ve değerlendirmelerin yer verildiği soruşturma raporunun yetkili makam veya kurula intikal etmesinin ardından savunmanın alınması savunma hakkına saygı ilkesinin de gereğidir. Böylelikle hakkında isnat olunan ihlallerin, bu ihlaller ile ilişkili delillerin ve ihlale karşılık önerilen disiplin yaptırımının, soruşturulan kişi tarafından bilinmesiyle gerçek anlamıyla bir savunma imkânı tanınacaktır⁵⁸². Keza bu

zorunludur. Bu bağlamda disiplin soruşturması raporu, hukuk düzeninde bir değişiklik meydana getirmemesinin yanı sıra, icrai ve nihai işlem olan disiplin cezasına dair işlemin hazırlanmasına katkı sunmanın ötesinde ayrı ve bağımsız bir hukuki değeri bulunmamaktadır. İdari davaya konu olması bakımından idari işlemde aranılan özellikleri taşımayan hazırlık niteliğindeki çalışmaların, idarenin iç yapısı ve işleyişiyle ilgili işlemlerin, tavsiye, mütalaa, teklif, düşünce gibi bilgi verici veya hazırlığa esas işlemlerin ve üçüncü kişilerin hukukunu henüz etkilemeyen işlemlerin davaya konu olamayacağı açıktır.”

⁵⁷⁸ Dan. 8. D., 13.06.2012 gün ve E: 2010/4870, K: 2012/5019, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (26.02.2019).

⁵⁷⁹ Atay, s. 177.

⁵⁸⁰ Dursun, “Müfettiş Raporu”, s. 103.

⁵⁸¹ Bu tartışmaya ilişkin bkz. “Savunma Hakkına Saygı İlkesi” başlığı.

⁵⁸² Dan. 16. D., 13.10.2015 gün ve E: 2015/16249, K: 2015/6177, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (26.02.2019): “Disiplin cezasıyla cezalandırılması için hakkında soruşturma açılan kamu görevlisinin savunması alınırken disiplin suçunu oluşturan eylemi açık bir şekilde belirlenmek, disiplin suçu oluşturan eyleminin hangi disiplin kurallarını ihlal ettiği ortaya konulmalıdır. Bunun için de disiplin soruşturmasıyla ilgili tüm hukuki delillerin toplanması ve soruşturmanın

savunma hakkının kullanılması kısmen de olsa yaptırımın yerindeliliğini tartışma olanağı sağlayacaktır. Ayrıca soruşturma raporunun bir örneğinin de soruşturulana verilmesiyle ilgili, soruşturmanın tarafsız yürütölüp yürütölmediğine ilişkin savunma yapabilecektir. Bu bakımdan savunmanın alınmasını, soruşturma raporuyla soruşturmanın tamamlanması ve karar safhasının arasında bir aşama olarak kabul etmek gerekecektir. Savunmanın alınmasının ardından disiplin yaptırımına karar vermeye yetkili makam tarafından soruşturma raporu incelenip soruşturulananın savunması değerlendirildikten sonra bir kanaate varılacaktır.

Soruşturulana savunma hakkı tanınmaması, esası etkileyen şekil noksanlığı nedeniyle idari işlemi hukuka aykırı hale getirecektir⁵⁸³. Keza, 2547 sayılı Kanun m. 53/A-2.a uyarınca; “Soruşturulana, iddialar hakkında savunma imkânı tanınmadan disiplin yaptırımı tesis edilemez. Soruşturmayı yapanın yedi günden az olmamak üzere verdiği süre içinde veya belirtilen tarihte geçerli bir mazereti olmaksızın savunmasını yapmayan, savunma hakkından vazgeçmiş” sayılacaktır. Madde kapsamındaki soruşturmayı yapanın vereceği süre içinde savunma yapılacağı ibaresi, savunma hakkının soruşturmacı önünde kullanılmasının önünü açmıştır. Disiplin yaptırımı tesis etmeye yetkili makam önünde bu hakkın kullanılması ise evleviyetle geçerli kabul edilmelidir. Ayrıca savunma hakkından feragat edilmiş sayılacağının savunmaya davet yazısında açıkça belirtilmesi gerekir⁵⁸⁴. Keza ilgili madde kapsamında, savunmaya davet yazısında soruşturma açılan fiilin neden ibaret bulunduğu ve ilgilinin savunmasını yapmadığı takdirde bu hakkından feragat etmiş sayılacağının belirtilmesi gerektiği düzenlenmiştir (2547 sayılı Kanun m. 53/A-2.b). Savunmaya davet yazısında, belirtilen sürede savunma yapılmadığında savunma hakkından vazgeçilmiş sayılacağı açık bir şekilde yazılmazsa burada esası etkileyen şekil sakatlığı gündeme gelecektir. Ancak davet yazısında bu hususun yer almamasına rağmen ilgili savunma hakkını kullanırsa sonucu etkilemeyen şekil noksanlığı olacağı için işlem bu yönüyle hukuka aykırılık teşkil etmeyecektir⁵⁸⁵. Savunma isteme yazısında ilgili hakkındaki

tamamlanması gerekmektedir. Aksi durumda, hangi disiplin suçunu ne zaman ve ne şekilde işlediği tam olarak ortaya konulamayan kişinin Anayasa ile güvence altına alınan savunma hakkının kısıtlanacağı açıktır.”

⁵⁸³ DİDDGK, 16.04.2009 gün ve E: 2006/69, K: 2009/1089, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (15.11.2018).

⁵⁸⁴ Sancakdar, Altınok Çalışkan, Dursun, Seyhan ve Yağcı, s. 50.

⁵⁸⁵ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 310.

isnatlar açık bir biçimde ortaya konmalıdır. Savunma isteme yazısının içeriği disiplin yaptırımının şekil unsuru ile ilişkili olduğundan yargısal denetime tabidir. Savunma isteme yazısının savunma yapmaya imkân verecek şekilde düzenlenmemesi halinde Danıştay disiplin yaptırımının hukuka aykırı olduğuna karar vermektedir⁵⁸⁶.

Karar vermeye yetkili makamlar gerek görürse, Kanunda düzenlenen savunmaya davet usulüne göre tekrar savunma isteyebilecektir (2547 sayılı Kanun m. 53/A-2.c). Yetkili makamlar; savunma hakkının gereği gibi kullanılmadığına, usulüne uygun olarak soruşturulmanın savunmaya davet edilmediğine ve bu şekilde yaptırım tesis edilmesinin hukuka aykırı olacağına kanaat getirdiği durumlarda, adil yargılanma ve savunmaya saygı hakkının gereği olarak ilgiliden yeniden savunma istemelidir. Ancak yaptırım tesis etmeye yetkili makamlar hükümde tanınan bu yetkiyi; keyfi olarak kullanmamalı, olayın şartlarına göre yorumlamalıdır.

Hakkında tasfiye edici disiplin yaptırımı istenen akademik personel veya idari personele, çalışma ilkesi⁵⁸⁷ gereğince; soruşturma evrakını inceleme, tanık dinletme, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili aracılığıyla savunma yapma hakkı tanınmıştır (2547 sayılı Kanun m. 53/A-3). Bu hakkın sadece üniversite öğretim mesleğinden veya kamu görevinden çıkarma yaptırımları için değil tüm yaptırımlar bakımından sağlanması disiplin usulünde silahların eşitliği ilkesine uygun olacaktır.

4. Karar Safhası

Disiplin usulünde soruşturma raporunun disiplin amirine tevdi edilmesi ve dosya kapsamında yer verilen delillerin, isnat edilen fiillerin, önerilen yaptırımın ilgiliye bildirilerek ilgilinin savunmasının alınmasının ardından, karar safhasına geçilir. Karar safhası, disiplin sürecinin icrai bir işlem haline gelip kişiler üzerinde hukuki etki doğurduğu aşamadır. Soruşturma raporunda teklif edilen disiplin yaptırımının türüne veya soruşturulmanın statüsüne göre dosya ilgili makama karar

⁵⁸⁶ Dan. 12. D., 28.12.2016 gün ve E: 2013/10617, K: 2016/6891, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (13.03.2019); Dan. 5. D., 24.10.2016 gün ve E: 2016/10099, K: 2016/4937, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (13.03.2019); Dan. 12. D., 28.10.2015 gün ve E: 2014/7433, K: 2015/5640, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (13.03.2019); DİDDGK, 17.02.2011 gün ve E: 2007/1846, K: 2011/6, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, (20.10.2018).

⁵⁸⁷ Kaya, ss. 84-85.

verilmek üzere tevdi edilir. Bu çerçevede öncelikle disiplin yaptırımına karar vermeye yetkili makamın doğru tespiti, işlemin yetki bakımından hukuka uygunluğunu sağlayacaktır. Ardından karar safhasında dikkat edilmesi gereken bazı özel durumlar değerlendirilir ve en sonunda soruşturma konusu hakkında bir karar verilir.

a. Karar Vermeye Yetkili Amir ve Kurullar

Disiplin soruşturması açmaya yetkili amir ile karar vermeye yetkili amir ve kurullar birbirinden ayrılmalıdır. Çünkü disiplin soruşturması açmaya yetkili amir her durumda disiplin soruşturması sonucunda karar verme yetkisine haiz olamayacaktır. Karar vermeye yetkili makamlar yapısal olarak genel çerçevede disiplin amirleri ve disiplin kurulları olarak ikiye ayrılır. Makamların yetkisinin tespitinde ise soruşturulanın statüsüne⁵⁸⁸ ve yaptırımın ağırlığına göre bir tasnif yapılmıştır. İdare hukukunda yetki kamu düzenine ilişkindir ve bu nedenle yetki unsuru yargılamanın her aşamada ileri sürülebileceği gibi hâkim tarafından da re'sen dikkate alınır⁵⁸⁹. İdare hukukunda yetkisizlik asıl olduğundan bir yetkinin idarenin kanuniliği ilkesi bağlamında idareye verilmesi gerekir⁵⁹⁰. Yetki devrinin hukuken geçerli olabilmesi için ilgili mevzuatta açıkça öngörülmesi gerekir⁵⁹¹. Bu bakımdan yetki kuralları genişletici yoruma tabi tutulamaz ve istisnai olduğu için dar yorumlanır⁵⁹². Üniversitelerde disiplin rejiminde ise disiplin yaptırımı tesis etme yetkisinin devri 2547 sayılı Kanun m. 53/Ç-3 hükmüyle açıkça yasaklanmıştır.

Karar vermeye yetkili makamlara, soruşturmada eksiklik olduğunu tespit etmesi halinde eksikliklerin giderilmesi amacıyla dosyayı iade edebilme ve soruşturmacı tarafından teklif edilen disiplin yaptırımını aynen kabul etme, hafifletebilme veya reddedebilme imkânı tanınmıştır (2547 sayılı Kanun m. 53/Ç-2). Yaptırımı reddetme veya hafifletme imkânı hem disiplin amiri hem de disiplin kurulu

⁵⁸⁸ Dan. 8. D., 16.11.2005 gün ve E: 2004/3100, K: 2005/4693, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (01.03.2019).

⁵⁸⁹ Sancakdar, Us, Kasapoğlu Turhan, Önüt ve Seyhan, s. 274; Güher Ulu, **İdari İşlemin Yetki Unsuru**, Seçkin Yayınları, Bursa, 2012, ss. 191-194.

⁵⁹⁰ Sancakdar, Altınok Çalışkan, Dursun, Seyhan ve Yağcı, s. 158.

⁵⁹¹ Dan. 12. D., 20.10.2006 gün ve E: 2003/4620, K: 2006/4153, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (01.03.2019); Pınar, Yükseköğretim, s. 580.

⁵⁹² DİDDGK, 14.09.2012 gün ve E: 2007/2257, K: 2012/1117, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (01.03.2019).

tarafından kullanılabilir. Burada ilgili makama takdir yetkisi tanınmıştır. Ancak bu takdir yetkisi karar vermeye yetkili makamın keyfiyetine bağlı olan bir durum meydana getirmez. Kamu yararı ve hizmet gerekleri, idarenin takdir yetkisinin sınırlarını belirler ve takdir yetkisine dayanarak tesis edilen işlem bu sınırlar dahilinde sebep ve amaç unsurları yönünden hukuka uygunluk denetimine tabi olur⁵⁹³. Takdir yetkisinin bu sınırlar dahilinde kullanılıp kullanılmadığının tespiti noktasında gerekçe ilkesi önemli role sahiptir⁵⁹⁴. Bu nedenle takdir yetkisi kullanılırken işlem metninde idari işlemin sebebinin gösterilmesi gerekir⁵⁹⁵. Açıklanan nedenle karar vermeye yetkili makamlar, önerilen yaptırımını hafifletme⁵⁹⁶ veya reddetme konusunda takdir yetkisini kullanırken gerekçesiyle beraber işlem tesis etmelidir. Ayrıca anılı maddenin son cümlesi uyarınca, önerilen yaptırımın reddedilmesi durumunda karar vermeye yetkili makam tarafından ret gerekçesine uygun olmak kaydıyla en geç üç ay içerisinde yeniden işlem tesis edilebilecektir. Burada da idarenin takdir yetkisi vardır. Ayrıca hükümde tanınan üç aylık süre hak düşürücü nitelikte kabul edilmeli ve öngörülen süreden sonra tesis edilen yaptırım hukuka aykırı hale gelmelidir.

(1) Disiplin Amirleri

2547 sayılı Kanun m. 53/Ç-1.a uyarınca *uyarma* ve *kınama* yaptırımlarına sıralı disiplin amirleri tarafından karar verilecektir. Aynı hüküm uyarınca; devlet veya vakıf yükseköğretim kurumu rektörleri ile bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri hakkında, uyarma ve kınama yaptırımı tesis edilmesinde ise Yükseköğretim Kurulu Başkanı yetkili kılınmıştır. Örneğin, hukuk fakültesinde görevli bir öğretim elemanı uyarma veya kınama yaptırımı gerektiren bir ihlalde bulunduğu anda soruşturmanın tamamlanmasının ardından sıralı disiplin amiri olan hukuk fakültesi dekanı tarafından

⁵⁹³ Dan. 5. D., 26.12.2016 gün ve E: 2016/15577, K: 2016/12944, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (02.03.2019).

⁵⁹⁴ Sinan Seçkin ve Gül Üstün, “İdari İşlemlerde Takdir Yetkisi ve Gerekçe İlkesi”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Mehmet Akif Aydın’a Armağan, Cilt: 21, Sayı: 2, İstanbul, 2015, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/273387>, (02.03.2019), ss. 524-525.

⁵⁹⁵ Seçkin ve Üstün, s. 525.

⁵⁹⁶ Pınar ise yaptırımın hafifletilmesi halinde disiplin amiri veya kurulunun neden yaptırımı hafiflettiğine yönelik gerekçe göstermek zorunda olmadığını belirtmektedir bkz. Pınar, Yükseköğretim, s. 579. Ancak tanınan takdir yetkisinin idarenin keyfiyetine yol açmaması için gerekçenin işlem metninde gösterilmesi gerektiğini savunduğumuzdan yazarın bu görüşüne katılmamaktayız.

yaptırıma karar verilecektir. Aynı durum birimde görevli idari personel tarafından gündeme geldiğinde ise dekan tüm fakültenin disiplin amiri olsa da yaptırıma sıralı disiplin amiri olan fakülte sekreteri tarafından karar verilecektir. Sıralı disiplin amiri ifadesinden; hiyerarşik olarak en yakın disiplin amirinden başlayarak silsile yoluyla sıralandığında birinci yani en alt sırada bulunan kişinin anlaşılması gerekir⁵⁹⁷. DİDDGK, soruşturma açmaya ve yaptırıma karar vermeye yetkili disiplin amirlerinin farklı maddelerde düzenlendiği gerekçesiyle üst disiplin amiri olan rektörün disiplin yaptırımına karar vermesini yetki yönünden hukuka aykırı bulmuş ve bir fakültedeki araştırma görevlisinin sıralı disiplin amirinin dekan olduğuna ve dekanın yaptırıma karar vermeye yetkili olduğuna hükmetmiştir⁵⁹⁸. Sıralı disiplin amirinin yaptırıma karar vermesi Kanun ile düzenlendiğinden, burada yaptırıma karar verecek makamlar arasında hiyerarşik yetki değil Kanun ile düzenlenmiş bir yetki paylaşımı söz konusudur ve buna aykırı olarak işlem yapılması işlemi konu yönünden yetkisiz kılar⁵⁹⁹. Yaptırıma karar verecek disiplin amirinin sıralı disiplin amiri olması yetki bakımından hukuka uygunluğu sağlayacak, üst disiplin amirinin yaptırıma karar vermesi ise konu yönünden yetkisizlik nedeniyle yetki tecavüzüne neden olacaktır. Ancak sıralı disiplin amirinin, yaptırıma karar veremeyeceği durumların ayrı tutulması gerektiği belirtilmelidir. Özellikle objektiflik ve tarafsızlığı etkileyen hallerde sıralı disiplin amiri yaptırım tesis etmemelidir. Örneğin; soruşturma konusu olayın tanığı

⁵⁹⁷ Pınar, Yükseköğretim, s. 577; Dan. 8. D., 14.10.2005 gün ve E: 2004/2984, K: 2005/4086, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (01.03.2019).

⁵⁹⁸ DİDDGK, 11.03.2010 gün ve E: 2006/2042, K: 2010/448, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (01.03.2019): “Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 33/a maddesindeki uyarı, kınama, aylıktan kesme cezalarını vermeye yetkili olduğu belirlenen disiplin amirleri tanımından, birinci sırada yer alan disiplin amirinin anlaşılması gerekmektedir. Sayılan bu cezaların verilmesinde üst disiplin amirlerinin de yetkili olduğu konusunda Yönetmelik’te açık bir düzenleme bulunmadığından, üst disiplin amirlerinin sözü edilen cezaları vermeye yetkili olamayacağı kabul edilmelidir. Bu kabul, disiplin cezası verilirken, disiplin soruşturmasına konu eyleme ilişkin unsurların ve ilgilinin daha önceki kişisel performansının da değerlendirmeye tabi tutulacağını öngören Yönetmeliğin diğer maddelerinde yer alan kuralların da doğal bir sonucudur. Yönetmelik kurallarında, bu değerlendirmelerin, ilgiliyi en yakın tanıyan disiplin amirince yapılmasının amaçlandığı sonucuna varılmaktadır. Öte yandan, disiplin cezasına ilişkin yetkinin doğru kullanılmaması itiraz edilecek mercii konusunda Yönetmelikte öngörülen sıralamanın da bozulmasına neden olacaktır. Olayda, X Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Y Anabilim Dalında araştırma görevlisi olan davacıya, 1/8 oranında aylıktan kesme cezasının disiplin amiri olan dekan tarafından verilmesi gerekirken rektör tarafından verilmiş olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda, Danıştay Sekizinci Dairesinin kararında da belirttiği üzere, tesis edilen işlemde yetki yönünden hukuka uyarlık bulunmadığından, işlemin bu nedenle iptali gerekirken, davanın esasının incelenmesi suretiyle verilen iptal kararında hukuki isabet görülmemiştir.”

⁵⁹⁹ Ulu, ss. 165-166.

olan disiplin amirinin, soruşturulan hakkında disiplin yaptırımını tesis etmesi tarafsızlık ilkesini ihlal edecektir⁶⁰⁰. İşte disiplin amirinin yaptırıma karar vermesinin hukuka uygun olmadığı bu gibi durumlarda, bir üst sıradaki disiplin amiri yaptırıma karar vermesi gerekir. Örneğin; bir fakültede görev yapan öğretim elemanın disiplin soruşturmasında, ilgili fakülte dekanın olayın tanığı veya mağduru olması halinde, dekan tarafından değil bir üst disiplin amiri olan rektör tarafından karar verilmelidir. Ayrıca Danıştay disiplin soruşturması yapan kişi ile yaptırım tesis eden kişinin aynı olması durumunda, hukuki güvenlik ilkesinin ihlal edileceğini kabul ettiğinden⁶⁰¹, soruşturmanın birinci disiplin amiri tarafından bizzat yapılması durumunda da bir üst disiplin amirinin yaptırıma karar vermesi Danıştay'ın bu görüşüne uygun düşecektir. Ancak aksi durum için 2547 sayılı Kanun'da bir sınırlama öngörülmediğinden, bu durumda dahi soruşturmayı yürüten disiplin amirinin karar verme yetkisinin sınırlandırılmayacağı görüşündeyiz.

Dekan, yüksekokul müdürü ve enstitü müdürünün sıralı disiplin amiri, rektördür. 2547 sayılı Kanun'da manevi nitelikli disiplin yaptırımlarına, sıralı disiplin amiri tarafından karar verilmesi öngörülmüştür. Mali veya tasfiye edici disiplin yaptırımlarına disiplin amiri tarafından karar verilebilmesi mümkün değildir. Bu yaptırım türleri bakımından ilgili disiplin kurulları yetkili kılınmıştır.

(2) Disiplin Kurulları

Aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme yaptırımlarına karar verme yetkisi kişinin görev yaptığı

⁶⁰⁰ Dan. 12. D., 22.12.2015 gün ve E: 2012/5247, K: 2015/7042, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (23.02.2019): “Davacıya isnad edilen olayın tanığı olarak gösterilen ve ifadesi alınan İlçe Milli Eğitim Müdürü tarafından aynı eylem sebebiyle davacıya ceza verilmiş olması hususu birlikte ele alınıp değerlendirildiğinde, bir olayın tanığı olan kişinin, aynı olay sebebiyle disiplin amiri sıfatıyla ceza vermesinde, disiplin cezalarının tarafsızlık ve objektiflik kriterine uygun olarak verilmesi ilkesine aykırılık görüldüğünden bu haliyle davaya konu işlemde hukuka uyarlık bulunmamaktadır.”

⁶⁰¹ Dan. 12. D., 07.06.2017 gün ve E: 2015/1975, K: 2017/3074, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (23.02.2019): “Olayda; davacının disiplin cezasına konu eyleminin, 17.09.2009 tarihli tutanak ile tespit edilmesi üzerine 01.10.2009 tarihli ve 613 Sayılı soruşturma emri ile ilçe tarım müdürü vekilinin muhakkik olarak görevlendirildiği, muhakkik olarak soruşturmayı yürüten müdür vekilinin, soruşturma sonunda da disiplin amiri sıfatıyla davaya konu cezayı verdiği görülmektedir. Bu durumda; hukuki güvenlik ilkesine aykırı olarak disiplin soruşturmasını yapan ile cezayı tesis edenin aynı kişi olduğu görüldüğünden, davaya konu işlemde hukuka uyarlık, temyize konu mahkeme kararında ise hukuki isabet bulunmamaktadır.”

birim disiplin kuruluna bırakılmıştır (2547 sayılı Kanun m. 53/Ç-1.b). Birim disiplin kurulu, birimin yönetim kurulundan teşekkül eder (2547 sayılı Kanun m. 53/E-2). Üniversiteye bağlı biriminden anlaşılması gereken; fakülte, enstitü ve yüksekokuldur. 2547 sayılı Kanun m. 53/E-2 uyarınca; “Birim yönetim kurullarında dekan veya müdür yer alamaz. Bu durumda ilgili disiplin kuruluna kurul üyelerinden en yüksek unvanlı öğretim üyesi, en yüksek unvanlı öğretim üyesinin birden fazla olması halinde en kıdemli üye, öğretim üyesi bulunmaması halinde en kıdemli öğretim görevlisi başkanlık eder”. Örnek verecek olursak; mühendislik fakültesinde görev yapan öğretim üyesinin fiiline ilişkin soruşturma sonucu raporda, aylıktan kesme yaptırım gerektiği belirtilmesi halinde soruşturma emri veren disiplin amiri tarafından dosya mühendislik fakültesi yönetim kuruluna gönderilir. Mühendislik fakültesi yönetim kurulu, disiplin kurulu olarak dosyayı inceler ve karara bağlar. Görüldüğü üzere mali nitelikli disiplin yaptırımlarında, karar verme yetkisi kişinin görev yaptığı birimdeki disiplin kuruluna bırakılmıştır. Ancak mali nitelikte yaptırım gerektiren disiplinler ihlali meydana getiren kişinin; rektör, bağımsız vakıf yüksekokulu müdürü ve dekan olması halinde karar verme yetkisi artık birim disiplin kuruluna ait olmayacaktır. Bu durumda ilgili kişiler hakkında karar verme yetkisi Yüksek Disiplin Kurulundadır.

Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma yaptırımlarında atamaya yetkili amirin teklifi üzerine karar verme yetkisi Yüksek Disiplin Kurulundadır (2547 sayılı Kanun m. 53/Ç-1.c). Aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma yaptırımı gerektiren disiplinler ihlali meydana getiren kişinin; rektör, bağımsız vakıf yüksekokulu müdürü ve dekan olması halinde de karar verme yetkisi Yüksek Disiplin Kurulundadır. Yüksek Disiplin Kurulu, Yükseköğretim Genel Kuruludur (2547 sayılı Kanun m. 53/E-1). Yükseköğretim Genel Kurulu 2547 sayılı Kanun m. 6/b uyarınca, “Cumhurbaşkanı tarafından; rektörlük ve öğretim üyeliğinde başarılı hizmet yapmış profesörlere öncelik vermek suretiyle seçilen yedi, temayüz etmiş üst düzeydeki Devlet görevlileri veya emeklileri arasından seçilen yedi ve Üniversitelerarası Kurul tarafından Kurul üyesi olmayan profesör öğretim üyelerinden seçilip Cumhurbaşkanı tarafından atanan yedi olmak üzere toplam yirmi bir kişiden oluşur”. Diğer kişilerden farklı olarak; rektör, bağımsız vakıf yüksekokulu müdürü ve dekanın mali nitelikli disiplin

yaptırımlarına karar verme yetkisi, Yüksek Disiplin Kuruluna bırakılmıştır. Ayrıca 2547 sayılı Kanun m. 53/Ç-2 hükmünde belirtildiği üzere; aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma yaptırımı gerektiren ihlallerle ilgili öğretim elemanları hakkında Yükseköğretim Kurulu Başkanı'nın disiplin amiri sıfatıyla doğrudan soruşturma açtığı durumlarda da kararı Yüksek Disiplin Kurulu verecektir.

Üst kuruluşlarda görev yapan idari personelin disiplin işlemleri hakkında, her üst kuruluşun kendi bünyesindeki Genel Sekreter başkanlığında oluşacak disiplin kurullarında karar verilir. Bu çerçevede Yükseköğretim Kurulu personeli için; Yükseköğretim Kurulu Genel Sekreteri başkanlığında toplanan disiplin kurulu, I. Hukuk Müşaviri, Personel Daire Başkanı, Strateji Geliştirme Daire Başkanı, İdari ve Mali İşler Daire Başkanından teşekkül eder (2547 sayılı Kanun m. 53/E-3). ÜAK personeli hakkında; ÜAK Genel Sekreteri başkanlığında toplanan Genel Sekreter Yardımcısı ve Hukuk Müşavirinden oluşan disiplin kurulunda karar verilir (2547 sayılı Kanun m. 53/E-4).

2547 sayılı Kanun m. 53/Ç-4 uyarınca; “Disiplin kurulları, gerekli gördüğü takdirde ilgilinin özlük dosyasını ve her türlü evrakı incelemeye, ilgili yerlerden bilgi almaya, her türlü incelemeyi yaptırmaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye veya niyabeten dinletmeye, keşif yapmaya veya yaptırmaya yetkili” kılınmıştır. Soruşturmacıya tanınan yetkilere kıyasen disiplin kuruluna daha fazla yetki tanınmıştır. Disiplin kurulları, tanığı ve bilirkişiyi yeminli dinleyebilecektir. Disiplin kurulu tarafından, soruşturma dosyasında eksiklik olduğuna kanaat getirilmesi halinde dosya iade edilebilir. Ancak bu eksiklikler madde kapsamında disiplin kuruluna tanınan yetkilerin kullanılması halinde giderilebilecek ise dosya iade edilmeden bizzat kurul tarafından bu eksiklikler giderilmelidir. Örnek olarak; soruşturma esnasında soruşturmacı, soruşturulan tarafından bir tanığın beyanına başvurulmasını istemiş ancak soruşturmacı bu kişinin beyanına başvurmamışsa, disiplin kurulu dosyayı iade etmek yerine kendisine tanınan yetkiye dayanarak tanığın beyanını bizzat almalıdır. Böylelikle soruşturma sürecinin gereksiz yere uzamasının önüne geçilecektir. Keza disiplin kurulları yetersiz gördüğü veya disiplin sürecinin sübuta ermesi için gerektiği durumlarda bu yetkileri kullanabilecektir. Manevi nitelikli disiplin yaptırımları

konusunda karar verme yetkisi olan disiplin amirlerine ise bu yetkiler tanınmamıştır. Ancak yaptırımların hafif kabul edilmesi yerine, kişilerin hakkını etkileyen disiplin yaptırımı tesis edilmeden önce disiplin amirine de soruşturmanın sübuta ermesi adına böyle yetkiler tanınması kanımızca daha uygun olurdu.

Disiplin kurullarının oluşumunda dikkat edilmesi gereken birkaç husus vardır. 2547 sayılı Kanun m. 53/E-5 uyarınca, Yüksek Disiplin Kurulu hariç olmak üzere; profesörlerle ilgili hususların görüşülmesinde doçent ve doktor öğretim üyeleri, doçentlerle ilgili hususların görüşülmesinde doktor öğretim üyeleri, kendileri ile ilgili hususların görüşülmesinde ise ilgili üyeler disiplin kurullarındaki görüşmelere katılamazlar. Disiplin Kurulu oluşturulurken, unvan esas alınarak kurul üyeleri belirlenmelidir. Daha alt unvandaki kişiler bu kurullarda görev alamayacaktır.

Tarafsızlık ve objektifliği sağlamak adına getirilmiş bir hüküm ise; soruşturmada görev alanların disiplin kurulundaki oylamalara, disiplin kurulunda görev alanlar ile disiplin yaptırımı tesis edenlerin ise yaptırım kararına itirazın görüşüldüğü kurullardaki oylamalara katılamayacağıdır (2547 sayılı Kanun m. 53/E-6). Nitekim Danıştay da disiplin yaptırımının sağlıklı ve nesnel olabilmesi için anılan kişilerin kurullara katılmaması gerektiğine hükmetmektedir⁶⁰².

Disiplin kurullarının herhangi bir sebeple toplanamaması halinde eksik üyelikler eşdeğer unvana sahip öğretim üyeleri arasından senato tarafından belirlenen üyelerce tamamlanacaktır (2547 sayılı Kanun m. 53/E-7).

Disiplin kurullarının teşekkülü başlıklı, 2547 sayılı Kanun 53/E maddesinde üniversite disiplin kurulunun teşekkülü tanımlanmıştır. Ancak üniversite disiplin kuruluna, disiplin yaptırımı tesis etmeye yetkili makamlar içinde yer verilmemiştir. 2547 sayılı Kanun m. 53/F uyarınca üniversite disiplin kurulu itirazları incelemeye yetkili kılınmış ve itiraz üzerine karar veren bir makam haline gelmiştir. Ancak üniversite disiplin kurulu itiraz üzerine de olsa karar veren bir makam olduğundan yine

⁶⁰² Dan. 5. D., 27.10.2016 gün ve E: 2016/9788, K: 2016/5107, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (03.03.2019): “Dava dosyanın incelenmesinden; davacının (...) hususlarında savunmalarının istenildiği, soruşturma açılmadan 1. Disiplin Amiri tarafından 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 125/D-f maddesi uyarınca kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının teklif edildiği, 27.11.2012 tarihli Disiplin Kurulu kararında ise davacı hakkında disiplin cezasını teklif eden kişinin de imzasının bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda, davacının kusurlu olduğu iddia edilen davranışı sebebiyle bir soruşturmacı tayin edilerek usulüne uygun soruşturma yapılmaksızın, 1. Disiplin Amiri tarafından savunması alınmak suretiyle ceza teklifi yapılarak, ayrıca cezayı teklif eden kişinin Disiplin Kurulu kararında da imzası bulunacak şekilde tesis edilen işlemde hukuka uyarlık bulunmamaktadır.”

de oluşumunu belirtmek gerekir. 2547 sayılı Kanun m. 53/E-2 uyarınca; üniversite disiplin kurulu rektör haricindeki üniversite yönetim kurulu üyelerinden oluşacak ve üniversite disiplin kuruluna akademik olarak en kıdemli profesör üye başkanlık edecektir.

b. Karar Verilirken Dikkate Alınması Gereken Durumlar

(1) Tekerrür Durumu

Disiplin hukuku kapsamında tekerrür; kişinin disipliner ihlali meydana getirip bu ihlal sebebiyle yaptırıma tabi olmasından sonra mevzuatta öngörülen süreler ve şartlar dahilinde yeni bir ihlal meydana getirmesi olarak tanımlanabilir⁶⁰³. Tekerrür müessesesinin, ilk defa suç işleyen kişi ile suç işlemekte ısrar eden kişi arasında bir fark olduğunu ortaya koyma gerekliliğinden kaynaklandığı ileri sürülmüştür⁶⁰⁴. Kurum düzenini korumak maksadıyla üniversitelerde disiplin rejiminde de tekerrür uygulamasına ilişkin düzenleme yapılmıştır. 2547 sayılı Kanun m. 53/D-2 hükmü uyarınca, disiplin yaptırımı tesis edilmesine neden olmuş bir fiilin, yaptırımın özlük dosyasından çıkarılmasına ilişkin süre içinde tekerrüründe bir derece ağır yaptırımın uygulanacağı düzenlenmiştir. Özlük dosyasından çıkarılmasına ilişkin süre; uyarma ve kınama yaptırımlarının uygulanmasından itibaren beş yıl, aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme yaptırımlarının uygulanmasından itibaren on yıldır (2547 sayılı Kanun m. 53/G-2).

Tekerrüre ilişkin hükmün uygulama alanı bulabilmesi için 2547 sayılı Kanun m. 53/D-2 kapsamında öngörülen belli bazı şartların gerçekleşmesi gerekir. Bunlardan ilki tekerrüre esas alınacak yaptırıma süresi içinde itiraz edilmemesi veya yapılan itirazın reddedilmesi suretiyle, yaptırımın kesinleşmiş olması gerekir. Danıştay burada bir kriter getirerek, önceki disipliner ihlal sebebiyle tesis edilmiş olan disiplin yaptırımının ilgiliye tebliğinden sonra yeni ihlalin meydana gelmesi halinde tekerrür

⁶⁰³ İlhan Üzülmöz, “Türk Hukukunda Tekerrür”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 1-2, Konya, 2002, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/262209>, (03.03.2019), s. 166.

⁶⁰⁴ Faruk Erem, “Tekerrür Hakkındaki Kanun Hükümlerinin Tetkiki”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 2-3, Ankara, 1945, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/228/1990.pdf>, (03.03.2019), s. 191.

hükümünün uygulanabileceğine karar vermiştir⁶⁰⁵. Ayrıca madde kapsamında bahsedilen yaptırımın kesinleşmesi, işlemin yargı kararıyla kesinleşmesini değil ilgisine tebliğ edilerek idari yönden kesinleşmesini ifade etmektedir⁶⁰⁶. Böylelikle idari yönden kesinleştikten sonra, yargısal başvuru yapılsa dahi önceki fiil tekrre esas alınabilecektir. Keza disiplin yaptırımı kesinleşmeden, soruşturma raporuyla önerilen yaptırım tekliflerinin birleştirilerek bir üst yaptırımın uygulanması yoluna gidilebilmesi mümkün değildir⁶⁰⁷. Bir başka durum ise tekrre esas alınacak olayda disiplin yaptırımının, usulüne uygun tesis edilmiş olması gerekir. Usulüne uygun tesis edilmeyen disiplin yaptırımı tekrre esas alınırsa tekrür hükümünün uygulandığı yaptırım hukuka aykırı hale gelecektir⁶⁰⁸.

Aynı derecede yaptırım gerektiren ancak ayrı fiiller nedeniyle tesis edilen disiplin yaptırımlarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır yaptırıma gidilecektir (2547 sayılı Kanun m. 53/D-2). Kısaca; disiplinler ihlal aynen tekrar edilirse ikincisinde, aynı yaptırım gerektiren farklı disiplinler ihlallerin meydana gelmesi halinde üçüncüsünde tekrür hükümlerinin uygulanmasına gidilecektir. Burada aynılık kavramından, aynı fiilin meydana gelmesi değil madde kapsamında düzenlenip alt bendinde tanımlanan aynı disiplinler ihlalin meydana gelmesi anlaşılmalıdır⁶⁰⁹.

⁶⁰⁵ Dan. 12. D., 23.03.2016 gün ve E: 2012/6364, K: 2016/1596, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (03.03.2019): “Bilindiği üzere tekrür hükümünün uygulanabilmesi için, sonraki fiilin önceki fiilden ve bu fiil sebebiyle verilmiş olan disiplin cezasının tebliğinden sonra işlenmiş olması gerekmektedir. Tekrür halinde bir ağır cezanın uygulanmasının altında yatan hukuki gerekçe de bunu gerektirir.”

⁶⁰⁶ Dan. 12. D., 04.06.2014 gün ve E: 2014/424, K: 2014/4578, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (04.03.2019): “(...) Tekrür hükümlerinin uygulanabilmesi için, aynı nitelikteki suçtan dolayı daha önceden verilmiş disiplin cezasının bulunması ve söz konusu disiplin cezasının ilgisine tebliğ edilerek idari yönden kesinleşmiş olması yeterli olup, aynı zamanda yargısal yönden kesinleşmiş olmasının gerekmediği, mevzuatta da böyle bir koşulun aranmadığı açıktır. Bu durumda, davaya konu işlemde tekrür hükümlerinin uygulanması açısından hukuka aykırılık bulunmadığından bu gerekçeyle davaya konu işlemin iptali yolunda verilen kararda hukuki isabet bulunmamaktadır.”

⁶⁰⁷ Dan. 12. D., 08.12.2015 gün ve E: 2012/7935, K: 2015/6620, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (04.03.2019).

⁶⁰⁸ Dan. 5. D., 11.01.2017 gün ve E: 2016/29925, K: 2017/797, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (02.02.2019): “(...) Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilebilmesi için gerekli olan Disiplin Kurulu kararının alınması amacıyla dosyanın öncelikle Bakanlık Disiplin Kuruluna gönderilmesi ve Disiplin Kurulunun önerilen cezayı kabul etmesi halinde tekrür hükümleri uyarınca Devlet memurluğundan çıkarma cezası verilebilmesi için atamaya yetkili amirin teklifi üzerine Yüksek Disiplin Kuruluna sevk edilmesi gerekirken Komisyonun dosyayı doğrudan Yüksek Disiplin Kuruluna göndermesi nedeniyle, Kanunda belirtilen usullere uygun olarak verilmiş ve tekrre esas alınabilecek bir ‘kademe ilerlemesinin durdurulması’ cezasının varlığından söz etmek mümkün olmadığından, tesis edilen davaya konu işlemde hukuka aykırılık, davanın reddi yolundaki İdare Mahkemesi kararında ise hukuki isabet görülmemiştir.”

⁶⁰⁹ Dan. 12. D., 07.05.2015 gün ve E: 2011/10383, K: 2015/2928, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (04.03.2019): “Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir ‘fiil veya halin’ tekrüründe bir derece ağır cezanın uygulanması yasal zorunluluktur. ‘Fiil veya halin tekrürü’ ibaresinden bire bir aynı

Örnek vermek gerekirse: 2547 sayılı Kanun m. 53/b-(4).h kapsamında tanımlanan; “Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak” ihlali farklı fiillerle meydana gelebilir. İlk ihlalin, öğrencilerin inançları sebebiyle notlandırma işleminde kötü niyetli olarak farklılıklara tabi tutulmasıyla meydana geldiğini varsaydığımızda ikinci ihlalin notlandırma işleminde cinsiyetçilik yapılması sebebiyle meydana gelmesi halinde tekrür hükmü uygulanacaktır.

Tekerrüre esas alınan önceki yaptırımda bir alt yaptırım uygulanmasına gidilip gidilmediği önem arz eder. Eğer önceki disipliner ihlalde bir alt yaptırım uygulamasına gidilmişse yeni ihlalin bir alt yaptırım değil asıl yaptırım ile aynı bentteki ihlale ilişkin olması gerekir⁶¹⁰. Üçüncü uygulama koşulunda da durum bu şekildedir. Örnek verecek olursak, aylıktan kesme yaptırımı gerektiren bir disipliner ihlalde bir alt yaptırım uygulamasına gidilmiş ve kınama yaptırımı tesis edilmiş ise sonradan meydana gelen disipliner ihlalde tekrür hükmünün uygulanabilmesi için aylıktan kesme yaptırımı gerektiren disipliner ihlalin meydana gelmesi gerekir. Yani kınama yaptırımı gerektiren bir ihlal meydana gelmesi durumunda önceki yaptırımın da kınama olduğundan bahisle tekrür uygulamasına gidilemez. Aynı bentte düzenlenen ihlal dışında başka bir ihlalin meydana gelmesi halinde ise aylıktan kesme yaptırımı gerektiren üçüncü ihlalde tekrür uygulamasına gidilecektir.

Affin tekrüre etkisi üzerinde Danıştay’ın farklı içtihatları⁶¹¹ olsa da 2547 sayılı Kanun m. 53/D-2 hükmünün son cümlesinde, kanun ile affedilen disiplin

olayın gerçekleşmesinin değil, aynı maddede tek tek sayılan alt benler kapsamında cezalandırılabilir, aynı nitelikte değerlendirilme imkânı bulunan fiil ve halin anlaşılması gerekir. Başka bir anlatımla, 125. maddenin birinci fıkrasının (C) bendinde ‘aylıktan kesme cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır’ denilerek bu cezayı gerektiren fiil ve haller tek tek tanımlandığından ‘fiil ve hal’ ibaresinden anlaşılması gerekenin davacı tarafından gerçekleştirilen eylemler değil, bu eylemleri mevzuat uyarınca kapsamına alan ve (C) bendinde tek tek sayılan suç tanımlarının anlaşılması ve aynı suç tanımına giren bir eylemin işlenmesi durumunda fiil ve halin tekrüründen bahsedilmesi gerekmektedir.”

⁶¹⁰ Dan. 12. D., 30.01.2009 gün ve E: 2006/5335, K: 2009/290, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (04.02.2019): “Davacının son olarak işlediği öne sürülen fiilinin kınama cezasını gerektirmesi, daha önce verilen ve tekrüre esas alınan kınama cezalarının ise eylemlerinin aslında aylıktan kesme cezasını gerektirdiği halde bir alt ceza olarak uygulandığı göz önüne alındığında 657 Sayılı Yasa’nın anılan maddesinde öngörülen disipline konu fiil veya hallerin ‘aynı derecede cezayı gerektirmesi’ koşulunun bu uyumsuzlukta gerçekleşmediği açıktır.”

⁶¹¹ Affa uğramış disiplin yaptırımlarının tekrüre esas alınmasına engel olmayacağına yönelik bkz. Dan. 12. D., 08.11.2000 gün ve E: 2000/3109, K: 2000/3834, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (04.02.2019); Affa uğramış disiplin yaptırımlarının tüm sonuçları ile affedildiğinden tekrüre esas alınamayacağına yönelik bkz. DİDDGK, 31.10.2013 gün ve E: 2010/1420, K: 2013/3394, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (04.02.2019).

yaptırımlarının tekerrüre esas alınamayacağını açıkça düzenlemiştir. Keza aynı hüküm uyarınca, tekerrür nedeniyle tesis edilen bir derece ağır disiplin yaptırımları da tekerrüre esas alınamaz.

Üniversitelerde disiplin rejimine ilişkin tekerrürün uygulanmasında; ‘kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme’ yaptırımının bir üst yaptırımı kamu görevinden çıkarma olarak düzenlenmiştir (2547 sayılı Kanun m. 53/D-4). Bu düzenleme etik ihlaller bakımından sorun teşkil etmektedir. Madde kapsamında disipliner ihlal bakımından bir istisna öngörülmediğinden, akademik personelin disipliner ihlal teşkil eden bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı davranışlarının tekerrürü durumunda da bu emredici hüküm uygulanacaktır. Örneğin; sahtecilik ve çarpıtma, 2547 sayılı Kanun m. 53/b-(4).g hükmü uyarınca ‘kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme’ yaptırımını gerektirmektedir. Kişinin bir yayınında sahtecilik yapıp bundan dolayı disiplin yaptırımına tabi tutulması ve bu yaptırımın kesinleşmesinin ardından başka bir yayında çarpıtma yapması durumunda önceki ihlal tekerrüre esas alınarak ilgiliye kamu görevinden çıkarma yaptırımı tesis edilecektir. Bu durum aslında iki üst yaptırımın uygulanması gibi bir sonuç doğuracaktır. Bilimsel araştırma ve yayın etiği değerleri, bilimsel faaliyetin temel unsur olduğu üniversiteler bakımından gerekli ve vazgeçilmezdir. Ancak diğer kamu kurum ve kuruluşları bakımından bu etik değerlerin üniversitelerdeki kadar kurum düzenini etkileyecek nitelikte kabul edilebilmesi mümkün değildir. Bu bakımdan, etik değerlere ilişkin getirilen disipliner ihlallerin tekerrürü sebebiyle bir ağır yaptırım olarak kamu görevinden çıkarmanın değil üniversite öğretim mesleğinden çıkarmanın uygulanması gerekirdi. Kanımızca düzenleme bu yönü gözetmediğinden eksiktir ve hakkaniyete aykırı düşecek sonuçlar meydana getirecektir.

(2) Bir Alt Yaptırım Uygulanması

2547 sayılı Kanun m. 53/D-3 hükmü uyarınca; geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan veya ödül veya başarı belgesi alanlara tesis edilecek disiplin yaptırımlarında bir derece alt yaptırımın uygulanabileceği düzenlenmiştir. Alt yaptırıma karar verme hususunda, karar vermeye yetkili makama takdir yetkisi

tanınmıştır. Anayasa m. 124/4 hükmüyle idarenin takdir yetkisini kaldırarak şekilde yargı kararı verilemeyeceği düzenlenmiştir. Böylelikle alt yaptırım uygulama konusunda karar vermeye yetkili makamın takdir yetkisi, yargı yerlerince kaldırılacak şekilde yorumlanamayacaktır⁶¹². Yukarıda da belirttiğimiz üzere, idarenin takdir yetkisi kamu yararı ve hizmet gerekleri ile sınırlıdır. Bu bakımdan Danıştay; ilgili makamın bu takdir yetkisini kullanırken alt yaptırımın uygulanıp uygulanmayacağı konusunda değerlendirme yapıp bu değerlendirmenin sonucuna göre karar vermesini⁶¹³ ve değerlendirme sonucunda bir alt yaptırıma karar verilmemesi halinde gerekçenin açıklanmasını⁶¹⁴ aramaktadır⁶¹⁵. Karar vermeye yetkili makamdaki her durumda alt yaptırım uygulamasına gidilmesi beklenemez. Burada yaptırımın ağırlığı ve kurum düzenini etkileme ölçüsü belirleyici olmalıdır. Örneğin, zimmet suçunu işlemesi sebebiyle kişinin yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunduğu kesin olması durumunda, bir alt yaptırımın uygulanmasına gidilmemelidir⁶¹⁶. Benzer olarak; intihal, çarpıtma ve sahteciliğin bilim dünyasına verebileceği zararlar düşünüldüğünde ihlalin kurum düzenini ağır bir şekilde bozması durumunda bir alt

⁶¹² DİDDGK, 30.03.2017 gün ve E: 2015/544, K: 2017/1512, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (05.03.2019): “682 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 7. maddesinin 2. fıkrasına göre; memurun geçmiş çalışmalarının olumlu olması ve sicillerinin iyi veya çok iyi derecede olması halinde bir alt ceza verilmesi konusunda idareye takdir yetkisi tanınmış olup, Anayasal ve yasal düzenlemeler karşısında yargı yerlerince; idareyi, takdir yetkisini ortadan kaldırarak bir derece hafif ceza vermeye zorlamak hukuken mümkün olmadığından, davacıya alt ceza uygulanması gerektiğinden bahisle davaya konu işlemin iptaline dair mahkeme kararında hukuki isabet bulunmamıştır.”

⁶¹³ DİDDGK, 22.02.2007 gün ve E: 2005/374, K: 2007/103, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (04.03.2019).

⁶¹⁴ Dan. 8. D., 05.10.2005 gün ve E: 2004/3009, K: 2005/3910, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (04.03.2019); Dan. 8. D., 28.10.1991 gün ve E: 1991/1399, K: 1991/1677, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (04.03.2019).

⁶¹⁵ Ancak Danıştay 8. Dairesi’nin, şartların oluşması durumunda mutlaka alt yaptırım uygulamasına gidilmesi gerektiği yönünde kararları bulunmaktadır: “Dan. 8. D. 09.11.1995 gün ve E: 1995/1678, K: 1995/3522 ve Dan. 8. D., 03.06.1997 gün ve E: 1996/508, K: 1997/1956”, buna karşılık Danıştay 12. Dairesi bir kararında alt yaptırım uygulaması hakkında değerlendirme yapılmasına dahi gerek olmadığına kanaat getirmiştir: “Dan. 12. D., 27.09.2001 gün ve E: 2001/935, K: 2001/3239” bkz. Yücel Irmak, “Kamu Görevlileri Hakkında Verilen Disiplin Cezalarında Yargı Denetimi”, **İdari Yargı Paneli**, (Ed. Adnan Kılıç), Şen Matbaa, Dördüncü Oturum, Mersin, 11-12 Nisan 2003, <http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/iy-03.pdf>, (20.10.2018), s. 176. Anılı Dan. 8. D. kararları idarenin takdir yetkisini hukuka aykırı şekilde sınırlandırmaktadır, Dan. 12. D. kararındaki gerekçenin ise kötüye kullanılması mümkün gözükmemektedir. Bu yüzden anılı kararlara nazaran daha yeni tarihli kararlarda benimsenen; alt yaptırımın uygulanıp uygulanmayacağı konusunda değerlendirme yapılması ve alt yaptırımın uygulanmaması durumunda bunun nedeninin karar gerekçesinde belirtilmesi gerektiği görüşündeyiz. Böylelikle gerekçe ilkesinin gerçekleşmesi mümkün olacaktır.

⁶¹⁶ Dan. 12. D., 09.10.2002 gün ve E: 2000/2702, K: 2002/2982, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (04.03.2019).

yaptırım uygulamasına gidilmemesi gerektiğini düşünmekteyiz. Mobbing bakımından ise daha önceden gerçekleştirilen eylemler hukuka uygun kabul edilip mobbing uygulayan kişiye bu eylemler nedeniyle disiplin yaptırımı tesis edilmemiş olsa bile mobbingin kendine özgü özellikleri ve eylemin ağırlığı nedeniyle bir alt yaptırım uygulamasına gidilmesi hakkaniyetle bağdaşmayabilir⁶¹⁷. Mobbing mağduru olan kişi mobbingin etkisi nedeniyle görevini gereği gibi veya hiç yerine getirmiyor olabilir. Görevini gereği gibi veya hiç yerine getirmemesi nedeniyle kişi hakkında disiplin soruşturması açılarak disiplin yaptırımı tesis edilebilecektir. İşte bu durumda mobbing etkisi mağdur bakımından hafifletici sebep olarak kabul edilerek bir alt yaptırım uygulamasına gidilmelidir⁶¹⁸.

Bir derece alt yaptırıma, asıl yaptırıma karar vermeye yetkili makam karar verir (2547 sayılı Kanun m. 53/D-3). Alt yaptırım uygulaması ayrı bir disiplin yaptırımı niteliği taşımaz, bu nedenle asıl yaptırımı tesis etmeye yetkili makam tarafından karar verilecektir⁶¹⁹. Örneğin, fakültede görevli öğretim elemanı için aylıktan veya ücretten kesme yaptırımına birim disiplin kurulu olan fakülte yönetim kurulu karar verecek iken bir alt yaptırım uygulanacağına kanaat getirilerek disiplin amiri olan dekan tarafından karar verilemez.

Belirtmek gerekir ki; bir alt yaptırım uygulanmasından disipliner ihlale uyan yaptırımın alt sınırı değil, Kanun'daki yaptırımların sıralanmasına göre bir derece hafif olan yaptırımın anlaşılması gerekmektedir⁶²⁰. Kamu görevinden çıkarma yaptırımına bir alt yaptırım uygulanması gereken hallerde, alt yaptırımın kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme olduğu düzenlenmiştir (2547 sayılı Kanun m. 53/D-4). Gerçekten de tasfiye edici disiplin yaptırımının bir altının yine

⁶¹⁷ Mobbing durumunda eylemlerin ağırlığı nedeniyle bir alt yaptırımın uygulanmaması gerektiğine yönelik bkz. Erkal, s. 219.

⁶¹⁸ Erkal, s. 220.

⁶¹⁹ Dan. 12. D., 18.05.2017 gün ve E: 2016/1158, K: 2017/2617, Danıştay Dergisi, Sayı: 145, 2017, ss. 199-202; Dan. 8. D., 14.05.2007 gün ve E: 2006/2832, K: 2007/2860, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (26.02.2019).

⁶²⁰ Dan. 8. D., 30.09.1996 gün ve E: 1994/7701, K: 1996/2345, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (30.11.2018): "657 sayılı Yasanın disiplin cezaları başlıklı 125. maddesinde cezalar, ağırlık derecesine göre; uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve memurluktan çıkarılma olarak sıralanmıştır. Davalı idarece davacının eyleminin 3 yıl kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektirdiği tespit edilmekle birlikte, geçmiş hizmetleri göz önüne alınarak 3 yıl yerine 1 yıl kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilmesi yoluna gidildiği görülmektedir. Oysa bir alt ceza, disiplin cezası olarak memurun fiiline uyan cezanın alt sınırı olmayıp, 657 sayılı Yasadaki sıralamaya göre bir derece hafif olan cezadır."; Dan. 8. D., 20.04.2005 gün ve E: 2004/2253, K: 2005/1887, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (05.03.2019).

tasfiye edici disiplin yaptırımı olmaması hakkaniyete uygun düşmektedir. Kamu görevinden çıkarma yaptırımı hakkında karar verme yetkisi Yüksek Disiplin Kurulu sıfatıyla Yükseköğretim Genel Kurulundadır. Kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme yaptırımı hakkında karar vermede genel yetki ise birim disiplin kuruluna aittir. Bu bakımdan, asıl yaptırım kamu görevinden çıkarma olduğundan bir alt yaptırımın uygulanıp uygulanmamasını takdir edecek olan Yüksek Disiplin Kuruludur⁶²¹, birim disiplin kurulu değildir.

Haksız tahrik halinde, bir alt disiplin yaptırımının uygulanması gerektiği öğreti⁶²² ve içtihatlar⁶²³ kabul edilmektedir. Disiplin hukukunda haksız tahrikin uygulama alanı bulabileceğine yönelik açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak ceza hukukundaki haksız tahrik kavramından farklılaşan bir kavram yaratmaya da gerek olmadığından olayın özelliğine uygun düştüğü ölçüde haksız tahrik müessesesi disiplin hukukunda da geçerli olabilmelidir⁶²⁴.

En hafif yaptırım olan uyarma söz konusu olduğunda bir alt yaptırım uygulamasına gidilemeyeceği görüşü ileri sürülmüştür⁶²⁵. Ancak kamu görevinden çıkarma yaptırımına tabi tutulan çok daha ağır ihlallerde dahi alt yaptırım uygulamasına gidilebilirken, uyarma sonucu doğuran ‘basit’ disiplinler ihlallerde geçmiş hizmetleri sırasındaki olumlu davranışlarının göz ardı edilmesi hakkaniyete uygun düşmeyecektir. Bu gibi durumlarda, kişiye ‘uyarı yazısı yazılması’ şeklinde bir işlem tesis edilebilir ancak bu yazı kişinin özlük dosyasında saklanmaz ve disiplin yaptırımı mahiyetinde kabul edilmez⁶²⁶. İleride kişinin başka bir disiplinler ihlal meydana getirmesi halinde bu yazı kayda gireceğinden sonraki soruşturma dosyasında dikkate alınarak karar verilir⁶²⁷.

⁶²¹ Dan. 8. D., 14.05.2007 gün ve E: 2006/2832, K: 2007/2860, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (05.03.2019).

⁶²² Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 192; Aslan ve Altındağ, s. 109; Sağlam, s. 74.

⁶²³ Dan. 10. D., 14.11.1990 gün ve E: 1990/1103, K: 1990/2547, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (05.03.2019): “Bu durumda, üstü durumdaki polis memurunun tahriki üzerine meydana geldiği anlaşılan dava konusu olaydan dolayı, davacı hakkında Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü’nün 8.maddesi 4. ve 5.bentleri hükümlerini uygulamaya olanak bulunmamakta; anılan Tüzük hükümlerinden hareketle davacının meslekten ihracına ilişkin dava konusu işlemde isabet görülmemektedir.”; Dan. 10. D., 24.01.1985 gün ve E: 1984/793, K: 1985/102, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (05.03.2019).

⁶²⁴ Sancakdar, Altınok Çalışkan, Dursun, Seyhan ve Yağcı, s. 206.

⁶²⁵ Aslan ve Altındağ, ss. 108-109.

⁶²⁶ Sancakdar, Altınok Çalışkan, Dursun, Seyhan ve Yağcı, s. 205.

⁶²⁷ Sancakdar, Altınok Çalışkan, Dursun, Seyhan ve Yağcı, s. 205.

Bir diğ er durum ise devlet yükseköğ retim kurumlarında görev yapan personelin; yü kselebileceğ i kademenin son aş amasına gelmiş olması sebebiyle kademe ilerlemesinin durdurulmasının bir anlam ifade etmeyeceğ i düşünülerek aylıktan kesme yaptırımında yer alan oranlara kıyasla daha fazla miktarın brüt aylıktan kesileceğ ini ö ngören 2547 sayılı Kanun m. 53/D-6 hükmünde, bir alt yaptırımının aylıktan kesme mi yoksa kınama mı olacağı sorundur. Burada bir görü ş; kademe ilerlemesinin durdurulması ve aylıktan kesme yaptırımlarının esasen birbirinin alt üst yaptırımı olmaktan ziyade mali nitelikli olmasına dayanarak benzer hukuki etkiye sahip olduğunu, bu durumda yaptırımın aylıktan kesmeye dönü ştüğ ünü, bu nedenle bir alt yaptırımın kınama olarak anlaşı lması gerektiğ ini belirtmektedir⁶²⁸. Diğ er taraftan bakıldığında ise yukarıda anılı; bir alt yaptırım uygulanmasından, disiplinler ihlale uyan yaptırımın alt sınırı değ il, Kanun'daki yaptırımların sıralanmasına göre bir derece hafif olan yaptırımın anlaşı lması gerektiğ ine yönelik Danış tay'ın iç tihadı⁶²⁹ karş ısında asıl yaptırımın kademe ilerlemesinin durdurulması olduğ u ve bunun alt yaptırımının aylıktan kesme olarak kabul edilmesi gerektiğ i ileri sürü lebilir. Aslında bu yaptırımın kademe ilerlemesinin durdurulmasına bir alternatif olarak seç ildiğ i farklı bir yaptırıma dönü şmediğ i, hali hazırda yaptırımın ağı rlığ ı da düşünü ldüğ ünde alternatif yaptırımın bir altının kınama yaptırımı olarak yorumlanmasının da hükmün konuluş amacına uygun düş meyeceğ i görü şümüzün gerekçeleridir.

(3) Ç ift Disiplin Yaptırımı Uygulama Yasağ ı Karş ısında Meydana Gelebilecek Kimi Durumlar

Bir fiilin birden fazla disiplinler ihlal teş kil etmesi durumunda tek disiplin yaptırımına karar verilir. Bu durumda en ağı r yaptırımı gerektiren disiplinler ihlal esas alınır⁶³⁰ (2547 sayılı Kanun m. 53/D-1). İlk olarak, 2547 sayılı Kanun ve 657 sayılı DMK kapsamında düzenlenen disiplinler ihlallerin ortak gündeme gelmesi halinde nasıl bir yol izlenecektir? Bu durumda, ilk bakış ta fikri iç tima kuralı kabul edilerek hangisine bağ lanan yaptırım daha ağı rırsa onun uygulanması gerektiğ i ileri sürü lebilse

⁶²⁸ Gü lan, s. 3.

⁶²⁹ Dan. 8. D., 30.09.1996 gün ve E: 1994/7701, K: 1996/2345, Kazancı İç tihat Bilgi Bankası, (30.11.2018).

⁶³⁰ Ceza hukukundaki fikri iç tima kuralının, disiplin hukukunda benimsendiğ i bu kural ve eleştirilerimiz için bkz. "Ç ift Disiplin Yaptırımı Uygulama Yasağ ı İlkesi" baş lığ ı.

de kimi durumlarda bu görüş ölçülülük ilkesiyle bağdaşmayabilir. Örnek vermek gerekirse, “üniversite veya bağlı birimlerin sınırları içinde herhangi bir yeri kurumun izni olmadan hizmetin amaçları dışında kullanmak veya kullandırmak” 2547 sayılı Kanun uyarınca kınama yaptırımı gerektirmektedir. Ancak çok benzer bir ihlal olan “görev yeri sınırları içinde herhangi bir yeri toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz kullanmak veya kullandırmak” 657 sayılı DMK kapsamında kademe ilerlemesinin durdurulması kapsamında düzenlenmiştir. DMK kapsamında benzeri dediği için hizmet dışındaki amaçlar için kullanmak veya kullandırmak da madde kapsamında değerlendirilebilecektir. İşte böyle bir durum meydana geldiğinde fikri içtima kuralı gereği en ağır yaptırım olan kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesmenin uygulanması ölçülü olacak mıdır? Kanımızca burada yeni tarihli olan 2547 sayılı Kanun hükmünün esas alınarak yaptırıma karar verilmesi gerekir. Ancak ihlalin kurum düzeni üzerinde yarattığı etkinin de belirleyici olacağı yadsınamaz. Eğer 2547 sayılı Kanun ve 657 sayılı DMK arasında özel kanun-genel kanun ilişkisi kabul edilecek olursa hali hazırda hem özel nitelikte olan hem de yeni tarihli hükümleri içeren 2547 sayılı Kanun’un uygulanmasına gidilecektir. Aksinin kabulü idareye, kamu yararı ve hizmet gerekleriyle bağdaşmayan bağlı yetki görünümünde geniş bir takdir yetkisi tanındığı sonucunu doğurur.

Bir diğer husus ise belirli kadrolara atanmayı engelleyen ve ilgililerin bu kadrolardaki görevlerini kendiliğinden sona erdiren düzenlemenin, çift disiplin yaptırımı uygulama yasağı karşısındaki durumudur. 2547 sayılı Kanun m. 53/D-9 hükmü uyarınca; “Aylıktan veya ücretten kesme yaptırımı tesis edilenlerin üç yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme yaptırımı tesis edilenler beş yıl boyunca; rektör, dekan, enstitü müdürü, yüksekokul müdürü, meslek yüksekokulu müdürü, bölüm başkanı, anabilim dalı başkanı, anasanat dalı başkanı, bilim dalı başkanı, sanat dalı başkanı, daire başkanı dengi ve üstü kadrolara atanamazlar. Söz konusu disiplin yaptırımlarının tesis edildiği tarihte bu görevlerde bulunanların görevleri kendiliğinden sona erer ve durum ilgili mercilere derhal bildirilir”. Sayılan kadrolarda bulunmayan kişiler, belirli sürelerle ilgili kadrolara atanamayacaklardır. Sayılan kadrolarda görev yapan kişilerin ise görevleri derhal sona erecektir. Bir diğer taraftan ise 2547 sayılı Kanun m. 53/A-1.o uyarınca fiilin idari yaptırıma bağlanmış olması disiplin yaptırımı tesis edilmesine engel

oluşturmayacaktır. Disiplin yaptırımının asıl amacı kişileri ıslah etmekten ziyade bozulan kurum düzenini en kısa sürede eski haline getirerek kamu hizmetinin gereği gibi yürütülmesini sağlamaktır. Hali hazırda mali nitelikli disiplin yaptırımı uygulanan ilgililer, meydana getirdikleri disipliner ihlalin sonucuna katlanmaktadır. Kişileri bu görevlerden almanın bir idari tedbir olmasından ziyade geniş anlamıyla ayrı bir disiplin yaptırımı teşkil ettiği görüşündeyiz. Kanun’da düzenleniş şekliyle her ne kadar disiplin yaptırımı gibi görünmese de aslında bunun ‘örtülü disiplin yaptırımı’ olduğu açıktır. Bu yönüyle yönetim görevine atanmayı engelleyen ve bu görevde bulunanların görevle ilişkisinin kesilmesine sebep olan hükmün, çift disiplin yaptırımı uygulama yasağı ilkesiyle bağdaşmadığı kanaatindeyiz. Ayrıca Danıştay; anılan disiplin yaptırımlarının tesis edilmesi halinde ilgilinin görevinin sona erdirilmesi konusunda idarenin bağlı yetki içerisinde olduğuna, disiplin yaptırımının yargı kararıyla iptal edilmesi ya da af kanunu kapsamına girmesi halinde ise bağlı yetkinin kalkarak idarenin ilgiliyi tekrar sayılan kadrolara ataması konusunda takdir yetkisinin bulunduğu karar vermiştir⁶³¹. Takdir yetkisi çerçevesinde ilgilinin sayılı kadrolara atanmaması da kamu yararı ve hizmet gerekleri bakımından değerlendirilecektir.

c. Ceza Mahkemesi Kararlarının Disiplin Yaptırımına Etkisi

Üniversitelerde disiplin rejimini bakımdan disiplin soruşturmasının bağımsızlığını düzenleyen 2547 sayılı Kanun m. 53/A-1.n hükmü uyarınca, bir fiilden dolayı ilgili hakkında ceza soruşturması ve kovuşturması yapılması, aynı fiilden dolayı ilgili aleyhine disiplin soruşturması yapılmasına, disiplin yaptırımı tesis edilmesine ve bu yaptırımın yerine getirilmesine engel olmayacaktır. Disiplin usulünün bağımsızlığı, esasen disiplin yaptırımları ile cezai müeyyide arasında bağlantı olmadığı⁶³² görüşünün bir sonucudur. Bu iki yaptırım türü arasında bağlantı olmadığı için non bis in idem ilkesi⁶³³ de bu yaptırımlar bakımından geçerli olmayacaktır. Ancak bazı durumlarda ceza mahkemesinin verdiği karara istinaden disiplin işlemi tesis edilebileceği gibi bazı durumlarda ise buna dayanarak işlem tesis etmek hukuka

⁶³¹ Dan. 5. D., 31.05.2001 gün ve E: 2000/1391, K: 2001/2351, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (03.03.2019).

⁶³² Bu konuda açıklamalar “Disiplin Yaptırımının Hukuki Niteliği” başlığında yapıldığı için bu bölümde atıf yapmakla yetiniyoruz.

⁶³³ Bkz. “Çift Disiplin Yaptırımı Uygulama Yasağı İlkesi” başlığı.

aykırılık teşkil edebilecektir. Yargılama faaliyeti sonucu verilen ceza ile disiplin soruşturması neticesinde tesis edilen disiplin yaptırımının delillerin takdir edilmesi, soruşturma ve kovuşturma faaliyeti arasında önemli farklar vardır ve kimi durumlarda yargılama faaliyetinin sonucunu beklemeden karar vermek giderilmesi güç⁶³⁴ ve hakkaniyete uygun olmayan sonuçlar⁶³⁵ doğurabilir. İşte bu gibi sakıncaların giderilmesi bakımından 657 sayılı DMK'nın aksine kanun koyucu, üniversite disiplin rejiminde gerektiğinde ceza kovuşturmasının disiplin soruşturmasında bekletici mesele yapılabileceğini, bu durumda ise disiplin soruşturmasına ilişkin zamanaşımı sürelerinin duracağını düzenlemiştir (2547 sayılı Kanun m. 53/A-1.n). Danıştay çoğu kararında ceza kovuşturmasının sonucunun beklenmesi gerektiğine işaret etmiştir⁶³⁶. Soruşturma zamanaşımı sürelerinin durmasındaki amaçlardan biri de ceza mahkemesi tarafından verilen nihai kararın, disiplin soruşturmasındaki maddi gerçeği ortaya koymak adına yol gösterici olma ihtimalidir. İdarenin bekletici mesele yapıp yapmama yönündeki takdir yetkisinin sınırı, ceza yargılamasının sonucunun disiplin yaptırımını etkileyecek nitelikte olup olmadığı noktasında toplanmaktadır. Eğer ceza yargılamasının sonucu, disiplin yaptırımını etkileyecek nitelikte ise bu soruşturma veya kovuşturma disiplin soruşturması açısından bekletici mesele yapılmalıdır. Özellikle statüyü etkileyecek disiplinler ihlaller bakımından idareye tanınan takdir yetkisinin kısıtlı olması ve ceza soruşturma veya kovuşturmasının bekletici mesele yapılması gerektiği kanaatindeyiz.

⁶³⁴ Pınar, Yükseköğretim, s. 84.

⁶³⁵ Dan. 5. D., 08.10.1985 gün ve E: 1985/566, K: 1985/2291, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (24.02.2019): "T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü Koordinasyon ve Genel Arşiv Dairesi memuru olarak görev yaparken Sandık Yüksek Disiplin Kurulunun kararı ile devlet memuriyetinden çıkarma cezası ile tecziye edilen davacının, sınav kazandı belgesinin sahte olmaması nedeniyle 3.Ağır Ceza Mahkemesince verilen beraat kararı üzerine eski görevine dönme isteğinde bulunduğu, isteminin reddi üzerine açtığı davada Ankara 3. İdare Mahkemesi kararıyla, sınav kazandı belgesinin sahte olmadığına mahkeme kararıyla tespit edildiği, bu nedenle davacının atanma isteminin reddinde hukuki isabet bulunmadığı gerekçesiyle işlemi iptal etmiş olup, davalı idarece söz konusu kararın, davacının bir daha devlet memurluğuna alınmamak üzere görevine son verildiği iddiasıyla temyizden incelenerek bozulması istenmektedir. Davacı devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırıldığına ve bu işlemin iptali için herhangi bir dava açmamakla işlem kesinleştiğine göre bu işlem ortada dururken yeniden devlet memurluğuna atanması mümkün değildir."; Dan. 5. D., 03.04.1990 gün ve E: 1989/2943, K: 1990/723, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (23.02.2019).

⁶³⁶ DİDDGK, 14.04.2011 gün ve E: 2010/1313, K: 2011/250, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (24.02.2019); Dan. 8. D., 26.01.2005 gün ve E: 2004/3157, K: 2005/238, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (24.02.2019); Dan. 8. D., 28.01.2005 gün ve E: 2004/2701, K: 2005/281, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (24.02.2019).

İdare tarafından ceza yargılamasının bekletici mesele yapılmasının özünde yatan mantık gereği ceza yargılaması sonucu verilen nihai kararların, kimi durumlarda disiplin soruşturması sonucu verilecek kararı etkilemesi kaçınılmazdır. Ceza yargılaması sonucu; fiilin soruşturmanın muhatabı tarafından işlemediğinin⁶³⁷, ilgilinin suçta dahilinin olmadığına tespiti veya hukuka uygunluk sebeplerinin varlığında⁶³⁸ ceza mahkemesi tarafından verilen beraat kararı disiplin soruşturması sonucu verilecek kararı bağlayacak ve soruşturulana disiplin yaptırımı tesis edilmemesi gerekecektir. Fiilin kanuni unsurlarının oluşmadığına kanaat getirilmesi halinde verilen beraat kararına ise bir disipliner ihlal teşkil etme ihtimaline karşı ihtiyatla yaklaşılmalıdır⁶³⁹. Buna karşılık; delil yetersizliği sebebiyle verilen beraat, derdestlik veya kesin hüküm nedeniyle davanın reddi, CMK m. 171 uyarınca kamu davasının ertelenmesi yönündeki kararlar ise disiplin soruşturması açısından bağlayıcı olmayacaktır⁶⁴⁰. Ancak bu kararlar disiplin soruşturmasına ışık tutabileceği için her somut durum bakımından ayrı değerlendirilmesinde fayda vardır.

5237 sayılı TCK m. 51 hükmü uyarınca hapis cezasının ertelenmesi durumunda, kişinin suç işlediği sabit olup şartların oluşması dahilinde mahkûmiyeti ertelenmektedir. Ceza ertelense dahi infaz edilmiş sayılıp hak yoksunluğu yarattığından, disiplin soruşturmasında dikkate alınmalıdır⁶⁴¹. Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılması (HAGB) ise CMK m. 231 hükmünde düzenlenmiştir. HAGB kararı sonucu sanığın suçu işlediği sabit olmakta ancak hükmün açıklanması belirli şartlarla sonraya bırakılmaktadır. HAGB kararında ceza yargılamasına konu suçun işlendiğinin sabit olması ile henüz mahkûmiyet kararının bulunmamasını birbirinden ayrı değerlendirmek gerekecek ve suçun işlendiğinin sabit olması durumunda disiplin yaptırımı tesis edilmesi bakımından bir sakınca

⁶³⁷ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 276; Aslan ve Altındağ, s. 33; Pınar, Yükseköğretim, s. 88.

⁶³⁸ Işıklar, ss. 285-286; Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 277; Onur Karahanoğulları, “Memur Disiplin Hukukunun Niteliği ve İlkeleri”, **Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 3, Ankara, Temmuz 1999, (“Disiplin”), s. 68.

⁶³⁹ Oğurlu, Ne Bis In Idem, s. 114.

⁶⁴⁰ Serkan Çınarlı ve Sevinç Arslan Hızal, “Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılmasının Memuriyete Giriş ve Memuriyetin Sona Ermesine Etkisi”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 134, Ekim 2017, (HAGB), s. 29; Işıklar, ss. 287-299; Aslan ve Altındağ, s. 38; Adil Bucaktepe, **Ceza Mahkûmiyetinin Devlet Memurluğuna Etkisi**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2015, s. 141.

⁶⁴¹ Işıklar, ss. 308-309.

doğmayacaktır⁶⁴². HAGB kararında hüküm açıklanmadığından, soruşturulanın masumiyet karinesi devam edecektir. Bu sebeple disiplin yaptırımını tesis edilirken gerekçede yalnızca HAGB kararına dayanmak masumiyet karinesini ihlal edeceğinden yaptırım hukuka aykırı hale gelecektir⁶⁴³. Keza HAGB kararı teknik anlamda mahkûmiyet hükmü olmadığından bu karara dayanılarak disiplin yaptırımını tesis edilemeyeceği de önemli bir gerekçedir⁶⁴⁴. Bu bakımdan yalnızca HAGB kararına dayanarak karar vermek yerine eldeki diğer delillerle birlikte değerlendirme yaparak disiplin yaptırımını tesis edilmelidir⁶⁴⁵. HAGB kararı verilmesi durumunda, CMK m. 231 düzenlemesine paralel olarak disiplin yaptırımının açıklanmasının geri bırakılması yönünde kanuni düzenleme yapılması önerisi⁶⁴⁶ getirilmişse de disiplin yaptırımının amacı bireyin ıslahından ziyade kurum düzeninin tesisi olduğundan, getirilen bu öneri kanımızca bir çözüm değeri taşımayacaktır.

d. Disiplin Yaptırımlarının Uygulanması

Disiplin yaptırımları tesis edildikleri tarihten itibaren, aylıktan veya ücretten kesme ile kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme yaptırımları ise yaptırımın tesis edildiği tarihi izleyen aybaşında uygulanacaktır (2547 sayılı Kanun m. 53/D-7). Tüm disiplin yaptırımları tesis edildikleri tarihten itibaren hüküm ifade eder⁶⁴⁷. Mali nitelikli yaptırımlar dışında kalan disiplin yaptırımları,

⁶⁴² Dan. 12. D., 25.05.2012 gün ve E: 2011/9670, K: 2012/3553, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (24.02.2019).

⁶⁴³ Dan. 12. D., 28.11.2017 gün ve E: 2017/908, K: 2017/6060, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (24.02.2019): “Uyuşmazlıkta, davacı hakkında yapılan ceza yargılaması sonucunda verilen hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı, yukarıda bahsedilen niteliği gereği bu aşamada hukuki etkiye sahip olmadığından ve bu karara dayanılması masumiyet karinesi ile de çelişeceğinden, Mahkemenin ceza yargılaması sonucuna göre karar vermesinde hukuki isabet görülmemiş ise de, disiplin hukuku açısından yapılan incelemede, davacının üzerine atılı fillerin sübuta erdiği ve eylemine uyan disiplin cezası ile cezalandırıldığı anlaşıldığından, sözü edilen husus sonucu itibarıyla hukuka uygun bulunan kararın bozulmasını gerektirir nitelikte bulunmamıştır.”

⁶⁴⁴ Cihan Yüzbaşıoğlu, “Ceza Yargılamalarının Disiplin Yargılamaları Bakımından Etkisi”, **Galatasaray Hukuk Fakültesi Dergisi**, Doç. Dr. Melike Batur Yamaner’in Anısına Armağan, Cilt: I, Sayı: 2014/1, İstanbul, 2014, s. 713.

⁶⁴⁵ Aksi görüş ise HAGB kararını ertelenmiş bir mahkûmiyet kararı olarak kabul etmekte ve delil yetersizliğinde dahi disiplin yaptırımını tesis edilebildiğinden, ertelenmiş mahkûmiyet kararı niteliğinde olan HAGB kararına dayanarak disiplin yaptırımını tesis edilmesinde bir engel olmadığını belirtmektedir bkz. Çınarlı ve Arslan Hızal, s. 29.

⁶⁴⁶ Sezgin Hatipoğlu, “Ceza Mahkemesi Kararlarının Disiplin Hukuku Bakımından Bağlayıcılığı”, **Danıştay Dergisi**, Sayı: 141, Ankara, 2016, s. 96.

⁶⁴⁷ Pınar, Yükseköğretim, s. 277.

işlem tesis edildiği tarihten yani bunun ilgi memura tebliğinden itibaren uygulanacaktır. Örneğin; üniversite öğretim mesleğinden çıkarılmasına karar verilen kişinin meslekle ve çalıştığı kurumla ilişkisi, yaptırımın tesis edildiği ve bunun ilgiliye tebliğ edildiği tarihte kesilecektir. Buna karşılık mali nitelikli disiplin yaptırımları ise yaptırımın tesis edildiği ve ilgiliye tebliğ edildiği tarihi izleyen aybaşında uygulanacaktır⁶⁴⁸. Aybaşı kavramından, maaş veya ücretin ödendiği zaman anlaşılmalıdır.

Bir diğer durum ise disipliner ihlali meydana getiren ilgiliye, birinci derecenin son kademesinde bulunulması nedeniyle kademe ilerlemesinin durdurulması yaptırımının uygulanamaması halinde brüt aylığının 1/4'ü ile 1/2'si oranında aylıktan kesme yaptırımı uygulanacak, tekrerrü halinde ise ilgili disiplin kurulu tarafından kamu görevinden çıkarma yaptırımı tesis edilecektir (2547 sayılı Kanun m. 53/D-6). Diğer taraftan; disipliner ihlali meydana getiren kişinin emeklilik veya başka sebeplerle görevinin sona ermesi, hakkında disiplin soruşturması açılmasına ve soruşturmanın devam etmesine engel olmayacaktır. Görevi devam etmeyen bu kişiye disipliner ihlali neticesinde, aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme yaptırımının uygulanabilmesi mümkün değildir. Keza emekli maaşından kesinti de yapılamayacaktır. İşte bu durumda anılı yaptırımlar, ilgilinin kamu görevine dönmesi veya bir vakıf yükseköğretim kurumunda göreve başlaması halinde uygulanacaktır (2547 sayılı Kanun m. 53/A-1.m).

Disiplin yaptırımları üst disiplin amirine, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma yaptırımı tüm yükseköğretim kurumlarına, kamu görevinden çıkarma yaptırımı ise bunların yanında ayrıca Devlet Personel Başkanlığına (DPB) bildirilir (2547 sayılı Kanun m. 53/D-8).

Disiplin yaptırımları ilgililerin özlük dosyasında saklanır (2547 sayılı Kanun m. 53/G-1). Uyarma ve kınama yaptırımlarının uygulanmasından itibaren beş yıl, aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme yaptırımlarının uygulanmasından itibaren on yıl sonra atamaya yetkili amire başvurularak tesis edilmiş olan disiplin yaptırımlarının özlük dosyasından silinmesi talep edilebilir (2547 sayılı Kanun m. 53/G-2). Aynı hükümde, ilgilinin talebinin yerine getirilmesi bu süre içerisindeki davranışlarının isteğini haklı kılacak

⁶⁴⁸ Sökmen, s. 120.

nitelikte görülmesine bağlanmıştır. Bu bakımdan atamaya yetkili amire tanınan bu takdir yetkisinin objektif unsurlara bağlanmaması değerlendirmenin hangi şartlara göre yapılacağını belirsiz kılmaktadır⁶⁴⁹. Yapılan değerlendirme sonucu ilgilinin talebinin reddedilmesi durumunda, ilgili bu ret kararına karşı yargı yoluna başvurabilir. İlgilinin, hakkında tesis edilen yaptırımın özlük dosyasından silinmesi konusundaki talebi kendisine tanınan bir haktır ve bu hakkın kullanılması bakımından bir süre sınırlaması bulunmamaktadır. Dava açma süresi ise bu hakkın kullanılmasına bağlı olarak belirlenecektir⁶⁵⁰.

Danıştay idari yönden kesinleşen disiplin yaptırımlarının, diğer idari işlemlerden niteliği gereği ayrıldığı gerekçesiyle hukuka aykırı olsa dahi geri alınamayacağına karar vermektedir⁶⁵¹. Ancak yargı kararının uygulanması için işlem tesis edilmesi hali, Anayasal bir zorunluluk olduğundan bu durumda disiplin yaptırımını geri alma yasağı uygulanmayacaktır⁶⁵². Ancak hukuka aykırı olan idari işlemin, idare tarafından ilgilinin lehine hukuki sonuç doğuracak şekilde geri alınamaması hukuk devleti ilkesi ile bağdaşmayacağı gerekçesiyle haklı olarak eleştirilmiştir⁶⁵³. Keza yetkisizliğin asıl olması kuralının istisnası olan evleviyet gereğince disiplin yaptırımını tesis eden makam çoğu yapabilmekteyken daha az yetkileri de kullanabilmelidir⁶⁵⁴. Bu bakımdan disiplin yaptırımının tesis edilmesinde, örneğin hata olması gibi durumlarda, hatalı işlemin idarece düzeltilmesine imkân sağlanmalıdır⁶⁵⁵.

⁶⁴⁹ Aslan ve Altındağ, s. 110.

⁶⁵⁰ Pınar, Yükseköğretim, s. 308.

⁶⁵¹ Dan. 12. D., 16.06.2008 gün ve E: 2008/1919, K: 2008/3714, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (07.03.2019); Dan. 8. D., 12.10.1998 gün ve E: 1998/4988, K: 1998/3015, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (07.03.2019).

⁶⁵² Dan. 10. D., 15.02.1990 gün ve E: 1989/2940, K: 1990/270, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (07.03.2019).

⁶⁵³ Fatma Ebru Gündüz, “Disiplin Cezalarının Geri Alınması”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: XX, Sayı: 1, Ankara, 2016, (“Geri Alma”), s. 422.

⁶⁵⁴ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 375.

⁶⁵⁵ Sancakdar, Altınok Çalışkan, Dursun, Seyhan ve Yağcı, s. 162.

5. Zamanaşımı Süreleri

a. Soruşturma Zamanaşımı

İdare hukukunda zamanaşımı sürelerinin, özel hukukun aksine, def'i yoluyla ileri sürülmesine gerek yoktur. Süreler kamu düzeninden⁶⁵⁶ olduğundan davanın her safhasında hâkim tarafından resen dikkate alınır.

Disipliner ihlalin meydana geldiği öğrenildiği tarihten itibaren; uyarma, kınama aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme yaptırımlarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına başlanmadığı takdirde disiplin soruşturması açılamaz (2547 sayılı Kanun m. 53/C-1.a). Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma yaptırımlarında ise bu süre altı ay olarak belirlenmiştir (2547 sayılı Kanun m. 53/C-1.b). Manevi ve mali nitelikli disiplin yaptırımları bakımından bir aylık, tasfiye edici disiplin yaptırımları bakımından ise altı aylık bu zamanaşımı süreleri soruşturma zamanaşımı süreleridir. Soruşturma zamanaşımı süresini düzenleyen hüküm emredici niteliktedir. Bu nedenle öngörülen sürenin geçirilerek soruşturmaya başlanması zaman bakımından yetkisizlik nedeniyle iptal edilebilir hale gelecektir⁶⁵⁷. Ancak Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin uygulandığı dönemde, benzer bir düzenleme olmasına rağmen bunun aksi yönünde karar verilmiştir⁶⁵⁸. Kanun kapsamında yapılan düzenleme ise açık olup öngörülen

⁶⁵⁶ Dan. 10. D., 25.03.2003 gün ve E: 2001/2676, K: 2003/1093, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (07.03.2019).

⁶⁵⁷ Dan. 12. D., 18.02.2009 gün ve E: 2008/6979, K: 2009/854, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (07.03.2019).

⁶⁵⁸ Dan. 8. D., 01.04.2005 gün ve E: 2004/2891, K: 2005/1516, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (07.03.2019): "Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 'zamanaşımı' başlığını taşıyan 19. maddesinde;

'Bu yönetmelikte sayılan disiplin suçu niteliğindeki fiil ve halleri işleyenler hakkında bu fiil ve hallerin işlendiğinin soruşturmaya yetkili amirlerce öğrenildiği tarihten itibaren;

(a)- Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına,

(b)- Memurluktan çıkarma cezasında altı ay içinde disiplin kovuşturmasına, başlanmadığı takdirde, disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar. Disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin işlendiği tarihten itibaren nihayet iki yıl içinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar' hükmüne yer verilmiştir.

Yönetmeliğin yukarıda aktarılan 19. maddesinin (a) bendi ile getirilen bir aylık süre, idarenin iç işleyişiyle ilgili olup kanıtların kaybolmasını önlemek, soruşturmanın daha çabuk yapılarak disiplin suçunu işlemiş olan kişiye daha etkin ve çabuk ceza verilmesini sağlamak amacıyla konulmuştur. Bu nedenle, disiplin cezasının verilmesinden önceki evrelerde yönetmelikle getirilen belirli sürelerle

sürelerin geçirilmesinden sonra disiplin soruşturmasının açılmayacağını emretmektedir. Bu nedenle soruşturma zamanaşımı süresi, iç işleyişe ilişkin bir süre olmaktan ziyade kişilerin haksız isnada maruz bırakılmaması ve bir an önce soruşturmanın başlatılması ile maddi gerçeğe ulaşmak adına getirilmiştir. Zamanaşımı süresi gözetilmeden yapılacak soruşturma neticesinde, yaptırım tesis edilmesi hukuka açıkça aykırı olacaktır. Buna karşılık, soruşturmacının soruşturmayı tamamlamasına ilişkin 2547 sayılı Kanun m. 53/A-1.1 hükmünde getirilen iki aylık süre ise iç işleyişe ilişkindir. İşte bu süre geçirilse dahi soruşturma tamamlanıp ilgili makamca yaptırım zamanaşımı içinde karar verilirse işlem süre bakımından hukuka uygun olacaktır. Bir diğer husus, disiplinler ihlalin kim tarafından öğrenilmesi gerektiği madde kapsamında açıkça belirtilmese de bundan disiplin soruşturması açmaya yetkili amirin anlaşılması gerekir⁶⁵⁹. Öğrenilme tarihi ise şikâyet veya ihbar üzerine başlatılan disiplin soruşturmalarında dilekçenin kayda girdiği tarih olarak kabul edilecektir⁶⁶⁰.

Disiplin soruşturmalarına başlanmadan önce ihbar veya şikâyetin gerçekçiliğini araştırmak için çalışmalar yapılması soruşturma zamanaşımı süresini kesmez veya durdurmaz⁶⁶¹. Bu nedenle soruşturma zamanaşımı süreleri gözetilerek bir ön araştırma yapılmalıdır. Yukarıda da izah etmeye çalıştığımız üzere⁶⁶² disiplinler ihlal teşkil eden bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı fiiller hakkında soruşturma başlatılmadan önce, bilimsel araştırma ve yayın etiği kurulları tarafından inceleme yapılması zorunluluğu mevcuttur. Bahsi geçen inceleme bakımından soruşturma zamanaşımını kesen veya durduran süreye ilişkin bir düzenleme yapılmadığından, soruşturma öncesi yapılacak bu incelemeler için zamanaşımı süresi dikkate alınarak soruşturma başlatılmalıdır. İnceleme yapılması zorunluluğu sebebiyle intihal dışındaki etik ihlaller bakımından bir aylık süre gerçekten çok azdır. Bu nedenle disiplinler ihlal teşkil eden etik ihlaller bakımından en azından soruşturma zaman aşımını durduran bir hükmün getirilmesi yerinde olacaktır.

uyulmaması, bu konuda görevli olanların kişisel sorumluluğu ile ilgili olup disiplin suçu işleyen kişiye ceza verilmemesi sonucunu doğurmaz.”

⁶⁵⁹ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 293.

⁶⁶⁰ Dan. 12. D., 03.04.2012 gün ve E: 2011/10393, K: 2012/1909, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (07.03.2019).

⁶⁶¹ Sancakdar, Altınok Çalışkan, Dursun, Seyhan ve Yağcı, s. 177.

⁶⁶² Bkz. “Soruşturma Sürecinin Başlatılması” başlığı.

Disiplin yaptırımını gerektiren fiil aynı zamanda ceza hukuku kapsamında bir suç teşkil ediyorsa ceza kovuşturması bekletici mesele yapılabilecektir. Bu durumda disiplin soruşturmasına ilişkin zamanaşımı süreleri duracaktır (2547 sayılı Kanun m. 53/A-1.n). Ceza kovuşturmasını bekletici mesele yapma konusunda idareye takdir yetkisi tanınmışsa da maddi gerçeği ortaya çıkartılması bakımından disiplin soruşturmalarının bir ceza davası sonucuna sıkı bir şekilde bağlı olduğu durumlarda, ceza kovuşturmasının bekletici mesele yapılması gerekir. Keza Danıştay'ın, disiplin yaptırımlarının geri alınamamasına ilişkin katı yaklaşımı da göz önüne alındığında disiplin yaptırımının ceza kovuşturması beklenmeden disiplin yaptırımı tesis edilmesi bu gibi durumlarda hakkaniyete uygun olmayan sonuçlara yol açabilecektir.

b. Yaptırım Zamanaşımı

Disiplin yaptırımı tesis edilmesi gerektiren fiillerin işlendiği tarihten itibaren iki yıl, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma yaptırımı gerektiren fiil açısından altı yıl geçmiş ise disiplin yaptırımı tesis edilemez (2547 sayılı Kanun m. 53/C-2). Yaptırım zamanaşımında, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma yaptırımı gerektiren disiplinler ihlal yani intihal fiili diğerlerinden ayrık tutulmuş ve altı yıl içinde karara bağlanması gerektiği öngörülmüştür. Bu sürenin gerçekten uzun olduğunu belirtmek gerekir. Meslekten ihraç edilecek kişiye karşı disiplin soruşturması açılarak uzun yıllar sürüncemede bırakılması ihtimali makul sürede yargılanma hakkıyla yakından ilişkilidir. Burada karar vermek için bu denli uzun süre tanınmasını, disiplinler ihlal teşkil eden bilimsel araştırma ve yayın etiği ihlalleri için öngörülen özel kurul incelemesi ile bağdaştırmak da mümkün değildir. Çünkü bahsi geçen inceleme, soruşturma başlatılmadan önce yapılacağından soruşturma zamanaşımına ilişkindir. Altı yıllık süre, idarenin intihali öğrenmesinin zor olduğu değerlendirilerek getirilmiş olabilir. Ancak soruşturma açılarak sürekli bir ihraç tehdidi altında çalıştırılma ihtimali de gözetilmelidir. Bu nedenle soruşturmayı sürüncemede bırakabilecek bu düzenlemenin yeniden ele alınması ve diğer yaptırımlarla orantılı bir yaptırım zamanaşımı öngörülmesi yerinde olacaktır.

Disiplin yaptırımına karar verilmesi konusunda zamanaşımı süresinin ne zaman başlayacağına yönelik düzenlemeye açıkça yer verilmemiş⁶⁶³ bunun yerine fiilin işlendiği tarihten itibaren zamanaşımı süresinin başlayacağı düzenlenmiştir. Fiilin işlenme tarihinin ceza hukukunda esas alınan; ani suç, mütemadi suç, zincirleme suç, iştirak halinde işlenen suç ayrımlarıyla disipliner ihlalin niteliğine, gerçekleşme anına ve şekline bakılarak tespit edileceği ileri sürülmüştür⁶⁶⁴. 682 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında KHK⁶⁶⁵ m. 29/2 uyarınca⁶⁶⁶ bu görüşü benimseyen bir sisteme yer verilmiştir. Soruşturma zamanaşımı bakımından yaptırım gerektiren fiilin ve hallerin öğrenildiği tarih esas alınırken yaptırım zamanaşımı bakımından fiilin işlendiği tarihin esas alınması isabetsiz olup kurum düzenini ihlal eden fakat sonradan öğrenilen disipliner ihlallerin, yaptırımsız kalmasına neden olacaktır⁶⁶⁷. Bu nedenle yaptırım zamanaşımının da öğrenilme tarihinden itibaren başlaması hem intihalin idare tarafından geç öğrenilmesi kaygılarını bertaraf edecek hem de kurum düzenini bozan fiillerin yaptırımsız kalması sorununun giderecektir.

Bilimsel bir eserin akademik atama ve terfilerde kullanılması ya da kısmen veya tamamen yeniden yayımlanması halinde yaptırım zamanaşımı süreleri yeniden işlemeye başlar (2547 sayılı Kanun m. 53/C-3). Madde kapsamında disipliner ihlal teşkil eden etik ihlaller bakımından zamanaşımı süresini kesen özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. Danıştay da bir kararında; çok önceden intihal yaptığı eseri profesörlük kadrosuna başvuruda kullanan ilgilinin zamanaşımı iddiasını, intihal yapılan eserin yeniden yapılacak incelemenin konusunu oluşturduğundan yerinde görmemiştir⁶⁶⁸. Bu

⁶⁶³ Pınar, Yükseköğretim, s. 239.

⁶⁶⁴ Işıklar, s. 585; Pınar, Yükseköğretim, ss. 239-240.

⁶⁶⁵ Resmî Gazete: 23.01.2017 gün ve 29957 sayı.

⁶⁶⁶ 682 sayılı KHK m. 29/2:

“Zamanaşımı, tamamlanmış suçlarda suçun işlendiği, kesintisiz suçlarda kesintinin gerçekleştiği, zincirleme suçlarda ise son suçun işlendiği tarihten itibaren işlemeye başlar.”

⁶⁶⁷ Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 293.

⁶⁶⁸ Dan. 8. D., 16.05.2007 gün ve E: 2006/4103, K: 2007/2946, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (22.12.2018): *“Davacının eserlerini inceleyen jüri üyelerinin; kaynak göstermeden alıntı yaptığı belirlenen kitabının, Helmut Kopman isimli bir yazarın 1993 yılında yazılmış olan kitabının hangi bölümleriyle örtüştüğünün ve hangi bölümlerinin bire bir alıntı olduğunun belirlendiği, makalesinin de Helmut Walters isimli yazarın 1958 yılında yazılmış olan doktora tezi ile karşılaştırmasının yapılarak benzerliğinin ortaya konulmuş olduğu görülmektedir. Jüri üyelerinin bu saptamalarının doğruluğu soruşturma komisyonu tarafından da belirlenmiştir. Bu hali ile davacının profesörlük başvurusunda sunduğu eserleri arasında yer alan kitabı ve makalesinde, anılan Yönetmelik maddesinde tanımlanan fiili işlemiş ve cezalandırılması öngörülen suçun sübuta ermiş olduğu sonuç ve kanaatine varılmıştır. Bu sebeple davacı hakkında tesis olunan işlemde hukuka ve mevzuata aykırılık bulunmamaktadır. Davacının, söz konusu makalenin ilk kez 1998 yılında yazılmış ve iki kez jüri incelemesinden geçerek yayınlanmış olduğu, anılan Yönetmeliğin zaman aşımını düzenleyen*

bakımdan genel bir düzenleme öngörülmüş olup bilimsel bir eserde yer alabilecek tüm disiplinler etik ihlaller bakımından zamanaşımının kesilmesi yerinde olmuştur. Ancak intihal bakımından altı yıllık yaptırım süresi burada da subjektif uygulamalara yol açabilecektir.

c. Disiplin Yaptırımının Yargı Kararıyla İptal Edilmesi Durumunda Özel Durum

Disiplin yaptırımının yargı kararıyla iptal edilmesi halinde yaptırım zamanaşımı süresine ilişkin özel bir düzenleme getirilmiştir. Bu durumda; iptal kararının idareye ulaştığı tarihten itibaren kalan yaptırım zamanaşımı süresinde, zamanaşımı süresinin dolması veya üç aydan daha az süre kalması halinde ise en geç üç ay içerisinde iptal kararının gerekçesi dikkate alınarak yeniden disiplin yaptırımı tesis edilebilecektir (2547 sayılı Kanun m. 53/C-4). Daha önceden içtihatla benimsenen⁶⁶⁹ bu uygulama üniversitelerde disiplin rejimi bakımından Kanun ile düzenlenmiştir. Yaptırım zamanaşımı süresine ilişkin bu düzenleme uygulanırken ihtiyatla yaklaşılmalıdır. Burada idareye tanınan takdir yetkisi, yalnızca kararın gerekçesiyle sınırlıdır. Eğer karar gerekçesinde idareye ilgili hakkında yeniden disiplin yaptırımı tesis etme olanağı tanınıyorsa bu hüküm uygulanabilir. BOZ ise; yalnızca karar vermeye yetkili makamlar tarafından yaptırım tesis edilmemesi halinde bu yola başvurulabileceğini kabul ederek, diğer usuli eksikliklerden dolayı iptal edilen disiplin yaptırımlarında bu uygulamaya gidilmesinin hukuki güvenlik ilkesinin ihlali olduğunu ve idarenin hatasının ilgiliye yükletilmesi sonucunu doğurduğunu ileri sürerek yeniden yaptırım uygulanmasının kapsamını oldukça daraltmaktadır⁶⁷⁰. Gerçekten de hükmün,

kurallarının uygulanması gerektiği yolundaki iddiası; makalenin profesörlük başvurusunda eserleri arasında yer almış olması sebebiyle yeniden yapılacak bir değerlendirmenin konusunu oluşturduğundan yerinde görülmemiştir.”

⁶⁶⁹ Dan. 12. D., 20.12.2013 gün ve E: 2012/2857, K: 2013/11887, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (08.03.2019); “Disiplin cezalarına karşı idari yargıda açılan davalarda verilen iptal kararlarının gerekçesinin, idareye ilgili hakkında başka bir disiplin işlemi tesis etme olanağı tanınması halinde, 2577 sayılı Kanun 28/1. maddesi uyarınca Yargı kararının gereğini yerine getirmekle yükümlü olan idarenin, zaman geçirmeksizin harekete geçerek makul süreler içinde işlem tesis etmeleri gerektiği, buna karşılık yargı kararının gereğini yerine getirirken 657 sayılı DMK’nın 127/2. maddesi hükmünün ilgilinin sürekli ceza tehdidi altında bırakılmasını önleme fonksiyonu gereği, kararın idarelerine tebliğ edildiği tarihten itibaren her halükarda 2 yıl zarfında disiplin işlemlerini sonuçlandırmaları gerektiği açıktır.”

⁶⁷⁰ Hatta yazar bunu uygulanması gereken yeni bir disiplin hukuku ilkesi olarak ileri sürmektedir bkz. Boz, ss. 36-38.

yetki tecavüzü nedeniyle işlemin iptal edilmesi durumunda uygulanması gerektiğini kabul etmek gerekir. İdari işlemi sakatlayan diğer haller bakımından hükmün uygulanmasını kabul etmek hukuk devleti ilkesini ihlal edecek sonuçlara neden olabilecektir.

6. Disiplin Yaptırımına Karşı Başvuru Yolları

a. İdari İtiraz

İdari itiraz; bir idari başvuru yolu olup 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu⁶⁷¹ (İYUK) m. 11 gereğince disiplin yaptırımı yönünden idari dava açılmadan önce; idari işlemin kaldırılması, geri alınması, değiştirilmesi veya yeni bir işlem yapılmasına yöneliktir. İdari itiraz fonksiyonu, mahkemelerdeki yığılmanın ve dolayısıyla yargı yükünün artmasının önüne geçmek bakımından yararlıdır⁶⁷². 2547 sayılı Kanun'da öngörülen idari itiraz yolu ihtiyari niteliktedir. Bu nedenle ilgililer idari itiraz yoluna başvurmadan da yargısal başvuru yapabilecektir.

Üniversitelerde disiplin rejimine ilişkin idari itiraz usulü, 2547 sayılı Kanun 53/F maddesinde düzenlenmiştir. İtiraz edilebilecek merciler belirlenirken disiplin amirlerinin yaptırıma karar verebileceği durumlarda bir üst sıralı disiplin amirine değil bir üst disiplin makamına göre bir belirleme yapılmıştır. Yani fakülte sekreterinin disiplin yaptırımına karar verebileceği durumlarda itiraz dekana veya rektöre değil birim disiplin kuruluna yapılacaktır. Madde metnin ilk fıkrasında '*disiplin cezalarına itiraz edilebilecek amir ve kurullar*' ibaresine yer verilmiş olsa da hükümde belirtilen itiraz makamlarının tümü disiplin kurullarından teşekkül etmektedir. Disiplin amirinin itiraz mercii olmaması nedeniyle '*amir*' ibaresinin madde metninden çıkarılması gerekir.

Manevi nitelikli disiplin yaptırımları olan uyarma ve kınama yaptırımlarına karşı itirazlar; ilgilinin görevli olduğu birimin disiplin kuruluna, dekanlar için üniversite disiplin kuruluna, rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri için Yüksek Disiplin Kuruluna yapılabilecektir (2547 sayılı Kanun m. 53/F-

⁶⁷¹ Resmî Gazete: 20.01.1982 gün ve 17580 sayı.

⁶⁷² Marie-Thérèse Viel, "İdari Başvuru ve İdari Yargı Birleşimi", çev. Lale Burcu Önüt, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 14, Sayı:1, İzmir, 2012, s. 70.

1.a). Örnek vermek gerekirse işletme fakültesinde görevli bir dekan dışındaki öğretim üyesi, fakülte disiplin kurulu sıfatıyla fakülte yönetim kuruluna, dekan ise üniversite disiplin kuruluna uyarma ve kınama yaptırımı için itiraz edebilecektir. Önceden de belirttiğimiz⁶⁷³ ancak önemine binaen burada da değinmek istediğimiz üniversite disiplin kurulu, yaptırım hakkında ilk karar makamı değil itiraz mercii olarak düzenlenmiştir. Bu nedenle yalnızca itiraz halinde ilgili konularda karar verme yetkisine haiz olur.

Mali nitelikli disiplin yaptırımları olan aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme yaptırımlarına karşı itirazlar; ilgilinin görevli olduğu üniversite disiplin kuruluna, yükseköğretim üst kuruluşlarında görev yapan personel için Yüksek Disiplin Kuruluna yapılabilecektir (2547 sayılı Kanun m. 53/F-1.b). Bu noktada belirtilmelidir ki; rektörler, bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri ve dekanlar hakkında bu yaptırımlara karar vermeye yetkili makam Yüksek Disiplin Kurulu sıfatıyla Yükseköğretim Genel Kurulu olduğundan, bir üst disiplin makamının yokluğu nedeniyle itiraz fonksiyonu öngörülmemiştir. Keza tüm akademik ve idari personel bakımından tasfiye edici disiplin yaptırımları olan üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma yaptırımları hakkında da Yüksek Disiplin Kurulu karar vermeye yetkili olduğundan bu yaptırımlar hakkında verilen kararlar idari açıdan kesin olup idari itiraz imkânı kabul edilmemiştir. Bu yaptırımlara karşı itiraz edilmesi herhangi bir sonuç doğurmayacağı gibi idari yargıda dava açma süresini de durdurmaz⁶⁷⁴. Bu yaptırımlar hakkında ancak yargısal başvuru yolu kullanılabilecektir.

İdari itiraz imkânı getirilen yaptırımlar ve ilgililer bakımından itiraz süresi yaptırımın ilgiliye tebliğinden itibaren yedi gün olarak belirlenmiştir (2547 sayılı Kanun m. 53/F-2). İtirazın, her ne şekilde yapılmış olursa olsun yedi günlük süre içerisinde itiraz edilen makama ulaşması gerekmekte olup postada yaşanan gecikme gibi nedenlerle süre geçirilirse itirazda sürenin aşıldığı kabul edilecektir⁶⁷⁵. İlgililere

⁶⁷³ Bkz. “Karar Vermeye Yetkili Amir ve Kurullar/Disiplin Kurulları” başlığı.

⁶⁷⁴ Benzer yönde bkz. Dan. 12. D., 26.04.2005 gün ve E: 2004/2625, K: 2005/1603, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (20.02.2019); İtiraz yolunu yalnızca mevzuat kapsamında öngörüldüğü hallerde değil İYUK m. 11 kapsamında değerlendiren ve dava açma süresinin duracağını savunan aksi görüş için bkz. Göçgün, s. 42.

⁶⁷⁵ Aslan ve Altındağ, s. 115.

tebliğler, 7201 sayılı Tebligat Kanunu⁶⁷⁶ hükümlerine göre yapılır. Belirlenen yedi günlük süre, 2577 sayılı İYUK m. 8 hükmüne uygun olarak tebliğ tarihini izleyen günden itibaren işlemeye başlayacaktır.

İtiraz mercileri, itiraz tarihinden itibaren altmış gün içinde itirazı karara bağlayacaktır (2547 sayılı Kanun m. 53/F-3). Altmış gün içerisinde itiraz mercii sessiz kalırsa itirazın zımnen reddedildiği kabul edilecektir. İtiraz mercileri itirazı ya kabul ya da reddedebilir (2547 sayılı Kanun m. 53/F-4). Danıştay, yeni tarihli bir kararında itiraz üzerine karar verecek mercilerin aleyhe karar verme yasağına tabi olduğuna hükmetmiştir⁶⁷⁷. İtirazın kabul edilmesi halinde yaptırım tüm sonuçlarıyla ortadan kalkacak, ancak ilgili disiplin amiri veya disiplin kurulu tarafından itirazın kabul gerekçesine uygun olarak karar tarihinden itibaren en geç üç ay içerisinde yeni bir işlem tesis edilebilecektir (2547 sayılı Kanun m. 53/F-4). İtiraz kabul edildikten sonra, ilgili disiplin amiri veya kurulu da aleyhe karar verme yasağına tabi olduğundan itiraz konusu yaptırımı ağırlaştırıcı nitelikte karar verilemeyecektir⁶⁷⁸. Burada ilgili disiplin amiri veya kurulu karar gerekçesine uygun olarak yeni bir işlem tesis edecektir. Yeniden karar verilmesi yeni bir işlem niteliği taşıyacağından yaptırım hafifletilse dahi tekrar itiraza konu edilebilmesi mümkündür⁶⁷⁹. Belirlenen üç aylık süre ise özel bir yaptırım zamanaşımı olup bu süre geçirildikten sonra karar verilmesi mümkün olmayacaktır.

b. Yargısal Başvuru

İlgililer, ihtiyari itiraz yoluna gidip itirazının reddedilmesi veya itiraz yoluna hiç gitmemesi halinde haklarında tesis edilen disiplin yaptırımlarına karşı işlemin iptali istemiyle yargısal başvuru yoluna gidebilirler. Anayasa m. 129/3 uyarınca,

⁶⁷⁶ Resmî Gazete: 19.02.1959 gün ve 10139 sayı.

⁶⁷⁷ Dan. 12. D., 23.03.2016 gün ve E: 2016/704, K: 2016/1587, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (11.03.2019): “İdari rejim uygulamasının geçerli olduğu idare hukuku sistemimizde, idari işlemlere karşı idari makamlara yapılan başvurular, idari yargı mercilerine yapılan başvurularla aynı sonucu alabilme kabiliyetini haiz olduklarından ve disiplin cezasının kaldırılması ya da hafifletilmesi yönünde sonuç doğurabildiklerinden dolayı ilgililerin bu başvurularına da aleyhe bir sonuçla karşılama güvencesi tanınmasında, yani itiraz üzerine yetkili merciler tarafından tesis edilecek işlemlerin de aleyhe karar verme yasağına tabi olması gerektiğinde kuşku bulunmamaktadır.”

⁶⁷⁸ Sancakdar, Altınok Çalışkan, Dursun, Seyhan ve Yağcı, s. 214.

⁶⁷⁹ Sancakdar, Altınok Çalışkan, Dursun, Seyhan ve Yağcı, s. 215; aynı yönde bkz. DPB 15.04.2014 gün ve 1787 sayılı görüşü, <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/gorus/disiplin-877>, (11.03.2019).

“Disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz”. Hüküm uyarınca tüm disiplin yaptırımlarına karşı yargı yoluna gidilebilir. Disiplin yaptırımları; 2577 sayılı İYUK m. 2/1-a hükmü uyarınca yetki, şekil, sebep, konu ve amaç yönlerinden hukuka aykırı oldukları gerekçesiyle menfaati ihlâl edilenler tarafından iptal davasına konu edilebilir.

Tasfiye edici disiplin yaptırımları dışındaki disiplin yaptırımları bakımından, 2577 sayılı İYUK m. 33/3 uyarınca *görevli mahkeme* idare mahkemesi *yetkili mahkeme* ise ilgilinin görevli bulunduğu yer idare mahkemesidir. Kişilerin kamu görevlerine son verilmesi yani tasfiye edici disiplin yaptırımları bakımından ise İYUK m. 33/2 uyarınca görevli mahkeme idare mahkemesi yetkili mahkeme ise ilgilinin son görev yaptığı yer idare mahkemesidir.

İdari merci tecavüzü yönünden üniversitelerde disiplin rejiminde, dava açılmadan önce zorunlu bir itiraz veya başvuru mekanizması öngörülmediğinden dava açılması halinde idari merci tecavüzü gündeme gelmeyecektir.

Disiplin yaptırımları, soruşturma sürecinin tamamlanması ve karar vermeye yetkili makamlar tarafından yaptırıma karar verilmesiyle icrai nitelik kazanırlar. Sadece nihai ve icrai nitelikte olan bu kararlar idari davaya konu edilirler. Soruşturma sürecinde yapılanlar icrai işlemi hazırlayıcı nitelikte olduklarından hazırlık işlemi olarak adlandırılırlar ve bu işlemler icrai nitelik taşımayacaklarından iptal davasına konu edilemezler. Soruşturma sürecinde bilirkişiye başvurulması, savunma alınması, soruşturma raporunun karar vermeye yetkili makama gönderilmesi gibi işlemler hazırlık işlemi niteliğindedir ve bunlara karşı idari yargıda dava yoluna başvurulamaz. Karar safhası sonucunda kişiye yaptırım tesis edilmesi ise kesin ve yürütülebilir işlem niteliğindedir ve tesis edilen bu yaptırıma karşı yargı yoluna başvurulabilecektir. Danıştay bir kararında; Yükseköğretim Sağlık Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından sahtecilik, çarpıtma, tekrar yayım, dilimleme ve haksız yazarlık etik ihlallerinde bulunduğu tespiti kararını, disiplin sürecinden ayırarak ilgilinin akademik hayatını etkileyebileceğine kanaat getirip ayrılabilir işlem kuramı uyarınca kesin ve yürütülmesi zorunlu işlem olarak kabul etmiştir⁶⁸⁰. Ancak aynı Daire görece eski tarihli kararında ise; Üniversite Etik Kurulunun sadece yaptırım önerme

⁶⁸⁰ Dan. 8. D., 07.04.2016 gün ve E: 2015/6522, K: 2016/3413, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (20.02.2019).

yetkisi olduğundan etik kurul ihlali tespitine ilişkin kararları kesin ve yürütülebilir bir işlem olarak kabul etmemiştir⁶⁸¹.

Bir diğer önemli husus ise süredir. 2577 sayılı İYUK m. 7/1 uyarınca dava açma süresi altmış gündür. İtiraz yoluna başvurulmaması durumunda dava açma süresi disiplin yaptırımının ilgiliye tebliğiyle birlikte başlayacaktır. Danıştay; itiraz ve dava yolunu ayrı kabul ederek itiraz yoluna başvurulsa dahi dava açılabilirliğine, bu nedenle de itiraz yoluna başvurmak zorunlu bir idari prosedür olmadığından disiplin yaptırımının kesinlik kazanmasına etki etmeyeceğine hükmetmiştir⁶⁸². Ancak Danıştay yeni tarihli bir kararında, itiraz mercisinin belirlenen süre içerisinde karar vermemesi halinde disiplin yaptırımlarının kesinleşmeyeceğine ve uygulanma fonksiyonu kazanmayacağına karar vermiştir⁶⁸³. Yeni tarihli bu karar, kişilere süreler bakımından güvence tanıyacak nitelikte olduğundan idari itiraz ihtiyari bir prosedür dahi olsa itiraz mercii tarafından karar verilmemesi durumunda işlemin kesinlik kazanmamasının yerinde olacağı görüşündeyiz. İtiraz yoluna başvurularak itirazın reddedilmesi halinde İYUK m. 11/3 hükmü gereğince altmış günlük dava açma süresi yeniden işlemeye başlayacaktır. Ancak disiplin yaptırımına ilişkin işlemlerde karar metninde karar karşı başvuru yolları ve süresinin gösterilmesi Anayasa m. 40/2 uyarınca bir zorunluluk teşkil ettiğinden başvuru süresinin belirtilmemesi ya da işlemin içeriğinin muhatabı yanlış yönlendirmesi halinde dava açma süresi işlemeye başlamayacaktır⁶⁸⁴.

⁶⁸¹ Dan. 8. D., 07.11.2013 gün ve E: 2011/7786, K: 2013/7707, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (20.02.2019).

⁶⁸² Dan. 12. D., 07.07.2003 gün ve E: 2003/380, K: 2003/2077, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, (11.03.2019).

⁶⁸³ Dan. 16. D., 02.04.2015 gün ve E: 2015/12742, K: 2015/1296, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (11.03.2019): “657 Sayılı Kanunu’nun 135. maddesinde yer alan ‘özel’ düzenleme gereği, maddede zikredilen cezalara karşı idari aşamada tanınan itiraz hakkının kullanılmasının tercih edilmesi halinde, itiraz mercileri tarafından değerlendirme yapılarak tesis edilen işlemin cezalar hakkında nihai işlem niteliğinde olduğu ve bu nihai işlemin, tebliğ tarihini takip eden 60 günlük süre içinde davaya konu edilebileceği açık olup; söz konusu maddede itiraz mercilerinin, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren otuz gün içinde kararlarını vermek zorunda oldukları yolundaki düzenleme uyarınca itiraz mercileri tarafından itiraz dilekçesi incelenmek suretiyle bir değerlendirme yapılmaması halinde ise ceza kesinleşmeyecek, uygulanabilirlik özelliği taşımayacaktır.”.

⁶⁸⁴ Dan. 12. D., 18.02.2013 gün ve E: 2011/3449, K: 2013/641, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (11.03.2019): “Hak arama özgürlüğünün korunmasını amaçlayan anayasal düzenleme doğrultusunda, idari işleme karşı hangi kanun yollarına ve hangi mercilere, hangi sürede başvurulabileceğinin açık ve doğru bir biçimde dava konusu işlemde belirtilmesi gerekirken; davalı idare tarafından, işlem tarihi itibarıyla 657 sayılı Kanun’da mevcut olmayan itiraz yoluna 7 gün içerisinde başvurulabileceğinden söz edilerek davacının yanıtılması karşısında, 60 günlük süreden

Yargısal başvuru yolunda idare mahkemesinin incelemesi önüne gelen olayla sınırlı olacaktır. Anayasa m. 125 uyarınca yargı yetkisi, yerindelik denetimi şeklinde kullanılamaz. Bu nedenle yargı yerinin iptali istenen disiplin yaptırımını hafif bularak iptal etmesi mümkün değildir, aksi durum aynı zamanda aleyhe karar verme yasağına da aykırı düşecektir⁶⁸⁵.

c. Mağdur veya Şikâyetçinin Karara Karşı Başvuru Hakkı Sorunu

Mağdur veya şikâyetçinin karara karşı başvuru hakkı, 2577 sayılı İYUK m. 14/3-c hükmünde yer alan ehliyet ile ilişkilidir. İdari yargıda dava açabilmek için objektif ehliyet yanında, iptal davaları bakımından sübjektif ehliyet olarak nitelendirilen *menfaat ihlali* şartının gerçekleşmiş olması gerekir⁶⁸⁶. Menfaat ihlalinin bahsedebilmek için işlem ile işlemi dava eden davacı arasında ciddi ve makul bir ilişkinin bulunması gerekir⁶⁸⁷. Menfaat ilişkisinin tespitinde menfaatin; meşru, kişisel ve güncel olması aranır⁶⁸⁸. Menfaat, negatif perspektiften bakıldığında dava konusu işlemde menfaati zedelenenlerin yanında pozitif yönüyle o işlemin iptali sonucunda ilgilinin elde edeceği faydanın da ifadesidir⁶⁸⁹. Hakkında disiplin yaptırımı tesis edilmiş kişinin iptal davası açmada menfaati olduğu bir gerçektir⁶⁹⁰.

Şikâyetçi veya mağdurun, kişiler lehine verilmiş disiplin yaptırımlarına karşı idari itiraz veya yargısal başvuru yollarına başvurabilmesini kabul etmek mümkün

sonra açılan davada süre aşımı bulunmadığının kabulü gerektiğinden, davanın süre aşımından reddine ilişkin İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet bulunmamaktadır.”

⁶⁸⁵ Dan. 8. D., 16.02.1998 gün ve E: 1997/4389, K: 1998/440, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (11.03.2019): “Davacının, menfaatinin, dava konusu işlemle belirlenen hukuki durumdan daha ağır biçimde ihlaline yol açacak şekilde karar verilmesi “aleyhe karar verilmesi yasağı” ilkesine aykırıdır. Başka bir anlatımla anayasal bir hak olan dava hakkını kullanan bir kişinin, bu hakkı kullanması nedeniyle yargı kararı ile dava konusu işlemde daha ağır bir hukuki durumla karşı karşıya bırakılması söz konusu olamaz.”

⁶⁸⁶ Dan. 15. D., 12.12.2017 gün ve E: 2016/7036, K: 2017/7420; Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 336.

⁶⁸⁷ Dan. 14. D., 06.04.2017 gün ve E: 2017/613, K: 2017/2144, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (11.03.2019); Dan. 6. D., 28.01.2014 gün ve E: 2010/1235, K: 2014/418, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (11.03.2019).

⁶⁸⁸ Dan. 14. D., 09.03.2017 gün ve E: 2016/6879, K: 2017/1443, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (11.03.2019); Dan. 8. D., 28.06.2016 gün ve E: 2015/12741, K: 2016/7047, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (11.03.2019); Dan. 5. D., 17.11.2015 gün ve E: 2015/3194, K: 2015/9080, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (11.03.2019).

⁶⁸⁹ Ayşe Aslı Yücesoy, **İdari Yargılama Hukukunda İptal Davalarında Menfaat (İdari Yargıda Sübjektif Dava Ehliyeti Koşulu)**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2016, s. 50.

⁶⁹⁰ Sancakdar, Altınok Çalışkan, Dursun, Seyhan ve Yağcı, s. 217.

müdür? Bu noktada yargı kararlarından yola çıkıldığında, sonucun evleviyetle idari itiraz için de geçerli olacağını belirtmek gerekir. Çünkü idari itiraz imkânı da menfaat ihlalinin daha dar bir kapsama sahip olmadığı gibi 2547 sayılı Kanun m. 53/F metninde karara itiraz edebilecek kişiler bakımından da bir sınırlama öngörülmemiştir. Danıştay’ın 8. ve 12. Daireleri bu konuda farklı kararlar vermektedir. Danıştay 12. Dairesi; mağdurun fiili saldırıya ilişkin şikâyeti üzerine yapılan disiplin soruşturması sonucunda disiplin yaptırımı tesis edilmesine gerek olmadığına kanaat getirilmesi halinde, artık durumun şikâyetçiyi değil kamuyu ve soruşturulan kişiyi ilgilendirdiğine, soruşturma sonrasında şikâyetçinin olayla kişisel, meşru ve güncel menfaat bağının koptuğuna, bu durumda soruşturma sonrasında tesis edilen dava konusu işlemin iptali için açılan davada, davacının sübjektif ehliyeti bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar veren yerel mahkeme kararını onamıştır⁶⁹¹. Danıştay 8. Dairesi ise; kendisine fiili saldırıda bulunan kişiyi şikâyet eden mağdur ile şikâyet edilen hakkında disiplin yaptırımına gerek görülmemesine yönelik işlem arasında menfaat ilişkisinin varlığına hükmetmiştir⁶⁹². Mağdur veya şikâyetçi tarafından yapılan başvuru sonucu yaptırımın ağırlaştırılması aleyhe karar verme yasağı kapsamında kabul edilip bu kişilerin itiraz veya yargısal başvuruda bulunamayacağı iddia edilmiştir⁶⁹³. Ancak bu noktada itiraz etmek veya işlem aleyhine dava açmak isteyen kişinin, şikâyet konusu disipliner ihlalin mağduru, diğer ifadeyle fiilden doğrudan etkilenen kişi olması gerektiği görüşündeyiz. Örneğin; kendi

⁶⁹¹ Dan. 12. D., 13.11.2012 gün ve E: 2012/5690, K: 2012/8465, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (11.03.2019). Danıştay 5. Dairesi de Danıştay 12. Dairesi’nin verdiği kararlara benzer olarak mağdurun karara karşı açtığı iptal davalarının ehliyet yönünden reddi gerektiğine hükmetmektedir bkz. Dan. 5. D., 22.01.2018 gün ve E: 2016/24863, K: 2018/3884, (AYM, Mevlüt Can Başvurusu BN: 2014/12954); Dan. 5. D., 16.01.2018 gün ve E: 2016/29537, K: 2018/2793, (AYM, Mevlüt Can Başvurusu BN: 2014/12954).

⁶⁹² Dan. 8. D., 21.01.2014 gün ve E: 2013/6566, 2014/86, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, (11.03.2019): “Davacı tarafından; üniversite içerisinde kendisine hakaret ettiği ve fiili saldırıda bulunduğu gerekçeleriyle Prof. Dr. K2 hakkında disiplin cezası verilmesi istemiyle yapılan başvuru hakkında idarece herhangi bir işlem yapılmasına gerek görülmemesine yönelik işlem ile davacı arasında kişisel, güncel ve meşru bir menfaat ilişkisinin var olduğu tartışmasız olup, dava konusu idari işleme karşı açılan bu davanın esasen incelenmesi gerekirken, mahkemece ehliyet yönünden reddedilmesinde hukuka uyarlık bulunmamaktadır.”; Tehdit içerikli benzer bir olayda da aynı yönde karar vermiştir bkz. Dan. 8. D., 05.12.2014 gün ve E: 2014/9911, K: 2014/9748, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, (11.03.2019).

⁶⁹³ Coşkun Özbudak, “Disiplin Cezaları İtiraz Üzerine Arttırılabilir Mi?”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 127, Mart 2017, ss. 102-103; Aynı yönde bkz. Şafak Başa, “Aleyhe Düzeltme Yasağı (Reformatio In Peius) İlkesinin Disiplin Hukukunda Uygulanabilirliği”, **Denetim Dergisi**, Yıl: 25, Sayı: 119, 2012, ss. 50-51; Menfaat ilişkisinin bulunmadığı yönünde başka bir görüş için bkz. Göçgün, s. 52.

eserinden intihal yapıldığını tespit eden mağdurun, şikâyeti üzerine yapılan soruşturma neticesinde disiplin yaptırımına gerek görülmemesi halinde mağdurun bu kararlar arasında meşru, kişisel ve güncel bir ilişkisinin yani menfaatinin olduğunun kabulü gerekir. Keza; fiili saldırı, cinsel taciz, kasıtlı suç isnadında bulunmak, nüfuzunu kullanarak kendisini haksız yazar olarak ekletmek gibi doğrudan mağduru hedef alan ihlallerde de soruşturma sonucu karar ile mağdur arasında menfaat ilişkisi vardır. Ancak doğrudan şikâyetçiyi hedef almayan; kuruma ait araç-gereçleri kaybetmek, resmi ilanları yırtmak, uyuşturucu kullanmak gibi ihlallerde artık menfaat ilişkisinden bahsedilemeyecektir. Peki tasfiye edici disiplin yaptırımları bakımından ilgilinin görev yaptığı üniversite rektörlüğü, Yüksek Disiplin Kurulu kararı aleyhine dava açabilecek midir? Bu noktada Danıştay, Yüksek Disiplin Kurulu alınan kararda üniversitenin hazırlayıcı verilerine dayansa dahi üniversite rektörlüğünün dava açma ehliyetinin bulunmadığına karar veren yerel mahkeme kararını onamıştır⁶⁹⁴.

C. Öğrencilerin Disiplin Usulü

Öğrencilerin disiplin usulü, birçok bakımdan akademik ve idari personel disiplin usulüne benzemektedir. Örneğin; soruşturmacıda aranan nitelikler, savunma hakkının içeriği, tekerrür durumu, ceza kovuşturması ile disiplin soruşturmasının bir arada yürütülmesi, ceza mahkemesinde elde edilen veya hukuka aykırı delillerin disiplin usulünde geçerliliği sorunu gibi hemen hemen her noktada hukuki tartışmalar bakımından aynılık taşımaktadır. Bu nedenle akademik ve idari personel başlığında yapılan ve öğrencilerin disiplin usulünde de uygulanan bu durumlar bakımından aynı şeyler tekrar edilmeyecektir. Başlığımızın sınırını böylece belirlemek gerekir. Bu başlıkta öğrenci disiplin usulünün, akademik ve idari personel disiplin usulünden içeriği ve işleyişi bakımından ayrıldığı noktalar irdelenecek, benzerlikler açısından akademik ve idari personel usulünde ilgili başlığa atıf yapılmakla yetinilecektir. Aynı zamanda, öğrenci disiplin usulünde getirilen veya öngörülmeleyen kimi durumlara eleştirel bakış açısıyla yaklaşılmaya çalışılacaktır.

⁶⁹⁴ Dan. 8. D., 12.05.2008 gün ve E: 2007/3156, K: 2008/3414, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (11.03.2019).

Öğrencilerin disiplin usulüne ilişkin kanuni düzenlemeye 2547 sayılı Kanun 54. maddesinde yer verilmiştir. 2547 sayılı Kanun m. 65/a-(9) hükmüne dayanılarak çıkarılan Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği ile ise öğrencilerin disiplin usulüne ilişkin ayrıntılı düzenlemeler getirilmiştir. Disiplin usulüne ilişkin kurallar devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarında eğitim-öğretim gören öğrencileri kapsar.

1. Başlangıç Aşaması

Öğrenciler hakkında disiplin soruşturmasına olayın öğrenilmesi üzerine derhal başlanır (2547 sayılı Kanun m. 54/c, Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 13/1). Disiplin soruşturması açmaya yetkili amirlerin ön araştırma yapması, öğrenci disiplin soruşturması bakımından zorunlu tutulamaz. Soruşturma sürecindeki sürelerin kısalığı göz önüne alındığında, iddianın gerçekliğinin soruşturma sürecinde açığa kavuşturulmasının kabul edildiğini söyleyebiliriz. Personele ilişkin disiplin usulünde de belirttiğimiz üzere disiplin yaptırımına konu olay; ihbar, şikâyet, basın-yayın gibi vasıtalarla öğrenilebilir. Soruşturma açılmadan önce veya soruşturma sırasında öğrencinin; öğrenim gördüğü yükseköğretim kurumu içinde yer değiştirmesi, başka bir yükseköğretim kurumuna geçmesi veya yükseköğretim kurumundan herhangi bir sebeple ayrılmış olması disiplin soruşturmasının açılmasına engel olmayacağı gibi açılan soruşturmanın devam etmesini ve hakkında karar alınmasını da önlemez (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 14/5). Bu nedenle öğrenci kurumdan ayrılmış olsa dahi herhangi bir şekilde disiplin yaptırımına konu olayın öğrenilmesi halinde, disiplin soruşturması açmaya yetkili amir tarafından gecikmeksizin disiplin soruşturması başlatılmalıdır. Disiplin soruşturması soruşturma onayı/emri ile başlayacaktır. Soruşturma onayında; disiplin soruşturmasının kim veya kimler hakkında yapılacağı belirtilmeli, olayın henüz kim veya kimler tarafından meydana geldiği tespit edilememişse bu hususun aydınlatılması soruşturmacıdan istenmelidir.

Seminer, tez ve yayınlarda intihal yapma disipliner ihlali bakımından, personel disiplin usulünde olduğu gibi soruşturmaya başlanmadan önce bilimsel araştırma ve yayın etiği kurullarınca inceleme yapılması şartı, öğrenci disiplin usulü bakımından

öngörülmemiştir. Ancak böyle bir düzenleme öngörülme dahi intihal incelemesinin, özel teknik bilgi gerektirmesinden dolayı⁶⁹⁵ disiplin soruşturması başlatılmadan önce öğrenim görülen üniversite bilimsel araştırma ve yayın etiği kurulu tarafından inceleme yapılmalıdır⁶⁹⁶.

Disiplin soruşturması açmaya yetkili amirler, 2547 sayılı Kanun m. 54/b ve Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 12/1 hükmünde belirtilmiştir. Fakülte öğrencilerinin disipliner ihlallerinden dolayı ilgili *fakülte dekanı*, enstitü öğrencilerinin disipliner ihlallerinden dolayı ilgili *enstitü müdürü*, yüksekokul veya meslek yüksekokulu öğrencilerinin disipliner ihlallerinden dolayı ilgili *yüksekokul veya meslek yüksekokulu müdürü*, konservatuvar öğrencilerinin disipliner ihlallerinden dolayı *konservatuvar müdürü* disiplin soruşturması açmaya yetili kılınmıştır. Ancak Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 12/1-d hükmünde, 2547 sayılı Kanun'dan farklı bir hüküm getirilerek müşterek alan veya mekanlarda toplu öğrenci eylemlerine ilişkin disiplin soruşturması açma yetkisi rektörlere tanınmıştır⁶⁹⁷. Hiyerarşi yetkisinin bir türü de disiplin işlemleridir. Ast-üst ilişkisi içerisinde yasal düzenleme ile bir yetki asta açıkça tanınmış ve bunun istisnası normlar hiyerarşisi uyarınca aynı veya daha üst bir düzenleme ile öngörülmemiş ise üst astın yerine geçerek işlem tesis edemez ve bu durum *yerine geçerek işlem yapamama ilkesi*⁶⁹⁸ veya *ikame yetkisinin yokluğu*⁶⁹⁹ olarak adlandırılır. 2547 sayılı Kanun'da açıkça getirilen düzenlemeyle çatışacak şekilde, Yönetmelik kapsamında öngörülen hüküm normlar hiyerarşisine ve yerine geçerek işlem yapamama ilkesine aykırı düşmektedir. Keza DİDDGK, 2547 sayılı Kanun m. 54/b hükmünde rektörlerin sayılmamasına rağmen bunun Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği'nde düzenlenmesini hukuka aykırı bulmuştur ve Danıştay 8. Dairesinin ilgili kararını bozmuştur⁷⁰⁰. Henüz karar kesinleşmediğinden hükmün uygulanmasına devam edilmektedir. Ancak yargı mercii, işlemin hukuka uygunluğunu incelerken

⁶⁹⁵ Yavuzdoğan, s. 243.

⁶⁹⁶ DİDDGK, 13.03.2008 gün ve E: 2007/151, 2008/277, Yavuzdoğan, s. 245.

⁶⁹⁷ DUMAN önceki Yönetmelik ile 1998 yılında uygulamaya konulan bu hükmün, öğrencilerin kılık-kıyafet serbestisi karşısında getirilmiş kısıtlayıcı zihniyetin ürünü olduğunu ve önceki dönemlerde başörtüsü yasağına karşı çıkan öğrencileri bastırmak için rektörleri etkin kılmanın amaçlandığını ileri sürmüştür bkz Duman, ss. 318-319.

⁶⁹⁸ Özay, Günışığında Yönetim, s. 159.

⁶⁹⁹ Gözler ve Kaplan, s. 117.

⁷⁰⁰ DİDDGK, 19.04.2017 gün ve E: 2016/4019, K: 2017/1660, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (25.12.2018).

Yönetmelik hükmünün iptali konusunda henüz karar verilmediği tespitinden ziyade açıkça Kanun ile asta tanınan yetkinin üst tarafından kullanılmasının idari işlemi konu bakımından yetkisiz⁷⁰¹ kıldığı yönünde bir değerlendirme yapmalıdır.

Öğrenci disiplin soruşturmasını, soruşturma açmaya yetkili amir bizzat yapabileceği gibi soruşturmacı veya soruşturmacılar atamak suretiyle de yaptırabilirler ve hatta gerekli görmeleri halinde farklı bir yükseköğretim kurumundan soruşturmacı görevlendirilmesini de talep edebilirler (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 12/2). Soruşturmacının tarafsız ve objektif davranabilecek kişilerden seçilmesi gerekir⁷⁰². Birden fazla soruşturmacının görevlendirilmesi halinde soruşturma komisyonu oluşacaktır. Bu durumda da komisyondaki soruşturmacıların tümünün tarafsız ve objektif davranabilecek kişilerden seçilmesi gerekir. Disiplin amirinin olayı bizzat yürütecek olması halinde kendisinin olayın tanığı veya mağduru olmaması gerekir. Keza atanacak soruşturmacılar bakımından da durum aynen geçerlidir⁷⁰³. Soruşturmacı tayini birim içerisinden olabileceği gibi birim dışından da yapılabilir. Soruşturma açmaya yetkili amirlerin, başka yükseköğretim kurumundan soruşturmacı talep edebilmesi 2016 yılında yapılan değişiklikle⁷⁰⁴ sağlanmıştır. Önceki düzenleme, disiplin soruşturması açmaya yetkili amire böyle bir imkân tanııyordu. Kurum içinden soruşturmacı atanması mümkün ise usul ekonomisi gereği başka yükseköğretim kurumundan soruşturmacı talebinde bulunulmaması gerekir. Hükmün uygulanmasına; kurumda disiplin soruşturmasını yürütebilecek kimsenin olmaması veya soruşturmanın teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren olaylardan oluşması ve bunların yorumlanmak suretiyle birleştirilip sonuca ulaşılması gereken durumlarda başvurulmalıdır.

⁷⁰¹ Sancakdar, Us, Kasapoğlu Turhan, Önüt, Seyhan, s. 276; Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, s. 423.

⁷⁰² Dan. 12. D., 02.02.2016 gün ve E: 2012/7837, K: 2016/409, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (12.03.2019);

⁷⁰³ Aynı konuya “Akademik Personel ve İdari Personel Disiplin Usulü/Disiplin Amiri Tarafından Soruşturmacı Görevlendirilmesi ve Soruşturmacıda Aranacak Nitelikler” başlığında yer vererek de konunun bütünlüğünü sağlamak bakımından; soruşturmacının aynı zamanda aday memur statüsündeki kişilerden olmaması gerekir bkz. Dan. 12. D., 22.12.2015 gün ve E: 2012/5247, K: 2015/7042, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (23.02.2019).

⁷⁰⁴ Resmî Gazete: 23.12.2016 gün ve 29927 sayı.

2. Soruşturma Safhası

a. Soruşturmanın Yapılışı

Soruşturmacı, görevlendirme yazısının ve soruşturma onayının kendisine tebliğinden itibaren hemen soruşturmaya başlayacaktır. Soruşturmacı ve soruşturmaya dahil tüm olan tüm kişiler, soruşturmanın gizliliğine riayet etmelidir. Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 14/1 uyarınca da soruşturmanın gizliliğinin esas olduğu düzenlenmiştir. Soruşturmanın gizliliği, üçüncü kişiler bakımından geçerli olup soruşturmanın tarafı olan ilgiliye soruşturmanın gizli olduğu ileri sürülerek kişinin dosyayı incelemesi engellenemez. Disiplin soruşturmasının gizli yürütülmesindeki amaçlardan biri de delillerin karartılmasının önüne geçilmesinin yanında, öğrencinin manevi yönden zarar görmesini de engellemektir.

Soruşturmacı disiplin soruşturmasını, hakkında soruşturma açılan kişi/kişiler ve fiillerle sınırlı olarak yürütmelidir. Bu nedenle soruşturmacının, soruşturma aşamasında soruşturma konusu fiil dışında başkaca disiplinler ihlallerin meydana geldiği veya başka kişilerin de disiplin soruşturmasına dahil edilmesi gerektiğine kanaat getirmesi halinde, durumu disiplin soruşturması açmaya yetkili amire bildirmelidir (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 14/4). Tespit edilen farklı disiplinler ihlaller için soruşturmaya yetkili amir tarafından ayrı disiplin soruşturması başlatılacaktır. Bu nedenle soruşturmacının, soruşturma konusu olay harici bir disiplinler ihlal tespit etmesi halinde disiplin amirine bildirmeden soruşturma raporunda ayrı bir değerlendirme yapıp yaptırım teklif etmesi şekil yönünden hukuka aykırılık teşkil edecektir⁷⁰⁵.

Soruşturma sürecinde soruşturmacı; tanık dinleme, keşif yapma ve bilirkişiye başvurma yetkisine haizdir⁷⁰⁶ (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 14/2). Soruşturmacı, soruşturma konusu olayla ilgili lehe ve aleyhe her türlü delili eksiksiz olarak toplamalıdır. Bu noktada yükseköğretim kurumlarının personeli de gerekli özeni göstererek, soruşturmacı tarafından talep edilen her türlü

⁷⁰⁵ Dan. 5. D., 27.10.2016 gün ve E: 2016/9788, K: 2016/5107, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (03.03.2019).

⁷⁰⁶ Bu faaliyetlerde yapılacak masraflara yönelik açıklamalarımız için bkz. “Akademik ve İdari Personel Disiplin Usulü/Disiplin Soruşturmasının Mali Boyutu” başlığı.

bilgi, belge ve dosyayı geciktirmeden vermeli ve istenen yardımları yerine getirmelidir (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 14/3). Soruşturulan veya şikâyetçi tarafından incelenmesi talep edilen ancak olayla ilgili olmadığı veya ispat bakımından önemli görülmediğine soruşturmacı tarafından karar verilen durumlarda, bu kanaat soruşturma raporuna yazılmalıdır⁷⁰⁷. Böylelikle karar vermeye yetkili makamlar da delillerin takdiri konusunda aydınlatılmış olacaktır.

Soruşturma işlemlerinin tümü tutanağa bağlanır. Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 14/2 uyarınca, “Tutanak; işlemin nerede ve ne zaman yapıldığını, işlemin mahiyetini, kimlerin katıldığını, ifade alınmış ise soruları ve cevapları belirtecek şekilde düzenlenir ve soruşturmacı, kâtip, ifade sahibi ve varsa keşif sırasında hazır bulunanlarca imzalanır”. Soruşturmacı aynı hüküm uyarınca, tanığa ifade alınırken ve tayin edilmesi halinde bilirkişiye yemin ettirir. Oysaki personel disiplin usulünde, soruşturmacının yeminli tanık dinleme ve bilirkişi atanması halinde bilirkişiye yemin ettirme gibi yetkileri açıkça düzenlenmemiştir. Ayrıca soruşturmacı, ifadelerin alınmasında bir kişiyi kâtip olarak görevlendirerek yazışmaların yapılmasında ve ifadelerin tutanağa dökülmesinde o kişiden yararlanabilir⁷⁰⁸. Kâtip olarak görevlendirilecek kişinin, birim içindeki idari personelden olmasının daha uygun olacağı kanaatindeyiz.

2013 yılında yapılan değişiklikle⁷⁰⁹ soruşturmacılara, soruşturma sırasında, disiplin tedbiri olarak disiplin soruşturması açmaya yetkili amirden soruşturulan öğrencinin yükseköğretim kurumu binalarına girmesinin yasaklanması isteme yetkisi tanınmıştır⁷¹⁰. Ancak disipliner ihlali meydana getirip getirmediği belli olmayan öğrencinin, soruşturma süresince kamu hizmetinden faydalanamaması eğitim hakkının engellenmesi olarak değerlendirildiğinden bu hükmün yürütmesi durdurulmuştur⁷¹¹. Ancak hükmü Danıştay 8. Dairesi, DİDDGK’dan farklı yorumladığından eğitim

⁷⁰⁷ Duman, s. 323.

⁷⁰⁸ Şahin, s. 62.

⁷⁰⁹ Resmî Gazete: 07.11.2013 gün ve 28814 sayı.

⁷¹⁰ Hükmün getiriliş maksadı, ilk bakışta siyasi eylemleri çağrışırsa da taciz soruşturmaları ve soruşturma sürecindeki tehdidin soruşturmayı olumsuz etkilemesini önlemek olduğu belirtilmiştir bkz. Aysel Alp, “YÖK Kaldırdığı Yasağı Yeniden Getirdi”, **Hürriyet**, 08.11.2013, <http://www.hurriyet.com.tr/egitim/yok-kaldirdigi-yasagi-yeniden-getirdi-25073273>, (12.03.2019).

⁷¹¹ Dan. 8. D., 30.04.2014 gün ve Yürütmeyi Durdurma İtiraz Numarası: 2013/11920, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (12.03.2019); İdare tarafından yürütmeyi durdurma kararına itiraz edilse de bu itiraz DİDDGK tarafından reddedilmiştir bkz. DİDDGK, 03.11.2014 gün ve Yürütmeyi Durdurma İtiraz Numarası: 2014/843, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (12.03.2019).

hakkının engellenmediğine karar vermiş ve iptal talebini reddetmiştir⁷¹². Aslında hüküm eğitim hakkının engellenmesinin yanında uygulanması bakımından yükseköğretim kurumundan uzaklaştırma yaptırımının sonucuna da benzemektedir. Her ne kadar soruşturma sürecinin hızlı işlediği bu nedenle eğitim hakkının engellenmesi gibi bir durumun meydana gelmediği ileri sürülse de⁷¹³ bir hafta uzaklaştırmanın bir yaptırım olduğu göz önüne alındığında hükmün disiplin yaptırımı niteliğinde olduğunu düşünmekteyiz. Bu yönüyle Danıştay 8. Dairesinin görüşüne katılmamaktayız.

b. Disiplin Soruşturmasının Bağımsızlığı

Öğrenci disiplin soruşturması da personel disiplin soruşturması gibi ceza muhakemesinden bağımsızdır. Nitekim Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 17 uyarınca; disiplin soruşturmasına konu eylemler hakkında ceza kovuşturması yapılmasının disiplin soruşturmasını geciktirmeyeceği, keza soruşturulanın ceza kovuşturmasında mahkûm olup olmamasının disiplin yaptırımının tesis edilmesine engel teşkil etmeyeceği düzenlenmiştir. Disiplin yaptırımlarının geri alınamamasının sonucu olarak soruşturulanın ceza mahkemesi kararı sonucunda belirli gerekçelerle beraat etmesi⁷¹⁴ disiplin soruşturmasını da etkileyecektir. Danıştay da kimi durumlarda disiplin soruşturmasında, ceza kovuşturmasının sonucunun

⁷¹² Nihai olmayan Danıştay 8. Dairesinin bu kararına karşı DİDDGK'ya temyiz yolu açıktır. Dan. 8. D., 29.11.2018 gün ve E: 2013/11920, K: 2018/7538, Özel Arşiv: “Soruşturulan öğrencilerin yükseköğretim kurumu binalarına girmesinin yasaklanmasını disiplin soruşturmasını açmaya yetkili merciden isteyebilme yönünde, soruşturmacılara takdir yetkisi tanınmasındaki amaç, soruşturulan öğrencilerin yükseköğretim kurumu binasına girmesi durumunda doğması olası sakıncaları önlemek ve eğitim-öğretim hizmetinin verimli bir biçimde yürütülmesini temin etmektir. Bu özelliği nedeniyle disiplin soruşturması sonucu, öğrencinin üstüne atılan fiilin ya da gerçekleştiği ileri sürülen olayın daha sonra gerçekleşmediğinin anlaşılması ve disiplin cezası verilmemesi durumunda verilen yasaklama kararının haksız ve hukuka aykırı hale gelmemesi, diğer bir ifade ile yasaklama kararının sakatlanmaması nedeniyle Anayasa ile koruma altına alınan eğitim hakkının engellendiğinin kabulü mümkün değildir. Bu bağlamda; dava konusu düzenleme ile soruşturmacıların zaruri gördüğü durumlar için soruşturulan öğrencilerin yükseköğretim kurumu binalarına girmesinin yasaklanmasını isteyebilmesi, yürütülen disiplin soruşturmasının usulüne uygun ve güvenli bir şekilde ilerlemesinin temini amacı taşıdığı anlaşıldığından, hukuka ve hizmet gereklerine uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.”

⁷¹³ Alp, Hürriyet.

⁷¹⁴ Bkz. “Akademik Personel ve İdari Personel Disiplin Usulü/Ceza Mahkemesi Kararlarının Disiplin Yaptırımına Etkisi” başlığı.

beklemesi gerektiğine karar vermektedir⁷¹⁵. Ancak öğrenci disiplin usulü bakımından ihtiyaç halinde ceza kovuşturmasının bekletici mesele yapılmasına olanak veren hüküm, hangi durumlarda bu yönteme başvurulacağının açıkça belirtilmemesi nedeniyle hukuka aykırı olarak değerlendirilmiştir⁷¹⁶. Bu nedenle disiplin soruşturmasının, ceza kovuşturması nedeniyle bekletilmesi, işlemi zaman bakımından yetkisizliğe sürükleyebilecektir. 2547 sayılı Kanun’da öğrenci disiplin soruşturması bakımından, ceza kovuşturmasının bekletici mesele yapılabilmesine olanak sağlayan bir düzenleme getirilmesi yerinde olacaktır. Böylelikle maddi gerçeğe ulaşmak ve delil elde etmek açısından ceza soruşturması ve kovuşturması daha etkin olduğu için aynı zamanda suç teşkil eden; taciz, terör faaliyeti, uyuşturucu uyarıcı madde kullanımı, tehdit gibi eylemler bakımından ceza kovuşturması sonucu verilen karar disiplin soruşturmasında kanaate varmaya yardımcı olacaktır. Disiplin soruşturmasının bağımsızlığının bir diğer yönü ise soruşturma yapılmadan yaptırıma karar verilememesidir⁷¹⁷. Zira, ceza kovuşturması sonucu kişi mahkûm edilse dahi ayrı bir disiplin soruşturması yürütülerek disiplin yaptırımına karar verilmelidir. Bu bakımdan usulüne uygun şekilde soruşturma yürütülmeli, soruşturulananın ve tanıkların ifadeleri alınmalı, soruşturulandan savunma istenmelidir.

c. Savunma Hakkının Kullandırılması

Akademik ve idari personel bakımından soruşturmanın tamamlanması ve karar süreci arasında kabul ettiğimiz savunmanın alınması aşamasını⁷¹⁸ Yükseköğretim

⁷¹⁵ DİDDGK, 14.04.2011 gün ve E: 2010/1313, K: 2011/250, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (24.02.2019); Dan. 8. D., 26.01.2005 gün ve E: 2004/3157, K: 2005/238, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (24.02.2019); Dan. 8. D., 28.01.2005 gün ve E: 2004/2701, K: 2005/281, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (24.02.2019).

⁷¹⁶ Hukuka aykırı bulunan kısım Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 13/3 hükmünün tamamı olmayıp “Ancak, disiplin amir veya kurulunun bir adli yargı hükmüne ihtiyaç duyduğu hallerde; zamanaşımı süresi adli yargı hükmünün kesinleştiği günden itibaren başlar. Söz konusu ihtiyaç, yetkili disiplin amir veya kurulunun alacağı bir karar ile tespit edilir.” kısmı ile sınırlıdır. Zira henüz karar kesinleşmediğinden hükmün uygulanmasına devam edilmektedir. Karar için bkz. DİDDGK, 19.04.2017 gün ve E: 2016/4019, K: 2017/1660, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (25.12.2018).

⁷¹⁷ Dan. 5. D., 11.01.2017 gün ve E: 2016/25667, K: 2017/814, Danıştay Dergisi, Sayı: 145, Yıl: 2017, ss. 109-112; Dan. 5. D., 24.10.2016 gün ve E: 2016/10141, K: 2016/4886, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (26.02.2019); Dan. 12. D., 24.11.2015 gün ve E: 2012/4402, K: 2015/6111, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (12.03.2019).

⁷¹⁸ Bkz. “Akademik Personel ve İdari Personel Disiplin Usulü/Soruşturulanın Savunmasının Alınması” başlığı”.

Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği'nin usule ilişkin çeşitli maddelerinde soruşturma sürecinde savunma hakkının kullanılması düzenlendiğinden, bu hakkın soruşturma safhasında kullanılması gerekmektedir. Ancak daha önce de belirttiğimiz gibi savunma hakkının, yaptırıma karar vermeye makamlar önünde doğrudan kullanılması⁷¹⁹ vicahilik ilkesine uygun düşecektir. Ayrıca savunma yapacak kişinin soruşturma raporundaki içeriği ve dolayısıyla aleyhindeki isnatları bilerek savunma yapması, savunmanın içeriğine daha uygun düşecektir. Keza karar vermeye yetkili makamın da hem soruşturma raporunu hem de kişinin bu rapora karşı yaptığı savunmasını birlikte değerlendirmesi yerinde ve hakkaniyete uygun karar vermeyi sağlayacaktır. Bu nedenle savunma aşamasını soruşturmanın tamamlanması ve karar verme safhası arasında bir süreç olarak kabul etmenin uygun olacağı görüşündeyiz. Ancak açık düzenlemeler karşısında savunma hakkını, soruşturma safhasında kullanmak gerekecektir.

2547 sayılı Kanun m. 54/d; “Hakkında kovuşturma yapılan öğrenciye sözlü veya yazılı savunma hakkı verilir. Tanınan süre içinde savunma yapmayan öğrenci bu hakkından vazgeçmiş sayılır” hükmüne yer verilmiştir. Savunma hakkının kullanılmasına ilişkin ayrıntılı hususlar ise Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 15 kapsamında düzenlenmiştir.

2547 sayılı Kanun'un savunmaya ilişkin hükmünde soruşturma değil kovuşturmadan bahsedilmektedir. Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği ise disiplin soruşturması ifadesini kullanmaktadır. Kovuşturma ifadesinden ne anlaşılması gerektiği açık değildir. Burada ceza muhakemesi anlamında ceza kovuşturması mı yoksa tasfiye edici disiplin yaptırımlarında kabul edilen sürecin disiplin kovuşturması olarak mı kabul edileceği belirlenmemiştir. Hükmün mefhum-u muhalifinden yola çıkıldığında, yalnızca kovuşturma durumunda savunma hakkının kullanılacağına dair hukuka uygun olmayan bir sonuca varılmaktadır. Aslında burada kanun koyucunun hükmü kaleme alırken özensiz davrandığını düşünüyoruz. Yoksa disiplin soruşturmasının temel ilkesi olan savunma hakkına saygı ilkesi gerçekleştirilmeden disiplin yaptırımına karar verilmesine olanak sağlayan bir düzenlemenin kabulü, hukuk devleti anlayışı ile bağdaşmayacaktır. Bu nedenle

⁷¹⁹ Aksi görüş için bkz. Dan. 16. D., 30.04.2015 gün ve E: 2015/4326, K: 2015/2271, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (20.10.2018).

kovuşturma ifadesini soruşturma olarak kabul etmek gerekir.

Hakkında disiplin soruşturması başlatılan ilgiliye savunmasını yapmak üzere en az yedi günlük süre verildiği yazılı olarak bildirilir, ayrıca bu yazıda ilgili hakkında isnat edilen disiplinler ihlal, olayın içeriği, savunmanın yapılacağı gün ve saati içeren bilgilere yer verilir (Yükseköğretim Kurumları ğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 15/1). Savunmaya davet yazısında; ilgilinin savunmayı mazeretsiz olarak yapmadığı veya mazeretini zamanında bildirmediği takdirde savunma hakkından vazgeçmiş sayılacağı ve bu durumda da mevcut delillere dayanılarak karar verileceği ihtarına yer verilir (Yükseköğretim Kurumları ğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 15/3). Geçerli mazeret bildiren veya mücbir nedenden dolayı savunmaya icabet edemeyen öğrenciye savunma yapması için uygun bir süre verilir. Tutuklu ğrencilere ise savunmasını yazılı olarak gönderebilecekleri bildirilir (Yükseköğretim Kurumları ğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 15/4).

Savunma isteme yazısının, savunma yapmaya imkân sağlayan elverişli bilgiler içermesi gerekir. Savunma isteme yazısının içeriği, disiplin yaptırımına karar verildikten sonra yargı mercii tarafından denetlendięinden⁷²⁰, içeriğin savunma yapacak kişiye aydınlatması ve kişi hakkındaki isnatları açık biçimde ortaya koyması gerekir. Savunmaya davet yazısının usulüne uygun olarak ilgiliye tebliğ edilmesi işlemin şekil bakımından hukuka uygunluğunun bir şartıdır. Yükseköğretim Kurumları ğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 27 uyarınca tebligat; öğrenciye elden imzalı olarak yapılabileceği gibi yükseköğretim kurumuna bildirdiği adrese⁷²¹ yazılı şekilde veya elektronik adresine elektronik olarak da yapılabilecektir. Elden, yazılı veya elektronik tebligat yapma imkânı bulunmaması halinde ise öğrencinin birimi içindeki yükseköğretim kurumunun ilan panosuna asılmak suretiyle ilanen de tebligat yapılabilecektir (2547 sayılı Kanun m. 54/f, Yükseköğretim Kurumları ğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 27/1). Öncelikle elden veya yazılı tebligat usulü denenmeli,

⁷²⁰ Dan. 12. D., 28.12.2016 gün ve E: 2013/10617, K: 2016/6891, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (13.03.2019); Dan. 5. D., 24.10.2016 gün ve E: 2016/10099, K: 2016/4937, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (13.03.2019); Dan. 12. D., 28.10.2015 gün ve E: 2014/7433, K: 2015/5640, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (13.03.2019); DİDDGK, 17.02.2011 gün ve E: 2007/1846, K: 2011/6, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, (20.10.2018).

⁷²¹ ğrencinin yükseköğretim kurumuna kaydolurken bildirdiği adresi değiştirdiği halde bunu kurumuna bildirmemiş yahut yanlış veya eksik adres bildirmiş olsa bile bu adrese tebligatın yapılmış olması halinde kendilerine tebligat yapılmış sayılır (Yükseköğretim Kurumları ğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 27/2).

ilan yoluyla tebligata son çare olarak başvurulmalıdır. Ayrıca yapılacak tüm yazışmalarda⁷²² 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümleri uygulanacaktır (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 29).

Öğrenci savunmasını yazılı veya sözlü olarak yapabilir. Soruşturmacı ise savunmanın yazılı olarak sunulması halinde, öğrenciye ek sorular yöneltebilecektir (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 15/2). 2016'da yapılan değişiklikten önce öğrencinin savunmasını yazılı sunmak istemesi halinde üç günden az olmamak üzere kendisine süre verilebileceği düzenlenmekteydi. Ancak değişiklikle birlikte, ek süre verilmesine ilişkin düzenleme kaldırıldığından savunmaya ilişkin hakkın kullanım şekli süreyi değiştirmeyecektir.

d. Soruşturma Safhasının Tamamlanması

Disiplin soruşturması açmaya yetkili amir tarafından verilen soruşturma onayı ile disiplin soruşturması süreci başlar. Soruşturmacının soruşturma sonunda düzenlediği soruşturma raporunu ve dizi pusulasına bağladığı eklerini, soruşturma açmaya yetkili amire tevdi etmesiyle de soruşturma safhası tamamlanacaktır. Akademik ve idari personel disiplin usulünde soruşturma raporunun içeriğine ilişkin açık bir düzenleme öngörülmemişse de öğrenci disiplin usulünde Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 16 ile bu husus açıkça düzenlenmiştir. Soruşturma raporunda; soruşturma onayı, soruşturmaya başlama tarihi, soruşturulan öğrencinin kimlik bilgileri, isnat edilen disiplinler ihlaller, soruşturmanın safhaları, deliller ve alınan savunmanın özeti⁷²³ yer alacaktır (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 16). Soruşturma raporunun sonuç kısmında soruşturma konusu olayın hukuki yönü değerlendirilerek⁷²⁴ disiplinler ihlalin soruşturulan tarafından meydana gelip gelmediği ortaya konur ve ihlalin gerektirdiği disiplin yaptırımı önerilir. Soruşturma raporu, soruşturma sürecini özetler. Bu nedenle soruşturma raporu titizlikle hazırlanmalı ve raporda karar vermeye yetkili makamları

⁷²² Dosya teslimine ilişkin Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 28 hükmü hariçtir.

⁷²³ Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 16 kapsamında savunmanın özetleneceği belirtilse de savunmanın tam metni karar soruşturma raporuna ek olarak karar vermeye yetkili makamın takdirine sunulmalıdır.

⁷²⁴ Atay, 173.

aydınlatacak şekilde değerlendirmeler yapılmalıdır. İsnat edilen fiillerin sübuta erip ermediği gerekçeli olarak açıklanmalıdır. Ayrıca farklı zamanlarda, birden fazla fiil gerçekleşmişse hangisinin yaptırım zamanaşımı süresi içerisinde gerçekleştiğine hangisinin gerçekleşmediğine ilişkin değerlendirme de yapılmalıdır⁷²⁵. Soruşturulan kişi hakkında; daha önce disiplin yaptırımı tesis edilip edilmediğine, soruşturma sürecindeki hal ve hareketlerine, disipliner ihlal dolayısıyla pişmanlık duyup duymadığına karar verilirken dikkat edileceği için soruşturma raporunda bunlara ilişkin kanaate de yer verilmelidir. Soruşturma sonucunda hazırlanan soruşturma raporu tek başına icrai işlem niteliği taşımayacağından bu raporların iptali istemiyle dava açılması halinde dava reddedilecektir⁷²⁶. Ancak soruşturma raporunda eksik araştırma yapılması halinde soruşturma raporuna dayanılarak disiplin yaptırımına karar verilmesi disiplin yaptırımını hukuka aykırı hale getirecektir⁷²⁷.

Disiplin soruşturmalarının, soruşturma onay tarihinden itibaren en geç on beş gün içinde sonuçlandırılması zorunluluğu getirilmiştir (2547 sayılı Kanun m. 54/c, Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 13/1). Soruşturmanın on beş gün içinde bitirilememesi halinde soruşturmacıya ek süre talep etme imkânı sağlayan hüküm⁷²⁸ ise 2547 sayılı Kanun m. 54/c hükmüne aykırı bulunarak iptal

⁷²⁵ Dan. 12. D., 18.11.2015 gün ve E: 2012/5230, K: 2015/6015, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (12.03.2019).

⁷²⁶ Dan. 12. D., 23.03.2016 gün ve E: 2012/10636, K: 2016/1598, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (26.02.2019).

⁷²⁷ Dan. 8. D., 05.10.2004 gün ve E: 2004/2193, K: 2004/3624, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (12.03.2019): *“Disiplin cezası vermeye yetkili mercilerce suç sayılacak eylemlerin işlendiğinin öğrenilmesi halinde bu öğrenciler hakkında soruşturma emri verilerek, soruşturmacı görevlendirilerek başlatılacak soruşturmada varsa iddia sahipleri ile tanık ve sanık ifadeleri alınarak gerekli araştırma ve inceleme ile soruşturma sonucunda olayın değerlendirilmesi adli, idari ve disiplin yönünden sanık öğrenci hakkında soruşturmacı kanaat ve teklifinin de yer aldığı soruşturma raporunun hazırlanması, olayın şüpheye yer verilmeyecek şekilde somut delillerle ortaya konulmuş olması, öğrenci hakkında isnat edilen suç konusu eylem, işlem, tutum ve davranışların tek tek bildirilerek savunmasının alınması ve bunlardan sonra yetkili amir ve kurullarca yukarıdaki bilgi ve belgelerin bulunduğu soruşturma dosyasının incelenerek karar verilmesi gerekmektedir. Olayda, güvenlik görevlilerince düzenlenen tutanak üzerine soruşturma açıldığı ancak iddia edilen olaylar tek tek araştırılarak, görgü tanıklarının ifadelerine yer verilerek iddia edilen disiplin suçunun açık ve net olarak somut olaylar ile tereddüte yer bırakmayacak şekilde ortaya konulması gerekirken, sadece tutanaktaki güvenlik görevlilerinin ve davacı öğrencinin ifadesi alınarak soruşturma raporunun düzenlenmesi ve buna dayanılarak disiplin cezası verilmesinde hukuka aykırılık bulunmaktadır.”*

⁷²⁸ Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 13/1 hükmünün ikinci ve üçüncü cümlesi; *“Soruşturmanın bu süre içerisinde bitirilememesi halinde soruşturmacı, gerekçeli olarak ek süre verilmesi talebinde bulunur. Soruşturma açmaya yetkili disiplin amiri, uygun bulunduğu takdirde soruşturma süresini uzatabilir.”*

edilmiştir⁷²⁹. Buradaki düzenleme, personel disiplin usulünde öngörülen iki aylık soruşturma tamamlama süresine benzese de Danıştay'ın yaklaşımı bu hükmün emredici hüküm olduğu yönündedir⁷³⁰. Bu nedenle soruşturmanın on beş günlük sürede tamamlanması önem arz edecektir. Ancak belirtilmelidir ki tüm disiplinler ihlaller bakımından öngörülen on beş günlük soruşturma süresi, ceza muhakemesi yönünden de bekletici mesele yapılamayacağı göz önüne alındığında, sağlıklı ve titiz bir disiplin soruşturması yapılmasının önünde engel teşkil edecektir. Ayrıca Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 16'da soruşturma raporunda savunmanın özetine yer verileceği belirtildiğinden savunma için asgari yedi günlük süre tanınması karşısında on beş günlük soruşturma süresi içerisinde; bilirkişiye başvurma, tanık için süre verme yahut keşif yapma olanağı neredeyse kalmayacaktır. Bu nedenle hem ceza muhakemesinin beklenmesine hem de soruşturma tamamlanma süresinin uzatılmasına imkân veren düzenlemenin 2547 sayılı Kanun ile yapılması gerekmektedir.

3. Karar Süreci

Öğrenci disiplin usulünde; soruşturma raporunu, savunmayı, delilleri ve diğer ekleri içeren soruşturma dosyası karar vermeye yetkili makama tevdi edildikten sonra karar süreci başlayacaktır.

a. Karar Vermeye Yetkili Makamlar

Öğrenci disiplin usulünde karar vermeye yetkili makamlar disiplin amirleri ve kurulları olarak ayrılmaktadır. Öğrenci disiplin usulünde, personel disiplin usulüne kıyasen daha basit bir karar usulü öngörülmüştür. 2547 sayılı Kanun m. 54/b hükmünde soruşturma yapmaya makamlar ile doğrudan gerekli yaptırımını tesis etmeye

⁷²⁹ Dan. 8. D., 09.05.2016 gün ve E: 2012/9483, K: 2016/4594, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, (14.10.2018). Bu karar hukuka uygun bulunarak DİDDGK tarafından onanmıştır bkz. DİDDGK, 19.04.2017 gün ve E: 2016/4019, K: 2017/1660, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (25.12.2018).

⁷³⁰ Ancak kanaatimizce bu süre iç işleyişe ilişkin olduğundan bu kadar katı yorumlanmaması gerekir. Aksi takdirde soruşturmanın işleyemeyecek bir faaliyet haline gelmesi kaçınılmazdır. Madde kapsamındaki sürenin iç işleyişine ilişkin olduğuna dair görüşümüzle aynı yönde bkz. Duman, s. 332.

veya disiplin kuruluna sevk etmeye yetkili makamlar aynen kabul edilmiştir. Karar verme usulü bakımından da tekrar edecek olursak; fakülte, enstitü veya yüksekokul içinde veya dışında öğrencilerin disipliner ihlallerinden dolayı doğrudan yaptırım tesis etmeye veya disiplin kuruluna sevk etmeye öğrencinin öğrenim gördüğü ilgili fakültenin dekanı, enstitünün veya yüksekokulun müdürü yetkili kılınmıştır (2547 sayılı Kanun m. 54/b). Hüküm kapsamında disiplin kuruluna sevk etme yetkisi disiplin amirine tanındığı için disiplin kurulunun da karar verme yetkisi olduğunu belirtmek gerekir. Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 18 hükmünde ise karar vermeye yetkili makamlara ilişkin detaylı düzenlemeler yapılmıştır.

Uyarı, kınama ve yükseköğretim kurumundan bir haftadan bir aya kadar uzaklaştırma yaptırımlarına; öğrencinin öğrenim gördüğü fakülte dekanı, enstitü veya yüksekokul müdürü karar verecektir (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 18/1). Burada disiplin amirinin bu kararı, iradenin açıklanması bakımından basit işlem niteliğindedir. Kurul tarafından, sayılan bu yaptırımlara karar verilmesi, işlemi konu bakımından yetkisiz kılar.

Yükseköğretim kurumundan bir yarıyıl için uzaklaştırma, iki yarıyıl için uzaklaştırma ve yükseköğretim kurumundan çıkarma yaptırımlarına karar verme yetkisi ise ilgili disiplin kuruluna tanınmıştır (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 18/3). Yetkili disiplin kurulu; öğrencinin öğrenim gördüğü fakülte, enstitü, konservatuvar, yüksekokul veya meslek yüksekokulunun yönetim kuruludur (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 14/4). Yönetmelik ile müşterek alanlarda gerçekleşen disipliner ihlaller bakımından yaptırıma karar verme yetkisi rektöre verilmiştir. Keza rektör tarafından yürütülen soruşturmalara ilişkin bir veya iki yarıyıl için uzaklaştırma ve yükseköğretim kurumundan çıkarma yaptırımlarına karar verme yetkisi ise üniversite disiplin kuruluna verilmiştir. Ancak, 2547 sayılı Kanun kapsamında rektör yetkili kılınmamıştır. Bu husus DİDDGK tarafından dikkate alınmış; Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği 18. maddesi ikinci fıkra hükmü tamamen, dördüncü fıkra hükmü “rektörlük tarafından yürütülen soruşturmalarda ise üniversite yönetim kurulu” ibaresi yönünden ve beşinci fıkradaki “rektör” ibaresi üst

düzenlemeye dolayısıyla hukuka aykırı bulunmuştur⁷³¹. Bu nedenle yetkili disiplin kurulu ifadesinden, öğrencinin öğrenim gördüğü birim yönetim kurulunun anlaşılması gerekir. Ancak yükseköğretim kurumundan çıkarma yaptırımının ağırlığı dikkate alındığında bu yaptırım hakkında karar yetkisinin üniversite yönetim kuruluna verilmesi gerekirdi.

Disiplin kurulunun çalışmalarını kurul başkanı yürütür ve başkanın çağrısı üzerine belirlenecek yer ve saatte toplanılır (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 19/1 ve 19/2). Soruşturmanın disiplin amiri tarafından yürütmesi halinde disiplin amirinin kurula katılması tarafsızlık ilkesinin ihlali olarak değerlendirildiğinden⁷³², bu kişilerin kurul toplantılarına katılmaması gerekir (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 21/3). Disiplin kurulu olarak görev yapacak yönetim kurulu, kurul üye sayısının⁷³³ salt çoğunluğuyla toplanacaktır (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 19/3). Kurulda, toplantı nisabının sağlanamaması üzerine kurul başkanı tekrar yer, gün ve saat belirleyerek kurulu toplantıya çağırmalıdır.

b. Karar Verilmesi ve Kararı Etkileyebilecek Hususlar

Disiplin yaptırımına karar vermeye yetkili makamlar soruşturma raporunda teklif edilen yaptırımı kabul edip etmemekte serbest olduğu gibi gerekçelendirmek şartıyla farklı bir disiplin yaptırımına da karar verebilir (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 21/1). Madde kapsamında, yaptırıma karar verecek

⁷³¹ Karar henüz kesinleşmemiştir bkz. DİDDGK, 19.04.2017 gün ve E: 2016/4019, K: 2017/1660, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (25.12.2018).

⁷³² Dan. 12. D., 04.10.2016 gün ve E: 2014/6621, K: 2016/4457, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (12.02.2019); Dan. 12. D., 30.06.2011 gün ve E: 2008/4925, K: 2011/3569, Lexpera Hukuk Veri Tabanı, (12.02.2019).

⁷³³ 2547 sayılı Kanun m. 18 uyarınca Fakülte Yönetim Kurulu: “Fakülte yönetim kurulu, dekanın başkanlığında fakülte kurulunun üç yıl için seçeceği üç profesör, iki doçent ve bir doktor öğretim üyesinden oluşur.”

2547 sayılı Kanun m. 19 uyarınca Enstitü Yönetim Kurulu: “Enstitü yönetim kurulu, müdürün başkanlığında, müdür yardımcıları, müdürce gösterilecek altı aday arasından enstitü kurulu tarafından üç yıl için seçilecek üç öğretim üyesinden oluşur.”

2547 sayılı Kanun m. 20 uyarınca Yükseköğretim Kurulu: “Müdürün başkanlığında, müdür yardımcıları ile müdürce gösterilecek altı aday arasından yükseköğretim kurulu tarafından üç yıl için seçilecek üç öğretim üyesinden oluşur.”

makamların disiplin yaptırımını ağırlaştırması açıkça yasaklanmamıştır⁷³⁴. Bu nedenle yaptırım ağırlaştırılmadan önce⁷³⁵ gerekçelerin hukuka uygunluğu önem teşkil edecektir. Bu da soruşturmanın eksiksiz yapılmasıyla mümkündür. Eğer disiplin soruşturması açmaya yetkili amir veya karar vermeye yetkili makam soruşturma dosyasında eksiklik tespit ederse, soruşturmayı yapan soruşturmacıdan veya disiplin kurulunun bir üyesinden eksik gördüğü hususların giderilmesini talep etmelidir (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 18/5). Bu sebeple deliller şüpheliyse⁷³⁶, delilleri açıkça ortaya koyacak şekilde yeniden soruşturma yapılmalıdır. Aksi durum soruşturmanın eksik yapılması nedeniyle işlemi hukuka aykırı kılacaktır⁷³⁷.

Disiplin kurullarında raportörlük görevini, başkan tarafından seçilen kurul üyesi yapar ve raportör soruşturma dosyasını en geç iki gün içinde inceleyerek hazırladığı raporu kurul başkanına sunar (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 20/1). Disiplin kurulunda, öncelikle raportörün açıklamaları dinlenir. Kurul tarafından gerek görülmesi halinde, soruşturmacının da dinlenmesine karar verilebilir (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 20/2). Görüşmelerin ardından, oylamaya geçilerek karar verilir. Disiplin kurulu kararları, toplantıya katılanların salt çoğunluğuyla alınır ve oyların eşitliği durumunda kurul başkanının oyu yönünde çoğunluk sağlanmış kabul edilir (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 21/2).

⁷³⁴ Oysaki personel disiplin usulünde, karar vermeye yetkili makamlara sadece, teklif edilen yaptırımını aynen verme, hafifletme veya reddetme yetkisi tanınmıştır bkz. “Akademik Personel ve İdari Personel Disiplin Usulü/Karar Vermeye Yetkili Amir ve Kurullar” başlığı.

⁷³⁵ Gerekçenin hukuka uygulununun bir diğer yönü ise kıyas hükmünün uygulanmasıdır. Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 10 uyarınca kıyasa gidildiğinde eylemin nitelik ve ağırlık itibarıyla neye benzetildiği gerekçelendirilmelidir.

⁷³⁶ Ankara Bölge İdare Mahkemesi 4. İdari Dava Dairesi, 28.12.2016 gün ve E: 2016/814, K: 2016/712, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, (14.03.2019): “*Dava dosyasında yer alan bilgi ve belgelerden; dava konusu kararın alınmasına sebep olan olayların, bir grup öğrencinin 27/11/2015 tarihinde üniversitenin öğrenci merkezi salon 2009 'da yapılacak olan bir toplantı nedeniyle güvenlik gerekçesiyle bulundukları binadan çıkartılmalarını protesto etmek amacıyla toplanmaları nedeniyle başladığı, ancak, yukarıda belirtilen toplantı ve ifade özgürlüğü sınırlarını aşmayan protesto olayının, izinsiz toplantı kapsamında değerlendirilerek ceza verilmesine konu olamayacağı gibi, sunulan CD görüntüleri, fotoğraflar ve ifadelerden davacının, kurum personeline ve öğrenci arkadaşlarına fiili tecavüzde bulunduğu veya davacının eylemi nedeniyle eğitim ve öğretimin aksadığı ve öğrenim hakkının engellendiğinin şüpheden uzak delillerle açıklığa kavuşturulamadığı görüldüğünden, davacıya disiplin cezası verilmesinde hukuka uyarlık bulunmamaktadır.*”

⁷³⁷ Dan. 8. D., 24.02.2006 gün ve E: 2005/4497, K: 2006/725, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (14.03.2019).

Disiplin yaptırımına karar vermeye yetkili amirler ve kurullar kararlarını en geç on gün içinde vermek zorundadırlar (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 22). Bu süre disiplin amirleri yönünden soruşturmanın tamamlandığı, disiplin kurulları yönünden ise soruşturma dosyasının kurula havale edildiği günden itibaren başlar.

Disiplin yaptırımına karar verecek makamlar; disipliner ihlale konu eylemin ağırlığını, soruşturulan hakkında daha önce disiplin yaptırımı tesis edilip edilmediğini, soruşturulanın hal ve hareketlerini, meydana gelen olaydan dolayı pişmanlık duyup duymadığını dikkate almalıdır (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 23). Bu durumları, karar vermeye yetkili makam takdir edecektir. Takdir yetkisinin sınırları bakımından da yaptırıma karar verirken sayılan durumlara dikkat edilmelidir⁷³⁸. Özellikle ölçülülük ilkesi bakımından eylemin ağırlığı ve yaptırım arasındaki orantı önem arz eder. Ayrıca disipliner ihlale neden olmuş eylemin tekrerrürü halinde ise bir derece ağır yaptırım uygulamasına gidilecektir (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 11/1). Aynı fiiller nedeniyle tekrerrür uygulaması eski Yönetmelik döneminde uygulanırken, mevcut düzenleme bakımından aynı eylemin tekrarı koşulu aranmaktadır. Bu bakımdan tehdit eylemini gerçekleştiren öğrencinin bu eyleminin tekrerrüre esas alınabilmesi için önceki ihlale ilişkin yaptırımın idari yönden kesinleşmesi⁷³⁹ ve yeni disipliner ihlalin ise yine tehdit olması gerekir. Bir diğer husus ise tekrerrür halinde yükseköğretim kurumundan çıkarma yaptırımı tesis edilememesidir (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 11/2). Bu nedenle iki yarıyıl uzaklaştırma yaptırımı gerektiren disipliner ihlaller tekrerrüre esas alınamazlar. Ayrıca belirtmek gerekir ki karar verecek makamların sebep unsurunda hataya düşmesi halinde, işlem sonucu

⁷³⁸ DİDDGK, 10.11.1995 gün ve E: 1994/105, K: 1995/768, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (14.03.2019): “Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliğinin ‘Disiplin Cezası Verilirken Dikkat Edilecek Hususlar’ başlıklı 30 uncu maddesinin (a) fıkrasında; ‘disiplin cezası vermeye yetkili amirler ve disiplin kurullarının, yönetmelikte öngörülen cezalardan birini tayin ve takdir ederken, disiplin suçunu oluşturan fiil ve hareketlerin ağırlığını, sanık öğrencinin hangi maksatla hareket ettiğini ve amacını, daha önce bir disiplin cezası alıp almadığını, davranış, tavır ve hareketlerini, işlediği fiil ve yaptığı hareket dolayısıyla nedamet duyup duymadığını dikkate almak durumunda oldukları’, kuralı yer almıştır. Uyuşmazlık konusu olayda davacıya, yükseköğretim kurumundan çıkarma cezası verilirken, yönetmeliğin 30 uncu maddesinin (a) fıkrasında öngörülen hususların dikkate alınması ve bu duruma göre ceza tayin ve takdirine gidilmesi gerekirken: bu husus gözetilmeksizin tesis edilen dava konusu işlemlerde hukuka uyarlık görülmemiştir.”

⁷³⁹ Dan. 12. D., 08.12.2015 gün ve E: 2012/7935, K: 2015/6620, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (04.03.2019).

bakımından hukuka uygunsa yargı mercileri sebep ikamesi yoluna başvurarak⁷⁴⁰ işlemi iptal etmemektedir⁷⁴¹.

c. Yaptırımın Uygulanması

Karar metninde, yaptırımın uygulanacağı tarih belirtilmemişse disiplin yaptırımları tesis edildikleri tarihten itibaren uygulanacaktır (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 25). İlgiliye, Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 27 hükmüne uygun tebligat yapılması gerekir. Bu nedenle tesis edildikleri tarih ifadesinden kararın verildiği tarihin değil, kararın öğrenciye tebliğ edildiği tarihin anlaşılması gerekir⁷⁴². Disiplin yaptırımlarının ne zaman uygulanacağı, yaptırıma ilişkin karar metninde belirtilebilir. Özellikle uzaklaştırma yaptırımının ne zaman uygulanacağını belirtmesi hem kararı uygulayacak makamların hem de öğrencinin bilgilendirilmesi yönünden daha uygun düşer. Ancak karar vermeye yetkili makamlara, yaptırımın ne zaman uygulanacağını belirleme yetkisi verilmesi her an keyfiyete mahal verebilecek bir düzenleme olabileceği endişesiyle eleştirilmiştir⁷⁴³. Burada yine takdir yetkisinin sınırları devreye girmekte bu yetkinin kamu yararı ve hizmet gereklerine aykırı olarak kullanılamayacağını hatırlatmak gerekmektedir. Bu nedenle yaptırımı anlamsız kılacak sürelerin belirlenmesi yahut kişiyi yıpratma amacıyla belirlenen süreler, yargı denetimine tabi olacaktır. Örnek olarak; yükseköğretim kurumundan uzaklaştırmaya ilişkin kararın beş yıl sonra uygulanması öğrencinin mezun olma ihtimali de göz önüne alındığında yaptırımı anlamsız kılacaktır. Bu bakımdan yaptırımı anlamsız kılacak sürelerin belirlenmemesi gerekir. Keza öğrencinin tatil döneminde uzaklaştırılması da

⁷⁴⁰ Çağlayan, Sebep İkamesi, s. 15; Yasin Söyler, “İdari Yargılama Usul Hukukunda Sebep İkamesi”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Yıl: 8, Sayı: 31, Ankara, Temmuz 2017, (“Sebep İkamesi”), s. 538.

⁷⁴¹ Dan. 8. D., 26.03.2003 gün ve E: 2002/2254, K: 2003/1357, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (10.03.2019): “Davacının, evli olan araştırma görevlisini, kadınlar tuvaletinde oyuncak gaz tabancası ile korkutarak kolundan tutması eyleminin, korkutma eylemini aşarak, eğitim ve öğretimin verildiği üniversite ortamında, üniversite çalışanları ve öğrencilerinin psikolojilerini etkileyerek huzur ve güvenliklerini bozup eğitim ortamını olumsuz etkilediğinden, davacının yüksek öğretim kurumundan çıkarılmasına ilişkin işlem hukuka uygun olmakla birlikte dayanağının, Yüksek Öğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliğinin 10/h. maddesi yerine 11. maddesinin esas alınması gerektiğinden, tesis edilen işlem sonucu itibarıyla, kamu yararı ve güvenliği ile hukuka aykırılık oluşturmamaktadır.”

⁷⁴² Aynı yönde bkz. Duman, s. 335.

⁷⁴³ Eleştiri için bkz. Pınar, Yükseköğretim, s. 969.

yaptırımın amacını gerçekleştirmeyeceğinden eğitim-öğretim döneminde, yaptırımın uygulanması gerekir. Diğer taraftan ise kısa süreli uzaklaştırma kararının özellikle sınav haftasında uygulanması, yaptırımı ağırlaştırıcı nitelikte olduğundan amaç unsurunda sakatlık oluşturabilecektir. Esasen, özellikle uzaklaştırma yaptırımları bakımından ne zaman uygulanacağına ilişkin açık bir hükmün getirilmesi farklı uygulamalara sebebiyet vermeyecektir.

Disiplin yaptırımları, hakkında disiplin soruşturması yapılan öğrencilere yazı ile bildirilir (2547 sayılı Kanun m. 54/e). Yazılı bildirim usulü Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 27 hükmüne göre gerçekleştirilecektir. Öğrenci hakkında disiplin yaptırımı tesis edildiği ayrıca disiplin soruşturması açmaya yetkili amir tarafından; öğrenciye, burs veya kredi veren kuruluşa ve Yükseköğretim Kuruluna bildirilir (2547 sayılı Kanun m. 54/e, Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 24⁷⁴⁴). Yükseköğretim kurumundan çıkarma yaptırımı tesis edildiğinde ise sayılanlara ek olarak; tüm yükseköğretim kurumlarına, ÖSYM'ye, emniyet makamlarına ve ilgili askerlik şubelerine de bildirimde bulunulur (2547 sayılı Kanun m. 54/g, Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 24/c). Tüm disiplin yaptırımları öğrencinin dosyasında saklanacak ve siciline işlenecektir (2547 sayılı Kanun m. 54/e). Ancak sicile işlenen bu disiplin yaptırımlarının sicilden silinmesini öngören bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu husus keyfi uygulamaların yolunu açabilecek niteliktedir. Öğrenci bakımından da mağduriyetlerin doğmasına meydan verebilir. Bu nedenle yükseköğretim kurumundan çıkarma yaptırımı dışındaki disiplinler ihlallerin mezuniyetten önce öğrencinin sicilinden silinmesini öngören bir düzenlemenin yapılması gerektiği kanısındayız. Bu husus yapıcı ve öğretici işlev amaçlayan demokratik disiplin anlayışıyla da bağdaşacaktır. Ayrıca disiplin yaptırımlarının uygulanmasına ilişkin; 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu 54/g maddesinin ikinci cümlesinde; “Yükseköğretim kurumundan çıkarma cezası verilen öğrenciler, bir daha herhangi başka bir yükseköğretim kurumuna alınmazlar” hükmü bulunmaktaydı. Ancak bu hüküm Anayasa Mahkemesi tarafından ölçülülük ilkesine

⁷⁴⁴ Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 24/b hükmünde “yükseköğretim kurumuna” ifadesi yer alsada burada kastedilen Yükseköğretim Kurulu’dur. Çünkü öğrencinin disiplin yaptırımı hali hazırda öğrenim gördüğü yükseköğretim kurumu tarafından tesis edilmektedir. 2547 sayılı Kanun m. 54/e hükmünde de Yükseköğretim Kurulu ifade edildiğinden ve ayrıca hangi yükseköğretim kurumuna bildirimde bulunulacağı açık olmadığından bildirimin Yükseköğretim Kuruluna yapılması gerekir.

aykırı bulunmuş, eğitim öğretim hakkının kullanımının tümüyle engellediği değerlendirilerek iptal edilmiştir⁷⁴⁵. Böylelikle yükseköğretim kurumundan çıkarılan öğrenci Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 3/f gereğince sadece çıkarıldığı yükseköğretim kurumuna tekrardan alınmayacaktır. Bu nedenle yaptırım, diğer yükseköğretim kurumlarına kaydolmaya engel değildir.

4. Zamanaşımı Süreleri

Süre bakımından 2547 sayılı Kanun kapsamında, yalnızca soruşturmanın en geç on beş gün içinde tamamlanmasına yönelik hüküm getirilmiştir. Buna karşılık soruşturmanın açılması ve yaptırım zamanaşımına ilişkin süreler Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir. Yönetmelik kapsamında; soruşturmanın tamamlanmasına ilişkin on beş günlük süre⁷⁴⁶, soruşturma zamanaşımı süresi ve yaptırım zamanaşımı süresi olarak üç çeşit süre düzenlenmiştir.

Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği kapsamında disiplinler ihlal olarak düzenlenen fiillerin meydana geldiği, disiplin soruşturması açmaya yetkili amirler tarafından öğrenildiği tarihten itibaren; uyarma, kınama ve yükseköğretim kurumundan bir haftadan bir aya kadar uzaklaştırma yaptırımlarında *bir ay içinde* disiplin soruşturması başlatılmalıdır (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 13/2-a). Yükseköğretim kurumundan bir yarıyıl, yükseköğretim kurumundan iki yarıyıl ve yükseköğretim kurumundan çıkarma yaptırımı gerektiren hallerde ise bu süre *üç ay* olarak tespit edilmiştir (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 13/2-b). Belirlenen süreler içerisinde disiplin soruşturmasına başlanılmazsa disiplin yaptırımına karar verme yetkisinin zamanaşımına uğrayacağı belirtilmiştir. Bu yönüyle işlem, zaman bakımından yetkisizlik nedeniyle iptal edilebilecektir⁷⁴⁷. Danıştay kararlarında; disiplin amiri

⁷⁴⁵ AYM, 28.04.2011 gün ve E: 2009/59, K: 2011/69, (Resmî Gazete: 12.07.2011 gün ve 27992).

⁷⁴⁶ Soruşturmanın tamamlanmasına ilişkin on beş günlük süreyi yukarıda “Öğrenci Disiplin Usulü/Soruşturma Safhasının Tamamlanması” başlığında tartıştığımız için sadece belirtmekle yetiniyoruz.

⁷⁴⁷ Dan. 12. D., 03.04.2012 gün ve E: 2011/10393, K: 2012/1909, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (07.03.2019); Dan. 12. D., 18.02.2009 gün ve E: 2008/6979, K: 2009/854, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (07.03.2019); Dan. 8. D., E: 2004/1667, K: 2005/1896, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (17.03.2019); Dan. 10. D., 20.03.1991 gün ve E: 1988/2495, K: 1991/1002, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (12.03.2019).

tarafından öğrenilme tarihini, şikâyet veya ihbar dilekçesinin evrak kaydına alındığı tarih olarak kabul etmektedir⁷⁴⁸.

Disiplin yaptırımını gerektiren fiilin işlendiği tarihten itibaren, en geç iki yıl içinde yaptırımını tesis edilmediği takdirde disiplin yaptırımını tesis etme yetkisinin zamanaşımına uğrayacağı düzenlenmiştir⁷⁴⁹ (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 13/3). Hüküm uyarınca yaptırım zamanaşımı düzenlenmiştir. Yaptırım zamanaşımının, fiilin işlendiği tarihten itibaren başlayacağı düzenlemesi kanımızca isabetsiz olup kurum düzenini ihlal eden fakat sonradan öğrenilen disiplinler ihlallerin yaptırımsız kalmasına neden olabilecektir⁷⁵⁰. Bu nedenle yaptırım zamanaşımının da öğrenilme tarihinden itibaren başlamasının benimsenmesi gerekir.

5. Karara Karşı Başvuru Yolları

Disiplin yaptırımına karşı başvuru yolları, idari itiraz ve yargısal başvuru olarak ikiye ayrılmaktadır. 2547 sayılı Kanun m. 54/e kapsamında sadece yükseköğretim kurumundan çıkarma yaptırımına karşı ihtiyari itiraz yolundan bahsedilmiştir. Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 26 hükmünde ise tüm disiplin yaptırımlarına karşı itiraz usulü açıkça düzenlenmiştir. Yaptırım türü ve karar veren makam fark etmeksizin tüm disiplin yaptırımlarına karşı idari itiraz mercii olarak üniversite yönetim kurulu yetkili kılınmıştır. Üniversite yönetim kurulu öğrenci disiplin usulü bakımından yalnızca itiraz mercii olarak faaliyet gösterir⁷⁵¹. Bu çerçevede disiplin amirleri ve birim disiplin kurulları tarafından verilen kararlara karşı on beş gün içinde üniversite yönetim kuruluna itiraz edilebilecektir (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 26/1). İtiraz yolu ihtiyari

⁷⁴⁸ Dan. 12. D., 21.03.2012 gün ve E: 2011/6930, K: 2012/1639, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (17.02.2019); Dan. 12. D., 03.04.2012 gün ve E: 2011/10393, K: 2012/1909, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (07.03.2019).

⁷⁴⁹ Disiplin soruşturmasında adli yargı hükmünün beklenmesi gereken hallerde ise zamanaşımı süresinin adli yargı hükmünün kesinleştiği günden itibaren başlayacağını düzenleyen cümle ise DİDDGK tarafından hukuka aykırı bulunmuştur. Bu konudaki açıklamalarımız için bkz. “Öğrenci Disiplin Usulü/Disiplin Soruşturmasının Bağımsızlığı” başlığı.

⁷⁵⁰ Aynı yönde bkz. Sancakdar, Devlet Memuriyetinden Çıkarma, s. 293.

⁷⁵¹ Rektörlerin açtığı disiplin soruşturmalarında yükseköğretim kurumundan bir veya iki yarıyıl için uzaklaştırma yaptırımlarına üniversite yönetim kurulunun karar vereceği belirtilmişse de rektöre soruşturma açma ve karar verme yetkisi tanıyan hüküm 2547 sayılı Kanuna aykırı olarak değerlendirilmiştir bkz. DİDDGK, 19.04.2017 gün ve E: 2016/4019, K: 2017/1660, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (14.10.2018).

bir yol olduğundan, idari itiraz yoluna başvurulmadan doğrudan yargı yoluna da gidilebilir (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 26/3). Üniversite yönetim kurulu, itiraz üzerine önüne gelen dosyayı on beş gün içinde kesin karara bağlar. İtiraz üzerine kararı inceleyerek ya tesis edilen yaptırımı aynen kabul eder ya da reddeder. Ret halinde, karar vermeye yetkili makam ret gerekçesini dikkate alarak bir karar verir (Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği m. 26/2). Ret üzerine karar vermeye yetkili makama tevdi edilen dosya hakkında artık soruşturulan aleyhine karar verilemeyecek, burada artık aleyhe karar verme yasağı devreye girecektir⁷⁵². Böylelikle soruşturulanın itiraz konusu yaptığı yaptırımdan daha ağır bir yaptırıma karar verilemeyecektir. Disiplin amirleri tarafından karar verilen yaptırımlarda, itiraz üzerine karar vermeye birim yönetim kurulu yetkili kılınabilirdi. Böylelikle personel disiplin usulündeki itiraz makamlarına benzer bir düzenleme yapılmış olurdu. Soruşturmacıların veya karar veren makamların, itiraz üzerine toplanacak üniversite yönetim kuruluna katılması tarafsızlık ilkesini ihlal edeceğinden bu kişilerin itiraz görüşmelerine katılmaması gerekir⁷⁵³.

Disiplin yaptırımı tesis edilen kişiler hak arama hürriyetinin sonucu olarak yargı yollarına başvurabilecektir. Aleyhinde disiplin yaptırımı tesis edilen ilgilinin, disiplin yaptırımına itiraz etmemesi, yargı yoluna başvurmasını engellemez. Disiplin yaptırımlarına karşı açılacak iptal davaları idari yargıda görülür ve görevli mahkeme idare mahkemesidir. Yetki bakımından ise genel yetki kuralı uygulanacaktır. Bu çerçevede 2577 sayılı İYUK m. 32 gereğince yetkili idare mahkemesi, işlemi yapan idari merciin bulunduğu yerdeki idare mahkemesidir. Disiplin yaptırımı tesis edildiğine ilişkin ilgiliye tebliğ edilen karar icrai nitelikte olduğundan soruşturma sürecindeki diğer hazırlık işlemleri tek başına dava konusu edilemezler. Bu bakımdan disiplin yaptırımını hazırlayıcı işlemlerin, yaptırımın iptali istemiyle ileri sürülmesi

⁷⁵² DİDDGK, 19.04.2017 gün ve E: 2016/4019, K: 2017/1660, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (14.10.2018): “Düzenlemede her ne kadar, itiraz mercii olan üniversite yönetim kurulunun itiraz edilen kararı inceleyerek verilen cezayı aynen kabul veya reddedeceği, reddedilmesi halinde ilgili disiplin kurulu veya yetkili disiplin amirinin ret gerekçesini dikkate alarak itirazı karara bağlayacağı belirtilmişse de, burada itirazın reddi halinde ilgili disiplin kurulu veya yetkili disiplin amirinin ret gerekçesini dikkate alarak itirazı tekrar karara bağlaması söz konusu olmayıp, düzenlemeden anlaşılmaması gereken, itiraz kararında belirtilen gerekçe doğrultusunda konunun tekrar karara bağlanıp işlem tesis edilmesidir. Bu haliyle söz konusu düzenleme, itiraz olunan disiplin cezasından daha ağır bir ceza verilebileceği anlamına gelmez...”

⁷⁵³ Dan. 8. D., 19.12.2006 gün ve E: 2006/1118, K: 2006/5246, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, (17.03.2019); Dan. 8. D., 31.03.2006 gün ve E: 2005/705, K: 2006/1266, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, (17.03.2019).

gerekir. Disiplin yaptırımının iptali istemiyle dava açma süresi 2577 sayılı İYUK m. 7 uyarınca altmış gün olup bu süre tebliğ tarihini izleyen günden itibaren işlemeye başlar. Disiplin yaptırımı idari itiraza konu edilmesi halinde dava açma süresi, itirazı karara bağlamaya yetkili makama tanınan on beş günlük süreden sonra mı yoksa genel düzenleme olan 2577 sayılı İYUK m. 11 düzenlenmesi uyarınca altmış günden sonra mı işlemeye başlayacaktır? Burada İYUK m. 11 düzenlemesinin esas alınması gerektiğini düşünüyoruz. Yani on beş günlük süre iç işleyişe ilişkin olduğundan itirazı değerlendirecek makam bu süreden sonra da karar verebilecektir. Bu nedenle üst makama süresi içinde itiraz edilmişse altmış günlük süre sonucunda yetkili makamın sessiz kalması halinde dava açma süresi yeniden işlemeye başlayacaktır.

Personel disiplin usulünde kabul ettiğimiz gibi⁷⁵⁴ öğrenci disiplin usulü bakımından da disipliner ihlal sebebiyle doğrudan zarar gören kişilerin disiplin işlemine karşı itiraz ve dava hakkı kabul edilmelidir. Nitekim yeni tarihli Danıştay kararları da bu yöndedir⁷⁵⁵.

II. AİHM ve ANAYASA MAHKEMESİ BİREYSEL BAŞVURU KARARLARIYLA DİSİPLİN HUKUKU ÖRNEKLERİ

A. Adil Yargılanma Hakkı Çerçevesinde Yapılan Değerlendirmeler

1. AİHM'in Yaklaşımı ve AİHM Kararlarından Örnekler

AİHS 6. maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkı, bireylere tanının güvence ve fonksiyon açısından hukuk devletinin olmazsa olmaz gereklerindendir. Adil yargılanma hakkı, tüm yargılama aşamasına ilişkin olduğu gibi kimi durumlarda disiplin usulü de AİHM tarafından adil yargılanma hakkı çerçevesinde

⁷⁵⁴ Bkz. “Akademik Personel ve İdari Personel Disiplin Usulü/Mağdur veya Şikâyetçinin Karara Karşı Başvuru Hakkı Sorunu” başlığı.

⁷⁵⁵ Dan. 8. D., 21.01.2014 gün ve E: 2013/6566, 2014/86, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, (11.03.2019); Dan. 8. D., 05.12.2014 gün ve E: 2014/9911, K: 2014/9748, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, (11.03.2019).

değerlendirilmektedir⁷⁵⁶. Adil yargılanma hakkının ilkelerini temel olarak; kanunla kurulmuş bağımsız ve tarafsız bir mahkemede yargılanma, makul sürede yargılanma, hakkaniyete uygun yargılanma, masumiyet karinesinden yararlandırılma, adli yardımdan yararlanma şeklinde sayabiliriz⁷⁵⁷. Adil yargılanma hakkına ilişkin disiplin hukuku ve dolayısıyla disiplin usulü bakımından önemli noktalara değinmeye çalışacağız.

a. Bağımsız ve Tarafsız Mahkemede Yargılanma ve Disiplin Usulü

Disiplin yaptırımlarına karşı yargı yolunun kapatılması adil yargılanma hakkıyla bağdaşmaz. Madde kapsamında yer verilen mahkeme kavramı, özerk yorumlandığından dolayı iç hukukta mahkeme olarak nitelendirilmeyen ancak kararları mahkeme hükmü niteliğinde olan bazı disiplin kurulları da AİHM tarafından mahkeme olarak değerlendirilebilmektedir⁷⁵⁸. Disiplin usulünün tarafsızlık ilkesine uygun yürütülmesi adil yargılanma hakkı bağlamında kabul edilen bağımsız ve tarafsız mahkemede yargılanma *hakkıyla* bağlantılıdır. Her ne kadar disiplin usulündeki bir süreç olan disiplin soruşturması aşaması yargılama faaliyeti olmasa da disiplin usulü⁷⁵⁹ karara karşı başvuru yolu olan yargısal başvuruyu da kapsadığından ilkenin disiplin usulü açısından kabulü gerekir. Diğer bir ifadeyle disiplin usulü bakımından; kanunla kurulmuş, bağımsız ve tarafsız bir mahkemede yargılanma hakkı, karara karşı yargısal başvuru halinde esaslı hale gelecektir. AİHM *Tunç/Türkiye* davasında; Askeri Yüksek İdare Mahkemesi'nin oluşumunun hiyerarşik ilişki çerçevesinde gerçekleştiği⁷⁶⁰ ve

⁷⁵⁶ Sibel İnceoğlu, **Adil Yargılanma Hakkı: Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi-4**, Avrupa Konseyi (MRK Baskı), Ankara, 2018, s. 2.

⁷⁵⁷ Kadir Kartal, **Adil Yargılanma Hakkı Çerçevesinde Memurların Disiplin Soruşturması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010, ss. 20-37; Tezcan, s. 203; Sancakdar, Altınok Çalışkan, Dursun, Seyhan ve Yağcı, s. 220.

⁷⁵⁸ İnceoğlu, s. 69; Cüneyd Altıparmak, “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Altıncı Maddesi Kapsamında Adil Yargılanma Hakkının Esasları”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 63, Ankara, 2006, ss. 254-255; Oleksandr Volkov v. Ukrayna, BN: 21722/11, Karar Tarihi: 09.01.2012, §§ 103-131, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-148612>, (20.02.2019).

⁷⁵⁹ Disiplin usulü kavramı; soruşturma öncesindeki hazırlık aşamasını, soruşturma sürecini, soruşturmanın tamamlanmasını müteakip savunma alınması, karar safhasını ve karara karşı başvuru yollarını ifade etmektedir. Açıklamalarımız için bkz. “Akademik Personel ve İdari Personel Disiplin Usulü” başlığı.

⁷⁶⁰ AİHM, *Tanişma v. Türkiye*, BN: 32219/05, Karar Tarihi: 17.11.2015, §§ 74-84, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-160819>, (20.03.2019); Mahkemeye erişim hakkına devlet tarafından sınırlamalar getirilse de bu sınırlamaların AİHS'in gereklerine uygun olması aranır bkz. Oğuz Sancakdar, “Adil Yargılanma Hakkı Bağlamında AİHM'nin 2010 Yılında Türkiye ile İlgili

bu nedenle bağımsız ve tarafsız karar veremeyeceği gerekçesiyle ilgili aleyhine tesis edilen ihraç disiplin yaptırımı sonucu AİHS 6/1. maddesinin ihlal edildiğine karar vermiştir⁷⁶¹. Disiplin soruşturmaları açısından baktığımızda ise soruşturmacı, hiyerarşik ilişki içerisinde soruşturma açmaya yetkili disiplin amiri tarafından görevlendirilir ve soruşturma sürecinde disiplin amirinden emir ve talimat alması idari açıdan engellenemez. Bu nedenle salt soruşturma süreci bakımından, tarafsız ve bağımsız mahkeme ilkesini gerçekleştirebilmek çok zordur. Ancak soruşturmanın usulüne uygun yürütülmesi ile lehe ve aleyhe tüm delillerin toplanması, disiplin hukuku ilkelerinden olan tarafsızlık ilkesine uygunluğu sağlayacaktır. Yaptırıma karar vermeye yetkili makamların, tarafsız ve bağımsız davranması ise AİHS kapsamında düzenlenen tarafsız ve bağımsız bir mahkemede yargılanma ilkesinin karar safhasında uygulanmasıyla sağlanacaktır. Yaptırıma karar vermeye yetkili disiplin amiri ve kurullarının, hiyerarşik baskıdan uzak karar vermelerine yönelik düzenlemeler getirilmesiyle bu mümkün hale gelebilecektir.

b. Makul Süre

Adil yargılanma hakkı kapsamında bir diğer husus ise disiplin yaptırımına ilişkin yargılamaların makul sürede tamamlanması gerekliliğidir. Bunun disiplin hukukundaki görünümü ise soruşturmanın makul sürede tamamlanarak bir karar verilmesidir. Soruşturma ve yaptırım zamanaşımaları öngörülmesi, ilkenin gerçekleştirilmesini sağlar niteliktedir. Ancak akademik personel bakımından intihal disiplinler ihlaline ilişkin öngörülen altı yıllık yaptırım zamanaşımının, makul süreyi aştığı kanaatindeyiz. AİHM’in kararları ise soruşturma ve yaptırım zamanaşımı sürelerinden ziyade, disiplin yaptırımına karar verilmesi sonucu açılan davalardaki yargılama sürelerine ilişkindir. Bu çerçevede *Köksal ve Durdu/Türkiye* davasında, her iki başvuranın tasfiye edici disiplin yaptırımlarına karşı açtığı iç hukuktaki davalarının 5 yıl civarında sürdüğü gerekçesiyle makul sürede yargılamanın yapılmadığına,

Verdiği Başlıca Kararlar ve Değerlendirilmesi”, *Ceza Hukuku Dergisi*, Yıl: 6, Sayı: 17, Ankara, 2011, (“Adil Yargılanma Hakkı”), ss. 12-14.

⁷⁶¹ AİHM, Tunç v. Türkiye, BN: 53802/11, Karar Tarihi: 13.06.2017, §18, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-180562>, (20.03.2019).

dolayısıyla AİHS m. 6/1'in ihlal edildiğine karar verilmiştir⁷⁶². AİHM yargılama süresinin makul olup olmadığını; davanın koşullarını, davanın karmaşıklığını, AİHM içtihadı tarafından benimsenen kriterleri, başvuran ve yetkili mercilerin tutumlarını ve ilgililer açısından davanın önemini dikkate alarak değerlendirmektedir⁷⁶³. *Frydlender/Fransa* davasında AİHM; 28.02.1986'da Paris İdare Mahkemesi'ne ilk başvuruya başlayan, 26.10.1995'te Conseil d'État kararının ilgiliye tebliğ edilmesiyle sonuçlanan yaklaşık dokuz yıl sekiz aylık yargılama süresinin makul olmadığı gerekçesiyle AİHS m. 6/1 hükmünün ihlal edildiğine karar vermiştir⁷⁶⁴. Disiplin yaptırımlarına ilişkin işlemlerin dava konusu edilmesi halinde disiplin yaptırımının etkinliğine zarar verecek derecede yargılama süresinin aşılması⁷⁶⁵ gerçekten de makul sürede yargılanma ve dolayısıyla adil yargılanma hakkını ihlal edecektir⁷⁶⁶.

c. Hakkaniyete Uygun Yargılanma ve Silahların Eşitliği İlkesi

Disiplin usulünde ve yargılama aşamasında silahların eşitliği ilkesi gözetilerek hakkaniyete uygun yargılanma yapılmalıdır. İlgilinin savunması alınmadan ya da ifadesindeki deliller toplanmadan, tanıklara başvurulmadan yaptırıma karar verilmemelidir. Aksi durum tarafsızlık ilkesini de zedeleyecektir.

*Aksoy (Eroğlu)/Türkiye*⁷⁶⁷ ve *Güner Çorum/Türkiye*⁷⁶⁸ davalarında; yargılama sırasında soruşturma dosyasının gizli tutulup bu gizli soruşturma dosyasına dayanılarak karar verilmesinin silahların eşitliği ve vicahilik ilkesine aykırı olduğuna

⁷⁶² AİHM, Köksal ve Durdu v. Türkiye, BN: 27080/08 ve BN: 40982/08, Karar Tarihi: 15.06.2010, § 21, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-99391>, (20.03.2019).

⁷⁶³ AİHM, Comingersoll S.A. v. Portekiz, BN: 35382/97, Karar Tarihi: 06.04.2000, § 19, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58562>, (20.03.2019); AİHM, Daneshpayeh v. Türkiye, BN: 21086/04, Karar Tarihi: 16.07.2009, § 26, <https://hudoc.echr.coe.int>, (20.03.2019).

⁷⁶⁴ AİHM, Frydlender v. Fransa, BN: 30979/96, Karar Tarihi: 13.06.2017, §§ 42-46, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58762>, (20.03.2019).

⁷⁶⁵ AİHM, Al-Skeini ve Diğerleri v. Birleşik Krallık, BN: 55721/07, Karar Tarihi: 07.07.2011, § 174, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-114595>, (20.03.2019).

⁷⁶⁶ Sancakdar, Altınok Çalışkan, Dursun, Seyhan ve Yağcı, s. 222.

⁷⁶⁷ AİHM, Aksoy (Eroğlu) v. Türkiye, BN: 59741/00, Karar Tarihi: 31.10.2006, §§ 24-31, <https://hudoc.echr.coe.int>, (21.03.2019): “AİHS’in 6/1. maddesi bakımından adil yargılanma hakkının temel unsurlarından biri olan vicahilik ilkesine ve taraflar arasındaki silahların eşitliği garantisine riayet etme başvuranın Milli Savunma Bakanlığı’nın sunmuş olduğu bilgiler hakkında yorumda bulunma olanağını gerektirmekteydi. Oysa 1602 sayılı Kanun’un 52. maddesi uyarınca dosyanın açığa çıkmasını reddetmek için bu imkân başvurana verilmemiştir.”

⁷⁶⁸ AİHM, Güner Çorum v. Türkiye, BN: 59739/00, Karar Tarihi: 31.10.2006, §§ 24-31, <https://hudoc.echr.coe.int>, (21.03.2019).

ve dolayısıyla adil yargılanma hakkının ihlal edildiğine karar verilmiştir. Hakkaniyete uygun yargılanma faaliyetinin disiplin usulündeki anlamı ise disiplin yaptırımlarının hakkaniyete ve ölçülülük ilkesine uygun tesis edilmesini ifade eder. Ayrıca belirtmek gerekir ki disiplin usulünde savunma hakkının, soruşturmacı önünde değil karar vermeye yetkili makamlar önünde kullanılması hem vicahilik ve silahların eşitliği ilkesinin gerçekleştirilmesine hem de daha hakkaniyetli kararlar verilmesine olanak sağlayacaktır.

d. Aleni Yargılanma ve Disiplin Usulünde Gizlilik

Mahkemelerde yapılan duruşmalar, AİHS m. 6/1 uyarınca kamuya açık ve aleni şekilde yürütülmelidir. Disiplin soruşturmalarında ise üçüncü kişiler açısından gizlilik esastır. Disiplin soruşturmasına ilişkin dosyayı inceleme imkânının ilgiliye tanınması ise açıklık ilkesiyle tanımlanabilir. Yukarıda da belirttiğimiz üzere disiplin soruşturmalarında gizlilik ilkesi, üçüncü kişiler bakımından esas alındığından soruşturulana karşı ileri sürülmemelidir⁷⁶⁹. Diğer bir ifadeyle gizlilik ilkesi taraflar bakımından geçersiz sayılmalı ve idari yargılama aşamasında taraflar dosyaya giren her belgenin örneğini alabilmelidir⁷⁷⁰. İlgilinin kendisine yöneltilen isnatlardan bilgisi olmaması savunma hakkına saygı ilkesini de anlamsız kılacaktır.

Duruşmaların aleniliği her durumda mutlak olmayıp AİHS m. 6/1 kapsamında belirtilen istisnai durumlarda kısıtlanabilir. Ayrıca cezaevi disiplini, mesleki sırlar veya hastaların özel hayatı gibi durumlarda da duruşmalar kapalı yapılabilecektir⁷⁷¹. Ancak bu durumda duruşmanın kapalı yapılmasını haklı kılan sebeplerin ortaya konması gerekir.

Gülmez/Türkiye davasında, cezaevinde tutuklu bulunan başvurusu çeşitli eylemlerinden dolayı disiplin yaptırımı olarak belirli süreyle ziyaretçi yasağı

⁷⁶⁹ Bkz. “Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Başlıca İlkeler/Gizlilik İlkesi” başlığı. Karşılaştırmak için bkz. “Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Başlıca İlkeler/Açıklık İlkesi” başlığı.

⁷⁷⁰ Seçkin Toydemir, **Adil Yargılanma Hakkı Çerçevesinde Türk İdari Yargı Sistemi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2013, s. 104.

⁷⁷¹ Jale Kalay, **AİHM Kararları Işığında Etkili ve Etkin Bir İdari Yargı Denetimi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2007, s. 254.

yaptırımına karar verilmiştir⁷⁷². AİHM, başvurucuya uygulanan disiplin yaptırımını, AİHS m. 6 yönünden medeni hak ve yükümlülüklerle ilgili bularak 6. maddenin başvuru konusu bakımından uygulanabilir olduğuna karar vermiştir⁷⁷³. Başvurucunun disiplin yaptırımına itiraz aşamasında; itirazı inceleyen yargılamada açık duruşma yapılmaması, dosyada yer alan bilgilere göre karar verilmesi, disiplin yaptırımına ilişkin savunmanın yalnızca Disiplin Kurulu önünde yapıp itiraza ilişkin yargılamada savunmanın dikkate alınmaması ve disiplin yaptırımına ilişkin itirazları karara bağlayan yerel mahkemeler önünde başvurana kendisini avukat aracılığıyla savunma imkânı tanınmamasından dolayı AİHS 6/1. maddesinin ihlal edildiğine karar verilmiştir⁷⁷⁴.

e. Masumiyet Karinesi ve Karar Safhasındaki Görünümü

Masumiyet karinesi, AİHS m. 6/2’de; “Bir suç ile itham edilen herkes, suçluluğu yasal olarak sabit oluncaya kadar masum sayılır” olarak ifade edilmiştir. Masumiyet karinesi, sadece ceza yargılamalarına yönelik olmadığından kişiye isnat yapılan her durumda dikkate alınmalıdır⁷⁷⁵. Özellikle disiplin yaptırımına ilişkin karar gerekçelerinde kullanılan dil nedeniyle masumiyet karinesi ihlal edilebilmektedir.

AİHM, masumiyet karinesinin; ilk unsurunun kişiye suç isnadından başlayarak ceza yargılamasının sonuna kadar geçen sürede kişileri güvence altına alma amacı güttüğünü, ikinci unsurunun ise ceza yargılamasının kişinin mahkûm olmasından başka bir hükümle sonuçlanmasından başlayarak sonraki süreçte kişileri itham edildikleri suçtan aslında suçlu olduklarını düşünen kamu görevlileri ve makamlarına karşı korumayı amaçladığını belirtmektedir⁷⁷⁶.

Soruşturma konusu fiil aynı zamanda disipliner ihlal teşkil ediyorsa; ceza yargılaması süreci devam ederken disiplin soruşturmasına ilişkin soruşturma raporlarında ve en önemlisi disiplin yaptırımı kararlarında, kişinin suçlu olduğunu

⁷⁷² AİHM, Gülmez v. Türkiye, BN: 16330/02, Karar Tarihi: 20.05.2008, §§ 3-11, <http://hudoc.echr.coe.int>, (21.03.2019).

⁷⁷³ Gülmez v. Türkiye, §§ 22-26.

⁷⁷⁴ Gülmez v. Türkiye, § 32.

⁷⁷⁵ Mahmut Şen, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında Hâkim ve Savcılara İlişkin Disiplin Soruşturmalarının Esasları”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 121, Ankara, 2015, s. 33.

⁷⁷⁶ AİHM, Allen v. Birleşik Krallık, BN: 25424/09, Karar Tarihi: 12.07.2013, §§ 93-94, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-122859>, (21.03.2019).

çağrıştıran ifadelerle yer verilmesi masumiyet karanesinin ilk unsuruna aykırı düşecektir⁷⁷⁷. *Kemal Coşkun/Türkiye* davasında⁷⁷⁸ polis memuru olan başvuru, ceza yargılamaları devam ederken ceza yargılamasına konu suçlar nedeniyle disiplin yaptırımıyla meslekten ihraç edilmiş ve yine ceza yargılaması devam ederken disiplin yaptırımı ilk derece idare mahkemesi tarafından hukuka uygun bulunmuştur. İdari yargıdaki uyuşmazlığın temyiz sürecinde, ilgilinin talebi Danıştay tarafından reddedilmiş ve bu süreçte başvuru, ceza yargılamasına ilişkin ilk derece mahkemesinde kendisine isnat edilen kimi suçlardan beraat etmiştir. İlk derece mahkemesi, Yüksek Disiplin Kurulu kararını hukuka uygun bulmuştur. Ayrıca disipline ilişkin kararın gerekçesinde kullanılan sözleri yargı kararı gerekçesine esas alarak, hala ceza yargılaması devam eden kişi hakkında isnat edilen suçların sübuta erdiğine yönelik ifadelerle yer verilmiştir. Danıştay'ın da bu durumu dikkate alma görevine rağmen ilk derece mahkemesinin kararındaki gerekçeyi düzeltmemesi masumiyet karanesini ihlal etmiştir. Bu karar doğrultusunda ceza yargılaması ile disiplin usulünün aynı anda yürütülmesinin engellendiği çıkarımı yapılmamalıdır⁷⁷⁹. AİHM'in değerlendirmesi, yalnızca disiplin ve yargı makamlarınca öne sürülen dayanaklar ve gerekçelerde kullanılan dil ile sınırlıdır⁷⁸⁰. Diğer bir ifadeyle disiplin yaptırımına karar vermeye yetkili makamlar ve bu yaptırımın hukuka uygunluğunu kontrol eden yargı mercileri; hali hazırda cezai soruşturma veya dava konusu olayla ilgili ceza kovuşturması devam ediyorsa, karar gerekçelerinde kullandıkları kelimeler ve üslup itibarıyla ilgililerin masumiyet karanesini ihlal edici ifadelerden kaçınmalıdırlar.

Özellikle ceza yargılaması sonucu verilen bazı kararlara, disiplin yaptırımının gerekçesinde dayanılması masumiyet karanesini ihlal edebilecektir. Bu yönüyle masumiyet karanesinin ikinci unsuruna, disiplin soruşturmalarında ceza mahkemesi kararlarının bekletici mesele yapılması halinde dikkat edilmelidir. *Çelik (Bozkurt)/Türkiye* davası, disiplin yaptırımı kararının masumiyet karanesinin ikinci

⁷⁷⁷ Nitekim *Seven/Türkiye* davasında da buna değinilerek; masumiyet karanesinin yalnızca ceza davaları bağlamında değil ceza davaları ile eş zamanlı olarak yürütülen diğer yargılamalarda ya da disiplin usulünde de ihlal edilebileceği ifade edilmektedir bkz. AİHM, *Seven v. Türkiye*, BN: 60392/08, Karar Tarihi: 28.01.2018, § 43, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-180305>, (21.03.2019).

⁷⁷⁸ AİHM, *Kemal Coşkun v. Türkiye*, BN: 45028/07, Karar Tarihi: 28.03.2017, §§ 44-57, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-172317>, (21.03.2019).

⁷⁷⁹ *Kemal Coşkun v. Türkiye*, § 52.

⁷⁸⁰ *Kemal Coşkun v. Türkiye*, § 56.

unsuruyla ilişkisini ortaya koymak açısından örnek gösterilebilir⁷⁸¹. İlkokul öğretmeni olan başvuru hakkında, yasadışı örgüte yardım ve yataklık suçu nedeniyle Devlet Güvenlik Mahkemesi'nde ceza yargılanmasına başlanmış ve yargılama sürecinde çıkan 4616 sayılı Kanun'a istinaden hakkındaki yargılanmanın ertelenmesine karar verilmiştir. Yargılama ertelenmesi kararından önce ilgili hakkında disiplin soruşturmasına başlanmış ve ceza soruşturması aşamasında elde edilen delillerin üzerine atılı suçu işlediğini sübuta erdirdiği gerekçesiyle başvuru meslekten ihraç edilmiştir. Başvuru bu sefer disiplin yaptırımına karşı iptal davası açmış ve erteleme kararından sonra ilk derece mahkemesi tarafından "ceza yargılamasında eylemlerinin yardım ve yataklık oluşturduğunun tespit edildiği" gerekçesiyle dava reddedilmiştir. Temyiz sürecinde de ilgilinin temyiz talebi reddedilmiştir⁷⁸². AİHM ise ceza kovuşturması sonucu nihai karara varılmamasına rağmen idari yargı organlarında suçlu olduğuna yönelik değerlendirme yapılmasının masumiyet karinesini ihlal ettiğine karar vermiştir⁷⁸³. *Güç/Türkiye* davasında; ceza yargılaması devam ederken müfettişler tarafından yürütülen disiplin soruşturmasında, taciz kelimesi kullanılsa da salt bu kelimenin kullanılmasının masumiyet karinesini ihlal etmeyeceğine, disiplin makamları tarafından da tacizin ceza hukuku bağlamında suç oluşturup oluşturmadığına yönelik değerlendirme yapılmadığından disiplin soruşturmasında masumiyet karinesini ihlal edecek derecede sınırın aşılmadığına karar verilmiştir⁷⁸⁴. Ayrıca masumiyet karinesinin ikinci unsuruyla ilişki olan bir diğer durum HAGB kararlarına dayanılmasıdır. Bu çerçevede disiplin soruşturmalarında farklı deliller ortaya konmadan, ilgili hakkında hükmün açıklanmasının geri bırakıldığı ve suçun sabit olduğu belirtilerek yaptırıma karar verilmesi ve yargı organlarının da benzer ifadeler kullanması masumiyet karinesini ihlal edecektir.

⁷⁸¹ AİHM, Çelik (Bozkurt) v. Türkiye, BN: 34388/05, Karar Tarihi: 12.04.2011, <https://hudoc.echr.coe.int>, (22.03.2019).

⁷⁸² Çelik (Bozkurt) v. Türkiye, §§ 5-15.

⁷⁸³ Çelik (Bozkurt) v. Türkiye, §§ 26-37.

⁷⁸⁴ AİHM, Güç v. Türkiye, BN: 15374/11, Karar Tarihi: 23.01.2018, § 41, <https://hudoc.echr.coe.int>, (22.03.2019).

2. Adil Yargılanma Hakkına İlişkin Anayasa Mahkemesi Bireysel Başvuru Kararlarından Örnekler

Adil yargılanma hakkı Anayasa'nın 'Hak Arama Hürriyeti' başlıklı 36. maddesinde düzenlenmiştir. Anayasa'nın m. 36/1 uyarınca; "Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir" düzenlemesi getirilmiştir. Madde kapsamında yer verilen adil yargılanma hakkına, disiplin yaptırımlarına ilişkin ulusal yargı yerlerinde yapılan yargılamalarda da uyulması gerekmektedir⁷⁸⁵. Adil yargılanma hakkının kapsamı Anayasa'da yer almadığından hakkın kapsamına ilişkin 2547 sayılı Kanun'da hüküm getirilerek disiplin usulü açısından bu hakkın içeriği AİHS m. 6'ya uygun olarak düzenlenebilir⁷⁸⁶.

Askeri Yüksek İdare Mahkemesi'nin oluşumunu dikkate alarak disiplin yaptırımlarına ilişkin tarafsız ve bağımsız nitelikte karar verilemeyeceğine yönelik AİHM'in değerlendirmesi karşısında, Anayasa Mahkemesi bağımsızlık ve tarafsızlık iddialarını açıkça dayanaktan yoksun olduğu gerekçesiyle reddetmektedir⁷⁸⁷.

Adil yargılanma hakkının bir unsuru olan *makul süre* bakımından Anayasa Mahkemesi, *Adil Özer başvurusunda*, polis memuru olan başvurucunun, çıkar sağladığı gerekçesiyle meslekten çıkarılmasına ilişkin disiplin yaptırımına karşı açtığı iptal davasında geçen süreyi ele almıştır⁷⁸⁸. Sürelerin belirlenmesinde, medeni hak ve yükümlülüklerle ilgili uyumsuzluklara ilişkin; sürenin başlangıcının idari yargıda dava

⁷⁸⁵ Tezcan, s. 202.

⁷⁸⁶ 657 sayılı DMK'ya ilişkin öneri için bkz. Tezcan, s. 202.

⁷⁸⁷ AYM, Mehmet Toparslan Başvurusu, BN: 2015/19393, Karar Tarihi: 23.01.2019, § 32, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr>, (22.03.2019): "Anayasa Mahkemesi tarafından bu konu daha önce incelenirken belirtildiği üzere Askeri Yüksek İdare Mahkemesi'nin oluşumu, statüsü ve görevleri Anayasa ve ilgili Kanun'da hüküm altına alınmıştır. Askeri Yüksek İdare Mahkemesi'ne atanan askeri hâkimlerin bağımsızlığının Anayasa ve ilgili Kanun hükümleri ile garanti altına alındığı, atanma ve çalışma usulleri yönünden askeri hâkimlerin bağımsızlıklarını zedeleyecek bir hususun olmadığı, kararlarından dolayı idareye hesap verme durumunda bulunmadıkları, disipline ilişkin konuların Askeri Yüksek İdare Mahkemesi Yüksek Disiplin Kurulunca incelenip karara bağlandığı görülmektedir (Mesut Ordulu, BN: 2015/2675, Karar Tarihi: 13/9/2018, § 28); AYM, M.E.T Başvurusu, BN: 2014/11920, Karar Tarihi: 03.07.2018, §§ 25-30, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr>, (22.03.2019); AYM, Şevki Burak Kaya Başvurusu, BN: 2013/2818, Karar Tarihi: 06.01.2016, § 25, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr>, (22.03.2019); İnceoğlu, ss. 93-94.

⁷⁸⁸ AYM, Adil Özer Başvurusu, BN: 2014/13231, Karar Tarihi: 21.06.2017, §§ 10-17, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr>, (22.03.2019).

açma tarihi⁷⁸⁹, sürenin sona erme tarihinin ise yargılamanın sona erdiği tarih⁷⁹⁰ olacağı kabul edilmiştir. Başvuranın disiplin yaptırımının iptaline ilişkin ikame ettiği davada; yargılamanın 11 yıl 10 ay sürmesinin Anayasa m. 36'da yer verilen adil yargılanma hakkını ihlal edildiğine, bu nedenle de başvuru lehine tazminata hükmedilmiştir⁷⁹¹. Makul sürenin aşıldığına yönelik şikâyet konusu yargılama derdest olsa dahi Anayasa Mahkemesi, başvuru yollarının tüketilmesi kuralını etkin başvuru yolu bulunmadığı gerekçesiyle göz ardı ederek makul sürede yargılama yapıp yapılmadığını esastan inceleyebilmektedir⁷⁹². Bu yönüyle makul sürede yargılamanın gerçekleştirilmediği iddiası, başvuru yollarının tüketilmesi kuralının istinasını teşkil etmektedir⁷⁹³. *Turgay Coşkun başvurusunda* ise öğretim elemanı olan başvuru yollarının iptali talebiyle ikame ettiği davasının, karar düzeltme süreci de dahil olmak üzere yaklaşık 5 yıl 2 ay sürmesi nedeniyle makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine karar verilmiştir⁷⁹⁴. Yine üniversite disiplin rejimine ilişkin olarak *Özcan Özsoy başvurusunda*; yükseköğretim kurumundan çıkarma yaptırımına karşı başvuru yollarının açtığı davada, işlemin iptal edilmesini müteakip uğradığı zararın

⁷⁸⁹ AYM, Selahattin Akyıl Başvurusu, BN: 2012/1198, Karar Tarihi: 07.11.2013, § 45, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr>, (22.03.2019): “Medeni hak ve yükümlülüklerle ilgili uyumsuzluklara ilişkin makul süre değerlendirmesinde, sürenin başlangıcı kural olarak, uyumsuzluğu karara bağlayacak yargılama sürecinin işletilmeye başlandığı, başka bir deyişle davanın ikame edildiği tarih olmakla beraber, bazı özel durumlarda girişimin niteliği göz önünde tutularak uyumsuzluğun ortaya çıktığı daha önceki bir tarih başlangıç tarihi olarak kabul edilebilmektedir (Benzer yöndeki AİHM kararları için bkz. König/Almanya, B. No: 51963/99, 23/5/2007, § 24; Poiss/Avusturya, B. No: 8163/07, 2/4/2013, § 21).

⁷⁹⁰ Selahattin Akyıl Başvurusu, § 47: “Sürenin bitiş tarihi ise, çoğu zaman icra aşamasını da kapsayacak şekilde yargılamanın sona erme tarihidir. Ancak devam eden yargılamalara ilişkin makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiği iddiasını içeren başvuruların yargılama faaliyetinin devamı sırasında da yapılabilmesi olanağı bulunduğundan, değerlendirmeye esas alınacak sürenin bitiş anı bireysel başvurunun karara bağlandığı tarihtir.”

⁷⁹¹ Adil Özer Başvurusu, § 40,45.

⁷⁹² AYM, Güher Ergun ve Diğerleri Başvurusu, BN: 2012/13, Karar Tarihi: 02.07.2013, § 27, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr>, (22.03.2019): “Başvuru yollarının tüketilmesi ilkesinin mutlak şekilde uygulanması temel hak ve özgürlüklerin etkin kullanımını ve korunmasını engelleyecektir. Hali hazırda devam etmekte olan bir yargılamada, makul sürede yargılama yapma yükümlülüğünün yerine getirilmediği iddiası ile bireysel başvuruda bulunulabilmesi, başvuru yollarının tüketilmesi kuralının istisnalarından birini teşkil etmektedir. Zira bu durumda başvuru yollarının tüketilmesi şartının aranması, makul sürede yargılama yapma yükümlülüğüne aykırı davranılması nedeniyle meydana gelen sonuçları ortadan kaldırmayacaktır. Aksine, makul olmadığı iddia edilen yargılama faaliyetinin daha da uzamasına ve başvuru açısından zararın artmasına neden olacaktır.”

⁷⁹³ Selahattin Akyıl Başvurusu, § 29: “Hâlihazırda devam etmekte olan bir yargılamada, makul sürede yargılama yapma yükümlülüğünün yerine getirilmediği iddiası ile bireysel başvuruda bulunulabilmesi, başvuru yollarının tüketilmesi kuralının istisnalarından birini teşkil etmektedir.”

⁷⁹⁴ AYM, Turgay Coşkun Başvurusu, BN: 2013/1286, Karar Tarihi: 16.04.2015, § 57, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr>, (22.03.2019).

tazmini talebiyle ikame ettiği tam yargı davasının, yaklaşık 5 yıl 8 ay sürmesi nedeniyle makul sürenin aşıldığına karar verilmiştir⁷⁹⁵.

Disiplin soruşturması sürecinde soruşturulan ve idare arasındaki eşitsizlik, hiyerarşik ilişkiden ve disiplin usulünün kendine özgü yapısından kaynaklanmaktadır. Ancak yargılama aşamasında, davanın taraflarının usule ilişkin haklar bakımından aynı koşullara tabi tutulması gerekir⁷⁹⁶. Bu husus *silahların eşitliği ilkesinin*⁷⁹⁷ bir gereğidir. Özellikle yargılama sürecinde taraflara tanınan usuli güvencelere riayet edilmesi adil bir yargılamanın yapılmasına da yardımcı olacaktır. Disiplin usulü bakımından savunma hakkına saygı ilkesi ve delillerin toplanmasında eşitliğin gözetilmesi, silahların eşitliği ilkesi ile doğrudan ilişkilidir. *Bekir Cem Cerrahoğlu başvurusunda* asker olan başvurunun disiplin yaptırımı ile ilişkisinin kesilmesine ilişkin iptal davasında, ilgilinin iptal talebi reddedilmiş ve ret gerekçesinde idare tarafından sunulan “gizli” dereceli belgelere dayanılarak karar verilmiş ve başvuru bu belgelerden haberdar edilmemiştir⁷⁹⁸. Yargılama safhasında gizlilik dereceli belgelerden başvurunun haberdar edilmemesinin ve bu belgelerin hükme esas alınmasının, silahların eşitliği ve çelişme ilkesini ihlal ettiğine karar verilmiştir⁷⁹⁹. *Cihan Yeşil başvurusunda* ise aleyhinde disiplin yaptırımı tesis edilen cezaevinde tutuklu bulunan başvurunun, dinlenmesini talep ettiği ve olaya doğrudan şahit olduklarını iddia ettiği tanıkların disiplin yaptırımına itiraz aşamasında dinlenmemesi

⁷⁹⁵ AYM, Özcan Özsoy Başvurusu, BN: 2014/5881, Karar Tarihi: 15.02.2017, § 57, (Resmî Gazete: 05.05.2017 gün ve 30057 sayı).

⁷⁹⁶ AYM, Yaşasın Aslan Başvurusu, BN: 2013/1134, Karar Tarihi: 16.05.2013, § 32, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr>, (22.03.2019): “Adil yargılanma hakkının unsurlarından biri de silahların eşitliği ilkesidir. Silahların eşitliği ilkesi davanın taraflarının usuli haklar bakımından aynı koşullara tabi tutulması ve taraflardan birinin diğerine göre daha zayıf bir duruma düşürülmeksizin iddia ve savunmalarını makul bir şekilde mahkeme önünde dile getirme fırsatına sahip olması anlamına gelir. Ceza davalarının yanı sıra medeni hak ve yükümlülüklerle ilgili uyuşmazlıklara ilişkin hukuk davaları ve idari davalarda da bu ilkeye uyulması gerekir.”

⁷⁹⁷ AİHM ve Anayasa Mahkemesi çerçevesinde ilkenin ayrıntılı kapsamı için bkz. İnceoğlu, ss. 115-140.

⁷⁹⁸ AYM, Bekir Cem Cerrahoğlu Başvurusu, BN: 2014/12380, Karar Tarihi: 08.11.2017, § 33, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr>, (22.03.2019).

⁷⁹⁹ Bekir Cem Cerrahoğlu Başvurusu, § 34: “Askeri Yüksek İdare Mahkemesi tarafından gizlilik dereceli belgelerin, başka şahıs ve makamların özel bilgileri ile şeref, haysiyet ve güvenliğinin korunması veya idarenin soruşturma metotlarının gizli tutulması veya benzeri haklı görülebilecek hususlar nedeniyle başvurunun incelemesine açılmadığını ortaya koyacak hiçbir argümanın ortaya konulmadığı, anılan belgelerin başvurunun incelemesine açılıp açılmayacağına ilişkin bir karar dahi alınmadığı ve bu belgelerden başvurunun haberdar edilmediği görülmektedir. Olayda, davalı idare tarafından sunulan ve Askeri Yüksek İdare Mahkemesi kararında hükme esas alınan gizlilik dereceli belgelere karşı başvurucuya savunma yapma imkânı verilmemesi nedeniyle başvurunun silahların eşitliği ilkesi ve çelişmeli yargılama hakkının ihlal edildiği sonucuna ulaşılmıştır.”

ve bunun gerekçesinin belirtilmemesi nedeniyle tanık dinletme hakkının ve dolayısıyla silahların eşitliği ilkesinin ihlal edildiğine karar verilmiştir⁸⁰⁰.

AIHS m. 6/2’de adil yargılanma hakkının temel ilkelerinden kabul edilen *masumiyet karinesine*, Anayasamızda suç ve cezalara ilişkin esasların düzenlendiği 38/4. maddede yer verilmiştir. Anayasa Mahkemesi’nin disiplinler ihlaller ve disiplin yaptırımlarına yaklaşımı ise Anayasa m. 38 hükmünün disiplin hukuku açısından da geçerli olduğu yönündedir⁸⁰¹. Bu bakımdan masumiyet karinesi de disiplin usulünde dikkate alınması gereken bir ilkedir. Disiplin yaptırımı kararlarında ve bu kararlara karşı açılan davalarda kararların gerekçesinde kullanılan ifadeler masumiyet karinesini ihlâl edici nitelik taşımamalıdır. *Mahmut Acerce başvurusunda* avukat olan başvurucunun suç teşkil eden eylemi neticesinde ceza mahkemesi tarafından HAGB kararı verilmiş, bu karardan sonra da baro tarafından ilgiliye disiplin yaptırımı tesis edilmiştir⁸⁰². Disiplin yaptırımının iptali için açılan davada, ilk derece idare mahkemesi “suçun mahkeme kararı ile sabit olduğu” ifadelerine karar gerekçesinde yer vererek davayı reddetmiştir⁸⁰³. Kararda kullanılan ifadelerin ve değerlendirmelerin masumiyet karinesini ihlâl ettiğine karar verilmiştir⁸⁰⁴. Benzer olarak *Mehmet Akif Korkmaz başvurusunda* da devlet memurluğundan çıkarma yaptırımına ilişkin ikame edilen iptal davasının karar gerekçesinde, aynı eylemden dolayı yürütülen ceza davasında verilen HAGB kararına atıf yapılarak “suçun sabit olduğu” ifadelerine yer verilmesi masumiyet karinesini ihlal eder nitelikte bulunmuştur⁸⁰⁵. *Sebğatullah Altın*

⁸⁰⁰ AYM, Cihan Yeşil Başvurusu, BN: 2013/8635, Karar Tarihi: 06.05.2015, § 64, (Resmî Gazete: 27.06.2015 gün ve 29399 sayı).

⁸⁰¹ Anayasa Mahkemesi kararlarında, Anayasa m. 38 kapsamında adli-idari suç ve ceza ayrımı yapılmadığı gerekçesiyle 38. maddenin disiplinler ihlaller ve disiplin yaptırımları yönünden de uygulama alanı bulacağı ifade edilmektedir. Konuya ilişkin görüşlerimiz ve Anayasa Mahkemesi kararları için bkz. “Disiplin Hukukuna Giriş/Disiplin Hukuku Bakımından Kanunilik İlkesine İlişkin Sorunlar ve Anayasa Mahkemesinin Konuya Yaklaşımı” başlığı

⁸⁰² AYM, Mahmut Acerce Başvurusu, BN: 2015/19048, Karar Tarihi: 24.05.2018, § 11, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr>, (22.03.2019).

⁸⁰³ Mahmut Acerce Başvurusu, § 14.

⁸⁰⁴ Mahmut Acerce Başvurusu, § 44: “Kararda kullanılan ifade ve değerlendirmeler dikkate alındığında Mahkemenin yalnızca ceza dosyası kapsamında verilen mahkûmiyet kararını esas aldığı, ceza yargılamasında toplanan delillere ve bu deliller sonucu ulaşılan tespitiye bağlı olarak olayın gerçekliğine kanaat getirdiği ve sonuca ulaştığı anlaşılmaktadır. Böylece Mahkemenin ceza yargılamasından bağımsız, kendi görüşünü ortaya koyacak herhangi bir delili kararında irdelenmediği; olay ve olgular hakkında yeni bir değerlendirme yapmadığı görülmektedir. Kararda, münhasıran hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararına dayanılmasının masumiyet karinesini ihlal edici mahiyette olduğu anlaşılmaktadır.”

⁸⁰⁵ AYM, Mehmet Akif Korkmaz Başvurusu, BN: 2015/16027, Karar Tarihi: 13.09.2018, § 48, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr>, (22.03.2019).

başvurusunda ise disiplin yaptırımına dayanak yapılan ceza davasının zamanaşımından düşmesine rağmen ilk derece idare mahkemesi kararında “suçun varlığının ortadan kalkmadığı” ifadesine yer verilmesinin masumiyet karinesini ihlâl ettiğine karar verilmiştir⁸⁰⁶. Anılı kararlarda görüldüğü üzere, özellikle ilk derece mahkemelerinin karar gerekçelerinde yer verilen ifadeler, ceza mahkemeleri tarafında nihai bir mahkûmiyet kararı verilmemesi halinde masumiyet karinesi açısından çok daha önem teşkil eder hale gelmektedir. Disiplin makamlarının bu konuya dikkat etmesi açısından mevzuatta hüküm getirilmesi yerinde olacaktır. Hükümün içeriğini ise; ceza mahkemeleri tarafından mahkûmiyet kararının nihai olarak kesinlik kazanmaması durumunda, yaptırıma ilişkin karar gerekçelerinde kişinin suçlu olduğunu belirten ifadelerden kaçınılmalıdır, şeklinde önerebiliriz. Böylelikle disiplin yaptırımları nedeniyle ikame edilen davalarda masumiyet karinesine ilişkin ihlâllerin önüne geçilebilir.

B. Özel ve Aile Hayatına Saygı Hakkına İlişkin Örnekler

Özel ve aile hayatına saygı hakkı AİHS m. 8 ile güvence altına alınmıştır. Hak kapsamında; kişilerin özel yaşantısı, mahremiyet hakkı, kişilerin kendi geleceğini belirleme hakkı, aile yaşantısı, aile kurma hakkı, konutuna saygı hakkı ve haberleşmeye saygı hakkı kapsamındaki tüm unsurlar koruma altına alınmıştır⁸⁰⁷. AİHS m. 8/2 uyarınca ise bu hakkın kullanılmasına bir kamu makamının müdahale edebilmesi mümkündür. İlgili hüküm uyarınca bu hakkın kullanılmasına kamu makamının müdahalesi yalnızca; “müdahalenin yasayla öngörülmüş ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin

⁸⁰⁶ AYM, Sebğatullah Altın Başvurusu, BN: 2013/1503, Karar Tarihi: 02.12.2015, § 33, (Resmî Gazete: 19.01.2016 gün ve 29598 sayı): “*Ancak gerekçenin devamında başvurunun zamanaşımı nedeniyle düşme kararı verilen ceza davasına ilişkin iddiası karşılanırken kullanılan ‘... söz konusu mahkeme kararında suç türünün zamanaşımı nedeniyle ortadan kaldırıldığı belirtildiğinden bu durumun suçun varlığını ortadan kaldırmadığı da açık olup bu yöndeki iddiaları dava konusu işlemi sakatlar nitelikte görülmemiştir’ şeklindeki gerekçede yer verilen ‘suçun varlığının ortadan kalkmadığı’ ifadesiyle başvurunun ceza davasına konu suçu işlediği izlenimi verilmiştir. Bu çerçevede başvuruya konu kararın gerekçesinde yer alan söz konusu ifadeyle suçluluğu ilgili Mahkeme kararıyla sabit olmayan ve zamanaşımı nedeniyle hakkında açılan ceza davası ortadan kaldırılan başvurunun suçlu olduğu inancının yansıtıldığı görülmektedir.*”

⁸⁰⁷ Gülay Arslan Öncü, **Özel Yaşama ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı: Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi-8**, Avrupa Konseyi (EPAMAT Basım Yayın), Ankara, 2019, s. 23; Sancakdar, Altınok Çalışkan, Dursun, Seyhan ve Yağcı, s. 229; Halil Kalabalık, **İnsan Hakları Hukuku**, Seçkin Yayınları, 5. Baskı, Ankara, 2017, (İnsan Hakları), ss. 455-484.

korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli bir tedbir olması” durumlarında söz konusu olabilir (AİHS m. 8/2). Madde kapsamında düzenlenen hakka müdahalenin haklı değerlendirilebilmesi için müdahalenin; kanunla öngörülmüş olması, meşru bir amaç veya amaçlar gütmesi ve demokratik bir toplumda gerekli olması koşullarının birlikte gerçekleşmesi gereklidir⁸⁰⁸.

Karabeyoğlu/Türkiye davasında, başvuru aleyhinde terör örgütüne üye olduğu iddiasıyla ceza soruşturması ve disiplin soruşturması başlatılmış ve süreçte iletişimin denetlenmesi tedbiri kapsamında; kendisi, eşi ve iki çocuğunun telefon görüşmeleri dinlenmiştir⁸⁰⁹. AİHM, iletişimin denetlenmesi tedbiri ile elde edilen delillerin ceza muhakemesinde kullanılmasında müdahalenin öngörülen şartları sağladığını kabul etmiş ancak bu delillerin disiplin usulünde kullanılmasının ‘kanunla öngörülmüş olma’ şartını sağlamayacağından AİHS m. 8’in ihlal edildiğinde karar vermiştir⁸¹⁰.

Gülmez/Türkiye davasında; cezaevinde tutuklu bulunan başvuru, cezaevindeki eylemlerinden dolayı disiplin yaptırımına karar verilmiş ve farklı zamanlarda toplam bir yıla yakın süre boyunca ziyaretçi kabulü yasaklanmıştır⁸¹¹. AİHM, mahkumların özgürlük hakkı haricinde, AİHS ile güvence altına alınan diğer hak ve özgürlüklerden yararlanmaya devam ettiklerini kabul etmektedir⁸¹². Ayrıca Mahkeme, başvurucuya uygulanan disiplin yaptırımlarının dayanağı olan Tüzük kapsamında yaptırım gerektiren fiillerin ve yaptırımların açık bir dil ile ifade edilmediğini kayıt düşmüştür⁸¹³. Bu nedenle Tüzük ile aile hayatına yapılan müdahalenin, yerinde koruma sağlayabilecek derecede açık ve ayrıntılı olmadığına kanaat getirerek, kanunla öngörülmüş şartına uyulmadığı gerekçesiyle AİHS m. 8’in

⁸⁰⁸ Arslan Öncü, ss. 151; Kalabalık, İnsan Hakları, ss. 171-193.

⁸⁰⁹ AİHM, *Karabeyoğlu v. Türkiye*, BN: 30083/10, Karar Tarihi: 07.06.2016, §§ 112-121, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-174035>, (21.02.2019).

⁸¹⁰ *Karabeyoğlu v. Türkiye*, § 120: “Mahkeme, başvuran hakkında yürütülen disiplin soruşturması boyunca, ulusal makamlar tarafından bu hükümlerin hiçbirine saygı gösterilmediğini de belirlemektedir. Son olarak, Mahkeme, başvuranın özel hayatına saygı hakkına müdahale teşkil eden başvuran hakkında yürütülen disiplin soruşturmasıyla ilgili bu müdahalenin, Sözleşme’nin 8. maddesinin 2. fıkrası anlamında ‘kanunla öngörülmüş’ olmadığı sonucuna varmaktadır.”

⁸¹¹ AİHM, *Gülmez v. Türkiye*, BN: 16330/02, Karar Tarihi: 20.05.2008, §§ 3-11, <http://hudoc.echr.coe.int>, (21.03.2019).

⁸¹² *Gülmez v. Türkiye*, § 41.

⁸¹³ *Gülmez v. Türkiye*, § 44.

ihlal edildiğine karar vermiştir⁸¹⁴.

Özpınar/Türkiye davasında ise hâkim olan başvurucunun disiplin sürecinde; uygunsuz davranışlarda bulunduğu, abartılı makyaj yaptığı, uygunsuz kıyafetler giydiği gibi gerekçelerle görevden alınmasına karar verilmiştir⁸¹⁵. AİHM ise disiplin soruşturması kapsamında; başvurucunun mesleki hayatına yönelik sorular dışında özel hayatına yönelik sorulara cevap vermek zorunda bırakılmasının, tanıkların da bu yönde ifadeler vermeye yönlendirilmesinin ve disiplin yaptırımı kararının gerekçesinde başvurucunun davranış ve tutumlarının sebep gösterilmiş olmasının AİHS m. 8’i ihlal ettiğine karar vermiştir⁸¹⁶.

AİHS m. 8 ile güvence altına alınan özel ve aile hayatına saygı hakkı, Anayasa kapsamında çeşitli maddelerde düzenlenmiştir⁸¹⁷. Anayasa m. 17’de düzenlenen “kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı”, Anayasa m. 20 “özel hayatın gizliliği”, Anayasa m. 21 “konut dokunulmazlığı”, Anayasa m. 22 “haberleşme hürriyeti”, AİHS m. 8 kapsamındaki haklara karşılık gelmekle beraber sayılanların haricinde başka hak ve özgürlükler de özel ve aile hayatına saygı hakkının uygulanmasında özellik gösterebilmektedir⁸¹⁸.

Kamu görevlilerinin özel yaşamlarına ilişkin kimi unsurları bazen mesleki yaşantılarıyla da bütünleşebilir. Örneğin 657 sayılı DMK m. 125/B-d hükmünde, memurların hizmet dışındaki davranışları esas alınacaktır. Memurun hizmet dışı davranışları özel hayatının kapsamına girdiği gibi mesleki yaşantısıyla da bütünleştiği için bir disiplin yaptırımı gerektirebilecektir. Anayasa Mahkemesi ise kamu görevlilerinin özel hayatları gerekçe gösterilerek disiplin yaptırımı tesis edilen bu gibi durumlarda, gereklilik ve hukuka uygun gerekçe ölçütünü benimsemektedir⁸¹⁹.

⁸¹⁴ Gülmez v. Türkiye, § 46.

⁸¹⁵ AİHM. *Özpınar v. Türkiye*, BN: 20999/04, Karar Tarihi: 19.10.2010, § 14, <https://hudoc.echr.coe.int>, (23.03.2019).

⁸¹⁶ *Özpınar v. Türkiye*, § 79: “AİHM, karara giden süreci ve ulusal merciler tarafından verilen kararın gerekçelerini inceledikten sonra, başvuranın özel hayatına yapılan müdahalenin izlenen meşru amaçla orantılı olmadığı sonucuna varmaktadır. Özellikle, başvuran AİHS’nin 8. maddesi tarafından öngörülen keyfiyete karşı korunmadan asgari düzeyde bile yararlanamamıştır.”

⁸¹⁷ AYM, Osman Konuktar Başvurusu, BN: 2013/5670, Karar Tarihi: 23.03.2016, § 22, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr>, (25.03.2019): “Özel hayat alanına dâhil olan tüm hukuksal çıkarlar Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 8. maddesi kapsamında güvence altına alınmakla birlikte söz konusu hukuksal çıkarların Anayasa’nın farklı maddelerinin koruma alanına girdiği görülmektedir.”

⁸¹⁸ Arslan Öncü, s. 23.

⁸¹⁹ AYM, G.G. Başvurusu, BN: 2014/16701, Karar Tarihi: 13.10.2016, § 60, (Resmî Gazete: 02.11.2016 gün ve 29876 sayı): “Tesis edilen disiplin işlemlerinde ve bu işlemlerin hukuka uygunluk

Ebru Bilgin başvurusunda veteriner hekim olan başvurucu, kendisine sürekli disiplin yaptırımı tesis edilmesi ve en son aşamada da naklen atama suretiyle yerinin değiştirilmesi nedeniyle mobbinge maruz kaldığını, bu nedenle de maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının ihlal edildiğini iddia etmiştir⁸²⁰. Bu iddia ile tam yargı davası ikame edilse de dava, idareye atfedilebilecek derecede şeref ve haysiyeti rencide edici durumun bulunmadığına kanaat getirilerek reddedilmiştir⁸²¹. Anayasa Mahkemesi ise psikolojik taciz niteliğindeki davranışların, başvurunun yaşamına etkisi açısından çekilmez ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşmasına rağmen bunların önüne geçilmesi adına kamusal makamlar tarafından etkili tedbirler alınmamasının, Anayasa m. 17’de düzenlenen maddi ve manevi varlığı koruma ve geliştirme hakkını ihlal ettiğine karar vermiştir⁸²².

Serap Tortuk başvurusunda; Gülhane Askeri Tıp Akademisi’nde sivil memur hemşire olarak görev yapan başvurunun adına açılan sosyal medya hesabı üzerinden cinsel içerikli paylaşımların başvurucuya ait olduğu duyumu üzerine, başvurucu aleyhinde disiplin soruşturması başlatılmış ve soruşturma neticesinde başvurunun devlet memurluğundan çıkarılmasına karar verilmiştir⁸²³. Disiplin soruşturması sürecinde başvurunun özel hayatını ilgilendiren sorulara cevap vermek zorunda kalması, disiplin soruşturması kapsamının mesleki hayatın sınırlarını aşması ve sürece konu davranışların mesleki faaliyet ile alakası olmayan mahremiyet alanına giren özel yaşam eylemi olması gerekçeleriyle ve ölçülülük kriterine vurgu yapılarak özel

denetiminin yapıldığı mahkeme kararlarında, bireylerin özel hayatlarına ilişkin tutum ve eylemlerinin mesleki hayatları üzerindeki etkilerinin açıklanması, kamu hizmeti sunan ilgili kurumların işleyişi üzerindeki etkilerinin ve risklerinin ortaya konulması ve bu hususlardaki değerlendirmelerin yeterli ve ikna edici gerekçelerle desteklenmesi, ayrıca tesis edilen işlemlerin bireylerin geçmiş mesleki sicilleri ve başarı durumları dikkate alınarak ölçülülük yönünden irdelenmesi gerekir.”

⁸²⁰ AYM, Ebru Bilgin Başvurusu, BN: 2014/7998, Karar Tarihi: 19.07.2018, §§ 9-41, (Resmî Gazete: 26.09.2018 gün ve 30547 sayı).

⁸²¹ Ebru Bilgin Başvurusu, § 38. Benzer yönde bir Danıştay kararı için bkz. Dan. 5. D., 21.05.2018 gün ve E: 2016/19861, K: 2018/14359, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, (17.04.2019).

⁸²² Ebru Bilgin Başvurusu, § 94. Mobbinge ilişkin değerlendirme ve ihlal oluşmadığına dair karar için bkz. AYM, Hacer Kahraman Başvurusu, BN: 2013/7935, Karar Tarihi: 20.04.2016, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr>, (25.03.2019).

⁸²³ AYM, Serap Tortuk Başvurusu, BN: 2013/9660, Karar Tarihi: 21.01.2015, § 9 (Resmî Gazete: 03.06.2015 gün ve 29375 sayı). Benzer bir olaya ilişkin olarak özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine ilişkin bkz. AYM, İlknur Yüksek Başvurusu, BN: 2014/7738, Karar Tarihi: 13.07.2016, (Resmî Gazete: 02.11.2016 gün ve 29876 sayı); Yine benzer olaya ilişkin ihlal kararı bkz. AYM, K.Ş. Başvurusu, BN: 2013/1614, Karar Tarihi: 03.04.2014, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr>, (25.03.2019).

hayatın gizliliği hakkının ihlal edildiğine karar verilmiştir⁸²⁴.

C. İfade Özgürlüğüne İlişkin Örnekler

İfade özgürlüğü, AİHS m. 10 ile koruma altına alınmıştır. Düşünceyi açıklama özgürlüğü olarak da ifade edilebilen bu kavram, AİHS m. 10 uyarınca; “kamu makamlarının müdahalesi olmaksızın ve ülke sınırları gözetilmeksizin, kanaat özgürlüğünü ve haber ve görüş alma ve de verme özgürlüğünü kapsar”. AİHS m. 10/2 hükmünde ise ifade özgürlüğünün hangi durumda sınırlamalara tabi tutulabileceği belirtilmiştir. Bu çerçevede ifade özgürlüğüne yapılabilecek kısıtlamanın; yasayla öngörülmesi, demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun olması ve meşru bir amaç gütmesi gerekecektir⁸²⁵.

İfade özgürlüğü, özellikle akademik ifadeler bakımından dikkat çekicidir. Akademik ifadeler bakımından, kişilerin bilimsel çalışmalardaki ifadeleri ciddi bir akademik çalışma niteliği taşıyorsa genellikle ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilebilmektedir⁸²⁶. İfade özgürlüğünün kapsamında akademik çalışma yapan ilgililer açısından da kamu makamlarının elindeki resmi kayıtlarına erişilebilmelidir⁸²⁷. Nitekim AİHM, *Kenedi/Macaristan* davasında, meşru tarihsel araştırmalar için orijinal belgesel kaynaklara erişimin ifade özgürlüğü hakkının kullanılmasının önemli bir unsuru olduğunu vurgulamıştır⁸²⁸. Keza *Guja/Moldova* davasında, AİHS m. 10 düzenlemesinin bilgi verme hakkını da kapsadığını belirten AİHM, soruşturma sürecindeki bilgileri paylaşması nedeniyle disiplin yaptırımını olarak başvurucunun görevine son verilmesini ifade özgürlüğünün ihlali olarak değerlendirmiştir⁸²⁹.

⁸²⁴ Serap Tortuk Başvurusu, § 59.

⁸²⁵ Özcan Özbey, “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Işığında İfade Özgürlüğü Kısıtlamaları”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 106, Ankara, 2013, ss. 49-88.

⁸²⁶ AİHM, Başkaya ve Okçuoğlu v. Türkiye, BN: 23536/94 ve 24408/94, Karar Tarihi: 08.07.1999, § 64, <https://hudoc.echr.coe.int>, (23.03.2019).

⁸²⁷ Ulaş Karan, **İfade Özgürlüğü: Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi-2**, Avrupa Konseyi (MRK Baskı), Ankara, 2018, s. 19.

⁸²⁸ AİHM, Kenedi v. Macaristan, BN: 31475/05, Karar Tarihi: 26.05.2009, § 43, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-92663>, (25.03.2019).

⁸²⁹ AİHM, Guja v. Moldova, BN: 14277/04, Karar Tarihi: 12.02.2008, <https://hudoc.echr.coe.int>, (23.03.2019).

Kayasu/Türkiye davasında, başvuran 1980 askeri darbesini gerçekleştirenler hakkında mektupla şikâyetle bulunmuştur⁸³⁰. Şikâyetten sonra savcı olarak görev yapan başvurucu hakkında disiplin soruşturması başlatılmış ve soruşturma neticesinde kınama yaptırımı tesis edilmiştir⁸³¹. Bu sürecin ardından başvurucu aleyhinde ceza kovuşturması ve yeni bir disiplin süreci başlatılmış ve süreç sonunda başvurucunun silahlı kuvvetlere hakaret ettiği gerekçesiyle savcılık görevinden uzaklaştırılmasına karar verilmiştir⁸³². Sonuç olarak AİHM, başvurucuya tesis edilen yaptırımın ifade özgürlüğü hakkına yönelik müdahale için güdülen meşru amaçla orantılı olmadığına karar vermiştir⁸³³.

Grigoriades/Yunanistan davasında ise asker olan başvurucunun, ordu hakkında ağır eleştiri ve isnatlarda bulunarak komutanına bir mektup yazması sonucu cezalandırılmasının ifade özgürlüğünü ihlal ettiğine karar verilmiştir⁸³⁴. Ancak AİHM demokratik toplumda gerekliliği tartışılmaz olan hallerde; ordu, emniyet veya diğer bazı alanlarda siyasi ve toplumsal faaliyetlere sınırlamalar getirilmesinin mümkün olduğunu da belirtmektedir⁸³⁵.

İfade özgürlüğü iç hukukta, Anayasa'nın "düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti" kenar başlıklı 26. maddesinde düzenlenmiştir. İfade özgürlüğü herkesi kapsamakta olup gerçek ve tüzel kişi, vatandaş ve yabancı gibi ayrımlar hakkın süjesi açısından değil sınırlanması bakımından önem teşkil etmektedir⁸³⁶.

Tuncer Yıgıcı başvurusunda, Devlet Tiyatrosu'nda görev yapan başvurucunun, Devlet Tiyatrosu çalışanlarının üye olduğu elektronik posta grubundan kurumu ile alakalı yazı yayınlaması nedeniyle başvurucuya kınama yaptırımı tesis edilmiştir⁸³⁷. Ancak Anayasa Mahkemesi olayda sebep unsurunu oluşturan disiplinler ihlalin, kanuna dayanmadığı ve kanun ile düzenlenmediği gerekçesiyle ifade özgürlüğüne

⁸³⁰ AİHM, *Kayasu v. Türkiye*, BN: 64119/00 ve 76292/01, Karar Tarihi: 13.11.2008, § 5, <https://hudoc.echr.coe.int>, (23.03.2019).

⁸³¹ *Kayasu v. Türkiye*, § 10.

⁸³² *Kayasu v. Türkiye*, § 39.

⁸³³ *Kayasu v. Türkiye*, § 107.

⁸³⁴ AİHM, *Grigoriades v. Yunanistan*, BN: 24348/94, Karar Tarihi: 25.11.1997, § 47, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58116>, (25.03.2019). İfade özgürlüğüne ilişkin ayrıca bkz. *Vogt v. Almanya*, BN: 17851/91, Karar Tarihi: 16.09.1995, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58012>, (25.09.2019).

⁸³⁵ AİHM, *İsmail Sezer v. Türkiye*, BN: 36807/07, Karar Tarihi: 24.03.2015, § 52, <https://hudoc.echr.coe.int>, (25.03.2019).

⁸³⁶ *Karan*, s. 4.

⁸³⁷ AYM, *Tuncer Yıgıcı Başvurusu*, BN: 2015/5402, Karar Tarihi: 06.02.2019, § 10, (Resmî Gazete: 27.02.2019 gün ve 30699 sayı).

yapılan müdahalenin kanunilik (yasayla öngörülme) şartını sağlamadığına ve dolayısıyla ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine karar vermiştir⁸³⁸.

Hulusi Özkan başvurusunda ise sosyal medya üzerinden üstleri hakkında yorumlar yapan emniyet mensubu başvuru hakkında, eylemi nedeniyle kınama yaptırımı tesis edilmiştir⁸³⁹. Netice olarak ifade özgürlüğüne yapılan müdahalenin, demokratik toplumda gerekli olmadığına kanaat getirildiğinden Anayasa m. 26'da güvence altına alınan ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine karar verilmiştir⁸⁴⁰.

Adem Talas başvurusunda, asker olan başvuru birimi içerisindeki haksız olduğunu düşündüğü uygulamalara istinaden Başbakanlık İletişim Merkezine şikâyet dilekçesi vermesinden dolayı başvuru aleyhinde, usulsüz müracaat ve şikâyetle bulunduğu gerekçesiyle uyarma yaptırımı tesis edilmiştir⁸⁴¹. Anayasa Mahkemesi ise kamu kuru olan Başbakanlık İletişim Merkezine dilekçe gönderilmesinin kişinin düşüncesini açıklamasından ibaret olması nedeniyle başvuru ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine karar vermiştir⁸⁴².

Metin Yalçın başvurusunda da kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşu mensubu olan başvuru, mesleğiyle ilgili yayımlanan bir bültende üyesi olduğu oda yönetim kurulu hakkında bir yazı kaleme almış ve bu nedenle başvuru hakkında

⁸³⁸ Tuncer Yıgıcı Başvurusu, §§ 43-51.

⁸³⁹ AYM, Hulusi Özkan Başvurusu, BN: 2015/18638, Karar Tarihi: 15.11.2018, § 10, (Resmî Gazete: 05.12.2018 gün ve 30616 sayı): Başvuru sosyal medyada, "... eyyy rütbeli zevat Size de ölüm Var Bize de ... Bunun hesabını orada Allah zaten soracak burada da Emniyet-Sen ..." yorumunda bulunmuş ve bu yorum üzerine kınama yaptırımına karar verilmiştir.

⁸⁴⁰ Hulusi Özkan Başvurusu, § 43: "Sonuç olarak; ilk derece mahkemesi başvuru ifade özgürlüğü karşısında mesleki hiyerarşi kurallarına uyma yükümlülüklerinin yerine getirilmesindeki üstün yararı gösterebilmiş değildir. İlk derece mahkemesince başvuruya konu şikâyet olayın bütünselliği içinde bakılmamış; somut olayın kendi şartlarının neler olduğu, sosyal medyada tartışılan konunun ne olduğu, başvuru hangi amaçla düşünce açıklamasında bulunduğu, başvuru beyan tarzı, beyanın muhtemel sonuçları ve varsa kamu hizmetine veya kamu kurumunun disiplinine etkileri göz önünde bulundurulmamıştır. Başvuru sözlerinin olayın bağlamından ve somut ifade açıklamasının bütünlüğünden kopartılarak ele alınması suretiyle ortaya konan gerekçenin ilgili ve yeterli kabul edilmesi mümkün değildir. Ayrıca yukarıdaki hususlar dikkate alındığında başvuru kullandığı ifadeler nedeniyle kınama cezası ile cezalandırılmasının demokratik toplumda gerekli olduğu da değerlendirilmemiştir."

⁸⁴¹ AYM, Adem Talas Başvurusu, BN: 2014/12143, Karar Tarihi: 16.11.2017, § 13, (Resmî Gazete: 05.01.2018 gün ve 30292 sayı).

⁸⁴² Adem Talas Başvurusu, § 54: "Askeri hiyerarşi ve disiplin içinde bulunanlara yönelik olarak belirli şikâyet usulleri ve bunların dayandırıldığı disiplin yaptırımları bulunmasının demokratik toplum düzeninde gerekli olmadığı söylenemez. Fakat yukarıdaki hususlar dikkate alındığında ve somut olayın koşullarında, kendisini de etkileyen birim içindeki birtakım haksız uygulamalarla ilgili olarak görev yaptığı birimdeki sıralı amirlerine yaptığı başvuruların sonuçsuz kalması nedeniyle Başbakanlığa bağlı bir kamu kurumu olan Başbakanlık İletişim Merkezine dilekçe gönderilmesine "uyarma" cezası ile yaptırım uygulanmasının demokratik toplum düzeninde gerekli bir müdahale olmadığı değerlendirilmiştir."

uyarma yaptırımına karar verilmiştir⁸⁴³. Yayımlanan yazıda, başvurunun muhalefet hakkını kullandığı belirtilerek aleyhine disiplin yaptırımı tesis edilmesinin ifade özgürlüğüne müdahale teşkil ettiği, bu müdahalenin ise demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun olmadığına karar verilmiştir⁸⁴⁴.

D. Etkili Başvuru Hakkına İlişkin Örnekler

AIHS 13. maddesinde düzenlenen etkili başvuru hakkı gereğince; “AIHS’de tanınmış olan hak ve özgürlükleri ihlal edilen herkes, söz konusu ihlal resmi bir hizmetin ifası için davranan kişiler tarafından gerçekleştirilmiş olsa dahi, ulusal bir merci önünde etkili bir yola başvurma hakkına sahiptir”. Adil yargılanma hakkının bir unsuru olan mahkemeye erişim hakkı, etkili başvuru hakkı ile birbirini tamamlar nitelikte olup etkili başvuru hakkı tüm ulusal mercileri kapsadığından mahkemeye erişim hakkına kıyasla daha genel ve soyut güvence sağlar⁸⁴⁵. Ayrıca belirtmek gerekir ki etkili başvuru hakkı içeriğinde etkin soruşturma yükümlülüğünü de ihtiva ettiğinden, etkin soruşturma yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde bazı durumlarda etkili başvuru hakkı ihlal edilmiş kabul edilecektir. Ancak ifade etmek gerekir ki etkin soruşturma yükümlülüğü, yalnızca AIHS m. 13 kapsamında değil yaşam hakkı (AIHS m. 2) ve işkence yasağı (AIHS m. 3) üzerinden de yorumlanabilmektedir⁸⁴⁶.

AIHS m. 13 hükmü ile AIHS’de yer alan hak ve özgürlüklerden iç hukukta da faydalanabilmek güvence altına alınmaktadır. Bu nedenle AIHS kapsamında yer verilen diğer hak ve özgürlüklerden bir veya birden fazlasının ihlali iddiası ile etkili başvuru hakkı birlikte yorumlanıp “savunulabilir bir şikayetin etkin bir mahkeme tarafından incelenmesi ve gerektiğinde uygun bir telafi sunulması” aramaktadır⁸⁴⁷.

⁸⁴³ AYM, Metin Yalçın Başvurusu, BN: 2014/5959, Karar Tarihi: 06.02.2019, § 11, (Resmî Gazete: 27.02.2019 gün ve 30699 sayı).

⁸⁴⁴ Metin Yalçın Başvurusu, § 41.

⁸⁴⁵ Ahmet Ekinci, “Anayasa Mahkemesi’nin Bireysel Başvuru Kararlarında Mahkemeye Erişim Hakkı”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: XVIII, Sayı: 3-4, Ankara, 2014, ss. 828-829.

⁸⁴⁶ Cem Şenol, *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında Etkin Soruşturma Yükümlülüğü*, On İki Levha Yayınları, İstanbul, Kasım 2013, s. 3; Burak Bilge, “AIHM İçtihatları Bağlamında Etkin Soruşturma Yükümlülüğü”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, Malatya, 2014, s. 369.

⁸⁴⁷ AIHM, Kaya v. Türkiye, BN: 158/1996/777/978, Karar Tarihi: 19.02.1998, § 106, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58138>, (23.03.2019): “Mahkeme, Sözleşme’nin 13. maddesinin

Anayasa m. 129/3, 2010 yılında yapılan değişiklik⁸⁴⁸ öncesinde manevi nitelikli disiplin yaptırımları olan uyarma ve kınama yaptırımına karşı yargı yolu kapalıydı. Bu durumun özellikle etkili başvuru hakkını ihlal ettiği AİHM tarafından kabul ediliyordu. Nitekim; *Güneri ve Diğerleri/Türkiye*⁸⁴⁹, *Karaçay/Türkiye*⁸⁵⁰, *Doğan Altun/Türkiye*⁸⁵¹ davalarında uyarma ve kınama yaptırımlarına karşı yargı yolunun kapalı olmasının etkili başvuru hakkını ihlal ettiğine hükmedilmiştir.

Anayasa m. 159 kapsamında, Hakimler ve Savcılar Kurulu'nun meslekten çıkarma yaptırımı dışındaki kararlarına karşı yargı yolunun kapalı olduğu düzenlenmiştir. AİHM ise *Kayasu/Türkiye*⁸⁵² ve *Özpınar/Türkiye*⁸⁵³ davalarında Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu bünyesindeki İtirazları İnceleme Kurulu'nun oluşumunu dikkate alarak Kurul'un bağımsızlığına şüpheyle yaklaşmış ve Kurul kararlarına karşı etili bir başvuru yolunun olmadığına hükmetmiştir.

Etkili başvuru hakkı Anayasa m. 40/1 kapsamında düzenlenmiştir. İlgili hüküm uyarınca; “Anayasa ile tanınmış hak ve hürriyetleri ihlal edilen herkes, yetkili makama geciktirilmeden başvurma imkanının sağlanmasını isteme hakkına sahiptir”. Disiplin hukuku bağlamında ise etkili başvuru hakkı hem ihtiyari nitelikteki idari itiraz hem de yargısal başvuru yolunu ifade etmektedir.

Mevlüt Can başvurusunda başvuru, oğlunun ölümünden sorumlu olduklarını iddia ettiği kişilere karşı yapılan disiplin soruşturmasının olumsuz sonuçlanması

Sözleşme’de yer alan hakların ve özgürlüklerin yerel düzeyde korunması mekanizmalarının iç hukukta düzenlenmesini güvence altına aldığı hatırlatır. Dolayısıyla, 13. maddenin etkisi, Sözleşme’nin ihlaline ilişkin bir şikâyetin yerel düzeyde dile getirilmesini ve yerel makamlarca düzeltilmesini sağlamaktır. Ancak bu düzeltmenin hangi yolla yapılacağına karar verme yetkisi Sözleşme’nin tarafı olan devletlere bırakılmıştır. 13. madde altındaki sorumluluğun konusu başvuruçunun Sözleşme’nin hangi maddesinin ihlalini iddia ettiğine bağlıdır. Buna karşın 13. maddede sözü edilen yol hem hukuksal açıdan hem de uygulama açısından etkili olmalıdır; yani kararın uygulanması sırasında yetkili makamların eylemleri veya ihmalleri sonucunda uygulama adaletsizliğe yol açmamalıdır.”

⁸⁴⁸ 5982 sayılı Kanun m. 13 ile değişikliğe gidilmiştir (Resmî Gazete: 13.05.2010 gün ve 27580 sayı). Değişiklikten sonra tüm disiplin yaptırımlarına karşı yargı yolu açıktır.

⁸⁴⁹ AİHM, *Güneri ve Diğerleri v. Türkiye*, BN: 42853/98, 43609/98 ve 44291/98, Karar Tarihi: 12.07.2005, <https://hudoc.echr.coe.int>, (23.03.2019).

⁸⁵⁰ AİHM, *Karaçay v. Türkiye*, BN: 6615/03, Karar Tarihi: 27.03.2007, § 44, <https://hudoc.echr.coe.int>, (23.03.2019).

⁸⁵¹ AİHM, *Doğan Altun v. Türkiye*, BN: 7152/08, Karar Tarihi: 26.05.2015, § 58, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-157644>, (23.03.2019).

⁸⁵² AİHM, *Kayasu v. Türkiye*, BN: 64119/00 ve 76292/01, Karar Tarihi: 13.11.2008, § 121, <https://hudoc.echr.coe.int>, (23.03.2019).

⁸⁵³ AİHM, *Özpınar v. Türkiye*, BN: 20999/04, Karar Tarihi: 19.10.2010, § 85, <https://hudoc.echr.coe.int>, (23.03.2019).

nedeniyle karara karşı iptal davası açmıştır⁸⁵⁴. İlk derece mahkemesi eksik araştırma nedeniyle işlemi iptal etmiştir. İptal kararının uygulanması için Disiplin Kurulu tarafından yeniden karar alınmış ve bu kararın da hukuka aykırı olduğunu düşünen başvurucunun yeni açtığı iptal davası, sübjektif dava ehliyeti yönünden reddedilmiştir. Bu karar Danıştay tarafından onanmıştır⁸⁵⁵. Anayasa Mahkemesi ise idari yargıda açılan son davayı etkili ve tüketilmesi gereken bir yol olarak değerlendirmemiş ve hak ihlalinin olmadığına karar vermiştir⁸⁵⁶. Bu yönüyle ele alındığında, bizim görüşümüzün⁸⁵⁷ aksine Anayasa Mahkemesi mağdurun disiplin yaptırımına karşı yargısal başvuru hakkının olmadığını kabul etmektedir. Anayasa Mahkemesi bu görüşünü, yerleşik içtihadın bu yönde olmayışıyla gerekçelendirse de Danıştay 8. Dairesi'nin olaydan etkilenin de dava ehliyetinin olduğu yönündeki güncel kararlarını⁸⁵⁸ göz ardı etmektedir.

E. Eğitim Hakkına İlişkin Örnekler

Eğitim hakkı AİHS'e Ek 1 No.lu Protokol'ün 2. maddesinde düzenlenmiş ve ilgili hüküm uyarınca; hiç kimsenin eğitim hakkından yoksun bırakılamayacağı ifade edilmiştir. Hükmün devamında ise devletin; eğitim-öğretim alanında üstlendiği görevleri yerine getirirken anne ve babanın, eğitim ve öğretimin kendi dini ve felsefi inançlarına göre yapılmasını sağlama hakkına saygı göstermesi gerektiği belirtilmiştir.

⁸⁵⁴ AYM, Mevlüt Can Başvurusu, BN: 2014/12954, Karar Tarihi: 14.11.2018, §§ 37, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr>, (23.03.2019).

⁸⁵⁵ Mevlüt Can Başvurusu, § 42.

⁸⁵⁶ Mevlüt Can Başvurusu, § 93: “Yaşam hakkı kapsamında yapılan inceleme sırasında ihlal iddiaları yönünden etkili kanun yolunun ceza soruşturması olduğu hususu açıklanmıştır (bkz. § 80). Öte yandan başvurucunun eylemleri ile oğlunun intiharına yol açtığını ileri sürdüğü kamu görevlileri hakkında yürütülen disiplin soruşturması ve takip eden idari yargı yolunun bu tür iddialar yönünden etkili olup olmadığı hususu yaşam hakkı kapsamında yapılan inceleme sırasında değerlendirilmiş ve ilk derece mahkemesinin iptal kararının gerekçesinin idari yargıda yerleşik içtihat ile desteklenmediği sonucuna ulaşılmıştır (bkz. § 76). Yanı sıra başvurucunun şikayetleri yönünden tazminat davası yolunun da başvurucuya açık olduğu tespit edilmiştir (bkz. § 92). Tüm bu tespitler çerçevesinde başvurucunun kamu görevlileri hakkında yürütülen disiplin soruşturması nedeniyle idari yargı kolunda açtığı davada ehliyetinin bulunmadığı yönündeki karardan kaynaklanan ihlal iddiaları hakkında etkili kanun yolu bulunmadığı şikayetin dayanakta yoksun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.”

⁸⁵⁷ Bkz. “Akademik Personel ve İdari Personel Disiplin Usulü/Mağdur veya Şikayetçinin Karara Karşı Başvuru Hakkı Sorunu” başlığı.

⁸⁵⁸ Dan. 8. D., 21.01.2014 gün ve E: 2013/6566, 2014/86, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, (11.03.2019); Dan. 8. D., 05.12.2014 gün ve E: 2014/9911, K: 2014/9748, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, (11.03.2019).

Eğitim hakkına özellikle öğrenci disiplin rejimi kapsamında müdahale edilebilecektir. Nitekim AİHM, eğitim kurumlarındaki kurum düzeninin sağlanması maksadıyla kurumdan uzaklaştırma ve kurumundan çıkarma da dahil olmak üzere disiplin yaptırımlarının, eğitim hakkının içeriğinde olduğunu kabul etmektedir⁸⁵⁹. Ancak müdahaleye ilişkin bu tür düzenlemelerin, eğitim hakkının özüne zarar vermemesi ve AİHS kapsamındaki diğer hak ve özgürlüklerle ters düşmemesi gerekir⁸⁶⁰. Bu nedenle AİHS ve ek protokol hükümlerinin bir bütün halinde ele alınması ve Ek 1 No.lu Protokol 2. maddesinin özellikle AİHS 8., 9. ve 10. maddeleri çerçevesinde yorumlanması gerekir⁸⁶¹.

Çölgeçen ve Diğerleri/Türkiye davasında, üniversite öğrencisi olan başvuruçuların, Kürtçenin seçmeli ders olarak açılmasını talep etmeleri üzerine haklarında disiplin soruşturması açılmış ve soruşturma neticesinde başvuruçular yükseköğretim kurumundan çıkarma yaptırımıyla üniversiteden atılmışlardır⁸⁶². Tesis edilen disiplin yaptırımı hukuka aykırı bulunup iptal edilmiş olsa da ilgililerin uğradıkları zarardan dolayı tazminat talepleri sonuçsuz kalmıştır⁸⁶³. AİHM ise yalnızca dilekçe ile farklı dilde ders açılması talebini ileten başvuruçular aleyhine tasfiye edici disiplin yaptırımı uygulanmasının makul veya orantılı olarak değerlendirilemeyeceğine kanaat getirerek eğitim hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir⁸⁶⁴.

Benzer bir olay olarak *Temel ve Diğerleri/Türkiye* davasında da üniversite öğrencisi olan başvuruçuların dilekçeleri üzerine disiplin soruşturması başlatılmış ve soruşturma neticesinde yükseköğretim kurumundan uzaklaştırma yaptırımına karar

⁸⁵⁹ AİHM, Ali v. Birleşik Krallık, BN: 40385/06, Karar Tarihi: 11.01.2011, § 54, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-102675>, (27.03.2019): “Disiplin yaptırımı uygulanması, öğrencilerin kişiliklerinin ve zihinsel yetilerinin geliştirilip biçimlendirilmesi de dâhil olmak üzere, bir okulun kuruluş amacına ulaşmaya çalıştığı sürecin ayrılmaz bir parçasını teşkil etmektedir.”

⁸⁶⁰ AİHM, Campbell ve Cosans v. Birleşik Krallık, BN: 7511/76 ve 7743/76, Karar Tarihi: 25.02.1982, § 41, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57455>, (27.03.2019).

⁸⁶¹ AİHM, Leyla Şahin v. Türkiye, BN: 44774/98, Karar Tarihi: 10.11.2005, § 155, <http://hudoc.echr.coe.int>, (27.03.2019).

⁸⁶² AİHM, Çölgeçen ve Diğerleri v. Türkiye, BN: 50124/07, 53082/07, 53865/07, 399/08, 776/08, 1931/08, 2213/08 ve 2953/08, Karar Tarihi: 12.12.2017, § 8, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-188185>, (27.03.2019).

⁸⁶³ Çölgeçen ve Diğerleri v. Türkiye, § 17.

⁸⁶⁴ Çölgeçen ve Diğerleri v. Türkiye, § 56. Eğitim hakkına getirilen kısıtlamanın orantılı olduğuna ve eğitim hakkının ihlal edilmediğine yönelik karşılaştırmak için bkz. AİHM, Leyla Şahin v. Türkiye, BN: 44774/98, Karar Tarihi: 10.11.2005, <http://hudoc.echr.coe.int>, (27.03.2019).

verilmiştir⁸⁶⁵. AİHM, başvurucuların yaptırma karşı açtıkları davanın kabulüne kadar bir veya iki dönem kaybetmiş olduklarını dikkate alarak, iç hukuktaki yargılamanın uzun sürmesi nedeniyle mağduriyetlerinin telafi edilemediğine ve eğitim hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir⁸⁶⁶.

Eğitim hakkı ayrıca Anayasal bir düzenlemedir. Dayanağını Anayasa'nın "eğitim ve öğrenim hakkı ve ödevi" kenar başlıklı 42. maddesinden almaktadır. Anayasa m. 42 uyarınca da "kimsenin eğitim ve öğrenim hakkından mahrum bırakılamayacağı" düzenlenmiştir. Eğitim hakkının, disiplin yaptırımları neticesinde ihlaline Anayasa Mahkemesi bireysel başvuru kararlarında da rastlanmaktadır.

Fehmiye Baskın başvurusunda, üniversite öğrencisi olan başvurucuya terör örgütü üyesi olduğu gerekçesiyle yükseköğretim kurumundan çıkarma yaptırımı tesis edilmiş, işlemin ilk derece mahkemesince iptal edilmesini müteakip Danıştay tarafından da neticeten karar onanmıştır⁸⁶⁷. Anayasa Mahkemesi, dördüncü sınıf öğrencisi olan başvurucunun tüm bu süreçte, yaklaşık yedi yıl üniversite eğitiminden mahrum kalmasının eğitim hakkını ihlal ettiğine karar vermiştir⁸⁶⁸.

Özcan Özsoy başvurusunda İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi öğrencisi olan başvuru, Kürtçenin seçmeli ders olarak okutulması talebiyle Fakülte yönetimine dilekçe vermiştir⁸⁶⁹. İdare tarafından; bunun matbu şekilde tüm üniversitelerde eşzamanlı gerçekleştirilmesi nedeniyle metnin terör örgütü propagandası olduğu değerlendirilmiş, metnindeki ifadeler ceza hukuku kapsamına girmese de terör örgütünün düzenlediği kampanyaya destek verme niteliği taşıdığına kanaat getirildiğinden başvurucuya yükseköğretim kurumundan çıkarma yaptırımı tesis edilmiştir⁸⁷⁰. Disiplin yaptırımına ilişkin işlemin hukuka aykırı olduğu gerekçesiyle iptaline kadar üç yıllık süre geçmiş ve bu sürede başvurucunun eğitim hakkından mahrum kalması nedeniyle ortaya çıkan zararına ilişkin tazmin talebi ilk derece mahkemesi ve Danıştay tarafından reddedilerek karar kesinleşmiştir⁸⁷¹.

⁸⁶⁵ AİHM, *Temel ve Diğerleri v. Türkiye*, BN: 36458/02, Karar Tarihi: 03.03.2009, § 9, <https://hudoc.echr.coe.int>, (27.03.2019).

⁸⁶⁶ *Temel ve Diğerleri v. Türkiye*, § 46.

⁸⁶⁷ AYM, *Fehmiye Baskın Başvurusu*, BN: 2014/9074, Karar Tarihi: 10.05.2018, §§ 7-23, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr>, (27.03.2019).

⁸⁶⁸ *Fehmiye Baskın Başvurusu*, § 49.

⁸⁶⁹ AYM, *Özcan Özsoy Başvurusu*, BN: 2014/5881, Karar Tarihi: 15.02.2017, § 10, (Resmî Gazete: 05.05.2017 gün ve 30057 sayı).

⁸⁷⁰ *Özcan Özsoy Başvurusu*, § 13.

⁸⁷¹ *Özcan Özsoy Başvurusu*, § 14.

Anayasa Mahkemesi; yaptırımın iptal edilmesine kadar başvurucunun, altı dönemlik kaybının olduğuna vurgu yapmış ve ifade özgürlüğünün kullanılması nedeniyle üniversiteden tasfiye edilmesinin demokratik toplum düzeninde gerekli olmadığına kanaat getirerek eğitim hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir⁸⁷².



⁸⁷² Özcan Özsoy Başvurusu, § 51.

SONUÇ

Çalışmamız bakımından ulaştığımız sonuçları; maddi ve şekli disiplin hukuku boyutuyla, personel disiplin rejimi ve öğrenci disiplin rejimi şeklinde ayırarak ele almanın daha uygun olacağını düşünüyoruz. Ardından, üniversitelerde disiplin rejime ilişkin genel bir öneri yapmaya çalışacağız.

A- Maddi disiplin hukuku boyutuyla personel disiplin rejimi bakımından;

1- 657 sayılı DMK'ya atıf yapılması özellikle akademik personel aleyhine disiplin sorumluluğunu genişletmiştir. Bu sorun, 2547 sayılı Kanun kapsamında akademik ve idari personel şeklinde bir ayrım öngörülmemesinden kaynaklanmaktadır. Akademik personel bakımından hiyerarşi ilişkisi memurlara kıyasen daha yumuşaktır. Buna karşılık 657 sayılı DMK sisteminde ise daha katı hiyerarşi anlayışının benimsendiği gözlemlenmektedir. 2547 sayılı Kanun ile disiplinler ihlaller bakımından 657 sayılı DMK'ya yapılan atıfta, memuriyet esaslı hiyerarşi anlayışının akademik hayata da sirayet edebileceği gerçeği göz önüne alınmamıştır. Örneğin disiplinler ihlaller açısından 657 sayılı DMK'ya yapılan atıf, akademik personel ve idari personel arasında mesai uygulaması bakımından bir farklılık olmadığı yönünde çıkarımlara sebebiyet verebilecektir. Çünkü 657 sayılı DMK kapsamında, mesaiye devam hususuna özel önem verilmiş ve göreve geç gelme dahi disiplin sorumluluğunu gerektirir şekilde düzenlenmiştir. Ancak akademik hayatın kendine has özellikleri değerlendirilerek belirlenmesi gereken mesai kavramının, devlet memurluğundaki mesai anlayışla bağdaştırılması kanaatimizce mümkün değildir. Elbette bu görüşümüzden akademik personelin görevini aksatabileceği yönünde sonuca varılmamalıdır. Bu noktada konferans, seminer, kütüphane araştırması veya bunlar gibi akademik çalışmalar sebebiyle görevinin bulunmadığı vakitlerde akademik personele esneklik sağlanması gerektiğini ifade etmekteyiz. Aksi yöndeki yaptırım uygulamalarının ölçülü olmayacağı kanaatindeyiz. Personel disiplin rejimindeki 657 sayılı DMK'ya atıf bakımından, karışıklığa sebep olabilecek başka bir durum ise siyasi partilere üyelik ve siyasi parti faaliyetleri kapsamında öngörülen disiplinler ihlallere ilişkin düzenlemelerdir. Devlet memurlarının tarafsız davranma yükümlülüğü dolayısıyla siyasi partilere üye olmaları yasaklanmışsa da akademik personele bu hususta serbesti tanınmıştır. 657 sayılı

DMK’da öngörülen bu katı yaklaşımın, akademik personel bakımından kabul edilebilmesi mümkün değildir. Bu nedenle akademik personel açısından siyasi parti faaliyetine ilişkin öngörülen disiplinler ihlallerde yalnızca 2547 sayılı Kanun kapsamında düzenlenen hükümlerin esas alınması gerekir. Keza devlet yükseköğretim kurumlarındaki idari personeller açısından ise yalnızca 657 sayılı DMK hükümlerinin uygulanması daha uygun düşecektir. Örneklenen bu sorunlar, 2547 sayılı Kanun kapsamında akademik personel ve idari personel ayrımı yapılmadığı ve 657 sayılı DMK’ya atıf yapıldığı için gündeme gelmektedir. Disipliner ihlaller açısından atıf yapılan hükümlerin kaldırılması ve üniversitelerde disiplin rejimi bakımından öngörülecek tüm disiplinler ihlallerin, yalnızca 2547 sayılı Kanun kapsamında belirlenmesi bu karışıklıkları mümkün mertebe en alt seviyeye indirecektir. Ayrıca akademik personele ilişkin disiplinler ihlaller ile idari personele ilişkin disiplinler ihlallerin ayrı ayrı düzenlenmesinin uygun olacağı görüşündeyiz.

2- Vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personel bakımından mesaiye devam hususunu ayrı olarak ele almak gerekir. Vakıf yükseköğretim kurumlarındaki akademik personele işçi statüsündeki yaklaşım mesaiye devam konusunda sorun yaratabilecektir. Özellikle kimi yükseköğretim kurumlarında kartlı sistemle giriş ve çıkışların kontrol edildiği göz önüne alındığında, vakıf yükseköğretim kurumlarındaki akademik personel üzerinde sıkı bir mesai denetimi yapıldığı görülmektedir. Devlet yükseköğretim kurumlarındaki akademik personele sağlanan imkanlar, vakıf yükseköğretim kurumlarındaki akademik personel bakımından da kabul edilmelidir. Bu yönüyle demokratik disiplin anlayışının bir gereği olarak akademik personeli koruyucu yaklaşım sergilenmeli ve bu yönde düzenleme yapılmalıdır. Ancak düzenlemede mesaiye devam hususunun akademik personele mali yönden geri dönüşü de göz önünde bulundurulmalıdır. Diğer bir ifadeyle izin kullanmadan mesaiye devam sağlamayan vakıf yükseköğretim kurumu akademik personelinin, mali yönden talepte bulunması hususunda ayırım yapılmalı ve disiplin hukuku bakımından sağlanan koruma, mali haklar yönünden kötü niyetli davranışların önünü açacak şekilde düzenlenmemelidir.

3- Uygulamada üniversitelerde etik ihlal denildiği zaman ilk akla gelen intihal olsa da her etik ihlalin intihal anlamına gelmeyeceği ifade edilmelidir. Bu kapsamda yeni düzenlemeyle bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı davranışların tümüyle

disipliner ihlal olarak öngörülmesi kanaatimizce yerinde bir adım olmuştur. Ancak bunların, doğrudan Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi içeriğinden alınarak hiçbir değişiklik yapılmadan disipliner ihlal haline getirilmesi beraberinde birtakım sorunları da meydana getirmiştir;

a. Öncelikle tasfiye edici disiplin yaptırımı olarak öngörülen intihalin sınırları belirsizdir. Hüküm uyarınca bir cümle bile olsa başkasının özgün fikrine atıf yapılmaması durumunda intihalin oluşabileceği anlaşılmaktadır. Buna karşılık tüm çalışmanın başkasının özgün fikrine ait olması ve bu kişiye atıf yapılmaması halinde de intihal meydana gelecek ve madde kapsamında öngörülen yaptırım bakımından sonuç değişmeyecektir. Bu noktada intihalin ağırlığını ve çalışmadaki oranını esas alan bir disiplin yaptırımı öngörülmesi gerektiğini düşünmekteyiz. İntihalin, çalışmanın tümüne yayılması ve tamamen başkasının özgün fikirlerini içermesi halinde üniversite öğretim mesleğinden çıkarma yaptırımı tesis edilmelidir. Ancak yazarın kendi fikirlerini de ortaya koyduğu bir çalışmada intihal yapıldığının tespit edilmesi halinde bunun yoğunluğunu belirlemek gerekecektir. Bu noktada en somut tespitin, çalışmadaki kelime sayısı esas alınarak yapılacak oransal hesapla ortaya konulabileceği kanaatindeyiz. Belirlenecek oranlar çerçevesinde intihalin ağırlığı tespit edilmeli ve bu ağırlığa göre kademe kademe öngörülen ölçülü olacak bir disiplin yaptırımı tesis edilmelidir. Orana göre bu yaptırım türlerinden; en hafifi aylıktan veya ücretten kesme, en ağırı ise üniversite öğretim mesleğinden çıkarma olarak belirlenebilir.

b. İntihalle beraber çarpıtma ve sahtecilik, uluslararası alanda bilim için üç temel kötülük olarak kabul edilmektedir. Özellikle sağlık bilimi alanında meydana gelebilecek çarpıtma ve sahteciliğin gerçekten de telafisi mümkün olmayan sonuçlara yol açması mümkündür. Çarpıtma ve sahtecilik ‘kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme’ yaptırımı gerektirmektedir. Ancak bilimin ilerlemesine engel olduğu kabul edilen bu üç etik ihlalin de üniversite öğretim mesleğinden çıkarma yaptırımı kapsamında düzenlenmesinin daha uygun olacağı kanaatindeyiz. Ayrıca haksız yazarlık ihlalinin birden fazla biçimde meydana gelebilmesine karşın bunlardan en tehlikelisinin ‘kişinin nüfuzunu kullanmak suretiyle ismini yazarlar arasına dahil ettirmek’ olduğunu düşünmekteyiz. Mobbing uygulamaya da varabilecek bu halin bir üst disiplin yaptırımı olan üniversite öğretim

mesleğinden çıkarma yaptırımı kapsamında düzenlenmesi kanımızca daha uygun olacaktır.

4- Mobbing, kurum düzenini olumsuz yönde etkileyen sorunlardır biridir. Ancak mobbing, disipliner ihlal olarak öngörülmemiştir. Mobbing amacıyla uygulanan eylemler münferiden disipliner ihlal teşkil edebilir. Ancak kimi durumlarda hukuka uygun gibi görünen hiyerarşik amirin takdir yetkisi dahilindeki eylem ve işlemlerin, bütün olarak ele alınması halinde mağduru yıldırma amacı taşıdığı anlaşılabilecektir. Sistematik aralıklarla uygulanan ve mağduru yıldırma amaçlayan mobbingin, kurum düzenini bozması nedeniyle disipliner ihlal olarak öngörülmesi gerekmektedir. Öğretideki görüşler ışığında, ayrımcılık yasağı esas alınarak kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme yaptırımının öngörülmesinin ölçülü olacağı kanaatindeyiz.

B- Maddi disiplin hukuku boyutuyla öğrenci disiplin rejimi açısından;

1- Danıştay tarafından, kanunilik ilkesinin öğrenci disiplin rejiminde farklı yorumlanması hukuk devleti anlayışıyla çelişmektedir. Çünkü Anayasa Mahkemesi kararlarında, hangi disipliner ihlale hangi disiplin yaptırımının uygulanacağını açıkça öngörülmesi beklenmektedir. Ancak Danıştay, bunun öğrenci disiplin rejimi bakımından kabul edilmediği fikrini oluşturabilecek bir karar vermiş ve kararın bu kısmı da DİDDGK tarafından onanmıştır. 2547 sayılı Kanun m. 54 kapsamında ise hangi disipliner ihlale hangi disiplin yaptırımının uygulanacağına açık biçimde yer verilmemiştir. Disiplin hukukunda geçerli temel ilkeler bakımından, kişi temelli farklı anlayışlar hukuki güvenlik dolayısıyla hukuk devleti ilkesini zedeleyecektir. Aslında kararda çelişki yaratmasının temelinde de kanunilik ilkesinin esnek uygulanacağı yönündeki Anayasa Mahkemesi içtihatları sebep gösterilebilir. Esnek uygulama ölçütünün belirsizliği ve yasal dayanaktan yoksunluğu, sübjektif durumların meydana gelmesine de yol açabilecektir. Bu noktada önerimiz, idarenin kanuniliği ilkesinin disiplin hukukunda esas alınması gerektiğidir. Disiplin kelimesinin suç ve ceza kavramlarıyla nitelendirilmesi tüm bu karışıklıkların temelindeki sebeplerdendir. Bu nedenle çalışmamızda disiplin kelimesi, ihlal ve yaptırım kavramlarıyla nitelendirilmiştir.

2- İntihal dışındaki bilimsel araştırma ve yayın etiği ihlalleri, öğrenci disiplin rejiminde disiplin yaptırımına tabi kılınmamıştır. Çalışmamızın ilgili bölümde de

belirtildiği üzere örneğin, günümüzde emek verilmeden para ile başkasına hazırlatılan tezler haberlere konu olmaktadır. Tezi savunan açısından haksız yazarlık teşkil edecek bu durum, disiplin yaptırımına tabi tutulmamıştır. Bu nedenle, bilimsel araştırma ve yayın etiği ihlallerinin lisansüstü öğrenciler açısından disiplin sorumluluğunu gerektirecek şekilde bir düzenleme yapılmasının uygun olacağını düşünmekteyiz.

3- Gelişmiş ülkelerdeki öğrenci disiplin rejimleri incelendiğinde disiplin sorumluluğunu doğuran düzenlemelerin üniversiteler tarafından yapıldığı görülmektedir. Ülkemizde ise öğrencilere ilişkin disiplin düzenlemeleri, Yükseköğretim Kurulu merkezli yürütülmektedir. Keza 2547 sayılı Kanun m. 65/a-(9) hükmü de bunun yasal dayanağını teşkil etmektedir. Bunun yerine, öğrencilere ilişkin disiplin düzenlemelerinin bizzat özerk ve kamu tüzel kişiliğine haiz olan üniversiteler tarafından yapılmasının kurum düzenini sağlama amacıyla bağdaşacağı ifade edilebilir. Böylelikle acele hallerde üniversiteler bizzat önlem alabilecek ve Yükseköğretim Kurulu tarafından değişikliğe gidilmesi beklenmeyecektir.

4- Öğrenciler bakımından mali nitelikli yaptırım türü bulunmasa da üniversitenin ya da üçüncü kişilerin mallarına kasten zarar verilmesi hallerinde bu zararı tazmin edici bir yaptırım türü öngörülebilir. Bu tazmin nakden olmasa da üniversitede belirli sürelerle hizmette bulunma yükümlülüğü şeklinde gerçekleşebilir. Örneğin; öğrencinin, derslikte bulunan sıraya zarar vermesi durumunda, zararın miktarı uyarınca öğrencinin derslerinin olmadığı saatlerde belirli bir süre kütüphane işlerinde yardımcı olması gibi bir yaptırım türü düzenlenebilir. Yapıcılığı esas alan bu şekildeki düzenlemelerin, demokratik disiplin anlayışına da uygun olacağı kanısındayız.

C- Şekli disiplin hukuku boyutuyla personel disiplin rejimi bakımından;

1- Bilimsel araştırma ve yayın etiğine ilişkin ihlallerin gündeme gelmesi halinde, disiplin soruşturması başlatılmadan önce üniversiteler bünyesindeki bilimsel araştırma ve yayın etiği kurulları tarafından inceleme yaptırılması zorunluluğu öngörülmüştür. Özellikle profesör ve doçent unvanlı ilgililer hakkında yapılacak incelemelerde kurulun üye oluşumu dikkate alındığında tarafsız ve objektif karar verilemeyeceği şüphesi oluşabilir. Tüm bu tartışmaları bertaraf etmek için bağımsız bir 'üst etik kurul' oluşturularak, bu kurul tarafından inceleme yapılmasını

önermekteyiz. Üst etik kurul üyelerinin ise alanında temayüz etmiş kişilerden seçilmesi kararın objektifliğini bir adım daha öteye taşıyacaktır.

2- Disiplin soruşturmasında soruşturmacı olarak atanan kişilerin hukuki bilgiyi yorumlayabilecek yani muhakeme yapabilecek kişilerden seçilmesi soruşturmanın objektif yürütülmesine de katkı sağlayacaktır. Bu kapsamda hukukçu kişilerin soruşturmacı olarak atanması halinde bu amacın gerçekleşmesi daha mümkün olacaktır. Ancak iş yükü açısından bakıldığında soruşturmacı olarak sadece hukukçuların atanması da kimi durumlarda mümkün olmayabilir. Bu nedenle soruşturmacı olarak atanacak kişilerin hizmet içi eğitime yahut sertifika programına tabi tutulması gerektiğini düşünüyoruz. Böylelikle soruşturma kapsamında hukuki bilgi eksikliği nedeniyle hata yapılma olasılığının azalabileceği kanısındayız.

3- Soruşturma safhasında soruşturmacı olarak atanan kişi ile soruşturulan arasında soruşturma nedeniyle husumet oluşması ihtimali vardır. Soruşturmacının raporunda yazdıkları nedeniyle bu husumet gitgide büyüyebilir. Hatta bu durum iş barışı ve çalışma ortamındaki huzuru dahi bozabilir. Bu nedenle disiplin soruşturmalarının, üniversitelerdeki hukuk müşavirlikleri bünyesinde kurulacak ‘soruşturma birimi’ marifetiyle yapılmasını önermekteyiz. Soruşturmacı olarak hukuk müşavirliklerindeki avukatların görevlendirilmesi yönünde yasal düzenleme yapılmasının yerinde olacağı kanısındayız.

4- Hukuka aykırı delillerin disiplin hukukunda kabul edilebileceği anlayışı özel hayata saygı hakkı ve hukuki güvenlik ilkesiyle bağdaşmaz. Hukuk devletinde, delillerin hukukun sınırları dahilinde elde edilmesi kuraldır. Bu nedenle hukuka aykırı delillerin, disiplin yaptırımına ilişkin karara esas alınarak ilgiliye yaptırım tesis edilmesi kabul edilemez. Yargısal denetim sürecinde, delillerin hukuka uygun elde edilip edilmediği mutlaka incelenmelidir. Hukuka aykırı elde edilen delillerin yaptırıma esas alındığının tespit edilmesi halinde işlem iptal edilmelidir.

5- Disiplin soruşturmasının sübuta ermesi adına, soruşturmacıya; bilirkişiye başvurma, tanık dinleme, keşif ve inceleme yapma gibi yetkiler tanınmıştır. Ancak ispat faaliyetine yardımcı bu vasıtalarla başvurma bakımından mali hükümlere yer verilmemiştir. Bilirkişi ücreti, keşif giderleri, tanığın şehir dışından gelecek olması halinde yol masrafları ve konaklama giderleri hakkında açık bir düzenlemeye ihtiyaç duyulmaktadır. Geliştirilmeye açık olarak önerimiz; bilirkişi ücreti bakımından her yıl

ilan edilen Bilirkişilik Asgari Ücret Tarifesi uyarınca, idare ve vergi mahkemelerinde görülen dava ve işler için kararlaştırılan asgari miktarın belirli oranında (örneğin %50'si gibi) alt sınır ücret tespit edilmelidir. Bu ücretin azami sınırı da belirlenmelidir. Bu azami miktar ise Bilirkişilik Asgari Ücret Tarifesinde idare ve vergi mahkemelerinde görülen dava ve işler için kararlaştırılan asgari miktar olarak belirlenebilir. Bilirkişinin ücretini soruşturmacı değil disiplin amiri takdir etmelidir. Keşif yönünden, uygulamada 6245 sayılı Harcırah Kanunu esas alınsa da disiplin soruşturmaları bakımından bu durum yasal temele kavuşturulmalıdır. Soruşturmacı veya soruşturmayı başlatan disiplin amiri tarafından; soruşturmanın hakikate ulaşması açısından çok önemli olarak değerlendirilen hallerde harcamaların bizzat idare tarafından yapılması gerekir. Soruşturmacı tarafından talep edilen durumlarda da bilirkişi incelemesi, keşif ve tanık giderlerinin tamamı yine idare tarafından karşılanmalıdır. Şikâyetçi ya da soruşturulan tarafından talep edilen durumlarda yapılacak masraflar ilk aşamada idare tarafından karşılanmalıdır. Ancak disiplin yaptırımının kesinleşmesinden sonra maddi gerçeği ortaya çıkarmak adına, şikâyetçi veya soruşturulanın talebi üzerine yapılan masrafların gereksiz olduğuna karar vermeye yetkili makam tarafından kanaat getirilmesi halinde, bu masraflar 6183 sayılı Kanun uyarınca talepte bulunandan tahsil edilmelidir.

6- Soruşturma sürecinin yoğunluğu, soruşturmacının harcadığı emek ve mesai dikkate alınmalıdır. Bu yönüyle soruşturmacıların harcadığı emek ve mesaiye orantılı miktarda soruşturmacıya ücret takdir edilmesini öngören yasal düzenleme yapılması gerektiğini düşünüyoruz. Buna alternatif olarak soruşturmacı olarak atanan akademik personel bakımından soruşturma safhasında harcadığı emek dikkate alınarak yaptığı görevlerin akademik atama ve yükseltmelerde puan olarak geri dönüşü olmasını önermekteyiz. Memurlar bakımından ise bu durum kademe ve derece ilerlemelerinde dikkate alınabilmelidir.

7- Hakkında disiplin soruşturması başlatılan kişinin savunmasını genellikle soruşturmacılar almaktadır. Ancak uygulamada savunma adı altında ifade yönü ağır basan beyanların, yaptırım kararında savunma olarak değerlendirilmesi halinde işlem genellikle yargı yolundan dönmektedir. Çünkü savunma, ifadeyle aynı anlama gelmemektedir. Savunma yapılması istenen kişiye, hangi konuda savunma yapacağı ve neden savunmasının istendiği açıkça belirtilmelidir. Soruşturma raporu,

soruşturmacının takdir ve kanaatini içerse de soruşturma aşamasındaki beyanlar savunma olarak değerlendirilmemelidir. Disiplin usulünde de adil yargılanma hakkının geçerli olduğu kabul edilmelidir. Savunma hakkının bizzat karar verecek makam önünde kullanılması, silahların eşitliği ve vicahilik ilkesine de uygun düşecektir. Aslında tüm disiplin rejimleri açısından savunma hakkının, soruşturma raporunun karar vermeye yetkili makama tevdi edilmesini müteakip karar vermeye yetkili makam önünde kullanılacağını öngören bir düzenleme yapılmasının yerinde olacağı kanısındayız. Keza soruşturma raporunun bir örneğinin de soruşturulana verilmesi gerekir. Böylelikle hakkında soruşturma yapılan kişi soruşturma raporunun gerçeği yansıtmayı yansıtmadığı yönünde de savunma yapma imkânına sahip olacaktır. Disiplin soruşturmasında gizliliğin esas olduğu gerekçesiyle soruşturma raporu örneğinin ilgiliye verilmemesi hukuka aykırıdır. Gizlilik ilkesi üçüncü kişiler bakımından geçerliken soruşturmanın muhatabı açısından açıklık ilkesi kabul edilmelidir.

8- Tekerrüre ilişkin olarak personel disiplin rejimi bakımından, ‘kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme’ yaptırımının bir üst yaptırımı olarak ‘kamu görevinden çıkarma’ yaptırımı öngörülmüştür. Bu noktada tekerrür oluşturan disiplinler ihlallerin, bilimsel araştırma ve yayın etiği ihlallerinden kaynaklanıp kaynaklanmadığı ayırımına gidilmesi gerekirdi. Eğer tekerrüre esas alınan ihlal ve soruşturma konusunu teşkil eden ihlallerin tamamı bilimsel araştırma ve yayın etiğine ilişkin öngörülmüş ihlaller ise kamu görevinden çıkarma yaptırımı değil üniversite öğretim mesleğinden çıkarma yaptırımı uygulanmalıdır. Çünkü araştırma ve yayın etiğine ilişkin kurallar akademik hayat açısından elzemdir. Diğer meslekler bakımından çok önemli olmayan ihlaller nedeniyle kişinin bir daha kamu görevlisi olması engellenmemelidir. Kısaca; aynı fiil nedeniyle ikinci, farklı fiiller nedeniyle üçüncü uygulamada; araştırma ve yayın etiğine ilişkin ve bu davranışlar normal koşullarda ‘kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme’ yaptırımı gerektiriyorsa, bunların bir üst yaptırımı ‘üniversite öğretim mesleğinden çıkarma’ yaptırımı olarak kabul edilmelidir. Kanun kapsamında yer verilen hükmün bu yönde düzenlenmesinin hakkaniyete daha uygun düşeceğini düşünüyoruz.

9- İntihale ilişkin öngörülen altı yıllık yaptırım zamanaşımı süresi çok uzundur. Diğer disiplinler ihlaller bakımından öngörülen iki yıllık zamanaşımı süresi

karşısında, intihal için altı yıl belirlenmesinde intihalin tespitinin zor olduğu sebep gösterilse de bu durum hukuki açıdan güvensizliklere yol açabilir. Kişiler aleyhinde soruşturma başlatılması ve soruşturmanın altı yıl boyunca sürüncemede bırakılması durumunda, soruşturmanın muhatabı olan ilgililer ihraç tehdidi altında çalışmak zorunda kalacaklardır. Soruşturmanın bir an önce sonuçlandırılması esastır. Ancak altı yıllık süre bu kuralla çelişmektedir. AİHM ve Anayasa Mahkemesi tarafından verilen kararlarda görüldüğü üzere idari yargı organlarının disiplin yaptırımına ilişkin uyumsuzluğu beş yıllık sürede sonuçlandıramaması adil yargılanma hakkını ihlal etmektedir. Buna karşılık, Kanun ile altı yıllık süre öngörülmesi AİHM ve Anayasa Mahkemesi'nin yaklaşımıyla çelişmektedir. Hali hazırda intihal, zamanaşımına uğrasa dahi atama ve yükselmelerde tekrar kullanılırsa, intihalin 'yeniden canlanacağı' yasal temele oturtulmuştur. Bu nedenle altı yıllık sürenin yeniden ele alınarak daha da kısaltılmasını önermekteyiz.

10- Soruşturma konusu olayla ilgili ihbar veya şikâyetle bulunan kişinin, disiplin yaptırımını hakkaniyete uygun bulmaması ile disiplin yaptırımına gerek olmadığına karar verilmesi hallerinde, idari itiraz veya yargısal başvuru yoluna başvurup başvuramayacağı tartışmalıdır. Bu noktada soruşturma konusu olaydan doğrudan zarar gören kişilerin idari itiraz ve yargısal başvuru yoluna başvurmasına imkân tanınmalıdır.

D-Şekli disiplin hukuku boyutuyla öğrenci disiplin rejimi açısından;

1- İntihal öğrenciler açısından disiplinler ihlal olarak öngörülmüşse de intihale ilişkin disiplin soruşturmalarında etik kurullar tarafından inceleme yapılacağına ilişkin 2547 sayılı Kanun m. 54 ve Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği kapsamında açık bir düzenleme yapılmamıştır. İntihal incelemesinin teknik ve özel bir konu olması sebebiyle, açık düzenleme yapılmasa dahi etik kurullar tarafından inceleme yapılması gerektiği kabul edilmelidir. Bunun yasal temele kavuşması gerekir.

2- Üniversitenin ortak alan veya mekanlarında öğrencilerin toplu eylemi nedeniyle meydana gelen disiplinler ihlaller hakkında disiplin soruşturması açma yetkisi Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği'nde rektöre verilmiştir. Ancak öğrenciler hakkında disiplin soruşturması açma yetkisi 2547 sayılı Kanun kapsamında dekana verilmiştir. Hem soruşturma açma hem de yaptırıma karar

verme yetkisinin düzenleyici işlemle rektöre tanınması, DİDDGK tarafından üst hukuk normuna aykırı bulunmuş ancak karar kesinleşmemiştir. Gerçekten de Kanun ile açıkça asta tanınan yekinin üst tarafından kullanılması idari işlemi konu bakımından yetkisiz kılar. Bu düzenlemenin hukuka aykırı olduğuna kanaat getirilmeseydi dahi rektör tarafından tesis edilen disiplin yaptırımlarının yetki unsuru yönünden sakat olduğu gerekçesiyle iptal edilmesi gerekirdi.

3- Öğrenci disiplin soruşturmasında, soruşturmacının ek süre talebinde bulunmasına imkân tanıyan düzenleme, Danıştay tarafından iptal edilmiştir. On beş günlük soruşturma süresinin; savunma ve tanık ifadelerine başvurulması, delil toplanması gibi durumlar da göz önüne alındığında, yetersiz olduğunu düşünmekteyiz. Elbette soruşturmanın sürüncemede bırakılmaması ve öğrencinin mağdur edilmemesi adına öngörülmüş bu sürenin kısa olması olumludur. Ancak soruşturmanın on beş gün içerisinde bitirilmeye çalışılması olayla ilgili incelenmesi talep edilen tüm delillere ulaşma imkânını sınırlandıracaktır. Bu aslında öğrencinin mağduriyetine sebep olan bir durum meydana getirecektir. Keza savunmanın da bu süreçte alınması gerektiği belirtildiğinden, en az yedi günlük savunma süresi de on beş günlük soruşturma tamamlama süresinin içerisinde değerlendirilir. Bu nedenle, soruşturmacının ek süre talep edebilmesine ilişkin düzenleme yeniden ele alınmalı ve bu yetkinin hakkın kötüye kullanılmasına imkân verebilecek şekilde sınırsız olarak değil, bir defaya mahsus olacak şekilde azami otuz günlük süreyle sınırlandırılarak düzenlenmesi gerektiği görüşündeyiz.

4- Öğrenci disiplin soruşturmalarında ceza kovuşturmasının bekletici mesele yapılması gerektiği durumlarda; yaptırım zamanaşımı süresinin, adli yargıdaki hükmün kesinleştiği tarihten itibaren başlayacağını düzenleyen hüküm DİDDGK tarafından hukuka aykırı bulunmuştur. Ceza mahkemesi kararının beklenilmesi imkânı kalmadığından iki yıllık yaptırım zamanaşımı süresi uygulanacaktır. Ancak Danıştay'ın yerleşik içtihatlarında benimsediği üzere disiplin soruşturmasının ceza mahkemesi kararına bağlı olduğu hallerde ceza mahkemesi kararının beklenilmesi gerekecektir. Gerçekten de disiplinler ihlalin aynı zamanda ceza hukuku bakımından suç teşkil etmesi durumunda, ceza soruşturması sırasında disiplin soruşturmasına kıyasen daha ayrıntılı inceleme yapılabilecek ve daha fazla delile ulaşılabilecektir. Bu nedenle fiilin suç teşkil etmesi halleriyle sınırlı olarak ceza kovuşturmasının bekletici

mesale yapılabileceğine yönelik düzenleme yapılması yerinde olacaktır. DİDDGK'nın düzenlemeyi hukuka aykırı bulmasının temel nedeni bu uygulamaya hangi durumlarda başvurulacağının açıkça düzenlenmemesi olmuştur. Bu nedenle disiplinler ihlalin aynı zamanda suç teşkil etmesi halleriyle sınırlı tutulması hukuka aykırılığı da bertaraf edecektir.

5- Öğrenci aleyhinde tesis edilecek uzaklaştırma yaptırımlarında, bu yaptırımın ne zaman uygulanacağı hususuna dikkat edilmelidir. Bir haftadan bir aya kadar uzaklaştırma yaptırımına karar verilmesi halinde uzaklaştırma süresinin, öğrencinin sınav dönemine denk getirilmemesine özen gösterilmelidir. Aksi durum öğrencinin, sınavlara girememesi nedeniyle bir dönemini kaybetmesine sebep olacaktır. Bu halde ölçülülük ilkesinin, disiplin yaptırımının uygulanması nedeniyle ihlali gündeme gelecektir. Bu yaptırımın, sınav dönemlerinde uygulanamayacağına ilişkin açık bir düzenleme getirilmesi dikkatsizlik nedeniyle ölçülülük ilkesinde sınırın aşılmasının da önüne geçecektir.

6- Yükseköğretim kurumundaki öğrenciler her ne kadar ergin de olsalar bu kişilerin öğrencilik statüleri gereği genellikle ailesi ile bağları kopmamaktadır. Öğrenciler bakımından disiplinin öğretici olma amacı göz önüne alındığında, disiplin yaptırımına karar verilmesi halinde yaptırım kararının aileye de bildirilmesinin yerinde olacağını düşünüyoruz. Böylelikle demokratik disiplinin amacına daha uygun bir anlayışın benimsenmiş olacağı kanaatindeyiz.

7- Öğrenci disiplin rejimi bakımından da disiplinler ihlalden dolayı doğrudan zarar gören kişilere idari itiraz ve yargısal başvuru hakkının menfaat ihlali çerçevesinde sağlanması gerekir.

E- Genel olarak üniversitelerde disiplin rejimi bakımından;

1- Üniversitelerde disiplin rejimini, diğer disiplin rejimlerine kıyasla daha demokratik temeller üzerine inşa etmek gerekmektedir. Böylelikle kuralların varlığı sorgulanacak ve neticesinde kurallara kendiliğinden uyulmaya başlanacaktır. Bilim ve araştırma odaklı üniversitelerde, kurum düzenini temin eden kuralların oluşumuna temel süjelerin katılımı demokratik yönetim anlayışıyla da bağdaşacaktır. Özellikle akademik personel ve öğrenciler açısından disipline ilişkin kuralların, ifade özgürlüğüne müdahale edecek yönde düzenlenmesi yükseköğretimin düşündürme odaklı amacıyla çelişecektir. Bunun için disiplin kurallarının bir tehdit unsuru

oluşturabilecek şekilde düzenlenmesinden kaçınılmalıdır. Ancak 657 sayılı DMK'ya atıf yapılması, disiplin rejiminin kapsamını genişletip daha otokratik bir temele dayandırdığından demokratik disiplin anlayışından da uzaklaşmaktadır. Kısa vadede en temel çözümün; disiplinler ihlaller bakımından 657 sayılı DMK'ya yapılan atfın kaldırılarak, rejimin 2547 sayılı Kanun kapsamında akademik personel ve idari personel ayrımı yapılarak düzenlenmesi olduğunu düşünüyoruz.

2- Kendine özgü özellikleri olan disiplin hukuku açısından genel bir disiplin mevzuatı ortaya koymak gerekmektedir. Kamu hukuku boyutuyla, 'Kamu Disiplin Kanunu' oluşturulmasının yerinde bir adım olacağı görüşündeyiz. Böylelikle kamu görevlileri açısından tüm disiplin kurallarına tek bir kanun ile rahatlıkla erişilebilecektir. Görüşümüzün temelini oluşturan Kanun'un içeriği açısından, ilk kısımda genel ilkeler ve ortak usul hükümleri tespit edilebilir. Her bir disiplin rejimi, yapılacak Kanun kapsamında bir kısım oluşturacaktır. Bu çerçevede; memur disiplin rejimi, genel kolluk disiplin rejimi, yargı mensupları disiplin rejimi, üniversitelerde disiplin rejimi gibi ayrı disiplin rejimleri ve bunlara ilişkin özellik arz eden maddi ve şekli disiplin hukuku kuralları ilgili kısımlarda ele alınacaktır. Bastırcılığın esas alındığı genel kolluk disiplin rejiminde katı kurallara, buna karşılık üniversitelerde disiplin rejiminde ise akademik çalışmaları esas alan yapıcı kurallara yer verilmelidir. Bu düşüncenin kanunlaşması halinde disiplin rejimleri açısından farklı düzenlemelere atıf yapma ihtiyacına da gerek kalmayacağı kanısındayız.

3- Disipline ilişkin işlemler bakımından idari yargıda ihtisaslaşmış disiplin mahkemeleri oluşturulması yerinde bir adım olacaktır. Şekli ve maddi disiplin hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıkların, bu mahkemelerde çözülmesi, ilk derece yargı sistemi bakımından içtihadî farklılıkları da en aza indirecektir. Bunun yanında bu mahkemelerin verdikleri kararlar, içtihatlarla gelişen disiplin hukukuna da yön verecektir. İlk aşamada en azından, yargı çevresi içerisinde belirlenecek ilk derece idare mahkemelerinden birinin sadece tasfiye edici disiplin yaptırımlarından kaynaklanan uyuşmazlıklara bakmakla görevlendirilmesinin uygun olacağını düşünüyoruz. Kişilerin yaşantısını birçok yönden sekteye uğratabilecek tasfiye edici disiplin yaptırımlarına ilişkin uyuşmazlıkların, uzmanlaşmış bu mahkemelerde karara bağlanmasıyla ilk derece mahkemelerindeki disiplin hukukuna ilişkin bilgi eksikliklerinden kaynaklanan yanlışlıkların mümkün mertebe önüne geçilebilecektir.

KAYNAKÇA

Akbulut, Berrin. **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Adalet Yayınevi, 3. Baskı, Ankara, 2016, (Ceza Genel).

Akbulut, Berrin. **Türk Ceza Kanunu ile Kabahatler Kanununun Genel Hükümlerinin Yaptırım Hükümleri Dışında Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi**, Adalet Yayınevi, 2. Baskı, Ankara, 2014, (TCK ile Kabahatler Kanunu).

Akgüner, Tayfun. **Kamu Personel Yönetimi**, Der Yayınları, Yedinci Basım, İstanbul, 2016.

Akıllıoğlu, Tekin. **Yönetim Önünde Savunma Hakları**, Sevinç Matbaası (TODAİE Yayınları), Ankara, 1983.

Akıncı, Müslüm. “Normatif Düzen Kalitesi”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, Yıl: 2012, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/208408>, (07.02.2019), ss. 187-212.

Akyılmaz, Bahtiyar. “Anayasal Esaslar Çerçevesinde Kamu Personeli Disiplin Hukuku ve Uygulamadaki Sorunlar”, **Kamu Personeli Sorunları İdare Hukuku Sempozyumu**, Anadolu Üniversitesi Yayınları No. 1599, Eskişehir, 2004, ss. 31-49.

Akyılmaz, Bahtiyar, Murat Sezginer ve Cemil Kaya. **Türk İdare Hukuku**, Seçkin Yayınları, 8. Baskı, Ankara, 2017.

Alev, Beril. **Yapısal ve İşlevsel Açından Türkiye’de Üniversite Etik Kurulları**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, 2015.

Alıkâşifoğlu, Kemalettin. “Disiplin Cezaları”, **Amme İdaresi Dergisi**, Sayı: 10/4, Yıl: Aralık, 1977, http://www.todaie.edu.tr/resimler/ekler/c33cade0851f9ff_ek.pdf?dergi=Amme%20Idaresi%20Dergisi, (04.04.2018), s. 32-45.

Alp, Aysel. “YÖK Kaldırdığı Yasağı Yeniden Getirdi”, **Hürriyet**, 08.11.2013, <http://www.hurriyet.com.tr/egitim/yok-kaldirdigi-yasagi-yeniden-getirdi-25073273>, (12.03.2019).

Altındağ, Halil. **İdarenin Yargısal Denetiminde Kanunilik Blokunun Genişlemesi**, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2016.

Altıparmak, Cüneyd. “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Altıncı Maddesi Kapsamında Adil Yargılanma Hakkının Esasları”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 63, Ankara, 2006, ss. 244-270.

Altuğ, Tuncay. “Hayvan Deneyleri Etiği”, **Sağlık Bilimlerinde Süreli Yayıncılık**, 7. Ulusal Sempozyum Bildirileri, Ankara, 2009, <http://uvf.ulakbim.gov.tr/tip/sempozyum7/altug.pdf>, (12.01.2019), ss. 53-68.

Arık, Sakine. **İdari Yaptırımlarda Ölçülülük İlkesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010.

Arslan, Çetin. “Ceza Muhakemesinde İletişimin Denetlenmesi Yoluyla Elde Edilen Delillerin Disiplin Hukukundaki Durumu Üzerine Bir Değerlendirme”, **Fasikül Hukuk Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 3, Şubat 2010, ss. 32-40.

Arslan Öncü, Gülay. **Özel Yaşama ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı: Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi-8**, Avrupa Konseyi (EPAMAT Basım Yayın), Ankara, 2019.

Aslan, Zehreddin. “Kamu Personelinin Disiplin Hukukundan Kaynaklanan Sorunları”, **Kamu Personeli Sorunları İdare Hukuku Sempozyumu**, Anadolu Üniversitesi Yayınları No. 1599, Eskişehir, 2004, ss. 13-29.

Aslan, Zehreddin ve Halil Altındağ. **Memurların Disiplin ve Ceza Soruşturması**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2018.

Atay, Cevdet. **Devlet Yönetim ve Denetim**, Marmara Kitabevi, Bursa, 1997.

Atay, Ender Ethem. “Müfettişlerin Hazırladıkları Disiplin Soruşturma Raporlarından Dolaylı Sorumlu Tutulabilirliği Sorunu”, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Serdar Özgüldür Armağanı, (Ed. Ufuk Yeşil), Sayı: 7, Ankara, 2016, ss. 167-182.

Aydın, İnayet. “Sosyal Bilimlerde Araştırmadan Yayına Etik Değerler”, **Sosyal Bilimlerde Süreli Yayıncılık**, I. Ulusal Kurultay Bildirgeleri, (Ed. Kasım Karakütük), Ankara, 2006, <http://uvt.ulakbim.gov.tr/sbvt/kurultay1.pdf>, (18.01.2019), ss. 71-80.

Azrak, Ülkü. “Hukuk Devleti Açısından Memurların Mesleki Güvenceleri”, **Kamu Personeli Sorunları İdare Hukuku Sempozyumu**, Anadolu Üniversitesi Yayınları No. 1599, Eskişehir, 2004, ss. 1-12.

Baş, Eylem. “Hâkimlerin ve Savcıların Disiplin Yönünden Soruşturulmaları ve İşledikleri Suçlar Nedeniyle Yargılanmaları”, **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl: 74, Sayı: 2016/3, Ankara, 2016, ss. 265-359.

Başa, Şafak. “Aleyhe Düzeltme Yasağı (Reformatio In Peius) İlkesinin Disiplin Hukukunda Uygulanabilirliği”, **Denetim Dergisi**, Yıl: 25, Sayı: 119, 2012, ss. 49-51.

Başar, Cemal. “Kamu İcra Hukukunun Anayasal Temelleri”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 16, Özel Sayı: Prof. Dr. Hakan Pekcanıtez’e Armağan, İzmir, 2014, ss. 4567-4611.

Bavdekar, Sandeep B. “Authorship Issues”, **Lung India**, Cilt: 29, Sayı: 1, Ocak-Mart 2012, http://www.lungindia.com/temp/LungIndia29176-5661534_154335.pdf, (18.01.2019), ss. 76-80.

Bergmann, Linda S. “Higher Education Administration Ownership, Collaboration, and Publication: Connecting or Separating the Writing of Administrators, Faculty, and Students?”, **Who Owns This Text? Plagiarism, Authorship, and Disciplinary Cultures**, (Ed. Carol Peterson Haviland and Joan A. Mullin), Utah State University Press, Utah, 2009, ss. 129-155.

Bhutta, Zulfiqar A. and Julian Crane. “Should Research Fraud Be a Crime?” **The British Medical Journal (BMJ)**, Cilt: 349, Sayı: 7969, Temmuz 2014, <https://doi.org/10.1136/bmj.g4532>, (23.01.2019), ss. 1-3.

Bıçak, Vahit. **Ceza Muhakemesi Hukuku**, Seçkin Yayınları, 4. Bası, Ankara, 2018.

Bilge, Burak. “AİHM İçtihatları Bağlamında Etkin Soruşturma Yükümlülüğü”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 2, Malatya, 2014, ss. 367-405.

Bilge, Selahattin Samet. “Mobbing Terimi ve Türk Hukuk Düzeninde İncelenmesi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 65, Sayı: 4, Ankara, 2016, ss. 1245-1290.

Bilgili, Abbas. **İş Hukukunda Mobbing (Psikolojik Taciz)**, Karahan Kitabevi, 3. Baskı, Adana, Ağustos 2015.

Blancett, Suzanne Smith, Annette Flanagan and Roxanne K. Young. “Duplicate Publication in the Nursing Literature”, **Journal of Nursing Scholarship**, Cilt: 27, Sayı: 1, Mart 1995, <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.1995.tb00813.x>, (23.01.2019), ss. 51-56.

Boydak, Melih. “Araştırma ve Yayın Etiği”, **Bilim Etiği**, (Ed. Nurhan Atasoy ve diğerleri), İstanbul Üniversitesi Yayınları No: 5048, İstanbul, 2011, ss. 15-42.

Boz, Selman Sacit. “Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 25, Sayı: 2, Konya, 2017, ss. 15-41.

Bozan, Aysel ve Ozan Kadüker, “Ver Parayı Yazdır Tezi”, **Milliyet**, 10.05.2017, <http://www.milliyet.com.tr/ver-parayi-yazdir-tezi-gundem-2447629/>, (19.03.2019).

Bucaktepe, Adil. **Ceza Mahkumiyetinin Devlet Memurluğuna Etkisi**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2015.

Bulut, Metin. “Kamu Görevlileri Disiplin Hukukunda Kanunilik İlkesini Yeniden Düşünmek”, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Yıl: 6, Sayı: 12, 2018, ss. 227-277.

Canoğlu, Veysel Candan. “Disiplin Soruşturmasında Delil ve İspat”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 138, Ankara, 2018, ss. 231-272.

Cemil, Cem. “Disiplin ve Disiplin Hukuku”, **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl: 1969, Sayı: 5, Ankara, 1969, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/1969-5/4.pdf>, (13.10.2018), ss. 821-834.

Centel, Nur, Hamide Zafer ve Özlem Çakmut. **Türk Ceza Hukukuna Giriş**, Beta Yayınları, 10. Bası, İstanbul, 2017.

Ceylan, Ali. **Teori ve Uygulamada Ölçülülük İlkesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008.

Çağlayan, Ramazan. **İdare Hukuku Dersleri**, Adalet Yayınevi, 6. Baskı, Ankara, 2018, (İdare Hukuku).

Çağlayan, Ramazan. “İdari Yargılama Hukukunda Yargı Yerinin Sebep İkamesi”, **Danıştay Dergisi**, Yıl: 2016, Sayı: 141, (Sebep İkamesi), ss. 9-39.

Çakmak, Seyfullah. “İletişimin Denetlenmesi Koruma Tedbiri Çerçevesinde Elde Edilen Tesadüfi Delillerin Disiplin Soruşturmasında Kullanılması”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 48, Ağustos 2010, ss. 71-86.

Çakmak, Volkan. **Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Suç ve Cezaları**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2012.

Çınarlı, Serkan. “Yargı Kolunun Tespitinde Kamu Görevlisinin Görev Kusuru, Kişisel Kusur Ayrımı ve Mobbing”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 118, 2016, (“Mobbing”), ss. 41-56.

Çınarlı, Serkan. “Yükseköğretim Kurumlarında Disiplin Soruşturması Sorunu ve Alman Disiplin Mahkemeleri Modeli Önerisi”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 1, Konya, 2011, <https://dx.doi.org/10.15337/SUHFD.2017.94>, (14.10.2018), (Disiplin Mahkemeleri), ss. 39-63.

Çınarlı, Serkan ve Selçuk Sinan Çelik, “Disiplin Soruşturmaları Açarak Kamu Görevlilerine Mobbing Uygulanması”, **Mevlâna Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, Konya, 2015, ss. 49-98.

Çınarlı, Serkan ve Sevinç Arslan Hızal, “Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılmasının Memuriyete Giriş ve Memuriyetin Sona Ermesine Etkisi”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 134, Ekim 2017, (HAGB), ss. 14-30.

Demir, Rıdvan. **Türk Hukukunda Memur Yükümlülüklerinin Temel Hak ve Özgürlükler Karşısında Durumu**, Legal Yayıncılık, İstanbul, Aralık 2018.

Demirbaş, Timur. **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Seçkin Yayınları, 13. Baskı, İzmir, 2018.

Demircioğlu, Mustafa Yaşar. “İdari Yargı Kararları Çerçevesinde Bilimsel Yayın Etiği Soruşturmaları”, **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl: 72, Sayı: 2014/4, Ankara, 2014, ss. 147-217.

Diñer, Yıldız. “Devlet Memurlarının Disiplin Hukuku”, **Amme İdaresi Dergisi**, Sayı: 9/1, Mart 1976, ss. 71-93.

Doğan, Koray. **Ceza Muhakemesinde Belirsizlik Kuşkudan Sanık Yararlanır İlkesi “in dubio pro reo”**, Seçkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara, 2018.

Dönmezer, Sulhi ve Sahir Erman, **Nazarî ve Tatbikî Ceza Hukuku Genel Kısım**, Beta Yayınları, Cilt: I, 13. Bası, İstanbul, 1997.

Duman, Bahattin. **Yükseköğretim Ceza ve Disiplin Soruşturması: Yönetici-Personel-Öğrenci**, Seçkin Yayınları, 6. Baskı, Ankara, 2016.

Dursun, Hasan. **İdari Suç ve Cezalarda Kanunilik İlkesi**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015, (Kanunilik).

Dursun, Hasan. “İdari Usul ve Şekil İlkeleri ile Genel İdari Usul Kanunu Ön Tasarısına Eleştirisel Bir Yaklaşım”, **Türk İdare Dergisi**, Yıl: 79, Sayı: 456, Ankara, 2007, (“İdari Usul”), ss. 219-244.

Dursun, Hasan. “Müfettiş Raporu İçerisinde Yer Alan Teklife Karşı İptal Davası Açılabilir Mi?”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 12, Ağustos 2007, (“Müfettiş Raporu”), ss. 95-103.

Dünder, Erol. “Milli Eğitim Teşkilatı Mensuplarına İlişkin Disiplin Cezaları ve Yargı Denetimi”, **Danıştay Dergisi**, Yıl: 18, Sayı: 68-69, Ankara, 1988, https://www.danistay.gov.tr/upload/yayinlar/07_12_2018_091603.pdf, (15.12.2018), ss. 3-45.

Eken, Musa. “Kamu Yönetiminde Gizlilik Geleneği ve Açıklık İhtiyacı”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt: 27, Sayı: 2, Haziran 1994, ss. 25-54.

Ekinci, Ahmet. “Anayasa Mahkemesi’nin Bireysel Başvuru Kararlarında Mahkemeye Erişim Hakkı”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: XVIII, Sayı: 3-4, Ankara, 2014, ss. 821-848.

Erdinç, Burcu. “İdari Yaptırımların Kavramsal Çerçevesi ve Cezai Yaptırımlarla Karşılaştırılması”, **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl: 70, Sayı: 2, Ankara, 2012, ss. 241-276.

Erem, Faruk. “Tekerrür Hakkındaki Kanun Hükümlerinin Tetkiki”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 2-3, Ankara, 1945, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/228/1990.pdf>, (03.03.2019), ss. 191-222.

Ergün, Yusuf. “Klinik Araştırmalar: Türkiye’deki Güncel Mevzuatın Bir Örneği”, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 1, 2017, ss. 50-72.

Erkal, Atila. **İdare Hukukunda Mobbing**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014.

Erkut, Celal. **Hukuka Uygunluk Bloku: İdare Hukukunda Hukukun Genel Prensipleri Teorisi**, Kavram Yayınları, İstanbul, 1996.

Eroğlu, Hamza. **Genel Esaslar, İdarî Teşkilât ve İdarenin Denetlenmesi**, Işın Yayıncılık, 4. Bası, Tarihsiz.

Ertekin, Cumhuri, Nihat Berker, Aslıhan Tolun ve Dinçer Ülkü. **Bilimsel Araştırmada Etik ve Sorunları**, Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları, Ankara, 2002.

Ertin, Hakan ve M. Kemal Temel. “İnsan Üzerindeki Deneyler ve İlgili Etik-Yasal Metinler”, **Anadolu Kliniği Tıp Bilimleri Dergisi**, Cilt: 21, Sayı: 3, Eylül 2016, ss. 223-234.

Eser, Oktay. “Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni”, **Türk Edebiyatı Aylık Fikir ve Sanat Dergisi**, Yıl: 37, Sayı: 430, İstanbul, Ağustos 2009, ss. 71-73.

Evren, Çınar Can. “İdari Usul İlkelerinin Yönetim Hukukumuz Açısından Değeri”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Say: 91, Ankara, 2010, ss. 110-145.

Fiş Üstün, Gül. “Disiplin Soruşturmalarında Hukuka Aykırı Deliller”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 1, Haziran 2018, ss. 17-35.

Foster, Claire. **The Ethics of Medical Research on Humans**, Cambridge University Press, Cambridge, 2004.

Garfield, Eugene. “Can Citation Indexing Be Automated?”, **Statistical Association Methods for Mechanized Documentation, Symposium Proceedings**, Washington, 1964, <http://www.garfield.library.upenn.edu/essays/V1p084y1962-73.pdf>, (23.01.2019), ss. 84-90.

Gelegen, Taner. “Kamu Yönetiminde Disiplin ve Disiplin Cezaları”, **Danıştay Dergisi**, Sayı: Cumhuriyetin Kuruluşunun 50. Yılı Özel Sayısı, Ankara, 1973, ss. 219-251.

Giritli, İsmet. “Devlet Memurları Kanunu Tasarısı ve Bazı Eksiklikleri”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: XXX, Sayı: 1-2, 1964,

<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/96500>, (12.10.2018), (DMK Tasarısı), ss. 3-12.

Giritli, İsmet. **Kamu Yönetimi Teşkilatı ve Personeli**, Filiz Kitabevi, 7. Baskı, İstanbul, 1983, (Teşkilat ve Personel).

Göçgün, Muhammed. **Disiplin Cezalarına Karşı Başvuru Yolları**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2012.

Gökpınar, Mahmut. **Disiplin Hukukunda Yasak-Hukuka Aykırı Deliller**, Kazancı Hukuk Yayınevi, İstanbul, Haziran 2011.

Gölcüklü, Feyyaz. “İdari Ceza Hukuku ve Anlamı; İdarenin Cezai Müeyyide Tatbiki”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 2, 1963, ss. 115-182.

Gözler, Kemal. **Türk Anayasa Hukuku**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Bursa, 2018.

Gözler, Kemal ve Gürsel Kaplan. **İdare Hukuku Dersleri**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 20. Baskı, Bursa, 2018.

Gözübüyük, A. Şeref. **Yönetim Hukuku**, Turhan Kitabevi, 25. Bası, Ankara, 2007.

Gülan, Aydın. “Kurumlar Arası Yardımlaşma ve Dayanışma Kapsamında İstanbul Büyükşehir Belediyesi’ne Sunulan 07.12.2018 günlü Hukuki Mütalaa”, **Yazarın Özel Arşivi**, İstanbul, 2018, ss. 1-4.

Günel, Yılmaz. “Disiplin Cezaları”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 2, Ankara, 1958, <http://www.politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/13/2/yilmazgunal.pdf>, (13.10.2018) ss. 190-211.

Gündüz, Fatma Ebru. “Disiplin Cezalarının Geri Alınması”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: XX, Sayı: 1, Ankara, 2016, (“Geri Alma”), ss. 411-424.

Gündüz, Fatma Ebru. **İdari Yaptırımlar**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2004, (İdari Yaptırımlar).

Güveyi, Ümit. “Memur Disiplin Hukukunda Mobbing”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: XVII, Sayı: 1-2, Ankara, 2013, ss. 1455-1481.

Hafizoğulları, Zeki. “Genel Çizgileriyle Savunma Hakkı”, **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl: 1994, Sayı: 1, Ankara, ss. 20-40.

Harris, Robert A. **Using Sources Effectively: Strengthening Your Writing and Avoiding Plagiarism**, Routledge Taylor&Francis Group, Dördüncü Baskı, New York, 2017.

Hatipoğlu, Sezgin. “Ceza Mahkemesi Kararlarının Disiplin Hukuku Bakımından Bağlayıcılığı”, **Danıştay Dergisi**, Sayı: 141, Ankara, 2016, ss. 87-96.

Hırş, E. Ernest. **Pratik Hukukta Metot**, (Genişletip değiştirerek işleyen Volf Çernis), Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 6. Baskı, Ankara, 2009.

Irmak, Yücel. “Kamu Görevlileri Hakkında Verilen Disiplin Cezalarında Yargı Denetimi”, **İdari Yargı Paneli**, (Ed. Adnan Kılıç), Şen Matbaa, Dördüncü Oturum, Mersin, 11-12 Nisan 2003, <http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/iy-03.pdf>, (20.10.2018), ss. 169-189.

Işıklar, Celâl. **Teoride ve Uygulamada Kamu Disiplin Yaptırımları**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2019.

İçel, Kayıhan. **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Beta Yayınları, 4. Bası, İstanbul, 2017.

İnceoğlu, Sibel. **Adil Yargılanma Hakkı: Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi-4**, Avrupa Konseyi (MRK Baskı), Ankara, 2018.

İnci, Osman. “Bilimsel Yayın Etiği”, **Türk Kütüphaneciliği Dergisi**, Cilt: 29, Sayı: 2, Ankara, 2015, ss. 282-295.

Kalabalık, Halil. **İdare Hukuku Dersleri**, Sayram Yayınları, 3. Baskı, Cilt II, Konya, 2018, (İdare Hukuku).

Kalabalık, Halil. **İnsan Hakları Hukuku**, Seçkin Yayınları, 5. Baskı, Ankara, 2017, (İnsan Hakları).

Kalay, Jale. **AIHM Kararları Işığında Etkili ve Etkin Bir İdari Yargı Denetimi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2007.

Kaman Karan, Nur. **Devlet Memurluğunun Sona Ermesi**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2003.

Karabulut, Mustafa. **İdari Yaptırımların Hukuki Rejimi**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008.

Karahanoğulları, Onur. **İdarenin Hukukla Kavranması: Yasallık ve İdari İşlemler (Yargı Kararlarına Dayalı Bir İnceleme)**, Turhan Kitabevi, 3. Bası, Ankara, 2015, (İdari İşlemler).

Karahanoğulları, Onur. “Memur Disiplin Hukukunun Niteliği ve İlkeleri”, **Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 3, Ankara, Temmuz 1999, (“Disiplin”), ss. 55-77.

Karan, Ulaş. **İfade Özgürlüğü: Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi-2**, Avrupa Konseyi (MRK Baskı), Ankara, 2018.

Karlsson, Jon ve Philippe Beaufils. “Legitimate Division of Large Data Sets, Salami Slicing and Dual Publication, Where Does a Fraud Begin?”, **Knee Surgery, Sports Traumatology, Arthroscopy**, Cilt: 21, Sayı: 4, Nisan 2013, <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs00167-013-2413-3.pdf>, (18.01.2019), ss. 751-752.

Kartal, Kadir. **Adil Yargılanma Hakkı Çerçevesinde Memurların Disiplin Soruşturması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010.

Kasapoğlu Turhan, Mine. “Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 105, Ankara, 2013, ss. 89-128.

Katoğlu, Tuğrul. “Türk Hukukunun Bir Parçası Olarak Avrupa Konseyi İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 55, Sayı: 1, Ankara, 2006, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/270/2432.pdf>, (15.01.2019), ss. 157-193.

Kaya, Cemil. “Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hakim Olan Temel İlkeler”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt: 38, Sayı: 2, Haziran 2005, ss. 61-87.

Kayhan, Necati. “Üniversitelerde Mobbing ile Mücadele ve Kurumsallaşma Sorunları”, **Ombudsman Akademik**, Yıl: 4, Sayı: 8, Ankara, 2018, ss. 39-57.

Kendigelen, Abuzer ve M. Halil Çonkar. “Türk Mevzuatında Bilim Etiği İhlâlleri”, **Bilim Etiği**, (Ed. Nurhan Atasoy ve diğerleri), İstanbul Üniversitesi Yayınları No: 5048, İstanbul, 2011, ss. 43-55.

Kıraç, Fatma Suna. “Bilimsel Yanıltma: Tekrar Yayınların Tanımı, Çeşitleri ve Olası Sonuçları”, **The Anatolian Journal of Cardiology**, Cilt: 11, Sayı: 2, Mart 2011, <http://www.anatoljcardiol.com/jvi.aspx?pdire=anatoljcardiol&plng=eng&un=AJC-90844>, (18.01.2019), ss. 174-178.

Kırmızıgül, Hüsamettin. **Uygulama ve Teoride Disiplin Suç ve Cezaları ve Denetim Yolları**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1998, s. 135.

Kumar, Malhar N. “A Review of the Types of Scientific Misconduct in Biomedical Research”, **Journal of Academic Ethics**, Cilt: 6, Sayı: 3, Eylül 2008, <https://doi.org/10.1007/s10805-008-9068-6>, (15.01.2019), ss. 211-228.

Kuş, Mustafa. “Disiplin Suçlarında Kusurluluk”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Yıl: 6, Sayı: 57, Mayıs 2011, ss. 49-55.

Kwok, Lance Stephen. “The White Bull Effect: Abusive Coauthorship and Publication Parasitism”, **Journal of Medical Ethics**, Cilt: 31, Sayı: 9, 2005, <http://dx.doi.org/10.1136/jme.2004.010553>, (18.01.2019), ss. 554-556.

Leymann, Heinz. “The Content and Development of Mobbing at Work”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Cilt: 5, Sayı: 2, 1996, <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>, ss. 165-184.

Livanelioğlu, Ömer Asım. **Memur Disiplin Hukuku**, Birinci Baskı, US-A Yayıncılık, Ankara, 1997.

Lokmanoğlu, Salim Yunus. **İşyerinde Psikolojik Taciz-Mobbing**, Seçkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara, Ocak 2019.

Memiş, Pınar. **Adil Yargılanma Hakkının Unsuru Olarak Masumiyet Karinesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2003.

Meraklı, Serkan. **Ceza Hukukunda Kusur**, Seçkin Yayınları, İzmir, 2017.

Metin, Yüksel. **Ölçülülük İlkesi (Karşılaştırmalı Bir Anayasa Hukuku İncelemesi)**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2002.

Mihçioğlu, Cemal. **Personel İdaresinde Beşeri Münasebetler**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1955.

Milli Güvenlik Konseyi, **Tutanak Dergisi**, Cilt: 6, Birleşim: 104., 12.05.1982, Oturum: 1, https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MGK_/d01/c006/mgk_01006104.pdf, (12.09.2018), s. 652.

Muratoğlu, Tahir. “Yargısal Faaliyetler Bağlamında Tesis Edilen Disiplin Yaptırımları ve Bu Yaptırımların Hukuka Uygunluğu”, **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 30-31, Yıl: 2014, ss. 77-147.

Nazaroğlu, Yavuz. “Genel Olarak İdari Para Cezalarının Para Cezaları İçindeki Yeri”, **Danıştay Dergisi**, Sayı: 14-15, Ankara, 1974, ss. 96-109.

Oğurlu, Yücel. “Ceza Mahkemesi Kararının Disiplin Cezalarına Etkisi ve Sorunu “Ne Bis In Idem” Kuralı”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 52, Sayı: 2, Ankara, 2003, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/282/2575.pdf>, (10.12.2018), (Ne Bis In Idem), ss. 101-124.

Oğurlu, Yücel. **İdari Yaptırımlar Karşısında Yargısal Korunma**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2000, (Yargısal Korunma).

Oğurlu, Yücel. “İdari Yaptırımlara Genel Bir Bakış ve İdari Yaptırım-Ceza Yaptırımı Ayırımı”, **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: III, Sayı: 1, 1999, <http://hukukdergi.erzincan.edu.tr/idari-yaptirimlara-genel-bir-bakis-ve-idari-yaptirim-ceza-yaptirimi-ayrimi-dr-yucel-ogurlu/>, (12.07.2018), (“İdari Yaptırımlara Genel...”), ss. 143-194.

Oğurlu, Yücel. **Karşılaştırmalı İdare Hukukunda Ölçülülük İlkesi**, Seçkin Yayınlar, Ankara, 2002, (Ölçülülük).

Onar, Sıddık Sami. **İdare Hukukunun Umumi Esasları**, İsmail Akgün Matbaası, 3. Baskı, Cilt I, İstanbul 1966, (Cilt I).

Onar, Sıddık Sami. **İdare Hukukunun Umumi Esasları**, İsmail Akgün Matbaası, 3. Baskı, Cilt II, İstanbul, 1966, (Cilt II).

Ongun, M. Tuba. “Araştırma ve Yayın Etiği”, **Sosyal Bilimlerde Süreli Yayıncılık**, I. Ulusal Kurultay Bildirgeleri, (Ed. Kasım Karakütük), Ankara, 2006, <http://uvt.ulakbim.gov.tr/sbvt/kurultay1.pdf>, (18.01.2019), ss. 89-93.

Öğreten, Tunca. “Türkiye’de Üniversitelerin Büyüyen Sorunu: Parayla Tez Yazımı”, **Deutsche Welle**, 21.02.2019, <https://p.dw.com/p/3Dlcr>, (19.03.2019).

Önüt, Lale Burcu. “Avrupa Birliği Personel Rejiminin Disiplin Hukuku Boyutu”, **Fasikül Hukuk Dergisi**, Yıl: 5, Sayı: 45, Ağustos 2013, ss. 23-39.

Örücü, Esin. “Disiplin Cezaları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Sistemi”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: XXXII, Sayı: 2-4, 1966, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/96352>, (18.10.2018), ss. 782-823.

Özay, İl Han. **Günışığında Yönetim**, Alfa Yayınları, İstanbul, 2002, (Günışığında Yönetim).

Özay, İl Han. **İdari Yaptırımlar**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, İstanbul, 1985, (İdari Yaptırımlar).

Özbek, Veli Özer, Koray Doğan, Pınar Bacaksız ve İlker Tepe. **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Seçkin Yayınları, 8. Baskı, Ankara, 2017.

Özbey, Özcan. “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Işığında İfade Özgürlüğü Kısıtlamaları”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 106, Ankara, 2013, ss. 41-92.

Özbudak, Coşkun. “Disiplin Cezaları İtiraz Üzerine Arttırılabilir Mi?”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 127, Mart 2017, ss. 100-103.

Özen, Mustafa. “Non Bis In İdem (Aynı Fiilden Dolayı İki Kez Yargılama Olmaz) İlkesi”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: XIV, Sayı: 1, Yıl: 2010, http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/14_1_14.pdf, (13.09.2018), ss. 389-417.

Özenç Uçak, Nazan ve Hatice Gülşen Birinci. “Bilimsel Etik ve İntihal”, **Türk Kütüphaneciliği Dergisi**, Cilt: 22, Sayı: 2, Ankara, 2008, ss. 187-204.

Özerdem, İbrahim. **Ceza Mahkemesi Kararlarının Memur Disiplin Hukukuna Etkisi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2013

Özgenç, İzzet. **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Seçkin Yayınları, 14. Bası, Ankara, 2018.

Öztürk, Bahri. **Yeni Yargıtay Kararları Işığında Delil Yasakları**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İnsan Hakları Merkezi Yayınları No: 14, Ankara, 1995.

Öztürk, Bahri, Behiye Eker Kazancı ve Sesim Soyer Güleş. **Ceza Muhakemesi Hukukunda Koruma Tedbirleri**, Seçkin Yayınları, 2. Bası, Ankara, 2017.

Palabıyık, Buğra. **Yargı Kararları Işığında Mobbing ve İspatı**, Seçkin Yayınları, Ankara, Eylül 2018

Pınar, İbrahim. **Devlet ve Vakıf Yükseköğretim Kurumları Disiplin ve Ceza Soruşturması**, Sözkese Matbaacılık, Ankara, 2018, (Yükseköğretim).

Pınar, İbrahim. “Disiplin Suç ve Cezalarının Düzenlenmesinde Yasallık İlkesine Uyma Zorunluluğu ve Kesinleşen Disiplin Cezalarının İdari Bir İşlemlerle Ortadan Kaldırılmayacağı İlkesi”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Yıl: 7, Sayı: 74, Ekim 2012, (Yasallık), ss. 42-58.

Plomer, Aurora. **The Law and Ethics of Medical Research: International Bioethics and Human Rights**, Cavendish Publishing, London, 2005.

Püsküllüoğlu, Ali. **Türkçe Sözlük**, Arkadaş Yayınevi, Ankara, 2015.

Reider, Bruce. “Fabrication, Falsification et al.”, **The American Journal of Sports Medicine**, Cilt: 38, Sayı: 3, 2010, <https://doi.org/10.1177/0363546510363908>, (19.01.2019), ss. 445-447.

Roy, S. “Plagiarism. Anonymous Reference: a Contradiction in Terms? (Letter)”, **American Journal of Roentgenology**, Cilt: 163, Sayı: 3, Eylül 1994, <https://www.ajronline.org/doi/abs/10.2214/ajr.163.3.7980827>, (23.01.2019), s. 726.

Sağlam, Fazıl. **Temel Hakların Sınırlanması ve Özü**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Ankara, 1982, <http://kitaplar.ankara.edu.tr/dosyalar/pdf/089.pdf>, (09.07.2018).

Sağlam, Mehmet. **Türk Personel Hukukunda Disiplin Suç ve Cezalarına İlişkin Esaslar ve Uygulaması**, Mahalli İdareler Derneği Yayını, Ankara, 2003.

Sancakdar, Oğuz. “Adil Yargılanma Hakkı Bağlamında AİHM’nin 2010 Yılında Türkiye ile İlgili Verdiği Başlıca Kararlar ve Değerlendirilmesi”, **Ceza Hukuku Dergisi**, Yıl: 6, Sayı: 17, Ankara, 2011, (“Adil Yargılanma Hakkı”), ss. 7-20.

Sancakdar, Oğuz. **Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2001, (Devlet Memuriyetinden Çıkarma).

Sancakdar, Oğuz. “Disiplin Yaptırımlarının Hukuki Niteliği Konusundaki Başlıca Görüşler”, **Fasikül Hukuk Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 39, Şubat 2013, (“Disiplin Yaptırımlarının Hukuki Niteliği”), ss. 7-12.

Sancakdar, Oğuz. “İdari Cezaların Yaptırımlar Teorisindeki Yeri ve Türk Hukuku’ndaki Anayasal Temelleri”, **İdari Ceza Hukuku Sempozyumu**, (Ed. İlhan Ulusan ve Funda Başaran Yavaşlar), Seçkin Yayınları, Ankara, 2009, (“İdari Cezalar”) ss. 59-109.

Sancakdar, Oğuz. “Memurun Hizmet Dışı İlişkilerinin Disiplin Hukukuna Etkisi”, **Yıldızhan Yayla’ya Armağan**, Galatasaray Üniversitesi Yayınları Armağan Serisi No: 4, İstanbul, 2003, (Hizmet Dışı), ss. 437-452.

Sancakdar, Oğuz, Elif Altınok Çalışkan, Gizem Dursun, Serkan Seyhan ve Pınar Yağcı, **Disiplin Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2019.

Sancakdar, Oğuz, Eser Us, Mine Kasapoğlu Turhan, Lale Burcu Önüt ve Serkan Seyhan. **İdare Hukuku Teorik Çalışma Kitabı**, Seçkin Yayınları, 7. Baskı, Ankara, 2018.

Sancakdar, Oğuz ve İlker Tepe. “Alman Federal Disiplin Kanunu ve İdari Disiplin Soruşturmalarının Temel Esasları”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: L’XIX, Sayı: 1-2, ss. 251-272.

Saygın, Engin. “Ölçülülük İlkesine Yönelik Türk ve İngiliz İdare Hukuku Yaklaşımı Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz”, **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl: 75, Sayı: 2, Ankara, 2017, ss. 58-88.

Scanlon, Patrick M. “Song From Myself: An Anatomy of Self-Plagiarism”, **Plagiary: Cross-Disciplinary Studies in Plagiarism, Fabrication, and Falsification**, Sayı: 2, Michigan, 2007, <https://quod.lib.umich.edu/p/plag/>, (23.01.2019), ss. 57-66.

Seçkin, Sinan ve Gül Üstün, “İdari İşlemlerde Takdir Yetkisi ve Gerekçe İlkesi”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Mehmet Akif Aydın’a Armağan, Cilt: 21, Sayı: 2, İstanbul, 2015, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/273387>, (03.03.2019), ss. 509-533.

Skandalakis, John E. and Petros Mirilas. “Plagiarism”, **The Archives of Surgery**, Cilt: 139, Sayı: 9, Eylül 2004, <https://doi.org/10.1001/archsurg.139.9.1022>, (23.01.2019), ss. 1022-1024.

Smith, Richard. “Failure to Confront Research Fraud”, **Journal für Gastroenterologische und Hepatologische Erkrankungen**, Cilt: 7, Sayı: 3, 2009, <https://www.kup.at/kup/pdf/8231.pdf>, (23.01.2019), ss. 41-44.

Smolčić, Vesna Šupak. “Salami Publication: Definitions and Examples”, **Biochemia Medica (Zagreb)**, Cilt: 23, Sayı: 3, Ekim 2013, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3900084/pdf/biochem-23-3-237-2.pdf>, (18.01.2019), ss. 237-241.

Sökmen, Uğur. “Disiplin Cezası Olarak Memurun Brüt Aylığından Kesinti Yapılması”, **Vergi Raporu Dergisi**, Sayı: 153, Haziran 2012, ss. 112-121.

Söyler, Yasin. **İdari Usul İlkeleri Açısından Devlet Memurunun Disiplin Soruşturması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008, (Disiplin).

Söyler, Yasin. “İdari Yargılama Usul Hukukunda Sebep İkamesi”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Yıl: 8, Sayı: 31, Ankara, Temmuz 2017, (“Sebep İkamesi”), ss. 533-566.

Speight, James G. **Ethics in the University**, Scrivener Publishing-Wiley, Massachusetts, 2016.

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**, Beta Yayınları, 13. Baskı, İstanbul, 2017; (İş Hukuku).

Süzek, Sarper. “İş Hukukunda Disiplin Cezaları”, **Çalışma ve Toplum (Ekonomi ve Hukuk Dergisi)**, Yıl: 2011/1, Sayı: 28, <http://calismatoplum.org/sayi28/suzek.pdf>, (06.04.2018), (“İş Hukukunda Disiplin”), ss. 9-18.

Şahin, Alaaddin. **Yükseköğretim Kurumlarında Disiplin ve Ceza Soruşturması**, İdeal Kültür Yayıncılık, İstanbul, 2017.

Şen, Ersan. **1962-1997 Anayasa Mahkemesi Kararlarında Ceza Hukuku-Ceza Özel Hukuku-Ceza Yargılaması Hukuku-Ceza İnfaz Hukuku**, Beta Yayınları, İstanbul, 1998.

Şen, Mahmut. “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında Hâkim ve Savcılara İlişkin Disiplin Soruşturmalarının Esasları”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 121, Ankara, 2015, ss. 17-66.

Şenol, Cem. **Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında Etkin Soruşturma Yükümlülüğü**, On İki Levha Yayınları, İstanbul, Kasım 2013.

Tan, Turgut. **İdare Hukuku**, Turhan Kitabevi, 3. Bası, Ankara, 2014.

Tezcan, Durmuş. “Kamu Görevlilerine Uygulanan Disiplin Cezalarının Hukuki Niteliği ve Adil Yargılanma Hakkı”, **Kamu Personeli Sorunları İdare Hukuku Sempozyumu**, Anadolu Üniversitesi Yayınları No. 1599, Eskişehir, 2004, ss. 187-208.

Tınaz, Pınar. **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, 3. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, Ekim 2011.

Tortop, Nuri. “Disiplin, Disiplin Cezaları ve Disiplin Suçları”, **Amme İdaresi Dergisi**, Sayı: 16/3, Yıl: Eylül 1983, http://www.todaie.edu.tr/resimler/ekler/2ddb701b8252f03_ek.pdf?dergi=Amme%20Idaresi%20Dergisi, (04.04.2018), ss. 89-100.

Toydemir, Seçkin. **Adil Yargılanma Hakkı Çerçevesinde Türk İdari Yargı Sistemi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2013.

Tutum, Cahit. **Personel Yönetimi**, TODAİE Yayınları, Ankara, 1976.

Türk Dil Kurumu, **Türkçe Sözlük**, (haz. Şükrü Halûk Akalın ve diğerleri), Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Türk Dil Kurumu Yayınları, 11. Baskı, Ankara, 2011.

Türkiye Büyük Millet Meclisi, **Tutanak Dergisi**, Cilt: 30, Birleşim: 115, 12.07.1965, http://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/CS___/t04/c030/cs___04030fih.pdf, (01.11.2018), ss. 323-325.

Ulu, Güher. **İdari İşlemin Yetki Unsuru**, Seçkin Yayınları, Bursa, 2012.

Ulusoy, Ali. **İdari Yaptırımlar**, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2013.

UNESCO, “Recommendation concerning the Status of Higher-Education Teaching Personnel”, **General Conference**, 29th session, Paris, 21 Ekim-12 Kasım 1997, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000113234.page=2>, (13.02.2019).

Ünal, Mehmet, Metin Toprak ve Veysel Başpınar. “Bilim Etiğine Aykırı Davranışlar ve Yaptırımlar: Sosyal ve Beşeri Bilimler İçin Bir Çerçeve Önerisi”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt: 45, Sayı: 3, Ankara, Eylül 2012, ss. 1-27.

Üzülmez, İlhan. “Türk Hukukunda Tekerrür”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 1-2, Konya, 2002, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/262209>, (03.03.2019), ss. 165-186.

Vaux, David L. “Scientific Misconduct: Falsification, Fabrication, and Misappropriation of Credit”, **Handbook of Academic Integrity**, (Ed. Tracey Bretag), Yayınevi: Springer, Singapore, 2016, https://doi.org/10.1007/978-981-287-098-8_26, (24.01.2019), ss. 895-911.

Viel, Marie-Thérèse. “İdari Başvuru ve İdari Yargı Birleşimi”, çev. Lale Burcu Önüt, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 14, Sayı:1, İzmir, 2012, ss. 67-78.

Yavuzdoğan, Seçkin “İdari Yargı Kararlarından Hareketle ‘İntihal’”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 1, Malatya, 2017.

Yaylak, Cihan. **İdari Yargılama Usulünde Hukuka Aykırı Delillerin Değerlendirilmesi**, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2018.

Yeşil, İsmail. “Anayasal İlkeler Çerçevesinde Disiplin Cezaları”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 52, Aralık 2010, ss. 19-38.

Yıldırım, Ramazan. **Türk İdârî Rejimi Dersleri**, Mimoza Yayıncılık, Cilt: 1, Konya, 2014.

Yıldırım, Turan, Melikşah Yasin, Nur Kaman, Eyüp Özdemir, Gül Üstün ve Özge Okay Tekinsoy, **İdare Hukuku**, (Ed. Turan Yıldırım), On İki Levha Yayınları, 7. Baskı, İstanbul, 2018.

Yılmaz, Ejder. **Hukuk Sözlüğü**, Yetkin Yayınları, 4. Baskı, Ankara, 2012.

Yılmaz, Zekeriya. **Hukuk Davalarında İspat ve Deliller Rehberi**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012.

Yüce, Turhan Tûfan. “Ceza Hukuku İlkelerinin Disiplin Ceza Hukukunda Geçerliliği Sorunu ve Danıştay Kararlarının Bu Açıdan Tahlili”, **İzmir Barosu Dergisi**, Yıl: 58, Sayı: 2, İzmir, Nisan 1993, ss. 53-62.

Yücesoy, Ayşe Aslı. **İdari Yargılama Hukukunda İptal Davalarında Menfaat (İdari Yargıda Sübjektif Dava Ehliyeti Koşulu)**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2016.

Yüksel, Saadet. **Anayasa Yargısında İbadet Özgürlüğü**, Alfa Yayınları, İstanbul, 2015.

Yüzbaşıoğlu, Cihan. “Ceza Yargılamalarının Disiplin Yargılamaları Bakımından Etkisi”, **Galatasaray Hukuk Fakültesi Dergisi**, Doç. Dr. Melike Batur Yamaner’in Anısına Armağan, Cilt: I, Sayı: 2014/1, İstanbul, 2014, ss. 687-716.

Zanobini, Guido. **İdari Müeyyideler**, çev. H. Yılmaz Günal, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1964.

Zigmond, Michael J. and Beth A. Fischer. “Beyond Fabrication and Plagiarism: The Little Murders of Everyday Science”, **Science and Engineering Ethics**, Cilt: 8, Sayı: 2, Haziran 2002, <https://doi.org/10.1007/s11948-002-0024-3>, (18.01.2019), ss. 229-234.

