

**T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU ANA BİLİM DALI**

**YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN
KAMU GÖREVLİLERİNİN ÇEKİLMESİ VE ÇEKİLMİŞ
SAYILMASI**

Yüksek Lisans Tezi

**Hazırlayan
Kerem Burak AVCU**

**Danışman
Prof. Dr. Ayhan DÖNER**

EKİM 2024, ERZİNCAN

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

“Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Kamu Görevlilerinin Çekilmesi ve Çekilmiş Sayılması” isimli **“Yüksek Lisans”** tezim tarafımda incelenmiştir. Buna göre tezimde bilimsel etik ihlali ve intihal olarak nitelendirilebilecek herhangi bir durum olmadığını taahhüt ederim. Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir biçimde elde edildiğini; aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi beyan ederim.

Kerem Burak AVCU

T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Ana Bilim Dalı : Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı

Program Adı : Tezli Yüksek Lisans

Tez Başlığı : Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Kamu Görevlilerinin Çekilmesi ve Çekilmiş Sayılması

Yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının a) Giriş b) Ana bölümler ve c) Sonuç kısımlarından oluşan (Kapak, Ön söz, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) toplam 172 sayfalık kısmına ilişkin 03/10/2024 tarihinde **Turnitin** intihal programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre tezin benzerlik oranı %7'dir.

Filtrelemeye tırnak içerisindeki alıntılar dahil edilmiştir. Filtrelemede yedi (7) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç tutulmuştur.

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez İntihal Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmasının herhangi bir intihal içermediğini, aksinin tespit edilmesi durumunda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim. 03/10/2024

Danışman: Prof. Dr. Ayhan DÖNER

Öğrenci: Kerem Burak AVCU

KILAVUZA UYGUNLUK

“Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Kamu Görevlilerinin Çekilmesi ve Çekilmiş Sayılması” başlıklı Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanmıştır.

Hazırlayan

Kerem Burak AVCU

Danışman

Prof. Dr. Ayhan DÖNER



KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Prof. Dr. Ayhan DÖNER danışmanlığında **Kerem Burak AVCU** tarafından hazırlanan “**Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Kamu Görevlilerinin Çekilmesi ve Çekilmiş Sayılması**” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı’nda **Yüksek Lisans Tezi** olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

03/10/2024

JÜRİ:

Danışman : **Prof. Dr. Ayhan DÖNER** (İmza)

Üye : **Dr. Öğr. Üyesi Özgür TEMİZ** (İmza)

Üye : **Dr. Öğr. Üyesi Sencer Abdullah AKKOYUNLU** (İmza)

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulu'nun /.... /2024 tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

..... /..... /2024

Prof. Dr. Necdet TOZLU

Enstitü Müdürü

ÖN SÖZ

Yüksek lisans sürecimin başından sonuna kadar bilgi birikimi ve tecrübesini ihtiyaç duyduğum her anda bana aktaran, beni doğruya yönlendiren, yüksek lisans tezimin yazım aşamasında çalışmalarına ışık tutan, bunaldığım ve kendime olan inancımı kaybettiğim anda yoluma devam etmem konusunda büyük katkıda bulunan saygıdeğer danışman hocam Prof. Dr. Ayhan Döner'e,

Yüksek lisans tezimdeki eksiklikleri görmemi sağlayan kıymetli jüri üyesi Dr. Öğr. Üyesi Özgür Temiz'e ve yüksek lisans tezim hakkında bilgilerini ve fikirlerini benimle paylaşarak çalışmamın daha iyi bir hale gelmesini sağlayan kıymetli jüri üyesi Dr. Öğr. Üyesi Sencer Abdullah Akkoyunlu'ya,

Yüksek lisans süreci boyunca her zaman gönülden yardımcı olan Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesinin çok kıymetli akademik ve idari personellerine,

Yüksek lisans süreci boyunca her daim desteklerini hissettiğim Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Müşavirliğinde görev yapan değerli mesai arkadaşlarıma,

Attığım her adımda arkamda olduklarını bildiğim kıymetli ailemin biricik üyeleri babam Bahri Avcu, annem Nevin Avcu ve abim Sabri Berk Avcu'ya,

Bu zorlu süreç boyunca çektiğim her sıkıntıda yanımda olan, tüm sorunlara benimle çözüm arayan kıymetli meslektaşım ve yol arkadaşım Bilgenur Cengiz'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Kerem Burak AVCU, Erzincan, 2024

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN KAMU GÖREVLİLERİNİN ÇEKİLMESİ VE ÇEKİLMİŞ SAYILMASI

Kerem Burak AVCU

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi, Ekim 2024

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ayhan DÖNER

ÖZET

Devletin sunduğu kamu hizmetinin başrolünde olan kamu görevlilerinin, kamu hizmetinden çıkma haklarının bulunduğu kabul edilmektedir. Kamu görevlilerinin bu hakkının kullanımında uyulması gereken esaslar, meslek gruplarına göre çeşitlilik göstermektedir. Çalışmamızda, yükseköğretim kurumlarında görev yapan kamu görevlilerinin kamu görevinden çekilme hakkı incelenmiştir. Çekilme hakkının yanı sıra bu hakkın farklı bir yansıması olan çekilmiş sayılma da çalışmamızda ele alınmıştır. Bu iki görevi bırakma hali, kamu görevini sona erdiren diğer hallerle kıyaslanarak farklılıklar ortaya konulmuştur. Çekilme bir hak olmakla beraber iradi ve zorunlu olmak üzere iki türe ayrılmaktadır. Yasal düzenlemeler ışığında iki tür istifanın nedenleri ve uygulanması üzerinde durulmuştur. Çekilme ve çekilmiş sayılmanın irdelenmesinin ardından çekilme ve çekilmiş sayılmanın, idare ve kamu görevlisi açısından doğan sonuçları ortaya konulmuş ve incelenmiştir. Yapılan tüm incelemeler, mevzuat hükümleri doğrultusunda yapılmış olup yargı kararlarıyla da desteklenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kamu Görevi, Kamu Hizmeti, Çekilme, Çekilmiş Sayılma, Yükseköğretim Kurumları

RESIGNATION AND IMPLIED TO HAVE RESIGNED OF PUBLIC CERVANTS WORKING IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Kerem Burak AVCU

Erzincan Binali Yıldırım University

Graduate School of Social Sciences

Master Thesis, October 2024

Supervisor: Prof. Dr. Ayhan DÖNER

ABSTRACT

It is accepted that public servants, who play a leading role in the public service provided by the state, have the right to leave public service. The principles to be followed in the exercise of this right of public servants vary according to profession groups. The right to resign from public service of public servants working in higher education institutions is examined in our study. In addition to the right to resign, the right to be deemed to have resigned, which is a different reflection of this right, is also discussed in our study. These two states of quitting the duty are compared with other states that terminate the public duty and the differences are revealed. Resignation is a right, that can divided into two types: voluntary and compulsory. In the light of the legal regulations, the reasons for and implementation of the two types of resignation are emphasized. Following the examination of resignation and being deemed to have resigned, the consequences of resignation and being deemed to have resigned in terms of the administration and the public servant have been revealed and analyzed. All examinations have been made in line with the provisions of the legislation and supported by judicial decisions.

Keywords: Public Duty, Public Service, Resignation, Implied Resignation, Higher Education Institutions

İÇİNDEKİLER

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN KAMU GÖREVLİLERİNİN ÇEKİLMESİ VE ÇEKİLMİŞ SAYILMASI

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	i
TEZ ÖZGÜNLÜK SAYFASI.	ii
KILAVUZA UYGUNLUK	iii
KABUL VE ONAY TUTANAĞI	iv
ÖN SÖZ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
KISALTMALAR	xv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAMU GÖREVLİSİ KAVRAMI, TANIMI, KAMU GÖREVİNİ SONA ERDİREN HALLER VE KAMU GÖREVİNDEN ÇEKİLMENİN TÜRLERİ

1.1. Kamu Hizmeti Kavramı.....	4
1.2. Kamu Hizmetine Girme Hakkı.....	5
1.3. Kamu Görevlisi Kavramı.....	6
1.3.1. Geniş Anlamda Kamu Görevlisi.....	7
1.3.2. Dar Anlamda Kamu Görevlisi	8
1.3.3. Kamu Görevlisi Sınıflandırmasının Değerlendirilmesi	9
1.3.4. 1982 Anayasası'nda Kamu Görevlisi Kavramı	12
1.3.5. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda Kamu Görevlisi Kavramı.....	13
1.3.5.1 Memur.....	13

1.3.5.2. Sözleşmeli Personel	14
1.3.5.3. İşçiler	16
1.3.6. Memur ve Diğer Kamu Görevlisi Kavramlarının Tanımlanması.....	18
1.4. Kamu Görevini Sona Erdiren Haller	21
1.4.1. Çekilme.....	22
1.4.2. Çekilmiş Sayılma.....	23
1.4.3. Kamu Görevinden Çıkarma (İhraç)	23
1.4.4. Aranılan Koşulların Sonradan Kaybedilmesi	26
1.4.5. Bağdaşmazlık	28
1.4.6. Emeklilik.....	29
1.4.6.1. Zorunlu Emeklilik	29
1.4.6.2. İradî Emeklilik.....	30
1.4.6.3. Malulen Emeklilik.....	30
1.4.7. Ölüm.....	31
1.5. Kamu Görevinden Çekilme	31
1.5.1. Çekilme Terimi	31
1.5.2. Kamu Görevinden Çekilme Kavramı ve Tanımı.....	32
1.5.3. Kamu Görevinden Çekilmenin Sınırlandırılması.....	33
1.5.4. Kamu Görevinden Çekilmenin Türleri	34
1.5.4.1. İradî Çekilme	34
1.5.4.2. Zorunlu Çekilme	37
1.5.4.2.1. 1982 Anayasası'na Göre Zorunlu Çekilme	38
1.5.4.2.2. 2839 Sayılı Milletvekili Seçim Kanunu'na Göre Zorunlu Çekilme .	40
1.5.4.2.3. 2972 Sayılı Mahalli İdareler İle Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun'a Göre Zorunlu Çekilme	42

1.5.4.2.4. 6271 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Seçimi Kanunu'na Göre Zorunlu Çekilme	45
1.5.4.2.5. Zorunlu Çekilme Sonrasında Tekrar Göreve Dönme.....	46
1.5.4.2.5.1 Zorunlu Çekilme Sonrası Yeniden Göreve Dönebilecek Kamu Görevlileri	47
1.5.4.2.5.2 Göreve Dönüş Talebi ve Süresi	49
1.5.4.2.5.3. Göreve Başlatılma Talebi Karşısında İdare Tarafından İzlenecek Usul ve Uyulacak Süre	51
1.5.4.2.5.4. Yeniden Atamanın Yapılacağı Kadro	53

İKİNCİ BÖLÜM

ÇEKİLME VE ÇEKİLMİŞ SAYILMANIN YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDAKİ KAMU GÖREVLİLERİ AÇISINDAN UYGULANMASI

2.1. Yükseköğretim Kurumlarının Türk İdari Teşkilatındaki Yeri.....	55
2.2. Yükseköğretim Kurumlarının Özellikleri ve Kurumlarda Görev Alan Kamu Görevlileri.....	56
2.3. Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Kamu Görevlilerinin Çekilmesine İlişkin Uygulanacak Genel Hükümler	57
2.3.1. Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Kamu Görevlilerinin Çekilmesinde Uygulanacak Mevzuat	57
2.3.2. Yükseköğretim Kurumlarında Kamu Görevinden Çekilmeye İlişkin Genel Esaslar	60
2.3.2.1. Kamu Görevinden Çekilmenin Şekil ve Usulü	61
2.3.2.1.1. Çekilmede Şekil	61
2.3.2.1.2. Çekilme Usulü.....	64
2.3.2.2. Çekilme Sonrası Görevi Bırakma Zamanı	65
2.3.2.3. Olağanüstü Mazeretle Çekilenler Açısından Görevi Bırakma Zamanı.....	70
2.3.2.4. Devir Teslim Yükümlülüğü Bulunanların Çekilmesi	72

2.3.2.5. Olağanüstü Yönetim Hallerinde Çekilme	72
2.3.2.6. Çekilme Talebinden Vazgeçme	77
2.3.2.6.1. Çekilme Talebinin İleri Bir Tarih Belirtmeden Verilmesi Halinde Vazgeçme	77
2.3.2.6.2. İleri Tarihli Verilen Çekilme Talebinden Vazgeçme.....	79
2.3.2.6.2.1. İdarenin Çekilme Talebini Kabul Etmesinden Önce Vazgeçme	80
2.3.2.6.2.2. İdarenin Çekilme Talebini Kabul Etmesinden Sonra Vazgeçme	81
2.4. Yükseköğretim Kurumlarındaki Kamu Görevlilerinin Çekilmiş Sayılması	84
2.4.1. Çekilmiş Sayılma Terimi	84
2.4.2. Çekilmiş Sayılma Kavramı	85
2.4.3. Çekilmiş Sayılmada Şekil ve Usul	86
2.4.4. Çekilme ve Çekilmiş Sayılmanın Karşılaştırılması	88
2.4.5. Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Kamu Görevlilerinin Çekilmiş Sayılmasına İlişkin Genel Esaslar	89
2.4.5.1. Genel Çekilmiş Sayılma Hali	90
2.4.5.1.1. Görevin İzinsiz veya Mazeretsiz Olarak Terk Edilmesi	90
2.4.5.1.1.1. Görevin İzinsiz Terk Edilmesi	90
2.4.5.1.1.2. Görevin Mazeretsiz Terk Edilmesi.....	95
2.4.5.1.2. Kesintisiz 10 Gün Göreve Gelmemesi.....	97
2.4.5.2. Yurtdışına Gönderilenlerin Çekilmiş Sayılması	100
2.4.5.3. Başka Yerde Göreve Atananların Çekilmiş Sayılması	101
2.4.5.4. Askerlik Sonrası Çekilmiş Sayılma	102
2.4.5.4.1. Muvazzaf Askerliğe Ayrılanların Çekilmiş Sayılması	102
2.4.5.4.2. Muvazzaf Askerlik Dışında Askerlik Hizmetine Alınanların Çekilmiş Sayılması	103

2.4.5.5. Aylıksız İzin Sonunda Göreve Başlamayanların Çekilmiş Sayılması.....	104
2.4.5.6. Kadrosu Kaldırılanların Çekilmiş Sayılması.....	107
2.4.5.7. Öğretim Elemanlarının Çekilmiş Sayılması.....	108
2.4.5.7.1. Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin Yürürlükte Bulunduğu Dönemde Çekilmiş Sayılma	109
2.4.5.7.2. Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin Yürürlükten Kaldırılmasından Sonraki Dönemde Çekilmiş Sayılma	113

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN KAMU GÖREVLİLERİNİN ÇEKİLMELERİNİN VE ÇEKİLMİŞ SAYILMASININ SONUÇLARI

3.1. Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Kamu Görevlilerinin Görevden Çekilmesinin Sonuçları	119
3.1.1. Çekilmenin İdare Açısından Sonuçları	119
3.1.1.1. Çekilen Görevlinin İşgal Ettiği Kadronun Boşalması ve İdarenin Kadro Üzerinde Tasarruf Hakkı Elde Etmesi	120
3.1.1.2. İdarenin Kamu Görevlisi Üzerindeki Kullanma ve Denetim Hakkının Sona Ermesi	121
3.1.2. Çekilmenin Çekilen Kamu Görevlisi Açısından Sonuçları.....	121
3.1.2.1. Emeklilik, Mesleki Hakları ve Sorumlulukları Açısından Sonuçları	121
3.1.2.2. Eski Kurumuna Karşı Görev Alma Yasağı	122
3.1.2.3. Görevle İlgili Araç-Gereçlerin İadesi	123
3.1.3. Çekilen Kamu Görevlisinin Mali, Cezai ve Disiplin Açısından Sorumluluğu	124
3.1.3.1. Mali Sorumluluk	124
3.1.3.1.1. Genel Anlamda Mali Sorumluluk.....	125

3.1.3.1.2. Kamu Görevlisinin Usulsüz Çekilmesi Sebebiyle Mali Sorumluluğu	126
3.1.3.2. Cezai Sorumluluk.....	127
3.1.3.2.1. Görevi Kötüye Kullanma Halinde Cezai Sorumluluk	127
3.1.3.2.2. Sır Saklama Yükümlülüğünün İhlali Halinde Cezai Sorumluluk ...	128
3.1.3.2.3. Kamu Görevinin Terki veya Yapılmaması Halinde Cezai Sorumluluk.....	129
3.1.3.3. Disiplin Sorumluluğu	130
3.1.3.3.1. Salt Çekilme Sebebiyle Disiplin Sorumluluğu	130
3.1.3.3.2. Görevdeyken İşlenen Fiile İlişkin Disiplin Soruşturması Süreci Nihayete Ermeden Görevden Çekilme Durumunda Yapılması Gereken Uygulama	131
3.1.4. Belirli Sürelerle Yeniden Atanamama.....	134
3.1.4.1. Usulüne Uygun Olarak Çekilenler Açısından	135
3.1.4.2. Çekilmiş Sayılanlar ile Usulüne Aykırı Çekilenler Açısından	137
3.1.4.3. Devir ve Teslim Yükümlülüğüne Aykırı Olacak Şekilde Çekilenler Açısından.....	139
3.1.4.4. Olağanüstü Yönetim Hallerindeki Çekilme Usulüne Uymadan Çekilenler Açısından.....	139
3.1.4.5. Belirli Sürelerle Göreve Dönememeye İlişkin Sürelerin Öğretim Elemanları Açısından Uygulanması.....	140
3.1.4.6. Sözleşmeli Personelin Çekilmeleri Sonrasında Belirli Sürelerle Yeniden Atanamamaları.....	142
3.1.5. İradi Çekilme Sonrası Yeniden Göreve Dönme.....	143
3.1.5.1. Aday Memurluk Süreci Sona Ermeden Çekilenlerin Göreve Dönüşü....	144
3.1.5.2. Yeniden Göreve Atanmanın Şartları	145

3.1.5.2.1. İki Defadan Fazla Olmamak Üzere Görevden Çekilme veya Çekilmiş Sayılma	146
3.1.5.2.2. Boş Kadro Bulunması ve Kadronun Niteliklerine Haiz Olma	147
3.1.5.3. Yeniden Atanmalarda İdarenin Takdir Yetkisi	150
3.1.5.4. Öğretim Üyelerinin Görevden Çekilmelerinin Ardından Kurumlara Dönüşü	152
3.1.5.5. Öğretim Üyelerinin Kurumlara Dönüş Taleplerinde Yükseköğretim Kurumlarının Takdir Yetkisi	154
3.1.5.6. Sözleşmeli Personelin Yeniden Göreve Dönüşü	157
3.2. Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Kamu Görevlilerinin Görevden Çekilmiş Sayılmasının Sonuçları	158
3.2.1. Belirli Sürelerle Kamu Görevine Dönememe	160
3.2.1.1. Olağan Şekilde Çekilmiş Sayılanların Süre Sınırı	160
3.2.1.2. Bir Yıl Dışındaki Göreve Dönüş Sınırlamalarının Çekilmiş Sayılanlara Uygulanması	161
3.2.2. Öğretim Elemanları Açısından Çekilmiş Sayılmanın Sonuçları	164
SONUÇ	166
KAYNAKÇA	173
ÖZ GEÇMİŞ	183

KISALTMALAR

Akt	: Aktaran
AYM	: Anayasa Mahkemesi
Bknz	: Bakınız
DPB	: Devlet Personel Başkanlığı
E.	: Esas
E.T.	: Erişim Tarihi
K.	: Karar
KHK	: Kanun Hükümünde Kararname
RG	: Resmi Gazete
Sy.	: Sayı
TDK	: Türk Dil Kurumu
OHAL	: Olağanüstü Hal
UYAP	: Ulusal Yargı Ağı Projesi
Vd.	: ve diğerleri
YD	: Yürütmenin Durdurulması
YSK	: Yüksek Seçim Kurulu

GİRİŞ

Devletin sınırları içerisinde, toplumun huzurunun ve barışının sağlanması ve ayrıca kişilerin devlete olan bağlılığının zedelenmemesi için kamu hizmetinin sorunsuz yürütülmesi gerekmektedir. Devlet, bu hizmetleri muhataplarına sunarken kendisi doğrudan hizmet sağlayıcı olabileceği gibi hizmetin sağlanmasında yönlendirme vasfı üstlenerek gözetimi ve denetimi altında hizmetin sunulmasını da sağlayabilir. Bu hizmetlerin, istenilen şekilde hayata geçirilmesinde en önemli paydaşlar ise kamu görevlileridir. Kamu görevlileri, bağlı oldukları statü ve yürüttükleri hizmetlerin niteliği çerçevesinde dar anlamda ve geniş anlamda olmak üzere ikili ayrıma tabi tutulmaktadır. Çalışmamızın konusunu dar anlamda kamu görevlileri oluşturmaktadır.

Dar anlamda kamu görevlileri, genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli görevleri yürütme sorumluluğunda olan kamu görevlileridir. Bu grubun içerisine Anayasa’da belirtildiği üzere memurlar ve diğer kamu görevlileri dahil olmaktadır. Dar anlamda kamu görevlilerinin görev yaptığı kurum türlerinden bir tanesi de hizmet yönünden yerinden yönetim kuruluşu olan yükseköğretim kurumlarıdır. Yükseköğretim kurumlarında; genel anlamda memurlar, özel kanuna tabi olan memurlar ve sözleşmeli personelden oluşan kamu görevlileri istihdam edilmektedir. Bir kurum içerisinde farklı statülerde bulunan birçok kamu görevlisinin çalışması, birbirinden farklı düzenlemeleri ve uygulamaları beraberinde getirmektedir. Yükseköğretim kurumlarında çalışan kamu görevlileri için genel kanun niteliğindeki 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uygulanmaktadır. Ayrıca 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu da özel kanun niteliğinde olup bu kurumlarda uygulama alanı bulmaktadır. Yükseköğretim kurumlarında görev yapan sözleşmeli personele, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda özel olarak belirtilen bazı maddeler uygulanmaktadır. Buna ek olarak ise temel düzenlemelerin de yer aldığı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına Dair Esaslar adlı Bakanlar Kurulu kararı uygulama alanı bulmaktadır.

Yükseköğretim kurumlarında farklı statülerde personelin istihdam edilmesi, hali hazırda uygulamada birçok tartışmayı beraberinde getirmektedir. Çekilme ve çekilmiş sayılmaya ilişkin olarak da mevzuat hükümlerinde farklı düzenlemeler bulunmaktadır. Bu düzenlemelerin uygulanmasında yaşanan sıkıntılar ve mahkeme kararlarının aynı konuda

farklı şekilde kararlar içermesi, yükseköğretim kurumlarındaki kamu görevlilerinin çekilmesine ilişkin işbu çalışmayı yapmamıza sebep olmuştur.

Hiç kuşkusuz insanların hayatlarını devam ettirebilmeleri için mesleki bir faaliyet yürütme hakları mevcuttur. Bu faaliyetlerin, devlet kapsamında olması halinde ise kişilerin kamu hizmetine girme hakkından bahsedilmektedir. Devlet, kamu hizmetini gördürmek için kişilere ihtiyaç duyar. Kişiler, kamu hizmetine girme hakkına sahiptir. Ancak hiç kimse yürütmek istemediği bir mesleği yapmaya zorlanamaz. Bu durumun yansıması da görevden çekilme hakkı olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişilerin, kamu hizmetine girme hakları bulunduğu gibi aynı şekilde bu kamu hizmetinden çekilme hakları da bulunmaktadır. Ancak kanun koyucu, kamu yararını göz önüne alarak çekilme hakkının kullanılmasında belli düzenlemeler ve sınırlamalar getirmiştir.

Çekilme hakkının kullanımının farklı bir yansıması da çekilmiş sayılma ki çalışmamız içerisinde bu konu da ele alınmıştır. Çekilmiş sayılma, kişilerin kamu görevinden çekilme iradelerini örtülü ve kanunda gösterilen şartlar altında kullanabildiği bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır. Devlet de kamu hizmetinin yürütülmesinde aksaklık yaşanmaması adına görevine devam etmeyen kamu görevlisi hakkında çekilmiş sayma işlemini yaparak kamu görevlisi-idare arasındaki statü ilişkisini sona erdirmektedir.

Çekilme de çekilmiş sayılma da bir hak olarak tanınmaktadır. Bu hakkın kullanımı ise işveren tarafında idarenin olması ve kamu yararının esas olması sebebiyle belli sınırlamalara tabi olarak düzenlenmiştir. İlgili sınırlamalar, hakkın kullanılması konusunda olabildiği gibi bu hak kullanıldıktan sonra ortaya çıkan sonuçlar üzerinden de kendini gösterebilmektedir. Çalışmamızın genelinde; yükseköğretim kurumlarında bulunan farklı statüdeki kamu görevlilerinin çekilmesi, çekilmiş sayılması, çekilme ve çekilmiş sayılmalarının sonuçları ve taraflar özelinde hukuki olarak yarattığı etkinin üzerinde durulmuştur. Ortaya çıkan uyuşmazlıklara ilişkin yargı organları kararlarından yararlanılmıştır.

Çalışmamızın birinci bölümünde; kamu görevi, kamu görevlisi ve kanuni düzenlemelerde belirtilen temel kavramlara ilişkin açıklamalar yapılmıştır. Ayrıca kamu görevini sona erdiren haller üzerinde durularak bu hallerin çekilme ve çekilmiş sayılma ile karşılaştırılması yapılmıştır. Son olarak kamu görevinden çekilme türlerinin üzerinde

durulmuştur. Kamu görevinden çekilme türleri, konumuz açısından en genel açıklamaları barındırması ve hem çekilme hakkının kullanılmasında hem de sınırlandırılmasında farklı düzenlemeler barındırıyor olması sebebiyle ele alınmıştır.

Çalışmamızın ikinci bölümünde, yükseköğretim kurumlarına dair bilgi verilmiş ve yükseköğretim kurumlarında görev yapan kamu görevlileri hakkında açıklamalarda bulunulmuştur. Ardından kamu görevlilerinin çekilmesine ilişkin açıklamalar yapılmıştır. Daha sonra yükseköğretim kurumlarında görev yapan kamu görevlilerine uygulanan çekilmiş sayılma hükümleri hakkında açıklamalar yapılmıştır. Çekilme ve çekilmiş sayılmaya ilişkin genel esaslar, birbiriyle ilişkili ve bağlantılı olması sebebiyle aynı bölüm altında ele alınmıştır.

Çalışmamızın son bölümü olan üçüncü bölümde, yükseköğretim kurumlarındaki kamu görevlilerinin çekilmesi ve çekilmiş sayılmasının hem idare hem de kamu görevlisi üzerinde doğurduğu sonuçlarından bahsedilmiştir. Bu sonuçlara ilişkin açıklamalar, hem genel esaslar dikkate alınarak hem de konuya ilişkin özel düzenlemeler ışığında yapılmıştır. Çekilme ve çekilmiş sayılmanın sonuçları, genel anlamda birbiriyle örtüşmektedir. Bu sebeple sonuçların, bütün halinde incelenmesi uygun görülmüş olup aynı bölüm altında ele alınmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAMU GÖREVLİSİ KAVRAMI, TANIMI, KAMU GÖREVİNİ SONA ERDİREN HALLER VE KAMU GÖREVİNDEN ÇEKİLMENİN TÜRLERİ

1.1. Kamu Hizmeti Kavramı

Çalışmamızın konusunu yükseköğretim kurumlarında görev yapan kamu görevlileri açısından çekilme ve çekilmiş sayılma oluşturmaktadır. Konunun özüne girmeden önce çalışmamız boyunca kullanılacak olan kavramların açıklanması yerinde olacaktır. Bu bağlamda kamu görevlisi kavramı ve kamu görevlilerinin yürüttükleri faaliyetler hususuna değinilecektir.

Kamu görevi, mevzuat hükümlerinde sık kullanılmayan ve tanımı yapılmayan bir kavramdır. Kamu görevi, genel anlamda kişilerin kamu tüzel kişiliğinin varlığına ve işleyişine yaptıkları katkı olarak tanımlanabilir.¹ Vergi vermek ya da askerlik yapmak en temel kamu görevleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bizim çalışmamız açısından önemli olan kısım kamu görevlerinin kamu görevlileri tarafından yürütülen kısmıdır. Buna ilişkin bir ayrım, mevzuat ve doktrinde bulunmamaktadır. Bununla beraber kamu görevlilerinin yürüttüğü kamu görevlerinin, genel anlamda kamu hizmeti olarak adlandırıldığı söylenebilir. Bu sebeple kamu hizmeti kavramının açıklanması kamu görevlilerinin yürüttüğü görevlerin anlaşılması bakımından yerinde olacaktır.

Kamu hizmeti kavramının, idare hukukunun temel taşlarından biri olduğu kabul edilse de herkesçe kabul edilen bir tanımının yapıldığını söylemek mümkün değildir.² Kamu hizmeti kavramı, dilimize Fransızcadan geçmekle beraber bu tabirin amme

¹ Ali Öztekin, “Devletin Asli ve Sürekli Görevleri (Temel Kamu Hizmetleri) ve Özellikleri”, *Akdeniz İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15/30 (2015): 10.

² M. Gözde Atasayan, “Kamu Hizmetlerinin Düzenlilik ve Süreklilik İlkesi” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011), 2.

hizmeti, kamusal hizmet, umumi hizmet gibi çeşitli kullanımlarının da olduğu görülmektedir.³ Kısaca kamu hizmetini, bir kamu tüzel kişiliğinin sunduğu ya da yakın gözetimi altında sunulmasını sağladığı hizmetler olarak tanımlamak mümkündür.⁴

1.2. Kamu Hizmetine Girme Hakkı

Kamu hizmeti kavramından bahsedilmesinin ardından bu hizmeti yürütecek iş gücünün seçimine ilişkin bir açıklama yapılması gerekmektedir. Kamu hizmetinin yürütülmesinde pek tabii olarak insan gücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Bu insan gücünün seçilmesi ise oldukça zor bir süreçtir.⁵ Kamu hizmetine girme, kamu yönetiminde yürütülecek hizmete dahil olma ve kamu tüzel kişilikleri içerisinde istihdam edilmedir.⁶

Kamu hizmetine girmek bir hak olarak tanınmaktadır. Öncelikle bu hakkın, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 21. maddesindeki “*Herkes ülkesinin kamu hizmetlerine eşit olarak girme hakkına sahiptir*” hükmü ile uluslararası bir hak olarak tanındığını söyleyebiliriz.⁷ İç hukukumuzda ise 1982 Anayasası’nın 70. maddesinde “*Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.*” şeklindeki düzenleme ile bu hakkın anayasal bir hak haline geldiği görülmektedir.

Özetle; bir hak olarak kabul edilen kamu hizmetine girme, bireyin devlet örgütü içerisinde görevin gerektirdiği şartlar dışında bir şart aranmadan görev alabilmesi sağlayan ve bu görevin karşılığı olarak ücret kazandığı hak ve sorumluluklar bütünüdür.⁸

Anayasa’nın 128. maddesinin 1. fıkrasından yola çıkarak kamu hizmetinin genel idare esaslarına göre asli ve sürekli olarak yürüten kişilere ise kamu görevlisi denilebilir. Aşağıda bu kavramın ayrıntılı incelemesi yapılacaktır. Kamu hizmetine girme hakkının karşılığı olarak görülen; kişilerin, kamu hizmetinden kendi iradeleriyle ayrılması olarak ifade edilen çekilme ve çekilmiş sayılma da bir hak olarak kabul edilmektedir.⁹

³ Süheyl Derbil, “Kamu Hizmeti Nedir?”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7/3 (1950): 28.

⁴ Ramazan Yıldırım, *İdare Hukuku Kavramları Sözlüğü* (İstanbul: Mimoza Yayıncılık, 2006), 317.

⁵ Abdullah Uz, “Anayasal Bir Hak Olarak Kamu Hizmetine Girme Hakkı ve Liyakat İlkesi”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2/1 (2011): 61.

⁶ Abdullah Uz, “Anayasal Bir Hak Olarak”, 62.

⁷ Yasin Sezer, “Kamu Hizmetine Girme Hakkı”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11/3-4 (2003): 163.

⁸ Emine Cin, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Türk Danıştay Kararları Işığında Kamu Hizmetlerine Girmede Cinsiyet Ayrımı”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 69/1-2 (2011): 1060.

⁹ İsmail Giritli vd., *İdare Hukuku* (İstanbul: DER Yayınları, 2013), 927.

Çalışmamızın konusunu da yükseköğretim kurumlarında görev yapan kamu görevlilerinin, yürüttükleri kamu hizmetinden çekilmesi ve çekilmiş sayılması oluşturmaktadır.

1.3. Kamu Görevlisi Kavramı

Bir amaç için bir araya gelmiş her toplulukta işlerin yürütülebilmesi adına insan unsuruna ihtiyaç duyulmaktadır. Bu topluluklarda herkes üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmekle görevlidir. Bu görevler, haklar ve yükümlülükleri de beraberinde getirecektir. Topluluklar, amacını gerçekleştirmek adına gerçek kişilerden oluşan görevlilerden faydalanmaktadır. Yaşantımızdaki en büyük organizasyonların başında gelen devletin bünyesinde bulunan idare, yasalar çerçevesinde belirlenen görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmek adına görevlilere ihtiyaç duyar.¹⁰

Her ülkenin siyasi ve toplumsal yapısı ve özelliklerinin de etkisiyle kamu hizmetinin sunulmasında görev alan kişiler için kullanılan kavramlar farklılık arz etmektedir.¹¹ İdare bünyesinde kamu hizmetinin sunulması amacıyla çalışan görevlilere; kamu görevlileri, kamu ajanları, kamu hizmet görevlileri, kamu personeli gibi isimlendirmeler yapılmaktadır.¹² Bizim de kabul ettiğimiz kullanım olan kamu görevlileri, en sık kullanılan isimlendirmedir.

Ülkemiz hukukunun mevzuatı ve doktrininde kamu görevi yürüten gerçek kişiler için değişiklik gösteren bir sınıflandırmalar söz konusudur. Kamu hizmetinin sunulması esnasında kamu görevi yürüten insan unsurunun tanımlanması ve sınıflandırılması hususunda açıklamalarda bulunulması, yükseköğretim kurumlarında görev yapan kamu görevlileri için çekilme ile çekilmiş sayılma kavramlarını anlatırken hangi gruptan bahsedileceği ve terimlerin neyi ifade edeceğinin anlaşılması açısından önem teşkil etmektedir.

Gerek mülga gerek yürürlükte olan mevzuat hükümlerinde, kamu görevlilerinden çeşitli şekilde bahsedilmektedir. Örneğin 1924 Anayasası'nda kamu görevlileri ya da memurlar hakkında oldukça kısıtlı düzenlemeler bulunurken yılların ilerlemesi ve

¹⁰ Sıddık Sami Onar, *İdare Hukukunun Umumi Esasları Cilt II* (İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1966), 1065.

¹¹ Bahtiyar Akyılmaz, "Türk Hukukunda Kamu Görevlilerinin Devlete Sadakat Yükümlülüğü" içinde *Danıştay ve İdari Yargı Günü 149. Yıl Sempozyumu*, (Ankara: Danıştay Yayınları, 2017), 15.

¹² Bahtiyar Akyılmaz, Murat Sezginer ve Cemil Kaya, *Türk İdare Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023), 703.

ülkemizin siyasi atmosferinin değişmesinin de etkisiyle kamu görevlileri hakkında farklı düzenlemeler hayata geçirilmiştir.¹³ Bu noktada kamu görevlisi kavramı için kabul edilen sınıflandırmalara ve konumuzla doğrudan ilgisi bulunan mevzuat hükümlerine değinmekte fayda vardır.

Doktrindeki genel kanıya göre kamu görevlisi kavramı geniş anlamda kamu görevlisi ve dar anlamda kamu görevlisi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.¹⁴ Bunun yanı sıra en geniş, geniş, dar ve en dar kamu görevlileri şeklinde daha ayrıntılı ayrımların yapıldığı görülmektedir.¹⁵ Ancak bizim görüşümüz geniş anlamda – dar anlamda kamu görevlisi ayrımının yeterli olduğu yönündedir. Bu sebeple çalışmamızda, en geniş anlamda kamu görevlileri¹⁶ ve en dar anlamda kamu görevlileri¹⁷ sınıflandırmasından detaylı olarak bahsedilmeyecektir.

1.3.1. Geniş Anlamda Kamu Görevlisi

Geniş anlamda kamu görevlisi için kısaca, “*statülerine ve yerine getirdikleri görevlerin niteliğine bakılmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan herkesin kamu görevlisi sayılması*” tanımı yapılmaktadır.¹⁸ Örneğin devlet başkanı, bakanlar, cumhurbaşkanı, belediye başkanları milletvekilleri ya da kamu kurum kuruluşlarında çeşitli görevlerde istihdam edilen işçiler geniş anlamda kamu görevlisi sayılmaktadır.¹⁹

¹³ İsmail Giritli vd., *İdare Hukuku*, 637.

¹⁴ Kamu görevlilerinin, hükümet edenler ile kamu ajanları ya da kamu görevlileri olarak tanımlandığı görülmektedir. Ramazan Yıldırım, Serkan Çınarlı. *Türk İdare Hukuku Dersleri Cilt I* (Ankara: Astana Yayınları, 2018), 181.

¹⁵ Kemal Gözler, *İdare Hukuku Cilt II* (Bursa: Ekin Yayınevi, 2009), 624; Ramazan Cengiz Derdiman, *İdare Hukuku*, (Bursa: Alfa Aktüel, 2011), 404.

¹⁶ En geniş anlamda kamu görevlisi kavramını kısaca açıklamak gerekirse; Özellikle Gözler’in kabul ettiği bu sınıflandırmada en geniş anlamda kamu görevlisi tanımına, kişilerin bağlı oldukları hukuki rejime ve statüsüne bakılmaksızın tüm işçiler gibi tüm kamu görevlileri dahil olmaktadır. Kemal Gözler, *İdare Hukuku Cilt II*, 624; Çünkü kamu görevlilerin bağlı olduğu statü ve tabi oldukları rejime bakılmaksızın kamu kurum kuruluşlarına bağlı olarak görev alıyor olmaları bu tanımın kapsamı içerisinde olmaları için yeterli olmaktadır. Eser Us Doğan, “Kamu Görevlisinin Tarafsızlık Yükümlülüğü Bağlamında Seçilme Yeterliliği”, *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4/2 (2019): 332.

¹⁷ En dar anlamda kamu görevlileri kavramını kısaca açıklamak gerekirse; En dar anlamda kamu görevlisi tanımı doktrinde çok kullanılmayan bir tanım olarak karşımıza çıkmaktadır. En dar anlamda kamu görevlisi tanımını kullanan yazarlar bu tanımdan sadece devlet memurlarının anlaşılması gerektiğini belirtmektedir. Derdiman, *İdare Hukuku*, 404; benzer görüş için bkz: Nihat Kayar, *Kamu Personel Yönetimi* (Bursa: Ekin Yayınevi, 2011), 44.

¹⁸ Metin Günday, *İdare Hukuku* (Ankara: İmaj Yayınları, 2017), 580.

¹⁹ Ramazan Çağlayan, *İdare Hukuku Dersleri* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2014), 300.

Bu kapsama ek olarak askerlik görevini yürüten kişilerin dahi geniş anlamda kamu görevlisi tanımının içerisinde olacağının belirtildiği görülmektedir.²⁰

1.3.2. Dar Anlamda Kamu Görevlisi

Dar anlamda kamu görevlisi, devletin siyasal yapısını oluşturan meslekleri yürütenler ile kamu kurumlarında çalışmalarına rağmen özel hukuk statüsüne tabi olan meslekleri yürütenler dışında kalan ve genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken görevlerini asli ve sürekli bir meslek olarak yerine getiren grup olarak tanımlanabilir.²¹ Cumhurbaşkanı, milletvekilleri, belediye başkanları gibi meslekleri yürütenler her ne kadar kamuda çalışıyor olsalar da idare hukukuna tabi olmamaları ve yaptıkları işi asli ve sürekli olarak yürütmemeleri sebebiyle dar anlamda kamu görevlileri tanımının içerisinde yer almayacaklardır.²² Özel hukuka tabi olan işçiler, bir kamu kurumuna bağlı olarak çalışıyor olsalar da dar anlamda kamu görevlisinin konusunu oluşturmayacaktır.²³

Gözler dar anlamda kamu görevlisi tanımı için açısından geniş anlamda kamu görevlisi için yaptığı tanımdan seçilmişleri hariç tutarak bir sonuca varmıştır.²⁴ Derdiman ise geniş anlamda kamu görevlilerinden, işçileri hariç tutarak dar anlamda kamu görevlisi tanımına ulaşmaktadır.²⁵ Nihayetinde genel kabule göre dar anlamda kamu görevlileri için kabul edilen tanımın içerisinde seçilmişler ve işçilerin bulunmadığı sonucuna varılmaktadır.²⁶

Yapılan açıklamalar ışığında rahatlıkla söylenebilir ki dar anlamda kamu görevlileri, geniş anlamda kamu görevlilerine göre daha dar sınırları olan ve bu sınırların da belli şartlarla çizildiği bir grup olarak karşımıza çıkmaktadır.²⁷ Ayrıca belirtmek gerekir ki çizilen bu sınırlar dahilinde dar anlamda kamu görevlisi sınıflandırmasından aşağıda üzerinde durulacak memurlar ve diğer kamu görevlilerinin anlaşılması gerekmektedir.²⁸

²⁰ Giritli vd., *İdare Hukuku*, 659.

²¹ Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri Cilt I* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023), 413.

²² Çağlayan, *İdare Hukuku Dersleri*, 300.

²³ Giritli vd., *İdare Hukuku*, 659.

²⁴ Gözler, *İdare Hukuku Cilt II*, 625.

²⁵ Derdiman, *İdare Hukuku*, 404.

²⁶ Metin Günday, *İdare Hukuku*, 580.

²⁷ Kemal Gözler, Gürsel Kaplan, *İdare Hukuku Dersleri* (Bursa: Ekin Yayınevi, 2017), 614-615.

²⁸ Giritli, vd., *İdare Hukuku*, 659; Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri Cilt I*, 413; Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 704,

1.3.3. Kamu Görevlisi Sınıflandırmasının Değerlendirilmesi

Yukarıda yapılan açıklamalarda görüldüğü üzere kamu görevlileri açısından farklı sınıflandırmalar yapılmaktadır. Kabul edilmesi gereken görüş, geniş ve dar anlamda kamu görevlisi ayrımıdır. Bu ayrımın kabul edildiği durumda, geniş anlamda kamu görevlisi içerisinde seçilmişler, bir diğer tabirle hükümet edenler ve özel hukuka tabi olan işçiler bulunmaktadır. Dar anlamda kamu görevlileri, hükümet edenler ve işçilerin dışında kaldığı memurlar ve diğer kamu görevlilerinden oluşan bir gruptur.

Hükümet edenlerin dar anlamda kamu görevlilerinden farkı, kamu hizmetinin sürekli görevlileri olmamalarıdır. Bu kişilerin yürüttükleri görevlerde sürekli bulunmaları ve uzmanlaşmaları beklenmez.²⁹ Dar anlamda kamu görevlilerinden ayrılma sebepleri olan başlıca unsur hükümet edenlerin, siyasi kudreti ve milli iradeyi kullanmalarıdır.³⁰ Haliyle hükümet edenler, daha geniş bir takdir yetkisine sahip olup çizdikleri sınırlarla dar anlamda kamu görevlilerinin çalışma alanlarını belirleme yetisine sahiptirler. Hükümet edenler ile dar anlamda kamu görevlilerinin yetkilerin farklı olması denetim usullerini dahi farklılaştırmaktadır. Dar anlamda kamu görevlilerinin sorumluluklarının hükümet edenlere göre daha geniş olduğu söylenebilir.³¹

Geniş anlamda kamu görevlisi tanımının içerisinde olan ve dar anlamda kamu görevlisi tanımının içerisinde bulunmayan işçiler ise özel hukuka tabi olup kamu hukukuna bağlı değildirler. Yürüttükleri mesleki faaliyetlerden dolayı 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Amaç ve Kapsam" başlıklı 1. maddesinde belirtildiği üzere³² işçiler, 4857 sayılı İş Kanunu'na, dolayısıyla özel hukuka tabidirler. Bu sebeple dar anlamda kamu görevlisi sayılmaları mümkün değildir. Bu ayrımın yapılması idare hukuku ve haliyle bizim çalışmamızın konusu açısından da önem teşkil etmektedir. Çünkü kamu görevlilerinin yürüttükleri görev ve bu görevlerin doğurduğu sonuç itibarıyla geniş anlamda kamu görevlileri ile dar anlamda kamu görevlilerinin çekilme ve çekilmiş sayılma hükümleri de farklılık arz etmektedir.

²⁹ Yıldırım, Çınarlı, *Türk İdare Hukuku Dersleri Cilt I*, 181.

³⁰ Yıldırım, Çınarlı, *Türk İdare Hukuku Dersleri Cilt I*, 182.

³¹ Onar, *İdare Hukukunun Umumi Esasları Cilt II*, 1070-1071.

³² "Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir. Bu Kanun, 4 üncü Maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3 üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar."

Kamu görevlilerinin geniş ya da dar anlamda olmak üzere ayrılması hukuk dalları açısından önemli bir husustur. Örneğin Türk Ceza Kanunu'nda kamu görevlisi kavramı tanımlanmıştır.³³ 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun "*Tanımlar*" başlıklı 6. maddesinde "*Kamu görevlisi deyiminden; kamusal faaliyetin yürütülmesine atama veya seçilme yoluyla ya da herhangi bir surette sürekli, süreli veya geçici olarak katılan kişi...*" şeklinde yapılan tanımla; kamu hizmeti yürüten kişiler için farklı statüler benimsenmemiş, doğrudan kamu görevlisi tanımı yapılmıştır. 5237 sayılı Kanun'da kamu görevlisi teriminin, ceza hukukunda bir suçun sadece belli bir sığata sahip kişi tarafından işlenebileceğı anlamına gelen özgü suç teriminin anlaşılabilmesi ve sınırlarının çizilebilmesi amacıyla tanımlandığını söyleyebiliriz.³⁴ Kanun'da kullanılan tanım, oldukça geniş bir çerçeve çizmiştir. Tanımın içerisinde barındırdığı kamusal faaliyet tabirinin ve kamusal faaliyete katılım şeklinin sınırları açısından belirliliğın az olduğı görölmektedir.³⁵ Kanun'da bulunan kamusal faaliyet terimi görölen işi nitelemektedir. Yani işi kimin görödüğüne bakılmaksızın yürütölen faaliyetin, belirlenen usuller izlenerek verilecek olan kararla kamusal faaliyet olarak kabul edileceğı söylenebilir. Örneğın askerlerin, tercömanların, bilirkişilerin ve tanıkların yürüttükleri işin; kamusal faaliyet olduğı kabul edilebilir.³⁶

5237 sayılı Kanun'da kamu görevlisi için geniş bir tanımlama yapılmıştır. Böyle bir tanım yapılmasında Türk Ceza Kanunu hükömlerinde bazı suçların kamu görevlisine karşı işlendiğinde ağırlaştırıcı etkisinin olması, bazı suçların sadece kamu görevlisi tarafından işlenebilmesi gibi etkenler rol oynamıştır.³⁷ Hal böyle olunca 5237 sayılı Kanun'da tanımı yapılan kamu görevlisinin, geniş anlamda kamu görevlisini kapsadığını ve çalışmamız açısından çok geniş sınırları olduğı düşünölmektedir. Doğal olarak ceza hukuku açısından kabul edilen kamu görevlisinin çalışmamızın konusu içerisinde olmadığını söylemek mümkündür.

³³ İrfan Özcan, *Yeni Türk Ceza Kanunu'na Göre Memur ve Diğer Kamu Görevlilerine İlişkin Suçlar* (Ankara: Nobet Yayın Dağıtım, 2006), 6.

³⁴ İzzet Özgenç, İlhan Üzülmöz, *Ceza Genel Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022), 52.

³⁵ Hasan Tahsin Gökcan, "Türk Ceza Kanunu Uygulamasında Kamu Görevlisi Kavramı", *Ceza Hukuku ve Kriminoloji Dergisi*, 3/2 (2015): 150.

³⁶ Burcu Demren Dönmez, "Türk Ceza Kanununda Kamu Görevlisi Kavramı", *Türkiye Barolar Birliğı Dergisi*, S:94 (2011): 113.

³⁷ Yıldırım, Çınarlı, *Türk İdare Hukuku Dersleri Cilt I*, 201.

Dar anlamda kamu görevlileri açısından aşağıda ayrıntılı izahı yapılacak olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu oldukça ayrıntılı düzenlemeler barındırmaktadır. Ancak hükümet edenlere ilişkin çekilme ya da varsa çekilmiş sayılmaya ilişkin hükümler dar anlamda kamu görevlilerinden çok farklı olmak üzere diğer mevzuatta düzenlenmektedir.³⁸ Farklı mesleki faaliyetin yürütülüyor olması, haliyle çekilme ve çekilmiş sayılma açısından da farklılıklar meydana getirmektedir. Bu gibi farklılıkların bulunması sebebiyle kamu görevlileri en azından geniş ve dar olmak üzere ikili ayrıma tabi tutulmaktadır. Bu ayrımın yapılmasının bu konularda çalışma yürütülmesini kolaylaştırmaktadır.

Özetle; kamu görevlilerinin sınıflandırılmasında geniş anlamda kamu görevlisi ve dar anlamda kamu görevlisi ayrımının kullanılması yerinde olacaktır. Geniş anlamda kamu görevlisi, kamu kurum kuruluşlarında kamu hizmeti gören tüm görevlileri kapsamaktadır. Bu tanımın içerisinde seçilerek görev yapan cumhurbaşkanı, milletvekilleri ve özel hukuka tabi olan işçiler bulunmaktadır. Dar anlamda kamu görevlileri ise seçilerek görev yapan hükümet edenler ve işçilerin hariç tutulduğu, genel idare esasına göre yürütülmesi gereken asli ve sürekli görevleri yürüten memurlar ve diğer kamu görevlileri olarak tanımlanabilir. Bizim için önemli olan grup da dar anlamda kamu görevlileridir. Çünkü yükseköğretim kurumlarında görev yapan dar anlamda kamu görevlilerinin çekilme ve çekilmiş sayılması bizim konumuzun özünü oluşturmaktadır.

Yapılan bu açıklamaların ardından ilgili mevzuatta bulunan kamu görevlileri terimi için yapılan çeşitli düzenlemelerden bahsedilecektir. Çalışmamızın bundan önceki kısmında kamu görevlisi kavramından bahsedilerek kamu görevlisi kavramının sınıflandırılmasına ait görüşlere değinilmiştir. Çalışmamızın bu kısmında ise kamu görevlisi kavramı için kabul edilen tanımlamalar ve bu tanımlamaların çerçevesine, belli mevzuat hükümleri incelenerek değinilecektir. Bu konuda yapılan incelemelerde öncelikle meri mevzuat hükümlerindeki kamu görevlisinin; bu hükümlerde nasıl yer aldığına, doktrinde mevzuat hükümlerinin değerlendirilmesine ve en son çalışmamızın konusunu oluşturan kamu görevlisi kavramının içeriğine değinilecektir.

³⁸ Örneğin milletvekillerinin görevlerinden istifa süreci Anayasa'nın "Milletvekilliğinin düşmesi" başlıklı 84. Maddesinde "*İstifa eden milletvekilinin milletvekilliğinin düşmesi, istifanın geçerli olduğu Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlık Divanınca tespit edildikten sonra, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulunca kararlaştırılır.*" şeklinde düzenlenmiştir.

1.3.4. 1982 Anayasası'nda Kamu Görevlisi Kavramı

Mevzuat hükümlerinde yer verilen tanımların, daha net anlaşılabilmesi adına öncelikle normlar hiyerarşisinin en üstünde bulunan Anayasa'nın bu konuda barındırdığı düzenlemelere değinmek gerekmektedir. Kamu görevlisinin standart bir tanımının olmaması sebebiyle Anayasa'da doğrudan kamu görevlisi tanımı bulunmamaktadır.³⁹ Bununla beraber kamu görevlilerinin yürütecekleri faaliyetler üzerinden bir tanımlamaya başvurulduğu söylenebilir. Anayasa'nın 128. maddesinde “*Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.*” şeklinde hüküm düzenlenmiştir. Bu hükme göre sayılan kamu kurum ve kuruluşlarında asli ve sürekli olarak görülen görevlerin⁴⁰, genel idare esaslarına⁴¹ göre memurlar ve diğer kamu görevlileri tarafından görüleceği anlaşılmaktadır. Buna göre Anayasa'da memurlar ile diğer kamu görevlileri ayrımının yapıldığı görülmektedir.⁴² Önceki tarihli Anayasalardan farklı olarak memur statüsünün yanında diğer kamu görevlileri kavramı, 1982 Anayasası ile hukukumuzda girmiştir.⁴³

Diğer kamu görevlileri kavramının, kamu görevlilerinin sınıflandırılması ve incelenmesinde karmaşıklığa yol açacağı görüşü bulunmaktadır.⁴⁴ Kanaatimizce bu görüş doğru bir tespit değildir. Diğer kamu görevlileri tabiri sayesinde, geçmişten beri süregelen devlet memurluğu statüsüne ek olarak kamu hizmetinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yürütebilecek yeni statülerin hukukumuzda var olabilmesinin önü açılmıştır. Bu sayede yürütülecek işin özelliğine göre ihtiyaç duyulan diğer kamu görevlilerinin statüleri

³⁹ Adil Bucaktepe, “Devlet Memurluğu ve Devlet Memurlarının Değerlendirilmesi Üzerine Düşünceler”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 18/3-4 (2014): 469.

⁴⁰ Kamu hizmetinin asli ve sürekli olan kısımları ancak kamu görevlileri aracılığıyla yürütülür. Asli ve sürekli olarak işin yapılması ise bir statü hukuku ilişkisinin olduğu belli bir kadroya bağlı olarak işlerin yürütülmesini gerektirir. Günday, *İdare Hukuku*, 583.

⁴¹ Genel idare esaslarından anlaşılması gereken kamu hukuku rejimine bağlı kalınarak tek yanlı idari işlem tesis edilebilmesidir. Planlama, yönetim ve karar alma süreçlerinin belli bir kamusal rejim kullanılıyorsa genel idare esaslarının hakim olduğu söylenebilir. Kamu iktisadi teşebbüslerinin işlemleri özel hukuka tabi olsa dahi tesis edilen işlemlerin hayata geçme sürecinde kamu gücüne dayanılmaktadır. Bu sebeple bu kurumların genel idare esaslarına göre işlemlerini yaptığının kabulü gerekir. Günday, *İdare Hukuku*, 582.

⁴² Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri Cilt I*, 413.

⁴³ 1961 Anayasasında sadece memur kavramı kullanılmıştır. Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri Cilt I*, 421; Memur ve diğer kamu görevlisi ayrımının mevzuatımıza yansımından önce gerek mevzuat hükümleri gerek mahkeme kararlarında memur genel bir kamu görevlisi terimi olarak kullanılmaktadır. Yıldırım, Çınarlı, *Türk İdare Hukuku Dersleri Cilt I*, 185; Danıştay 2. Dairesi, E.1995/1990, K.1995/1851, Danıştay Dergisi, Sy. 91, sayfa 66-67.

⁴⁴ Cihan Kanlıgöz, “1982 Anayasasına Göre Kamu Görevlisi Kavramının Anlam ve Kapsamı”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 43/3-4 (1993): 176.

ile beraber farklılık arz eden hak ve yükümlölükler kolaylıkla tanınabilecektir.⁴⁵ Statünün farklı olmasıyla beraber memurlar ve diğerk kamu görevlilerinin ihtiyaç duyduğu yasal düzenlemeler de farklılaşacaktır.⁴⁶ Özetle 1982 Anayasası ile devlet memurluğu statüsünün yanında, bu statüden farklı bir statü içerisinde bulunacak ve kamu görevlerinin yerine getirilmesinde görev alacak diğerk kamu görevlileri tanınmıştır.

Anayasa’da bahsedilen memurlar ve diğerk kamu görevlileri, yukarıda açıklanan dar anlamda kamu görevlileri kavramını oluşturmaktadır. Dar anlamda kamu görevlileri bizim çalışmamız açısından da önem teşkil etmektedir. Çünkü dar anlamda kamu görevlileri idare hukuku açısından çekirdek kamu görevlilerini oluşturmaktadır.

1.3.5. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda Kamu Görevlisi Kavramı

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda da kamu görevlisi terimine ilişkin bir açıklama ya da tanım yer almamaktadır. Ancak Kanun’un “İstihdam şekilleri” başlıklı 4. maddesinde bulunan “Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürölür.” hükmüyle kamu hizmetlerinin gördürölüleceğı kamu görevlileri düzenlenmiştir.⁴⁷ Sayılan personelden geçici personel statüsü, genel olarak bir yıldan az süren veya mevsimlik işlerde çalışan ve işçi statüsünde olmayan personel olarak tanımlanmaktayken⁴⁸ Buna ilişkin düzenleme, 24 Aralık 2017 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan 696 sayılı KHK’nın 17. maddesi ile yürürlükten kaldırılarak mülga haline gelmiştir.⁴⁹ 657 sayılı Kanun’un düzenlediğı diğerk istihdam çeşitlerinden bu noktada kısaca bahsetmek faydalı olacaktır.

1.3.5.1 Memur

657 sayılı Kanun’da düzenlenen ilk istihdam türü “memur” istihdamıdır. Memur teriminin ortak bir tanımının olmadığı görölmektedir. Memur istihdam biçimi için genel hatları açısından örtüşen bir kabulün olduğu ancak ayrıntılarda farklılıkların bulunduğu söylenebilir. Memurun barındırması gereken unsurlar; devlete bağılı olarak yürütölen bir kamu hizmetinin bulunması ve kamu hizmetinin sürekli, sabit bir kadro içerisinde

⁴⁵ Gözler, *İdare Hukuku Cilt II*, 647.

⁴⁶ Günday, *İdare Hukuku*, 586.

⁴⁷ Giritli vd., *İdare Hukuku*, 659; Kalabalık. *İdare Hukuku Dersleri Cilt I*, 667.

⁴⁸ Günday, *İdare Hukuku*, 586.

⁴⁹ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/12/20171224-22.htm> (E.T. 29.06.2024)

yürütülüyor olması olarak sayılabilir.⁵⁰ Ayrıca memur yürüttüğü hizmetin sürekliliğinden dolayı işini de sürekli olarak yürüten kişilerden olmalıdır.⁵¹

Memur statüsüyle ilgili her türlü hak ve yükümlülüklerin 657 sayılı Kanun'da düzenlendiği görülmektedir. Kanun koyucu, 657 sayılı Kanun'un 4. maddesinde istihdam şekilleri altında memurluk statüsünü tanımlamıştır:

A) Memur:

Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır. Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.

Kanun hükmüne bakıldığında Anayasa ile paralel bir düzenleme yapıldığı görülmektedir. Memurlar, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerinde görev yapmak suretiyle genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli görevleri yerine getiren kişilerdir.⁵² 657 sayılı Kanun'da memur için yapılan tanımda, Anayasa'daki tanımdan farklı olarak memurlar tarafından asli ve sürekli görevlerin yapılacağı kurumlar arasında kamu iktisadi teşebbüslerinin sayılmadığı görülmektedir.⁵³ Memur statüsünün, 1982 Anayasa'sı ile getirilen diğer kamu görevlileri kavramıyla daraltılarak kamu görevlisi kavramının altında sınıflandırıldığı söylenebilir.⁵⁴

1.3.5.2. Sözleşmeli Personel

Sözleşmeli personel statüsünde görev yapan kişiler, devlet memurları gibi belli bir statüye sahip olmayıp taraflar arasında imzalanan sözleşme ile görev yapmaktadırlar.⁵⁵ Bu noktada başlıca iki sözleşmeli grup akla gelmektedir. Biri 657 sayılı Kanun'da belirtilen grup diğeri ise Kamu İktisadi Teşebbüslerinde çalışan gruptur. Ancak yükseköğretim kurumlarında, bu kurumların yapısı gereği sadece 657 sayılı Kanun'da

⁵⁰ Onar, *İdare Hukukun Umumi Esasları Cilt II*, 1075-1076.

⁵¹ İpek Özkal Sayan, "Türkiye'de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 64/1 (2009): 208.

⁵² Turgut Tan, *İdare Hukuku* (Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2019), 516.

⁵³ Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri Cilt I*, 422.

⁵⁴ Kanlıgöz, "1982 Anayasasına Göre Kamu", 189.

⁵⁵ Çınar Can Evren, İsmail Uçar. *Kamu Görevlileri Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019), 30.

düzenlenen sözleşmeli personel görev yapmaktadır. Bu sebeple çalışmamızın genelinde bu grubun çekilme ve çekilmiş sayılmasına ilişkin konular ele alınacaktır.

657 sayılı Kanun'da ikinci istihdam biçimi olarak düzenlenen sözleşmeli personel, Anayasa'da düzenlenmemiştir. Bu istihdam biçimi 657 sayılı Kanun'un 4. maddesinin (B) fıkrasında düzenleme altına alınmış bir statüdür.

Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallerde münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.

Kanun'da yapılan tanıma bakıldığında sözleşmeli personel statüsünün zorunlu hallerde, istisnai ve geçici olan işler için kullanılması gerektiği anlaşılmaktadır.⁵⁶ Söylenebilir ki kanun koyucu, özel bir teknik bilgiye ihtiyaç duyulan geçici bir iş hasıl olduğunda bu statüye başvurulmasını arzu etmektedir.⁵⁷ Ayrıca sözleşmeli personelin, devlet memuru güvencesine sahip olmayan ve işçilerin yararlandığı haklardan da yararlanması istenilmeyen bir statüye sahip olması istenmiştir. Ancak zaman içerisinde bu anlayış değişmiştir.⁵⁸

Yukarıda yapılan açıklama göz önüne alındığında sözleşmeli personel statüsünü, memur statüsünden ayırmak oldukça kolaydır. Memurlar asli ve sürekli görevleri yürütürken sözleşmeli personel ise geçici ve o anda yapılması zaruri olan kamu hizmetini yerine getirmektedir.⁵⁹ Buraya kadar yapılan açıklamalardan yola çıkılarak sözleşmeli personelin, diğer kamu görevlisi tanımının içine dahil olacağı bile tartışmaya açılacaktır. Çünkü Anayasa, diğer kamu görevlileri için de asli ve sürekli görevleri yürütme şartını getirmiştir. Sözleşmeli personelin, geçici ve istisnai işleri yürüteceği kabul edilirse diğer kamu görevlisi dahi sayılamayacağı söylenebilir.

⁵⁶ Giritli vd., *İdare Hukuku*, 659; Kalabalık. *İdare Hukuku Dersleri Cilt I*, 671.

⁵⁷ Hasan Nuri Yaşar, *İdare Hukuku* (İstanbul: Der Yayınları 2016), 664; Yıldırım, Çınarlı, *Türk İdare Hukuku Dersleri Cilt I*, 189.

⁵⁸ Yıldırım, Çınarlı, *Türk İdare Hukuku Dersleri Cilt I*, 193.

⁵⁹ Gözler, *İdare Hukuku Cilt II*, 651.

657 sayılı Kanun'un 4. maddesinde bulunan mevcut hükümler ve zaman içerisinde sözleşmeli personel statüsünde çalışan kişilerin, geçici işlerin yanı sıra⁶⁰ asli ve sürekli görevleri de yapması göz önüne alındığında 657 sayılı Kanun'un (B) maddesinin ilk fıkrasında belirtilen statünün sınırlarının dışına çıkıldığı söylenebilir. 5 Kasım 1980 tarihli 2333 sayılı Sürekli Kamu Görevlerinde Sözleşmeli Personel Çalıştırılması Hakkında Kanunla sözleşmeli personelin vasıfları değişikliğe uğramaya başlamıştır. Sözleşmeli personel idarenin asli ve sürekli görevlerini yapar hale gelmiştir.⁶¹ Önceki dönemlerde iş güvencesi dahi olmayan sözleşmeli personelin neredeyse memurlaştırıldığı bir süreç yaşanmıştır.⁶² Sonuç olarak süreç içerisinde asli ve sürekli işler için de sözleşmeli personel istihdam edilmesi, sözleşmelerinin düzenli olarak yenilenmesi ve yıllar içerisinde sözleşmeli personelin memur kadrolarına alınmaları sözleşmeli personelin diğer kamu görevlisi olarak kabul edilmesi sonucunu doğurmaktadır. Böylelikle sözleşmeli personel olarak görev yapan kamu görevlileri, dar anlamda kamu görevlisi sınıflandırması içerisinde kabul edileceklerdir.⁶³

1.3.5.3. İşçiler

657 sayılı Kanun'un düzenlediği son istihdam şekli olan işçi statüsünde kamu hizmeti yürütenler için 657 sayılı Kanun'un (D) fıkrasında düzenleme yapılmıştır.

(A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir. Bunlar hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz.

Bu düzenlemeye göre işçi statüsü 657 sayılı Kanunla düzenlense de; işçiler, 657 sayılı Kanun hükümlerine tabi olmamaktadırlar. İşçiler 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak görev yapmaktadır.⁶⁴ Sözleşmeli personel de işçiler de idare ile yapılan sözleşmeye bağlı olarak işlerini yürütmektedir. Ancak sözleşmeli personel ile yapılan sözleşme idari hizmet sözleşmesi iken işçilerle yapılan sözleşmeler iş sözleşmesi ya da hizmet

⁶⁰ Yahya Kazım Zabunoğlu, *İdare Hukuku* (Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2012), 626.

⁶¹ Günday, *İdare Hukuku*, 588.

⁶² Sayan, "Türkiye'de Kamu Personel Sistemi", 209.

⁶³ Giritli vd, *İdare Hukuku*, 659; Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri Cilt I*, 672.

⁶⁴ Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 713.

sözleşmesi olarak adlandırılmaktadır.⁶⁵ İdari hizmet sözleşmesi idare hukukuna tabi olup anlaşmazlıklar idari yargıda çözümlenirken iş sözleşmeleri özel hukuka tabi olup bu sözleşmelerden kaynaklanan uyuşmazlıkların çözüm yeri adli yargı yerleridir.⁶⁶ Özel hukuk statüsüne sahip olan işçiler, açıklanan sebeplerle dar anlamda kamu görevlileri tanımı içerisinde de bulunmamaktadır. Bu sebeple bu statüye tabi olan kişilerin çekilme ve çekilmiş sayılmasına ilişkin esaslar, çalışmamızın konusunu da oluşturmamaktadır.

657 sayılı Kanun istihdam edilecek olan statüleri sıralamıştır. Kanun'un 5. maddesinde de 657 sayılı Kanun'a tabi kurumlarda sayılan istihdam şekilleri dışında personel istihdam edilemeyeceği belirtilmiştir.⁶⁷ Bu istihdam şekillerinin sayılması ve birbirinden ayrılması bizim açımızdan da önem taşımaktadır. Farklı statülerde çalışan personel açısından çekilme ve çekilmiş sayılmanın hüküm ve sonuçları değişiklik arz edebilecektir. Kanun'da asli ve sürekli bir işi yürüteceği belirtilen memurlarla, geçici ve istisnai işleri yürütmesi planlanan sözleşmeli personel arasında çekilme ve çekilmiş sayılma açısından da ayrılıkların olması oldukça doğaldır. İdare, memurlara uzmanlaşma gerektiren çekirdek görevleri teslim ederken sözleşmeli personele geçici ve istisnai hallerde idari hizmet sözleşmesiyle belli görevler vermektedir.⁶⁸ Verilen görevlerin mahiyetinin farklı olması göz önüne alındığında, değişik statüdeki kamu görevlilerinin görevi bırakmalarına ilişkin düzenlemelerde de farklılıkların olması oldukça doğaldır.

Öncelikle memur statüsünde olan personel, 657 sayılı Kanun'a tabi olup yine bu kanun kapsamında çekilme ve çekilmiş sayılma hükümleriyle bağlıdır. Memurların çekilme ve çekilmiş sayılması, hiç kuşkusuz çalışmamızın konusunu oluşturmaktadır. Sözleşmeli personel yukarıda yapılan açıklamalar sebebiyle dar anlamda kamu görevlisi olarak kabul edilmelidir. Ancak bunlar çekilme ve çekilmiş sayılmalarına ilişkin olarak 657 sayılı Kanun'a tabi değildir. Çünkü Kanun'un "*Kapsam*" başlıklı 1. maddesinin 2. fıkrasında bulunan "*Sözleşmeli ve geçici personel hakkında bu Kanunda belirtilen özel hükümler uygulanır.*" hükmü gereği 657 sayılı Kanun'un uygulanabilmesi için özel bir hüküm bulunmalıdır. 657 sayılı Kanun hükümlerine tabi olmasalar da bu statüdeki kişilerin çekilme ve varsa çekilmiş sayılma durumları incelenecektir. 657 sayılı Kanun'da

⁶⁵ Tarık Mavili, "Kamu Personel Sözleşmeleri", *Gümrük Ticaret Dergisi*, 5/15 (2019): 19.

⁶⁶ Gözler, *İdare Hukuku*, 661.

⁶⁷ "Bu Kanuna tabi kurumlar, dördüncü maddede yazılı dört istihdam şekli dışında personel çalıştıramazlar."

⁶⁸ Gözler, *İdare Hukuku Cilt II*, 651.

istihdam şekilleri başlığı altında düzenlenen işçiler her ne kadar 657 sayılı Kanun'da kendilerine yer bulmuş ve yükseköğretim kurumları bünyesinde görev alıyor olsalar da çalışmamızın konusuna dahil değildir. 657 sayılı Kanun'un 4. maddesinin (D) fıkrasında işçi statüsünde istihdam edilenler için bu kanun hükmünün uygulanmayacağı belirtilmiştir. Ayrıca işçiler hakkında özel kanun olan 4857 sayılı İş Kanunu bulunmaktadır. Bu hususlar dikkate alındığında işçi statüsünde bulunan kişilerin çekilme ve çekilmiş sayılmaları hususunun özel hukukun alanına giriyor olması, çalışmamızın konusu dışında kalmasına sebep olmuştur.

1.3.6. Memur ve Diğer Kamu Görevlisi Kavramlarının Tanımlanması

Kamu görevlisi tanımı, mevzuat hükümlerinin bu kavramı ne şekilde ele aldığı dikkate alınarak yapılmaktadır. Bu noktaya kadar başlıca mevzuat hükümlerinde kamu görevlileri için uygun görülen tanım ve özelliklerden bahsedilmiştir. Kabul edilen genel görüş için Gözler'in tanımına başvurmak faydalı olacaktır. *"Kamu görevlileri, devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri gören kişilerdir."*⁶⁹ Çalışmamız açısından dar anlamda kamu görevlilerini oluşturan memurlar ve diğer kamu görevlileri tabirinin, kimleri kapsadığının ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir. Bu hususun aydınlatılması çalışmamızın devamında çekilme ve çekilmiş sayılma hükümlerinin hangi kamu görevlilerine uygulanacağı konusunun anlaşılması hususunda kolaylık sağlayacaktır.

Doktrinde memur ve diğer kamu görevlileri sınıfının sınırlarının belirlenmesinde iki farklı görüşün hakim olduğu söylenebilir. Bu görüşlerden birincisi memur statüsünün daraltıldığı bir tanım olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu görüşe göre 657 sayılı Kanun'un 4/A maddesine göre memurların genel idare esaslarına göre idare edilen asli ve sürekli işleri yürüten kişiler olduğu sabittir.⁷⁰ Bu görüşe göre memur statüsü daraltılmakta ve memur dışında kalan dar anlamda kamu görevlileri, diğer kamu görevlisi olarak kabul edilmektedir. Yürüttükleri hizmetin nitelikleri aynı olsa dahi 657 sayılı Kanun'un 1. maddesinin 2. fıkrasında⁷¹ sayılan meslek grubuna ait kişilerin diğer kamu görevlisi

⁶⁹ Gözler, *İdare Hukuku Cilt II*, 629.

⁷⁰ Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 705.

⁷¹ "Anayasa Mahkemesi üye ve yedek üyeleri ile raportörleri; hakimlik ve savcılık mesleklerinde veya bu mesleklerden sayılan görevlerde bulunanlar; Danıştay ve Sayıştay meslek mensupları ve Sayıştay savcı ve yardımcıları, Üniversitelerin, İktisadi ve Ticari İlimler Akademilerinin, Devlet Mühendislik ve Mimarlık

statüsüne dahil edildiği görülmektedir. Yargı mensupları, askerler ve öğretim elemanlarının; memur değil diğer kamu görevlisi kabul edildiği görüşü kabul eden birçok yazar mevcuttur.⁷²

Sayılan meslek gruplarının diğer kamu görevlisi olarak kabul edilmesinin sebebi olarak; 657 sayılı Kanun tarafından sayılan meslek gruplarının özel kanuna tabi oldukları belirtilerek kapsam dışı personel olarak kabul edilmeleri⁷³ ve bununla beraber ait oldukları meslek gruplarının ayrı düzen ve işleyişlerinin bulunması olarak gösterilmektedir.⁷⁴ Anayasa Mahkemesi bir kararında, bu görüşle aynı doğrultuda olacak şekilde, hakimlerin memur statüsünde olmadığı yönünde kanaatini belirtmiştir.⁷⁵ Bu görüşün bir benzeri olacak şekilde memurlar ve diğer kamu görevlileri ayırımında diğer kamu görevlilerini, özel statülü diğer kamu görevlileri ve idari hizmet sözleşmesi ile çalışan diğer kamu görevlileri şeklinde ayıran bir görüşten bahsedilebilir.⁷⁶ Atay ise bu görüşe farklı bir bakış açısı getirerek hakimlerin, memurların tabi olduğu hiyerarşiye bağlı olmamaları ve öğretim elemanlarının bir kısmının güvencesiz çalışması sebebiyle bu iki meslek grubunun diğer kamu görevlisi olarak kabul edilemeyeceğini dile getirmiştir.⁷⁷

Bu konudaki ikinci görüş; yargı mensupları, öğretim elemanları ve askerler gibi 657 sayılı Kanun'un 1. maddesinde sayılan ve özel kanuna tabi olan kamu görevlilerini, memur olarak kabul etmektedir. Memurların dışında kalan sözleşmeli personel gibi meslek grupları ise diğer kamu görevlileri statüsünde sayılmaktadır. Bu görüşü kabul eden *Çağlayan* devlet memurlarını, genel olarak memurlar ve özel kanunlara bağlı

Akademilerinin, Devlet Güzel Sanatlar Akademilerinin, Türkiye ve Orta - Doğu Amme İdaresi Enstitüsünün öğretim üye ve yardımcıları, Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası üyeleri, Genelkurmay Mehtaran Bölüğü Sanatkarları, Devlet Tiyatrosu ile Devlet Opera ve Balesi ve Belediye Opera ve tiyatroları ile şehir ve belediye konservatuvar ve orkestralarının sanatkar memurları, uzman memurları, uygulatıcı uzman memurları ve stajyerleri; Spor-Toto Teşkilatında çalışan personel; subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş ve erler ile Emniyet Teşkilatı mensupları özel kanunları hükümlerine tabidir.”

⁷² Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 705; Gözler, Kaplan, *İdare Hukuku Dersleri*, 629; Yıldırım, Çınarlı, *Türk İdare Hukuku Dersleri Cilt I*, 192; Şeref Gözübüyük, Tan, *İdare Hukuku Cilt I*, 772.

⁷³ Gözübüyük, Tan, *İdare Hukuku Cilt I*, 773.

⁷⁴ Evren, Uçar. *Kamu Görevlileri Hukuku*, 23.

⁷⁵ AYM Genel Kurulu, 27.11.1969, E. 1968/44, K. 1969/68, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 16.08.2024.

⁷⁶ Nihat Kayar, *Sözleşmeli Personel Hukuku* (Bursa: Ekin Yayınları 2014), 16; benzer bir sınıflandırma için bkznz İl Han Özay, *Günüştünde Yönetim* (İstanbul: Filiz Kitabevi 2017), 981.

⁷⁷ Ender Etem Atay, *İdare Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022), 399; Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 478.

memurlar olmak üzere ikiye ayırmaktadır.⁷⁸ Örneğin yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanları özel kanuna tabi devlet memurları grubuna dahildir. 657 sayılı Kanun'da kamu kurum ve kuruluşlarında çalıştırılabilecek görevlilerin sınırlı şekilde sayıldığını kabul eden *Gözler*, Türk Hukuku'nda kamu görevlilerinin memurlar, sözleşmeli personel ve geçici personelden oluştuğunu belirtmiştir. Diğer kamu görevlilerinin ise sadece sözleşmeli personel ve geçici personel olarak görev yapanlardan oluştuğunun üzerinde durmuştur. Geçici personel istihdamı, ilgili kanun hükmünün yürürlükten kaldırılması ile son bulmuştur. Bu sebeple son durumda sadece sözleşmeli personel, diğer kamu görevlisi statüsündedir.

Çalışmamız açısından önemli olan bu hususta bizim görüşümüz, ikinci görüşün daha isabetli olduğu yönündedir. Şöyle ki; 657 sayılı Kanun'un 1. Maddesinde, belirtilen kurumlarda çalışan memurlar hakkında bu kanunun uygulanacağı belirtilmiştir. Aynı maddenin 2. fıkrasında da öğretim elemanlarının da içinde bulunduğu sayılan meslek gruplarının kendi özel kanunlarına tabi oldukları belirtilmiştir. Ve yine kanunun 5. maddesinde de kurumların bu kanunda sayılan istihdam şekilleri dışında personel çalıştıramayacağı belirtilmiştir. Kendi özel kanunlarına tabi meslek gruplarının ayrıca belirtiyor olması, 657 sayılı Kanun'daki genel hususların dışında özel kanunlarda meslek grupları açısından özel hükümlerin düzenlenme ihtiyacının doğmuş olması olarak değerlendirilmelidir. Bu meslek grupları için özel kanunların düzenlenmiş olması onları memur statüsünden çıkarmayacaktır.

657 sayılı Kanun'un özel kanunları tamamlayıcı genel kanun statüsünde olduğu kabul edilmektedir.⁷⁹ Hal böyle olunca genel kanun ilişkisinin kabul edilmesi; Kanun'un 1. maddesinde özel kanuna tabi oldukları belirtilen meslek gruplarının, memur olduğu savını güçlendirmektedir.

Özetle öğretim elemanlarının da sayıldığı özel kanuna tabi meslek grupları devlet memuru statüsündedir. Anayasa Mahkemesinin öğretim üyesi olan hekimlerin özlük haklarının kanunla düzenlenmesine ilişkin verdiği bir kararında, doğrudan olmasa da dolaylı yoldan bu kanaate varılabilecek ifadeler mevcuttur. Karar gerekçesindeki "*Yasa koyucu bu kural ile kamuda çalışan tüm memurlarda olduğu gibi öğretim elemanlarının*

⁷⁸ Çağlayan, *İdare Hukuku Dersleri*, 303.

⁷⁹ Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 709; Gözler, Kaplan, *İdare Hukuku Dersleri*, 629.

da...” ifadesi ğretim yelerinin Anayasa Mahkemesi nezdinde memur olarak kabul gördüğünü göstermektedir.⁸⁰ Her ne kadar karar gerekçesinde olmasa da aynı kararın karşı oy gerekçesinde bulunan “*Ancak, Eğitim, Araştırma ve Uygulama Hastanelerinde, sağlık hizmetleri yanında eğitim ve ğretim faaliyetlerini de yürüten hekimlerin, idare hukuku bakımından memur kapsamında bulunsalar da...*” ifadeleri de benzer bir kabulü göstermektedir.

1.4. Kamu Görevini Sona Erdiren Haller

657 sayılı Kanun, devlet memurlarının görevini sona ermesini düzenlemiştir. Bu hükümlerin, tüm kamu görevlileri için doğrudan uygulanabileceğine dair bir atıf bulunmamaktadır. Buna rağmen yukarıda bahsedildiği üzere özel kanunlara tabi olan memurlar için 657 sayılı Kanun’un genel kanun niteliğinde olması ve özel kanunlarda hüküm bulunmayan hallerde bu 657 sayılı Kanun’a başvurulacak olması sebebiyle 657 sayılı Kanun’da sayılan kamu görevini sona erdiren hallerin, yükseköğretim kurumunda görev yapan genel anlamda memurlar ve özel kanuna tabi memurlar açısından geçerli olacağı söylenebilir.

Kamu görevinin sona ermesi için kamu görevlisinin iradesine bağlı olan veya iradesi dışında gerçekleşebilecek durumlar mevcuttur. Tüm durumlar kamu görevinin sona ermesi sonucunu doğursa da farklı sebeplere dayanabilmektedir. Örneğin ekilme, kişilerin iradeleri neticesinde ortaya çıkar ve kamu görevinin sona ermesi sonucunu doğurur. Aranan koşulların sonradan kaybedilmesi, bağdaşmazlık ya da kamu görevinden çıkarma gibi durumlarda idarenin bir tespiti üzerine işlem yaparak kamu görevini sonlandırmasından bahsedilebilir. Emeklilikte, iradi emeklilik durumunda kişi kendi iradesiyle kamu görevini sonlandırabilirken zorunlu emeklilik halinde kanuni sınırlar içerisinde idarenin kamu görevini sonlandırığı görülmektedir. Netice itibarıyla hangi sebebe dayanırsa dayansın kamu görevini sonlandıran nihai işlem idare tarafından yapılmaktadır.

Kamu görevini sona erdiren işlemi yapan taraf, her zaman idare olsa da idarenin hangi organı tarafından kararın alınacağı farklılık gösterebilmektedir. Kamu görevinden çıkarma cezası için kanunda belirtilen organlar tarafından karar alınması gerekmektedir. Çekilme, çekilmiş sayılma bağdaşmazlık, aranan koşulların sonradan kaybolması sebebiyle

⁸⁰ AYM Genel Kurulu, 16.07.2010, E. 2010/29, K. 2010/90, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 15.08.2024.

kamu görevinin sona ermesi gibi hallerde, yetkide ve usulde paralellik ilkesi gereği atamaya yetkili amir tarafından işlem yapılmalıdır.⁸¹

Kamu görevini sona erdiren hallerin sonuçları açısından belli farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin emeklilik sebebiyle sonra erme durumunda kişiler statü değişikliği yaşayarak memurluk statüsünden emeklilik statüsüne geçmektedir.⁸² Ancak emeklilik dışındaki herhangi bir sebeple sona erme halinde, sona erme sebebine bağlı olarak kendiliğinden gerçekleşen statü değişikliği yerine memurluk statüsünün sona ermesi söz konusu olur. Ayrıca çekilme ve çekilmiş sayılma sebebiyle kamu görevinin sona ermesi hallerinde kişiler açısından 657 sayılı Kanun'da öngörülen ve aşağıda ayrıntılı açıklanacak olan ve mahrumiyetler ve kısıtlamalar söz konusu olabilecektir.

Kamu görevini sona erdiren haller çekilme, çekilmiş sayılma, kamu görevinden çıkarma(ihraç), aranan koşulların sonradan kaybedilmesi, bağdaşmazlık, emeklilik ve ölüm olarak sayılabilir.⁸³ Belirtilen sona erme halleri, çalışmamızın bu kısmında teker teker ele alınacaktır.

1.4.1. Çekilme

Çekilme kavramının, doktrinde “*istifa*” kelimesiyle beraber kullanıldığı görülmektedir.⁸⁴ Bilhassa günlük hayatta genel itibarıyla “*istifa*” kelimesiyle ifade edilmektedir. Bu durumun hukuki metinlere yansımaları olarak bazı kanunlarda da hem istifa hem çekilme kavramının beraber kullanıldığı görülmektedir.⁸⁵ Çekilme konusunda geniş düzenlemeler barındıran 657 sayılı Kanun'da çekilme kelimesinin kullanılması sebebiyle biz de çalışmamızda çekilme kelimesini kullanacağız.

Çekilme konusunda Türk hukukundaki farklı statüler için çeşitli düzenlemeler bulunmaktadır.⁸⁶ Çekilme genel itibarıyla, çalışan kimselerin kendi irade ve istekleriyle görevinin sona ermesi sonucunu doğuran tek taraflı irade beyanına bağlı yenilik doğuran

⁸¹ Fatih Çetin, “Devlet Memurluğunun Sona Ermesi” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011), 79.

⁸² Günday, *İdare Hukuku*, 639.

⁸³ Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 796.

⁸⁴ A. Dursun Ulusoy, *Yeni Türk İdare Hukuku* (Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2019), 592.

⁸⁵ 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu'nun 9. Maddesi “Çekilme” başlığıyla düzenlenmişken 107. maddesinde “İstifa eden veya emekli olan astsubayların durumları” şeklinde başlık tercih edilmiştir.

⁸⁶ 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu gibi kanunlarda çekilmeye ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır.

bir hak olarak tanımlanabilir.⁸⁷ Memurlar açısından çekilme kurumuna ilişkin düzenlemeler 657 sayılı Kanun'da bulunmaktadır. Bu kanun çekilmeyi bir hak olarak ele almıştır.⁸⁸ Genel haklar başlıklı 3. bölüm altında çekilme hakkından bahsedilmesi bu durumu teyit etmektedir.⁸⁹

Kısaca bir tanımdan bahsetmek gerekirse; çekilme, kişilerin yürüttükleri görevleri kendi irade ve istekleri ile bırakma hakkıdır diyebiliriz.⁹⁰ Çekilme, çalışmamızın devamında ayrıntılı olarak ele alınacağından burada kısaca bahsedilecektir.

1.4.2. Çekilmiş Sayılma

Çekilme kavramından istifa şeklinde bahsedildiği gibi çekilmiş sayılma için de müstafi kelimesinin de kullanıldığı görülmektedir.⁹¹ Yine geniş düzenlemeler barındıran 657 sayılı Kanun'da çekilmiş sayılma olarak ifadesinin tercih edilmesi sebebiyle biz de bu kavramı kullanmaya gayret edeceğiz.

Çekilmiş sayılma kurumu için çalışmamızın ikinci bölümünde ayrıntılı incelemelerde bulunacak olmamız sebebiyle bu kısımda kısaca bahsedilecektir.

Çekilmiş sayılma, kamu görevlilerinin kanunda sayılan belirli şartların oluşması halinde idare tarafından yapılacak bir işlemle görevden el çektirilmesidir.⁹² Hem usulü hem sonuçları açısından çeşitli konularda çekilme ile benzerlik ve farklılık arz etmektedir.

1.4.3. Kamu Görevinden Çıkarma (İhraç)

İdare, kamu görevlileri veya öğrenciler gibi gruplarla statü ilişkisi içerisinde. Bu gruplar tarafından kamu kurumlarındaki işleyişi bozacak şekilde davranılması durumunda uygulanabilecek disiplin hükümleri karşımıza çıkmaktadır.⁹³

Kamu hizmeti yürütülürken düzenin bozulmaması amacıyla uygulanan disiplin hükümlerinden⁹⁴ belki en ağırı yaygın tabirle “*ihraç*” olarak ifade edilmektedir.⁹⁵ İhraç;

⁸⁷ Tayfun Akgüner, Kahraman Berk. *İdare Hukuku* (İstanbul: DER Yayınları, 2017), 792.

⁸⁸ Hamza Eroğlu, *İdare Hukuku* (Ankara: Işın Yayıncılık 4.bs), 283.

⁸⁹ Tayfun Akgüner, *Kamu Personel Yönetimi* (İstanbul: DER Yayınları, 2014), 313.

⁹⁰ Emin Memiş, *Genel İdare Hukuku* (İstanbul: Filiz Kitabevi 2017), 410.

⁹¹ Çağlayan, *İdare Hukuku Dersleri*, 394.

⁹² Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 798.

⁹³ Nur Kaman Karan, *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2003), 95.

⁹⁴ Mücahit Küçük Çalpan, “Kanunilik İlkesinin Memur Disiplin Hukukunda Uygulanabilirliği”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, Sy:2 (2021); 132.

⁹⁵ Evren, Uçar. *Kamu Görevlileri Hukuku*, 222.

kanuni ifade ile kamu görevinden çıkarma, kamu görevini sona erdiren hal olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamu görevinden çıkarma, idarenin ilgili personele ihtiyacının kalmaması gibi bir gerekçeyle yapılabilecek bir işlem değildir. Kamu görevinden çıkarılmayı gerektirir fiilin işlenmesi ve kişilerin kamu görevinden çıkarılmasını gerektiren tüm unsurlarının somut olayda gerçekleşmiş olması gerekir.⁹⁶

Kamu görevinden çıkarma işlemi genel itibarıyla bir disiplin cezası olarak uygulanmaktadır. Kamu görevinden çıkarmanın “*azil*” kurumuyla karıştırılmaması gerekmektedir. Azil, idarenin takdir yetkisi sonucunda kamu görevlisinin bulunduğu statüden çıkmasına sebep olan bir uygulamadır.⁹⁷ Ancak kamu görevinden çıkarma için bunu söylemek mümkün değildir. Özellikle kanunilik ilkesi gereğince kamu görevinden çıkarma yaptırımının uygulanabilmesi için kamu görevinden çıkarma cezasının karşılığı olarak kanunda öngörülen bir fiilin, kamu görevlisi tarafından gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Ancak azil, sadece idarenin ya da amirin takdirinde olup bu özelliğiyle tıpkı özel sektörde bir işverenin işçisini işten çıkarmasına benzetilebilir. Türk Hukuku’nda, böyle bir yetki ve yöntem benimsenmemiştir. Böylece kamu görevlileri için mesleki bir güvence sağlanması amaçlanmıştır.⁹⁸ Aksi bir uygulama kabul edildiği takdirde birinci önceliğinin devlet ve kamuya hizmet etmek olması gereken kamu görevlilerinin, mesleki güvencelerinden şüphe etmeleri sebebiyle azil yetkisi bulunan makamlarla ters düşmemek adına görevini tam manasıyla yürütmekte ve gereken işlemleri yapmakta zorluk yaşaması oldukça muhtemeldir.

Kamu görevinden çıkarma cezasının, meslekten çıkarma cezasıyla da karıştırılmaması gerekmektedir. Aradaki ayrımın anlaşılabilmesi adına 2547 sayılı Kanun’un ilgili hükümleri güzel bir örnek teşkil etmektedir. Örneğin 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 53/b-5 maddesinde öğretim mesleğinden çıkarma, disiplin cezası olarak düzenlenmiştir. Bu madde altında düzenlenen fiillerden birinin öğretim elemanları tarafından işlenmesi halinde yapılacak soruşturmanın ardından ilgili kişi

⁹⁶ Karan, *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*, 96; Danıştay 16. Daire, 25.06.2015, E. 2015/6306, K. 2015/4109, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 31.03.2024.

⁹⁷ Onar, *İdare Hukukunun Umumi Esasları Cilt II*, 1262.

⁹⁸ Asli ve sürekli olarak kamu hizmetini yürüten kamu görevlilerinin mesleki güvencelerinin sağlanması gerekmektedir. Kamu görevlileri görevi sağlıklı yürütme amacı dışında başka bir amaç gütmek zorunda bırakılmamalıdır. Bu sebeple görev yaptığı kadro ve kazanmış olduğu mali haklar takdir yetkisi ile değiştirilememelidir. Ayrıca uygulanacak disiplin cezaları da kanunilik ilkesine aykırılık teşkil etmemelidir. Karan, *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*, 111-114.

öğretim mesleğinden çıkarılacaktır. Burada uygulanan yaptırım sadece öğretim mesleğini kapsamaktadır. Cezayı alan kişi üniversite öğretim mesleği sıfatıyla kamu görevi yürütemeyecektir.⁹⁹ Bu konuda, meslekten çıkarılan kişilerin tekrar mesleğe dönmeleri hususunda, idarelerin takdir yetkisi bulunmamaktadır, idareler bağlı yetki içerisindedir. Danıştay verdiği bir kararında “...meslekten çıkarma cezası alan bir emniyet mensubunun göreve tekrar dönmek istemesi halinde idarenin bu kişileri göreve başlatıp başlatmama konusunda taktir hakkı bulunmadığı, aksine bu kişileri göreve almama konusunda bağlı yetki içinde olduğu açıktır.” şeklinde gerekçe kurarak meslekten çıkarma cezası almış olan kişilerin tekrar mesleğe alınmaması gerektiği hususunu teyit etmiştir.¹⁰⁰ Meslekten çıkarma cezası, öğretim mesleğinin yürütülmesini engelleyici bir ceza olsa da kişinin hayatının geri kalanında başka bir memurluk ya da diğer kamu görevlerinden birini yürütmesine engel teşkil etmeyecektir.¹⁰¹

Hâli hazırda 2547 sayılı Kanun’un 53/(6) sayılı maddesinde bu Kanun’a bağlı kamu görevlileri için uygulanacak kamu görevinden çıkarma cezasını gerektirir fiiller de düzenlenmiştir. Özetle öğretim elemanlarında olduğu gibi özel bir kanunda bulunan meslekten çıkarma cezası sadece o mesleğin tekrar yürütülemeyeceği anlamına gelmektedir. Ancak cezayı alan kişinin cezadan sonraki hayatında cezayı aldığı meslek dışında başka bir kamu görevi ya da memurluğu yürütmesinin önünde engel bulunmamaktadır. Öğretim mesleği kapsamındaki memurluk görevi sona erse de kişinin başka bir meslek grubu altında kamu görevlisi olarak çalışmasına engel yoktur.¹⁰²

657 sayılı Kanun’un 125/5 madde hükmünde düzenlenen yaptırım ise devlet memurluğundan çıkarma cezasıdır. Devlet memurluğundan çıkarma cezası alanlar bir daha devlet memuru olamayacaklardır.¹⁰³ Devlet memurluğundan çıkarma cezasının, aslında bir meslekten çıkarma cezası hükmünde olduğu söylenebilir. Devlet memurluğundan çıkarma cezası alan kişilerin özel şart koyulmadığı takdirde sözleşmeli personel olmasının önünde bir engel olmayacaktır.

⁹⁹ Evren, Uçar, *Kamu Görevlileri Hukuku*, 223.

¹⁰⁰ Danıştay 12. Daire, 26.12.2007, E. 2005/6776, K.2007/6383. <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 25.09.2024.

¹⁰¹ Tan, *İdare Hukuku*, 567.

¹⁰² Akgüner, *Kamu Personel Yönetimi*, 312.

¹⁰³ A.Alper Durmuş, *Memur Disiplin Hukuku* (Ankara: Adalet Yayınevi 2013), 247.

Kamu görevinden çıkarma yaptırımı, çekilme ya da çekilmiş sayılmayla kıyaslandığında bu yaptırımın kendine özgü sonuçlarının bulunduğu görülmektedir. Kamu görevinden çıkarılan kişinin, tekrar kamu görevine dönüp herhangi bir kurum kuruluşta görev alması mümkün değildir. Meslekten çıkarma cezası alan bir kişi de cezayı aldığı mesleğe yeniden dönemeyecektir. Alınan cezanın kapsamına göre kişiler açısından kamu görevine ya da mesleğe geri dönüş engeli doğacaktır. Bu durumun aksine kamu görevinden çekilen ya da çekilmiş sayılan kişiler, aşağıda ayrıntılı ele alınacağı üzere kanunda öngörülen sürelerin dolmasının ardından gerekli şartların oluşması halinde yeniden kamu görevine dönebilecektir. Kamu görevinden çıkarma ya da meslekten çıkarma cezaları, kendi başına bir yaptırımdır; çekilme ve çekilmiş sayılma, bir irade beyanı olup sadece irade beyanının sonucu olarak kamu görevine yeniden dönüşte sınırlayıcı belli kaidelerin oluşmasına sebep olmaktadır.

1.4.4. Aranan Koşulların Sonradan Kaybedilmesi

Kamu görevine yapılacak atamalardan önce atanacak kişinin belirlenmesi adına çeşitli genel ve özel şartlar söz konusu olmaktadır.¹⁰⁴ Özel şartlar atama yapılacak kadronun niteliğine göre değişmektedir. Aranan bu özel şartlardan önce ise genel şartların sağlanması gerekmektedir. Atamalarda aranan kriterlerde, genel olarak 657 sayılı Kanun'un 48. maddesinde düzenlenen genel şartlara atıf yapıldığını görmekteyiz. Bu şartların arasında vatandaşlık, asgari ya da azami yaş sınırı veya ceza hukukuna ilişkin belirli şartlar bulunmaktadır.

Kamu görevine atama yapılırken olumlu ve olumsuz şartlar aranmakla beraber atama yapıldıktan sonra bu şartların devamlılığı da aranmaktadır.¹⁰⁵ Örneğin genel şartlardan olan Türk vatandaşlığı ya da belli sürelerin üstünde mahkûmiyet olmamasına ilişkin şartların, atama yapıldıktan sonra ihlal edilmesi durumunda kamu görevinin sonlandırılması gerekmektedir. Nitelik kaybından kaynaklanan kamu görevinin sonlandırılması hususunda en çok karşılaşılan durum, kasıtlı bir suçtan belli sürelerin üzerinde mahkûmiyet olmama şartının yitirilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁰⁶

¹⁰⁴ Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 790.

¹⁰⁵ Günday, *İdare Hukuku*, 639.

¹⁰⁶ Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 790.

Ataması yapılan kişinin şartı sağlamadığı öğrenildiği takdirde kamu göreviyle ilişkisi kesilmelidir. Ancak yaş şartı, idare tarafından durum fark edilmeden sağlandığı takdirde, kamu görevlisinin ilişkisinin kesilmemesi gerektiği yönünde Danıştay kararı mevcuttur.¹⁰⁷ İlgili kararda yüksek mahkeme;

... göreve son verebilmek için memurluğa alınma koşullarından birini taşımama ya da yitirme halinin halen devam etmekte olması gerekir. Adaylığı kaldırılıp çeşitli tarihlerde olumlu sicil alarak görevini sürdüren ve 18 yaşını doldurmuş bulunan memurun memur olma koşullarından birini taşımadığı artık ileri sürülemeyeceği açıktır.

şeklinde hüküm kurmuştur. Başka bir kararda polislik mesleği için sınava giren kişinin atama tarihinde azami 30 yaş sınırına takıldığı için atamasının yapılmamasına ilişkin işlemde Danıştay atama tarihinin değil sınav tarihinin baz alınması gerektiğini belirterek davacıyı haklı bulmuştur.¹⁰⁸ Diploma şartı atama anında olmamasına rağmen durum fark edilene kadar şartın sağlanması durumunda da başkaca bir engel olmadığı takdirde kişinin kamu görevine son verilmemesi yönünde hüküm kurulmuştur.¹⁰⁹

Aranan koşullarda eksiklik yaşanması halinde yetki ve usulde paralellik ilkesi gereği atama işlemi hangi usul izlenerek hangi makam tarafından yapıldıysa kamu görevinin sonlandırılması işlemi de aynı usul izlenerek aynı makam tarafından gerçekleştirilmelidir.¹¹⁰ Şartların sonradan kaybedilmesi halinde yapılacak olan idari işlemten önce şartın kaybedildiğinden kuşkusuz şekilde emin olunması gerekmektedir. Danıştay vermiş bir olduğu bir kararda;

...bu konuda davalı idarece bir araştırma yapılamayacak ise, araştırma yapmaya yetkili (Cumhuriyet Başsavcılığı, İl Milli Eğitim Müdürlüğü gibi..) yerlere başvurulup, bu araştırmanın sonucuna göre işlem tesis edilmesi gerekirken, davacının mevcut ve müstakbel hayatı ile aile yaşamı üzerinde bu denli etki yaratabilecek bir kararın şüpheden uzak, açık ve anlaşılır bir şekilde ortaya konulamadığından, dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

¹⁰⁷ Danıştay 1. Daire, 10.01.1983, E. 1982/268, K. 1983/7, Danıştay Dergisi, Sy. 52-53, Sayfa 46-47.

¹⁰⁸ Danıştay 2. Daire, 25.11.1981, E. 1980/7106, K. 1981/4727, Danıştay Dergisi, Sy. 46-47, Sayfa 435-436.

¹⁰⁹ Danıştay 12. Daire, 07.10.1996, E. 1995/11209, K. 1996/2898, Danıştay Dergisi, Sy. 93, Sayfa 593-595.

¹¹⁰ Tan, *İdare Hukuku*, 568.

şeklinde gerekçe kurarak yapılacak idari işlemten önce şartların kaybedildiği yönünde kesin sonuca varacak bir araştırmanın yapılması gerektiğini belirtmiştir.¹¹¹

Aranan koşullarının kaybıyla beraber kişilerin görevi sona erdiği takdirde sonradan tamamlanabilen ya da sağlanabilen bir şart olduğunda yeni alım ilanlarıyla beraber görev yapması mümkün olabilecektir. Ancak tamamlanamaz ya da tamamen engel olacak bir durum oluştuysa kişilerin yeniden kamu görevinde bulunmaları mümkün olmayacaktır.

1.4.5. Bağdaşmazlık

Bağdaşmak TDK tarafından uymak olarak tanımlanmaktadır.¹¹² Bağdaşmazlık terimi de birbirine uymayan durum olarak tanımlanabilecektir. Kamu görevlilerinin, görevleriyle uyuşmayan bir faaliyet halinde bulunmaları halinde bağdaşmazlık söz konusu olacaktır.¹¹³

Kamu görevlilerinin, mevzuat hükümlerince görevleriyle aynı anda yürütmeleri uygun görülmeyen herhangi faaliyette bulundukları tespit olunduğu takdirde kamu göreviyle ilişkileri kesilecektir.¹¹⁴ Bu sonucun doğabilmesi için öncelikle kamu görevlileri tarafından görevleriyle bağdaşmayan görevin kabul edilmesi gerekmektedir.¹¹⁵ Bu hususa, kamu görevlilerinin milletvekili seçilmeleri en bariz örnek olarak gösterilebilecektir.¹¹⁶ Milletvekilliğine ek olarak belediye başkanlığı, belediye meclis üyeliği, il genel meclis üyeliği gibi görevlerin de kamu göreviyle beraber yürütülmesi bağdaşmazlık sonucunun doğmasına sebep olacaktır.¹¹⁷ Kamu görevlisinin göreviyle bağdaşmayan ikinci görevde bulunduğu idare tarafından tespit edildiğinde kamu görevinin sona ermesi işlemi atamaya yetkili makam tarafından tesis edilebilir.¹¹⁸

¹¹¹ Danıştay 12. Daire, 19.11.2020, E. 2020/2227, K. 2020/3823, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 01.09.2024.

¹¹² <https://sozluk.gov.tr/> (E.T. 30.06.2024)

¹¹³ Çetin, “Devlet Memurluğunun Sona Ermesi”, 76.

¹¹⁴ Yıldırım, Çınarlı, *İdare Hukuku Dersleri Cilt I*, 279.

¹¹⁵ Tan, *İdare Hukuku*, 568.

¹¹⁶ Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri Cilt I*, 481.

¹¹⁷ Yıldırım, Çınarlı, *İdare Hukuku Dersleri Cilt I*, 279.

¹¹⁸ Gözler, *İdare Hukuku Cilt II*, 714.

1.4.6. Emeklilik

Emeklilik, sosyal devletin bir gereği olarak herhangi bir işi yürüten kişilerin çalışma hayatı sonrası güvencelerini sağlayan bir statü olarak tanımlanabilir.¹¹⁹ Emeklilik sisteminin; kişilerin çalışma hayatı boyunca verdikleri emeklerinin karşılığı olarak çalışma güçlerini kaybettikleri dönemde, kişilere dinlenme hakkı verilmesini amaçladığı söylenebilir.¹²⁰

Memurların emeklilik hakları, 657 sayılı Kanun'un "Sosyal Haklar ve Yardımlar" başlıklı VI. kısmının 187. maddesinde düzenlenmiştir. Bu hükümde ayrıntılı düzenlemeler yapılmayarak memurların emeklilik haklarının kanunla düzenlenebileceği belirtilmiştir. Memurların emeklilik haklarına ilişkin hususlar 08/06/1949 tarihinde kabul edilen 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile düzenlenmiştir. Ancak 31/05/2006 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle beraber 5434 sayılı Kanun'un birçok maddesi yürürlükten kalkmıştır.¹²¹ 5510 sayılı Kanunla beraber ikili bir ayrıma gidilerek 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğünden önce memuriyete başlayanlar 5434 sayılı Kanun'a göre emekli olacakken 5510 sayılı Kanun'un yürürlük tarihinden itibaren memuriyete başlayanlar ise bu kanuna göre emeklilik haklarına sahip olabileceklerdir.¹²²

Emeklilik kamu personeli açısından statü değişikliği anlamı taşımaktadır. Emekli olan kişi için kamu personeli statüsü sona ererek emeklilik statüsü başlamaktadır.¹²³ Emeklilik işlemi, kamu personellerinin bağlı bulundukları kurumlar tarafından yapılan tek taraflı bir işlemdir. Bu işlemin ardından ise emekli statüsüne geçen kişi için tüm işlemler Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından yürütülecektir.¹²⁴

1.4.6.1. Zorunlu Emeklilik

Emeklilik bazı durumlarda zorunlu olarak idare tarafından tesis edilmektedir. Bu tür emekliliğin de birkaç usulü söz konusu olabilmektedir.

¹¹⁹ Evren, Uçar, *Kamu Görevlileri Hukuku*, 224.

¹²⁰ Cemalettin İpek, "Emeklilik Hayatında Uyum Sorunu ve Emeklilik Eğitimi", *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3/1 (2017): 62.

¹²¹ Gözler, Kaplan. *İdare Hukuku Dersleri*, 646.

¹²² Akgüner, Berk, *İdare Hukuku*, 799.

¹²³ Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 800.

¹²⁴ Günday, *İdare Hukuku*, 639.

Kamu görevlileri, kanunla belirlenen yaş sınırları içerisinde hizmet edebilecektir. Şayet özel bir düzenleme bulunmuyorsa genel düzenleme azami 65 yaşa kadar hizmet edilebileceği yönündedir.¹²⁵ Bu yaşları dolduran kamu görevlilerinin ya da çalıştığı kurum ya da kurum amirlerinin iradesine bakılmaksızın emekli olmaları, yaş haddi nedeniyle zorunlu emeklilik olarak isimlendirilmektedir.

İdarenin, kamu görevlilerini re'sen emekliye sevkleri de söz konusu olabilmektedir. Kamu görevlisinin talebi olmadan idarenin tek taraflı iradesi ile kamu görevlisinin re'sen emekliye sevk edilmesi istisnai bir durumdur. Ahlak ve yetersizlik nedeniyle sevk, sadece askeri memurlar, subay, astsubay, uzman jandarma ve uzman erbaşlarda uygulanabilir. Bu şekilde emekliliğe sevk edilenlerin yaş ve prim ödeme gün sayıları tamamlandığı takdirde emeklilik işlemleri tamamlanabilecektir.¹²⁶

1.4.6.2. İradi Emeklilik

Yaş haddini dolduran kamu personellerinin, bağlı oldukları idare tarafından tek taraflı bir işlemle emekli edileceğini belirtmiştik. Bu durumun aksine olacak şekilde kamu görevlilerinin kendi iradeleriyle emekli olabilmelerine de iradi emeklilik diyebiliriz.

58 yaşını bitiren kadınlar ile 60 yaşını bitiren erkekler 9000 gün prim gününü tamamladıysa emeklilik talep edebilirler. Bu talep en geç bir ay içinde atamaya yetkili en yüksek amir tarafından onaylanmalıdır.¹²⁷ Şayet 1 ay içinde onaylanmadığı takdirde kişi 1 ay sonra görevinden ayrılabilir.¹²⁸

1.4.6.3. Malulen Emeklilik

İradi ve zorunlu emekliliğin yanında malulen emeklilik de 5510 sayılı Kanun'da düzenlenmiştir. Görevini yerine getiremeyecek derecede malül olan kimsenin kanunda sayılan şartları taşıması halinde malulen emekli sayılacağı öngörülmüştür. Aynı Kanun'un 47. maddesinde ise kamu görevlileri için vazife malullüğü de düzenlenmiştir. Bu hükme göre kamu görevlilerinin görevi sebebiyle malul duruma düşmeleri durumunda vazife malulü sayılacağı düzenlenmiş olup yine aynı hükümde hangi durumlarda vazife malulü sayılamayacağı da düzenlenmiştir.¹²⁹

¹²⁵ Ali D. Ulusoy, *Yeni Türk İdare Hukuku*, 594.

¹²⁶ Günday, *İdare Hukuku*, 640.

¹²⁷ Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri Cilt I*, 467.

¹²⁸ Akgüner, Berk, *İdare Hukuku*, 805.

¹²⁹ Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri Cilt I*, 468.

Emeklilik kavramıyla ilgili açıklamalarına ardından özetle; çekilme ve çekilmiş sayılma kurumlarından farklı olarak emeklilik talebinin ardından kamu görevlileri farklı bir statüye geçmektedir. Ancak çekilme veya çekilmiş sayılmanın ardından yeni bir statüden bahsetmek mümkün değildir. Yaş haddi nedeniyle emekli olanlar görevlerine yeniden dönemeyeceklerdir. Ancak çekilme veya çekilmiş sayılmanın ardından ise kamu görevlileri kanunla düzenlenen hükümlerde belirtilen sürelerin ardından yeniden kamu görevine girmeleri mümkündür. Çekilme, kamu personelinin tamamen iradesine bağlı olmakla birlikte çekilmiş sayılma kişinin iradesinin, idare tarafından işleme bağlanmasıdır. Emeklilik ise hem kişinin iradesine bağlı hem de idarenin işlemiyle tek taraflı yapılmak suretiyle karşımıza çıkabilmektedir.

1.4.7. Ölüm

Kamu görevinin doğal sonucu olarak ataması yapılan kişi bu statüye sahip olacaktır. Kamu görevinin yürütülmesi kişilere bağlı olarak devam edecektir.¹³⁰ Memura kamu hizmeti sorumluluğu verilirken onun kişisel yeteneği de göz önüne alınmaktadır. Haliyle kamu görevini yürüten kişilerin ölümü, kamu görevini sona erdiren bir hal olarak kanun metninde düzenlenmiştir.¹³¹

1.5. Kamu Görevinden Çekilme

Kamu görevinden çekilme konusunun ayrıntılı incelemesi yapılmadan önce kavram olarak çekilme ve eş anlamlı kullanımının açıklanması daha faydalı olacaktır. Terimin sözlük anlamının yanı sıra çekilme için çeşitli kaynaklarda yapılan tanımlamalardan bahsedilerek çekilmeden ne anlaşılması gerektiğine değinilecektir.

1.5.1. Çekilme Terimi

Kamu görevinden çekilmenin açıklamasına kelimenin anlamından başlanması uygun olacaktır. Çekilme kelimesinin TDK sözlüğünde birçok anlamı olsa da konumuzla alakalı olan karşılığının “*istifa*” kelimesi olduğunu görmekteyiz.¹³² İstifa Arapça kökenli olup af dileme manasında kullanılan bir kelimedir.¹³³ TDK sözlüğünde, istifa kelimesini arattığımızda karşılık olarak “*bir işten veya hizmetten kendi isteğiyle ayrılma, çekilme*”

¹³⁰ Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri Cilt I*, 482.

¹³¹ Tan, *İdare Hukuku*, 544.

¹³² <https://sozluk.gov.tr/>, E.T. 01.04.2024.

¹³³ Seher Serttaş, *Türk İdare Hukukunda İstifa* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018), 19.

olarak karşımıza çıkmaktadır.¹³⁴ Hukuki doktrine bakıldığında da görevden çekilmek, seçim veya atama yoluyla elde edilen bir işten, ayrılma isteğini veya iradesinin gösteren hareket olarak tanımlandığı görülmektedir.¹³⁵ İstifa kelimesinin gerek doktrinde gerekse yargı kararlarında sık sık kullanıldığını yukarıda belirtmiştik. TDK sözlüğünde de çekilme kelimesinin karşılığı olarak istifanın çıkması, aslında hem çekilme hem istifa kavramının eş anlamlı olduğu manasına gelmektedir.

1.5.2. Kamu Görevinden Çekilme Kavramı ve Tanımı

Yukarıda kamu görevlilerinin, kamu hizmeti yürüten kişiler olduğu ve kamu hizmetine girmenin bir hak olduğundan bahsedilmiştir. Anayasa'nın 48. maddesinin “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.” hükmü gereği herkes çalışma hürriyetine sahiptir. Ayrıca Anayasa'nın 49. maddesindeki “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.” hükmü de bu durumu desteklemektedir. Bu hükümden yola çıkılarak kişilerin çalıştığı işten herhangi bir sebebe dayanmaksızın çekilebileceği sonucuna varılmaktadır.¹³⁶ Kamu görevine girme hakkı, doğal olarak kamu görevinden ayrılma hakkının kabul edilmesine de sebep olmaktadır.¹³⁷ Bu iki hak arasındaki en büyük fark, kamu hizmetine girerken aranan şartların kamu hizmetinden çıkarken aranmamasıdır.¹³⁸ Kamu görevinden çekilen kişiler için çalışma ortamından duyulan rahatsızlık, çalışma arkadaşları ya da ast-üst ilişkilerinden kaynaklanan çeşitli sıkıntılar ya da kişilerin bireysel tercihleri kişisel sebep olarak sayılabilir. Ancak çekilme iradesinin gösterilebilmesi adına kişilerin bu sebeplerden birini dayanak olarak idareye sunmasına gerek yoktur.¹³⁹

Yukarıda çeşitli kaynaklardan verilen çekilmeye ilişkin tanımlar değerlendirildiğinde; kamu görevlisinin, görevinden ayrılmaya yönelik isteğini ilgili idareye tek taraflı irade beyanıyla, kabule bağlı olmaksızın bildirmesine çekilme denilmektedir diyebiliriz.

¹³⁴ <https://sozluk.gov.tr/>, E.T. 01.04.2024.

¹³⁵ Esat Şener, *Hukuk Sözlüğü* (Ankara: Seçkin Yayıncılık (2001), 372; benzer tanım için Ejder Yılmaz, *Hukuk Sözlüğü* (Ankara: Yetkin Yayıncılık 1996), 403.

¹³⁶ Cahit Tutum, “Memurların Hak ve Ödevleri”, *Amme İdaresi Dergisi*, 13/3 (1980): 108.

¹³⁷ Çetin, “Devlet Memurluğunun Sona Ermesi”, 59;

¹³⁸ Emin Memiş, “Mevzuatımızda ve Uygulamada Kamu Hizmetlerine Girme, Çekilme Hakları ve Güvenlik Soruşturması Analizleri” içinde *Kamu Personeli Sorunları İdare Hukuku Sempozyumu*, (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 2004), 261.

¹³⁹ Muhittin Tataroğlu, “Kamu Yönetiminde Etik Açısından İstifa”, *Amme İdaresi Dergisi*, 39/1 (2006): 40.

1.5.3. Kamu Görevinden Çekilmenin Sınırlandırılması

Çekilmenin şarta ve sebebe bağlı olmadan kullanılan bir hak olduğundan bahsetmiştik. Ancak bu durumun istisnaları, hakkın kullanılmasının sınırlanması olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmamızın bu kısmında çekilmenin sınırlandırılmasından bahsedilmesi yerinde olacaktır. Çünkü çalışmamızın bundan sonraki kısmında çekilmenin çeşitli hallerde sınırlandırılmasının üzerinde durulacaktır. Bu başlık altında genel bir açıklamanın yapılması yerinde olacaktır.

Kamu hizmeti, halkın tamamına; düzenli, eşit, sürekli ve çoğu zaman kesintisiz olarak devlet tarafından sunulması gereken faaliyetlerin bütünüdür.¹⁴⁰ Kamu hizmeti ilkelerinden süreklilik ve düzenlilik, kamu görevlilerinin görevden çekilmesi ile doğrudan ilişkilidir. Kamu hizmetlerinin bir kısmı açısından süreklilik; kesintisizlik olarak anlaşılmakta iken bazı hizmetler açısından süreklilik; düzenli olarak o hizmetin sunulması olarak anlaşılmaktadır.¹⁴¹

Kamu hizmetlerinin yürütülmesi hususunda akla gelen başlıca ilkenin süreklilik ve düzenlilik olduğu söylenebilir. Bu ilkenin amacının, tüm kamu hizmetlerinin günün 24 saati sunulması değil, kamu hizmetlerinin ihtiyacı olan kişiye gerektiği zamanda sunulmasıdır diyebiliriz.¹⁴² Pek tabii bu ilkenin sağlanmasında kamu görevlilerinin, görevlerinin başında bulunması elzemdir. Kamu hizmetinin kamu görevlileri eliyle sürdürüldüğü göz önüne alındığında söz konusu hizmetlerin süreklilik ve düzenliliğinin zarar görmemesi adına kişilerin görevi bırakmaları ve doğal olarak çekilmeleri de belli kaidelerle sınırlandırılabilir. ¹⁴³

Kanuni usullere uygun olarak olsa dahi kamu görevinden çekilmenin engellenemeyeceği kabul edilmektedir.¹⁴³ Ancak kamu hizmetinin başında yeteri kadar kamu görevlisinin bulunmasının sağlanabilmesi için kamu görevlilerinin çekilme hakkının çeşitli yollarla sınırlandırılması söz konusu olabilmektedir.¹⁴⁴ Uygulanan

¹⁴⁰ Ali Öztekin, “Devletin Asli ve Sürekli Görevleri”, 10.

¹⁴¹ Atasayan, “Kamu Hizmetlerinin Düzenlilik ve Süreklilik İlkesi”, 57.

¹⁴² Serkan Çınarlı, Ramazan Yıldırım, *Türk İdare Hukuku Dersleri II* (Ankara: Astana Yayınları 2019), 207.

¹⁴³ İbrahim Pınar, *Devlet Memurları Kanunu Şerhi* (Ankara: Seçkin Yayıncılık (2009), 1173; Bu durumun istisnası olarak subay astsubayların görevlerinden çekilmelerinin belli bir süre yasaklanması olarak gösterilebilir. Murat Buğra Tahtalı, “Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu’nda Öngörülen Mecburi Hizmet Süresi – Zorla Çalıştırma Yasağı İlişkisi”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5/2 (2014): 433.

¹⁴⁴ Halil Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri Cilt II* (Ankara: Seçkin Yayıncılık 2024), 313.

sınırlamaların ayrıntıları çalışmamızın devamında açıklanacaktır. Birkaç örnek vermek gerekirse; çekilme talebinde bulunan kamu görevlilerinin, görevi bırakmadan önce beklemesi gereken sürelerin öngörülmesi veya olağanüstü yönetim hallerinde görevden çekilmenin daha da zorlaştırılması gibi sınırlamalar sayılabilir.¹⁴⁵ Bu sınırlamaların amacının, kamu yararının kişi yararından üstün tutularak öncelikle kamu hizmetlerinin devamlılığının gözetilmesi olduğu söylenebilir.¹⁴⁶

Kamu görevlilerinin çekilmesine dair sınırlama hususunda bahsedilmesi gereken bir diğer sınırlama, 657 sayılı Kanun'un 26. maddesidir. “*Devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri ... yasaktır.*” Çekilme her ne kadar tek taraflı ve kişilerin özgür iradesi sonucu meydana gelse de kanun koyucu kamu hizmetinin sürekliliğini sağlamak adına memurların toplu halde görevlerinden çekilmelerini yaptırıma bağlamıştır.¹⁴⁷ Bu tür çekilmelerin doğrudan kamu hizmeti aleyhine olduğu ve devlet memurunun sadakat yükümlülüğünün de ihlali sonucunu doğurduğu söylenebilir. Bu noktada kamu yararının kişi yararının üstünde tutulduğu açıktır. Bu durumda doğabilecek cezai sorumluluktan çalışmamızın devamında bahsedilecektir.

1.5.4. Kamu Görevinden Çekilmenin Türleri

Kamu görevinden çekilme kurumu için ikili bir ayrımdan bahsetmek mümkündür. Birincisi kişinin hiçbir sebebe dayanmadan kendi iradesiyle görevinden çekilmesi, ikincisi ise kişinin bir amaç için zorunlu olarak çekilme iradesinin doğmasıdır. Buna göre çekilme “*iradi*” ve “*zorunlu*” çekilme şeklinde ikiye ayrılmaktadır.¹⁴⁸

1.5.4.1. İradi Çekilme

Kamu görevinden çekilmede asıl olan iradi çekilme olup zorunlu çekilme ancak mevzuat hükümlerinin öngörmesi durumunda söz konusu olabilecek bir durumdur. Kamu görevinden çekilme tıpkı kamu görevine girmek gibi bir haktır. Kişinin iradesi ve beyanı ile idare tarafından kamu görevinin sona ermesi yönünde işlem yapılması sürecine

¹⁴⁵ Memiş, “Mevzuatımızda ve Uygulamada Kamu”, 262.

¹⁴⁶ Mukbil Özyörük, *Devlet Memurlarının Hürriyetleri* (Ankara: Güzel Sanatlar Matbaası (1956), 169; Çınar Can Evren, “Günün Yirmi Dört Saati Devam Eden Kamu Hizmetlerinde Memurların Çalışma Süreleri”, *Politik Ekonomik Kuram*, 8/2 (2024): 304.

¹⁴⁷ Özcan, “Yeni Türk Ceza Kanunu’na”, 59.

¹⁴⁸ Serttaş, *Türk İdare Hukuku’nda İstifa*, 36.

kamu görevinden iradi çekilme denilmektedir.¹⁴⁹ Kamu görevlisinin kendi iradesi ile görevinden ayrılmak istediğini belirtmesi çekilmenin tamamlanması açısından oldukça elzemdir.¹⁵⁰

Bir görüşe göre; çekilmenin, kamu hizmetine girme de olduğu gibi idarenin, memurun talebi üzerine yaptığı bir şart işlem olduğu ve kamu görevlisinin iradesinin tek başına yeterli olmadığı düşünülmektedir.¹⁵¹ Ancak bu görüş isabetli değildir. Normalde çekilme iradesi tek taraflı kullanılır ve kabule bağlı olmadığı kabul edilen yenilik doğurucu bir haktır. Tek istisnası bu hakkın kullanılması noktasında kanunla getirilen sınırlamalardır.¹⁵² Çekilmenin tek taraflı bir irade açıklaması olduğu ve bu iradenin kişinin kendi isteği ile kullanabileceği doktrinde kabul edilmektedir.¹⁵³ Kamu görevinden çekilmek için herhangi bir şart koşulamaz ya da çekilme talebi, çekilme iradesi gösteren kişi dışında kimsenin iradesine bağlanamaz.¹⁵⁴ Yani kişinin çekilme talebinin yerine getirilebilmesi için herhangi bir şeyi yapmasının şart koşulması ya da yine çekilme talebinin sonuç doğurabilmesi için başka bir kişinin veya makamın kabul ya da onayının şart olarak gösterilmesi kabul edilemez.¹⁵⁵ Kişilerin, görevlerinden çekilme yönünde irade göstermeleri ve bu iradenin sonuç doğurması engellenemeyecektir.

Danıştay tarafından verilen bir kararda da çekilme iradesinin kişinin tek taraflı iradesine bağlı olduğu “...657 sayılı Devlet Memurları Yasasının Memurluğun sona ermesi başlıklı 4.bölümünde yer alan 94.maddesinde Çekilme (istifa): “Devlet memuru bağlı olduğu kuruma yazılı olarak müracaat etmek suretiyle memurluktan çekilme isteğinde bulunabilir...” şeklinde düzenlenmiş olup, ilgilinin tek taraflı iradesine bağlanmıştır.” şeklinde kurulan hüküm ile belirtilmiştir.¹⁵⁶ Danıştay tarafından onanan bir kararda “...istifasının hukuk alanında etki yaratması için ‘yetkili makamlarca’ kabulü gerekmemesine rağmen...” şeklinde kurulan gerekçe, çekilme iradesi gösteren kişilerin

¹⁴⁹ Onar, *İdare Hukukunun Umumi Esasları Cilt II*, 1267.

¹⁵⁰ Zabunoğlu, *İdare Hukuku*, 649.

¹⁵¹ Cahit Tutum, “Memurların Hak ve Ödevleri”, 109.

¹⁵² Gözler, *İdare Hukuku Cilt II*, 708.

¹⁵³ Günay, *İdare Hukuku*, 637.

¹⁵⁴ Seçkin Yavuzdoğan, “İdare Hukukunda “istifa”, *International Journal Of Legal Progress*, 2/2 (2016): 120.

¹⁵⁵ Turgut Tan, *İdare Hukuku* (Turhan Kitabevi: Ankara, 2016), 566.

¹⁵⁶ Danıştay 8. Daire, 19.01.1995, E. 1994/6418, K. 1995/96, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 01.07.2024.; benzer hüküm için bkz: Danıştay 12. Daire, 30.11.2023, E. 2020/5241, K. 2023/6321, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 25.09.2024.

iradesinin sonuç doğurması için yetkili makamlarca kabule ihtiyaç duyulmadığını göstermektedir.¹⁵⁷

Çekilme talebinde bulunan kişinin iradesinin sakatlanması çekilme talebinin geçerliliğini etkileyecektir. Danıştayın önüne gelen bir dava dosyasında; çekilme talebinin hukuki ve mali sonuçlarını hesap edemeyecek kadar psikolojik problemleri bulunan kişinin çekilme talebinin idare tarafından kabulü yönündeki idari işlem yüksek mahkeme tarafından,

...hastalık belirtilerinin yatışından en az üç ay önce başladığının anlaşıldığı hususlarına yer verildiği anlaşıldığından davacının istifasını verdiği tarih itibarıyla, gerçek iradesini yansıtmaksızın talepte bulunduğu, istifasının hukuki ve mali sonuçlarını değerlendiremediği anlaşılmaktadır. Bu durumda; davacı hakkında tesis edilen istifasının kabulü ve kadrosunun boşaltılmasına yönelik ... Üniversitesi Rektörlüğü'nün 10/05/2017 tarihli işleminde hukuka uygunluk bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

gerekçesi ile hukuka aykırı bulmuştur.¹⁵⁸ Bu duruma ek olarak kişilerden göreve başlamadan alınan boş çekilme dilekçesinin de kişilerin özgür iradesini yansıtmayacağı aşikardır. Danıştayın verdiği bir kararda, kişiden daire başkanlığı ataması yapılmadan önce alınan tarihsiz çekilme dilekçesinin atama yapıldıktan belli bir zaman geçtikten sonra işleme koyulması olayında “...söz konusu dilekçenin davacının gerçek iradesini yansıtmadığı ve bu haliyle dava konusu atama işlemine dayanak oluşturmayacağı sonuç ve kanaatine varılmıştır.” gerekçesiyle çekilme beyanının kamu görevlisinin gerçek iradesini yansıtmadığı yönünde hüküm kurulmuştur.¹⁵⁹ Bu karardan yola çıkarak söylenebilir ki; kamu görevinden çekilme beyanı içeren tarihsiz dilekçe, kamu görevlisinin iradesini yansıtamayacağından geçerli bir çekilme talebi olarak kabul edilemeyecektir. Bu duruma ek olarak kamu görevlileri; iradelerini sakatlayıcı şekilde alınan bir çekilme dilekçesinin irade dışı alınmış olduğunu ispatlarsa çekilme talebi geçersiz olacak ve çekilmenin kabulü işlemi de hukuka aykırı olacaktır.¹⁶⁰

¹⁵⁷ Danıştay 8. Daire, 18.01.2022, E. 2018/6769, K. 2022/19, (<https://www.lexpera.com.tr/> E.T. 30.06.2024).

¹⁵⁸ Danıştay 8. Daire, 30.01.2020, E. 2019/3940, K. 2020/401, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

¹⁵⁹ Danıştay 2. Daire, 29.09.2015, E. 2015/5801, YD K., <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 30.06.2024.

¹⁶⁰ Danıştayın onanmış olduğu bir kararda doğrudan bu hususa değinilmese de “...davacı tarafından imzalanan ve kendi iradesi dışında düzenlendiği yolunda herhangi bir kanıt bulunmayan istifa dilekçesine

Özetle; kişinin kamu görevinden çekilme iradesi engellenemeyeceği gibi yine kamu görevlisinin çekilme talebinin, özgür iradesi dışında oluşmasının sağlanması kabul edilemez. Bu durumda çekilme talebinin geçersiz olacağı ve çekilme talebinin kabulü söz konusuysa işlemin hukuka aykırı olacağı kabul edilmektedir. Buna ek olarak çekilmek isteyen kişiden çekilme iradesine herhangi bir sebep göstermesi de istenemez.¹⁶¹

1.5.4.2. Zorunlu Çekilme

Kamu görevinden çekilmede asıl olan kişinin serbest iradeyle, hiçbir baskı altında kalmadan, sebep gösterme zorunluluğu olmadan iradesini ortaya koymasıdır.¹⁶² Ancak kamu yararının korunması ve seçilme hakkının da hakkaniyetli şekilde kullanılabilmesi adına kamu görevlisinin iradesine bağlı olmayan zorunlu çekilme hali de söz konusu olabilmektedir.

Kamu görevlileri, anayasal hakları olan seçme ve seçilme haklarını kullanabilmek için yürüttükleri görevden çekilme zorunluluğu ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bunun sebebi, objektif olarak yürütülmesi gereken kamu görevinin siyasetle bir araya gelmesinin ve seçim döneminde kamu görevinin getirdiği avantajlardan yararlanılmasının önüne geçilmek istenmesidir.¹⁶³ Kamu görevlilerinin, yürüttükleri görevlerin gereği olarak siyasi kimlikten uzak tutulmasının gerekli olduğu ifade edilmektedir.¹⁶⁴ Her vatandaş gibi kamu görevlilerinin de seçme ve seçilme hakkı bulunmaktadır. Ancak kamu görevinin tarafsızlığı ile seçme seçilme hakkının korunması çatıştığında kamu görevlilerinin yürüttükleri görevden zorunlu olarak çekilmeleri gerekmektedir. 657 sayılı Kanun'da siyaset yasağının bulunması bu durumu desteklemektedir.

Yukarıda anlatılan sebeplerle mevzuat hükümlerinde belirtilen kamu görevlilerinin, yine mevzuat hükümlerince düzenlenen usulleri izleyerek belli süreler

dayanılarak kurulan dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddi..." şeklindeki gerekçe bu konuda kişilerin iradesi dışında çekilme taleplerinin geçersiz olacağı yolunda çıkarımda bulunmamızı sağlamıştır. Danıştay 5. Daire, 30.01.2013, E.2011/8679, K.2013/505, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 31.03.2024.

¹⁶¹ Tolga Gündoğan, "Devlet Memurluğundan İstifa", *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4/2 (2014): 91.

¹⁶² Karan, *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*, 75.

¹⁶³ Karan, *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*, 77.

¹⁶⁴ Ayhan Döner, "Geçmişten Günümüze Türk Hukukunda Kamu Görevlilerinin Seçimlerde Adaylığı", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 58/4 (2009): 740.

içerisinde kamu görevinden çekilmesi, Anayasa başta olmak üzere çeşitli kanunlarda düzenlenmiştir.

1.5.4.2.1. 1982 Anayasası'na Göre Zorunlu Çekilme

Anayasa'da bulunan zorunlu çekilmeye ilişkin düzenlemeler zaman içerisinde farklılık göstermiştir. Kanun-i Esasi döneminde memurların aday olmadan önce çekilmesini gerektiren herhangi bir düzenleme yokken 1921 ve 1924 Anayasalarının yürürlükte olduğu dönemlerde zorunlu çekilmeye ilişkin hükümler yer almıştır. 1961 Anayasası döneminde, memurlar için belli durumlarda çekilme zorunluluğu dahi öngörülmemiştir.¹⁶⁵

1982 Anayasası'nda ise toplumu siyasetten uzak tutmak istercesine kamu görevlilerinin seçimlerde adaylığını zorlaştıracı hükümlere yer verilmiştir.¹⁶⁶ Hatta 1982 Anayasası'nın hazırlanma sürecinde ilgili hükmün daha dar kapsamlı olması planlanırken Milli Güvenlik Konseyi tarafından madde günümüzdeki halini almıştır.¹⁶⁷ Bu duruma sebep olarak; dönemin yöneticilerinin, darbe dönemlerinin ardından yaşanan siyasi sorunların çözümünün kısıtlama yoluna başvurarak bulmak istemelerine bağlayabiliriz.¹⁶⁸ Zorunlu çekilme 1982 Anayasasının “*Milletvekilliği Seçilme Yeterliliği*” başlıklı 76. maddesinin son fıkrasında kendine yer bulmuştur.

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

İlgili hükümde sayma usulüyle zorunlu çekilmeye tabi kişiler gösterilmiştir. Zorunlu çekilmeye tabi görevliler sayılırken en sonda diğer kamu görevlileri denilerek aslında çerçeve fazlaca genişletilmiştir. Çalışmamızın başında kamu görevlisi kavramı

¹⁶⁵ Ayhan Döner, “Geçmişten Günümüze Türk Hukukunda”, 752.

¹⁶⁶ Döner, “Geçmişten Günümüze Türk Hukukunda”, 740-755.

¹⁶⁷ Burhan Kuzu, *1982 Anayasasının Temel Nitelikleri ve Getirdiği Yenilikler* (İstanbul: Filiz Kitabevi, 1990), 48.

¹⁶⁸ Erdal Abdulkakimoğulları, Burcu Erdiñ, “Kamu Görevlilerinin Milletvekilliği Seçimlerine Katılmak Üzere Görevden Çekilmeleri ve Göreve Dönmeleri”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 19/4 (2015): 232.

için yapılan açıklamalar göz önüne alındığında dar anlamda kamu görevlisi statüsünde değerlendirilebilecek olan herkes için zorunlu çekilmenin söz konusu olduğunu söylemek mümkündür. İşçi statüsündekiler, Anayasa maddesinde sayılmayarak açık şekilde zorunlu çekilmeden muaf tutulmuştur. İşçi statüsünde görev yapan kişilerin, idarenin genel esasları ile yürütülen kamu hizmeti yürütmedikleri ve özel hukuka tabi olmaları sebebiyle zorunlu çekilmeye tabi olmadıkları söylenebilir. Seçimlerde aday olabilmek için görevden çekilmesi zorunlu olanların listesinin bu kadar uzun tutulması demokrasiyle örtüşmemektedir. Bu düzenlemenin, zorunlu çekilme ile amaçlanan hususların yerine getirilmesinin ötesinde toplumun belli bir kısmını siyaset dışı bırakmaya sebep olacak bir düzenleme olacağı söylenebilir.¹⁶⁹

Anayasa hükmündeki zorunlu çekilme milletvekili seçilme yeterliliğini etkileyecek bir şart olarak düzenlenmemiştir. Zorunlu çekilme, milletvekili seçilme aşamasının da öncesinde gerçekleştirilmesi gereken aday olabilme şartı olarak düzenlenmiştir. Bu noktada vurgulanması gereken husus, Anayasa’da sadece milletvekilliği ile kamu görevinin aynı anda yürütülmesini engellemek için değil kamu görevlilerinin seçim döneminde kamu görevlisi sıfatından kaynaklanan ayrıcalıklara sahip olmaması için de böyle bir düzenleme yapılmıştır.¹⁷⁰ Kamu görevlilerinin seçimlerde aday oldukları sırada, kamu görevinin sağlayacağı itibar ile aday olan kişiye sağlayacağı faydanın önüne geçilmek istenmiştir. Ülkemizde kamu görevi sıfatının toplum nazarında oluşturduğu güven, seçim çalışmalarında bu kamu görevinin sıkça vurgulanma ihtimalinin olması veya yürütülen kamu görevinin sağlayacağı ayrıcalıklar bu faydaların birkaçı olarak sayılabilir.¹⁷¹ Bu düzenlemeyle, kamu görevinin tarafsızlığının korunması amacının güdüldüğü de savunabilir olsa da aslında bu durumun kısmen sağlanabileceği söylenebilir. Çünkü seçim sürecinden sonra, seçimlerde seçilemeyen ya da aday olamayan kamu görevlileri, kamu görevlerine dönecekler ve siyasi anlamda fikirleri bilinir hale gelmiş olacaktır. Böylelikle amacın tam manasıyla hasıl olduğunu söylemek mümkün olmayacaktır. Bu durumda görevden kısa süreli ayrılıkların, istenen amacı tam manasıyla sağlamayacağı açıktır.

¹⁶⁹ Döner, “Geçmişten Günümüze Türk Hukukunda”, 758.

¹⁷⁰ Döner, “Geçmişten Günümüze Türk Hukukunda”, 758.

¹⁷¹ Cemil Kaya, "Kamu Görevlilerinin Seçimlere Katılmak Üzere Görevden Çekilmeleri ve Göreve Dönemeleri", *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 8/2 (2004): 2.

Anayasada genel olarak zorunlu çekilme kurumundan ve kimlerin tabi olduğundan bahsedilmekle beraber bu kurumun ayrıntılarının düzenlenmesi çeşitli kanunlarla yapılmıştır.

1.5.4.2.2. 2839 Sayılı Milletvekili Seçim Kanunu’na Göre Zorunlu Çekilme

1982 Anayasası kazuistik bir anayasa olsa da her konunun Anayasa’da düzenlenmesi ve düzenlenen her konudaki ayrıntıların da Anayasa’da belirlenmesi mümkün değildir. Haliyle seçimlerde aday olabilmek adına çekilmesi zorunlu olanlarla ayrıntıların düzenlenmesi alt mevzuata bırakılmıştır. Bunun başlıca örneği ise 2839 sayılı Milletvekili Seçim Kanunu’nun 18. maddesidir.

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

Kanunda aday olabilme şartı olarak ayrılma isteğinde bulunmak gerekli görülmüştür. Danıştayın ayrılma ifadesinden anlaşılması gerekenle ilgili farklı kararları mevcuttur.¹⁷² Danıştay bir kararında; ayrılma kelimesinin, çekilme kelimesinden farklı bir anlamı ifade edemeyeceği; ayrılma kelimesinden, görevi bırakmanın ardından kadronun idare tarafından tasarruf edilebilir bir konuma gelmesinin anlaşılması gerektiği yönünde hüküm kurmuştur.¹⁷³ Anayasa’nın aynı konuyu düzenleyen maddesinde,

¹⁷² Danıştay bir kararında ayrılma kelimesiyle görevi bırakma fiilinin geçici olduğunu ve göreve tekrar başlama iradesini barındığını geçici bir ayrılık olduğunu vurgulamıştır. Bu sebeple çekilme ve ayrılma fiillerinin ayrı değerlendirilmesi gerektiğine hükmetmiştir. Danıştay 5. Daire, 20.05.1993, E. 1992/5077, K. 1993/2127, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 31.03.2024.

¹⁷³ Danıştay 1. Daire, 26.10.1992, E. 1992/313, K. 1992/339, Danıştay Dergisi, Sy. 87, Sayfa 61.

çekilme yazıyor olması göz önüne alındığında bu ayrılma isteğini çekilme isteğini de içine alan genel bir tabir olarak düşünmek gerekmektedir. Çünkü emeklilik de görevden ayrılma olarak sayılabilecektir. Hem Anayasa’da hem de çekilme sonrası göreve dönüş düzenlemelerinde çekilme ifadesine yer verildiği için ayrılma tabirine farklı bir anlam yüklememek gerekir.¹⁷⁴

Seçimlerde aday olabilmek için çekilmenin tamamlanması gerektiği düşünülebilir.¹⁷⁵ Ancak kanun hükmüne bakıldığında, zorunlu çekilme usulü için istekte bulunmanın yeterli görüldüğü anlaşılmaktadır. Bu düzenleme oldukça yerindedir. Aksi bir kabulde, çekilme işlemleri tamamlanana kadar belli bir süre geçecek olması ve bu süre zarfında aday olmayı düşünenler açısından seçim çalışmalarında vakit kaybedileceği düşünülürse dezavantajlı bir durum yaşanacaktır. Haliyle kanunun lafzı gereği, çekilme isteğinde bulunmak yeterli olacaktır.

Bahsi geçen hükümde, Anayasa’da zorunlu çekilme şartı getirilen dar anlamda kamu görevlilerine ek olarak başka kamu görevlileri için de çekilme şartı getirilmiştir. Radyo ve Televizyon Üst Kurulu üyelerinin, bu listede bulunması kanun hükmünün amacı değerlendirildiğinde gayet makul olduğu düşünülmektedir. Teknoloji ve haber ağlarının gelişmesine ve çeşitlenmesine rağmen ülkemizde yaşanan her seçim döneminde, haber organları üzerinden çeşitli ithamlarla tartışmalar yapılmaktadır.¹⁷⁶ RTÜK üyelerinin de aday olduğu bir seçimde, bu üyelerin görevlerinden çekilmedikleri takdirde basın yayın organları üzerinde oluşan şüphe üzerinden tartışmaların çok büyük bir boyut alacağı tartışmasızdır.

Kanun maddesinde, kamu bankaları başta olmak üzere çeşitli kuruluşların yönetim ve denetim kurullarındaki kişilerin de görevinden çekilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu noktada belirtmek gerekir ki; demokratik bir devlet olduğu Anayasa’sında vurgulanan bir ülkede, demokratik bir hak olan seçilme hakkının kullanılmasının bu denli daraltılması doğru olmayacaktır.

Kanunda siyasi partilerin il ve ilçe yönetim kurulu başkan ve üyeleri ile belediye meclisi üyeleri, il genel meclisi üyeleri ile belediye başkanlarının da aday olabilmesi için

¹⁷⁴ Abdulkakimoğulları, Erdiç, “Kamu Görevlilerinin Milletvekilliği Seçimlerine”, 237.

¹⁷⁵ Cemil Kaya, “Milletvekili ve Mahalli İdareler Seçimine Katılan Kamu Görevlilerinin Görevden Çekilmesi ve Göreve Dönmesi”, *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 13/1 (2004): 34.

¹⁷⁶ Yavuz Atar, “Seçim Hukukunun Güncel Sorunları”, *Anayasa Yargısı*, 22/1 (2006): 217.

çekilme zorunluluğunun bulunduğu belirtilmiştir. Belediye başkanları ve belediye meclis üyelerinin, yerel seçimler yoluyla göreve gelmesi ve seçim çalışmaları yürütülürken yerel yönetimlerin sahip olduğu yerel halk üzerindeki gücünden ve tesirinden yararlanma tehlikesinin olması ayrıca yerel seçimde seçildikleri siyasi parti ile milletvekilliği seçimine katıldıkları siyasi partinin farklılık teşkil etmesi durumunda yaşanacak sıkıntılı sürecin önüne geçilmek adına zorunlu çekilmeye tabi tutulduklarını düşünebiliriz. Ancak siyasi parti il ve ilçe başkan ve üyeleri için getirilen çekilme yasağının anlamak zor olmaktadır. Zaten siyasetin aktif olarak içinde olan bu insanların tarafsızlığının korunması gibi bir zorunluluktan da bahsetmek mümkün değilken bu tarz bir sınırlama doğru değildir.¹⁷⁷ Bu kişiler farklı bir partiden seçime girme durumunda ise işin doğası gereği görevini bırakabilir ya da görevinden zaten alınacaktır. Bulunduğu partiye belli bir süre hizmet etmiş ve yöneticilik yapmış kişilerin kariyer planlaması içinde aday olmasının da doğal karşılanması gerekmektedir.

Mezkur Kanun'un 17. maddesinde Yüksek Seçim Kurulu ve diğer seçim kurullarında açısından çeşitli görevlerde bulunan kişiler için ve il, ilçe seçim kurullarında görevlendirilen hakimler için de belli bir dereceye kadar olan akrabalarının aday olması durumunda çekilme zorunluluğu hüküm altına alınmıştır. Hiç kuşku yok ki ilgili maddede bahsi geçen unvandaki kişilerin çekilmelerinin zorunlu kılınmaları oldukça doğaldır. Çünkü seçimin sağlıklı bir ortamda yürütülmesi ve sonuçlanması adına bizzat karar mekanizması olarak görev alan kişilerin görevlerinden çekilmeleri elzemdir.¹⁷⁸

1.5.4.2.3. 2972 Sayılı Mahalli İdareler İle Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun'a Göre Zorunlu Çekilme

Anayasa'da mahalli idareler, muhtarlıklar ve ihtiyar heyetlerinin seçimine ilişkin olarak çekilme zorunluluğuna dair bir hüküm bulunmamaktadır. İlgili Kanunun "*İl genel meclisi ve belediye meclisi üyeleri ile belediye başkanlarının adaylığı*:" başlıklı 17. maddesinde bulunan "*Milletvekilleri, belediye başkanları, il genel meclisi ve belediye meclisi üyeleri ile muhtarlar mahalli idareler seçimlerinde adaylıklarını koyabilmek veya*

¹⁷⁷ Döner, "Geçmişten Günümüze Türk Hukukunda", 761.

¹⁷⁸ Seçim sürecine ilişkin şikayet ve itirazları karara bağlamak, adaylığa ait itirazlara ilişkin karar vermek, tutanaklara ilişkin itirazlara karar vermek gibi seçim gidişatı ve sonucunu etkileyecek bir çok karara imza atılmaktadır. <https://www.ysk.gov.tr/tr/ysk-logo/1609>

aday gösterilebilmek için görevlerinden istifa etmek zorunda değildirler.” hükmü ile “Özel hüküm bulunmayan hallerde uygulama” başlıklı 36. maddesinde bulunan

Bu Kanunda özel hüküm bulunmayan hallerde 26/4/1961 gün ve 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun ile 22/4/1983 tarih 2820 sayılı Siyasi Partiler Kanunu, 10/6/1983 gün ve 2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanununun ve bunların ek ve değişikliklerinin bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

hükümlerinin beraber değerlendirilmesi gerekmektedir. 2972 sayılı Kanun’un 17. maddesinde zorunlu çekilme şartı getirilmeyen kişiler sayılmıştır. Burada kanun koyucunun sayma usulü kullanarak zorunlu çekilmeye tabi olmayan kişileri belirlediğinin kabulü gerekir. Özel hüküm bulunmayan hallerde 2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanunu’na bakılacağını ve 2972 sayılı Kanun’da zorunlu çekilmeye dair bir hüküm olmadığı düşünüldüğünde 2839 sayılı Kanun’nda zorunlu çekilmeye tabi olan kişilerin 2972 sayılı Kanun’un kapsamındaki seçimler için de zorunlu çekilmeye tabi oldukları kabul edilmelidir.¹⁷⁹ Var olan bu düzenlemelerle de siyasi parti il ve ilçe yöneticilerinin aday olabilmesi için görevlerinden çekilmeleri gerektiği anlaşılmaktadır. Hem 2839 sayılı hem de 2972 sayılı iki kanunda kamu gücünü doğrudan kullanmayan parti yöneticileri görevlerinden çekilmek zorundayken iki kanun arasındaki farklılık sebebiyle belediye başkanları gibi bazı kamu görevlileri milletvekilliği seçimlerinde çekilmek zorunda kalırken mahalli idareler seçimlerinde çekilmek zorunda değildir.¹⁸⁰

2972 sayılı Kanun’un 17. maddesinde milletvekillerinin aday olabilmesi için görevlerinden çekilmelerinin gerekmediği belirtilmiştir. Yine aynı maddede milletvekilliği ve belediye başkanlığının da aynı kişi uhdesinde birleşmeyeceği düzenlenmiştir. Seçilen kişilere seçim sonuçlarının ardından tercih hakkı verilmiştir.¹⁸¹ Ancak milletvekillerinin görevden çekilmesi Türkiye Büyük Millet Meclisinin kabulüne bağlıdır. Milletvekilinin çekilmesi, meclis tarafından kabul edilmediği takdirde

¹⁷⁹ YSK, 28785 sayılı RG 04.10.2013, K.400,

<https://www.ysk.gov.tr/doc/dosyalar/docs/Kararlar/2013Pdf/2013-400.pdf>, E.T. 26.09.2024; YSK, 27055 sayılı RG 15.11.2008, K.276, <https://www.ysk.gov.tr/doc/dosyalar/docs/Kararlar/2008Pdf/2008-276.pdf>, E.T. 26.09.2024.

¹⁸⁰ Döner, “Geçmişten Günümüze Türk Hukukunda”, 764.

¹⁸¹ “...Milletvekilliği, belediye başkanlığı, il genel meclisi ve belediye meclisi üyeliği ile muhtarlık bir şahıs uhdesinde birleşemez. Bu görevlerin birisinde bulunanlardan bir diğerine seçilenler, seçim sonuçlarının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren 15 gün içinde tercih haklarını kullanırlar. Bu süre içinde tercih haklarını kullanmayanlar seçildikleri yeni görevi reddetmiş sayılırlar.”

milletvekilliğinin mi yoksa belediye başkanlığı görevinin mi yürütüleceğine dair süreç çıkmaza girebilecektir.¹⁸² Bu durumun sorun doğurmaması adına milletvekillerinin mahalli idareler seçimlerinin ardından yapacakları görev tercihinin esas olacağına dair bir düzenleme yapılmalıdır.

2972 sayılı Kanun'un 31. maddesinde köy ya da mahalle muhtarlığı, köy veya mahalle ihtiyar meclis üyeliği için adaylık usulü bulunmadığı belirtilmiştir. Haliyle bu seçimler için kamu görevlilerinin adaylık öncesinde veya sonrasında görevinden çekilme şartı bulunmamaktadır. Kişiler seçildikten sonra yürüttükleri kamu görevi ile seçim sonrası görevlerinin akıbeti hakkında Yüksek Seçim Kurulunun vermiş olduğu karar yol gösterici olacaktır. Yüksek Seçim Kurulu kararına göre muhtar seçilen kişinin bu görev ile kamu kuruluşundaki görevini beraber yürütüp yürütmeyeceğine dair kararın ilgili idari mercilerce verilmesi gerekmektedir.¹⁸³

Kamu görevlilerinin, kamu görevinden çekilmeden köy muhtarı ya da köy ihtiyar heyetine seçilmesi durumunda; kişilerin kamu görevi devam ettiği takdirde il veya ilçe idare kurulu tarafından 442 sayılı Köy Kanunu'nun 33. maddesinin 6. fıkrası gereği seçimle elde edilen görevden çıkartılmaları gerekmektedir.¹⁸⁴ Uygulamada 2972 sayılı Kanun köy ve mahalle seçimlerini beraber düzenlediği için bahsi geçen hüküm mahalle muhtar ve mahalle ihtiyar heyetleri için de geçerli olacaktır.

Muhtarlık ya da ihtiyar heyeti görevleri geniş anlamda kamu görevi olarak nitelendirilmektedir. Bu konuya ilişkin açıklamalar yukarıda ele alınmıştır. Bahsi geçen görevleri yürüten kişilerin görevlerinin sona ermesi kendi iradelerinin tezahürü olarak karşımıza çıkmamaktadır. Muhtarlık ve ihtiyar heyeti üyeliği ile kamu görevinin beraber yürütülemeyeceğinden yola çıkılarak il veya ilçe idare kurulu kararıyla kamu görevinin sona erdirildiği görülmektedir.

¹⁸² Döner, "Geçmişten Günümüze Türk Hukukunda", 765; 1994 yerel seçimlerinde yerel seçimler sonucunda büyükşehir belediye başkanı olan milletvekili hakkında meclis genel kurulu tarafından görüşme yapılmadan meclis başkanlık divanı vekilliğinin düşüğüne dair karar alarak genel kurula sadece bilgi vermiştir. Bu uygulamanın Anayasa Mahkemesi nezdinde iptal başvurusuna konu olsa da yüksek mahkeme incelenebilir bir genel kurul kararı olmaması sebebiyle başvuruyu reddetmiştir. Anayasa Mahkemesi, 20.09.1994, E. 1994/72, K. 1994/68. Bu durum çalışmamızda bahsedilen çekilmenin meclis tarafından kabul edilmeme durumuna ilişkin bir karar olmasa da bu konudaki düzenleme eksikliği çeşitli sorunlara neden olma potansiyeli taşımaktadır.

¹⁸³ YSK, RG 10.02.1990, K.36, akt: Kaya, 38.

¹⁸⁴ Kaya, "Milletvekilliği ve Mahalli İdareler", 39.

1.5.4.2.4. 6271 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Seçimi Kanunu'na Göre Zorunlu Çekilme

Anayasa'da cumhurbaşkanı seçimlerinde aday olan kişilerin, adaylık öncesinde çekilmeleri gerektiğine ilişkin bir hüküm bulunmamakla beraber Anayasa'nın 102. maddesinde cumhurbaşkanlığı seçimine ilişkin düzenlemelerin kanunla yapılacağı düzenlenmiştir.

6271 sayılı Cumhurbaşkanlığı Seçimi Kanunu'nun 19/01/2012 tarihinde yürürlüğe girdiği tarihe kadar Cumhurbaşkanlığı seçimine ilişkin herhangi bir kanun bulunmamaktaydı. Haliyle çekilme zorunluluğuna ilişkin de bir hüküm yürürlükte değildi. Buna göre kamu görevlilerinin cumhurbaşkanlığı adaylığı için zorunlu çekilmesini gerektirir bir durum söz konusu değildi. 6271 sayılı Kanun'da “*Adayların görevden ayrılması ve göreve dönmesi*” başlıklı 11. maddesinin ilk fıkrasında bu konuya ilişkin düzenleme yapıldı.

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

Söz konusu düzenlemeyle cumhurbaşkanı seçimi için zorunlu çekilme kurumu getirilmiştir. Söz konusu maddeye bakıldığında Anayasa ve yukarıda bahsi geçen kanunlarda bulunan düzenlemelere benzer yönde bir düzenleme yapıldığı görülmektedir. İlgili kanun hükmünde Kanun'da bahsi geçen kişilerin adaylığın kesinleştiği andan itibaren görevlerinden ayrılmış sayılacakları düzenlenmiştir. 2012 öncesi zorunlu çekilme uygulanmıyorken sonrasında uygulanmasının sebebi olarak Türkiye'de yaşanan sistem değişikliği ile cumhurbaşkanlığı görevini yürütecek kişilerin doğrudan halk tarafından seçilmeye

başlanması ve adayların seçim çalışmalarına aktif şekilde katılıyor olması olduğunu düşünmekteyiz. Bu değişimin ardından haliyle seçim çalışmaları esnasında kamu görevlilerinin görevlerinden kaynaklanan ayrıcalıklara sahip olmasının önüne geçilmek istenmiştir.

1.5.4.2.5. Zorunlu Çekilme Sonrasında Tekrar Göreve Dönme

Yukarıda izah edildiği üzere kamu görevlilerinin de seçilme hakkına sahip olduğu tartışmasızdır. Bu hakkın kullanılabilmesi için kamu görevlilerinin sıfatlarının seçim döneminde kullanımının engellenmesi adına kamu yararı gözetilerek zorunlu çekilmeye tabi tutuldukları açıklanmıştır. Ancak kamu görevlilerinin, adaylığı ya da seçimi kaybettikleri takdirde de görevlerine dönmeleri, seçilme hakkının etkili kullanılabilmesi ve kişilerin bu hakkı kullanırken tereddüt yaşamalarının önüne geçilebilmesi adına önem teşkil etmektedir. Tabii ki göreve yeniden dönüşte belli kurallar ve sınırlamaların öngörülmesi olağandır.

Zorunlu çekilmeye ilişkin hükümler 2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanunu, 2972 sayılı Mahalli İdareler İle Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyat Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun'da bulunmamaktadır. Göreve dönmeye ilişkin başlıca hüküm 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanunu'nun ek 7. maddesinde bulunmaktadır.

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

Yukarıda bahsedilen hükme bakıldığında zorunlu çekilmeye tabi olan kişiler hakkında milletvekilliği ile mahalli idareler genel ve ara seçimlerden sonra görevlerine yeniden dönmelerine ilişkin genel bir düzenleme getirildiği görülmektedir. Bahsi geçen kanun maddesine benzer hükümler içeren bir düzenleme de Cumhurbaşkanlığı Seçim

Kanunu'nun 11. maddesinin 2. fıkrasında¹⁸⁵ bulunmaktadır. Bu hükümlerin güvenceli bir zorunlu çekilmeyi sağladığını söyleyebiliriz.¹⁸⁶

1.5.4.2.5.1 Zorunlu Çekilme Sonrası Yeniden Göreve Dönebilecek Kamu Görevlileri

Kamu görevlilerinin, seçimlere katılabilmek için çekilme iradesi göstermelerinin ardından göreve dönme talebinde bulunabilmeleri için aday olamamaları ya da seçilememeleri gerekmektedir.¹⁸⁷ Haliyle seçilmeleri durumunda kamu görevi ve seçimle geldikleri görevi aynı anda yürütemeyeceklerinden eski görevlerine dönmeleri mümkün değildir. Aday olamamaları ve seçilememeleri ayrımının kanun hükmünde açıkça belirtilmesi bizce uygun olmuştur. Böylelikle kişiler aday olarak gösterilmeseler dahi seçim sonuçlarını beklemek zorunda kalmadan talepleri halinde görevlerine dönebileceklerdir.¹⁸⁸

298 sayılı Kanun'un ek 7. maddesi ve 6271 sayılı Cumhurbaşkanlığı Seçimi Kanunu incelendiğinde seçimlere katılabilmek için çekilme iradesi gösteren kamu görevlileri arasında göreve dönemeyecek olanların sayma usulü ile belirtildiği görülmektedir.¹⁸⁹ Yüksek mahkeme üyeleri, hakimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar ayrıca subay ve astsubaylar zorunlu çekilmenin ardından aday olamasalar veya seçimi kaybetmeler dahi zorunlu çekilme öncesi yürüttükleri kamu görevlerine dönemezler. 298 sayılı Kanun ve 6271 sayılı Cumhurbaşkanlığı Seçimi Kanunu'nda aynı hüküm bulunmaktadır. Bu noktada unvanı fark etmeksizin Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde bulunan her personel için bu sınırlamanasın getirilmediği görülmektedir. Örneğin bu kurumlarda çalışan devlet memurları açısından herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır.

¹⁸⁵ “Yüksek mahkeme üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar ile subay ve astsubaylar hariç olmak üzere, Cumhurbaşkanlığı adayı gösterilen Devlet memurları ve diğer kamu görevlileri, adaylığı veya seçimi kaybetmeleri hâlinde, Yüksek Seçim Kurulunca Cumhurbaşkanının seçildiğinin ilân edilmesini takip eden bir ay içinde müracaat etmeleri kaydıyla eski görevlerine veya kazanılmış hak aylık derecelerindeki başka bir göreve dönebilirler.”

¹⁸⁶ Kaya, “Milletvekilliği ve Mahalli İdareler”, 40.

¹⁸⁷ Muhammed Ali Aydın, “Kamu Görevlilerinin Siyasi Katılma Hakkı ve Sınırları”, *Ankara Barosu Dergisi*, 82/1 (2024): 248.

¹⁸⁸ Döner, “Geçmişten Günümüze Türk Hukukunda”, 771.

¹⁸⁹ Milletvekili Seçim Kanunu'nun 19/3 maddesinde subay ve astsubayların görevlerine dönemeyeceklerine ilişkin hüküm bulunmaktadır. Ancak ilgili madde aslında bahsi geçen kişilerin ayrılma taleplerine ilişkin bir düzenleme içermekte olup dolaylı olarak göreve dönemeyecekleri belirtilmiştir.

22/12/2005 tarihinde yapılan değişiklik ile “*subay ve astsubaylar hariç olmak üzere*” ifadesi değiştirilerek sınırlama genişletilmiştir. Bu tarihten önce yüksek mahkeme üyeleri, hakimleri savcılar ve bu meslektan sayılanlar hariç tutulmuşken değişiklikle beraber subay ve astsubaylar da hariç tutulan gruba dahil edilmiştir. Kuşkusuz bu sınırlamanın amacı siyasi olarak tarafsızlığı gözetilen meslek mensuplarının tarafsızlıklarına gölge düşürecek bir durumun yaşanmaması ve iki önemli meslek grubuna olan kamuoyu güveninin zedelenmemesidir. Özellikle silahlı kuvvetler bünyesindeki kamu görevlilerine ilişkin dönüş sınırlamasının Osmanlı Devleti’nin son zamanlarından kalan ordu ve siyasetin iç içe girmesi ile yaşanan olayların yansması olarak yorumlanması bizce mümkündür.

Kamu görevine dönüş açısından sınırlandırılan diğer meslek grubu da yargı mensupları olarak karşımıza çıkmaktadır. Yargı mensuplarının da yürüttükleri mesleğin mahiyeti gereği böyle bir düzenlemenin içerisinde bulunduklarını söyleyebiliriz. Geri dönüşleri uygun görülmeyen görevliler haricinde diğer kamu görevlileri için geri dönüş açısından bir engel bulunmamaktadır. Bu kısıtlamanın demokratik ortamın daha verimli yaşanması adına daraltılması doğru olacaktır.¹⁹⁰ Kamu görevlilerinin tarafsızlığının zedelenmemesi sebebiyle de kısıtlamalar mevcut olsa da seçimin kaybedilmesinin ardından göreve dönen kamu görevlisinin ister istemez tarafsızlığı zedelenmiş olacaktır.¹⁹¹ Sayılan meslek grupları istisna tutulmuş olup zorunlu çekilmeye tabi olan kamu görevlileri için adaylığın ya da seçimin kaybedilmesi sonunda eski görevlerine dönüşe ilişkin bir sınırlama bulunmamaktadır.

Milletvekilliği seçimleri için görevinden çekilen belediye başkanının seçilememesi durumunda, görevine dönüp dönemeyeceğine ilişkin tartışmalar bulunmaktadır. Zorunlu çekilmeye tabi olduğu kamu görevine seçimle gelen ya da belli sürelerle atanan kişilerin ilgili görevlere yeniden atamasının yapılmasının uygun olmadığı savunulabilir.¹⁹² Danıştay bir kararında,

Bu durumda, herhangi bir nedenle görevinden çekilmiş olan belediye başkanının çekilme isteğinin kabulü veya reddi söz konusu olmadığından, mülki amirlerin de bu yönde bir yetki ve görevleri de bulunmadığı gibi görevinden çekilen belediye

¹⁹⁰ Atar, “Seçim Hukukunun Güncel Sorunları”, 227; Döner, “Geçmişten Günümüze Türk Hukukunda”, 769.

¹⁹¹ Oğuzhan Erdoğan, Çiğdem Pank Yıldırım, “Devlet Memurlarının Siyasi Faaliyette Bulunma Yasağı”, *Ombudsman Akademik*, 6/12 (2020): 120.

¹⁹² Abdulkakimoğulları, Erdiñ, “Kamu Görevlilerinin Milletvekilliği Seçimlerine”, 247-248.

başkanının yeniden görevine gelebilmesi için, yapılacak seçimi kazanması gerekir. Bu nedenle seçimlere katılmak üzere, görevinden çekilmiş olan davacının yeniden görevine dönemeyeceği yolundaki dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmamaktadır.

şeklindeki gerekçe ile belediye başkanlarının görevlerine yeniden dönemeyecekleri yönünde karar vermiştir.¹⁹³ Bize göre mevcut yasal düzenlemeler göz önüne alındığında Danıştay kararı isabetlidir. Çünkü seçimle başa gelmiş bir makama her ne sebeple olursa olsun atama yapılması doğru olmayacaktır. Ayrıca seçimle gelinebilen bir makama atamayı yapacak olan makamı dahi belirlemek oldukça güçtür.¹⁹⁴ Bu durumun aşılabilmesi için kanuni bir düzenlemeyle, belediye başkanlarının seçimin ardından belli bir süre içinde yapacakları bildirim ile yeniden göreve başlayabileceklerine ilişkin bir hüküm isabetli olacaktır. İşin mahiyeti gereği belediye başkanı gibi seçimle gelen kişilerin görevlerine dönüşünün olmaması gerekecektir. Devlet memurları için öngörülen geri dönüşün eşitlik ilkesi gereği belediye başkanlarına da tanınması gerektiğine dair fikir devlet memurları ve belediye başkanlarının yürüttükleri mesleklerin mahiyetleri ve siyasi kimliklerinin oluşacak olması değerlendirildiğinde doğru olmayacaktır.

Ancak tartışmaların giderilmesi adına çekilme sonrası geri dönemeyecekler listesine eklenmesi, çekilmesine gerek olmayan kişiler altında bir düzenlemeyle ya da çekilme sonrası geri dönebileceklerine dair bir düzenlemeyle kanun koyucunun iradesini ortaya koyması gerekmektedir.¹⁹⁵ Ya da genel bir düzenlemeyle seçim ile kazanılan görevlere geri dönüşün olmayacağına dair bir düzenleme yapılabilir.

1.5.4.2.5.2 Göreve Dönüş Talebi ve Süresi

Aday olamayan ya da seçimi kaybeden kişilerin kamu görevine dönebilmeleri için dönüş başvurusu yapılması şarttır. İdarenin re'sen göreve dönüş işlemi yapması mümkün değildir.¹⁹⁶ Kanunda da müracaat etmeleri kaydıyla ifadesi kullanılarak bu durum belirtilmiştir. Kişilerin iradesini göstermek için yapacakları bu talep için herhangi bir özel

¹⁹³ Danıştay 8. Daire, 28.09.1988, E. 1988/670, K. 1988/614, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 31.03.2024

¹⁹⁴ Tevfik Sönmez Küçük, “Cumhurbaşkanı Seçilemeyen Belediye Başkanının Göreve Dönme Hakkı”, *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 18/2 (2021): 1463.

¹⁹⁵ Aynı görüş için bkz: Osman Meriç, “Kamu Görevlileri Kavramının Seçim Hukukundaki Kapsamı ve Anlamı ile Belediye Başkanlarının İlişkisi”, *Amme İdaresi Dergisi* 24/3 (1991): 196.

¹⁹⁶ Kaya, “Milletvekilliği ve Mahalli İdareler Seçimlerinde”, 41.

usül belirlenmemiştir. Kişilerin beyanını anlatan bir dilekçe ile süresinde yapacağı başvuru yeterli olacaktır.

Zorunlu çekilme sonrası göreve dönebilecek kişiler iki gruba ayrılmıştır. Bunlar adaylığı veya seçimi kaybedenler olarak isimlendirilmiştir. İki grup için de göreve başlama talebinin, Yüksek Seçim Kurulu tarafından kesin seçim sonuçlarının açıklanmasının ardından 1 ay içinde yapılması şartı getirilmiştir. Burada iki grup için tek düzenleme yapılmıştır. Kanun metninin lafzından hareket edecek olursak seçimi kaybedenler için geri dönüş süresi makul bir durum olsa da adaylığı kaybeden kamu görevlilerinin göreve dönebilmesi için fazlaca bir sürenin geçmesi gerekmektedir. Bu durumda adaylığı kaybeden kişilerin seçim sonuçları beklenilmeden göreve başlatılması hem demokratik hakkın etkili şekilde kullanılmasını sağlayacak hem de kişilerin mağduriyetinin önüne geçecektir. Çünkü adaylığın kaybedilmesi ile kamu görevinin seçim faaliyetlerinin beraber yürütülmesinden kaynaklanabilecek riskler zaten ortadan kalkmış olacaktır.¹⁹⁷ Danıştay kararlarıyla da kesin seçim sonuçlarının beklenilmesinin şart olmadığına başvuru yapan kişilerin göreve başlatılabileceğine hükmedilmiştir.¹⁹⁸ Adaylığı kaybettikten sonra bir ay içinde başvurmak da şart olmayıp seçim sonuçları beklenebilir.¹⁹⁹ Bu noktada seçimi kaybeden kişiler açısından seçim sonuçlarının kesinleşmesinin beklenilmesi bizce zaruridir. İlk anda seçilemediği düşünülen bir adayın, herhangi bir sebepten seçim sonuçlarının değişmesi durumunda seçilme ihtimali bulunmaktadır. Hal böyleyken yaşanabilecek karmaşık durumun önüne geçilmesi adına seçim sonuçlarının kesinleşmesinin beklenilmesi elzemdir.

Kamu görevlilerinin görevlerine dönebilmeleri için idareye müracaat etmeleri gerekmektedir. Ancak bu başvuru için kanun koyucu tarafından belirli bir süre belirlenmiştir. Kişilere tanınan süre, bir ay olarak düzenlenmiştir. Bu 1 aylık süre içerisinde müracaatın yapılmamış olması muhakkaktır ki zorunlu çekilme kapsamında kamu görevine tekrar dönüş hakkını ortadan kaldıracaktır. Göreve dönmek isteyenler için başvuru hakkının süresi Yüksek Seçim Kurulu'nun seçim sonuçlarını ilan ettiği tarihten itibaren bir aylık süreyi aşamayacaktır.²⁰⁰ Danıştay kararlarında da yeniden göreve başlatma işleminin yapılabilmesi için 1 aylık süre içerisinde başvuru yapılması gerektiği

¹⁹⁷ Döner, “Geçmişten Günümüze Türk Hukukunda”, 770.

¹⁹⁸ Danıştay 12 Daire, 27.02.2001, E. 1999/1057, K. 2001/678, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 31.03.2024.

¹⁹⁹ Danıştay 5. Daire, 09.04.1992, E. 1989/1350, K. 1992/849, Danıştay Dergisi, Sy. 86, Sayfa 240-242.

²⁰⁰ Abdulhakimoğulları, Erdiç, “Kamu Görevlilerinin Milletvekilliği Seçimlerine”, 242.

belirtmiştir.²⁰¹ Sayıştay Genel Kurulu bir kararında aday olmak için görevinden ayrılan başkan ve üyelerin kadrolarının, seçim sonuçlarının açıklanmasının ardından göreve dönüş talebinin verilebileceği 1 aylık süre ile tutulmasının uygun olduğu yönünde kanaatini belirtmiştir.²⁰² Başvuru için belirli bir sürenin tanınması oldukça yerindedir. Hakkın kötüye kullanılmasının önüne geçilmesini sağlamaktadır. Kişiler tarafından 1 aylık sürenin kaçırılması halinde bu madde hükmüne dayanılarak yeniden göreve dönme taleplerinin kabul edilmesi mümkün görünmemektedir.

Çekilmeyi zorunlu ve iradi olmak üzere iki tür olarak ayırmaktayız. Çekilmenin ardından memuriyete dönüş açısından da iki farklı durum söz konusu olmaktadır. Şayet zorunlu çekilme söz konusuysa zorunlu olarak görevinden çekilen kişi tarafından, 1 aylık başvuru süresi içerisinde idareye başvurulmalı ve göreve dönüş sağlanmalıdır. İradi çekilme durumunda ise çalışmamızın devamında anlatılacağı üzere 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "*Memurluktan çekilenlerin yeniden atanmaları*" başlıklı 92. Maddesi hükümlerince memuriyete dönüş için düzenlemeler hüküm altına alınmıştır.

Yukarıda anlatılan iki ayrıma ek olarak zorunlu çekilmeye tabi olan kamu görevlileri 1 aylık süre içerisinde yeniden atama için başvuru yapmazlarsa ne olacağı düşünülebilir? Bu durumda kamu görevlileri şayet 1 aylık hak düşürücü süre sona erdikten sonra göreve dönme noktasında bir başvuru söz konusu olursa ilgili talebin 298 sayılı Kanun'a göre değil 657 sayılı Kanun'un 92. maddesine göre değerlendirilmesi gerekecektir. Bu maddede, görevinden çekilen memurun çekilme süreci tamamlandıktan sonra idareye yeniden atanma talebi bulunursa hangi sürelerde beklemesi gerektiği ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. Artık bu hususlar göz önüne alınacaktır.

1.5.4.2.5.3. Göreve Başlatılma Talebi Karşısında İdare Tarafından İzlenecek Usul ve Uyulacak Süre

Zorunlu çekilme sonrası kamu görevini bırakan kamu görevlisinin aday olamaması ya da seçilememesinin ardından idareye vereceği göreve yeniden atanması konulu başvurusunun ardından ilgili idare öncelikle başvurunun gerekli kanuni şartları

²⁰¹ "...seçim sonuçlarının Yüksek Seçim Kurulunca ilanını takip eden bir ay içinde başvuruları kaydıyla eski görevlerine veya durumlarına uygun bir göreve dönebilmeleri için idarelerce gerekli atama işleminin..." Danıştay 1. Daire, 26.10.1992, E. 1992/313, K. 1992/339, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> E.T. 30.06.2024.

²⁰² Sayıştay Genel Kurulu, 04.01.1999, K. 1999/4915-1, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> E.T. 30.06.2024.

taşıyıp taşımadığını incelemelidir.²⁰³ Başvurunun gerekli şartları taşıdığının anlaşılmasının ardından ise yeniden bir atama işleminin yapılması gerekmektedir. Atama yapma noktasında idarenin takdir yetkisi olmayıp başvuru halinde atamanın yapılması gerekir.²⁰⁴ Yapılacak olan atama için kanunda özel bir usul belirtilmemiştir. Hal böyle olunca ilk atama yapılırken izlenen usulün takip edilmesi ve yeniden atamanın önceki atama gibi yapılması doğru olacaktır.²⁰⁵ Danıştay da bu görüşe paralel kararlar vermektedir.²⁰⁶

İdarelere yapılan başvurularda atamaya dair idari işlemin hayata geçirilmesi sürecinde atama yapılacak kadroda doluluk olması gibi işlem süresini etkileyebilecek etkenlerin yaşanması muhtemeldir. Göreve dönmek isteyen kamu görevlisinin talebi doğrultusunda işlem yapılması için idarenin uyması gereken bir süre kanun hükmünde belirtilmemiştir. İdareye yeniden atama işleminin yapılabilmesi için makul bir süre tanınması gerektiği kabul edilmekle²⁰⁷ beraber atama işleminin yapılması için idarenin sınırsız bir süresinin olduğunu kabul etmek mümkün değildir. Burada idareye tanınacak sürenin, başvurunun dava açma süresini kaçırmamasına engel olacak şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu dikkate alınarak herhangi bir işlem yapılmadığında 30 günün ardından bu durum atama talebinin reddi kabul edilmelidir. Zımni ret süresinin dolmasının ardından ise başvuru dava açma süresi olan 60 gün için idari yargıda hakkını arayabilecektir. Zımni ret süresinin dolmasının ardından kişilerin uğradığı zararlardan idare sorumlu tutulabilir.²⁰⁸ Bu noktada özellikle idarenin bilgilendirme yükümlülüğü altında olduğu söylenebilir. İdarelerin içerisinde bulunduğu iş yoğunluğu gibi durumlarda 30 gün içerisinde yeni bir

²⁰³ Abdulhakimoğulları, Erdiç, “Kamu Görevlilerinin Milletvekilliği Seçimlerine”, 244.

²⁰⁴ Abdulhakimoğulları, Erdiç, “Kamu Görevlilerinin Milletvekilliği Seçimlerine”, 242.

²⁰⁵ Kaya, “Milletvekilliği ve Mahalli İdareler”, 42.

²⁰⁶ “...Yine, o göreve ilk atama hangi usulle yapılıyor ise, 298 sayılı Kanun Ek 7 nci maddesi uyarınca yapılacak atamanın da aynı usulle yapılması gerektiği açıktır.” Danıştay 1. Daire, 26.10.1992, E. 1992/313, K. 1992/339, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> E.T. 30.06.2024.

²⁰⁷ “298 sayılı Kanunun Ek 7. maddesinde, seçime katılmak için görevlerinden ayrılanların öngörülen sürede müracaat etmeleri halinde göreve dönebilecekleri hükme bağlanmış ancak bu durumdakilerin ne kadar süre içinde göreve başlatılacakları konusunda açık bir düzenleme getirilmemiştir. Dolayısıyla ilgililerin eski görevlerine dönmek için yaptıkları başvuruyu takiben idarece kadronun dolu ya da boş olması, ilgilinin atanma şekli gibi hususlar gözönünde tutularak atama işleminin tekemmül ettirilebilmesi için idareye atama konusunda makul bir süre tanınması gerektiği açıktır.” Danıştay 12. Daire, 17.03.2006, E. 2003/4641, K. 2006/972, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> E.T. 30.06.2024.

²⁰⁸ Abdulhakimoğulları, Erdiç, “Kamu Görevlilerinin Milletvekilliği Seçimlerine”, 245; Danıştay benzer bir olayda kişilerin zararının tazminine hükmetmiştir. Danıştay 12. Daire, 09.10.2000, E. 2000/1231, K. 2000/3283, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 31.03.2024.

atama işleminin yapılamaması olağan karşılanabilir. Ancak bu durum hakkında muhakkak başvurucuya bilgilendirme yapılmalıdır.

1.5.4.2.5.4. Yeniden Atamanın Yapılacağı Kadro

Zorunlu çekilmenin ardından göreve dönme talebini idareye ileten kamu görevlilerinin atamasının yapılacağı kadro açısından idareye geniş takdir yetkisi tanınmamıştır. Ancak idarenin işleyişinin olumsuz etkilenmemesi ve personel kullanımında veriminin düşmemesi adına belli bir esneklik sağlanmıştır. İdareye, başvurunun eski görevine ya da kazanılmış hak aylık derecelerinde başka bir göreve atamasının yapılması noktasında hak tanınmıştır. Böylelikle göreve dönecek olan kişinin yerine başka bir görevli başlamışsa kişinin kazanılmış hakkı korunacak aynı zamanda idarenin personel kullanımı daha verimli olacaktır.

Kanun metninde idareye ikili seçenek esnekliğinin tanınması uygun olmuştur. Kamu görevlisinin görevinden çekilip yeniden göreve başlaması sürecinde kamu görevinin sürekliliği esas olacağı için o göreve başka bir atama ya da idare içinde o göreve ilişkin yeni bir yapılanma söz konusu olabilir. Haliyle kişinin eski görevine atanmasının şart koşulması idare açısından çeşitli zorlukların yaşanmasına sebep olabilir. Ancak tanınan esnekliğin kazanılmış hak aylık derecesinde başka bir görevle kısıtlanması da yerinde olmuştur. Yeniden atama yapılırken önceki göreviyle eşdeğer bir göreve atama yapılması gerekmektedir.²⁰⁹ Çünkü seçilme hakkını kullanmak isteyen bir kamu görevlisinin aday olamaması ya da seçilememesi halinde haklarını kaybetme tehlikesi yaşaması demokrasi adına olumsuz bir durum oluşturacaktır.

Her ne kadar kanun hükmünde “veya” kelimesi kullanılsa da idarelerin bu konudaki takdir yetkisi sınırsız değildir. Kişilerin, olabildiğince ve geçerli bir sebep olmadığı takdirde eski görev yerlerine atanmaları hukuka uygun olacaktır. Kısacası kişilerin seçimlere katılmak için kullandıkları hakları, görev yeri değişikliği yapmak için bahane olarak kullanılmamalıdır. Ancak bundan kişilerin kamu görevinin yanında ferî olarak üstlendikleri diğer görevlerine yeniden atanacakları anlamı da çıkarılmamalıdır.

²⁰⁹ Kaya, “Milletvekilliği ve Mahalli İdareler Seçimlerine”, 44; Danıştay boş merkez valilik kadrosu varken müşavirlik görevine yapılan atama işlemini hukuka aykırı bulmuştur. Danıştay 5. Daire, 10.12.1988, E. 1988/494, K. 1988/2216, Danıştay Dergisi, Sy. 103, Sayfa 95-97.

Örneğin bir yükseköğretim kurumunda profesör unvanıyla dekanlık görevini de yürüten kişinin, dekanlık makamına atamasının yapılmasını beklememek gerekir.²¹⁰

Kamu görevlileri, görevlerinden çekilip aday oldukları makama seçildikleri takdirde bu seçildikleri görevi yürüteceklerdir. Ancak görev sürelerinin bitişinin ardından kamu görevlerine dönüşlerine dair düzenleme sadece 2972 sayılı Kanun'un ek 3. maddesinde bulunmaktadır.²¹¹ Bu maddeye göre sadece belediye başkanlığı için aday olup seçilenlerin, görev süresi bittikten sonra yeniden aday olmamaları ya da aday olup seçilememeleri durumunda belediye başkanlığı öncesindeki görevlerine dönüşü mümkün kılınmıştır. Ancak belediye başkanlığı dışında diğer seçimlere katılarak kazanan ve görev süresi bittikten sonra eski görevlerine dönmek isteyenler için böyle bir düzenleme bulunmamaktadır. Herhangi bir seçim için görevinden zorunlu olarak çekilen kamu görevlisinin seçilip görevini tamamlamasının ardından eski görevine dönebileceği yönünde bir düzenleme yapılması daha uygun olacaktır.²¹² Bu durumda -belediye başkanı seçilenler hariç olmak üzere- seçilme hakkı için görevinden çekilip aday oldukları seçimi de kazanan kişiler için görev süresinin sonunda genel hüküm olan 657 sayılı Kanun'un 92. maddesine göre bir değerlendirme yapılabilecektir. Herhangi bir özel hak bulunmamaktadır.²¹³ Tarafımızca kişilerin, seçimi kazanıp görev süreleri dolduktan sonra yaşanacak mesleki kaygılar nedeniyle aday olma konusunda tereddüt yaşayacağı düşünülmektedir. Bu kaygının ortadan kaldırılarak seçilme hakkının daha etkili kullanılabilmesi adına belediye başkanı seçilenlere tanınan eski göreve dönebilme hakkının seçimlerde aday olup kazanan tüm kamu görevlileri açısından tanınması daha isabetli ve uygun olacaktır.

²¹⁰ Danıştay 8. Daire, 14.03.1997, E. 1996/5080, K. 1997/874, Danıştay Dergisi, Sy. 94, Sayfa 523.

²¹¹ "Subaylar, astsubaylar, hakimler ve savcılar ile yüksek yargı organları mensupları hariç olmak üzere, kamu kurumları ile kamu kurumu niteliğinde bir kuruluşta memur veya kadrolu işçi olarak çalışmakta iken bu görevinden ayrılarak Belediye Başkanı seçilmiş olup da yeniden aday olamayan veya seçilemeyenler, hizmet süreleri itibarıyla veya yaş haddi nedeniyle emekliliğe hak kazanamamış olmaları kaydıyla, seçimlerin kesin sonuçlarının Yüksek Seçim Kurulunca ilanını takip eden iki ay içinde daha önceki kurumlarının bağlı bulunduğu bakanlığa başvurmaları halinde eski görevlerine veya istifa ettikleri tarihteki kurumun özelliği ve niteliğine uygun eşdeğer bir göreve atanabilirler. Ancak yargı kararı ile belediye başkanlığı görevi sona erenler ve istifa edenler hakkında bu hüküm uygulanmaz."

²¹² Döner, "Geçmişten Günümüze Türk Hukukunda", 772.

²¹³ Kaya, "Milletvekilliği ve Mahalli İdareler Seçimine", 45-47.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇEKİLME VE ÇEKİLMİŞ SAYILMANIN YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDAKİ KAMU GÖREVLİLERİ AÇISINDAN UYGULANMASI

2.1. Yükseköğretim Kurumlarının Türk İdari Teşkilatındaki Yeri

Devlet teşkilatı içerisinde farklı görevler üstlenen kamu kurum ve kuruluşları söz konusudur. Bu kurumlar yürüttükleri hizmet gereği farklı yapı ve düzenlere sahiplerdir. Ülkemizde de devletten beklenen hizmetlerin sunulmasında farklı kurumlardan yararlanılmaktadır. Bu kurumların yapısı, işleyişi ve özelliklerinin bütününe Türkiye'nin idari yapısını oluşturduğunu söyleyebiliriz.²¹⁴

Bu idari yapı, iki ayrı sistem olan merkezi yönetim ve yerinden yönetim teşkilatları üzerinde kurulmuştur.²¹⁵ Anayasa'nın 123. maddesinin “*İdare, kuruluş ve görevleriyle bir bütündür ve kanunla düzenlenir. İdarenin kuruluş ve görevleri, merkezden yönetim ve yerinden yönetim esaslarına dayanır.*” hükmünden de bu durum anlaşılmaktadır.

İki sistemden biri olan yerinden yönetim, belli alanlarda görev yapan yerinden yönetim kuruluşları aracılığıyla sağlanmaya çalışılmaktadır. Yerinden yönetim kuruluşları; özel ve teknik bir bilgi gerektiren kamu hizmetlerinin, kurumların sahip olduğu özerk yapılarıyla daha verimli ve hızlı şekilde kamuya ulaşmasını sağlamaktadır.²¹⁶ Yerinden yönetim kuruluşlarının, hizmet yönünden yerinden yönetim kuruluşları olarak ifade edilebilecek kolunun içerisinde TRT, Sosyal Güvenlik Kurumu

²¹⁴ Giritli vd., *İdare Hukuku*, 289.

²¹⁵ Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 179.

²¹⁶ Ender Etem Atay, *İdare Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022), 232.

gibi kurumların yanı sıra Üniversiteler de bulunmaktadır.²¹⁷ Özetle yükseköğretim kurumları ülkemiz idari teşkilat yapısının içerisinde hizmet bakımından yerinden yönetim kuruluşları arasında yer alırlar.

2.2. Yükseköğretim Kurumlarının Özellikleri ve Kurumlarda Görev Alan Kamu Görevlileri

Anayasa'nın “Yükseköğretim Kurumları” başlıklı 130 ve 131. maddesi ile düzenleme altına alınan yükseköğretim kurumları, bu sayede anayasal bir boyut kazanmıştır. Özellikle 130. maddenin 1. fıkrasındaki hüküm, bu kurumlar hakkında genel düzenlemeye ulaşmamızı sağlamaktadır.

Çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacı ile; ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzelkişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversiteler Devlet tarafından kanunla kurulur.

Buna göre yükseköğretim kurumları; çeşitli birimleri ile bütün halinde bilimsel çalışmalar yapmak amacıyla hareket eden, bilimsel ve idari özerkliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanabilir.²¹⁸ Üniversitelerin özerkliği, Anayasa ve özel kanun olan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda düzenlenmiştir.²¹⁹ Tanınan bu özerkliğin amacının, yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının dahiliyle yapılan bilimsel çalışmaların serbestçe yapılabilmesi ve bu çalışmalara dayanan bilimsel eserlerin özgürce yayımlanabilmesidir.²²⁰ Anayasa'da bulunan düzenlemelere ek olarak yükseköğretim kurumları, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'na bağlı olarak hizmetlerini yürütmektedirler. Yukarıda izah edildiği üzere bu Kanunlarda hüküm bulunmayan hallerde 657 sayılı Kanun tamamlayıcı genel kanun olarak görev yapmaktadır.

Özerk bir yapıya sahip olan yükseköğretim kurumlarında kamu hizmeti yürüten kamu görevlileri de yürüttükleri hizmetler gereği farklılık göstermektedir. Bunun sebebi

²¹⁷ Ahmet Nohutçu, *Devlet Teşkilatı Hukuku* (Savaş Yayınları; Ankara, 2016), 8.

²¹⁸ Giritli vd., *İdare Hukuku*, 528.

²¹⁹ Çağlayan, *İdare Hukuku Dersleri*, 220.

²²⁰ Fatma Buğday, “Üniversite Özerkliği Üzerine Tarihsel Bir İnceleme”, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6/4 (2023): 1320.

yükseköğretim kurumlarında bilimsel faaliyet yürütürken aynı kurumlarda, yapılması gereken başkaca idari işlerin de bulunmasıdır. Bu durum göz önüne alındığında yukarıda açıklandığı üzere genel memurluk statüsünde bulunan kamu görevlileri, özel kanuna tabi olan memurlar olarak değerlendirilen öğretim elemanları ve diğer kamu görevlisi olarak kabul edilebilecek sözleşmeli personel bahsi geçen kurumlarda kamu görevlerini yürütmektedirler.²²¹ Bu meslek gruplarına ek olarak yükseköğretim kurumlarında işçiler de görev yapmakta ise de bu meslek grubu, dar anlamda kamu görevlisine dahil olmadığı için çalışmamız dışında kalmışlardır. Özetle çalışmamızda incelenecek olan çekilme ve çekilmiş sayılma durumları; yükseköğretim kurumlarında görev yapan genel anlamda memurlar, özel kanuna tabi memur olan öğretim elemanları ve sözleşmeli personel açısından incelenecektir.

2.3. Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Kamu Görevlilerinin Çekilmesine İlişkin Uygulanacak Genel Hükümler

Yukarıda belirtildiği üzere idare hukuku açısından çekilme söz konusu olduğunda kamu görevlisinin çekilmesini düzenleyen özel bir hüküm mevcut değilse; kişilerin tek taraflı çekilme iradelerinin, yetkili merciye bildirildiği anda hüküm doğuracağı aşikardır.²²² Ancak kamu görevinin ve bu görevi yerine getiren kamu görevlilerinin de görevi bırakmalarının kamu hizmeti açısından önem teşkil etmesi sebebiyle kamu görevinden çekilme hususu çeşitli kanunlarda düzenleme altına alınmıştır.

2.3.1. Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Kamu Görevlilerinin Çekilmesinde Uygulanacak Mevzuat

Yükseköğretim kurumlarında uygulanacak mevzuata ilişkin açıklamalar yukarıda yapılmıştır. Ancak çekilme konusunda hangi tür kamu görevlisi için hangi mevzuat hükmünün uygulanacağını açıklanması gerekmektedir. Özel kanunlarda bulunan düzenlemelerin irdelenmesi ve hangi durumlarda genel kanunun uygulanacağı, üzerinde durulması gereken bir konudur. Çünkü farklı görevleri yürüten görevliler, farklı özel kanuni düzenlemelere tabi olabilmektedir.

657 sayılı Kanun'da belirtildiği üzere yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim üyeleri ve yardımcıları özel kanunlara tabidirler. Tabi olunan iki özel kanun: 2547

²²¹ Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri Cilt I*, 362.

²²² Akgüner, Berk, *İdare Hukuku*, 792.

sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'dur. Öncelikle 657 sayılı Kanun ve bu iki özel kanunun kapsamının ve birbiriyle ilişkilerinin açıklanması gerekmektedir.

Özel kanun niteliğindeki 2547 sayılı Kanun'un "Özlük hakları" başlıklı 62. maddesinde "Üniversite öğretim elemanları ve üst kuruluşlar ile üniversitelerdeki memur ve diğer görevlilerin özlük hakları için bu kanun, bu kanunda belirtilmeyen hususlar için Üniversite Personel Kanunu, Üniversite Personel Kanununda bulunmayan hususlar için ise genel hükümler uygulanır." şeklinde hüküm bulunmaktadır.

Bir diğer özel kanun olan 2914 sayılı Kanun'a bakıldığında "Kapsam" başlıklı 2. maddesinden²²³ bu Kanun'un sadece öğretim elemanlarına ilişkin özlük ve diğer haklarını düzenlendiği anlaşılmaktadır. Aynı Kanun'un 20. Maddesinde,²²⁴ bu kanunda hüküm bulunmaması halinde 2547 sayılı Kanun ile 657 sayılı Kanun'a başvurulacağı belirtilmiştir. Açıklanan bu durum, 657 sayılı Kanun'u genel kanun niteliğine sokmaktadır. Danıştay da vermiş olduğu bir kararda;

Hükümlerinin mahiyeti itibarıyla herkese veya her olaya uygulanması mümkün olan kanunlara genel kanun, buna mukabil belli kişilere veya belli olaylara uygulanan kanunlara ise özel kanun denilmektedir. Yukarıda yer verilen yasal düzenlemelerde yapılan atıflardan da anlaşılacağı üzere, 2547 sayılı Kanun, konusu ve kapsamı itibarıyla 657 sayılı Kanun'a göre özel nitelikte bir kanundur. Bu nedenle, 2547 sayılı Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde, genel kanun olan 657 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması gerekmektedir.

şeklinde hüküm kurmuştur.²²⁵

Bu noktada özlük hakkı kavramından bahsetmekte fayda bulunmaktadır. Öncelikle özlük hakkı kavramının net bir tanımı mevzuatta bulunmamaktadır. Genel olarak kamu görevlilerinin hakları sayılmıştır; ancak özlük hakkı teriminin kapsamı belirlenmemiştir.²²⁶ Doktrinde de kamu görevlilerinin hakları üzerine inceleme yapılmış

²²³ "Bu Kanun 4/11/1981 tarih ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa tabi üniversite öğretim elemanlarının aylık, ödenek ve sair özlük haklarını kapsar."

²²⁴ "Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanır."

²²⁵ Danıştay 8. Daire, 09.03.2016, E. 2016/1221, K. YD, <https://www.kazancihukuk.com/>, E.T. 11.09.2024.

²²⁶ Nazım Taha Koçak, "Kamu Görevlilerine ait Mevzuattan Doğan Uyuşmazlıklarda Özlük Hakkı Talebi", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 11/42 (2020): 275.

olsa da²²⁷ kamu görevlilerinin özlük hakkının net olarak açıklanmadığı görülmektedir. Ancak Danıştay bir kararında; memurlar için aylık, ödenek, ilerleme ve yükselme haklarının da verilmesini gerektiğini belirterek bu sayılan hakların da özlük hakkı olduğunu belirtmiştir.²²⁸ Bu açıklamalar ışığında özlük hakkı, statülerinden dolayı kamu görevlilerine hukuksal çerçevede kazandırılan her türlü hak olarak tanımlanmaktadır.²²⁹ Çekilme ve çekilmiş sayılma hususları da kamu görevlilerine tanınan bir hak olarak değerlendirildiğinden bu kavramların da kamu görevlilerinin özlük hakkı olduğu kabul edilmelidir.²³⁰

Bu açıklamalar ışığında üç kanun arasındaki ilişkiyi özetlemek gerekirse; hem özel kanun-genel kanun ilişkisi hem de yükseköğretim kurumlarında görev yapan kamu görevlileri açısından çekilme ve çekilmiş sayılmanın özlük hakkından sayılması sebebiyle öncelikle 2547 sayılı Kanun ve 2914 sayılı Kanun, bu kanunlarda hüküm yoksa genel hükümlere bakılacaktır. Buradaki genel hükümler tabirinden 657 sayılı Kanun anlaşılmalıdır.²³¹

Yukarıda izah edilen mevzuat hükümleri dikkate alınarak yükseköğretim kurumlarında görev yapan kamu görevlileri için çekilme ve çekilmiş sayılmaya ilişkin konularda hangi mevzuatın dikkate alınacağı hususunda bir sonuca varmak gerekirse; genel anlamdaki memurlar açısından ne 2547 sayılı Kanun ne de 2914 sayılı Kanun’da herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bu sebeple bu meslek grubu için çekilme ve çekilmiş sayılma hükümleri açısından 657 sayılı Kanun uygulanacaktır.

Öğretim elemanlarının çekilme ve çekilmiş sayılmaları açısından 2914 sayılı Kanun’da herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Çalışmamızın ileriki aşamasında bahsedileceği üzere 2547 sayılı Kanun’un birkaç noktasında ise çekilme veya çekilmiş sayılmaya ilişkin belli esaslara değinilse de usulü, şekli ya da diğer temel noktalarında bir düzenleme olmadığı göze çarpmaktadır. Bu sebeple öğretim elemanları açısından çekilme ya da çekilmiş sayılmaya ilişkin hüküm varsa önce özel kanunlardaki hükümler hüküm

²²⁷ Gözübüyük, Tan, *İdare Hukuku Cilt I*, 835.

²²⁸ Danıştay 12. Daire, 04/11/2013, E. 2012/7878, K. 2013/7660, akt: Koçak

²²⁹ Koçak, “Kamu Görevlilerine ait Mevzuattan”, 277.

²³⁰ Cenk Şahin, “Devlet Memurları Kanunu’nun 94. Maddesi Uyarınca “Çekilmiş Sayılma” İşleminin Nitelik ve Koşulları İle Öğretim Elemanları Bakımından Uygulanabilirliğine Yönelik Değerlendirmeler”, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 23/4 (2019): 349.

²³¹ Cenk Şahin, “Devlet Memurları Kanunu’nun 94. Maddesi”, 344.

bulunmayan hallerde ise genel kanun statüsünde olan 657 sayılı Kanun'un çekilme ve çekilmiş sayılmaya ilişkin hükümleri uygulanmalıdır.

Son olarak diğer kamu görevlileri statüsündeki sözleşmeli personel için çekilme ve çekilmiş sayılma hükümleri 06/06/1978 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına dayanılarak çıkarılan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'a göre yürütülmektedir. Bu mesleki grup her ne kadar 657 sayılı Kanun'da düzenlense de aynı kanunun 1. maddesinin 1 fıkrasındaki “*Sözleşmeli ve geçici personel hakkında bu Kanunda belirtilen özel hükümler uygulanır.*” hüküm gereği sadece özel atıf olan maddelere tabi olarak çalışmaktadırlar. 657 sayılı Kanun'un çekilme ya da çekilmiş sayılma hükümlerini düzenleme altına alan maddelerinde, bu hükümlerin sözleşmeli personele uygulanacağına dair özel bir atıf olmaması sebebiyle bu maddeler sözleşmeli personele uygulanamayacaktır.

Açıklanan hususlar da göz önüne alındığında yükseköğretim kurumlarında görev yapan kamu görevlileri açısından en kapsamlı düzenlemeler 657 sayılı Kanun'da bulunmaktadır. Bu sebeple çalışmamıza genel olarak bu Kanun'da düzenlenen hükümler üzerinden devam edilecektir. Sözleşmeli personele ilişkin düzenlemeler ayrıca belirtileceğinden genel olarak yapılan açıklamaların sözleşmeli personeli kapsamadığı belirtilmedi. Yapılan açıklamaların büyük kısmı 657 sayılı Kanun'a dayanmakta olup düzenlemeler de memur ifadesi kullanılmaktadır. Ancak çalışmamızın ismiyle uyumlu olması sebebiyle açıklamalarımızın genelinde kamu görevlisi ibaresi kullanılacaktır. Kamu görevlisi ibaresinden hem genel anlamdaki devlet memurları hem de özel kanuna tabi devlet memuru olan öğretim elemanlarının anlaşılması gerekmektedir.

2.3.2. Yükseköğretim Kurumlarında Kamu Görevinden Çekilmeye İlişkin Genel Esaslar

657 sayılı Kanun'da kamu görevinden çekilmeye ilişkin hükümler farklı maddeler altında düzenlenmiştir. Öncelikle Kanun'un 20. maddesinde kamu görevlilerinin 657 sayılı Kanun hükümlerine göre çekilebileceği düzenlenmiştir.²³² Konuya ilişkin önemli esaslar ise “*Memurluğun Sona Ermesi*” başlıklı dördüncü bölümün 94. maddesinde “*Çekilme*” başlığıyla düzenlenmiştir.

²³² “Devlet memurları, bu kanunda belirtilen esaslara göre memurluktan çekilebilirler.”

Devlet memuru bağılı olduğu kuruma yazılı olarak müracaat etmek suretiyle memurluktan çekilme isteğinde bulunabilir. (Ek hüküm: 31/7/1970 - 1327/75 md.) Mezuniyetsiz veya kurumlarınca kabul edilen mazereti olmaksızın görevin terk edilmesi ve bu terkin kesintisiz 10 gün devam etmesi halinde, yazılı müracaat şartı aranmaksızın, çekilme isteğinde bulunulmuş sayılır. Çekilmek isteyen memur yerine atanan kimsenin gelmesine veya çekilme isteğinin kabulüne kadar görevine devam eder. Yerine atanan kimse bir aya kadar gelmediği veya yerine bir vekil atanmadığı takdirde, üstüne haber vererek görevini bırakabilir. Olağanüstü mazeretle çekilenler, üstüne haber vermek şartıyla bir ay kaydına tabi değildirler.

Çekilmeye ilişkin diğer hükümler de devam eden maddelerde bulunmaktadır. Bu noktada belirtmek gerekir ki 657 sayılı Kanun çekilme ifadesini tercih etmiştir. Ancak Kanun'un çekilmeye ilişkin bir hüküm içermeyen ve günümüzde yürürlükte olmayan geçici 34. maddesinde çekilme kelimesi yerine istifa kelimesi kullanılmıştır. Her ne kadar geçici bir madde olsa da farklı kullanımlar Kanun'un bütününde yeknesaklık sağlanması adına olumsuz bir durumdur.

2.3.2.1. Kamu Görevinden Çekilmenin Şekil ve Usulü

Kamu görevlilerinin kamu görevlileri açısından çekilme beyanlarının idareye bildirilmesi hususunda belli bir şekil şartı aranmaktadır. Bu şekil şartının sağlanması için gerekenler ile çekilme beyanının ilgili idareye bildirilmesi usulünün açıklanması gerekmektedir.

2.3.2.1.1. Çekilmede Şekil

Türk Hukuku'nda yazılı şekil şartı da dahil olmak üzere aslen özel bir şekil şartı aranmamaktadır. Bu genel kural, özel bir şekil şartı hükmü bulunmadığı takdirde geçerlidir. Örneğin 657 sayılı Kanun'da kamu görevlilerinin çekilme taleplerini yazılı olarak vermeleri gerektiği belirtilmiştir. Hal böyle olunca çekilme talebinin yazılı verilmemesi durumunda talebin geçerli olmayacağı aşîkardır.²³³ Haliyle yazılı olmayan talep işleme alınmayacaktır. Çekilme iradesinin yazılı olarak bildirilmesi gerektiği

²³³ Mustafa Dönmez, *Açıklamalı-İçtihatlı Devlet Memurları Kanunu* (Ankara: Ekin Yayın Pazarlama 2019),164; Karan, *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*, 75; Giritli vd., *İdare Hukuku*, 925.

dışında herhangi bir şekil şartı öngörülmemiştir. Bu konuda verilen bir mahkeme kararında

Görüldüğü üzere Devlet memurluğundan çekilmek için, memurun kurumuna yazılı başvuruda bulunarak çekilme isteminde bulunması yasal bir gerekliliktir. Şu hale göre, Devlet memurluğundan çekilmenin tek ve ön koşulu yazılı istemde bulunulmasıdır. Devlet memuriyetinden çekilme isteminde bulunulması kaydıyla yetkili makam, kanunen bağlı yetkisi gereği çekilme istemini kabul ederek o yolda işlem tesis etmek durumundadır. Devlet Memurluğundan yazılı çekilme isteminde bulunulmadıkça memurun memuriyetten çekilme isteğinin kabulü yolunda bir işlem tesis edilemez, edilmiş olsa dahi işlem en azından neden ögesi bulunmadığı için hukuka uyarlı sayılamaz.

şeklinde hüküm kurularak bu konu teyit edilmiştir.²³⁴

Çekilme talebi idareye verilirken beyanı içeren dilekçe çekilme talebinde bulunan kişi tarafından bizzat imzalanmalıdır.²³⁵ Danıştay vermiş olduğu bir kararda, “İstifa, kişinin isteğine bağlı bir işlem olduğundan açık bir irade beyanını gerektirmektedir. Bunun için de istifa dilekçesinin bizzat istifa eden kişi tarafından imzalanması, uyumsuzluk çıktığında ise dilekçenin aslının dosyaya ibraz edilmesi zorunludur.” gerekçesiyle bu hususu belirtmiştir. İmzasız bir çekilme talebi, kişinin iradesini ispatlayıcı niteliğe sahip olmaması gerekçesiyle kabul edilmemelidir.²³⁶

Çekilme iradesini bildirir dilekçenin imzalı olması gerektiği yukarıda yapılan açıklamalar ile anlaşılmaktadır. Atılan imzanın ıslak imzalı olması şart mıdır yoksa istisnası var mıdır bu konu tartışılabilir. 15.01.2004 tarih ve 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle beraber ıslak imza yanında elektronik imza uygulaması da hayata geçirilmiştir. Bu durumda elektronik imzayla imzalanan çekilme talebinin geçerli olup olmayacağı tartışılabilir. 5070 sayılı Kanun’un “Güvenli elektronik imza ve hukuki sonucu” başlıklı 5. maddesinde bulunan “Güvenli elektronik imza, elle

²³⁴Askeri Yüksek İdare Mahkemesi 2. Daire, 08.10.1997, E. 1997/266, K. 1997/814, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 01.07.2024; daha yeni tarihli benzer karar için bkz. “...olayda davacı tarafından kuruma yazılı olarak mürakat etmek suretiyle memurluktan çekilme isteğinde bulunulmadığı gibi, davalı idarece çekilme istemine ilişkin bu yönde bir kabulün varlığından da söz edilemeyeceği...” Danıştay 12. Daire, 27.09.2023, E. 2019/5920, K. 2023/4502, <https://www.lexpera.com.tr/> E.T. 01.07.2024.

²³⁵ Danıştay İdari Davalar Kurulu, 25.06.2009, E. 2008/2277, K. 2009/1694, <https://www.lexpera.com.tr/> E.T. 01.07.2024.

²³⁶ Ahmet Taşkın, *Kamu Görevlileri Disiplin Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayıncılık 2006), 109.

atılan imza ile aynı hukukî sonucu doğurur.” hükmü bu konuda tartışmalara cevap vermektedir. Bu hükümden de açık şekilde anlaşılmaktadır ki elektronik imza ile imzalanarak sunulan çekilme talebi ıslak imzayla imzalanarak sunulan çekilme talebinden farksızdır. Elektronik imza ile imzalanan bir dilekçenin, ispat açısından yeterli ve delil niteliğinde olduğu düşünüldüğünde;²³⁷ elektronik imzayla imzalanan bir çekilme dilekçesinin de geçerli olduğunun kabulü gerekmektedir. Özetle, çekilme talebi ister ıslak imzalı ister elektronik imzalı olsun kabul edilmelidir.

Ayrıca çekilme talebinin idareye verilecek bir dilekçe olacağı düşünüldüğünde talebin, dilekçelere ilişkin mevzuata uygun şekilde olması gerekmektedir. Bu kapsamda akla gelen ilk yasal düzenleme, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun’un 4. maddesinde bulunan *“Türkiye Büyük Millet Meclisine veya yetkili makamlara verilen veya gönderilen dilekçelerde, dilekçe sahibinin adı-soyadı ve imzası ile iş veya ikametgâh adresinin bulunması gerekir.”* hükmüdür. Çekilme talebinin idareye sunulduğu metin bir dilekçedir. Haliyle bu dilekçede çekilme talebinde bulunanın adı soyadı, imzası ve adresinin bulunması gerekmektedir. Ayrıca kamu görevlisi tarafından verilen çekilme dilekçesinde bizzat çekilme talebinde bulunan kişi tarafından atılmış tarih bulunmalıdır. Bu konu kişilerin özgür iradesiyle çekildiğinin bir göstergesi olarak yorumlanmaktadır. Danıştay bu konuya ilişkin olarak;

Devlet memurlarının iradeleri dahilinde görevlerine son verilmesi ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun "Çekilme" başlıklı 94. maddesinde düzenlenmiştir. Her ne kadar bu maddede çekilme konusunda yapılacak yazılı müracaatın hangi şekil şartlarını içermesi gerektiği açıkça düzenlenmemiş ise de, dilekçede memurun eli ürünü olan tarihin bulunması, memurun çekilme talebinin gerçek iradesini yansıtıp yansıtmadığının tespiti açısından zorunludur. Zira, atama yapılmadan önce kendisinden tarihsiz bir istifa dilekçesi alınan memurun gerçek iradesini yansıtmayan bu dilekçenin, göreve son vermenin idarece istendiği her an işleme konulması sonucunu doğurur ki, bu durum memurun hukuki güvenliğinin zedelendiğini gösterir.

²³⁷ Mustafa Yılmaz, “Elektronik İmzalı Belgelerin Karşılaştırılmalı Hukukta ve İdari Yargılama Hukukunda Delil Niteliği”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22/3 (2016): 3448.

şeklinde hüküm kurmuştur.²³⁸ Bu konunun, kamu görevlisi açısından aranan olumlu bir şekil şartı olarak yorumlanması mümkündür. Getirilen bu şekil şartı, uygulamada atama tarihinde alınan tarih kısmı boş çekilme dilekçelerinin önüne geçilebilmesi adına önemli bir kriterdir.

657 sayılı Kanun'da çekilme talebinin verilmesi sırasında ya da öncesinde sağlanması gereken başkaca şekil şartı belirtilmemiştir. Örneğin çekilme talebine gerekçe olacak herhangi bir sebep gösterilmesi aranmamış kişilerin özgür iradesiyle verilmiş yazılı bir çekilme talebi olması yeterli görülmüştür.²³⁹

2.3.2.1.2. Çekilme Usulü

Çekilme talebinin idareye iletilmesi konusunda sadece yazılı olması gerektiği yönünde bir düzenleme olsa da çekilme talebinin idareye ulaştırılması sürecinde uyulması gereken usule ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.

Çekilme hakkı kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olup bizzat kişinin kendisi tarafından kullanılmalıdır, vekil aracılığıyla kullanılamaz.²⁴⁰ Ancak kamu görevlisinin, dilekçesini bizzat idareye veremediği hastalık ya da yurt dışında bulunma gibi durumlar söz konusu olabilir. Bu gibi durumlarda dilekçenin, yine kişinin kendisi tarafından imzalanmış olması gerekmektedir. Bizzat getirme durumu olmadığı takdirde dilekçenin yukarıda anlatıldığı gibi elektronik imza ile imzalanması yoluna başvurulabilir. Böylelikle dilekçe dijital ortamdaki kolaylıkla ilgili idareye ulaştırılabilecektir. Bu mümkün değilse kişinin imzaladığı dilekçenin, ilgili idareye posta ya da başka bir kişi aracılığıyla ulaştırılması söz konusu olabilir. Bu gibi durumlarda idarece ilgilinin bilgisi ya da onayı olmadan başkası tarafından hazırlanan bir dilekçe riskini bertaraf etmek amacıyla çekilme talebinde bulunan kişiye, çekilme dilekçesinin idareye ulaştığına dair geri bildirim yapılmalı ve özellikle imzanın o kişiye ait olduğu teyit edilmelidir.²⁴¹ İlgili kişi tarafından itiraz olmadığı takdirde çekilme talebi işleme koyulmalıdır.²⁴² Resmi yazı ile bildirim yapılması özellikle yurt dışında bulunan kişilerin çekilme sürecinin tamamlanması

²³⁸ Danıştay 12. Daire, 13.12.2022, E. 2019/4171, K. 2022/6377, <https://www.lexpera.com.tr/> E.T. 01.07.2024.

²³⁹ Akgüner, Berk, *İdare Hukuku*, 792.

²⁴⁰ Gündoğan, “Devlet Memurluğundan İstifa”, 92; Karan, *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*, 76.

²⁴¹ Memiş, “Mevzuatımızda ve Uygulamada Kamu”, 261

²⁴² Kemal Vehbi Gül, *Köy ve Mahalle İdaresi: Köy ve Mahalle Mevzuatı Cilt I* (Samsun: Gül Yayınevi, 2004), 553, Akt: Serttaş. *Türk İdare Hukukunda İstifa*, 88.

açısından oldukça uzun bir sürece sebep olabilir. Maksat, çekilme talebinin muhatabı tarafından verilip verilmediğinin tespiti olduğundan kişilere çeşitli teknolojik platformlar aracılığıyla ulaşılabilir. Böylece çekilme talebi hakkında işlem yapacak birim ve makamlarca, çekilme talebinin teyit edilebilmesi ve bu durumun tutanak ve kayıt altına alınabilmesi mümkün olabilecektir.

Usul açısından tartışılabilir diğer bir hususun, çekilme dilekçesinin yöneltileceği makamın belirlenmesi noktasında olduğu söylenebilir. Kamu görevlilerinin çekilme dilekçesini bağlı oldukları kuruma verecekleri hususu kanunda belirtilmiştir. Bu noktada usul ve yetkide paralellik ilkesi gereği kamu görevlilerinin göreve başlangıcında yetkili olan makamın çekilme talebinde de yetkili olduğu kabul edilerek çekilme talebinin atamaya yetkili makama yönlenmesi gerekmektedir.²⁴³ Danıştay da vermiş olduğu kararda “...atamaya yetkili olduğu anlaşılmakta olup, istifayı kabulü de yetkili olduğu kuşkusuzdur.” şeklinde gerekçe ile bu yönde hüküm kurmuştur.²⁴⁴

2.3.2.2. Çekilme Sonrası Görevi Bırakma Zamanı

Yukarıda da bahsedildiği üzere çekilme hakkının kullanılması noktasında belli sınırlamalar getirilebilmektedir. Bu sınırlamalar çekilme hakkının kullanımını yasaklamamakla beraber usulüne uygun olarak çekilebilmek için belli şartları öngörmektedir.

Kamu görevlilerinin, görevden çekilme taleplerini verdikleri andan itibaren doğrudan görevi bırakamayacakları düzenlenmiştir. Çekilme, kişiye sıkı sıkıya bağlı ve şarta bağlanamaz bir irade beyanı olsa da çekilme talebinin ardından kişi yararı ve kamu yararı arasındaki dengenin muhakkak korunması gerekmektedir. Bu sebeple kanun koyucu, kamu görevlisinin görevinden çekilmesi halinde çekilme sürecinin usulüne uygun şekilde nihayete ermesi için belli şartların gerçekleşmesi gerektiğini düzenleyerek kamu hizmetinin sürekliliği ilkesinin zedelenmemesini güvence altına almak istemiştir.²⁴⁵ Bu duruma sebep olarak kamu görevlilerinin yürüttüğü kamu hizmetinin sürekli ve istikrarlı şekilde yürütülmesinin gerekliliği gösterilebilir.²⁴⁶ Örneğin kamu kurumlarının bünyesindeki küçük birimlerde oldukça az sayıda görevli bulunabilmektedir. Bu gibi

²⁴³ Karan, *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*, 75; Serttaş, “Türk İdare Hukuku’nda İstifa”, 63.

²⁴⁴ Danıştay 5. Daire, E. 1986/174, K. 1987/137, *Danıştay Dergisi*, Sy. 68-69, 366-367.

²⁴⁵ Giritli vd., *İdare Hukuku*, 925.

²⁴⁶ Günday, *İdare Hukuku*, 637.

durumlarda çekilme talebinin idareye verildiği gün çekilme, usulüne uygun şekilde nihayete ererse kamu hizmetinin aksaması gibi olumsuz sonuçlar doğabilecektir. Burada ilk düşünülmesi gereken elbette kamu yararadır.

657 sayılı Kanun'un 94. maddesinde görevin ne zaman usulüne uygun şekilde bırakabileceği "*Çekilmek isteyen memur yerine atanan kimsenin gelmesine veya çekilme isteğinin kabulüne kadar görevine devam eder. Yerine atanan kimse bir aya kadar gelmediği veya yerine bir vekil atanmadığı takdirde, üstüne haber vererek görevini bırakabilir.*" şeklinde açıkça düzenlenmiştir. Buna göre kamu görevlisinin usulüne uygun çekilmeyi tamamlayabilmesi için belli şartların gerçekleşmesini beklemesi gerekmektedir.²⁴⁷ Bu şartlar, çekilen kamu görevlisinin yerine birinin göreve başlaması veya çekilmenin idarece kabul edilmesidir. Kanundaki kabul ifadesi, çekilme talebinin kabule bağlı olduğu şeklinde değerlendirilmemelidir.²⁴⁸ Bu ifade; kamu görevlisinin çekilme talebinin, azami 1 aylık bekleme süresi dolmadan idare tarafından kabul edilmesini ifade etmektedir.²⁴⁹ Bu kabul söz konusu olduğunda çekilme, usulüne uygun şekilde tamamlanmış olacaktır.

Kanunda, görevin bırakılabilmesi için gerçekleşmesi gereken şartlar sıralanırken "veya" kelimesi kullanılmıştır. Bu sayede sayılan şartlardan herhangi birinin gerçekleşmesi kamu görevlisinin, görevi bırakması için yeterli görülmüştür. Böylelikle kamu yararı gözetilirken kamu görevlisinin hakkı olan çekilme iradesinin elinden alınması sonucuna varacak uygulamaların önüne geçilmek istenmiştir. Şöyle ki; kamu görevlisi, yerine bir ay içinde asaleten ya da vekaleten kimsenin atanmadığı takdirde amirine haber vererek görevini bırakabilecektir.²⁵⁰

Şayet madde hükmünde görevi bırakabilmek için şart koşulan unsurlardan birinin gerçekleşmesi halinde diğer şartların gerçekleşmesi beklenecek midir? Danıştay bu duruma bir kararında "...çekilmek isteyen memurun çekilme isteğinin kabulüne kadar görevine devam edeceği hükmüne yer verildiği, kurum tarafından istifa onayı verildikten sonra aynı maddede belirtilen süre ve koşulların yerine getirilmesinin beklenilmesine

²⁴⁷ Yıldızhan Yayla, *İdare Hukuku* (İstanbul: Beta Yayıncılık 2009), 301.

²⁴⁸ İbrahim Pınar, *Devlet Memurları Kanunu Şerhi*, 1173.

²⁴⁹ Dönmez, *Açıklamalı İçtihatlı Devlet Memurları Kanunu*, 776.

²⁵⁰ Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 797.

gerek olmadığı...” şeklindeki gerekçesiyle açıklık getirmiştir.²⁵¹ Sonuç olarak şartlardan biri gerçekleştiği takdirde maddedeki diğer şartların beklenilmesine gerek kalmamaktadır. Önemle belirtmek gerekir ki gerçekleşen şart her zaman çekilme talebinin kabulü değildir. Şayet çekilen görevlinin yerine atanan kişi gelir göreve başlarsa kabul şartı da beklenilmeden görev bırakılabilecektir. Bu da çekilmenin kabule bağlı olmadığına bir göstergesidir.

Kanun hükmünde çekilmen iradesinin açıklanmasının ardından kamu görevlisinin beklemesi gereken süre, “*bir aya kadar*” ibaresiyle azami bir ay olarak belirlenmiştir. Anlaşılmaktadır ki idare çekilme talebinde bulunan kişinin yerine bir aya kadar vekaleten ya da asaleten olmak üzere birini atamalı ya da atamaya gerek görmediği takdirde çekilme talebini kabul etmelidir. Aksi halde usulüne uygun çekilme için bir aya kadar görevin kamu görevlisi tarafından yerine getirilmesi gerekmektedir.

Kamu görevlisinin, bir aylık süreyi beklemesinin ardından çekilme süreci usulüne uygun şekilde nihayete ermiştir denilemez. Bir aylık sürenin sona ermesinin ardından da kamu görevlisi amirine bildirimde bulunmak şartıyla görevini bırakabilir. Çünkü kanun, amire bildirim şart koşmuştur. Bu durumda söylenebilir ki çekilme beyanının ardından kamu görevlisinin yerine birinin gelerek göreve başlaması, idare tarafından çekilme beyanının bir aylık süre dolmadan kabul edilmesi veya 1 aylık azami sürenin beklenilmesinin ardından amire haber verilmesi şartlarından birinin gerçekleşmesi halinde çekilme usulüne uygun şekilde tamamlanmış olacaktır.²⁵²

Danıştay bir kararında, çekilme talebi yetkili mercilerce kabul edilmeyen kamu görevlisinin, bir ay sonunda amirine haber vermek suretiyle görevi bırakması durumunda çekilmiş sayılmasına hükmedilemeyeceğine karar vermiştir. Yüksek Mahkeme “*İstifa dilekçesi vermiş, bunun yetkili mercilerce kabul edilmemesi üzerine bir aylık bekleme zorunluluğuna uyarak üstüne haber vermek suretiyle görevinden ayrılmış personelin 97 nci maddenin uygulanması yönünden görevinden çekilmiş sayılmayacağına...*” şeklinde gerekçesini belirtmiştir.²⁵³ Bu karardan anlaşılmaktadır ki kamu görevlisi, bir aylık azami

²⁵¹ Danıştay 12. Daire, 14.03.2018, E. 2016/7010, K. 2018/1099, <https://www.lexpera.com.tr/> E.T. 02.07.2024.

²⁵² Gözler, *İdare Hukuku Cilt II*, 710.

²⁵³ Danıştay 5. Daire, 11.05.1982, E. 1981/823, K. 1982/5807, akt: Erdoğan Dedeoğlu, *657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Açıklamalı ve İçtihatlı* (Ankara: Güncel Yayıncılık 2018), 647; benzer bir konuda verilen kararda kişilerin görevlerini 1 ay sonunda üstüne haber vererek bırakabilecekleri fazladan bir bekleme süresinin şart koşulamayacağına dair karar verilmiştir. “*...memurluktan çekilmeyi düzenleyen 94.*

süreyi beklese de görevden ayrılmadan önce amirine haber vermek zorundadır. Haber verme şartı da gerçekleşikten sonra idarenin çekilme iradesini kabul etmemesi gibi bir gerekçe ile kişinin görevden çekilmesi engellenemez, çekilmiş sayılmasına karar verilemez ya da usulsüz çekilme söz konusuymuş gibi ilgili kişi yaptırıma tabi tutulamaz. Bu durum ayrıca çekilme beyanının kabule muhtaç olmadığına yargı organları tarafından teyidi anlamına gelmektedir.

Kamu görevlisinin, bir aylık azami süreyi beklemesinin ardından yerine getirilmesi gereken amirine haber verme şartı için özel bir şekil öngörülmemiştir. Bize göre idari işlem sonrası çıkabilecek bir uyuşmazlıkta ispat kolaylığının sağlanması açısından bu bildirimin yazılı yapılması faydalı olacaktır.

Çekilme talebinin verilmesinin ardından idarece çekilme talebi kabul edilmezse kamu görevlilerinin ,bir aylık süre boyunca görevlerini yürütmek zorunda olduklarını yukarıda belirtmiştik. Kamu görevlisi, bir aylık sürenin ardından ise amirine bildirerek görevi bırakabilecektir. Ancak bir eski tarihli bir Danıştay kararında, 1 ay sonunda idarece çekilmenin kabul edilmemesi ve bir ay sonunda kamu görevlisinin görevi fiili olarak bırakmaması üzerine çekilmeden vazgeçildiğinin kabulü gerektiği yönünde hüküm kurulmuştur.²⁵⁴ Ancak çekilme talebi verildiği anda hüküm doğurur. Her ne kadar kamu görevlisine bir aylık düşünme süresi tanındığı düşünülse de²⁵⁵ yukarıda bahsedildiği üzere çekilme ve çekilmeden vazgeçmenin yazılı şekil şartına tabi olduğu açıktır, Danıştay tarafından uygun görülen 1 aylık bekleme süresinin, kamu görevlisi yararına bir tutum olduğu düşünülebilir. Ancak bu sürenin uygulamasının kamu kurumlarında farklılık gösterebilecek olması, uygulamada personel arası eşitsizlik gibi sorunlara sebep olacaktır.²⁵⁶ Ayrıca bir aylık süre dikkate alındığında çekilmeden vazgeçme iradesi olmayan bir kamu görevlisinin, bir aylık süreyi yanlış hesaplaması durumunda iradesinin gerçeklikten farklı olacak şekilde; çekilmeden vazgeçme yönünde anlaşılması söz konusu olabilecektir. Tüm bu sebeplerle; zımni vazgeçme gibi bir uygulama kabul edilerek 1

maddesinde dahi, çekilmek isteyen memurun yerine atanan kimsenin bir aya kadar gelmediği veya yerine bir vekil atanmadığı takdirde, üstüne haber vererek görevini bırakabileceğinin, dolayısıyla da özel sektörde çalışmaya başlayabileceğinin öngörülmüş olduğu dikkate alındığında...” Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 01.11.2017, E. 2015/785, K. 2017/3323, www.sinerjias.com.tr, E.T. 26.09.2024.

²⁵⁴ Danıştay 5. Daire, 27.05.1982, E. 1980/5730, K. 1986/6640, Dedeoğlu, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Açıklamalı ve İçtihatlı, 648.

²⁵⁵ Karan, *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi* 77; Taşkın, *Kamu Görevlileri Disiplin Hukuku*, 111.

²⁵⁶ Gündoğan, “Devlet Memurluğundan İstifa”, 90.

aylık sürenin sonunda görevin bırakılmaması durumunda, kamu görevlisinin çekilmeden vazgeçtiği ve göreve devam edebileceği yönündeki görüş isabetli değildir.²⁵⁷

Tartışılması gereken bir diğer husus; kamu görevlisi, çekilme talebini idareye sunduktan sonra çekilmenin usulüne uygun gerçekleşmesi için aranan şartlar gerçekleşmeden görevi bırakırsa hukuki sonuçlarının ne olacağıdır.

Bahsi geçen bu durumda; kişi çekilme iradesini idareye bildirmesinin ardından görevini bıraktığında, idarelerce göreve gelinmediğine dair tutanak tutularak çekilmiş sayılmaya ilişkin işlem yapılabilir mi? Bu soruya olumlu cevap verildiği takdirde, hukuka aykırı sonuçlar doğabilecektir. Şöyle ki; 657 sayılı Kanun'un 97. maddesinde düzenlenen çekilen veya çekilmiş sayılan kişilere yönelik uygulanacak olan belirli sürelerle memur olamama sınırlanmasını düzenleyen hükme bakıldığında “...*Bu Kanuna göre çekilmiş sayılanlar ile 94 üncü maddenin 2 nci fıkrasına uymadan görevlerinden ayrılanlar bir yıl geçmeden...*” şeklinde bir düzenleme görülmektedir. Bu hükme göre kanun koyucu çekilmiş sayılanlar ile usulüne uygun çekilmeyenleri ayrı iki grup olarak değerlendirmiştir.

Çekilme iradesi, kişilerin açık ve yazılı beyanları ile ortaya konulabilecek bir irade olarak kabul edilmektedir. Ancak çalışmamızın devamında ayrıntılı şekilde değinileceği üzere çekilmiş sayılma, kişilerin açık iradesinin yansıması olmayıp idarelerin kişilerin çekilmiş sayılmasına dair idari işleminden oluşmaktadır.²⁵⁸ Kısaca kamu görevlilerinin açık çekilme iradesi varken bu irade yok sayılarak çekilmiş sayılma işleminin yapılması hukuka aykırı olacaktır. Kaldı ki çekilme iradesinin idareye verilmesinin ardından bir aylık sürenin beklenilmesi, kişilerin çekilmesini yasaklayan değil sınırlayan bir şart olarak karşımıza çıkmaktadır. Yani kişilerin, çekilme iradesi göstererek görevlerini bırakmaları engellenemeyecektir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, kamu görevlileri kanun hükmünde belirtilen usule uyarak mı yoksa uymadan mı görevlerini bırakmışlardır. Kişiler, kanuni hükümde belirtilen şartı sağlamadan görevlerini bırakırlarsa görevlerinden usulüne aykırı şekilde çekilmiş olacaklardır. Danıştay tarafından onanan bir kararda;

...davacının istifa dilekçesini verdiği 14/07/2014 tarihinde görevinden ayrılmış olduğu istifasının ise 18/07/2014 tarihinde uygun görüldüğü, dolayısıyla

²⁵⁷ Serttaş, *Türk İdare Hukukunda İstifa*, 72.

²⁵⁸ Gözübüyük, Tan, *İdare Hukuku Cilt I*, 882.

davacının çekilme isteminin kabul edildiği bu tarihi beklemeden görevinden ayrıldığı, 14/07/2014 tarihinde istifa dilekçesi veren ve istifasının uygun görülmesini beklemeden görevinden ayrılan davacının istifasının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 94. maddesinin ikinci fıkrasına uygun bir istifa olmadığına ilişkin dava konusu işlemlerde hukuka aykırılık bulunmadığı...

şeklinde gerekçe kurulmuştur.²⁵⁹ Bu karardan anlaşılmaktadır ki çekilme talebini ileten kamu görevlisi, usulüne uygun çekilmenin şartlarının oluşmasını beklemeden görevini bırakırsa usulüne aykırı çekilme söz konusu olacaktır. Ayrıca aynı kararda geçen “...Çekirdek Kaynak Sistemindeki usulsüz istifa ibaresinin...” ifadesinden anlaşılmaktadır ki uygulamada usulsüz çekilme kabul edilmektedir.

Bu açıklamaların ardından özellikle belirtilmelidir ki kamu görevlisi statüsünden çıkış, görevi bırakma anıdır. Çekilme iradesinin idareye ulaştığı anda, belli şartların oluşmasına bağlı olarak kamu görevlisi görevini bırakabilecektir, bu sebeple kamu görevlisi statüsü, çekilme talebinin verildiği tarihte değil görevi bıraktığı tarihte sona ermiş olacaktır.²⁶⁰

2.3.2.3. Olağanüstü Mazeretle Çekilenler Açısından Görevi Bırakma Zamanı

657 sayılı Kanun'da çekilme hükümleri içerisinde kamu görevlileri açısından çeşitli sınırlamalar öngörülürken kamu görevlilerinin lehine düzenlemeler de bulunmaktadır. En bariz örneği olarak; 657 sayılı Kanun'un 94. maddesinin son fıkrasında olağanüstü mazeretle çekilenler için bir aya kadar bekleme yükümlülüğünün olmadığını düzenleyen kanun hükmüdür.

Kamu görevlileri, görevlerinden çekilmeleri sırasında idarelere karşı belli sorumluluklar altında kalmaktadır. Kişilerin, idareye karşı sorumluluklarının ortadan kalkması için mücbir sebebin varlığı yeterli olabilmektedir.²⁶¹ Çekilme sırasında kamu görevlisinin üzerine yüklenen sorumlulukların ortadan kalkmasını sağlayacak mücbir sebeplere de 657 sayılı Kanun'daki tabirle olağanüstü mazeret diyebiliriz.

²⁵⁹ Danıştay 12. Daire, 20.10.2021, E. 2019/4615, K. 2021/5225, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 02.07.2024

²⁶⁰ Gözler, *İdare Hukuku Cilt II*, 710.

²⁶¹ Turan Yıldırım, “Danıştay Kararların Mücbir Sebep Kavramı”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 25/2 (2019): 1527.

Olağanüstü mazeretle çekilmeyi düzenleyen hükümde, her ne kadar 1 aylık sürenin beklenilmeyeceği belirtilse de olağanüstü mazeretle çekilme durumunda dahi kamu görevlisinin durumu amirine bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır.²⁶² Çünkü kanunda olağanüstü mazerete ilişkin ne sayma ne de örnekleme usulüyle bir tanımlama ya da sınırlama yapılmamıştır. Bu durumlarda idarelerin, çekilme sebebini olağanüstü mazeret olarak kabul etme ya da etmeme konusunda takdir yetkisine sahip olduğu kabul edilmelidir.²⁶³

Danıştay bir kararında avukatlık stajını yapmak için görevinden çekilen kamu görevlisinin, bu mazeretini olağanüstü mazeret olarak kabul etmemiştir.²⁶⁴ Bu noktada mazeretin olağanüstü olup olmadığı konusu; kamu görevlisinin çekilmesi sonrasında yaşanabilecek uyuşmazlıklarda, kamu görevlisi açısından doğacak sonuçları etkileyecektir. İlerde anlatılacak olan çekilme sonrası kamu görevine yeniden dönüşe ilişkin işlemlerde de farklılık arz eden durumların oluşmasına sebebiyet verecektir. Hiç kuşkusuz idarenin takdir yetkisinin somut olayın şartları değerlendirilerek ölçülü kullanılması gerekmektedir. İdarece, kamu görevlisinin görevini anında bırakmasını gerektirir bir mazeretinin olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir. Kamu görevlisi, görevi bırakmadığı takdirde telafisi güç durumlar yaşanacak mıdır? Yukarıda bahsedilen Danıştay kararına konu olan olayda avukatlık stajının 1 aylık bekleme süresinin dolmasını beklemeden yapılmasını gerektirecek kadar olağanüstü bir mazeret olmadığı değerlendirilmiştir. Olağanüstü mazeret, oldukça soyut bir kavramdır. Bu şekilde görevden çekilebilmek için kamu görevlilerinin, görevlerini bırakmadan önce 1 aylık süreyi beklemelerinin dahi dönüşü olmayan sonuçlar doğuracağı bir mazeretlerinin bulunması gerekmektedir. Kamu görevlisinin, tedavisine vakit kaybetmeden başlanması gereken bir hastalığının olması gibi bir durumda; kamu görevlisinin, olağanüstü bir mazeretinin bulunduğunu söylemek mümkün olacaktır.

²⁶² Dönmez, *Açıklamalı-İçtihatlı Devlet Memurları Kanunu*, 776.

²⁶³ Karan, *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*, 78.

²⁶⁴ Danıştayın kamu görevinden çekilmek için avukatlık stajının olağanüstü mazeret sayılamayacağı kanaatine vardığı kararın karşı oyunda bulunan "...ikinci dilekçesiyle de avukatlık stajını tamamlamak amacıyla memuriyetten istifa etmek istediğini bildirmiş olduğundan, her iki isteminin de usule ve mevzuata uygun olduğu, söz konusu istemin 657 sayılı Kanun'un 94. maddesindeki olağanüstü mazeretle çekilme kapsamında değerlendirilmesi gerektiği açık olduğundan..." ifadesinden anlaşılmaktadır. Danıştay 12. Daire, 20.10.2021, E. 2019/4615, K. 2021/5225, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 02.07.2024.

2.3.2.4. Devir Teslim Yükümlülüğü Bulunanların Çekilmesi

Çekilme talebinin ardından özel olarak düzenlenen bir diğer husus ise devir teslim ile yükümlü olan kamu görevlilerinin çekilmesine ilişkindir. 657 sayılı Kanun'un 95. maddesinde devir teslim ile yükümlü olan kamu görevlilerinin, devir teslim işlemleri sona erene kadar görevini bırakamayacağı belirtilmiştir. Burada açıkça görülmektedir ki kanun koyucu, bazı görevleri üstlenen kamu görevlileri için daha geniş bir sınırlama getirmiştir.²⁶⁵ Kanun maddesi, yürütülen hizmetin muhteviyatına göre sürelerin yönetmelikle düzenleneceğini öngörmüştür. Konuya ilişkin süreler Devlet Memurlarının Çekilmelerinde Devir ve Teslim Süreleri Hakkında Yönetmelik'in 3. maddesi ile düzenlenmiştir.²⁶⁶ Bu hükme göre çekilen kamu görevlisinin yerine gelecek olan kişiye yapılacak devir teslim işlemleri, 30 günü geçmeyecek şekilde tamamlanmalıdır. Süre dolmadan devir teslim işlemlerinin tamamlanması halinde ise çekilmenin tamamlanmasının önünde bir engel bulunmamaktadır. Bu 30 günlük süre kamu görevlisinin yerine görevlendirilen ya da atanan kişinin göreve başlamasıyla başlayacaktır.

2.3.2.5. Olağanüstü Yönetim Hallerinde Çekilme

657 sayılı Kanun'un "*Olağanüstü yönetim hallerinde çekilme*" başlıklı 96. maddesindeki "*Olağanüstü hal, seferberlik ve savaş hallerinde veya genel hayata müessir afetlere uğrayan yerlerdeki Devlet memurları, çekilme istekleri kabul edilmedikçe veya yerine atanacaklar gelip işe başlamadıkça görevlerini bırakamazlar*" düzenlemeyle genel düzenlemelerden ayrılan bir husus kanuna eklenmiştir. Bu konu başlığı doktrinde farklı isimlendirmelerle ele alınmıştır.²⁶⁷

²⁶⁵ Gündoğan, "Devlet Memurluğundan İstifa", 93.

²⁶⁶ "Çekilen Devlet Memurları, Yönetmeliğin 2 nci maddesinde sayılanları yerlerine asaleten veya vekaleten atanarlara, atama yapılacak memur bulunmadığı, yerlerine atanacak kimse bir aya kadar gelmediği veya yerlerine bir vekil atanmadığı takdirde yetkili amirce görevlendirilecek bir memura hizmetin özelliğine ve kurumca belirtilen esaslara göre 30 gününü aşmamak (Yönetmeliğin 4 üncü maddesinde sayılan olağanüstü haller hariç) şartı ile yine yetkili amirince saptanacak süre içinde devir ve teslim etmek zorundadır. Hesaplarını yerlerine gelenlere devir zorunda bulunan saymanların devir ve teslim süresi 30 gün, sayman mutemetlerinin 15 gündür."

²⁶⁷ Bazı kaynaklarda olağanüstü hal durumlarında çekilme olarak ifade edilmektedir. Gözler, Kaplan, *İdare Hukuku Dersleri*, 644; Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 797; Bazı kaynaklarda olağanüstü durumlar ya da kanun maddesinin başlığı olan olağanüstü yönetim halleri ifadesiyle açıklanmıştır. Akgüner, Berk, *İdare Hukuku*, 793.

Olağanüstü yönetim hallerinde çekilme konusundaki açıklamalarımıza değinmeden önce olağanüstü hal ve olağanüstü durumların ayırımına değinmek faydalı olacaktır.

OHAL kavramı, hukukta kendine özgü anlamı bulunan ve genel itibarıyla anayasa hukukunun alanına giren bir konudur. Devlet ve toplum hayatı her an çeşitli sebeplerle tehlike ile karşı karşıya kalabilir. Bu gibi durumlarla daha hızlı baş edebilmek adına olağanüstü tedbir ve yönetim biçimlerine ihtiyaç duyulabilecektir.²⁶⁸ Bu yönetim şeklinin bütünü, Anayasa'nın 119. maddesinde²⁶⁹ yer verilen düzenleme ile OHAL yönetimi şeklinde isimlendirilmektedir. Bu şartların sağlandığına kanaat getirip ilan etme yetkisi de sadece Cumhurbaşkanı'na aittir.²⁷⁰ OHAL yönetiminin ilan edilebilmesi için Anayasa'da belirtilen şartlardan birinin gerçekleşmesi elzemdir.²⁷¹ OHAL yönetiminin ilanı ile devlet, yaşanan sıkıntılı durumun olağanüstü yönetim biçimi ve usulüyle bertaraf etmeye çalışmaktadır.²⁷²

OHAL yönetim halinden ayrı olarak hayatın olağan akışında olağanüstü durumlar da her daim yaşanabilecektir. Bu gibi durumlarda olağanüstü yönetim halinin ilan her zaman gerekli görülmeyebilir. Devlet yaşanan sıkıntılı durumun aşılabilmesi için olağanüstü önlemlere ihtiyaç duymayıp olağan yönetim usulüyle de sıkıntının bertaraf edilebileceği kanaatine vardıysa olağanüstü yönetim hali ilan etmeden olağanüstü durumla baş edebilir.

Bu iki konunun ayırımının yapılmasının ardından konunun özüyle ilgili açıklamalar yapılacaktır. 657 sayılı Kanun'da ilgili düzenleme yapılırken kanun koyucu “*olağanüstü yönetim halleri*” ifadesini kullanmıştır. Bu başlıklandırma ile madde kapsamı genişletilmiştir. Madde metninde olağanüstü hal, seferberlik, savaş hali sayılmış veya

²⁶⁸ Ayhan Döner, *Türk Anayasa Hukuku* (Ankara: Yetkin Yayıncılık 2021), 437.

²⁶⁹ “Cumhurbaşkanı; savaş, savaşı gerektirecek bir durumun başgöstermesi, seferberlik, ayaklanma, vatan veya Cumhuriyete karşı kuvvetli ve eylemli bir kalkışma, ülkenin ve milletin bölünmezliğini içten veya dıştan tehlikeye düşüren şiddet hareketlerinin yaygınlaşması, anayasal düzeni veya temel hak ve hürriyetleri ortadan kaldırmaya yönelik yaygın şiddet hareketlerinin ortaya çıkması, şiddet olayları nedeniyle kamu düzeninin ciddi şekilde bozulması, tabii afet veya tehlikeli salgın hastalık ya da ağır ekonomik bunalımın ortaya çıkması hallerinde yurdun tamamında veya bir bölgesinde, süresi altı ayı geçmemek üzere olağanüstü hal ilan edebilir.”

²⁷⁰ Ayhan Döner, *Türk Anayasa Hukuku*, 438.

²⁷¹ Yavuz Atar, *Türk Anayasa Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayıncılık 2023), 371.

²⁷² Abdurrahman Tekin, “Olağanüstü Hal Rejimi Hususunda Anayasa Değişikliği İhtiyacı”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11/2 (2021): 226.

bağlacı ile de genel hayata etki eden afetlerin yaşandığı yerlerdeki kamu görevlilerinin, madde hükmüne dahil edildiği görülmektedir.

Kanun koyucu, bu maddenin uygulama zamanı olarak sadece OHAL yönetiminin ilan edildiği zaman dilimini öngörmemiştir. Özellikle “veya” bağlacından sonra bahsedilen genel hayata müessir afetlere uğrayan yerlerdeki kamu görevlilerinin görevden çekilmelerinin kısıtlanması için o bölgelerde OHAL yönetiminin ilan edilmesi şartı aranmayacaktır. Kısaca genel hayata müessir afetler ibaresi olağanüstü hal durumlarından ayrılmıştır.²⁷³ Anlaşılmaktadır ki kanun koyucu OHAL yönetimlerinin olduğu dönemlerin dışındaki bazı durumlarda da görevden çekilmenin kısıtlanmasının önünü açmıştır.²⁷⁴

Danıştay verdiği bir kararında, “...davacının göreve devam etmediği tarihlerde olağanüstü hal ilanı söz konusu olmadığı halde 657 sayılı Kanun'un 97. maddesinin birinci fıkrasının (D) bendi uyarınca işlem tesis edildiği...” şeklinde hüküm kurmuştur. Bu karara göre, olağanüstü yönetim hallerindeki çekilmeye ilişkin hükümlerinin uygulanabilmesi için OHAL yönetiminin ilan edilmesi gerekmektedir. Kanun metnindeki “veya” bağlacından sonraki ifade, yüksek mahkemenin bu kararının gerekçesine katılmamıza engel olmaktadır. Özetle; olağanüstü hal yönetiminin ilanı söz konusu olduğunda kuşkusuz olağanüstü yönetim hallerinde çekilme maddesi uygulama alanı bulacaktır. Bunun yanı sıra olağanüstü hal yönetiminin ilanının olmadığı ama olağanüstü bir durumun yaşandığı zamanlarda da bu madde uygulama alanı bulacaktır. Örneğin 6 Şubat 2023 tarihinde Hatay ilinde yaşanan deprem sebebiyle OHAL yönetimi ilan edilmiştir.²⁷⁵ Ancak 23 Ekim 2011 tarihinde yaşanan Van depreminde OHAL yönetimi ilanı olmamıştır. Ancak olağanüstü bir durumun yaşandığı aşıkardır. Hal böyle olunca her iki durumda da olağanüstü yönetim halinde çekilme hükümlerinin uygulanabilir olduğu düşünülmektedir.

Kamu hizmetinin, hayatın olağan akışının bozulmadığı dönemlerde dahi sürekli ve istikrarlı şekilde sağlanması gerekmektedir. Kamu görevlilerine tanınan çekilme hakkının, hayatın olağan akışında dahi kamu hizmetinin sürekliliğini etkilemeyecek

²⁷³ İbrahim Pınar, *Devlet Memurları Kanunu Şerhi*, 1229.

²⁷⁴ Kemal Gözler, “Sağlık Personeline Getirilen İstifa Yasağı Hukuka Uygun Mu?”, *anayasa.gen.tr*

²⁷⁵ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2023/02/20230208.pdf>

şekilde kullanılması için belli sınırlamalar getirilmiştir.²⁷⁶ Olağanüstü yönetim hallerinin hakim olduğu durumlarda ise kamu hizmetinde sürekliliğin ve istikrarın sağlanmasının hem daha zor hem de daha önemli olduğu aşıkardır. Haliyle süreklilik ve istikrarı sağlamada en önemli görev yine kamu görevlilerine düşmektedir.

Olağandışı durumlarda kamu görevlilerinin görevden çekilmesine sınırlama getirilerek olağan olmayan bir önlem alınmak istenmiştir. Kanun'un komisyon raporunda, Kanun'un üst maddelerinde memurun olağanüstü mazereti varken çekilmesini kolaylaştırıcı düzenlemeler yapıldığı; kamu hizmeti açısından oluşan olağandışı durumlarda da memurun çekilmesini zorlaştırıcı şekilde düzenleme yapıldığı belirtilmiştir.²⁷⁷ Rapor metnine bakıldığında olağandışı bir durumda hem idarenin hem de kamu görevlisinin mağduriyetinin önüne geçilmek istendiği anlaşılmaktadır.

Olağanüstü yönetim hallerinde çekilme ile olağanüstü mazeretle çekilme birbirine karıştırılmamalıdır. Biri bilhassa kamu hizmetini etkileyecek toplumsal bir etkinin olması durumunda, kamu hizmetini korumak amacıyla kamu görevlilerinin çekilmesine sınırlama getirirken; diğeri, kişisel sebeplerle kanunda getirilen bekleme durumlarına gerek kalmadan kamu görevlilerinin görevi usulüne uygun şekilde bırakabilmelerini sağlamaktadır. Bir düzenleme kamu yararını gözetirken diğeri düzenleme kişi yararını gözetmektedir.²⁷⁸

Kanun metninin ilk halinde, olağanüstü yönetim hallerinde çekilme sonrası kamu görevlisinin görevi bırakabilmesi için muhakkak yerine birinin başlama şartı aranmaktaydı. Böylelikle kamu görevlisinin çekilme talebinin kabul edilmesinde idareye de herhangi bir takdir yetkisi tanınmamıştır. 25/08/2017 tarihli Resmî Gazetede yayımlanan 694 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 27. maddesi ile ilgili maddede yapılan değişikle, görevinden çekilen kamu görevlisinin yerine başka birinin göreve başlamasının yanı sıra idarece çekilme talebinin kabulü de çekilmenin usulüne uygun tamamlanması için yeterli görülmüştür.²⁷⁹ Kanun maddesinde yapılan değişiklik oldukça yerinde olmuştur. İdarelerce, personel yeterliliği ya da yetersizliği, hizmet gerekliliği veya çekilme talebinde bulunan kamu görevlisinin çekilme gerekçeleri değerlendirilerek

²⁷⁶ Karan, *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*, 78.

²⁷⁷ Millet Meclisi 977 Numaralı Komisyon Raporu, <https://www.tbmm.gov.tr/>, E.T. 31.03.2024.

²⁷⁸ Yavuzdoğan, "İdare Hukukunda "istifa", 123.

²⁷⁹ Dedeoğlu, *657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Açıklamalı ve İçtihatlı*, 657.

kamu hizmetinin aksamayacağı kanaatine varıldığı bir durumda, çekilme talebinin kabul edilmesinin önünün açılması oldukça yerinde olmuştur.²⁸⁰ Değişiklik sonrası verilen mahkeme kararlarında da bu hususa değinilmekte ve bu iki koşuldan birinin gerçekleşmesi halinde kişilerin görevini bırakabileceği kabul edilmektedir.

*Yukarıda açıklaması yer alan Kanun hükmünde, olağanüstü hallerde görevden çekilme isteminde bulunan memurun görevinden ayrılması, yerine atanacak olan memurun göreve başlaması koşuluna bağlanmış iken, 694 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılan değişiklik ile, olağanüstü hallerde çekilme isteminde bulunan memurların görevlerinden ayrılmaları, yerine atanacakların gelip göreve başlaması veya çekilme isteminin idarece kabul edilmesi koşullarından birinin sağlanmış olmasına bağlanmıştır.*²⁸¹

2017 yılında getirilen düzenlemeyle çekilme hakkı açısından olumlu değişiklikler yapılmıştır. Ancak çekilme talebinin kabul edilmemesi ya da yerine başka birinin göreve başlamaması durumunda kamu görevlisinin süresiz olarak ya da olağanüstü durum sona erene kadar görevini yerine getirmesi mecburiyetinde kalması söz konusudur.²⁸² Burada belirli bir sürenin belirlenerek en azından kamu görevlisinin ne kadar süre ile görevini yerine getireceği belirlenebilir. Belli bir zaman diliminde çekilme talebinin tekrar değerlendirileceği düzenlenebilir. Buna ek olarak çekilme talebinin kabul edilmemesi idarenin takdir yetkisinin kullanımı olarak değerlendirilmeli ve bu takdir yetkisinin denetimi için yargı yoluna başvurma hakkının etkili kullanımı açısından özel düzenlemeler kanun hükmüne eklenmelidir.

Olağanüstü yönetim hallerindeki çekilme usulünü özetlemek gerekirse; çekilme talebi, bağlı olunan kuruma yazılı olarak verilmelidir. Talebin verilmesinin ardından

²⁸⁰ Bahsi geçen değişiklik öncesinde DPB tarafından ilgili memurun çekilme talebinin 657 sayılı Kanun'un 94 maddesi doğrultusunda hizmet gerekliliği ve kamu yararı zarar görmeden kabul edilebileceğine hükmedilmiştir. Bu görüşle birlikte kanun maddesinde yapılan düzenlemenin oldukça yerinde olduğu görülmektedir. DPB Görüşü, 03.02.2017, Sayı 720, <https://pdb.samsun.edu.tr/dpb/>, E.T. 26.09.2024; DPB, cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminin uygulanmaya başlamasıyla kaldırılmıştır. Yetkileri, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler bakanlığı bünyesindeki Çalışma Genel Müdürlüğüne aktarılmıştır. Osman Kürşat Acar, "Devlet Personel Başkanlığı'ndan Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi'ne: Kamu Personel Yönetiminde Örgütsel Değişim", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20/78 (2021): 1027.

²⁸¹ Samsun Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesi, 14.03.2019, E. 2018/563, K. 2019/255, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

²⁸² Serttaş, *Türk İdare Hukukunda İstifa*, 67.

kamu görevlisi, talebinin kabulünü veya yerine başka birinin başlamasını beklemek mecburiyetindedir. Aksi halde süresiz şekilde görevine devam etmek zorundadır.²⁸³

2.3.2.6. Çekilme Talebinden Vazgeçme

Kamu görevlisinin, çekilme talebinden vazgeçmesine ilişkin bir düzenleme mevzuat hükümlerinde bulunmamaktadır ancak çekilmeden vazgeçilebileceği kabul edilmektedir.²⁸⁴ İdare hukukunun ilmi ve kazai içtihat temelli bir alan olduğu²⁸⁵ göz önüne alındığında bu kaynaklardan yararlanarak belli sonuçlara varmak mümkün olacaktır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki verilecek olan çekilme talebinden vazgeçme beyanı, tıpkı çekilme talebi gibi yazılı olmalı ve kamu görevlisinin bağlı olduğu kuruma verilmelidir. Ayrıca bu beyan da dilekçe kurallarına bağlı kalınarak verilmelidir.

Çekilme iradesi gösteren kamu görevlisinin, talebini geri alması durumunda yaşanabilecek senaryoları ayrı ayrı değerlendirmek daha doğru olacaktır.

2.3.2.6.1. Çekilme Talebinin İleri Bir Tarih Belirtmeden Verilmesi Halinde Vazgeçme

Çekilme talebi, idareye verildikten sonra bu talepten vazgeçilmesi söz konusu olabilir. Kamu görevlileri, herhangi bir sebepten bu isteğinden vazgeçmiş olabilir ve idareye de bu durumu bildirebilirler. Ancak bu durumda, çekilme talebinden vazgeçme iradesinin hükmünün ne olacağı ve ne sonuçlar doğuracağı tartışmalıdır.

Yaşanabilecek ilk ihtimal, kamu görevlilerinin ileri bir tarih belirtmeden çekilme dilekçesini verdiği ve ilgili idarenin bu çekilme talebini kabul ettiği durumdur. Bu durumda çekilme talebinin geri alınamayacağı yönünde tartışma yoktur. Danıştay bir kararında;

Bu durumda, 29.03.2011 günlü görevden çekilme isteminin 14.04.2011 günlü onay ile uygun görülmesiyle birlikte görevden çekilmiş sayılma işlemi tekemmül ederek hukuki sonuç doğurmuş olduğundan, davacının istifa talebinin onaylanmasından sonra 08.07.2011 ve 08.08.2011 tarihli iki dilekçe ile istifa talebinden vazgeçtiğini bildirmesinin önceki işlemleri geçersiz kılmasına

²⁸³ Akgüner, Berk, *İdare Hukuku*, 793.

²⁸⁴ Gözler, *İdare Hukuku Cilt II*, 710.

²⁸⁵ Oğuz Sancakdar vd., *İdare Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayıncılık ,2019), 44.

hukuken olanak bulunmadığından, dava konusu işlemin iptali yolundaki mahkeme kararında hukuki isabet görülmemiştir.

şeklinde hüküm kurarak çekilme talebinin geri alınmasının mümkün olmadığı yönünde karar vermiştir.²⁸⁶

Yaşanabilecek ikinci ihtimal, çekilme talebi verildikten sonra talebin idare tarafından kabul edilmeden önce kamu görevlisi tarafından çekilme talebinden vazgeçilmesidir. -Bu noktada ileri bir tarih belirtilmeden idareye sunulan görevden çekilme taleplerinin idare tarafından kabul edilmemesi durumunda kamu görevlisinin bir aylık bekleme süresine tabi olduğu yeniden hatırlatalım.- Çekilme talebinin idare tarafından kabul edilmesinin sadece kişinin kanunda öngörülen bekleme süreleri sonuna kadar bekleyip beklememe noktasında belirleyici olacaktır.²⁸⁷ Çekilme talebinin tek taraflı bir irade beyanı olması, 657 sayılı Kanun'un çekilmenin tamamlanabilmesi için kabul şartı aramaması sebebiyle²⁸⁸ çekilmeye ilişkin irade beyanının idareye ulaştığı anda sonuç doğurduğu kabul edilmektedir.²⁸⁹ Bu durumda çekilmeden vazgeçme de mümkün olmayacaktır.

Çekilme talebinin idarece kabulünden önce çekilme talebinin geri alınması durumunda idarenin vazgeçmeyi kabul etme ya da etmeme yönünde takdir yetkisi olduğunu savunan yazarlar mevcuttur.²⁹⁰ Bu durumun, görevden çekilme görevlinin takdirinde; çekilmeden vazgeçme idarenin takdirindedir şeklinde nitelendirildiği de görülmektedir.²⁹¹ Ancak durumun sadece böyle ifade edilmesi hatalı bir yoruma sebep olabilecektir. *Taşkın*'ın sahip olduğu ve bizim de katıldığımız görüşe göre, verilen çekilme talebinden vazgeçme dilekçesi yeniden göreve dönüş talebi olarak değerlendirilmelidir.²⁹² Vazgeçme talebi, yeniden dönüş talebi olarak değerlendirildiğinden çalışmamızın ilerleyen safhalarında üzerine durulacağı üzere bu konuda idarenin takdir yetkisini kullanma alanı doğacaktır. Bu takdir yetkisi kullanılırken de hiç kuşkusuz idarenin ihtiyacının bulunup bulunmaması doğrultusunda değerlendirme

²⁸⁶ Danıştay 12. Daire, 19.03.2013, E. 2012/10149, K. 2013/1904, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

²⁸⁷ Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 796.

²⁸⁸ Günday, *İdare Hukuku*, 637.

²⁸⁹ Nur Kaman, "Devlet Memurluğunun Sona Ermesi", 349.

²⁹⁰ Akgüner, Berk, *İdare Hukuku*, 792; Sancakdar vd., *İdare Hukuku*, 47; Evren, Uçar, *Kamu Görevlileri Hukuku*, 218.

²⁹¹ Yıldırım, Çınarlı, *Türk İdare Hukuku Dersleri Cilt I*, 276.

²⁹² Taşkın, *Kamu Görevlileri Disiplin Hukuku*, 110.

yapılıp kamu yararı çerçevesinde bir karara varılmalıdır.²⁹³ Verilecek olan karar, bir idari işlem olacağından bu işleme karşı ilgili kişinin idari yargıya başvurma hakkı bulunmaktadır.²⁹⁴ Bu açıklamalar ışığında; idarenin takdir yetkisinin doğmasının sebebi, ileri tarihli olmayan çekilme talebinin idareye ulaştığı anda sonuçlarını doğuracak olmasıdır. Bu sebeple çekilme talebi yeniden göreve dönüş talebi hükmünde olacaktır. Sonuç olarak bu talebin değerlendirilmesinde idarenin takdir yetkisi doğmaktadır.

Danıştay verdiği kararda “...istifanın memur bakımından verildiği tarihten itibaren geçerli olan bir serbest irade beyanı olduğu ve ilgili makamın onay tarihine kadar her zaman geri alınmasının mümkün olduğu açık olup, istifa talebinin onaylanmasından sonra geri alınması ise; ancak, ilgili makamın takdir yetkisine bağlıdır.” şeklindeki gerekçe ile çekilme talebinin, idarenin çekilme talebini kabul etmesinden önce geri alınabileceğine yönelik hüküm kurmuştur.²⁹⁵ Bizim kanaatimiz karardaki bu görüşün aksinedir. Çekilme talebi henüz idarece kabul edilmemiş olsa dahi çekilmeden vazgeçilmesi mümkün olmayacaktır.²⁹⁶ Çünkü kişilerin çekilme talebi tek taraflı, kabule bağlı olmadan sonuç doğuran bir irade açıklamasıdır. O sebeple çekilmeden vazgeçme kişinin beyanıyla mümkün olmayacaktır.²⁹⁷

Özetle bu konu hakkındaki kanaatimiz; kamu görevlisinin çekilmesi kendisinin tek taraflı iradesine bağlı olup irade açıklaması yapıldıktan sonra sonuç doğuran bir işlemdir. Bu durumda ileri tarih barındırmayan çekilme dilekçesi, idareye ulaştığı anda sonuç doğuracaktır. İdarenin, çekilme talebini kabul etmesi ya da etmemesi, sonucu değiştirmeyecektir. Kamu görevlisinin, çekilme talebinden vazgeçmesi kamu görevine yeniden atanma talebi olarak değerlendirilmeli ve bu doğrultuda karar verilmelidir.

2.3.2.6.2. İleri Tarihli Verilen Çekilme Talebinden Vazgeçme

Çekilme talebinin belli bir tarihi belirtecek şekilde yapılabilmesi mümkündür. Kamu görevlisi, geleceğe dönük çekilme talebinde bulunabilmektedir. Ancak bu tarih tartışmaya mahal vermeyecek şekilde net olmalıdır.²⁹⁸ Bu durumda çekilme isteği,

²⁹³ Memiş, “Mevzuatımızda ve Uygulamada Kamu”, 264; Karan, *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*, 76; Danıştay 12. Daire, 07.05.2018, E.2016/7766, K.2018/2035, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

²⁹⁴ Sancakdar vd., 44.

²⁹⁵ Danıştay 12. Daire, 14.02.2023, E. 2021/3522, K. 2023/543, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

²⁹⁶ Ulusoy, *Yeni Türk İdare Hukuku*, 603.

²⁹⁷ Memiş, “Mevzuatımızda ve Uygulamada Kamu”, 264.

²⁹⁸ Yavuzdoğan, “İdare Hukukunda “istifa””, 120.

belirtilen tarihten itibaren hüküm doğuracaktır.²⁹⁹ Ayrıca belirli bir tarihte değil de belli bir gün geçtikten sonra geçerli olmak üzere verilen çekilme talebi söz konusu olduğunda; sürenin başlangıcının, beyanın idareye ulaştığı tarih olarak değil çekilme iradesinin açıklandığı tarih olarak kabul edilmesi gerekmektedir.³⁰⁰

2.3.2.6.2.1. İdarenin Çekilme Talebini Kabul Etmesinden Önce Vazgeçme

İdareye sunulan ileri tarihli çekilme talebinden, çekilme dilekçesinde belirtilen tarih gelmeden ve çekilme talebi idare tarafından kabul edilmeden önce vazgeçilebilir. Bu durumda görevlinin iradesi dikkate alınarak o doğrultuda hareket edilmelidir.³⁰¹ Çekilme talebinin henüz hayat bulmaması sebebiyle bu şekilde hareket edilmesi bizce de hukuka uygun olacaktır. Çekilme talebinde bulunan kişi, ileri tarihli bir çekilme talebi vererek zaten çekilmenin hukuki sonuç doğuracağı tarihi ileri atmaktadır. Kişilerin iradesine bağlı olan çekilme, hüküm doğuracağı tarih gelmeden önce hüküm doğmasına sebep olan iradenin geri alınması durumunda ortadan kalkacaktır. Bu sebeple çekilme talebinde belirtilen tarih gelmeden bu iradeden vazgeçildiği idareye bildirilirse çekilme talebinden vazgeçildiği kabul edilmelidir. Danıştayın vermiş olduğu bir kararda;

Davacı tarafından, naklen atanma istemiyle farklı kurumlara yapılan başvuruların ve yukarıda belirtilen "ihbarname" başlıklı yazının birlikte değerlendirilmesinden; davacının memuriyetten çekilme isteminin idarece kabul onayından önce çekilme isteğinden vazgeçmesinin, farklı kurumlara yaptığı naklen atanma başvurularının ve davalı idareye hitaben noterlik kanalıyla gönderdiği yazının memuriyette kalma iradesini ortaya koyduğu, "ihbarname" başlıklı yazının 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 92. maddesi kapsamında memuriyete yeniden atanma istemi niteliğinde olmadığı sonucuna ulaşıldığından, davalı idare kayıtlarına 09/10/2018 tarih ve 1284 yevmiye sayısıyla kaydedilen "ihbarname" başlıklı yazının memuriyetten çekilme isteminden vazgeçme niteliğinde bir başvuru olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

²⁹⁹ Karan, *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*, 76.

³⁰⁰ Giritli vd., *İdare Hukuku*, 925.

³⁰¹ Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 797.

şeklinde hüküm kurularak ileri tarihli çekilme talebinin idare tarafından kabul edilmeden önce geri alınabileceği yönünde karar verilmiştir.³⁰²

2.3.2.6.2.2. İdarenin Çekilme Talebini Kabul Etmesinden Sonra Vazgeçme

Görevlinin ileri tarihli çekilme dilekçesinde belirttiği tarihten önce idarenin çekilmeyi kabul etmesi ve kabul tarihiyle dilekçedeki çekilme tarihi arasında kalan zaman diliminde kamu görevlisinin çekilmeden vazgeçmesi halinde çekilme talebinin akıbeti tartışmalıdır. Belirtilen tarih gelmeden önce çekilme talebi, idare tarafından kabul edilse dahi çekilmeden vazgeçme iradesinin dikkate alınması gerektiği ve kişinin görevine devam etmesinin sağlanması yönünde görüş mevcuttur.³⁰³ Eski tarihli bir Danıştay kararında, Yönetim Kurulu kararı ile çekilme dilekçesinde belirtilen tarihten itibaren çekilmenin kabul edildiği bir olayda:

...davacının 8.6.1991 tarihli dilekçesiyle 30.9.1991 tarihinden geçerli olmak üzere istifa etmek istediği hususu taraflar arasında ihtilafsız olduğu gibi, 5.7.1991 tarihli Yönetim Kurulu kararında istifa tarihi açıkça belirtildiğine göre, davacının istifa talebinin hukuken 30.9.1991 tarihinde geçerlilik kazanacağı açık olduğundan ve henüz bu süre dolmadan 9.9.1991 tarihinde noter kanalıyla istifadan vazgeçtiğini ve göreve devam etmek istediğini bildirdiğinden, göreve başlatılması gerekirken, aksi yönde oluşturulan dava konusu işlemde hukuka uygunluk bulunmadığı gerekçesiyle dava konusu işlem iptal edilmiştir.

şeklinde hüküm kurularak bu görüşe paralel bir karar verilmiştir.³⁰⁴ İradi çekilme ile iradi emeklilik arasında belli farklar olsa da iki talebin de kamu görevlisinin iradesine bağlı olarak kamu görevini sonlandırıyor olması sebebiyle idareye sunulan iradelerin geri alınabilirliği açısından kıyas yapılması uygun olacaktır. Danıştay tarafından verilen bir kararda;

Dosyanın incelenmesinden, davalı idarede Bilgi İşlem Daire Başkanı olarak görev yapmakta olan davacının 1.4.2000 tarihli dilekçe ile 17.5.2000 tarihinden itibaren emekli olmak istediğini bildirdiği halde 3.4.2000 tarihli makam onayı ile

³⁰² Danıştay 12. Daire, 09.07.2020, E. 2020/1991, K. 2020/2737, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

³⁰³ “Buna karşılık memur, istifanın yürürlüğe gireceği tarihten önce istifadan vazgeçebilir. Bu tarihten önce atamayı yetkili amirce tesis edilen “kabul” işlemi istifadan vazgeçen memuru bağlamaz.” Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 797; Ulusoy, *Yeni Türk İdare Hukuku*, 593.

³⁰⁴ Danıştay 12. Daire, 06.04.1995, E. 1995/315, K. 1995/590, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 31.03.2024.

emekliliğinin uygun görüldüğü, 21.4.2000 tarihli dilekçe ile emeklilik isteminden vazgeçtiğinden daha önce emekli olmak için verdiği dilekçenin işlemde kaldırılmasını isteyen davacının, bu isteminin 4.5.2000 tarihli işlemle reddedildiği ve davacıya 15.6.2000 tarihi itibarıyla emekli aylığı bağlandığı anlaşılmaktadır. Bu durumda emekli olmak istediği tarihten önce emeklilik isteminden vazgeçtiği davalı idareye bildiren davacının, vazgeçme talebinin kabul edilerek emeklilik onayının geri alınması gerekirken, aksi yönünde tesis edilen işlemde hukuka uyarlık görülmemiştir.

şeklinde hüküm kurularak ileri tarihli emeklilik talebinden, belirtilen tarih gelmeden vazgeçilebileceği yönünde karar verilmiştir.³⁰⁵

Sonraki tarihli başka bir Danıştay kararında, idarenin çekilme talebini kabulünden itibaren kamu görevlisi tarafından çekilme talebinden vazgeçmenin mümkün olmayacağı yönünde karar verilmiştir. İlgili kararda;

Uyuşmazlıkta, davacının 31/10/2018 tarihli görevden çekilme isteğinin davalı idarenin 06/12/2018 tarihli işlemiyle uygun bulunduğu, bu tarih itibarıyla davacının görevden çekilmiş sayılma işleminin hukuki sonuç doğuracağı açık olup, bu tarihten sonra 13/12/2018 tarihinde davalı idareye bildirilen istifadan vazgeçme isteğinin, önceki işlemleri geçersiz kılmasına hukuken olanak bulunmamaktadır.

şeklinde hüküm kurularak idarenin kabulünden sonra ileri tarihli çekilme talebinden vazgeçilemeyeceği yönünde karar verilmiştir.³⁰⁶ Bu görüşteki yargı kararları değerlendirilirken objektifliğin sağlanması adına; idarenin onayının ardından ileri tarihli emeklilik talebinden vazgeçilemeyeceği yönündeki yargı kararlarının da olduğunu belirtmek gerekmektedir. Danıştay tarafından verilen bir kararda;

...davacının 24/03/2020 tarihli dilekçe ile 16/04/2020 tarihinden geçerli olmak üzere emekliye ayrılma talebinde bulunması üzerine, davalı idare tarafından 02/04/2020 tarihinde Genel Müdür oluruyla emekliye sevk onayı alındığı; davacının ise emekliye sevk onayı alındıktan sonra 09/04/2020 tarihli dilekçe ile emekliye ayrılma isteminden vazgeçtiğini belirterek emeklilik işlemlerinin

³⁰⁵ Danıştay 11. Daire, 06.10.2004, E. 2001/3220, K. 2004/3925, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

³⁰⁶ Danıştay 12. Daire, 08.11.2023, E. 2020/1425, K. 2023/5707, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

durdurulması talebinde bulunduğu; ayrıca, davacının emekli olma talebi yönünden iradesinin fesada uğradığına yönelik bir beyanı olmadığı gibi, dava dosyasında bu yönde bir bilgi ve belgenin de bulunmadığı dikkate alındığında; davacının emeklilik işlemlerinin 02/04/2020 tarihli emekliye sevk onayıyla tekemmül ettiği ve emekliye sevk onayı alındıktan sonra verilen 09/04/2020 tarihli emeklilikten vazgeçme dilekçesine istinaden, emekliye sevk işleminin geri alınmasının mümkün bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır....

şeklinde hüküm kurulmuştur.³⁰⁷ Görülmektedir ki; ileri tarihli çekilme ya da emeklilik talebi söz konusu olduğunda idarenin kabulünden sonra bu iradenin geri alınabilmesi hususunda verilen yargı kararlarında zaman içerisinde değişim gerçekleşmiştir. Eski tarihli kararlarda; ileri tarihli çekilme veya emeklilik talebinin, idarenin kabulünden sonra da geri alınabileceğine hükmedilse de zaman içerisinde Danıştay fikir değiştirmiştir.

Çekilme, kişilerin tek taraflı iradelerine dayanan ve yenilik doğurucu bir hak olarak kabul edilmektedir. Danıştay verdiği kararda “İstifa, tek taraflı bir irade beyanı olup şarta bağlı bir işlem olmadığından; istifa talebinde bulunan memurun, istifasının hukuk alanında etki yaratması için yetkili makamlarca kabulü gerekmez.” şeklinde hüküm kurarak bu durumu teyit etmiştir.³⁰⁸ Çekilme, hem kamu görevlisi hem idare açısından olmak üzere iki tarafı etkileyecek sonuçlar doğurmaktadır. İki taraflı sonuç doğuruyor olması çekilmenin, tek taraflı bir irade beyanı olmasını değiştirmeyecektir. Bu iradenin hüküm doğuracağı tarih gelmeden önce idarenin çekilmeyi uygun görmesi, çekilmenin geçerlilik kazanacağı tarihi öne çekmeyecek ve çekilmeyi kamu görevlisinin iradesi olmaktan çıkarmayacaktır. Bu sebeple çekilme dilekçesinde belirtilen tarih gelmeden önce idarenin çekilmeyi kabul etmesi kamu görevlisinin çekilme iradesinden vazgeçemeyeceği anlamına gelmeyecektir. Bu durumda eski tarihli Danıştay kararında verilen hüküm kanımızca daha isabetli ve hukuka uygundur.

Çekilme talebinden vazgeçme başlığı altında anlatılan hususları özetlemek gerekirse; ileri tarih bulunmayan bir çekilme talebi söz konusuysa çekilme talebi, tek taraflı bir irade beyanı olması ve talebin hüküm doğurabilmesi için kabule ihtiyaç duymaması sebebiyle idareye ulaştığı anda hüküm doğuracağı için bu talepten vazgeçmek

³⁰⁷ Danıştay 12. Daire, 07.11.2022, E. 2022/2580, K. 2022/5131, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

³⁰⁸ Danıştay 12. Daire, 30.11.2023, E. 2020/541, K. 2023/6221, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

idarenin kabul şartına bakılmaksızın mümkün olmayacaktır. Bu durumda, vazgeçme talebi söz konusu olduğunda memuriyete yeniden dönüş talebi olarak değerlendirilmelidir.

İleri tarihli bir çekilme talebi söz konusu olduğunda ise; belirtilen tarih gelmeden idarece kabul kararı verilmemişse kişilerin çekilme taleplerinden vazgeçtiklerinin kabul edilmesi ve görevlerine devam etmelerinin sağlanması gerekmektedir. Bu durumda kamu görevlisinin statüsünde ve durumunda herhangi bir değişiklik olmayacaktır. Günlük hayatta çeşitli sebeplere dayanılarak kamu görevlilerinin karar mekanizmasını etkileyebilecek sıkıntıların yaşanması neticesinde kişilerin verebileceği fevri kararları henüz hukuk alanında hüküm doğurmadan geri alabilmesine imkan tanınmalıdır. Çekilme talebinde belirtilen tarih henüz gelmeden çekilme talebi idare tarafından kabul edilse de durum değişmeyecektir. Çekilme, kamu görevlisinin tek taraflı iradesi olup ileri tarihli çekilme talebinde, belirtilen tarih gelmeden çekilme talebi geçerlilik kazanmayacaktır. Bu sebeple görevden çekilme talebi, idare tarafından kabul edilse de kamu görevlisi tarafından çekilmeden vazgeçilebilecektir.

2.4. Yükseköğretim Kurumlarındaki Kamu Görevlilerinin Çekilmiş Sayılması

657 sayılı Kanun'da kamu görevini sona erdiren haller arasında görevden çekilme sıralanmış ancak çekilmiş sayılmaya yer verilmemiştir. Ancak aynı kanunun çeşitli maddelerinde kimlerin çekilmiş sayılacağı düzenlenmiştir. Ayrıca çekilmeye ilişkin hükümlerin içerisinde de çekilmiş sayılmaya ilişkin düzenlemelerin yer aldığı görülmektedir. Doktrinde ise çekilmiş sayılma çekilmeden farklı bir başlık altında memuriyeti sona erdiren hal olarak ele alınmıştır.³⁰⁹

2.4.1. Çekilmiş Sayılma Terimi

Konuya ilişkin en geniş düzenlemelerin bulunduğu 657 sayılı Kanun çekilmiş sayılma kavramını kullanmaktadır. Ancak çekilmiş sayılma kavramı ile eş anlamlı olan “*müstafi sayılma*” tabiri de yaygın olarak kullanılmaktadır. TDK sözlüğünde, müstafi kelimesinin anlamı olarak “*Kendi isteğiyle işinden çekilmiş, istifa etmiş.*” tanımı

³⁰⁹ Sancakdar vd., *İdare Hukuku*, 479.; Giritli vd., *İdare Hukuku*, 928; Gözübüyük, Tan, *İdare Hukuku Cilt I*, 882; Memiş, *Genel İdare Hukuku*, 410; Ulusoy, *Yeni Türk İdare Hukuku*, 593.

karşımıza çıkmaktadır.³¹⁰ Ancak ileride yapacağımız açıklamalarla çalışmamız kapsamındaki anlamının, TDK tarafından yapılan tanımdan farklı olduğu anlaşılabacaktır. Hukukumuzdaki bazı mevzuat hükümlerinde çekilmiş sayılma yerine müstafi ibaresinin kullanıldığı ayrıca bu durumun doktrinde de karşımıza çıktığı görülmektedir.³¹¹ Hukuki anlamda müstafi sayılmanın kelime anlamına bakıldığında ise istifa eden, görevinden çekilen, görevden istifa eden olarak tanımlandığı görülmektedir.³¹²

657 sayılı Kanun'un bu konudaki en geniş düzenlemelere sahip olması ve çalışmamızın temelini oluşturuyor olması sebebiyle bu Kanun'daki kullanım olan çekilmiş sayılma ibaresi çalışmamızda kullanılacaktır.

2.4.2. Çekilmiş Sayılma Kavramı

Çekilmiş sayılmaya ilişkin ayrıntılı incelemeye geçilmeden önce kelime anlamı üzerinde ve hukukumuzdaki kullanım biçimlerine değindik. Şimdi ise çekilmiş sayılma kavramı ve bu kavramın mahiyeti üzerinde durulacaktır.

Çekilmiş sayılma işleminin meydana gelmesinden önce işlemi meydana getiren iradenin doğumunun kime bağlı olduğunun tartışılması gerekmektedir. Örneğin disiplin cezasına dayalı olarak kamu görevlisinin görevinin sona erdirilmesinde idarenin tespiti ve iradesi söz konusudur.³¹³ Ya da emeklilik hususunda kişilerin iradesi ya da kimi durumlarda idarenin iradesi sonucu bir işlem tesis edilmektedir.³¹⁴ Çekilmiş sayılma işleminin yapılabilmesi için çekilmiş sayılan kişinin yazılı ya da açık bir iradesinin söz konusu olduğu söylenemez. Çekilmiş sayılma işlemi kamu görevlisinin örtülü iradesi sayılabilecek belli davranışların gerçekleşmesi ile doğacaktır.³¹⁵

Özetle çekilmiş sayılma, kanunda öngörülen şartların kamu görevlileri tarafından örtülü irade beyanıyla gerçekleştirilmesi sonucunda; idarece, kamu görevlisinin görevinden çekilme iradesinde bulunduğu varsayılmasıdır diyebiliriz.³¹⁶

³¹⁰ <https://sozluk.gov.tr/> (E.T. 18.08.2024)

³¹¹ Çağlayan, *İdare hukuku Dersleri*, 394; Nohutçu, *Devlet Teşkilatı Hukuku*, 373.

³¹² Şener, *Hukuk Sözlüğü*, 569; Benzer tanım için Yılmaz, *Hukuk Sözlüğü*, 591.

³¹³ Cansu Kamış, “657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda Düzenlenen Memuriyetin İrade Dışı Sona Ermesi Halleri” (Yayımlanmaması Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2020), 36.

³¹⁴ Gözler, *İdare Hukuku Cilt II*, 716.

³¹⁵ Evren, Uçar, *Kamu Görevlileri Hukuku*, 220.

³¹⁶ Ulusoy, *Yeni Türk İdare Hukuku*, 593.

2.4.3. Çekilmiş Sayılmada Şekil ve Usul

Bir örtülü irade açıklamasının çekilmiş sayılma işlemine dönüşebilmesi için idarenin bir tespiti ve bu tespit doğrultusunda da idari işlemi hayata geçirmesi gerekmektedir.³¹⁷ İdarelerce bu tespitin yapılmasında kişilerin iradesinin çekilmiş sayılma yönünde olduğuna kanaat getirilmelidir. Kişilerin iradesinin, çekilmiş sayılma yönünde olmamasına rağmen çekilmiş sayılma işlemi yapılırsa hukuka aykırı durumlar ortaya çıkacaktır. Danıştayın verdiği bir kararda “...davacının göreve zamanında başlamamasının, idarenin birbiri ile çelişen işlem ve kararları nedeniyle göreve başlayacağı tarih konusunda hataya düşmesinden kaynaklandığı, davacının “memuriyetten çekilmiş sayılmasına” ilişkin dava konusu işlemde hukuka uygunluk bulunmadığı gerekçesiyle iptaline karar verilmiştir.” şeklinde gerekçe kurularak davacının iradesinin sakatlanması sebebiyle çekilmiş sayılma işlemi hukuka aykırı bulunmuştur.³¹⁸

İdarece yapılacak olan bu tespitin aşağıda ayrıntılı şekilde izah edileceği üzere kanunda belirtilen gerekçelere dayanması gerekmektedir.³¹⁹ Bu tespiti dayalı işlem yapılırken de yetkide ve usulde paralellik ilkesi gereği atamaya yetkili amir tarafından idari işlemin hayata geçirilmesi gerekmektedir.³²⁰ Ancak idare tarafından bir tespit ve işlem yapılması çekilmiş sayılmayı idari yaptırım veya bir disiplin cezası haline getirmeyecektir.³²¹ Danıştay tarafından onanmış bir kararda “...davacının görevinden çekilmiş sayılmasına karar verildiği, görevinden çekilmiş sayılmasına ilişkin kararın disiplin cezaları arasında sayılmadığı...” şeklinde gerekçe kurularak bu durum teyit edilmiştir.³²² Ayrıca çekilmiş sayılma işlemine dayanak olacak olan iradenin tespitinde, ispat açısından belli yöntemlere başvurulmakla beraber soruşturma açılmasına gerek bulunmamaktadır. Danıştay verdiği bir kararda “...dava konusu görevden çekilmiş sayılma işlemi disiplin cezası niteliğinde bir işlem olmayıp, idarenin ilgili hakkında

³¹⁷ Akgüner, Berk, *İdare hukuku*, 794.

³¹⁸ Danıştay 12. Daire, 23.12.2020, E. 2019/5055, K. 2020/4616, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 31.03.2024.

³¹⁹ Nohutçu, *Devlet teşkilatı Hukuku*, 373.

³²⁰ Sancakdar vd., *İdare Hukuku*, 479.

³²¹ Sait Güran, “İdari Lüzum Sebebiyle Memurun Tahvili ve Müstafi Addi”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 29/1-2 (1963): 177.

³²² Danıştay 12. Daire, 15.10.2021, E. 2018/6401, K. 2021/4986, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

*soruşturma açma zorunluluğu da bulunmadığından,...” şeklinde hüküm kurarak bu kanaati teyit etmiştir.*³²³

Kamu görevlisinin belirli şartları sağlayacak şekilde göreve gelmediğinin, idarelerce tespit edildiği durumlarda çekilmiş sayılma işlemi hayat bulmaktadır. Dayanak yapılan bu durumun ispatının idare tarafından yapılması gerekecektir. İspat yöntemlerine ilişkin olarak mevzuatta herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak göreve gelmeme durumunun, tartışmaya yer bırakmayacak şekilde ispatlanması gerekmektedir. Bu noktada tutanak, varsa imza çizelgesi ya da giriş çıkışı gösterir bir belge veya tanık ifadelerine de başvurulabilecektir. İspatlanabilirliği olmayan çekilmiş sayılma işlemi yargı organları önünde iptal edilme durumuyla karşı karşıya kalabilecektir. Bu konuya ilişkin bir yargı kararında;

...göreve gelmeme eyleminin günlük ve kesintisiz bir şekilde devam ettiğine dair işyerinde ve görev mahallinde tutulan imza kartonu, mesaiye devam çizelgesi, manyetik kart, kamera kaydı ya da aynı birimde çalışan mesai arkadaşları veya amirlerince tarih ve saatleri de belirtilmek suretiyle tutanak ile desteklenmediği gibi,..

şeklinde gerekçe yazılmıştır.³²⁴

Sayılan usuller kullanılarak kamu görevlisinin göreve gelmediği ispatlanırken bu delillerin ispata yeter derecede düzenlenmiş olmaları gerekmektedir. Kişilerin göreve gelmediğinin kuşkuya yer bırakmayacak şekilde ispatlanması elzendir. Danıştay bu konuya ilişkin vermiş olduğu bir kararda;

...davacının görevine gelmediği günlere yönelik tutanakların birbirini takip eden günler esas alınmak suretiyle düzenlenmediği, 13 Mayıs 2016 tarihi ile 17 Haziran 2016 tarihleri arasındaki tutanaklar davacının dersinin olduğu (Salı, Perşembe ve Cuma) günler esas alınmak suretiyle düzenlenmiş olmakla birlikte sonraki tutanakların tüm mesai günlerine ilişkin olarak tanzim edildiği, dolayısıyla davacının görevine gelmediği günlerin tespitine yönelik tutanakların düzenlenmesinde tutarlı ve sistematik bir yöntemin izlenmediği hususları birlikte dikkate alındığında; davalı idarece yukarıda belirtilen tutanak ve öğretmen nöbet

³²³ Danıştay 12. Daire, 09.03.2023, E. 2020/1260, K. 2023/1036, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

³²⁴ Konya Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesi, 29.09.2020, E. 2020/410, K. 2020/1202, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

defterlerindeki tespitlerden davacının görevine "kesintisiz olarak" 10 iş günü görevine gelmediğinin ortaya konulamamış olması nedeniyle davacının 657 sayılı Kanun'un 94. maddesinin birinci fıkrası uyarınca görevinden çekilmiş sayılmasına ilişkin dava konusu işlemde hukuka uyarlık...

gerekçesi ile idari işlemin hukuka aykırı olduğuna karar vermiştir.³²⁵ Anlaşılmaktadır ki çekilmiş sayılma işlemine dayanak belgelerin; tutarlı, anlaşılabilir ve tartışmaya mahal vermeyecek düzende ve ispata elverişli olması gerekmektedir.

Yükseköğretim kurumlarında çalışan kamu görevlilerine uygulanacak çekilmiş sayılma hükümlerinde, hangi mevzuatın dikkate alınacağına ilişkin olarak çekilme kısmında yaptığımız açıklamalar geçerli olacaktır. Genel açıklamalar, en geniş düzenlemelerin 657 sayılı Kanun'da olması sebebiyle bu Kanun'daki hükümler doğrultusunda yapılacaktır. Yükseköğretim kurumlarında özel kanun niteliği olan 2914 ve 2547 sayılı Kanunlarda var olan hükümlere değinilecektir. Diğer kamu görevlilerinden olan sözleşmeli personel açısından gerek kendi mevzuat hükümlerinde gerekse diğer yasal düzenlemelerde çekilmiş sayılmalarına ilişkin hüküm bulunmaması sebebiyle bu meslek grubuna ait kamu görevlilerinin çekilmiş sayılması çalışmamızda ele alınamayacaktır.

2.4.4. Çekilme ve Çekilmiş Sayılmanın Karşılaştırılması

Çalışmamızın temel iki başlığı olan çekilme ve çekilmiş sayılmanın karşılaştırılması, sebep ve sonuçları noktasında benzer ve farklı yönlerinin ortaya konulması faydalı olacaktır.

Çekilme talebinde bulunacak kişilerin bu beyanının yazılı şekil şartıyla idareye sunması gerekirken kamu görevlilerinin çekilmiş sayılabilmesi için böyle bir şekil şartı bulunmamaktadır.³²⁶

Çekilme talebi, tek taraflı bir irade beyanı olup idarenin kabulüne muhtaç değilken çekilmiş sayılma işlemi için kamu görevlilerinin örtülü irade beyanının idare tarafından tespiti ile idari işlem yapılması gerekmektedir.

³²⁵ Danıştay 12. Daire, 09.03.2023, E. 2019/4690, K. 2023/992, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 31.03.2024.

³²⁶ Muhammet Göçgün, "Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Personelin Çekilmiş Sayılması", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 19/3 (2013): 181.

Çekilme talebinde bulunacak kişinin, bu talebinin herhangi bir nedene bağlanmasına gerek yoktur. Çekilmiş sayılma işlemi için de memur tarafından bir neden belirtilmesine gerek olmasa da memurların çekilmiş sayılabilmesi için kanunda belirtilen şartların sağlanıyor olması gerekmektedir.³²⁷

Kamu görevlilerinin çekilmesine bağlı oluşabilecek sorumlulukları, çekilmiş sayılma açısından da geçerli olacaktır. Belirli sürelerle göreve dönememe konusundaki farklılıklar aşağıda incelenecek olsa da çekilmenin sonuçları kısmında incelenecek olan mali, cezai, ve disiplin sorumluluğuna ilişkin açıklamalar çekilmiş sayılma açısından da devam edecektir.³²⁸

Çekilme ve çekilmiş sayılma, özellikle göreve dönüş açısından belirli sürelerle bekleme zorunluluğu açısından farklılık içermektedir. Bu durum usulüne uygun olarak görevinden çekilen kişiyle örneğin bir aylık bekleme süresini dahi beklemek istemeyerek kamu hizmetini sekteye uğratmayı göze alan kişi arasında fark olması için düzenlenmiştir diyebiliriz.³²⁹

Çekilme ve çekilmiş sayılmanın karşılaştırılmasında bu hususlar ön plana çıkmaktadır. Ancak yukarıda sayılan hususların dışında, çekilme ve çekilmiş sayılmanın genel olarak aynı sonuçları doğurduğu kabul edilmektedir.³³⁰

2.4.5. Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Kamu Görevlilerinin Çekilmiş Sayılmasına İlişkin Genel Esaslar

Yukarıda anlatıldığı üzere çekilmiş sayılmaya ilişkin belli şekil ve usul şartları öngörülmemekle beraber kamu görevlilerinin çekilmiş sayılabilmesi için kanunda sayılı belli şartların gerçekleşmiş olması gerekmektedir. 657 sayılı Kanun'un çeşitli hükümlerinde, kamu görevlilerinin hangi şartlarda çekilmiş sayılacağına dair düzenleme mevcuttur.³³¹ Bu düzenlemelerin bir kısmı; aylıksız izin bitiminde göreve başlama, yurtdışına görevlendirilen kamu görevlisinin dönmemesi, aynı veya başka yere atanan

³²⁷ Cahit Tutum, "Memurların Hak ve Ödevleri"110.

³²⁸ "1 sayılı işlemle önceden Devlet Memurluğundan çekilmiş sayılması yolunda işlem tesis edilmiş olması, memur statüsünde işlediği diğer fiilleriyle birlikte sonradan bir diğer disiplin cezası uygulanmasına, örneğin Devlet memurluğundan çıkarma cezası verilmesine ve o yolda işlem tesisine engel sayılamayacağından..." Askeri Yüksek İdare Mahkemesi, 09.25.1997, E.1997/73, K. 1997/77, dergi no: 12 akt: Pınar, *Devlet Memurları Kanunu Şerhi*, 1213.

³²⁹ Şahin, "Devlet Memurları Kanunu'nun 94. Maddesi", 331.

³³⁰ Güran, "İdari Lüzum Sebebiyle Memurun", 177.

³³¹ Memiş, *Genel İdare Hukuku*, 410.

kamu görevlisinin göreve başlamaması, askerlik sonunda göreve başlamama, kadrosu kaldırılan kamu görevlisinin göreve başlamaması gibi özel bir durumun ardından gerçekleşebilecek çekilmiş sayılmaya ilişkin hükümler barındırmaktadır. Sayılan özel durumların bulunmadığı zamanlarda da genel anlamda çekilmiş sayılma söz konusu olabilmektedir.³³²

2.4.5.1. Genel Çekilmiş Sayılma Hali

657 sayılı Kanun’da birçok özel hususta, çekilmiş sayılma hükmü mevcuttur. Ancak bu özel hususlardaki düzenlemelere geçmeden önce genel olarak çekilmiş sayılmayı düzenleyen hükmün incelenmesi daha doğru olacaktır. Bu başlık altında açıklanan çekilmiş sayılmaya genel anlamda ibaresi eklenmiştir. Çünkü hiçbir özel hususa bağlı olmadan genel şartların gerçekleşmesi ile vuku bulacaktır.

657 sayılı Kanun’un “Çekilme” başlıklı 94. maddesinde çekilme düzenlenirken *“Mezuniyetsiz veya kurumlarınca kabul edilen mazereti olmaksızın görevin terk edilmesi ve bu terkin kesintisiz 10 gün devam etmesi halinde, yazılı müracaat şartı aranmaksızın, çekilme isteğinde bulunulmuş sayılır.”* ibaresi kullanılarak özel bir duruma özgü olmayan çekilmiş sayılmadan bahsedilmiştir. Her ne kadar kanun hükmünde, genel çekilmiş sayılmanın şartları sıralanmış olsa da bu şartlar konusunda belli hususlara değinilmesi gerekmektedir. Kanun metnine bakıldığında, beraber gerçekleşmesi gereken iki şart öngörüldüğü görülmektedir. Bu şartlar; görevin, izinsiz veya mazeretsiz olarak terk edilmesi ve bu terkin kesintisiz 10 gün sürmesidir.

2.4.5.1.1. Görevin İzinsiz veya Mazeretsiz Olarak Terk Edilmesi

Kanun hükmüne göre çekilmiş sayma için gerçekleşmesi gereken ilk şart, izinsiz veya mazeretsiz şekilde göreve gelmemenin gerçekleşmiş olmasıdır. Görevine gelmeyen kamu görevlisinin, izni veya kabul edilebilir bir mazeretinin olmaması gerekmektedir. Biz de bu iki durumu ayrı ayrı inceleyeceğiz.

2.4.5.1.1.1. Görevin İzinsiz Terk Edilmesi

İlk olarak görevin izinsiz terki incelenecektir. Bu konunun anlaşılabilmesi için öncelikle görevin izin karşılığında terk edilmesinin ne anlama geldiğinin anlaşılması

³³² Giritli vd., *İdare Hukuku*, 928.

gerekmektedir. 657 sayılı Kanun'un 23. maddesi³³³ ile kamu görevlilerinin izin hakkı kanun ile güvence altına alınmıştır. Kamu görevlerinin, görevlerinin başında bulunmaları gereken süre için bu izinlerin uygulanacağı kuşkusuzdur.³³⁴ Kamu görevlilerinin izinleri 657 sayılı Kanun'un 5. bölümü ile düzenleme altına alınmıştır. Bu bölüm altındaki maddelere bakıldığında kamu görevlileri için 5 tür izin düzenlendiği görülmektedir.³³⁵ Bu izinler 657 sayılı Kanun'un 102 ila 108. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Refakatçi ve hastalık izninin aynı madde altında düzenlenmiş olmasından dolayı olsa gerek kimi yazarlar 4 adet izinden bahsetmektedir.³³⁶ Bazı yazarlar tarafından da sayı arttırılarak 7 farklı izin türü kabul edilmektedir.³³⁷ Ancak izinler konusundaki ayrıntılı tartışma bizim çalışmamızın konusu olmaması sebebiyle bu konuda daha fazla açıklamaya çalışmamızda yer vermiyoruz.

657 sayılı Kanun'un ilgili hükümleri göz önüne alındığında kanaatimizce 5 adet izin türü bulunmaktadır. Bunlar; yıllık izin, mazeret izni, hastalık izni, refakat izni ve aylıksız izindir. Kişilerin çekilmiş sayılabilmesi için göreve gelmeme fiilinin sayılan bu izin türlerinden herhangi biri sebebiyle olmaması gerekir. Ayrıca belirtmek gerekir ki aşağıda detaylı şekilde üzerinde durulacağı üzere aylıksız izin için ayrı çekilmiş sayılma hükmü mevcuttur.

Bu izinlerin bazıları, amirin uygun görmesi şartıyla kullanılmaktadır; bazılarının ise kullanılması zorunludur. Örneğin yıllık izin, öğretmenler hariç olmak üzere görevde 1 yılı doldurmuş her kamu görevlisi için hak olarak doğmaktadır.³³⁸ Ancak bu izin, amirin uygun göreceği zamanlarda toptan ya da kısmen kullanılabilir. Bu uygun görme noktasında keyfilikten uzak şekilde hizmet gereklilikleri çerçevesinde karar verilmesi gerekmektedir.³³⁹ Bunun yanı sıra mazeret izninin kullanılmasında iznin talep sebebine göre yine amirin takdiri söz konusu olmaktadır kadınlar doğum öncesi

³³³ “Devlet memurları, bu kanunda gösterilen süre ve şartlarla izin hakkına sahiptirler.”

³³⁴ Gözübüyük, Tan, *İdare Hukuku Cilt I*, 840.

³³⁵ Ulusoy, *Yeni Türk İdare Hukuku*, 587.

³³⁶ Gözübüyük, Tan, *İdare Hukuku Cilt I*, 840.

³³⁷ Giritli vd., *İdare Hukuku*, 796.

³³⁸ Öğretmenlerin yaz tatili uygulaması olması sebebiyle ayrıca yıllık izin hakları bulunmamaktadır. Gözler, *İdare Hukuku Cilt II*, 742.

³³⁹ Celal Güvenç, “Memurların İzin Hakkı”, *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 9/3 (2000): 87.

ve sonrasında kullandırılan izinler gibi amirin takdir yetkisine bağılı olmayan izinler de mevcuttur.³⁴⁰

Kamu görevlilerinin, çekilmiş sayılabilmesi için yukarıda sayılan izinlerden biri sebebiyle görevi başında bulunmuyor olması gerekmektedir. Ancak yukarıda anlatıldığı üzere izinler tek taraflı beyan ile sonuç doğurmayacaktır. Kamu görevlilerinin çekilmiş sayılmasının engellenebilmesi adına iznin onaylanması gerekmektedir. Nitekim kamu görevlisinin sağlık raporunun bitiminin ardından talep ettiği yıllık izninin, amirinin onay vermemesi sebebiyle başlamamasının ardından göreve gelmeyen kamu görevlisi hakkında çekilmiş sayılma hükümlerinin uygulanması Danıştay tarafından hukuka uygun görülmüştür. Danıştay verdiği kararında;

...davacının Devlet Hastanesinden aldığı 19.8.1980 tarihli 5 günlük raporu müteakip görevine başlamayarak 10 gün müddetle göreve gelmediği nedeniyle müstafta sayıldığı anlaşılmaktadır. Her ne kadar davacı tarafından raporu bitmeden dilekçe ile yıllık izninin verilmesini istediği ve şifahi olarak verileceği hususunun tarafına bildirildiği iddia edilmekte ise de; vermiş olduğu izin dilekçesinin sonucunu beklemek zorunda olan ve yıllık izin isteğinin uygun görülmediği anlaşılan bu nedenle 10 gün süre ile izinsiz olarak göreve devamsızlığı açık olan davacı hakkında tesis edilen işlemde mevzuata aykırılık bulunmamaktadır.

şeklinde gerekçe kurarak davanın reddinin hukuka aykırı olmadığı kanaatine varmıştır.

³⁴¹ Bu konuda yıllık izin kullandırılmaması yönündeki takdir yetkisinin, ve çekilmiş sayılan kamu görevlisinin izinli olduğu varsayımında olduğu durumlarda çekilmiş sayılma işleminin iptal edildiği kararlar da mevcuttur. Danıştay bir kararında;

20 gün yıllık izin talebiyle dilekçe verdiği, yıllık izin talebinin amirlerince uygun görülmediği, ancak yıllık izin talebinin uygun görülmediğine ilişkin işlemin davacıya 06/11/2019 tarihinde tebliğ edildiği, bu tarihe kadar davacının yıllık izin talebinin reddedildiğinden habersiz olduğu, davacı tarafından, 06/11/2019

³⁴⁰ Giritli vd., İdare Hukuku, 799.

³⁴¹ Danıştay 5. Daire, 22.11.1984, E. 1980/11024, K. 1984/3985, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 31.03.2024; yeni tarihli benzer bir kararda “...soruşturma raporunda yer alan tanık ifadelerinden; yıllık izin talebinin uygun görülüp görülmediği hususu kesinleşmeden, dolayısıyla izin onayını almadan iş yerinden ayrıldığı ve telefon ile yapılan aramalara cevap vermediği gibi daha sonra telefonuna da ulaşamadığı...” gerekçesiyle aynı doğrultuda karar verilmiştir. Danıştay 12. Daire, 27.09.2023, E. 2019/391, K. 2023/4524, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

tarihli dilekçe ile sağlık durumu gerekçe gösterilerek yıllık izin talebinin reddine itiraz edildiği, yıllık izin hakkı bulunan davacının, engel ve sağlık durumu da dikkate alınarak 28/10/2019 - 06/11/2019 tarihleri arasında izin talebinin kabul edilmiş sayılacağını düşünmesinin ve bu nedenle işe gitmemesinin hayatın olağan akışına da uygun olduğu anlaşıldığından...

şeklinde gerekçesiyle çekilmiş sayılma işlemini hukuka aykırı bulmuştur.³⁴² Bu noktada Danıştayın kararlarının, özellikle yıllık izin verilmemesindeki takdir yetkisinin kullanımının değerlendirilmesi noktasında farklılık gösterdiği göze çarpmaktadır. Ayrıca şayet kişi kendisine yıllık izin verildiği algısına kapıldıysa çekilmiş sayılma işleminin hukuka aykırı olacağı yönünde bir düşüncenin olduğu görülmektedir. Bu durum; çekilmiş sayılmanın, kamu görevlisinin iradesiyle örtüşüp örtüşmediğinin değerlendirilmesinden kaynaklanmaktadır. Ancak Danıştay kararları göz önüne alındığında; kamu görevlileri, kendilerine izin verildiği kanaatine sahip değilse talepleri kabul edilene kadar görevlerine devam etmek zorundadırlar

Hastalık ve refakat izninin kullandırılması da rapor ile belgelendirilmesine bağlıdır. Bu izinlerin nasıl kullandırılacağı ve dayanak olan sağlık raporlarına ilişkin ayrıntılar Kanun ve Memurların Hastalık Raporlarını Verecek Hekim ve Sağlık Kurulları Hakkında Yönetmelikte belirlenmiştir. Kamu görevlileri tarafından bu hükümler dikkate alınarak izinler kullanılabilecektir. Usulüne aykırı belgeye dayanan hastalık ya da refakatçi izni sebebiyle kamu görevlisinin göreve gelmemesi çekilmiş sayılma işlemini engellemeyecektir.³⁴³ Örneğin tek hekimin, 20 günden fazla rapor veremiyor oluşu dikkate alınmadan tek hekimin vermiş olduğu daha uzun süreli bir sağlık raporuyla hastalık izninin kullanılıyor oluşu çekilmiş sayılma işleminin yapılmasına engel olmayacaktır. Ancak kamu görevlisi tarafından idareye ulaştırılan sağlık raporu usulüne aykırı ve hastalık izin verilmesi için uygun değilse ilgili kişiye bu durumun bildirilmesi gerekmektedir. Danıştay vermiş olduğu bir kararda;

³⁴² Danıştay 12. Daire, 10.02.2022, E. 2021/5565, K. 2022/405, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024; benzer karar için bkz: "...09/06/2019 tarihli dilekçesi ile 19 gün yıllık izin talebinde bulunan davacı her ne kadar izin talebinin değerlendirilmesini beklemeden kurumdan ayrılmış ise de, söz konusu 19 günlük sürenin sona ermesini takip eden 03/07/2017 tarihinde görevine başlamış olup, davacının izin talebinin hangi birimce değerlendirileceği hususundaki belirsizlik de göz önünde bulundurulduğunda, yıllık izin hakkı bulunmakta olan davacının 12/06/2017 ile 30/06/2017 tarihleri arasında göreve gelmemesinin "izinsiz" olarak gerçekleştiğinin kabulüne olanak bulunmadığı sonucuna varılmış olup..." Danıştay 12. Daire, 09.11.2020, E. 2020/1704, K. 2020/3593, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

³⁴³ Serttaş, *Türk İdare Hukuku'nda İstifa*", 43.

...hastalık raporunun usulüne uygun olup olmadığı noktasında tereddüt bulunması halinde ilgili memurun hastalık izni kullanıyor sayılması gerektiği, raporun usulüne uygun olmadığına değerlendirilmesi durumunda ise bu hususun ilgili memura yazılı olarak tebliğ edilmesi gerektiği, bu tebliğ üzerine, takip eden günde memurun görevine gelmesi gerektiği, somut olayda ise, davacı tarafından hastalık raporunun elektronik posta yoluyla idareye sunulduğu, idare tarafından ise yine yukarıda yer verilen tebligat hukukuna ilişkin mevzuat hükümleri dahilinde usulüne uygun olmadığı değerlendirilen hastalık raporu nedeniyle davacıya bir tebligat yapılmadığı anlaşıldığından davacının çekilmiş sayılmasına ilişkin dava konusu işlemde ve davanın reddi yönündeki mahkeme kararında hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna varılarak...

şeklinde gerekçe ile yapılan çekilmiş sayılma işlemini hukuka aykırı bulmuştur.³⁴⁴ Bu noktada kanaatimizce Danıştayın gerekçesi isabetlidir. Kamu görevlisi işe gelmeme noktasında idareye sağlık raporu sunuyorsa iradesinin çekilmiş sayılma yönünde olmadığı açıktır. Kişinin iradesinden emin olmak adına sağlık raporunun usulüne uygun olmadığına tebliğ edilmesi oldukça yerindedir. Böylelikle kamu görevlisinin iradesi ortaya çıkacak ve yapılan işlemin hukuki temeli sağlam olacaktır.

Kamu görevlisinin izin kullandığı dönemde çekilmiş sayılamayacağı aşikardır. Ancak izin kullanımı usulsüz ise kamu görevlisi çekilmiş sayılacak mıdır? Mevcut olmayan yıllık iznin varmışçasına kullanılması, ya da doğum yapmayan birinin doğum yapmış gibi göstererek doğum izni kullanması gibi konular usulsüz izin kullanıma örnek gösterilebilir. Bu durumda çekilmiş sayılma işleminin yapılmaması gerekmektedir. Şahin'e göre sadece kamu görevlisinin hilesinden kaynaklanmayan usulsüz izin kullanımlarında bu durum geçerlidir.³⁴⁵ Ancak bize göre bu görüş doğru değildir çünkü usulsüz de olsa bir izin kullanımı söz konusu olacaktır ve bu durumda kamu görevlisinin iradesi, çekilmiş sayılma yönünde olmayacaktır. Unutulmamalıdır ki çekilmiş sayılma, idareler tarafından cezalandırma yöntemi olarak kullanılmamalıdır. Bu sebeple kamu görevlisinin disiplin ve ceza sorumluluğu yoluna başvurulmalıdır. Ancak çekilmiş sayılma işlemi yapılmamalıdır.

³⁴⁴ Danıştay 8. Daire, 23.05.2023, E. 2020/6026, K. 2023/2782, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 31.03.2024.

³⁴⁵ Şahin, "Devlet Memurları Kanunu'nun 94. Maddesi", 333.

2.4.5.1.1.2. Görevin Mazeretsiz Terk Edilmesi

Çekilmiş sayılma için aranan diğer şart göreve mazeretsiz gelinmiyor olunmasıdır. 657 sayılı Kanun'da mazerete ilişkin bir tanımlama bulunmamaktadır. Mazeret, kelime anlamı olarak “*bahane, özür*” manasına gelmektedir.³⁴⁶ Kısaca bir fiilin gerçekleştirilmesinin önünde bir bahanenin bulunması olarak ifade edilebilir.

Görevin mazeretsiz terkinin, kanun hükmünde belirtilmesi muhakkak ki yerinde bir düzenlemedir. Aksi halde izin alamayacak derecede mazereti olan kişilerin çekilmiş sayılmasını gerekecektir ki bu da hukuka aykırı sonuçların doğmasına sebep olabilecektir.

Kanun metninden de anlaşılacağı üzere buradaki mazeretin kabulü noktasında idarelere takdir yetkisi bırakılmıştır.³⁴⁷ Takdir yetkisinin nasıl kullanılacağına dair şartların, kanun metninde sayılmadığı görülmektedir. İdare, kişiler açısından görevin sona ermesi gibi ağır şartlara sebep olabilecek bir işleme imza atmadan önce kişilerin öne sürdüğü mazeretleri kabul edip etmeme hususunda takdir yetkisini kullanırken muhakkak ki hukuka uygun davranmak zorundadır.³⁴⁸

Mazeretin kabul edilip edilmemesi konusundaki idareye ait takdir yetkisinin belirlenmesinde yargı kararları yol gösterici olmaktadır. Danıştay bir kararında; istirahat raporu bulunmayan kamu görevlisinin rahatsızlığı sebebiyle göreve gelememesi olayında, kamu görevlisinin idare tarafından çekilmiş sayılmasına ilişkin işlemin iptalini incelemiştir. Davacı tarafından epikriz raporları sunulmuş ve rahatsızlığı sebebiyle göreve gelemediği belirtilmiştir. Danıştay, davacının önceki dönem hastane kayıtlarına da atıf yaparak bu durumun geçerli bir mazeret olduğu kanaatine varmış ve çekilmiş sayılmaya ilişkin işlemi iptal etmiştir.³⁴⁹

Yine bir Danıştay kararında, sağlık raporu alan kamu görevlisinin bu raporu hastalık iznine dönüştürmemesi sebebiyle çekilmiş sayılması işlemi,

...davacının göreve gelmediği günlere ilişkin usulüne uygun alınmış bir raporun bulunması karşısında, davacının görevinden çekilmiş sayılmasına neden olan

³⁴⁶ <https://sozluk.gov.tr/>

³⁴⁷ Pınar, *Devlet Memurları Kanunu Şerhi*, 1175.

³⁴⁸ Halil Kalabalık, “İdarenin Taktir Yetkisinin Sınırları ve Yargısal Denetimi”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1/1 (1997): 173.

³⁴⁹ Danıştay 12. Daire, 19.03.2019, E. 2018/9930, K. 2019/2014, <https://www.kazancihukuk.com/>, E.T. 26.09.2024.

özürsüz ve mazeretsiz olarak işe gelmeme fiilinin oluşmadığı açık olup, salt bu raporun hastalık iznine dönüştürülmemesi nedeniyle görevden çekilmiş sayılması yönünde tesis edilen işlemde hukuka ve hakkaniyete uyarlık bulunmadığı...

gerekçesiyle hukuka aykırı görülmüştür.³⁵⁰ Bu karar izinsiz göreve gelmeme ile mazeretsiz göreve gelmeme arasındaki farkı net şekilde ortaya koyan bir karar olmuştur. Kişi, göreve gelmediği tarihlerde izinli olmasa da kişinin o tarihlerde mazereti olmadığı anlamına gelmeyecektir. Bu durumda şartlar gerçekleştiği takdirde kamu görevlilerinin disiplin sorumluluğundan bahsetmek mümkün olacaktır.

Kişilerin mazeretlerinin değerlendirilmesinde, somut olayın geçmişinin de değerlendirilmesi gerekecektir. Kişilerin sunduğu mazeretin, inandırıcılığı ve doğruluğu araştırılmalıdır. Mazeretin değerlendirilmesinde, usulüne uygun prosedür yürütülmemesi sebebiyle hastalık veya refakat durumunun dikkate alınmaması söz konusu olmamalıdır. Ancak kişilerin idareyi aldatma eğilimde olması ve asıl niyetlerinin göreve gelmemek için mazeret bulma eğiliminde olmaları da göz ardı edilmemelidir. Burada asıl olan kişinin göreve gelmemek için gerçekten bir mazereti bulunup bulunmadığının tespitidir. Danıştay bir kararında bu hususların hepsini değerlendirerek mazeretin kabul edilebilir olmadığına hükmetmiştir.

Olayda; davacının eşine refakat edilmesine sağlık kuruluşunca gerek görülmemesi ve davacının refakat ettiğini belirttiği eşinin tedavisinin 19.06.2002 tarihinde tamamlanmış olması karşısında davacı tarafından ileri sürülen eşinin rahatsızlığı nedeniyle devamsızlık yapmak zorunda kaldığı yönündeki mazeret beyanının hukuken kabulüne olanak bulunmadığı gibi idareye ibraz edilmeyen ve sonradan mahkemeye ibraz olunan hastalık raporunun tek hekimin vereceği istirahat sınırını aşmış olması, resmi sağlık kuruluşlarına müracaat mümkün iken serbest doktora müracaat edilmesi, serbest doktor tarafından usulsüz olarak verilen istirahat raporu ile ilgili sonradan sevk zinciri oluşturularak alınan raporun usule uygun hale getirilmeye çalışılmaması, kurumdan hastalık izni talep etme gibi yükümlülüklerin davacı tarafından yerine getirilmemesi bir diğer ifade ile ortaya çıkan usulsüzlüklerin ağırlığı ve bu usulsüzlüklerin alınan raporun geçerliliğini tamamen ortadan kaldırması karşısında davacı tarafından

³⁵⁰ Danıştay 12. Daire, 02.02.2017, E. 2016/9184, K. 2017/128, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024; benzer karar için bkz: Danıştay 12. Daire, 30.03.2022, E. 2019/3424, K. 2022/1545, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

*ileri sürülen istirahat raporu nedeniyle devamsızlık yapmak zorunda kaldığı yönündeki mazeret beyanının da hukuken kabulüne olanak bulunmamaktadır.*³⁵¹

Yine benzer bir kararda;

Karışık Anksiyete ve Depresif Bozukluk takibiyle tedavi gören hastanın mevcut hastalığının huzursuzluk, sıkıntı ve tedirginlik gibi şikayetlere sebep olabileceği; ancak günlük yaşamını yalnız idare etmesine ve işe gitmesine engel teşkil etmeyeceği" yönünde görüş bildirildiği, bu durumda, 10 günden fazla kesintisiz olarak işe gelmediği sabit olan davacının, psikolojik rahatsızlığının işe gitmesini engelleyecek nitelikte bir mazeret olmadığı hususu da göz önüne alındığında...

şeklinde hüküm kurulmuştur.³⁵² Bu hükme göre kişilerin içerisinde bulunduğu rahatsızlık sürecinin göreve gelmeyecek derecede mazeret oluşturup oluşturmadığının da değerlendirilmesi sonucunda çekilmiş sayılma işleminin yapılması hukuka uygun olacaktır.

Gözetli ya da tutuklama gibi durumlarda kamu görevlisinin mazeretinin olduğu kabul edilmelidir. Danıştay bu konudaki bir kararında;

...davacının 10 gün süre ile göreve gelmediği tespit edilen günlerde tutuklu olarak cezaevinde bulunduğu konusunda kuşkuyla yer bulunmadığı, bu durumda tutukluluk halinde davacının fiili olarak göreve başlayamayacağı açık olduğundan kabul edilebilir mazeret niteliği taşıyan tutukluluk halinin dikkate alınmayarak tesis olunan dava konusu işlemde mevzuata uyarlık görülmediği...

şeklinde gerekçe kurarak tutukluluk halinin, mazeret olarak kabul edilmesi yönünde hüküm kurmuştur.³⁵³

2.4.5.1.2. Kesintisiz 10 Gün Göreve Gelmemesi

Kamu görevlilerinin çekilmiş sayılabilmesi için mazeretsiz veya izinsiz olarak göreve gelmeme şartlarından birinin varlığı halinde bakılacak olan ikinci şart ise bu göreve gelmeme durumunun 10 gün kesintisiz devam etmesidir.

³⁵¹ Danıştay 12. Daire, 15.04.2009, E. 2007/2310, K. 2009/2257, <https://www.kazancihukuk.com/>, E.T. 26.09.2024.

³⁵² Danıştay 12. Daire, 05.04.2023, E. 2018/1971, K. 2023/1778, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

³⁵³ Danıştay 1. Daire, 18.03.2003, E. 2001/4008, K. 2003/599, <https://www.kazancihukuk.com/>, E.T. 26.09.2024; benzer karar için Danıştay 8. Daire, 25.10.2023, E. 2021/2963, K. 2023/5128, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 31.03.2024.

“Kesintisiz”, kelime anlamı olarak “Kesintiye uğramayan, ara vermeyen, sürekli olan; fasılasız” şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Anlaşıldığı üzere Kanun çekilmiş sayılma işleminin yapılabilmesi için kamu görevlisinin, mazeretsiz ya da izinsiz göreve gelmeme durumunun aralıksız şekilde devamını aramaktadır. Bu şartın aranması oldukça doğaldır. Çünkü belirlenen süre zarfında aralıklı şekilde göreve gelmeme durumu olursa kamu görevlisinin iradesinin görevi bırakma yönünde olduğunu söylemek mümkün olmayacaktır.

Bu konuda üzerinde durulması gereken husus, 10 günlük sürenin kesilmesidir. Şayet 10 günlük süre içerisinde kamu görevlisi, mazeretsiz ya da izinsiz olarak göreve gelmeme durumundan çıkarsa çekilmiş sayılma işlemi yapılamayacaktır. Çekilmiş sayılma işlemine dayanak olan kesintisiz 10 gün göreve gelmeme fiilinin, 10 gün boyunca da mazeretsiz ve izinsiz olması gerekir. Danıştay vermiş olduğu bir kararda;

Bu durumda; 7 günlük sağlık raporu dikkate alındığında dava konusu işlemin dayanağı olan 07.01.2010-17.01.2010 tarihleri arasında görevine kesintisiz ve mazeretsiz devamsızlıktan söz edilemeyeceğinden, davacının bu tarihler arasında izinsiz ve mazeretsiz olarak kesintisiz 10 gün göreve gelmediği gerekçesiyle görevinden çekilmiş sayılması yolunda tesis edilen dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmamaktadır.

şeklinde gerekçe kurarak bu hususa örnek bir karar vermiştir.³⁵⁴

Göreve gelmeme fiili devam ederken 10 günlük süre dolmadan bir kesilme yaşandıysa kesilmenin ardından süre kaldığı yerden değil baştan başlayacaktır. Yargı organı önüne taşınan bir somut olayda,

...İl Umumi Hıfzısıhha Kurulunun 19/01/2022 tarih ve 01-04 Sayılı kararı ile 19/01/2022 tarihinde olumsuz hava koşulları sebebiyle kronik rahatsızlığı bulunan kamu görevlilerinin idari izinli sayılacağı, davacının da şeker hastalığı sebebiyle kronik rahatsızlığı bulunduğu ve belirtilen tarihte idari izinli sayıldığı... 19/01/2022 tarihinde idari izinli olması sebebiyle bu tarih itibarıyla kesintisiz on gün göreve gelmeme eyleminin kesildiği ve 20/01/2022 tarihi itibarıyla tekrar başladığı, 26/01/2022 tarihinde davacının davalı üniversiteye

³⁵⁴ Danıştay 16. Daire, 13.05.2015, E. 2015/8714, K. 2015/2553, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

giriş yaptığı ve görevine geldiği anlaşıldığından bu tarih itibariyle de kesintisiz göreve gelmeme eyleminin gerçekleşmediği...

gerekçesiyle 10 günlük kesintisizlik şartının bozulduğu belirtilerek çekilmiş sayılma işlemi hukuka aykırı bulunmuştur.³⁵⁵ Görüldüğü üzere mazeretsiz ve izinsiz gelmeme hali, kişinin iradesi dışında herhangi bir sebeple gerçekleştiği takdirde kesintisizlik şartı ortadan kalkmış olacaktır.

10 günlük sürenin hesabında, tartışmalı olan iki husus öne çıkmaktadır. Birincisi 10 günlük süre içerisinde kalan tatil günleri süreye dahil edilecek midir? Bu konuda, hafta sonu tatil günlerinin 10 günlük süreye dahil edilmemesi yönünde görüş mevcuttur.³⁵⁶ Devlet Personel Başkanlığı verdiği bir görüşte 10 günlük sürenin arasında kalan tatil günlerinin hesaba katılması gerektiği yönünde kanaat belirtmiştir.³⁵⁷ Danıştay ise vermiş olduğu bir kararda;

...müstafi sayılması için Kanunla aranan 10 günlük süreye ulaşmadığı ileri sürülmekte ise de, yukarda sözü edilen yasa hükmünde yer verilen "görevin terk edilmesi ve bu terkin kesintisiz 10 gün devam etmesi halinde" ifadesinden anlaşılabacağı üzere, sürenin hesabında hafta sonu tatillerinin dikkate alınmaması halinde kesintisiz olarak 10 gün göreve gelmeme durumunun fiilen mümkün olmayacağı, bu sebeple sürenin hesabında hafta sonu tatillerinin de dikkate alınacağı açıktır.

şeklindeki gerekçesiyle tatil günlerinin kesintisizlik şartının sağlanabilmesi amacıyla 10 günlük süreye dahil edilmesi gerektiği yönünde karar vermiştir.³⁵⁸

Bu konuda tartışılan bir diğer husus ise 10 günlük süre hesap edilirken son günün tatil günlerine denk geldiği durumda nasıl yol izleneceği hususudur.³⁵⁹ Bu konuda Danıştay verdiği bir kararda;

...kesintisiz ve mazeretsiz olarak görevine devam etmediği ileri sürülen 30.6.2001 ve 1.7.2001 tarihlerinin hafta sonu tatili olan Cumartesi ve Pazar günlerine rastlaması nedeniyle davacının bu tarihlerde fiili olarak göreve

³⁵⁵ Erzincan İdare Mahkemesi, 29.11.2022, E. 2022/427, K. 2022/1722, (UYAP)

³⁵⁶ Taşkın, *Kamu Görevlileri Disiplin Hukuku*, 92.

³⁵⁷ DPB'nin 21.09.1999 tarih ve 17 sayılı görüşü, <https://pdb.samsun.edu.tr/dpb/>, E.T. 26.09.2024.

³⁵⁸ Danıştay 16. Daire, 03.03.2015, E. 2015/9334, K. 2015/500, <https://www.kazancihukuk.com/>, E.T. 18.08.2024; benzer karar için bkz: Danıştay 8. Daire, 30.06.2021, E. 2019/3579, K. 2021/3527, <https://www.kazancihukuk.com/>, E.T. 26.09.2024.

başlayamayacağını açık olması... davacının izinsiz ve mazeretsiz olarak 10 gün göreve gelmediği gerekçesiyle görevinden çekilmiş sayılması yolunda tesis edilen işlemde hukuka uyarlık bulunmamaktadır.

şeklinde gerekçe belirterek 10 günlük sürenin son günlerinin tatil günlerine denk geldiği çekilmiş sayılma işlemini hukuka aykırı bulmuştur.³⁶⁰

Bu iki tartışmalı husus hakkında, kesintisizlik hesap edilirken kamu görevlisinin göreve gelmeyerek kamu hizmetinin aksatılmasına sebep olduğu günler dikkate alınmalıdır. Tatil günlerinin; sürenin başında, ortasında ya da sonunda olup olmamasına bakılmaksızın on günlük süreye dahil edilmemesi gerekmektedir. Bu sürelerde kamu hizmetinin aksaması mümkün değildir. Bu durumun istisnası olarak tatil günlerinde de çalışma yürütmesi gereken kişiler örnek olarak gösterilebilir.³⁶¹

2.4.5.2. Yurtdışına Gönderilenlerin Çekilmiş Sayılması

Bilgilerini arttırmak için yurtdışına gönderilecek olan kamu görevlilerine ilişkin esaslar 657 sayılı Kanun'un 78. madde ve devamında düzenlenmiştir. 79. maddede ise bu şeklide görevlendirilenlerin görevlendirme sürelerinin bitiminden itibaren yol süreleri hariç olmak üzere 15 gün için göreve başlamaları gerektiği düzenlenmiştir. Şayet bu süre zarfında göreve başlamazlarsa çekilmiş sayılacakları kanun hükmünde düzenlenmiştir. Bahsedilen hususun, gerçekleşmesi ve kamu görevlisinin çekilmiş sayılması durumunda görevlendirme süresince yapılan masrafların 2 katıyla ödenmesi gibi bir durum da söz konusu olabilecektir.³⁶²

Yurtdışı görevlendirmesinin bitişinin ardından göreve başlaması gereken sürede göreve başlamayan davacının, geriye dönük olarak düzenlenen sağlık raporunu mazeret olarak sunmasının idare tarafından kabul edilmediği bir somut olayda yargı organı tarafından;

...iş göremezlik raporunun geriye yönelik olarak tanzim edilmiş olduğu yönünde kanaat hasıl olduğu ve bu sebeple anılan raporun müstafi sayılan döneme ilişkin geçerli bir mazeret olarak kabul edilemeyeceği, ayrıca, ilgilinin yurt dışı

³⁶⁰ Danıştay 12. Daire, 13.12.2005, E. 2003/1034, K. 2005/4521, <https://www.kazancihukuk.com/>, E.T. 26.09.2024; Kurban Bayramı'nda göreve başlamanın mümkün olmadığını kabul eden benzer karar için Danıştay 12. Daire, 29.03.2023, E. 2019/291, K. 2023/1468, <https://www.kazancihukuk.com/>, E.T. 26.09.2024.

³⁶¹ Serttaş, *Türk İdare Hukuku'nda İstifa*, 44.

³⁶² Giritli vd., *İdare Hukuku*, 928.

görevlendirmesinin bitim tarihi ile anılan rapor tarihi arasında geçen yaklaşık 40 gün süre zarfında ve sonrasında halen yurda dönmediğinin anlaşılmış olması karşısında, kesintisiz olarak 10 gün (10 günden fazla) süreyle izinsiz ve mazeretsiz olarak bulunması gereken görev yerine gelmediği anlaşılan davacı hakkında,...

şeklinde gerekçe kurularak çekilmiş sayılma işlemi hukuka uygun bulunmuştur.³⁶³ Danıştay bir kararında; yurtdışında görevlendirmesinin ardından göreve başlamayan kişi için yapılan çekilmiş sayılma işlemi, o dönemde yürürlükte olan disiplin yönetmeliğine göre değil 657 sayılı Kanun'a göre yapılmış olmasını hukuka uygun bulmuştur.³⁶⁴ Böylelikle yurtdışı görevlendirilmesi bittikten sonra göreve başlamayan kişiler hakkında 657 sayılı Kanun'da düzenlenen bu hükmün özel bir düzenleme olduğu göz önüne alındığında yükseköğretim kurumundaki sözleşmeli personel harici olan kamu görevlilerine uygulanacağı açıktır.

2.4.5.3. Başka Yerde Göreve Atananların Çekilmiş Sayılması

Bu başlık altında incelenecek maddeler 657 sayılı Kanun'un 62 ve 63. maddeleridir. 62. madde ataması yapılan kişilerin göreve başlama sürelerini düzenlemektedir.³⁶⁵ Kamu görevlisinin, atama yeri aynı yerde ise takip eden iş gününde göreve başlanması gerekmektedir. Ancak farklı bir yere atama olduysa 15 gün için göreve başlanması gerekmektedir.

63. maddede, başka bir yere ataması olanların yeni görev yerlerine süresinde gitmemeleri neticesinde çekilmiş sayılmalarına karar verileceğini hüküm altına alınmıştır.³⁶⁶ Aynı maddede, 15 günlük başlama süresinde göreve başlamayanlar için bu süreye ek olarak 10 günlük bir süre daha verilebileceği öngörülmüştür. Bu sürenin

³⁶³ Ankara Bölge İdare Mahkemesi 4. İdari Dava Dairesi, 24.06.2020, E. 2019/4241, K. 2020/1572, <https://www.kazancihukuk.com/>, E.T. 26.09.2024.

³⁶⁴ Danıştay 8. Daire, 18.09.2001, E. 2001/1178, K. 2001/3867, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 31.03.2024.

³⁶⁵ “İlk defa veya yeniden veyahut yer değiştirme suretiyle;

a) Aynı yerdeki görevlere atananlar atama emirlerinin kendilerine tebliğ gününü,

b) Başka yerdeki görevlere atananlar, atama emirlerinin kendilerine tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içerisinde o yere hareket ederek belli yol süresini, izleyen iş günü içinde işe başlamak zorundadırlar.”

³⁶⁶ “Başka yerdeki bir göreve atananlardan 62 nci maddedeki süre içinde hareket ederek belli yol süresi sonunda yeni görevlerine başlamayanlara, eski görevlerinden ayrılış ve yeni görevlerine başlayış tarihleri arasında aylık verilmemek şartı ile 10 günlük bir süre daha verilebilir. Belge ile isbatı mümkün zorlayıcı sebepler olmaksızın bu süre sonunda da yeni görevlerinde işe başlamayanlar memuriyetten çekilmiş sayılırlar.”

verilmesi idarenin takdir yetkisindedir.³⁶⁷ Kanun hükmünde, belge ile ispatı gereken haller dışında bu süre sonunda da göreve başlamayanlar için çekilmiş sayılma işleminin yapılacağı belirtilmiştir. Buradaki belge ile ispat yükümlülüğüne hastalık raporları mazeret izin belgeleri gibi belgeler örnek olarak verilebilir.³⁶⁸ Danıştay da, usulüne uygun olarak alınmış raporların geçerli bir mazeret olacağına hükmetmiştir.³⁶⁹

Başka yerde göreve atananlar, yeni görev yerlerine başlamadan önce başka bir kurumda çalışıyor olmaktadır. Bu sebeple kanunda öngörülen 15 günlük sürenin ne zaman başlayacağı tartışma konusu olabilmektedir. Örneğin; eski görev yerinde izin kullanılmaktaysa izin süresinin bitiminden itibaren, hastalık izni söz konusuysa bu sürenin bitiminden veya devri söz konusu yetkiler varsa bu devirlerin tamamlanmasının ardından 15 günlük süre başlayacaktır.³⁷⁰

2.4.5.4. Askerlik Sonrası Çekilmiş Sayılma

Çeşitli sebepler silah altına alınan kamu görevlilerinin terhisinden sonra çekilmiş sayılması iki başlık altında incelenebilecektir.

2.4.5.4.1. Muvazzaf Askerliğe Ayrılanların Çekilmiş Sayılması

Muvazzaf askerlik, 20 ila 41 yaşları arasında erkeklerin sorumlu oldukları, halk arasında vatani görev olarak bilinen ve er-erbaş-yedek subay olarak yapılabilen bir hizmettir.³⁷¹ Muvazzaf askerlik hizmeti yapmak üzere silah altına alınıp görevden ayrılanlara ilişkin düzenleme 657 sayılı Kanun'un 83. maddesi ve devamındadır. Kamu görevlisi iken muvazzaf askerlik yapmak üzere görevden ayrılanların, yeniden göreve dönüş için başvuru süreleri "*Devlet memuru iken muvazzaf askerlik hizmetini yapmak üzere silah altına alınanlardan askerlik görevini tamamlayıp memuriyete dönmek isteyenler, terhis tarihinden itibaren 30 gün içinde kurumlarına başvurmak ve kurumları da başvurma tarihinden itibaren azami 30 gün içinde ilgilileri göreve başlatmak zorundadırlar.*" şeklinde düzenlenmiştir.

³⁶⁷ Yıldırım vd., İdare Hukuku, 356.

³⁶⁸ Karan, *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*, 89.

³⁶⁹ Danıştay 5. Daire, 07.06.1982, E. 1982/7168, K. 1980/10027, <https://mevzuat.sinetjias.com.tr/>, E.T. 31.03.2024.

³⁷⁰ Serttaş, *Türk İdare Hukuku'nda İstifa*, 46.

³⁷¹ Arzu Arslan Ertürk, "7146 Sayılı Kanun'la Yapılan Yeni Bedelli Askerlik Düzenlemesi ve Düşündürdükleri", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 25/2 (2019): 782.

Bu maddeye göre muvazzaf askerlik görevini yapmak üzere kamu görevinden ayrılanlar şayet göreve dönmek istiyorlarsa terhis tarihinden itibaren 30 gün içinde idareye başvurmak zorundadırlar. Bu başvuru yapıldığı takdirde idarelerin göreve başlatma konusunda takdir yetkisi kullanma hakkı bulunmamaktadır.

Muvazzaf askerlik hizmeti için görevden ayrılanlar aylıksız izinli sayılmaktadırlar. Kanun maddesinde belirtildiği üzere iznin bitiminden itibaren idareye başvurmak için 30 günlük süre vardır. Bu süre zarfında idareye başvurulmazsa kamu görevlisi çekilmiş sayılacaktır.³⁷² Bu durumda kamu görevlisinin çekilmiş sayılması için ayrıca 10 gün gibi bir süre beklenilmesine gerek bulunmamaktadır. 30 gün boyunca göreve başlamak için başvuru yapılmadığı takdirde, bu sürenin bitimiyle beraber kamu görevlisi çekilmiş sayılacaktır. 30 günün başlangıç tarihi ise terhis olunan günden sonra başlayacaktır. Danıştay tarafından onanan bir kararda “...12.01.2010 tarihinde silah altına alındığı, 12.04.2011 tarihinde terhis olduğu, bu tarihten itibaren ve en son 12.05.2011 tarihine kadar görevine başlama hakkına sahip olduğu...” şeklinde gerekçe kurularak bu hususlar teyit edilmiştir.³⁷³

2.4.5.4.2. Muvazzaf Askerlik Dışında Askerlik Hizmetine Alınanların Çekilmiş Sayılması

Muvazzaf askerlik dışında silah altına alınan kamu görevlileri için 657 sayılı Kanun’un 81. maddesinde “*Hazarda ve seferde muvazzaflık hizmeti dışında silah altına alınan Devlet memurları, silah altında bulundukları sürece izinli sayılırlar.*” şeklinde hüküm düzenlenmiştir. Bu tür silah altına alınma durumunda göreve dönüş için özel bir hüküm düzenlenmemiştir. Kanuna göre kamu görevlileri silah altında bulundukları süre boyunca izinli sayılacaklardır. Ancak terhis edilmeleri halinde onların da izinleri sona erecektir. Doktrine göre bu durumda olan kamu görevlileri için üst başlıkta anlatılan başka yere atanmalar için uygulanan usul uygulanacaktır.³⁷⁴ Kamu görevlisine, terhis tarihinden itibaren idareye başvurusu adına on beş günlük bir süre tanınacak bu süreye ek olarak idarenin takdirinde olacak şekilde on günlük ek süre daha tanınabilecektir. Şayet bu süre

³⁷² Pınar, *Devlet Memurları Kanunu Şerhi*, 1225.

³⁷³ Danıştay 12. Daire, 10.10.2017, E. 2016/7481, K. 2017/4695, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

³⁷⁴ Karan, *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*, 90.

sonunda kamu görevlisi göreve başlamaz ve kamu görevlisi olması muhtemel zorlayıcı sebebi de belgeleyemezse görevinden çekilmiş sayılacaktır.³⁷⁵

2.4.5.5. Aylıksız İzin Sonunda Göreve Başlamayanların Çekilmiş Sayılması

Kamu görevlilerine verilen aylıksız izin hakkı, 657 sayılı Kanun'un 108. maddesinde düzenlenmiştir.

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

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

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

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

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

³⁷⁵ Yıldırım vd., *İdare Hukuku*, 357.

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

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

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

Madde metninden anlaşıldığı üzere bazı durumlarda izin kullandırılma konusunda idarenin takdir yetkisi yokken³⁷⁶ bazı durumda aylıksız izin kullandırma noktasında idareye takdir yetkisi tanınmıştır. Hiç kuşkusuz bu konuda da takdir yetkisi sınırsız değildir.

Eşinin doğum yapması sebebiyle izin hakkını kullanmak isteyen kamu görevlisinin, idarece bu talebinin kabul edilmeyerek çekilmiş sayılmasına karar verilen bir olayda Danıştay;

...657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 108. maddesinin (B) fıkrasındaki "...eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir." hükmüne yer verilmiş olup; davacının, eşinin doğum yapmış olması nedeniyle bu Kanun hükmü kapsamında yasal hakkı olan aylıksız izin talebinde bulunduğu dikkate alınarak, davalı idarece anılan başvurunun gerekçeli reddi ya da kabulüne dair kararın davacıya tebliğ edilmesi; ret kararının tebliğ tarihinden itibaren göreve gelmeme halinde ise, yukarıda anılan 94. madde kapsamında bir işlem tesis edilmesi gerekirken...

şeklindeki gerekçesi ile kamu görevlisinin hakkı olan izninin reddedilmesi durumunda bu kararın bildirilmesi ve tebliğden itibaren kamu görevlisinin göreve gelmemesi durumunda çekilmiş sayılma işleminin yapılması gerektiğine hükmetmiştir.³⁷⁷ Yapılan bu

³⁷⁶ "Bu iznin kullandırılması konusunda da davalı İdare yukarıda zikredilen yasa hükmü uyarınca bağlı yetki içerisindedir. Bağlı yetki kapsamında İdarenin davacıya ücretsiz izin kullandırıp kullandırmama konusunda takdir yetkisi bulunmadığından, çocuğunun doğum tarihi olan 23.04.2011 tarihinden itibaren 24 ay süreyle davacıya ücretsiz izin verilmesi gerekmekte iken talebinin reddine ilişkin işlemde hukuka uyarlık bulunmamaktadır." Danıştay 5. Daire, 21.12.2015, E. 2013/8964, K. 2015/10687, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

³⁷⁷ Danıştay 12. Daire, 20.06.2023, E. 2019/7405, K. 2023/3621, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024

tebliğ işleminin de 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerince yapılması gerekmektedir. Usulsüz yapılan bir tebligata dayanılarak yapılan çekilmiş sayılma işlemi hukuka aykırı olacaktır. Bu konuda Danıştay vermiş olduğu bir kararda;

...7201 sayılı Kanun'un 21. maddesi uyarınca tebligat yapıldığı, tebligat evrakında tebligatı yapan polis memuru ve mahalle muhtarının imzalarının olduğu ve fakat kanunda belirtildiği üzere davacıya haber verilmek üzere en yakın komşuya bildirildiğine dair herhangi bir ibareye yer verilmediği, dolayısıyla yapılan tebligatın usulsüz olduğunun görüldüğü...

şeklinde gerekçe belirterek yapılan işlemin hukuka aykırı olduğuna hükmetmiştir.³⁷⁸ Hastalık izni talep eden kamu görevlisinin sağlık raporunun, usulüne uygun olmaması sebebiyle reddedilmesi durumunda ve kamu görevlisinin aylıksız izin talebinin, idarece kabul edilmemesi durumunda yapılacak olan çekilmiş sayılma işleminin uygulanabilirliğine dair şartların birbiriyle örtüşmesi oldukça yerindedir.

Aylıksız izin kullanımı söz konusuysa iki farklı durumda, çekilmiş sayılma söz konusu olabilir. Aylıksız izin süresinin bitiminden itibaren görevine başlamayan kamu görevlisinin, çekilmiş sayılacağı düzenlenmiştir. Bu durumda, aylıksız izin süresinin bitiminden itibaren fazladan bir sürenin beklenilmesine gerek bulunmamaktadır. Devlet Personel Başkanlığı vermiş olduğu bir görüşte “*Halen aylıksız izinli olan memurun aylıksız iznin bitiminde görevine başlamaması halinde ilgilinin çekilmiş sayılması gerektiği, aylıksız izin bitiminde görevine başlamayan memurun çekilmiş sayılması için 10 günlük sürenin beklenmesine gerek olmadığı*” şeklinde kanaat bildirerek çekilmiş sayılma işlemi için 10 günlük sürenin beklenilmesine gerek olmadığını belirtmiştir.³⁷⁹

Aylıksız izin süresince aylıksız izne sebep olan mazeretin ortadan kalkmasının ardından da çekilmiş sayılma söz konusu olabilir. Kanun koyucu bunun için mazeretin bitiminden itibaren 10 gün beklenilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu durumda aylıksız izin

³⁷⁸ Danıştay 12. Daire, 08.03.2024, E. 2020/779, K. 2023/938, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024; benzer bir kararda idarenin yapmış olduğu tebligat usulüne uygun bulunmuş ve ilk derece mahkemesinin vermiş olduğu iptal kararı istinaf mahkemesi tarafından kaldırılmıştır. “*Bu durumda, davacının görevden uzaklaştırma kararının kaldırılmasına ilişkin işlemin davacıya yukarıda yer verilen mevzuata uygun olarak 23/02/2016 tarihinde tebliğ edildiği, bu nedenle davacının 24/02/2016 tarihinde görevine başlaması gerektiği açık olup, bu tarihte görevine başlamayan ve kesintisiz olarak 10 gün görevini terk eden davacının müstafî sayılmasına dair dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı sonuç ve kanaatine varılmıştır.*” Erzurum Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesi, 08.02.2018, E. 2017/4655, K. 2018/173, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

³⁷⁹ DPB 17/08/2016-4781 görüşü, <https://pdb.samsun.edu.tr/dpb/>, E.T. 26.09.2024.

mazeretinin ortadan kalkmasının ardından 10 gün içinde göreve başlanılmadığı takdirde çekilmiş sayılma işlemi yapılacaktır. Örneğin maddenin (D) fıkrasında belirtildiği üzere eşi yurtdışına gönderilen kamu görevlilerine verilen aylıksız izinde, yurtdışına gönderilen eşin erken dönmesi halinde mazeret ortadan kalkacaktır. Bu durumda kamu görevlisinin göreve başlaması için sahip olduğu 10 günlük sürenin başlayacağı söylenebilir.

2.4.5.6. Kadrosu Kaldırılanların Çekilmiş Sayılması

Kamu görevlileri, devletin asli ve sürekli işlerini yürüten büyük bir topluluktur. Bu grubun istihdam edilebilmesi de kamu görevlilerinin her birinin kadroya bağlı çalıştırılmasına bağlıdır. Kadro; kamu görevlilerinin iş, işlem ve hareketlerinin kontrol edilebildiği bir ölçüttür. Kısaca kadrosuz memur çalıştırılmaz.³⁸⁰

Bir kadronun kanunla kaldırılması mümkün olabilmektedir. Bunun sonucunda ilgili kamu görevlisi kadrosuz kalacaktır.³⁸¹ Bu durumda yapılacak olanlar 657 sayılı Kanun'un 91. maddesinde düzenlenmiştir.³⁸² Kadronun kaldırılmasının ardından kamu görevlilerinin eşit derecedeki bir görev atanmaları mecburidir. Kadronun kaldırılması kamu görevini sona erdirmemekte sadece mevcut kadroyu sona erdirmektedir.³⁸³

³⁸⁰ Gezer, "Kamu Personel Rejiminde Memur", 307.

³⁸¹ Gözler, *İdare Hukuku Cilt II*, 675.

³⁸² "Kadrosu kaldırılan memurlar; en geç altı ay içinde kendi kurumlarında niteliklerine uygun bir kadroya atanırlar. Bu memurlar; kurumlarında atama imkânı bulunmaması hâlinde aynı süre içinde başka bir kurumdaki kadrolara atanmak üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Bunlar; atama işlemi yapıncaya kadar kurumlarında niteliklerine uygun işlerde çalıştırılır ve yeni bir kadroya atanıncaya kadar eski kadrolarına ait malî haklardan ve sosyal yardımlardan yararlanmaya devam ederler.

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

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

³⁸³ Onar, *İdare Hukukunun Umumi Esasları Cilt II*, 1260.

Kadrosu kaldırılanlara ilişkin olan Kanun'un 91. maddesine göre kadrosu kaldırılan memurlar öncelikle kendi kurumlarında uygun bir kadroya atanmalıdır. Şayet bu sağlanamıyorsa belirtilen usul izlenerek başka bir kuruma atanacaktır.

Bu hükme ilişkin olarak kadrosu kaldırılanların atandıkları görevlere başlanamaları durumunda çekilmiş sayılacaklarına dair ibare 2011 yılına kadar 657 sayılı Kanun'un 91. maddesinde bulunmaktaydı. Bu hüküm 2011 yılında kanun metninden çıkarılmıştır. Doktrine göre; kadrosu kaldırılan kamu görevlisinin göreve başlanamaması durumunda başka yere atanan kamu görevlisinin çekilmiş sayılmasına ilişkin hükümler olan 62 ve 63. maddeler uygulama alanı bulacaktır. Çünkü kadrosu kaldırılan kamu görevlisinin başka bir göreve atanması mecburidir. Özel bir hüküm olmaması sebebiyle de başka yere atanan kamu görevlilerine uygulanan çekilmiş sayılma hükümlerinin şartlar oluşursa uygulanması gerekmektedir.³⁸⁴

2.4.5.7. Öğretim Elemanlarının Çekilmiş Sayılması

Öğretim elemanlarının çekilmiş sayılmasına ilişkin gerekli düzenlemelerin bulunmaması ve uygulamada öğretim elemanları hakkında çokça çekilmiş sayılmaya başvuruluyor olması, bu konu hakkındaki tartışmaları ve devamında uyuşmazlıkları beraberinde getirmektedir. Çekilmiş sayılmaya ilişkin genel esaslar, çalışmamızın bu kısmına kadar anlatılan hususlar özelinde yükseköğretim kurumlarındaki kamu görevlileri açısından sözleşmeli personel hariç olmak üzere uygulanmaktadır. Ancak öğretim elemanları açısından farklı uygulamalar ve tartışmaların bulunması sebebiyle tarafımızca bu başlığın açılması gerekli görülmüştür.

Tartışmalı olan konulara gelmeden önce üzerinde durulması gereken bir husus bulunmaktadır. 657 sayılı Kanun'da düzenlenen özel çekilmiş sayılma hallerinin öğretim elemanları açısından uygulanacağına kuşku yoktur. Örneğin aylıksız izin hakkının bitiminden itibaren göreve başlanmayan bir öğretim elemanı yukarıda anlatılan şartların oluşması halinde çekilmiş sayılacaktır. 657 sayılı Kanun'un genel kanun olması bu sonuca ulaşmamıza sebep olmaktadır.

Öğretim elemanlarının çekilmiş sayılmasına ilişkin tartışmalar, 657 sayılı Kanun'un 94. maddesinde düzenlenen genel anlamda çekilmiş sayılma işleminin

³⁸⁴ Karan, *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*, 92.

uygulanması noktasında toplanmaktadır. Bu konuyu incelerken öğretim elemanlarının genel anlamda çekilmiş sayılmasını iki döneme ayırmak doğru olacaktır. İlk dönem, günümüzde mülga olan Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin yürürlükte bulunduğu zaman dilimi; ikinci dönem ise bu yönetmeliğin yürürlükten kalktığı tarihten günümüze kadar hala devam eden dönem olarak karşımıza çıkmaktadır. İnceleme konusunu iki farklı döneme ayırma sebebimiz ise Yönetmelik'in, yürürlükte olduğu dönemde özel mevzuat niteliğinde olmasından kaynaklanan tartışmaların var olmasıdır.

2.4.5.7.1. Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin Yürürlükte Bulunduğu Dönemde Çekilmiş Sayılma

Adı geçen yönetmelik, yürürlükten kalkmasına rağmen çalışmamızda belli hususlar açısından incelenmiştir. Bunun sebebi, Yönetmelik yürürlükte iken yapılan idari işlemler hakkında verilen mahkeme kararları ve bu kararların uygulamaya hala etki ediyor olmasıdır. Bu etkilerin incelenmesi için adı geçen Yönetmelik yürürlükten kalkmış olsa dahi çalışmamızın bu kısmında belli hususlar açısından ele alınmıştır.

Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin, çıkarıldığı dönemde Yönetmelik'e dayanak olan 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinin (b) fıkrası, Anayasa Mahkemesi kararındaki

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 Yüksek Yükseköğretim Kurulunca düzenlenir." hükmüne dayanılarak çıkarılmıştır. Yönetmelik bahsi geçen dayanak maddesi Anayasa Mahkemesinin incelemesine konu olmuş ve *"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.*

gerekçesiyle iptal edilmiştir.³⁸⁵ Anayasa Mahkemesinin bu kararı, disiplin cezaları ve ilgili hükümlerin kanunla düzenlenmesi gerektiği kanaatine varıldığını göstermektedir.

³⁸⁵ AYM Genel Kurulu, 14.01.2015, E. 2014/100, K. 2015/6, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

Bu kararın ardından Yönetmelik yürürlükten kaldırılarak ilgili hususlar kanunla düzenlenmiştir.

Yönetmelik'in yürürlükten kalkmadan kısa süre önceki halinde ise “*Disiplin suçları ve cezaları*” başlıklı 2. bölümünde bulunan 10. maddesinde çekilmiş sayılma bir disiplin cezası olarak düzenlenmiştir. Yönetmelik yürürlükten kaldırılmadan önce yönetmeliğin dayanağı olan kanun maddesinde sayılan uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması, devlet memurluğundan çıkarma disiplin cezalarının yanı sıra kanun maddesinde bulunmayan yönetim görevinden ayırma, görevinden çekilmiş sayma ve üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezaları Yönetmelik'te düzenlenmiş durumdaydı.³⁸⁶ Yönetmelik'te 29.01.2014 tarihinde yapılan değişiklikle bu durum düzeltilmiş ve görevden çekilmiş sayılmayı disiplin cezası olarak düzenleyen madde Yönetmelik'ten kaldırılmıştır.³⁸⁷ Danıştay, yükseköğretim kurumlarındaki kamu görevlilerine çekilmiş sayılmanın bir disiplin cezası olarak uygulanmasının, yasal dayanağı olmaması sebebiyle hukuka aykırı olduğuna hükmetmiştir.³⁸⁸

Bu konudaki tartışmaların geneli öğretim elemanlarına çekilmiş sayılma hükümlerinin uygulanıp uygulanamaması noktasında toplanmaktadır. Yönetmelik'in yürürlükte olduğu tarihlerde özel kanun niteliği taşıyan 2547 sayılı Kanun'a dayanılarak hazırlanan bu Yönetmelik'in hükümlerinin uygulanması gerektiği kanaatine varılmaktadır. Bu sebeple 29.01.2014 tarihinden önce 657 sayılı Kanun'un 94. maddesine dayanılarak öğretim elemanları hakkında verilen çekilmiş sayılma işlemi hukuka aykırı olacaktır. Danıştay vermiş olduğu bir kararda

Yasa koyucunun bu farklılığı gözetmek suretiyle, 2547 sayılı Kanun'da öğretim elemanları açısından göreve devamsızlık hali için bir idari tasarruf öngörmeyerek ilgili Yönetmelik ile disiplin cezasına tabi kıldığı sonucuna ulaşılmaktadır. Kaldı ki, disiplin cezası şeklinde tesis edilecek bir işlem ile idari bir tasarruf niteliği taşıyan işlemin oluşturulma süreci ve ilgili açısından yaratacağı hukuki sonuçlar birbirinden farklılık taşımaktadır. Bu bakımdan, yönetmelikte disiplin cezasına tekabül eden bir durumun daha ağır sonuçları olan

³⁸⁶ Arpacıoğlu, “Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim”, 238.

³⁸⁷ 29 Ocak 2014 tarih ve 28897 sayılı RG (E.T. 19.08.2024, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/01/20140129-34.htm>)

³⁸⁸ Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 24.02.2024, E. 2011/301, K. 2014/472, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

idari bir tasarrufa bağlanmasının hukuka ve hakkaniyete uygun olmayacağı da açıktır.

gerekçesiyle 657 sayılı Kanun’a dayanılarak çekilmiş sayılma işleminin iptaline karar vermiştir.³⁸⁹ Daha eski tarihli bir Danıştay kararında ise disiplin yönetmeliği yürürlükteyken 657 sayılı Kanun’a dayanılarak yapılan çekilmiş sayılma işlemi hukuka uygun bulunmuştur.

*...ilgilinin öğretim üyesi olması nedeniyle disiplin suçları ve cezaları yönünden özel bir mevzuat niteliği taşıyan Yüksek Öğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği hükümlerinin uygulanması gerektiği kanaatiyle iptal edilmiş ise de anılan 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanununun 20. maddesinde, 657 sayılı Yasaya atıf yapıldığına göre, ilgili hakkında 657 sayılı Yasanın 94. maddesi hükmü uygulanarak tesis edilen işlemde mevzuata aykırı yön bulunmadığından...*³⁹⁰

Görüşümüze göre ikinci karar isabetli değildir. Çünkü Yönetmelik’te çekilmiş sayılmanın uygulanabileceği durumlar 657 sayılı Kanun’dan daha farklı olarak karşımıza çıkmaktadır.³⁹¹ Bu durum da göz önüne alındığında özel kanun niteliğinde olan 2547 sayılı Kanun’a dayanılarak hazırlanan Yönetmelik yürürlükteyken kanun koyucuya dayanan bu iradeye saygı duyulmalı ve çekilmiş sayılma şartları olduğu takdirde, çekilmiş sayılma işleminin disiplin cezası olarak yapılması gerekmektedir. Kaldı ki disiplin cezası ve çekilmiş sayılma idari işleminin arasında sonuçlar bakımından da farklılıklar olacaktır. Örneğin çalışmamızın devamında anlatılacak olan öğretim üyelerinin kurumlarına dönüşünü düzenleyen 2547 sayılı Kanun’un 60. maddesinin (b) bendinde bulunan “Yükseköğretim kurumlarından, mahkeme veya disiplin kararları ile çıkarılanlar hariç olmak üzere...” hükmünden anlaşılacağı üzere disiplin kararları yoluyla çıkarılanlar kurumlara dönüş hakkından yararlanamayacaktır. Yönetmelik’in düzenlenme şekline bakıldığında da çekilmiş sayılma disiplin cezası olarak düzenlenmiştir. Yönetmelik hükümlerine göre çekilmiş sayılan kamu görevlisi kurumlara

³⁸⁹ Danıştay 8. Daire, 07.04.2016, E. 2015/4211, K. 2016/3420, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024; benzer kararlar için bkz: Danıştay 8. Daire, 17.05.2022, E. 2018/4493, K. 2022/3323, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024; Danıştay 8. Daire, 13.06.2022, E. 2018/1063, K. 2022/4036, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

³⁹⁰ Danıştay 12. Daire, 22.06.2000, E. 1999/6054, K. 2000/2875, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

³⁹¹ A.Alper Durmuş, *Memur Disiplin Hukuku*, 254..

dönüş hükmünden yararlanamayacaktır. Her ne kadar çekilmiş sayılma, disiplin cezası olarak düzenlense de kişinin kendi iradesi ile görevi bıraktığı şeklinde yorumlanması gerektiği savunularak aslında kurumlara dönüş hükmünden faydalanabilecekleri savunulmaktadır.³⁹² Ancak Danıştay vermiş olduğu bir kararda;

Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği uyarınca verilmiş olan ve ‘görevde ilişkinin istekle olmuşçasına kesilmesidir’ şeklinde tanımlanan görevinden çekilmiş sayma cezasının, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasının da altında ve niteliği itibariyle “istifa” olarak kabul edilmesi gereken bir ceza olduğu...

şeklinde bir gerekçeyle imza atarak çekilmiş sayılmanın o dönem için bir disiplin cezası olduğuna hükmetmiştir.³⁹³

Tartışılması gereken diğer bir husus ise Yönetmelik maddesi yürürlükteyken verilen görevden çekilmiş sayılmaya ilişkin disiplin cezalarının yargılaması devam ederken bu disiplin cezasının yürürlükten kaldırılması durumudur. Bu durumda ise kişilere fiilin işlendiği tarihlerde yürürlükte olan disiplin cezası hükmü gereği ceza verilmiş olsa dahi disiplin cezasının dayanağı olan maddenin yürürlükten kalkmasının ardından görevden çekilmiş sayma disiplin cezasının da kaldırılması gerekmektedir. Çünkü Ceza hukukunda hakim olan ilkeler disiplin hukuku açısından olabildiğince uygulanacaktır.³⁹⁴ Bu sebeple ceza hukukunda hakim olan lehe kanun ilkesinin disiplin hukukunda da uygulandığı düşünüldüğünde³⁹⁵ verilen çekilmiş sayılma disiplin cezalarının kaldırılması gerekmektedir. Böylelikle yukarıda bahsedilen çekilmiş sayılmanın disiplin cezası olarak kabul edilmesinin sebep olduğu olumsuzlara da son verilecektir. Danıştay verdiği bir kararında;

Dolayısıyla, fiilin işlendiği tarih itibariyle yürürlükte bulunan mevzuat ile daha sonra yürürlüğe giren mevzuat hükümleri farklı ise disiplin cezası ile cezalandırılacak olan kişilerin lehine olan mevzuat hükmü dikkate alınmalıdır.

³⁹² Göçgün, “Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan”, 188.

³⁹³ Danıştay 11. Daire, 08.0.2009, E. 2009/794, K. 2009/1219, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

³⁹⁴ Duman, *Yükseköğretim Ceza ve Disiplin Soruşturması*, 31.

³⁹⁵ Yasin Söyler, “İdari Usul İlkeleri Açısından”, 52; “...fiilin işlendiği tarih itibariyle yürürlükte bulunan mevzuat ile daha sonra yürürlüğe giren mevzuat hükümleri farklı ise disiplin cezası ile cezalandırılacak olan kişilerin lehine olan mevzuat hükmü dikkate alınmalıdır ...” Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 26.11.2012, E. 2008/3476, K. 2012/2256, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

Ancak lehe hükmün uygulanması amacıyla verilecek bir iptal kararının başka disiplin cezalarının uygulanmasına engel olmayacağı da tabiidir.

gerekçesiyle bu görüşü destekler nitelikte bir karara imza atmıştır.³⁹⁶

Bu konu hakkında yapılan açıklamaların ardından şu hususa önemle değinmekte fayda vardır: Çekilmiş sayılmayı disiplin cezası olarak düzenleyen maddenin yürürlükte olduğu dönemde yapılan idari işlemlerin; Yönetmelik yürürlükten kalktıktan sonra mahkemeler tarafından iptal edilmesi, öğretim elemanları hakkında günümüzde de çekilmiş sayılma işleminin yapılamayacağı anlamında yorumlanmaması gerekmektedir. Özel mevzuat niteliğinde bir hüküm varken genel hususlara dayanılarak yapılan çekilmiş sayılma işleminin; yargı organları tarafından iptal edilmesi, öğretim elemanlarına bir daha çekilmiş sayılma hükümlerinin uygulanamayacağı anlamına gelmemektedir.

2.4.5.7.2. Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin Yürürlükten Kaldırılmasından Sonraki Dönemde Çekilmiş Sayılma

Öğretim elemanlarına uygulanacak disiplin cezalarına ilişkin düzenlemeleri barındıran Yönetmelik yürürlükten kaldırıldıktan sonra 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinin altında disiplin cezaları ve disiplin cezalarını gerektiren fiiller düzenlenmiştir. Yapılan bu ilk düzenlemede hangi fiillere hangi disiplin cezalarının verileceğini düzenleyen maddenin başına “...657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak bu Kanun kapsamındaki kamu görevlileri için uyarma cezasını gerektiren fiiller şunlardır...” ibaresi eklenmiştir. Anayasa Mahkemesi vermiş olduğu kararda özetle 657 sayılı Kanun'da öngörülen disiplin fiillerinin öğretim elemanları için de uygulanmasının öğretim elemanlarının yürütmekte oldukları mesleki faaliyetle uyuşmayacağı yönünde karar vererek bu ifadeyi hukuka aykırı bulmuştur.³⁹⁷

³⁹⁶ Danıştay 8. Daire, 08.11.2019, E. 2014/10476, K. 2019/9742, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

³⁹⁷ “Dava konusu ibareler ile 657 sayılı Kanun'un 125. maddesinde sayılan fiillerin tamamı 2547 sayılı Kanun kapsamına alınmıştır. Başka bir ifadeyle yükseköğretim kurumlarında görev yapan tüm kamu görevlileri ve dolayısıyla bunlar arasında yer alan öğretim elemanları hakkında 657 sayılı Kanun'da yer alan fiiller nedeniyle disiplin sorumluluğuna gidilebilecektir. Ancak söz konusu fiillerin bir kısmının öğretim elemanlarına uygulanması anayasal bakımdan sorunlara yol açacak niteliktedir.” AYM, 10.04.2019, E. 2017/33, K. 2019/20, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

Günümüz itibarıyla 2547 sayılı Kanun, konumuz açısından son halini almış bulunmaktadır. Bu haliyle 2547 sayılı Kanun ya da dayanağı olduğu herhangi bir mevzuat hükmünde öğretim elemanları için görevden çekilmiş sayılmaya ilişkin bir disiplin cezası düzenlenmemiştir. Bu durumda, öğretim elemanları açısından sadece 657 sayılı Kanun çekilmiş sayılma konusunda uygulama alanı bulacaktır. Ancak bu noktada da tartışmalar devam etmektedir.

Bu konudaki mahkeme kararları incelendiğinde, kararlar doğrultusunda iki farklı görüşün olduğu söylenebilir. Bu konudaki ilk görüş; öğretim elemanlarının özel kanunlara tabi olduğu, 657 sayılı Kanun’a açıkça atıf yapılmayan konularda bu kanun hükümlerinin uygulanamayacağı, çekilmiş sayılmanın da özel kanunlarda atıf yapılan özlük haklarına ilişkin bir düzenleme olmadığı, bu sebeplerle çekilmiş sayılmaya ilişkin hükümlerin öğretim elemanları açısından uygulanamayacağı yönündedir. Bu görüşe göre özlük hakları dışında 657 sayılı Kanun’un uygulama alanı olmayacaktır. Çekilmiş sayılma da özlük hakkı olarak kabul edilmediğinden öğretim elemanları açısından 657 sayılı Kanun’daki çekilmiş sayılma hükümlerinin uygulanma şansı bulunmamaktadır. Danıştay tarafından onanan bir kararda;

...657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 94. maddesinde yer verilen Devlet memurlarının çekilmiş sayılmasına ilişkin düzenlemenin ise özlük hakkı kapsamında değerlendirilmesinin mümkün olmadığı görüldüğünden, anılan Kanun hükümleri uyarınca yapılan atıflara istinaden üniversite öğretim elemanları hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 94. maddesinin uygulanamayacağı sonucuna varılarak...

gerekçesiyle çekilmiş sayılma işlemi hukuka aykırı bulunmuştur.³⁹⁸

İkinci görüş ise; 657 sayılı Kanun’un öğretim elemanları açısından genel kanun niteliğinde olduğu ve çekilmiş sayılmanın da özlük hakkı olması gerekçeleriyle 2547 ve 2914 sayılı Kanunlarda hüküm bulunmayan hallerde 657 sayılı Kanun’un uygulanacağını kabul edildiği görüştür. Bu görüşe göre özel kanunlarda çekilmiş

³⁹⁸ Danıştay 8. Daire, 13.10.2022, E. 2018/3165, K. 2022/5636, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024; Benzer kararlar için; “...657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 94.maddesinde yer verilen Devlet memurlarının çekilmiş sayılmasına ilişkin düzenlemenin ise özlük hakkı kapsamında değerlendirilmesinin mümkün olmadığı görüldüğünden, anılan Kanun hükümleri uyarınca yapılan atıflara istinaden üniversite öğretim üyeleri hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 94.maddesinin uygulanamayacağı sonucuna varılmıştır...” Samsun Bölge İdare Mahkemesi 1. Dava Dairesi, 16.05.2019, E. 2018/897, K. 2019/452, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

sayılmaya ilişkin hüküm bulunmaması sebebiyle 657 sayılı Kanun'un çekilmiş sayılmaya ilişkin hükümleri uygulanmalıdır.³⁹⁹ Bu görüşle paralel olacak şekilde mahkeme kararları mevcuttur. Danıştay bir kararında;

Yukarıda yer verilen mevzuat hükümleri uyarınca gerek 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda gerekse 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nda, öğretim elemanlarının görevden çekilmiş sayılmasının usul ve esaslarına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiş ise de; 2547 sayılı Kanun'un 62. maddesinde ve 2914 sayılı Kanun'un 20. maddesinde yer alan düzenlemeler karşısında koşullarının varlığı durumunda üniversite öğretim elemanları hakkında da 657 sayılı Yasanın 94. maddesinin uygulanmasına engel bir durum bulunmadığı anlaşılmaktadır.

gerekçesiyle 657 sayılı Kanun'un 94. maddesi uyarınca yapılan çekilmiş sayılma işlemini hukuka uygun bulmuştur.⁴⁰⁰ Bize göre bu görüş isabetlidir. 657 sayılı Kanun'un genel kanun niteliğinde olması ve çekilmiş sayılmanın özlük hakkı olarak kabul edilmesi göz önüne alındığında özel kanunlarda hüküm bulunmayan hallerde 657 sayılı Kanun'da bulunan çekilmiş sayılma hükümlerinin öğretim elemanları için de uygulanması gerekmektedir.⁴⁰¹

Bizim de isabetli bulduğumuz ikinci görüşe dayanak olarak sunulabilecek bir diğer husus ise 2547 sayılı Kanun'da, gerek geçmişte yürürlüğe giren ve çekilmiş sayılmaya ilişkin hükümler içeren maddeler gerekse sürekli yürürlükte olan kimi maddelerde çekilmiş sayılmanın bir hükme bağlanmış olmasıdır. Şayet 657 sayılı Kanun'da bulunan çekilmiş sayılma hükümleri öğretim elemanları açısından uygulanmayacak olsaydı kanun koyucu tarafından özel kanun niteliğindeki 2547 sayılı Kanun'da ya çekilmiş sayılmaya ilişkin hükümlere yer verilmezdi ya da 2547 sayılı Kanun'a özel düzenlemeler getirilerek öğretim elemanları açısından çekilmiş sayılma bu kanunlar altında düzenlenirdi. Ancak böyle bir durum olmadığı düşünüldüğünde öğretim elemanları açısından 657 sayılı Kanun'daki düzenlemelerin uygulanmasından başka bir yol görünmemektedir.

³⁹⁹ Cenk Şahin, "Devlet Memurları Kanunu'nun 94. Maddesi", 359.

⁴⁰⁰ Danıştay 8. Daire, 30.06.2021, E. 2019/3579, K. 2021/3527, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

⁴⁰¹ Sayan, "Türkiye'de Kamu Personel Sistemi", 241.

Belirtildiği üzere öğretim elemanları için düzenlenen disiplin hükümleri son haliyle 2547 sayılı Kanun'da düzenleme altına alınmıştır. Bu hükümler incelendiğinde 53. maddenin 3. fıkrasında düzenlenen aylıktan veya ücretten kesme cezası için öngörülen fiiller arasında “Özürsüz ve kesintisiz 3-9 gün göreve gelmemek” fiili bulunmaktadır. Aynı maddenin 4. fıkrasında ise kamu görevinden çıkarma cezası düzenlenmiştir. Ve bu ceza için öngörülen fiillerden biri de “Özürsüz veya izinsiz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek.” olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemelere bakıldığında 9 güne kadar göreve kesintisiz gelmemek ve bir yılda kesintisizlik şartı aranmadan 20 gün göreve gelmemek disiplin yaptırımını altına alınmıştır. Görüldüğü üzere 10 gün kesintisiz gelmeme fiilinin karşılığı olarak bir yaptırım düzenlenmemektedir. Kanun koyucunun iradesi, 10 gün ile 20 gün arasında göreve gelmeme halinde bu durumu karşılıksız bırakmak yönünde olmayacaktır. Yönetmelik'in yürürlükte olduğu dönemde aynı süre zarfında göreve devam edilmediğinde bir sonuç düzenlenmişken Yönetmelik'in yürürlükten kaldırılmasıyla öğretim elemanları açısından çekilmiş sayılma halinin de ortadan kaldırılmış olduğu kabul edilemez. Belli ki kanun koyucu bu konuda genel kanun niteliğindeki 657 sayılı Kanun'un çekilmiş sayılma hükümlerine uygulama alanı açmış bulunmaktadır. Böylelikle kişilerin, mazeretsiz veya izinsiz şekilde görevlerine 10 gün kesintisiz gelmedikleri tespit edilirse çekilmiş sayılma iradesine sahip oldukları kabul edilmelidir.

Bu noktada bir diğer husus ise 9 gün kesintisiz gelmeme koşulu sağlandığında disiplin cezası mı uygulanmalıdır yoksa 10. gün beklenmelidir? Bu hususta hiç kuşkusuz kişilerin gerçek iradesi sorgulanmalıdır. 9 gün gelmeyen kişiler açısından disiplin soruşturması açılıp disiplin cezası uygulanana kadar kamu görevlisinin 10. gün gelip gelmediği belli olacaktır. Bu durumda kanunu bilmemek mazeret sayılmaz ilkesinden de yola çıkarak 10. gün gelmeyen kişinin çekilmiş sayılma iradesini ortaya koyduğu kabul edilerek kişinin iradesi doğrultusunda çekilmiş sayılma yönünde işlem yapılmalıdır.

Son olarak kişilere çekilmiş sayılma yaptırımını uygulamak yerine gelinmeyen gün sayısının 20'ye tamamlanmasını bekleyip kamu görevinden çıkarma cezası verilmesi düşünülebilir. Ancak bu durumda hukuka aykırı sonuçlar doğuracaktır. Görüldüğü üzere kamu görevinden çıkarma cezasının verilebilmesi için kişilerin 20 gün boyunca kesintisiz gelmemesi şart değildir. Hal böyle olunca izinsiz veya mazeretsiz olarak kesintisiz 10 gün göreve gelmeyen kamu görevlisinin, iradesinin çekilmiş sayılma yönünde olduğu kabul

edilmelidir. 20 gün beklenerek kamu görevinden çıkarma disiplin cezasının verilmesi kişinin iradesine aykırı bir işlem yapılması anlamına gelecektir. Danıştay vermiş olduğu bir kararda;

Bu durumda; davacının izinsiz, mazeretsiz ve kesintisiz olarak göreve gelmediği günler için davalı idarece öncelikle yukarıda belirtilen disiplin cezalarının uygulanması veya görevinden çekilmiş sayılması işleminin tesis edilmesi gerekirken, idarece uzun bir süre beklenerek tesis edilen dava konusu işlemde hukuka uygunluk... bulunmamaktadır.

şeklinde hüküm kurarak bu görüşü destekler nitelikte bir karara imza atmıştır.⁴⁰² Kararda 3-9 gün gelmemek ya da çekilmiş sayılma hükümleri uygulanmalı denilmektedir. Ancak bu ifadeden idarenin, seçimlik bir hakkı olmamakla beraber somut şartlar hangi işlemi gerektiriyorsa onun uygulanması gerekir anlamını çıkarmak en uygun sonuç olacaktır. Kamu görevlisinin göreve gelmemesinin üzerine çekilmiş sayılma işlemi yapılan başka bir kararda, kişi hakkında bir de 20 gün göreve gelmemesi sebebiyle disiplin cezası uygulanmıştır. Konuya ilişkin dava dosyasında Danıştay;

Devlet memurluğundan çıkarma cezasıyla cezalandırılmasına dair dava konusu işlem tesis edilmiş ise de; ilk 10 günlük devamsızlık gerçekleştikten sonra davacının memuriyetten çekilmiş sayılmasına karar verilmesi ile kamu görevi sona erdiğinden; kamu görevi sona eren davacının ilk 10 günlük ve sonraki devamsızlık sürelerini kapsayan günler için Devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırılmasında hukuka uyarlık bulunmadığı açıktır.

şeklindeki gerekçe ile disiplin cezasına dair idari işlemin iptaline karar vermiştir.⁴⁰³

Bu açıklamaların ardından öğretim elemanlarının çekilmiş sayılmasına ilişkin konuyu özetlemek yerinde olacaktır. Disiplin yönetmeliğindeki görevden çekilmiş sayılma cezası yürürlükteyken öğretim elemanlarına 657 sayılı Kanun'un çekilmiş sayılma hükümlerinin uygulanmaması gerekirdi. Kanun koyucunun iradesi doğrultusunda düzenlenen özel mevzuat hükümlerinin uygulanması doğru olacaktır. Ancak günümüz itibarıyla disiplin yönetmeliğinin ilgili maddesi ve ardından da öğretim elemanlarına ilişkin disiplin hükümlerinin kanunla düzenlenmesi neticesinde öğretim

⁴⁰² Danıştay 12. Daire, 12.06.2023, E. 2019/1209, K. 2023/3368, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

⁴⁰³ Danıştay 12. Daire, 05.04.2023, E. 2021/161, K. 2023/1755, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

elemanları açısından uygulanacak özel bir çekilmiş sayılma hükmü olmaması sebebiyle 657 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması gerekmektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN KAMU GÖREVLİLERİNİN ÇEKİLMELERİNİN VE ÇEKİLMİŞ SAYILMASININ SONUÇLARI

3.1. Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Kamu Görevlilerinin Görevden Çekilmesinin Sonuçları

Çalışmamızın ikinci bölümünde çekilme ve çekilmiş sayılmaya dair inceleme ve açıklamalarda bulunulmuştur. Çekilme ve çekilmiş sayılmanın, hem idare hem kamu görevlileri açısından oluşabilecek birçok sonucu bulunmaktadır. Çalışmamızın bu bölümünde çekilme ve çekilmiş sayılmanın sonuçları incelenecektir.

Çekilme iradesinin açıklanmasıyla beraber birçok sonucun hayat bulduğunu söylemek mümkündür. Çekilme isteği, her ne kadar tek taraflı bir irade beyanı olsa da sonuçları açısından görevden çekilen kişi ve idare açısından olmak üzere iki taraflı sonuç doğurmaktadır. Ayrıca sonuçlardan bir kısmının doğması için ön şartların gerçekleşmesi gerekir. Örneğin cezai sorumluluk için ceza gerektiren fiilin işlenmiş olması gerektiği söylenebilir. Çekilme, usulüne uygun olarak gerçekleşse dahi belirli sürelerle kamu görevine dönememe gibi hak mahrumiyetinin doğması söz konusu olacaktır.

3.1.1. Çekilmenin İdare Açısından Sonuçları

Çekilme, idare açısından idarenin iç işleyişiyle ilgili ve idarenin çekilen görevli üzerindeki yetkisi açısından 2 farklı sonuç doğurabilecektir.

3.1.1.1. Çekilen Görevlinin İşgal Ettiği Kadronun Boşalması ve İdarenin Kadro Üzerinde Tasarruf Hakkı Elde Etmesi

Kamu görevlilerinin, görevlerinden çekilmesi ile hizmet ettikleri idare bünyesinde bulunan kadroları boşalır. Kamu görevlisinin görevden çekilmesiyle yürüttüğü kamu hizmetinin de topluma sunulmasının sona ereceği düşünülemez. Kamu hizmetinin sürekliliği ilkesi gereği idare, kamu hizmetinin aksamasını engellemek ve kesintisiz şekilde hizmetin verilmesini sağlamaya yükümlüdür.⁴⁰⁴ Bu sebeple idare, çekilen kamu görevlisinin boşalan kadrosu üzerinde kamu hizmetinin sürekliliğinin sağlanması amacıyla tasarruf yetkisine sahip olacaktır.⁴⁰⁵

Buradaki tasarruf yetkisinin verimli ve yine kamu hizmeti aksatılmadan kullanılabilmesi için görevinden çekilen kamu görevlisinin, bir ay süreyle daha hizmetine devam etmesinin ya da yerine başka bir görevlinin gelerek başlamasına kadar görevine devam etmesinin beklenilmesi doğrultusunda düzenlemeler yapılmıştır.⁴⁰⁶ Bu şartların oluşmasını beklerken idare de kamu hizmetinin aksamaması yönünde gerekli tedbirleri almak adına zaman kazanmaktadır.

Kamu görevlisinin çekilmesinin ardından kadrosuna ne olacağına dair Danıştay vermiş olduğu bir kararda “...istifa eden kamu görevlisinin kadrosunun boşaldığı, dolayısıyla idarenin bu kadro üzerinde tasarruf yetkisinin bulunduğunu kabul etmek gerekmektedir.” şeklinde hüküm kurmuştur.⁴⁰⁷ Bu karar göz önüne alındığında, kamu hizmetinin kesintisiz olarak sağlanabilmesi için görevinden çekilen görevlinin kadrosunun boşaldığını ve kadronun idarenin tasarrufuna açıldığı açıktır. Bu sebeple çekilmenin ardından, çekilen görevlinin işgal ettiği kadro üzerinde idare tasarrufta bulunabilir, kamu yararı doğrultusunda yeniden istihdama kazandırabilir.

⁴⁰⁴ Çağlayan, *İdare Hukuku Dersleri*, 242.

⁴⁰⁵ Ulusoy, *Yeni Türk İdare Hukuku*, 584.

⁴⁰⁶ Günday, *İdare Hukuku*, 335.

⁴⁰⁷ Danıştay 1. Daire, 16.02.1999, E. 1999/29, K. 1999/29, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 09.08.2024; görevden çekilmeyle beraber kadronun boşaltıldığına dair bkz: Danıştay 8. Daire, 30.01.2020, E. 2019/3940, K. 2020/401, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

3.1.1.2. İdarenin Kamu Görevlisi Üzerindeki Kullanma ve Denetim Hakkının Sona Ermesi

Kişiler, kamu görevlisi olmalarıyla beraber bu statünün getirdiği bazı sorumluluk ve haklara sahip olmaktadır. Aynı şekilde idare, kamu görevlisi statüsüne giren kişiler üzerinde belli hak ve sorumluluklara sahip olmaktadır.

Kamu görevlileri, görevde bulundukları süre zarfında bulundukları hiyerarşik yapının içerisindeki ast üst ilişkisine uymak zorundadır. Kamu görevlileri, üstleri tarafından kendilerine tevdi edilen görevleri yerine getirmek durumundadırlar.⁴⁰⁸ Görevlileri, kamu görevi yürütülürken sürecin doğru ve iyi işletilmesinde kuşkusuz amirlerine karşı sorumludurlar.⁴⁰⁹ Verilen görevlerin yerine getirilmesinde ve devamında, amirlerinin kamu görevlilerini denetleme yetkisinin olduğu da kabul edilmelidir. Kamu görevlisinin görevinden çekilme iradesini idareye bildirmesinin akabinde görevini bırakmasıyla idare teşkilatının içerisindeki ast üst ilişkisinden çıkacağı bu sebeple idarenin kişi üzerindeki kullanma ve bu hakka bağlı olan denetim hakkının sona ereceği kabul edilmektedir.⁴¹⁰

3.1.2. Çekilmenin Çekilen Kamu Görevlisi Açısından Sonuçları

Yukarıda da belirttiğimiz üzere çekilme iradesi her ne kadar tek taraflı bir beyan olsa da çekilmenin sonuçlarının hem idareyi hem çekilen kamu görevlisini etkilemesi sebebiyle iki taraflı sonuç doğurduğu aşîkardır. Yukarıda idare açısından doğan sonuçlarından bahsettik. Çalışmamızın bu kısmında ise çekilmenin kamu görevlisi açısından sonuçlarından bahsedilecektir. Öncelikle kamu görevinin sona ermesiyle kamu görevlisinin; mesaiye riayet, göreve gelme zorunluluğu ya da talimatlara uygun hareket etme sorumluluğu ortadan kalkmaktadır. Bu durumlara ek olarak özellikle açıklanması gereken hususlar mevcuttur.

3.1.2.1. Emeklilik, Mesleki Hakları ve Sorumlulukları Açısından Sonuçları

Kamu görevlisinin görevinden çekilmesi ile mesleğinden kaynaklanan hak ve yükümlülükleri sona erecektir. Kamu görevlileri görevde bulundukları süre boyunca

⁴⁰⁸ Giritli vd., *İdare Hukuku*, 745.

⁴⁰⁹ Turan Yıldırım vd., *İdare Hukuku*, 250.

⁴¹⁰ Gözler, *İdare Hukuku Cilt II*, 710.

gerekli şartların sağlanması halinde görevde ilerleme ve yükselme hakkına sahiptirler.⁴¹¹ Görevden çekilme ile bu haklarının sona ereceği aşıkardır. Kamu görevlileri, kamu görevlisi statüsünde bulundukları süre boyunca çalışmamızın önceki bölümlerinde anlattığımız üzere emeklilik hakkına sahip olabilecektir. Emeklilik, kişilerin çalışmaları karşılığında belli şartları sağlaması ile bulundukları statüsünden çıkarak emeklilik statüsüne girmesidir.⁴¹² Emeklilik şartlarını sağlamadan çekilen kamu görevlisi, kamu görevliliği üzerinden emekli olma hakkından yararlanamayacaktır. Ancak kamu görevlisinin görevden çekilmesiyle emeklilik hakkından yararlanma gibi mali hakları ile mesleki hak ve faydaları da tatile uğrar. Ancak çekilmeden önce tamamen elde ettiği hakların kaybı söz konusu olmayacaktır.⁴¹³

3.1.2.2. Eski Kurumuna Karşı Görev Alma Yasağı

Kamu görevlileri açısından bulundukları statü belli yasakları getirmektedir. Her kamu görevlisi grubu için ayrı yasaklar söz konusu olabilmekteyse de özellikle siyasi partilere katılma, ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağı genel anlamdaki memurlar açısından en önemli iki yasak olarak göze çarpmaktadır.⁴¹⁴ Görevden çekilme ile söz konusu bu yasaklar ortadan kalkacaktır.

2531 sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun'un 2. maddesinde; kamu görevlilerinin, görevlerinden ayrıldıkları tarihten önceki 2 yıl boyunca kadrosunda bulundukları kurumlara karşı görev alamayacakları düzenlenmiştir.

Birinci madde kapsamına giren yerlerdeki görevlerinden hangi sebeple olursa olsun ayrılanlar; ayrıldıkları tarihten önceki iki yıl içinde hizmetinde bulundukları daire, idare, kurum ve kuruluşlara karşı ayrıldıkları tarihten başlayarak üç yıl süreyle, o daire, idare, kurum ve kuruluştaki görev ve faaliyet alanlarıyla ilgili konularda doğrudan doğruya veya dolaylı olarak görev ve iş alamazlar, taahhüde giremezler, komisyonculuk ve temsilcilik yapamazlar.

Bu hüküm, çekilme sonrası doğrudan uygulanacak bir yasak olarak düzenlenmese de çekilmenin kamu görevini sona erdiren bir hal olması sebebiyle çekilme sonucunda da

⁴¹¹ Yıldırım vd., *İdare Hukuku*, 256.

⁴¹² Çetin, "Devlet Memurluğunun Sona Ermesi", 70.

⁴¹³ Onar, *İdare Hukukunun Umumi Esasları Cilt II*, 1269.

⁴¹⁴ Sancakdar vd., *İdare Hukuku*, 414.

ortaya çıkacak bir yasaktır. Bu hüküm gereği kamu görevlileri görevlerinden çekildiklerinde, görevlerinden ayrıldıkları tarihten önceki 2 yıl içerisinde görev almış oldukları kurumlara karşı 3 yıl boyunca görev alamayacaklardır.⁴¹⁵

Kamu görevlilerinin görev aldıkları kuruma karşı çalışma yasağının sebepleri olarak; edinilen özel bilgilerin kullanılmasının, görev esnasında kurulan kişisel ilişkilerden faydalanılmasının ve bu kurumlardaki ilişkilerine dayanılarak kendilerine nüfuz oluşturmalarının önlenmesinin amaçlanması sayılabilir.⁴¹⁶ Bahsi geçen bu yasağın belli sürelerle sınırlandırıldığı kanun metninden anlaşılmaktadır. Belli sürelerle bu yasağın uygulanacak olması oldukça yerindedir. Bu yasağın ihlal edilmesi halinde ise Kanun'un 4. maddesinde “*Bu Kanuna aykırı harekette bulunanlar altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılırlar.*” şeklinde bir ceza öngörülmüştür.

Yukarıda sayılan özellik arz eden hususlar başta olmak üzere kamu görevlisi açısından görevden çekilme ile görevin getirmiş olduğu hak ve sorumluluklar geleceğe dönük olmak üzere ortadan kalkar.⁴¹⁷

3.1.2.3. Görevle İlgili Araç-Gereçlerin İadesi

Kamu görevlileri, görevini yerine getirirken mesleğin icrasında gerekli olan veya kamu hizmetinin icrasını kolaylaştıran çeşitli araç, gereç ve belge idare tarafından ilgili kamu görevlisine verilebilir. 657 sayılı Kanun'un 16. maddesinin “*...Devlet memurları görevleri icabı kendilerine teslim edilen resmi belge, araç ve gereçleri görevleri sona erdiği zaman iade etmek zorundadırlar. Bu zorunluluk memurun mirasçılara da şamildir.*” hükmü gereği görevin verimli şekilde yerine getirilmesi amacıyla tahsis edilen her türlü malzemenin iadesinin, her ne şartla olursa olsun görevin sona ermesi halinde kamu görevlisi tarafından sağlanması gerekmektedir.⁴¹⁸ Görevden çekilme de kamu görevini sona erdiren hallerden olması sebebiyle görevden çekilenler de aynı yükümlülük altındadır.

⁴¹⁵ Sancakdar vd., *İdare Hukuku*, 413.

⁴¹⁶ Mehmet Meccek, “Kamu Görevlilerinin Ayrıldıkları Kuruma Karşı Görev Alma Yasağı: Kapsam ve Uygulaması”, *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7/63 (2020): 3983.

⁴¹⁷ Yavuzdoğan, “İdare Hukukunda “istifa””, 123.

⁴¹⁸ Gözübüyük, Tan, *İdare Hukuku Cilt I*, 830.

3.1.3. Çekilen Kamu Görevlisinin Mali, Cezai ve Disiplin Açısından Sorumluluğu

Kamu görevlisinin, görevinden çekilmesi halinde doğacak sonuçlardan biri de kişinin belli konulardan sorumluluğunun devam etmesidir. İlk akla gelen düşünce, görevden çekilme neticesinde sorumluluğun her açıdan bitecek olması olsa da bu düşüncenin aksine bazı durumlarda kişilerin sorumluluğu devam edecektir. Kamu görevlisinin, görevinden çekilmiş olsa dahi önceki dönemde yapmış olduğu iş ve işlemlerden kaynaklı olarak özellikle mali, cezai ve disiplin sorumluluğunun altında olduğu söylenebilir. Ayrıca çekilme iradesinin idareye yansıtılma şekline bağlı olmak üzere kişilerin ayrıca sorumlulukları doğabilecektir. Mali, cezai ve disiplin konuları özelindeki sorumlulukların yanı sıra çekilmenin ardından -çekilme şekline de bağlı olmak üzere- belirli sürelerle kamu görevine dönüş sınırlaması gibi sonuçlar da söz konusu olmaktadır.

657 sayılı Kanun'da çekilmeden kaynaklanan sorumluluklara ilişkin ayrıntılı düzenleme yer almamaktadır. 657 sayılı Kanun'un 97. maddesinin ilk fıkrasında mali ve cezai sorumlulukların saklı olduğuna dair bir ibare bulunmaktadır. Hiç kuşkusuz kamu görevlilerinin görevden ayrıldıktan sonra da mali ve cezai sorumlulukları devam etmektedir.⁴¹⁹ Bunların yanı sıra 657 sayılı Kanun başta olmak üzere kamu görevlilerinin bağlı olduğu özel kanunlarda düzenlenen disiplin hükümleri de göz ardı edilmemelidir. Kamu görevlisinin görevini yürüttüğü süre içerisinde yapmış olduğu fiillerden sorumluluğu, görevden çekilmesiyle sona ermemektedir. Özetle kamu görevlisinin çekilmesi durumunda cezai, mali ve disiplin sorumluluğundan bahsetmek mümkündür.

3.1.3.1. Mali Sorumluluk

Kamu görevlilerinin mali sorumlulukları, çekilmelerinin usulüne uygun olması halinde de devam edecektir. Bu kamu görevlilerinin genel mali sorumluluğu olarak nitelendirilebilir ve çekilme öncesi fiillerinden kaynaklı olarak görevleri sona erse de devam etmektedir. Bu durumun yanı sıra kamu görevlilerinin usulüne uygun çekilmemeleri sebebiyle mali sorumlulukları söz konusu olabilecektir.⁴²⁰

⁴¹⁹ A. Şeref Gözübüyük, *Türkiye'nin İdari Yapısı* (Ankara: TODAİE Yayınları 1972), 246.

⁴²⁰ Nur Kaman, "Devlet Memurluğunun Sona Ermesi, içinde *İdare Hukuku*" ed. Turan Yıldırım, (İstanbul: Oniki Levha Yayınları, 2020), 352.

3.1.3.1.1. Genel Anlamda Mali Sorumluluk

Kamu görevlilerinin mali sorumlulukları iki türlü olarak karşımıza çıkmaktadır. Mali sorumluluğunun doğabileceği ilk ihtimal kamu görevlisinin fiilinden kaynaklı idarenin doğrudan zarar gördüğü durumlardır. Bu gibi durumlarda idare iç işleyişi içerisinde sorumlu görevliden gerekli tazmini sağlayabilecektir.⁴²¹ Rayiç bedel üzerinden karşılanacak bu zararın tazmininde genel hükümler uygulama alanı bulacaktır.⁴²²

Mali sorumluluğun gündeme geleceği ikinci durum, yapılan bir iş veya işlemten dolayı idare ve kamu görevlisi dışındaki üçüncü kişilerin zarar görmesidir. Bu duruma ilişkin çeşitli yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Anayasa'nın 40. maddesinin 3. fıkrasında bulunan *“Kişinin, Resmî görevliler tarafından vaki haksız işlemler sonucu uğradığı zarar da, kanuna göre, Devletçe tazmin edilir. Devletin sorumlu olan ilgili görevliye rücu hakkı saklıdır.”* hükmü, Anayasa'nın 129. maddesinin 5. fıkrasında bulunan *“Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilir.”* hükmü ve 657 sayılı Kanun'un 13. maddesinde *“Kişiler kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açarlar.”* şeklinde düzenlenen hüküm bu konu hakkındaki başlıca yasal düzenlemelerdir.

Bu maddelerin uygulama alanı bulduğu mali sorumlulukta, kamu görevlisinin idareye doğrudan bir zararı söz konusu olmamaktadır. Kamu görevlisinin görevinin gereği olarak yapmış olduğu iş ve işlemlerden⁴²³ dolayı idare dışındaki üçüncü kişilerin zarar gördüğü durumlarda doğan bir sorumluluktan bahsedilmektedir. Bahsi geçen kanun hükümlerine göre bir zararın yaşanması halinde zarar gören üçüncü şahıs doğrudan kamu görevlisine karşı tazmin hükümlerine başvuramayacaktır. 3. kişilerin, uğradığı bir zarar sonucunda doğan bir tazminat hakkı varsa zarara uğrayan kişi söz konusu zararın tazmin edilmesini önce görevlinin bağlı olduğu idareden talep edecektir.⁴²⁴ Zararın öncelikle

⁴²¹ Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 779.

⁴²² Bucaktepe, “Devlet Memurluğu ve Memurların”, 478.

⁴²³ Kalabalık. *İdare Hukuku Dersleri Cilt I*, 483.

⁴²⁴ Ender Etem Atay, *İdare Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022), 399; Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 784.

idareden talep edilmesi ve idarenin, zarar gören üçüncü kişinin zararını karşılamasının toplumsal barışın bozulmasını engelleyici nitelikte olduğu düşünülmektedir.⁴²⁵

İdare, gereken ödemeyi yaptıktan sonra zarara sebep olan kamu görevlisine karşı rücu işlemlerini başlatma hakkına sahiptir. Tabii ki bu noktada kamu görevlisine rücu edilebilmesi için kamu görevlisinin fiili ile illiyet bağı kurulabilecek bir zararın oluşmuş olması ve bu zararda kamu görevlisinin kusurunun⁴²⁶ bulunması gerekmektedir.⁴²⁷ 657 sayılı Kanun'un 12. maddesinde görevlinin kasıt, kusur, ihmal ya da tedbirsizliği söz konusuysa zararın görevli tarafından ödenmesinin esas olacağı belirtilmiştir.⁴²⁸ Kamu görevlisine rücu edilmesi gereken bir durumda genel esaslar doğrultusunda işlemler yürütülmelidir.⁴²⁹

3.1.3.1.2. Kamu Görevlisinin Usulsüz Çekilmesi Sebebiyle Mali Sorumluluğu

Kamu görevlisinin mali sorumluluğuna ilişkin genel hususlar açıklanmıştır. Kamu görevlisinin görevinden çekilmesi sebebiyle bir mali sorumluluktan bahsedebilmek için çekilme sürecinin, kanuni usullere uyulmadan tamamlanmış olması gerekmektedir. Ayrıca kamu görevlisinin sorumluluğundan bahsedilmek için usulsüz çekilme sebebiyle meydana gelen bir zarar olmalıdır. Ayrıca usulsüz çekilme gerçekleşmiş olsa bile çekilme işlemi ile oluşan zararın arasında muhakkak illiyet bağının bulunuyor olması gerekmektedir.⁴³⁰ Tabii ki aradaki illiyet bağı kurulurken kamu görevlisinin çekilme işleminde kasıt, kusur, ihmal ve tedbirsiz bir davranışının bulunuyor olması gerekir. Örneğin çekilme talebini idareye bildiren kamu görevlisinin; bir aylık sürenin ardından amirine bildirerek görevini bırakması durumunda, görevini bıraktığı için uğranılan zarardan sorumlu tutulması hukuka aykırı olacaktır. Kamu görevlisi, çekilme iradesini bildirdiği tarihten itibaren kanunen öngörülen bir aylık süre boyunca görevini yürütmüş

⁴²⁵ Ender Etem Atay, Hasan Odabaşı, *İdarenin Sorumluluğu ve Tazminat Davaları* (Ankara: Seçkin Yayıncılık 2010), 95.

⁴²⁶ Kusurun belirlenmesi oldukça soyut bir sorundur. Burada kurumların yürüteceği bir soruşturma ya da inceleme neticesinde yapılan fiil ile meydana gelen zarar arasında hayat şartları-ı değerlendirilerek fiilin gerçekleştirildiği andaki makul davranışlarda bulunan bir insandan beklenebilecek hal ve tutumlar esas alınmalıdır. Yargıtay 13. Hukuk Dairesi, 14.10.1974, E. 1974/2637, K. 1974/2492, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 31.03.2024.

⁴²⁷ Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 780-781.

⁴²⁸ “Devlet memurunun kasıt, kusur, ihmal veya tedbirsizliği sonucu idare zarara uğratılmışsa, bu zararın ilgili memur tarafından rayiç bedeli üzerinden ödenmesi esastır.”

⁴²⁹ Kalabalık. *İdare Hukuku Dersleri Cilt I*, 483.

⁴³⁰ Nur Kaman, “Devlet Memurluğunun Sona Ermesi”, 352.

ama gerekli önlemleri alması gereken idare bu konuda gereğini yapmadıysa oluşan zarardan kamu görevlisi sorumlu tutulamayacaktır.

Son olarak usulüne uygun olsun ya da olmasın kamu görevinden çekilmenin ardından mali sorumluluktan tamamen kurtulmak mümkün değildir. Şöyle ki kamu görevlilerinin, kamu görevinde bulunduğu süre boyunca yaptıkları iş ve işlemlerden dolayı görevden çekilmiş olsalar dahi sorumlulukları devam edecektir.

3.1.3.2. Cezai Sorumluluk

Kamu görevlileri her ne kadar görevlerinden çekilseler de görevden çekilmenin ardından görevde işlenen bir suçun öğrenilmesinin akabinde cezai sorumluluk söz konusu olacaktır. Bunun dışında kamu görevlileri açısından çekilme fiilinden kaynaklanan cezai sorumluluk da söz konusu olabilmektedir.

Çalışmamızın başında açıkladığımız üzere Türk Ceza Kanunu, geniş anlamda kamu görevlisi kavramı doğrultusunda düzenleme yapmaktadır. Dar anlamda kamu görevlilerinin de bu grubun içerisinde bulunması sebebiyle Türk Ceza Kanunu'nda bulunan ve tarafımızca açıklanacak olan hükümler yükseköğretim kurumlarında görev yapan dar anlamda kamu görevlileri açısından da -yani genel anlamda memur, özel kanuna tabi memur ve sözleşmeli personel statüsünde görev yapan kamu görevlileri- bağlayıcıdır.

3.1.3.2.1. Görevi Kötüye Kullanma Halinde Cezai Sorumluluk

Türk Ceza Kanunu'nun 257. Maddesindeki;

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

hükümle kamu görevlisinin; ilk fıkrada icrai, ikinci fıkrada ihmali davranışı ile görevinin gereklerini yerine getirmekte ihmal ve gecikme göstermek suretiyle kişilerin mağdur

olmasına ya da kamunun zarar görmesine sebep olması hallerinde cezai sorumluluğu öngörülmüştür.⁴³¹

Kamu görevlisi, görevinden çekilme iradesini 657 sayılı Kanun'da öngörülen usulleri takip etmeden gerçekleştirdiği takdirde ilgili ceza kanunu hükmünün uygulama alanı bulacağı söylenebilir. Örneğin bir köy okulunda tek başına çalışan bir öğretmenin, 657 sayılı Kanun'un 94. maddesindeki hükümlere riayet etmemesi durumunda ya da ülkemizi derinden etkileyen deprem afetinin yaşandığı bir bölgede olağanüstü yönetim hallerinde çekilmeyi düzenleyen Devlet Memurları Kanunu'nun 96. maddesindeki hükümlere riayet etmeyen bir sağlık çalışanının yaptığı bu fiilinden dolayı kişilerin mağdur olması ya da kamunun zarar görmesi durumunda kamu görevlisinin ilgili ceza kanunu hükümlerince sorumluluğundan bahsedilebilecektir.

3.1.3.2.2. Sır Saklama Yükümlülüğünün İhlali Halinde Cezai Sorumluluk

Kamu görevlileri, görevleri dolayısıyla öğrendikleri bilgileri, elde ettikleri belgelerin içeriğini veya benzer özellikteki kurum sırlarını açıklamamalıdır. Bu durum kamu görevlisinden beklenen sadakat yükümlülüğünün gereğidir. Aksi halde idarenin ulaşmayı planladığı amaçlara erişmesi konusunda hiç kuşkusuz aksilikler yaşanacaktır.⁴³² Türk Ceza Kanunu'nun 258. maddesinde

Görevi nedeniyle kendisine verilen veya aynı nedenle bilgi edindiği ve gizli kalması gereken belgeleri, kararları ve emirleri ve diğer tebligatı açıklayan veya yayınlayan veya ne suretle olursa olsun başkalarının bilgi edinmesini kolaylaştıran kamu görevlisine, bir yıldan dört yıla kadar hapis cezası verilir. (2) Kamu görevlisi sıfatı sona erdikten sonra, birinci fıkrada yazılı fiilleri işleyen kimseye de aynı ceza verilir.

Kamu görevlisi sıfatı sona erdikten sonra, birinci fıkrada yazılı fiilleri işleyen kimseye de aynı ceza verilir.

sır saklama yükümlülüğünün ihlali halinde karşılaşılabilecek cezai hüküm düzenlemiştir. İlgili maddede, kamu görevlilerince açıklanmaması gereken hususlar sayılmıştır. Gizli kalması gereken bilgilerin bizzat kamu görevlisi tarafından açıklanmasının yanı sıra

⁴³¹ İlhan Üzülmüş, "Görevi Kötüye Kullanma Suçu" (TCK M. 257), *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 16/1 (2012): 192.

⁴³² Muharrem Özen, Atacan Köksal, "Göreve İlişkin Sırrın Açıklanması", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 69/1 (2020): 197.

başkası tarafından öğrenilmesinin kolaylaştırılması da kanun maddesinde suç oluşturacak fiil olarak belirtilmiştir.

Kamu görevlisinin görevi devam ederken bu suçu oluşturacak fiil işlendiği takdirde görevlinin hem cezai hem idari olarak bir yaptırımla karşılaşması doğaldır.⁴³³ Kişilerin, kamu görevinin sona ermesinin ardından da sır saklama yükümlülüğünün ihlal edilmesi halinde ihlali yapan kişi, cezai yaptırımla karşılaşacaktır.⁴³⁴ Haliyle ilgili kamu görevlisi, görevden çekildikten sonra da açıklanmaması gereken bilgileri açıklamamalıdır. Bunun sebebi ise her ne kadar görev sona erse de sır saklama yükümlülüğünün devam etmesidir.⁴³⁵ Örneğin istihbarat kurumlarında çalışan bir kamu görevlisinin; edindiği bilgileri görevi sonrasında rahatça dile getirmesi, bilgilerin idare için hala gizli kalması gerektiği düşünüldüğünde suçu oluşturacak bir fiil olarak değerlendirilir. Bu fiilin işlenmesi ile idarenin zarara uğraması durumunda mali sorumluluk görev esnasında fiilin işlenmesi halinde de disiplin sorumluluğu da doğabilecektir.

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında; kamu görevlilerinin çekilmelerinin ardından Türk Ceza Kanunu 258. maddesinde bulunan hüküm uyarınca gizli kalması gereken herhangi bir bilgi, belge ve türevlerinin bu kişilerce açıklanması ya da başkası tarafından öğrenilmesinin kolaylaştırılması durumunda kişilerin cezai sorumluluğu söz konusu olabilecektir.

3.1.3.2.3. Kamu Görevinin Terki veya Yapılmaması Halinde Cezai Sorumluluk

Bu başlıkla bağlantılı olan 657 sayılı Kanunla ilişkili kısım ve bu kısıtlamanın amacına ilişkin açıklamalar yukarıda “*Kamu Görevinden Çekilmenin Sınırlandırılması*” adlı başlık altında ele alınmıştır. Buna ek olarak;

657 sayılı Kanun’un yasakladığı bu durumun cezai yaptırımı Türk Ceza Kanunu’nun 260. maddesinde düzenlenmiştir.

(1) Hukuka aykırı olarak ve toplu biçimde, görevlerini terk eden, görevlerine gelmeyen, görevlerini geçici de olsa kısmen veya tamamen yapmayan veya

⁴³³ Özyörük, *Devlet Memurlarının Hürriyetleri*, 169.

⁴³⁴ Özcan, *Yeni Türk Ceza Kanunu’na Göre*, 58.

⁴³⁵ Özen, Köksal, “Göreve İlişkin Sırrın Açıklanması”, 206.

yavaşlatan kamu görevlilerinin her biri hakkında üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir. Kamu görevlisi sayısının üçten fazla olmaması halinde cezaya hükmolunmaz.

(2) Kamu görevlilerinin mesleki ve sosyal hakları ile ilgili olarak, hizmeti aksatmayacak biçimde, geçici ve kısa süreli iş bırakmaları veya yavaşlatmaları halinde, verilecek cezada indirim yapılabileceği gibi, ceza da verilmeyebilir.

Bu hüküm gereğince kanuna aykırı bir biçimde ve toplu şekilde görevlerinden çekilen kamu görevlilerinin cezai sorumluluğu söz konusu olacaktır. Bu suçun oluşabilmesi için bir kamu görevlisinin fiili işlemesi yeterli olmayacaktır. Bu fiil, toplu olarak işlenebilecek bir suç olarak karşımıza çıkmaktadır.⁴³⁶

3.1.3.3. Disiplin Sorumluluğu

657 sayılı Kanun'un 97. Maddesinde, kamu görevlileri açısından mali ve cezai sorumluluk saklı tutulmuş ve hak mahrumiyeti açısından ayrıntılı açıklamalar yapılmıştır. Ancak görevinden çekilen kamu görevlisi açısından disiplin sorumluluğuna ilişkin herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Görevinden çekilen kamu görevlisi açısından disiplin sorumluluğunun iki açıdan tartışılması mümkündür. İlk tartışma konusu salt görevden çekilme sebebiyle disiplin soruşturması sürecinin yürütülüp yürütülemeyeceğidir. İkinci husus ise çekilme öncesi disiplin cezasını gerektirebilecek fiillerin işlenmesi üzerine disiplin soruşturması açılmadan ya da tamamlanmadan görevden çekilme durumunda yapılacak uygulamanın ne olacağıdır.

3.1.3.3.1. Salt Çekilme Sebebiyle Disiplin Sorumluluğu

Çekilme kaynaklı olarak kamu görevlisine disiplin soruşturması açılıp açılmayacağı ve verilebilecek disiplin cezası hakkında herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bu sebeple kanuna aykırı şekilde görevinden çekilen kamu görevlisi için disiplin soruşturmasının açılmaması gerektiği savunulabilir. Ayrıca çekilen ve görevini bırakan kamu görevlisi açısından artık statü sona ermiştir. Haliyle sırf usulsüz çekilme sebebiyle kamu görevlisi statüsünün bir gereği olan disiplin soruşturması açılarak yine kamu görevlileri için öngörülen disiplin cezalarının verilmesi hukuka uygun

⁴³⁶ Yaşar Güçlü, *Devlet Memurunun El Kitabı*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2009), 452.

sonuçlar doğurmayacaktır.⁴³⁷ çünkü sona eren bir statü söz konusu olmaktadır. Kanun koyucunun takdir ettiği gibi hukuka aykırı çekilme durumunda kamu görevlilerinin mali ve cezai sorumlulukları açısından değerlendirme yapılması uygun olacaktır.

Kamu görevlisinin çekilme iradesini idareye iletmesinin ardından usulüne uygun bir çekilme söz konusuysa bir aylık bekleme süresi, yerine başka bir kamu görevlisinin başlaması ya da idarece çekilme talebinin kabul edilmesi haline kadar statü sona ermeyecektir. Bu durumda bu üç şarttan biri gerçekleşene kadar görevlinin disiplin sorumluluğu da devam edecektir. Ancak sayılan üç şart beklenilmeden bir çekilme söz konusu olduysa tek taraflı çekilme beyanı idareye ulaştığı anda çekilme tamamlanmış olacaktır ve statü sona erecektir. Bu durumda Danıştayın da kabul ettiği üzere “*memuriyet sıfatı sona eren davacının, bu tarihten sonra işlediği ileri sürülen fiilleri nedeniyle disiplin cezası ile cezalandırılması hukuken mümkün olmadığından dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmamaktadır.*” görüşü kabul edilmeli ve statünün sona erdiği tarih itibarıyla disiplin sorumluluğunun ortadan kalktığı kabul edilmelidir.⁴³⁸ Statünün sona ermesiyle de herhangi bir disiplin cezası verilemeyecektir.

3.1.3.3.2. Görevdeyken İşlenen Fiile İlişkin Disiplin Soruşturması Süreci Nihayete Ermeden Görevden ekilme Durumunda Yapılması Gereken Uygulama

ekilmenin disiplin sorumluluğu açısından tartışılabilecek diğer yönü; mevcut bir disiplin soruşturması tamamlanmadan ya da işlenen bir fiil hakkında henüz disiplin soruşturması başlamadan kamu görevlisinin görevinden çekilmesi durumunda ne yapılacağı hususudur.

Bu konuda ilk görüş; kişilerin görevden çekilmeleri ile kamu görevlisi statüsünden çıkacakları bu sebeple öğrenilen fiile ilişkin bilgi ve belgenin kişinin özlük dosyasında saklanarak kişilerin tekrar göreve dönmeleri durumunda gereken soruşturmanın yürütülmesi gerektiğidir.⁴³⁹

İkinci görüş ise kamu görevlisi görevden çekilse dahi gerekli soruşturma yürütülerek gerçek ortaya çıkarılmalı ve soruşturma sonunda gerekli olduğu düşünülürse görevden çekilen kamu görevlisine disiplin cezası verilmeli akabinde bu ceza zlk

⁴³⁷ Celal Işıklar, “Kamu Görevinden Ayrılanlara Disiplin Cezası Verilmesi ve Konuyla İlgili Yeni Düzenlemeler”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 15/57 (2024): 308.

⁴³⁸ Danıştay 12. Daire, 18.09.2013, E.2009/7516, K.2013/6366, Danıştay Dergisi, Sayı 136, Sayfa 279-282.

⁴³⁹ Giritli vd., *İdare Hukuku*, 875.

dosyasında saklanmalıdır.⁴⁴⁰ Bu konuya ilişkin bir düzenleme Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 34. maddesinin 3. fıkrasında bulunmaktadır.

Hakkında açılan disiplin soruşturması devam ettiği sırada, ölüm hâli hariç olmak üzere, herhangi bir sebeple memuriyeti sona erenlerin soruşturmaları tamamlanır. Soruşturma sonucunda 657 sayılı Kanun ve bu Yönetmelikteki usul ve esaslar çerçevesinde kesinleşen disiplin cezaları ilgililere tebliğ edilir ve karar özlük dosyasına konulur. Bu durumda olanların tekrar memuriyete dönmeleri durumunda verilmiş olan ceza uygulanır.

Bu düzenlemeye göre soruşturma açılıp nihayete ermeden memurun görevinden çekilmesi durumunda soruşturmanın tamamlanacağı verilen disiplin cezalarının da özlük dosyasında saklanacağı belirtilmiştir. Danıştay tarafından da bu görüşün kabul edildiği görülmektedir. Danıştay vermiş olduğu bir kararda

Dolayısıyla, memuriyet içerisindeki hal ve davranışları nedeniyle bir kamu görevlisine memuriyet sıfatı sona erse bile disiplin cezası verilmesi mümkün iken, memuriyet görevi sona erdikten sonraki dönemde işlediği fiillerden dolayı disiplin cezası verilebilmesi hukuken mümkün bulunmamaktadır

şeklinde hüküm kurarak bu görüş doğrultusunda karar vermiştir.⁴⁴¹ Bu tutum tüm kamu görevlileri için uygulama alanı bulacaktır. Öyle ki kamu görevlisi, disiplin soruşturması süreci tamamlanmadan veya görevdeyken işlediği fiilin ardından soruşturma süreci başlatılmadan görevinden çekilse dahi disiplin hükümlerince sorumluluğu devam edecek ve kamu görevlisinin statüden çıkmış olması kendisine disiplin cezası verilmesini engellemeyecektir.⁴⁴² Aksi halde idarenin sağlaması gereken disiplin sağlanamayacak fiil kağıt üzerinde dahi olsa karşılıksız kalacaktır. Disiplin soruşturmasının açılabilmesi için kişinin yeniden göreve dönüşünün beklenilmesi; zamanaşımı sürelerinin işlemediği farz edilse dahi delillerin kaybolması, sağlıklı soruşturma yürütülemeyecek olması gibi sebeplerle hukuka aykırı sonuçlar doğuracaktır.⁴⁴³

⁴⁴⁰ Celal Işıklar, “Kamu Görevinden Ayrılanlara Disiplin”, 310.

⁴⁴¹ Danıştay 12. Daire, 18.09.2013, E. 2009/7516, K. 2013/6366, Danıştay Dergisi, Sayı 136, Sayfa 279-282; benzer bir karar için bkz: Danıştay 3. Daire, 27.01.1977, E.1977/47, K.1977/42, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 31.03.2024.

⁴⁴² Adalet bakanlığının aday memur hazırlayıcı eğitimi disiplin soruşturma ders notunda da disiplin suçunun işlendiği tarihte görevde olan ancak sonrasında görevinden çekilme, emeklilik ya da diğer sebeplerle ayrılan kişiler hakkında disiplin soruşturması yürütülebileceği belirtilmiştir. <https://edb.adalet.gov.tr/SayfaDetay/hazirlayici-egitim12052020022909>, E.T. 31.03.2024.

⁴⁴³ Giritli vd., *İdare Hukuku*, 875.

Çekilen kamu görevlisinin soruşturulması esnasında kişilerin savunmasının alınması hususunda sorunlar yaşanabileceği söylenebilir. Disiplin hukukunda savunma hakkının zedelenmemesi en temel ilkelerdendir.⁴⁴⁴ Bu durumda yapılması gereken, 7201 sayılı Tebligat Kanunu uyarınca ilgili kişiden savunma istenmesine ilişkin evrakların tebliğleri yapılarak sürecin devam ettirilmesidir.⁴⁴⁵ Ayrıca idare tarafından yürütülen tebligat sürecinin sona ermesinin ardından savunmasını vermeyen kişinin ise savunma hakkından vazgeçmiş sayılacağı ve idarenin eldeki bilgi ve belgelerle bir sonuca varacağının bildirilmesi gerekmektedir.⁴⁴⁶

Disiplin soruşturması sürecinin tamamlanmasının ardından nihayetinde ortaya çıkan her türlü karar 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümleri doğrultusunda ilgili kişiye tebliğ edilmelidir. Böylelikle kişinin idari yargıda dava açma hakkı başlatılmış olacaktır. Şayet kişiye disiplin cezası verilmiş ve işlem kesinleşmişse ilgili kişinin yeniden kamu görevine girme ihtimaline karşı disiplin cezası özlük dosyasında saklanmalıdır.

Özetle; Hiç kuşkusuz hakkında disiplin soruşturması yürütülen kişinin çekilme talebinde bulunmasında ve çekilme talebinin idarece kabul edilmesinde herhangi bir engel yoktur.⁴⁴⁷ Bölge İdare Mahkemesi tarafından onanmış bir kararda; “...mevzuatta haklarında disiplin soruşturması olmasının memurların görevlerinden çekilmelerine engel olduğuna ilişkin bir hüküm de bulunmadığı göz önüne alındığında, davacının görevinden çekilmesinin hakkında devam eden bir disiplin soruşturması bulunduğundan bahisle reddine ilişkin dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna varılmıştır.” şeklinde belirtilen gerekçe ile bu görüş teyit edilmiştir.⁴⁴⁸ Bu durumda kamu görevlisinin çekilme öncesinde işlediği fiiller dolayısıyla da disiplin hükümleriyle bağının kalmayacağı düşünülebilir. Bu durumda disiplin cezasını gerektirir fiili işleyen kamu görevlisi, özellikle kamu görevinden çıkarma cezası ya da benzer bir ceza söz konusu olduğunda görevinden çekilerek disiplin cezası verilmesinin önüne geçecektir.⁴⁴⁹

⁴⁴⁴ Çağlayan, *İdare Hukuku Dersleri*, 353.

⁴⁴⁵ Işıklar, “Kamu Görevinden Ayrılanlara Disiplin”, 312.

⁴⁴⁶ Sencer Abdullah Akkoyunlu, “Disiplin Soruşturmasında Memurun Savunma Hakkının Kullanımında İdarenin Uyması Gereken Esaslar”, *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 28/48 (2023): 48.

⁴⁴⁷ DPB’nin 08.02.2017 tarih 817 sayılı görüşü, <https://pdb.samsun.edu.tr/dpb/>, E.T. 26.09.2024.

⁴⁴⁸ Erzurum Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesi, 14.12.2021, E. 2021/295, K. 2021/2779, (UYAP)

⁴⁴⁹ Şu an yürürlükte olmayan Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği’nin 21. maddesindeki hükümde açıkça kişilerin kurumundan ayrılmasının soruşturma başlatılmasına ve gerektiğinde disiplin cezası verilmesine engel olmadığına dair hüküm mevcuttu. Meri mevzuat hükümlerinde böyle bir hüküm bulunmaması bu durumu değiştirmeyecektir.

Tekrar kamu görevine girene kadar özlük dosyasında bu ceza olmayacaktır. Ayrıca belki de aklanacağı bir disiplin soruşturması tehdidiyle her daim yaşamak zorunda kalacaktır. Risk alarak kamu görevine girmesi durumunda da acaba kamu görevinden çıkarılacak mıyım tehdidini hissedecektir. Verilen bir örnek üzerinden dahi oldukça sakıncalı hallerin yaşanma ihtimalinin olduğu anlaşılmaktadır.

3.1.4. Belirli Sürelerle Yeniden Atanamama

Çalışmamızın bu kısmına kadar kamu görevlilerinin görevlerinden çekilmeleri halinde oluşabilecek sonuçlara ilişkin farklı konularda açıklamalar da bulunulmuştur. Ancak çekilme sonrası kesinlikle oluşacak sonuç ise 657 sayılı Kanun'un 97. maddesinde düzenlenen çekilen ya da çekilmiş sayılan kamu görevlilerinin belirli sürelerle yeniden kamu görevine dönememesidir.

Memurlardan mali ve cezai sorumlulukları saklı kalmak üzere;

A) 94 üncü maddenin 2 nci ve 3 üncü fıkrasına uygun olarak memuriyetten çekilenler altı ay geçmeden,

B) Bu Kanuna göre çekilmiş sayılanlar ile 94 üncü maddenin 2 nci fıkrasına uymadan görevlerinden ayrılanlar bir yıl geçmeden,

C) 95 inci maddede yazılı zorunluluklara uymayanlar 3 yıl geçmeden,

D) 96 ncı maddeye aykırı hareket edenler hiçbir surette,

Devlet memurluğuna alınamazlar.

Bu maddede saklı tutulan mali ve cezai sorumluluklara ilişkin açıklamalar yukarıda yapılmıştır. Hükümde düzenlenen asıl konu ise kamu görevinden çekilme sonrası geri dönüşün belli sürelerle sınırlanması hususudur. Bu konu, kanun hükmünde düzenlenirken madde başlığı olarak “Çekilen ve çekilmiş sayılanların yeniden atanmaları” ibaresi uygun görülmüştür. Doktrinde ise bazı kaynaklarda hak mahrumiyeti başlığı ile ele alındığı görülmektedir.⁴⁵⁰ Bu isimlendirmeye benzer olarak hak yoksunluğu ibaresi de kullanılmıştır.⁴⁵¹ Belli süre veya hiçbir suretle memurluğa alınmama şeklinde de ifade edilmiştir.⁴⁵² Bazı kaynaklarda ise herhangi bir ifade kullanılmadan doğrudan

⁴⁵⁰ Gündoğan, “Devlet Memurluğundan İstifa”, 95; Serttaş, *Türk İdare Hukukunda İstifa*, 109.

⁴⁵¹ Giritli vd., *İdare Hukuku*, 927.

⁴⁵² Tan, *İdare Hukuku*, 566.

konu izah edilmiştir.⁴⁵³ Başlığın, konuyu özetlemesi ve anlaşılır kılması açısından tarafımızca “belli sürelerle yeniden atanamama” ifadesi bu başlık için tercih edilmiştir.

Belli sürelerle yeniden atanamama, bir sorumluluk çeşidi olmayıp kamu görevinden çekilen kişiler açısından tekrar kamu görevine başlama noktasında belli sınırlamaların uygulanması sonucunu doğuran bir konudur. Bu sınırlamanın; kamu görevlilerinin çekilmeleri halinde idare tarafından çekilen kişiye duyulan güvenin zedelenmesi sonucunun doğması sebebiyle getirildiği söylenebilir.⁴⁵⁴ Sınırlama içeren bu sürelerin dikkate alınması hususunda idareler bağlı yetki içerisinde. Danıştay bir kararında;

17.7.1987 tarihinde istifa eden davacının 97. maddede öngörülen asgari bekleme süresini dahi doldurmadan yeniden göreve alınması istemiyle yaptığı 1.12.1987 tarihli başvurusunun değerlendirilmemesi konusunda idare bağlı yetki içinde bulunmaktadır.

Belirtilen hukuksal durum nedeniyle olayda takdir yetkisi bulunmayan idarenin dava konusu edilen işleminde bağlı yetki ile ilgili idare hukuku kurallarına aykırılık bulunmadığından bu yoldaki işlemin iptaline ilişkin Mahkeme kararında hukuka uyarlık görülmemiştir.

şeklindeki hüküm kurmuştur.⁴⁵⁵ Bu hükme göre idarenin bekleme süreleri dolmadan geri dönüş taleplerini değerlendirmeye dahi almaması gerekmektedir.

3.1.4.1. Usulüne Uygun Olarak Çekilenler Açısından

Maddenin A bendine göre söylenebilir ki kamu görevinden mevzuat hükümleri uyarınca usulüne uygun çekilenler için 6 ay süreyle kamu görevine alınmama sınırlaması uygulanır.⁴⁵⁶ Görevden çekilme sırasında mevzuat hükümlerine uyulsa dahi getirilen bu sınırlamanın amacı; idarenin kamu hizmetini sürekli ve istikrarlı şekilde sağlamak amacıyla güvenerek göreve aldığı kamu görevlilerinin, bu güveni boşa çıkararak kamu hizmetinin işleyişinde aksaklık yaşatmasının bir nevi cezalandırılmasının arzu edilmesidir. Pek tabii kişilerin görevlerinden çekilmeden önce düşünüp kararlarından

⁴⁵³ Evren, Uçar, *Kamu Görevlileri Hukuku*, 219.

⁴⁵⁴ İbrahim Pınar, *Devlet Memurları Kanunu*, 1232.

⁴⁵⁵ Danıştay 5. Daire, 18.02.1992, E. 1991/2222, K. 1992/ 291, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 31.03.2024; benzer bir konuda verilen başka bir karar için bkz: Danıştay 12. Daire, 23.09.2020, E. 2019/3422, K. 2020/2944, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 31.03.2024.

⁴⁵⁶ Günday, *İdare Hukuku*, 638.

emin olarak hareket etmelerinin de sağlanmaya çalışıldığı söylenebilir.⁴⁵⁷ 6 aylık bekleme süresinin dikkate alınması hususu, göreve dönüş talebinin değerlendirilmesi aşamasına geçilmeden dikkate alınmalıdır. Bu hususta idarelerin takdir yetkisi bulunmamaktadır. Danıştay, ilk derece mahkemesinin idarenin takdir yetkisinin kullanımını incelediği bir kararda;

Bu durumda; 657 sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak görevden çekilme talebinde bulunan ve bu talebi kabul edilen davacının, aynı Kanun'un 97. maddesinin yukarıda alıntısı yapılan açık hükmü uyarınca görevden çekildiği tarihten itibaren altı ay geçmeden Devlet memurluğuna alınamayacağı açık olduğundan, mevzuata uygun olarak tesis edilmiş olan dava konusu işlemi iptal eden ve davacının yoksun kaldığı özlük haklarının tanınarak parasal haklarının yasal faiziyle birlikte ödenmesine hükmeden temyize konu kararda hukuka uyarlık görülmemiştir.

şeklinde hüküm kurmuştur.⁴⁵⁸ Bu hükümden de net şekilde anlaşılmaktadır ki; idareler tarafından göreve dönüş talepleri değerlendirirken öncelikle belirli sürelerle göreve dönüşün sınırlandığı süreyi kontrol etmeli, bu şart sağlandığı takdirde diğer şartlar incelenmelidir.

Somut bir olayda; görevden çekildikten sonra 6 aylık süreyi beklemeden yeniden kamu görevine başlatılan kişinin, bu durum fark edildikten sonra ilişkisinin kesilmesi işlemi yargı yoluna taşınmıştır. Danıştay; ilk derece mahkemesinin, idarenin sorumluluğunda olan bir hususa dikkat etmeyerek kişiyi göreve başlattığını ve ilişik kesme işleminin 6 aylık bekleme süresi dolduktan sonra yapılmış olması gerekçesiyle idari işlemi iptal ettiği kararını onamıştır.⁴⁵⁹ Bu karardan anlaşılmaktadır ki bekleme sürelerine uyulup uyulmadığının kontrolü idarelerin sorumluluğundadır. Şayet bu durum fark edilmeyip kişinin beklemesi gereken 6 aylık süre sonrasında fark edildiyse atama kararı iptal edilemeyecektir.

Bu durumda tartışılması gereken husus yukarıda bahsedilen Danıştay kararı doğrultusunda uygulama yapılacaksa idarenin sorumluluğu ne boyutta olacaktır? Ayrıca

⁴⁵⁷ Karan, *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*, 80.

⁴⁵⁸ Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 06.03.2014, E. 2011/805, K. 2014/699, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

⁴⁵⁹ Danıştay 12. Daire, 30.03.2016, E. 2016/45, K. 2016/1736, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

kamu görevlisinin göreve başlatılmaması gerektiği 6 ay sonra fark edildiyse ilişik kesilmeme işlemi hukuka uygun olacak mıdır?

Somut olayda davacı lehine doğmuş bir kazanılmış hak olduğu düşünülebilir. Ancak bu durumda kazanılmış haktan bahsetmek mümkün olmayacaktır. Çünkü kazanılmış hak oluşabilmesi için kazanılan hakkın kazanıldığı tarihte hukuka uygun olarak elde edilmiş olması gerekmektedir.⁴⁶⁰ Burada kazanılmış haktan bahsedilemeyeceği görüşündeyiz.⁴⁶¹

Danıştayın böyle bir karar vermesindeki yegâne sebebin, kamu yararının ve ikincil olarak da kişi yararının korunması olduğu söylenebilir. Şöyle ki şayet beklenilmesi gereken süre dolmadığı için göreve başlatılmaması gereken kişi, idarenin kontrol sorumluluğunu yerine getirmemesi sebebiyle göreve başlatıldıysa da hiç kuşkusuz hizmetine ihtiyaç duyulmaktadır. Haliyle 6 aylık süre geçtikten sonra bu durumun fark edilmiş olması da dikkate alındığında kamu görevlisinin ilişikinin kesilmemesinin kamu yararı açısından faydalı olduğu kanaatine varılmış olabilir. Ancak yapılan işlemde kontrol yükümlülüğünü yerine getirmeyen kişiler açısından disiplin hukuku açısından sorumluluk doğacaktır. Aksi durum düşünüldüğünde idarelerin, hak mahrumiyeti getiren bu sürelerle bağlı olması formalite icabı olmaktan öteye geçemeyecektir.

3.1.4.2. Çekilmiş Sayılanlar ile Usulüne Aykırı Çekilenler Açısından

Maddenin B bendine göre 657 sayılı Kanun'a göre çekilmiş sayılanlar ile aynı Kanun'un 94. maddesinin 2. fıkrasına uymadan çekilenler bir yıl geçmeden yeniden göreve başlayamayacaklardır. Kamu görevlileri, yerine atanan kimsenin gelmesini ya da çekilme talebinin kabulünü beklemeden görevinden çekildiği takdirde bu sınırlama uygulanacaktır.⁴⁶² Tüm usule uyularak çekilmek ile usule uyulmadan çekilmenin arasında

⁴⁶⁰ Ayşegül Çoban Atik, "İdare Hukukunda Kazanılmış Hak İlkesi", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 21/1 (2013): 15.

⁴⁶¹ İzmir Bölge İdare Mahkemesi yapılan başvuru sırasında mevzuat hükümlerince kamu görevlisinin yapmış olduğu başvuru neticesinde; "Olayda, davacının mevcut mevzuat hükümlerinden yararlanmak amacıyla yaptığı başvurusuyla yeni kanun hükmünün yürürlüğe girmesi arasındaki sürenin atama işleminin gerçekleştirilmesi için yeterli olması, davacının hukuka uygun olarak getirilmiş ve yürütülmekte olan bir haktan faydalanma adına eski görevini bırakmış olması, bu arada başvurusunun davalı idarece kabul edilerek atamasının yapıldığı, davacının herhangi bir gerçeğe aykırı ya da aldatıcı bir belge ile başvuru yapmadığı, davacının atamasının yapılmış olması nedeniyle kazanılmış bir hakkının bulunduğu ve davacının haklı beklenti içinde olduğunun kabulünün gerektiği..." şeklinde bir gerekçe ile kazanılmış hakkın doğduğunu kabul etmiştir. İzmir Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesi, 11.04.2017, E. 2017/470, K. 2017/428, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

⁴⁶² Dedeoğlu, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 657.

idarenin yaşayabileceği olası sıkıntılar düşünülerek hak mahrumiyeti arttırılmıştır. Çekilmiş sayılan polis memurunun göreve dönüş talebinin reddine ilişkin görülen davada Danıştay;

Bu durumda kurumunca kabul edilen mazereti olmaksızın 10 günü aşkın süre görevi terkettiği ve 657 Sayılı Kanunun 94. maddesinin 2. fıkrasına göre görevde çekilmiş sayıldığı saptanan davacının görevden ayrıldığı tarihten itibaren bir yıl geçmeden yeniden atanma isteğinde bulunmasına aynı Kanunun yukarıda anılan 97. maddesinin (B) fıkrası karşısında hukuken olanak bulunmadığından bu yoldaki isteminin reddedilmesinde mevzuata aykırılık bulunmamaktadır.

şeklinde hüküm kurarak idareyi haklı bulmuştur.⁴⁶³

Danıştay; bir idarede görev yapan görevlinin bu durumu bildirmeden başka bir kurumda da göreve başlaması üzerine ilk kurumda çekilmiş sayılmasının ikinci kuruma bildirildiği ve bu bildirimin ardından ikinci kurumdan ilişkisinin kesildiği somut olayda, davanın reddine karar veren ilk derece mahkemesinin, çekilmiş sayılan memurun 1 yıllık bekleme süresini beklemeden yeniden memuriyete dönemeyeceği gerekçesine dayanan kararını onamıştır.⁴⁶⁴ İlgili kararın gerekçesi şu şekildedir:

... Yurt Müdürlüğü emrinde yurt yönetim memuru olarak çalıştığı ve bu görevini 14.5.1997 tarihinde terk ederek 15.5.1997 tarihinde stajyer sınıf öğretmenliğine başladığı, görevini terkin mezuniyetsiz ve kurumca kabul edilmeksizin 14.5.1997 tarihinden itibaren kesintisiz 10 günden fazla sürdüğü, bu nedenle ... Genel Müdürlüğüne 26.5.1997 gününde görevinden çekilmiş sayılmasına karar verildiği, memuriyetten çekilmiş sayılanların bir yıl geçmeden devlet memurluğuna alınmamayı emreden 657 sayılı Yasanın 97/B maddesinin amir hükmü gözetildiğinde davacının henüz bir yıllık süreyi doldurmadan stajyer öğretmenliğe alınarak atamasının yapılması, göreve başlaması ve aynı zamanda davacının gerçeğe aykırı beyanına dayalı olarak idarenin yanıtılması sonucu öğretmenliğe atanması işleminin tesis edildiği, bu durum karşısında yasa hükmüne açıkça aykırılık teşkil eden ve ilgisinin gerçeğe aykırı beyanına dayanan işlemin davacıya bir hak sağlamaması nedeniyle dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesi ile dava reddedilmiştir.

⁴⁶³ Danıştay 5. Daire, 03.04.1990, E. 1989/2002, K. 1990/730, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 31.03.2024.

⁴⁶⁴ Danıştay 12. Dava Dairesi, 06.10.1999, E. 1999/975, K. 1999/1732, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 11/08/2024.

3.1.4.3. Devir ve Teslim Yükümlülüğüne Aykırı Olacak Şekilde Çekilenler Açısından

657 sayılı Kanun'un 95. maddesinde belirtilen devir teslim yükümlülüğü olan kişilerden uyması gereken usullere uymadan görevi bırakanlar için ise 97. Maddenin C bendinde 3 yıllık bir sınırlama öngörülmüştür. Sürdürülen kamu hizmetine göre belirlenen bu sürele uyulmadan görevi bırakan kamu görevlilerinin, kamu hizmetinin aksamasına ve kişilerin mağduriyetine sebep olacağı açıktır.⁴⁶⁵ İdarenin yaşayabileceği daha büyük mağduriyetler göz önüne alınarak bu şekilde çekilenler için hak mahrumiyeti, bir nebze daha arttırılmıştır. Daha az sorumluluğu olan kamu görevlilerine kıyasla fazladan sorumlulukları olan kamu görevlilerinin usulsüz çekilmeleri daha büyük sorunlara yol açabilecektir. Bu sebeple hak mahrumiyeti süresinin arttırılması makul sebeplere dayanmaktadır.

3.1.4.4. Olağanüstü Yönetim Hallerindeki Çekilme Usulüne Uymadan Çekilenler Açısından

657 sayılı Kanun'un 96. maddesine göre yani olağanüstü yönetim hallerinde mevzuat hükümlerine aykırı şekilde çekilenler için 97. maddenin D bendi hükmünde bir daha göreve alınmayacakları belirtilmiştir. Bu hüküm düzenleme içerisindeki en ağır olanıdır. Kanun koyucunun, en zor durumlarda görevlisinin kendisini yarı yolda bırakması karşısında idarenin tekrar zor durumda kalmaması adına bu şekilde bir önlem aldığını söyleyebiliriz. Her ne kadar sınırsız hak mahrumiyeti ağır bir sonuç olarak düzenlense de en zor durumda görevini usulsüz bırakan kamu görevlisi ile idare arasındaki güven ilişkisinin tekrar kurulması oldukça güç görünmektedir.⁴⁶⁶ Kamu görevlisi ve idare arasındaki kamu hizmetinin sürekliliğinin sağlanması yönündeki güven ve sadakat ilişkisi zedeleneciktir.⁴⁶⁷ Haliyle tekrar zor günlerin yaşanması halinde olacaklara dair, idare ile kamu görevlisi arasındaki güven bir daha tesis edilemeyecektir. Kısaca kamu görevlisi; yukarıda anlatılan mali, cezai ve disiplin sorumlulukları saklı kalmak üzere tekrar göreve alınmayacaktır.⁴⁶⁸

⁴⁶⁵ Giritli vd., *İdare Hukuku*, 926.

⁴⁶⁶ Karan, *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*, 80.

⁴⁶⁷ Gündoğan, "Devlet Memurluğundan İstifa", 97.

⁴⁶⁸ Onar, *İdare Hukukunun Umumi Esasları Cilt II*, 1269.

Bu durumu günlük hayattan bir örnekle açıklamak gerekirse özel işletmesi olan bir kişi, işletmesinin en zor ve en yoğun anlarında kendisini yarı yolda bırakan çalışanı için yeniden güvenip işe almayı düşünmeyecektir. Bu örnekten yola çıkarak da idarenin kendisini koruduğunu söylemek mümkündür. Başka bir açıdan değerlendirildiğinde ise idareyi zor durumda bırakıp kamu hizmetinin aksamasına sebep olan kişilerin de bir nevi cezalandırılması amaçlanmıştır denilebilir. Bu kişilerin, memur sıfatına sahip olarak yürütülebilecekleri kamu görevlerine bir daha giremeyeceği diğer kamu görevlisi statüsündeki meslek gruplarında kamu görevi yürütebileceği kabul edilmektedir.⁴⁶⁹

3.1.4.5. Belirli Sürelerle Göreve Dönememeye İlişkin Sürelerin Öğretim Elemanları Açısından Uygulanması

657 sayılı Kanun'un 97. maddesinde bulunan görevden çekilme ya da çekilmiş sayılmanın ardından kamu görevine belirli sürelerle yeniden dönememe hükmünün, öğretim elemanları açısından uygulanıp uygulanmayacağı tartışmalıdır. Öğretim elemanlarının yürüttükleri meslek sebebiyle yeniden göreve başlamalarında süre sınırının uygulanması durumunda; bilimsel faaliyetlerin sekteye uğrayacağı veya bu faaliyeti yürütecek akademisyenin daha faydalı olacağı bir kuruma geçişine engel olunacağı hususları göz önüne alınarak 97. maddenin öğretim elemanları açısından uygulanmaması gerektiği düşünülebilir.⁴⁷⁰ Devlet Personel Başkanlığı da verdiği bir görüşte; öğretim elemanlarının özel kanunlarında yeniden göreve başlama konusunda herhangi bir sınır belirtilmediği, bu sebeple öğretim elemanlarının görevinden çekilmesinin ardından göreve dönüşlerinde beklemesi gereken bir süre sınırı olmadığı belirtilmiştir.⁴⁷¹ Buradan anlaşılmaktadır ki özel kanunlarda düzenleme olmaması sebep gösterilerek öğretim elemanları açısından göreve dönüşte sayı ve süre kısıtlamasının uygulanmaması yönünde bir uygulama gelişmiştir.

657 sayılı Kanun'un, genel kanun kabul edilmesi ve özel kanunlardaki atıflar gereği hüküm bulunmayan hallerde 657 sayılı Kanun'a bakılacak olması sebebiyle en

⁴⁶⁹ Şükrü Bodur, *Personel Hakları ve İntibakları* (İstanbul: Garanti Matbaası 1970), 77.

⁴⁷⁰ Sertaş, *Türk İdare Hukukunda İstifa*, 129.

⁴⁷¹ DPB'nin 07.02.2017 tarih ve 784 sayılı görüşü, <https://pdb.samsun.edu.tr/dpb/>, E.TT. 26.09.2024; benzer bir konuda kendi isteğiyle görevden ayrılan öğretim elemanlarının memur kadrosuna atanmasında bekleme sürelerine tabi olmadığı görüşü verilmiştir. DPB'nin 02.07.2013 tarih ve 10631 sayılı görüşü, <https://pdb.samsun.edu.tr/dpb/>, E.T. 26.09.2024; kendi özel kanunlarına tabi olan hakim ve savcılar açısından da bekleme sürelerine tabi olunmadığına dair görüş mevcuttur. DPB'nin 27.12.2007 tarih ve 20660 sayılı görüşü, <https://pdb.samsun.edu.tr/dpb/>, E.T. 26.09.2024.

azından süre sınırlamasının uygulanması gerekmektedir. Çünkü belirli sürelerle göreve dönememe, çekilme ya da çekilmiş sayılmanın bir sonucudur. Bu konuya ilişkin bir Danıştay kararında; 2547 sayılı Kanun'un 60. maddesi kapsamında kurumuna geri dönüş talebinde bulunan bir doçentin, yeniden göreve başlayabilmesi için 6 ay beklemesi gerektiği “...*kamu kurumlarında çalışmakta iken ayrıldıkları yükseköğretim kurumlarına dönmek isteyen kamu görevlilerine muvafakat verilmemesi halinde atamalarının yapılamayacağı, bu kişilerin usulüne uygun olarak görevlerinden çekilmeleri halinde de altı ay süreyle yükseköğretim kurumlarında göreve başlatılamayacağı sonucuna varıldı.*” şeklindeki gerekçe ile belirtmiştir.⁴⁷² Danıştay, daha yeni tarihli bir kararında; araştırma görevlisinin çekilme talebine ilişkin bir somut olayda, “...96. maddeye uygun hareket etmeyen memurun 97. Maddenin (D) bendi ile getirilen “96 nci maddeye aykırı hareket edenler hiçbir surette, Devlet memurluğuna alınamazlar” müeyyidesiyle karşılaşacağı...” şeklinde gerekçe kurmuştur.⁴⁷³ Bu gerekçeden anlaşılmaktadır ki Danıştay hem eski hem yeni tarihli kararlarında, öğretim elemanlarına belirli sürelerle göreve dönememe hükmünün uygulanması yönünde karar vermiştir. Bu konuyu doğrudan ele almamakla birlikte başka bir Danıştay kararında;

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa tabi Öğretim Elemanı kadrolarına atananların, bu kadrolardan kamu kurum ve kuruluşlarına memur statüsünde naklen veya açıktan ilgili mevzuatında belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde atanması hususunun kişinin atanmak istediği kamu kurum ve kuruluşlarının takdirinde olduğu ve 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu hükümlerine göre farklı bir personel rejimine tabi olarak çalışmakta iken görevinden kendi isteği ile çekilenlerin diğer kamu kurum ve kuruluşlarındaki memurluk kadrolarına atanmaları durumunda haklarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun bekleme sürelerine ilişkin hükümlerinin uygulanmayacağı açıktır

şeklinde ilk kararın aksine yorumlanabilecek bir hükme imza atılmıştır.⁴⁷⁴

Danıştayın zaman içinde bu konuda, farklı yönde kararlar verdiği görülmektedir. Ancak 657 sayılı Kanun'un genel kanun niteliğini, mesleki farklılık göz önüne alınarak

⁴⁷² Danıştay 1. Daire, 02.05.1991, E. 1991/61, K. 1991/66, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

⁴⁷³ Danıştay 8. Daire, 29.12.2023, E. 2021/4133, K. 2023/8152, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

⁴⁷⁴ Danıştay 8. Daire, 25.09.2009, E. 2007/8684, K.2009/5081, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.08.2024.

daraltmak hukuka uygun olmayacaktır. Ancak bir yandan da işi bilimsel faaliyet üretmek olan kişilerin, görevlerini yapmalarına süre sınırı koyulması akla ve mantığa aykırıdır. Bu sebeple olsa gerek Danıştay ve Devlet Personel Başkanlığı belirli sürelerle göreve dönememeye ilişkin hükümlerin, öğretim elemanları açısından uygulanamayacağı yönünde kararlar vermektedir. Son olarak; bu tezatlığın giderilmesi, uygulamanın hukukla çatışmasının önüne geçebilmek adına özel kanun olan 2547 sayılı Kanun'da bahsi geçen sürelerin öğretim elemanları açısından uygulanıp uygulanmayacağına dair düzenleme yapılması elzemdir.

3.1.4.6. Sözleşmeli Personelin Çekilmeleri Sonrasında Belirli Sürelerle Yeniden Atanamamaları

Sözleşmeli personel istihdamının 657 sayılı Kanun'da düzenlenmiş olması sebebiyle sözleşmeli personel statüsünde görev yapan kamu görevlilerinin, 657 sayılı Kanun'un çekilme ve çekilmiş sayılma hükümlerine tabi olduğu düşünülebilecektir.⁴⁷⁵ Ancak bu durum hatalı bir yorum olacaktır. Danıştay kararlarında da görüleceği üzere kanun maddesinde özel atıf yapıldığı takdirde sözleşmeli personel 657 sayılı Kanun hükümlerine tabi olacaktır.⁴⁷⁶

Bu husus 657 sayılı Kanun içerisinde bulunan çekilmeye ilişkin hükümlerin, sözleşmeli personel açısından uygulanamayacağı kanaatine varabilmek açısından önem teşkil etmektedir. Sözleşmeli personelin çekilmesine ilişkin olarak; 657 sayılı Kanun'da sözleşmeli personelin düzenlendiği 4/B maddesinin 4. Fıkrasında; idare ile sözleşmeli personel arasında imzalanan sözleşmenin belirlenen şartlar dışında feshedilmesi halinde görevi bırakan kişilerin, 1 yıl boyunca yeniden sözleşmeli personel olarak atanamayacakları düzenlenmiştir.

Bu şekilde istihdam edilenler; hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmesi nedeniyle kurumlarınca sözleşmelerinin feshedilmesi veya sözleşme dönemi içerisinde Cumhurbaşkanı kararı ile belirlenen istisnalar hariç sözleşmeyi tek taraflı feshetmeleri halinde fesih tarihinden, sözleşmeyi yenilememeleri hâlinde

⁴⁷⁵ Sözleşmeli personel için hüküm bulunmayan hallerde 657 sayılı Kanun'un uygulanacağı belirtilmiştir. Atıf yapılan Danıştay kararı dayanak gösterilse de bahsi geçen kararda, sözleşmeli personelin taraf olduğu uyuşmazlığa ilişkin görevli mahkeme tayinine ilişkin bir tartışma mevcuttur. Yıldırım, Çınarlı, *Türk İdare Hukuku Dersleri Cilt I*, 193.

⁴⁷⁶ Yeniden atanmaya ilişkin 92. maddenin sözleşmeli personeller için uygulanamayacağına dair: Danıştay 12. Daire, 27.12.2013, E.2013/707, K.2013/13004, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 31.03.2024.

sözleşmenin bitiminden itibaren bir yıl geçmedikçe kurumların sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilemezler.

Düzenlemeye göre çekilmeye ilişkin herhangi bir şart ya da usul belirlenmemiştir. Bahsi geçen düzenlemede sadece çekilme sonrası yaşanacak hak mahrumiyetine ilişkin düzenleme yapılmıştır. Sözleşmeli personel olup görevinden çekilenler açısından yine sadece sözleşmeli personel olarak istihdam edilme konusunda hak mahrumiyeti düzenlenmiştir. Kısaca sözleşmeli personel iken sözleşmesini feshetme yoluyla görevinden çekilen kişiler 1 yıl geçmedikçe tekrar sözleşmeli personel olarak atanamayacaklardır. Bir Danıştay kararında, sözleşmeli personelin görevinden çekildikten sonra 657 sayılı Kanun'un 4/A hükmüne tabi memur kadrosuna atanmak için bekleme süresine tabi olmadığı ancak sözleşmeli kadrolara atanma talepleri olduğunda 1 yıl bekleme sürelerine tabi olduğuna dair “...altına alınmıştır. Diğer yandan, bu kişilerin bir yıllık bekleme süresi içerisinde, kadrolu (4/A) pozisyonlarda istihdam edilmelerine ilişkin özel bir bekleme süresi 657 sayılı Kanun'da ve Bakanlar Kurulunca düzenlenen Esaslar'da öngörülmemiştir.” şeklinde karar verilmiştir.⁴⁷⁷

3.1.5. İradî Çekilme Sonrası Yeniden Göreve Dönme

Kamu görevlilerinin yeniden göreve dönüşü, çekilmenin sonucu değil bir göreve başlangıç türü olarak değerlendirilebilir. Ancak yeniden göreve dönüşe ilişkin esasların aslında çekilmeye bağlı olarak doğuyor olması bu konuyu çekilmenin sonuçları başlığı altında incelememize sebep olmuştur.

Kamu görevinden çekilenler açısından belli sürelerle göreve dönememe sınırının getirildiğinden bahsettik. Bu sınırlamalar dahilinde görevinden çekilenler için tekrar kamu görevine dönmek için bir hak tanınmıştır. Kanun koyucu yeniden göreve dönüşlere ilişkin 657 sayılı Kanun'un 92. maddesiyle bir düzenleme getirmiştir.

İki defadan fazla olmamak üzere memurluktan kendi istekleriyle çekilenlerden veya bu Kanun hükümlerine göre çekilmiş sayılanlardan tekrar memurluğa dönmek isteyenler, ayrıldıkları sınıfta boş kadro bulunmak ve bu sınıfın niteliklerini taşımak şartıyla ayrıldıkları tarihte almakta oldukları aylık

⁴⁷⁷ Danıştay 12. Daire, 07.02.2017, E. 2015/4276, K. 2017/196, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 18.08.2024.

derecesine eşit bir derecenin aynı kademesine veya 71 inci madde hükümlerine uyulmak suretiyle diğer bir sınıfta eşit derecedeki kadrolara atanabilirler.

Düzenlemenin amacı, herhangi bir sebepten çekilen ya da çekilmiş sayılanların görevlerini bırakmalarının ardından fikirlerinin değişmesi halinde yeniden göreve dönüşlerinin sağlanmasıdır.

3.1.5.1. Aday Memurluk Süreci Sona Ermeden Çekilenlerin Göreve Dönüşü

Kamu görevinden çekilenlerin göreve dönüş talepleri incelenirken aday memur sıfatına haiz olan kişilerin çekilmesi durumunda geri dönüşüne ilişkin belli tartışmalar söz konusudur. Bu hususa geçmeden önce aday memurluğa ilişkin kısaca bilgi verilmesi faydalı olacaktır. Memurluğa girmek için hak kazanan kişiler öncelikle aday memur sıfatıyla hem bir deneme sürecine tabi tutulurlar hem de bu kişilerin, bu süreçte memurluk mesleğine hazırlayıcı eğitim almaları sağlanır. Bir nevi staj dönemi geçiren aday memurlar, en az 1 en fazla 2 yıl sonunda girecekleri sınavda başarılı olurlarsa asil memur olarak atanacaklardır.⁴⁷⁸

Aday memurların görevlerinden çekilmelerinin ardından göreve dönüş talepli olması halinde nasıl bir yol izleneceğine dair herhangi bir kanuni düzenleme bulunmamaktadır. Aday memurların çekilmelerinin ardından görevlerine dönüşüne ilişkin bir uyuşmazlıkta Danıştay “657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 97. maddesiyle memurluktan çekilen veya çekilmiş sayılanların yeniden memurluğa atanmaları olanaklı kılınmış ve ilgililerin görevde bulundukları dönemde aday veya asli memur olmaları bakımından bir ayırım getirilmemiştir.” gerekçesiyle aday memurlar için göreve dönüş yönünden bir ayırım olmadığını onların da ilgili hüküm kapsamında yeniden atanabileceklerine hükmetmiştir.⁴⁷⁹

Yüksek mahkemenin başka bir kararında;

Madde hükmünden anlaşıldığı üzere 92. maddenin henüz devlet memurluğuna atanıp atanmayacağı belli olmadan görevden ayrılan aday memurları kapsamadığı açık olup, aday memurken görevden çekilen veya çekilmiş sayılan ilgililerin yeniden atanmak için yaptıkları başvuruların ilk defa atama şeklinde değerlendirilmesi anılan 92. madde hükmü gereğidir.

⁴⁷⁸ Günday, *İdare Hukuku*, 599.

⁴⁷⁹ Danıştay 5. Daire, 28.11.1991, E.1991/3107, K.1991/2241, Danıştay Dergisi Sayı 84-85, Sayfa 292-293.

gerekçesiyle aday memurların, 92. madde hükümleri doğrultusunda yeniden atama işlemlerinin yapılamayacağına hükmedilerek bahsedilen ilk kararın tam tersi yönde bir karara imza atılmıştır.⁴⁸⁰ Danıştay daha yeni tarihli başka bir kararında, “*Kanun'da memur kavramıyla adaylık sürecini başarıyla tamamlayıp asli memur statüsüne girmiş kişilerin kastedildiği; bu kapsamda, kişilerin 92. madde uyarınca yeniden atanabilmeleri için asli memur iken çekilmiş veya çekilmiş sayılmaları gerektiği sonucuna ulaşıldığı;...*” şeklinde hüküm kurmuştur.⁴⁸¹ Bu konuda Devlet Personel Başkanlığı tarafından verilen bir görüşte; iki farklı Danıştay kararından da farklı olacak şekilde, adaylık süresi bitmeden çekilen kişi için yeniden atamanın sadece eski görev yerine olacağı belirtilmiştir.⁴⁸²

Aday memurluk süreci asil memur olmadan önce belli dezavantajları barındıran, güvence anlamında daha zayıf bir statüdür.⁴⁸³ Ancak görevinden çekilen memurun yeniden göreve dönüş talebinin dikkate alınması noktasında aday memur – asil memur ayrımı mevzuatta bulunmamaktadır. Bu noktada yukarıda bahsedilen yeni tarihli Danıştay kararında asil memur aday memur ayrımı yapılmış olmasına rağmen kanun hükmünde aday memur asil memur ayrımının yapılmadığı da göz önüne alınırsa iki grup arasında yeniden atamaya ilişkin bir fark olmadığının kabulü gerekir. Sonuç olarak çekilen memurun, aday memur olmasının geri dönüş açısından farklı bir değerlendirme yapılmasına sebep olması hukuka aykırı olacaktır.

3.1.5.2. Yeniden Göreve Atanmanın Şartları

Yukarıda bahsedildiği üzere görevinden çekilen kamu görevlilerinin göreve yeniden atanması mümkündür. Ancak kanun koyucu bu imkanı tanımakla beraber bu hakkın kullanılmasını da belli şartlara bağlamış durumdadır. Bunlar iki defadan fazla olmamak kaydıyla çekilmek ya da çekilmiş sayılmak, ayrıldıkları sınıfta boş kadro bulunması ve bu kadronun niteliklerini taşıyor olma şartlarıdır.

⁴⁸⁰ Danıştay 12. Daire, 03.02.1999, E.1998/547, K.1999/112, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 31.03.2024.

⁴⁸¹ Danıştay İdari Dava Daireler Kurulu, 24.10.2019, E. 2018/2941, K. 2019/4695, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 18.08.2024.

⁴⁸² DPB'ye ait olan bir görüşte aday memurların çekilmeden önce adaylıkta geçirdiği süre göreve yeniden dönmeleri halinde aday memurluk süresinden sayılacaktır görüşü verilmiştir. DPB'nin 10.07.2015 tarih ve 4762 sayılı görüşü, <https://pdb.samsun.edu.tr/dpb/>, E.T. 26.09.2024.

⁴⁸³ Sabri Çoşkun, "Kamu Personeli Mevzuatının Uygulanmasından Doğan Yönetmelik Yargı Uyuşmazlıkları", *Amme İdaresi Dergisi*, 21/1 (1988): 114.

3.1.5.2.1. İki Defadan Fazla Olmamak Üzere Görevden Çekilme veya Çekilmiş Sayılma

Öncelikle belirtilmelidir ki yeniden atama için görevin sona erme sebebi olarak sadece çekilme ve çekilmiş sayılma kabul edilmiştir. Bunun dışında herhangi bir şekilde görevin sona ermesi halinde, görevi sona eren kişi bu madde kapsamında yeniden kamu görevine kabul edilmeyecektir. Danıştay bir kararında, bu konuda idarelerin bağlı yetki içerisinde olduğunu “...meslekten çıkarma cezası alan bir emniyet mensubunun göreve tekrar dönmek istemesi halinde idarenin bu kişileri göreve başlatıp başlatmama konusunda taktir hakkı bulunmadığı, aksine bu kişileri göreve almama konusunda bağlı yetki içinde olduğu açıktır.” şeklindeki gerekçesiyle belirtmiştir.⁴⁸⁴

Kanun metninden açıkça anlaşılmaktadır ki kendi iradesiyle çekilen ya da çekilmiş sayılan kişilerin yeniden atanabilmesi için bu fiilin en fazla iki defa gerçekleştirilmiş olması gerekmektedir. Kanun koyucu, yoruma ve takdir yetkisine kapalı bir ifade kullanmıştır. Kamu görevlilerinin görevlerinden çekilmelerinin kişilere kamu görevine dönüş hakkı tanınmış olsa da bu hakkın kötüye kullanımının önüne geçilmesi ve idarenin tekrar eden görevden çekilmelerle zorda kalmasının engellenmesi amacıyla belli şartlar getirilmiştir. 2 defadan fazla çekilme ya da çekilmiş sayılma durumunun yaşanmamış olmasının şart koşulması da bu amaca hizmet etmektedir. İdare, her ne kadar geri dönüş için kişilere şans tanısa da bu durumun kötüye kullanılmasının önlenmesi mühimdir. Çünkü kamu hizmetinin sürekliliğini olumsuz etkileyecek bir tutum kabul edilemez olacaktır. Hal böyle olunca iki defadan fazla çekilme ve çekilmiş sayılma sonrası, yeniden atama talebinin kabul edilemeyeceğine dair bir yaptırım düzenlenmiştir. Danıştay da bu düzenlemenin bir yaptırım olarak düzenlendiğine hükmetmiştir.⁴⁸⁵

İki defadan fazla çekilmeme ya da çekilmiş sayılmama şartının istisnası olarak seçimlerde aday olabilmek adına zorunlu çekilme gösterilebilir.⁴⁸⁶ Bu durum oldukça doğaldır. Demokratik toplumun gereği olan seçilme hakkının kullanımında, insanların önündeki sınırlamaların olabildiğince azaltılması gerekmektedir. Ayrıca seçilme hakkının kullanılması söz konusu olduğunda vatandaşlar arasında eşitsizliğe sebep olacak

⁴⁸⁴ Danıştay 12. Daire, 26.12.2007, E. 2005/6776, K. 2007/6383, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 18.08.2024.

⁴⁸⁵ Danıştay 1.Daire, 07.07.1982, E. 1982/143, K. 1982/146, Danıştay Dergisi, Sy. 46-47, Sayfa 41.

⁴⁸⁶ Abdulhakimoğulları, Erdiç, “Kamu Görevlilerinin Milletvekilliği Seçimlerine”, 244.

uygulamalardan uzak durulmalıdır. Seçimlerde aday olma hususunda herhangi bir vatandaşın sayı sınırı bulunmazken kamu görevi yürüten kişilerin yeniden mesleğe dönüş kaygısı yaşaması sebebiyle adaylık sayısının sınırlanması, demokratik toplum yapısına aykırı olacaktır. Bu sebeple kamu görevlileri, seçimlerde aday olabilmek için zorunlu çekilmeye başvurdıklarında yeniden görevlerine dönüş konusunda herhangi bir sınırlamaya tabi olmamalıdır.⁴⁸⁷ Devlet Personel Başkanlığı;

Bu itibarla mahalli idareler seçimlerine katılabilmek için iki defa istifa eden ilgilinin söz konusu istifalarının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri çerçevesinde yapılmadığının değerlendirilmesi sebebiyle, bahsi geçen istifaların 657 sayılı Kanunun 92 nci maddesinin uygulanmasında dikkate alınmaması gerektiği ve ilgilinin tekrar memurluğa dönebileceği mütalaa edilmektedir.

şeklinde görüşünü belirterek zorunlu çekilme hususunda sayı sınırlamasının uygulanmayacağını belirtmiştir.⁴⁸⁸

Bu sayı sınırlamasına eleştirel boyutta yaklaşan görüş de mevcuttur. Kamu hizmetine girme hakkının ve genel olarak da kişilerin arzu ettiği mesleği yürütme haklarının kısıtlanmaması gerektiği ve kişilerin kamuda hizmet etmeleri iki taraf için de olumlu sonuçlar doğuracaksa kişilerin yeniden atanma taleplerinin olumlu karşılanması gerektiği savunulmaktadır.⁴⁸⁹ Bu görüşün tamamıyla yanlış olduğunu söylemek mümkün olmayacaktır. Öyle ki alanında uzman ve ender bulunan kişilerin kamuya da idareye de faydalı olacağı aşîkardır. Bu sebeple kamunun bu kişilerden yararlanmasının, olabildiğince önünün açılması elbette kamu yararınadır.

3.1.5.2.2. Boş Kadro Bulunması ve Kadronun Niteliklerine Haiz Olma

Göreve yeniden atanma için sağlanması gereken bir diğer kriter ise kişinin ayrıldığı sınıfta boş kadronun bulunması ve kadronun gerektirdiği şartlar başta olmak üzere kadroya yapılan atamalarda aranan özel ve genel şartların kaybedilmemiş olması gerekmektedir.⁴⁹⁰

Kanun metninde anlaşıldığı üzere göreve geri dönecek kişilerin, eski görevlerinin aylık derecesine eşit bir derecenin aynı kademesine veya 657 sayılı Kanun'un 71.

⁴⁸⁷ Kaya, "Milletvekilliği ve Mahalli İdareler", 47.

⁴⁸⁸ DPB'nin 27.08.2010 tarih 18427 sayılı görüşü, <https://pdb.samsun.edu.tr/dpb/>, 276.09.2024.

⁴⁸⁹ Memiş, "Mevzuatımızda ve Uygulamada Kamu", 267.

⁴⁹⁰ Karan, *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*, 80.

maddesine göre diğerk bir sınıftaki eşit derecedeki başka bir kadroya atanması mümkündür.

İşbu düzenlemeyi içeren kanun hükmündeki bir diğerk düzenleme ise maddenin 2. fıkrasındadır. “657 sayılı Kanuna tabi olmayan personelden kendi istekleri ile görevinden çekilmiş olanlar, boş kadro bulunmak ve gireceğı sınıfın niteliklerini taşımak kaydı ile bu Kanuna tabi kurumlardaki memuriyetlere atanabilirler.” Bu hükme göre 657 sayılı Kanun’a tabi olmayan kamu görevlilerinin, boş kadro bulunmak ve aranan niteliklerin sağlanması halinde 657 sayılı Kanun’a bağılı kurumlardaki doğrudan 657 sayılı Kanun’a bağılı olarak görev yapan kamu görevlerine atanabilecekleri düzenlenmiştir. Kanun hükmündeki personel kavramı oldukça soyut ve sınırlarının çizilmesi noktasında da kafa karışıklığına sebep olacak bir ifadedir. Personel kavramıyla neyin kastedildiğı anlaşılamamaktadır. Ancak kanun hükmünden ve kanunun mahiyetinden yola çıkarak özel kanunları olup doğrudan 657 sayılı Kanun’a tabi olmayan dar anlamda kamu görevlilerinin anlaşılması gerektiğı düşünülmektedir. Örneğın hakim ve savcılar, öğretim üyeleri gibi kendilerine özgü kanunları olan kamu görevlilerinin bu hüküm kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.⁴⁹¹

Maddenin 3. Fıkrasında, çekildiğı dönemde yasama görevi ya da bakanlık görevini yürüten kişiler açısından memurluk statüsünün dışında kaldıkları süre zarfında derece ve kademelerinin belirtilen usullerde ilerleyecek şekilde değerlendirileceğı belirtilmiştir. Kanun koyucunun burada sayma usulüyle meslekleri belirttiğı ve sadece bu iki görevi yürütenlerin bu değerlendirmeye tabi olduğı anlaşılmaktadır.

Dönüş talebi değerlendirilirken kadro durumu değerlendirilerek verilen ret kararlarının yargı önüne taşınmasıyla bu konuya yargı organlarının bakış açısını öğrenme şansımız olmaktadır. Görevinden çekilen teknik hizmetler sınıfına mensup kamu görevlisinin görevde olmadığı süre zarfında mühendis olması ve ayrıldığı kurumda mühendis ilanına çıkılması sonucunda yeniden atama talebinin, kişinin ayrıldığı kadro ve başvurduğu kadronun derece ve kademesinin farklı olması sebebiyle reddedilmesi işlemi, “Davacının memuriyetten çekildiğı tarihteki kadro derece ve kademesi, mezun olduğı okula göre yapılacak intibak durumu ve ilan edilen boş kadroların dereceleri de göz önünde alınarak takdir yetkisinin davacının atanmaması yönünde kullanılmasında sebep

⁴⁹¹ Pınar, *Devlet Memurları Kanunu Şerhi*,1131.

ve maksat yönlerinden hukuka aykırılık görülmemiştir.” gerekçesiyle hukuka aykırı bulunmamıştır.⁴⁹²

Göreve yeniden dönmek isteyen kişiler, ayrıldıkları kadronun niteliklerine sahip olmak zorundadır. Kamu kurumları, yeniden göreve dönecek kişiler için kanunda aranan şartlardan farklı özel bir nitelik şartını arayamayacaktır. Danıştay böyle bir konuda vermiş olduğu kararında; yeniden atama talebinde bulunulan kurumun özel düzenlemesinde yeniden atama talebinde bulunacaklar için uyarma ve kınama cezası dışında herhangi bir disiplin cezası almama şartı bulunması sebebiyle yeniden atama talebinin reddedilmesini, kanun hükmüne aykırı düzenlemeye dayanılarak talebin reddedilemeyeceği gerekçesiyle hukuka aykırı bulmuştur.⁴⁹³ Danıştay başka bir kararında, kütüphaneci görevi yürüten kamu görevlisinin görevinden çekilmesinin ardından yeniden kütüphaneci olarak atanma talebinin reddedildiği bir somut olayda ilk derece mahkemesinin;

...davacının, Gazi Orta Öğretmen Okulu ve Eğitim Enstitüsü mezunu olarak 1981 yılında davalı idare bünyesinde kütüphaneci kadrosunda göreve başladığı, 124 sayılı KHK ile kadrosu kaldırılarak 1984 yılında memur kadrosuna atandığı, 1985 yılında davacının istemiyle bekçi kadrosuna ataması yapıldığı, bu görevinden 1987 yılında istifa ettiği; ... kütüphaneci kadrosuna atanma istemiyle yaptığı başvurunun reddi üzerine bakılan davanın açıldığı; davacının mezuniyetinin kimya mühendisliği bölümü olduğu, kütüphaneci kadrosu için bilgi ve belge yönetimi veya kütüphanecilik bölümleri ile eşdeğer bölümlerden mezun olmak gerektiği, davacının başvurusunun eğitimi bu şartları sağlamadığından reddedildiği...kütüphaneci kadrosuna atanmasına ilişkin başvurusunun reddedilmesine ilişkin işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine...

gerekçesi ile vermiş olduğu davanın reddine dair kararı onamıştır.⁴⁹⁴ Bu karardan anlaşılmaktadır ki kamu görevlilerinin; görevlerinden çekilmelerinin ardından aynı göreve dönme taleplerinin, talep edilen tarihteki aranan şartlar göz önüne alınarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

⁴⁹² Danıştay 12. Daire, 04.11.1996, E. 1995/2686, K. 1996/3433, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 18.08.2024.

⁴⁹³ Danıştay 12. Daire, 24.06.2016, E. 2012/12593, K. 2016/2552, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 17.08.2024.

⁴⁹⁴ Danıştay 2. Daire, 14.01.2020, E. 2016/7365, K. 2020/320, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 18.08.2024.

3.1.5.3. Yeniden Atanmalarda İdarenin Takdir Yetkisi

Kamu görevlilerinin çekildikleri görevlerine yeniden atanma şartlarını taşıyor olmaları, muhakkak yeniden göreve atanacakları anlamına gelmeyecektir. Bu hususta idarenin kamu yararı gözetmek suretiyle takdir yetkisi bulunmaktadır. Görevlerinden çekilenlerin ve çekilmiş sayılanların görevlerine yeniden dönüşlerinde idarenin takdir yetkisi farklı durumlarda değişmektedir. Olağanüstü yönetim hallerinde usulüne uymadan çekilen kişi ile⁴⁹⁵ 2 defadan fazla görevinden çekilen ya da çekilmiş sayılan kişinin, hizmet gerekliliği ve kamu yararı açısından görevde olması elzem olsa da yeniden göreve dönüşü mümkün olamayacaktır. Bunun başlıca sebebi olarak kamu görevlileri eliyle yürütülen görevin, asli ve sürekli olması gösterilebilir. Bu durumun zarar görmesinin önüne geçilmek istenmiştir.⁴⁹⁶ Kısaca bu hususlarda idarenin takdir yetkisi bulunmamaktadır.

Göreve dönüşün mevzuat hükümlerince mümkün olmadığı haller dışında, görevden çekilen ve yeniden göreve dönme talebinde bulunan kişiler için boş kadro bulunuyor ve aranan nitelikler sağlanıyorsa bile kişilerin göreve yeniden atanmasının bir zorunluluk olmadığı kabul edilmelidir.⁴⁹⁷ Bu konuda Kamu Denetçiliğini Kurumuna yapılan bir başvuruda kurum;

Kurumumuzca yapılan değerlendirme neticesinde; Emniyet Teşkilatında Komiser Yardımcısı rütbesiyle görev yapmakta iken istifa eden ve sonrasında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 92 nci maddesi uyarınca yeniden atama talebinde bulunan Başvuranın söz konusu talebinin gerek Emniyet Hizmetleri Sınıfı rütbeli personel ihtiyacının Polis Akademisi Başkanlığına bağlı eğitim kurumlarından yeni mezun olan personel ile karşılanması gerek İdarenin memuriyetten ayrılanların mesleğe dönmek için yapacakları başvuruların mutlaka kabul edilmesi hususunda bir yükümlülük getirmeyeceği noktasındaki takdiri neticesinde şikayet başvurusuna konu talebin yerine getirilmemesi işleminde hukuka ve hakkaniyete aykırılık tespit edilememiştir.

⁴⁹⁵ Nur Kaman, “Devlet Memurluğunun Sona Ermesi”, 352.

⁴⁹⁶ Taşkın, *Kamu Görevlileri Disiplin Hukuku*, 112.

⁴⁹⁷ Danıştay 5. Daire, 28.11.1991, E.1991/3107, K.1991/2241, Danıştay Dergisi, Sayı 84-85, Sayfa 292.

şeklinde kanaat belirtilmiştir.⁴⁹⁸ Bu kanaate göre, kurumlar geri dönüş taleplerini muhakkak kabul etmek zorunda değildir. Kurumların personel planlaması ve ihtiyaçları gözetilerek başvurunun reddedilmesi hukuka aykırı olmayacaktır.

Danıştay bu konudaki bir kararında; idari işlem niteliğinde ve idareleri herhangi bir karar almaya zorlayacak şekilde karar verilemeyeceğine “...657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 92. maddesinin memuriyetten çekilenlerin tekrar atanmaları konusunda idarelere takdir hakkı tanıdığı ve idarenin bu başvuruları olumlu sonuçlandırma konusunda mahkeme kararıyla zorlanamayacağı gerekçesiyle davanın reddi yolunda...” şeklindeki gerekçesiyle hükmetmiştir.⁴⁹⁹ Ancak geri dönüşle ilişkin talep hakkında karar verilirken idarenin takdir yetkisinin sınırsız olmadığı ve her idari işlem gibi bu işlemin de idari yargı yolunda denetime açık olduğu kabul edilmelidir. İdareler bu konudaki takdir yetkisini kullanırken hizmet gerekliliği⁵⁰⁰ ve kamu yararını düşünmek zorundadır. Danıştay kararları da bu iki hususun üzerinde durarak yapılacak idari işlemin, sebep ve amaç unsurları açısından yargı denetimine tabi olduğunu belirtmiştir.

*Bir kamu görevine açıktan atama yapma konusunda idarelerin takdir yetkisi bulunduğu, idarelerin bu konuda yargı kararıyla zorlanamayacağı, bir başka ifadeyle idari işlem niteliğinde yargı kararı verilemeyeceği, ancak bu takdir yetkisinin de mutlak olmayıp, kamu yararı ve hizmet gerekleri ile sınırlı olduğu ve takdire dayanan işlemlerin sebep ve maksat öğeleri yönünden yargı denetimine tabi bulunduğu hususları idare hukukunun bilinen ilkelerindendir.*⁵⁰¹

Bu sebeple boş kadronun olduğu, niteliklerin sağlandığı ve kamu yararı açısından olumlu sonuçların olacağı bir durumda keyfi olarak göreve dönüş talepli başvuruyu reddetmek hukuka uygun olmayacaktır. Yargı organlarının bu konudaki denetimi de hizmet gerekliliği ve kamu yararı gözetilerek atama talebinin reddedilip reddedilmediğine ilişkin olacaktır.⁵⁰² Bir Danıştay kararında;

...açıktan atama yapmak konusunda takdir yetkisine sahip olan ve bu husustaki başvuruları olumlu sonuçlandırmak yönünde yargı kararıyla işlem tesis etmeye

⁴⁹⁸ Kamu Denetçiliği Kurumu, 15.03.2024, B. 2023/15185, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 18.08.2024.

⁴⁹⁹ Danıştay 12. Daire, 07.03.2017, E. 2015/3312, K. 2017/614, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 15.08.2024.

⁵⁰⁰ Ulusoy, *Yeni Türk İdare Hukuku*, 604.

⁵⁰¹ Danıştay 12. Daire, 15.06.2016, E. 2016/3778, K. 2016/3895, www.kazancihukuk.com/, E.T. 15.08.2024.

⁵⁰² Gündoğan, “Devlet Memurluğunda İstifa”, 96.

zorlanamayacak olan idarenin, geçmiş hizmetleri bakımından tanıma olanağına sahip olduğu davacıyı yeniden göreve atamaması yönünde tesis ettiği dava konusu işlemden hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddi...

şeklinde hüküm kurmuştur.⁵⁰³ Buna göre; idare başvuran kişinin geçmiş hizmetlerinden yola çıkarak göreve dönüş talebini makul sebeplerle reddediyorsa bu karar idarenin takdir yetkisi sınırları içerisinde kalacaktır.

Bu başlığın incelenmesinin sonunda önemle belirtmek gerekmektedir ki 657 sayılı Kanun'un 92. maddesinde düzenlenen atanma şekli açıktan atama diye ifade edilen atama türüdür. Yani kişiler görevlerinden çekildikten ya da çekilmiş sayıldıktan sonra sadece idareye verecekleri bir dilekçe ile atanmayı talep ettikleri takdirde uygulanacak bir hükümdür. Bizce bir kişi kamu görevinden üç veya daha fazla çekilme ya da çekilmiş sayılma ile ayrılrsa dahi sınavlara girerek ve bekleme sürelerine uyarak yeniden kamu görevi yürütebilecektir.⁵⁰⁴

3.1.5.4. Öğretim Üyelerinin Görevden Çekilmelerinin Ardından Kurumlara Dönüşü

Yukarıda 657 sayılı Kanun'da düzenlenen göreve dönüş ilişkili hükümlerden bahsedilmiştir. Yükseköğretim kurumlarındaki kamu görevlileri için 657 sayılı Kanun'un genel hükümler içermesi sebebiyle incelememizin büyük çoğunluğunu oluşturacağını, yükseköğretim kurumlarında çalışan kamu görevlileri açısından özel kanun niteliğinde 2 adet kanun olduğunu belirtmiştik. Bu kanunlardan 2914 sayılı Kanun'da çekilmeye ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. 2547 sayılı Kanun'da çekilmeden bahsedilen tek husus “*Unvanların korunması*” başlıklı 29. maddenin 2. fıkrasındaki⁵⁰⁵ hükümle karşımıza çıkmaktadır. Bu hükme göre kişiler görevlerinden çekilmiş olsalar dahi unvanlarını taşıyabileceklerdir. Bu konu, konumuza ilişkin ayrıntılı tartışmaları içermemesi sebebiyle ayrıca başlık açarak incelenmemiştir.

⁵⁰³ Danıştay 12. Daire, 11.11.2015, E. 2015/2734, K. 2015/5855, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 18.08.2024.

⁵⁰⁴ Benzer görüş için bkz: Serttaş, *Türk İdare Hukuku'nda İstifa*, 113.

⁵⁰⁵ “*Başka bir işe geçmek, emekli olmak veya çekilmek ya da işten çekilmiş sayılmak yoluyla öğretim görevinden ayrılanlar, akademik unvanlarını taşıyabilirler. Ancak profesörlük, doçentlik veya doktor öğretim üyesi unvanlarını kazananlar her unvan dönemi içinde yükseköğretim kurumlarında fiilen iki yıl görev yapmadıkları takdirde yükseköğretim kurumları dışındaki çalışmalarında bu unvanı kullanamazlar.*”

2547 sayılı Kanun'da çekilmeye ilişkin usul, şekil ya da başkaca bir düzenleme bulunmazken görevlerinden çekilen öğretim üyelerinin yeniden göreve dönüşüne ilişkin düzenleme bulunmaktadır. Bu konuda 2547 sayılı Kanun'da bulunan hükümler, genel kanun niteliğindeki 657 sayılı Kanun'da bu hükümle örtüşen hükümlerin uygulanmasının önüne geçmiş olacaktır.

2547 sayılı Kanun'un “Kurumlara dönüş” başlıklı 60. maddesinden yola çıkarak öğretim üyelerinin şayet disiplin hükümleri ya da mahkeme kararıyla görevleri sona ermediyse ayrıldıkları kurumlara kadro şartı aranmaksızın dönebilecekleri düzenlenmiştir.

“a. (Değişik: 1/11/1990 - 3676/1 md.) Bir süre öğretim üyesi olarak çalıştıktan sonra Cumhurbaşkanı yardımcılığına, bakanlığa veya Yasama Organı Üyeliğine seçilenler, bu görevlerde geçirdikleri süreler hesaba katılmak ve buna göre aylık dereceleri yükseltmek, meslek unvan ve sıfatlarını kazanma ile ilgili hükümler saklı kalmak şartıyla başvuruları halinde bu Kanun hükümlerine göre ayrıldıkları yükseköğretim kurumuna kadro koşulu aranmaksızın dönerler.

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

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

Madde hükmüne bakıldığında öğretim üyesi iken cumhurbaşkanı yardımcısı, yasama organı üyesi, rektörlük ya da dekanlık görevlerine seçilenler için özel düzenleme olduğu görülmektedir. Buna göre sayılan görevlerde geçirilen süreler dikkate alınarak bu kişilerin aylık ve derecelerinde düzenleme yapılarak görevlerine dönelebileceği düzenlenmiştir.

Genel düzenlemeye ilişkin hüküm, maddenin (b) bendinde bulunmaktadır. Bu hükme göre yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyeleri, görevlerinden mahkeme kararı ya da disiplin hükümleri gereği olmadan kendi istekleriyle ayrılmışlarsa ayrıldıkları kurumlara geri dönebileceklerdir. Bu geri dönüşte kurumlarda kadro şartı aranmayacaktır.

Bu düzenlemenin, kanunda sayılan şartları sağladığı takdirde sadece öğretim üyeleri açısından geri dönüş hükmünü doğurduğu anlaşılmaktadır. Bu sebeple öğretim görevlileri ve araştırmaya görevlileri başta olmak üzere öğretim üyesi olmayan öğretim elemanları bu hükmün dışındadır. Danıştay verdiği bir kararında “...davacının kurumdan ayrıldığı tarihte öğretim elemanı olması ve maddede öngörülen şekilde öğretim üyesi olmaması ve davacı için kazanılmış bir hakkın bulunmaması karşısında dava konusu işlemin iptaline ilişkin mahkeme kararında hukuki isabet görülmemiştir.” şeklinde gerekçe kurarak bu hüküm doğrultusunda karar vermiştir.⁵⁰⁶ Kanun hükmünde özellikle düzenlenen bir diğer husus ise öğretim üyeleri sadece ayrıldıkları yükseköğretim kurumuna dönebileceklerdir.

3.1.5.5. Öğretim Üyelerinin Kurumlara Dönüş Taleplerinde Yükseköğretim Kurumlarının Takdir Yetkisi

Kanun koyucu, kadro şartı aranmadan öğretim üyelerinin eski kurumlarına dönebileceğine hükmederek bu hakkın kullanımının sınırlarını genişletmiştir. Ancak bu durumda, kişilerin talepleri halinde idarenin takdir yetkisinin olup olmadığı noktasında farklı görüşler mevcuttur. Bu konuya ilişkin yargı organları önüne giden birçok uyuşmazlık mevcuttur.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu verdiği eski tarihli bir kararda;

Yükseköğretim hizmetini yeterli sayıda, hatta birazda fazla elemanla yürütmekte olan idareye 60/b madde kapsamındaki her kişiyi tekrar göreve alma zorunluluğunun yüklenmesi, bu hizmetin gereğinden fazla kişi eliyle görülmesi sonucunu doğurur ki, bunun da kamu yararına olmayacağı açıktır. Diğer yandan anılan 60 ıncı maddenin (b) bendinde yer alan “kadro koşulu aranmaksızın” ifadesi ise, öğretim üyesine ihtiyaç olduğu takdirde, boş kadro bulunup

⁵⁰⁶ Danıştay 5. Daire, 15.06.1993, E. 1993/1829, K.1993/2524, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 31.03.2024; benzer karar için bkz: Danıştay 8. Daire, 28.04.2022, E. 2020/2214, K. 2022/3247, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 18.08.2024.

bulunmadığına bakılmaksızın, ilgilinin göreve alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

şeklinde gerekçesini belirterek idarelere, takdir yetkisi tanındığı görüşü doğrultusunda karar vermiştir.⁵⁰⁷ Bize göre de doğru olan budur. Aksi halde yükseköğretim kurumlarında ihtiyacın olmadığı alanlarda öğretim üyesi fazlalığı oluşma ihtimali olacaktır. Bu ihtimalin gerçekleşmesi halinde de yükseköğretim kurumlarında ihtiyaç olan alanlarda gereken öğretim üyesi alımının yapılmasını engelleyecek sonuçların doğması söz konusu olacaktır. Danıştay tarafından verilen yeni tarihli bir kararda; Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun kararıyla paralel hüküm kurulduğu, yükseköğretim kurumlarının ihtiyacın değerlendirilmesi ve bu doğrultuda bir karar verilmesi gerektiğinin üzerinde durulduğu görülmektedir. İlgili kararda;

Yukarıda belirtilen Kanun hükmünün değerlendirilmesinden, maddede öğretim üyelerine eski görevlerine dönme olanağı tanınmışsa da, maddedeki "kadro koşulu aranmaksızın" ibaresinin, her şart ve koşulda ilgililerin mutlak suretle eski görevlerine dönme konusunda idarenin bağlı yetki içerisinde bulunduğu şeklinde yorumlanamayacağının açık olduğu, idareye madde kapsamındaki her kişiyi göreve alma zorunluluğunun yüklenmesinin, hizmetin gereğinden fazla kişiyle görülmesi sonucunu doğuracağı, bunun da kamu yararına ve hizmet gereklerine uygun olmayacağının kabulü gerektiği...

şeklinde hüküm kurulmuştur.⁵⁰⁸ Görüldüğü üzere Danıştay, uzun süreler geçmesine rağmen bu konuda aynı görüş doğrultusunda karar vermektedir.

Bazı yargı kararlarında; kanun koyucunun idarenin takdir yetkisini tanıyacak şekilde bir ifade kullanmadığına, bu sebeple kurumlara dönüş talepleri karşısında idarenin takdir yetkisinin bulunmadığına ve idarelerin bağlı yetki içerisinde olduğuna dair hükümler kurulmuştur. Bu görüşü destekleyen bir mahkeme kararında şu şekilde karar verilmiştir.⁵⁰⁹

Öte yandan, Kanun koyucunun idareye takdir yetkisi tanıma amacında olması durumunda, "idarenin uygun görmesi halinde" veya "hizmetine ihtiyaç duyulması

⁵⁰⁷ Danıştay İdari Davalar Genel Kurulu, 22.01.1993, E.1992(96, K. 1993/4, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 31.03.2024.

⁵⁰⁸ Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 27.01.2022, E., 2021/2805, K. 2022/200, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024

⁵⁰⁹ Konya Bölge İdare mahkemesi 1. İdari Dava Dairesi, 08.12.2020, E. 2020/1791, K. 2020/1789, E.T. <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 17.08.2024.

halinde" gibi bir ifadeye madde metninde yer verebileceği halde bu ifadelere yer verme ihtiyacı hissetmemesi de bu yorumu desteklemektedir. Buna göre, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun "Kurumlara dönüş" başlığını taşıyan 60. maddesinin (b) bendinde, idareye takdir yetkisi değil, bağlı yetki tanındığı anlaşılmaktadır.

Bu kararda bahsedilen ve idarelere takdir yetkisinin tanınmadığını savunan görüşe katılmak mümkün değildir. Kurumlara yeniden dönüş talebi söz konusu olduğunda kamu yararı gözetilerek kuruma dönüş talebi değerlendirilmez.

Özerk bir yapıya sahip olan yükseköğretim kuruluşları; görevinden çekilen ya da çekilmiş sayılan öğretim üyelerinin kurumlara geri dönüş talebi hakkındaki kararını, hizmet gereklilikleri ve duyulan ihtiyaç doğrultusunda değerlendirme yaparak vermelidir. Ancak bu noktadaki takdir yetkisinin kullanımı ise yine yargı organları önüne taşınabilecektir. Danıştay'ın incelenmeksizin karar verdiği bir kararda, kararı veren Bölge İdare Mahkemesinin; "...davacının göreve dönme talebinden sonra emekliye ayrılmadan önce görev yaptığı kadroya yönelik olarak ilana çıkıldığı, dolayısıyla aynı kürsüde uzun yıllar akademisyen olarak görev yapan davacının hizmetine ihtiyaç duyulduğunun kabulünün gerektiği..." şeklindeki gerekçesiyle kuruma dönüş talebinin reddedilmesine ilişkin işlemin iptal ettiği anlaşılmaktadır.⁵¹⁰ İdarenin, öğretim üyesinin geri dönüş talebini reddettiği idari işleminin konu olduğu başka bir mahkeme kararında; başvurunun reddedildiği aynı kadro için ret işleminin ardından ilana çıkılıp çıkılmadığı, mevcut öğretim üyesi sayısı ve öğretim üyeleri üzerindeki iş yükü gibi hususların değerlendirilerek idari işlemin iptaline karar verildiği görülmektedir.⁵¹¹

Özetle; yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyelerinin görevlerinden çekilmesi sonucunda tekrar ayrıldıkları kuruma dönebilecekleri düzenlenmiştir. Bu talebin varlığı halinde idareler hizmet gereklilikleri ve kamu yararı doğrultusunda takdir yetkisi kullanabileceklerdir.

Özel bir kanun olan 2547 sayılı Kanun'da düzenlenen bu hüküm sebebiyle öğretim elemanları açısından 657 sayılı Kanun'un 92. maddesindeki yeniden atanma şartlarının uygulanabilirliği ortadan kalkmaktadır. 657 sayılı Kanun'un 92. maddesinde

⁵¹⁰ Danıştay 8. Daire, 09.03.2023, E. 2020/6529, K. 2023/1102, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 19.08.2024

⁵¹¹ Ankara Bölge İdare Mahkemesi 4. İdari Dava Dairesi, E. 2023/2143, K. 2024/1347, (UYAP)

öngörülen “2 defadan fazla olmamak” ibaresiyle getirilen kısıtlamanın 2547 sayılı Kanun’daki düzenlemelerde böyle bir hükme yer verilmemesi sebebiyle uygulanması mümkün değildir. Kanun koyucu, getirmiş olduğu düzenleme ile iradesini bu şekilde ortaya koymaktadır. Ancak Devlet Personel başkanlığı görüşlerinde bu gerekçeye dayanmamıştır. Bu sebeple bu husustaki hukuki tartışmalara son vermek adına özel kanunlarda daha açık düzenlemeler yapılarak 657 sayılı Kanun’un hangi hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağına tartışmaya mahal vermeyecek şekilde aydınlatılması gerekmektedir.⁵¹²

2547 sayılı Kanun’un 60. maddesinde öğretim üyelerinin geri dönüşüne ilişkin ayrıntıların düzenlendiği kabul edilmelidir. Bu madde hükmüne göre; çekilme veya çekilmiş sayılma yoluyla görevinden ayrılan akademik personelden, sadece öğretim üyeleri, görevlerine geri dönme hakkına sahiptir. Görevlerine dönüş için de sadece eski kurumlarına başvurma hakları mevcuttur. Hal böyle olunca öğretim görevlilerinin veya araştırma görevlilerinin çekilme veya çekilmiş sayılmasının ardından görevlerine yeniden dönüşleri mümkün değildir. Ancak öğretim elemanı olarak dönüşleri mümkün olmayacaktır. Yukarıda anlatıldığı üzere 657 sayılı Kanun’un 92. maddesinin 3. fıkrasındaki hüküm gereği, genel anlamda memurluk statüsüne bağlı olarak kamu görevine dönmeleri mümkün olabilecektir.

3.1.5.6. Sözleşmeli Personelin Yeniden Göreve Dönüşü

Sözleşmeli personelin çekilmesine ilişkin ayrıntılı düzenlemeler bulunmazken bir yıl süreyle yeniden sözleşmeli personel olarak görev yapamayacaklarına dair hükmün ardından sözleşmeli personelin çekilmelerine dair ikinci düzenleme görevden çekilme sonrasında yeniden göreve dönüşlerine ilişkindir. Sözleşmeli Personel çalıştırılmasına İlişkin Esaslar’da sözleşmenin feshinin ardından yeniden göreve dönüşüne ilişkin hükümler bulunmaktadır.

Doğum, evlat edinme, memur veya diğer personel kanunlarına tâbi olan eşinin yurt dışında sürekli göreve atanması veya en az altı ay süreyle yurt dışında geçici olarak görevlendirilmesi ve askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilen sözleşmeli personelin pozisyonu saklı tutulur ve istekleri halinde bu personel

⁵¹² Şahin, “Devlet Memurları Kanunu’nun 94. Maddesi”, 359.

ayrıldığı kurumunda yeniden hizmete alınır. Ancak yeniden hizmete alınacak sözleşmeli personelin;

a) Sözleşmesinin feshi sebebiyle iş sonu tazminatı almamış bulunması,

b) Doğum ya da üç yaşını doldurmamış bir çocuğun eşle birlikte veya münferit olarak evlat edinilmesi veyahut sözleşmeli personel olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi nedenleriyle hizmet sözleşmesini feshedenlerin, doğum izninin veya evlat edinme nedeniyle kullanılan iznin bitiminden itibaren en geç iki yıl; memur veya diğer personel kanunlarına tâbi olan eşinin yurt dışında sürekli göreve atanması veya en az altı ay süreyle yurt dışında geçici olarak görevlendirilmesi nedeniyle hizmet sözleşmesini feshedenlerin eşinin görev süresi bitiminden, askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilenlerin terhis tarihinden itibaren en geç otuz gün içinde yeniden istihdam edilmek üzere ayrıldığı kurumuna yazılı talepte bulunması, gerekmektedir. Kurumlar, yazılı talebi takip eden en geç otuz gün içinde ilgilileri istihdam ederler.

Bu hükümlere göre şayet sözleşmeli personel sözleşme feshinin ardından iş sonu tazminatı almadıysa ve sözleşmenin feshi doğum ya da askerlik sebebiyle olmuşsa sözleşme feshinin ardından ilgili personel göreve dönebilecektir. Ancak doğum izninin bitiminin ardından 1 yıl, askerden terhis olmanın ardından 30 gün geçmeden bu göreve dönüş taleplerinin idareye iletilmesi gerekmektedir. Düzenlemede, geri dönüş talebinin yazılı yapılması gerektiği belirtilmiştir. Göreve dönüş talebi olduğu takdirde kurumlar bu noktada bağlı yetki içerisinde.⁵¹³ Ayrıca sayılan bu iki durum sözleşmenin feshi halinde bir yıl boyunca görev alamama kısıtlamasının istisnası olarak karşımıza çıkmaktadır.⁵¹⁴

3.2. Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Kamu Görevlilerinin Görevden Çekilmiş Sayılmasının Sonuçları

657 sayılı Kanun'da düzenlenen çekilmiş sayılma hallerini inceledik. Çekilmiş sayılma hukuki niteliği gereği çekilme ile genel olarak aynı sonuçları doğurmaktadır. Özellikle ikisi de kamu görevinin sona ermesi sonucunu doğurmaktadır. Çekilmiş sayılma işlemi yapıldıktan sonra kamu görevliliği statüsü sona erecektir. O andan itibaren kamu görevliliğine ilişkin hak ve yükümlülükler sona erecektir.⁵¹⁵ Ancak çekilme ve çekilmiş

⁵¹³ Kayar, *Sözleşmeli Personel Hukuku*, 156.

⁵¹⁴ Bayram Keskin, *Sözleşmeli Personel*, (Adalet: Ankara (2010), 148.

⁵¹⁵ Çekilmiş sayılma işleminin ardından memurluğun sona ereceğine dair bir kararda "...ilk 10 günlük devamsızlık gerçekleşikten sonra davacının memuriyetten çekilmiş sayılmasına karar verilmesi ile kamu

sayılmanın sonuçları, belli noktalarda kamu görevini sona erdiren iki farklı hal olarak ayrılmaktadır. Örneğin kişilerin, çekilme talebinden vazgeçme ihtimali bulunmasına rağmen çekilmiş sayılmadan vazgeçmeleri söz konusu olamamaktadır. Çünkü çekilme iradesi açık bir beyana dayanırken çekilmiş sayılma için aynısı söylenemez. Şartların oluşmasıyla çekilmiş sayılan kamu görevlisinin iradesinin geri alınmasından söz edilemez.⁵¹⁶

Belirtmek gerekir ki idarelerin tek taraflı olarak yapmış olduğu idari işlemler, yerindelik denetimi sınırı aşılmamak kaydıyla yargı denetimine tabidir.⁵¹⁷ Çekilmiş sayılmanın da bir idari işlem olması sebebiyle bu işlem de muhakkak ki yargısal denetime açıktır. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 7. maddesinin 2. fıkrasının (a) bendinde⁵¹⁸; 60 günlük dava açma süresinin yazılı bildirim ile başlayacağı belirtilmiştir. Gerçekten idari yargıda birel idari işlemlerde dava açma süresini yazılı bildirim başlatacaktır.⁵¹⁹ Ancak bir uyuşmazlıkta davacı çekilmiş sayılmasının ardından belli bir süre işe gitmeyip dava açma süresi geçtikten sonra idareden çekilmiş sayılma işleminin tebliğini isteyerek dava açmıştır. Uyuşmazlığa bakan yargı organı;

...bu durumun davacıların işlemin içeriğini, bir başka deyişle, işlemin unsurlarını öğrenmediği durumlarla ilgili olduğu açık olup, bu kuralın bu davada uygulanma yeri bulunmamaktadır. Bir başka ifadeyle, işlemlerin tebliğ tarihinin belirlenmesinde asıl olanın 'öğrenme' olduğu açıktır. Öte yandan; davacı tarafından işlemin geri alınması, kaldırılması, değiştirilmesi veya yeni bir işlem yapılması yolunda 2577 sayılı Kanun'un yukarıda yer verilen 11. maddesi uyarınca idareye yapılmış herhangi bir başvurusunun da mevcut olmadığı görülmektedir.

görevi sona erdiğinden...” şeklinde gerekçe ile çekilmiş sayılma işleminden sonra verilen disiplin cezası hukuka aykırı bulunmuştur. Danıştay 12. Daire, 05.04.2023, E. 2021/161, K. 2023/1755, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 19.08.2024.

⁵¹⁶ Şahin, “Devlet Memurları Kanunu’nun 94. Maddesi”, 331.

⁵¹⁷ Ender Etem Atay, *İdari Yargılama Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayıncılık 2023), 194.

⁵¹⁸ “1. Dava açma süresi, özel kanunlarında ayrı süre gösterilmeyen hallerde Danıştayda ve idare mahkemelerinde altmış ve vergi mahkemelerinde otuz gündür.

2. Bu süreler;

a) *İdari uyuşmazlıklarda; yazılı bildirimin yapıldığı...*”

⁵¹⁹ Ramazan Yıldırım, Serkan Çınarlı, *Türk İdari Yargılama Hukuku Dersleri* (Ankara: Astana Yayıncılık, 2018), 208.

şeklindeki gerekçesiyle dava açma süresinin kaçırıldığına hükmetmiştir.⁵²⁰ Başka bir yargı kararında; ayın 15'inde maaşı yatmayan davacının işlemi en geç bu tarihte öğrendiği, bu sebeple maaşının yatmadığı tarihte idari işleminden haberdar olduğu, dava açma süresinin de bu tarihte başlayacağı belirtilmiştir.⁵²¹

3.2.1. Belirli Sürelerle Kamu Görevine Dönememe

Yukarıda anlatıldığı üzere görevden çekilme durumunda çekilme şekline göre göreve dönme konusunda süre sınırlaması değişmektedir. Çekilmiş sayılma durumunda kanunda düzenlenen sınırlama ve kanunda açıkça düzenlenmeyen devir teslim yükümlülüğünün ihlal edilerek görevden çekilmiş sayılanlar ile olağanüstü yönetim hallerinde görevden çekilmiş sayılanlar için uygulanacak sınırlama konuları önem teşkil etmektedir.

3.2.1.1. Olağan Şekilde Çekilmiş Sayılanların Süre Sınırı

657 sayılı Kanun'un 97. maddesinin B bendinde *"Bu Kanuna göre çekilmiş sayılanlar ile 94 üncü maddenin 2 nci fıkrasına uymadan görevlerinden ayrılanlar bir yıl geçmeden... Devlet memurluğuna alınamazlar."* düzenlenen hükme göre 657 sayılı Kanun'a göre çekilmiş sayılanlar 1 yıl süreyle devlet memurluğuna alınmayacaklardır. Bu düzenleme ile yukarıda anlatılan sebeplere dayanılarak herhangi bir kamu görevlisi, idarenin tespit ve işlemiyle çekilmiş sayılacak ve 1 yıl süreyle kamu görevlisi olma taleplerinin reddedilmesi gerekecektir.⁵²² Bu konuda verilen bir Danıştay kararında;

Bu durumda kurumunca kabul edilen mazereti olmaksızın 10 günü aşkın süre görevi terkettiği ve 657 Sayılı Kanunun 94. maddesinin 2. fıkrasına göre görevde çekilmiş sayıldığı saptanan davacının görevden ayrıldığı tarihten itibaren bir yıl geçmeden yeniden atanma isteğinde bulunmasına aynı Kanunun yukarıda anılan 97. maddesinin (B) fıkrası karşısında hukuken olanak bulunmadığından bu yoldaki isteminin reddedilmesinde mevzuata aykırılık bulunmamaktadır.

⁵²⁰ İstanbul Bölge İdare Mahkemesi 2. Dairesi, 17.05.2019, E. 2018/1584, K. 2019/981, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

⁵²¹ Danıştay 12. Daire, 05.04.2023, E. 2023/1251, K. 2023/1784, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

⁵²² Sancakdar vd., *İdare Hukuku*, 480.

gerekçesiyle çekilmiş sayılmanın ardından 1 yıllık süre geçmeden yeniden kamu görevine dönülemeyeceğine hükmedilmiştir.⁵²³

Ayrıca yukarıda izah edildiği üzere aday memurken çekilenlerde olduğu gibi çekilmiş sayılanlarda da memuriyete geri dönüş açısından bir ayrımın yapılmaması gerekmektedir.

3.2.1.2. Bir Yıl Dışındaki Göreve Dönüş Sınırlamalarının Çekilmiş Sayılanlara Uygulanması

657 sayılı Kanun'un 97. maddesinde çekilmiş sayılma ibaresi zikredilerek sadece 1 yıllık kısıtlama öngörülmüştür. Ancak anılan maddenin C bendinde devir teslim yükümlülüğüne uymadan görevi bırakanlar için 3 yıl, D bendinde ise olağanüstü yönetim hallerinde benimsenen çekilme usulüne uymadan görevlerini bırakanların süresiz olarak kamu görevlisi olmaları sınırlandırılmıştır. Burada değinilmesi gereken husus devir teslim yükümlülüğü olan kamu görevlilerinin ve olağanüstü yönetim hallerinde görev yapan kamu görevlilerinin çekilmiş sayılması durumunda 3 yıllık ve süresiz olarak belirlenen sınırlamaların nasıl uygulanacağıdır.

Öncelikle mevzuat hükümlerini incelemek de fayda olacaktır. Gerek devir teslim yükümlülüğü olan kamu görevlilerinin görevi bırakmasını düzenleyen gerekse olağanüstü yönetim hallerinde görevi bırakmayı düzenleyen maddelere bakıldığında çekilme ya da çekilmiş sayılma ibaresi yerine “görevi bırakamazlar” ibaresi kullanılmıştır. Kanun koyucunun buradaki amacının, herhangi bir şekilde görevin bırakılamayacağı yönünde olduğu anlaşılmaktadır. Çekilen ve çekilmiş sayılanların yeniden atanmalarına ilişkin süre sınırlamalarını düzenleyen 97. maddede ise 95 ve 96. maddelere aykırı şekilde görevi bırakanların belirtilen sürelerle atanamayacağı belirtilmiştir. Kanuni düzenlemeler dikkate alındığında devir teslim yükümlülüğü olanların bu yükümlülüklerini ihlal ederek çekilmesi ya da çekilmiş sayılması durumunda 3 yıl boyunca, olağanüstü yönetim hallerinde çekilen ya da çekilmiş sayılanların ise hiçbir şekilde memurluk statüsündeki kamu görevine dönemeyecekleri düzenlenmiştir diyebiliriz. Kanun koyucu çekilme ya da çekilmiş sayılma yoluyla görevin bırakılması noktasında bir ayrıma başvurmamıştır.

⁵²³ Danıştay 5. Daire, 03.04.1990, E.1989/2002, K.1990/730, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>, E.T. 31.03.2024.

Bu konuda yargı organlarının kararlarına bakmak yerinde olacaktır. Olağanüstü yönetim hallerinde çekilmiş sayılan kamu görevlileri için 97. maddenin (D) bendi gereğince hiçbir surette göreve alınamayacak şekilde yapılan çekilmiş sayılma işlemleri dava konusu olmuştur. Ancak mahkemeler somut olayda dava konusu işlemi iptal etse de bu konu hakkında gerekçelerini belirtmemişler başka sebeplerle dava konusu işlemi iptal etmişlerdir. Danıştay konuyu ayrıntılı incelediği bir kararında;

Bu durumda; dava konusu işlem, görevden çekilmeye ilişkin genel bir düzenleme olan 657 sayılı Kanun'un 94. maddesi uyarınca tesis edilmiş ise de, anılan Kanun'un 96. maddesindeki usule uymaksızın olağanüstü hal dönemi içerisinde çekilmiş sayılan davacıya, anılan Kanun'un 97. maddesindeki idari yaptırımın uygulanabileceği açıktır.

şeklinde hüküm kurulmuştur.⁵²⁴ Bu hükümden net şekilde anlaşılmaktadır ki kamu görevlileri olağanüstü yönetim halinin mevcut olduğu bir dönemde çekilmiş sayılırsa hak mahrumiyeti süresi bir daha kamu görevine alınmamak üzere uygulanacaktır. Danıştayın konuyu sebeplerini belirterek incelediği bir kararında;

Davacının, olağanüstü halin devam ettiği 21/07/2016 ile 19/07/2018 tarihleri içinde yer alan dönemde, 22/07/2016 ile 18/08/2016 tarihleri arasındaki dönem için izinsiz ve mazeretsiz görevine gelmediği, anılan Kanun'un 96. maddesindeki çekilme usulüne aykırı hareket ettiği görülmektedir. Mevzuattaki düzenlemeler kapsamında olağanüstü hal döneminde görevini terk etmeyen ve istifasını önceden bildirip, bir süre daha görev yapmaya razı olan memur ile görevini terk ederek görevden ayrılma iradesi gösteren ve bu suretle kamu hizmetinin süreklilik ilkesi ile uyumlu bir tavır takınmayan memurun olağanüstü hal dönemine ilişkin yaptırımlara tabi tutulması tabiidir.

şeklinde hüküm kurulmuştur.⁵²⁵ Bu hükümde, kamu hizmetinin sürekliliği ilkesi üzerinden bir değerlendirme yapılarak görevini terk etmeyen kamu görevlisi ile bu durumu önemsemeyerek görevini bırakan kamu görevlisi arasındaki fark ortaya

⁵²⁴ Danıştay 12. Daire, 20.11.2023, E. 2020/1349, K. 2023/5839, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

⁵²⁵ Danıştay 12. Daire, 27.09.2023, E. 2019/5920, K. 2023/4502, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

koyulmuştur. Bazı mahkeme kararlarında bu konu hakkında gerekçe yazılmasa da çekilmiş sayılma işlemi hukuka uygun bulunmuştur.⁵²⁶

Doğrudan bu konunun değerlendirildiği bir Bölge İdare Mahkemesi kararında ise;

...davacının 657 sayılı Kanun'un 94. maddesi uyarınca görevinden çekilmiş sayılmasında hukuka aykırılık bulunmamakta ise de, mevzuatın öngördüğü sınır aşılma suretiyle aynı Kanun'un 96 maddesi kapsamında değerlendirilmesine ve buna bağlı olarak farklı bir statüye özgü 97. maddesinin (D) bendinde yer verilen müeyyidenin (Bir daha devlet memurluğuna alınmama) davacıya uygulanmasına, yasal olarak imkan bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

gerekçesiyle olağanüstü yönetim hallerinde çekilmiş sayılan kamu görevlisinin bir daha göreve alınmama yaptırımıyla beraber çekilmiş sayılmasının hukuka aykırı olduğu yönünde bir karara imza atılmıştır.⁵²⁷

Aynı konuda verilen iki farklı yöndeki mahkeme kararına yukarıda yer verilmiştir. Yapılan idari işlemi hukuka uygun bulan mahkeme kararı Danıştay'a ait olup işlemi hukuka aykırı bulan mahkeme kararı istinaf mahkemesine aittir. İki yargı oranı arasında eşitlik olmamasına rağmen farklı karar veren mahkemelerin, konuya yaklaşımının görülebilmesi adına istinaf mahkemesi kararı da çalışmamızın bu bölümünde paylaşılmıştır. Nihayetinde; işlemi hukuka uygun bulmayan mahkeme kararına katılmak mümkün değildir. Şöyle ki; Kanun'un 96. maddesinde, sadece çekilme talebinde bulunanlara ilişkin bir hüküm olsaydı görevi bırakamazlar ibaresi yerine görevden çekilemezler ifadesi rahatlıkla kullanılabilirdi.

Aksi bir kabulde, çekilme talebinde bulunup talebi kabul edilmeden görevi bırakan kişi, ömür boyu göreve dönemezken; çekilmiş sayılma yoluna başvuran kişi, 1 yılın ardından yeniden görev alabilecektir. Kanun koyucunun iradesinin bu yönde olduğunu söylemek güçtür. İdari işlemi hukuka uygun bulan Danıştay kararında da bu hususa değinildiği görülmektedir.

⁵²⁶ Samsun Bölge İdare Mahkemesi 1. Dairesi, 14.03.2019, E. 2018/563, K. 2019/255, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024; İstanbul Bölge İdare Mahkemesi, 18.03.2020, E. 2019/2091, K. 2020/440, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024; İstanbul Bölge İdare Mahkemesi 2. Dairesi, 27.10.2020, E. 2020/909, K. 2020/1469, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

⁵²⁷ İstanbul Bölge İdare Mahkemesi 2. Dairesi, 12.12.2019, E. 2019/850, K. 2019/2240, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

3.2.2. Öğretim Elemanları Açısından Çekilmiş Sayılmanın Sonuçları

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan kamu görevlileri açısından 2914 ve 2547 sayılı Kanunların özel kanun niteliğinde olduğunu belirtmiştik. Ancak çekilme hükümlerinde olduğu gibi 2914 sayılı Kanun'da çekilmiş sayılmaya ilişkin hiçbir düzenleme bulunmamaktadır. 2547 sayılı Kanun'da ise çekilmiş sayılmaya ilişkin çok az düzenleme bulunmaktadır. Bunlardan iki tanesi geçici 54. madde ve geçici 78. maddelerde olup yürürlük tarihleri dolması sebebiyle çalışmamızın konusu dışında kalmıştır.

Çalışmamızın içerisinde çekilme konusu incelenirken de bahsedilen 2547 sayılı Kanun'un “*Unvanların korunması*” başlıklı 29. madde ile “*Kurumlara dönüş*” başlıklı 60. maddeden bahsedilebilir. 29. madde çekilmiş sayılanların da kazandığı unvanların kullanımına ilişkin düzenleme getirmiş olup doğrudan çekilmiş sayılmaya ilişkin düzenleme içermemektedir.

60. madde de ise “*Yükseköğretim kurumlarından, mahkeme veya disiplin kararları ile çıkarılanlar hariç olmak üzere herhangi bir nedenle kendi isteği ile ayrılan...*” ibaresi kullanılmıştır. Bu ibareden yola çıkarak çekilmiş sayılmanın da, kişilerin örtülü iradesi olması sebebiyle kişilerin bu maddeye dayanarak kurumlarına dönüş talebinde bulunabilecekleri kabul edilmelidir.⁵²⁸ Danıştay da bir kararında “*...Bu durum nedeniyle istifa ederek kamu görevinden ayrılan personel ile devamsızlığı sonucu görevden çekilmiş sayılan personel arasında 2547 Sayılı Yasanın 60/b maddesinin kapsamına girmek bakımından bir fark olmadığı kuşkusuz bulunduğundan...*” gerekçesiyle çekilme veya çekilmiş sayılma sonucunda görevden ayrılmış olmanın kurumlara dönüş açısından ayırt edici olmadığına hükmetmiştir.⁵²⁹ Bu husus dışındaki diğer hususlar açısından çalışmamızın çekilme bölümünde kurumlara dönüş açısından yapılan açıklamalar geçerli olup bu kısımda tekrara düşmemek adına açıklanmamaktadır.

Yükseköğretim kurumlarına ilişkin olarak 2 adet özel kanun bulunması ancak bu kanunlarda çekilmiş sayılmaya ve çekilmiş sayılmanın sonuçlarına ilişkin ayrıntılı düzenlemenin bulunmaması uygulamada özellikle öğretim elemanları açısından oldukça büyük tartışmalara neden olmaktadır. Bu tartışmalara en azından azaltılabilmesi adına

⁵²⁸ Muhammet Göçgün, “Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan”, 187

⁵²⁹ Danıştay 5. Daire, 14.03.1989, E. 1988/206, K. 1989/405, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.09.2024.

ekilmiş sayılma ve çekilmiş sayılmanın sonuçlarına ilişkin düzenlemelerin, ğretim elemanlarının yürüttükleri kamu görevi dikkate alınarak özel kanunlarda düzenleme altına alınması yerinde olacaktır.



SONUÇ

Devletin yürütmekte olduğu hizmetin sağlanmasında başrolde kamu görevlileri bulunmaktadır. Kamu görevlilerinin, kamu hizmetini yürütürken bulundukları statü ve bağlı oldukları hukuk doğrultusunda sınıflandırılması gerekmektedir. Kamu görevlilerinin sınıflandırılmasında, kamu kurumlarına bağlı olarak görev yürüten tüm kamu görevlilerini kapsayan geniş anlamda kamu görevlileri ve devletin genel idare esaslarına göre yürüttüğü asli ve sürekli görevleri yürüten dar anlamda kamu görevlileri ayrımı kabul edilmektedir. Dar anlamda kamu görevlileri, memurlar ve diğer kamu görevlilerinden oluşmaktadır. Memurlar ve diğer kamu görevlileri ayrımında farklı görüşler bulunsa da; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun hem özel kanunlarda yapılan atıflar hem de yargı kararları gereğince genel kanun kabul edilmesi ve 657 sayılı Kanun'da sayılan istihdam türleri dışında başka bir istihdam türünün kabul edilmemesi gibi sebeplerle öğretim elemanlarının da memur kabul edildiği görüş daha isabetlidir. Böylelikle memurlar, genel anlamda memur ve özel kanuna tabi memur olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Kamu tüzel kişiliklerinde görev yapan sözleşmeli personel de diğer kamu görevlisi statüsündedir.

Çekilme ve çekilmiş sayılma, kamu görevini sona erdiren haller olarak kabul edilmektedir. Çekilme, kişilerin tek taraflı açık irade beyanına bağlı olan karşı tarafın kabulüne ihtiyaç duyulmayan bir sona erme halidir. Çekilmiş sayılma ise kişilerin örtülü irade beyanına dayanan ancak idarelerin tespit ve işlemi sonucunda hayat bulan bir sona erme halidir. İki hal arasındaki temel farkın bu olduğu söylenebilir.

Kamu görevlileri için iradi ve zorunlu olmak üzere iki adet çekilme olduğu kabul edilmektedir. İradi çekilme; kelime anlamından da anlaşılacağı üzere kişinin iradesine bağlı, herhangi bir sebebe dayanmayan çekilmedir. Kamu görevlileri için ikinci çekilme türü olan zorunlu çekilme, kamu görevlilerinin seçilme haklarını kullanabilmeleri için kanun koyucu tarafından getirilen bir şart olarak düzenlenmiştir. Zorunlu çekilme, kamu görevlilerinin zorla görevlerini bırakmalarının sağlanması olarak yorumlanmamalıdır. Zorunlu çekilmeye tabi olanlar, seçilememeleri ya da aday olamamaları halinde mevzuat hükmünde sayılan meslek grupları hariç olmak üzere görevlerine geri dönme hakkına sahiptir.

Yükseköğretim kurumlarında dar anlamda kamu görevlisi grubuna dahil olan üç tür meslek grubu görev yapmaktadır: genel anlamda memurlar, özel kanuna tabi memur olan öğretim elemanları ve sözleşmeli personel. Bu meslek gruplarından sözleşmeli personel açısından düzenlemeler özel mevzuatta bulunmakta olup bu meslek grubunun çekilmesi ve çekilmiş sayılması konusunda kapsamlı hükümlerle karşılaşılmamaktadır. Genel kanun niteliğindeki 657 sayılı Kanun'da genel hükümler bulunmakta ve genel anlamda memurlar açısından tüm düzenlemeler bu Kanun'dadır. Öğretim elemanları açısından da 2547 sayılı Kanun'da özel hükümler bulunmaktadır. Özel hüküm bulunan konular kurumlara dönüş ve unvanların kullanılmasına ilişkin konulardır. Bu özel hükümler dışında kalan hususlarda, öğretim elemanları için de genel kanun niteliğindeki 657 sayılı Kanun hükümleri uygulanacaktır.

Gerek genel kanunda gerekse özel kanundaki hükümler incelendiğinde çekilme iradesinin yazılı olması şart koşulmuştur. Çekilme talebinin, yazılı olması tüm şartların sağlandığı anlamına gelmemektedir. İdareye sunulan talep, dilekçe kurallarına uygun olmalı ve talep dilekçesinin kişinin bizzat kendisi tarafından imzalanması gerekmektedir. Kamu görevlisinin çekilme iradesini yansıtan dilekçe, atamaya yetkili amire sunulmalıdır.

Çekilme hakkının kullanılmasının kısıtlı şekil şartları bulursa da bu hakkın kullanılması hususunda, kamu yararı amacı güdülerek belli sınırlamalar düzenlenmiştir. Çekilme talebinin ardından, çekilen görevlinin yerine atanan başka bir görevlinin göreve başlamasının beklenilmesi ya da idare tarafından çekilmenin kabul edilmesinin beklenilmesi gerekmektedir. Bu iki şart gerçekleşmezse kamu görevlisi azami bir aylık bekleme süresine tabidir. Bu şartların getirilmesi hiç kuşkusuz kamu hizmetinin kesintisizliğinin aksamaması içindir. Bu sınırlamaların aksine olağanüstü mazereti bulunan kamu görevlilerinin bekleme süresine tabi olmadığı düzenlenmiştir.

Olağan dönemler için yukarıda bahsedilen sınırlamalar getirilmiştir. Ancak bu sınırlamalar yaşanan döneme göre değişiklik gösterebilir. Olağanüstü yönetim hallerinde çekilen kamu görevlisinin usulüne uygun çekilmesinin tamamlanabilmesi için yerine atananların göreve başlaması veya kamu görevlilerinin çekilme taleplerinin idarece kabul edilmesi gerekmektedir. Bu hükmün getiriliş amacı, olağan olmayan hallerde kamu hizmetinin daha çok korunmaya muhtaç olmasındandır. Ancak olağanüstü yönetim hallerinde çekilme usulüne ilişkin düzenlemelerin uygulanabilmesi için muhakkak

OHAL yönetiminin ilan edilmesi şart değildir. Genel hayata tesir eden afetlere uğrayan yerlerde de bu hüküm uygulama alanı bulacaktır.

Kamu görevlileri, çekilme iradelerini sebep göstermeden açıklayabilirler. Aynı şekilde kamu görevlilerinin herhangi bir sebebe bağlı olmaksızın bu iradelerinden vazgeçme isteğinde bulunmaları da mümkündür. Çekilme talebinden vazgeçme, geniş tartışmalara sebep olan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çekilmenin bir iradenin yansıması olarak kabul edildiği göz önüne alınırsa bazı durumlarda çekilme iradesinden vazgeçmek mümkün olabilecektir. Çekilme, tek taraflı irade beyanının açıklandığı anda sonuç doğuracaktır. Bu sebeple ileri bir tarih verilmeden yapılan çekilme, açıklandığı anda sonuç doğuracağından kişinin tek taraflı iradesi ile çekilme talebinden vazgeçmesi mümkün değildir. İdare, çekilme talebini uygun görürse kamu görevlisi görevine devam edebilir. Ancak bu hususun özünün de çekilmeden vazgeçme değil kamu görevine yeniden atanma talebi olduğu kabul edilmelidir. Çünkü kamu görevlisi, çekilme talebini açıkladığı anda hüküm doğurmaya başlayacaktır. Bu durumda kişilerin çekilme taleplerinden vazgeçmeleri mümkün olmayacaktır. İdarelere bildirilen bu vazgeçme talebi, kamu görevine yeniden dönüş talebi olarak değerlendirilmelidir.

Herhangi bir tarih belirtilmeden verilen çekilme talebinin aksine, çekilme talebinin ileri tarihli verildiği durumda sonuç değişmektedir. İleri tarihli çekilme talebi, belirtilen tarih gelmeden sonuç doğurmaya elverişli olmadığından dolayı çekilme talebinden vazgeçilebileceği kabul edilmelidir. Çekilme talebinde belirtilen tarih henüz gelmeden çekilme talebi idare tarafından kabul edilse dahi kamu görevlisinin iradesi henüz geçerlilik kazanmadığı için çekilme talebinden vazgeçmek mümkün olacaktır.

Çekilme iradesi, kamu görevlilerinin iradelerini açık şekilde idareye bildirmesiyle ortaya çıkmaktadır. Ancak çekilmiş sayılma; çekilme iradesinin idarelere örtülü şekilde gösterilen; kişilerin açık iradesine dayanmayan, idareler tarafından yapılan işlemle nihayete eren bir durumdur. Kamu görevlilerinin çekilmiş sayılması, genel anlamda ve özel durumlarda çekilmiş sayılma olmak üzere çeşitli maddelerde 657 sayılı Kanun'da düzenlenmiştir. Genel anlamda çekilmiş sayılmada, mazeretsiz veya izinsiz şekilde göreve gelmemenin 10 gün kesintisiz sürmesi gerekmektedir. Kamu görevlisinin göreve gelmeme sebebi, izinli olması ya da geçerli bir mazeretinin olması sebebiyle olmamalıdır. Usulsüz izin kullanımı gibi durumlarda, şayet kamu görevlisinin iradesi çekilmiş sayılma

yönünde değilse kamu görevlisinin disiplin sorumluluğu saklı kalmak üzere çekilmiş sayılma işlemi yapılmamalıdır. Ayrıca refakat ya da hastalık izni kullanma taleplerinin idarece kabul edilmemesi söz konusu olursa; idareler, ilgili kamu görevlisine bu durumu tebliğ etmelidir. Kamu görevlisinin, kendisini izinli zannederek göreve gelmiyor oluşu çekilmiş sayılması için geçerli bir dayanak olarak kabul edilmeyecektir.

Çekilme veya çekilmiş sayılmanın gerçekleşmesinin ardından hem kamu görevlisi hem idare açısından belli sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Çekilme ve çekilmiş sayılmanın nihayete ermesinin ardından kamu görevlisinin kadrosu boşalacak ve idare bu kadroda takdir yetkisine sahip olacaktır. Ancak idarenin de kamu görevlisi üzerinde hak ve yükümlülükleri sona erecektir. Kamu görevlisinin görevinden kaynaklanan tüm hak ve sorumlulukları, görevde olduğu sürede tamamen kazanılmış olanlar hariç olmak üzere sona erecektir.

Yukarıda bahsedilen sonuçların yanı sıra çekilen ya da çekilmiş sayılan kamu görevlisi için mali, cezai ve disiplin sorumluluklarının doğabilmesi mümkündür. Sayılan bu sorumluluklar, salt çekilme fiilinden kaynaklı olarak doğabilecektir. Şöyle ki kamu görevlisi, çekilme fiili sebebiyle idarenin ya da üçüncü kişilerin zarar görmesine sebep olabilir. Oluşan zarar ile çekilme ya da çekilmiş sayılma işlemi arasında illiyet bağı kurulduğu takdirde kamu görevlisinin mali ve cezai sorumlulukları doğabilecektir. Cezai ve mali sorumlulukların saklı olduğu, 657 sayılı Kanun'un 97. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Salt çekilme iradesi sebebiyle disiplin sorumluluğunun doğup doğmayacağı tartışmalıdır. Ancak usulüne uygun gerçekleşen bir çekilme sebebiyle disiplin sorumluluğu doğmayacaktır. Usulsüz bir çekilme söz konusu olduğunda ise görevin bırakılmasıyla kamu görevlisi statüsü sona ereceğinden kamu görevlisinin salt usulsüz çekilme sebebiyle disiplin sorumluluğuna başvurulamayacaktır.

Kamu görevlileri, salt çekilme iradeleri sebebiyle sebep oldukları zararlar dolayısıyla mali ve cezai sorumluluk altına girebilirler. Ancak sorumlulukları bununla sınırlı olmayacaktır. Çekilme iradesinin doğumundan önce gerçekleştirilen iş ve işlemler nedeniyle; idareye ya da üçüncü kişilere zarar verdilerse mali, cezai ve şartlar oluştursa disiplin sorumluluğu altına girebileceklerdir. Buna ek olarak kamu görevliliği statüsü bitse dahi kamu görevliliğini yürütürken yapılan iş ve işlemlerden dolayı sorumluluk devam edecektir.

Çekilmenin ardından söz konusu olabilecek mali, cezai ve disiplin sorumluluğuna ek olarak çekilme ve çekilmiş sayılmanın sonuçlarından biri de kişilerin belirli sürelerle yeniden kamu görevine atanamamasına ilişkindir. Bu düzenlemeye göre, görevinden çekilen ve çekilmiş sayılanların görevi bırakma usullerine göre farklı sürelerle kamu görevine dönemeyecekleri düzenlenmiştir. 6 ay ve 1 yıllık hak mahrumiyetlerinin uygulanmasında karmaşık bir durum göze çarpmamaktadır. Ancak burada üzerinde durulması gereken husus, devir-teslim yükümlülükleri olan kamu görevlilerinin çekilmiş sayılmasında ve olağanüstü yönetim hallerinde çekilmiş sayılanlar için uygulanacak hak mahrumiyeti süresidir. Burada belirtmek gerekir ki sayılan iki durumun söz konusu olmadığı hallerde çekilmiş sayılanlar için uygulanacak hak mahrumiyeti süresi 1 yıldır. Ancak bu her şartta uygulanamayacaktır. Şayet çekilmiş sayılan kişi; bu iradesini, devir teslim yükümlülüğünü tamamlamadan ya da olağanüstü yönetim hallerinin hakim olduğu bir dönemde idareye yansıttıysa bu fiilin karşılığı olan 3 yıl veya bir daha göreve alınmama yaptırımlarının ilgili kişi hakkında uygulanması gerekmektedir.

Çekilme ve çekilmiş sayılmanın sonucu olarak ortaya çıkan diğer bir husus; çekilme ya da çekilmiş sayılma sebebiyle 2 defadan fazla olmamak üzere görevini bırakan kamu görevlisi, talep etmesi halinde yeniden atanabilecektir. Atamanın yapılabilmesi için kamu görevlisinin talebi, tek başına yeterli olmayacaktır. İdarenin bu hususta takdir yetkisi bulunmaktadır. Takdir yetkisi kullanılırken hizmet gereklilikleri ve personel ihtiyacı gibi kriterler gözetilmelidir. Öğretim üyeleri açısından da çekilmeden önce görev yaptıkları kurumlara dönebilecekleri düzenlenmiştir. Burada genel anlamda memurların göreve dönüşlerinden farklı olan hususlar mevcuttur. Bunlar: öğretim üyeleri için boş kadro şartı aranmaması, geri dönüşün sadece öğretim üyeleri için kabul edilmiş olması ve öğretim üyelerinin geri dönüş talebiyle sadece eski kurumlarına başvurabilecek olması olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretim üyelerinin kamu görevine dönüş taleplerinin değerlendirilmesinde de idarelerin takdir yetkisi mevcuttur. İdarelerce bu konudaki takdir yetkisi kullanılırken yükseköğretim kurumundaki hizmet gerekliliğinin somut şartları değerlendirilmelidir. Kurumlarda görev yaparken görevden çekilen sözleşmeli personel açısından da görevlerine yeniden dönüş imkanı tanıyan düzenleme bulunmaktadır. Buna göre doğum izni veya askerlik sebebiyle görevinden çekilen sözleşmeli personelin, kurumlarına yeniden dönüşü söz konusu olacaktır.

657 sayılı Kanun'daki çekilme ve çekilmiş sayılma hükümleri, başlangıcından sonuç kısmına kadar genel anlamda memurlara uygulanabilmektedir. Ancak bu hükümlerin, yükseköğretim kurumlarında görev yapan ve özel kanuna tabi memur statüsünde bulunan öğretim elemanları açısından uygulanabilirliği tartışmalıdır. 2014 yılı öncesinde; çekilmiş sayılma, disiplin cezası olarak özel bir mevzuatta düzenlenmişti. Bu halde; 657 sayılı Kanun'daki genel çekilmiş sayılma halinin, öğretim elemanları açısından uygulanamaması kabul edilmelidir. Ancak özel mevzuat hükmünün yürürlükten kalkmasının ardından 2914 sayılı Kanun ve 2547 sayılı Kanun'daki atıflar gereği 657 sayılı Kanun, çekilmiş sayılma konusunda da öğretim elemanları açısından genel kanun niteliğine kavuşmuştur. Bu sebeple çekilmiş sayılma hükümlerinin, öğretim elemanlarına uygulanmasında 657 sayılı Kanun hükümleri dikkate alınmalıdır. Bu kabul, genel anlamda çekilmiş sayılma ve özel durumlarda çekilmiş sayılma hallerinin hepsinde geçerlidir.

657 sayılı Kanun'da belirtilen hükümlerin öğretim elemanlarına uygulanacağı kabul edilse de; öğretim elemanlarına, 657 sayılı Kanun'da bulunan çekilme ve çekilmiş sayılmanın sonuçlarını düzenleyen hükümlerin uygulanabilirliği tartışmalıdır. Öğretim elemanları hiç kuşkusuz bilim üreten ve bilim üretme süreçlerinde 1 gün dahi boş kalmaları istenmeyecek bir meslek grubudur. Ancak mevcut yasal düzenlemeler doğrultusunda 657 sayılı Kanun'daki hükümlerin, özel kanunlarda hüküm bulunmaması halinde uygulanması gerekmektedir. Örneğin çekilme ve çekilmiş sayılma sonrasında yeniden kamu görevine atanmada uygulanan süre sınırının, öğretim elemanları açısından da uygulanması gerekmektedir. Ancak bu kuralın uygulanması, mevzuata uygun; akla ve mantığa aykırı olacaktır. Uygulamada da bu durum fark edilmiş olacak ki çeşitli sebeplerle, bahsi geçen hükümlerin öğretim elemanları açısından uygulanmaması yönünde kararlar alınmıştır. O sebeple uygulamadaki durumun mevzuat hükümleriyle paralel hale getirilebilmesi adına özel nitelikli kanunlarda; öğretim elemanları açısından çekilme, çekilmiş sayılma ve sonuçları açısından düzenleme yapılması gerekmektedir.

Son olarak çekilme ve çekilmiş sayılma, kamu görevlileri için bir hak olarak kabul edilmelidir. Kamu hizmetine girmek nasıl bir haksa; bu hakkın karşılığı olarak kamu hizmetinden çekilmek ya da çekilmiş sayılmak suretiyle ayrılmak da bir haktır. Çekilme iradesinin kullanılmasının hak olduğu genel kabul görmektedir. Çekilmiş sayılma da, çekilme iradesinin örtülü olarak yansıtılması ve bu iradenin idare tarafından tespittir.

Önemle belirtmek gerekir ki çekilme ve çekilmiş sayılma doğrultusunda yapılan idari işlemler, kamu görevlilerinin iradesine uygun olmalıdır. Özellikle çekilmiş sayılma, kamu görevlilerini cezalandırma unsuru olarak kullanılmamalıdır.



KAYNAKÇA

- Akgüner Tayfun, Kahraman Berk. *İdare Hukuku*. İstanbul: DER Yayınları. 2017.
- Acar, Osman Kürşat. "Devlet Personel Başkanlığı'ndan Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi'ne: Kamu Personel Yönetiminde Örgütsel Değişim". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 20/78 2021:1026-1046.
- Akgüner, Tayfun. *Kamu Personel Yönetimi*. İstanbul: DER Yayınları 2014.
- Akkoyunlu, Sencer Abdullah. "Disiplin Soruşturmasında Memurun Savunma Hakkının Kullanımında İdarenin Uyması Gereken Esaslar". *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 28/48 (2023): 3-63.
- Akyılmaz, Bahtiyar. "Türk Hukukunda Kamu Görevlilerinin Devlete Sadakat Yükümlülüğü". içinde *Danıştay ve İdari Yargı Günü 149. Yıl Sempozyumu*, 15-34. Ankara: Danıştay Yayınları, 2017.
- Akyılmaz Bahtiyar, Murat Sezginer, Cemil Kaya. *Türk İdare Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2023.
- Anayasa Mahkemesi. K.1994/68 (20.09.1994). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
- Anayasa Mahkemesi. K.2019/20 (10.04.2019). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
- Anayasa Mahkemesi Genel Kurulu. K.2010/90 (16.07.2010). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Anayasa Mahkemesi Genel Kurulu. K.2015/6 (14.01.2015). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Ankara Bölge İdare Mahkemesi 4. Dairesi. K. 2020/1572 (24.06.2020). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Ankara Bölge İdare Mahkemesi 4. İdari Dava Dairesi. K. 2024/1347. UYAP
- Arpacıoğlu, Işıl Tüzün. "Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı Ve Memurları Disiplin Yönetmeliğindeki Değişiklikler Hakkında Bir Değerlendirme". *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 17/2 (2015): 235-242.
- Askeri Yüksek İdare Mahkemesi. 2002/252 (03.10.2002). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
- Askeri Yüksek İdare Mahkemesi. K. 1997/77 (09.05.1997). akt: Pınar
- Askeri Yüksek İdare Mahkemesi 2. Dairesi. K. 1997/814 (08.10.1997). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
- Atar, Yavuz. *Türk Anayasa Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık 2023.
- Atar, Yavuz. "Seçim Hukukunun Güncel Sorunları". *Anayasa Yargısı*. 22/1 (2006): 211-235.
- Atasayan, M. Gözde Atasayan. "Kamu Hizmetlerinin Düzenlilik ve Süreklilik İlkesi", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.
- Atay, Ender Etem. *İdare Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.2022.
- Atay, Ender Etem. *İdari Yargılama Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık 2023.
- Atay, Ender Etem, Hasan Odabaşı, *İdarenin Sorumluluğu ve Tazminat Davaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık 2010.
- Atik, Ayşegül Çoban, "İdare hukukunda Kazanılmış Hak İlkesi", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 21/1 (2013): 12-53.

- Aydın, Muhammed Ali. "Kamu Görevlilerinin Siyasi Katılma Hakkı ve Sınırları". *Ankara Barosu Dergisi*. 82/1 (2024):223-287.
- Bodur, Şükrü. *Personel Hakları ve İntibakları*. İstanbul: Garanti Matbaası 1970.
- Bucaktepe, Adil. "Devlet Memurluğu ve Devlet Memurlarının Değerlendirilmesi Üzerine Düşünceler". *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 18/3-4 (2014): 459-490.
- Buğday, Fatma. "Üniversite Özerkliği Üzerine Tarihsel Bir İnceleme". *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*. 6/4 (2023): 1311-1326.
- Çağlayan, Ramazan. *İdare Hukuku Dersleri*. Adalet Yayınevi, 2014.
- Çalpan, Mücahit Küçük. "Kanunilik İlkesinin Memur Disiplin Hukukunda Uygulanabilirliği". *Yıldırım Beyazıt hukuk Dergisi*. sayı: 2 (2021): 129-174.
- Çetin, Fatih. "Devlet Memurluğunun Sona Ermesi". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi. 2011.
- Cin, Emine. "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Türk Danıştay Kararları Işığında Kamu Hizmetlerine Girmede Cinsiyet Ayrımı". *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*. 69/1-2 (2011): 1051-1074.
- Çoşkun, Sabri. "Kamu Personeli Mevzuatının Uygulanmasından Doğan Yönetmelik Yargı Uyuşmazlıkları". *Amme İdaresi Dergisi*, 21/1 1988.107-134.
- Danıştay 12. Daire. K. 2013/7660 (04.11.2013). akt: Koçak
- Danıştay 5. Daire. K. 1989/405 (14.03.1989). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu. K. 2014/699 (06.03.2014). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Danıştay 12. Daire. K.2022/5131 (07.11.2022). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Danıştay 12. Daire. K. 2023/4524 (27.09.2023). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Danıştay 12. Daire. K. 2023/6321 (30.11.2023). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Danıştay 12. Daire. K. 2023/5839 (20.11.2023). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Danıştay 12. Daire. K. 2023/1784 (05.04.2023). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Danıştay 12. Daire. K. 2022/405 (10.02.2022). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Danıştay 12. Daire. K. 2020/3593 (09.11.2020). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Danıştay 8. Daire. K. 2023/1102 (09.03.2023). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
- Danıştay 12. Daire. K. 2015/5855 (11.11.2015). www.kazancihukuk.com/
- Danıştay 16. Daire. K. 2015/2553 (13.05.2015). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Danıştay 12. Daire. K. 2016/3895 (15.06.2016). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Danıştay 12. Daire. K. 2017/614 (07.03.2017). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Danıştay 2. Daire. K. 2020/320 (14.01.2020). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Danıştay 12. Daire. K. 2016/2552 (24.06.2016). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Danıştay 12. Daire. K.1996/3433 (04.11.1996). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Danıştay 12. Daire. K. 2017/196 (07.02.2017). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Danıştay 12. Daire. K. 2013/13004 (27.12.2013). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
- Danıştay 8. Daire. K. 2009/5081 (25.09.2009). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
- Danıştay 1. Daire. K. 1991/66 (02.05.1991). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
- Danıştay 12. Daire. K. 1999/1732 (06.10.1999). <https://www.lexpera.com.tr/>

Danıştay 5. Daire. K. 1990/730 (03.04.1990). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2016/1736 (30.03.2016). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2020/2944 (23.09.2020). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
Danıştay 1. Daire. K. 1999/29 (16.02.1999). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2023/6221 (30.11.2023). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2023/1755 (05.04.2023). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2023/3368 (12.06.2023). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 8. Daire. K. 2022/5636 (13.10.2022). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 8. Daire. K. 2019/9742 (08.11.2019). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 11. Daire. K. 2009/1219 (08.0.2009). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 8. Daire. K. 2022/4036 (13.06.2022). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 8. Daire. K. 2022/3323 (17.05.2022). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 8. Daire. K. 2016/3420 (07.04.2016). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2023/938 (08.03.2023). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2023/3621 (20.06.2023). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 5. Daire. K. 2015/10687 (21.12.2015). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2017/4695 (10.10.2017). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 5. Daire. K. 1980/10027 (07.06.1980). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 8. Daire. K. 2001/3867 (18.09.2001). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2023/1468 (29.03.2023). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2005/4521 (13.12.2005). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 8. Daire. K. 2021/3527 (30.06.2021). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 16. Daire. K. 2015/500 (03.03.2015). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2009/2257. (15.04.2009). <https://www.kazancihukuk.com/>
Danıştay 1. Daire. K. 2003/599. (18.03.2003). <https://www.kazancihukuk.com/>
Danıştay 8. Daire. K. 2023/5128 (25.10.2023). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2022/1545 (30.03.2022). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2017/128 (02.02.2017). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 5. Daire. K. 1984/3985 (22.11.1984). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
Danıştay 8. Daire. K. 2023/2782 (23.05.2023). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2019/2014 (19.03.2019). www.kazancihukuk.com/
Danıştay 12. Daire. K. 2023/992 (09.03.2023). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2023/106 (09.03.2023). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2021/4986 (15.10.2021). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2020/4616 (23.12.2020). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2023/5707 (08.11.2023). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 1995/590 (06.04.1995). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2020/2737 (09.07.2020). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2023/543 (14.02.2023). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2018/2035 (07.05.2018). <https://www.lexpera.com.tr/>

Danıştay 12. Daire. K. 2013/1904 (19.03.2013). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2023/1219 (15.03.2023). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2021/5225 (20.10.2021). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2023/1778 (05.04.2023). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2018/1099 (14.03.2018). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2022/6377 (13.12.2022). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2023/4502 (27.09.2023). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 8. Daire. K. 2016/1221 (09.03.2016.). <https://www.kazancihukuk.com/>
Danıştay 12. Daire. K. 2000/3283 (09.10.2000). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 2. Daire. K. 2015/5801 (29.09.2015). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 8. Daire. K. 2020/401 (30.01.2020). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 8. Daire. K. 2022/19 (18.01.2022). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 8. Daire. K. 1995/96 (19.01.1995). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2020/3823 (19.11.2020). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2007/6383 (26.12.2007). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 2. Daire. K. 1995/1851 Danıştay Dergisi, Sy. 91, Sayfa 67.
Danıştay 16. Daire. K. 2015/4109 (25.06.2015). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
Danıştay 1. Daire. K. 1983/7 Danıştay Dergisi, Sayı 52-53, Sayfa 46-47.
Danıştay 2. Daire. K. 1981/4727 Danıştay Dergisi, Sayı 46-47, Sayfa 435-436.
Danıştay 12. Daire. K. 1996/2898 Danıştay Dergisi, Sayı 93, Sayfa 593-595.
Danıştay 10. Daire. K. 1994/1176 (23.03.1994). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>,
Danıştay 10. Daire. K. 1995/1995 (18.05.1995). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>,
Danıştay 12. Daire. K. 2018/2178. Danıştay Dergisi, Sayı 149, Sayfa 226-227.
Danıştay 5. Daire. K. 1993/2127 (20.05.1993). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
Danıştay 1. Daire. K. 1992/339. Danıştay Dergisi, Sayı 87, Sayfa 61.
Danıştay 8. Daire. K. 1988/614 (28.09.1988). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2001/678 (27.02.2001). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
Danıştay 5. Daire. K. 1992/849 (09.04.1992). Danıştay Dergisi, Sayı 86, Sayfa 240-242.
Danıştay 12. Daire. K. 2000/3283 (09.10.2000). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
Danıştay 5. Daire. K. 1988/2216 (10.12.1988). Danıştay Dergisi, Sayı 103, Sayfa 95-97.
Danıştay 5. Daire. K. 2013/505 (30.01.2013). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
Danıştay 11. Daire. K. 2004/3925 (06.10.2004). <https://www.lexpera.com.tr/>
Danıştay 5. Daire. K. 1982/5807 (11.05.1982). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
Danıştay 5. Daire. K. 1987/137 Danıştay Dergisi, Sayı 68-69, Sayfa 366.
Danıştay 5. Daire. K. 1986/6640 (27.05.1982). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
Danıştay 3. Daire. K. 1977/42 (27.01.1977). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
Danıştay 12. Daire. K. 2013/6366 Danıştay Dergisi, Sayı 136, Sayfa 279-282.
Danıştay 5. Daire. K. 1992/291 (18.02.1992). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>,
Danıştay 5. Daire. K. 990/230 (03.04.1990). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>,

- Danıştay 5. Daire. K. 1991/2241 (28.11.1991). Danıştay Dergisi, Sayı 84-85, Sayfa 292-293.
- Danıştay 12. Daire. K. 1999/112 (03.02.1999). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>,
- Danıştay 1. Daire. K. 1982/146. Danıştay Dergisi, Sayı 46-47, Sayfa 41.
- Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu. K.1981/71 (06.02.1981)
- Danıştay 12. Daire. K. 2000/2875 (22.06.2000). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
- Danıştay 8. Daire. K. 2016/3420 (07.04.2016). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu. K. 1993/4 (22.01.1993). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
- Danıştay 5. Daire. K. 1993/2524 (15.06.1993). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
- Danıştay 8. Daire. K. 2017/9542 (27.12.2017). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
- Danıştay 12. Daire. K. 2013(13004 (27.12.2013). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
- Danıştay 8. Daire. K. 1997/874 (14.03.1997). Danıştay Dergisi, Sayı 94, Sayfa 523.
- Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu. K.2009/1694 (25.06.2009). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>,
- Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu. K. 2012/2256 (26.11.2012). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu. K. 2017/3323 (01.11.2017). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu. K. 2014/472 (24.02.2014). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu. K. 2022/200 (27.01.2022). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu. K. 2019/4695 (24.10.2019). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu. K. 1993/4 (22.01.1993). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
- Dedeoğlu, Erdoğan. *657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Açıklamalı ve İçtihatlı*. Ankara: Güncel yayıncılık.2018.
- Devlet Personel Başkanlığı. K. 720 (03.02.2017). <https://pdb.samsun.edu.tr/dpb/>
- Devlet Personel Başkanlığı. K. 18427 (27.08.2010). <https://pdb.samsun.edu.tr/dpb/>
- Devlet Personel Başkanlığı. K. 15 (01.10.1998). <https://pdb.samsun.edu.tr/dpb/>
- Devlet Personel Başkanlığı. K. 4762 (10.07.2015). <https://pdb.samsun.edu.tr/dpb/>
- Devlet Personel Başkanlığı. K. 784 (07.02.2017). <https://pdb.samsun.edu.tr/dpb/DPB>
- Doğan, Eser Us. "Kamu Görevlisinin Tarafsızlık Yükümlülüğü Bağlamında Seçilme Yeterliliği". *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 4/2 (2019): 319-362.
- Döner, Ayhan. "Geçmişten Günümüze Türk Hukukunda Kamu Görevlilerinin Seçimlerde Adaylığı" *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 58/4 (2009): 737-776.
- Döner, Ayhan. *Türk Anayasa Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayıncılık 2021.
- Demren Dönmez, Burcu. "Türk Ceza Kanununda Kamu Görevlisi Kavramı". *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. Sy.94: (2011): 95-130.

- Dönmez, Mustafa. *Açıklamalı-içtihatlı Devlet Memurları Kanunu*. Ankara: Ekin Yayın Pazarlama.2019.
- Derbil, Süheyl. “Kamu Hizmeti Nedir?”. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 7/3 (1950): 28-36.
- Derdiman, Ramazan Cengiz. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları,2011.
- Durmuş, A.Alper. *Memur Disiplin Hukuku*. Ankara: Adalet Yayınevi 2013.
- Duman, Bahattin Duman. *Yükseköğretim Ceza ve Disiplin Soruşturması*. Ankara: Seçkin Yayıncılık 2016.
- Erdal Abdulhakimoğulları, Burcu Erdinç. "Kamu Görevlilerinin Milletvekilliği Seçimlerine Katılmak Üzere Görevden Çekilmeleri ve Göreve Dönmeleri". *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 19/4 (2015): 227-258.
- Erdoğan, Oğuzhan, Çiğdem Pank Yıldırım. “Devlet Memurlarının Siyasi Faaliyette Bulunma Yasağı”. *Ombudsman Akademik*,6/12 (2020): 103-127.
- Eroğlu, Hamza Eroğlu. *İdare Hukuku*. Ankara: Işın Yayıncılık 4.bs.
- Ertürk, Arzu Arslan. “7146 Sayılı Kanunla Yapılan Yeni Bedelli Askerlik Düzenlemesi ve Düşündürdükleri”. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. 25/2 (2019): 781-807.
- Erzincan İdare Mahkemesi. K. 2022/1722 (29.11.2022). UYAP
- Erzurum Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesi. K. 2021/2779 (14.12.2021). UYAP
- Erzurum Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesi. K. 2018/173 (08.02.2018). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Evren, Çınar Can Evren. “Günün Yirmi Dört Saati Devam Eden Kamu Hizmetlerinde Memurların Çalışma Süreleri”. *Politik Ekonomik Kuram*. 8/2 (2024): 303-311.
- Evren, Çınar Can. İsmail Uçar. *Kamu Görevlileri Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık 2019.
- Giritli, İsmail vd. *İdare Hukuku*. İstanbul: DER Yayınları, 2013.
- Gezer, Bekir. "Kamu Personel Rejiminde Memur Kadrolarını Etkin Kullanma Mekanizmaları". *Kamu Yönetimi ve Politikaları Dergisi*, 4/2 2023: 305-326.
- Göçgün, Muhammet. “Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Personelin Çekilmiş Sayılması”. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk araştırmaları Dergisi*. 19/3 (2013):179-202.
- Gökcan, Hasan Tahsin. "Türk Ceza Kanunu Uygulamasında Kamu Görevlisi Kavramı". *Ceza Hukuku ve Kriminoloji Dergisi*. 3/2: (2015): 147-160.
- Gözler, Kemal. *İdare Hukuku Cilt II*. Bursa: Ekin Yayınevi, 2009.
- Gözler Kemal, Gürsel Kaplan. *İdare Hukuku Dersleri*. Bursa: Ekin Yayınevi.2017
- Gözler, Kemal. “Sağlık Personeline Getirilen İstifa Yasağı Hukuka Uygun Mu?”. *anayasa.gen.tr*
- Gözübüyük, A. Şeref, Tan, Turgut. *İdare Hukuku Cilt I*. Ankara: Turhan Kitabevi. 2019.
- Gözübüyük, A. Şeref. *Türkiyenin İdari Yapısı*. Ankara: TODAİE Yayınları 1972.
- Gözübüyük, A. Şeref. *Yönetim Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi 2000.
- Güçlü, Yaşar. *Devlet Memurunun El Kitabı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2009.

- Gül, Kemal Vehbi. *Köy ve Mahalle İdaresi: Köy ve Mahalle Mevzuatı Cilt I*. Samsun: Gül Yayınevi, 2004.
- Güran, Sait Güran. "İdari Lüzum Sebebiyle Memurun Tahvili ve Müstafi Addı". *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*. 29/1-2 (1963): 154-184.
- Günday, Metin. *İdare Hukuku*. Ankara: İmaj Yayınevi, 2017.
- Gündoğan, Hakan. "Devlet Memurluğundan İstifa". *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 4/2: (2014): 4-105.
- Güvenç Celal. "Memurların İzin Hakkı". *Çağdaş Yerel Yönetimler*. 9/3 (2000): 88-107. <https://sozluk.gov.tr/>, E.T. 01.04.2024.
- İşıklar, Celal. "Kamu Görevinden Ayrılanlara Disiplin Cezası Verilmesi ve Konuyla İlgili Yebi Düzenlemeler". *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*. 15/57 (2024): 301-322.
- İpek, Cemalettin. "Emeklilik Hayatında Uyum Sorunu Ve Emeklilik Eğitimi". *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 3/1 (2017): 60-72.
- İstanbul Bölge İdare Mahkemesi 2. Dairesi. K. 2019/981 (17.05.2019). <https://www.lexpera.com.tr/>
- İstanbul Bölge İdare Mahkemesi 2. Dairesi. K. 2019/2240 (12.12.2019). <https://www.lexpera.com.tr/>
- İstanbul Bölge İdare Mahkemesi 2. Dairesi. K. 2020/440 (18.03.2020). <https://www.lexpera.com.tr/>
- İstanbul Bölge İdare Mahkemesi 2. Dairesi. K. 2020/1469 (27.10.2020). <https://www.lexpera.com.tr/>
- İzmir Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesi. K. 2017/428 (11.04.2017). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
- Kalabalık, Halil. "İdarenin Taktir Yetkisinin Sınırları ve Yargısal Denetimi". *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 1/1 (1997): 172-211.
- Kalabalık, Halil. *İdare Hukuku Dersleri Cilt I*. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2023.
- Kalabalık, Halil. *İdare Hukuku Dersleri Cilt II*. Ankara: Seçkin Yayıncılık 2024.
- Kaman, Nur. "Devlet Memurluğunun Sona Ermesi". *İçinde İdare Hukuku*, editör Turan Yıldırım. 261-362. İstanbul: Oniki Levha Yayınları, 2020.
- Kamış Cansu. "657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda Düzenlenen Memuriyetin İrade Dışı Sona Ermesi Halleri". *Yayımlanmaması Yüksek Lisans Tezi*, Ufuk Üniversitesi, 2020.
- Kamu Denetçiliği Kurumu. B. 2023/15185 (15.03.2024). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Kanlıgöz, Cihan. "1982 Anayasasına Göre Kamu Görevlisi Kavramının Anlam ve Kapsamı". *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 43/3-4, 1993. s.169-197.
- Kaman Karan, Nur. *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*. Ankara: 2003.
- Kaya, Cemil. "Milletvekili ve Mahalli İdareler Seçimine Katılan Kamu Görevlilerinin Görevden Çekilmesi ve Göreve Dönmesi". *Çağdaş Yerel Yönetimler*. 13/1 (2004): 227-258.
- Kaya, Cemil. "Kamu Görevlilerinin Seçimlere Katılmak Üzere Görevden Çekilmeleri ve Göreve Dönemeleri". *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 8/2 (2004): 1-19.
- Kayar, Nihat. *Kamu Personel Yönetimi*. Bursa: Ekin Yayınevi 2011.

- Kayar, Nihat. *Sözleşmeli Personel Hukuku*. Bursa: Ekin Yayınları 2014.
- Keskin, Bayram. *Sözleşmeli Personel*. Ankara: Adalet Yayınevi 2010.
- Koçak, Nazım Taha. "Kamu Görevlilerine Ait Mevzuattan Doğan Uyuşmazlıklarda Özlük Hakkı Talebi". *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*. 11/42 (2020): 269-292.
- Konya Bölge İdare Mahkemesi 1. Dairesi. K. 2020/1202 (29.09.2020). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Konya Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesi K. 2020/1786 (08.12.2020). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Kuzu, Burhan. *1982 Anayasasının Temel Nitelikleri ve Getirdiği Yenilikler*. İstanbul: Filiz Kitabevi.1990.
- Küçük, Tevfik Sönmez. "Cumhurbaşkanı Seçilemeyen Belediye Başkanının Göreve Dönme Hakkı". *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 18/2 (2021): 1457-1470.
- Mavili Tarık. "Kamu Personel Sözleşmeleri". *Gümrük Ticaret Dergisi*. 5/15 (2019): 10-31.
- Mecek, Mehmet. "kamu Görevlilerinin Ayrıldıkları Kuruma Karşı Görev Alma Yasağı: Kapsam Ve Uygulaması". *Journal of Social and Humanities Sciences Research*. 7/63 (2020): 3978-3990.
- Memiş, Emin. *Genel İdare Hukuku*. İstanbul: Filiz Kitabevi, 2017.
- Memiş, Emin. "Mevzuatımızda ve Uygulamada Kamu Hizmetlerine Girme, Çekilme Hakları ve Güvenlik Soruşturması Analizleri" içinde Kamu Personeli Sorunları İdare Hukuku Sempozyumu, (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 2004).
- Meriç, Osman. 24/3 (1991). "Kamu Görevlileri Kavramının Seçim Hukukundaki Kapsamı ve Anlamı ile Belediye Başkanlarının İlişkisi". *Amme İdaresi Dergisi*. 24/3 (1991): 189-196.
- Millet Meclisi 977 Numaralı Komisyon Raporu, <https://www5.tbmm.gov.tr/>, E.T. 31.03.2024
- Muharrem Özen, Atacak Köksal. "Göreve İlişkin Sırrın Açıklanması". *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 69/1 (2020): 189-232.
- Nohutçu, Ahmet. *Devlet Teşkilatı Hukuku*. Ankara: Savaş Yayınları.2016.
- Onar, Sıddık Sami. *İdare Hukukunun Umumi Esasları Cilt II*. İstanbul: İsmail Akgün Matbaası. 1966.
- Özay, İl Han Özay. *Günüşiğinde Yönetim*. İstanbul: Filiz Kitabevi 2017.
- Özcan, İrfan. *Yeni Türk Ceza Kanunu'na Göre Memur ve Diğer Kamu Görevlilerine İlişkin Suçlar*. Ankara: Nobet Yayın Dağıtım. 2006.
- Özgenç, İzzet, İlhan Üzülmöz. *Ceza Genel Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2022.
- Öztekin, Ali. "Devletin Asli ve Sürekli Görevleri (Temel Kamu Hizmetleri) ve Özellikleri". *Akdeniz İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 15/30 (2015): 10-19.
- Özyörük, Mukbil. *Devlet Memurlarının Hürriyetleri*. Ankara: Güzel Sanatlar Matbaası 1956.
- Pınar, İbrahim. *Devlet Memurları Kanunu Şerhi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık 2009.

- Samsun Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesi. K. 2019/255 (14.03.2019). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Samsun Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesi. K. 2019/452 (16.05.2019). <https://www.lexpera.com.tr/>
- Sancakdar Oğuz vd. *İdare Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.
- Sayan, İpek Özkal. "Türkiye’de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı". *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. 64/1 (2009): 201-245.
- Sayıştay Genel Kurulu. K. 1999/4915-1 (04.01.1999). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
- Serttaş, Seher. *Türk İdare Hukuku'nda İstifa*. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2018.
- Sezer, Yasin. "Kamu Hizmetine Girme Hakkı", *Selçuk Üniversitesi hukuk Fakültesi Dergisi*. 11/3-4 (2003): 153-171.
- Söyler, Yasin. İdari Usul İlkeleri Açısından Devlet Memurunun Disiplin Soruşturması", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
- Şahin, Cenk. "Devlet Memurları Kanunu'nun 94 Maddesi uyarınca "Çekilmiş Sayılma" İşleminin Nitelik ve Koşulları İle Öğretim Elemanları Bakımından Uygulanabilirliğine Yönelik Değerlendirmeler". *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 23/4 (2019): 325-362.
- Şener, Esat. *Hukuk Sözlüğü*. Ankara: Seçkin Yayıncılık 2001.
- Tahtalı, Murat Buğra. 5/2 2014. "Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu'nda Öngörülen MEcburi Hizmet Süresi- Zorla Çalıştırma Yasağı İlişkisi". *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 5/2 (2014): 407-458.
- Tan, Turgut. *İdare Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayıncılık.2019.
- Tan, Turgut. *İdare Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi. 2016.
- Taşkın, Ahmet. *Kamu Görevlileri Disiplin Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.2006
- Tataroğlu, Muhittin. "Kamu Yönetiminde etik Açısından İstifa". *Amme İdaresi Dergisi*, 39/1 (2006): 39-59.
- Tekin, Abdurrahman. "Olağanüstü Hal Rejimi Hususunda Anayasa Değişikliği İhtiyacı". *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 11/2 (2021): 223-262.
- Tutum, Cahit. "Memurların Hak ve Ödevleri", *Amme İdaresi Dergisi*, 13/3 (1980): 105-139.
- Ulusoy, Ali Dursun. *Yeni Türk İdare Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayıncılık.2019.
- Uz, Abdullah Uz. "Anayasal Bir Hak Olarak Kamu Hizmetine Girme Hakkı ve Liyakat İlkesi". *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 2/1 (2011): 59-94.
- Üzülmez, İlhan. "Görevi Kötüye Kullanma Suçu (TCK M. 257)". *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 16/1 (2012): 191-216.
- Yargıtay 13. Hukuk Dairesi. 1974/2492 (14.10.1974). <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>
- Yaşar, Hasan Nuri. *İdare Hukuku*. İstanbul: DER Yayınları. 2016.
- Yavuzdoğan, Seçkin. "İdare Hukukunda "istifa". *International Journal Of Legal Progress*. 2/2 (2016): 116-126.
- Yayla, Yıldızhan. *İdare Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık. 2009.

- Yıldırım, Ramazan. *İdare Hukuku Kavramları Sözlüğü*. İstanbul: Mimoza Yayıncılık, 2006.
- Yıldırım, Ramazan, Serkan Çınarlı. *Türk İdari Yargılama Hukuku Dersleri*. Ankara: Astana Yayıncılık, 2018.
- Yıldırım, Ramazan, Serkan Çınarlı. *Türk İdare Hukuku Dersleri Cilt I*. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2018.
- Yıldırım, Ramazan, Serkan Çınarlı. *Türk İdare Hukuku Dersleri II*. Ankara: Astana Yayınları, 2019.
- Yıldırım, Turan. "Danıştay Kararlarında Mücbir Sebep Kavramı". *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. 25/2 (2019): 1520-1538.
- Yılmaz, Ejder. *Hukuk Sözlüğü*. Ankara: Yetkin Yayıncılık 1996.
- Yılmaz, Mustafa. "Elektronik İmzalı Belgelerin Karşılaştırılmalı Hukukta ve İdari Yargılama Hukukunda Delil Niteliği", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. 22/3 (2016): 3435-3486.
- Yüksek Seçim Kurulu. K. 400 (04.10.2013).
<https://www.ysk.gov.tr/doc/dosyalar/docs/Kararlar/2013Pdf/2013-400.pdf>.
- Yüksek Seçim Kurulu. K. 276 (15.11.2008).
<https://www.ysk.gov.tr/doc/dosyalar/docs/Kararlar/2008Pdf/2008-276.pdf>
- Yüksek Seçim Kurulu. K. 36 (10.02.1990). akt: Kaya.
- Zabunoğlu, Yahya Kazım. *İdare Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayıncılık. 2012.
<https://www.ysk.gov.tr/doc/dosyalar/docs/Kararlar/2013Pdf/2013-400.pdf>

ÖZ GEÇMİŞ

Ad Soyad: Kerem Burak AVCU	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Gazi Üniversitesi
Fakülte	Hukuk Fakültesi
Bölümü	Hukuk
Yüksek Lisans	
Üniversite	
Enstitü Adı	
Ana Bilim Dalı	
Programı	
Makale ve Bildiriler (Varsa)	
1.	
2.	