

T.C.
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI
KAMU HUKUKU TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**KAMU DİSİPLİN HUKUKUNUN GENEL GÖRÜNÜMÜ VE MİLLÎ
SAVUNMA ÜNİVERSİTESİNDE GÖREV YAPAN SİVİL AKADEMİK
PERSONELİN DURUMU**

HAZIRLAYAN

TAYFUN ALTUNTAŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

DOÇ.DR. MEHMET EMİN AKGÜL

ANKARA – 2023

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Tarih: 28 / 12 / 2022

Öğrencinin Adı, Soyadı: Tayfun ALTUNTAŞ

Öğrencinin Numarası: 22020148

Anabilim Dalı: Kamu Hukuku Anabilim Dalı

Programı: Kamu Hukuku Tezli Yüksek Lisans Programı

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı: Doç.Dr. Mehmet Emin AKGÜL

Tez Başlığı: Kamu Disiplin Hukukunun Genel Görünümü ve Millî Savunma

Üniversitesinde Görev Yapan Sivil Akademik Personelin Durumu

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans/Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 123 sayfalık kısmına ilişkin, 28 / 12 / 2022 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 16'dır. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

“Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını” inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:.....

ONAY

Tarih: 28 / 12 / 2022

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad, İmza:

Doç.Dr. Mehmet Emin AKGÜL

.....

ÖZET

Tayfun ALTUNTAŞ, Kamu Disiplin Hukukunun Genel Görünümü ve Milli Savunma Üniversitesinde Görev Yapan Sivil Akademik Personelin Durumu, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku, Kamu Hukuku Tezli Yüksek Lisans Programı 2023

Disiplin, Devlet ve diğer kamu tüzel kişilerinde çalışan kişilerin uymakla yükümlü oldukları ve uymamaları halinde çeşitli yaptırımlarla karşılaştığı bir düzen olarak tanımlanabilir. Ülkemizde, kamu personellerinin disiplin hukukuna ilişkin temel hukuki düzenlemelere bakıldığında karşımıza, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 6413 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu başta olmak üzere burada zikredilmeyen diğer düzenlemeler çıkmaktadır. Bu düzenlemelerin kurumlarda görevli hangi statüdeki personele uygulanacağı önemli bir husustur.

Millî Savunma Üniversitesi (MSÜ) 2016 yılında Millî Savunma Bakanlığına bağlı olarak kurulan ve kendisine harp okulları ile diğer askerî kurumlarının bağlandığı, ordumuza askerî personel yetiştirme gibi yegane ve özel bir görev ve sorumluluğa sahip olan, ülkemizin önemli kurumlarından birisidir. MSÜ, bünyesinde farklı statülerde kamu personelleri istihdam etmektedir. Bu statüler; Subay, astsubay ve diğer askerî personeller, Devlet memurları ve akademik faaliyetler de icra etmesi sebebiyle akademik personellerdir.

Çalışmamızda, MSÜ bünyesinde görev yapan sivil akademik personelin disiplin soruşturması usulü incelenmiştir. Bu kapsamda, çalışmamızın birinci bölümünde disiplin kavramı incelenmiş, disiplin hukuku ilkeleri ortaya konulmuş, disiplin soruşturmasına benzer kavramlar açıklanmıştır. İkinci bölümde, MSÜ'nün bünyesinde farklı statüde personeller istihdam etmesi sebebiyle MSÜ'de görev yapan personellerin statüsü incelenmiştir. Üçüncü bölümde, 2547 sayılı Kanun'a göre disiplin soruşturması usulü detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Dördüncü bölümde ise 657 sayılı Kanun'a göre disiplin soruşturması usulü, üçüncü bölümde izah edilen ve Devlet memurlarının disiplin soruşturması için de geçerli olan konulara tekraren yer verilmeyerek açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Disiplin, Disiplin Hukuku, Disiplin Hukuku İlkeleri, Disiplin Soruşturması, Akademik Personel Disiplin Soruşturması Usulü

ABSTRACT

Tayfun ALTUNTAŞ, General View of Public Disciplinary Law and Status of Civilian Academic Staff Working at the National Defense University, Başkent University, Institute of Social Sciences, Public Law, Public Law Master's Program with Thesis 2023

Discipline can be defined as an order that people working in the State and other public legal entities are obliged to comply with and face various sanctions if they do not comply. In our country, when we look at the basic legal regulations regarding the disciplinary law of public personnel, we encounter other regulations not mentioned here, especially the Civil Servants Law No. 657, the Higher Education Law No. 2547, and the Turkish Armed Forces Discipline Law No. 6413. It is an important issue in which status these regulations will be applied to the personnel working in the institutions.

The National Defense University (MSU) is one of the important institutions of our country, which was established in 2016 under the Ministry of National Defense and has the unique and special duty and responsibility of training military personnel for our army, to which the war schools and other military institutions are connected. MSU employs public personnel of different statuses within its body. These statuses are; Officers, non-commissioned officers and other military personnel are civil servants and academic personnel due to their academic activities.

In our study, the method of disciplinary investigation of the civilian academic staff working in MSU has been tried to be explained. In this context, in the first part of our study, the concept of discipline was examined, the principles of disciplinary law were revealed, and concepts similar to disciplinary investigation were tried to be explained. In the second part, the status of the personnel working in MSU has been tried to be explained, since MSU employs personnel with different status. In the third part, the disciplinary investigation procedure according to the Law No. 2547 has been tried to be examined in detail. In the fourth chapter, the disciplinary investigation procedure according to the Law No. 657 has been tried to be explained by not including the issues explained in the third chapter and which are also valid for the disciplinary investigation of civil servants.

Keywords: Discipline, Disciplinary Law, Disciplinary Law Principles, Disciplinary Investigation, Academic Staff Disciplinary Investigation Procedure.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
KISALTMALAR.....	viii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

DİSİPLİN KAVRAMI VE HUKUKİ DAYANAKLARI

1.1. Disiplin Kavramı.....	3
1.1.1. Disiplinin Tanımı.....	3
1.1.2. Türk Silahlı Kuvvetlerinde Disiplin Kavramı.....	5
1.1.3. Disiplin Suçu.....	9
1.1.4. Disiplin Cezası.....	9
1.2. Disiplin Hukuku.....	11
1.2.1. Genel olarak.....	11
1.2.2. Disiplin hukuku ilkeleri.....	12
1.2.2.1. Kanunilik ilkesi.....	13
1.2.2.2. Doğrudan disiplin cezası verilemeyeceği ilkesi.....	16
1.2.2.3. Kanunu bilmemenin mazeret sayılmaması ilkesi.....	17
1.2.2.4. Savunma hakkına saygı ilkesi.....	17
1.2.2.5. Gizlilik ilkesi.....	18
1.2.2.6. Ölçülülük ilkesi.....	19
1.2.2.7. Geçmişe yürümezlik ilkesi.....	20
1.2.2.8. Şüpheden sanık yararlanır ilkesi.....	21
1.2.2.9. Başvuru yollarının gösterilmesi ilkesi.....	22
1.2.2.10. Aynı eyleme iki farklı ceza verilemeyeceği ilkesi (Non Bis İn İdem İlkesi).....	22
1.2.2.11. Disiplin cezalarının geri alınmaması ilkesi.....	23
1.2.2.12. Lehe olan hükmün uygulanması ilkesi.....	24
1.2.2.13. Disiplin soruşturmasının bağımsızlığı ilkesi.....	25
1.2.2.14. Aleyhe bozma yasağı ilkesi.....	26

1.2.2.15. Eşitlik ilkesi	27
1.2.2.16. Soruşturmacının soruşturulan kişinin denge veya üstü olması ilkesi	27
1.2.2.17. Vicahilik (Yüzyüzelik) ilkesi	28
1.3. Disiplin Soruşturması İle Benzer Kavramlar	28
1.3.1. Disiplin kovuşturması	28
1.3.2. İdari soruşturma	29
1.3.3. Ceza soruşturması	29
1.3.4. İdari tahkikat	30
1.3.5. Ön inceleme	31

İKİNCİ BÖLÜM

MİLLÎ SAVUNMA ÜNİVERSİTESİ PERSONELİNİN HUKUKİ STATÜSÜ VE UYGULANACAK KURALLARIN BELİRLENMESİ

2.1. Millî Savunma Üniversitesinde Görev Yapan Askerî Personel	32
2.1.1. Muvazzaf askerî personelin statüsü	33
2.1.2. Sözleşmeli askerî personelin statüsü	33
2.1.3. 7179 sayılı askeralma kanununa göre vatani hizmetini yapan yedek subay, yedek astsubay ile erbaş ve erin statüsü	34
2.1.4. MSÜ bünyesindeki askerî öğrencilerin statüsü	34
2.2. Millî Savunma Üniversitesinde Görev Yapan Sivil Personel	35
2.2.1. Millî Savunma Üniversitesinde görev yapan Devlet memurlarının statüsü	35
2.2.2. Millî Savunma Üniversitesinde görev yapan akademik personelin statüsü	37
2.2.2.1. Akademik personel kavramı	37
2.2.2.2. Millî Savunma Üniversitesinde görev yapan askerî akademik personelin statüsü	38
2.2.2.3. Millî Savunma Üniversitesinde görev yapan sivil akademik personelin statüsü	39
2.3. Millî Savunma Üniversitesinde Görev Yapan Sivil Akademik Personelin Disiplin Soruşturmasında Uygulanacak Kuralların Tespiti	40
2.3.1. Genel Olarak	40
2.3.2. Anayasa Mahkemesinin 10.04.2019 Tarihli ve 2017/33 E., 2019/20 K. Sayılı Kararı	41
2.3.3. Anayasa Mahkemesinin 20.07.2022 Tarihli ve 2022/62 E., 2022/95 K. Sayılı Kararı	43
2.3.4. Sonuç	44

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
2547 SAYILI YÜKSEKÖĞRETİM KANUNUNA GÖRE DİSİPLİN
SORUŞTURMASI USULÜ

3.1. Disiplin Soruşturmasının Açılması.....	46
3.2. Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine İlişkin İhlallerHata! Yer işareti tanımlanmamış.	
3.3. Soruşturmacı Atanması, Nitelikleri Ve Yetkileri	53
3.3.1. Soruşturmacı atanması, nitelikleri.....	53
3.3.2. Soruşturmacının yetkileri.....	55
3.4. Soruşturmanın Yürütülmesi.....	57
3.4.1. İlk işlemler	57
3.4.2. Bilgi, belge ve delillerin toplanması	58
3.4.2.1. İkrar.....	60
3.4.2.2. İfade Alma.....	61
3.4.2.3. Şikâyetçi veya iddia sahibinin ifadesini alınması	63
3.4.2.4. Tanıkların ifadesinin alınması	64
3.4.2.5. Bilirkişiye başvurma	65
3.4.2.6. Keşif yapılması	66
3.4.2.7. Birim içerisinden veya başka kurum ve kuruluşlardan bilgi ve belge talep edilmesi	67
3.4.2.8. İspata elverişli diğer bilgi ve belgeler	67
3.4.2.9. Hukuka aykırı elde edilen deliller	68
3.4.2.10. Tesadüfen elde edilen deliller	70
3.4.2.11. Ceza yargılamasında elde edilen delillerin disiplin soruşturmasına kullanılması.....	71
3.4.3. Disiplin soruşturmalarında tekerrür hükümleri.....	72
3.4.4. Soruşturulmanın disiplin ve başarı durumunun araştırılması	73
3.4.5. Görevden uzaklaştırma	74
3.4.6. Savunma alma	76
3.5. Soruşturmanın Sonuçlandırılması	79
3.6. Soruşturma Raporunun Hazırlanması ve Disiplin Amirine Sunulması.....	80
3.6.1. Soruşturma raporunun sunulması üzerine yapılacak ilk işlemler	83
3.7. Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Amir ve Kurullar	84
3.7.1. Disiplin amirleri.....	85
3.7.2. Disiplin kurulları ve yüksek disiplin kurulları	87

3.8. Disiplin Cezası Verilmesinde Uygulanacak Temel İlkeler	88
3.9. Disiplin Cezasını Belirlenmesi	90
3.10. Karar Süresi	93
3.11. Zamaşıımı	94
3.12. Disiplin Cezasının İlgiliye Tebliği	96
3.13. Disiplin Cezalarına Karşı Başvuru Yolları	96
3.13.1. İtiraz ve yargı yolu	96
3.14. Disiplin Cezalarının Uygulanması ve Kararın Kesinleşmesi	100
3.15. Özlük Dosyasında Saklama ve Cezanın Silinmesi	101

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNA GÖRE DİSİPLİN SORUŞTURMASI USULÜ

4.1. Disiplin Amirleri ve Disiplin Kurulları	102
4.1.1. Disiplin amirleri	102
4.1.2. Disiplin kurulları	106
4.1.3. Yüksek disiplin kurulları	107
4.2. Disiplin Soruşturmasının Açılması	108
4.2.1. İşleme konulmayacak ihbar ve şikâyetler	110
4.2.2. Soruşturmacı atanması, nitelikleri ve yetkileri	110
4.2.2.1. Soruşturmacı atanması, nitelikleri	110
4.2.2.2. Soruşturmacının yetkileri	111
4.3. Disiplin Soruşturmasının Bağımsızlığı	113
4.4. Soruşturmanın Yürütülmesi	114
4.4.1. Savunma alınması	115
4.4.2. Diğer soruşturma işlemleri	117
4.5. Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Amir ve Kurullar	117
4.6. Disiplin Cezası Verilmesinde Uygulanacak Temel İlkeler ve Disiplin Cezasının Belirlenmesi	118
4.7. Karar Süresi	118
4.8. Zamaşıımı	119
4.9. Disiplin Cezasının İlgiliye Tebliği	119
4.10. Disiplin Cezalarına Karşı Başvuru Yolları	120
4.11. Kararın Kesinleşmesi ve Cezanın Uygulanması	120

4.12. Özlük Dosyasında Saklama ve Cezanın Silinmesi 121

SONUÇ..... 122

KAYNAKLAR..... 124

KISALTMALAR

AÜHFD	:	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AÜEHFD	:	Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi
AÜSBFD	:	Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi
Age.	:	Adı Geçen Eser
Agy.	:	Adı Geçen Yazar
Bk.	:	Bakınız
Böl.	:	Bölüm
Bs.	:	Baskı/Basım
C.	:	Cilt
Çev.	:	Çeviren
Doç.	:	Doçent
Dr.	:	Doktor
Drl.	:	Derleyen
Dzl.	:	Düzenleyen
EÜHFD	:	Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
Fak.	:	Fakülte
Fr.	:	Fransızca
GÜHFD	:	Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
Haz.	:	Hazırlayan
Huk.	:	Hukuk
İng.	:	İngilizce
İÜHFD	:	İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

KTÜSBESBD	:	Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi
Md.	:	Madde
MSÜ	:	Millî Savunma Üniversitesi
MSB	:	Millî Savunma Bakanlığı
MÜHFHAD	:	Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
NKÜ	:	Namık Kemal Üniversitesi
S.	:	Sayı
s.	:	Sayfa
SÜHFD	:	Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
TAAD	:	Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
TBB	:	Türkiye Barolar Birliği
TSK	:	Türk Silahlı Kuvvetleri
Ü	:	Üniversite
vb.	:	Ve Başkaları
vs.	:	Vesaire

GİRİŞ

Disiplin, Devlet ve diğer kamu tüzel kişilerinde kamu personeli olan kişilerin uymakla yükümlü oldukları ve uymamaları halinde çeşitli yaptırımlarla karşılaştığı bir düzendir. Kurumlar, kendi personelinin etkin ve verimli çalışmasını sağlamak, kamu hizmetlerinin gereği gibi, düzenli ve sürekli olarak yerine getirilmesini temin etmek, kendi personeli arasında ve kamu kurumlarında gerekli nizam ve düzeni en üst düzeye taşımak amacıyla disiplin kavramını geliştirmişlerdir.

Disiplin kurallarının olmadığı bir ortamda insanların düzen bozucu hal ve hareketler içerisine gireceği muhakkaktır. Bir kamu kurumunun düzeninin yalnızca ülkede bulunan ceza hukuku kurallarıyla sağlanabilmesi pek mümkün görünmemektedir. Çünkü ülkenin ceza kanunlarına göre suç sayılmayan ancak kurum düzenini ve nizamını bozucu nitelik taşıyan fiillerin olabileceği ve bu suç niteliği taşımayan ancak düzeni bozucu fiilleri işleyenlerin cezасız kalması karşısında, kamu kurumlarındaki düzenin bozulacağı, hizmetlerin gereği gibi yapılamayacağı, diğer personel için motivasyon kaybına ve adalet düşüncesinin azalmasına yol açacağı aşıkardır.

Disiplin hukuku, gerek ülkemizde gerek diğer ülkelerin kamu personel rejimlerinde oldukça öneme sahip olan bir alandır. Temel itibarıyla disiplin, belli bir işin görülmesi için bu işi yapacak kişi veya kişilerin işi gereği gibi yapabilmesi, diğer çalışanlarla uyumlu çalışabilmesi, çalışılan yerde etkin ve verimli bir düzenin sağlanması, işin yapılması esnasında maksimum verim alınabilmesi için gerekli olan ve kurullarla oluşturulan bir düzen sistemidir. Bu düzenin sağlanması; Disiplin suçu niteliğindeki fiillerin belirlenmesi, bu fiiller karşılığında verilecek cezaların tespit edilmesi ve disiplin suçu teşkil eden fiilleri işlediği tespit edilen personele yetkili amirlerce disiplin yaptırımı uygulanmasıyla mümkündür.

Kamu kurumlarında görev yapan personele disiplin kanunlarından hangisinin uygulanacağı önemli bir konudur. Bu kapsamda kamu kurumlarında görev yapan kişilerin statülerinin tespit edilmesi ve bu kişilere uygulanacak olan mevzuat hükümlerinin belirlenmesi hem hukuki bir gereklilik hem de kişilerin hak ve yükümlülüklerinin ortaya konulması açısından faydalı olacaktır.

MSÜ, üstlendiği görevleri yerine getirebilmek için farklı statülerde personeller istihdam etmektedir. Personellerin farklı statülerde olması onlara uygulanacak hukuki düzenlemelerinde farklılık göstermesine neden olmaktadır. Disiplin Hukuku alanında hukuki düzenlemelerin ne zaman, nasıl ve kime uygulanacağı hususlarının açıklanarak izah edilmesi ve personellerin bu kurallara hâkim olması gerekmektedir.

Bir disiplinsizliğin oluşması durumunda, MSÜ’de görev yapan bir disiplin amiri maiyetindeki askerî personele, 6413 sayılı TSK Disiplin Kanunu’na göre; Devlet memurlarına, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre işlem yapması gerekmektedir. Bu durumun ortaya çıkardığı belirsizlikleri gidermek için konuyla ilgili mevzuatın açıkça ortaya konması, disiplin hukukuna ilişkin kuralların statülere göre tespit edilmesi ve bütün bunları kurumlarda çalışan tüm personelin, özellikle işlem yapacak olan disiplin amirlerinin ayrıntılarıyla birlikte bilmesi gerekmektedir.

Çalışmamızda, Millî Savunma Üniversitesinde görev yapan sivil akademik personelin disiplin soruşturması usulü incelenecektir. Bu sebeple, disiplin mevzuatında düzenlenen disiplin suç ve cezaları ile Millî Savunma Üniversitesinde görev yapan diğer statülere ilişkin disiplin hukuku hüküm ve uygulamaları çalışmamızın kapsamı dışında bırakılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

DİSİPLİN KAVRAMI VE HUKUKİ DAYANAKLARI

1.1. Disiplin Kavramı

Hiyerarşik¹ bir sistem içerisinde yer alan sosyal, ekonomik, siyasi ve dini vb. bütün sistemlerde üst makam veya mevkide bulunan kişilerin her zaman disiplin yetkisi vardır. Ortak menfaatleri korumak adına statülerinde disiplin hakkı olmayan hiçbir organizasyon bulunmamaktadır. Örneğin, anne babaların çocuklar üzerinde olan hakkı, Eski Roma’da pater familiae tabii kişiler üzerinde olan yaşam ve ölüm hakkı gibi. Bu disiplin hakkı, ahlak ve cezalandırma hakkının sosyalleştirilmesiyle birlikte azalmışsa da halen kanunlarda yerini bulmaktadır. Bu bakımdan kamu hizmetlerinin gereği gibi yerine getirilmesi açısından ayrı bir disiplin kudretine her zaman ihtiyaç duyulmaktadır.²

Disiplinin tesisi, bir yapı içerisinde düzenin sağlanması, disiplini bozucu nitelikte eylemlerin önüne geçilmesi ve caydırıcılık sağlanmasının yanı sıra bu yapı içerisinde çalışan kişilerin verimli çalışmasını temin etme amacı da taşımaktadır. Örneğin, askerî disiplininde tek amaç emirlere itaati sağlamak değildir. Aynı zamanda askerlerin daha iyi ateş etmeleri de hedeflenir. Bu kapsamda disiplinin bir yapı içerisinde düzeni sağlamanın yanında kişilerin etkin ve verimli çalışmasını temin etme amacı da taşıdığı söylenebilir.³

1.1.1. Disiplinin tanımı

Latince kökenli bir kavram olan disiplin⁴, dilimize Fransızcadan geçmiş olup yol, yordam, sevk ve idare anlamlarına gelmektedir.⁵ Disiplin kelimesi İngilizcede; “*Discipline*”, Fransızcada; “*La Discipline*”, Latince; “*Disciplina*” kelimeleriyle ifade edilmektedir.

¹ Hiyerarşi (Fransızca: Hierarchie) Oxford Languages’te; “*Makamların, rütbelerin vb. önem sırası, astlık ve üstlük düzeni, aşama gözetilerek yapılan sınıflama.*” olarak tanımlanmaktadır. (<https://languages.oup.com>, E.T: 22.09.2022)

² GÜNAL, Y. (1958) “Disiplin Cezaları”, AÜSBFD, Cilt:13, Sayı:2, s.193-194.

³ SAYGIN, A.U. (2020) “Suc, Cezalandırma ve Hapishanelerde Bir Disiplin Aracı Olarak Kullanılan İletişim Olgusu”. Uluslararası Suçlar ve Tarih Dergisi / International Crimes 21, s. 121.

⁴ Disiplin, TDK Sözlükte; “*Bir topluluğun, yasalarına ve düzenle ilgili yazılı veya yazısız kurallarına titizlikle ve özenle uyması durumu, sıkı düzen, düzence, düzen bağı, zapturapt.*” olarak tanımlanmıştır. (<https://sozluk.gov.tr>, E.T:23.09.2022)

⁵ YALDIZ, Ç. (2022) “Ceza Muhakemesi İlke ve Kurallarının Memur Disiplin Hukukuna Etkisi”, Seçkin Yayıncılık, Ankara, s.13. DÖNMEZ, M. (2021) Devlet Memurları Disiplin Hukuku, Bilge Yayınevi, Ankara, s.1. BUCAKTEPE, A. (2015) “Disiplin Makamlarının Disiplin Cezası Verme Yetkileri Üzerine Bir Değerlendirme”, GÜHFD, C. XIX, Sayı 2, s.200. ÇİÇEK, H. (2011) “Devlet Memurları Hakkında Disiplin Soruşturması: Türkiye Uygulaması”, Doktora Tezi, s.4.

Ayrıca Latince “Çırac” anlamına gelen “Discipulus” kelimesinden türediği de savunulmaktadır. Bir başka görüşe göre disiplinin Latince “Disciple” sözcüğünden geldiği ve önderi izleme anlamını taşıdığı yönündedir. Bu açıdan disiplin önderlik ve güdüleme gibi kavramlarla ilgili olduğu savunulmaktadır.⁶

Disiplin kavramını farklı kriterlere göre tanımlayan birçok bilim insanı bulunmaktadır. Bu tanımlardan bazıları şöyledir;⁷

B.Plipp EDWİN’e göre disiplin; “Ödül veya ceza yolu ile kişinin gelecekteki davranışlarını koşullandırmaktır.”

Cahit TUTUM ise disiplini; “Çalışanların kurum düzenini bozucu davranışlarının yaptırma tabi tutulmasıdır.” şeklinde tanımlanmış ve esasında üç anlamı içerdiği belirtilmiştir. Buna göre Disiplinin ilk anlamı; Kişinin kendisini kontrol etmesi, düzenlemesidir. İkinci anlamı ise kişilerin düzenli davranışlar sergilemesi için uygun zemini hazırlamasıdır. Üçüncü anlamı ise; İstenmeyen eylemin sonucu olarak yüklenen ceza türüdür. Üçüncü anlama göre disiplinin amacı aynı tür davranışların tekrar etmesinin önlenmesidir.

Erol EREN’e göre disiplin; “Personelin inanç ve arzu ile çalıştığı yerin kurallarına ve kurum düzenine uygun davranış göstermesini sağlayan güçtür.”

Kazım ÖNDER’e göre disiplin; “Fertlerin muhatapları ile işbirliği yapma ve bunlarla uygun şartlar temin etme sanatıdır.”

Muammer KUTLU’ya göre disiplin; “Amir ve memur ilişkilerini düzenleyen kamu hizmetlerinde etkinliği ve verimliliği tesis eden, Devletin onur ve saygınlığını koruyan yaptırım ve kurallardır.”

Disiplin, klasik yönetim düşüncesinin öncülerinden Henry FAYOL’e göre; “İtaat, çalışkanlık, davranışlarda düzen ve örgüt mensupları arasındaki anlaşma hükümlerine saygı gibi hususların ortaya çıkış biçimi” demektir.

⁶ DURMUŞ, A.A. (2009) Memur Disiplin Hukuku, 5. Baskı, Adalet Yayınları, Ankara, s.11. SANCAKDAR, O.; ALTINOK ÇALIŞKAN, E.; DURSUN ÖZDEMİR, G.; YAĞCI, P.; SEYHAN, S.; KARACA, E. (2022) Disiplin Hukuku, Turhan Kitabevi, 2. Bası, Ankara, s.1. TORTOP, N. “Disiplin, Disiplin Cezaları, Disiplin Suçları”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt:16, S.3, s.89.

⁷ DURMUŞ, a.g.e. s.12.

A.Alper DURMUŞ'a göre disiplin, üstün bir otoritenin varlığına işaret eden, birey, toplum ve otorite arasındaki ilişkileri düzenleyen, hizmette etkinlik ve verimliliği sağlayan kurallar bütünüdür.⁸

Zehreddin ASLAN ve Halil ALTINDAĞ'a göre disiplin, kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan kişilerin etkin ve verimli çalışmalarını için göstermeleri gereken davranışların tümüdür.⁹

Bir başka tanıma göre disiplin; “*Kişilerin kamu hizmetleri ile ilgili yasa ve diğer düzenlemeler ile toplumun genel düşünce ve davranışlarını ihlal etmemeleri için alınan tüm önlemler*” olarak ifade edilmiştir.¹⁰

Diğer bir tanımda ise disiplin, kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapanların sorumlu olduğu kurallar ve yükümlülükler.” olarak ifade edilmiştir.¹¹

Disiplin kavramını birçok farklı alanda karşımıza çıksa da konumuz itibarıyla ve yukarıdaki tanımlardan hareketle Türk İdare Hukukunda disiplini, Devlet ve diğer kamu tüzel kişilerinde çalışan kişilerin uymakla yükümlü oldukları ve uymamaları halinde çeşitli yaptırımlarla karşılaştığı bir düzen olarak tanımlayabiliriz. Devlet, kendi personelinin etkin ve verimli çalışmasını sağlamak, kamu hizmetlerinin gereği gibi, düzenli ve sürekli olarak yerine getirilmesini temin etmek, kendi personeli arasında ve kamu kurumlarında gerekli nizam ve düzeni en üst düzeye taşımak amacıyla disiplin kavramını geliştirmiştir. Buna ilişkin hukuki düzenlemeler yapılmış ve çalışanlara çeşitli sorumluluklar yüklenmiştir.

1.1.2. Türk Silahlı Kuvvetlerinde disiplin kavramı

Millî Savunma Üniversitesinin Türk Silahlı Kuvvetlerine askerî personel yetiştirme görev ve sorumluluğu, bünyesinde askerî personellerin görev yapıyor olması ve akademik eğitimin yanında askerî eğitimin de verildiği düşünüldüğünde, MSÜ’de etkin bir disiplin sisteminin tesisi için Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK)’nin iç düzenlemelerindeki disiplin kavramının incelenmesi gerektiği düşünülmektedir.

⁸ DURMUŞ, a.g.e. s.12.

⁹ ASLAN, Z.; ALTINDAĞ, H. (2019) Memurların Disiplin ve Ceza Soruşturması, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara, s.29.

¹⁰ ERKUL, H.; Özcan Buckley, A.; Seçtim, H. (2021) “Yükseköğretim Kurumlarında Disiplin Amirleri ve Disiplin Kurulları Sorunları Üzerine Nitel Bir Araştırma”, TroyAcademy, s.776.

¹¹ ATAY, E.E. (2014) İdare Hukuku, 4. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, s. 910.

Türk Silahlı Kuvvetlerinde disiplin hukukuna ilişkin düzenlemelere bakıldığında disiplin hukuku eskiden, aslında bir ceza kanunu olan 1632 numaralı Askerî Ceza Kanunu'nda düzenlenmişti. Ancak 16 Şubat 2013 tarihinde 6413 sayılı TSK Disiplin Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle Türk Silahlı Kuvvetlerinin iç disiplinine ilişkin düzenlemeler ayrı ve disiplin hukukuna özel bir kanun olarak düzenlenme imkânı bulmuştur. TSK Disiplin Kanunu Türk Silahlı Kuvvetlerinin iç düzeni ve disiplinine ilişkin başlıca düzenlemedir. Buna rağmen disiplin kavramının tanımı TSK Disiplin Kanunu'nda değil, 211 sayılı TSK İç Hizmet Kanunu'nda yapılmıştır.¹²

Disiplin kavramının 211 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu'ndaki tanımının daha iyi anlaşılabilmesi için tanım içerisindeki bazı hususların açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Öncelikle “Kanun” ifadesinden yürürlükte bulunan kanun düzeyindeki düzenlemeler anlaşılmalıdır. Yürürlükte bulunan kanunların yanı sıra bu ifadenin evleviyetle anayasayı da kapsadığı söylenebilir.

Yukarıda bahsedilen disiplin kavramının içerisindeki bazı kavramların tanımlarına TSK İç Hizmet Kanunu'nda yer verilmiştir. Buna göre “Nizam” ifadesinden, kararnameler, yönetmelikler gibi idarenin düzenleyici işlemlerinin hükümleri kastedilmektedir. “Amir” ifadesinden, makam ve memuriyet itibarıyla emir verme yetkisini haiz kişi anlaşılmaktadır. “Üst”, rütbe ve kıdem büyüklüğünü ifade etmektedir. “Ast”, üstün rütbe veya kıdemce aşağısında bulunan kimsedir. “Emir”, hizmete ait bir talep veya yasağın sözlü, yazı ile veya sair surette ifadesidir. Disiplinin tanımında yer verilen bir başka açıklamaya muhtaç ifade “Mutlak itaat”tir.¹³ Bu kavramdan anlaşılması gereken, hizmet ve vazife gereğince kanun, nizam ve emirlerin mutlak tereddütsüz bir şekilde uygulanmasıdır.

Yukarıda da bahsedildiği gibi Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan her bir personel, “*Kanunlara ve nizamlara*” ifadesiyle ilk önce yürürlükte olan hukuki düzenlemelere bağlı olmalı ve amirlerin emirlerini mutlak itaate uygun olarak yerine getirmelidir. Bu sıralama T.C. Anayasası md. 137'deki kanunsuz emir ve konusu suç teşkil eden emir tanımlarıyla da

¹² 211 sayılı TSK İç Hizmet Kanunu'nda disiplin; “*Kanunlara, nizamlara ve amirlere mutlak bir itaat ve astının ve üstünün hukukuna riayet demektir.*” şeklinde tanımlanmıştır.

¹³ “İtaat” kelimesi Arapça kökenli bir kelime olup TDK Sözlük'te; “*Söz dinleme, boyun eğme, buyruğa uyma.*” anlamlarına gelmektedir. “Mutlak” kelimesi ise TDK Sözlük'te; “*Salt, kendi başına var olan, hiçbir şeye bağlı olmayan, saltık*” anlamlarına gelmektedir. “Mutlak İtaat” ifadesi Türk Silahlı Kuvvetlerinde etkin bir disiplinin tesisi için önem arz etmektedir. Türk Silahlı Kuvvetleri üstlendiği zorlu görev ve vazifeleri yerine getirebilmek için verilecek zorlu emirlerin tereddüt ve şüphe içermeyen bir bağlılık içerisinde yerine getirilmesi gerekmektedir. Ancak “Mutlak itaat” ifadesi tamamen kayıtsız ve şartsız değildir. Verilen emrin konusunun suç teşkil etmemesi ve hukuka aykırı bir emir olmaması gerekmektedir.

uyuşmaktadır.¹⁴ Bilindiği üzere Anayasamız, konusu suç teşkil eden emrin hiçbir şekilde yerine getirilmeyeceğini, konusu suç teşkil etmemesine rağmen hukuka aykırı olan emrin ise ancak amir tarafından yazılı olarak tekrar edilmesi halinde uygulanacağını, bu halde sadece emri verenin sorumlu olacağını düzenlemiştir.

TSK İç Hizmet Kanunu'nda yer verilen disiplin tanımındaki bir başka ifade ise; *“Astının ve üstünün hukukuna riayet”* tir. Burada kastedilen, her askerin vazifesini yerine getirirken astlarının ve üstlerinin haklarını göz önünde tutarak, onlara saygılı ve adaletli bir şekilde davranmasıdır. Ast ve üst arasında bahsedilen şekilde muhabbetle kurulan bir ast üst ilişkisi yoksa bu durum huzursuzluğa, samimiyetsizliğe, hakkaniyetsizliğe ve en nihayetinde disiplinsizliğe neden olacaktır. Disiplin tanımının ilk bölümünün mutlak bir itaati zorunlu kıldığı görülmektedir. İkinci bölümde ise tanımlama, *“Astının ve üstünün hukukuna riayet demektir.”* şeklinde devam etmektedir. Bu ibarenin anlaşılması için TSK İç Hizmet Yönetmeliği'nin 1, 2 ve 3'üncü maddelerinin incelenmesi gerekmektedir;¹⁵

Yönetmeliğin 1'inci maddesi; *“Yurt ve Millet in saadet ve selâmetini ve istiklâlini temin etmek ve Cumhuriyeti korumak, ancak disiplini mükemmel olan Silâhlı Kuvvetlerle kabildir. Silâhlı Kuvvetlerde disiplinin yerleşmesi için, Silâhlı Kuvvetlerin bütün mensuplarını mutlak bir itaate ve vicdan mesuliyeti duyarak doğrulukla vazife görmeğe, her hizmeti en küçük teferruatına kadar, büyük bir dikkatle ve istekle yapmağa alıştırmak; kalplerine yurt, Cumhuriyet, Milliyet meslek ve vazife sevgisini sokmak lâzımdır. Bunlar her âmirin baş vazifelerindedir.”* Yönetmeliğin 2'nci maddesi, *“Tam ve sağlam bir disiplin için, âmir ile maiyetin karşılıklı sevgi ve saygı ile birbirlerine itimat beslemeleri şarttır. Böyle olmayan disiplin tehlikeli olur ve sıkışık zamanlarda çabuk gevşer, bu da muvaffakiyetsizliği ve felaketi doğurur.”*

Yönetmeliğin 3'üncü maddesi, *“Disiplinin azıcık dahi bozulduğunu veya gevşediğini sezen her âmir bunun maddi ve manevi sebeplerini araştırarak gidermeğe ve disiplinin korunması için icabında kanun ve nizamlar dairesinde her türlü tedbirleri almaya ve*

¹⁴ T.C. Anayasası md.137'de; *“Kamu hizmetlerinde herhangi bir sıfat ve suretle çalışmakta olan kimse, üstünden aldığı emri, yönetmelik, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi, kanun veya Anayasa hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. Ancak, üstü emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilirse, emir yerine getirilir; bu halde, emri yerine getiren sorumlu olmaz. Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir suretle yerine getirilmez; yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz. Askeri hizmetlerin görülmesi ve acele hallerde kamu düzeni ve kamu güvenliğinin korunması için kanunla gösterilen istisnalar saklıdır.”* ifadeleri mevcuttur.

¹⁵ DEMİRTAŞ, C. (2022) TSK Personeli Disiplin ve Ceza Hukuku, Bilge Yayınevi, Ankara, s. 7-8.

yetkilerini tamamiyle kullanarak disiplini sağlamağa mecburdur.” şeklindedir. Görüldüğü üzere “*Astın ve üstünün hukukuna riayet*” ibaresi yalnızca görev ve yetkiler çerçevesinde ast ve üstün birbirlerine davranmasını ifade etmekten çok daha öte anlamları ifade etmektedir. Bu ibare astın ve üstün birbirine karşılıklı sevgi ve saygı beslemesini ve birbirlerinin hak ve hukukuna riayet ederek adaletin tesisini içermektedir. Sevgi ve saygıya dayanmayan, hak, hukuk ve adalete uygun olmayan disiplinin tehlikeli olacağı ve çabuk bozulacağı TSK İç Hizmet Yönetmeliği’nde ifade edilmiştir.

Türk Silahlı Kuvvetlerinde disiplin kavramının önemini yukarıda izah etmeye çalıştık. Ancak, askerî disiplinin tesisi askerlerin hukuka ve amirlerinin emirlerine itaat etmeleri yeterli değildir. Disiplinin tam anlamıyla tesisi için ek bazı unsurlar da gereklidir. Örneğin askerî birliğin sağlamlığı ve etkin bir disiplin sisteminin tesisi için askerlerin arasında sosyal denetimin sürdürülmesi ve askerler arasında etkili bağların kurulması gerekmektedir.¹⁶ Böylece askerlerin başlarında onları izleyen ve cezalandırmaya yetkili amirleri bulunmasa dahi askerler kendi içerisinde öz disiplini sağlayabilecektir.

Askerî alandaki disiplinin amacı kişinin davranışlarının öngörülebilir olmasını amaçlar. Çünkü askerlerin üstlendiği zor görevlerin başarılması için emirler sorunsuz bir şekilde yerine getirilmelidir. Askeri disiplinin etkisiz kılmak istediği şey davranış ve eylemlerin rastlantıya dayalı olma durumudur. Bunu önlenmesi gereken bir durum olarak görür. Disipline etme isteği her zaman toplu düzen idealini içerir. Bu sebeple disipline etme eylemi düzensizlik tehdit ve tehlikesine sürekli karşı koyma eylemi olarak gerçekleşmektedir.¹⁷

Yukarıdaki kavram ve açıklamaların yalnızca askerî personele ilişkin olduğu düşünülebilir. Bununla birlikte, MSÜ’nün yapısı, görev ve sorumlulukları düşünüldüğünde MSÜ’de görevli tüm personeli ilgilendirdiği değerlendirilmektedir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, disiplin kavramı ve disipline ilişkin yukarıda izah edilen detaylı açıklamalar, sadece askerî personeli kapsamına alan TSK Disiplin Kanunu’nda değil, TSK’da görev yapan bütün personeli ilgilendiren TSK İç Hizmet Kanunu ve TSK İç Hizmet Yönetmeliği’nde tanımlanmıştır. Dolayısıyla yukarıda izah edilen açıklamaların, TSK bünyesinde görev yapan her bir personel için geçerli olduğu değerlendirilmektedir.

¹⁶ BRÖCKLING, U. (2020) Disiplin, Çev: Veysel ATAYMAN, Ayrıntı Yayıncılık, 3. Baskı, s. 25.

¹⁷ BRÖCKLING, a.g.e. s. 405-406.

1.1.3. Disiplin suçu

Disiplin suçu memurun görevini icra ederken gerçekleştirdiği kusurlu fiildir.¹⁸ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu md. 124'te de bu ifade edilmiştir.¹⁹ Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini temin etmek amacı ile kanunların ve sair mevzuatın Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmemek, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmamak, yasakladığı işleri yapmak disiplin suçlarının kapsamını oluşturmaktadır.

657 sayılı Kanun ve 2547 sayılı Kanun'da disiplin suçlarının neler olduğu belirtilmesine rağmen, disiplin suçu kavramını doğrudan tanımlayan bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak doktrinde disiplin suçu kavramı bazı yazarlarca tanımlanmıştır. Şöyle ki; Disiplin suçu, kamu görevlilerinin statüsü ile ilgili kurallara aykırılık teşkil eden ve kurum düzeninin bozulmasına sebep olan fiillere denir.²⁰ Bir başka tanıma göre disiplin suçu, belirli bir kuruma veya mesleğe mensubiyet ya da aidiyet nedeniyle idare ile arasında özel bir ilişki bulunanların, kurum düzenini veya kamu hizmeti düzenini bozan yahut tehdit eden ve karşılığında bir yaptırım öngörölmüş fiillerdir.²¹

Disiplin suçları, 657 sayılı Kanun ve 2547 sayılı Kanun'da ifade edilmiştir. Ancak yine bu kanunlarda disiplin suçları sayılanlarla sınırlı tutulmamıştır. Disiplin kanunlarının disiplin suçu içeren maddeleri incelendiğinde düzenlenen fiillere nitelik ve ağırlıkları itibariyle benzer fiillerin de cezalandırılacağı düzenlenmiştir. Yani disiplin suçları sayılanlarla sınırlı tutulmamıştır. Dolayısıyla disiplin suçlarında tipiklik ve hukuki belirlilik ilkesinden uzaklaşılarak kıyasa izin verilmiştir denilebilir.²²

1.1.4. Disiplin cezası

Disiplin cezaları, memurun mesleki hayatında ve görevlerinde gerçekleştirdiği kusurlu davranışlarının karşılığında uygulanan yaptırımlardır.²³ Disiplin cezaları, disiplin

¹⁸ ÇAĞLAYAN, R. (2008) "Disiplin Cezalarının Uygulanması ve İtiraz", EÜHFD, Cilt:3, Sayı:1, s.1.

¹⁹ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu md. 124'te; "Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre 125 inci maddede sıralanan disiplin cezalarından birisi verilir." ifadelerine yer verilmiştir.

²⁰ DÖNMEZ, a.g.e. s.4.

²¹ AZAK, a.g.e. s.29.

²² GÖZLER, K., KAPLAN, G. (2021) İdare Hukuku Dersleri, Ekin Yayınevi, Haziran, s.661, YALDIZ, a.g.e. s.23. SANCAKDAR O. (2013) İdare Hukuku Seçkin Yayınevi, 3. Baskı, Ankara, Ağustos, s.516-517.

²³ ÇAĞLAYAN, a.g.m. s.1. AZAK, a.g.e. s.31-32'den naklen; "Danıştay, disiplin cezası kavramıyla ilgili; "Kamu hizmetinin gereği gibi yürütülmesi bakımından kamu görevlilerinin mevzuat uyarınca yerine getirmek zorunda oldukları ödev ve sorumlulukları ifa etmemeleri veya mevzuatta yasaklanan fiillerde bulunmaları

suçu işleyen kişilere görevli olduğu kurumun çalışma düzeninin bozması sebebiyle ilerisi için uyarıcı etkilerde bulunmak amaç ve nedenleriyle verilmektedir. Bu şekilde kişi üzerinde yasaklanmış eylemlerin yapılmaması yönünde caydırıcılık sağlanarak aynı türden davranışların yeniden yapılmasına engel olunması amaçlanmaktadır.²⁴ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu md.124/2’de disiplin cezalarının kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla verileceği belirtilmiştir. Bu amaçtan hareketle disiplin cezaları, kamu hizmetlerinin en etkin şekilde yerine getirilmesinin sağlanmasını²⁵, memurun görevine bağlı kılınmasını, memurun hiyerarşik düzende uyumlu hareket edebilmesini ve iyi yola yönlendirilmesini temin etmektedir.²⁶

Prof. Dr. S. Sami ONAR’a göre disiplin cezaları; “*Memurun mesleki hayat ve vazifesinde görülen yolsuzluklara karşı kendisine tatbik edilen bir kısım zecri²⁷ müeyyideler.*” olarak tanımlanmıştır. Prof. Dr. A. Şeref GÖZÜBÜYÜK ise disiplin cezalarını; “*Memurların birlikte bulunmasının ve düzenli olarak çalışmalarının sağlanabilmesi için uygulanan yaptırımlardan biri olduğunu ve bir kurumda çalışan memurlara, kurumun düzenini bozucu davranışlarına karşı verilen cezalar*” olarak ifade etmiştir.²⁸

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle disiplin cezalarını, kamu hizmetlerinin gereği gibi ifa edilmesini temin etmek amacıyla kişinin bir kuruma veya mesleğe aidiyeti gereği yapma veya yapmama ile yükümlü olduğu ve daha önce yürürlüğe girmiş olan mevzuat hükümlerinde yazılı olan fiilleri işlemesi halinde karşılaşacağı yaptırım olarak tanımlayabiliriz. Ayrıca daha sonra ayrıntılı olarak değinilecek olsa da disiplin hukukumuzda, disiplin cezaları ile ilgili olarak kanunilik ilkesinin tam olarak geçerli olduğu ve kıyasa imkân veren herhangi bir düzenlemenin bulunmadığı belirtilmelidir.

durumunda uygulanan yaptırımlar”, “Kamu görevlilerinin mesleki yaşam ve görevlerinde görülen olumsuzluklara karşı uygulanan ve kimi zaman iyileştirici ve kimi zaman birtakım zorlayıcı yaptırımları olan cezalar”, “Kamu hizmetlerinin belli bir düzen içerisinde yürütülmesinin sağlanması ve korunması için bu hizmetin yürütülmesinde görevli personelin, bu düzeni bozan ve disiplin suçu oluşturan eylemlerine karşı getirilen yaptırımlar” olarak tanımlamalar yapmıştır. Anayasa Mahkemesi de disiplin cezalarını; “Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla öngörülmüş, yapma veya yapmama biçiminde beliren davranış kurallarının ihlali halinde uygulanan idari yaptırımlar” olarak tanımlamıştır.”

²⁴ ASLAN, ALTINDAĞ, a.g.e. s.30.

²⁵ KARAHANOGULLARI, O. “Memur Disiplin Hukukunun Niteliği ve İlkeleri”, Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, Cilt:8, Sayı:3, s.56. TORTOP, a.g.m. s.90.

²⁶ DÖNMEZ, a.g.e. s.6.

²⁷ TDK Sözlük’e göre “Zecri” kelimesi Arapça kökenli olup, “zorlayıcı, zorlayan, yasaklayan” anlamlarına gelmektedir.

²⁸ DÖNMEZ, a.g.e. s.5.

1.2. Disiplin Hukuku

1.2.1. Genel olarak

Bu başlık altında disiplin hukukunun ne olduğu, kapsamı ve amacı gibi hususlar açıklanacaktır. Disiplini, Devlet ve diğer kamu tüzel kişilerinde çalışan kişilerin uymakla yükümlü oldukları ve uymamaları halinde çeşitli yaptırımlarla karşılaştığı bir düzen olarak tanımlamıştık. Disiplin daha geniş bir perspektiften bakıldığında aslında insan hayatının ayrılmaz bir parçasıdır. İnsan, her ne işi yaparsa yapsın, her ne statüde olursa olsun kendi özel hayatında, iş hayatında, Devlet ve diğer kamu tüzel kişileriyle olan ilişkilerinde birçok farklı kurala tabidir. Bu kurallar gereği birçok hak ve yükümlülükleri vardır. Örneğin insan, toplum içerisinde yaşarken bile dilediği gibi hareket edemez. Toplumun veya o yörenin insana yüklediği asgari nezaket ve davranış kurallarına uymalıdır. Devlet ve diğer kamu tüzel kişileriyle olan ilişkilerinde de sıkı kurallara tabidir. Keza insan, iş hayatında da gerek özel hukuk çerçevesinde çalışsın gerekse kamu hukuku çerçevesinde görev yapsın çeşitli kurallara tabidir. Kişi, özel hukuka tabi olarak 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre, kamu hukukuna tabi olarak ise kanunlar, yönetmelikler ve diğer mevzuat hükümlerine göre işe alınıp çalışır.

İnceleme konumuz itibariyle özel hukuka tabi olarak çalışan kişilerin hak ve yükümlülükleri ile tabi olduğu kurallara değinilmeyecektir. Ancak kamu hukuku kurallarına göre kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan kişiler özel hukuka göre çalışanlardan farklı hak ve yükümlülüklerle sahiptir. Örneğin, Devlete sadakat yükümlülüğü, mal bildirim yükümlülüğü, kariyer ilkesinin gereği olarak derece ve kademe ilerlemesi hakkı buna örnek verilebilir. Bütün bunlarında yanında kişinin, kamu kurum ve kuruluşlarında kurum düzenini bozucu bazı hal ve eylemleri yasaklanmıştır. Bu kapsamda disiplin hükümleriyle karşı karşıyadır. Dolayısıyla bu hükümlere riayet edilmemesi durumunda yaptırımlarla da karşılaşacağı açıktır. Tam da bu noktada disiplin hukuku, disiplinsizliği tespit edilen personele yönelik olarak disiplin suç ve cezalarının neler olduğu, disiplin soruşturmasının nasıl yapılacağı, buna karşı savunma ve itiraz hakları ile ilgili kuralların tespiti gibi konuları inceleyen bir alandır.

Disiplinsizlik kamu düzenini bozan bir haldir. Buna göre kendine özgü kurum ve kurulları olan kamu hizmeti, özel bir alan olup, ayrı olarak düzenlenmelidir. Toplum düzenini sağlayan ceza hukuku kuralları, kamu düzenini sağlamak için yeterli değildir. Bunun için ayrı düzenlemelere ve ayrı kurallara ihtiyaç vardır. Tam da bu noktada disiplin hukuku bu

kuralları belirlemektedir. Modern Devletlere bakıldığında disiplin hukuku alanı, ayrı kanunlarla düzenlenen ve aynı zamanda ayrı bir yargı sistemine sahip olan bir daldır. Ancak ülkemizde disiplin hukuku alanı bu denli ileri aşamaya ulaşmamış ve yalnızca askerler ile kolluk personeline ilişkin disiplin kanunları ayrı ve özel olarak düzenlenmiştir.²⁹

Kamu personel rejimine bakıldığında, disiplin hukukunu yalnızca disiplin suç ve cezaları, disiplin soruşturması ile sınırlamak doğru bir bakış açısı değildir. Şöyle ki, uygulamada disiplin işlemleri sonucunda verilen disiplin cezalarına bağlı olarak personelin atama, kademe ilerlemesi, rütbe terfii, memuriyetin sona ermesi gibi özlük haklarıyla ilgili işlemler de tesis edilmektedir. Bunların yanında alınan ödül ve takdirlerin de disiplin cezalarının indirilmesinde bir unsur olabileceği unutulmamalıdır. Dolayısıyla disiplin hukukunun motivasyon kavramıyla olan bağı da ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda disiplin hukuku alanı, kamu personelinin özlük haklarıyla doğrudan ilişkili bir alandır.³⁰

1.2.2. Disiplin hukuku ilkeleri

Disiplin hukuku ile ceza hukuku arasında önemli bir bağ olduğu ve bu iki hukuk dalının birbirinden oldukça fazla etkilendiği ifade edilebilir.³¹ Bu bakımdan ceza hukukunda uygulanan birçok ilkenin disiplin hukukunda da geçerli olduğu söylenebilir. Doktrinde ve yargı kararlarında T.C. Anayasası md. 38'in disiplin hukukunda geçerli olduğu yönündeki görüş baskındır.³² Disiplin Hukukunda, Anayasa, kanunlar ve diğer mevzuat hükümlerinin yanında hukukun genel ilkelerinden, idare hukuku ilkelerinden ve niteliğine uygun düştüğü ölçüde ceza hukuku ilkelerinden ve mahkeme içtihatlarından³³ yola çıkılarak çeşitli ilkeler benimsenmiştir. Bu ilkelerden ceza hukukuna ilişkin olanların genel olarak disiplin

²⁹ DURMUŞ, A.A. a.g.e. s.15.

³⁰ DURMUŞ, A.A. a.g.e. s.16.

³¹ YILDIRIM, R.; KOZANOĞLU, G. (2015) “Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Kamu Görevlilerinin Disiplin Soruşturmasında Hukuk Birimlerinin Olması Gereken Görev ve Yetkileri”, TAAD, Yıl:6, Sayı:20, Ocak, s.4-5. ATAY, E.E. (2014) İdare Hukuku, 4. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, s. 911.

³² Anayasa Mahkemesinin 04.04.1991 tarih ve E. 1990/12, K. 1991/7 sayılı Kararı, Danıştay 12. Dairesinin 30.05.2017 tarih ve E. 2016/7260, K. 2017/2823 sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 20.10.2022)

³³ DÖNMEZ, a.g.e. s.15. SANCAKDAR, ALTINOK ÇALIŞKAN, DURSUN ÖZDEMİR, YAĞCI, SEYHAN, KARACA, a.g.e. s.65. Danıştay 16. Dairesinin 13.10.2015 tarih ve E. 2015/16249, K. 2015/6177 sayılı Kararında; “Bu bakımdan disiplin soruşturmalarının yapılmasında izlenecek yöntem, ceza verilecek filler ve ceza vermeye yetkili makam ve kurullar pozitif olarak mevzuatla belirlenmekte, doktrin ve yargısal içtihatlarla da konu ile ilgili disiplin hukuku ilkeleri oluşturulmaktadır.” ifadelerine yer verilmiştir. (Lexpera, E.T: 20.10.2022)

hukukunda da geçerli olduğu kabul edilmektedir.³⁴ Ceza hukuku ilkelerinin disiplin hukukunda da geçerliliği konusuna her bir ilke başlığı altında aşağıda değinilecektir.

1.2.2.1. Kanunilik ilkesi

Kanunilik ilkesi, hukuk Devletinin, hukuki güvenlik ve belirlilik ilkelerinin bir gereğidir.³⁵ Bu ilke, hiç kimsenin kanunda suç olarak sayılmayan bir fiilden dolayı cezalandırılmamasını ve kanunda o suç için konulmuş olan cezadan daha ağır bir cezanın verilememesini ifade etmektedir. Kişilerin, yasak edilen fiilleri önceden bilmesi gerektiği görüşüne dayanan bu ilke, temel hak ve özgürlüklerin güvence altına alınmasını amaçlamaktadır.³⁶

Kanunilik ilkesine ilişkin mevzuat hükümleri incelendiğinde, ilk olarak T.C. Anayasası md. 38 karşımıza çıkmaktadır.³⁷ Bu maddenin 1’inci fıkrasında; “*Kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz; kimseye suçu işlediği zaman kanunda o suç için konulmuş olan cezadan daha ağır bir ceza verilemez.*” hükmü, 3’üncü fıkrasında; “*Ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur.*” hükmü düzenlenmiştir. Bu maddenin yalnızca ceza hukukuna ilişkin mi olduğu, yoksa suç ve cezalara ilişkin genel bir hüküm mü olduğu doktrinde tartışmalı bir husustur. Danıştayın, Anayasa Mahkemesinin ve doktrindeki baskın görüşün, Anayasa md.38 hükmünün adli ve idari cezalar arasında bir ayırım yapmadığı, dolayısıyla maddenin disiplin suç ve cezalarını da kapsadığı yönündedir.³⁸

³⁴ GÜNDOZ, E. (2019) “Hukuka Aykırı Elde Edilmiş Delillerin Disiplin Hukukunda Kullanılması”, YBHD, Yıl 4, Sayı 2019/1, s.95-96. FİŞ ÜSTÜN, G. (2018) “Disiplin Soruşturmasında Hukuka Aykırı Deliller”, MÜHFAD, Cilt 24, Sayı 1, Haziran 2018, s.19-21. CANOĞLU, V.C. (2018) “Disiplin Soruşturmasında Delil ve İspat”, TBB Dergisi 2018-38, s.235.

³⁵ PINAR, İ. (2018) Devlet ve Vakıf Yükseköğretim Kurumları Disiplin ve Ceza Soruşturması, Ankara, s.41.

³⁶ DÖNMEZ, a.g.e. s.16.

³⁷ T.C. Anayasası md. 38; “*Kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz; kimseye suçu işlediği zaman kanunda o suç için konulmuş olan cezadan daha ağır bir ceza verilemez. Suç ve ceza zamanışı ile ceza mahkumiyetinin sonuçları konusunda da yukarıdaki fıkra uygulanır. Ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur. Suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar, kimse suçlu sayılamaz. Hiç kimse kendisini ve kanunda gösterilen yakınlarını suçlayan bir beyanda bulunmaya veya bu yolda delil göstermeye zorlanamaz. Kanuna aykırı olarak elde edilmiş bulgular, delil olarak kabul edilemez. Ceza sorumluluğu şahsidir. Hiç kimse, yalnızca sözleşmeden doğan bir yükümlülüğü yerine getirememesinden dolayı özgürlüğünden alıkonulamaz. Ölüm cezası ve genel müsadere cezası verilemez. İdare, kişi hürriyetinin kısıtlanması sonucunu doğuran bir müeyyide uygulayamaz. Silahlı Kuvvetlerin iç düzeni bakımından bu hükme kanunla istisnalar getirilebilir. Uluslararası Ceza Divanı tarafından olmanın gerektirdiği yükümlülükler hariç olmak üzere vatandaş, suç sebebiyle yabancı bir ülkeye verilemez.*”

³⁸ Danıştay 12. Dairesinin 21.11.2017 tarih ve E. 2014/10025, K. 2017/5821 sayılı Kararı. AYM 30.10.2011 tarih ve E. 2010/28, K. 2011/139 sayılı Kararı. AYM 19.04.1988 tarih ve E. 1987/16, K. 1988/8 sayılı Kararı.

Anayasa 128/2’de; “Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir.” hükmü mevcuttur. Doktrinde ve mahkeme içtihatlarında, maddede geçen “Diğer özlük işleri” ifadesinin içerisine kamu görevlilerinin disiplin ve cezai işlemlerinin de girdiği ve bu ifadeden hareketle kamu görevlilerinin disiplin suç ve cezalarının da kanunla düzenlenmesi gerektiği kabul edilmektedir.³⁹ Dolayısıyla, bu maddeye göre memurların ve diğer kamu görevlilerinin disiplin suç ve cezaları kanunlarda düzenlenmelidir. Ayrıca Anayasa’nın yükseköğretim kurumlarına ilişkin düzenlemeler içeren md. 130/9’da, öğretim elemanlarının disiplin ve ceza işlerinin kanunla düzenleneceği açıkça ifade edilmiştir.

Kanunilik ilkesi ceza kanunlarında da düzenlenmiş olsa da konumuz itibariyle bu düzenlemelere değinilmeyecektir. Kanunilik ilkesine ilişkin diğer düzenlemelere örnek olarak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu md. 125 ve 2547 sayılı YÖK Kanunu md. 53 gösterilebilir. Anılan maddeler disiplin suç ve cezalarını düzenlemesi itibariyle kanunilik ilkesinin uygulandığını göstermektedir. Her iki düzenleme de, disiplin cezaları bakımından kanunilik ilkesine tam olarak uygun olsa da, disiplin suçları bakımından kıyasa izin veren ifadeler mevcut olduğundan kanunilik ilkesine uyulduğu söylenemeyecektir.

Disiplin hukukunda kanunilik ilkesinin geçerli olup olmaması konusunda doktrinde görüş birliği bulunmamaktadır. Yazarlar genellikle üç ayrı görüş altında toplanmaktadır.⁴⁰ Birinci görüşe göre, disiplin hukukunda kanunilik ilkesinden söz edilememektedir. Disiplin suç ve cezalarının kanunda düzenlenmesinin yararından çok zararının olacağını, daha sonra gerçekleşen ve kanunda öngörülemeyen eylemlerin cezasız kalacağını, bunun yerine her kurumun kendi disiplin kurallarını belirlemesinin ve cezalandırmasının daha yerinde olacağı savunulmaktadır. İkinci görüşe göre, Disiplin suç ve cezaları kanunla düzenlenmelidir.⁴¹ Anayasa md. 38’in kapsamına disiplin suç ve cezalarının da girdiğini, kaldı ki md.38 kapsamına girmese bile, Anayasa md.128/2’de ve 130/9’da disiplin suç ve cezalarının kanunla düzenlenmesi gerektiğinin belirtildiği ifade edilmektedir. Üçüncü görüşe göre, kanunilik ilkesine disiplin hukukunda imkân nispetinde uyulmalıdır. Disiplin hukukuna

AYM 14.01.2015 tarih ve E. 2014/400, K. 2015/6 sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 20.10.2022) AKYILMAZ, B.; SEZGİNER, M.; KAYA, C. (2013) Türk İdare Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 4. Bası, Ankara-İstanbul, s.630. PINAR, a.g.e. s.45. DUMAN, B. (2021) Yükseköğretim Ceza ve Disiplin Soruşturması, Seçkin Yayıncılık, 7. Baskı, Ankara, s.18. DÖNMEZ, a.g.e. s.16. AZAK, K. (2021) Akademik Personelin Disiplin Rejimi, Adalet Yayınevi, Ankara, s.92.

³⁹ Anayasa Mahkemesinin 13.01.2016 tarih ve E.2015/85, K.2016/3 sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 20.10.2022)

⁴⁰ AZAK, a.g.e. s.87.

⁴¹ KARAHANOĞULLARI, a.g.m. s.62, Danıştay 12. Dairesinin 21.11.2017 tarih ve E. 2014/10025, K. 2017/5821 sayılı Kararı.

ilişkin işlemler memurun özlük işlerinden ve belli başlı garantilerinden olduğuna göre, konunun imkân nispetinde kanun ile düzenlenmesi gerektiği savunulmuştur.⁴² Bu görüş doğrultusunda kanunilik ilkesine disiplin cezaları bakımından mutlak olarak uyulmalı ancak disiplin suçları bakımından kurumlara esneklik tanınması gerektiği, yani disiplin suçları bakımından kanunilik ilkesine mutlak olarak riayet edilmesinin gerekmediği de ifade edilmektedir. Bu kapsamda disiplin suçlarının kanunun çizdiği çerçeve içerisinde idari düzenlemelerle de belirlenmesinin kurum düzeni için daha yararlı olacağı düşünülmektedir.⁴³

Sonuç olarak kanunilik ilkesiyle ilgili disiplin hukukuna ilişkin mevzuata bakıldığında, suçta kanunilik ilkesinin esnetildiği, cezada kanunilik ilkesinin ise tam olarak uygulandığı görülmektedir.⁴⁴ Devlet memurlarının disiplin hukukuna ilişkin düzenlemelerin yer aldığı 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 125'inci madde, askeri personele ilişkin disiplin hukuku düzenlemelerini içeren 6413 sayılı TSK Disiplin Kanunu ve akademik personel disiplin hukukunun düzenlendiği 2547 sayılı YÖK Kanunu'nun 53'üncü maddesi incelendiğinde, suçta kanuniliğe ilişkin *“Yukarıda sayılan hallere nitelik ve ağırlıkları itibariyle benzer eylemlerde bulunanlara da aynı neviden cezalar verilir.”* hükmünün mevcut olduğu, dolayısıyla disiplin suçları bakımından kıyasa izin verildiği görülmektedir. Ancak disiplin cezaları yukarıda belirtilen kanunlarda düzenlenmiş ve kıyasa izin verilmediği anlaşılmıştır. Dolayısıyla disiplin suçlarında kıyasa izin verilse de, disiplin cezalarında kanunilik ilkesine riayet edildiği söylenebilir.

Danıştayın disiplin suç ve cezalarında kanunilik ilkesi konusunda, geçmiş yıllarda Anayasa Mahkemesinden farklı kararlar vermiş olduğu göze çarpsa da, Anayasa Mahkemesinin konuyla ilgili kararından⁴⁵ sonra tutumunu değiştirdiği anlaşılmaktadır.

⁴² GİRİTLİ, İsmet; (2011) “Devlet Memuru Kanun Tasarısı ve Bazı Eksiklikleri”, İÜHFD, Cilt:30, Sayı:1-3, s.9.

⁴³ AZAK, a.g.e. s.89. DÖNMEZ, a.g.e. s.17.

⁴⁴ ÇINARLI, S. “Yükseköğretim Kurumlarında Disiplin Soruşturması Sorunu ve Alman Disiplin Mahkemeleri Modeli Önerisi” s.44. BULUT, M. (2018) “Kamu Görevlileri Disiplin Hukukunda Kanunilik İlkesini Yeniden Düşünmek”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Yıl:6, Sayı:12, s.270.

⁴⁵ AYM 20.10.2011 tarih ve E. 2010/28,2011/139 K. sayılı Kararında; *“Anayasa'nın 38'inci maddesinin ilk fıkrasında, 'Kimse, ... kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz' denilerek 'suçun yasallığı', üçüncü fıkrasında da 'ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur' denilerek, 'cezanın yasallığı' ilkesi getirilmiştir. Anayasa'da öngörülen suçta ve cezada yasallık ilkesi, insan hak ve özgürlüklerini esas alan bir anlayışın öne çıktığı günümüzde, ceza hukukunun da temel ilkelerinden birini oluşturmaktadır. Anayasa'nın 38'inci maddesine paralel olarak Türk Ceza Kanunu'nun 2'nci maddesinde yer alan 'suçta ve cezada kanunilik' ilkesi uyarınca, hangi eylemlerin yasaklandığı ve bu yasak eylemlere verilecek cezaların hiçbir kuşkuya yer bırakmayacak biçimde yasada gösterilmesi, kuralın açık, anlaşılır ve sınırlarının belli olması gerekmektedir. Kişilerin yasak eylemleri önceden bilmeleri düşüncesine dayanan bu ilkeyle temel hak ve özgürlüklerin güvence altına alınması amaçlanmaktadır. Anayasa'nın 38'inci maddesinde idari ve adli*

Şöyle ki, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun bir kararında⁴⁶, disiplin suçları bakımından kanunilik şartını aramadığı, disiplin suçlarının kanunla çizilen çerçeve içerisinde idari düzenlemelerle de belirlenebileceği, ancak disiplin cezaları bakımından kanunilik ilkesine riayet edilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

1.2.2.2. Doğrudan disiplin cezası verilemeyeceği ilkesi

Disiplin soruşturmalarında disiplin suçu işlediği iddia edilen kişilerin doğrudan savunmasının alınarak kişiye ceza verilmesi mümkün değildir. Disiplinsizlik teşkil eden fiilleri öğrenen disiplin amiri soruşturma emri vererek soruşturmacı veya komisyon görevlendirmeli, usulüne uygun soruşturma yürütülmeli ve bu soruşturma üzerine ceza vermeye yetkili makamlarca ceza tayinine gidilmeli ya da diğer kararlar alınmalıdır.⁴⁷ Usulüne uygun olarak soruşturma yürütülmeden gerekli deliller toplanmadan, şikâyetçi, muhbir, tanık ve soruşturulan kişinin ifadesi alınmadan ceza tayinine gidilemez. Ayrıca, soruşturmacıların tarafsız ve bağımsız olması, soruşturmanın ise tarafsızlık ve objektiflik ilkelerine riayet edilerek yürütülmesi oldukça önemlidir.

657 sayılı Kanun'da soruşturma yapılmadan doğrudan disiplin cezası verilemeyeceği düzenlenmiş olmasına rağmen, 6413 sayılı ve 7068 sayılı Kanun'larda bu düzenlemeye yer verilmemiş, soruşturma yapılması disiplin amirinin gerek görmesine bağlı kılınmıştır. Ancak kural olarak soruşturma yapılmadan disiplin cezası verilemeyeceği ilkesi kabul edilmektedir ve askerî personel ile kolluk personeli hakkında düzenlenen söz konusu maddeler de disiplin soruşturması yapılması zorunluluğunun istisnasını oluşturmamaktadır. Anayasa Mahkemesi de aynı şekilde, askerî personel ve kolluk personeli ile ilgili olarak soruşturma açılmasının disiplin amirinin gerekli görmesi durumuna bırakmasını, disiplin soruşturması yapmadan ceza verilebileceği anlamına gelmediğini ifade etmektedir. Doktrinde, kişinin savunmasının alınmış olmasının disiplin soruşturmasının yapılmış olduğunun bir göstergesi olduğunu kabul eden görüşlerin mevcut olmasına rağmen, bu görüşü destekleyen Danıştay kararı bulunmaktadır. Danıştayın görüşü de disiplin soruşturması yapılmadan ceza verilmesinin hukuka uygun olmadığı şeklindedir.⁴⁸

cezalar arasında bir ayırım yapılmadığından disiplin cezaları da bu maddede öngörülen ilkelere tâbidir.” ifadelerine yer verilmiştir. (Lexpera, E.T: 22.10.2022)

⁴⁶ Danıştay İDDK E. 2011/2486, K. 2012/1698 sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 22.10.2022)

⁴⁷ Danıştay 5. Dairesinin 27.10.2016 tarih ve E. 2016/9788, K. 2016/5107 sayılı Kararı, Danıştay 5. Dairesinin 11.01.2017 tarih ve E. 2016/25667, K. 2017/814 sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 22.10.2022)

⁴⁸ ZOR, B.V. (2021) “Disiplin Hukukunda Uygulanan İdari Usul İlkeleri”, TBB Dergisi, 2021-155, s.350-354.

1.2.2.3. Kanunu bilmemenin mazeret sayılmaması ilkesi

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu md.4'te de düzenlenmiş olan kanunu bilmemek mazeret sayılamaz ilkesi disiplin hukukunda da geçerli olan bir ilkedir. Hiç kimse kanunu bilmediğini öne sürerek disiplinsizliğin karşılığı olan cezanın uygulanmamasını talep edemez. Bu kuralın geçerli olabilmesi için disiplin hukuku düzenlemelerinin Resmi Gazete'de yayımlanması gerekir. . Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun kararına göre⁴⁹, Resmi Gazete'de yayımlanmayan bir yönetmelik hükmü esas alınarak kişilere disiplin cezası verilemeyeceği, yönetmeliğin bu sebeple ağır şekil sakatlığı taşıdığı belirtilmektedir.⁵⁰

Kanunu bilmemek mazeret sayılmaz ilkesinin dar yorumlanmasında sadece Resmi Gazete'de yayımlanmış olan kanunları bilmemenin mazeret olmayacağı sonucu ortaya çıkmaktadır. Ancak, ilkenin geniş yorumlanması neticesinde Anayasa, kanun ve bunlardaki değişiklikler, yönetmelikler ve Resmi Gazete'de yayımlanan diğer düzenlemeleri bilmemenin mazeret olmayacağı sonucuna varılabilir. Bu ilke kapsamında, sayılan mevzuat düzenlemeleri arasında ayırım yapılabilmesinin mümkün olmadığı, ilkenin geniş yorumlanması gerektiği değerlendirilmektedir.

Ceza Hukuku ilkelerinden çoğunun disiplin hukukunda da geçerli olduğunu belirtmiştik. Her ne kadar ayrı alanlar olsa da uygulayıcı olan kamu otoritesi karşısında bireylerin korunması gereğinden hareketle gerek mevzuatta gerek mahkeme içtihatlarında disiplin hukuku alanında ceza hukuku ilkelerine atıf yapılmaktadır. Kanunu bilmemek mazeret sayılmaz ilkesinde de bu geçerlidir.

1.2.2.4. Savunma hakkına saygı ilkesi

Disiplin Hukukunda savunma alınmaksızın ceza verilemez. Bu kural, Anayasa md.129/2'de açıkça belirtilmiştir. Aynı şekilde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu md. 130/1'de de Devlet memurunun savunması alınmadan disiplin cezası verilemeyeceği ifade edilmiştir. İnsan haklarına saygılı olma düşüncesi, disiplin hukuku alanında da geçerlidir. Disiplin hukukunda, kamu otoritesi karşısında zayıf durumda olan bireyin korunması gerekir. Dar anlamda savunma hakkından iddialar karşısında yapılan savunma anlaşılır.

⁴⁹ Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun 06.03.1992 tarih ve E.1991/21, K. 1992/57 sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 22.10.2022)

⁵⁰ AKYILMAZ, SEZGİNER, KAYA, a.g.e. s.631-632.

Geniş anlamda savunma hakkı ise disiplin cezasının verilme sürecinin sonuna kadar kişinin bilgi alma, talebi reddetme, hukuki yollara başvurma haklarını kapsamaktadır.⁵¹

Suç zannı altında bulunan kişiye ceza verilmeden önce savunmanın alınması en doğan haklardan birisi olduğu kabul edilmektedir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi md. 6/1’de adil yargılanma hakkı düzenlenmektedir. Keza Anayasa’da da “*Hak Arama Hürriyeti*” başlıklı 36’ncı maddesi, herkesin gerekli araç ve yollardan yararlanarak savunma hakkının bulunduğunu belirtmektedir. Maddeyle güvence altına alınan adil yargılanma hakkı, kendisi bir temel hak niteliği taşımasının ötesinde, savunma hakkı gibi diğer temel hak ve özgürlükleri güvence altına alan kapsayıcı bir ilkedir. Bu sebeple, her ne durumda olursa olsun savunma almadan ve kişiye kendisini savunma imkânı verilmeden ceza verilmesi hukuka açıkça aykırıdır. Bu kapsamda disiplin cezası verecek olan amirlerin suç gözlerinin önünde işlense bile failin kendisini savunmasına izin vermesi mecburidir. Aksi halde ceza itiraz yolu ile kaldırılabilir veya mahkemece iptal edilebilir. Keza Askerî Yüksek İdare Mahkemesi savunma alınmadan ceza verilmesini “*Yok Hükmünde*” olarak nitelemiştir.⁵²

Savunma hakkı, 2547 sayılı YÖK Kanunu md. 53/A’da detaylı bir şekilde düzenlenmiştir. Savunma hakkı, disiplin hukuku alanında en önem verilen ve hassas konulardan biridir. Yargıtay ve Danıştay’ın yerleşik içtihatlarına göre savuma alınmadan ceza verilemez. Bu husus Anayasa ve kanunlarımızda da açıkça vurgulanmıştır. Sonuç olarak disiplin soruşturmasında en önemli noktalardan birisi de savunma hakkının ihlal edilip edilmediğidir.⁵³

1.2.2.5. Gizlilik ilkesi

Disiplin soruşturmasının yürütülmesi sürecinde gizlilik asıldır. Bu ilke, idarelerin sırlarının korunmasına, mevcut delillerin karartılmamasına, personelin veya tanıkların isminin aleni hale getirilmemesine hizmet etmektedir.⁵⁴ Basının da gizlilik ilkesine uygun hareket etmesi gerekir. Bu ilkeye mevzuat hükümlerinde de rastlamak mümkündür. Örneğin

⁵¹ SANCAKDAR, O. (2013) İdare Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara, s.506.

⁵² PINAR, a.g.e. s.251.

⁵³ DUMAN, a.g.e. s.277.

⁵⁴ AKYILMAZ, SEZGİNER, KAYA a.g.e. s.634. DÖNMEZ, a.g.e. s.21-22. AZAK, a.g.e. s.117. SANCAKDAR, ALTINOK ÇALIŞKAN, DURSUN ÖZDEMİR, YAĞCI, SEYHAN, KARACA, a.g.e. s.57.

Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin md. 29/3'te soruşturmanın gizliliğine değinilmiştir.⁵⁵

Gizlilik ilkesinin soruşturmanın muhatapları açısından mutlak olmadığı, ancak üçüncü kişiler açısından mutlak olduğu söylenebilir. Çünkü mevzuat düzenlemelerimiz incelendiğinde; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda hakkında memurluktan çıkarma cezası istenen memur, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda da benzer şekilde hakkında üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezası ile kamu görevinden çıkarma cezası istenen kişinin soruşturma dosyasını inceleme hakkı olduğu belirtilmiştir. Bu hükümlerin lafzi yorumunda, bu hakkın yalnız belirtilen üç disiplin cezasından soruşturma altında bulunan kişilere tanındığı sonucuna ulaşılabilir. Ancak açıkça yasaklanmadığı için ve adil yargılanma ve savunma hakkına saygı ilkesi gereği diğer disiplin cezalarından soruşturma altında bulunan kişilerinde soruşturma evrakını inceleme hakkı bulunmalıdır. Nitekim Danıştay da benzer bir görüşle, soruşturma evrakının soruşturulana verilmemesini savunma hakkının ve adil yargılanma hakkının ihlali olarak görmüştür.⁵⁶

Sonuç olarak, gizlilik ilkesinin gerek ceza hukukunda gerekse disiplin hukukunda önemli bir yeri olduğu ve disiplin işlemi uygulayan kişilerce bu ilkeye uygun olarak soruşturma yürütmesi ve neticelendirmesi gerektiği anlaşılmıştır.

1.2.2.6. Ölçülülük ilkesi

Ölçülülük ilkesine göre suç ve cezalar arasında adil bir denge bulunmalıdır. Buna göre gerek disiplin amirlerinin disiplin cezası uygularken, gerek konun koyucu disiplin hükümleri getirirken ölçülülük ilkesine uygun hareket etmelidir. Disiplin suçu işleyen bir kişiye karşı disiplin mevzuatında yer alan yaptırımın uygulanmasında hukukun genel ilkelerinin yanı sıra ölçülü davranması disiplin amirlerinin takdir yetkisinin sınırlarından biridir. Ölçülülük ilkesinin tam olarak uygulanması, kamu hizmetlerinin sürekliliği

⁵⁵ SANCAKDAR, ALTINOK ÇALIŞKAN, DURSUN ÖZDEMİR, YAĞCI, SEYHAN, KARACA, a.g.e. s.57-58. 30.04.2021 tarihli Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği md. 29/3'te; "Muhakkik", "Giriş bilgileri", "Maddi delil ve belgeler", "İfade ve bilgisine başvuru alanlar", "Konuya ilişkin mevzuat", "Değerlendirme ve kanaat" ile ihtiyaca göre oluşturulan diğer bölümlerden ibaret bir "Muhakkik Raporu" düzenler ve gizli yazıyla kendisini görevlendiren disiplin amirine sunar." hükmü düzenlenmiştir.

⁵⁶ AZAK, a.g.e. s.117. SANCAKDAR, ALTINOK ÇALIŞKAN, DURSUN ÖZDEMİR, YAĞCI, SEYHAN, KARACA, a.g.e. s.58-59.

açısından uyum ve düzen içerisinde idamesini ve de kamu görevlilerinin hukuki güvenlik içerisinde olmasını temin eder.⁵⁷

Hukuk Devleti ilkesinin bir gereği olarak kanun koyucu düzenlemeler yaparken ölçülülük ilkesiyle bağlıdır. Bu ilke üç alt ilkedен oluşmaktadır. Bunlar; Elverişlilik, gereklilik ve orantılılık ilkeleridir. Elverişlilik ilkesi, başvuru tedbirin ulaşılmak istenen amaç için elverişli olmasını, gereklilik ilkesi, başvuru tedbirin ulaşılmak istenen amaç açısından gerekli olmasını, orantılılık ilkesi ise başvuru tedbir ile hedeflenen amaç arasında olması gereken ölçüyü ifade etmektedir. İşlenen disiplin suçuna karşılık olarak uygulanacak disiplin cezası ile hedeflenen amaç arasında ölçülülük ilkesi sebebiyle makul bir denge bulunmalıdır.⁵⁸

Danıştay içtihatlarında da ceza vermeye yetkili kişi veya kurulların, kamu görevlileri hakkında disiplin cezasını tayin ve takdir ederken, suç ve ceza arasında hassas dengeyi gözetmesi, disiplin cezası vermeye yetkili olanların mevzuata bağlı kalması gerektiği, evrensel hukuk normlarından olan ölçülülük ilkesine ve bu ilkenin alt ilkeleri olan elverişlilik, gereklilik ve orantılılık unsurlarını göz önünde bulundurması gerektiği ifade edilmiştir. Danıştay bu görüşü ifade edilerek ölçülülük ilkesinin alt ilkeleri olan elverişlilik, gereklilik ve orantılılık ilkelerini benimsediği anlaşılmaktadır.⁵⁹

Ölçülülük ilkesi ile ilgili yer verilmesi gereken bir diğer husus ise bu ilkenin iki yönlü olduğudur. Şöyle ki disiplin suçu işleyen kişiye olması gerektiğinden daha ağır ceza vermek bu ilkeyi ihlal ettiği gibi, herhangi bir geçerli sebep olmadan olması gerekenden daha az ceza vermek de bu ilkeyi ihlal etmektedir. Çünkü ilkeye göre suç ile ceza arasında makul bir denge olmalıdır ve bu denge bir tarafa doğru pozitif olarak tolere edilemez.

1.2.2.7. Geçmiş yürümezlik ilkesi

Suç ve cezaların geçmiş yürütülmemesi ilkesi kanunilik ilkesinin bir gereğidir. Bu ilkeye göre, işlendiği zaman suç olarak düzenlenmeyen bir fiilden dolayı kimseye ceza verilememektedir. Aynı fiil işlendikten sonra suç olarak düzenlense bile, fiilin işlendiği zaman yürürlükte olmaması sebebiyle o fiile ceza verilemez. Bu aynı zamanda hukuki

⁵⁷ DÖNMEZ, a.g.e. s.20.

⁵⁸ HATİPOĞLU, M. "Kamu Görevlilerine Disiplin Cezasının Uygulanmasında Ölçülülük İlkesi", TBB Dergisi, s.187. Anayasa Mahkemesinin 05.05.2016 tarih ve E.2016/16, K.2016/37 sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 22.10.2022)

⁵⁹ SANCAKDAR, ALTINOK ÇALIŞKAN, DURSUN ÖZDEMİR, YAĞCI, SEYHAN, KARACA, a.g.e. s.53

güvenlik ve belirlilik ilkelerinin de bir sonucudur. Kişilerin hangi eylemlerin suç olarak düzenlendiğini bilebilmeleri gerekir. Dolayısıyla suç ihdas eden hüküm de yürürlük tarihinden sonra işlenen fiillere uygulanacaktır. Bu ilkenin bir diğer sonucu ise mevzuat değişikliği ile suça karşılık öngörülen ceza artırılmış ise bu artmış cezanın ancak değişiklikten sonra meydana gelen fiillere uygulanabilmesidir.⁶⁰

Geçmişe yürümezlik ilkesi kanunların zaman bakımından uygulanması ile ilgilidir. Bir kanun kural olarak yürürlüğe girdiği andan itibaren hüküm ve sonuç doğurur. Bu ilkeye göre, işlendiği zaman suç olarak düzenlenmeyen fiile ceza verilemeyeceği gibi, disiplin cezası da verildiği tarihten itibaren geçerli olacak ve derhal uygulanacaktır.

1.2.2.8. Şüpheden sanık yararlanır ilkesi

Evrensel bir hukuk ilkesi olan kişinin suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar suçlu sayılmaması ilkesi (in dubio pro reo) yazılı hukuk kurallarında yer almasa dahi uygulanmak zorunda olan bir ilkedir. İlke Anayasa'nın 38/4'üncü maddesinde “*Suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar, kimse suçlu sayılamaz*” şeklinde düzenlenmiştir. Anayasa Mahkemesine göre Anayasa'nın 38'inci maddesinin disiplin hukukunda da geçerli olduğuna daha önce değinmiştik. Dolayısıyla bu ilke disiplin hukukunda da uygulama alanı bulacak ve kişinin suçluluğu herhangi bir şüpheye yer bırakmayacak ve suçluluğuna dair tam bir vicdani kanaat getirilemediği takdirde kişiye disiplin cezası verilemeyecektir.⁶¹ Danıştay'ın görüşü de, kişinin suçu işlediğinin kesin ve şüpheye yer bırakmayacak derecede ispat edilememesi durumunda kişiye ceza verilemeyeceği ve bu ilkenin disiplin hukukunda da geçerli olduğu yönündedir.⁶²

Bu ilke ile ilgili bir diğer konu ise aynı fiile ilişkin olarak ceza mahkemesinde verilen beraat kararına rağmen disiplin soruşturması neticesinde disiplin cezası verilip verilemeyeceğidir. Anayasa Mahkemesine göre, aynı fiile ilişkin olarak ceza mahkemesinde hüküm kurulması hali haricinde, kişinin masumiyet karinesini ve lekelenmeme hakkını ihlal edici görüş ve ifadelerle yer verilerek disiplin cezası verilmesi mümkün değildir. Kişinin ceza mahkemesince işlediği kesin olarak ispat edilemeyen fiiline, disiplin cezası verebilmek için

⁶⁰ AZAK, a.g.e. s. 95-96. AKYILMAZ, SEZGİNER, KAYA, a.g.e. s.632.

⁶¹ YÜCE, T.T. (1994) “Ceza Hukuku İlkelerinin Disiplin Ceza Hukukunda Geçerliliği Sorunu ve Danıştay Kararlarının Bu Açından Tahlili”, Danıştay Dergisi, Yıl:24, S.88, Ankara, s.11. YALDIZ, a.g.e. s.88. DURMUŞ, a.g.e. s.22. SANCAKDAR, ALTINOK ÇALIŞKAN, DURSUN ÖZDEMİR, YAĞCI, SEYHAN, KARACA, a.g.e. s.61-62. AKYILMAZ, SEZGİNER, KAYA, a.g.e. s.634. AZAK, a.g.e. s.97-98. BOZ, S.S. (2017) “Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler”, SÜHFD. C:25, Sayı:2, s.23.

⁶² Danıştay 12. Dairesinin 30.05.2017 tarih ve E. 2016/7260, K. 2017/2823 sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 22.10.2022)

lekelenmeme hakkına riayet edilmesi ve disiplin hukuku ilke ve sınırları içerisinde kalınması şartı aranmaktadır. Kısacası, ceza mahkemesince doğrudan suçlu bulunmayan kişiye karşı aynı fiil sebebiyle yürütülen disiplin soruşturmasında kullanılan ifadelerin ceza mahkemesi kararını tartışmaya açıcı nitelik taşıması ve kişinin suçu işlediğini ileri sürerek ceza mahkemesi kararının hatalı olduğu kanaatine yol açılmaması gerektiği ifade edilmektedir.⁶³

1.2.2.9. Başvuru yollarının gösterilmesi ilkesi

Kişiler, hukuki konuların karmaşıklığı sebebiyle uyuşmazlıklarda itiraz ve dava haklarını hangi sürede ve nerelere karşı kullanmaları gerektiğini her durumda bilmesi pek mümkün değildir. Hukuk Devleti ilkesinin de bir gereği olarak kişilerin haklarını hangi sürede ve nerelere başvurarak koruyabilecekleri belirtilmelidir.⁶⁴ Anayasa'nın 40/2'nci maddesine göre Devlet, işlemlerinde ilgili kişilerin hangi kanun yolları ve mercilere başvuracağını belirtmeli ve bunun süresini de göstermelidir. Başvuru yollarının gösterilmesi ilkesine göre, hakkında disiplin işlemi yapılan kamu görevlisine itiraz mercii ve itiraz süreleri, itiraz sürecinden sonuç alınmaması halinde görevli ve yetkili mahkeme ile dava açma süreleri yazılı olarak bildirilmelidir.⁶⁵

1.2.2.10. Aynı eyleme iki farklı ceza verilemeyeceği ilkesi (Non Bis İn İdem İlkesi)

Ceza hukukunda ve de disiplin hukukunda geçerli olan bir diğer ilke de non bis in idem olarak ifade edilen çift yaptırım uygulama yasağıdır. Bu ilkeye göre kişi aynı fiili sebebiyle birden çok kez yargılanamaz ve birden çok ceza alamaz.⁶⁶ Genel kural bu olmakla birlikte birkaç istisnası mevcuttur. Bunların ilki, ceza hukuku kapsamında yargılanma ve ceza kanunundaki hükümlerle cezalandırılma, disiplin hukuku kapsamında soruşturma yapılmasına ve disiplin cezası verilmesine engel değildir. Çünkü ceza hukuku ile disiplin hukuku farklı alandır ve koruduğu hukuki değerler de farklıdır. Ceza hukuku toplum

⁶³ AZAK, a.g.e. s.98-99.

⁶⁴ YALDIZ, a.g.e. s.75.

⁶⁵ DÖNMEZ, a.g.e. s.22., SANCAKDAR, ALTINOK ÇALIŞKAN, DURSUN ÖZDEMİR, YAĞCI, SEYHAN, KARACA, a.g.e. s.63. AKYILMAZ, SEZGİNER, KAYA, a.g.e. s.634. ÇINARLI, S.; AZAK, K. "Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğine İlişkin Bir İnceleme", NKÜ Hukuk Fakültesi Dergisi 2021/1 s.24.

⁶⁶ Anayasa Mahkemesinin 10.04.2019 tarih ve E. 2017/33, K. 2019/20 sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 30.10.2022)

düzenini korurken, disiplin hukuku kurumun işleyişi ve düzenini korumaktadır. Keza idari tedbir niteliğinde bir yaptırımla birlikte de disiplin cezası uygulanabilir. Örneğin bir kişi hakkında disiplin soruşturması yapılırken görevden uzaklaştırma kararı da verilebilir.⁶⁷

Çift yaptırım uygulama yasağına göre aynı fiilden dolayı birden fazla disiplin veya ceza soruşturması yapılamayacağı ve birden fazla ceza verilemeyeceği ifade edilmektedir. Ancak bu ilkenin istisnası da mevcuttur. Kişinin fiili, birden fazla kurumun düzenini bozucu nitelikteyse burada tek soruşturma açılıp tek bir ceza mı verilmelidir? Bu konuda doktrindeki baskın görüşe göre, kişi aynı fiili ile birden çok kurumun disiplin hukuku hükümlerini ihlal ederse her kurum ayrı disiplin soruşturması yapmalı ve uygun cezayı verebilmelidir. Çünkü burada kişinin statüsünden kaynaklanan farklı kurumların disiplin düzenini ihlal edici eylemi mevcuttur. Danıştayın bu konudaki görüşü ise disiplin suçunun hangi görevden kaynaklı olduğuna bakılarak karar verilmesi yönündedir. Örneğin Danıştay bir kararında, kişinin davaya konu olan disiplin suçunu hastanede klinik şefi olarak görev yaparken işlediği, dolayısıyla disiplin suçunun doktorun idari görevinden kaynaklandığı, meslek ve sanatın icrasından kaynaklanmadığı ve bu sebeple Türk Tabipler Birliğinin disiplin cezası veremeyeceğine hükmetmiştir.⁶⁸

Non bis in idem ilkesinin ortaya çıkardığı bir diğer durum ise eylemin birden çok disiplin cezasını gerektirmesi halinde hangi disiplin cezasının uygulanacağı sorunudur. Ceza hukukunda fikri içtima olarak adlandırılan bu durumda en ağır ceza hangisiyse o uygulanmalıdır.⁶⁹ Dolayısıyla, aynı eylem birden çok disiplin cezasını gerektiriyor diye birden çok ceza verilmemelidir. Anayasa Mahkemesinin görüşü de bu şekildedir.⁷⁰

1.2.2.11. Disiplin cezalarının geri alınmaması ilkesi

Kural olarak yetki ve usulde paralellik ilkesi gereği idari işlemi yapan makam idari işlemi geri alma hakkına sahiptir. Ancak disiplin cezaları, niteliği gereği diğer idari işlemlerden farklıdır. Disiplin cezası verilme usulü ile itiraz ve dava süreçlerinde sıkı şekil şartları bulunmaktadır. Hakkında kesinleşmiş bir disiplin cezası bulunan kişilerin bu işleme

⁶⁷ AZAK, a.g.e. s.101. SANCAKDAR, ALTINOK ÇALIŞKAN, DURSUN ÖZDEMİR, YAĞCI, SEYHAN, KARACA, a.g.e. s.59. DÖNMEZ, a.g.e. s.22. YILDIZ, a.g.e. s.79.

⁶⁸ AZAK, a.g.e. s.101-102. SANCAKDAR, ALTINOK ÇALIŞKAN, DURSUN ÖZDEMİR, YAĞCI, SEYHAN, KARACA, a.g.e. s.60. DÖNMEZ, a.g.e. s.22-23. AKYILMAZ, SEZGİNER, KAYA, a.g.e. s.633. YILDIZ, a.g.e. s.80-81.

⁶⁹ KARAHANOGULLARI, a.g.m. s.63.

⁷⁰ PINAR, a.g.e. s.132-133.

karşı başvuru yolları bulunmaktadır. Kişiler bu yolları deneyerek hakkını arayabilmektedir. Ayrıca disiplin cezalarını veren merciler açısından disiplin cezası bağlayıcı ve kesin niteliktedir. Dolayısıyla disiplin cezası kesinleştikten sonra disiplin cezasının geri alınması veya başka bir disiplin cezası verilmesi kural olarak mümkün değildir.⁷¹ Disiplin cezalarının ortadan kaldırılması için birkaç farklı usul mevcuttur. Disiplin cezası alan memur belli süreler geçtikten sonra disiplin cezasının özlük dosyasından silinmesini isteyebilir. Ayrıca disiplin cezası yasama tasarrufu veya yargı kararı ile iptal edilebilir. Danıştay da benzer görüşle, idari yargıda verilmiş bir mahkeme kararına binaen disiplin cezasının geri alınabileceğini, yargı kararlarının yerine getirilmesinin anayasal zorunluluk olduğu, bu zorunluluğun sonucu olarak, yargı kararının olanak vermesi halinde, idari mercilerin aynı konuda yeniden disiplin cezası verebileceklerinin kabul edilmesi gerektiğini savunmuştur.⁷²

1.2.2.12. Lehe olan hükmün uygulanması ilkesi

Ceza hukukunda olduğu gibi disiplin hukukunda da, suçun işlenmesinin ardından yapılan mevzuat değişikliklerinde, hangi hüküm disiplinsizliği işleyen kişinin lehine ise o hüküm uygulanmalıdır.⁷³ Bu ilke hukukun genel ilkelerinden olmakla birlikte Anayasa'nın 38'inci maddesinde de ifade edilmiştir.⁷⁴ Keza Türk Ceza Kanunu md. 7/2'de bu ilkeye yer verilmiştir.⁷⁵

Lehe olan hükmün uygulanması ilkesi, fiilin işlenmesinden sonra yürürlüğe giren düzenlemeyle fiile karşı verilecek cezanın hafifletilmesi biçiminde olabileceği gibi, fiilin işlenmesinden sonra yürürlüğe giren ve daha ağır ceza öngören hükmün dikkate alınmaması biçiminde de karşımıza çıkabilir.⁷⁶ Söz konusu ilke, hukukun genel ilkelerinden olup Anayasa, Türk Ceza Kanunu, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde kabul edilmektedir ve disiplin hukukunda da uygulanması gereken bir ilkedir.

⁷¹ PINAR, İ. "Disiplin Suçlarının ve Cezalarının Düzenlenmesinde Yasallık İlkesine Uyuma Zorunluluğu ve Kesinleşen Disiplin Cezalarının İdari Bir İşleme Ortadan Kaldırılmayacağı İlkesi", s.21 (www.jurix.com.tr E.T: 26.08.2022)

⁷² PINAR, a.g.e. s.140-141.

⁷³ BOZ, a.g.m. s. 30-31. DÖNMEZ, a.g.e. s.20. AZAK, a.g.e. s.96-97.

⁷⁴ Anayasa'nın 38'inci maddesinde; "“Kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz; kimseye suçu işlediği zaman kanunda o suç için konulmuş olan cezadan daha ağır bir ceza verilemez.” şeklinde ifade edilmiştir.

⁷⁵ 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu m.7/2'de; "“Suçun işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanun ile sonradan yürürlüğe giren kanunların hükümleri farklı ise failin lehine olan kanun uygulanır ve infaz olunur.” Hükmü düzenlenmiştir.

⁷⁶ DÖNMEZ, a.g.e. s.20. BOZ, a.g.m. s.31.

1.2.2.13. Disiplin soruşturmasının bağımsızlığı ilkesi

Disiplin soruşturmasının bağımsızlığı ilkesi, kişinin işlemiş olduğu bir fiilin niteliği itibariyle hem disiplin suçu, hem de adli suç kapsamına girmesi halinde gündeme gelecek olan bir ilkedir. Bu ilkeye göre ceza kovuşturması⁷⁷ ile disiplin soruşturması birbirinden bağımsızdır.⁷⁸ Ceza kovuşturması ile disiplin soruşturması birbirinden bağımsız yürür ve her iki alanda da yürütülen faaliyetler neticesinde kişi her iki alanda da ceza alabilir veya almayabilir. Şöyle ki kişinin işlediği fiil dolayısıyla kişiye, ceza kovuşturması geçirip geçirmediğine bakılmaksızın disiplin soruşturması yapılarak ceza verilebilecektir. Aynı fiil sebebiyle bir yandan ceza kovuşturması yürütülüyor olması sebebiyle, kişinin disiplin soruşturmasının bekletilmesi zorunlu değildir. Söz konusu ilke mevzuatımızda çeşitli şekilde düzenlenmiştir.⁷⁹

Mevzuat hükümleri incelendiğinde, ilkenin düzenlemelerde net bir şekilde yer aldığı anlaşılmaktadır. Düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere ana kural disiplin soruşturması ile ceza kovuşturmasının birbirinden bağımsızlığı olmakla birlikte istisnaları mevcuttur. Şöyle ki ceza mahkemelerince verilmiş olan mahkumiyet kararları kesinleşmesiyle birlikte idari mercileri bağlayacaktır. İdari merciler bu karara uygun bir şekilde soruşturma yürütüp neticesinde uygun bir cezaya veya ceza mahkemesi kararıyla çelişmemek şartıyla diğer kararlara hükmedebilecektir. Ayrıca adli mercilerce fiilin hiç vaki olmadığı, suçun kişi tarafından işlenmediğinden bahisle verilen beraat kararı da idari mercileri bağlar. Bu haller, adli mercilerce kanıtlarla şüpheye yer bırakmayacak derecede ortaya konulmuş ve hüküm de buna göre verilmişse, bu durumda şahsa, aynı fiil sebebiyle disiplin soruşturması yapılarak disiplin cezası verilemeyecektir. Ancak kişi, aynı fiil sebebiyle delil

⁷⁷ Ceza kovuşturması, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu ve 5271 sayılı Ceza Muhakemeleri Kanunu'na göre ceza kovuşturması kavramı cumhuriyet savcısının iddianamesinin kabulünden, mahkeme kararının kesinleşmesine kadar geçen evreyi ifade etmektedir.

⁷⁸ TORTOP, a.g.m. s.90-91. KARAHANOGULLARI, a.g.m. s.63. AKYILMAZ, SEZGİNER, KAYA, a.g.e. s.629. ASLAN, ALTINDAĞ, a.g.e. s.32. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun 19.04.2017 tarih ve E. 2016/2461, K. 2017/1672 sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 30.10.2022)

⁷⁹ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu md.125/7'de; "Yukarıda yazılı disiplin kovuşturmasının yapılmış olması, fiilin genel hükümler kapsamına girmesi halinde, sanık hakkında ayrıca ceza kovuşturması açılmasına engel teşkil etmez.", md.130/1-2'de; "Aynı olaydan dolayı memur hakkında kovuşturmaya başlanmış olması, disiplin kovuşturmasını geciktiremez. Memurun ceza kanununa göre mahkûm olması veya olmaması halleri, ayrıca disiplin cezasının uygulanmasına engel olamaz."; 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu md.53/A-1/n'de; "Bir fiilden dolayı ilgili hakkında ceza soruşturması veya kovuşturması yapılıyor olması, aynı fiilden dolayı disiplin soruşturması yapılmasına, ceza verilmesine ve bu cezanın yerine getirilmesine engel değildir. Gerektiğinde ceza kovuşturması bekletici mesele yapılabilir. Bu durum da disiplin soruşturmasına ilişkin zamanşımı süreleri durur."; 6413 sayılı TSK Disiplin Kanunu md.5'te; "Herhangi bir fiilden dolayı ilgili hakkında yapılan adli soruşturma veya kovuşturma, aynı fiilden dolayı ayrıca disiplin soruşturması ve tahkikat yapılmasını, disiplin cezası verilmesini ve bu cezanın yerine getirilmesini engellemez." şeklinde düzenlenmiştir.

yetersizliğinden beraat kararı almış ise bu durumda, disiplin soruşturması yapılarak disiplin cezası verilebilecektir.⁸⁰ Bu halde de, ceza mahkemesinin kararını sorgulamayacak şekilde disiplin cezası verilmesi gerekir.

Kişinin disiplin işlediği disiplin suçu teşkil eden fiili, bir ceza hukuku müessesesi olan af kapsamına alınması halinde bu durumda da disiplin cezası verilebilecek midir? Bu halde de, af kanununda özel olarak düzenlenmemişse, disiplin hukukuna ilişkin kurallar değişmemektedir. Yani, kural olarak kişinin işlediği fiil neticesinde kişiye usulüne uygun soruşturma yürütülüp disiplin cezası verilebilecektir.⁸¹

Yukarıda izah edilen hallerin yanı sıra, olayda hukuka uygunluk nedenlerinden birinin bulunduğuna ilişkin kararların da idari mercileri bağlayacağı kabul edilmelidir. Çünkü hukuka uygunluk nedenlerinin varlığı halinde fiil suç olmaktan çıkmakla kalmaz, aynı zamanda tüm hukuk alanlarında fiil hukuka uygun kabul edilir.⁸² Örneğin hukuka uygunluk nedenlerinden birinin olduğu bir olay neticesinde kişi aleyhine tazminata hükmedilemeyeceği gibi disiplin cezası da verilemeyecektir.

Disiplin soruşturmasına konu olayda hukuka uygunluk nedenlerinden birinin var olması halinde de kişiye hukuken ceza verilmesinin mümkün olmayacağından bahsetmiştik. Bu durum ceza mahkemesi kararında ortaya çıkmış olabileceği gibi soruşturmacı tarafından yapılan araştırma ve inceleme neticesinde de ortaya çıkmış olabilir. Hukukumuzda hukuka uygunluk nedenleri 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu 24, 25 ve 26'ncı maddelerde düzenlenmiştir. Buna göre hukuka uygunluk nedenleri; Kanun hükmünü yerine getirme, meşru müdafaa, hakkın kullanılması, ilgilinin rızasıdır. Bu hallerin gerçekleştiğinin tespit edilmesi halinde fiil sadece ceza hukuku açısından değil tüm hukuk dallarında hukuka uygun kabul edilecek ve bu fiiller sebebiyle kişilere ceza verilemeyecektir.

1.2.2.14. Aleyhe bozma yasağı ilkesi

Aleyhe Bozma Yasağı İlkesi (Reformatio Inpejus), kişinin almış olduğu cezaya itiraz ettiğinde, itiraz merci tarafından kendisine daha önce almış olduğu cezadan daha ağır bir

⁸⁰ BOZ, a.g.m. s.33. İPEK, A.İ. (2011) "İletişimin Denetlenmesi Yoluyla Elde Edilen Delillerin Disiplin Hukukuna Etkisi", TAAD, Cilt:1, Yıl:2, Sayı:7, s.20-21. Danıştay 12. Dairesinin 2010/1494 E., 2013/4059 K. sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 30.10.2022)

⁸¹ PINAR, a.g.e. s.102.

⁸² KARAHANOGULLARI, a.g.m. s.65-68. ASLAN, ALTINDAĞ, a.g.e. s.34.

ceza verilememesini ifade eder.⁸³ Bu durum, kişilerin hukuk önünde hakkını ararken daha ağır cezalar alma endişesinin önüne geçmeyi amaçlar. Bu ilke esasında bir ceza hukuku ilkesi olarak yargı makamlarının vermiş olduğu kararlara karşı başvurularda söz konusu iken aynı zamanda disiplin hukukunda da uygulanmaktadır. Disiplin hukukunda, verilen cezalara karşı hem idari itiraz başvurularında hem de yargısal başvurularda bu ilkeye uyulmaktadır. Hukukumuzda bu ilke 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 135'inci maddenin 4'üncü fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre, itiraz merciilerince itirazın kabulü hâlinde, disiplin amirleri kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilecek veya tamamen kaldırabilecektir. Buradan disiplin amirlerinin kişinin itirazı halinde daha ağır ceza veremeyeceği anlaşılmaktadır. Ayrıca Danıştay da bu ilkenin disiplin hukukunda uygulanması gerektiği kanaatindedir.⁸⁴

1.2.2.15. Eşitlik ilkesi

İdare makamları bütün işlemlerinin kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak yapmak zorundadır. Kimseye dil, ırk, cinsiyet vb. sebeplerle ayrımcılık yapılamaz. Bu ilkeye Anayasa'nın 10'uncu maddesinde de yer verilmiştir.⁸⁵ Dolayısıyla disiplin soruşturmalarında kişinin dini, dili, ırkı, cinsi, statüsü, ekonomik ve sosyal durumu vb. sebeplere dayanılarak farklı hükümler verilemeyecektir.⁸⁶ Ancak belirtilmelidir ki, kişinin sicili, olumlu veya olumsuz hizmet safahatı, daha önce disiplin cezası almış veya almamış olması gibi sebeplerle disiplin amiri, disiplinsizliği işleyen kişiye daha ağır veya hafif olan cezayı takdir edebilir. Bahsedilen durumda da disiplin amirinin yetkisi kanuna dayanmalıdır.

1.2.2.16. Soruşturmacının soruşturulan kişinin denge veya üstü olması ilkesi

Hiyerarşi, gerek özel, gerek kamu sektöründe çalışanlar için oldukça önemli ve çalışma hayatlarında sıklıkla karşılaştıkları bir kavramdır. Devlet memurlarında kariyer ilkesi gereği her personel, derece ve kademelendirmeye tabi tutulmaktadır. Keza, öğretim elemanları için

⁸³ BOZ, a.g.m. s.35.

⁸⁴ Danıştay 12. Dairesinin 23.03.2016 tarih ve E. 2016/704, K. 2016/1587 sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 30.10.2022)

⁸⁵ Anayasa 10'uncu madde; ““Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmelidirler.” şeklindedir.

⁸⁶ BOZ, a.g.m. s.33.

de meslekteki durumlarını gösterir ünvanlar bulunmaktadır. Bunların yanı sıra, asker kişiler arasında da rütbe ve kıdem bulunmaktadır. Bu durumun disiplin soruşturmalarında bazı kuralların konmasını gerektirmiştir. Disiplin soruşturması altında bulunan kişinin, kurumdaki konumu, disiplin soruşturmasını yürütenlerle arasındaki astlık üstlük, derece kademe veya unvan gereği disiplin soruşturmasını yürütenlerden daha kıdemli veya daha yüksek bir ünvanı bulunmaması gerekir. Bu sebeple disiplin soruşturmacıları seçilirken, soruşturma altında bulunan kişinin üstü veya en azından dengi olması gerekir. Bu ilke, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yer bulamamış, ancak 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 6413 sayılı TSK Disiplin Kanunu'nda düzenlenmiştir.

1.2.2.17. Vicahilik (Yüzyüzelik) ilkesi

Vicahilik ilkesi, bir ceza hukuku ilkesi olarak, kişinin savunmasını cezayı vermeye yetkili makam karşısında yapma hakkını ifade etmektedir.⁸⁷ Disiplin soruşturmalarında disiplin amirleri soruşturmayı kendileri yürütebileceği gibi görevlendirdikleri soruşturmacılar aracılığıyla da yürütebilirler. Bu durumda soruşturmacıların almış olduğu savunma geçerli olacak mıdır yoksa savunmalar mutlaka disiplin amirlerince mi alınmalıdır soruları gündeme gelecektir. Bu konu aşağıda “Savunma alma” başlığı altında incelenecektir.

1.3. Disiplin Soruşturması İle Benzer Kavramlar

Disiplin soruşturması kavramına benzerliği sebebiyle uygulamada karıştırılan bazı kavramlara bu başlık altında yer verilecektir. Bu kapsamda disiplin soruşturmasının konusu ile diğer benzer kavramlardan farkının daha açık bir şekilde ortaya konulabileceği değerlendirilmektedir.

1.3.1. Disiplin kovuşturması

657 sayılı Devlet memurları Kanunu'nda disiplin kovuşturması ifadesi md. 80, 125, 127, 131, 145'te geçmektedir. Bu hükümler incelendiğinde disiplin soruşturması kavramı ile arasında farklılık arz edecek bir nokta bulunmaktadır. Bu durum 657 sayılı Kanun md.127/1-

⁸⁷ BOZ, a.g.m. s.36.

a ve b bentleri incelendiğinde anlaşılacaktır.⁸⁸ Bu hükümlerden anlaşılacağı üzere disiplin amirleri ve disiplin kurulları tarafından memurluktan çıkarma dışındaki disiplin cezaları ile ilgili süreç için soruşturma kavramı, yüksek disiplin kurulunun memurluktan çıkarma cezası ile ilgili süreç için ise kovuşturma kavramı kullanılmıştır. Dolayısıyla disiplin kovuşturması, memur hakkında yapılan disiplin soruşturması sonucunda memuriyetten çıkarma cezası önerisi olan dosyanın yetkili amirlerin görüşü ile kurumun yüksek disiplin kuruluna gönderilmesiyle başlayıp, yüksek disiplin kurulunun kararına kadar geçen süreç olarak ifade edilmelidir.

1.3.2. İdari soruşturma

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre, kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile daha önce konulmuş olan hükümleri ihlal eden memura, durumun mahiyetine ve ağırlık derecesine göre disiplin cezası verebilmek için idari soruşturma bir diğer adıyla disiplin soruşturması yapılır. İdari soruşturma, kamu hizmetlerinin etkin ve verimli şekilde yürütülebilmesi için mevzuatla konulmuş olan kurallara aykırı fiileri tespit edilen memurların idari, hukuki, mali ve cezai sorumluluk durumlarının saptanması amacıyla delilleri toplama, savunma alma, tanık dinleme gibi yetkiler kullanılarak yapılan araştırma, inceleme ve değerlendirmeye denir. Soruşturma, yukarıda disiplin hukukunun ilkelerinde bahsedilenler esas alınarak, tarafsız bir şekilde, kanunlarla yetkilendirilmiş kişilerce yürütülür ve disiplin işlemi uygulanır.

1.3.3. Ceza soruşturması

Ceza soruşturması genel olarak, kişinin işlemiş olduğu fiilin, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu uyarınca bir suç teşkil etmesi halinde, yetkili ve görevli cumhuriyet savcılığınca durumun öğrenilmesinden itibaren başlatılan ve yürütülen, yetkili ve görevli mahkemece iddianamenin kabul edilmesine kadar geçen süreci ifade eden bir kavramdır.⁸⁹ Tanımdan da anlaşılacağı üzere kavram, bir ceza hukuku kavramıdır. Cumhuriyet savcılarınca yürütülen bu sürecin esasları 5271 sayılı Ceza Muhakemeleri Kanunu'nda belirtilmiştir. Ancak önemle

⁸⁸ 657 sayılı Kanun md.127/1-a ve b bentleri; “Uyarı, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına, memurluktan çıkarma cezasında altı ay içinde disiplin kovuşturmasına başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar” şeklindedir.

⁸⁹ 5271 sayılı Ceza Muhakemeleri Kanunu m.2/1-e’de; “Soruşturma: Kanuna göre yetkili mercilerce suç şüphesinin öğrenilmesinden iddianamenin kabulüne kadar geçen evreyi ifade eder.” tanımı bulunmaktadır. (www.mevzuat.gov.tr. E.T:30.10.2022)

belirtilmelidir ki, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu 53'üncü maddede akademik personele özgü ceza soruşturması usulünü düzenlemiştir. Buna göre maddede, akademik personelin ve yükseköğretim kurumlarında çalışan Devlet memurlarının görevleri dolayısıyla ya da görevlerini yaptıkları sırada işledikleri iddia edilen suçlara ilişkin özel bir soruşturma usulü düzenlenmiştir. Bu soruşturma usulünde, suç işlendiği iddiası üzerine yetkili disiplin amirlerince soruşturmacılar görevlendirilip, ilk soruşturma ve son soruşturma aşamaları tüketilip, sürecin sonunda men'i muhakeme veya lüzümü muhakeme kararlarından biri alınacaktır. Konumuzun disiplin soruşturmaları olması sebebiyle akademik personele özgü bu özel ceza soruşturması usulüne değinilmeyecektir.

1.3.4. İdari tahkikat

İdari tahkikat, disiplinsizlik veya suç teşkil edebilecek bir fiilin işlenmesi veya bir kaza/olayın gerçekleşmesi sonrasında yetkili kişi veya kurullarca yürütülen ve sorumluların saptanması, fiil disiplinsizlik niteliğindeyse disiplin soruşturmasının yapılması ve uygun cezanın verilmesini, fiil suç teşkil etmekteyse yetkili ve görevli başsavcılığa suçun bildirilmesi ile kaza/olayın bir daha tekrar etmemesini temin edecek gerekli tedbirlerin alınması amacıyla yapılan bir araştırma ve inceleme faaliyetidir.⁹⁰ İdari tahkikat kavramı idare hukukunda bir kanun veya yönetmelik hükmüne dayanmamaktadır. Bu kavram, Türk Silahlı Kuvvetleri birlik/kurumlarında meydana gelen olaylarda kullanılmakta ve uygulanmaktadır. İdari tahkikat kavramı TSK Emniyet ve Kaza Önleme Yönergesi'nde geçmekte ve esasları belirtilmektedir.

Asker kişiler tarafından bir disiplinsizlik veya suç işlendiğinde veya askerî mahalde bir kaza/olay meydana geldiğinde, mevzuata uygun olarak işlem tesis etme idarenin bir zorunluluğudur. Bu kapsamda, konunun hangi hukuki alanda ve hangi mevzuat çerçevesinde ele alınması gerektiği konusu gündeme gelecektir. Hukuk kurallarına aykırı bir fiil, disiplinsizlik teşkil edebileceği gibi, ceza hukuku kapsamında bir suç da teşkil edebilecektir. Ayrıca kaza/olay neticesinde sorumluların tespiti, olayın nasıl meydana geldiği ve önlenmesi için ileride ne gibi tedbirler alınması gerektiği saptanmalıdır. İşte idari tahkikat faaliyeti, sayılan bu durumların tespiti amacıyla yapılır. Uygulamada kişiler hakkında disiplin soruşturması, kaza veya olaylar hakkında idari tahkikat yapılması gerektiği gibi bir kanı söz konusu olsa da böyle bir zorunluluk herhangi bir mevzuat hükmünde yer almamaktadır.

⁹⁰ DEMİRTAŞ, a.g.e. s.479.

Disiplin soruşturması neticesinde, ceza verilmese dahi personelin lekelenebileceği düşüncesiyle uygulamada idari tahkikat yapılması tercih edilmektedir. Oysaki disiplin soruşturmasının kişi ismi belirtilmeksizin yapılmasında bir sakınca bulunmamaktadır. Bu sebeple adli/idari hukuki işlem yapılmasını gerektiren durumlarda disiplin soruşturmasının yapılması uygun olacağı düşünülmektedir.⁹¹

1.3.5. Ön inceleme

Devlet memurlarının, görevi sebebiyle işledikleri suçlardan dolayı haklarında ceza soruşturması yürütülebilmesi için, istisna suç tipleri dışında soruşturma izni alınması gerekir. Soruşturma izni alınmadan yapılan yargılama sonucu verilen mahkeme hükümleri, üst mahkemelerce bozulmaktadır. Kurumlar, bünyesindeki personelin adli bir suç işlediği iddiasıyla yapılan soruşturma kapsamında, cumhuriyet savcılıklarınca talep edilen soruşturma iznine ilişkin karar verebilmek için ön inceleme olarak isimlendirilen bir faaliyet yürütürler. Ön inceleme neticesinde kurumlar, kendi personeli hakkında soruşturma izni verilmesine veya verilmemesine dair karar verirler. Bu kararlara karşı ilgili merciler itiraz hakkı bulunmaktadır.

Devlet memurları, ağır ceza mahkemesinin görevine giren suçüstü hali haricinde, görevleri sebebiyle işledikleri suçlardan dolayı soruşturma izni verilmesine konusunda 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun'a tabidirler. Ancak özel kanunlarında soruşturma iznini gerektirmeyen suçlarda soruşturma, genel hükümlere göre yapılacaktır. Hukuka aykırı bir fiilin, adli suç teşkil edebilecek nitelikte olduğu tespit edildiğinde ve ön inceleme için aranan diğer şartlar da mevcutsa ön inceleme yapılması zorunludur. Ön inceleme, kurum tarafından öğrenilen bir fiilin gerçekleşip gerçekleşmediğine, delillerin tespitine yönelik inceleme ve araştırma faaliyetidir.⁹² Ön inceleme faaliyeti, bütün kamu kurumları için geçerli olan ve olay veya fiil hakkında idari işlem yapılıp yapılmamasına bağlı olmayan bir faaliyettir. Ön inceleme genel olarak 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun md. 6'da düzenlenen bir kavramdır. Buna göre ön inceleme ile görevli kişiler bakanlık müfettişleri ve kendilerini görevlendiren kişilerin sahip olduğu tüm yetkilere haizdir. Ön inceleme konusunda 4483 sayılı Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde 5271 sayılı Ceza Muhakemeleri Kanunu uygulanır.

⁹¹ DEMİRTAŞ, a.g.e. s.480.

⁹² DEMİRTAŞ, a.g.e. s.480.

İKİNCİ BÖLÜM

MİLLÎ SAVUNMA ÜNİVERSİTESİ PERSONELİNİN HUKUKİ STATÜSÜ VE UYGULANACAK KURALLARIN BELİRLENMESİ

Millî Savunma Üniversitesi üstlenmiş olduğu vazifeleri en iyi şekilde yerine getirebilmek için bünyesinde farklı statülerde personel istihdam etmektedir. Bir kurumun bünyesinde farklı statülerde personel istihdam etmesi hukukun çeşitli dallarında yapılacak olan işlemler açısından karmaşıklıklar içermektedir. Bu durumun ortadan kaldırılması için personelin statüsü ortaya konulmalı ve tabi olduğu kanunlar açıkça belirlenmelidir. Bu bölümde Millî Savunma Üniversitesinde istihdam edilen askerî personelin, Devlet memurlarının ve akademik personelin statüsü incelenecektir.

2.1. Millî Savunma Üniversitesinde Görev Yapan Askerî Personel

Millî Savunma Üniversitesinde görev yapan personellerden akla ilk olarak subay, astsubay, erbaş ve erler ile askerî öğrenciler gelmektedir. Askerî personel kavramından akla ilk olarak askerler gelse de 163 sayılı Askerî Ceza Kanunu Millî Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde çalışan Devlet memurlarını askerî şahıs olarak belirtmiştir. Ancak Devlet memurlarının asker kişi sıfatları 211 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu'nun 115'inci maddesinde belirtilen yükümlülükleri ile sınırlıdır.

211 sayılı TSK İç Hizmet Kanunu md. 2/2'de "Asker" kavramı tanımlamıştır.⁹³ Tanımdan da anlaşılacağı üzere askerler, vatani hizmetini yapan erbaş ve erler ile birlikte özel kanunlarla Silahlı Kuvvetlere intisap eden⁹⁴ ve resmi bir kıyafet taşıyan kişiler olarak ifade edilebilir. Askerler de kendi içerisinde subay, astsubay, uzman ve sözleşmeli çavuş ve onbaşılar, erbaş ve erler, askerî öğrenciler ile askerî memurlar olarak ayrılmaktadır.⁹⁵

⁹³ 211 sayılı TSK İç Hizmet Kanunu md. 2/2'de asker; "Askerlik mükellefiyeti altına giren şahıslarla (Erbaş ve erler) özel kanunlarla Silahlı Kuvvetlere intisabeden ve resmi bir kıyafet taşıyan şahsa denir." şeklinde tanımlanmıştır.

⁹⁴ TDK Sözlük'e göre "İntisap" kavramı; "Bağlanma, girme ve kapılanma" anlamlarına gelmektedir. 211 sayılı TSK İç Hizmet Kanunu'ndaki asker tanımında ifade edilen "İntisabeden" ifadesiyle Türk Silahlı Kuvvetlerine özel kanunları uyarınca giren kişiler anlaşılmalıdır.

⁹⁵ TSK İç Hizmet Kanunu md.3'te subay; "Hususi kanuna göre Silahlı Kuvvetlere intisabeden asteğmenden maresşala (Büyük amirale) kadar rütbeyi haiz olan askerdir.", astsubay; "Hususi kanununa göre Silahlı Kuvvetlere katılan astsubay astçavuştan astsubay kıdemli başçavuşa kadar rütbeyi haiz olan askerdir.", er; "İhtiyaçları Devlet tarafından deruhte ve temin olunan rütbesiz askerdir. Sözleşmeli erler de bu Kanuna göre

2.1.1. Muvazzaf askerî personelin statüsü

Muvazzaf⁹⁶ askerî personel ifadesinden meslek olarak askerlik yapan subay ve astsubaylar ile vatani hizmetini yapan erbaş ve erler anlaşılmaktadır. Türk Silahlı Kuvvetlerinde muvazzaf personel olarak görev yapan subay ve astsubaylar hakkında 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu uygulanacak, diğer asker ve sivil kişiler kendi özel kanunlarına tabi olacaktır. Ayrıca subay ve astsubaylar, 6413 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu kapsamında yer almakta ve disiplin işlemleri bu kanun uyarınca yapılmaktadır. Keza subay ve astsubaylar, 1632 sayılı Askerî Ceza Kanunu kapsamında da bulunmaktadır. Erbaş ve erler ise 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu kapsamında yer almamakta, ancak 6413 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu ve de 1632 sayılı Askerî Ceza Kanunu kapsamında bulunmaktadır.

2.1.2. Sözleşmeli askerî personelin statüsü

Sözleşmeli⁹⁷ askerî personel kavramı, ilgili idare ile aralarında bir sözleşme imzalayarak Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev alan sözleşmeli subay, astsubay, erbaş ve eri ifade etmektedir. Sözleşmeli personelin teminini, yetiştirilmelerini, sınıflandırılmalarını, hizmet şartlarını, yükselmelerini, atama ve yer değiştirmelerini, görev ve yükümlülüklerini, özlük ve sosyal haklarını, muvazzaf subaylık veya muvazzaf astsubaylık statüsüne geçmelerini, ayırma ve ayrılma esasları ilgili kanunlarınca belirlenmiştir. Bu Kanunlar, sözleşmeli subay ve astsubaylar için 4678 sayılı Türk Silahlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanun; sözleşmeli erbaş ve erler için,

er sayılır.”, erbaş; “*İhtiyaçları Devlet tarafından deruhte ve temin olunan onbaşı ve çavuş rütbelerini haiz askerdir.*” şeklinde tanımlanmıştır. Yine aynı Kanunda askerî öğrenci; “*Subay, askerî memur veya astsubay yetiştirilmek üzere muhtelif okul ve üniversitelerde okuyan ve resmi bir kıyafet taşıyan öğrencilerdir.*”, askerî memur, “*İdari işlerde, fen ve sanat kollarında vazife gören ve kanuna göre subaylara muadil ve özel bir silsileye tabi bulunan askerdir.*” şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıca Kanun’da, “*Askerlik Kanununa göre mükellef buldukları hizmetleri ifadan sonra hususi kanunlara tevfikân muayyen bir hizmet taahhüdü suretiyle Silahlı Kuvvetlerde vazife gören uzman ve sözleşmeli çavuş ve onbaşilar da erbaş sayılır.*” ibaresi mevcuttur.

⁹⁶ TDK Sözlük’te muvazzaf kelimesi; “*Silahlı Kuvvetlerde görev başında olan subay ve astsubaylarla askerlik hizmetini yapan erler*”, “*Bir görev ve hizmetle yükümlü olan kimse*” olarak tanımlanmıştır. (<https://sozluk.gov.tr> E.T:30.10.2022)

⁹⁷ 4678 sayılı Türk Silahlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subaylar ve Astsubaylar Hakkında Kanun md.3’te; “*Sözleşme: Türk Silahlı Kuvvetleri birlik, karargâh, kurum ve kuruluşları ile sözleşmeli subay ve astsubay adaylarından askerî eğitimi başarıyla tamamlayanlar arasında yapılan ve üç yıldan az, dokuz yıldan fazla olmamak üzere hizmet yükümlülüğü getiren, örneğine göre hazırlanmış olan yazılı bir belge*” olarak tanımlanmıştır.

6191 sayılı Sözleşmeli Erbaş ve Er Kanunu'dur. Ayrıca, bu Kanunlar uyarınca Sözleşmeli Subay ve Astsubay Yönetmeliği ile Sözleşmeli Erbaş ve Er Yönetmeliği çıkartılmıştır.

Sözleşmeli subay ve astsubaylar, emsali rütbe ve derecedeki muvazzaf subay ve astsubaylar hakkında uygulanan aylık, tazminat, yan ödeme ve diğer malî ve sosyal haklardan aynen istifade etmektedir. Sözleşmeli subaylar teğmen, üsteğmen ve yüzbaşı rütbelerini haiz olabilirken, sözleşmeli astsubaylar astsubay çavuş, astsubay kıdemli çavuş, astsubay üstçavuş ve astsubay kıdemli üstçavuş rütbelerini haiz olabilmektedir. Sözleşmeli personel için rütbe sınırı getirilmiş olduğu söylenebilir. Sözleşmeli askerî personel, disiplin ve ceza işleri yönünden muvazzaf askerî personelin tabi olduğu hükümlere tabidir. Bu ilke, 6413 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu'nun "Kapsam" başlıklı 2'nci maddesinde; "*Bu Kanun; askeri hâkimler hariç subaylar, astsubaylar, uzman erbaşlar, sözleşmeli erbaş ve erler, erbaş ve erler ile askeri öğrencileri kapsar.*" düzenlemesiyle ifade edilmiştir. Ayrıca bu husus, 4678 sayılı Kanun md.22'de de düzenlenmiştir.⁹⁸

2.1.3. 7179 sayılı askeralma kanununa göre vatani hizmetini yapan yedek subay, yedek astsubay ile erbaş ve erin statüsü

7179 sayılı Kanun md.4/1'e göre; "*Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan her erkek, askerlik hizmeti yapmaya mecburdur.*" hükmü ile birlikte 2'nci fıkrada; "*Askerlik hizmeti bu Kanun hükümlerine göre yedek subay, yedek astsubay, erbaş ve er olarak yerine getirilir.*" hükmü düzenlenmiştir. Buna göre yedek subay ve astsubaylar ile vatani hizmetini yapan erbaş ve erin zorunlu askerlik yükümlülüğü kapsamında Türk Silahlı Kuvvetlerine girdikleri ve askerlik yükümlülüğü boyunca asker kişi sıfatlarının bulunduğu belirtilmelidir. Bu kişiler, vatani hizmetleri boyunca, yani Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yaparken işlemiş oldukları fiilerden dolayı 6413 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu hükümlerine tabidirler.

2.1.4. MSÜ bünyesindeki askerî öğrencilerin statüsü

Askerî öğrenci kavramı, 211 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu'nda tanımlanmıştır. Buna göre askerî öğrenci; "*Subay, askeri memur veya astsubay yetiştirilmek üzere muhtelif okul ve üniversitelerde okuyan ve resmi bir kıyafet taşıyan öğrencilerdir.*" şeklinde ifade edilmiştir. Ayrıca askerî öğrenciler, 1632 sayılı Askerî Ceza Kanunu'nun ve

⁹⁸ DEĞİRMENCİ, O.; TANRIVERDİ, B. (2014) Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu Şerhi, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara, s.76.

mülga 353 sayılı Askerî Mahkemeler Kuruluşu ve Yargılama Usulü Kanunu'nun uygulaması bakımından askerlik yükümlülüğü altına girmiş sayılmakta ve diğer askerlere uygulanan hükümler bunlara da aynen uygulanmaktadır. Bütün askerî öğrenciler, subaylara; astsubay hazırlama ve astsubay meslek yüksekokulu öğrencileri ile astsubay nasbedilmek üzere temel askerlik eğitimine tabi tutulan adaylar, aynı zamanda astsubaylara karşı ast durumunda olup, askerî öğrencilerin, belirtilen hallerin dışında, gerek kendi aralarında gerekse erbaş ve erlere karşı astlık ve üstlük ilişkilerinin olmadığı belirtilmelidir. Askerî öğrenciler, disiplin işleri yönünden 6413 sayılı TSK Disiplin Kanunu'na ve Türk Silahlı Kuvvetleri Öğrenci Disiplin Yönetmeliği'ne tabidirler.⁹⁹

2.2 Millî Savunma Üniversitesinde Görev Yapan Sivil Personel

Türk Silahlı Kuvvetleri üstlenmiş olduğu görev ve sorumlulukları en iyi şekilde yerine getirebilmek için bünyesinde farklı statülerde personeller istihdam etmektedir. Her ne kadar TSK denilince akla ilk olarak askerler gelse de, aslında farklı statüleri bünyesinde barındırmaktadır. Örneğin; Devlet memurları, öğretim elemanları farklı statülere örnek olarak verilebilir. Konumuz itibarıyla bu başlık altında, Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan Devlet memurları ve öğretim elemanları üzerinde durulacaktır.

2.2.1. Millî Savunma Üniversitesinde görev yapan Devlet memurlarının statüsü

Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan personellerden olan Devlet memurları, diğer kamu kurumalarında görev yapan Devlet memurları gibi 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabidirler. Bu durum, 926 sayılı TSK Personel Kanunu "*Kapsam*" başlıklı 1'inci maddesi 2'inci fıkrasında; "*Türk Silahlı Kuvvetlerinde görevli diğer asker ve sivil kişiler kendi özel kanunlarına tabidirler.*" hükmünden de anlaşılmaktadır. Kaldı ki, 657 sayılı DMK "*Kapsam*" başlıklı 1'inci maddesi uyarınca da¹⁰⁰ Türk Silahlı Kuvvetleri'nin bağlı

⁹⁹ DEĞİRMENCİ, TANRIVERDİ, a.g.e. s.79.

¹⁰⁰ 657 sayılı DMK "*Kapsam*" başlıklı 1'inci maddesi maddesinde; "*Bu Kanun, Genel ve Katma Bütçeli Kurumlar, İl Özel İdareleri, Belediyeler, İl Özel İdareleri ve Belediyelerin kurdukları birlikler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, kanunlarla kurulan fonlarda, kefalet sandıklarında veya Beden Terbiyesi Bölge Müdürlüklerinde çalışan memurlar hakkında uygulanır.*" hükmünü içermektedir.

bulunduğu Millî Savunma Bakanlığı genel bütçe kapsamındaki kamu idarelerinden olduğundan personeli de 657 sayılı Kanun kapsamında bulunmaktadır.¹⁰¹

TSK bünyesinde görev yapan Devlet memurlarının hizmet şartları, nitelikleri, atanma ve yetiştirilmeleri, ilerleme ve yükselmeleri, ödev, hak, yüküm ve sorumlulukları, aylıkları ve ödenekleri ve diğer özlük işleri 657 sayılı Kanun tarafından düzenlenmektedir. Ancak Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan Devlet memurları bunların yanında Türk Silahlı Kuvvetlerinin bazı özel düzenlemelerine tabidir. Şöyle ki; 211 sayılı TSK İç Hizmet Kanunu'nun 115 ve devamı maddeleri bu düzenlemelerden birisidir. Buna göre; Silahlı Kuvvetlerde çalışan Devlet memurlarından amir vazifesi alanlar, maiyetindeki bütün askerî ve sivil personele hizmetin gerektirdiği emirleri verebilir. Aynı zamanda bütün sivil personel emrinde çalıştıkları askerî amirlere karşı ast durumunda olup, bu Kanununun 14'üncü maddesinin asta tahmil ettiği vazifeleri aynen yapmaya mecburdur.¹⁰²

Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan Devlet memurlarının bazı özel düzenlemelere tabi olduğu bir diğer durum 1632 sayılı Askerî Ceza Kanunu'nda bulunmaktadır. Buna göre Millî Savunma Bakanlığında ve Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan sivil personel askerî şahıs olarak kabul edilmiş ve Millî Savunma Bakanlığında ve Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan Devlet memurlarının asker kişi sıfatları, 211 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu'nun 115'inci maddesinde belirtilen yükümlülükleri ile sınırlı olduğu ifade edilmiştir. Sonuç olarak 1632 sayılı Askerî Ceza Kanunu'nun uygulanması bakımından Millî Savunma Bakanlığında ve Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan Devlet memurlarının asker kişi sayılabilmesi için amir vazifesi alması ya da ast durumunda olup da 211 sayılı Kanun 14'üncü maddedeki yükümlülüklerin altına girmiş olması gerekmektedir. Bu şartları taşıyan Devlet memurları 1632 sayılı Kanun uyarınca askerî suçların faili olabilecektir.¹⁰³

¹⁰¹ 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'na ekli 1 sayılı cetvele göre, Millî Savunma Bakanlığı genel bütçe kapsamındaki kamu idarelerindedir.

¹⁰² 211 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanununun 14'üncü maddesi;

(1) “Ast; amir ve üstüne umumi adap ve askeri usullere uygun tam bir hürmet göstermeye, amirlerine mutlak surette itaate ve kanun ve nizamlarda gösterilen hallerde de üstlerine mutlak itaate mecburdur.”

(2) “Ast muayyen olan vazifeleri, aldığı emri vaktinde yapar ve değiştiremez, haddini aşamaz. İcradan doğacak mesuliyetler emri verene aittir.”

(3) “İtaat hissini tehdit eden her türlü tezahürler, sözler, yazılar ve fiil ve hareketler cezai müeyyidelerle men olunur.”

¹⁰³ 1632 sayılı Askerî Ceza Kanunu Ek Madde 11'e göre askerî suç; “Bu Kanunda düzenlenen suçlar ile asker kişilerin askerlik hizmet ve görevleriyle ilgili olarak işledikleri suçlar, askerî suçtur.” şeklinde ifade edilmiştir.

Disiplin hukuku bakımından ise diğer özlük işlerinde olduğu gibi, Millî Savunma Bakanlığında ve Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan Devlet memurları, 657 sayılı Kanun hükümlerine tabidirler. Disiplinsizliklerin neler olduğu, bunlara karşı verilecek disiplin cezaları, disiplin soruşturmasının icrası ve disiplin soruşturmasının ilke ve kuralları da 657 sayılı Kanun hükümleri ile belirlenmektedir. Bu bakımdan Millî Savunma Bakanlığında ve Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan Devlet memurları 6413 sayılı TSK Disiplin Kanunu kapsamında bulunmamaktadırlar. 6413 sayılı TSK Disiplin Kanunu askerî hâkimler hariç, resmi üniforma taşıyan asker kişiler hakkında uygulanacaktır.

2.2.2. Millî Savunma Üniversitesinde görev yapan akademik personelin statüsü

Türk Silahlı Kuvvetlerinde mevcut statülerden birisi de akademik personel statüsüdür. Bilindiği üzere, akademik personelin özlük işlerini düzenlemek üzere yürürlükte olan temel kanun 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'dur. Ancak Millî Savunma Bakanlığına bağlı olarak, 6756 sayılı MSÜ Kurulmasına Dair Kanun uyarınca kurulan Millî Savunma Üniversitesi, bünyesinde akademik personelleri barındırmakta ve bunlara ilişkin 6756 sayılı Kanun'da birtakım farklı düzenlemeler yer almaktadır.

6756 sayılı Kanun ile Millî Savunma Bakanlığına bağlı olarak Millî Savunma Üniversitesi kurulmuş, kurmay subay yetiştirmek ve lisansüstü eğitim vermek amacıyla yeni kurulan enstitüler, Kara, Deniz ve Hava Harp Okulları ve astsubay meslek yüksekokulları ile yabancı diller ve savunma ile ilgili diğer yüksekokulları bu kuruma bağlanmıştır. Millî Savunma Üniversitesinin akademik bir kurum olması ve kendisine bağlı çeşitli akademik kurumların olması sebebiyle hem kendi bünyesinde, hem de kendisine bağlı kurumların bünyesinde akademik personeller görev yapmaktadır.

2.2.2.1. Akademik personel kavramı

2547 sayılı Kanun'da öğretim elemanları olarak adlandırılan kişiler, akademik personelleri ifade etmektedir.¹⁰⁴ 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun "*Tanımlar*" başlıklı 3'üncü maddesinde öğretim elemanı kavramı tanımlanmıştır.¹⁰⁵ Bu tanımlardan yola

¹⁰⁴ AZAK, a.g.e. s.121.

¹⁰⁵ 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun "*Tanımlar*" başlıklı 3'üncü maddesi; "*Öğretim elemanları: Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileridir.*" Yine aynı maddeye göre; "*Öğretim üyeleri: Yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve doktor öğretim*

çıkarak Anayasa’da, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nda ve 6756 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Tedbirler Alınması ve Milli Savunma Üniversitesi Kurulması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesi Hakkında Kanun ile diğer mevzuat hükümlerinde öğretim elemanı olarak ifade edilen kişilerin, yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerinden ibaret olduğu ve akademik personel olarak ifade edilen kişilerden öğretim elemanlarının anlaşılması gerektiği belirtilmelidir.

Millî Savunma Üniversitesi bünyesinde görev yapan akademik personeller ikiye ayrılmaktadır. Askerî akademik personel ve sivil akademik personel. Konumuz sivil akademik personelleri konu alsada, askeri akademik personellerin statüsü konusunda da açıklama yapma gereği duymaktayız.

2.2.2.2. Millî Savunma Üniversitesinde görev yapan askerî akademik personelin statüsü

Ülkemizde, askerî mevzuat incelendiğinde asker kişiler arasında akademik bir kadroda çalışma şartına bağlı olarak asker kişi statüsünü değiştiren bir kural veya hüküm bulunmamaktadır. Yani, asker kişinin akademik personel olması durumunda uygulanacak kurallar değişmemektedir. Keza, gerek asker kişilerin özlük haklarını düzenleyen 926 sayılı TSK Personel Kanunu’nda, gerek askerlik hizmetini düzenleyen 211 sayılı TSK İç Hizmet Kanunu’nda, gerekse asker kişilerin disiplin rejiminin düzenlendiği 6413 sayılı TSK Disiplin Kanunu’nda asker kişiler arasında akademik bir kadroda akademik personel olarak çalışmaya dayalı bir ayırım yoktur. Dolayısıyla, askerî akademik personellerinde TSK Personel Kanunu’na, TSK İç Hizmet Kanunu’na ve disiplin işlemleri yönünden 6413 sayılı TSK Disiplin Kanunu’na tabi olduğu söylenebilir. Burada askeri akademik personellerin, salt akademik alanda işlenebilecek suçlar karşısında cezasız mı kalacağı sorusu sorulabilir.

üyeleridir.” Maddenin devamında; “Profesör: En yüksek düzeydeki akademik unvana sahip kişi” olarak, “Doçent: Üniversitelerarası Kurul tarafından verilen doçentlik akademik unvanına sahip kişi” olarak, “Doktor Öğretim Üyesi: Doktora çalışmalarını başarı ile tamamlamış, tıpta, dış hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık unvanını veya Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca tespit edilen belli sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olan akademik unvana sahip kişi” olarak tanımlanmıştır. Yine aynı maddede “Öğretim Görevlisi: Yükseköğretim kurumlarında okutulan dersleri vermek, uygulama yapmak veya yaptırmakla yükümlü olan öğretim elemanı” olarak tanımlanmasına rağmen araştırma görevlisinin tanımına bu maddede yer verilmemiştir. Araştırma görevlisi, 2547 sayılı Kanun’un 33’üncü maddesinde; “Yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim elemanıdır.” şeklinde tanımlanmıştır.

Örneğin, askerî akademik personel bir yayında intihal yaparsa ne olacaktır? İntihal, 2547 sayılı Kanun'da disiplinsizlik olarak düzenlenmişken, 6413 sayılı Kanun'da yer almamaktadır. Bu sebeple askeri akademik personele 2547 sayılı Kanun mu uygulanacaktır? Kanımızca bu durumda askeri akademik personele 2547 sayılı Kanun'un uygulanmasına gerekçe olabilecek herhangi bir hüküm bulunmadığından 6413 sayılı TSK Disiplin Kanunu'nda yer alan benzer suç tiplerinin uygulanması ve buna göre ceza verilmesi gerekecektir. Disiplin hukukumuzda mevcut disiplin kanunlarımızdaki kurallara göre disiplin suçlarında kıyas mümkündür. Dolayısıyla, yukarıdaki durumda intihal yapan askeri akademik personel, 6413 sayılı Kanun'un uygun düşen hükümleri uyarınca cezalandırılmalıdır.

2.2.2.3. Millî Savunma Üniversitesinde görev yapan sivil akademik personelin statüsü

Millî Savunma Bakanlığına bağlı olarak kurulan Millî Savunma Üniversitesinde görev yapan sivil akademik personele ilişkin, 6756 sayılı Kanun ile diğer üniversitelerde görev yapan akademik personellerden farklı olarak bazı düzenlemelerin getirilmiş olduğunu ifade etmiştik. Esasında, ülkemizde akademik personelin temel düzenlemeleri 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'dur. Akademik personelin özlük işlemleri, temel olarak bu mevzuat hükümleri uyarınca belirlenmektedir. Ancak, MSÜ'de görev yapan sivil akademik personele ilişkin 6756 sayılı Kanun'da, 4566 sayılı Harp Okulları Kanunu ve 23.03.2021 tarihli Millî Savunma Üniversitesi Harp Okulları Yönetmeliği'nde çeşitli hükümler bulunmaktadır.

6756 sayılı Kanun, MSÜ'de görev yapan sivil akademik personellerin özlük işleri konusunda çeşitli hükümler içermektedir. Buna göre, MSÜ'de görev yapan Rektör, rektör yardımcıları ve enstitü müdürleri ile enstitülerde görevli öğretim elemanları, akademik unvanlarının korunması, emeklilik yaş haddi ve diğer hakları yönünden 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na tabi öğretim üyelerine tanınan haklara ilaveten harp okullarında görevli öğretim elemanlarının haklarından aynen istifade edeceği, sivil öğretim elemanlarının özlük haklarının, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu hükümlerine göre verileceği belirtilmiştir. Ayrıca, Millî Savunma Üniversitesine bağlı harp okulları, astsubay meslek yüksekokulları ve enstitülerde atamalı veya görevli sivil öğretim elemanlarına almakta oldukları brüt üniversite ödeneğinin %30'u oranında ayrıca ödeme yapılacağı ifade edilmiştir.

2.3. Millî Savunma Üniversitesinde Görev Yapan Sivil Akademik Personelin Disiplin Soruşturmasında Uygulanacak Kuralların Tespiti

2.3.1. Genel Olarak

Millî Savunma Üniversitesinde görev yapan sivil akademik personelin statüsünün tespiti ile disiplin ve ceza işlerine ilişkin düzenlemeler önceki bölümde açıklanmıştır. Bu başlık altında ise MSÜ’de görev yapan sivil akademik personelin disiplin soruşturmasında uygulanacak kurallar incelenecektir. Bu konudaki önem arz eden düzenlemelere aşağıda yer verilmiştir;

Millî Savunma Üniversitesinin kuruluş kanunu olan, 6756 sayılı Kanun’un 8/A maddesi bu konuya ilişkin olarak; *“Millî Savunma Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı eğitim kurumlarında görevli öğretim elemanlarına disiplin ve cezai hükümler açısından, Millî Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan sivil memurlara uygulanan hükümler tatbik edilir. Ayrıca 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere ilave olarak; 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda yer alan diğer disiplinsizlikleri işleyen sözleşmeli veya atamalı öğretim elemanlarına yükseköğretim mevzuatında yer alan aynı neviden disiplin cezaları uygulanır.”* hükmünü düzenlemiş,

4566 sayılı Harp Okulları Kanunu’nun 40’ncü maddesinin 3’üncü fıkrası; *“İstihdam esasları yönetmelikte belirlenmiş olan harp okullarında atamalı veya sözleşmeli olarak görevli öğretim elemanlarına, disiplin ve cezai hükümler ile bu Kanunda düzenlenmemiş diğer hak ve yükümlülükler açısından Türk Silahlı Kuvvetlerinde görevli sivil memurlara uygulanan mevzuat hükümleri tatbik edilir. (Ek cümle : 15/8/2017-KHK-694/110 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7078/106 md.) Ayrıca 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere ilave olarak; bunlara, 2547 sayılı Kanunda yer alan diğer disiplinsizlikleri işleyen sözleşmeli veya atamalı öğretim elemanlarına yükseköğretim mevzuatı uyarınca verilen disiplin cezaları uygulanır.”* ifadesine yer vermiş,

23 Mart 2021 tarihli Millî Savunma Üniversitesi Harp Okulları Yönetmeliği’nin 21’inci maddesinin 5’inci fıkrası; *“Harp okullarında kadrolu veya sözleşmeli olarak görevli öğretim elemanlarına, disiplin ve cezai hükümler ile 4566 sayılı Kanunda düzenlenmemiş diğer hak ve yükümlülükler açısından Millî Savunma Bakanlığı kadro ve kuruluşlarında yer alan kurumlarda görevli Devlet memurlarına uygulanan mevzuat hükümleri tatbik edilir. Ayrıca*

657 sayılı Kanunda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere ilave olarak bu fıkra da belirtilen öğretim elemanlarına 2547 sayılı Kanunda yer alan diğer disiplinsizlikleri işleyen sözleşmeli veya kadrolu öğretim elemanlarına yükseköğretim mevzuatı uyarınca verilen disiplin cezaları uygulanır.” şeklinde düzenlemiştir.

Söz konusu düzenlemelere göre, MSÜ ve bağlısı eğitim kurumlarında görevli sivil öğretim elemanlarına disiplin ve cezai işlemler yönünden 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun uygulanacağı, ayrıca bu kişilerin 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda yer alan disiplinsizliklerden de sorumlu olduğu anlaşılmaktadır. Burada 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na yapılan atıf disiplin suçları ve buna karşı uygulanacak disiplin cezaları yönündendir. Disiplin suç ve cezaların belirlenmesi dışında soruşturmanın nasıl yapılacağı gibi usul kuralları yönünden atfın, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na yapıldığı değerlendirilmektedir. Çünkü madde metninde 2547 sayılı Kanun'a yapılan atfın disiplin suç ve cezalarıyla sınırlı olduğu açık bir şekilde ifade edildiği gibi, MSÜ'de görev yapan sivil akademik personelin 2547 sayılı Kanun'da yer verilen disiplin suç ve cezalarından da sorumlu olacağı hükmü, 2018 yılında 7078 sayılı Kanun'un 106'ncı maddesiyle eklenmiştir. Bu ek yapılmadan önce maddede yalnızca 657 sayılı Kanun'dan bahsedilmektedir.¹⁰⁶

Yukarıdaki açıklamaların yanında konu ile ilgili iki önemli Anayasa Mahkemesi kararı bulunmaktadır. Bu kararlarda, akademik personelin disiplin işlemlerinde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun yanında, Devlet memurlarının disiplin mevzuatının uygulanacağına dair yapılan atıflar iptal edilmiştir. Bahse konu kararlara aşağıda değinilmiştir.

2.3.2. Anayasa Mahkemesinin 10.04.2019 tarih ve E. 2017/33, K. 2019/20 sayılı kararı

Anayasa Mahkemesi bu kararında 2547 sayılı Kanun'da yer verilen disiplin suçlarına ilişkin olarak, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53'üncü maddesinin b fıkrasında 1,

¹⁰⁶ 7078 sayılı Kanununun 106'ncı maddesinde; “4566 sayılı Kanununun 40'inci maddesinin üçüncü fıkrasına ikinci cümlesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki cümle eklenmiş ve aynı maddenin ikinci fıkrasında yer alan “, enstitü müdürü” ibaresi yürürlükten kaldırılmıştır. ‘Ayrıca 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere ilave olarak; bunlara, 2547 sayılı Kanunda yer alan diğer disiplinsizlikleri işleyen sözleşmeli veya atamalı öğretim elemanlarına yükseköğretim mevzuatı uyarınca verilen disiplin cezaları uygulanır.’” hükmü düzenlenmiştir.

2, 3, 4 ve 6 numaralı bentlerinde düzenlenmiş olan “657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak...” ibarelerinin iptali talebini değerlendirmiştir. Anayasa Mahkemesi Kararında, bu ibare ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 125’inci maddesine atıfta bulunulduğu, bu atıf sebebiyle 125’inci maddede öngörülen disiplinsizliklerin öğretim elemanları için uygulanabilir hale geldiği tespitini yapmıştır. Anayasa Mahkemesi aşağıdaki gerekçeler nedeniyle “657 sayılı Kanun’daki fiillere ilave olarak...” ibaresini iptal etmiştir. Bu düzenlemenin iptal gerekçesi olarak kararında; 657 sayılı Kanun’un 1’inci maddesinin üçüncü fıkrasında öğretim elemanlarının kendi özel kanun hükümlerine tabi olduğu, aynı Kanunun 125’inci maddesinin altıncı fıkrasında özel kanunların disiplin suç ve cezalarına ilişkin hükümlerinin saklı olduğunun belirtildiği, öğretim elemanları yönünden diğer kamu görevlilerine göre daha güvenceli bir personel rejiminin öngörüldüğü, Anayasa’nın 130’uncu maddesinde belirtilen ve bilimsel özerkliğe dayalı farklı konumları gereğince öğretim elemanları hakkında yapılacak düzenlemelerde söz konusu farklılığın dikkate alınması gerektiği, 657 sayılı Kanun’daki bazı disiplinsizlikler ile 2547 sayılı Kanun’daki bazı disiplinsizliklerin birbirleri ile çeliştikleri ve bu durumun hukuki belirlilik ilkesini ihlal ettiği, hiyerarşiye dayalı ve sınırları daha net çizilebilen çalışma koşulları içinde görev yapan memurlar ile yürüttükleri hizmetin niteliği gereği Anayasada ayrıca düzenlenen ve bilimsel özerklik temelinde farklı bir konumda değerlendirilen öğretim elemanlarına memurlar için öngörülen düzenlemelerin aynen uygulanmasında Anayasa’nın 130’uncu maddesine uygunluk bulunmadığı, öğretim elemanı, memur ve diğer personelden oluşan yükseköğretim kurumları kamu personeline ilişkin disiplin kuralları öngörülürken kanun koyucu tarafından bunlar arasında görevin niteliğinden kaynaklanan ve Anayasa tarafından öngörülen ayırım ve farklılıkların dikkate alınmayarak öğretim elemanları ile memur ve diğer personelin tümüyle aynı kurallara tabi kılınması ve dava konusu ibareler yoluyla öğretim elemanlarının disiplin sorumluluğu kapsamına 657 sayılı Kanun’da sayılan fiillerin tamamının dâhil edilmesinin Anayasa’da bu kişiler için öngörülen güvencelerle örtüşmediği gibi gerek uygulayıcılar gerekse disiplin kurallarının muhatapları yönünden birtakım belirsizliklere de yol açtığından dava konusu kuralların Anayasa’nın 2, 27 ve 130’uncu maddeleriyle bağdaşmadığı sonucuna ulaşıldığı ve iptalinin gerektiği ifade edilmiştir.

Bu Karar ile öğretim elemanlarının disiplin hukukunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na yapılan atıflar iptal edilmiş ve öğretim elemanlarına disiplin hukuku açısından sadece 2547 sayılı Kanun’daki düzenlemelerin uygulanması gerektiği ifade edilmiştir. Anayasa Mahkemesi Kararıyla Yükseköğretim Kurulu Başkanının üniversite öğretim

elemanları üzerindeki disiplin Amirliği yetkisi de Anayasa'nın 130 ve 131'inci maddelerine uygun bulunmayarak iptal edilmiştir. Bunun gerekçesi olarak, bu yetkinin Yükseköğretim Kurulunun üniversiteler üzerindeki hiyerarşik yetkisini artırdığı ve bilimsel özerkliğe aykırı olduğu ifade edilmiştir.

2.3.3. Anayasa Mahkemesinin 20.07.2022 tarihli ve E. 2022/62, K. 2022/95 sayılı kararı

Anayasa Mahkemesi bu kararında, 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu'nun Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisini (JSGA) düzenleyen 13/A maddesinin 6'ncı fıkrasında yer alan¹⁰⁷, JSGA'da görev yapan sivil öğretim elemanlarının disiplin işlemlerinde, jandarma hizmetleri sınıfı dışındaki diğer Devlet memurlarına uygulanan mevzuat hükümlerine, yani 7068 sayılı Kanun'a atıf yapan "Disiplin" ve "ve" ibaresini iptal etmiştir. Bu kuralın iptali sebebiyle, JSGA bünyesinde sivil öğretim elemanı olarak görev yapan kişilere 7068 sayılı Kanun'a göre disiplin işlemi uygulanması mümkün değildir.

Anayasa Mahkemesi bu iptal kararının gerekçesi olarak, Anayasa'ya göre üniversitelerin bilimsel ve idari özerkliğe sahip kılınmak suretiyle diğer kamu kurumlarından farklı olduğu, keza öğretim elemanları yönünden de diğer kamu görevlilerine nazaran daha güvenceli bir personel rejiminin öngörüldüğü, Anayasa'nın 132'nci maddesinde; "*Türk Silahlı Kuvvetleri ve emniyet teşkilatına bağlı yükseköğretim kurumları özel kanunlarının hükümlerine tabidir.*" düzenlemesine yer verildiği, ancak bir yükseköğretim kurumunun Anayasanın 132'nci maddesinin kapsamına girmesi onun bilimsel özerklikten tamamen mahrum bırakıldığı anlamına gelmediği, itiraza konu kuralla öncelikle 7068 sayılı Kanun, sonrasında ise 7068 sayılı Kanun'da yer alan atıf nedeniyle 657 sayılı Kanun'un disipline ilişkin hükümleri JSGA'da istihdam edilen sivil öğretim elemanları hakkında uygulanabilir hale geldiği, ancak 7068 sayılı Kanun'da düzenlenmiş olan bazı suç tiplerinin bilimsel özgürlük ilkesiyle çalışan sivil öğretim elemanları hakkında uygulanmasının mümkün olmadığını belirtmiştir.

¹⁰⁷ 2803 sayılı Kanun 13/A maddesinin 6.'ncı fıkrası; "*(Değişik fıkra: 15/8/2017/KHK-694/54 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7078/51 md.) Akademide istihdam edilen jandarma hizmetleri sınıfı ve sahil güvenlik hizmetleri sınıfı dışından olan öğretim elemanlarının görev süreleri, her türlü özlük hakları, izinleri, akademik unvanlarının yükselmesi ve korunması konusunda 2547 sayılı Kanun ve 11/10/1983 tarihli ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu hükümleri uygulanır. Jandarma hizmetleri sınıfı ve sahil güvenlik hizmetleri sınıfı dışından olan öğretim elemanları için disiplin ve cezai hükümler açısından Jandarma Genel Komutanlığında görevli jandarma hizmetleri sınıfı dışındaki diğer Devlet memurlarına uygulanan mevzuat hükümleri geçerlidir.*" şeklindedir.

Anayasa Mahkemesi Kararda ayrıca, 7068 sayılı Kanun'un 8'inci maddesinde yer alan ve disiplinsizlik teşkil eden fiillerin bir kısmının gerek içerik gerekse kullanılan kavramlar ve ifade tarzı itibarıyla öğretim elemanlığı görevinin kapsam ve niteliğiyle örtüşmediği, Anayasada yer alan hukuk Devletinin temel unsurlarından birisinin de belirlilik ilkesi olduğu, hiyerarşiye dayalı ve sınırları daha net çizilebilen çalışma koşulları içinde görev yapan asker kişiler için öngörülen söz konusu düzenlemelerin, yürüttükleri hizmetin niteliği gereği Anayasada ayrıca düzenlenen ve bilimsel özerklik temelinde farklı bir konumda değerlendirilen sivil öğretim elemanlarına nasıl uygulanacağını belirsiz olduğu, bu itibarla öğretim elemanları ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı personelinin disiplin konusunda tümüyle aynı düzenlemelere tabi kılınmasının, Anayasada yükseköğretim kurumları için öngörülen bilimsel özerklikle örtüşmediği gibi gerek uygulayıcılar gerekse disiplin hükümlerinin muhatapları yönünden birtakım belirsizliklere yol açtığı ve Anayasa'nın 2, 27 ve 130'uncu maddelerine aykırı olduğunu ifade etmiştir.

2.3.4. Sonuç

İlk incelenen Anayasa Mahkemesi Kararında, 2547 sayılı Kanun'a tabi tüm akademik personelin disiplin işlemlerine ilişkin olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na atıf yapan hükümler iptal edilmişken, ikinci olarak incelenen iptal kararında, JSGA'da görev yapan sivil akademik personelin disiplin işlemlerinde 7068 sayılı Kanun'a atıf yapan ibare iptal edilmiştir. Bu arada, 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun'un, Emniyet Genel Müdürlüğü, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında çalışan her sınıftan memurun disiplin hukukunu düzenleyen bir kanun olduğu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun yanında özel kanun niteliği taşıdığı, 7068 sayılı Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun uygulanacağını da belirtmek gerekir. Bu açıdan bakıldığında her iki Anayasa Mahkemesi Kararında da, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na tabi öğretim elemanlarına uygulanacak disiplin hükümleri bakımından Devlet memurlarının mevzuatına atıf yapan hükümlerin iptalinin ele alındığı söylenebilir.

Anayasa Mahkemesi sivil öğretim elemanlarının disiplin işlemlerinde, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanun'u dışındaki mevzuat hükümlerinin uygulanmasını uygun bulmamaktadır. Sivil öğretim elemanlarının gerek yürüttükleri akademik özgürlüğe dayalı bilimsel faaliyetler sebebiyle ve gerekse statü olarak memuriyetle veya askerlikle benzer esaslara dayanmaması sebebiyle disiplin hukuku açısından diğer statüdeki kişilerin disiplin

mevzuatına yapılan atıfları iptal ettiğini görmekteyiz. Hal böyle iken, konumuz itibariyle Millî Savunma Üniversitesinde görev yapan sivil akademik personelin disiplin soruşturması usulünde uygulanacak mevzuat incelendiğinde, karşımıza yukarıda ayrıntılı incelediğimiz 6756 sayılı Kanun'un "Disiplin İşlemleri" başlıklı 8/A maddesi çıkmaktadır. Maddede özetle, MSÜ'de görev yapan sözleşmeli veya atamalı öğretim elemanlarının disiplin işlerinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun uygulanacağını ve ilaveten bu personelin 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'ndaki fiil ve cezalardan da sorumlu olacağını ifade etmiştir. Bu hükme benzer şekilde, sivil akademik personelin disiplin işlerinde Devlet memurlarının mevzuatına yapılan atıfların Anayasa Mahkemesince iptal edildiğine yukarıda değinmiştik. Ancak, halihazırda 6756 sayılı Kanun'un 8/A maddesi yürürlükte ve yürürlükteki bir mevzuat hükmünün yürürlükten kaldırılınca veya iptal edilinceye kadar idare ve kişilerce uygulanması gerektiği aşikardır. Dolayısıyla inceleme konumuz itibariyle, MSÜ'de görev yapan sivil akademik personelin disiplin işlemlerinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'ndaki "disiplin" ile ilgili düzenlemeler uygulanacaktır. Ancak, Anayasa Mahkemesinin bu konudaki mevcut görüşü göz önünde bulundurularak, 6756 sayılı Kanun'un 8/A maddesinde gerçekleşecek olası bir iptal kararı durumunda çalışmamızın güncelliğini ve geçerliliğini koruyabilmesi adına, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre disiplin soruşturması usulünün yanında, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'ndaki disiplin soruşturması usulüne de çalışmamızda yer verilecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

2547 SAYILI YÜKSEKÖĞRETİM KANUNUNA GÖRE DİSİPLİN SORUŞTURMASI USULÜ

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu esas olarak, yükseköğretimle ilgili amaç ve ilkeleri belirlemek ve bütün yükseköğretim kurumlarının ve üst kuruluşlarının teşkilatlanma, işleyiş, görev, yetki ve sorumluluklarını düzenlemek ve öğretim elemanları, öğrenciler ve diğer personel ile ilgili esasları bir bütünlük içinde düzenlemeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda, 2547 sayılı Kanun'da öğretim elemanlarının disiplin işleri de düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler, 2547 sayılı Kanun'un 53-53/G maddeleri arasında yer almaktadır. Aşağıdaki başlıklarda, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na göre disiplin soruşturması usulü ve diğer ilgili konular incelenecektir.

3.1. Disiplin Soruşturmasının Açılması

Disiplin hukukunda, disiplin suçu işleyen kişiye disiplinsizlik teşkil eden fiillerine ilişkin olarak disiplin soruşturması yapılmadan disiplin cezası verilememektedir. Bu ilke, doktrinde doğrudan disiplin cezası verme yasağı olarak ifade edilmektedir.¹⁰⁸ Eğer bu ilkeye aykırılık söz konusu olursa işlem şekil yönünden hukuka aykırı olacaktır.¹⁰⁹ Bu kurala ilişkin oldukça fazla yargı kararı bulunmaktadır.¹¹⁰ Ayrıca disiplin soruşturması yapılmadan kişiyi hakkında soruşturma izni verilip verilmeyeceğine ilişkin olarak yürütülen ön inceleme ve neticesinde düzenlenen ön inceleme raporuna istinaden kişiye disiplin cezası verilemeyecektir.¹¹¹ Disiplin cezası verilmesi sürecinde disiplin soruşturması, disiplin cezası verilmesi işleminin sıhhatine etki eden ve oldukça önemli bir süreçtir. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/A maddesinde disiplin soruşturmasına ilişkin genel usul ve

¹⁰⁸ ZOR, a.g.m. s.350-354. PINAR, a.g.e. s.590.

¹⁰⁹ AZAK, a.g.e. s.177.

¹¹⁰ Danıştay 12. Dairesinin 13.11.2012 tarih ve E. 2012/5690, K. 2012/8465 sayılı Kararı. Danıştay 12. Dairesinin 02.02.2016 tarih ve E. 2012/7837, K. 2016/409 sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 10.11.2022)

¹¹¹ Danıştay 12. Dairesinin 24.11.2015 tarih ve E. 2012/4402, K. 2015/6111 sayılı Kararında; “*Davacı hakkında 657 sayılı Kanun hükümlerine göre disiplin soruşturması onayı alınarak usulüne uygun olarak yapılmış bir disiplin soruşturması bulunmaksızın, 4483 sayılı Kanun kapsamında ön inceleme yapılmasına ilişkin makam olurlarına istinaden yapılan inceleme sonucunda hazırlanan ön inceleme raporuna dayanılarak ve idarenin ceza verme yetkisinin zaman aşımına uğramasından sonra tesis edilen dava konusu işlemlerde hukuka uyarlık görülmemiştir.*” ifadelerine yer verilmiştir. (Lexpera, E.T: 10.11.2022)

esaslar düzenlenmiş ve maddede disiplin soruşturmasının, disiplin cezası gerektiren bir fiilin işlendiği iddiasını öğrenen disiplin amiri tarafından, yazılı olarak başlatılacağı ifade edilmiştir. Ancak buradaki soruşturma başlatma yetkisi bir zorunluluk değildir. Eğer ihbar veya şikâyet asılsız ise bulgu ve belgelere dayanmayıp yalnızca karalama amaçlı sözlü iddialardan ibaret ise disiplin amiri soruşturma başlatmayabilir.¹¹² Disiplin soruşturmasının, disiplin amiri tarafından yazılı olarak başlatılması yeterli değildir. Soruşturma başlatılmasından sonra, tanık ifadelerinin alınması, bilgi ve belgelerin toplanması ve savunma alınması gibi çeşitli soruşturma işlemleri yapılmalıdır. Sadece savunma alınarak disiplin cezası verilmesi de işlemi sakatlamaktadır. Savunma alma, disiplin soruşturması kapsamında yapılan işlemlerden biri olsa da, disiplin cezası verilmesi için tek başına yeterli değildir.¹¹³

Disiplin soruşturmasını başlatacak disiplin amiri, kural olarak birinci sıralı disiplin amiridir.¹¹⁴ Disiplin amiri, kendi birimindeki personelin disiplin suçu işlediğine yönelik iddiaları öğrenirse süresi içerisinde disiplin soruşturmasını başlatmalı ve soruşturma sonunda uygun olan kararı vermelidir. Ancak üst disiplin amiri de gerekli görmesi halinde disiplin soruşturması başlatabilecek ve bu durumda başlatılmış olan soruşturma üst disiplin amirinin açmış olduğu soruşturma ile birleştirilecektir.¹¹⁵ Bazen ise ilk disiplin amiri gerekli görmediğinden soruşturma başlatmamış olabileceği gibi, disiplinsizlik iddiasından haberi olmadığından da soruşturma başlatamamış olabilir. Bu durumda ise disiplinsizlik iddialarının öğrenen birim veya amir, ilgili kişinin birinci sıralı disiplin amirine bilgi vermesi gerekir.

Disiplin soruşturmalarının başlatılmasında önemli olan bir diğer husus ise üniversite rektör yardımcıları, dekan yardımcıları, genel sekreter ve sekreter yardımcıları 2547 sayılı Kanun'da disiplin amiri olarak belirtilmediğinden doğrudan hiçbir personel hakkında disiplin soruşturması açamayacaklardır. Ayrıca bölüm veya anabilim dalı başkanları, kadrosu bulunanlar hariç araştırma merkezi müdürleri ve bunların yardımcıları, hukuk müşaviri, daire başkanı ve şube müdürlerinin de soruşturma açma yetkileri yoktur. Bunlar

¹¹² DURMUŞ, A.A. a.g.e. 119. PINAR, a.g.e. s.593.

¹¹³ Danıştay 8. Dairesinin 30.03.1992 tarih, E. 1991/1706, K. 1992/549 sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 10.11.2022)

¹¹⁴ PINAR, a.g.e. s.593.

¹¹⁵ 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu 53/A maddesinde; *“Disiplin cezası verilmesini gerektiren bir fiilin işlendiğini öğrenen disiplin amiri yazılı olarak disiplin soruşturması başlatır. Üst disiplin amirinin soruşturma açtığı veya açtığı disiplin olayında alt disiplin amiri ayrıca soruşturma yapamaz veya yaptırılmaz. Daha önce açılmış soruşturma varsa bunlar üst amirin açtığı veya açtığı soruşturma ile birleştirilir.”* hükmü düzenlenmiştir.

kendi personeli hakkında, şahit oldukları veya bir şekilde öğrendikleri disiplin suçu işlendiği iddialarını yetkili disiplin amirine bildirirler. Eğer birinci sıralı disiplin amiri, soruşturma açılmasına gerek görmez ve bu karar ilgililere tebliğ edilirse bu durumda tekrardan soruşturma açılıp açılmayacağı konusu açıklığa kavuşturulmalıdır. Danıştayın, soruşturması açılmaması kararını idari işlem¹¹⁶ olarak kabul etmesi ve idari işlemlerin usulde paralellik ilkesi gereği her zaman geri alınabilmesinden dolayı, üst disiplin amirince aynı konuya ilişkin olarak süresi içerisinde soruşturma açılmasına karar verilebilecektir. Ancak disiplin soruşturması açılması kararından veya verilen disiplin cezasından geri dönülemez.¹¹⁷

Disiplin soruşturmasının disiplin amiri tarafından yazılı olarak başlatılacağını ifade etmiştik. Bu kapsamda disiplin amiri soruşturmayı 2547 sayılı Kanun'un verdiği yetkiye dayanarak doğrudan kendisi yürütebileceği gibi soruşturmacı veya bir komisyon da görevlendirebilir. Disiplin soruşturmasının soruşturmacı veya komisyon görevlendirilmesi suretiyle yürütüleceği hallerde buna ilişkin görevlendirme yazılarında bir takım unsurların bulunması zorunludur. Bunlardan ilki, soruşturmanın hangi kişi, fiil veya fiilerden dolayı açıldığıdır. Bir diğer unsur ise soruşturmaya konu olaya ilişkin disiplin amirince ulaşılan veya elinde bulunan tüm bilgi, belgeler ve kanıtlardır. Bunların görevlendirme yazısının ekinde yer alması gerekir. Ayrıca görevlendirme yazısında disiplin amirince herhangi bir görüş, kanaat bildirilmemeli, yorum yapılmamalıdır.¹¹⁸

Disiplin soruşturmalarının başlatılmasındaki bir diğer husus ise disiplin suçu işlendiği iddiasının failinin kim olduğunun bilinmemesidir. Burada, iki ihtimal söz konusu olabilir. Birincisinde, disiplin soruşturmasının başlatılarak failin öğrenilmeye çalışılması söz konusu olabilir. İkinci olarak ise bu durumda disiplin soruşturması başlatılmayacak, idarece yapılacak inceleme neticesinde fail tespit edildikten sonra soruşturmaya başlanabilecektir. Bu iki görüş içerisinde kanımızca ikinci görüşün kabulü mümkün gözükmemektedir. Bunun sebeplerinden biri, soruşturma zamanaşımıdır. Soruşturma zamanaşımı disiplin amirinin disiplin suçu işlendiği iddiasını öğrenmesiyle birlikte başlayacaktır. Dolayısıyla failin bilinmemesi sebebiyle soruşturmaya başlanmaması halinde zamanaşımı gündeme

¹¹⁶ AKYILMAZ, SEZGİNER, KAYA, a.g.e. s.350'de idari işlem; “İdare veya İdare adına hareket eden özel hukuk kişilerin, kamu gücü kullanılarak yapılan; doğrudan ya da belli bir süreç içinde, rızaları olsun ya da olmasın kişi veya onlara ait nesnelere hukuki durumlarını etkileyen, kamusal nitelikli, tek yanı irade açıklamalarıdır.” şeklinde tanımlanmıştır.

¹¹⁷ DUMAN, a.g.e. s.262.

¹¹⁸ Çankaya Üniversitesi Personel Daire Başkanlığının “Akademik Personel Disiplin Soruşturma Kılavuzu”, 16 Haziran 2020, Revizyon:05, s.10.

gelecek ve işlenmiş olduğu iddia edilen fiiller hakkında soruşturma yapılmadan zamanaşımına uğramış olacaktır. Bir diğer çekince ise failin tespitine yönelik idare makamlarınca yapılacak bir incelemenin herhangi bir mevzuat hükmünde düzenlenmediğinden mümkün olmamasıdır. İdare hukukunda kanunilik ilkesi geçerlidir ve idare makamları yetkilerini kanunlarda yazan hükümlerden alırlar. Dolayısıyla verilmemiş bir yetki kapsamında idare makamlarının inceleme araştırma yapması mümkün değildir. Yukarıda izah edilen sebepler gereğince ilk görüşün kabul edilmesi gerektiğini düşünmekteyiz. Bu görüşe göre failin belirli olmadığı disiplin suçu iddialarında öncelikle konuyla ilgili disiplin amirince soruşturma başlatılacak, failin belirlenmesi işlemleri bu kapsamda yürüyecektir. Fail belirlendiğinde ise mevzuat hükümlerine göre disiplin soruşturmasının yürütülebilmesi için disiplin amirinden onay alınacaktır.¹¹⁹

Burada akla gelen ilk çekince, failin belli olmadığı durumlarda kimin disiplin amiri olacağı ve soruşturmacıların nasıl belirleneceğidir. Bu durumda işlenen disiplin suçunun konusu itibariyle hangi birimi ilgilendirmekteyse o birimin disiplin amirinin soruşturmayı başlatabileceği, daha sonra fail belirlendiğinde eğer disiplin amiri veya soruşturmacı alt makamda kalmaktaysa dosyanın, failin disiplin amirine nakli sağlanıp, soruşturmacının ve diğer soruşturma işlemlerinin ise aktarılan disiplin amirinin emrine göre belirlenmesi gerekmektedir.

Yukarıda da izah edildiği gibi idare makamları yetkilerini kanunlardan almaktadır. Kanunlarda disiplin soruşturması düzenlenmişken disiplin soruşturması öncesi herhangi bir inceleme araştırma faaliyeti yapılabileceğinden bir istisna dışında bahsedilmemiştir. Bu kapsamda, idarenin disiplin suçu işlendiği iddialarını kanunda düzenlenen disiplin soruşturmasına ilişkin kurallar çerçevesinde ve verilmiş olan yetkileri kullanarak araştırması ve neticelendirmesi gerekmektedir. Disiplin soruşturması öncesi bir istisna dışında inceleme ve araştırma faaliyeti yapılamayacağından bahsetmiştik. Bu istisna aşağıda incelenecek olan, bilimsel araştırma ve yayın etiğine ilişkin disiplin suçlarıdır. 2547 sayılı Kanun, bu suçlar için disiplin soruşturması açılmadan önce etik kurullarınca ihlal iddiasının değerlendirmesini zorunlu tutmuştur.

¹¹⁹ DUMAN, a.g.e. s.267.

3.2. Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine İlişkin İhlaller

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/A maddesinin 1'inci fıkrası (b) bendinde, bilimsel araştırma ve yayın etiğine ilişkin fiiller hakkında disiplin soruşturması başlatılmadan önce, bilimsel araştırma ve yayın etiği kurullarınca inceleme yapılmasının zorunlu olduğu düzenlenmiştir. Etik ihlal niteliğindeki fiillerin tespitinin, uzmanlık gerektiren bir alan olması sebebiyle bu fiiller hakkında soruşturma açılmadan önce ayrıca bir kurul tarafından konunun incelenmesi yerinde ve gerekli bir uygulamadır. 2547 sayılı Kanun'a göre bu inceleme, disiplin soruşturması açılabilmesinin bir ön şartıdır.

Bilimsel araştırma ve yayın etiğine ilişkin fiillerin öğrenilmesiyle birlikte konu, rektör tarafından üniversitenin ilgili etik kuruluna havale edilir. Etik kurulu, ortada etik ihlal niteliğindeki bir fiil olup olmadığını inceleyecektir. Bu kapsamda, hakkında etik ihlal iddiası bulunan kişinin savunmasını alacak, ihtiyaç duyması halinde bilirkişi incelemesi yaptırabilecektir. Yapılan inceleme sonunda ise kişinin etik ihlalde bulunup bulunmadığı, ihlalde bulunduyorsa bunun nasıl olduğu ve ihlalin ne olduğuna ilişkin tespitleri içeren bir karar verecektir. İlgili etik kurulunca verilen karar, işlem yapılması maksadıyla rektöre iletilecektir. Rektör vereceği karara göre doğrudan soruşturma açabileceği gibi soruşturma açılması maksadıyla kararı ilgili disiplin amirine de gönderebilecektir.¹²⁰

2547 sayılı Kanun'da etik kurulları açık bir şekilde düzenlenmemiştir. Ancak Kanunun 65'inci maddesinde bilimsel araştırma ve yayın etiği kurullarının oluşumu, görevleri ve çalışmalarına ilişkin usul ve esasların, Yükseköğretim Kurulu tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği ifade edilmiştir. Bu kapsamda Yükseköğretim Kurulu, etik kurullarının oluşumu, görevleri ve çalışma esaslarına ilişkin olarak, Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi'ni çıkarmıştır. Ancak 2547 sayılı Kanun'un 65'inci maddesinde, bu konunun yönetmelikle düzenleneceği ifade edilmişken yönerge ile düzenlenmesinin, 2547 sayılı Kanun'un 65'inci maddesinde aykırı olduğu söylenebilir. Çünkü doktrinde her ne kadar yönerge, genelge gibi idarenin adsız düzenleyici işlemlerinin¹²¹ yönetmelik hükmünde olduğunu kabul eden görüşler¹²² mevcut olsa da gerek normlar hiyerarşisinde yönetmeliklerin adsız düzenleyici işlemlerin üzerinde yer alması¹²³

¹²⁰ DUMAN, a.g.e. s.263.

¹²¹ SEVGİLİ GENÇAY, F.D. "Adsız Düzenleyici İşlemlerin Normlar Hiyerarşisindeki Yeri", AÜHF, Sayı:63, 2014, s.397.

¹²² KULUÇLU, E. "Türk Hukuk Sisteminde Normlar Hiyerarşisi ve Sayıştay Denetimine Etkileri", Sayıştay Dergisi, Sayı:71, s.7. BAYKARA, B. (2001) "Vergi Kanunları İle İlgili Genel Tebliğler ve İç Genelgelerin Hukuki Anlamı ve Değeri", Vergi Dünyası Dergisi, Sayı: 242, s.27.

¹²³ SEVGİLİ GENÇAY, a.g.e., s.408.

gerekse Danıştayın konu ile ilgili, yönetmelikte yer almayan kısıtlamalara adsız düzenleyici işlemlerde yer verilemeyeceği şeklindeki görüşü¹²⁴ gereğince yönetmelikle düzenlenmesi gereken hususların yönerge, genelge, tebliğ gibi adsız düzenleyici işlemlerle düzenlenemeyeceği değerlendirilmektedir. Ayrıca Anayasa Mahkemesi de benzer şekilde kanunla düzenlenmesi gereken hususların yönetmelikle düzenlenemeyeceğini ifade etmektedir.¹²⁵

Yükseköğretim kurumlarında oluşturulan etik kurullarınca etik incelemesi, bu Yönergedeki esaslara göre yapılacaktır. Buna göre etik ihlal incelemesi kapsamında etik kurulları, rektörlük aracılığıyla gerektiğinde bilirkişi veya uzman görüşü alabilecek, ilgili kişi veya kurumlarla yazışma yapabilecek, bilgi isteyebilecek ve gerekli diğer işlemleri yapabilecektir. Ayrıca Yönergede etik kurulların oluşturulması da düzenlenmiştir. Buna göre, yükseköğretim kurumları bilimsel araştırma ve yayın etiği kurulları, sosyal ve beşeri bilimler, sağlık bilimleri ve fen ve mühendislik bilimleri alanlarında oluşturulmaktadır. Bu kurullar, yükseköğretim kurumlarının ilgili bilim alanlarında görev yapan profesör unvanına sahip öğretim üyeleri arasından iki yıllık süreyle rektör tarafından seçilen yedişer üyeden oluşmaktadır. Yükseköğretim kurumları, bünyesinde yukarıdaki koşulları sağlayacak yeterli sayıda profesör unvanına sahip öğretim üyesinin bulunmaması durumunda yedi üyeden oluşan bir adet bilimsel araştırma ve yayın etiği kurulu oluşturabilir. Bu kurullar, YÖK Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi ve yükseköğretim kurumlarının bu konuda belirlediği esaslara göre görev yapacaktır.

Yükseköğretim kurumlarında oluşturulan etik kurulları, yükseköğretim kurumlarına ulaşan her türlü etik ihlal iddialarını inceleyecektir. Etik ihallere ilişkin olarak icra edilmesi gereken süreç de yukarıda ifade edilmiştir. Ancak hakkında etik ihlal iddiası bulunan kişinin devam eden bir doçentlik başvurusu bulunması durumunda tüm iddia, bilgi ve belgelerin

¹²⁴ Danıştay 8. Dairesininin 7.3.2007 tarih ve E. 2005/6261, K. 2007/1246 sayılı Kararında; “Ancak, içkili yer bölgesi tespit edilemeyecek yerler yasal düzenlemelerde açıkça sayılmışken, dava konusu Genelge ile “konut ve yerleşim alanlarında, konutlardan ayrılmış, özel olarak bu şekilde faaliyet gösteren işletmelere tahsis edilmiş, alt yapısı, ulaşım hizmetleri buna göre yapılmış ayrı bir bölgede” tanımları yapılarak, üst hukuk normu olan Yönetmelikte sayılmayan kısıtlamalara yer verilerek, içkili yer bölgesi konusunda yeni kısıtlamalar getirildiği görülmektedir. Genelge ile ihdas edilmiş olan bu kısıtlamalara Yönetmelikte yer verilmemiş olması nedeniyle, Genelgede üst hukuk normuna uygunluk bulunmadığı gibi, getirilen bu kısıtlamalar ile, içkili yer bölgelerinin, tecrit anlamında şehir yaşamının dışına itilmesi sonucu çıkarılabileceğinden içerik yönünden de hukuka uygunluk bulunmamaktadır.” ifadelerine yer verilmiştir. (Lexpera, E.T: 10.11.2022)

¹²⁵ AYM 08.12.2004 tarih ve E. 2004/84, K. 2004/124 sayılı Kararında; “5225 sayılı Yasa’nın 11. maddesinin ikinci fıkrasında yeralan Bakanlık denetim elemanlarının, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarının yasa ile düzenlenmesi gerekirken, bu hususların Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle belirleneceğinin öngörülmesi, Anayasa’nın 128. maddesinin ikinci fıkrasına aykırıdır. Kuralın iptali gerekir.” ifadelerine yer verilmiştir.” (<https://www.resmigazete.gov.tr>, E.T:15.12.2022)

Üniversitelerarası Kurul Başkanlığına (ÜAK) gönderilmesi ve iddiaların ÜAK'da oluşturulacak komisyonlar tarafından incelenmesi gerekmektedir. Çünkü Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesine göre, doçentlik başvurusu devam eden veya doçentlik belgesini alan birisinin başvuru kapsamında sunduğu eserlerine ilişkin olarak etik ihlal iddiası bulunması durumunda, bu iddiayı araştırma ve inceleme görevi ÜAK'da oluşturulacak etik komisyonlarındadır. ÜAK'da yapılacak inceleme neticesinde, etik ihlal niteliğinde bir fiil tespit edilirse, adayın doçentlik başvurusu iptal edilecek ve etik ihlal, disiplin ve diğer idari, hukuki ve cezai işlemlerin yapılması için Yükseköğretim Kurulu Başkanlığına bildirilecektir. YÖK ise etik ihlal kararını, gerekli disiplin işlemlerinin başlatılması maksadıyla ilgili yükseköğretim kurumuna gönderecektir.¹²⁶

ÜAK tarafından verilen etik ihlal kararlarının YÖK tarafından ilgili yükseköğretim kurumuna gönderilmesiyle birlikte ne şekilde işlem yapılacağı konusunda çeşitli tereddütler yaşanmaktadır. Bu durumda, disiplin amirince doğrudan disiplin soruşturması açılacağı gibi, etik ihlal kararına konu fiil hakkında üniversitenin ilgili etik kurulunca ikinci kez inceleme yapılabilir. Burada ikinci kez bir etik ihlal incelemesi yapılmasının, etik ihlal kararındaki usule ve esasa ilişkin varsa eksikliklerin giderilmesi bakımından önemli olduğu düşünülebilir. Çünkü etik ihlal kararı, gerek disiplin soruşturmasının açılması, gerekse soruşturma sonucunda disiplin cezası verilmesi açısından büyük öneme sahiptir. Bu bakımdan etik ihlal kararında esas veya usule ilişkin yapılacak bir eksik, soruşturmanın geçerliliğini de etkileyebilecek niteliktedir.

Etik Kurulların etik ihlal kararı üzerine, disiplin amirlerinin disiplin soruşturmasını başlatması gerekmektedir. Çünkü disiplin amirlerinin disiplin işlemlerindeki yetkisi takdir yetkisi değil, bağlı yetkidir. Etik ihlal kararı verilmesi üzerine gerekli disiplin işlemlerinin başlatılmaması, ilgili disiplin amirlerinin görevinin ihmali gündeme getirecektir.

Etik ihlal kararlarına karşı uygulamada iptal davaları açılmakta, ancak bazen ilk derece mahkemeleri tarafından ortada kesin ve yürütülebilir bir işlem olmadığından bahisle bu davalar iptal edilmektedir. Bu konu hakkında Danıştayın görüşü ise etik ihlal kararlarının kişinin akademik hayatını önemli derecede etkilemesi, ilgilinin hukuksal durumunda değişiklik meydana getirmesi sebebiyle ayrılabilir işlem kuramı uyarınca bu kararların kesin

¹²⁶ AZAK, a.g.e. s.181.

ve yürütülebilir bir işlem olduğunu kabul etmekte ve bu kararlara karşı dava açılabileceğini değerlendirmektedir.¹²⁷

3.3. Soruşturmacı Atanması, Nitelikleri Ve Yetkileri

3.3.1. Soruşturmacı atanması, nitelikleri

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu 53/A maddesine göre disiplin cezası verilmesini gerektiren bir fiilin işlendiği iddiasını öğrenen disiplin amiri yazılı olarak disiplin soruşturmasını başlatacaktır. Disiplin amirleri, somut bilgi ve belgeye dayalı bu nevi iddiaları öğrenir öğrenmez doğrudan ve resen soruşturma açması gerekir. 2547 sayılı Kanun'a göre disiplin amirleri bizzat soruşturmayı yürütebileceği gibi, görevlendirecekleri soruşturmacı veya komisyonlar tarafından da soruşturma yürütülebilir. Burada dikkat edilmesi gereken ilk husus, soruşturmacı olarak atanacak kişilerin, soruşturulanın görev ve ünvanından alt düzende olmamasıdır. Soruşturmacı olarak atanacak kişiler soruşturulan ile görev ve unvan bakımından aynı düzeyde veya üst konumda bulunmalıdır. Burada görevden kasıt, bölüm başkanı, dekan yardımcısı, dekan, rektör gibi görevlerde bulunanların bulunduğu makam bakımından en azından kendisiyle aynı düzeyde bulunan kişiler tarafından soruşturulabileceğidir. Ünvanından kasıt ise doktor öğretim üyesi, doçent, profesör gibi ünvana sahip kişilerin en azından kendisiyle aynı düzeyde kişiler tarafından soruşturulabileceğidir.¹²⁸

Disiplinsizlik teşkil eden fiilin ast ve üst tarafından birlikte işlenmesi halinde ise soruşturmacının görev ve unvan bakımından niteliğinde, üstün görev veya ünvanı esas alınacaktır.¹²⁹ Ayrıca soruşturulanın disiplinsizliğin işlendiği tarihteki görev ve unvan ile soruşturmaya başlanılacağı zamandaki görev ve ünvanı farklı olursa, yine üst görev ve

¹²⁷ SANCAKDAR, ALTINOK ÇALIŞKAN, DURSUN ÖZDEMİR, YAĞCI, SEYHAN, KARACA, a.g.e. s.202. Danıştay 8. Dairesinin 07.04.2016 tarih ve E. 2015/6522, K. 2016/3413 sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 10.11.2022)

¹²⁸ Danıştay 12. Dairesinin 26.09.2013 tarih ve E. 2010/5479, K. 2013/6665 sayılı Kararında; "Disiplin soruşturmasını davacının dengi olarak kabulü gereken "Lise Müdürü" ile birlikte Döşemealtı Malmüdürlüğünde Muhasebe Şefi olarak görev yapan "... "ın muhakkik sıfatıyla birlikte yaptığı görüldüğünden davacının dengi veya üstü konumunda bir idari göreve sahip bulunmadığı ve başka bir kurumda muhasebe şefi olarak görevli kişinin muhakkikliğinde ve anılan unvanın uzmanlığını gerektiren soruşturma konusu bulunmadığı halde yürütülen disiplin soruşturması bu yönüyle hukuka aykırı bulunduğundan, davacı hakkında soruşturma ya da inceleme yapma yetkisine sahip bulunmayan " muhasebe şefi unvanlı" soruşturmacının katılımı ile hazırlanan soruşturma raporuna dayalı olarak tesis edilen dava konusu disiplin cezası ile cezalandırma işleminde hukuka uyarlık görülmemiştir." ifadelerine yer verilmiştir. (Lexpera, E.T: 10.11.2022)

¹²⁹ Danıştay 1. Dairesinin 25.02.2010 tarih ve E. 2010/268, K. 2010/328 sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 10.11.2022)

unvanı esas alınacaktır. Örneğin, dekan yardımcılığı görevini icra eden kişinin disiplinsizlik teşkil eden fiili işlemesi halinde, soruşturmacı olarak atanacak kişinin en az dekan yardımcılığı seviyesinde göreve ve en az soruşturulan dekan yardımcısının akademik ünvanına sahip olan bir kişi olabileceği, ayrıca soruşturulan dekan yardımcısının soruşturma açılmadan önce görevinden alınması veya istifası halinde soruşturmacının yine dekan yardımcılığı görevi dikkate alınarak belirlenmesi gerekecektir.¹³⁰

Danıştayın görüşü, soruşturma yürüten kişi veya komisyon ile soruşturma sonunda cezayı veren kişi veya kurulun aynı olmaması gerektiği yönünde olmasına rağmen 2547 sayılı Kanun'a göre disiplin amirlerinin soruşturmayı bizzat yürütebileceği ve soruşturma sonunda uyarma ve kınama cezası verilecekse bu cezayı bizzat verebileceği ifade edilmiştir. Bu durumda, verilen ceza kanunda düzenlenen yetkiye dayanılarak verildiği için kanuna aykırı olmayacaktır. Ancak Danıştayın konu ile ilgili görüşü de dikkate alınarak, disiplin soruşturmaları mutlaka soruşturmacı veya komisyonlar vasıtasıyla yürütülmeli, soruşturma sonunda disiplin cezaları ise disiplin amirleri, disiplin kurulları ve Yüksek Disiplin Kurulunca verilmelidir. Bu uygulama objektiflik, hukuki güvenlik ilkesine daha uygundur.¹³¹

2547 sayılı Kanun'da soruşturmacı atanmasına ilişkin bir takım kurallara yer verilmişken, soruşturmacının nitelikleri konusunda ayrıntılı bir düzenleme yapılmamıştır. Bu konudaki eksiklik Danıştay içtihatlarıyla giderilmiştir. Danıştaya göre disiplin soruşturmasını yürütecek olan soruşturmacı veya komisyonların, bağımsız ve tarafsız olması, soruşturma yürütebilmek için yeterli niteliklere sahip olması gerekmektedir. Bu kapsamda ilk bahsedilecek olan konu tarafsızlık ve bağımsızlığın sağlanabilmesi için soruşturmacı ile cezayı takdir edecek olan disiplin amirinin aynı olmaması hususudur. Disiplin amirinin bizzat soruşturmayı yürütebilmesi haklı sebeplerin olması gerekmektedir. Örneğin, soruşturmacının soruşturulan kişinin eşidi veya daha üst görev ve ünvana sahip olması gerekmektedir. Bu nitelikte bir soruşturmacı bulunamaması hali disiplin amirinin soruşturmayı doğrudan yürütmesinin haklı sebebi olarak kabul edilebilir.¹³²

Yukarıda da bahsedildiği gibi disiplin soruşturmaları, disiplin amirlerince veya disiplin amirlerinin görevlendirdiği soruşturmacı veya komisyonlarca yürütülebilecektir.

¹³⁰ PINAR, a.g.e. s.600.

¹³¹ CANOĞLU, a.g.m. s.241, Danıştay 5. Dairesinin 11.01.2017 tarih ve E. 2016/25667, K. 2017/814 sayılı Kararı.

¹³² ASLAN, ALTINDAĞ, a.g.e. s.100. AZAK, a.g.e. s.186.

Soruşturma, komisyon vasıtasıyla yürütülecekse, komisyonun üye sayısının en az üç kişiden oluşması ve her halde üye sayısının tek sayı olması gerekmektedir. Bunun sebebi, soruşturma işlemlerinde çoğunluğun mutlaka sağlanarak işlemlerin yürütülmesi ve soruşturma sonunda teklif edilecek olan cezanın belirlenmesidir. Kısacası, alınacak kararlar kapsamında komisyonda yapılacak oylamalarda eşitliğin sağlanarak, sürecin tıkanmasının önüne geçmek amaçlanmaktadır.¹³³

Disiplin amirinin soruşturmayı kendisinin yapmayacağı hallerde, yani bir soruşturmacı veya komisyon görevlendireceği durumlarda, zorunlu hallerin gerçekleşmesi şartına bağlı olarak rektörlük aracılığıyla diğer birimlerden soruşturmacı talep edebilecektir. Bu zorunlu hallerden anlaşılması gereken birim içerisinde soruşturma yürütebilecek niteliklerde personel bulunmaması olarak anlaşılmalıdır. Buradaki nitelikten kasıt, kanunda soruşturmacı için aranan şartlar veya soruşturmacı olarak seçilecek kişinin tarafsızlığı veya bağımsızlığıdır. Örneğin, birimde soruşturmacı olarak seçilebilecek kişinin soruşturulacak kişinin yakın akrabası olması onun tarafsızlığına gölge düşürebilecektir. Bir diğer hal ise birimde soruşturulan kişiyle görev ve unvan bakımından eş düzeyde veya daha üst düzeyde bir personel bulunmaması halidir. Bu gibi durumlarda, zorunlu hal şartının gerçekleştiği ve disiplin amirinin rektörlük aracılığıyla diğer birimlerden soruşturmacı talep edebileceği kabul edilebilir.¹³⁴ Ayrıca disiplin amiri bu durumda, diğer birimlerden hangi personelin soruşturmacı olarak talep ettiğini rektörlüğe bildirmelidir.

3.3.2. Soruşturmacının yetkileri

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na göre yürütülecek olan disiplin soruşturmalarında, disiplin soruşturmasını yürütecek olan soruşturmacı veya komisyonların bir takım yetkileri yine 2547 sayılı Kanun'un 53/A maddesinin 1'inci fıkrasının g ve devamı bentlerinde düzenlenmiştir.¹³⁵ Bu düzenlemeye göre soruşturmacı, disiplin soruşturmasıyla

¹³³ DUMAN, a.g.e. s.264.

¹³⁴ PINAR, a.g.e. s.598.

¹³⁵ 2547 sayılı Kanun'un 53/A-1/g ve devamı bentleri;

g) Soruşturmacı, disiplin soruşturmasıyla ilgili bilgi ve belgeleri toplama, ifade alma, tanık dinleme, bilirkişiye başvurma, keşif yapma, inceleme yapma ve ilgili makamlarla yazışma yetkisini haizdir.

h) Soruşturmacının, görevlendirme kapsamında talep ettiği bilgi ve belgeler gecikmeksizin kendisine verilir.

ı) Soruşturmacı, görevlendirildiği konuda soruşturma yürütür; soruşturma sırasında disiplin soruşturmasına konu olabilecek başka fiillerin ortaya çıkması durumunda bunları gecikmeksizin disiplin amirine bildirir.

j) Soruşturma işlemleri bir tutanakla tespit olunur.

k) Soruşturmanın gizliliği esastır.

l) Soruşturma, görevlendirme yazısının tebliğ tarihinden itibaren iki ay içinde tamamlanır. Soruşturma bu süre içinde tamamlanamaz ise soruşturmacı gerekçeli olarak ek süre talep edebilir, disiplin amiri gerekçeyi değerlendirerek ve zamanaşımı sürelerini dikkate alarak karar verir. ”

ilgili olması şartıyla bilgi ve belgeleri toplama, ifade alma, tanık dinleme, bilirkişiye başvurma, keşif ve inceleme yapma ve ilgili makamlarla yazışma yetkilerine sahiptir. Soruşturmacının birimlerden talep ettiği bilgi ve belgeleri gecikmeksizin kendisine verilmelidir. Soruşturmacı, soruşturma kapsamında yaptığı tüm işlemleri tutanak altına almalıdır. Ayrıca soruşturmacı, yukarıda bahsedilen yetkilerini soruşturmakla görevlendirildiği fiil ve hallere ilişkin kullanabilir. Eğer soruşturmacı, incelemeler neticesinde görevlendirildiği fiil ve hallerden başka disiplinsizlik veya suç teşkil eden fiiller tespit ederse bunlara ilişkin soruşturma yürütemeyecek ve durumu gecikmeksizin disiplin amirine bildirecektir. Bahsedilen sebeplerden ötürü, disiplin soruşturmalarına başlarken görevlendirme yazılarında soruşturmaya konu fiil, yer, tarih ve soruşturulacak kişi açıkça belirtilmelidir.¹³⁶

2547 sayılı Kanun 53/A maddesinde disiplin soruşturmalarında soruşturmanın tamamlanması için 2 aylık bir süre öngörülmüştür. Eğer soruşturmacı, bu süre içerisinde soruşturmayı tamamlayamayacaksa yine aynı maddede yer alan düzenlemede, disiplin amirinden gerekçeli olarak süre isteyebileceği, disiplin amirinin de gerekçeyi inceleyerek ve zamanaşımı sürelerini dikkate alarak ek süre verebileceği ifade edilmiştir. Ek süre talep edebilme yetkisi de soruşturmacı için önemli bir kanuni yetkidir. Çünkü soruşturma kapsamında bazen birimlerle yazışma yapılması, ifade alınması, delillerin toplanması ve değerlendirilmesi zaman alabilmektedir. Bu kapsamda, kanunen soruşturmacıya böyle bir yetki tanınması soruşturmaların daha özenli yapılmasını sağlayabileceği, disiplin amirleri açısından ise süre uzatma konusundaki tereddütleri ortadan kaldırayabileceği değerlendirilmektedir.

2547 sayılı Kanun'un 53/B maddesinde soruşturmacıya önemli bir yetkilerden birisi de, soruşturmacının soruşturulan hakkında görevden uzaklaştırmayı talep edebilme yetkisidir. Görevden uzaklaştırmaya karar verecek olan merci ise Yükseköğretim Üst Kurulu¹³⁷ Başkanları ile Devlet yükseköğretim kurumlarında atamaya yetkili amirler, vakıf yükseköğretim kurumlarında rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokullarında müdürler olarak ifade edilmiştir. Ayrıca rektörlerin, bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürlerinin ve dekanların görevden uzaklaştırılması kararı disiplin amirinin teklifi üzerine

¹³⁶ AZAK, a.g.e. s.187-188.

¹³⁷ 2547 sayılı Kanun'un "Tanımlar" başlıklı 3'üncü maddesinde; "*Üst Kuruluşlar: Yükseköğretim Kurulu ve Üniversitelerarası Kuruldur.*" ifadesi yer almaktadır.

Yükseköğretim Genel Kurulu tarafından verilebilecektir. Bu durumda görevden uzaklaştırma kararları atamaya yetkili amirlere bildirilecektir.

2547 sayılı Kanun'da soruşturmacı atanması, nitelikleri ve yetkilerine dair yukarıda izah edilen düzenlemeler gerek soruşturmaları yürüten idare açısından gerekse soruşturmalara muhatap olan personeller açısından oldukça önemlidir. İdare hukukunda idarenin kanuniliği ilkesi vardır. İdare kanuna dayanmayan herhangi bir yetki kullanamayacak, kanunda düzenlenmeyen konulardan kendini yetkili sayamayacaktır. Bu kapsamda, disiplin soruşturmaları konusunda 2547 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemeler idare ve kişiler açısından hukuki güvenlik ilkesine uygun olarak belirlilik sağlayacaktır.

3.4. Soruşturmanın Yürütülmesi

3.4.1. İlk işlemler

Disiplin soruşturmaları, disiplin amiri tarafından soruşturma emri ile görevlendirilen soruşturmacının soruşturmayı yürütüp soruşturma neticesinde teklifini içeren raporunu disiplin amirine sunduğu soruşturmanın yürütülmesi aşaması ve raporun sunulmasından sonra disiplin amirince uygun bir karar verilmesini gerektiren karar aşaması olarak ikiye ayırmak mümkündür. Ayrıca yukarıdaki açıklamalarımızda 2547 sayılı Kanun'daki hüküm sebebiyle, disiplin amirinin ayrı bir soruşturmacı veya komisyon tayinine gitmeden soruşturmayı kendisinin de yürütebileceğini ifade etmek gerekir. Eğer bu şekilde soruşturma yürütülecek olursa yukarıdaki her iki aşamada da disiplin amiri gerekli işlemleri yapacaktır.

Disiplin soruşturmalarında soruşturmanın gizliliği esastır. Bu kapsamda, soruşturma işlemlerinin gizli yürütülmesi, yazışmaların gizlilik dereceli olarak yapılması, disiplin soruşturmasına konu fiil ve hallerin yalnızca bilmesi gereken kişilere açıklanması gerekmektedir. Ayrıca disiplin soruşturmalarında soruşturmacı, soruşturma kapsamındaki tüm işlemleri tutanağa geçirmek zorundadır. Örneğin, şikâyetçi, muhbir veya tanıkların ifadelerinin yazılı olarak alınması, keşif yapılırsa keşif kapsamında yapılan işlerin tutanağa geçirilmesi gerekmektedir.¹³⁸

Disiplin amirinin soruşturma emri vermesinden sonra görevlendirilen soruşturmacı ilk olarak, soruşturma emrinin yalnızca disiplin soruşturmasını mı içerdiği, yoksa disiplin

¹³⁸ PINAR, a.g.e. s.602.

soruşturmasıyla birlikte 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu 53'üncü maddesindeki ceza soruşturmasını da içerip içermediğine bakmalıdır. Çünkü her iki soruşturma da, aynı soruşturma emri ile açılmış olabilir. Böyle durumlarda soruşturmacı, iki adet dosya hazırlamalı birini disiplin soruşturması kapsamında yapılan işlemleri muhafaza ederken, diğerine de aynı olaya ilişkin delil veya kayıtların kopyalarıyla birlikte ceza soruşturması kapsamında yapılan işlemleri muhafaza etmelidir.

Uygulamada bazen soruşturmacıların aynı dosya üzerinden her iki soruşturmayı yürüttüğü gözlemlenmektedir. Bu durumda, ceza soruşturmalarındaki ifade alma usulü ile disiplin soruşturmalarındaki ifade alma usulünün farklı olması sebebiyle, soruşturma sonunda verilen nihai kararın mahkeme önünde iptali söz konusu olabilecektir. Bütün bu sebeplerle yukarıda da ifade ettiğimiz gibi, iki ayrı dosya oluşturulup ifadelerin ayrı ayrı dosyalanması ve ortak delil var ise diğer dosyaya birer suretinin konulması yoluna gidilmelidir.

Soruşturmacı, disiplin ve ceza soruşturması konusunu açıklığa kavuşturduktan sonra, hakkında soruşturma yapılacak kişinin kimliğini, statüsünü, görev ve ünvanını tespit etmelidir. Soruşturma kapsamında hazırlanan dosyaya ilk olarak soruşturma emri ve eklerini koymalı, tutanakları, yazışmaları ve diğer bilgi ve belgeleri dosyaya sırasıyla koymalıdır. Dosyanın fihristinin soruşturmacı tarafından yapılması da önem arz etmektedir. Devamında soruşturmacı, bahse konu olayı fiil ve failleri, incelemeli, bu kapsamda yapılacak işlemlerin neler olduğunu belirlemeli, buna ilişkin bir yol haritası çizmelidir. Bu planlama yapılırken soruşturma için öngörülen 2 aylık süreye ve ceza zamanaşımı süresine dikkat edilmelidir.¹³⁹

3.4.2. Bilgi, belge ve delillerin toplanması

Genel olarak hukuk sistemimiz ve evrensel hukuk kuralları incelendiğinde, kişilerin işlemiş oldukları fiillere ceza verilebilmesi için fiilin ceza verilecek kişi tarafından işlendiğinin somut delillerle şüpheye yer bırakmayacak şekilde ispat edilmesi gerekir. Aksi takdirde evrensel bir ceza hukuku ilkesi olan şüpheden sanık yararlanır ilkesi diğer hukuk dallarında da kendisini gösterecektir. Bunun sebebi Devlet veya kamu otoritesi karşısında güçsüz olan bireyin durumunun kamu otoritesi karşısında eşitlenmesi düşüncesidir. Bütün

¹³⁹ DUMAN, a.g.e. s.267-268.

bunların sonucu olarak hukuka aykırı fiili ispat ederek kişilere ceza verme külfeti kamu otoritesinin üzerindedir. Kişilerin suçsuzluğunu ispat etme gibi bir zorunluluğu yoktur.¹⁴⁰

Şüpheden sanık yararlanır ilkesinin disiplin hukukundaki boyutu ise soruşturmacının bilgi, belge ve diğer delilleri toplayarak soruşturma konusu olayı aydınlatma, soruşturulanın fiili işlediğini veya işlemediğini ispat etmek durumunda olmasıdır. Delil, iddia ve savunmayı ispata yarayan araçlardır.¹⁴¹ Disiplin soruşturmalarında soruşturmacı, delilleri toplayarak, ifade alarak ve kanunen verilen diğer yetkiler çerçevesinde gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak soruşturmayı neticelendirmelidir. Bu kapsamda, soruşturmacı tarafından soruşturmaya konu olaya ilişkin doğrudan veya dolaylı tüm bilgi, belge ve delillerin toplanması ve değerlendirilmesi gerekmektedir.

Disiplin soruşturmalarında soruşturmacı, disiplin amirinin görevlendirme yazısının kendisine tebliğinden itibaren kanunda düzenlenen 2 aylık soruşturma süresinin başladığı da dikkate alınarak, gecikmeksizin bilgi, belge ve delilleri toplamalıdır. Bu kapsamda, soruşturmanın yürütüldüğü ilgili birim de delillerin toplanması, bilirkişi ve keşife başvurulması, ifade alınması ve tutanağa geçirilmesi gibi çeşitli soruşturma işlemlerinde soruşturmacıya gerekli imkân ve desteği sağlamak yükümlülüğü altındadır. Aksi takdirde soruşturmacı kendi imkânlarıyla kanunda gösterilen yetkileri kullanamayacak ve eksik soruşturmaya dayalı kararların da mahkemelerce iptal edilmesi olası hale gelecektir.¹⁴²

Disiplin soruşturmalarında, soruşturmacının delilleri toplama yükümlülüğü olduğu gibi şikâyetçi, muhbir veya soruşturulan da soruşturmaya konu olayla doğrudan veya dolaylı olarak ilgisi bulunan çeşitli delilleri soruşturmacıya sunabilecektir. Soruşturmacı, bu delilleri incelemek, değerlendirmek ve soruşturma dosyasına almak durumundadır. Ancak gerekçesi de gösterilerek konuyla ilgisi bulunmayan veya somut bilgi ve belgeye dayanmayan delillerin değerlendirme dışı bırakılabilmesi mümkün olabilecektir. Bu arada disiplin soruşturmalarında soruşturmacının, tıpkı ceza hukuku kapsamında soruşturma yürüten cumhuriyet savcılarında olduğu gibi lehe veya aleyhe olan tüm delilleri toplama yükümlülüğü vardır. Kaldı ki soruşturmaya konu olaya karşı konumları ve olayı aydınlatma

¹⁴⁰ AZAK, a.g.e. s.192-193.

¹⁴¹ ÇINARLI, S.; AZAK, K. (2021) “Danıştay Kararları Işığında İdari Yargıda Disiplin Cezalarının İptali Davalarında Tanık Delili Sorunu”, SÜHFD, s.525.

¹⁴² Danıştay 5. Dairesinin 11.01.2017 tarih ve E. 2016/25667, K. 2017/814 sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 20.11.2022)

yükümlülüğü itibariyle cumhuriyet savcısının ve soruşturmacıların benzer görev ve sorumlulukları olduğu söylenebilir.

Disiplin soruşturmalarında yukarıda da ifade edildiği gibi maddi gerçeğe ulaşma amacı söz konusudur. Bunun için de tıpkı ceza hukukunda olduğu gibi hukuka uygun olmak kaydıyla tüm deliller soruşturmada kullanılabilir. Disiplin soruşturmalarında delil serbestisi geçerli olup, hukuka uygun olarak elde edilen tüm bilgi ve belgeler delil olarak kullanılabilir.¹⁴³ Genel kural delil serbestisi olmakla birlikte bu kuralın istisnaları delil yasakları olarak ifade edilmiştir. Delil yasakları kapsamında olan deliller disiplin soruşturmasında kullanılamayacaktır.¹⁴⁴

Hukuka uygun şekilde elde edilen deliller, maddi gerçeği şüpheye yer bırakmayacak derecede ortaya konulmasına yardımcı olarak verilecek disiplin cezasının gerekçesini oluşturabilecektir. Bu kapsamda disiplin soruşturmalarında kullanılacak deliller; İkrar, soruşturulan ve tanık ifadeleri, keşif, bilirkişi incelemesi ve ispata elverişli her türlü fiziki ve elektronik bilgi ve belgeler olarak sayılabilir.

3.4.2.1. İkrar

İkrar, TDK Sözlük'te saklamayıp doğruca söyleme, açıkça söyleme anlamına gelmektedir. Hukukta ise ikrar, aleyhe hukuki neticeler doğurabilecek maddi veya hukuki vakıaların doğruluğunu kabul etmek olarak tanımlanabilir. Disiplin soruşturması bakımından ikrar, soruşturulanın disiplin suçu oluşturan fiili işlediğini kabul etmesi olarak ifade edilebilir. İkrar, hukuk yargılamasında kesin delil niteliği taşısa da ceza yargılamasında

¹⁴³ ÇINARLI, S.; AZAK, K. a.g.m. s.525, GÜNDÜZ, E. a.g.m. s.110-112.

¹⁴⁴ Danıştay 5. Dairesinin 18.05.2017 tarih ve E. 2016/18883, K. 2017/13188 sayılı Kararında; “*Yargıtay Ceza Genel Kurulunun E:2013/483, K:2013/599 sayılı kararında ‘Maddi gerçeğin araştırılması aşamasında kişisel ya da toplumsal değerlerin korunması zorunludur. Bu değerlerin korunması amacıyla kanun koyucu delillerin serbestliği ilkesine delil yasakları olarak adlandırılan birtakım sınırlamalar getirmiştir. Delil yasakları delil elde etme ve delil değerlendirme yasağı olarak iki gruba ayrılmaktadır. Delillerin elde edilme şekline ilişkin yasaklara delil elde etme yasakları, hukuka uygun elde edilmiş olsa bile o delilin yargılamada ortaya konulup değerlendirilmesine ilişkin yasaklara ise delil değerlendirme yasakları denilmektedir. CMK'nın telekomünikasyon yoluyla yapılan iletişimin denetlenmesi sırasında elde edilen delillerin aynı Kanununun 135. maddesinin altıncı fıkrasında sayılanlar dışında bir suçun soruşturma ve kovuşturulmasında kullanılmaması ise delil değerlendirilmesi yasaklarına örnek olarak gösterilebilir. 5271 sayılı CMK'nın 217. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan; ‘Yüklenen suç, hukuka uygun bir şekilde elde edilmiş her türlü delille ispat edilebilir.’ şeklindeki düzenleme ile ayrıca ceza muhakemesinde kullanılacak delillerin hukuka uygun şekilde elde edilmesinin gerektiği belirtilmiştir. Ancak, 135. maddenin altıncı fıkrasında sayılan suçlarla sınırlı olmak kaydıyla aynı soruşturma veya kovuşturmayla ilgili suçlar yönüyle evleviyetle kullanılabilirliğinin kabulü gerekir.’ denilmekle, 135. maddede sayılan suçlar için başlatılmış bir soruşturma veya kovuşturmada elde edilen delillerin 135. madde kapsamında olmayan suçlar için kullanılamayacağı kabul edilmiş olmaktadır.” (Lexpera, E.T: 20.11.2022)*

bu niteliğe sahip değildir. Ceza yargılamasında kişi ikrarda bulunsa bile mahkemece suçun bahse konu kişi tarafından işlendiğine vicdani kanaat getirilmesi gerekir. Her ne kadar soruşturmayı kolaylaştırıcı niteliğe sahip olsa da, disiplin soruşturmaları bakımında da ikrar kesin delil olarak kabul edilmemelidir. İkrarda bulunulsa bile soruşturmacı soruşturmayı devam ettirmeli, bu kapsamda delilleri toplayarak raporunu sunmalıdır.¹⁴⁵

3.4.2.2. İfade Alma

Disiplin soruşturmalarında en önemli delil türlerinden biri de soruşturma konusu olaya ilişkin olarak verilen ifadelerdir. Soruşturmacı, maddi olayın aydınlatılması ve gerçeğin ortaya çıkması amacıyla şikâyetçi veya iddia sahibinin, soruşturulanın ve de olayla ilgili bilgisi bulunan kişilerin ifadesini alması ve yazılı olarak tutanağa geçirmesi gerekir. Yeri gelmişken ifade alma ile ikrarın aynı şey olmadığını da belirtmek gerekir. İkrar, kişinin suçu işlediğini kabul etmesidir. Ancak ifade alma ise soruşturulan kişi de dahil olmak üzere olay hakkında bilgisi olan kişilerin bildiklerini anlatmasıdır. Ayrıca ifade alma ile savunma alma da farklı kavramlardır. Savunma alma, 2547 sayılı Kanun'un 53/A maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca, soruşturmayı yapan kişi tarafından 7 günden az olmamak üzere verdiği süre içerisinde, soruşturulanın soruşturma konusu olaya ilişkin kendisini savunmasıdır.

Disiplin soruşturmalarında öncelikle şikâyetçi veya iddia sahibinin dinlenmesi gerekir. Ancak bazen, soruşturmaya konu olay disiplin amirinin denetlemesi veya gözlemlemesi neticesinde öğrenilmiş olabilir. Bu durumda, disiplin amiri soruşturmaya konu olayı, tarihi ve saati, fail ve fiilleri, mağdurları açıkça yazılı olarak kayıt altına almalıdır. Bu husus daha sonra yapılacak soruşturma işlemleri için önem arz etmektedir. Çünkü asıl başlangıç noktası bu tespit olacaktır. Bu sebeple bu konuda bir eksiklik var ise soruşturmacının disiplin amirinde bu eksikliğin giderilmesini talep etmesi gerekmektedir.¹⁴⁶

Disiplin soruşturmalarında soruşturmacı, şikâyetçi, tanık veya soruşturulanın ifadesini alması işlemini yazılı veya sözlü olarak yapabilir. Yazılı olarak ifade alma, sorulacak soruların yazılı metne dökülerek ifade alınacak kişiye verilmesi ve ifadesi alınacak kişinin

¹⁴⁵ SANCAKDAR, ALTINOK ÇALIŞKAN, DURSUN ÖZDEMİR, YAĞCI, SEYHAN, KARACA, a.g.e. s.215.

¹⁴⁶ DUMAN, a.g.e. s.269.

yazılı geri bildirimini ile ifade alınması yöntemidir. Soruşturmacı, ifadesi alınacak kişiye göre alt görev ve ünvanında ise ifade alma işleminin yazılı olarak yapılması daha uygun olacaktır.¹⁴⁷

Sözlü olarak ifade alma ise ifadesi alınacak kişinin çağrılarak soruşturmacı önünde kişilerin bildiklerini anlatması, bunun yazılı olarak metne geçirilmesi ve ifade alma işleminden sonra hazır bulunanlarca imzalanması suretiyle olmaktadır. Soruşturmacı, ifadesi alınanın bildiklerini anlatması esnasında araya zorunlu olmadıkça girmemesi, sorularını kişinin bildiklerini anlatması sonrası sormalıdır.

Soruşturmacı tarafından ifade alınırken dikkat edilmesi gereken bazı hususlar vardır. Bunlardan başlıcaları, soruşturmacının soruşturma konusu olaya ilişkin ortaya çıkarılması gereken hususları iyi tespit etmesi, bu kapsada soracağı soruları önceden hazırlaması, bu soruların açık anlaşılır kısa ve net olması gerekmektedir. Ayrıca soruşturmacı ifade alınmadan kişiye haklarını ve soruşturma konusunu bildirmelidir. Bunların yanı sıra soruşturmacının, ifade alınırken hal, tavır ve davranışlarının tarafsız ve objektif olması, zan altında bırakıcı, peşin hüküm içeren tavır, davranış ve ifadelerden uzak durması gerekmektedir. Bu gibi durumlar, ifadelerin yazılı olarak tutanağa geçirilecek olması durumunda soruşturmanın sıhhatini etkileyebilecek, mahkemelerce usulüne uygun objektif ve tarafsız bir şekilde soruşturmanın yürütülmediği gerekçesiyle disiplin cezası verilmesi işleminin iptaline sebep olabilecektir.

Soruşturmacının, Ceza Muhakemeleri Kanunu'nun (CMK) 148'inci maddesinde düzenlenen ifade almada ve sorguda yasak usullere başvurmaması gerekir. Eğer bu usullere başvurulursa, bu beyanların delil niteliği olmayacak ve bunlara dayanılarak işlem tesis edilemeyecektir. Bu usullere başvuran soruşturmacının kişisel, hukuki ve cezai sorumluluğuna gidilebilecektir.

Anayasa md.38'de kişinin kendisini ve yakınlarını suçlayıcı beyanda bulunmaya zorlanamayacağından, CMK md. 147'de ise şüpheli veya sanığın susma hakkından bahsetmektedir. Suç isnadı altında bulunan şüpheli veya sanık kimlik bilgileri dışında herhangi bir beyanda bulunmaya zorlanamaz. Bu düzenlemenin disiplin soruşturmalarında oluşturulan için de uygulanabileceği düşünülmektedir. Çünkü idare hukukunun bir dalı olan disiplin hukuku ve ceza hukuku maddi gerçeğin ortaya çıkarma amacı güden, resen araştırma ilkesinin uygulandığı iki ayrı kamu hukuku dalıdır. Bu kapsamda, disiplin hukukunda boşluk olan durumlarda CMK'daki ilgili hükümlerin idare hukuku ilkelerini ihlal

¹⁴⁷ DÖNMEZ, a.g.e. s.83.

etmemek şartıyla uygulanabileceği düşünülmektedir. Sayılan sebeplerle soruşturulanın kimlik bilgileri dışında beyan vermeye zorlanamayacağını düşünmekteyiz.

Tanıklık konusunda ise susma hakkından bahsedilemeyecektir. Çünkü maddi gerçeğin ortaya çıkarılması amacı kapsamında kişilerin de bazı olayın aydınlatılabilmesi için doğruyu söyleme yükümlülüğü bulunmaktadır. Nitekim CMK'da da tanıklıktan çekinme halleri dışında tanıklık yapma zorunludur ve yalan beyanların sonradan ortaya çıkması halinde yalan tanıklıktan kişi hakkında işlem yapılabilecektir. Disiplin soruşturmalarında ise tanıkların olayın aydınlatılabilmesi kapsamında doğru bilgileri vermesi bildiklerini anlatması beklenir. Olayı çarpıtan, bildiklerini anlatmayan veya yalan beyan veren tanıkların hakkında soruşturmacı tarafından ilgili cumhuriyet başsavcılığına suç duyurusunda bulunması ve kişinin disiplin amirine gerekli yasal işlemin yapılması maksadıyla bilgi vermesi gerekmektedir.

3.4.2.3. Şikâyetçi veya iddia sahibinin ifadesini alınması

Disiplin soruşturmalarında önce şikâyetçi veya iddia sahibinin dinlenmesi gerektiğine yukarıda değinmiştik. Bu durumda, ifade alınması usulünün şu şekilde olması gerektiği değerlendirilmektedir; Öncelikle kişinin soruşturmaya konu olay hakkında bildiklerini anlatması istenir, olayın nasıl gerçekleştiği, yeri ve zamanı, olaya ilişkin delil niteliğinde bilgi ve belge bulunup bulunmadığı, olaya ilişkin tanıkların olup olmadığı husuları sorulur. Eğer soruşturmacı gerekli görürse şikâyetçi veya iddia sahibine olayı aydınlatabilmek adına sorular sorabilir. Sonrasında ifadesi alınan şikâyetçiye şikâyet dilekçesinde veya tutanaktaki imzanın kendisine ait olup olmadığı sorulur. Eğer imzanın kendisine ait olmadığını belirtirse, bu durumda bir değerlendirme yapmak gerekir. Eğer iddialar somut bilgi, belge ve delillere dayanmakta ise burada soruşturmaya devam edilmelidir. Ancak iddialar soyut nitelikte suç isnadı şeklinde ise soruşturmacı görüşüyle birlikte dosyayı disiplin amirine göndermeli, alınacak karara göre hareket etmelidir.¹⁴⁸ Eğer şikâyetçi imzanın kendine ait olduğunu belirtirse, bu durum da tutanağa geçirilerek ve soruşturulan tarafından şikâyetçiye başka bir diyeceğinin olup olmadığı sorularak, ifade tutanağı soruşturmacı, şikâyetçi ve hazır bulunanlarca imza altına alınır.

¹⁴⁸ DUMAN, a.g.e. s.270.

3.4.2.4. Tanıkların ifadesinin alınması

Şikâyetçi veya iddia sahibinin ifadesi alındıktan sonra varsa tanıkların ifadesinin alınması aşamasına geçilir. Tanıklara öncelikle kimlik bilgileri sorularak kayıt altına alınır. Daha sonra, kişinin tanıklıktan çekinme sebeplerinin olup olmadığı sorulmalıdır. Tanıklıktan çekinme, kişilerin soruşturulan şahsa yakınlığı veya tanıklık yapacak kişinin yaş küçüklüğü, akıl hastalığı veya akıl zayıflığı gibi sebeplerle tanık olarak dinlenmemek hakkına sahip olmasıdır. Tanıklıktan çekinme sebeplerinin neler olduğu konusunda, disiplin soruşturmalarında olduğu gibi maddi gerçeğin ortaya çıkarılmasını amaç edinen ceza hukukunun usul kanunu olan Ceza Muhakemeleri Kanunu'nun 45'inci maddesinden yararlanılabilir.¹⁴⁹

Tanığın ifadesine olay hakkında bildiklerini anlatması istenilerek devam edilir. Bu kapsamda, olayın nasıl gerçekleştiği, yeri ve zamanı, olaya ilişkin delil niteliğinde bilgi ve belge bulunup bulunmadığı, olaya ilişkin diğer tanıkların olup olmadığı husuları sorulur. Sonrasında, soruşturulan tarafından tanığa başka bir diyeceğinin olup olmadığı sorularak, ifade tutanağı tanık, soruşturmacı ve hazır bulunanlarca imza altına alınır. İfade alma tutanakları soruşturma dosyasında ilgili yerde muhafaza edilir.

Disiplin soruşturmalarında tanık ifadelerinin yeminli olarak alınıp alınamayacağı konusunda farklı görüşler mevcuttur. Ancak belirtmek gerekir ki 2547 sayılı Kanun 53/A maddesinde soruşturmacının tanık dinleyebileceği ve bilirkişiye başvurabileceğini belirtmiş olmasına rağmen, 53/Ç maddesinde disiplin kurullarının gerekli gördüğü takdirde yeminli tanık ve bilirkişi dinleyebileceğini düzenlemiştir. İdare hukukunda kanunilik ilkesi geçerli olduğundan kişi veya makamlar kanuna dayanmayan bir yetki kullanamayacaktır. Dolayısıyla, bu konuda da yeminli tanık ve bilirkişi dinleme yetkisi disiplin kurullarına verilmiş, soruşturmacının ise tanık dinleyebileceği, bilirkişiye başvurabileceği ifadesiyle yetinilmiştir.¹⁵⁰

Disiplin soruşturmalarında da tıpkı ceza hukukunda olduğu gibi maddi gerçeğin ortaya çıkarılması, olayın aydınlatılması amaçlanır. Bu kapsamda, ceza hukukunda olayın aydınlatılması görevi yargı makamlarında olduğu gibi disiplin soruşturmalarında da bu görev idarenin üstündedir. Disiplin soruşturmalarında da soruşturmayı yürüten disiplin

¹⁴⁹ SANCAKDAR, ALTINOK ÇALIŞKAN, DURSUN ÖZDEMİR, YAĞCI, SEYHAN, KARACA, a.g.e. s.216.

¹⁵⁰ AZAK, a.g.e. s.198.

amiri, soruşturmacı veya komisyona olabileceği için maddi gerçeğe ulaşma yükümlülüğünü bu kişi veya komisyonlar üstlenmektedir. Bu kapsamda, tanık deliline başvurmaya ve tanık göstermeye şikâyetçi veya soruşturulanca yapılabileceği gibi olayı aydınlatma yükümlülüğü altında olayla ilgili bilgisi olanların ifadesinin alınması soruşturmacının da görevlerindedir. Danıştay da tanık olduğunu iddia eden veya tanık olma ihtimali olanların ve tutanak tutan görevlilerin ifadesinin alınmasıyla yetinilmesi halini eksik soruşturma olarak kabul ederek bu kapsamda verilen disiplin cezalarının hukuka aykırı olacağını belirtmiştir. Bir başka kararında Danıştay, mevcut tanık beyanlarında çelişki olması durumunda ve tanık beyanlarının başkaca delille desteklenmeden, sadece soruşturulanın aleyhine olan tanık beyanlarına dayanılarak disiplin cezası verilmesini hukuka aykırı bulmuştur. Ayrıca her ne kadar soruşturulan veya şikâyetçinin beyanları delil niteliği taşısa da sadece bunlara dayanarak disiplin cezası verilmesini de Danıştay hukuka aykırı bulmaktadır.¹⁵¹

3.4.2.5. Bilirkişiye başvurma

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/A-1/g maddesinde soruşturmacının bilirkişiye başvurma yetkisi olduğundan bahsedilmiştir. Disiplin soruşturmaları kapsamında bilirkişiye¹⁵² başvurma, soruşturmaya konu olaya ilişkin olarak soruşturmacının mevcut eğitim ve donanımı itibarıyla bilmesinin mümkün olmadığı, teknik ve uzmanlık gerektiren alanlara ilişkin olarak bu niteliklere sahip kişilerden olaya ilişkin yazılı olarak görüş istenmesi olarak ifade edilebilir. Gerektiğinde bilirkişiler sözlü olarak da dinlenebilir. Soruşturmacının, özel teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren alanlarda kendisi yorum ve değerlendirme yapmayıp işin uzmanından görüş ve değerlendirme istemesi soruşturmanın sıhhati açısından oldukça önemlidir. Aksi durumda soruşturmacının vakıf olmadığı alanlarda değerlendirme yapmış olacağından buna ilişkin verilecek olan disiplin cezası da hukuka aykırı olacaktır.

2547 sayılı Kanun'da ve de 657 sayılı Kanun'da disiplin soruşturmaları kapsamında bilirkişiye başvurulması konusunda detaylı düzenlemeler bulunmamaktadır. Örneğin, bilirkişinin kimler arasından seçileceği, ücreti, verilen bilirkişi raporuna soruşturmanın

¹⁵¹ ÇINARLI, S.; AZAK, K. (2021) "Danıştay Kararları Işığında İdari Yargıda Disiplin Cezalarının İptali Davalarında Tanık Delili Sorunu", SÜHFD, s.532-533.

¹⁵² 6754 sayılı Bilirkişilik Kanunu'nun 2'nci maddesinde; "Bilirkişi: Çözümü uzmanlığı, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hâllerde oy ve görüşünü sözlü veya yazılı olarak vermesi için başvurulmuş gerçek veya özel hukuk tüzel kişisi." olarak tanımlanmıştır.

taraflarının itiraz hakkı gibi konular düzenlenmemiştir. Doktrinde bu gibi konularda Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun uygulanabileceği ifade edilse de bu konularda doğrudan 2547 sayılı Kanun'da ve 657 sayılı Kanun'da düzenleme yapılması gerekmektedir.¹⁵³ Ayrıca 6754 sayılı Bilirkişilik Kanunu'nun adli ve idari yargı alanında yürütülen bilirkişilik faaliyetlerini kapsamına aldığından burada bu Kanun'un uygulanamayacağı değerlendirilmektedir.

2547 sayılı Kanun 53/Ç maddesi gereğince disiplin kurullarının yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye veya niyabeten dinletmeye yetkili oldukları düzenlenmiştir. Bu kapsamda, disiplin kurulları gerek tanıklara gerekse bilirkişilere yemin verdirebilecek, tanıkların veya bilirkişilerin başka yerde bulunması durumunda ise kendi içerisinden naip üye seçerek tanık ve bilirkişileri dinletebilecektir.

Bilirkişi raporuna istinaden verilen disiplin cezalarına karşı iptal davası açıldığında mahkemelerin idarenin soruşturma kapsamında yapmış olduğu bilirkişi raporuyla yetinmemesi, kendisinin ayrıca bilirkişi raporu alması gerekir. Aksi takdirde idarenin almış olduğu bilirkişi raporuna istinaden karar verirse, bu karar hukuka aykırı olacaktır. Bunun gerekçesi ise idarenin almış olduğu bilirkişi raporunun hatalı olabileceği, eksik bilgiler de içerebileceği ve taraflı kişilerce objektiflikten uzak değerlendirmeler de yapılabileceğidir.¹⁵⁴

3.4.2.6. Keşif yapılması

Keşif, maddi vakıaların beş duyu organından en az birisi ile algılanabilmesini ve bilgi edinilmesini sağlayan bir kurumdur. Disiplin soruşturması kapsamında soruşturmacı, komisyonlar ve disiplin kurulları maddi gerçeğin ortaya çıkarılması kapsamında keşfe başvurabilecek, olay yerinde veya olayla ilgili inceleme yaparak bilgi edinebilecektir. Ayrıca, disiplin soruşturmalarında gizlilik ve yazılılık ilkesi geçerli olduğundan keşif işlemleri mümkün olduğunca gizlilik içerisinde yapılmalı ve sonucu bir tutanakla tespit olunarak soruşturma dosyasına konulmalıdır.

2547 sayılı Kanun'da soruşturmacıya keşif yapma yetkisi verilmiş, disiplin kurullarına ise keşif yapma veya yaptırma yetkisi verilmiştir. Disiplin kurulları görevlendireceği kişilere keşif yaptırarak sunacağı raporu değerlendirerek de bu delil türünden yararlanabilecektir. Bu

¹⁵³ SANCAKDAR, ALTINOK ÇALIŞKAN, DURSUN ÖZDEMİR, YAĞCI, SEYHAN, KARACA, a.g.e. s.220.

¹⁵⁴ AZAK, a.g.e. s.201.

kapsamda yapılacak işlemler tutanak altına alınacak ve ilgili soruşturma dosyasında muhafaza edilecektir.

3.4.2.7. Birim içerisinde veya başka kurum ve kuruluşlardan bilgi ve belge talep edilmesi

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/A maddesi 1'inci fıkrada g ve h bentleri uyarınca soruşturmacı, disiplin soruşturmasıyla ilgili bilgi ve belgeleri toplama ve ilgili mercilerle yazışma yetkisine sahiptir. Ayrıca soruşturmacının, görevlendirme kapsamında talep ettiği bilgi ve belgeler gecikmeksizin kendisine verilmesi gerekir. Bu kapsamda soruşturmacı, gerek disiplin soruşturmasının yürütüldüğü birimle gerekse diğer kurum ve kuruluşlarla yazışarak onlardan bilgi ve belge talep edebilecektir. 2547 sayılı Kanun'un amir hükmü gereği kurum ve kuruluşlar bu bilgi ve belgeleri soruşturmacıya gönderecektir. Uygulamada soruşturmacı kurumlardan bilgi ve belge istemekte ancak kurum ve kuruluşlar çeşitli sebeplerle bilgi göndermeyerek isteği cevapsız bırakmaktadır. Soruşturmacılar ise bu durum karşısında taleplerinden vazgeçmek durumunda kalmakta ve elindeki bilgi ve belgelerle sonuç raporunu oluşturmaktadır. Sonuç olarak ise eksik inceleme ve araştırmaya dayalı olarak işlem tesisine neden olarak verilen cezaların mahkemece iptal edilmesini ortaya çıkarmaktadır. Unutulmamalıdır ki kanunun amir hükmünün gereği soruşturmaya konu olay ile ilgili kanuna uygun olarak talep edilen bilgi ve belgeler soruşturmacıya verilmelidir. Aksi takdirde bilgi ve belgeyi vermeyen tüm personelin hukuki sorumluluğu gündeme gelecektir. Bu kapsamda soruşturmacıların da, bilgi ve belge taleplerine makul sürede ve gerekçeli olarak cevap vermeyen kurum ve kuruluşların personeline ilişkin önce üst makamına başvuru yapmaları, halen gerekli cevabın verilmemesi durumunda ise cumhuriyet başsavcılıklarına ihbarda bulunmaları, süreci sonuçsuz bırakmamaları gerekmektedir.¹⁵⁵

3.4.2.8. İspata elverişli diğer bilgi ve belgeler

Disiplin soruşturmasına konu fiil, olay veya hallere ilişkin olarak soruşturmacı ispata elverişli tüm bilgi ve belgelerden yararlanmalıdır. Bu tüm bilgi ve belgeler soruşturmanın derinleştirilmesine yardımcı olurlar. Bu belgelerin asıllarının elde bulunması zorunlu

¹⁵⁵ DUMAN, a.g.e. s.269.

değildir, bir nüshası veya fotokopisi yeterlidir. Soruşturmacının, soruşturma kapsamında dijital veriler, e mail, fax, video kaydı gibi bilgi ve belgelere ulaşabilmesi ve bu bulguların diğer delillerle desteklenmesi halinde bunlar, soruşturmalarda oldukça önemli rol oynayabileceklerdir. Ancak bu deliller, kişisel verilerin hukuka aykırı şekilde kullanımını, rıza alınması gereken hallerde ilgilinin rızasının alınmaksızın bilgi ve belgelerin kullanımını, dini, felsefi, siyasi veya sendikal durumlarıyla ilgili bilgi ve belgelerin kullanımını, özel hayata müdahale edici nitelikte bilgi ve belgelerin kullanımını içermemesi gerekir.¹⁵⁶

Bu başlık altında istihbari nitelikteki bilgi ve belgelere de değinmek gerekir. Bu kapsamda akla gelen ilk belge güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasına ilişkin belgelerdir. Güvenlik soruşturması, bir kişi hakkında kurum veya makamın talebi üzerine güvenlik veya haber alma teşkilatlarınca kişi hakkında düzenlenen raporun ilgili kuruma verilmesi faaliyetidir. Uygulamada, idareler bu nevi belgelere dayanarak kişinin kurumdan ilişkisinin kesilmesine yol açacak kararlar almaktadır. Ancak yalnızca istihbari nitelikteki tespitlere dayanarak, bunları somut bilgi ve belgelerle desteklemeden kişinin memuriyetten ilişkisinin kesilmesi veya bu sonucu doğuracak kararlar alınması mümkün değildir. Bu gibi durumlarda mahkemelerce alınan kararlar iptal edilmektedir. Bu sebeple, yalnızca istihbari nitelikteki bilgi ve belgelere dayanarak bunları diğer delillerle desteklemeden kişilere cezalar verilmesi mümkün değildir.¹⁵⁷

3.4.2.9. Hukuka aykırı elde edilen deliller

2547 sayılı Kanun'da ve de 657 sayılı Kanun'da disiplin soruşturmalarında kullanılacak delillere ilişkin ayrıntılı düzenlemeler mevcut değildir. Buna karşılık, ceza muhakemesinde gerek delillerin hukuka uygun elde edilmesinin gerekliliği gerekse yasaklanan deliller ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu kapsamda ceza muhakemesinde hukuka aykırı delillerin kullanılmamasına azami özen gösterilmektedir. Ancak hukuka aykırı olarak elde edilmiş delillerin disiplin soruşturmalarında kullanılıp kullanılmayacağı konusunda Anayasa md. 38 hükmü dışında disiplin mevzuatında açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Danıştayın aksi yönde kararları olmasına rağmen¹⁵⁸, Anayasa

¹⁵⁶ SANCAKDAR, ALTINOK ÇALIŞKAN, DURSUN ÖZDEMİR, YAĞCI, SEYHAN, KARACA, a.g.e. s.220.

¹⁵⁷ Danıştay 5. Daire 1988/1564 E., 1989/1307 K. Sayılı Kararı, Danıştay 5. Daire 1987/406 E., 1988/704 K. Sayılı Kararı, Danıştay 5. Daire 1986/440 E., 1987/186 K. Sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 28.11.2022)

¹⁵⁸ CEYLAN, M. (2018) "İdari Yargıda Delil Serbestisi ve Sınırları", KTÜSBESBD, Yıl:8, Sayı:16, Aralık, s.337-339.

Mahkemesinin yerleşik içtihatları ve doktrindeki görüşlere göre hukuka aykırı delillerin disiplin soruşturmasında kullanılamayacağını kabul edilmektedir.¹⁵⁹

Anayasanın “*Suç ve Cezalara İlişkin Esaslar*” başlıklı 38’inci maddesinin 6’ncı fıkrası, kanuna aykırı olarak elde edilmiş bulguların delil olarak kabul edilemeyeceğini düzenlemektedir. Daha önceden de bahsedildiği gibi, 38’inci madde yalnızca ceza muhakemelerinde değil tüm hukuk disiplinlerindeki soruşturma ve kovuşturma faaliyetlerinde uygulanması gereken bir maddedir. Bu kapsamda, disiplin soruşturmalarında da kanuna aykırı olan elde edilmiş bulgular delil olarak kabul edilemeyecektir. Anayasa Mahkemesinin görüşü de bu yöndedir.¹⁶⁰

Disiplin soruşturması kapsamında elde edilecek deliller birçok farklı sebeple hukuka aykırı delil niteliğinde olabileceklerdir. Bunlar örneğin, tanık veya diğer kişilerin ifadesi alınırken yasak ifade yöntemlerini kullanma, delillerin elde edilmesinde hukuka aykırı yöntemler kullanma, aydınlatma yükümlülüğünü ihlal etme gibi sebepler olabilir. Bu sebeplerle elde edilmiş deliller disiplin soruşturmalarında hukuka aykırı delil niteliğinde olması sebebiyle kullanılamayacaktır.¹⁶¹

¹⁵⁹ Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin 07.06.2016 tarihli Karabeyoğlu Kararı. (Lexpera, E.T: 28.11.2022) SOYASLAN, D. “Hukuka Aykırı Deliller”, s.25-26. Anayasa Mahkemesinin 13.07.2016 tarih, 2014/7738 Başvuru Numaralı kararı: “...T.C. Anayasasının 38’inci maddesine 03/10/2001 tarih ve 4709 Sayılı Kanununun 15’inci maddesiyle eklenen 7’inci fıkrası; “kanuna aykırı olarak elde edilmiş bulgular delil olarak kabul edilemez.” hükmünü amirdir. Davalı idarece Yargıtay ve Danıştay içtihatlarından örnekler verilerek, hukuka aykırı olarak elde edilen bulguların disiplin hukukunda delil olarak kabul edilebileceği beyan edilmiş ise de; Anayasanın “Temel haklar ve ödevler” başlıklı ikinci kısmında düzenlenen bu hüküm sadece ceza yargısında değil, hukuk yargısı ve idari yargıda da geçerlidir. Yani sadece ceza yargısı değil, disiplin hukuku yönünden yargı denetimi yapan idare hukuku yargısı da yapacağı yargılamada bu hükmü esas almak zorundadır.” Anayasa Mahkemesi 04.04.1991 tarih ve 1990/12 E., 1991/7 K sayılı kararı; “Anayasanın 38’inci maddesinde idari ve adli cezalar arasında bir ayırım yapılmadığı belirtilerek disiplin cezalarının Anayasanın 38’inci maddesi kapsamında olduğu yönünde hüküm vermiştir. Tüm bu nedenlerle hukuka ve kanuna aykırı olarak elde edilmiş bulguların delil olarak kabul edilerek tek başına davacının ilişkisinin kesilmesine esas kabul edilmesi mümkün değildir.” şeklindedir. Danıştay 16. Dairesinin 01.07.2015 tarihli ve 2015/14258 E., 2015/4219 K. sayılı Kararında; “Bu durumda, gizli kamera yerleştirmek suretiyle yasaya aykırı şekilde elde edilmiş kayıtların tek başına delil niteliğinin olmadığı, yaklaşık üç yıl boyunca davacıya isnat edilen suçtan dolayı kuşku duydukları halde kalem personeli ve Hâkiminin kaybolan pullara ilişkin herhangi bir tespit yapmadığı, konuyu yetkili makamlara taşımadıkları, tanık ifadelerinin görgüye dayalı olmayan, şüphe ve varsayıma dayanan ifadeler olduğu, bu ifadelerden davacının fiilinin sübuta erip ermediğinin tespitinin mümkün olmadığı...” ifadelerine yer verilerek hukuka aykırı elde edilmiş delillerin tek başına disiplin cezası verilmesine gerekçe olamayacağı kabul edilmiştir. (Lexpera, E.T: 28.11.2022)

¹⁶⁰ Anayasa Mahkemesi Kararı 1. B., Başvuru No:2014/7738, T.13/072016. Anayasa Mahkemesinin 14.01.2015 tarihli ve 2014/100 E., 2015/6 K. sayılı Kararında; Anayasa’nın 38. maddesinin ilk fıkrasında, “Kimse, kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz”; üçüncü fıkrasında da “Ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur.” denilerek “suç ve cezanın kanuniliği” ilkesi getirilmiştir. Kişilerin yasak eylemleri önceden bilmeleri düşüncesine dayanan bu ilkeyle temel hak ve özgürlüklerin güvence altına alınması amaçlanmaktadır. Anayasa’nın 38. maddesinde idari ve adli cezalar arasında bir ayırım yapılmadığından disiplin cezaları da bu maddede öngörülen ilkelere tâbidir.” ifadelerine yer verilmiştir. (Lexpera, E.T.:28.11.2022)

¹⁶¹ CANOĞLU, a.g.m. s.262.

Disiplin soruşturmalarında soruşturmacı tarafından yapılan araştırma ve incelemeler neticesinde ortaya çıkan bilgi, belge ve bulguların 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na aykırılık teşkil etmemesi gerekir. Disiplin soruşturmalarında bu Kanun'a aykırı nitelikteki bilgi, belge ve bulgular delil olarak kabul edilemeyecek, disiplin soruşturmarında kullanılamayacak ve karara esas alınamayacaktır. Örneğin, soruşturmaya konu olayın kaydedildiği güvenlik kamerası kayıtları ancak ilgili kurumun yetkili birimlerince uygun görülmesi halinde soruşturmacıya gizlilik ilkesine uygun olarak verilebilecektir. Aksi takdirde veriyi paylaşan kişinin 6698 sayılı Kanun'a göre cezai ve mali sorumluluğu gündeme gelecektir.¹⁶²

Danıştay bir kararında ceza yargılamasında telekomünikasyon yoluyla iletişimin denetlenmesi neticesinde elde edilen delillere dayanılarak disiplin soruşturması yapılmasını ve yalnızca telekomünikasyon yoluyla elde edilen delillere dayanılarak disiplin cezası verilmesi işlemini iptal etmiştir. Bunun gerekçesi olarak ise bu koruma tedbirinin yalnızca belirli suçlar için ceza yargılaması sırasında kullanılabilceğini, bunun dışında bir soruşturma ve kovuşturmada kullanılamayacağını, bu sebeple diğer delillerle desteklenmeden yalnızca bu tür bir delile dayanılarak disiplin cezası verilemeyeceğini ifade etmiştir.¹⁶³

3.4.2.10. Tesadüfen elde edilen deliller

Ceza yargılaması kapsamında tesadüfen elde edilen delillerin disiplin soruşturmasında kullanılıp kullanılmayacağı konusunda da düzenlenen bir mevzuat hükmü bulunmamaktadır. Ancak Danıştay bir kararında, ceza uygulaması ile disiplin uygulaması arasında amaç, kapsam, usul ve sonuçlar bakımından temel nitelikte farklılıklar mevcut olduğunu, kanun koyucunun ceza uygulaması ile disiplin uygulamasını iki ayrı ve farklı alan olarak gördüğünü, disiplin soruşturması ve yargılamasının, ceza soruşturma ve kovuşturmasından bağımsız ve ayrı olduğunu, bu nedenle ceza soruşturması ve kovuşturması sırasında kullanılmayan veya kullanılmayan bir kısım delillerin disiplin soruşturması ve yargılaması sırasında kullanılmasında hukuka aykırı bir durum olmadığı gibi, disiplin hukukunda kimi durumlarda kanaatin yeterli olması nedeniyle, bunu

¹⁶² SANCAKDAR, ALTINOK ÇALIŞKAN, DURSUN ÖZDEMİR, YAĞCI, SEYHAN, KARACA, a.g.e. s.226.

¹⁶³ Danıştay 5. Dairesinin 25.10.2017 tarih ve E. 2016/18730, K. 2017/21649 sayılı Kararı, Danıştay 5. Dairesinin 18.05.2017 tarih ve E. 2016/18883, K. 2017/13188 sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 28.11.2022)

yasaklayan bir düzenlemeye de yer verilmediğini, bu kapsamda tesadüfen elde edilen delillerin disiplin hukuku yönünden kullanılma olanağı bulunduğunu ifade etmiştir.¹⁶⁴

3.4.2.11. Ceza yargılamasında elde edilen delillerin disiplin soruşturmasına kullanılması

Deliller ile ilgili belirtilmesi gereken bir diğer mesele ise ceza yargılamasında mevcut olan delillerin disiplin soruşturmasında kullanılıp kullanılmayacağı konusudur. Disiplin hukukuna hâkim olan ilkeye göre kural olarak ceza kovuşturması ile disiplin soruşturması birbirinden bağımsızdır. Bir fiilden dolayı kişi hakkında ceza soruşturması veya kovuşturması yapılıyor olması, aynı fiilden dolayı disiplin soruşturmasının yürütülmesine, ceza verilmesine ve bu cezanın icra edilmesine engel değildir. Gerektiğinde ceza kovuşturması bekletici mesele yapılabilecektir. Bu durumda disiplin soruşturmasına ilişkin zamanaşımı süreleri duracaktır.

Disiplin soruşturmasının bağımsızlığı ve ceza mahkemesi kararlarının disiplin soruşturmasına etkisi konularına ilişkin açıklamalar “1.2.2.12. *Disiplin Soruşturmasının Bağımsızlığı İlkesi*” başlığında ifade edilmiştir. Ancak ceza yargılamasında elde edilen delillerin disiplin soruşturmalarında kullanılıp kullanılmayacağı ayrı bir tartışma konusudur. 2547 sayılı Kanunda ve diğer disiplin kanunlarında buna ilişkin bir düzenleme yoktur. Bu konuda öğretilerde görüş birliği bulunmamaktadır. Bir görüşe göre ceza yargılaması sırasında ortaya çıkan delillerin elde edilme yöntemleri kişilerin hak ve özgürlüklerinin kısıtlanması suretiyle elde edildiği için başka yerde kullanılmaları mümkün değildir.¹⁶⁵

Diğer görüş ise ceza yargılamasında ortaya çıkan deliller eğer CMK’ya uygun olarak elde edilmiş ise disiplin soruşturmalarında kullanılabilir.¹⁶⁶ Doktrindeki son görüş ise ceza yargılamasında elde edilen delillerin disiplin soruşturmalarında kullanılıp kullanılmayacağı delilin klasik koruma tedbiri ile mi yoksa modern koruma tedbiri yoluyla elde edildiğine göre değişecektir.¹⁶⁷ Klasik koruma tedbirleriyle elde edilen deliller disiplin

¹⁶⁴ Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun 19.04.2017 tarih ve E. 2016/2461, K. 2017/1672 sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 28.11.2022)

¹⁶⁵ CANOĞLU, a.g.m. s.260-261.

¹⁶⁶ İPEK, a.g.m. s.25-27.

¹⁶⁷ TURİNAY, F.Y. (2021) “Ceza Muhakemesi Hukukunda Koruma Tedbirlerinin Sınıflandırılması”, AÜHFD, Sayı:70, s.514-515’te klasik ve modern koruma tedbiri ile ilgili olarak; “Buna göre, geleneksel koruma tedbirleri, yakalama, gözaltına alma, tutuklama, adli kontrol, zorla getirme, arama ve elkoyma iken modern koruma tedbirleri beden muayenesi ve vücuttan örnek alınması, moleküler genetik incelemeler, fizik kimliğin tespiti, telekomünikasyon yoluyla iletişimin denetlenmesi, gizli soruşturmacı görevlendirilmesi, teknik araçlarla izleme ve seyirden yasaklanmadan ibarettir. Yazarlara göre, yeni koruma tedbirlerini “modern” olarak nitelendirmek mümkün olup bunların aynı zamanda “yeni delil elde etme yöntemleri” işlevine sahip

soruşturmalarında kullanılabilir, modern koruma tedbirleriyle elde edilen deliller kişi hak ve hürriyetlerini sınırlandırdığından kanunlarda açıkça belirtilmediği sürece disiplin soruşturmasında kullanılamayacaktır.¹⁶⁸ Danıştay bazı kararlarında, disiplin ile ceza hukukunun ayrı ve bağımsız olduğundan bahsederek ceza yargılamasında kullanılmayan tesadüfen elde edilen delillerin disiplin soruşturmasında kullanılabilmesine hükmetmiştir.¹⁶⁹

Konuya ilişkin görüşümüz ise ceza yargılamasında elde edilen delillerin disiplin soruşturmasında kullanılıp kullanılmaması konusunda şu şekildedir; CMK'da delilin yalnızca ceza yargılaması sırasında kullanılabilmesi ve karar verildikten sonra imha edileceği gibi hükümler mevcut ise bu nevi delillerin disiplin soruşturmasında kullanılması mümkün değildir. Ancak ceza yargılamasında elde edilen delillere ilişkin bu türden bir kayıt CMK'da belirtilmemiş ise disiplin soruşturmasında kullanılabilir. Bunun yanında eğer bir elde edilen bir delil kanuna aykırı delil niteliğinde ise Anayasanın 38'inci maddesi hükmü gereğince hiçbir türlü disiplin soruşturmasında kullanılamayacaktır.

3.4.3. Disiplin soruşturmasında tekerrür hükümleri

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/D maddesinde, disiplinsizlik teşkil eden fiillerin tekerrüründe uygulanacak hükümler düzenlenmiştir. Bu kapsamda, disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiilin, cezaların özlük dosyasından çıkarılmasına ilişkin süre içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanacaktır. Tekerrüre esas alınacak cezanın, süresi içerisinde itiraz edilmemesi veya itirazın reddedilmesi suretiyle kesinleşmiş olması gerekir. Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiiller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir. Kanunla affedilmiş disiplin cezaları ile tekerrür nedeniyle verilen bir derece ağır cezalar tekerrüre esas alınmaz.

Maddenin devamında, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasına bir üst ceza uygulanması gereken hallerde üst cezanın, kamu görevinden çıkarma cezası olacağı, kamu görevinden çıkarma cezasına bir alt ceza uygulanması gereken

olması dolayısıyla ceza muhakemesinin amacı olan maddi gerçeğe ulaşmak hususunda "delilden sanığa" giden bir düzen için büyük önem taşıdığı açıktır. Yazarların yaklaşımı değerlendirildiğinde, modern koruma tedbirlerinin yeni, teknik ve bilimsel olma ve delil elde etme yöntemi olma şeklinde iki ana unsurla geleneksel koruma tedbirlerinden ayrıldığı söylenebilir." ifadelerine yer verilmiştir.

¹⁶⁸ AZAK, a.g.e. s.203-204.

¹⁶⁹ Danıştay 12. Dairesinin 04.02.2011 tarih ve E. 2010/64, K. 2011/474 sayılı Kararı. Danıştay İDDGK 21.04.2011 tarih ve E. 2010/1391, K. 2011/273 sayılı Kararı. (Lexpera, E.T:28.11.2022)

hallerde ise alt cezanın, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası olacağı düzenlenmiştir. Ayrıca kişinin birinci derecenin son kademesinde bulunması sebebiyle kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının uygulanmasının mümkün olmaması halinde brüt aylıklarının 1/4'ü ile 1/2'si oranında aylıktan kesme cezası uygulanacak, disiplinsizliğin tekrürü halinde ise ilgili disiplin kurulu tarafından kamu görevinden çıkarma cezası verilecektir.

Disiplin soruşturmalarında tekrüre ilişkin hükümler sebebiyle soruşturulanın daha önce aynı fiilden dolayı ceza alıp almadığının ve mevcut disiplin durumunun tespiti için soruşturulanın özlük dosyasının bulunduğu birimden yazı ile talepte bulunulması gerekir. Soruşturmacının, soruşturulanın disiplin durumunu da değerlendirerek teklif edilecek cezayı belirlemesi gerekir. Bu husu tekrür hükümlerinin uygulanabilmesi için önemlidir. Ayrıca uygulamada özlük dosyasından disiplin bilgilerini soruşturmacılara gönderen birimler, sadece suça ilişkin kanun maddesi ve verilen cezaya ilişkin bilgileri göndermektedir. Bu durum tekrür hükümlerinin yanlış uygulanmasına yol açacağından, ilgili birimlerce gönderilecek olan cevabi yazıda soruşturulana daha önce verilmiş cezalara konu fiillerin, suç ve ceza tarihlerinin, suç maddesiyle verilmiş olan cezanın açık ve anlaşılır şekilde belirtilmiş olması önem taşımaktadır.¹⁷⁰

3.4.4. Soruşturulanın disiplin ve başarı durumunun araştırılması

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/D maddesinde; "Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan veya ödül veya başarı belgesi alanlara verilecek disiplin cezalarında bir derece alt ceza uygulanabilir. Bir derece alt cezayı, asıl cezayı vermeye yetkili makam verir." hükmü düzenlenmiştir. Dolayısıyla soruşturmacının teklif edeceği cezayı belirlerken soruşturulanın daha önceki hizmetleri sırasında başarı durumunu, ödül ve başarı belgesi alıp almadığını araştırması gerekir. Yukarıdaki başlıkta da benzer şekilde değinildiği gibi soruşturulanın başarı durumunun tespiti için, özlük dosyasının bulunduğu birimden yazı ile talepte bulunulması gerekir. İlgili birimce soruşturulanın başarı durumu, daha önce ödül veya başarı belgesi alıp almadığı cevabi yazıda belirtilmelidir. Soruşturulan gelen cevabi yazıya göre soruşturulanın başarı durumunu da dikkate alarak teklifini disiplin amirine sunacaktır.

¹⁷⁰ DUMAN, a.g.e. s.272.

3.4.5. Görevden uzaklaştırma

Görevden uzaklaştırma 2547 sayılı Kanun'un 53/B maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre görevden uzaklaştırma, Devlet veya vakıf yükseköğretim kurumlarında yürütülen kamu hizmetinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülen üst kuruluşlar ile yükseköğretim kurumu yöneticileri, öğretim elemanları, memurlar ve diğer personel hakkında alınan ihtiyati bir tedbirdir. Görevden uzaklaştırma tedbiri, disiplin veya ceza soruşturmasının herhangi bir safhasında üç ay süreyle alınabilecektir. Soruşturmacılar görevden uzaklaştırmayı teklif edebilirler. Bu sürenin bitiminde tedbir kararının alınmasına ilişkin sebeplerin devam etmesi halinde görevden uzaklaştırma tedbiri her defasında üç ay uzatılabilecektir.

Görevden uzaklaştırmaya Yükseköğretim Üst Kuruluş Başkanları ile Devlet yükseköğretim kurumlarında atamaya yetkili amirler, vakıf yükseköğretim kurumlarında rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokullarında müdürler yetkilidir. Rektörlerin, bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürlerinin ve dekanların görevden uzaklaştırılması kararı disiplin amirinin teklifi üzerine Yükseköğretim Genel Kurulu tarafından verilebilecektir. Görevden uzaklaştırma kararları atamaya yetkili amirlere bildirilir. Görevinden uzaklaştırılanlar hakkında görevden uzaklaştırmayı izleyen on iş günü içinde soruşturmaya başlanması gerekmektedir.

Görevden uzaklaştırma işleminden sonra süresi içinde soruşturmaya başlamayan, görevden uzaklaştırma tedbirinin kaldırılmasının zorunlu olduğu durumlarda bu tedbiri kaldırmayan veya görevden uzaklaştırma işlemini keyfi olarak veya garaz ya da kini dolayısı ile yaptığı, yaptırılan soruşturma sonunda anlaşılan yetkililer, hukuki, mali ve cezai sorumluluğa tabidirler.

Görevden uzaklaştırılanlar, kanunların öngördüğü sosyal hak ve yardımlardan faydalanmaya devam edeceklerdir. Ancak görevden uzaklaştırma süresi içinde kendilerine aylıklarının veya ücretlerinin üçte ikisi ödenecektir. Göreve tekrar başlatılmasının zorunlu olduğu durumlarda, bunların aylıklarının veya ücretlerinin kesilmiş olan üçte biri kendilerine ödenir ve Devlet yükseköğretim kurumlarında çalışanlar bakımından görevden uzakta geçirdikleri süre, derecelerindeki kademe ilerlemesinde ve bu sürenin dereceye yükselmesi için gerekli en az bekleme süresini aşan kısmı, üst dereceye yükselmeleri halinde, bu

derecede kademe ilerlemesi yapılmak ve akademik yükselme için gerekli bekleme süresinden sayılmak suretiyle değerlendirilir.

Soruşturma sonunda kamu görevinden çıkarma cezası önerilmesi hali dışında görevden uzaklaştırma tedbiri, bu tedbiri alan yetkililerce derhal kaldırılır. Görevden uzaklaştırma tedbiri alınmakla beraber, soruşturma sonunda yetkili makam veya mercilerce hakkında kamu görevinden çıkarmadan başka bir disiplin cezası verilenler ile ceza kararından evvel haklarındaki disiplin soruşturması af ile kaldırılanlar, bu kararların kesinleşmesi üzerine veya tedbir süresinin dolması hâlinde derhal göreve iade edilirler. Kişinin görevi başında kalmasının, soruşturmanın devamına engel olmadığı hallerde görevden uzaklaştırma tedbiri süresi dolmadan da kaldırılabilir.

Yukarıdaki düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere görevden uzaklaştırmaya kişi hakkında yürütülen disiplin soruşturması veya ceza soruşturma ve kovuşturması nedeniyle karar verilebilmektedir. Disiplin soruşturması açılın veya açılmasın disiplinsizlik teşkil eden bir olaya karıştığı anlaşılan veya hakkında ceza soruşturma veya kovuşturması yürütülen kişi hakkında işlemiş olduğu iddia edilen suçun vahameti, görevi başında kalması halinde Devlete karşı güvenin sarsılması ihtimali ve delillerin karartılabileceği durumlar gibi ihtimallerin bulunduğu hallerde kişi hakkında görevden uzaklaştırmaya karar verilebilir. Kişinin görevden uzaklaştırılabilmesi için, kişinin disiplinsizlik teşkil eden bir olaya karışmış olması, kişinin hakkında halihazırda bir disiplin soruşturmasının yürütülüyor olması veya kişi hakkında devam eden ceza soruşturması veya kovuşturması bulunması şeklindeki objektif şartlarının bulunmasının yanı sıra, yürütülen kamu hizmetinin gerektirdiği hallerde görevinin başında kalmasında sakınca görülmesi şeklindeki subjektif şartın beraber gerçekleşmesi gerekmektedir.¹⁷¹

Görevden uzaklaştırma kapsamında belirtilmelidir ki bu ihtiyati tedbire soyut ifadeler gerekçe gösterilerek veya kişisel kin veya farklı saikler güdülerek gidilemeyecektir. Bu gibi hallerde görevden uzaklaştırma kararı veren kişinin hukuki, mali veya cezai sorumluluğuna gidilebilecektir. Bu nedenle, meydana gelen bir olay neticesinde kişinin mevcut kamu hizmet görev veya hizmetine devam etmesinde bir sakınca bulunmayan hallerde ve geçerli bir sebep gösterilmeden sadece 2547 sayılı Kanun'da soyut olarak ifade edilen “*görevinin başında kalmasında sakınca bulunması sebebiyle*” gibi soyut ifadelere istinaden kişi hakkında

¹⁷¹ DUMAN, a.g.e. s.280.

görevden uzaklaştırmaya karar verilemeyecektir. Verilmesi halinde ise bu karar hukuki dayanaktan yoksun olacak ve karar veren kişinin hukuki, mali ve cezai sorumluluğuna yol açabilecektir.

3.4.6. Savunma alma

2547sayılı Kanun 53/A maddesinin 2'nci fıkrasında savunma hakkına ilişkin esaslar düzenlenmiştir.¹⁷² Bu düzenlemelerden anlaşıldığı üzere 2547 sayılı Kanun'a göre akademik personeller hakkında yürütülecek disiplin soruşturmalarında savunma süresi kural olarak 7 gündür. Ancak soruşturmacı 7 günlük süre verebileceği gibi, bir tarih belirleyerek o tarihte de savunma alabilir. Tarih belirlenmesi durumunda savunma alınacak tarihin soruşturulana tebliği ile savunma alınacak tarih arasında 7 günlük süre bulunmalıdır. Aksi durum savunma hakkının ihlal edecektir.¹⁷³ Bu durum, gerek 2547 sayılı Kanun'da gerekse genel disiplin rejimine ilişkin kanun olan 657 sayılı Kanun'da düzenlenmiş olan bir husustur.

Disiplin soruşturmalarında soruşturma yapılmadan ve usulüne uygun olarak savunma alınmadan disiplin cezası verilemez. Disiplin soruşturmalarında savunmanın kim tarafından alınacağı öğretide tartışmalı bir konudur. Bir görüşe göre savunmayı, cezayı verecek olan makam önünde yapılması gerektiğini savunmakta¹⁷⁴, diğer görüşe göre ise soruşturmayı yapan kişilerin savunma alabileceğine değinmektedir.¹⁷⁵ Oysaki 2547 sayılı Kanun'un 53/A maddesinin 2'nci fıkrası, genel disiplin rejimine ilişkin kanun olan 657 sayılı Kanun'un

¹⁷² 2547 sayılı Kanun 53/A maddesinin 2'nci fıkrasında; “a) Soruşturulana, iddialar hakkında savunma imkânı tanınmadan disiplin cezası verilemez. Soruşturmayı yapanın yedi günden az olmamak üzere verdiği süre içinde veya belirtilen tarihte geçerli bir mazereti olmaksızın savunmasını yapmayan, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır. b) Savunmaya davet yazısında hakkında disiplin soruşturması açılan fiilin neden ibaret bulunduğu, savunmasını belirtilen sürede yapmadığı takdirde savunmasından vazgeçmiş sayılacağı bildirilir. c) Disiplin cezası vermeye yetkili makamlar gerek görürse, isnat edilen fiil ve soruşturma raporunda önerilen disiplin cezasını da belirtmek suretiyle, bu maddedeki esaslar çerçevesinde (a) ve (b) bentlerindeki usule göre tekrar savunma isteyebilir. Hakkında üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezası istenenler soruşturma evrakını inceleme, tanık dinleme, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir.”

¹⁷³ AZAK, a.g.e. s.213.

¹⁷⁴ DUMAN, a.g.e. s.278; “Gerek Danıştay’ın görüşü, gerekse Devlet Personel Başkanlığının görüşlerine göre soruşturmacıların savunma almaları söz konusu olmayıp, savunma adı altında alınan beyanın, kusurlu ya da suçlu konumundaki kişilerden ifade yoluyla bilgi alınması şeklinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Ancak ileride yargı kararları kısmındaki kararlardan görüleceği üzere Danıştay’ın çeşitli daireleri yeni kararlarında daha çok savunmanın alınmış olması üstünde durmakta, savunmanın soruşturmacı veya amir tarafından alınmasını önemli görmemektedir.”, AZAK, s.212; “O halde akademik personelin disiplin rejimini savunma hakkının esasen ceza vermeye yetkili amir/kurulun önünde kullandırılması gerektiği gerekçesiyle eleştirebiliriz. Özellikle sözlü savunmanın kimi zaman yazılı savunmadan daha etkili olduğu düşünüldüğünde savunma hakkının ceza vermeye yetkili amir/kurullar önünde kullandırılması gerçekten önemlidir.”

¹⁷⁵ Adalet Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı; “Aday Memur Hazırlayıcı Eğitimi- Disiplin Soruşturması Ders Notu”, s.6.

130'uncu maddesine göre daha kazuistik olup, bahsedilen tartışmalı konuda düzenlemeler içermektedir. Bu düzenlemeye göre, disiplin soruşturmalarında savunmayı kural olarak soruşturmayı yapan kişi alacak, ancak ceza vermeye yetkili amir veya kurul gerekli görmesi halinde tekrar savunma alabilecektir. İdare hukukunda kanunilik ilkesinin geçerli olması ve savunma alma konusundaki kanundaki açık ifadeler sebebiyle tartışmaya değer bir husus olmadığı değerlendirilmektedir. Çünkü idare hukukunda kişi veya kurumlar kanuna dayanmayan bir yetki kullanmamalı, ancak kanunda belirtilen yetkileri de yok saymamalıdır. Bu sebeple ve kanunda açık ifade gereğince soruşturma yapan kişilerce 7 günden az olmamak kaydıyla savunma alınabilecek, ancak disiplin cezası vermeye yetkili makamlar (disiplin amirleri, disiplin kurulları ve Yüksek Disiplin Kurulu) gerekli görürse karar vermeden önce yeniden savunma alabilecektir.¹⁷⁶

Doktrinde soruşturmayı yapan kişi tarafından savunma alınamayacağı ve savunmanın ceza vermeye yetkili makamlarca alınması gerektiği görüşünü savunanların asıl dayanak noktası savunma hakkının kutsallığı ve savunma hakkını kısıtlayıcı ve zedeleyici uygulamaların önüne geçilmesidir. Şöyle ki bir olay tam ve etraflıca araştırılmadan, olaya ilişkin deliller tam olarak ortaya konulmadan, zan altında bulunan kişiye yöneltilecek suçlamalar ve atılı fiiller tam olarak tespit edilmeden savunma alınması gerçekten de savunma alınması işlemini usulsüz hale getirebilecektir. Çünkü disiplin soruşturmalarının ve verilecek disiplin cezalarının çok önemli bir unsuru olan savunma alma işleminin tam ve eksiksiz olarak yapılması bütün iddiaların ortaya konulması ve karşı tarafa yani soruşturulana bütün iddialara ilişkin savunma yapma fırsatı verilmelidir. Dolayısıyla, ceza vermeye yetkili makamlarca savunma alınması gerektiğini savunanların dayanak noktalarından birisi de budur. Ancak, 2547 sayılı Kanun'un konuyla ilgili düzenlemelerine bakıldığında bu gibi durumların öngörülmüş olduğu anlaşılmaktadır. Burada, soruşturmacı tarafından savunma alınabileceği, ancak gerekli görülmesi halinde ceza vermeye yetkili makamlarca da savunma alınabileceği ifade edilmiştir. Buna göre, savunma alındıktan sonra ortaya yeni delillerin ortaya çıkması halinde veya disiplin amirinin disiplin suçunu nitelendirmesi ve buna ilişkin soruşturmacının teklif ettiği cezadan farklı bir cezanın

¹⁷⁶ Danıştay 12. Dairesinin 20.5.2015 tarihli ve E. 2011/3532, K. 2015/3209 sayılı Kararına göre; *"Soruşturmacının, ilgililerin savunmasını almalarına bir engel bulunmamakta ise de; savunmanın soruşturmada toplanması gereken bütün deliller toplanıldıktan, ifadeler alındıktan ve disiplin kuralı ihlalinin bulunduğu kanaatine varıldıktan sonra, ilgiliye 7 günden az süre verilmemek koşuluyla hangi eyleminin hangi disiplin kuralını ihlal ettiği, karşılığında da hangi disiplin cezası ile cezalandırılması teklifinde bulunulacağı belirtilerek savunmasını vermesini istemek suretiyle alınabileceği hususları gözetildiğinde, davacının usulüne uygun savunması alınmadan soruşturmanın tamamlanmış olduğu görülmektedir."* (Lexpera, E.T: 12.12.2022)

öngörüldüğü hallerde disiplin amirleri yeniden savunma almalıdır. Aksi halde, disiplin cezası verilmesi işlemi iptal kararına konu olabilecektir.

Yeri gelmişken ifade edilmesi gereken önemli bir husus ise şudur ki savunma alma ancak disiplin soruşturmasının sonunda soruşturmayı yapan kişi tarafından alınmalıdır. Bunun sebebi, olayla ilişkili tüm bilgi, belge ve delillerin ortaya konulması, kişinin neyle suçlandığının net bir şekilde ifade edilebilmesi ve bu iddialara ilişkin tüm delillerin ortaya konularak karşı tarafa yani soruşturulana bu iddia ve deliller karşısında soruşturma olgunlaştırıldıktan sonra savunma imkânı sağlanmasıdır.¹⁷⁷ Savunma alındıktan sonra ortaya yeni delillerin çıkması durumunda, bu yeni delillere karşı kişinin savunması eksik kalacaktır. Dolayısıyla savunma alma işlemi ya soruşturmacı tarafından soruşturmanın sonunda yapılmalı ya da soruşturma raporunun sunulmasından sonra disiplin amiri tarafından alınmalıdır. Aksi takdirde kişiye tam bir şekilde savunma hakkı tanınmadan karar verilmiş olacak ve bu karar mahkemeler önünde iptali olası hale gelebilecektir.¹⁷⁸

Disiplin soruşturmalarında soruşturulananın savunmasının alınması hususunda belirtilmesi gereken önemli bir diğer husus ise kişinin hakkında üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezası istenmesi halinde, daha önce savunma alınmış olmasına bakılmaksızın ikinci kez disiplin kurulu önünde savunma yapma hakkıdır. Danıştay bu hüküm gereğince kişiler hakkında üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezası istenmesi halinde kurul önünde savunma alınmasını zorunlu görmektedir. Bu nedenle, daha önce savunması alınmış olsa bile verilecek cezanın ağırlığı ve bu ceza sebebiyle savunma hakkının özel olarak düzenlenmesi

¹⁷⁷ Adalet Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı; “Aday Memur Hazırlayıcı Eğitimi- Disiplin Soruşturması Ders Notu”, s.8, Danıştay 5. Dairesininin 24.10.2016 tarih ve E. 2016/10099, K. 2016/4937 sayılı Kararında; “Disiplin cezasıyla cezalandırılması için hakkında soruşturma açılan kamu görevlisine savunmasını yapmak üzere en az (7) günlük süre tanınmalı, savunma istem yazısında gerek savunma süresi gerekse disiplin suçu oluşturulan eylem ya da eylemler açık bir şekilde belirtilmeli, disiplin suçu oluşturulan eyleminin hangi disiplin kurallarını ihlal ettiği ortaya konulmalıdır. Bunun için de, disiplin soruşturmasıyla ilgili tüm hukuki delillerin toplanması ve soruşturmanın usulüne uygun olarak tamamlanması gerekmektedir. Aksi durumun, hangi disiplin suçu, ne zaman ve ne şekilde işlediği tam olarak ortaya konulamayan ilgilinin Anayasa ile güvence altına alınan savunma hakkının kısıtlanması sonucunu doğuracağı açıktır.” ifadelerine yer verilmiştir. (Lexpera, E.T: 12.12.2022)

¹⁷⁸ Danıştay İDDK 17.2.2011 tarihli ve E. 2007/1846, K. 2011/66 sayılı Kararı;

“Soruşturmacı Başmüfettiş tarafından, soruşturma devam ederken, davacıya gönderilen yazı, soruşturma konusu olaylarla ilgili olarak davacının ifadesine başvurulması amacıyla hazırlanmış bir yazı niteliğinde olup bu yazıda, davacı hakkındaki iddialar, bu iddiaların dayandığı deliller, üzerine atılı fillerin hukuki nitelendirilmesi ve önerilen disiplin cezası belirtilmemiştir. Belirtilen niteliğiyle, söz konusu yazının bir savunma isteme yazısı ve yazıya verilen cevabın bir savunma olarak da kabulü hukuken mümkün değildir.” (Lexpera, E.T: 12.12.2022)

sebebiyle kurul önünde savunma alınmaksızın verilecek cezaları hukuka aykırı görmektedir.¹⁷⁹

3.5. Soruşturmanın Sonuçlandırılması

Disiplin soruşturmalarında öncelikli amaç sağlıklı ve tutarlı bir sonuca ulaşmaktır. Bu sebeple soruşturmacılar tarafından, soruşturma konusu fiil ve hallerin ne olduğunun eksiksiz bir şekilde ortaya konulması, bu fiillerin hukuki unsurlarının açıkça ve ayrıntılı bir şekilde tespit edilmesi, soruşturulanın lehine veya aleyhine olan tüm delillerin toplanması ve en nihayetinde tüm bu tespitlerin değerlendirilerek ve soruşturma konusuna ilişkin teklifi de içeren bir raporun disiplin amirine sunulması gerekmektedir. Soruşturmalarda konuyla alakasız ayrıntı ve açıklamalardan uzak durulması, konunun en açık ve yalın haliyle tespit edilip değerlendirilmesi esastır. Bu kapsamda, soruşturma raporu soruşturma konusunu tam olarak kapsamalı, doğru ve eksiksiz olmalı, değerlendirme yapılırken dış etkilerden uzak olunması ve objektif olunması gerekmektedir.

Ayrıca soruşturmacılar soruşturulacak her olayda, maddi yönden kurum veya kamu zararı oluşup oluşmadığını incelemesi, sorumlusunu tespit etmesi, kamu zararının usulüne uygun şekilde sorumlusundan tahsil edilmesi maksadıyla bu durumu sonuç raporunda değerlendirmesi gerekmektedir. Genel idarede soruşturmalar çoğunlukla müfettişlerce yürütüldüğünden bu kişiler olayı mutlaka kamu zararı yönünden de değerlendirmektedir. Ancak 2547 sayılı Kanun'a göre yürütülecek soruşturmalarda soruşturmacılar kural olarak birim içerisinden seçildiğinden bazen kamu zararı konusu atlanabilmektedir. Oysaki her zaman kamu zararı oluşmuşsa tespit edilmeli, hatta soruşturma zamanaşımına uğramış olsa

¹⁷⁹ Danıştay 5. Dairesinin 30.05.2017 tarih ve E. 2016/24524, K. 2017/15244 sayılı Kararı, Danıştay 12. Dairesinin 02.02.2017 tarih ve E. 2016/8882, K. 2017/131 sayılı Kararında; *“657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun, memurların savunma haklarını düzenleyen 130. maddesinde, Devlet memuru hakkında savunması alınmadan disiplin cezası verilemeyeceği, soruşturmayı yapanın veya yetkili disiplin kurulunun 7 günden az olmamak üzere verdiği süre içinde veya belirtilen bir tarihte savunmasını yapmayan memurun, savunma hakkından vazgeçmiş sayılacağı kurallarına yer verilmiş olup aynı Kanun'un 129/2. maddesinde ise Devlet memurluğundan çıkarma cezası istenen memur için özel bir düzenleme getirilerek, hakkında memurluktan çıkarma cezası istenen memur, soruşturma evrakını incelemeye, tanık dinletmeye, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahip olduğu kurallarına yer verilmiştir. Değinen kurallar ile, savunma alınmadan disiplin cezası verilemeyeceği temel ilke olarak belirlendikten sonra, bu temel ilkenin uygulanması ile ilgili olarak, Devlet memurluğundan çıkarma cezaları için, öngörülen yaptırımın ağırlığı nedeniyle Devlet memurları için güvence oluşturacak özel bazı kurallar belirlenerek disiplin cezası vermeye yetkili olan merciin savunma alması zorunlu kılınmıştır. Bu çerçevede, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 130. maddesinde yer alan ve ilgili memurun savunma hakkından vazgeçmiş sayılacağı durumları düzenleyen kuralın, Devlet memuriyetinden çıkarma cezaları için özel olarak öngörülen savunma alma zorunluluğunu ortadan kaldıracak şekilde yorumlanması hukukten olanaklı olmayıp soruşturma aşamasında soruşturmacı tarafından savunma alınmasının da anılan zorunluluğu ortadan kaldırmayacağı sonucuna varılmıştır.”* (Lexpera, E.T: 12.12.2022)

bile bu durum incelenerek rapora geçirilmelidir. Eger sorusturmacinin kamu zararini tespit konusunda bilgisi ve donanimi yeterli degilse, bu durumda bilirkişiyeye başvurma yetkisi kapsamında üniversitenin veya diğ er kurumların konuyla ilgili uzmanlarından yararlanabilecektir.¹⁸⁰

3.6. Soruşturma Raporunun Hazırlanması ve Disiplin Amirine Sunulması

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na göre akademik personel hakkında yürütülen disiplin soruşturmalarında soruşturmacı soruşturmayı tamamlamasının ardından bir rapor hazırlamalıdır. Bu soruşturma raporunun nasıl olacağı, içeriği ve içeriğinde bulunması gereken hususlara ilişkin 2547 sayılı Kanun'da veya 657 sayılı Kanun'da bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak, 30 Nisan 2021 tarihinde yürürlüğe giren Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 29'uncu maddesinde soruşturma raporunun hangi bölümlerden oluşacağı belirtilmiştir. Yönetmeliğe göre soruşturma raporu; "Giriş Bilgileri", "Maddi Delil ve Belgeler", "İfade ve Bilgisine Başvurulanlar", "Konuya İlişkin Mevzuat", "Değerlendirme ve Kanaat" ile gerekli görülmesi halinde oluşturulacak diğ er bölümlerden oluşacaktır. Bu konunun 2547 sayılı Kanun'da düzenlenmemiş olması sebebiyle 2547 sayılı Kanun'a göre yürütülecek olan soruşturmalarda soruşturmacıların adı geçen Yönetmelik'ten yararlanabileceği düşünülmektedir.

Soruşturma raporunda; soruşturmayı başlatan disiplin amirliği makamı, soruşturmacı olarak görevlendirme yazısının tarih ve sayısı, soruşturulanın açık kimlik bilgileri, görevi ve görev yeri, soruşturma konusu, soruşturmanın aşamaları, varsa kanıtlar, savunma ve tanık ifadelerinin özeti, her fiil ayrı ayrı incelenerek delillere göre suçun sabit olup olmadığı hususunun değerlendirmesi, sabit görülen fiile karşılık gelen disiplin cezası, öngörülme yen bir fiilden dolayı ceza teklifinde ise Yükseköğretim Kanunu'nun 53/D maddesine göre benzerlik kurulan fiil, bir derece hafif ya da ağır ceza önerilmekteyse sebebinin gösterilmesi ve açıklanması gerekmektedir. Soruşturma sonucu tespit edilen fiil ve bu fiil ile Kanun'un ilgili maddesinin hangi bendinde belirtilen suçun işlendiği açıkça belirtmeli ve soruşturma dosyasında bulunan tüm asıl veya kopya belgeleri bir dizi pusulasına bağlanarak soruşturma raporuna eklenmelidir.¹⁸¹

¹⁸⁰ DUMAN, a.g.e. s.273.

¹⁸¹ Çankaya Üniversitesi Personel Daire Başkanlığının 16 Haziran 2020 Tarihli Revizyon No:5, "Akademik Personel Disiplin Soruşturma Kılavuzu", s.14-15.

Genel olarak kabul edilen haliyle bir disiplin soruşturma raporunda bulunması gereken bölümler ve raporun içeriğinde yer alması gereken hususlar şunlardır;¹⁸²

1) Başlangıç: Soruşturma emrini veren makam ve soruşturmayı başlatan görevlendirme emrinin tarihi ve sayısı belirtilir.

2) Muhbir ve Müşteki: Soruşturmaya konu olayı veya fiili ihbar eden veya şikâyet eden kişilerin kimlikleri, görevleri ve adresleri belirtilir.

3) Soruşturmaya Konu İddia: Disiplin amirince verilen soruşturma emri ve eklerinde iddia edilen konular ile dilekçe ve tutanaklardaki iddia veya beyanlar belirtilir.

4) Olayın Öğrenme Tarihi: Disiplin amirinin soruşturmaya konu fiil veya olayı öğrendiği tarih belirtilir. Öğrenme tarihi, soruşturma zamanaşımının belirlenmesi açısından hayati öneme sahiptir.

5) Olay Yeri ve Tarihi: Soruşturmaya konu fiil veya halin işlendiği yer ve tarih belirtilir. Buradaki olay tarihi de ceza verilebilmesi için geçerli olan zamanaşımı süresinin tespiti açısından hayati öneme sahiptir. Soruşturma zamanaşımı disiplin amirince olayın öğrenildiği tarihten itibaren başlar, ceza zamanaşımı ise olayın gerçekleştiği veya fiilin işlendiği tarihten başlar.

6) Soruşturulanlar: Bu bölümde soruşturulan kişi veya kişilerin kimlik bilgileri, görev ve ünvanları ile adres bilgileri yazılır.

7) Raporun Konusu: Soruşturma kapsamında ifade, savunma ve delillere dayalı olarak soruşturmaya konu disiplinsizlik ne ise o belirtilir. (Örneğin; ... Bölüm Başkanı'nın özürsüz ve izinsiz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemesi fiilinin soruşturulması)

8) Soruşturma Kapsamı Dışında Bırakılan Konular ve Gerekçesi: Varsa daha önce soruşturulup karara bağlanmış konular ile disiplin cezasını gerektirmeyen fiiller belirtilir.

¹⁸² DÖNMEZ, a.g.e. s.95-96.

9) Konu İle İlgili Kişilerin İfadeleri: Soruşturma kapsamında elde edilen bilgi ve belgelere ilişkin olarak bilgisine başvuru tanık ve diğer kişilerin ifadelerine yer verilir. Unutulmamalıdır ki tanıklık, ancak soruşturmanın tarafı olmayan üçüncü kişilerden olabilir. Bu kapsamda soruşturulan, şikâyetçi veya ihbar edenin ifadeleri teknik anlamda tanık ifadesi değildir. Soruşturmaya önce, şikâyetçi veya muhbirin ifadeleriyle başlanmalı, sonrasında tanıklar dinlenmeli ve en son olarak soruşturulanın ifadesi alınmalıdır.

10) Leh ve Aleyhe Olan Deliller: Soruşturmacı disiplin soruşturmasını yürütürken yalnızca soruşturulanın aleyhine olan delilleri toplamaması gerekir. Soruşturmacı bu nevi delillerle birlikte soruşturulanın lehine olan delilleri de toplayacaktır. Soruşturmanın amacı soruşturulan kişinin aleyhine soruşturma yürütmek değil maddi gerçeği ortaya çıkarmak ve ilgili disiplin mevzuatına göre soruşturmayı neticelendirmektedir. Bu kapsamda, bu başlık altında soruşturmacının soruşturulanın lehine ve aleyhine olan tüm delilleri sıralaması ve dosyada bulundurması önem arz etmektedir.

11) Soruşturulanın Savunması: 2547 sayılı Kanun'da savunmanın soruşturmayı yapanlarca alınacağı belirtilmiştir. Bu kapsamda, soruşturmanın sonunda yani tüm deliller toplandıktan ve iddia edilen disiplin suçu ve karşılığı olarak öngörülen cezanın belirlendiği durumda, bu bilgileri de içerecek şekilde en az 7 gün süre verilerek veya uygun bir tarih belirlenerek kişinin savunması alınmalıdır.

12) İnceleme ve Tahlil: Soruşturma konusuyla ilgili bilgi, belge, ifade ve diğer delillerin hukuki olarak tahlil ve değerlendirmesi yapılır. Toplanan tüm deliller, soruşturmacı tarafından gerektiğinde kıyaslamalı ve açıklamalı olacak şekilde değerlendirilmelidir. Yapılan değerlendirmeler sonucunda ortaya çıkan durum disiplin mevzuatı çerçevesinde açıklanmalıdır. Bu kapsamda suç unsurlarının oluşup oluşmadığı, iddiaların doğruluğu ve bunu gösteren delillerin neler olduğu gerekçeli olarak ifade edilmelidir.

13) Sonuç: Soruşturmaya konu olaylar ayrı ayrı değerlendirilerek suçun maddi unsuru açıkça ortaya konulmalı, elde mevcut delillere göre suçun şüpheye yer bırakmayacak şekilde sabit olup olmadığı tartışılmalı, suç teşkil ettiği kanaatine varılırsa fiil veya halin gerektirdiği disiplin cezası ilgili disiplin kanununun maddesi fıkrası ve bendi belirtilerek gösterilmelidir. Soruşturma konusunun disiplin cezasını gerektirmediği düşünülüyorsa bu husus belirtilmelidir. Ayrıca soruşturma zamanaşımının aşıldığı, elde edilen kanıtlarla fiilin

işlendiğinin ispat edilememesi durumunda ceza verilemeyeceği gibi kanaatlere varılırsa bunlar da belirtilmelidir.

Yukarıdaki başlık ve içeriğe sahip soruşturma raporu soruşturmacı tarafından disiplin amirine üst yazı ile gönderilmelidir. Soruşturma işlemlerinde gizlilik ilkesinin geçerli olması sebebiyle bütüm yazışmaları gizlilik dereceli olarak yapılmasına özen gösterilmelidir.

3.6.1. Soruşturma raporunun sunulması üzerine yapılacak ilk işlemler

2547 sayılı Kanun'un 53/Ç maddesi 2'nci fıkrasında göre, disiplin cezası vermeye yetkili makamlar, soruşturmada eksiklik olduğunu tespit etmesi halinde eksikliklerin giderilmesi maksadıyla raporu soruşturmacıya iade edebilecektir. Disiplin cezası vermeye yetkili makamlar bu iade yetkisini kullanırken gerekçesini göstermeli, hangi konularda eksik inceleme ve araştırma olduğunu açıkça belirtmeli ve soruşturmacıdan bu eksikliğin giderilmesini istemelidir. Ayrıca bu işlemler sırasında fiilin işlendiği tarihten itibaren işleyen ceza zamanaşımına dikkat edilmelidir. Ceza zamanaşımı süresinin aşılması halinde kişiye ceza verilemeyecektir.

Disiplin cezası vermeye yetkili makamlar, soruşturmacının teklif ettiği ceza ile bağlı değildir. Bu teklif edilen cezayı gerekçesini de göstererek reddedebilir, hafifletebilir veya kabul edebilir. Soruşturmacı tarafından teklif edilen cezanın reddedilmesi halinde, ilgili disiplin amiri ya da kurulu tarafından ret gerekçesine uygun olarak en geç üç ay içerisinde yeni işlem tesis edilebilir. Buradaki üç aylık sürenin hak düşürücü süre olduğu ve idarenin bu süreyi geçirmesiyle kişiye ceza verilemeyeceği ve bu sürenin ret kararının ilgili makama iletilmesiyle başlayacağı düşünülmektedir.¹⁸³

Ayrıca burada değinilmesi gereken önemli bir nokta ise disiplin cezası vermeye yetkili makamlar soruşturma raporunda teklif edilen cezadan başka bir ceza verilmesi gerektiğini veya cezaya konu fiilin başka bir disiplin suçu kapsamında olduğunu değerlendirmekteyse bu durumları da içerir bir talep yazısıyla soruşturulanın yeniden savunmasını alması gerekir. Aksi takdirde soruşturulan için iddia edilen suç ve buna karşılık verilecek olan ceza ile kişinin savunmasının aynı iddiaya ilişkin olmaması savunma hakkının ihlali söz konusu

¹⁸³ AZAK, a.g.e. s.219.

olacaktır. Bu gibi durumlarda yeniden savunma almaksızın verilecek olan cezaların hukuka aykırı olacağı değerlendirilmektedir.

Disiplin amiri kendisine gelen soruşturma raporu üzerine öncelikle verilecek cezanın tespiti noktasında bir değerlendirme yapması gerekir. Eğer disiplin amiri, kişiye uyarma veya kınama cezası verilmesi gerektiğini değerlendirilmekteyse buna doğrudan kendisi karar verecektir. Verilecek disiplin cezası, aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezaları ise buna kişinin görevli olduğu birimdeki disiplin kurulu karar verecektir. Eğer verilecek disiplin cezası, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma veya kamu görevinden çıkarma cezaları ise buna atamaya yetkili amirin teklifi üzerine Yüksek Disiplin Kurulu karar verir. Bu kapsamda disiplin amiri, soruşturma raporu kendisine geldikten sonra, verilmesi gereken disiplin cezasının türüne göre, soruşturma raporunu ya muhafaza edip kendisi ceza verecek ya da ilgili kurula zamanında gönderecektir.¹⁸⁴

3.7. Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Amir ve Kurullar

Disiplin Soruşturması, disiplin amirinin 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na göre disiplinsizlik teşkil edebilecek bir fiili öğrenmesi üzerine soruşturma emri vermesi ile başlatılan ve soruşturulanın sıralı ilk disiplin amirinin, ilgili disiplin kurulunun veya Yüksek Disiplin Kurulunun bir karar vermesiyle sonuçlanan araştırma ve inceleme faaliyetidir. Disiplin amiri, soruşturma yapma, yaptırma, soruşturma sonucunda kanuna dayalı olarak uygun cezayı verme veya kişinin suçsuz olduğunun anlaşılması halinde ceza vermeme yetkisine sahip olan yöneticidir.¹⁸⁵ Soruşturmacı, yetkili disiplin amirinin yazılı olarak soruşturma emrini vermesinden sonra disiplin soruşturmasına başlayacaktır. Aynı olaya ilişkin olarak üst disiplin amirinin başlatmış olduğu bir soruşturma var ise alt disiplin amiri ikinci bir soruşturma başlatamayacaktır. Bu durum, yukarıda değinmiş olduğumuz aynı fiil sebebiyle iki kez yargılama yapılamayacağı ilkesinin bir sonucudur. Ayrıca üst disiplin amiri soruşturma başlatırsa, aynı olaya ilişkin önceki soruşturmalar bu soruşturma ile birleştirilecektir.¹⁸⁶

¹⁸⁴ PINAR, a.g.e. s.607.

¹⁸⁵ DUMAN, a.g.e. s.236.

¹⁸⁶ AZAK, a.g.e. s.182.

Disiplin soruşturmalarında ceza vermeye yetkili kişi ya da kurullar, ceza verilecek olan tarihte kişinin bağlı olduğu disiplin amiri, disiplin kurulu ve yüksek disiplin kuruludur.¹⁸⁷ Disiplin cezası verme yetkisi soruşturmanın başlangıcındaki duruma göre değil, ceza verileceği zaman mevcut kişi veya kurullara göre belirlenecektir. Ayrıca bu kadrolarda vekaleten görev yapanlar da disiplin amirliği yetkisini kullanabilirler.

Ceza vermeye yetkili kişi ya da kurulların tespiti konusundaki bir diğer konu, yetkiyle ilgili idare hukuku ilkeleri ve verilecek ceza dikkate alındığında, alt kademedeki bir makamın üst kademedeki bir makamın yerine geçerek disiplin cezası vermesi durumudur. Bu halde, işlem yetki yönünden hukuka aykırı olacağı gibi, üst kademedeki bir makamın, alt kademedeki bir idari makamın görevine giren konuda disiplin cezası vermesi de işlemi yetki yönünden hukuka aykırı kılacaktır. Bu bağlamda Danıştay da bir kararında, araştırma görevlisine aylıktan kesme cezasının disiplin amiri olan dekan tarafından verilmesi gerekirken, rektör tarafından verilmesini yetki yönünden hukuka aykırı kabul etmektedir.¹⁸⁸

3.7.1. Disiplin amirleri

Akademik personel disiplin soruşturmalarında 2547 sayılı Kanun'a göre yetkili disiplin amirinin tespiti önem arz etmektedir. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53'üncü maddesine göre disiplin amirleri; Yükseköğretim Kurulu Başkanı, rektör, bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürü, dekan, enstitü ve yüksekokulu müdürleri, kadrosu bulunan uygulama araştırma merkezi ile bağımsız enstitü müdürleri ve son olarak genel sekreter veya sekreterlerden oluşmaktadır.¹⁸⁹ Bu disiplin amirleri kendisine bağlı olan birimlerdeki akademik personelin 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na göre disiplin suçu teşkil edebilecek fiillerini öğrendiklerinde disiplin soruşturması başlatarak, soruşturma sonucuna göre gerekli kararı vereceklerdir.

¹⁸⁷ Danıştay 12. Dairesinin 26.11.2013 tarih ve E. 2012/8023, K. 2013/8802 sayılı Kararında; “*Mevzuatta aksine bir hüküm bulunmadığı sürece, disiplin cezasının verildiği tarihteki disiplin amiri veya disiplin kurulu disiplin cezası vermeye yetkili disiplin amiri veya disiplin kurulu olup, olayda dava konusu işleme dayanak olan Milli Eğitim Bakanlığı Disiplin Amirleri Yönetmeliğinde aksi yönde bir hüküm bulunmadığından, kınama cezasının verildiği tarihte davacının görev yaptığı yerdeki disiplin amiri tarafından işlem tesis edilmesinde hukuka aykırılık bulunmamaktadır.*” ifadelerine yer verilmiştir. (Lexpera, E.T: 12.12.2022)

¹⁸⁸ Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun E. 2006/2042, K. 2010/448 sayılı Kararı.

¹⁸⁹ 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu md. 53 a fıkrası; “*Yükseköğretim Kurulu Başkanı üst kuruluşlar, rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürlerinin; rektör, üniversitenin; bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürü, bağımsız vakıf meslek yüksekokulunun; dekan, fakültenin; enstitü ve yüksekokul müdürleri, enstitü ve yüksekokulların; kadrosu bulunan uygulama araştırma merkezi ile bağımsız enstitü müdürleri, uygulama araştırma merkezi ile enstitünün; bu birimlerin genel sekreter veya sekreterleri de bağlı birim personelinin disiplin amirleridir.*” şeklindedir. (Lexpera, E.T: 12.12.2022)

2547 sayılı Kanun'un 53'üncü maddesine göre, Yükseköğretim Kurulu Başkanı, üst kuruluşların, rektörlerin ve bağımsız vakıf meslekyüksekokulu müdürlerinin disiplin amiridir. Önceleri Yükseköğretim Kurulu Başkanının yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanları üzerinde bazı disiplin suçları ile sınırlı olarak disiplin amirliği yetkisi bulunmaktaydı. Ancak yukarıda izah ettiğimiz Anayasa Mahkemesinin 10.04.2019 Tarihli ve 2017/33 E., 2019/20 K. Sayılı Kararı ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa yapılan atıfların iptalinin yanı sıra Yükseköğretim Kurulu Başkanının öğretim elemanları üzerindeki disiplin amirliği yetkisi Anayasaya uygun bulunmayarak iptal edilmiştir. Bunun üzerine 2020 yılında 7243 sayılı Kanun ile 2547 sayılı Kanun'un 53'üncü maddesinde yapılan değişiklikle öğretim elemanları ibaresi madde metninden çıkarılmıştır. Sonuç olarak, Yükseköğretim Kurulu Başkanı üniversitelerde sadece rektörün disiplin amiridir. Ancak bu durumun doğurduğu bazı sakıncalar bulunmaktadır. Şu anki düzenlemede, üniversite öğretim elemanlarının işlemiş olduğu bir disiplinsizlik üzerine yalnızca rektörün disiplin soruşturması açma yetkisi bulunmaktadır. Rektör, disiplin soruşturması başlatmaz ve soruşturma açmaktan kaçınırsa ne olacağı belirsizdir. Bu durumda, Yükseköğretim Kurulu Başkanının rektöre görevini yerine getirmesi için talimat vermesi mümkün olmakla birlikte, rektör kararında ısrar eder disiplin soruşturmasını başlatmazsa disiplin suçu işleyen öğretim elemanı cezasız kalabilecektir.¹⁹⁰

Yukarıdaki duruma benzer bir diğer durum ise yine rektörün tek disiplin amiri olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Örneğin, dekan ile rektör arasındaki bir sorun çıkması neticesinde, rektöre karşı işlenen bir fiilin disiplinsizlik teşkil etmesi halinde, dekan hakkındaki disiplin soruşturma emrini ve soruşturma neticesinde disiplin cezasını kim verecektir. Örneğimizde, rektörün olayın tarafı olması nedeniyle tarafsız kabul edilemeyeceği aşikardır. Bu durumda akla gelen tek ihtimal, rektörün disiplin amiri olan Yükseköğretim Kurulu Başkanının disiplin soruşturma emrini vererek gerekli görülmesi halinde disiplin cezasını vermesidir.¹⁹¹ Burada, Yükseköğretim Kurulu Başkanının ilgili üniversite içerisinden soruşturulacak dekan ile görev ve unvan bakımından üst veya en azından eşidi seviyede bir soruşturmacı atayabileceği değerlendirilmektedir.

Disiplin amirlerinin disiplin cezası verme yetkisine gelindiğinde ise 2547 sayılı Kanun'da düzenlenen uyarma ve kınama cezaları sıralı disiplin amirleri tarafından verilebilmektedir. Uyarma ve kınama cezaları rektörler ve bağımsız vakıf meslek

¹⁹⁰ DUMAN, a.g.e. s.236

¹⁹¹ AZAK, a.g.e. s. 184.

yüksekokulu müdürleri hakkında ise Yükseköğretim Kurulu Başkanı tarafından verilebilmektedir. Ayrıca disiplin amirleri, soruşturmada eksiklik olduğunun tespiti halinde eksikliklerin giderilmesi amacıyla dosyayı iade edebilir, soruşturmacı tarafından önerilen disiplin cezasını aynen verebilir, hafifletebilir veya reddedebilir. Teklif edilen cezanın reddedilmesi halinde ilgili disiplin amiri tarafından ret gerekçesine uygun olarak en geç üç ay içerisinde yeni işlem tesis edilebilir. Bu açıklamaların yanında, disiplin cezası verme yetkisi devredilemeyen yetkilerden olduğu ifade edilmelidir.

3.7.2. Disiplin kurulları ve yüksek disiplin kurulları

2547 sayılı Kanun'un 53/E maddesi disiplin cezası vermeye yetkili disiplin kurullarını açıkça ifade etmiştir. Buna göre, üniversite disiplin kurulu, üniversite yönetim kuruludur. Üniversiteye bağlı birimlerin yönetim kurulları, disiplin kurulu olarak görev yaparlar. Rektörlüğe bağlı birimlerdeki disiplin kurulu, akademik personel ve daire başkanı kadrosunun dengi ve üstü kadrolarda bulunanlar için rektör yardımcısı başkanlığında üniversite yönetim kurulunca her takvim yılı başında belirlenen profesör unvanlı dört öğretim üyesinden, memurlar için ise Genel Sekreterin başkanlığında, Hukuk Müşaviri ile Personel Dairesi Başkanından oluşmaktadır.

Yükseköğretim Kurulu personeli için disiplin kurulu, Genel Sekreterin başkanlığında, 1. Hukuk Müşaviri ile Personel, Strateji Geliştirme, İdari ve Mali İşler Daire Başkanlarından oluşmaktadır. Üniversitelerarası Kurul personeli için disiplin kurulu, Genel Sekreterin başkanlığında Genel Sekreter Yardımcısı ve Hukuk Müşavirinden teşekkül etmektedir. Yüksek Disiplin Kurulu hariç, disiplin kurullarında profesörlerle ilgili hususların görüşülmesinde doçent ve doktor öğretim üyeleri, doçentlerle ilgili hususların görüşülmesinde doktor öğretim üyeleri ve kendileri ile ilgili hususların görüşülmesinde ilgili üyeler görüşmelere katılamazlar. Soruşturmada görev alanlar, disiplin kurullarındaki oylamalara, disiplin kurulunda görev alanlar ile disiplin cezası verenler bu cezalara itirazların görüşüldüğü kurullardaki oylamalara katılamazlar. Herhangi bir sebeple disiplin kurullarının teşekkül edememesi halinde eksik üyelikler eşdeğer unvana sahip öğretim üyeleri arasından senato tarafından belirlenen üyelerce tamamlanır. Disiplin kurullarına ilişkin bu düzenlemelerin yanı sıra 2547 sayılı Kanun 53/E maddesinde Yüksek Disiplin Kurulunun Yükseköğretim Genel Kurulu olduğu ifade edilmiştir.

Disiplin kurulları, 2547 sayılı Kanun'da düzenlenen aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezalarını verme yetkisi bulunmaktadır. Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezaları ise atamaya yetkili amirin teklifi üzerine Yüksek Disiplin Kurulu kararıyla verilebilmektedir. Rektörler, bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri ve dekanlar hakkında aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezaları Yüksek Disiplin Kurulu kararıyla verebilmektedir. Ayrıca disiplin kurulları ve Yüksek Disiplin Kurulu, soruşturmada eksiklik olduğunun tespit etmesi halinde eksikliklerin giderilmesi amacıyla dosyayı iade edebilir, soruşturmacı tarafından önerilen disiplin cezasını aynen verebilir, hafifletebilir veya reddedebilmektedir. Soruşturmacı tarafından teklif edilen cezanın reddedilmesi halinde disiplin kurulu tarafından ret gerekçesine uygun olarak en geç üç ay içerisinde yeni işlem tesis edilebilmektedir. Bunların yanı sıra disiplin kurulları, gerekli gördüğü takdirde ilgilinin özlük dosyasını ve her türlü evrakı incelemeye, ilgili yerlerden bilgi almaya, her türlü incelemeyi yaptırmaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye veya niyabeten dinletmeye, keşif yapmaya veya yaptırmaya yetkilidirler.

3.8. Disiplin Cezası Verilmesinde Uygulanacak Temel İlkeler

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na göre yürütülecek olan disiplin soruşturmalarında, yukarıda ilkeler bölümünde belirtmiş olduğumuz kuralların yanı sıra, uyulması gereken birtakım esaslara, 2547 sayılı Kanun'un "*Disiplin Cezası Verilmesinde Uygulanacak Temel İlkeler*" başlıklı 53/D maddesinde yer verilmiştir.¹⁹² Maddede ifade edilen ilkelerin birçoğuna yukarıda yer verilmiştir.

¹⁹² 2547 sayılı Kanun'un 53/D maddesi; "*Aynı fiile birden fazla disiplin cezası verilemez. Fiilin birden fazla disiplin suçu teşkil et-mesi hâlinde bu suçlardan en ağır cezayı gerektiren disiplin cezası verilir. Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiilin, cezaların özlük dosyasından çıkarılma-sına ilişkin süre içinde tekrarründe bir derece ağır ceza uygulanır. Tekerrüre esas alınacak cezanın, süresi içerisinde itiraz edilmemesi veya itirazın reddedilmesi suretiyle kesinleşmiş olması gerekir. Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiiller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir. Kanunla affedilmiş disiplin cezaları ile teker-rür nedeniyle verilen bir derece ağır cezalar tekerrüre esas alınmaz. Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan veya ödül veya başarı belgesi alan-lara verilecek disiplin cezalarında bir derece alt ceza uygulanabilir. Bir derece alt cezayı, asıl cezayı vermeye yetkili makam verir. Kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasına bir üst ce-za uygulanması gereken hallerde üst ceza kamu görevinden çıkarma cezasıdır. Kamu görevinden çıkarma cezasına bir alt ceza uygulanması gereken hallerde ise alt ceza kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasıdır. Bu Kanunda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiillere nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer fiilleri işleyenlere de hangi disiplin fiiline benzediği belirtilerek aynı türden disiplin cezaları verilir. Birinci derecenin son kademesinde bulunulması nedeniyle kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının uygulanamaması halinde brüt aylıklarının 1/4'ü ila 1/2'si oranında aylıktan kesme cezası uygulanır. Tekerrürü*

Maddede, aynı fiile birden fazla ceza verilemeyeceği düzenlenmiştir. Bu düzenleme yukarıda ilkeler bölümünde ifade edilmiş ve aynı fiil sebebiyle ikinci bir yargılama yapılamayacağı, aynı zamanda aynı fiil sebebiyle ikinci kez ceza verilemeyeceği düzenlenmiştir. Bir diğer düzenleme ise fiilin birden fazla disiplin suçu teşkil etmesi hâlinde bu suçlardan en ağır cezayı gerektiren disiplin cezasının verileceğidir. Bu kural, esasında ceza hukukunda farklı neviden fikri içtima olarak uygulanmaktadır. Bir önceki cümlede ifade ettiğimiz, aynı fiile ikinci kez ceza verilemeyeceği ilkesinin bir sonucu olarak aynı fiilin birden fazla disiplinsizlik teşkil etmesi halinde en ağır cezayı gerektiren disiplin suçuna göre ceza verilecektir.

Maddede, disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiilin, cezaların özlük dosyasından çıkarılmasına ilişkin süre içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanacağı, geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan, ödül veya başarı belgesi alanlara verilecek disiplin cezalarında bir derece alt ceza uygulanabileceği, bu alt cezayı da asıl cezayı vermeye yetkili makamın vereceği ifade edilmiştir. Ayrıca Kanunda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiillere nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer fiilleri işleyenlere de hangi disiplin fiiline benzediği belirtilerek aynı türden disiplin cezaları verilebileceği düzenlendiğinden, 2547 sayılı Kanun için disiplin suçlarında kıyasın mümkün olduğu anlaşılmaktadır. Disiplin suçlarında kıyasın mümkün olup olmaması gerektiği hususu, doktrinde tartışmalı olmakla birlikte, birçok yazar tarafından savunulmakta, Anayasa Mahkemesi ve içtihat değiştirmesiyle birlikte Danıştay tarafından da kabul edilmektedir. Bu konu yukarıda “Kanunilik İlkesi” başlığı altında detaylı bir şekilde incelenmiştir.

Disiplin soruşturmalarında önemle belirtmek gerekir ki disiplin cezası verme yetkisi devredilemez. Disiplin amiri, disiplin kurulları veya Yüksek Disiplin Kurulunun disiplin cezası verme yetkisini yetki devri veya imza devri gibi yollarla devretmesi mümkün değildir.

halinde ise ilgili disiplin kurulu tarafından kamu görevinden çıkarma cezası verilir. Disiplin cezaları, verildikleri tarihten itibaren, aylıktan veya ücretten kesme cezası ile ka-deme ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası ise cezanın verildiği tarihi izleyen aybaşında uygulanır. Disiplin cezaları üst disiplin amirine, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezası tüm yükseköğretim kurumlarına, kamu görevinden çıkarma cezası ise ayrıca Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Aylıktan veya ücretten kesme cezası alanlar üç yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası alanlar beş yıl boyunca rektör, dekan, enstitü müdürü, yüksekokul müdürü, meslek yüksekokulu müdürü, bölüm başkanı, anabilim dalı başkanı, anasa-nat dalı başkanı, bilim dalı başkanı, sanat dalı başkanı, daire başkanı dengi ve üstü kadrolara atanamazlar. Söz konusu disiplin cezalarının verildiği tarihte bu görevlerde bulunanların görevleri kendiliğinden sona erer ve durum ilgili mercilere derhal bildirilir.”

Bunun sebebi kişinin özlük haklarını, meslek hayatını ve kişisel itibarını önemli derecede etkileme olasılığı olan disiplin soruşturmaları kapsamında verilecek cezalarda kanunen kişinin korunması ve verilecek kararların özenli şekilde verilmesini temin etmek amacını taşıdığı düşünülmektedir.

Disiplin soruşturmalarında ceza verilmesi aşamasında değinilmesi gerekli bir diğer husus ise ceza verilirken kanunda gösterilen ilk amir veya ilgili kurulun ceza vermesi gerektiğidir. Disiplin cezasını, soruşturulananın sıralı ilk amiri veya ilgili kurul değil de üst makam veya kurulların vermesi mümkün değildir. Bu husus, disiplin cezası verilmesi işleminin hukuka uygunluğu açısından oldukça önemlidir. Aynı şekilde üst makam veya kurulların karar vermesi gereken hallerde de alt makam veya kurullar konuya ilişkin karar veremeyeceklerdir. Örneğin, sıralı ilk amir tarafından verilmesi gereken kınama disiplin cezasını disiplin kurulu verirse veya kademe ilerlemesinin durdurulması disiplin cezasını disiplin amiri doğrudan verirse bu işlemler hukuka aykırı olacaktır. İfade ettiğimiz bu durum uygulamada, soruşturma emrinin üst disiplin amirler tarafından verilebilmesiyle karıştırılmaktadır.

Soruşturma emrinin mutlaka ilk disiplin amiri tarafından verileceğine dair bir kural yoktur. Bu kural disiplin cezalarının verilmesine ilişkindir. Oysaki soruşturma emrini üst disiplin amiri de vermiş olabilir ki bu durum 2547 sayılı Kanun'un 53/A maddesinde; "*Üst disiplin amirinin soruşturma açtığı veya açtırdığı disiplin olayında alt disiplin amiri ayrıca soruşturma yapamaz veya yaptıramaz. Daha önce açılmış soruşturma varsa bunlar üst amirin açtığı veya açtırdığı soruşturma ile birleştirilir.*" hükmü ile açıkça ifade edilmiştir. Bu konuda bir örnek vermek gerekirse, rektör tüm üniversitenin disiplin amiri olduğundan herkes hakkında soruşturma emri verebilecektir. Bu kapsamda bir fakültede çalışan öğretim görevlisi hakkında soruşturma emrini verebilecektir. Ancak soruşturma sonunda öğretim görevlisine uyarma ve kınama cezası verilecekse bunun kişinin sıralı ilk disiplin amiri olan dekan tarafından verilmesi gerekir.

3.9. Disiplin Cezasını Belirlenmesi

Disiplin cezası ceza vermeye yetkili makamlar belirlenirken dikkate alınması gereken birtakım hususlar bu başlık altında ifade edilecektir. Öncelikle ceza vermeye yetkili makamın önüne dosya geldiğinde ceza vermeye yetkili makam teklif edilen cezayı verme

yetkisinin kendinde olup olmadığını sorgulamalıdır. Eğer kendisi yetkili değilse ceza vermeye yetkili makama dosyayı göndermelidir. Bu tespitten sonra ceza vermeye yetkili makam soruşturulmanın usulüne uygun şekilde savunmasının alınıp alınmadığına dikkat etmelidir. Savunma istenmemişse veya suçun hukuki nitelendirmesi değişecekse soruşturulmanın yeniden savunması alınmalıdır.¹⁹³

Sonrasında, soruşturmacının teklif ettiği ceza ile suç oluşturan fiilin 2547 sayılı Kanun'daki tarifinin örtüşüp örtüşmediğine bakmalıdır. Eğer örtüşmemekte ise eksikliğin giderilmesi için soruşturma dosyası soruşturmacıya iade edilebileceği gibi soruşturulmanın atılı suçtan usulüne uygun olarak savunması alınıp karar verilebileceği değerlendirilmektedir. Bu aşamada ceza vermeye yetkili makam, disiplinsizlik teşkil eden fiilin soruşturmacının belirlediğinden farklı bir disiplin suçu maddesine girdiğini de değerlendirebilir. Ancak bu durumda, soruşturulmanın fiillerinin hangi disiplin suçuna karşılık geldiği ve bu fiilin hangi disiplin cezasını gerektirdiği de belirtilerek yeniden savunması alınmalıdır.¹⁹⁴ Ayrıca karar aşamasında disiplinsizlik teşkil eden yeni bir fiil tespit edilmişse ceza vermeye yetkili kişi veya kurul hemen ceza tayin edemeyecek, bu fiil için soruşturma onayı aldırıp gerekli soruşturmayı yaptırdıktan sonra yeni ortaya çıkan fiil hakkında karar verebilecektir.¹⁹⁵

Bu işlemlerden sonra soruşturma dosyasından ve soruşturma raporundan suçun işlendiğinin ispat edilip edilmediğine bakılmalıdır. İspat edilmişse uygun bir ceza tayinine gidilecek, eğer ispat edilememişse dosyanın durumuna göre eksikliğin giderilmesi için dosya soruşturmacıya iade edilecektir. Suçun işlendiği ispat edilmişse disiplin hukukunun önemli ilkelerinden biri olan ve yukarıda ilkeler bölümünde ayrıntılı incelenmiş olan orantılılık ilkesine göre uygun bir ceza belirlenecektir. Bu kapsamda işlenen suçun niteliği ve işleniş biçimi itibarıyla çok ağır olabilecek cezalar belirlenmemeli, aynı şekilde suça nazaran oldukça hafif kalacak cezalarında belirlenmemesi gerekir. Dikkat edilmesi gereken bir başka husus ise soruşturulmanın birden çok fiili söz konusu ise bunların hukuken birbirinden ayrılabilir bağımsız fiiller olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine bakılmalıdır. Ayrılabilir suçlar değilse bunlardan en ağır cezayı gerektiren suç esas alınacaktır.

¹⁹³ DUMAN, a.g.e. s.300.

¹⁹⁴ Danıştay 12. Dairesinin 06.05.2014 tarih ve E. 2013/7372, K. 2014/3573 sayılı Kararı. Danıştay 12. Dairesinin 21.12.2017 tarih ve E. 2014/547, K. 2017/7070 sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 12.12.2022)

¹⁹⁵ Danıştay 16. Dairesinin 13.10.2015 tarih ve E. 2015/16249, K. 2015/6177 sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 12.12.2022) AZAK, a.g.e. s.224.

Bu aşamada, ceza vermeye yetkili makamlarca soruşturulanın lehine olan bir hükmün olup olmadığına bakılması gerekir.¹⁹⁶ Ceza hukukunda geçerli olan failin lehine olan hükmün uygulanması gerektiği ilkesi usulüne uygun düştüğü ölçüde disiplin hukukuna da uygulanacaktır. Bu kapsamda, suçun işlenmesinden sonra suç için öngörülen ceza hafifletilir veya fiil suç olmaktan çıkartılırsa failin lehine olan bu hükümler geriye yürüyecek ve failin eylemleri hakkında da uygulanacaktır.

Ayrıca karar verilmeden önce tekerrürün oluşup oluşmadığına da bakılmalıdır. Tekerrür söz konusu ise bir derece ağır ceza verilecektir. Buradaki ağır olmadan kasıt Kanunda sayılan ceza türü itibariyle bir derece ağır cezadır. Örneğin; uyarma yerine bir derece ağırlı olan kınama cezasının verilmesi gibi.

Tekerrür durumundan sonra, soruşturulanın disiplin, başarı ve ödül durumuna bakılmalı, soruşturmas sırasında iyi halinin olup olmadığı değerlendirilmelidir. Bu durumların tespiti amir veya kurulun bir derece hafif ceza verebilmesi imkânı açısından önemlidir.¹⁹⁷ Bir derece alt cezayı asıl cezayı vermeye yetkili olan makam verecektir. Yani örneğin, aylıktan kesme cezasının bir derece alt cezası olan kınama cezası verilmesi gerektiğini değerlendiren disiplin kurulu dosyayı kınama cezasını vermek üzere disiplin amirine göndermeyecek, doğrudan bu konuda kendisi karar verecektir.

Karar verilmeden önce tespit edilmesi gereken bir diğer husus ise Danıştay kararlarında kabul edilen haksız tahrik durumudur. Danıştay esasen bir ceza hukuku kurumu olan haksız tahrikin niteliğine uygun düştüğü ölçüde disiplin hukukunda uygulanabileceğini, bu sebeple ceza vermeye yetkili makamlarca haksız tahrik olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiğini düşünmektedir. Eğer olayda haksız tahrik unsuru olduğu tespit edilmişse kişiye daha hafif bir ceza verilebileceği kabul edilmiştir.¹⁹⁸

¹⁹⁶ AZAK, a.g.e. s.225.

¹⁹⁷ AZAK, a.g.e. s.227.

¹⁹⁸ Danıştay 8. Dairesinin 21.05.2020 tarihli ve E. 2019/9230, K. 2020/2138 sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 12.12.2022)

Anayasamızın gereği olarak verilecek olan disiplin cezasının veya herhangi bir kararın gerekçeli olarak verilmesi gerekir. Eğer bu hususlara riayet edilmezse verilmiş olan kararlar mahkeme önünde iptal edilebilecektir.

3.10. Karar Süresi

Disiplin soruşturmalarında, soruşturmanın nihayete erdirilip soruşturmacı tarafından oluşturulan soruşturma raporunun disiplin amirine üst yazı ile gönderilmesinden sonra disiplin amiri eğer kendi yetkisinde olan bir ceza verilmesi gerektiğini değerlendirmekteyse bu cezayı kendisi verecektir. Eğer disiplin amiri verilecek disiplin cezasının türüne göre disiplin kurulunun veya yüksek disiplin kurulunun karar vermesi gerektiğini düşünmekteyse soruşturma raporunu ilgili disiplin kuruluna veya Yüksek Disiplin Kuruluna en kısa zamanda gerekçesiyle birlikte üst yazı ile gönderecektir. Soruşturma dosyası ceza vermeye yetkili kişi veya kurulun önüne geldiğinde ne kadar süre içerisinde karar verileceği ve buna ilişkin mevzuatta bir süre olup olmadığının belirlenmesi önemlidir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 128'inci maddesine göre, disiplin amirleri 15 gün içerisinde, disiplin kurulları 30 gün içerisinde ve yüksek disiplin kurulları 6 ay içerisinde karar vermek durumundadır. Burada önem arz eden başka bir konu 657 sayılı Kanun'daki bu hükmün hak düşürücü bir süre mi, yoksa kişilerin mağduriyetini önleme amaçlı olarak konulmuş olan düzenleyici bir süre mi olduğudur. Danıştayın görüşü bu sürenin hak düşürücü süre değil, oluşturulanların uzun süre baskı altında tutulmalarının önlenmesi amacıyla konulmuş zorlayıcı bir hüküm olduğu yönündedir.¹⁹⁹

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu genel disiplin rejimine ilişkin Kanun olup, kapsamında aldığı Devlet memurları hakkında yürütülecek olan disiplin soruşturmalarında uygulanır. Ancak akademik personelin disiplin soruşturma usulünün düzenlendiği 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda disiplin cezasının verilmesine ilişkin bir karar süresi öngörülmemiştir. Bu durum, akademik personel hakkındaki disiplin soruşturmaları neticesinde verilecek kararların keyfi olarak ertelenmesi veya sürüncemede bırakılacağı anlamına gelmemektedir. Disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar, yapılan soruşturmaya ilişkin olarak en kısa sürede karar vererek oluşturulanın durumunu

¹⁹⁹ Danıştay 8. Dairesinin 11.01.1994 tarihli ve E. 1993/2433, K. 1994/56 sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 12.12.2022)

netleştirmelidir. Aksi halde, kişinin üzerindeki soruşturma baskısı devam edecek bu ise kişinin mağduriyetine ve kurum düzeninin bozulmasına yol açabilecektir.²⁰⁰ Bu sebeple her ne kadar 2547 sayılı Kanun'da soruşturma sonunda karar verilmesi için herhangi bir süre öngörülmemiş olsa da ceza zamanaşımı süresine de dikkat edilerek en kısa sürede soruşturulan hakkında bir karar verilmesi gerekir.

3.11. Zamanaşımı

Disiplin soruşturmalarında iki tür zamanaşımı süresi mevcuttur. İlki, soruşturma zamanaşımı, ikincisi ise ceza verilebilecek olan süreyi ifade eden ceza zamanaşımıdır. Soruşturma zamanaşımı, fiilin disiplin amirince öğrenmesinden itibaren başlayan ve soruşturma başlatılabilecek süreyi ifade eden zamanaşımıdır. Ceza zamanaşımı ise daha önce ifade edildiği gibi fiilin işlenmesiyle birlikte başlayan ve ceza vermeye yetkili makamlarca ceza verilebilecek en son tarihi ifade eden süredir. Zamanaşımına ilişkin süreler geçtikten sonra kişi hakkında işlem yapılması mümkün değildir.²⁰¹ 2547 sayılı Kanun'un 53/C maddesinde zamanaşımına ilişkin hususlar ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.²⁰²

Disiplin soruşturmalarında soruşturma zamanaşımı için kural olarak 1 ay, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezalarında 6 ay olarak düzenlendiği görülmektedir. Ceza zamanaşımı olarak ise kural olarak 2 yıl, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasını gerektiren fiil açısından 6 yıl olarak düzenlenmiştir. Burada, üniversite öğretim mesleğinden çıkarmada 6 yıl olarak belirlenen sürenin çok uzun olduğu ve zamanaşımı kurumunun düzenlenme amaçlarıyla bağdaşmadığı düşünülmektedir.

²⁰⁰ DUMAN, a.g.e. s.301.

²⁰¹ Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun 17.06.2015 tarih ve E. 2013/4925, K. 2015/2809 sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 12.12.2022)

²⁰² 2547 sayılı Kanun'un 53/C maddesi; *“Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren; a) Uyarma, kınama, aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezalarında bir ay içinde, b) Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezasında altı ay içinde disiplin soruşturmasına başlanmadığı takdirde disiplin soruşturması açılmaz. Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiillerin işlendiği tarihten itibaren iki yıl, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasını gerektiren fiil açısından altı yıl geçmiş ise disiplin cezası verilemez. Bilimsel bir eserin akademik atama ve terfilerde kullanılması ya da kısmen veya tamamen yeniden yayımlanması hâlinde ikinci fıkrada belirtilen zamanaşımı süreleri yeniden işlemeye başlar. Disiplin cezasının yargı kararıyla iptal edilmesi hâlinde, kararın idareye ulaştığı tarihten itibaren kalan disiplin ceza zamanaşımı süresi içerisinde, zamanaşımı süresinin dolması veya üç aydan daha az süre kalması hâlinde en geç üç ay içerisinde karar gerekçesi dikkate alınarak yeniden disiplin cezası tesis edilebilir.”*şeklindedir.

Zamanaşımı, kişilerin üzerindeki soruşturma baskısını tüm meslek hayatı boyunca yaşamasının önüne geçmek idarenin de işlemlerini bir düzen içerisinde yapma amacı gütmesine rağmen 6 yıllık sürenin uzun olduğu ve zamanaşımı kurumunun kamu görevlilerine sağladığı güvenceyi etkisiz hale getirdiği söylenebilir. Genel disiplin rejiminde yani 657 sayılı Kanundaki ceza zamanaşımı süresi ise 2 yıl olarak öngörülmüştür. Bu açıdan da 6 yıllık sürenin akademik personel için hakkaniyetsiz bir durum oluşturacağı düşünülmektedir.²⁰³

Disiplin soruşturma raporunda belirtilmesi gereken hususlara yukarıda değinmiştik. Bu hususlardan bir tanesi de fiil veya olayın gerçekleştiği tarihtir. Bu tarihin soruşturma aşamasında soruşturmacı tarafından tespit edilmesi gerek kendisinin teklif edeceği ceza açısından, gerekse ceza zamanaşımı hususunun daha önceden tespiti açısından oldukça önemlidir. Ceza vermeye yetkili makam karar aşamasında bu tarihin tespitine girişmemelidir. Bu kapsamda ceza zamanaşımı süresi fiilin işlendiği tarihten itibaren başlayacağından bu husus soruşturma raporunda yer almalıdır.

Maddede belirtilen bir diğer hüküm ise disiplin cezasının yargı kararıyla iptal edilmesi halinde yargı kararının gerekçesine uygun olarak yeniden ceza zamanaşımı süresinde, eğer bu süre 3 aydan az ise 3 aylık sürede yeni disiplin cezası verilebileceğidir. Doktrindeki bir görüşe göre yeni işlem tesisi durumunun her halde veya şartta mümkün olmadığı savunulmaktadır. Bu durumun sadece yetki sakatlıklarında iptal söz konusu olursa uygulanabileceği, aksi halde hukuk Devleti ve hukuki güvenlik ilkelerine aykırık oluşacağı savunulmaktadır. Doktrindeki diğer bir görüşe göre bu durumun sadece yetki veya şekil sakatlıkları ile daha hafif ceza verilmesi gerektiğinden bahisle işlemin iptal edilmesi halinde uygulanabileceğini ifade etmektedir. Danıştayın görüşü ise yetki eksikliklerinin yanında savunma alınmaması gibi usuli eksiklik hallerinde de yeniden işlem tesisini mümkün görmektedir.²⁰⁴

Danıştay İdari Dava Daireleri Kuruluna göre zamanaşımı hususuna ceza vermeye yetkili makam tarafından fiilin işlenip işlenmediğinin tespitinden sonra bakılmalıdır. Bunun sebebi kişinin lekelenmeme hakkı ve suçsuzluk karinesidir. Kişi işlememiş olduğu bir disiplin suçu sebebiyle, yapılan soruşturma neticesinde suçu işlememesi sebebiyle ceza

²⁰³ AZAK, a.g.e. s.229.

²⁰⁴ AZAK, a.g.e. s.229.

almaması durumuna nazaran zamanaşımı sebebiyle ceza almaması kendisi için nispeten olumsuz bir durum oluşturacaktır. Bu sebeple ceza vermeye yetkili makamlarca zamanaşımı sürelerine suçun gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespitinden sonra bakılmalıdır.²⁰⁵

3.12. Disiplin Cezasının İlgiliye Tebliği

Disiplin amirleri, disiplin kurulları ve Yüksek Disiplin Kurulunca verilecek olan cezanın tespit edilmesi, karar tutanağının ve gerekçesinin oluşturulmasına müteakip verilen disiplin cezası karar metni ve gerekçesiyle birlikte ilgili kişiye tebliğ edilecektir. Anayasanın 40'inci maddesinde; “Devlet, işlemlerinde, ilgili kişilerin hangi kanun yolları ve mercilere başvuracağını ve sürelerini belirtmek zorundadır.” hükmü düzenlenmiştir. Bu kapsamda ilgili kişiye yapılacak bildirimde karara karşı hangi makamlara itiraz edebileceğini ve sürelerini, aynı şekilde işleme karşı dava açma yeri ve süresini bildirmek zorunludur. Bu bildirim yapılmadığı takdirde, kişinin genel dava açma süresi içerisinde yapmış olduğu başvurunun kabulü gerekmektedir.²⁰⁶ Örneğin, kişiye verilen disiplin cezasına karşı itiraz süresinin bildirilmemesi halinde, kişinin idari yargılamada genel dava açma süresi olan 60 gün içerisinde kuruma yapacağı başvuru ile verilen disiplin cezasına itiraz edebileceğinin kabul edilmesi gerekir.

Kişiye verilen disiplin cezası kişiye tebellüğe çıkarılacağı gibi, kişinin bağlı olduğu birimin Personel Daire Başkanlığına da verilen cezanın özlük dosyasına konulması maksadıyla gönderilmesi gerekir. Verilen tüm disiplin cezalarının Personel Daire Başkanlığına gönderilmesi gerekmesine rağmen bu kurala uyulmazsa kişi hakkında tam ve doğru bir şekilde kayıtların tutulmasının mümkün olmadığı gibi, kişi hakkında tekerrür hükümlerinin tespitine de imkân olmayacaktır. Ayrıca kişinin herhangi bir makama atanması söz konusu olduğundan doğru değerlendirme yapılması imkânı ortadan kalkacaktır.

3.13. Disiplin Cezalarına Karşı Başvuru Yolları

3.13.1. İtiraz ve yargı yolu

Disiplin cezalarına karşı disiplin kanunlarında iki farklı başvuru yolu öngörülmüştür. Bunlardan ilki idari makamlara yapılabilen itiraz yolu, diğeri ise yargı yoludur. İtiraz yolu,

²⁰⁵ AZAK, a.g.e. s.230-231.

²⁰⁶ DUMAN, a.g.e. s.304.

verilmiş olan disiplin cezalarına karşı belli süre içerisinde yine idari makamlara yapılabilen ihtiyari bir başvuru yoludur. Verilen disiplin cezalarına karşı gidilebilen yargı yolu ise itiraz yoluna başvurulup bir sonuç elde edilemedikten sonra belli süreler içerisinde veya itiraz yoluna başvurulmaksızın doğrudan verilen disiplin cezasına karşı genel dava açma süresi içerisinde gidilebilen bir başvuru yoludur. Belirtmek gerekir ki verilen disiplin cezalarına karşı itiraz edilmesi cezanın uygulanmasını durdurmaz.²⁰⁷ Süre bakımından, genel disiplin rejiminde de 2547 sayılı Kanun'da düzenlenmiş olan akademik personelin disiplin rejiminde de itiraz süresi 7 gündür. Bu süre, kararın ilgiliye tebliğiyle birlikte başlayacaktır. Kişi, disiplin cezasının kendisine tebliğinden itibaren 7 gün içerisinde üst makama itiraz yoluna başvurabileceği gibi genel dava açma süresi olan 60 gün içerisinde de idare mahkemelerinde dava açabilir. Burada önce itiraz yolunun tüketilmesi gerektiği gibi bir kural bulunmamakla birlikte, yapılmış olan itiraz başvurusu dava açma süresini durdurmaktadır.

İtiraz yoluna gidilirken belli hususlara da dikkat edilmesi gerekmektedir. Buna göre, itiraz yolunda, mevzuat tarafından belirlenmiş, itirazı incelemeye yetkili merciye sunulacak dilekçe ile yapılacaktır. Bu dilekçe, dilekçe yazımına ilişkin genel kurallara uygun olmalıdır. Dilekçenin, itirazın yapıldığı makama hitaben yazılmış olması gerekmektedir. Dilekçede itiraz edenin adı, adresi ve imzası bulunmalı, itiraz sebepleri açıkça gösterilmeli ve varsa belgeler de eklenmelidir.²⁰⁸

2547 sayılı Kanun'un 53/F maddesi verilen disiplin cezalarına itiraz usulünü açıkça düzenlemiştir. Buna göre, akademik personel hakkında verilmiş olan disiplin cezalarına karşı itirazda, uyarma ve kınama cezalarına karşı, ilgilinin görevli olduğu birimin disiplin kurulu, rektör tarafından verilen uyarma ve kınama cezalarına karşı üniversite disiplin kurulu görevlidir. Rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürlerine verilen uyarma ve kınama disiplin cezaları için Yüksek Disiplin Kuruluna bu kişilerce itiraz edilebilecektir. Aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasına karşı itiraz, ilgilinin görevli olduğu üniversite disiplin kuruluna, yükseköğretim üst kuruluşlarında görev yapan personel için Yüksek Disiplin Kuruluna yapılabilecektir.

²⁰⁷ ÇAĞLAYAN, a.g.m. s.27.

²⁰⁸ ÜLKER, İ. (2015) "Disiplin Cezalarına Karşı İdari Başvuru (İtiraz) Yolu", EÜHFD, C:19, S:1-2, s.74.

2547 sayılı Kanun'da itiraz ile ilgili düzenlemeler incelendiğinde belirtilmelidir ki Yüksek Disiplin Kurulu kararlarına karşı itiraz yolu öngörülmemiştir. Bu kapsamda, rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokul müdürlerine verilen uyarma ve kınama cezaları dışındaki cezalar Yüksek Disiplin Kurulunca verildiğinden itiraza konu edilemeyecek, bunlara karşı ancak dava açma süresi içerisinde dava yoluna gidilebilecektir. Ayrıca gerek genel disiplin rejiminde gerekse akademik personel disiplin rejiminde göreve son verme sonucunu doğuran disiplin cezalarına karşı itiraz yolu öngörülmemiştir. Bu kapsamda, 2547 sayılı Kanun'da düzenlenen disiplin cezalarından üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma disiplin cezalarına karşı itiraz edilemeyecek ancak doğrudan dava yoluna gidilebilecektir. Bu cezalara karşı itiraz edilmesi halinde bu itiraz dava açma süresini durdurmayacaktır.²⁰⁹

2547 sayılı Kanun'da, cezayı veren disiplin amirinin disiplin kurullarına katılamayacağı ifade edilmiştir. Bu durum gerçekleşirse, ilgili disiplin kuruluna, üyelerden en yüksek unvanlı öğretim üyesi, en yüksek unvanlı öğretim üyesinin birden fazla olması halinde en kıdemli üye, öğretim üyesi bulunmaması halinde en kıdemli öğretim görevlisi başkanlık edecektir.

Ayrıca 2547 sayılı Kanun'da, itiraz mercilerinin itiraz tarihinden itibaren altmış gün içinde karar vereceği düzenlenmiştir. Tam bu noktada, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 11'inci maddesi gündeme gelmektedir. Bu düzenlemeye göre, üst makama yapılan başvuru sonrası 30 gün içerisinde kişiye ceva verilmezse talep reddedilmiş sayılacaktır. Yani bu düzenlemede zımni ret süresi 30 gün olarak belirlenmiştir. Ancak 2547 sayılı Kanun'da idareye yapılan itiraz başvurularında cevap verme süresi 60 gün olarak belirlenmiştir. 60 gün içerisinde itiraz mercii bir cevap vermezse itiraz reddedilmiş sayılarak dava açma süresi işlemeye başlayacaktır.

Her ne kadar 2577 sayılı Kanun'un zımni redde ilişkin 11'inci maddesi hükmü 08 Temmuz 2021 tarihinde 7331 sayılı Kanun'la değiştirilerek zımni ret süresi 60 günden 30 güne indirilmiş olsa da, 2577 sayılı Kanun'a nazaran özel kanun niteliğindedir. Bu kapsamda akademik personelin yapacağı itirazlarda 60 günlük zımni ret süresinin uygulanması

²⁰⁹ AZAK, a.g.e. s.236.

gerekmektedir.²¹⁰ 2547 sayılı Kanun'a göre verilen disiplin cezalarına karşı itiraz eden kişi 60 gün itiraz merciin cevap vermesini bekleyecek, eğer 60 gün içerisinde bir cevap verilmezse, zımni ret olarak kabul edilip, dava açma süresi olan 60 gün içerisinde idare mahkemelerine dava açabilecektir.

İtiraz mercileri itirazı kabul ya da reddedebilir. İtirazın kabul edilmesi halinde ceza tüm sonuçlarıyla ortadan kalkar, ancak ilgili disiplin amiri veya disiplin kurulu tarafından kabul gerekçesine uygun olarak en geç üç ay içerisinde yeni bir işlem tesis edilebilir. Bu üç aylık sürenin zamanaşımı niteliğinde olduğu ve geçirilmesi durumunda yeni bir ceza verilemeyeceği ifade edilmektedir. Ayrıca burada itiraz üzerine ceza vermeye yetkili makamın bir süre ile bağlı tutulması kişiler için önemli bir güvence sağlamaktadır. Bu düzenleme ile kişilerin sürekli bir disiplin cezası baskısı altında kalmasının önüne geçilmiştir. Bir diğer güvence ise ceza vermeye yetkili makamın itirazın kabulü kararının gerekçesiyle bağlı olmasıdır. Bu düzenleme ile kabul gerekçesine aykırı olarak disiplin cezası verilemeyecektir.²¹¹

Anayasanın 129'uncu maddesinde, disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamayacağı, Silahlı Kuvvetler mensupları ile hâkimler ve savcılar hakkındaki hükümlerin saklı olduğu düzenlenmiştir. Konumuz itibarıyla akademik personelin disiplin soruşturması incelendiğinden bahsedilen istisnalara burada değinilmeyecektir. Anayasa hükmünden de hareketle 2547 sayılı Kanun'a göre akademik personele verilen disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamayacaktır. Bu kapsamda, 2547 sayılı Kanun'da yer alan tüm disiplin cezalarına karşı dava açılabilir.

İdari yargılama hukukunda kesin ve yürütülebilir işlemlere karşı iptal davası açılabilir. Verilmiş olan disiplin cezaları da niteliği itibarıyla kesin ve yürütülebilir idari işlemlerdendir. Bu kapsamda disiplin cezalarına karşı idare mahkemelerinde genel dava açma süresi olan 60 gün içerisinde dava açılabilir. Burada önemli olan konu davanın görüleceği görevli ve yetkili mahkemenin neresi olacağıdır. Bu konuda görevli mahkeme idare mahkemeleridir. Yetkili mahkeme ise 2577 sayılı Kanun'un 33'üncü maddesine göre belirlenecektir. Bu maddeye göre kamu görevlilerinin görevlerine son verilmesi veya görevden uzaklaştırılmaları ile ilgili davalarda yetkili mahkeme, kamu görevlisinin son

²¹⁰ AZAK, a.g.e. s.237.

²¹¹ AZAK, a.g.e. s.235.

görev yaptığı yer idare mahkemesi, kamu görevlilerinin görevle ilişkisinin kesilmesi sonucunu doğurmayan disiplin cezalarıyla ilgili davalarda yetkili mahkeme ilgilinin görevli bulunduğu yer idare mahkemesi olacaktır.

3.14. Disiplin Cezalarının Uygulanması ve Kararın Kesinleşmesi

Disiplin cezalarının uygulanmasında derhal uygulama ilkesi geçerlidir.²¹² Bu bakımdan disiplin cezaları kural olarak verildikleri tarihten itibaren uygulanacaktır. Bu durum, 2547 sayılı Kanun'un 53/D maddesinin 7'nci fıkrasına göre disiplin cezaları kural olarak verildikleri tarihten itibaren uygulanacaktır. Ancak, aylıktan veya ücretten kesme cezası ile kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası ise cezanın verildiği tarihi izleyen aybaşında uygulanır. Disiplin cezalarının kesinleşmesi ise itiraz ve yargı yoluna ilişkin sürelerin dolması veya bu yolların tüketilmesi neticesinde gerçekleşecektir.

Disiplin cezalarının uygulanması konusunda öncelikle; kişinin yükselebileceği derecenin son kademesine kadar yükselmiş olması sebebiyle hakkında verilen kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının uygulanamaması durumu ifade edilmelidir. Bu durumda kişilere brüt aylıklarının 1/4'ü ile 1/2'si oranında aylıktan kesme cezası uygulanacaktır. Ancak, bu kişiler kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren aynı fiili süresi içerisinde tekrar işlemesi halinde tekerrür hükümleri uygulanacak ve kişiye kamu görevinden çıkarma cezası verilecektir.²¹³

Disiplin cezaları üst disiplin amirine, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezası tüm yükseköğretim kurumlarına, kamu görevinden çıkarma cezası ise ayrıca Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Aylıktan veya ücretten kesme cezası alanlar üç yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası alanlar beş yıl boyunca rektör, dekan, enstitü müdürü, yüksekokul müdürü, meslek yüksekokulu müdürü, bölüm başkanı, anabilim dalı başkanı, anasanat dalı başkanı, bilim dalı başkanı, sanat dalı başkanı, daire başkanı dengi ve üstü kadrolara atanamazlar. Söz konusu disiplin cezalarının verildiği

²¹² ÇAĞLAYAN, a.g.m. s.23-24.

²¹³ DUMAN, a.g.e. s.295.

tarihte bu görevlerde bulunanların görevleri kendiliğinden sona erer ve durum ilgili mercilere derhal bildirilir.

3.15. Özlük Dosyasında Saklama ve Cezanın Silinmesi

2547 sayılı Kanun 53/G maddesinde disiplin cezalarının ilgililerin özlük dosyalarında saklanacağı ifade edilmiştir. Bu cezaların özlük dosyalarından silinmesi de mümkündür. Ancak 2547 sayılı Kanun bu talebi ceza türüne göre değişen belli bir süre koşuluna bağlamıştır. Buna göre, uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasından itibaren beş yıl, aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezalarının uygulanmasından itibaren on yıl sonra atamaya yetkili amire başvurularak verilmiş olan cezaların özlük dosyasından silinmesi talep edilebilir. Burada bu sürelerin geçmesiyle birlikte doğrudan bir silme işleminin olmayacağı, bunun ilgili personelce talep edilmesi gerektiği belirtilmelidir. Yetkili disiplin amirleri, kişinin ceza aldıktan sonraki tutum ve davranışlarını, isteğini haklı kılacak nitelikte görmesi halinde, talep yerine getirilecektir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNA GÖRE DİSİPLİN SORUŞTURMASI USULÜ

Millî Savunma Üniversitesinde görev yapan sivil akademik personelin disiplin soruşturmalarında hangi mevzuat hükümlerinin uygulanması gerektiği konusuna daha önce değinilmiştir. Buna göre, halihazırda yürürlükte bulunan mevzuat hükümlerinden hareketle, Millî Savunma Üniversitesinde görev yapan sivil akademik personelin disiplin ve cezai işlemlerinde, 657 sayılı Kanun'un uygulanacağı, ancak bu kişilerin 2547 sayılı Kanun'da düzenlenen disiplin suç ve karşılığında öngörülen cezalardan da sorumlu olduğu tespit edilmiştir.

Akademik personele ilişkin uygulanması gereken disiplin soruşturması usulü yukarıda "2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na Göre Disiplin Soruşturması Usulü" başlığı altında incelenmiştir. Bu başlık altındaki açıklamalarımız, yukarıdaki açıklamalarımıza göre farklılık arz eden hususlar kapsamında ele alınacak, her iki soruşturma usulünde de uygulanması gereken usul kurallarına bu başlık altında ikinci kez yer verilmeyecektir. Bu açıklamamızdan hareketle, 657 sayılı Kanun'a göre disiplin soruşturmasında farklılık arz eden veya açıklanmasını gerekli bulduğumuz hususlar aşağıda ifade edilmiştir.

4.1. Disiplin Amirleri ve Disiplin Kurulları

4.1.1. Disiplin amirleri

Disiplin amirleri, kendisinin disiplin amiri olduğu personele ilişkin ilgili mevzuat hükümlerini icra etmek, disiplinsizlik teşkil edebilecek fiil ve halleri öğrenmesi üzerine disiplin soruşturmasını açmak veya açtırmak ile bu disiplin suçları hakkında yapılacak soruşturma neticesinde yetkisinde bulunan ilgili disiplin cezasını vermek yetkisinin tanındığı kişilerdir.²¹⁴ Disiplin amiri olarak tespit edilen kadrolara görevlendirilenler veya bu kadrolara vekaleten bakanlar da disiplin amirliği yetkisine bu görevde kaldıkları süre içerisinde yetkilidirler.

²¹⁴ DÖNMEZ, a.g.e. s.58.

İdare hukukunda yetkisizliğin asıl, yetkili olmanın istisna olduğu ve yetki kurallarının kamu düzeninden olduğu değerlendirildiğinde ancak kanunen sınırları açıkça belirtilerek yetki verilmesi halinde yetki devri mümkündür. Bu kurallar çerçevesinde disiplin hukukunda, ilgili mevzuat uyarınca tespit edilen disiplin amirlerinin bu yetkisini doğrudan kullanmaları gerekmekte ve devretmesi mümkün olmamaktadır.²¹⁵

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 124/2'nci maddesi uyarınca disiplin amirleri, kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre 125'inci maddede sıralanan disiplin cezalarından birisini vermek yetki ve görevini haizdir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre yürütülecek olan soruşturmalarda Devlet memurunun disiplin amiri tarafından soruşturma emri verilerek soruşturmaya başlanması gerekmektedir. Disiplin cezası verilmesi noktasında disiplin cezasının türüne göre disiplin amirleri, disiplin kurulları ve Yüksek Disiplin Kurullarının ceza verme yetkisi olsa da, disiplinsizliğin öğrenilmesinden sonra ilk yapılacak işlem olan disiplin soruşturmasına başlanması noktasında asıl yetki disiplin amirindedir. Disiplin amirleri disiplinsizlik teşkil edebilecek fiilleri öğrenmesinden itibaren belli süreler içerisinde disiplin soruşturması emrini vermesi ve soruşturma işlemlerine başlanması gerekmektedir. Burada Devlet memurlarının disiplin amirlerinin tespiti hususu önem arz etmektedir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, 657 sayılı Kanun'da disiplin amirleri, disiplin kurulları ve yüksek disiplin kurullarına ilişkin yalnızca 134'üncü maddenin 1'inci fıkrasında doğrudan düzenleme yapılmış ve asıl olarak bu konu yönetmeliğe bırakılmıştır. 657 sayılı Kanun'un 134/1'inci maddesi; *“Disiplin ve soruşturma işlerinde kanunlarla verilen görevleri yapmak üzere Kurum merkezinde bir Yüksek Disiplin Kurulu ile her ilde, bölge esasına göre çalışan kuruluşlarda bölge merkezinde ve kurum merkezinde ayrıca Milli Eğitim müdürlüklerinde birer Disiplin Kurulu bulunur.”* hükmüne yer verilmiştir.

Disiplin amirleri, disiplin kurulları ve yüksek disiplin kurullarının tespitini yönetmeliğe bırakma noktasında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda 124/1'inci maddede ve 134/2'nci maddede önemli hususlar bulunmaktadır. Buna göre, 657 sayılı Kanun 124/1'de;

²¹⁵ SANCAKDAR, ALTINOK ÇALIŞKAN, DURSUN ÖZDEMİR, YAĞCI, SEYHAN, KARACA, a.g.e ve diğer, s.211.

“Disiplin amirleri; kurumların kuruluş ve görev özellikleri dikkate alınarak Devlet Personel Başkanlığı'nın görüşüne dayanılarak özel yönetmeliklerinde tayin ve tesbit edilecek amirlerdir.” hükmü, 134/2’de; “Bu kurulların kuruluş, üyelerinin görev süresi, görüşme ve karar usulü, hangi memurlar hakkında karar verebilecekleri ve disiplin amirlerinin tayin ve tespitinde uygulanacak esaslar ile bunların yetki ve sorumlulukları gibi hususlar Cumhurbaşkanınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. hükmü yer almaktadır. Konunun md. 124/1’de kurumların Devlet Personel Başkanlığının görüşüne dayanılarak özel yönetmeliklerinde düzenleneceği belirtilmiş ancak, md. 134/2’nci maddede ise konunun Cumhurbaşkanınca çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği ifade edilmiştir. Doktrinde bu iki hüküm arasında çelişki olduğu, bu sebeple sonraki tarihli düzenleme olan md. 124/1’in uygulanması gerektiği, bunun da bir sonucu olarak kurumların konuyla ilgili yönetmelikler çıkarması gerektiği savunulmaktadır.²¹⁶ Ancak bu görüşe katılmamız mümkün değildir. Çünkü md.134/2 hükmü 2/7/2018 tarihli ve 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin 182’nci maddesiyle fıkra da geçen “Bakanlar Kurulunca” ibaresi “Cumhurbaşkanınca” şeklinde değiştirilmiştir. Görüldüğü üzere kanun koyucu maddede düzenlemeye giderek bir güncelleme yapmıştır. Buradan bu maddeyi ve içeriğini olduğu gibi koruma amacı güttüğü söylenebilir. Ayrıca konuyla ilgili düzenlemeler getiren ve halihazırda uygulanmakta olan 30 Nisan 2021 tarihli Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği’nin “Dayanak” başlıklı 3’üncü maddesi bu yönetmeliğin dayanağı olarak 657 sayılı Kanun’un 134’üncü maddesini göstermektedir. Ayrıca bahse konu Yönetmelik’ten önce yürürlükte olan 20 Ekim 1982 tarihli Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik’te de dayanak olarak 657 sayılı Kanun’un 134’üncü maddesi gösterilmiştir. Dolayısıyla, Devlet memurlarının disiplin hukukunda disiplin amirleri, disiplin kurulları ve yüksek disiplin kurullarının tespiti hususunun 134’üncü maddede ifade edildiği gibi Cumhurbaşkanınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenmesi noktasında herhangi bir tereddüt bulunmamaktadır. Kaldı ki, 30 Nisan 2021 tarihli Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği md.5 fıkra 3 ve 4’te konuya ilişkin genel bir düzenleme getirmiş, yönetmelikte düzenlenmeyen diğer disiplin amirlerinin tespitini kamu idarelerine bırakmıştır.

Devlet memurlarının disiplin hukukunda disiplin amirleri, disiplin kurulları ve yüksek disiplin kurullarının tespiti hususunda iki önemli Yönetmelik bulunmaktadır. Bunlardan ilki, 30 Nisan 2021 tarihli Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği’dir. Bu Yönetmeliğe göre

²¹⁶ SANCAKDAR, ALTINOK ÇALIŞKAN, DURSUN ÖZDEMİR, YAĞCI, SEYHAN, KARACA, a.g.e ve diğer, s.208-209.

Cumhurbaşkanı, tüm kamu idarelerinde, Bakanlar, bakanlık teşkilatında, üst yöneticiler, başında buldukları kamu idarelerinde veya kendilerine bağlı birimlerde, bölge müdürleri, taşra teşkilatı bölge kuruluşlarında, valiler, taşra teşkilatı il ve ilçe kuruluşlarında, kaymakamlar, taşra teşkilatı ilçe kuruluşlarında, belediye başkanları, belediye ve bağlı kuruluşlarında, misyon şefleri yurt dışı teşkilatında görevli bütün memurlar hakkında disiplin amirliği yetkisine sahiptir. Ayrıca taşra teşkilatı bölge kuruluşlarının merkezinin bulunduğu ilin valisi, bölge müdürünün disiplin amiridir.

Burada belirtilmeyen diğer disiplin amirleri; kamu idarelerinin kuruluş ve görev özelliklerine göre hazırlanan ve yürürlüğe konulan özel yönetmelikler ile tespit edileceği ifade edilmiştir. Bu kapsamda düzenlenmiş olan ikinci yönetmelik ise 11.03.1983 tarihli Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görevli Devlet Memurları Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği'dir. Bu Yönetmeliğe göre Türk Silahlı Kuvvetlerinde görevli Devlet memurlarının tabi olduğu disiplin amirleri, disiplin kurulları ve yüksek disiplin kurulu tespit edilecektir.²¹⁷ Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği ile Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görevli Devlet Memurları Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği arasında özel kanun genel kanun ilişkisine benzer bir durum olduğu değerlendirilmektedir. Türk Silahlı Kuvvetlerinde görevli Devlet memurlarına Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görevli Devlet Memurları Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği uygulanacak, ancak bu Yönetmelik'te hüküm olmayan hallerde Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği'nden yararlanılabileceği değerlendirilmektedir.

Bu açıklamalardan hareketle konuyu Millî Savunma Üniversitesi açısından değerlendirdiğimizde, Millî Savunma Üniversitesinin statüsünün tespiti önem arz etmektedir. 6756 sayılı MSÜ Kurulmasına Dair Kanun'un 5'inci maddesinde Millî Savunma Üniversitesinin, Millî Savunma Bakanlığı bünyesinde kurulduğu ifade edilmektedir. Aynı zamanda her ne kadar Millî Savunma Üniversitesi Rektörlüğü İstanbul'da yerleşik olsa da, üniversite doğrudan Bakan Yardımcılığına bağlı olup Bakanlığın merkez teşkilatına dahildir.²¹⁸ Bu kapsamda MSÜ'de görev yapan Devlet memurlarını da kapsamına alması sebebiyle MSÜ'de

²¹⁷ 11.03.1983 tarihli Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görevli Devlet Memurları Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği'nin "Kapsam" başlıklı 2'nci maddesinde; "Bu Yönetmelik, 657 sayılı Kanunun 1 inci maddesi kapsamına giren Türk Silahlı Kuvvetlerinde görevli Devlet memurları hakkında uygulanır. Millî Savunma Bakanlığı, Genelkurmay Başkanlığı ile Kuvvet Komutanlıklarına bağlı döner sermayeli kuruluşlarda görevli Devlet memurlarının disiplin işlerinde bu Yönetmelik kapsamında oluşturulan kurullar yetkilidir. 657 Sayılı Kanunun 233. maddesi hükmü saklıdır." İfadelerine yer verilmiştir.

²¹⁸ <https://www.msb.gov.tr/Bakanlik/TeskilatSemasi>, (E.T.:09.12.2022)

görev yapan Devlet memurlarının disiplin amirinin 11.03.1983 tarihli Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görevli Devlet Memurları Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği'nin 9'uncu maddesine göre belirlenmesi gerekir.²¹⁹ Buna göre, MSÜ'de görev yapan en az şube müdürü veya eşidi seviyedeki amirlerin kendi maiyetindeki Devlet memurlarının disiplin amiri olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca Millî Savunma Bakanı da Bakanlık Karargahı ve Bağlı Kurumlarda görevli bütün memurların disiplin amiridir.

Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görevli Devlet Memurları Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği'nin 10'uncu maddesinde disiplin amirlerinin yetkilerinden²²⁰, 11'inci maddesinde disiplin amirlerinin sorumluluklarından bahsedilmiştir.²²¹ Buna göre her bir disiplin amiri maiyetinin disiplin işlerinde kendisine disiplin mevzuatının verdiği yetkileri hizmetin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla kullanması gerekmektedir. Disiplin amirleri kendisine bağlı Devlet memurlarının haklarını her zaman gözönünde tutmalı, yetkilerini hakkaniyet ve eşitliği esas alan bir tutum ve davranış içinde kullanmalıdır.

4.1.2. Disiplin kurulları

Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görevli Devlet Memurları Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği'nin 6'ncı maddesinde disiplin kurullarının kuruluşundan bahsedilmiştir. Buna göre, disiplin Kurulları Millî Savunma Bakanlığı, Genelkurmay Başkanlığı, Kara, Deniz, Hava Kuvvetleri Komutanlıklarında kurulacaktır. Millî Savunma

²¹⁹ 11.03.1983 tarihli Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görevli Devlet Memurları Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliğinin 9'uncu maddesinde; “*Millî Savunma Bakanı, Bakanlık Karargahı ve Bağlı Kurumlarla, Genelkurmay Başkanlığı, Kuvvet Komutanlıklarındaki ve Bağlı Kurum ve Kuruluşlardaki bütün memurların disiplin amiridir.*” hükmü ile yine aynı maddede; “*Karargah ve Kurumlarda en az Şube Müdürü veya eşidi seviyedeki amir, disiplin amiridir.*” hükmü düzenlenmiştir.

²²⁰ Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görevli Devlet Memurları Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği'nin 10'uncu maddesinde; “*“Disiplin amirleri, hizmetin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile Kanunların, Tüzüklerin ve Yönetmeliklerin Devlet Memuru olarak emrettiği görevleri yurtiçinde veya dışında yerine getirmiyenlere, uygulamasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliği ve ağırlık derecesine göre uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezası vermeye, özel Kanunların disiplin işleriyle ilgili olarak verdiği yetkileri kullanmaya, disiplin Kurulunca itirazı kabul edilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezasını hafifletmeye veya tamamen kaldırmaya yetkilidirler.”*”

²²¹ Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görevli Devlet Memurları Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği'nin 11'inci maddesinde; “*“Disiplin amirleri, disiplin işlerinde kendilerine 657 sayılı Devlet memurları Kanunu ve Özel Kanunlarla verilen yetkileri hizmetin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla; memurlara Kanun, Tüzük ve Yönetmeliklerle tanınan hakları gözönünde tutan, hakkaniyet ve eşitliği esas alan bir tutum ve davranış içinde kullanmak ile yükümlüdürler. Bu genel sorumluluğun dışında disiplin amirleri ayrıca; 1) Memurların uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve memurluktan çıkarma cezalarından biriyle cezalandırılması gereken disipline aykırı davranışlarını öğrendikleri tarihten itibaren kanunen belli süreler içinde disiplin soruşturmasını başlatarak; gerekli cezayı uygulayarak, disiplin cezası verme yetkisinin zaman aşımına uğramasını önlemek, 2) Uyarma, kınama, aylıktan kesme cezalarını soruşturmanın tamamlandığı tarihi izleyen 15 gün içinde vermek”* olarak sayılmıştır.”

Bakanlığı Disiplin Kurulu, Personel Genel Müdürlüğünün bağlı bulunduğu Müsteşar Yardımcısı başkanlığında kadro görev yerlerine atandırılmış üyelerden oluşacaktır. Bu üyeler, Personel Genel Müdürlüğü Personel İşlem Dairesi Başkanı, Personel Genel Müdürlüğü Memur ve İşçi Dairesi Başkanı, Askeralma Genel Müdürlüğü Askeralma Personel İşlemleri Dairesi Başkanı, Millî Savunma Bakanlığı Hukuk Müşavirliği temsilcisidir. Ayrıca hakkında disiplin soruşturması yürütülen Devlet memurunun üyesi olduğu sendikanın temsilcisi de disiplin ve yüksek disiplin kurullarında yer alacaktır.

Disiplin kurullarının görevlerine gelindiğinde ise kurullar, atamaya yetkili amir tarafından verilebilecek kademe ilerlemesinin durdurulması cezası için karar almak, uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı yapılan itirazları incelemekle görevlidir. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren hallerde soruşturma dosyası kararını bildirmek üzere 15 gün içinde disiplin kuruluna tevdi edilecektir. Disiplin Kurulları soruşturma dosyasını aldıkları tarihten itibaren 30 gün içinde karar vermek zorundadır. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile ilgili kararlar, soruşturma dosyasına göre verilecektir. Disiplin kurulları kararı alındıktan sonra atamaya yetkili amirce ceza verilecektir. Disiplin kurulları ile yüksek disiplin kurulunun ayrı bir ceza tayinine yetkisi bulunmamaktadır. Teklif edilen cezayı kabul veya reddedebilecektir. Ret halinde atamaya yetkili amirler 15 gün içinde başka bir disiplin cezası vermekte serbesttirler.

4.1.3. Yüksek disiplin kurulları

Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görevli Devlet Memurları Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği'nin 4'üncü maddesinde yüksek disiplin kurullarının kuruluşundan bahsedilmiştir. Yüksek disiplin kurulu, Millî Savunma Bakanlığı Müsteşarı başkanlığında Millî Savunma Bakanlığı Personel Genel Müdürü, disiplin kuruluna sevk edilen memurun bağlı olduğu Genelkurmay, Kara Kuvvetleri, Deniz Kuvvetleri, Hava Kuvvetleri Personel Plan ve Yönetim Daire Başkanı veya Millî Savunma Bakanlığı memur özlük işlemlerini yürüten Personel Genel Müdür Yardımcısı, Millî Savunma Bakanlığı 1. Hukuk Müşaviri, Millî Savunma Bakanlığı Askerî Adalet İşleri ve Kanunlar Genel Müdüründen oluşacaktır.

Yüksek disiplin kurulu, Türk Silahlı Kuvvetlerinde görevli Devlet memurlarına, amirlerin Devlet memurluğundan çıkarma cezası vermek istemeleri halinde isteği inceleyip karara bağlamakla ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yapılan itirazları inceleyip karara bağlamakla görevlidirler. Yüksek disiplin kurulu kendisine intikal eden

dosyaların incelenmesinde, gerekli gördükleri takdirde, ilgilinin özlük dosyasını ve her nevi evrakı incelemeye, ilgili kurumlardan bilgi almaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye veya niyabeten dinletmeye, mahallen keşif yapmaya veya yaptırmaya yetkilidir. Amirlerin memurluktan çıkarma cezasına ilişkin talepleri, soruşturma dosyasının tevdiinden itibaren en geç 6 ay içinde karara bağlanacaktır. Verilecek olan karar Devlet Personel Başkanlığına bildirilecektir.

4.2. Disiplin Soruşturmasının Açılması

Disiplin soruşturmalarına mutlaka soruşturma emri ile başlanır. Bu emirde soruşturmacı olarak görevlendirilen kişi veya kişiler ile hangi konu veya konularda kim veya kimler hakkında soruşturma yapılacağı belirtilmeli, tüm bilgi ve belgeler de yazıya mutlaka eklenmelidir.²²² 30 Nisan 2021 tarihli Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği md.28'e göre; *“Devlet memurunun işlediği disiplinsizlik teşkil eden fiiller hakkında soruşturma açılmadan kişiye disiplin cezası verilemez. Disiplin soruşturması, memurlar arasından görevlendirilen muhakkik ya da teftiş, denetim ve soruşturma yapmakla görevli memurlar eliyle yapılır. Disiplin soruşturmasında birden fazla memur birlikte görevlendirilebilir. Disiplin soruşturmasında muhakkik görevlendirilmesi hâlinde muhakkik, hakkında soruşturma yapacağı memurdan hiyerarşik olarak alt seviyede olamaz.”*

Disiplin soruşturmalarında soruşturma, memurun fiili işlediği sırada görevli olduğu yerdeki disiplin amirinin, disiplinsizlik teşkil edebilecek fiillerin işlendiğini öğrenmesi üzerine yazılı olarak soruşturma emri vermesiyle başlayacaktır. Bu soruşturma emrinin, disiplin soruşturmasına konu fiil ve olaylar ile bunların tarihleri, hakkında soruşturma yapılacak kişileri ve soruşturmacı olarak görevlendirilen müfettiş veya muhakkikleri içermesi gerekir. Soruşturma bu soruşturma emriyle başlayacak ve görevlendirilen müfettiş veya muhakkikin hazırladığı soruşturma dosyasını ve ceza teklifini disiplin cezası vermeye yetkili merciye sunmasından sonra kovuşturma aşamasına geçilecektir.²²³

2547 sayılı Kanun'da disiplin soruşturmaları soruşturma ve kovuşturma aşaması olarak ikiye ayrılarak ifade edilememiş olsa da buna ilişkin gerek 657 sayılı Kanun'daki hükümler gerekse Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği'ndeki hükümler disiplin soruşturmalarının soruşturma ve kovuşturma olarak iki aşamaya ayrıldığını kanıtlamaktadır. Örneğin disiplin

²²² SANCAKDAR, a.g.e. s.519. DURMUŞ, a.g.e. s.175. SANCAKDAR, ALTINOK ÇALIŞKAN, DURSUN ÖZDEMİR, YAĞCI, SEYHAN, KARACA, a.g.e. s.203.

²²³ DÖNMEZ, a.g.e. s.74.

soruşturma ve kovuşturmasına ilişkin 657 sayılı Kanun md. 127’de zamanaşımı hakkında; *“Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına, Memurluktan çıkarma cezasında altı ay içinde disiplin kovuşturmasına başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar.”* hükmü ifade edilmiştir. Bu hükümden ayrıca, Devlet memurlarının işlediği fiiller hakkında fiillerin işlendiğinin yetkili disiplin amirince öğrenilmesinden itibaren disiplin soruşturmasının 1 ay içerisinde başlatılması gerektiği, Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektirmesi halinde ise 6 ay içerisinde başlatılması gerektiği ifade edilmektedir. Bu zamanaşımı süreleriyle, Devlet memurlarının görev yaptıkları kurumlarda sürekli bir soruşturma baskısı altında kalmasının önüne geçmek ve idareyi yapacağı işlemlerde belli kurallara tabi kılarak hukuka uygun işlem yapmasını sağlamak amaçlanmaktadır. Devlet memurlarına, zamanaşımı süreleri geçtikten sonra soruşturma açmak ve ceza vermek mümkün değildir. Eğer zamanaşımı süreleri geçtikten sonra soruşturmaya başlanıp ceza verilirse bu işlemler hukuka aykırı olacak ve yargı makamlarınca iptal edilebilecektir.

Devlet memuru disiplinsizlik teşkil eden fiil ve halleri işledikten sonra ölüm hali dışında, emekli olur veya herhangi bir sebeple kurumdan ayrılırsa, burada bu fiil ve hallere ilişkin olarak yetkili disiplin amirince mutlaka soruşturma açılmalı ve soruşturma sonuçlandırılarak ceza gerektirmesi halinde mutlaka ceza verilmelidir.²²⁴ Verilen bu ceza kararı kişinin özlük dosyasına konulmalı, kişinin daha sonra Devlet memuriyetine dönmesi gibi uygulanabilir hale geldiğinde ise kişi hakkında uygulanmalıdır.²²⁵

Danıştay benzer bir konu ile ilgili olarak, kişinin emeklilik dilekçesinin onaylanıp memuriyet statüsünün sona ermesine rağmen, kişinin ceza mahkemesinden almış olduğu mahkûmiyet hükmüne istinaden idarece kişinin emekli olduktan sonra memurluğunun sona erdirilmesi işlemini iptal etmiştir.²²⁶ Belirtilmelidir ki, burada idare disiplin soruşturması ile değil, kişinin memuriyete alınma şartlarını kaybetmesi sebebiyle kişinin memuriyetini sona erdirme işlemi tesis etmiştir.

²²⁴ SANCAKDAR, ALTINOK ÇALIŞKAN, DURSUN ÖZDEMİR, YAĞCI, SEYHAN, KARACA, a.g.e. s.201. SANCAKDAR, a.g.e. s.518.

²²⁵ Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği’nin 34’üncü maddesinde bu durum; *“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.”* şeklinde ifade edilmiştir.

²²⁶ Danıştay 12. Dairesinin 16.05.2018 tarih ve E. 2016/8182, K. 2018/2178 sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 12.12.2022)

Disiplin soruştırmalarını başlatan disiplin amirleri soruştırmaya konu olayı veya fiilleri kendisi denetleme esnasında veya tesadüfen öğrenmiş olabileceği gibi kendisine gelen ihbar veya şikâyetlerle de öğrenmiş olabilir. Disiplin amiri kendisinin bizzat şahit olduğu veya tesadüfen öğrendiği fiil ve olaylara ilişkin gerekli tutanakları tutarak fiil ve olayı belgeleyip sorumlularını tespit ederek, disiplin soruştırma işlemlerine başlaması gerekir. Ancak kendisine gelen ihbar ve şikâyetlerde belli şartlar aranacak, her ihbar ve şikâyet doğrudan işleme konulmayacaktır.

4.2.1. İşleme konulmayacak ihbar ve şikâyetler

Devlet memuru hakkında tüm şikâyet ve ihbarlara işlem yapılması zorunlu değildir. Bu ihbar ve şikâyetlerin somut kanıtlara dayalı olarak yapılması gerekir. Hakkında işlem yapılmayacak ihbar ve şikâyetler; Başvuru sahibinin adı, soyadı, imzası ve adresi bulunmayan ihbar ve şikâyetler, belli bir konuyu içermeyen ve somut bir delile dayanmayan ihbar ve şikâyetler, daha önce incelenmiş olan konulara ilişkin yeni bir delil ileri süremeyen ihbar ve şikâyetler, akıl hastalığı sağlık kurulu raporuyla tespit edilmiş olanlar ile akıl hastalığı sebebiyle vesayet altına alınanlarca yapılan ihbar ve şikâyetlerdir. Bu ihbar ve şikâyetlere disiplin amirince işlem yapılmayacak soruştırma başlatılmayacaktır. Ancak başvuru sahibinin adı, soyadı, imzası ve adresi olmasa bile somut delillere dayanan ihbar ve şikâyetler işleme konulmalıdır.²²⁷

4.2.2. Soruşturmacı atanması, nitelikleri ve yetkileri

4.2.2.1. Soruşturmacı atanması, nitelikleri

Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 28'inci maddesinde disiplin soruştırmalarının memurlar arasından görevlendirilen muhakkik ya da teftiş, denetim ve soruştırma yapmakla görevli memurlar eliyle yapılacağı, disiplin soruştırmasında birden fazla memur birlikte görevlendirilebileceği, disiplin soruştırmasında muhakkik görevlendirilmesi hâlinde muhakkikin, hakkında soruştırma yapacağı memurdan hiyerarşik olarak alt seviyede olamayacağı düzenlenmiştir. Öncelikle ifade etmek gerekir ki, her ne

²²⁷ DÖNMEZ, a.g.e. s.76-77. SANCAKDAR, ALTINOK ÇALIşKAN, DURSUN ÖZDEMİR, YAĞCI, SEYHAN, KARACA, a.g.e. s.200.

kadar 2547 sayılı Kanun'a göre yapılacak disiplin soruşturmalarında disiplin amirinin soruşturma yapma yetkisi olduğu belirtilse de, 657 sayılı Kanun ve Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği'ne göre yapılan Devlet memurları hakkındaki disiplin soruşturmalarında disiplin amirinin soruşturma yapma yetkisi yoktur.²²⁸ Çünkü idare hukukunda kanunilik ilkesinin geçerli olması ve yetkisizliğin asıl yetkili olmanın istisna olduğu kabul edilmektedir. Bu kapsamda Devlet memurlarının disiplin soruşturmalarında disiplin amirinin soruşturma yapabileceğine ilişkin herhangi bir mevzuat hükmü olmadığından disiplin amirlerinin soruşturma yürütemeyeceği soruşturma emri vererek soruşturmacı seçebileceğinin kabulü gerekir.

Devlet memurlarının disiplin soruşturmalarında soruşturmacı olarak görevlendirilen kişilerin bu alanda hizmet içi eğitim almış, tecrübeli ve soruşturulacak olan kişinin makam ve memuriyet itibariyle üstünde olması gerektiği söylenebilir. Ayrıca soruşturmacı olarak görevlendirilen kişinin soruşturulacak olan kişiyle arasında hısımlık, evlilik gibi kişisel bir ilişkisinin olmaması soruşturmanın tarafsızlığının sağlanması açısından oldukça önemlidir. Bu konuda karşılaşılabilecek bir diğer durum ise kurum içerisinde uygun bir soruşturmacının mevcut olmayışı halidir. Bu durum 2547 sayılı Kanun'da açıkça düzenlenmiş ve dışardan üst makam aracılığıyla soruşturmacı görevlendirilebileceği ifade edilmiş iken 657 sayılı Kanun'da buna ilişkin bir hüküm yoktur. Buna rağmen kurum içerisinde niteliği itibariyle uygun bir soruşturmacı görevlendirilememesi durumunda 657 sayılı Kanun'a görev yürütülecek olan disiplin soruşturmalarında kurum dışından ilgili birimden talep edilerek soruşturmacı görevlendirilebileceğinin kabulü gerekmektedir.

Disiplin soruşturmacısının atanması ve nitelikleri konusunda yukarıda 2547 sayılı Kanun'a göre disiplin soruşturması usulünde disiplin soruşturmacısının atanması ve nitelikleri başlığı altındaki açıklamalarımız Devlet memurlarına ilişkin disiplin soruşturması usulünde niteliğine uygun düştüğü ölçüde burada da aynen geçerlidir.

4.2.2.2. Soruşturmacının yetkileri

657 sayılı Kanun'a göre yürütülecek olan Devlet memurları hakkındaki disiplin soruşturmalarında soruşturmacının yetkileri konusunda 657 sayılı Kanun'da bir hüküm bulunmamaktadır. Bu konuda, Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 29'uncu

²²⁸ ASLAN, ALTINDAĞ, a.g.e. s.100. ÇINARLI, S.; AZAK, K.“Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğine İlişkin Bir İnceleme”, NKÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, 2021, s.25. SANCAKDAR, ALTINOK ÇALIŞKAN, DURSUN ÖZDEMİR, YAĞCI, SEYHAN, KARACA, a.g.e. s.212.

maddesinde bir takım düzenlemeler bulunmaktadır. Öncelikle maddede soruşturmacı kelimesi yerine muhakkik²²⁹ ifadesi kullanılmıştır. Aynı anlama gelen bu iki kelime arasında herhangi bir farklılık yoktur. İlgili maddedeki düzenlemelere göre, soruşturmacının savunma isteme ve disiplin cezası verme yetkisi hariç olmak üzere soruşturma konusuyla sınırlı olarak kendisini görevlendiren disiplin amirinin bütün yetkilerini haiz olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca soruşturmacı, her türlü evrakı inceleme, hakkında inceleme yapılan memurun ifadesini alma, memur tarafından gösterilen veya bilgisi olabileceğini değerlendirdiği kişilerden bilgi isteme ve/veya bunları dinleme yetkisini haizdir.

Soruşturmacı, soruşturma konusu fiil veya hâl dışında disipline aykırı yeni bir fiil veya hâl tespit ederse kendiliğinden soruşturma yapamayacaktır. Bu durumu disiplin amirine yazılı olarak bildirecek ve kendisine yazılı olarak ek soruşturma görevi verildiği takdirde bu konularda da soruşturma yapabilecektir.²³⁰ Soruşturmacının soruşturma sonunda düzenleyecek olduğu soruşturma raporunda, “Giriş bilgileri”, “Maddi delil ve belgeler”, “İfade ve bilgisine başvuru alanlar”, “Konuya ilişkin mevzuat”, “Değerlendirme ve kanaat” ile ihtiyaca göre oluşturulan diğer bölümlerden oluşabilecektir. Soruşturmacı soruşturmanın neticesinde bu raporu kendisini görevlendiren disiplin amirine sunacaktır. Hazırlanan bu raporda soruşturmacı atıf yaptığı belgelerin asıllarını ya da onaylı örneklerini eksiksiz olarak soruşturma dosyasına ekleyecek, dosyadaki her sayfa ve belgeyi numaralandırarak dizi pusulası hazırlayacaktır.

Soruşturmacının yukarıda bahsedilen yetkilerinin yanı sıra, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’na göre yürütülecek olan disiplin soruşturmalarında olduğu gibi bilirkişiye başvurma, keşif ve inceleme yapma ve ilgili makamlarla yazışma yetkilerine sahip olduğu kabul edilmelidir. Soruşturmacının birimlerden talep ettiği bilgi ve belgeleri gecikmeksizin kendisine verilmelidir. Soruşturmacı, soruşturma kapsamında yaptığı tüm işlemleri tutanak altına almalı ve bu tutanakları soruşturma dosyasının ilgili bölümünde muhafaza etmelidir.

Disiplin soruşturması yürüten soruşturmacıların yetkileri konusunda Danıştay bir kararında; *“İdare Mahkemesince, soruşturmacı tarafından, imzalar üzerinde kriminal inceleme yaptırılmaması nedeniyle eksik inceleme yapılarak soruşturmanın tamamladığı*

²²⁹ TDK Sözlük’te Muhakkik; “Gerçeği araştıran, soruşturmacı” olarak ifade edilmiştir. (sozluk.gov.tr, E.T:11.12.2022)

²³⁰ ASLAN, ALTINDAĞ, a.g.e. s.101.

gerekçesiyle iptal kararı verilmiş ise de; soruşturmacının, imzalar üzerinde kriminal inceleme yaptırma yetkisi bulunmadığından, bu gerekçeye itibar edilmemiş olmakla birlikte, sübuta ermeyen eylem nedeniyle davacıya 50 ihtar puanı verilmesine ilişkin işlemde hukuka uyarlık bulunmadığından, dava konusu işlemin iptali yolunda verilen İdare Mahkemesi kararında hüküm fıkrası itibarıyla hukuki isabetsizlik bulunmadığı sonucuna varılmıştır.”²³¹ şeklinde ifadeler yer vermiştir. Dolayısıyla soruşturmacıların kriminal inceleme yaptırma yetkisinin olmadığı değerlendirilmektedir.

Devlet memurlarının disiplin soruşturmalarında, soruşturmanın tamamlanmasına ilişkin mevzuatta herhangi bir süre öngörülmemiştir. Bu konuda her ne kadar bir süre öngörülmemişse de soruşturmacı tarafından soruşturma ivedilikle sonuçlandırılmalı ve soruşturma dosyası soruşturmacının teklifiyle birlikte ceza vermeye yetkili makama sunulmalıdır. Soruşturmanın mümkün olan en kısa sürede sonuçlandırılması gerekmesinin sebebi, Devlet memurunun kurum içerisindeki durumunun netleştirilmesi, sürekli ceza baskısı altında kalmasının önlenmesi ve disiplinsizlik iddiası sebebiyle kurum içerisinde oluşabilecek huzursuzlukların önüne geçilmesi ve en önemlisi soruşturma ve ceza zamanasını sürelerinin geçirilmemesi sebebiyledir. Ancak hal böyle olsa da, Anayasa'nın 128/2'nci maddesi gereği Devlet memurlarının diğer özlük işlerinin kanunla düzenlenmesi gerekmektedir. Soruşturmalarda oluşabilecek süre yönünden sürüncemede kalma durumlarının önüne geçilmesi açısından 657 sayılı Kanun'da soruşturma sürelerinin net şekilde ortaya konulması gerektiği değerlendirilmektedir.

4.3. Disiplin Soruşturmasının Bağımsızlığı

Disiplin soruşturmasının bağımsızlığı ilkesi, Devlet memurlarının disiplin soruşturmalarında da geçerli olan bir ilkedir. Bu durum, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 131'inci maddesinde de ifade edilmiştir. Buna göre, aynı olaydan dolayı memur hakkında ceza mahkemesinde kovuşturmaya başlanmış olması, disiplin kovuşturmasını geciktiremeyecek, memurun ceza kanununa göre mahkûm olması veya olmaması halleri, ayrıca disiplin cezasının uygulanmasına engel olamayacaktır. Genel kural bu olmakla birlikte istisnaları mevcuttur. Bu istisnalara ilişkin detaylı açıklamalarımıza yukarıda

²³¹ Danıştay 5. Dairesinin 26.04.2016 tarih ve E. 2015/4063, K. 2016/2622 sayılı Kararı. (Lexpera, E.T: 12.12.2022)

“1.2.2.13. *Disiplin Soruşturmasının Bağımsızlığı İlkesi*” başlığında değindiğimizden burada tekrar ele alınmayacaktır.

4.4. Soruşturmanın Yürütülmesi

Devlet memurları hakkında yürütülecek olan disiplin soruşturmalarında soruşturmaların nasıl yürütüleceği ne 657 sayılı Kanun’da ne Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği’nde ne de TSK’da Görevli Devlet Memurları Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği’nde düzenlenmiştir. Soruşturmalara ilişkin birtakım kurallar, görev ve yetkiler, süreler ile hak ve yükümlülüklerin tespiti yapılmış olsa da soruşturma usulüne dair ayrıntılı düzenlemeler mevcut değildir. Bu kapsamda, Anayasa Mahkemesi ve Danıştay içtihatları ile doktrindeki görüşlere dayanarak disiplin soruşturma usulünü incelemeye çalışacağız.

Disiplin soruşturma usulü konusunda öncelikle ifade edilmesi gereken husus memura doğrudan savunmasının alınarak ceza verilmesi mümkün değildir. Bu gibi durumlarda verilen cezalar hukuka aykırı olacak, mahkemeler önünde iptal edilebilecektir. Bu sebeple memurun işlediği iddia edilen disiplinsizliklere ilişkin öncelikle usulüne uygun olarak soruşturma yürütülmesi ve cezaların türünü göre ceza vermeye yetkili olan disiplin amiri, disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurullarınca verilmesi gerekmektedir.

Devlet memurlarının disiplin soruşturmalarında öncelikle, disiplin amirinin disiplinsizlik teşkil edebilecek fiil ve halleri öğrenmesi üzerine disiplin soruşturma emri vererek soruşturmacı görevlendirmesi gerekir. Devlet memurlarının disiplin soruşturmalarında disiplin amirinin doğrudan soruşturma yapma yetkisi yoktur. Kaldı ki disiplin amirinin doğrudan soruşturmayı yürütüp, yürütülen soruşturma sonunda kişiye uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarını vermesi mümkün değildir. Danıştayın yerleşik içtihatlarına göre, soruşturmaları yürüten kişiler ile soruşturmalar sonunda ceza veren kişiler aynı olmamalıdır.

Disiplin soruşturma emri verilerek muhakkik veya müfettiş görevlendirilmesinden sonra, görevlendirilen soruşturmacıların soruşturmayı ivedilikle sonuçlandırıp raporunu disiplin amirine sunması gerekir. Soruşturmacı, soruşturmanın tüm safhalarında soruşturmanın gizliliğine azami özen göstermeli, bütüm işlemlerini gizlilik ilkesi çerçevesinde yapmalıdır. Ayrıca soruşturma kapsamında yapılan tüm işlemler yazılı olarak tutanak altına alınmalı ve soruşturma dosyasının ilgili bölümüne konmalıdır. Bu kapsamda

soruşturmacı, soruşturulanın lehine veya aleyhine tüm delilleri toplamalı ve soruşturma dosyasına mümkünse aslını mümkün değilse onaylı tıpkıçekimini koymalıdır. Eğer kurum dışından bilgi ve belge talep etmek gerekirse gizlilik dereceli olarak yazışma yapılarak bilgi ve belge talep edilmelidir. Bu aşamada delillerin karartılmasının veya ortadan kaldırılmasının önüne geçmek amacıyla soruşturmacı ivedi bir şekilde işlemleri yapmalıdır.

Soruşturmacı, yürütülen soruşturma kapsamında varsa şikâyetçi ve ihbar edenin ifadelerini almalı, bunları hazır bulunanlarca imzalanan tutanağa geçirterek soruşturma dosyasına koymalıdır. İfade alırken mümkün olduğunca karşı tarafın sözü kesilmemeli açık ve net bir şekilde az ve öz olacak şekilde sorular sorularak cevabi ifadeler tutanağa geçirilmelidir. Sonrasında varsa tanıkların ifadeleri alınmalıdır. Burada tanık olarak olayla ilgili bilgisi ve görgüsü bulunan herkesin ifadesi alınabilir. Tanık olarak olayla ilgili bilgisi ve görgüsü olan kişilerin dinlenmesini şikâyetçi, ihbar eden ve soruşturulan da talep edebilir.

Devlet memurları hakkında yürütülecek olan disiplin soruşturmalarında soruşturmacı, soruşturma konusu fiil ve olaylarla ilgili olarak uzmanlık ve teknik bilgi gerektiren konularda bilirkişiye başvurabilir. Ayrıca soruşturmacının olay mahallini veya ilgili bir başka yeri incelemek istediği durumlarda keşif yapabileceğinin kabulü gerekir. Her ne kadar 657 sayılı Kanun ve Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği'nde bilirkişi ve keşfe başvurabilme yetkisi yüksek disiplin kuruluna verilmiş olsa da, Danıştay, eksik soruşturmaya dayanılarak ceza verilmesini hukuka aykırı olarak kabul ettiğinden soruşturmacıların da bu yetkilere sahip olduğunun kabulü gerekir. Ayrıca 2547 sayılı Kanun'da açıkça soruşturmacıya bilirkişi ve keşfe başvurma yetkisi verilmiştir.

4.4.1. Savunma alınması

Disiplin soruşturmalarında kişinin savunması alınmadan disiplin cezası verilemez. Savunma hakkının kaynağı kamu hukukudur. Bu hak disiplin hukukunda soruşturulan kişiye tanınmış bir güvence olarak yer almaktadır. Buna göre kişiye disiplin cezası verilebilmesi için isnat olunan disiplinsizliğin ilgiliye açıkça ve yazılı olarak bildirilmesi ve savunma için belli bir süre tanınması gerekir.²³²

Belirtmek gerekir ki ifade alma ile savunma alma farklı işlemlerdir. Şöyle ki, 657 sayılı Kanun'un 130/2'nci maddesi uyarınca soruşturulan Devlet memurunun savunmasını alma

²³² DÖNMEZ, a.g.e. s.103.

yetkisi soruşturmayı yapana ve yetkili disiplin kuruluna verilmiştir. Ayrıca, 7 günden az olmamak üzere verilen savunma süresinde veya belirtilen bir tarihte savunmasını yapmayan memurun savunma hakkından vazgeçmiş sayacağı ifade edilmiştir. Savunma alma konusunda Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 30'uncu maddesinde ise savunmanın soruşturma sürecinin son aşamasında disiplin amiri tarafından isteneceği ifade edilmiştir. Burada disiplin soruşturmalarında savunma alma noktasında kanun ile yönetmelik arasında uyumsuzluk olduğu değerlendirilmektedir.

657 sayılı Kanun'da soruşturmayı yapanın savunma alma yetkisi açıkça ifade edilmişken, yönetmelik bu yetkiyi disiplin amirine vermiştir. Doktrinde de savunmanın soruşturmanın son aşamasında disiplin amirince alınması gerektiği görüşü baskın olmasına rağmen aksi yönde görüşler de mevcuttur.²³³ Ancak kanundaki açık hükmün göz ardı edilerek yönetmelik hükmünün uygulanması normlar hiyerarşisine ve hukuk tekniğine uygun olmayan bir durum olduğu değerlendirilmektedir. 657 sayılı Kanun ve 2547 sayılı Kanun'da açıkça soruşturmayı yapanın savunma alabileceğine dair hükümler mevcuttur. Danıştay da savunmayı kimin aldığından ziyade savunmanın usul ve esaslara uygun olarak alınıp alınmadığına bakmaktadır. Bizim görüşümüz de Danıştayın görüşü ile benzer şekilde yukarıda 2547 sayılı Kanun'a göre Disiplin soruşturması usulü başlığı altında yer verilen "*Savunma Alınması*" başlığında ifade edilmiştir.

Disiplin soruşturmalarında savunmanın yalnızca disiplin amirlerince alınmasının birtakım olumsuz sonuçları da olabileceği değerlendirilmektedir. Buna göre soruşturmacının savunma alma yetkisinin tamamen elinden alınması, soruşturulanlar aleyhine olumsuz sonuçlar meydana getirebilecektir. Şöyle ki uygulamada çoğunlukla soruşturmacının raporuna ve önerisine uygun olarak ceza vermeye yetkili kişi veya kurullarca işlem tesis edilmektedir. Bu bakımdan soruşturmacının savunma alabilmesi soruşturmanın sıhhati açısından gerekli olduğu değerlendirilmektedir.²³⁴

Savunma alma yetkisine ilişkin açıklamalarımızın yanında Devlet memurlarının disiplin soruşturmalarında savunma istem yazısında memur hakkındaki iddialar, bu

²³³ ASLAN, ALTINDAĞ, a.g.e. s.104; "*Kanaatimizce haklarında disiplin soruşturması açılan kamu görevlilerinin savunmaları disiplin cezası vermeye yetkili amir veya kurullarca veya soruşturmacı tarafından alınmalıdır.*" ifadelerine yer verilmiştir.

²³⁴ ÇINARLI, Serkan; AZAK, Kerim; "Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğine İlişkin Bir İnceleme", s.27.

iddiaların dayandığı deliller, isnat edilen fiil veya hâllerin hukuki nitelendirmesi ve 657 sayılı Kanun'un 125'inci maddesinde sayılan fiil veya hâllerden hangisinin kapsamına girdiği bent ve alt bent olarak açıkça belirtilmelidir. Savunma alma işleminden sonra soruşturmacı teklifini içeren yazı ile soruşturma dosyasını disiplin amirine sunar. Bu aşamadan sonra ceza vermeye yetkili makamlarca durumun değerlendirilmesi gerekmektedir.

4.4.2. Diğer soruşturma işlemleri

“2547 sayılı Kanuna Göre Disiplin Soruşturması Usulü” başlığı altında ele alınan, “Soruşturmanın Yürütülmesi”, “İlk İşlemler”, “Bilgi, Belge ve Delillerin Toplanması”, “İkrar”, “İfade Alma”, “Şikâyetçi veya İddia Sahibinin İfadesini Alınması”, “Tanıkların İfadesinin Alınması”, “Bilirkişiye Başvurma”, “Keşif Yapılması”, “Birim İçerisinden veya Başka Kurum ve Kuruluşlardan Bilgi ve Belge Talep Edilmesi”, “İspata Elverişli Diğer Bilgi ve Belgeler”, “Hukuka Aykırı Elde Edilen Deliller”, “Ceza Yargılamasında Elde Edilen Delillerin Disiplin Soruşturmasına Kullanılması”, “Disiplin Soruşturmalarında Tekerrür Hükümleri”, “Soruşturulanın Disiplin ve Başarı Durumunun Araştırılması”, “Görevden Uzaklaştırma”, “Savunma Alma”, “Soruşturmanın Sonuçlandırılması”, “Soruşturma Raporunun Hazırlanması ve Disiplin Amirine Sunulması”, “Soruşturma Raporunun Sunulması Üzerine Yapılacak İlk İşlemler” başlığı altındaki açıklamalarımız 657 sayılı Kanun, Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği ve TSK’da Görevli Devlet Memurları Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği’ne aykırı olmadığı ölçüde aynen geçerlidir.

4.5. Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Amir ve Kurullar

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 126’ncı maddesinde disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar ifade edilmiştir. Buna göre, uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri tarafından verilebilecektir. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, memurun bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra, atamaya yetkili amirlerce, il disiplin kurullarının kararlarına dayanan hallerde Valiler tarafından verilebilecektir. Devlet memurluğundan çıkarma cezası ise amirlerin bu yoldaki isteği üzerine, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile

verilebilir. Disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulunun ayrı bir ceza tayini yetkisi bulunmamaktadır. Bu kurullar, amirlerce önerilen cezayı kabul veya reddedebilecektir. Önerilen cezaları reddetmesi halinde atamaya yetkili amirler, 15 gün içinde başka bir disiplin cezası verebileceklerdir. Ayrıca 657 sayılı Kanun'a göre özel kanunların disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullarla ilgili hükümleri saklıdır.

4.6. Disiplin Cezası Verilmesinde Uygulanacak Temel İlkeler ve Disiplin Cezasının Belirlenmesi

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği ve TSK'da Görevli Devlet Memurları Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği'nde disiplin cezası verilmesinde uygulanacak temel ilkeler ve disiplin cezasının belirlenmesine ilişkin bir düzenleme getirilmemiştir. Bu konudaki kurallar yargı kararları ve doktrindeki görüşlerden oluşturulmaktadır. Bu kapsamda, yukarıda 2547 sayılı Kanun'a göre disiplin soruşturması usulünü incelediğimiz bölümdeki açıklamalarımız burada da aynen geçerlidir.

4.7. Karar Süresi

Devlet memurlarının disiplin soruşturmalarında disiplin cezalarına ilişkin karar süreleri 657 sayılı Kanun 128'inci maddesinde, Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 31'inci maddesinde ve TSK'da Görevli Devlet Memurları Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği'nde açıkça ifade edilmiştir. Buna göre, disiplin amirleri, uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarını soruşturmanın tamamlandığı günden itibaren on beş gün içinde vermek zorundadır. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren hâllerde soruşturma dosyası, kararını bildirmek üzere yetkili disiplin kuruluna on beş gün içinde tevdi edilecektir. Disiplin kurulu, dosyayı aldığı tarihten itibaren otuz gün içinde soruşturma evrakına göre kararını bildirecektir. Devlet memurluğundan çıkarma cezası için, disiplin amirleri tarafından yaptırılan soruşturmaya ait dosya, memurun bağlı bulunduğu kamu idaresinin yüksek disiplin kuruluna tevdiinden itibaren azami altı ay içinde bu kurulca karara bağlanacaktır. Disiplin cezası tekliflerinin disiplin kurulları veya yüksek disiplin kurullarınca reddedilmesi hâlinde, ceza vermeye yetkili amirlerce, ret kararlarının alındığı tarihi izleyen on beş gün içinde 657 sayılı Kanun ile bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslara uyulmak kaydıyla başka bir disiplin cezası verilebilir. İtiraz mercileri, itiraz

dilekçesi ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren otuz gün içinde kararlarını vermek zorundadır. Karar sürelerine ilişkin yukarıda ifade edilen süreler hak düşürücü süre olmayıp, geçirilmeleri halinde işlemi sakatlamamaktadır. Bu süreler, soruşturma altında bulunan kişinin sürekli bir soruşturma ve ceza baskısı altında kalmasının önüne geçmek için konulmuş olan sürelerdir.²³⁵

4.8. Zamaşımı

Devlet memurlarının disiplin soruşturmalarında soruşturmaya başlanması gereken süreyi ifade eden soruşturma zamaşımı ile ceza verilebilecek son tarihi ifade eden ceza zamaşımı²³⁶ 657 sayılı Kanun'un 127'nci maddesinde, Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 32'nci maddesinde ve TSK'da Görevli Devlet Memurları Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği'nin 26'ncı maddesinde belirlenmiştir. Buna göre, disiplin cezası gerektiren fiil ve hâllerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren, uyarı, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamaşımına uğrayacaktır. Devlet memurluğundan çıkarma cezasında altı ay içinde disiplin kovuşturmasına, başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamaşımına uğrayacaktır. Disiplin cezasını gerektiren fiil veya hâllerin işlendiği tarihten itibaren iki yıl içinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zamaşımına uğrayacaktır.

4.9. Disiplin Cezasının İlgiliye Tebliği

Disiplin cezasının ilgili memura tebliği konusunda 657 sayılı Kanunda bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak, bu konu Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 33'üncü maddesinde ve TSK'da Görevli Devlet Memurları Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği'nin 25'inci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, disiplin amirleri, atamaya yetkili amirler veya valilerce verilen disiplin cezalarında, kararların verildiği tarihi izleyen on beş gün içinde ilgisine tebliğ edileceği düzenlenmiştir. Devlet memurluğundan çıkarma cezasında, kararın verildiği tarihi izleyen yedi gün içinde ilgisine tebliğ edileceği ifade edilmiştir. Ayrıca, disiplin cezalarına karşı yapılan itirazların sonucu, bu husustaki kararın verildiği tarihi izleyen yedi gün içinde ilgisine tebliğ edilecektir.

²³⁵ ASLAN, ALTINDAĞ, a.g.e. s.106.

²³⁶ SANCAKDAR, a.g.e. s.520.

4.10. Disiplin Cezalarına Karşı Başvuru Yolları

2547 sayılı Kanun'a göre yürütülecek olan disiplin soruşturmalarında olduğu gibi Devlet memurlarına ilişkin disiplin soruşturmalarında da verilecek cezaya karşı ilgisinin itiraz ve dava yoluna gitme hakları bulunmaktadır. Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna itiraz edilebilecektir. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yüksek disiplin kuruluna itiraz edilebilecektir. Yüksek disiplin kurulu kararlarına karşı herhangi bir itiraz yolu öngörülmemiştir. İtirazda süre, kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren yedi gündür. Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşecektir. İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren otuz gün içinde kararlarını vermek zorundadırlar. İtirazın kabulü hâlinde, disiplin amirleri kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler. Devlet memurları disiplin hukukundaki tüm disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir.

4.11. Kararın Kesinleşmesi ve Cezanın Uygulanması

Bu başlık altında belirtilmesi gereken önemli bir nokta disiplin cezalarının uygulanması için kesinleşmesinin gerekmemesidir. Disiplin cezaları verildiği tarihten itibaren hüküm ifade edecek ve derhal uygulanacaktır.²³⁷ Aylıktan kesme cezası, cezanın verilmiş tarihini takip eden aybaşında uygulanır. Verilmiş olan disiplin cezaları üst disiplin amirine, Devlet memurluğundan çıkarma cezası üst disiplin amiriyle birlikte ayrıca Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Disiplin hukukunda verilmiş olan disiplin cezalarının kişinin özlük haklarına ve mesleki kariyerine önemli etkilere sahip olduğu daha önce ifade edilmiştir. Bu kapsamda, aylıktan kesme cezası ile tecziye²³⁸ edilenler 5 yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilenler 10 yıl boyunca daire başkanı kadrolarına, daire başkanı kadrosunun dengi ve daha üstü kadrolara, bölge ve il teşkilatlarının en üst yönetici kadrolarına, düzenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyeliklerine, vali ve büyükelçi kadrolarına atanamayacakları ifade edilmiştir.

²³⁷ SANCAKDAR, a.g.e. s.520. DÖNMEZ, a.g.e. s.109.

²³⁸ TDK Sözlük'te "Tecziye" kelimesi, "Cezalandırma" anlamına gelmektedir. (sozluk.gov.tr. E.T.14.12.2022)

4.12. Özlük Dosyasında Saklama ve Cezanın Silinmesi

Devlet memurlarının disiplin hukukunda verilmiş olan disiplin cezaları ilgili memurun özlük dosyasına işlenir. Devlet memurluğundan çıkarma cezasından başka bir disiplin cezasına çarptırılmış olan memur, uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasından itibaren 5 yıl sonra, diğer cezaların uygulanmasından itibaren 10 yıl sonra atamaya yetkili amire başvurarak, verilmiş olan cezalarının özlük dosyasından silinmesini isteyebilecektir. Memurun, yukarıda yazılan süreler içerisindeki davranışları, bu isteğini haklı kılacak nitelikte görülürse, isteğinin yerine getirilmesine karar verilerek bu karar özlük dosyasına işlenecektir. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının özlük dosyasından çıkarılmasında, disiplin kurulunun mütalaası alındıktan sonra yukarıdaki usul uygulanacaktır. Kısacası disiplin cezasının özlük dosyasından silinebilmesi iki koşulun gerçekleşmesine bağlıdır. Bunlar, disiplin cezası almış olan kişinin kanunda belirtilen süre içerisinde yeni bir ceza almamış olması ve memurun davranışlarını düzeltmiş olmasıdır. Bu iki koşul gerçekleşirse atamaya yetkili amir cezanın özlük dosyasından silinmesine karar verebilecektir.²³⁹

6756 sayılı Kanun, 4566 sayılı Harp Okulları Kanunu ve 23 Mart 2021 tarihli MSÜ Harp Okulları Yönetmeliği hükümleri gereğince Millî Savunma Üniversitesinde görev yapan sivil öğretim elemanlarının disiplin ve ceza işlerinde Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan Devlet memurlarına uygulanan hükümlerin uygulanması gerekmektedir. Bu sebeple bahse konu sivil öğretim elemanlarının disiplin işlemlerinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği ve Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görevli Devlet Memurları Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği hükümleri uygulanmalıdır. Ancak Anayasa Mahkemesinin öğretim elemanlarına Devlet memurlarının mevzuatının uygulanamayacağı şeklindeki görüşünü içeren güncel iptal kararları da göz önünde bulundurularak yukarıda izah edilen mevzuat hükümlerinde meydana gelebilecek olası bir iptal kararında çalışmamızın güncelliğini ve geçerliliğini koruyabilmesi adına çalışmamızda hem 2547 sayılı Kanuna göre disiplin soruşturması usulü hem de 657 sayılı Kanuna göre disiplin soruşturması usulü incelenmiştir.

²³⁹ DÖNMEZ, a.g.e. s.111-112.

SONUÇ

Disiplin, Devlet ve diğerk kamu tüzeli kişilerinde kamu personeli olan kişilerin uymakla yükümlü oldukları ve uymamaları halinde çeşitli yaptırımlarla karşılaştığı bir düzendir. Bu düzenin sağlanması kamu kurum ve kuruluşlarında kendisinin insan gücünü oluşturan personellerine ilişkin disiplin suçlarının tespit edilmesiyle, bu suçlar karşılığında öngörülen cezaların belirlenmesiyle ve de bu ceza verme sürecine dair usul ve esasların tespitiyle mümkün olmaktadır. Ancak bir kurum bünyesinde çalışan tüm personele farklı statüleri gözetilmeksizin ortak disiplin düzenlemelerinin uygulanması mümkün değildir. Hukukumuzda kamu kurumlarında çalışan kişilerin statülerine göre farklı kurallar uygulanmaktadır. Bir kişi birden çok statüye ilişkin kurallara tabi olamayacaktır. Bu kapsamda kurumlarda çalışan kişilerin statülerinin tespit edilmesi ve bunlara ilişkin disiplin düzenlemelerinin ortaya konması disiplinin muhafaza ve temini açısından oldukça önemlidir.

Ülkemizde üniversiteler gerek Devlet üniversitesi gerek vakıf üniversitesi olsun Yükseköğretim Kuruluna bağlıdır. Ancak, bir üniversite vardır ki bu aslında bir kamu kurumudur ve Millî Savunma Bakanlığına bağlıdır. Bu üniversite 2016 yılında kurulmuş olan Millî Savunma Üniversitesi'dir. Bu üniversitenin kurulmasıyla Harp Okulları, astsubay hazırlama okulları, askerî enstitüler MSÜ'ye bağlanmıştır. Millî Savunma Üniversitesinin görevi belirlenmiş niteliklere sahip seçkin subay ve astsubay yetiştirmek olarak ifade edilmiştir. MSÜ bu görevleri yerine getirirken farklı statülerde personeller istihdam etmektedir. Bu personel statüleri arasında askerler, Devlet memurları, sivil öğretim görevlileri sayılabilir.

Çalışmamızda, MSÜ'ye ilişkin olarak bünyesinde görev yapan statülerden biri olan sivil akademik personellerin disiplin düzenlemeleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Söz konusu personelin 6756 sayılı MSÜ Kurulmasına Dair Kanun, Harp Okulları Kanunu ve Harp Okulları Yönetmeliği'ne göre disiplin işlemleri yönünden 657 sayılı Kanun'a tabi olduğu, ancak bu personelin 2547 sayılı Kanun'da yer alan disiplin suçları ve bu suçlar karşılığında öngörülen cezalarından da sorumlu olduğu ifade edilmiştir. Bu kuraldan hareketle MSÜ'de görev yapan sivil akademik personele ilişkin icra edilecek disiplin soruşturması usulü incelenmiştir. Bu kapsamda, sivil akademik personele ilişkin 657 sayılı Kanun'a yapılan atıfları iptal eden Anayasa Mahkemesi kararları da ele alınarak, çalışmamızda öncelikle 2547 sayılı Kanun'a göre disiplin soruşturması usulü incelenmiştir.

Sonrasında ise 657 sayılı Kanun'a ilişkin disiplin soruşturması usulüne değinilmiştir. Ancak ifade edilmelidir ki bu iki statüye ilişkin disiplin hukuku kuralları çoğu konuda örtüştüğünden 657 sayılı Kanun'a göre disiplin soruşturması usulü incelendiğinde daha önce ele alınmış olan 2547 sayılı Kanun'a göre disiplin soruşturması usulü kurallarına çoğu yerde tekrara düşmemek adına atıflarla yetinilmiştir.

Sonuç olarak mevcut mevzuat hükümlerine göre, MSÜ'de görev yapan sivil akademik personele uygulanması gereken kurallar bu çalışmamızda açıklanmaya çalışılmış olsa da bir kişinin iki farklı statüye tabi olamayacağından hareketle, mevcut Anayasa Mahkemesi kararları ve doktrindeki görüşlerden de yararlanılarak MSÜ'de görev yapan sivil akademik personele uygulanacak disiplin düzenlemelerinin açık ve net bir şekilde tespit edilmesi ve 2547 sayılı Kanun'un esas alınmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKLAR

Adalet Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı; “Aday Memur Hazırlayıcı Eğitimi- Disiplin Soruşturması Ders Notu”.

AKYILMAZ, Bahtiyar, SEZGİNER, Murat, KAYA, Cemil: Türk İdare Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 4. Bası, Ankara-İstanbul 2013.

ASLAN, Zehreddin; ALTINDAĞ, Halil; Memurların Disiplin ve Ceza Soruşturması Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara 2019.

ATAY, Ender Ethem; İdare Hukuku, 4. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2014.

AZAK, Kerim: Akademik Personelin Disiplin Rejimi, Adalet Yayınevi, Ankara 2021.

BAYKARA, Bekir; “Vergi Kanunları İle İlgili Genel Tebliğler ve İç Genelgelerin Hukuki Anlamı ve Değeri”, Vergi Dünyası Dergisi, Sayı: 242, Ekim 2001.

BOZ, Selman Sacit, “Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler”, SÜHFD. C:25, Sayı:2, 2017, s.15-41.

BULUT, Metin; “Kamu Görevlileri Disiplin Hukukunda Kanunilik İlkesini Yeniden Düşünmek”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Yıl:6, Sayı:12, Aralık 2018.

BRÖCKLING, Ulrich; Disiplin, Çev: Veysel ATAYMAN, Verlag 1997.

BUCAKTEPE, Adil; “Disiplin Makamlarının Disiplin Cezası Verme Yetkileri Üzerine Bir Değerlendirme”, GÜHFD, C. XIX, Y. 2015, Sayı 2.

CANOĞLU, Veysel Candan; “Disiplin Soruşturmasında Delil ve İspat”, TBB Dergisi 2018/38.

CEYLAN, Mahmut; “İdari Yargıda Delil Serbestisi ve Sınırları”, KTÜSBESBD, Yıl:8, Sayı:16, Aralık, 2018.

ÇAĞLAYAN, Ramazan; “Disiplin Cezalarının Uygulanması ve İtiraz”, EÜHFD, Cilt:3, Sayı:1, 2008.

Çankaya Üniversitesi Personel Daire Başkanlığının “Akademik Personel Disiplin Soruşturma Kılavuzu”, 16 Haziran 2020, Revizyon:05.

ÇINARLI, Serkan; AZAK, Kerim; “Danıştay Kararları Işığında İdari Yargıda Disiplin Cezalarının İptali Davalarında Tanık Delili Sorunu”, SÜHFD, Kabul: 09.02.2021.

ÇINARLI, Serkan; “Yükseköğretim Kurumlarında Disiplin Soruşturması Sorunu ve Alman Disiplin Mahkemeleri Modeli Önerisi”, SÜHFD, Cilt:19, Sayı:1, 2011.

ÇINARLI, Serkan; AZAK, Kerim; “Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğine İlişkin Bir İnceleme”, NKÜ Hukuk Fakültesi Dergisi 2021/1.

ÇİÇEK, Hayrettin; “Devlet Memurları Hakkında Disiplin Soruşturması:Türkiye Uygulaması”, Doktora Tezi.

DEĞİRMENCİ, Olgun; TANRIVERDİ, Battalgazi; Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu Şerhi, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı.

DEMİRTAŞ, Cengiz; TSK Personeli Disiplin ve Ceza Hukuku, Bilge Yayınevi, Ankara 2022.

DÖNMEZ, Mustafa; Devlet Memurları Disiplin Hukuku, Bilge Yayınevi, Ankara 2021.

DUMAN, Bahattin; Yükseköğretim Ceza ve Disiplin Soruşturması, Seçkin Yayıncılık, 7. Baskı, Ankara 2021.

DURMUŞ, A.Alper; Memur Disiplin Hukuku, 5. Baskı, Adalet Yayınları, Ankara 2009.

ERKUL, Hüseyin; Özcan Buckley, Ayşe; Seçtim, Hafize: “Yükseköğretim Kurumlarında Disiplin Amirleri ve Disiplin Kurulları Sorunları Üzerine Nitel Bir Araştırma”, TroyAcademy, Kabul:13.10.2021.

FİŞ ÜSTÜN, Gül; “Disiplin Soruşturmalarında Hukuka Aykırı Deliller”, MÜHFHAD, Cilt 24, Sayı 1, Haziran 2018.

GİRİTLİ, İsmet; “Devlet Memuru Kanun Tasarısı ve Bazı Eksiklikleri”, İÜHFD, Cilt:30, Sayı:1-3, 2011.

GÖZLER, Kemal, KAPLAN, Gürsel; İdare Hukuku Dersleri, Ekin Yayınevi, Haziran 2021.

GÜNAL, Yılmaz; “Disiplin Cezaları”, AÜSBFD, Cilt:13, Sayı:2, 1958.

GÜNDÜZ, Ebru; “Hukuka Aykırı Elde Edilmiş Delillerin Disiplin Hukukunda Kullanılması”, YBHD, Yıl 4, Sayı 2019/1.

HATİPOĞLU, Mehmet; “Kamu Görevlilerine Disiplin Cezasının Uygulanmasında Ölçülülük İlkesi”, TBB Dergisi, Sayı:143, 2019.

İPEK, Ali İhsan; “İletişimin Denetlenmesi Yoluyla Elde Edilen Delillerin Disiplin Hukukuna Etkisi”, TAAD, Cilt:1, Yıl:2, Sayı:7, 2011.

KARAHANOĞULLARI, Onur;”Memur Disiplin Hukukunun Niteliği ve İlkeleri”, Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, Cilt:8, Sayı:3.

KULUÇLU, Erdal; “Türk Hukuk Sisteminde Normlar Hiyerarşisi ve Sayıştay Denetimine Etkileri”, Sayıştay Dergisi, Sayı:71.

PINAR, İbrahim: Devlet ve Vakıf Yükseköğretim Kurumları Disiplin ve Ceza Soruşturması, Ocak 2018, Ankara.

PINAR, İbrahim; “Disiplin Suçlarının ve Cezalarının Düzenlenmesinde Yasallık İlkesine Uyma Zorunluluğu ve Kesinleşen Disiplin Cezalarının İdari Bir İşlemlerle Ortadan Kaldırılmayacağı İlkesi”. (www.jurix.com.tr E.T:26.08.2022)

SANCAKDAR, Oğuz ve diğer.: Disiplin Hukuku, Turhan Kitabevi, 2. Bası, Ankara 2022.

SANCAKDAR, Oğuz: İdare Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara 2013.

SAYGIN, Arda Umut; “Suc, Cezalandırma ve Hapishanelerde Bir Disiplin Aracı Olarak Kullanılan İletişim Olgusu”. Uluslararası Suçlar ve Tarih Dergisi / International Crimes 21, (2020).

SEVGİLİ GENÇAY, Fatma Didem; “Adsız Düzenleyici İşlemlerin Normlar Hiyerarşisindeki Yeri”, AÜHFD, Sayı:63, 2014.

SOYASLAN, Doğan; “Hukuka Aykırı Deliller”, AÜEHFD,C. VİL,S, 3-4, Aralık 2003.

TORTOP, Nuri; “Disiplin, Disiplin Cezaları, Disiplin Suçları”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt:16, S.3.

TURİNAY, Faruk Yasin; “Ceza Muhakemesi Hukukunda Koruma Tedbirlerinin Sınıflandırılması”, AÜHFD, Sayı:70, 2021.

ÜLKER, İbrahim; “Disiplin Cezalarına Karşı İdari Başvuru (İtiraz) Yolu”, EÜHFD, C. XIX, S. 1–2 (2015).

YALDIZ, Çağlasın: Ceza Muhakemesi İlke ve Kurallarının Memur Disiplin Hukukuna Etkisi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.

YILDIRIM, Ramazan; KOZANOĞLU, Gonca; “Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Kamu Görevlilerinin Disiplin Soruşturmasında Hukuk Birimlerinin Olması Gereken Görev ve Yetkileri”, TAAD, Yıl:6, Sayı:20, Ocak 2015.

YÜCE, Turhan Tufan; “Ceza Hukuku İlkelerinin Disiplin Ceza Hukukunda Geçerliliği Sorunu ve Danıştay Kararlarının Bu Açıdan Tahlili”, Danıştay Dergisi, Yıl:24, S.88.

ZOR, Burç. Volkan; “Disiplin Hukukunda Uygulanan İdari Usul İlkeleri”, TBB Dergisi, 2021-155.

İnternet Kaynakları

<https://www.msb.gov.tr/Bakanlik/TeskilatSemasi>

<https://languages.oup.com>

<https://sozluk.gov.tr/>

<https://www.resmigazete.gov.tr>

<https://otomasyon.bartın.edu.tr/dosyalar/form/personel/kararlar-modulu>

<https://www.lexpera.com.tr/>

Yargı Kararları

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin 07.06.2016 tarihli Karabeyoğlu Kararı

Anayasa Mahkemesinin 04.04.1991 tarih ve E. 1990/12, K. 1991/7 sayılı Kararı

Anayasa Mahkemesinin 30.10.2011 tarih ve E. 2010/28, K. 2011/139 sayılı Kararı

Anayasa Mahkemesinin 19.04.1988 tarih ve E. 1987/16, K. 1988/8 sayılı Kararı

Anayasa Mahkemesinin 14.01.2015 tarih ve E. 2014/400, K. 2015/6 sayılı Kararı

Anayasa Mahkemesinin 13.01.2016 tarih ve E.2015/85, K.2016/3 sayılı Kararı

Anayasa Mahkemesinin 20.10.2011 tarih ve E. 2010/28,2011/139 K. sayılı Kararı

Anayasa Mahkemesinin 05.05.2016 tarih ve E.2016/16, K.2016/37 sayılı Kararı

Anayasa Mahkemesinin 10.04.2019 tarih ve E. 2017/33, K. 2019/20 sayılı Kararı

Anayasa Mahkemesinin 20.07.2022 Tarihli ve 2022/62 E., 2022/95 K. Sayılı Kararı

Anayasa Mahkemesinin 08.12.2004 tarih ve E. 2004/84, K. 2004/124 sayılı Kararı

Anayasa Mahkemesinin 13.07.2016 tarih, 2014/7738 Başvuru Numaralı Kararı

Anayasa Mahkemesinin 14.01.2015 tarihli ve 2014/100 E., 2015/6 K. sayılı Kararı

Danıştay 12. Dairesinin 2010/1494 E., 2013/4059 K. sayılı Kararı

Danıştay 12. Dairesinin 30.05.2017 tarih ve E. 2016/7260, K. 2017/2823 sayılı Kararı

Danıştay İDDK E. 2011/2486, K. 2012/1698 sayılı Kararı

Danıştay 5. Dairesinin 27.10.2016 tarih ve E. 2016/9788, K. 2016/5107 sayılı Kararı

Danıştay 5. Dairesinin 11.01.2017 tarih ve E. 2016/25667, K. 2017/814 sayılı Kararı

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun 06.03.1992 tarih ve E.1991/21, K. 1992/57 sayılı Kararı

Danıştay 12. Dairesinin 21.11.2017 tarih ve E. 2014/10025, K. 2017/5821 sayılı Kararı

Danıştay 12. Dairesinin 30.05.2017 tarih ve E. 2016/7260, K. 2017/2823 sayılı Kararı

Danıştay 16. Dairesinin 13.10.2015 tarih ve E. 2015/16249, K. 2015/6177 sayılı Kararı

Danıştay 12. Dairesinin 21.11.2017 tarih ve E. 2014/10025, K. 2017/5821 sayılı Kararı

Danıştay 12. Dairesinin 13.11.2012 tarih ve E. 2012/5690, K. 2012/8465 sayılı Kararı

Danıştay 12. Dairesinin 02.02.2016 tarih ve E. 2012/7837, K. 2016/409 sayılı Kararı

Danıştay 12. Dairesinin 24.11.2015 tarih ve E. 2012/4402, K. 2015/6111 sayılı Kararı

Danıştay 8. Dairesinin 30.03.1992 tarih, E. 1991/1706, K. 1992/549 sayılı Kararı

Danıştay 8. Dairesinin 7.3.2007 tarih ve E. 2005/6261, K. 2007/1246 sayılı Kararı

Danıştay 8. Dairesinin 07.04.2016 tarih ve E. 2015/6522, K. 2016/3413 sayılı Kararı

Danıştay 12. Dairesinin 26.09.2013 tarih ve E. 2010/5479, K. 2013/6665 sayılı Kararı

Danıştay 1. Dairesinin 25.02.2010 tarih ve E. 2010/268, K. 2010/328 sayılı Kararı

Danıştay 5. Dairesinin 11.01.2017 tarih ve E. 2016/25667, K. 2017/814 sayılı Kararı

Danıştay 5. Dairesinin 18.05.2017 tarih ve E. 2016/18883, K. 2017/13188 sayılı Kararı

Danıştay 5. Daire E. 1988/1564, K. 1989/1307 sayılı Kararı

Danıştay 5. Daire E. 1987/406, K. 1988/704 sayılı Kararı

Danıştay 5. Daire E. 1986/440, K. 1987/186 sayılı Kararı

Danıştay 16. Dairesinin 01.07.2015 tarihli ve E. 2015/14258, K. 2015/4219 sayılı Kararı

Danıştay 5. Dairesinin 25.10.2017 tarih ve E. 2016/18730, K. 2017/21649 sayılı Kararı

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun 19.04.2017 tarih ve E. 2016/2461, K. 2017/1672 sayılı Kararı

Danıştay 12. Dairesinin 04.02.2011 tarih ve E. 2010/64, K. 2011/474 sayılı Kararı

Danıştay İDDGK 21.04.2011 tarih ve E. 2010/1391, K. 2011/273 sayılı Kararı

Danıştay 12. Dairesinin 20.5.2015 tarihli ve E. 2011/3532, K. 2015/3209 sayılı Kararı

Danıştay 5. Dairesinin 24.10.2016 tarih ve E. 2016/10099, K. 2016/4937 sayılı Kararı

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun 17.2.2011 tarihli ve E. 2007/1846, K. 2011/66 sayılı Kararı

Danıştay 5. Dairesinin 30.05.2017 tarih ve E. 2016/24524, K. 2017/15244 sayılı Kararı

Danıştay 12. Dairesinin 02.02.2017 tarih ve E. 2016/8882, K. 2017/131 sayılı Kararı

Danıştay 12. Dairesinin 26.11.2013 tarih ve E. 2012/8023, K. 2013/8802 sayılı Kararı

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun E. 2006/2042, K. 2010/448 sayılı Kararı

Danıştay 12. Dairesinin 06.05.2014 tarih ve E. 2013/7372, K. 2014/3573 sayılı Kararı

Danıştay 12. Dairesinin 21.12.2017 tarih ve E. 2014/547, K. 2017/7070 sayılı Kararı

Danıştay 16. Dairesinin 13.10.2015 tarih ve E. 2015/16249, K. 2015/6177 sayılı Kararı

Danıştay 8. Dairesinin 21.05.2020 tarihli ve E. 2019/9230, K. 2020/2138 sayılı Kararı

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun 17.06.2015 tarih ve E. 2013/4925, K. 2015/2809 sayılı Kararı

Danıştay 8. Dairesinin 11.01.1994 tarihli ve E. 1993/2433, K. 1994/56 sayılı Kararı

Danıştay 12. Dairesinin 16.05.2018 tarih ve E. 2016/8182, K. 2018/2178 sayılı Kararı

Danıştay 5. Dairesinin 26.04.2016 tarih ve E. 2015/4063, K. 2016/2622 sayılı Kararı