

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Fatih ÇAYLI

EMNİYET TEŞKİLATI DİSİPLİN SORUŞTURMALARINDA
GÖRÜLEN AKSAKLIKLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Seçkin YAVUZDOĞAN

Kamu Hukuku Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2010

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR LİSTESİ.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
GİRİŞ.....	1
1. MEMURLAR VE DİĞER KAMU GÖREVLİLERİ.....	3
1.1. ÇEŞİTLİ KANUNLARA GÖRE MEMURUN TANIMI.....	3
1.1.1. Anayasada Memur.....	3
1.1.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda Memur.....	5
1.1.3. Ceza Hukukunda Memur.....	6
1.2. KAMU GÖREVLİLERİ.....	7
1.2.1. Geniş Anlamda.....	7
1.2.2. Dar Anlamda.....	7
1.3. MEMURLAR VE DİĞER KAMU GÖREVLİLERİNİN YARGILANMASI HAKKINDA KANUN.....	8
1.3.1. MMHK' ye Karşı İleri Sürülen Eleştiriler:.....	8
1.3.2. Bu Yeni Kanunla Ne Değişti?.....	10
1.3.3. Kanun Kapsamı Dışında Tutulan Hususlar.....	11
1.3.4. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Madde 94,95,96.....	12
1.3.5. CMK Madde 161.....	12
1.3.6. İzin Vermeye Yetkili Makamlar.....	13
1.3.7. Olayın Yetkili Mercie İletilmesi, İşleme Konulmayacak İhbar ve Şikâyetler.....	15
1.3.8. Soruşturmaya İzin Verilmemesi.....	15
1.4. MEMUR DİSİPLİN SORUŞTURMASI.....	16
1.4.1. Disiplin Soruşturmasının Amacı.....	16
1.4.2. Suçun Öğrenilme Şekilleri.....	16
1.4.2.1. İhbar.....	17
1.4.2.2. Şikâyet.....	17
1.4.2.3. Hiyerarşik Denetim Sırasında Amirin Tespiti.....	17
1.4.2.4. Merkezi Denetim Sırasında Müfettişin Tespiti.....	17
1.4.2.5. Başka Kurumların Haber Vermesi.....	17
1.4.2.6. Medya'da Yapılan Yayınlar.....	17
1.5. DİSİPLİN SORUŞTURMASI AÇMAYA YETKİLİ MAKAMLAR.....	18
1.6. EMNİYET TEŞKİLÂTI PERSONELİ HAKKINDA DURUM.....	19
1.7. SORUŞTURMA EMRİ.....	20
1.8. DİSİPLİN SORUŞTURMASI AÇILMASI VE YÜRÜTÜLMESİ.....	20
1.9. DİSİPLİN SORUŞTURMASI VE ZAMAN AŞIMI.....	22
1.10. SAVUNMA HAKLARI.....	24
1.11. DİSİPLİN İLE CEZA SORUŞTURMASININ BİR ARADA YÜRÜTÜLMESİ.....	26
1.11.1. Adli Soruşturma Disiplin Soruşturması İçin Bağlayıcı Olduğu Durumlar.....	27
1.11.2. Çözüm Önerisi.....	28
2. EMNİYET ÖRGÜTÜ DİSİPLİN TÜZÜĞÜ.....	30
2.1. DİSİPLİN TÜZÜĞÜ.....	30
2.1.1. Uyarma.....	30
2.1.2. Kınama.....	30
2.1.3. Aylık Kesimi.....	32

2.1.3.1. Üç Günlüğe Kadar.....	32
2.1.3.2. 4 İla 10 Günlüğü Kadar.....	34
2.1.3.3. 10 İla 15 Günlüğe Kadar.....	35
2.1.3.4. 11 ila 15 Günlüğe Kadar.....	35
2.1.3.5. 15 Gün Aylık Kesimi Cezasını Gerektiren Fiil.....	35
2.1.4. Kısa Süreli Durdurma.....	35
2.1.4.1. 4 Ay Süreli Durdurma.....	35
2.1.4.2. 6 Ay Süreli Durdurma.....	37
2.1.5. Uzun Süreli Durdurma.....	38
2.1.5.1. 12 Ay Süreli Durdurma.....	38
2.1.5.2. 16 Ay Süreli Durdurma.....	38
2.1.5.3. 20 Ay Süreli Durdurma.....	39
2.1.5.4. 24 Ay Süreli Durdurma.....	39
2.1.6. Meslekten Çıkarma.....	40
2.1.7. Memurluktan Çıkarma.....	49
2.1.8. Devlet Memurluğundan Çıkarma.....	49
2.2. RE'SEN (DOĞRUDAN) CEZA VERİLMESİ.....	51
2.3. RE'SEN CEZA VERMEYE YETKİLİ MAKAMLAR.....	51
2.3.1. İçişleri Bakanı.....	51
2.3.2. Emniyet Genel Müdürü.....	51
2.3.3. İl Emniyet Müdürü, Polis Akademisi Başkanı, Polis Eğitim ve Öğretim Kurumlarının Müdürleri.....	51
2.3.4. Emniyet Amiri ve Komiserler.....	52
2.4. CEZALARDA UYULMASI GEREKEN KURALLAR.....	53
2.4.1. Savunma Alınması.....	53
2.4.2. Karar Verilmesi.....	53
2.4.3. Kararın Tebliği.....	53
2.4.4. Zamanaşımı.....	53
2.4.5. Cezaya İtiraz.....	53
2.4.6. Cezanın Kesinleşmesi.....	54
2.4.7. Kararın Uygulanması.....	54
2.4.8. Tekerrür (Yineleme).....	54
2.5. DİSİPLİN CEZALARININ YİNELENMESİNDE UYGULAMA.....	55
2.5.1. Bir Alt Cezanın Verilmesi.....	56
2.5.2. Bir Alt Ceza Verilmesinde Uygulama.....	56
2.6. DİSİPLİN KURULLARI.....	58
2.6.1. Disiplin Kurullarının Kuruluşu.....	58
2.6.3. Disiplin Kurullarının Karar Süresi.....	61
2.7. DİSİPLİN KURULLARININ KARAR USULÜ.....	64
2.8. DİSİPLİN KURULLARININ TOPLANTI YETER SAYISI VE GÖRÜŞME USULÜ.....	66
2.9. DİSİPLİN KURULU KARARLARININ YAZILMASI, TEBLİĞİ VE UYGULANMASI.....	66
2.10. EMNİYET TEŞKİLATIN'DA DİSİPLİN KURULLARI, GÖREV VE YETKİLERİ..	67
2.10.1. İl Polis Disiplin Kurulu.....	67
2.10.2. EGM' ye Bağlı Eğitim-Öğretim Kurumları Disiplin Kurulları.....	70
2.10.3. Öğretim ve Eğitim Kurumlarındaki Polis Disiplin Kurulları.....	70
2.10.4. EGM Merkez Disiplin Kurulu.....	71
2.10.5. EGM Yüksek Disiplin Kurulu.....	73
2.10.6. İçişleri Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulu.....	74
3. İDARİ YARGI.....	76

3.1. İDARİ YARGI ORGANLARINA BAŞVURMA	79
3.2. İPTAL DAVALARI.....	80
3.2.1. İptal Davasının Ön Koşulları.....	80
3.2.2. Göreve İlişkin Koşullar	80
3.2.3. Konuya İlişkin Koşullar	81
3.2.5. Davalıya İlişkin Koşullar:	84
3.2.6. Süreye İlişkin Koşullar:.....	84
3.2.7. Dava Dilekçesinin Biçimine İlişkin Koşullar:	85
3.2.8. İptal Davasının Öze İlişkin Koşulları.....	85
3.2.9. Yetki Yönünden Hukuka Aykırılık:	85
SONUÇ:	87
KAYNAKLAR:	88
ÖZGEÇMİŞ	90

KISALTMALAR LİSTESİ

a.g.e.	: Adı geçen eser
BKK	: Bakanlar Kurulu Kararı
CMK	: Ceza Muhakemeleri Kanunu
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
EÖDT	: Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü
Egm.	:Emniyet Genel Müdürlüğü
ETK	: Emniyet Teşkilatı Kanunu
İnc.	: İnceleme
Kur.	: Kurulu
Md.	: Madde
MMHK	:Memurun Muhakematı Hakkında Kanun
MKGYHK	: Memur ve Diğer Kamu Görevlileri Yargılanması Hakkında Kanun
RG	: Resmi Gazete
Sor.	:Soruşturma
TCK	: Türk Ceza Kanunu
Yön.	:Yönetmeliği
bs.	: Baskı
PDB	: Personel Daire Başkanlığı

ÖZET

Sosyal yaşamın vazgeçilmez kurallarından biri de güvenlidir. Bu güvenliği sağlamakla görevli Emniyet Teşkilatı, sosyal yaşamın doğal bir parçasıdır. Zor kullanma yetkisi ile donatılmış kamu görevlileri olarak Emniyet Teşkilatı Personelinin, görevlerini yerine getirirken evrensel insan hakları kurallarına uymaları gerekir. Tabi, görevlerini yerine getirirken iftiralara maruz kalmamaları önlenmelidir.

Emniyet Teşkilatı, disiplin soruşturmalarına yön veren mevzuat, dağınık bir vaziyettedir. Bu durum birtakım aksaklıklara neden olmaktadır. Disiplin cezaları verilirken görevliler adil yargılanmalıdır.

Çalışmamızda, Devlet Memurları Kanunu'ndan başlamak suretiyle Emniyet Teşkilatı disiplin soruşturmalarındaki aksaklıklara değinilmeye çalışılmıştır. Emniyet Teşkilatı Disiplin Kurulları görev ve yetkileri açıklanmıştır. Son olarak ise disiplin cezalarına karşı itiraz yolları hakkında bilgi vermeye çalışılmıştır.

The defects in the disciplinary investigations of the Law Enforcement Agency and suggestions for their solution.

ABSTRACT

Security is one of the indispensable rules of the social life. The Law enforcement agency assigned to ensure this security is a natural part of the social life. The Personnel of Law Enforcement Agency as the public servants equipped with the authority to use force must obey the rules of human rights while performing their duties. Of course, their being exposed to slanders must be avoided during their performance of duties.

The legislation shaping the disciplinary investigations of the Law Enforcement Agency is in a disorderly manner. This situation causes a number of defects. A fair trial is needed for the public servants in inflicting disciplinary penalties to them.

In our study an attempt has been made to mention the defects in the disciplinary investigations of the Law Enforcement Agency starting from the Public Servants Law. The duty and the authority of the disciplinary boards in the Law enforcement agency have been stated. Finally, an attempt has been made to inform on the ways of objections to the disciplinary penalties.

GİRİŞ

Kuralsız bir yaşam düşünülemez. Kuralların olduğu yerde çatışmanın olmaması ise imkânsızdır. İşte bu noktada zor kullanma yetkisine haiz kamu görevlisi olan polisler zor görevler düşmektedir. Çünkü kuralların mevcut olduğu yerde bu kurallara uyanlar ve uymayanlar olacaktır.

Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir Hukuk devletidir¹. Yargı yetkisi, Türk Milleti adına bağımsız mahkemelerce kullanılır.².

Bugün biliyoruz ki idarenin yargısal denetimi olmadıkça hukuk devleti anlayışından söz edilmesi mümkün olmadığı gibi, idarenin yargısal denetiminden söz edebilmek için kuralları kapsayan bir idare hukuku ya da idarenin de diğer kişilerle birlikte uyacağı bir ortak hukuk bulunması zorunludur. Öyleyse, İdare Hukuku, idari yargı ve hukuk devleti aynı zaman diliminde ve aynı süreçte ortaya çıkmış çağdaş ve yeni kavramlar olmak durumundadır.

Türkiye’ de Hukuk Devleti alanında asıl gelişme, Cumhuriyet rejimiyle; ulusal egemenliğin, erkler ayrılığı ilkesinin, hak ve özgürlüklerin tanındığı, idarenin yargısal denetiminin gerçekleştirildiği 1924 Anayasası’ yla ve onu izleyen yıllarda, hukukun ve devlet düzeninin laikleştirilmesi ile sağlanmıştır.³

Devletin kuralları uygulamakla görevli emniyet mensupları, bu görevlerini yerine getirirken kurallara harfiyen uymak durumundadırlar. Bu konularda yaşanan zafiyetler devlete olan güveni azaltacaktır. Bu nedenle bu hususun denetlenmesi önem arz etmektedir.

Tabii ki bu husus denetlenirken kolluk mensuplarının maruz kalacakları mesnetsiz iddialar ve iftiralar da değerlendirilmelidir. Aksi takdirde kolluk mensuplarının görev yapması zorlaşacak ve bu durum kamu hizmetinde aksamalara neden olacaktır.

¹ 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

² 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

³ ÖKÇESİZ Hayrettin, **Hukuk Devleti**, AFA Yayınları, 1998, s.115

İdare Hukuku gelişmekte olan bir bilim dalıdır. İdare hukuku kapsamında yer alan Disiplin Hukuku da gelişmekte olan bir bilim dalıdır. Emniyet teşkilatı soruşturmalarını içeren yasal mevzuat dağınık bir vaziyettedir. Bu durum uygulamada birçok aksaklıklara neden olmaktadır. Birçok husus yönetmelik ve tüzüklerde bulunan hükümlere göre yapılmaktadır.

Disiplin düzenlemeleri ile insanlar cezalandırılabilir. Bu cezalar adli cezalar kadar etkilidir. Şöyle ki; meslek hayatında hiç ceza almamış bir emniyet mensubunun alacağı bir uyarma cezası ile daire başkanlığına terfi edemeyecek olması, aynı suçtan çok kere hapis cezası almış suçluya verilecek hapis cezasından çok daha ağırdır.

İnsan hakları açısından değerlendirildiğinde, disiplin cezası da olsa; kişiler cezalandırılmaktadır. Bu nedenle adli cezalar kadar disiplin cezasına da gereken önem verilmeli ve kanuni düzenlemeler yapılmalıdır.

Adil yargılandığını bilmek, nasıl ki insanların devlete olan güvenini artırıyorsa; memurlar ve kamu görevlilerinin de hem devlete güvenini hem de motivasyonlarını artıracaktır.

Çalışmamızda bir soruşturma kılavuzu tarzından çok, uygulamada karşılaşılan sıkıntılara yer vermeye çalışılmıştır. Devlet memurlarının temel yasal dayanağı Devlet Memurları Kanunu (DMK) ve Memur ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanun (MKGYHK) ele alınmıştır.

Daha sonra Emniyet Teşkilatı'na özgü mevzuat hakkında bilgi verilmeye çalışılmıştır. Emniyet Teşkilatı'nda bulunan disiplin kurulları bunların toplanma, karar alma usulleri ile görev ve yetkileri açıklanmıştır. En son olarak bu kararlara itirazlar hakkında bilgi verilmeye çalışılmıştır.

1. MEMURLAR VE DİĞER KAMU GÖREVLİLERİ

1.1. ÇEŞİTLİ KANUNLARA GÖRE MEMURUN TANIMI

Memur, kelime anlamı ile “yükümlü” demektir. Diğer taraftan ise; görevli ve devlet hizmetinde aylıkla çalışan kimse anlamına gelmektedir.

Her ülkede ortak bir memur tanımı bulunmamakta hatta yapılan tanımların içeriği ve kapsamıyla ilgili olarak aynı ülkede, aynı zamanda farklı kanunlarda farklı tanımlar bulunabilmektedir.⁴

1.1.1. Anayasada Memur

1876 Kanun-u Esasîsi’nde ve 1921 Teşkilât-ı Esasîye Kanunu’nda memur tanımına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır.⁵

1924 Anayasası 92, 93, 94’üncü maddelerinde memur konusuna değinmiştir.

Madde 92- Siyasi hakları olan her Türk’ün, yeterliğine ve hak edişine göre, devlet memuru olmak hakkıdır.

Madde 93- Bütün memurların nitelikleri, hakları, görevleri, aylık ve ödenekleri, göreve alınmaları ve görevden çıkarılmaları, yükselme ve ilerlemeleri özel kanunla gösterilir.

Madde 94- Kanuna aykırı işlerde üstün emrine uymuş olmak, memuru sorumluluktan kurtarmaz.’⁶

1961 Anayasası ise 117, 118 ve 119’uncu maddelerinde değinmiştir.

MADDE 117.- Devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin, genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler, memurlar eliyle görülür.

⁴ AKİŞ Ercüment, **Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılama ve Disiplin Hukuku**, Egebilim Yayıncılık,2003, İzmir, s:6

⁵ AKİŞ Ercüment, a.g. e ,s:7

⁶ 4695Sayılı 1924 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

Memurların nitelikleri, atanmaları, ödev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir.

MADDE 118.- Memurlar ve kamu kurumu niteliğindeki meslek teşekkülleri mensupları hakkında yapılacak disiplin kovuşturmalarında, isnat olunan hususun ilgiliye açıkça ve yazılı olarak bildirilmesi, yazılı savunmasının istenmesi ve savunma için belli bir süre tanınması şarttır.

Bu esaslara uyulmadıkça disiplin cezası verilemez. Disiplin kararları, yargı mercilerinin denetimi dışında bırakılamaz. Asker kişiler hakkındaki hükümler saklıdır. 1961 Anayasası ile ilk defa memur kavramı tanımlanmıştır. Yukarıdaki metinler irdelendiğinde tek tip memurdan bahsedildiği memur ve kamu görevlisi ayrımı yapılmadığı anlaşılmaktadır.⁷

1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 128. ve 129. maddelerinde, devletin ve kamu iktisadi teşebbüsleri ile diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görüleceği belirtilmiştir.

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işlerinin kanunla düzenleneceği hükme bağlanmıştır.⁸

MADDE 128.– Devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.

Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir.

Üst kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları, kanunla özel olarak düzenlenir.

⁷ GÜRAN Sait, “Anayasa Mahkemesinin 1982 Anayasası Döneminde Personel Hukukuna Bakışı” Anayasa Yargısı, Ankara-1989, s.42

⁸ 2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. m . 128

MADDE 129.– Memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler.

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

Uyarma ve kınama cezalarıyla ilgili olanlar hariç, disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz.

Silahlı Kuvvetler mensupları ile hâkimler ve savcılar hakkındaki hükümler saklıdır.

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

Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında işledikleri iddia edilen suçlardan ötürü ceza kovuşturması açılması, kanunla belirlenen istisnalar dışında, kanunun gösterdiği idarî merciin iznine bağlıdır’’.⁹

Metin incelendiğinde 1982 Anayasasının Memurlar, Kamu Görevlileri, Kamu Hizmeti Görevlileri, Diğer Kamu Hizmeti görevlileri kavramlarına yer verdiği görülmektedir. Ülkenin ekonomik durumu sosyal ve teknik gelişmeler incelenerek tüm kamu hizmetleri sadece memur kavramı içerisinde değerlendirilmek yerine diğer kamu görevlilerine de yer verilmiştir.¹⁰

1.1.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda Memur

1961 Anayasasının yürürlükte olduğu 1965 yılında yürürlüğe giren, Memurlar Hakkında Temel Yasa konumundaki 657 Sayılı DMK’ ya göre, "Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu kanunun uygulanmasında memur sayılır’’.¹¹

⁹ 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası md.128,129

¹⁰ ÖZER Atila, **Gerekçeli ve 1961 Anayasasıyla Mukayeseli 1982 Anayasası**, Bilim Yayınları, Ankara 1994, s.490

¹¹ YILDIRIM Turan-KARAN Nur, **İdare Hukuku-I**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2009,s.284

Ancak zamanla DMK' nin 4-a2 maddesinde memur sayılanların kapsamı “Yukarıda tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli olanlar da memur sayılır.” İfadesiyle memur kavramının kapsadığı görevler genişletilmiştir.¹²

1.1.3. Ceza Hukukunda Memur

En geniş memur tanım ve tasvirine Türk Ceza Kanunu'nda (TCK) yer verilmiştir. Fakat memur sayılma şartları ve sonuçları yönünden TCK'deki memur kavramı ile İdare Hukuku'ndaki memur kavramı birbirinden farklıdır. TCK uygulamasında memur ve hizmetliyi düzenleyen 279. madde de hem memurlardan, hem de amme hizmeti görmekle muvazaf olanlardan bahsedilince, ceza kanunu uygulamasında bu ikisi arasında bir fark olup olmadığı tartışma konusu olmuştur. Bu ikisi arasındaki farkı belirlemede "kamu hizmeti" ve "kamu görevi" kavramları kriter olmuştur.

1- Devamlı ve geçici olarak idari, adli veya yasama ile ilgili bir kamu hizmeti gören Devlet veya diğer her türlü kamu kurumlarının memur ve görevlileri,

2- Devamlı veya geçici olarak, ücretli veya ücretsiz, zorunlu veya gönüllü bir şekilde idari, adli veya yasama ile ilgili bir kamu görevi gören diğer kişiler, memur sayılır.

Yargıtay içtihatları çerçevesinde ve 765 sayılı TCK' ye göre yardımcı hizmetli sınıf personeli memur sayılmamaktadır. Yani, kamu görevi görenler memur sayılırken, kamu hizmeti ifa edenler memur sayılmamaktaydı.

Ancak 5237 sayılı Yeni Türk Ceza Kanununun tanımlar başlıklı 6. Maddesinin c bendinde “Kamu görevlisi deyiminden; kamusal faaliyetin yürütülmesine atama veya seçilme yoluyla ya da herhangi bir surette sürekli, süreli veya geçici olarak katılan kişi,”¹³ hükmüne yer verilmiştir. Bu şekilde Kamu Hizmeti Kamu Görevi anlayışı terk edilerek Kamusal faaliyete herhangi bir şekilde atanan kişi anlayışı hâkim kılınmıştır. Geniş anlamda Kamu görevlisi yasallaştırılmıştır. Bu değişikliklerle suç işleyenlerin cezadan kurtulmaları engellenmek istenmektedir.¹⁴

¹² AKIŞ Ercüment, a.g.e s.8

¹³ Türk Ceza Kanunu md.6

¹⁴ Türk Ceza Kanunu md.6 gerekçesi

1.2. KAMU GÖREVLİLERİ

1.2.1. Geniş Anlamda

Kamu görevlileri deyimini geniş anlamda kullanıldığında, kamu kesiminde görev yapan, hukuksal durumları birbirinden farklı olan tüm görevlileri içine alır. Geniş anlamda kullanılan kamu görevlileri deyimini içine, kamu kesiminde çalışan herkes girer. Kısaca kamu kesiminde görev yapan herkes, geniş anlamda kamu görevlileri kavramı içerisinde kabul edilir.

Devletin siyasal yapısını oluşturan görevliler ile özel hukuka tabi olan ve kamu kesiminde çalışanlar dar anlamda kamu görevlileri dışında kalırlar.

1.2.2. Dar Anlamda

Anayasanın 128 inci maddesinde "Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür." hükmü yer almaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşlarının genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yürütenler dar anlamda kamu görevlileridir. Diğer bir tabirle, devletin siyasal yapısını oluşturan organlardaki görevlilerle, özel hukuk hükümlerine tabi olarak çalışanlar dışında kalan kamu görevlileri dar anlamda kamu görevlileridir. Bunlar devlet memurları ile diğer kamu görevlileridir. Diğer kamu görevlileri deyimini 1982 Anayasası ile hukukumuzda girmiştir. Memurların dışında kalan diğer kamu görevlileri kapsamına, hâkim ve savcılar, askerler, üniversite öğretim üyeleri gibi, ayrı personel rejimine tabi olan kamu görevlileri girmektedir. Kısaca belirtmek gerekirse, diğer kamu görevlilerinin de idare hukuku esaslarına göre çalıştırılmaları gerekmektedir.¹⁵

¹⁵ GÖZLER Kemal, **İdare Hukukuna Giriş**, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa, 2008, s.238

1.3. MEMURLAR VE DİĞER KAMU GÖREVLİLERİNİN YARGILANMASI HAKKINDA KANUN

Kanun, memurların ve diğer kamu görevlilerinin yersiz iddialara maruz kalmamasını amaçlamıştır. Ayrıca memurların sürekli adliyeye gitmesiyle ortaya çıkan görev aksamasının önüne geçmek için yapılmıştır. 1869 tarihinde yürürlüğe giren Memurun Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat, 1999 yılında yürürlükten kaldırıldı. Uzun yıllar yürürlükte kalan bu kanun bir takım eleştiriler almıştır. Avrupa Birliği süreci de buna etkili olmuştur. Yapılan eleştiriler sonucunda 02.12.1999 tarihinde 4483 sayılı MKGYHK yürürlüğe girdi. Uzun yıllar yürürlükte kalan eski kanunun ardından acele bir şekilde yürürlüğe giren yeni kanun beraberinde birçok sıkıntıları getirdi. Hala nasıl uygulanacağı konusunda her aşamada tereddütler mevcuttur.

1.3.1. MMHK' ye Karşı İleri Sürülen Eleştiriler:

MMHK' nin bazı eleştiriler aldığını yukarıda belirtmiştik. Bu eleştirilerde Avrupa Birliği süreci etkili olmuştur. Bu eleştirilerden bazıları şöyledir:

1- Eşitlik İlkesine Aykırı Olduğu İddiası

MMHK' nin memurlara yargılanmalarında ayrıcalık tanınması “Anayasanın Eşitlik” ilkesine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

Anayasa Mahkemesi kararlarında Anayasanın eşitlik ilkesini içeren 12. fıkrası dil, ırk, cinsiyet gibi ayrımlardan bahsetmiştir. Bunların dışında, kanun önünde eşitlik, ancak niteliklerde benzerlik halinde söz konusudur.

Bu kararı ile Anayasa Mahkemesi, MMHK' nin Anayasanın eşitlik ilkesine aykırı olmadığını belirtmiştir.

2- Memurlara Ayrıcalık Tanındığı Eleştirisi.

Memurlara kanun önünde ayrıcalık tanındığı öne sürülmüştür.

Yukarıda sözü edilen Anayasa Mahkemesi kararında, memurlara bir zümre bir sınıf olarak imtiyaz tanınmadığı; kanunun sağladığının bir imtiyaz değil, bir teminat olduğu belirtilmiştir. Bu teminatın amacı da kamu hizmetinin aksamadan yürütülmesi ve memurun iftiralara maruz kalarak, soruşturma geçirmesinin ve dolayısıyla hizmetin aksamasının önüne geçilmesidir.

3- Kuvvetler Ayrılığı İlkesine Aykırı Olduğu İddiası

Yöneltelen eleştirilerden biri de 1982 Anayasasının 9. Maddesinde yer alan ‘‘Yargı yetkisi, Türk milleti adına bağımsız mahkemelerce kullanılır.’’ hükmünü hatırlatmakta, Yargı yetkisi, memur soruşturmalarının farklı hükümlere tabi olmasının yargıya müdahale olduğunu öne sürmektedir. MMHK kapsamında yapılan işlem, hazırlık soruşturması ve ilk soruşturmayı kapsar. Bu yasanın adli usulden farklı olarak getirdiği husus, soruşturmayı yapan ve karara bağlayan mercilerin farklı oluşudur. Verilen Anayasa Mahkemesi kararında bu durum şöyle açıklanmıştır: ‘İlk soruşturmanın hâkimlerce yapılacağına dair bir açık hüküm yoktur. Anayasada herhangi açık hüküm getirilmemiş ise, bunun düzenlenmesi kanun koyucuya bırakılmış demektir.’

Açıklamadan anlaşılacağı gibi müdahaleden söz edilmesi hukuk ve yasa açısından yerinde görülemez. İdareye sadece soruşturma yetkisi verilmiştir. Bu konuda Anayasamızda aksine bir hüküm bulunmamaktaydı.

4- Tabii Hâkim İlkesine Aykırı Olduğu İddiası

Suç işleyen memurlar hakkında soruşturma yapan ya da bunu karara bağlayan memurların yargı yetkisi bulunmamaktadır. MMHK’ nin 1. maddesinde bu durum açıkça belirtilmiştir.

5- Kanunun Uygulamasında Gecikmelere Neden Olduğu ve Dolayısıyla Suçların Zaman Aşımına Uğradığı İddiası

1913 tarihli bu yasa, çıktığı günden itibaren düzenlenip zamanın gereklerine uydurulmaya çalışılmamıştır.

6- MMHK ‘nin Anayasa’nın 129. Maddesine Aykırı Olduğu İddiası.

1982 Anayasasının 129. maddesinin son fıkrası: ‘‘Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında işledikleri suçlardan ötürü ceza kovuşturmaları, kanunda belirtilen istisnalar dışında, kanunun gösterdiği idari merciin iznine bağlıdır.’’ Bu hüküm, Anayasaya aykırı olduğu iddia edilen MMHK’ nin yasal dayanağıdır.

1.3.2. Bu Yeni Kanunla Ne Değişti?

MMHKM ile kamuda çalışan personelin yargılanması bir prosedüre, bir soruşturmaya bağlanmıştı. Buna soruşturma sistemi denilmektedir. Bu soruşturma İlçe İdare Kurulları, İl İdare Kurulları ve Danıştay 2. Dairesi tarafından yapılmaktaydı. Soruşturma tamamen yargıdan arındırılmış, idareye bırakılmıştı. İdarenin vereceği Men-i Muhakeme ya da Lüzumu Muhakeme Kararları, savcının vermiş olduğu takipsizlik kararı, dava açılmasını sağlayan iddianame niteliğindedi.

MKGYHK ile soruşturma sistemi yerine izin sistemi getirildi. Savcının ilgili memur hakkında soruşturma yapabilmesi için MKGYHK’ de belirlenen makamlardan izin alması gerekmektedir.

Bir diğer önemli fark da şudur: MMHKM ‘görevleri sebebiyle ve görevleri sırasında’ ifadesi kullanırken MKGYHK ‘görevleri sebebiyle’ demektedir. Böylece 4483 sayılı memurlar açısından koruma alanını daraltmıştır. Memurların görevi sırasındaki suçlarda koruma kalkanını kaldırılmıştır. Örneğin memurun görevini yerine getirdiği binada bu sırada ancak görevle bağlantısı olmayan konular bu kapsam dışında tutulmuştur.

‘Memurinin vazife-i memuriyetlerinden münbais veya vazife-i memuriyetlerinin ifası sırasında hadis olan cürümlerinden dolayı, icrayı muhakemeleri şeraiti atıye dairesinde mehakimi adliyyeye aittir’.¹⁶

‘Bu kanunun amacı, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin görevleri sebebiyle işledikleri suçlardan dolayı yargılanabilmeleri için izin vermeye yetkili mercileri belirtmek ve izlenecek usulü düzenlemektir.’¹⁷

Burada tartışmalı olan husus; hangi konuların görevi sebebiyle, hangi suçların ise görevi esnasında olduğunun belirlenmesidir. Bu husus sürekli tartışmalara neden olmaktadır. Görevi sebebiyle işlenen suçta; görev ile işlenen suç ile arasında illiyet bağı bulunmalıdır. Görevi esnasında ise suç memurun görevli olduğu mekânda ya da esnada olması gerekir. Uygulamada çok değişik konularla karşılaşılmaktadır.

¹⁶ 04/02/1329 Tarih 1751 sayılı Memurin Muhakematı Hakkında Kanunun Muvakkat (OSMANLI) (MÜLGA)

¹⁷ 4483 Sayılı MKGYHK md.1

Madde 1 ve 2- 4483 sayılı Yasanın bu maddeleri amacı ve kapsamı belirlemektedir. Bu maddeler Memurun Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat kapsamında yer alan "görev sebebiyle" ve "görev sırasında" işlenen suçlardan yalnızca "görev sebebiyle" işlenen suçları yasa kapsamına almış, "görev sırasında" işlenen suçlar ise kapsam dışına çıkartılmıştır. Böylece görev sırasında görev sebebi dışında bir nedenle işlenen suçların genel hükümlere tabi olması sağlanmıştır. Görev sebebiyle işlenen suçlar memuriyet görevinin ifası nedeniyle işlenen suçları içermektedir. Suçun memuriyet görevinden doğmuş sayılması için memuriyet işleriyle ilgili olması, diğer bir anlatımla suçu doğuran fiil ile kişinin görevi arasında illiyet bağı bulunması gerekmektedir".¹⁸

1.3.3. Kanun Kapsamı Dışında Tutulan Hususlar

Bazı cezalar çok tabii olarak bu kanun kapsamı dışında tutulmuştur.

Ağır cezayı gerektiren suçüstü hali genel hükümlere tabidir.

765 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 243 ve 245'inci maddeleri ile 1412 sayılı Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 154'üncü maddesinin dördüncü fıkrası kapsamında açılacak soruşturma ve kovuşturmalarda bu kanun hükümleri uygulanmaz.¹⁹

Eski Türk Ceza Kanununun 243 ve 245'inci maddeleri, yeni TCK 'da 94, 95 ve 96. maddelerine tekabül etmektedir.²⁰

Görevleri ve sıfatları sebebiyle özel soruşturma ve kovuşturma usullerine tabi olanlara ilişkin kanun hükümleri ile suçun niteliği yönünden kanunlarda gösterilen soruşturma ve kovuşturma usullerine ilişkin hükümler saklıdır.²¹

Yukarıda belirtilen maddelerde yer alan suçlar, kanun kapsamı dışında tutulmuştur. Bu suçlar işlendiğinde ön izne tabii tutulması uygun görülmemiştir.

¹⁸ Danıştay 10.D. Esas : 2000/29 ; Karar : 2000/59

¹⁹ 4483 Sayılı MKGYHK md. Ek 2

²⁰ ÖZBEK Özer Veli, **Yeni Türk Ceza Kanununun Anlamı**, Seçkin Yayıncılık, 2008 s.544

²¹ 4483 Sayılı MKGYHK md. Ek 2

1.3.4. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Madde 94,95,96.

Bahsedilen düzenleme çoğunlukla Emniyet Teşkilatı personelini ilgilendirmektedir. Uluslararası platformda ve yargı organları nezdinde, işkence ve kötü muamele iddialarına maruz kalan ve hatta yüklü tazminatlar ödemek zorunda kalan Türkiye bu şekilde bir düzenleme yapmak zorunda kalmıştır.²²

Zor kullanma yetkisi ile donatılmış kamu görevlilerinin, bu insanlık suçunu işlemlerini önlemek amacıyla 765 sayılı Türk Ceza Kanununun 243 ve 245'inci maddeleri ile 1412 sayılı Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu'nun 154'üncü maddesi kapsamına giren suçlarda, bahse konu suçu işleyen memurlar bu kanun kapsamı dışındadır. 2003 yılında eklenen bu ek fıkranın gerekçesinde de bu açıkça belirtilmektedir. Bu suçu işleyen memurlar hakkında savcı tarafından, izin alınmaksızın soruşturma açılacaktır. Tabi bu husus MMHK ve MKGYHK' nin temel amaçları ve bu kanuna yöneltile eleştirileri açıklarken değindiğimiz hususlarda belirttiğimiz gibi, birtakım suistimallere neden olmaktadır. Gerek terör suçlarında, gerekse hırsızlık gibi suçlarda gözüaltına alınan şüpheliler, hiçbir işkence ya da kötü muameleyle maruz kalmamalarına rağmen bilinçli olarak şikâyet edebilmektedirler.

1.3.5. CMK Madde 161

CMK' nin 161. maddesinde bir istisna tanımlanmıştır. Bu maddeye göre adliye ile ilgili görev ihmallerinden kaynaklanan suçlar, bu kanun kapsamı dışındadır. Ancak yine aynı maddeye göre vali, kaymakam ve adli kolluğun en üst amirinin, hâkimlerin görevlerinden dolayı tabi oldukları hükümlere tabi oldukları belirtilmektedir.

Kanun tarafından kendilerine verilen veya kanun dairesinde kendilerinden istenen adliye ile ilgili görev veya işlerde kötüye kullanma veya ihmalleri görülen kamu görevlileri ile Cumhuriyet savcılarının sözlü veya yazılı istem ve emirlerini yapmakta kötüye kullanma veya ihmalleri görülen kolluk âmir ve memurları hakkında Cumhuriyet savcılarınca doğrudan doğruya soruşturma yapılır. Vali ve kaymakamlar hakkında 2.12.1999 tarihli ve 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun hükümleri, en üst

²² ARTUK-GÖKÇEN-YENİDÜNYA, **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2007, s.95

dereceli kolluk amirleri hakkında ise, hâkimlerin görevlerinden dolayı tâbi oldukları yargılama usulü uygulanır.²³

İlçelerde görevli en üst kolluk amiri bu hükümlere tabidir. Yargıtay'a intikal eden bir davada, kolluk amiri ve memuru trafik kontrolünde şahsın vakfa bağışta bulunması durumunda mahkemeye intikal ettirilmeyeceğini söylemişler ve hazırlanan tutanakta her ikisinin de imzası bulunmaktadır. Yargıtay'a intikal ettiğinde Yargıtay kolluk amirinin hâkimlerin tabi olduğu 2802 yasaya tabi olmasına, diğer polis memurunun ise CMK madde 161 uyarınca soruşturmaya tabi olacağına karar vermiştir.

1.3.6. İzin Vermeye Yetkili Makamlar

Memurun soruşturulmasının izne tabi olduğunu belirtmiştik.

Kanun soruşturma açmaya yetkili makamları belirtmiş; ancak ön inceleme yapmaya yetkili makamları belirtmemiştik. Ancak kanun sistematiğine bakıldığında, soruşturma izni vermeye yetkili makamların aynı zamanda ön inceleme açmaya yetkili oldukları görülmüştür.

- a) İlçede, görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında kaymakam,
- b) İlde ve merkez ilçede, görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında vali,
- c) Bölge düzeyinde teşkilatlanan kurum ve kuruluşlarda, görev yapan memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında görev yaptıkları ilin valisi,
- d) Başbakanlık ve bakanlıkların merkez ve bağlı veya ilgili kuruluşlarında görev yapan diğer memur ve kamu görevlileri hakkında o kuruluşun en üst idari amiri,
- e) **(Değişik : 17/7/2004-5232/1 md.)** Bakanlar Kurulu kararı ile veya Başbakanlık ve bakanlıklar ile bağlı kuruluşların merkez teşkilâtında görevli olup, ortak kararlar atanan memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında ilgili bakan veya Başbakan,

²³ 5271 sayılı CMK md.161

- f) Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreteri, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreteri ve yardımcıları hakkında Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı,
- g) Cumhurbaşkanlığı'nda görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreteri, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreteri hakkında Cumhurbaşkanı,
- h) Büyükşehir Belediye Başkanları, il ve ilçe Belediye Başkanları; Büyükşehir, il ve ilçe Belediye Meclisi üyeleri ile İl Genel Meclisi üyeleri hakkında İçişleri Bakanı,
- i) İlçelerdeki Belde Belediye Başkanları ve Belde Belediye Meclisi üyeleri hakkında Kaymakam, merkez ilçelerdeki Belde Belediye Başkanları ve Belde Belediye Meclisi üyeleri hakkında buldukları ilin valisi,
- j) Köy ve mahalle muhtarları ile bu kanun kapsamına giren diğer memurlar ve kamu görevlileri hakkında ilçelerde Kaymakam, merkez ilçede Vali",²⁴

Madde'nin d fıkrasında Danıştay ve Bölge İdare Mahkemesi'nce farklı yorumlanmıştır. Bakanlığın en üst idari amiri konusunda Bölge İdare Mahkemeleri ile Danıştay arasında çıkan yorum farkında Bölge İdare Mahkemesi tarafından en üst idari amirin Bakan olduğu söylenirken, Danıştay ise; en üst idari amirin Müsteşar olduğunu ileri sürmüştür. Daha sonra Danıştay'ın içtihadı ile en üst idari amir olarak Müsteşar belirlenmiştir.

²⁴ 4483sayılı MKGYHK md.3

1.3.7. Olayın Yetkili Mercie İletilmesi, İşleme Konulmayacak İhbar ve Şikâyetler

Suçun işlendiği çeşitli şekillerde öğrenilebilir. Bu durumda yapılacak işlem MKGYHK md.4'te belirtilmiştir.

“Cumhuriyet başsavcıları, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin bu kanun kapsamına giren suçlarına ilişkin herhangi bir ihbar veya şikâyet aldıklarında veya böyle bir durumu öğrendiklerinde ivedilikle toplanması gerekli ve kaybolma ihtimali bulunan delilleri, tespitten başka hiçbir işlem yapmayarak ve hakkında ihbar veya şikâyette bulunulan memur veya diğer kamu görevlisinin ifadesine başvurmaksızın evrakın bir örneğini ilgili makama göndererek soruşturma izni isterler.”

Diğer makam ve memurlarla kamu görevlileri de, bu kanun kapsamına giren bir suç işlendiğini ihbar, şikâyet, bilgi, belge veya bulgulara dayanarak öğrendiklerinde durumu izin vermeye yetkili mercie iletirler.”²⁵

Tabi cumhuriyet savcısının izin istemesi kesinlikle izin verileceği anlamına gelmez, soruşturma için izin gelmeyebilir de. Cumhuriyet savcısı bu kararla bağlıdır.

1.3.8. Soruşturmaya İzin Verilmemesi

Soruşturma izni verilmemesi, aynen soruşturma açılmasında uygulanan hususlara tabidir. Diğer bir söyleyişle; soruşturmaya mahal yoktur, talimatı yasada soruşturma açmaya yetkili makamlar tarafından yapılmalıdır. Yetkili makamlar tarafından verilmeyen soruşturmaya yer yoktur talimatı Danıştay’ca uygun bulunmaktadır. Uygulamada karşılaşılan bu durumlarda yetkisiz merciler tarafından soruşturmaya mahal yoktur izni şeklinde kararlar verilebilmektedir.

²⁵ 4483sayılı MKGYHK md.4

1.4. MEMUR DİSİPLİN SORUŞTURMASI

1.4.1. Disiplin Soruşturmasının Amacı

Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara uygulanacak cezai müeyyidenin hukuka uygun olması ve gerçeğin şüpheye yer vermeyecek tarzda ortaya konularak tespiti, için disiplin soruşturması yapılır.²⁶

Kamu hizmetinin devamını sağlamak, etkin çalışma düzenini oluşturmak ve bunu korumak için disiplin cezaları getirilmiştir.

Disiplin cezalarının amacı, kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak ve devlet memurları için oluşturulan çalışma düzenini korumaktır. Ceza kanunlarının belirttiği cezalardan ayrı olarak idare bazı tedbirleri almaya yetkili kılınmıştır. İdarenin aldığı idari önlemler ve hukuki uygulamalar disiplin rejimini meydana getirir. Bu rejimin amacı; kamu personelinin meslek hayatı, görev sırasındaki kişisel davranışlarını belirlemek ve kamu hizmetlerinin hukuksal kurallara, statülere ve kamu menfaatlerine uygun olarak işlemesini sağlamaktır. Bu nedenle kanunların emrettiği görevleri yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara, idarenin yetkili âmirleri ve kurullar tarafından çeşitli cezalar verilmektedir.²⁷

1.4.2. Suçun Öğrenilme Şekilleri

Soruşturmanın başlayabilmesi için ortada bir suç olmalı ya da bir suç işlendiğine dair iddialar bulunmalıdır. Bu isnat edilen suç iddiaları, ilgili makamlar tarafından öğrenilmelidir.

²⁶ 657 sayılı DMK md.124

²⁷ TORTOP Nuri, **Kamu Personel Yönetimi**, Yargı Yayınları, Ankara 1999, s. 212

Suçun öğrenilme yolları şunlardır:

1.4.2.1. İhbar

İhbar: Bildirme, bildirim, haber verme. Suçlu saydığı birini ya da suç saydığı bir olayı yetkili organa gizlice bildirme, ele verme.²⁸ Muhbir: Haber ulaştırıcı, haber veren kimse veya yasa dışı olan bir durumu yetkili makamlara bildiren kimse, ihbarcı.²⁹

1.4.2.2. Şikâyet

Suçtan zarar gören kimsenin yetkili makamlara usulüne uygun olarak yazılı veya sözlü olarak müracaat etmesi, şikâyet olarak tanımlanabilir.

1.4.2.3. Hiyerarşik Denetim Sırasında Amirin Tespiti

Emir komuta içinde çalışan devlet memurların günlük hizmet akışı içinde amirler tarafından tespit edilen kanunsuz hareketleri, kural ihlalleri bir raporla ilgili mercilere bildirilir.

1.4.2.4. Merkezi Denetim Sırasında Müfettişin Tespiti

Periyodik olarak merkez ve taşra teşkilâtlarında görevli personelin ifa ettikleri hizmeti, kanun, tüzük, yönetmelik ve genelgelere uygun olarak yapıp yapmadıkları denetlenir. Bu denetlemeler esnasında tespit edilen hususlar, yasal işlemlerin başlatılması için yetkili makamlara bildirilir.

1.4.2.5. Başka Kurumların Haber Vermesi

Memur ve diğer kamu görevlilerinin işledikleri suçlar diğer kurumlar tarafından tespit edilip, bağlı oldukları kuruma bildirilebilir. Yetkili âmirler, suçun işlendiğini öğrendikleri andan itibaren gerekli soruşturma işlemini başlatırlar.

1.4.2.6. Medya'da Yapılan Yayınlar

²⁸ <http://www.cep-x.com/cep-x-sozluk/135246-ihbar-ihbar-nedirc-ihbar-anlami.html>

²⁹ <http://tr.wikipedia.org/wiki/Muhbir>

Görevleri sırasında memurların işlemleri basın tarafından takip edilebilmekte ve basında yer alan bu yayımlar ihbar kabul edilerek soruşturma başlatılabilmektedir.

1.5. DİSİPLİN SORUŞTURMASI AÇMAYA YETKİLİ MAKAMLAR

Bu makamlar 657 sayılı kanunda belirtilmemiştir. Disiplin soruşturması açmaya yetkili makamlar, “Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliği” 16. maddesinde belirtilmiştir.³⁰

*Başbakanlık ve Bakanlıklarda, Bunların Bağlı Kuruluşlarında İlgisine Göre Başbakanlık Müsteşarı, Bakanlık Müsteşarı,

*Bağlı Kuruluşun Başında Bulunan Müsteşar, Başkan, Genel Müdür, Genel Sekreter ve Müdürler,

*İllerde Valiler,

*İlçelerde Kaymakamlar,

*Bölge Kuruluşu Olan Teşkilatlarda Bölge Müdürleri,

*Belediyelerde Belediye Başkanları,

*Yurt Dışı Teşkilatlarda Misyon Şefleri,³¹

³⁰ İĞDELER Serdar, **Açıklamalı 4483 Sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun**, Türk İdareciler Derneği Yayını, Ankara,2006 s.129

³¹ 657 Sayılı DMK Md.134, Disiplin Kurulları Ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik Md.16

1.6. EMNİYET TEŞKİLÂTI PERSONELİ HAKKINDA DURUM

Bu kurallara ek olarak 3201 Sayılı ETK hükümleri uygulanmaktadır. Re'sen ceza vermeye yetkili makamlar aynı zamanda disiplin amiridirler. Bu nedenle emrindeki personel hakkında disiplin soruşturması açabilirler: Bunlar

*İÇİŞLERİ BAKANI,

*EMNİYET GENEL MÜDÜRÜ,

*VALİLER,

*KAYMAKAMLAR,

*İL EMNİYET MÜDÜRLERİ,

*POLİS AKADEMİSİ BAŞKANI,

*GÜVENLİK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ DEKANI,

*GÜVENLİK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜ,

*POLİS MESLEK YÜKSEKOKULU MÜDÜRLERİ,

*POLİS EĞİTİM MERKEZİ MÜDÜRLERİ,

*POLİS KOLEJİ MÜDÜRÜ,

GÖREVLİ BULUNDUKLARI YERLERDE 1. DERECEDE SORUMLU OLAN;

*İLÇE EMNİYET MÜDÜRLERİ,

*İLÇE EMNİYET AMİRLERİ,

*İLÇE EMNİYET KOMİSERLERİ³²

³² 3201 sayılı ETK Ek md.9

1.7. SORUŞTURMA EMRİ

Disiplin soruşturması muhakkak disiplin soruşturma emri ile baŐlamalıdır. Soruşturmada yeni hususlar tespit edildiğinde yeni soruşturma emirleri gerekmektedir. Aksi takdirde kararlar iptal edilmektedir.

1.8. DİŐİPLİN SORUŞTURMASI AÇILMASI VE YÜRÜTÜLMESİ

‘657 Sayılı DMK’ de soruşturmanın ne Şekilde yapılacağı düzenlenmemiŐtir. Disiplin soruşturmasının yürütölme usulüne ilişkin hükümler genellikle kurumların teftiş ve denetim birimlerinin tüzük ve yönetmeliklerinde dağınık bir Şekilde mevcuttur. Disiplin Hukukunun dağınık ve bir içtihat hukuku olması gibi özellikleri, disiplin soruşturmalarının yürütölmesinde izlenecek yol ve yöntemleri de etkilemektedir. Başka bir ifadeyle; disiplin soruşturmalarının yürütölmesine ilişkin mevzuatta yeterli düzenleme bulunmadığından işlemler genellikle ilmi ve kazai içtihatlar çerçevesinde teamüle göre yürütölmektedir’.³³

Bu konu ile ilgili Danıştay Üyesi Erol DÜNDAR Danıştay dergisindeki bir yazısında Emniyet Teşkilatı personelinin işlediği suçların tespit edilmesi ve ortaya çıkarılması ile ilgili olarak Emniyet Teşkilatı’na ait özel yasalarda bir hüküm bulunmadığını belirtmiştir.³⁴

Emniyet Teşkilatı disiplin soruşturmalarının nasıl yapılacağına ilişkin düzenlemeler *Egm Tef. Kur. Yön. Md.52, 57, 66 ve Egm. Tef. Kur. İnc. Sor. Yönergesi Md. 14’ de yer almaktadır.*

Soruşturma emri yazılı olarak verilir ve müfettiŐ ile muhakkikler bu emirde belirtilen görev sınırlarını aşamazlar.

³³ DURMUŞ Alper, **Memur Disiplin Hukuku**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2010 s174

³⁴ DÜNDAR Erol, Danıştay Dergisi, Sayı:62-63,1986,s.20,21

Soruşturma emri vermeye yetkili amirler soruşturmayı bizzat yapabilecekleri gibi, bir memur aracılığıyla da yaptırabilirler. Disiplin soruşturması sona erince tanzim dilen soruşturma raporunda;

- *Soruşturma Onayı,
- *Soruşturmaya Başlama Tarihi,
- *Soruşturulanın Kimliği, Resmi Sıfatı,
- *Suç Konuları (Suçun Nevi, Yeri, Tarihi),
- *Tanık ve Müştekinin Açık Kimlikleri,
- *İlgili Tüm Tarafların İfade Özetleri,
- *Soruşturmanın Aşamaları,
- *Varsa Soruşturma Kapsamı Dışında Tutulan Konular,
- *Suçun Sübut Delilleri,
- *Tahlil ve Değerlendirme,
- *Netice ve Kanaat

bölmeleri bulunur.

Raporun tahlil bölümünde her suç maddesi ayrı ayrı irdelenerek delillere göre suçun sabit olup, olmadığı tartışılır. Netice ve kanaat bölümünde, suçun sübuta ermesi halinde uygulanacak ceza gerekçeli olarak teklif edilir. Bu bölümde;

- 1- Adli Yönden: (TCK' ya göre değerlendirme),
- 2- Disiplin Yönünden: (EÖDT' ye göre değerlendirme),
- 3-İdari Yönden: (Gerekli ise branş ve yer değişikliği konusunda değerlendirme),
- 4-Mali Yönden: (Gerekli ise tazminat konusunda değerlendirme yapılır) Mali yönden yapılan değerlendirme sonunda gerekli görüldüğü takdirde ayrıca "Tazmin Raporu" hazırlanır. Sonra soruşturma raporuna esas teşkil eden belgeler dizi pusulasına bağlanır ve rapora eklenerek onay merciine tevdi edilir.³⁵

³⁵ DURMUŞ Alper a.g.e s176 , 31.01.1996 tarihli B.05.1.EGM.0.61.02.03.403/95-961 Sayılı Genelge

1.9. DİSİPLİN SORUŞTURMASI VE ZAMAN AŞIMI

Mevzuatımıza göre disiplin soruşturması zaman aşımına tabidir. Bu süre ceza verme yetkisini kaldırıcı niteliktedir.

*Kurumdan ilişik kesme sonucunu doğuran disiplin cezalarını veya devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren herhangi bir disipline aykırı fiilin emniyet teşkilâtı personeline işlendiğinin, öğrenildiği tarihten itibaren altı ay içerisinde;

*Uyarı, kınama, yönetim görevinden ayırma, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarını gerektiren eylem, işlem, tutum ve davranışın meydana geldiğinin öğrenildiği, tarihten itibaren ise, bir ay içerisinde soruşturma açılmadığı takdirde ceza verme yetkisi zaman aşımına uğrar³⁶.

Disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin işlendiği tarihten itibaren nihayet iki yıl içinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar.³⁷

“Erciyes Üniversitesi Yapı Teknik Daire Başkanlığı’nda teknisyen yardımcısı olarak görev yapmakta iken Kayseri Endüstri Meslek Lisesi başlığı taşıyan diploması 18.10.1989 tarihinde ibraz ederek teknisyen kadrosu aldığı ve bu nedenle maaş ve özlük haklarındaki artıştan yararlandığı, Milli Eğitim Müdürlüğü’nün yazıları ile diplomanın sahte olduğunun anlaşılması üzerine Rektörlük onayı ile açılan soruşturma sonunda 9.12.1992 tarih ve 2249 sayılı Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı kararı uyarınca görevine son verildiği anlaşılmaktadır. Ancak, Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinin zamanaşımı başlıklı 19.maddesinde "Disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin işlendiği tarihten itibaren nihayet iki yıl içinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar" denilmektedir. Bu durumda sahte diploma verme eylemi 18.10.1989 tarihinde gerçekleştiğine göre, disiplin yönetmeliğinin anılan maddesi uyarınca iki yıl içinde disiplin cezası verilmemesi nedeniyle ceza verme yetkisi yönünden zaman aşımı bulunduğundan, davacının göreve son verme cezası ile cezalandırılmasında

³⁶ 657 sayılı DMK md.127

³⁷ 657 sayılı DMK md.127

hukuka uyarlık bulunmamaktadır. Açıklanan nedenlerle dava konusu işlemin iptaline karar verildi.”³⁸

Zaman aşımı süreleri hak kaybına neden olabileceğinden suç tarihi ile suçun işlendiğinin öğrenildiği tarih yıl, ay ve gün olarak çok iyi belirlenmelidir.

Soruşturmada, ceza zaman aşımı süresinin belirlenmesinde suçların hangi tip suç olduğu da önemlidir. Ani suçlarda suçun işlendiği, teşebbüs halinde kalan suçlarda son hareketin yapıldığı, kesintisiz suçlarda kesintinin gerçekleştiği, zincirleme suçlarda son suçun işlendiği, günden itibaren işlemeye başlar.

*Ani suçlarda fiilin bütün unsurlarının tamamlanmasıyla disiplin suçu oluşmuş sayılır ve zamanaşımı süresi başlar.

*Kesintisiz (mütemadi-sürekli) ve zincirleme (müteselsil) suçlarda, süreklilik ve zincirlemenin son bulması anından itibaren suç oluşmuş olur ve zaman aşımı süresi başlar.

*Teşebbüs suçlarında, fiilin teşebbüs safhasında kaldığına dair kesin sonucun elde edilmesinden sonra zamanaşımı süresi başlar.

*İştirak halinde işlenen toplu suçlarda ise; fiile toplu suç özelliğini verecek derecede iştirak halinin tamamlanmasından itibaren suç tekemmül etmiş sayılır ve zamanaşımı süresi başlar”.³⁹

Suçun işlendiği tarih belirlenirken suçun tipi önem arz etmektedir. Bu nedenle suçun işlendiği tarih belirlenirken suçun tipi, özellikle değerlendirilmelidir.

³⁸ 08.03.1994 tarih, Esas : 1993/174 ; Karar : 1994/749 sayılı Danıştay 10. Dairesi Kararı.

<http://www.danistay.gov.tr/kerisim/container.jsp>

³⁹ DURMUŞ Alper a.g.e s179

1.10. SAVUNMA HAKLARI

Memurun işlediği iddia edilen ve disiplin soruşturmasına konu olan fiiller disiplin mevzuatıyla birlikte ceza kanunlarına da aykırı olabilir. Örneğin; görevini kötüye kullandığı iddia edilen bir memur hakkında, disiplin yönünden Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü'nün 8. maddesinin 7. fıkrasına göre işlem yapılırken, adli yönden 5237 Sayılı Ceza Kanunu'nun 257. maddesi uyarınca yargılanır. Adli yönden yargılanmayı ve disiplin soruşturmasını gerektiren bu tip suçları ihlal edenler hakkında soruşturma açıldığında bu kişiler, CMK' nin 147. maddesinde belirtilen haklara sahiptirler. Bu ifadeler ister muhakkik, ister müfettişler tarafından alınmış olsun, ilgililerin bu haklardan yararlandırılması yasal bir zorunluluktur. Danıştay' ın da belirtilen doğrultuda kararları mevcuttur.

Bu açıklamalar ışığında;

- 1-Hakkında soruşturma yapılan memura yüklenen suçun anlatılması,
- 2-Hakkında soruşturma yapılan memura yüklenen suç hakkında açıklamada bulunmamasının kanunî hakkı olduğu söylenir. Yani, hakkında soruşturma yapılan memura susma hakkının hatırlatılması,
- 3-Hakkında soruşturma yapılan memura bir avukatın hukuki yardımından faydalanma hakkının hatırlatılması,
- 4-Hakkında soruşturma yapılan memur ile ilgili olay ani gelişmiş ve hürriyeti kısıtlanmış ise, yakınlarından birisiyle haberleşme hakkı olduğunun hatırlatılması,
- 5-Hakkında soruşturma yapılan, yakalanmış ise yakalanma sebebinin söylenmesi,
- 6-Hakkında soruşturma yapılan, lehine olan delillerin toplanmasını isteme hakkının bulunduğu söylenmesi, hukuken zorunludur.

Ayrıca; müdafinin disiplin soruşturmasına ilişkin belgeleri ve tüm dosyayı inceleme ve gerekli olması halinde bu belgelerden örnek alma hakkı vardır. Ancak; soruşturmanın amacını tehlikeye düşürecek bilgi ve belgelerin verilmesi sınırlandırılabilir.”⁴⁰

⁴⁰ DURMUŞ Alper a.g.e s180

”Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu’nun 135. maddesinde, yalnızca zabıta amir ve memurları ile cumhuriyet savcısı deyimlerine yer verildiği gerekçesiyle, bu madde hükümlerinin, Memurun Muhakematı Hakkında Kanuna göre yapılan suç soruşturmalarında uygulanmaması mümkün görülememektedir. Aksine bir yorum bizi Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu hükümlerinin memurların suç soruşturmalarında uygulanmaması sonucuna götürebilir. Zira Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu’nun diğer maddeleri de memur dışındaki kişilerin işledikleri suçların soruşturmalarını yapmakla görevli zabıta, cumhuriyet savcısı ve hâkime yöneliktir. Bundan dolayı Memurun Muhakematı Hakkında Kanun’un yaptığı yollamanın gereği olarak, bu kanuna göre yapılan hazırlık soruşturmalarında sanık memurun sorgusu sırasında avukat bulundurabileceği, avukat tayin edebilecek durumda değilse, Baroca tayin edilecek bir avukat isteyebileceği ve onun hukuki yardımından yararlanabileceği sonucuna ulaşılmaktadır. Soruşturma sırasında sanık memurun ifadesinin yazılı olarak alınmasında sakınca bulunup bulunmadığı konusundaki duraksamaya gelince, hazırlık soruşturmasında, soruşturmacı ya da soruşturmacılarca sanık memurun ifadesi, istenirse tutanak düzenlenerek sözlü alınabileceği gibi istenirse kendisine isnat olunan suç bildirilmek ve makul bir süre tanınmak suretiyle yazılı olarak da alınabilir. Kanunda buna engel bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak, bu halde de soruşturmacılar tarafından sanık memura bir avukatın hukuki yardımından yararlanabileceği hususunun Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun değişik 135. maddesine göre hatırlatılmasının gerekli olduğu görüşüne varılmaktadır. Sonuç olarak; 1412 sayılı Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 135. ve 136. maddelerinde 3842 sayılı kanunla yapılan değişikliklerin, Memurun Muhakematı Hakkındaki Kanu’a göre yapılan hazırlık soruşturmasında da uygulanacağı, sanık memurun sorgusunda dilerse avukat bulundurabileceği ya da baro tarafından tayin edilecek bir avukat isteyebileceği, ayrıca memura, makul bir süre tanınarak ve üzerine atılı suç açıkça bildirilmek suretiyle ifadesinin yazılı olarak alınabileceği; ancak bu tür bir ifade alınmasından önce kendisine, bir avukatın hukuki yardımından yararlanabileceği hususunun hatırlatılmasının gerekli olduğuna karar verildi”.⁴¹

⁴¹ 16.02.1993 tarih, Esas : 1993/29 ; Karar : 1993/26 sayılı Danıştay 1. Dairesi kararı.
<http://www.danistay.gov.tr/kerisim/container.jsp>

Burada belirtilmesi gereken husus, uyarma ve kınama cezalarıyla ilgilidir. Savunma almadan uyarma ve kınama cezası verilebilmekte bu cezalara karşı itiraz ise Danıştay tarafından şekil yönünden eksiklikten dahi incelemeye alınmamaktadır. Diğer bir anlatımla; uyarma, kınama cezası vermeye yetkili amir savunma almadan uyarma, kınama cezası vermemektedir. Danıştay'a savunma alınmaksızın verilen cezaların şekil yönünden aykırı olduğu iddiası ile dava açılmakta ancak açılan bu davalar incelenmeden reddedilmektedir.

1.11. DİSİPLİN İLE CEZA SORUŞTURMASININ BİR ARADA YÜRÜTÜLMESİ

“Adlî yönü bulunmayan disiplin soruşturmaları sırasında aynı hakların geçerli olduğunu ve uygulandığını söylemek mümkün değildir. Örneğin; bu durumda hakkında soruşturma yapılanların ifade vermeleri esnasında bir avukatın hukukî yardımından yararlandırılması uygulaması başlatılmamıştır. Bunun önemli nedenlerinden biri ifade alma işleminin doğrudan doğruya hukukî bir etki oluşturma özelliğine sahip olmayan, sadece bir hazırlık işlemi olarak kabul edilmesidir. Yani; disiplin soruşturması işlemleri inceleme prosedürünün bir parçası olarak icrai işlemin gerçekleştirilmesine yönelik olduğu görüşü benimsendiğinden son savunma alınmadan önceki aşamalarda yer alan “ifade alma” sırasında kişi bir avukatın hukukî yardımından yararlandırılmamaktadır”.⁴²

“Aynı olaydan dolayı memur hakkında ceza mahkemesinde kovuşturmaya başlanmış olması, disiplin kovuşturmasını geciktiremez.

Memurun ceza kanununa göre mahkûm olması veya olmaması halleri, ayrıca disiplin cezasının uygulanmasına engel olamaz”.⁴³

Disiplin soruşturması adli soruşturmadan tamamen bağımsız olarak uygulanacaktır. Genelde adlî davalar uzun sürmektedir. Disiplin soruşturmasının sonuçlandırılması için adli soruşturmanın sonuçlandırılması beklenirse disiplin soruşturması bağlı olduğu zamanaşımına uğrar.

⁴² DURMUŞ Alper a.g.e s181

⁴³ 657 sayılı DMK md.131

1.11.1. Adli Soruşturma Disiplin Soruşturması İçin Bağlayıcı Olduğu Durumlar.

Adli soruşturmada suç unsurlarının oluşmadığı yani şüphelinin suçu işlemediği kararı verilirse burada disiplin soruşturması bağlayıcıdır. Aynı şekilde ceza mahkemesi fiilin şahıs tarafından işlendiğine kara verirse disiplin soruşturmasında o kişi tarafından işlenmediğine karar vermesi mümkün değildir. Eğer diğer şartlar da yerine gelmişse soruşturmanın yapılması ve ceza verilmesi gerekir.⁴⁴

”Olayda, davacı üzerine atılı suç, aynı zamanda ceza yasasına göre de suç niteliğindedir. Bir kamu görevlisinin, üzerine atılı disiplin suçu, ceza yasasına göre de suç niteliğinde ise ve ceza yargılaması sonucunda suçun unsurlarının oluşmadığı ya da suçun o kişi tarafından işlenmediği mahkeme kararıyla saptanmışsa, böyle bir ceza mahkemesi kararının disiplin hukuku yönünden bağlayıcı olacağı açık bulunmaktadır. Davacı hakkında zimmet suçundan Ceza Mahkemesi’ne açıldığı ve halen sonuçlanmadığı temyizden incelenen mahkeme kararında da belirtilen davada, adı geçen mahkemenin kararı ile davacı zimmet suçundan mahkûm olmuş. Yargıtay 5. Ceza Dairesi’nin kararı ile söz konusu mahkûmiyet kararı bozulmuştur. Bozma kararında belirtilen gerekçelere uyularak yerel mahkemece yeniden yapılan yargılaması sonucunda ise, Ağır Ceza Mahkemesi’nin Yargıtayca da onanarak kesinleşen kararı ile davacının beraat ettiği anlaşılmaktadır. Öte yandan, Drama Türündeki TV Yapımları İle İlgili Esasların 8. maddesi hükmü tazmin sorumluluğunu düzenlemekte olup, davacıya isnat olunan eylemi de zimmet suçu olarak değerlendirmek mümkün değildir. Bu durumda, zimmet suçu işlediğinden söz edilmeyecek olan davacının, söz konusu suçu işlediğinden bahisle işten çıkarma cezası ile tecziyesinde hukuka uyarlık bulunmamaktadır. Açıklanan nedenlerle, davacının 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu’nun değişik 49. maddesine uygun bulunan temyiz isteminin kabulüyle İdare Mahkemesi kararının bozulmasına; dosyanın yeniden karar verilmek üzere adı geçen mahkemeye gönderilmesine karar verildi”.⁴⁵

Delil yetersizliğinden beraat ise bağlayıcı değildir. Beraat kararı fiilin o kişi tarafından işlenmediği değil de yasanın tasvir ettiği suçun oluşmadığı gerekçesine dayanıyorsa bu durumda idare, eğer kişinin beraat ettiği fiili ayrıca disiplin suçu teşkil ediyorsa, disiplin

⁴⁴ DÜNDAR Erol, Danıştay Dergisi, yıl.1988 Sayı:68-69,s.16,50

⁴⁵ 30.05.1990 tarih, Esas : 1990/1731 ; Karar : 1990/1248 sayılı Danıştay 10.Dairesi kararı.
<http://www.danistay.gov.tr/kerisim/container.jsp>

soruşturması açabilir, yeterli deliller mevcut ve şartlar geçerli ise disiplin cezası verilebilecektir.⁴⁶

“Polisler, toplumsal huzur ve güvenliği sağlamakla yükümlü olan kamu görevlileridir. Görevlerini sürdürürken tam bir yansızlıkla hareket etmeleri, her türlü siyasi ve ideolojik etkinin dışında kalmaları zorunludur. Olayda davacı, disiplin cezası verilmesine neden olan suçlardan ceza yargılaması sonucu kanıt yetersizliğinden aklanmış ve Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü’nün ilgili maddelerinde öngörülen eylemleri kanıtlanmamış ise de, tamamen kusursuz ve suçsuz olduğu söylenemez. Kendisine duyulan güven duygusunu sarsacak ve çevresinde kuşku uyandıracak tutum ve davranışlarda bulunduğu bellidir. Polislik mesleğinin hassasiyeti ve özelliği nedeniyle, bu tutum ve davranışlarının cezasız bırakılmayacağı açıktır. Ancak suç ile ceza arasında adil bir denklik bulunması gerektiği yönündeki Disiplin Hukuku ilkesi göz önüne alınarak, eylemine uyan daha hafif bir ceza ile cezalandırılması hakkaniyete uygun düşmektedir. Bu durumda, İdare Mahkemesince davacının tamamen suçsuz olduğu kabul edilerek, dava konusu işlemin iptal edilmesinde hukuka uyarlık görülmüştür. Açıklanan nedenlerle Ankara 5. İdare Mahkemesi kararının bozulmasına ve dosyanın anılan mahkemeye gönderilmesine karar verildi. Azlık Oyu (X) - :Dosyanın incelenmesinden, davacı ceza yargılaması sonucunda delil yetersizliğinden beraat etmiştir. Bu durumda üzerine atılı suçu kesin olarak işlemediği kabul edilemez. Ayrıca, Disiplin Hukuku yönünden yapılan soruşturma sonucunda da, üzerine atılı suçlamaların doğru olduğu görülmektedir. Bu nedenle davacıya verilen ceza yerinde olduğundan, davanın reddi gerekirken işlemin iptaline ilişkin mahkeme kararının, bu nedenle bozulması gerektiği oyuyla çoğunluk kararına gerekçe yönünden katılmıyorum.”⁴⁷

1.11.2. Çözüm Önerisi

İki soruşturmanın paralel yürümesi, adil yargılama açısından daha uygun olacaktır. Adli ceza sonucunun beklenmesi disiplin soruşturmasının daha sağlıklı olmasını

⁴⁶ DÜNDAR Erol, Danıştay Dergisi, yıl.1988 Sayı:68-69, s.16,50, Polis Disiplin Soruşturmaları Uygulama Rehberi EGM : 408 S.76

⁴⁷ 22.05.1996 tarih, Esas : 1994/7095 ; Karar : 1996/3113 sayılı Danıştay 10. Dairesi kararı.
<http://www.danistay.gov.tr/kerisim/container.jsp>

sağlayacaktır. Tabi bu süre zarfında karşımıza çıkacak sorun kişinin kamu hizmetinde bulunuyor olmasıdır. Bu problemi aşmak için elimizde bulunan görevden uzaklaştırma mekanizmasını kullanabiliriz. Bu süre zarfında şahsın kamu görevinden uzaklaştırılarak maaşının 2/3'ü ödenebilir ve adli cezanın sonucu beklenebilir ve en sonunda gönül rahatlığı ile disiplin cezası verilebilir. Bu sayede insanların devlete olan güveni artar⁴⁸

⁴⁸ Danıştay tetkik hakimi Müjgan KARYAĞDI'NIN YORUMU

2. EMNİYET ÖRGÜTÜ DİSİPLİN TÜZÜĞÜ

2.1. DİSİPLİN TÜZÜĞÜ

Emniyet Teşkilâtı mensuplarına verilecek disiplin cezaları ile disiplin cezasını gerektiren durum ve davranışlar Devlet Memurları Kanununun 125. maddesinde ve Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü'nde sayılmıştır. Bir Emniyet Teşkilâtı görevlisi de suç işlediğinde, Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü'nde suç olduğu belirtilmeyen bir tutum ve davranışla ya da daha ağır bir ceza verilmesini gerektiren bir eylemle (Devlet Memurluğundan çıkarma) karşılaştığında, 657 sayılı kanun hükümlerine göre gereği yapılacaktır. Buna göre;

2.1.1. Uyarma⁴⁹

Uyarma cezasını gerektiren tutum ve davranışlar şunlardır:

a- Silahını, araç ve gerecini, giysi ve kumaşını pis tutmak. Çalıştığı yerin temizliğine özen göstermemek.

Hizmetin ifası için devlet tarafından verilen her türlü araç gerecin kullanımında pis tutulması, temizliğine dikkat edilmemesidir.

b- Zorunlu bir neden olmaksızın günlük sakal tıraşını olmamak.

Tıraş olmamasının kabul edilebilir bir gerekçesinin olup olmadığı araştırılmalıdır.

2.1.2. Kınama⁵⁰

Kınama cezasını gerektiren eylem, işlem, tutum ve davranışlar şunlardır:

a- Görev sırasında veya dışında meslek onuruna ve terbiyesine uygun olmayan veya yasaklanan tutum ve davranışlarda bulunmak,

⁴⁹ EÖDT md3

⁵⁰ EÖDT md4

- b- Emrinde çalışanları ve devlet araç ve gereçlerini özel işlerde kullanmak,
- c- Zorunluluk olmadan rütbe sırasına uymayarak başvuruda bulunmak,
- d- Denetleme ve soruşturmaları uzatmak, denetleme raporları ve soruşturma fezlekelerini vaktinde ilgili yerlere vermemek veya göndermemek veya neden olmadan soruşturmayı eksik bırakmak,
- e- Nöbeti teslimden sonra görev yerine özürsüz geç dönmek,
- f- Görev sırasında, görev dışı işlerle uğraşmak veya haklı bir neden olmadan iş sahiplerini bekletmek,
- g- Herhangi bir yolu, yeri veya kişiyi arayıp soranları yanıtsız bırakmak, baştan savmak,
- h- Yasa, tüzük, yönetmelik, karar, genelge, yönerge ve buyruklarla belirlenen hususlar hakkında gereksiz, işi uzatacak ve savurganlığa neden olacak biçimde görüş bildirmek veya soru sormak,
- ı- Bildirimleri süresi içerisinde yerine ulaştırmama,
- h- Yürürlükteki hükümlerle taşınmasına veya bulundurulmasına izin verilmiş olanlar dışında, polis mesleğinin ciddiyeti ile bağdaşmayacak biçimde bilezik, kolye madalyon, rozet ve benzeri şeyleri takmak,
- k- Görev sırasında veya dışında aynı rütbedeki arkadaşlarına karşı saygısız davranmak,
- l- Emrinde çalışanların yetiştirilmesi, eğitimi ve gözetimi görevini yerine getirmemek,

2.1.3. Aylık Kesimi

Aylıktan kesme memurunun, brüt aylığından 1/30 ila 1/8 arasında kesinti yapılmasıdır. Aylık kesimi cezasını gerektiren eylem, tutum ve davranışlar şunlardır:

2.1.3.1. Üç Günlüğe Kadar

(1)- Yönetmelik hükümlerine aykırı biçimde saç uzatmak, bıyık veya favori bırakmak. Kıyafet Yönetmeliği'nin 4/1 maddesine göre saçlar, şapka giyildiğinde dışarı taşmayacak biçimde kesilecek, favoriler kulak deliği hizasını, bıyıklar üst dudak boyunu ve yanlarda dudak biçimini geçemez hükmüne uyulması gerekir.

(2)- Görev içinde veya resmi giysiyle, görev dışında sokakta kol kola girmek, ağırbaşlılıkla bağdaşmayacak biçimde davranışlarda bulunmak, yüksek sesle konuşmak veya el şakası yapmak.

(3)- Emniyet Hizmetleri sınıfı mensupları kıyafet yönetmeliğine aykırı biçimde giyinmek, eksik kuşakla göreve çıkmak ve bunlara göz yummak.

(4)- Amir ve üstlerinin görev ve mesleki konulara veya tutum ve davranışlarına ilişkin uyarılarına uymamak veya umursamamak.

(5)- Amir ve üstleri tarafından sorulan soruları gereken süre içinde yanıtlamamak.

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

Yapılacak işi umursamak, süresi içinde bitirmeye gayret göstermemek olabilir. Tedbir almamak da bunlara örnek gösterilebilir.⁵¹

(7)- İş sahiplerine veya halka karşı onur kırıcı söz söylemek veya davranışta bulunmak.

⁵¹ DÜNDAR A.Nihat, **Ceza ve Disiplin Soruşturmaları**, 1987, s.155

(8)- Özlük işleriyle ilgili olarak başkalarını aracı koyup iltimas istemek.

(9)- İzinsiz veya kurumunca kabul edilir özrü olmaksızın 24 saate kadar görevine gelmemek.

(10)- Görev sırasında veya dışında amir veya üstlerine saygısız davranmak.

(11)- Nokta görevinde sohbet etmek, nokta önünde oturmak veya başkalarının oturmasına izin vermek, noktada mesleğe yakışmayacak tutum ve davranışlarda bulunmak.

(12)- Binalar ve eklentileri dışında resmi giysi ile şapkasız dolaşmak veya şapkasını elinde ya da koltuk altında taşımak.

(13)- Görevli bulunduğu sırada görev gereği olmaksızın veya amirinin izni olmadan resmi giysi ile kahvehane, kıraathane, lokal, kulüp ve benzeri yerlerde oturmak.

(14)-İzinsiz olarak görevli bulunduğu il sınırları dışına çıkmak.

‘Davacının 1/15 oranında aylık kesimi cezası ile cezalandırılmasına ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davayı; hastalık nedeniyle alınan 10 günlük raporun Konya İli Ayrancı İlçesinde geçirilmiş olması nedeniyle 657/C-g maddesi uyarınca, Memurların Hastalık Raporlarını Verecek Hekim ve Sağlık Kurulları Yönetmeliği'nin 5. maddesine göre, davacının amirinden izin almaksızın, hastalık iznini görev yerinden başka yerde geçirmiş olduğu gerekçesiyle reddeden Konya İdare Mahkemesinin 8.11.1989 gün ve 1989/925 sayılı kararının; iznini geçirdiği yerin aynı ile bağlı Ayrancı ilçesi olduğu, il hudutlarını terk etmediği ileri sürülerek 2577 sayılı yasanın 49. maddesi uyarınca temyizen incelenerek bozulması istemidir. Uyuşmazlık Konya ilinde görevli olan davacının 10 günlük hastalık raporunun aynı ile bağlı Ayrancı ilçesinde geçirmesi nedeniyle verilen disiplin cezasına ilişkindir. Dava dosyasının incelenmesinden; Konya Köy Hizmetleri 2. Bölge Saymanlık Müdürlüğü'nde daktilografi görevinde olan davacının rahatsızlığı nedeniyle Konya Devlet Hastanesi'nden 10 gün rapor alarak eşinin yıllık izinde bulunduğu Konya-Ayrancı ilçesine gitmiş olduğu anlaşılmaktadır. 657 sayılı yasanın 125/C-g maddesi "İkamet ettiği ilin hudutlarını izinsiz terk etmek" kuralını getirmiştir. Ancak uyuşmazlık konusu olayda aynı ile

bağlı ilçeye gidilerek il hudutlarının terk edilmiş sayılmayacağı açıktır. Bu durumda İdare Mahkemesi kararında hukuka uyarlık bulunmamaktadır. Açıklanan nedenle İdare Mahkemesi kararının bozulmasına ve dosyanın anılan mahkemeye gönderilmesine karar verildi.’⁵²

Bu hükme göre aynı ilin ilçelerine gitme hususu bu madde kapsamı dışındadır.

2.1.3.2. 4 İla 10 Günlüğü Kadar

(1)- İş arkadaşlarına karşı onur kırıcı söz söylemek veya davranışta bulunmak.

(2)- Yazılı kâğıt ve belgeleri kastı olmaksızın yitirmek.

Kast unsurunun bulunup bulunmadığına dikkat edilmelidir.

(3)- Devlet malı araç, gereç, silah, mermi ve donanımını bakımsızlık yüzünden kullanılmaz hale getirmek.

(4)- Önlem almamak veya uyanık davranmamak yüzünden kendisine teslim edilen devlet malı eşyanın yitmesine neden olmak.

(5)- İzinli olduğu günlerde resmi giysiyle, izinli olmadığı günlerde görevli olmaksızın resmi veya sivil giysiyle, Emniyet Teşkilatı görevlilerine ait olan veya girmelerine izin verilen yerler dışındaki kiraathane, kahvehane, lokal, kulüp gibi yerlerde oyun oynamak.

(6)- İzinsiz veya kurumunca kabul edilir özrü olmaksızın 24 saatten fazla ve iki güne kadar görevine gelmemek.

(7)- Mühür ve beratını kabul edilebilir bir neden olmaksızın yitirmek.

⁵² 25.02.1992, Esas : 1991/1695 ; Karar : 1992/322 sayılı Danıştay 8. Dairesi kararı.
<http://www.danistay.gov.tr/kerisim/container.jsp>

2.1.3.3. 10 İla 15 Günlüğe Kadar

Denetleme ve soruşturmaları uzatan denetleme raporlarını, soruşturma fezlekelerini süresinde ilgi yerlere ulaştırmayan, sebepsiz olarak soruşturmayı eksiksiz bırakanlara 10 günden 15 güne kadar aylık kesimi cezası uygulanır.⁵³

2.1.3.4. 11 İla 15 Günlüğe Kadar

(1)- İzinsiz veya kurumunca kabul edilir özrü olmaksızın iki günden fazla üç güne kadar görevine gelmemek.

2.1.3.5. 15 Gün Aylık Kesimi Cezasını Gerektiren Fiil

Devlet malı araçla ya da görevliken trafik kazası sonucu kusuruyla yaralamaya sebebiyet veren memura aylıktan kesme cezasının üst sınırındadır. Ancak olayın şekline ya da kusurun derecesine göre aylıktan kesme cezasını gerektiren halde 4 ay kısa süreli durdurma cezası da verilebilir.⁵⁴

2.1.4. Kısa Süreli Durdurma

Kısa süreli durdurma cezasını gerektiren eylem, işlem, tutum ve davranışlar: Bu tutum ve davranışlar kendi içinde 3 guruba ayrılmaktadır. Bunlar; 4 Ay Süreli Durdurma, 6 Ay Süreli Durdurma, 10 Ay Süreli Durdurma cezalarının verilmesini gerektiren tutum ve davranışlardır. Aşağıda bu guruplar hakkında ayrıntılı açıklama yapılacaktır.

2.1.4.1. 4 Ay Süreli Durdurma

(1)- Amir ve memurlara görevle ilgili olarak yalan söylemek.

(2)- İş sahiplerine ya da herhangi bir nedenle karakola gelen veya getirilenlere hakaret etmek.

(3)- Denetim görevini yerine getirmemek. Amirler için sıkıntı olan ve sürekli tartışmalı bir konudur.

⁵³ EÖDT EK md.4

⁵⁴ EÖDT EK md.5

(4)- Yüklü bulunduğu devir teslim işlerini tamamlamadan veya devir ve teslim işleri tamamlanamadığı takdirde ilgili yönetmelikte belirtilen süre dolmadan yeni görev yerine gitmek.

(5)- Amir ve üstlerine iletilmesi gereken bilgi ve buyrukları, zamanında iletmemek ya da olayları, olaylarla ilgili bilgileri amirlerinden ve resmen istenmesi halinde de görevli ve yetkili kuruluş ve kişilerden gizlemek.

(6)- Kendisine verilmiş olan tanıtma karnesini, idarece kabul edilebilir bir neden olmaksızın yitirmek.

Özellikle Antalya gibi hırsızlığın çok vuku bulduğu illerde, bu konu personel için büyük problem oluşturmaktadır. Bu konu sürekli tartışılmaktadır. Öncelikle tanıtma karnesinin gerçekten de iddia edildiği gibi yitirilmiş olup olmadığından emin olmak gerekir. Yitirme biçimi önemlidir. Örneğin evde yapılan bir hırsızlık sonucu tanıtma karnesinin yitirilmesi idarece kabul edilebilir bir sebeptir. Ancak, tanıtma karnesi dışında başka hiçbir şeyin alınmamış olması, hırsızın eve giriş biçimi ve benzeri durumlar idarenin takdirini etkileyebilecek hususlardır. Tedbirsizlik ve dikkatsizlik sonucu tanıtma karnesinin kaybedilmesi geçerli bir sebep olarak genellikle kabul edilmemektedir.

(7)- İdareye haber vermeden ya da bunun üzerine yapılacak soruşturmaya ilişkin iki aylık süreyi beklemeden evlenmek.

(8)- İzinsiz ve kurumunca kabul edilir özrü olmaksızın üç günden fazla ve beş güne kadar (beş gün dâhil) görevine gelmemek.

(9)- Astlarını, aynı rütbedeki arkadaşlarını, üstlerini ya da amirlerini haksız yere şikâyet etmek.

(10)- Astlarına aynı rütbedeki arkadaşlarına, söz yazı ya da eylemle hakaret etmek ya da dövme girişiminde bulunmak.

(11)- Toplu olarak sözlü veya yazılı şikâyette bulunmak.

2.1.4.2. 6 Ay Süreli Durdurma

(1)- Görevle ilgili, resmi belge, araç ve gereçleri, görevin sona ermesine ya da kurumca istenmesine karşın geri vermemek.

(2)- Amirin izni olmaksızın iş sahiplerinin ya da polisle iş ilişkisi bulunabilecek kişilerin yemek ve eğlence çağrısına gitmek.

(3)- Doğrudan ya da aracı eliyle astlarından, iş sahiplerinden hediye ya da borç almak.

(4)- Görevde kullanılan telsiz haberleşme araçlarıyla görevle ilgili olmayan ya da saygısızca konuşmalar yapmak ya da acayip sesler çıkarmak.

(5)- Hizmet dışında resmi sıfatının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak eylem ve davranışlarda bulunmak.

(6)- Teslim aldığı her çeşit motorlu araç, makine, cihaz ve teçhizata kusuru sebebiyle hasar vermek.

2.1.4.3. 10 Ay Süreli Durdurma

(1)- Resmi giysi ve donanımını ihmal nedeniyle yitirmek.

(2)- Borçlanıp ödememeyi alışkanlık haline getirmek.

Bu maddenin iyi yorumlanması gerekir. Çeşitli nedenlerle maddi sıkı içine girmiş personel ile bu işi mütemadiyen sebepsiz yere gerçekleştiren personel birbirinden ayrı tutulmalıdır. Aksi takdirde uygulamada maddi olarak zor duruma düşmüş iyi niyetli personel bu şekilde cezalandırılarak demoralize edilmektedir.

(3)- Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına, radyo ve televizyon kurumlarına bilgi ya da demeç vermek.

2.1.5. Uzun Süreli Durdurma

Uzun süreli durdurma cezasını gerektiren eylem, işlem, tutum ve davranışlar kendi içinde 4 ayrı grupta toplanmaktadır. Bunlar, 12 Ay Süreli Durdurma, 16 Ay Süreli Durdurma, 20 Ay Süreli Durdurma, 24 Ay Süreli Durdurma cezalarıdır.

2.1.5.1. 12 Ay Süreli Durdurma

(1)- İş sahiplerini ya da herhangi bir nedenle emniyet binalarına gelen ya da getirilenleri dövmek.

(2)- Amir ve üstlerini, tutum ve davranışlarıyla küçümsemek.

(3)- Kendisine verilen tanıtma karnesini, idarece kabul edilebilir bir neden olmaksızın bir kaç kez yitirmek.

Burada birden fazla kayıptan bahsedilmektedir. Sık olarak tanıtma karnesinin kaybedilmesi başkaları tarafından iyi olmayan amaçlarla kullanılabilir. Burada güvenilen memurun ifadesi doğru kabul edilmeli aksi takdirde başka etkiler yaratabilir.⁵⁵

(4)- Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak veya gerçeğe aykırı bildirimde bulunmak ya da mal varlığında meydana gelen değişikliği bir ay içinde bildirmemek.

(5)- Kadın ve genç erkeklere söz atmak.

2.1.5.2. 16 Ay Süreli Durdurma

Hizmet içinde resmi sıfatının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak eylem ve davranışlarda bulunmak.

⁵⁵ DÜNDAR A.Nihat, a.g.e , 1987, s.160

2.1.5.3. 20 Ay Süreli Durdurma

(1)- İzinsiz ya da kurumca kabul edilebilir özrü olmaksızın kesintisiz olarak 5 günden çok 9 güne kadar (9 gün dâhil) görevine gelmemek.

(2)- Devlet malı araç, gereç, silah ve mermisini ihmal nedeniyle yitirmek, resmi giysi ve donanımını satmak.

2.1.5.4. 24 Ay Süreli Durdurma

(1)- Görev sırasında uyumak.

Teşkilât içerisinde çok karşılaşılan bir durumdur. Görev sürelerinin uzun olması, görevin ağırlığı gibi hususlar göz önüne alınarak değerlendirme yapılmalıdır. Daha çok belirtilen ve cezalandırılan eylem bilerek, isteyerek ve görevi umursamamak sonucu gerçekleşen olaylarda cezalandırma cihetine gidilmelidir.

(2)- Korunması ya da gönderilmesiyle yükümlü bulunduğu sanık ya da suçluları uyanık davranmamak ya da önlem almamak yüzünden kaçmasına neden olmak ya da yakalama görevini savsaklamak.

(3)- Görev içinde ya da dışında amir ve üstlerinin eylem ya da işlemlerini eleştirci nitelikte söz söylemek ya da yazı yazmak.

Konu çok iyi bir biçimde incelenmeli ve karar verilmelidir. Eleştirinin yapılma amaç ve niyeti çok önemlidir. Anayasamızın 25 ve 26. maddelerinde herkesin düşünce ve kanaat hürriyetine sahip olduğu, düşünce ve kanaatleri sebebiyle kınanamayacağı, suçlanamayacağı, bu hürriyetlerin kullanılmasının, suçların önlenmesi, suçluların cezalandırılması, devlet sırrı olarak usulünce belirtilmiş bilgilerin açıklanmaması, başkalarının şöhret ve haklarının, özel ve aile hayatlarının, meslek sırlarının korunması veya yargılama görevinin gereğine uygun olarak yerine getirilmesi amacıyla sınırlanabileceği belirtilmiş bulunmaktadır. Burada bahsedilen amir ya da üstlerin eylem ya da işlemleri, onları küçük düşürmek, otoritesini sarsmak,

nüfuzunu azaltmak ve benzeri amaçlarla yapıldığı suçlardır. Hukuka aykırı ve kanunsuz, ispatlanabilecek eylem ve işlemlerin eleştirilmesi ve iddia edilen hususların ispatlanması suç olmayacağı gibi tam tersine memurun bildiği ve gördüğü bir suçu ihbar etmemesi, gizlemesi suçunu doğurur ve memur sorumlu olur.⁵⁶

(4)- Astlarını, aynı rütbedeki arkadaşlarını dövme.

(5)- Sarkıntılık yapmak.

(6)-Amir ve üstlerini dövme girişiminde bulunmak ya da hakaret etmek.

(7)-Silâhıyla dikkatsizlik tedbirsizlik veya ihmal sonucu ölüme sebebiyet veren ya da bu fiilin başkaları tarafından işlenmesine neden olan memura ise 24 ay uzun süreli durdurma cezası verilir.⁵⁷

(8)-Âmirinden izin almaksızın ya da idarece kabul edilebilir özrü olmaksızın nöbet görevine gelmeyen memura uzun süreli durdurma cezasının üst sınırı verilir.⁵⁸

2.1.6. Meslekten Çıkarma

Meslekten çıkarma cezasını gerektiren eylem, işlem, tutum ve davranışlar şunlardır:

a- Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak veya emniyet mensupları arasında bu yolda ayrım yapıcı tutum ve davranışlarda bulunmak

b- Göreve çıkılmaması için propaganda yapmak veya kışkırtmak veya zorlamak veya karar alınmasını sağlamak ve alınan karara katılmak veya karar uyarınca göreve çıkmamak.

⁵⁶ DÜNDAR A.Nihat, a.g.e, 1987, s.162

⁵⁷ EÖDT EK md.6

⁵⁸ EÖDT EK md.2

c- Amir ve üstlerinin icraatına karşı çıkmak ve bu hareketi toplu hale dönüştürerek görev yapılmasını veya göreve çıkılmasını engellemek, buna katılmak veya katılmayı sağlamak.

d- Amir ve üstlerine söz, yazı ve davranışla hakaret etmek veya tehdit etmek.

“Amir ve üstlerine söz ve davranışlarla hakaret ettiği gerekçesiyle tüzüğün 8/4 maddesi gereğince hakkında meslekten çıkarma cezası verilen polis memuru davacının bu işleme karşı açtığı davada Danıştay:

Dava konusu olayla ilgili soruşturma dosyasında yer alan tanık ifadelerinden, davacı ile amiri arasında pasaportların hazırlanması hususunda çıkan tartışmada, amirin de söz ve davranışıyla davacıyı tahrik ettiği anlaşılmaktadır.

Bu durumda suçun işleniş koşulları ve oluş biçimi değerlendirilmeksizin, başka bir deyişle amirin tahrik edici tutumu ve sözleri dikkate alınmaksızın davacı hakkında verilen meslekten çıkarma cezası ağır olmaktadır.”⁵⁹

e- Amir ve üstünü dövmek veya dövme girişiminde bulunmak.

f- Hırsızlık, güveni kötüye kullanma, sahtecilik, dolandırıcılık, yalan yere tanıklık, yalan yere and, suç tasnii, iftira, irtikap, rüşvet, ihtilas, ırza saldırı veya yeltenme eylem veya girişiminde bulunmak.

g- Yetkisini veya nüfuzunu kendisine veya başkalarına çıkar sağlamak amacıyla veya kin veya dostluk nedeniyle kötüye kullanmak.

“Bir manifaturacının mağazasından bedelini ödemedi deodorant aldığı gerekçesiyle meslekten çıkarılmasının teklif edildiği ve bu teklif doğrultusunda dava konusu işlemin tesis edildiği anlaşılmakta ise de, soruşturma dosyasındaki ifadelerin incelenmesinden de anlaşılacağı gibi herhangi bir belgeye dayanılmadığı, sadece mağaza sahibi ile eşi tarafından ileri sürülen bu iddiaların esas alınarak davacının üzerine atılan suç işlediği kanaatine varıldığı anlaşılmaktadır.

⁵⁹24.01.1985 tarih, E:1985/793, K:1985/102 sayılı Danıştay 10. Dairesi kararı.

Bu durumda, soyut iddialarla davacı hakkında tesis edilen meslekten çıkarma yolundaki işlemde mevzuata uygunluk bulunmamaktadır. Dava konusu işlemin iptaline karar verilmiştir.”⁶⁰

Ayrıca ‘‘Görevi Kötüye kullanmak’’ suçundan adli yargıda da mahkûm olan kişinin aynı suçtan dolayı EÖDT mad. 8/7 uyarınca meslekten çıkarılmasında hukuka aykırılık bulunmadığı konusunda örnek karar için bakınız. Dan.8.D. 31.05.1999 gün ve E.1998/3503, K.1999/3562⁶¹

h- Dosyaları ve yazılı kağıtları veya örneklerini yetkisiz kişilere vermek, verilmesini emretmek, verilmesine göz yummak.

ı- Korunması veya götürülmesiyle görevli olduğu sanık veya suçlunun kaçmasına bilerek ve isteyerek imkan vermek.

i- Suç kanıtlarını yok etmek veya bilerek ve isteyerek yok olmasına neden olmak, ya da saklamak, saklanmasına yardımcı olmak yahut değiştirmek.

j- Devlet malı araç, gereç, silah ve mermileri satmak veya başkasına vermek.

‘Emniyet Başkomiserliği’nde bekçi olarak görevli olan davacı, Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü’nün 8. maddesi 11. bendi uyarınca meslekten çıkarılmıştır. İl Polis Disiplin Kurulu’nun valilik onayı ile kesinleşen kararı ile meslekten çıkarılan davacının, kendisine verilen meslekten çıkarılma kararının iptali istemiyle açtığı dava İdare Mahkemesince, davacının üzerine atılı disiplin suçunu işlediği, dava konusu kararda mevzuata aykırı bir yön bulunmadığı gerekçesiyle reddedilmiştir. Davacı, İdare Mahkemesince verilen bu kararın temyizen incelenip bozulmasını istemektedir. Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü’nün 8. maddesi 11. bendinde, devlet malı araç, gereç, silah ve mermileri satan veya başkasına veren emniyet mensuplarının meslekten çıkarma cezasıyla cezalandırılacakları hükmüne yer

⁶⁰17.12.1985 tarih, E:1985/1991, K:1985/2137 sayılı, Danıştay 10. Dairesi kararı.

<http://www.danistay.gov.tr/kerisim/container.jsp>

⁶¹ DURMUŞ Alper a.g.e s 219

verilmiştir. Bekçi olarak görevli olan davacı, izinli bulunduğu tarihte sivil olarak fazla alkol aldığı bir lokalde olay çıkararak resmi tabancasının başkalarınca alınmasına sebebiyet verdiği gerekçesiyle anılan tüzük hükmü uygulanarak meslekten çıkarılmıştır. Fakat yukarıda metni yazılı tüzük hükmüne göre meslekten çıkarma cezası verilebilmesi için, emniyet mensubunca devlet malı araç, gereç silah ve mermilerin menfaat karşılığı bir başkasına satılması veya bu malzemelerin geçici veya sürekli olarak kullanılması amacıyla bir başkasına verilmiş olması gerekmektedir. Dava konusu olayda ise, davacının izinli bulunduğu tarihte gittiği lokalde çok fazla içki içtiği, sarhoş olup olay çıkardığı; davacıya ait resmi tabancanın başka bir şahıs tarafından alındığı ve daha sonra karakola teslim edildiği, ancak davacının, resmi tabancasını geçici veya sürekli olarak kullanmak üzere başkasına vermediği soruşturma dosyasının incelenmesinden anlaşılmaktadır. Temyizen incelenen mahkeme kararında belirtilenin aksine, davacının fazla alkol alıp olay çıkararak resmi tabancasının başka bir şahıs tarafından alınmasına sebebiyet vermesini, tabancayı kendiliğinden başka bir şahsa vermekle eş anlamlı kabule olanak bulunmamaktadır. Bu haliyle, fazla alkol alıp resmi tabancasının başka şahısça alınmasına sebebiyet verdiği açık olmakla birlikte, tabancasını kullanılması amacıyla başkasına vermediği, dolayısıyla Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü'nün 8. maddesi 11. bendinde belirtilen disiplin suçunu işlemediği anlaşılan davacının, anılan tüzük hükmü uygulanarak meslekten çıkarma cezasıyla cezalandırılmasında mevzuata uyarlık görülmemektedir. Öte yandan, davacının, daha önce de fazla alkol alıp resmi tabancasının başkasının eline geçmesine sebebiyet vermesi ve bu eyleminden dolayı 10 ay kısa süreli durdurma cezasıyla cezalandırılması, dava konusu olay nedeniyle davacı hakkında uygulanacak disiplin cezasının tayininde Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü'nün 14. maddesine göre değerlendirilmesi gereken bir konudur. Ancak bu şekilde yapılacak bir değerlendirme sonucu aynı disiplin suçunun işlendiği saptanmış olsa bile, daha önce verilen kısa süreli durdurma cezasının bir derece ağırlaştırılması mümkün olup; belirtilen hususun, davacıya meslekten çıkarma cezası verilmesine neden olarak kabul edilemeyeceği açık bulunmaktadır. Açıklanan nedenlerle, davacının temyiz isteminin kabulü ile İdare Mahkemesi kararının bozulmasına, işin esasına inilerek mevzuata aykırı bulunan davacının meslekten çıkarılmasına ilişkin İl Polis Disiplin Kurulu'nun, vali onayı ile kesinleşen kararının iptaline karar verildi.⁶²

1- Gizli tutulması zorunlu olan ve görevi ile ilgili bulunan bilgi ve belgeleri, görevli veya yetkili olmayan kişilere açıklamak.

⁶²,19.2.1985tarih,E:984/1768,K:1985/254sayılı,Danıştay10.Dairesikararı.

m- Görev sırasında yardım isteyen güvenlik görevlilerine haklı bir neden yokken yardımdan kaçınmak veya bildiği veya gördüğü bir suçun izlenmesi ve suçlunun yakalanması için gerekli girişimde bulunmamak.

n- İzinli olduğu günlerde resmi giysiyle, izinli olmadığı günlerde görevli olmaksızın resmi veya sivil giysiyle genelevlere veya birleşme yerlerine ya da tek başına fuhuş yapılan evlere veya bar, pavyon ve konsomatris çalıştırılan gazino ve benzeri yerlere gitmek.

o- Genelev veya tek başına fuhuş yapılan yerlerde, bar, pavyon, gazino ve benzeri yerlerde çalışan veya çevresinde iffetsizlikle tanınan kadınlarla karı – koca gibi yaşamak veya ilişki kurmak.

“Evli olan polis memuru davacının, imam nikâhlı olarak daha önce genelevde çalışan bir kadınla birlikte karı-koca hayatı yaşadığının saptandığı, fakat soruşturma dosyasının incelenmesinden 1979 yılında kendi isteği ile genelevden ayrıldığı ve genelevden ayrıldıktan sonra iffetsiz bir hayat sürdürdüğü yolunda bir saptama olmadığı anlaşılan, imam nikahlı olarak davacıyla birlikte yaşayan kadının Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü’nün 8. maddesi 16. bendinde belirtildiği gibi çevresinde iffetsiz olarak tanınan bir kadın olarak kabul edilemeyeceği, dolayısıyla çevresinde iffetsiz olarak tanınan bir kadınla birlikte yaşadığı ileri sürülerek davacının meslekten çıkarılmasında mevzuata uyarlık bulunmamaktadır....”⁶³

ö- Dairede veya görevli bulunduğu sırada içki içmek veya içilmesine göz yummak.

p- Göreve sarhoş veya içki içtiği belli olacak biçimde gelmek.

“Soruşturma dosyasındaki belgelerin incelenmesinden, kamyonla kışlık yakacak maddelerini taşımakla görevlendirilen davacının Bölge Trafik Şube Müdürlüğü’ne ait odunların boşaltılması sırasında, söz konusu şubede görevli polis memuru ile münakaşa ve kavga ettiği, orada görevli diğer memur ve amirlerin olayı yatıştırmaya çalıştıkları, davacının kavga ettiği polis memuruna hakaret etmekle birlikte amirlerine hakarete bulunmadığı anlaşılmaktadır.

⁶³ 28.10.1985 tarih, E: 1985/2147, K: 1985/1709 sayılı Danıştay 10.Dairesi kararı.
<http://www.danistay.gov.tr/kerisim/container.jsp>

Öte yandan, işlem dosyasındaki 02.10.1981 günlü ve 238 sayılı Bolu Merkez Sağlık Ocağı Tabipliği'nden alınmış raporda davacının hafif derecede alkol aldığı belirtilmekte ise de aynı raporda akli meleke ve şuurunun yerinde olduğu da belirtildiğinden, davacının göreve gelmeden önce bira içmekle beraber sarhoş olmadığı gibi içki içtiğinin de belli olmadığı anlaşılmaktadır.

Bu durumda, davacının, Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü'nün yukarıda açıklanan 8. maddesinin 4. ve 18. bentleri uyarınca cezalandırılmasında hukuki isabet bulunmamaktadır. Dava konusu işlemin iptaline..."⁶⁴

r- İzinli olsun olmasın resmi giysi ile umuma açık yerlerde içki içmek veya resmi giysiyle gizlenmeyecek derecede sarhoş olarak görünmek.

s- Uyuşturucu maddeleri yapmak veya kullanmak, bunların yapılmasına, kullanılmasına, saklanmasına, yollanmasına, yakalanacağı sırada ortadan kaldırılmasına, satılmasına veya satın alınmasına aracı olmak.

t- Kumar oynamak veya oynatmak, kumar oynatanlarla ilişki kurmak

u- Meskun mahallerde veya binalarda veya herkesin dolaşıp gezebileceği veya oturabileceği yerlerde hiçbir neden yokken silah atmak.

"Dava konusu disiplin kurulu kararı ile davacının 31.3.1979 günü Anıttepe Lisesi'nin ön bahçesindeki Polis Enstitüsü yatakhane binasının 11. katında bir el ateş ettiğinin sabit olduğu gerekçesiyle, meskûn yerde ve binada nedensiz silah attığı sonucuna varılarak, meslekten çıkarma cezası verilmiş bulunmaktadır."

Olayla ilgili soruşturma dosyasının incelenmesinden, davacının Polis Enstitüsü'nde öğrenci iken üç gün süre ile geçici olarak Toplum Zabıtası Müdürlüğü'nde görevlendirildiği ve tabanca verilerek göreve çıkarıldığı, bu görev sırasında emir üzerine silahını ateşe hazır duruma getirdiği, daha sonra bu mermiyi, çıkarmak isterken silahın arka arkaya ateş aldığı ve

⁶⁴18.12.1984 tarih, E:1984/995, K:1984/2111 sayılı Danıştay 10. Dairesi kararı.

söz konusu ateş etme olayının meydana geldiği anlaşıldığından, davacının acemiliğinden ve silah konusundaki bilgi noksanlığından ileri gelen olayı, “Hiçbir neden yokken silah atmak” eylemi olarak düşünmeye olanak bulunmamaktadır. Bu sebeple dava konusu idare işleminin iptaline karar verilmiştir.”⁶⁵

ü- Yurda girmesi veya çıkması yasaklanan kişilerin girip çıkmalarına göz yummak, aracı olmak veya yol göstermek.

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

z- İzleme ve gözetleme görevinin gereklerini nedensiz olarak yerine getirmemek.

aa- Devlet Memurları Kanunu ile öngörülen grev yasağı kapsamına giren eylemlerde bulunmak.

bb- Devlet memurları tarafından yapılamayacağı Devlet Memurları Kanunu’nda gösterilen kazanç getirici uğraşlarda bulunmak.

“Memurlar Türk Ticaret Kanununa göre (Tacir) veya (Esnaf) sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamaz, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamaz, ticari mümessil veya ticari vekil veya kolektif şirketlerde ortak veya komandit şirkette komandite ortak olamazlar. (Görevli oldukları kurumların iştiraklerinde kurumlarını temsilen alacakları görevler hariç).

Memurların üyesi oldukları yapı, kalkınma ve tüketim kooperatifleri ile kanunla kurulmuş yardım sandıklarının yönetim ve denetim kurulları üyelikleri görevleri ve özel kanunlarda belirtilen görevler bu yasaklamanın dışındadır.

⁶⁵17.10.1984 tarih, E:1984/1751, K:1984/1692 sayılı, Danıştay 10. dairesi kararı.

Eşleri, reşit olmayan veya mahcur olan çocukları, yasaklanan faaliyetlerde bulunan memurlar bu durumu 15 gün içinde bağlı oldukları kuruma bildirmekle yükümlüdürler,’’⁶⁶

‘HK. Ankara Onkoloji Hastanesi Radyasyon Onkoloji Kliniği Şef Yardımcısı olan davacının ONKO Ankara Onkoloji Merkezi Sağlık Hizmetleri Ltd. Şti. kurarak 5 yıl süreyle şirket müdürlüğünü üstlenmesi nedeniyle 657 sayılı Yasanın 12/D-h maddesi uyarınca 1 yıl kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile cezalandırılmasına ilişkin davalı idare işleminin iptali istemiyle açılan davada; dosyanın incelenmesinden davacının kendi adına doktorluk mesleğinin icrası dışında ticari faaliyetle iştigal ettiği anlaşıldığından dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davayı reddeden... İdare Mahkemesinin gün ve sayılı kararının; davacının 1219 sayılı yasa kapsamında hizmet verdiği, cezada zamanaşımı söz konusu olduğu öne sürülerek 2577 sayılı yasanın 49. maddesi uyarınca temyizden incelenerek bozulması istemidir. İdare ve Vergi Mahkemeleri tarafından verilen kararların temyiz yolu ile incelenip bozulabilmeleri 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Yasası’nın 49. maddesinin 1. fıkrasında yazılı nedenlerin bulunmasına bağlıdır. İdare Mahkemesince verilen kararın dayandığı gerekçe usul ve yasaya uygun olup, bozulmasını gerektiren bir neden bulunmadığından, temyiz isteminin reddi ile anılan kararın onanmasına karar verildi.’’⁶⁷

cc- Siyasal partilere üye olmak veya bunların yararına veya zararına çalışmak veya siyasal eylemlerde bulunmak.

dd- Görevli olmaksızın siyasal amaçla yapılacak açık ve kapalı yer toplantılarına, gösteri yürüyüşlerine katılmak.

ee- Sendikaların veya üyesi bulunmadıkları derneklerin yapacakları bilimsel, kültürel ve teknik nitelik taşımayan açık veya kapalı yer toplantılarına veya gösteri yürüyüşlerine görevli olmaksızın katılmak, üyesi veya ortağı buldukları tüzel kişiliklerin kapalı yer toplantılarına silahlı olarak veya açık ve toplantı ve gösteri yürüyüşlerine resmi giysili veya silahlı olarak katılmak veya üyesi buldukları derneklerin tüzüklerinde belirtilen amaçları

⁶⁶ 657 sayılı DMK md.27

⁶⁷ 18.02.1999 tarih, E: 1996/2509, K: 1996/551 sayılı, Danıştay 8.Dairesi kararı.
<http://www.danistay.gov.tr/kerisim/container.jsp>

dışındaki çalışmalarını veya bu nitelikteki toplantı veya gösteri yürüyüşlerini düzenlemek veya bunlara katılmak.

ff- Emniyet hizmetlerinin amacı, sorumluluğu ve tarafsızlığı ile bağdaşmayan dernek kurmak.

gg- Kasıtlı olarak telsiz haberleşmesini engellemek.

hh- Mesleğin onur ve saygınlığını zedeleyici veya amir ya da üstlerinin eylem ve işlemlerini eleştirici nitelikte tek başına veya topluca bildiri dağıtmak veya basına, haber ajanslarına, radyo ve televizyon kurumlarına bilgi, yazı, demeç vermek.

ıı- Görevde kullanılan telsiz haberleşme araçlarıyla amir ya da üstleri hakkında eleştirici nitelikte konuşmalar yapmak.

ii- Amir ya da üste karşı itaatsizliğe, mukavemet ya da fiilen taarruza tahrik ya da teşvik etmek.

jj- İdarece kendisine yapılan uyarıya karşın, çevresinde iffetsizlikle tanındığı ya da durumu güvenlik bakımından sakıncalı olduğu polis soruşturmasıyla sabit olan kişiyle evlenmek.

Mahkeme kararıyla aklanan ya da güvenlik bakımından sakıncalı olduğu kanıtlanamayan kişilerle evlenen emniyet mensupları hakkında bu yasanın uygulanmasının hukuka aykırı olduğu konusunda Danıştay kararları mevcuttur.⁶⁸

kk- İş sahiplerine ya da herhangi bir nedenle emniyet binalarına gelen ya da getirilenlere işkence yapmak.

Zor kullanma yetkisi ile donatılmış kamu görevlilerinin bu insanlık suçunu işlemlerini önlemek amacıyla 765 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 243. ve 245'inci maddeleri ile 1412 sayılı Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu'nun 154'üncü maddesi kapsamına giren suçlarda,

⁶⁸ DURMUŞ Alper a.g.e s 221 , Danıştay İ.D.D.K,01.05.1998, E: 1996/178, K: 1998/246

bahse konu memurlar, bu kanun kapsamı dışındadır. 2003 yılında eklenen bu ‘kk’ fıkrasının gerekçesinde de bu açıkça belirtilmektedir. Bu suçu işleyen memurlar hakkında savcı tarafından izin almaksızın soruşturma açılacaktır.⁶⁹

2.1.7. Memurluktan Çıkarma

Memurluktan çıkarma cezası için yukarıda belirtilen Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanır.

Bu cezanın uygulanmasını gerektiren eylem ve davranışlar, yukarıda belirtilen ve Devlet Memurları Kanunu’nun 125. maddesinde sayılan hallerdir. Bu ceza, Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulu tarafından verilir.⁷⁰

2.1.8. Devlet Memurluğundan Çıkarma

Devlet Memurluğundan çıkarma, bir daha devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarmaktır.

Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

(1)- İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak.

(2)- Yasaklanmış her türlü yayını, siyasi veya ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini asmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek.

(3)- Siyasi partiye girmek.

(4)- Özürsüz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek.

⁶⁹ Bakımız s.22

⁷⁰ GÖZÜBÜYÜK Şeref, **Yönetim Hukuku**, s.199

(5)- Savaş, olağanüstü hal veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev veya emirleri yapmamak.

(6)- Amirine ve mahiyetindekilere fiili tecavüzde bulunmak.

(7)- Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak.

(8)- Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak.

(9)- Siyasi ve ideolojik eylemlerden arananları görev mahallinde gizlemek.

(10)- Yurt dışında devletin itibarını düşürecek veya görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak.

(11)- 5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanun'a aykırı fiilleri işlemek.

2.2. RE'SEN (DOĞRUDAN) CEZA VERİLMESİ

1982 Anayasasınının 129. Maddesinde "Uyarma ve Kınama Cezaları ile ilgili olanlar hariç, disiplin kararları yargı denetiminin dışında bırakılamaz." Hükmüne yer verilmekte ve bu ifadeden de uyarma ve kınama cezalarının yargı denetimi dışında bırakılabileceği anlaşılmaktadır.

2.3. RE'SEN CEZA VERMEYE YETKİLİ MAKAMLAR

2.3.1. İçişleri Bakanı

Emniyet Teşkilatı Kanunu'nun 13. maddesinde belirtilen 3. meslek derecesinde bulunan emniyet müdürleri ile daha aşağı meslek derecelerinde bulunan emniyet teşkilatı personeline, İçişleri Bakanı, uyarma, kınama, aylık kesme cezalarını doğrudan vermeye yetkilidir.

2.3.2 Emniyet Genel Müdürü

Emniyet Genel Müdürü; Başkomiserler ve daha aşağı meslek derecelerinde bulunan emniyet teşkilatı personeline uyarma, kınama ve 10 günlüğe kadar aylıktan kesme cezası verebilirler.

İllerde Valiler, İl İdaresi Kanunu'nda verilen yetkiler saklı kalmak şartıyla, Emniyet Genel Müdürü'nün verebileceği cezaları aynen vermeye yetkilidir

2.3.3. İl Emniyet Müdürü, Polis Akademisi Başkanı, Polis Eğitim ve Öğretim Kurumlarının Müdürleri

Başkomiserler ve daha aşağı meslek derecelerinde bulunan emniyet teşkilatı personeline uyarma, kınama ve 3 günlüğe kadar aylık kesme cezası vermeye yetkilidirler.

İlçede Kaymakamlar da bu personele aynı cezaları doğrudan verme yetkisine sahiptirler.

2.3.4. Emniyet Amiri ve Komiserler

Emniyet Amiri ve Komiserler, birinci derecede sorumlu amir olarak görev yaptıkları yerlerde olmak şartıyla, polis memurları ile daha aşağı meslek derecelerinde bulunan emniyet teşkilatı mensuplarına uyarma ve kınama cezalarını vermeye yetkilidirler.

2.4. CEZALARDA UYULMASI GEREKEN KURALLAR

2.4.1. Savunma Alınması

Disiplin amiri 7 günden az olmamak üzere savunma süresi tanır veya belirleyeceği tarihe kadar savunma yapılmasını ister

2.4.2. Karar Verilmesi

Soruşturmanın tamamlandığı tarihten itibaren 15 gün içerisinde karar verilmesi gerekir.

2.4.3. Kararın Tebliği

Karar verildiği tarihten itibaren 15 gün içinde tebliğ edilir.

2.4.4. Zamanaşımı

Olayın öğrenildiği tarihten itibaren bir ay içerisinde soruşturma açılmadığı takdirde olay zamanaşımına uğrar.

Fiilin işlendiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde ceza verilmediği takdirde konu zamanaşımına uğrar.

2.4.5. Cezaya İtiraz

Cezaya itiraz, kararın tebliğ tarihinden itibaren 7 gün içinde üst disiplin amiri veya disiplin kuruluna yapılır. İtiraz mercileri, itirazları dosyanın kendilerine intikalinden itibaren 30 gün içinde değerlendirerek kararını verir. Verilen ceza; aynen kabul edilebilir, hafifletilebilir veya kaldırılabilir.

Uyarma ve kınama cezalarına karşı idari yargıya başvurulamaz. Aylıktan kesme cezasına karşı 60 gün içinde idari yargıya başvurulabilir.

2.4.6. Cezanın Kesinleşmesi

Süresi içerisinde itiraz edilmeyen ceza veya itiraz üzerine verilen kararlar kesinleşmiş olur.

2.4.7. Kararın Uygulanması

Ceza, verildiği tarihten itibaren, aylıktan kesme cezası verilmiş tarihini takip eden aybaşında uygulanır.

2.4.8. Tekerrür (Yineleme)

Tekerrür halinde bir ağır ceza verilir. Tekerrür için aynı benzer nitelikteki bir suçun işlenmiş olması ve tekerrürün, disiplin cezalarının sicilden silinmesi süresi içerisinde meydana gelmesi gerekir. Bir önceki suçun da kesinleşmiş olması şarttır. Bu süre, uyarma ve kınama cezalarında beş yıl, diğer cezalarda on yıldır.

Danıştay, aşağıdaki kararında; alkol alıp, resmi tabancasının başkaları tarafından alınmasına sebebiyet vermektan on ay kısa süreli durdurma cezası verilen emniyet bekçisinin, aynı suçtu işlemesi nedeniyle Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü'nün 14. maddesi hükmüne göre, bir derece ağır olan uzun süreli durdurma cezası verilmesi gerektiğinden, meslekten çıkarma cezasının verilemeyeceğini öngörmüştür.⁷¹

⁷¹19.02.1985 tarih,E: 1985/1768, K:1986/254 sayılı, Danıştay 10.Dairesi kararı.
<http://www.danistay.gov.tr/kerisim/container.jsp>

2.5. DİSİPLİN CEZALARININ YİNELENMESİNDE UYGULAMA

Disiplin cezasını işleyen memurlar, bunları tekrar işlediklerinde cezaları ağırlaştırılarak verilir.

3201 sayılı Kanun ve E.Ö.D. Tüzüğü'nün 14. maddesinin uygulanmasındaki yer alan disiplin cezaları ve ağırlaştırılmış halleri aşağıdaki şekildedir.

Uyarma

Kınama

Aylık Kesimi (Kurulun Takdirine Göre)

(01-03) Günlük Aylık Kesimi

(04-10) Günlük Aylık Kesimi

(10-15) Günlük Aylık Kesimi

Kısa Süreli Durdurma

a- 4 Ay Kısa Süreli Durdurma

b- 6 Ay Kısa Süreli Durdurma

c- 10 Ay Kısa Süreli Durdurma

12 Ay Uzun Süreli Durdurma

16 Ay Uzun Süreli Durdurma

Kurulun Takdirine Göre 20 veya
24 Ay Uzun Süreli Durdurma

Uzun Süreli Durdurma

a- 12 Ay Uzun Süreli Durdurma

b- 16 Ay Uzun Süreli Durdurma

c- 20 Ay Uzun Süreli Durdurma

d- 24 Ay Uzun Süreli Durdurma

Meslekten Çıkarma

Meslekten Çıkarma

Meslekten Çıkarma

Meslekten Çıkarma

Meslekten Çıkarma

Üst Cezası Yoktur

2.5.1. Bir Alt Cezanın Verilmesi

Geçmiş sicilleri olumlu memura, bir alt ceza verilebilir. Bu kesin olmamakla birlikte takdir yetkisine tabidir.

2.5.2. Bir Alt Ceza Verilmesinde Uygulama

Yine aynı şekilde daha önce hiç ceza almamış memura ceza verirken bir alt ceza verilir.

3201 sayılı Kanun ve E.Ö.D. Tüzüğü'nün 15. maddesinin uygulanmasında yer alan disiplin cezaları

Cezalar

Alt Cezalar

1- UYARMA

Alt Cezası Yok

2- KINAMA

Uyarma

3- AYLIK KESİMİ

a- (01-03) Günlük Aylık Kesimi

Kınama

b- (04-10) Günlük Aylık Kesimi

Kınama

c- (11-15) Günlük Aylık Kesimi

Kınama

4- KISA SÜRELİ DURDURMA

a- 04 Ay Kısa Süreli Durdurma

(01-03) Günlük Aylık Kesimi

b- 06 Ay Kısa Süreli Durdurma

(04-10) Günlük Aylık Kesimi

c- 10 Ay Kısa Süreli Durdurma

(11-15) Günlük Aylık Kesimi

5- UZUN SÜRELİ DURDURMA**a- 12 Ay Uzun Süreli Durdurma****b- 16 Ay Uzun Süreli Durdurma****c- 20 Ay Uzun Süreli Durdurma****d- 24 Ay Uzun Süreli Durdurma****04 Ay Kısa Süreli Durdurma****06 Ay Kısa Süreli Durdurma****10 Ay Kısa Süreli Durdurma****10 Ay Kısa Süreli Durdurma****6- MESLEKTEN ÇIKARMA****24 Ay Uzun Süreli Durdurma**

2.6. DİSİPLİN KURULLARI

2.6.1. Disiplin Kurullarının Kuruluşu

Başbakanlık ile bakanlıkların ve bunlara bağlı müsteşarlık, genel müdürlük ve başkanlıklarının kurum merkezindeki disiplin kurulları-kurumlarınca belli esaslara uygun olarak kurulur. Buna göre; disiplin kurullarının başkan ve üyeleri; Başbakanlık ve bakanlıklarda müsteşarlar, bunlara bağlı kurumlarda kurumun başında bulunan müsteşar, genel müdür ya da başkanının teklifi ve ilgili bakanın onayıyla görevlendirilirler.

Kurullar genellikle bir başkan ve dört üyeden oluşacak şekilde oluşturulur. Merkezde yer alan yüksek disiplin kurulları dışında kalan disiplin kurullarının başkanları, müsteşar, genel müdür veya başkan konumundaki üst düzey yöneticiler arasından atanırken, disiplin kurulu üyeleri ise; hukuk, personel, teftiş ve tetkik hizmetlerini yürüten ilgili birim âmirleri ya da bunların yardımcıları arasından görevlendirilir.

Yüksek disiplin kurullarında başkanlar, her biri âmiri olduğu kurumunda olmak kaydıyla müsteşar, genel müdür veya başkan konumundaki üst düzey yöneticilerdir.

Yüksek disiplin kurulu üyeleri ise; hukuk, personel, teftiş ve tetkik hizmetlerini yürüten birim âmirleri ile kurumun üstlendiği ana görevlerle doğrudan ilgili birim âmirleri arasından görevlendirme yapılır.

Personel, hukuk, teftiş ve tetkik hizmetlerini yürüten birimlerden bir veya birkaçı bulunmayan kuruluşlarda, disiplin veya yüksek disiplin kurulu üyeliklerine ana görevlerle doğrudan ilişkili birimlerin âmirleri veya bunların en yakın yardımcıları arasından görevlendirme yapılır.

Kadro unvanları ve hizmet özellikleri sebebiyle yukarıda belirtilen şekilde disiplin ve yüksek disiplin kurulu başkan ve üyelerini belirleyemeyen kurumlar, Devlet Personel

Başkanlığı'nın olumlu görüşünü almak kaydıyla ve yukarıdaki usule benzer şekilde farklı bir yapıda disiplin kurullarını oluşturabilirler.⁷²

Aksine hüküm olmadıkça genel olarak disiplin kurulu başkan ve üyelerinin görev süresi iki yıldır. Süresi dolanların yeniden görevlendirilmesi mümkündür.

Emniyet Teşkilâtı mevzuatında disiplin kurullarında başkan ve üyelerin görev süreleri hakkında bir dayanak yoktur. Bununla birlikte disiplin kurulu başkan ve üyeliklerinin çoğunluğunun belli makamlarda bulunan âmirlere kanunla verilen bir tür asli görev olması nedeniyle bu kişilerin görev süresi atandıkları görev süresiyle sınırlıdır, diyebiliriz. Yetkili makamların takdirine bağlı olarak atanan disiplin kurulu üyelerinin görev süresi 2 yıldır. Haklarında uyarma ve kınama dışında, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması, meslekten veya memuriyetten çıkarma gibi disiplin cezalarından herhangi biri uygulanmış olanlar, cezaları sicilden silinmiş olsa bile, disiplin kurullarında görevlendirilemezler.

Disiplin cezası sicilden silinenler, disiplin kurulu üyesi olamazken; hakkındaki disiplin cezası af ile ortadan kaldırılanların disiplin kurullarında görevlendirilip görevlendirilemeyecekleri konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır.

Disiplin kurullarının tarafsız, adil ve hukuk kuralları çerçevesinde karar almasını temin etmek amacıyla, çeşitli önlemler alınmıştır. Bu cümleden olmak üzere, disiplin kurulu başkan ve üyelerinin;

- * Kendilerine,
 - * Eşlerine,
 - * İkinci dereceye kadar (bu derece dâhil) kan ve irsi hısımlarına,
 - * Haklarında disiplin cezası verilmesini teklif ettikleri memurlara,
 - * Haklarında disiplin soruşturmasını yaptıkları memurlara,
- ait işlerin görüşülüp, karara bağlanması sırasında disiplin kuruluna katılamazlar.⁷³

⁷² TORTOP Nuri : ‘‘Disiplin, Disiplin cezaları ve Disiplin Suçları’’T.i.Dyl.1962 Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik. Md.4

⁷³Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik, Md.6 ve Emniyet Teşkilatı Disiplin Kurullarının Çalışma Esas ve Yöntemlerine İlişkin Yönetmelik Md.15

2.6.2. Kurulların Toplanması, Gündemin Belirlenmesi ve Raportörlük

Disiplin kurulu, başkanın başkanlığında ve başkanın çağrısı üzerine belirtilen gün, saat ve yerde toplanır. Toplantı gündeminin yapılması, ilgililere duyurulması, çalışmalarının düzenli yürütülmesi başkan tarafından sağlanır.

Disiplin kurullarında raportörlük görevi, genel kural olarak başkanın görevlendireceği bir üye tarafından yapılır. Ancak, uygulamada kurulun sekreteryaya hizmetlerini yürüten birim amiri ya da görevlendirilecek uzman bir amir veya memur eliyle de yürütülebilmektedir.⁷⁴

Emniyet Teşkilatı Disiplin Kurullarında raportörlük görevinin kimler tarafından yürütüleceği Emniyet Teşkilatı Disiplin Kurullarının Çalışma Esas ve Yöntemlerine İlişkin Yönetmeliğin 8. maddesinde düzenlenmiştir.

İl Polis Disiplin Kurullarında, il emniyet müdürlüğü hukuk işleri ve soruşturma şube müdürü, bu şubenin kuruluşu bulunmayan illerde personel şube müdürü ya da bunların görevlendireceği ve ilgili birimde çalışan bir amir veya memur,

Polis Akademisi ve Akademiye bağlı fakülte ve meslek yüksekokullarıyla, Polis Eğitim Merkezleri ve Polis Koleji'nde bulunan polis disiplin kurullarında raportörlük görevi; kurumun başında bulunan en üst yetkilinin disiplin işlerini yürüten ilgili birimde görevli personel arasından takdirine bağlı olarak görevlendireceği bir amir ya da memur,

Disiplin kurulu başkanı, gerekli gördüğü hallerde, belli bir dosyanın raportörlüğü için kurul üyelerinden birini görevlendirebilir.

⁷⁴ Emniyet Teşkilatı disiplin Kurullarının Çalışma Esas ve Yöntemlerine İlişkin Yönetmelik md.5,6 Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik, Md.9

Ancak, Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Disiplin ve Yüksek Disiplin Kurulu Başkanları, raportörlük görevini, kurul üyesi olmayan âmir ve memurlara da verebilir. Uygulamada raportör olarak görevlendirilen bu âmir ve memurlar EGM Hukuk Müşavirliğinde disiplin işlerinden sorumlu birim müşavirliği emrinde görevli âmir sınıfından, rütbeli personelden seçilmektedir.

Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Disiplin Kurulu'nda, Emniyet Genel Müdürlüğü Hukuk Müşavirliği'ne bağlı birim müşavirleri arasından Emniyet Genel Müdürü tarafından görevlendirilen ve kurula üye olarak katılan birim müşaviri ya da onun gözetiminde olmak kaydıyla disiplin işlerinin yürütüldüğü birimde görevli bir amir ya da memur,

Emniyet Genel Müdürlüğü Yüksek Disiplin Kurulu'nda, kurul üyesi olan 1. Hukuk Müşaviri ya da onun gözetiminde olmak kaydıyla disiplin işlerinin yürütüldüğü birimde görevli bir amir ya da memur, tarafından yerine getirilir

2.6.3. Disiplin Kurullarının Karar Süresi

Muhakkik ve müfettişlerce tamamlanan dosyalar yetkili amirlere teslim edilir. Soruşturma dosyaları, kademe ilerlemesi ya da daha ağır cezalar içeriyorsa gerekli kararın verilmesi için 15 gün içerisinde yetkili disiplin kuruluna tevdi edilir.

Disiplin kurulunun karar süreleri ve usul, görülecek konunun mahiyetine ve içeriğine göre değişir. Ayrıca bahse konu disiplin kurulunun ilk kademe veya yüksek disiplin kurulu olup olmamasına göre değişmemektedir.

Sadece uyarma, kınama, aylık kesimi, kısa veya uzun süreli durdurma cezalarını gerektiren iddiaları içeren meslekten ilişik kesilmesi mahiyetinde sonuçlar doğurmayan soruşturma dosyaları, ilk kademe disiplin kurulu veya yüksek disiplin kurulu ayırımı olmaksızın otuz gün içinde karara bağlanır.

Meslekten ilişik kesilmesi sonucunu doğuran iddialarını içeren soruşturma dosyalarının yüksek disiplin kurulunda altı ay içerisinde karara bağlanması gerekir. Aynı şekilde ilk kademe disiplin kurullarına intikal eden soruşturmaların da 6 ay içerisinde tamamlanması gerekir.

Diğer bir söyleyişle; intikal eden ve meslekten çıkarma cezasını öngören soruşturma dosyaları ile yüksek disiplin kurullarına intikal edip, meslekten veya devlet memurluğundan çıkarma cezalarını gerektiren iddiaları içeren soruşturma dosyaları, altı ay içerisinde karara bağlanır.

Bazı hallerde disiplin kurulu, bazı bilgi ve belgelerin getirilmesine ihtiyaç duyarsa ara kararı verip, zaman aşımı süresini göz önünde bulundurarak karar vermeyi erteleyebilir.

Ayrıca disiplin âmirince resen veya disiplin kurulunca heyet halinde verilen uyarma ve kınama cezasına ilişkin kararlara karşı ilgililerin itirazı üzerine; konuya ilişkin tüm bilgi belge, soruşturma dosyası ile eklerinin yetkili disiplin kuruluna intikalinden itibaren otuz gün içerisinde kesin kararın verilmesi gerekir.⁷⁵

Disiplin kurulu ile onay makamı ya da teklif ve görüş bildirmeye yetkili disiplin kurulları arasında karar ve hüküm uyuşmazlığı olduğu takdirde soruşturma dosyası, uyuşmazlık konusunu kesin karara bağlamaya yetkili disiplin kurulu veya yüksek disiplin kuruluna gönderilir. Bu kurulların ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur, cezayı kabul veya reddeder. Reddedilmesi halinde atamaya yetkili amirler on beş gün içinde başka bir disiplin cezası vermekte serbesttirler.⁷⁶

Ancak, hemen belirtmek gerekir ki, buradaki süreler, disiplin işlemlerinin çabuklaştırılmasına yönelik olup, idarenin ceza verme yetkisini kısıtlamamaktadır. Zira bu sürenin sınırlamaları idarenin iç işleyişi ve düzeni ile ilgili olup, belirtilen süreler geçtikten sonra disiplin cezası verilmesi yasaya aykırı zaman aşımına ilişkin hükümlerdir. Nitekim

⁷⁵ 657 Sayılı DMK Md.136

⁷⁶ 657 Sayılı DMK Md.126

Danıştay tarafından verilmiş bulunan çeşitli kararlarda da, iki yıllık genel zaman aşımı geçmemek koşuluyla bu süreler geçirilerek verilen cezaların geçerli olacağı vurgulanmıştır.⁷⁷

“657 sayılı Devlet Memurları Yasası’nın 128. maddesi 1. bendinde "Disiplin amirlerinin, uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarını, soruşturmanın tamamlandığı günden başlayarak 15 gün içinde vermek zorunda oldukları belirtilmiş, 127. maddesinde ise, ceza verme yetkisinin hangi durumlarda zaman aşımına uğrayacağı kuralı yer almıştır. İki kuralın birlikte incelenmesinden; ilgilinin son savunması da alınarak her türlü usul ve işlemleri tamamlanmış olan bir soruşturmada disiplin amiri veya kurulunun kararını belli süre içinde vermemesi durumunda, hakkında soruşturma açılanların tedirgin olacağı ve uzun süre baskı altında tutulmalarının önlenmesi amacıyla 15 gün içinde karar verilmesi zorunluluğunun getirildiği, bu sürenin ceza verme yetkisini kaldıran bir niteliği bulunmadığı, aksine disiplin amiri ve kurullarını kısa sürede karar vermeye zorlayıcı nitelikte olduğu, bu sürenin dışında karar verilmesinin disiplin cezasını kusurlandırıcı bir durum olamayacağı, sadece, ilgili amir veya kurulun görevini belli süre içinde yapmaması nedeniyle sorumluluğunun doğacağı açıktır. Yasanın 128. maddesinde disiplin amiri veya kurullarına karar vermek için tanınan süreler, idarenin iç işleyişi ve düzeni ile ilgili olduğundan, bu süre geçirildikten sonra ceza verilmiş olmasında yasaya aykırılık olup olmadığı gözetilmeden dava konusu işlemi iptal eden İdare Mahkemesi kararında hukuka uyarlık bulunmamaktadır. Açıklanan nedenlerle İdare Mahkemesi kararının bozulmasına, dosyanın anılan mahkemeye gönderilmesine karar verildi.”⁷⁸

⁷⁷ TORTOP Nuri : a.g.e s.232 Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik. Md.19,Emniyet Genel Müdürlüğü Polis Disiplin Soruşturmaları E.G.M NO.408 S87,88

⁷⁸17.09.1991 tarih,E:1991/1370,K:1991/1358sayılıDanıştay.8.Dairesikararı.

2.7. DİSİPLİN KURULLARININ KARAR USULÜ

Disiplin kurullarında, kurula usulü işlemleri tamamlandıktan sonra intikal eden soruşturma dosyasının görüşülmesine geçilmeden önce, konu ile ilgili olarak raportörün açıklaması dinlenilir. Daha sonra konunun görüşülmesine geçilir.

İlgili soruşturma dosyasındaki bilgi ve belgeler incelenerek ya da dosyayı kurulun gündemine hazırlayan raportörden gerekli görülen bilgiler alınmak suretiyle görüşmeler tamamlanır.

Konunun aydınlatıldığı ve görüşmelerin yeterli olduğu sonucuna varılınca oylama yapılır ve sonuç başkan tarafından açıklanır. Disiplin kurullarında kararlar; açık oyla ve oy çokluğu ile alınır. Oylamada çekimser kalınmaz.

Başkan, oylamaya, kurulun oluşmasına göre en son üyeden başlar ve oyunu bütün üyelere sonra kullanır. Oylarda eşitlik halinde başkanın katıldığı tarafın oyu üstün sayılır. Karşı görüşte olanlar nedenlerini karara ayırık oy olarak yazar ve imzalar. Disiplin kurulu görüşülmekte olan soruşturma dosyasında eksik gördüğü hususları tamamlatır ve bu amaçla ilgili kişi ve mercilerden konunun aydınlanmasına yönelik bilgi ve belgeleri, vereceği bir ara kararla isteyebilir. Kurul gerekli gördüğü takdirde soruşturmanın genişletilmesine de aynı usulle karar verebilir. Disiplin kurulunun vereceği ara kararları onaya tabi değildir.⁷⁹ Disiplin kurullarınca ilgili memurun savunması alınmadan karar verilemez. (DMK Md.130). Disiplin kurulu başkanı veya onun adına, görevlendireceği kurul üyelerinden biri tarafından, savunma yapılmasına ilişkin yazıda gösterilecek ve (7) günden az, (15) günden çok olmayan süre içinde veya belirtilen bir tarihte savunmasını yapmayan memur savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

Yüksek disiplin kurulları kendilerine intikal eden dosyaların incelenmesinde, gerekli gördükleri takdirde, ilgilinin sicil dosyasını ve her nevi evrakı incelemeye, ilgili kurumlardan

⁷⁹ ETK Disiplin Kurullarının Çalışma Esas ve Yöntemlerine İlişkin Yönetmelik Md.10

bilgi almaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye veya niyabetten, mahallen keşif yapmaya veya yaptırmaya yetkilidirler.

Hakkında meslekten ve memurluktan çıkarma cezası istenen memur, sicil dosyası hariç, soruşturma evrakını incelemeye, tanık dinletmeye, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir. Bu itibarla, bu hakkını kullanmak isteyen memurların dosyaları özel bir yöntemle karara bağlanır.⁸⁰

Disiplin Kurulu Başkanı ihtiyaç duyması halinde soruşturma konusu olayla ilgili önemli ayrıntılar hakkında soru sorar.

Hakkında soruşturma yapılan veya vekilinin gösterdiği tanık ve varsa bilirkişi de aynı usulle toplantı salonuna alınır ve heyetçe dinlenir.

Gerek görülmesi halinde bunlara da konuya ilişkin çeşitli sorular yöneltilebilir. Bu esnada disiplin kurulu üyeleri de konuya ilişkin merak ettikleri ve açıklanmasını istedikleri hususları kurul başkanının izni ile sorabilirler.

Savunma ve beyanları alındıktan sonra, salon dışına alınan, hakkında soruşturma yapılan personel ve vekiline raportör tarafından tutulan ve beyanlarını özet olarak içeren keyfiyete ilişkin tutanak imzalatılır.

Hakkında soruşturma yapılan personel veya vekili disiplin kuruluna yaptıkları açıklamaları ayrıca yazılı olarak da verebilirler. Daha sonra kurul üyeleri son değerlendirmeye geçer ve diğer dosyalarda uyguladıkları usulle nihai kararlarını verirler.⁸¹

⁸⁰ 657 sayılı DMK md.129

⁸¹ Emniyet Genel Müdürlüğü Polis Disiplin Soruşturmaları E.G.M NO.408 S8,90 , DURMUŞ Alper Memur a.g.e s 247

2.8. DİSİPLİN KURULLARININ TOPLANTI YETER SAYISI VE GÖRÜŞME USULÜ

Daha önce tarafsızlığa gölge düşmemesi için disiplin kuruluna iştirak edemeyeceğini vurguladığımız üye, toplantı yeter sayısının belirlenmesinde dikkate alınmaz.

Hukuki veya fiili imkânsızlık sebebiyle yetkili disiplin kurulunun salt çoğunlukla toplanması mümkün olmayan hallerde, soruşturma dosyası Emniyet Genel Müdürlüğünce uygun görülecek başka bir disiplin kurulunca karara bağlanır.⁸²

2.9. DİSİPLİN KURULU KARARLARININ YAZILMASI, TEBLİĞİ VE UYGULANMASI

Disiplin kurulunca verilen karar, toplantı esnasında, özet halinde gündemin “Karar” bölümüne yazılır ve toplantıya katılan başkan ve üyelerce toplantı sırasında imzalanır.

Gerekçeli karar, toplantıdan sonra, raportör tarafından, en kısa sürede hazırlanır ve aynı şekilde üyelerce imzalanır. Karara katılmayan üyeler bunun nedenlerini yazar ve imzalar⁸³.

Disiplin kurullarınca verilen kararların gerekçeli yazılması, kısa bir gerekçe ile geçiştirilmemesi veya gerekçeye dayanak olarak gösterilen delillere ters düşen karar verilmemesi ve ceza verilmesine sebep olan olayların nedenleri ile birlikte irdelenmesi gerekir.

Disiplin hukukunda “Şüpheden sanık yararlanır.” prensibinin geçerli olduğu unutulmadan verilen kararların kesin delillere dayandırılması, varsayım, yorum veya kanaate dayanarak ceza verilmemesi gerekir.

⁸² ETK Disiplin Kurullarının Çalışma Esas ve Yöntemlerine İlişkin Yönetmelik Md.10, 17

⁸³ ETK, Disiplin Kurullarının Çalışma Esas ve Yöntemlerine İlişkin Yönetmelik, Md.12

Disiplin kurulu kararları, kesinleşme tarihinden itibaren hüküm ifade eder ve derhal uygulanır.

Disiplin Kurulu Kararları, kesinleşme tarihinden başlayarak 15 gün içinde ilgiliye tebliğ edilir ve siciline işlenmek üzere, bağlı bulunduğu kurum, kuruluş ya da birime gönderilir.⁸⁴

Bu birim teşkilatımızda Emniyet Genel Müdürlüğü Personel Dairesi Başkanlığıdır.

2.10. EMNİYET TEŞKİLATIN'DA DİSİPLİN KURULLARI, GÖREV VE YETKİLERİ

Emniyet Teşkilâtı'nın kurumsal çalışma düzenini korumak ve dolayısıyla kamu hizmetlerinin etkin ve verimli bir biçimde yürütülmesini sağlamak amacıyla Polis Disiplin Kurulları oluşturulmuştur.

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.⁸⁵

2.10.1. İl Polis Disiplin Kurulu

Emniyet Örgütünde, disiplin ve soruşturma işlerinde kanunlarla verilen görevleri yapmak üzere, illerde, öğretim ve eğitim kurumlarında ve merkezde birer Polis Disiplin Kurulu, merkezde ayrıca Emniyet Genel Müdürlüğü Yüksek Disiplin Kurulu oluşturulur.

İl Polis Disiplin Kurulu'nun oluşumu ve yetkileri aşağıda belirtilen şekildedir;

İl Polis Disiplin Kurulu, emniyet işleriyle görevlendirilen vali yardımcısının başkanlığında,

⁸⁴ ETK Disiplin Kurullarının Çalışma Esas ve Yöntemlerine İlişkin Yönetmelik, Md.13,14

⁸⁵ 657 sayılı DMK 134

1. İl Hukuk İşleri Müdürü, bulunmadığı durumda valinin görevlendireceği, İl İdare Şube Başkanlarından biri,
2. Emniyet Müdürü veya görevlendireceği müdür yardımcılarında biri, müdür yardımcısı bulunmadığı durumda il emniyet kuruluşunda Emniyet Müdürü'nden sonra gelen en yüksek rütbeli, rütbelerde eşitlik varsa daha kıdemli amir,
3. Emniyet İkinci Şube Müdürü veya Şefi,
4. Emniyet Üçüncü Şube Müdürü veya Şefinin,⁸⁶

Metinde bahsedilen ve 3. şube müdürleri Asayiş ve Personel şube müdürleridir.

Disiplin kurullarının disiplin cezası verebilecekleri personel ve uygulamaya yetkili oldukları cezalar aşağıda gösterilmiştir.

İl Polis Disiplin Kurulları, kuruldukları il emniyet kadrosundaki:

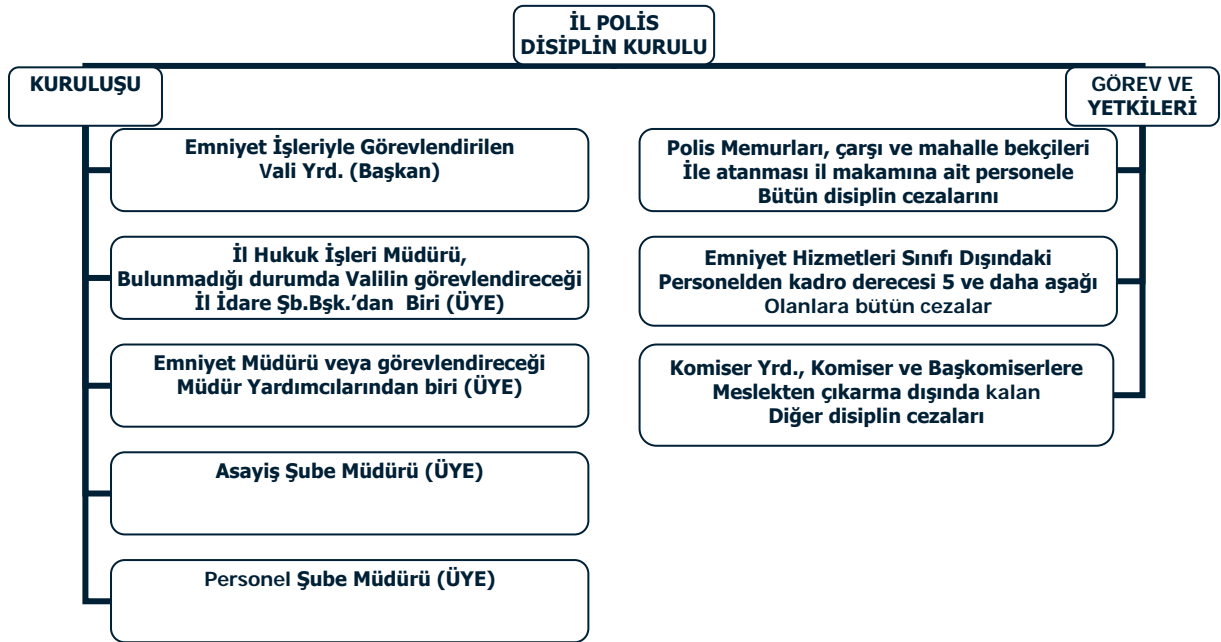
1. Polis memurları, çarşı ve mahalle bekçileri ile atanması il makamlarına ait personele bütün disiplin cezalarını,
2. Komiser muavini, komiser ve başkomiserlere meslekten çıkarma cezası dışında kalan öteki disiplin cezalarını vermeye yetkilidir.⁸⁷

İl Polis Disiplin Kurulunca polis memurları hakkında verilen meslekten çıkarma kararı Valinin önerisi, EGM Yüksek Disiplin Kurulu'nun uygun görüşü ve İçişleri Bakanı'nın onayı ile kesinleşir.

⁸⁶ 3201 sayılı ETK md 4

⁸⁷ 3201 sayılı ETK md 5

İl Polis Disiplin Kurulunca başkomiser, komiser, komiser yrd. ve polis memurları hakkında verilen meslekten çıkarma cezası dışındakiler ile Çarşı Mahalle Bekçisi ve Emniyet Hizmet Sınıfı dışında kalan personelden atanması il makamına ait olanlardan kadro derecesi 5 ve daha aşağı olanlar hakkında verilen bütün disiplin cezaları il valisinin onayı ile kesinleşir.⁸⁸



Tablo 1: İl Polis Disiplin Kurulu'nun Kuruluşu, Görev ve Yetkileri

⁸⁸ 3201 sayılı ETK md 5,7

2.10.2. EGM' ye Bağlı Eğitim-Öğretim Kurumları Disiplin Kurulları

Emniyet genel Müdürlüğü'ne bağlı Polis Akademisi, Güvenlik Bilimleri Fakültesi, Polis Meslek Yüksekokulları, Polis Koleji ve Polis Meslek Eğitim Merkezlerinde disiplin kurulları kurulmuştur. Öğretim elemanları dışında diğer personele ceza vermeye yetkilidirler. Bu kurullar;

— Polis Akademisi Yönetim (Disiplin) Kurulu

— Güvenlik Bilimleri Enstitüsü Yönetim (Disiplin) Kurulu

— Güvenlik Bilimleri Fakültesi Yönetim (Disiplin) Kurulu

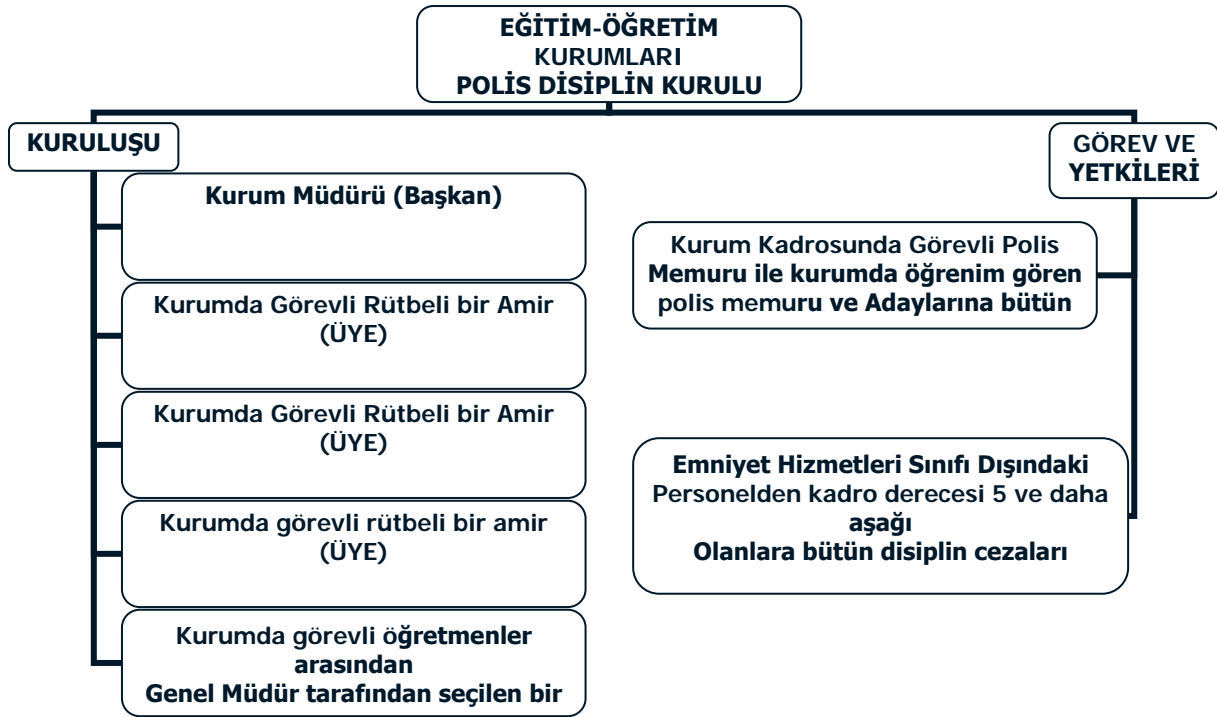
—Polis MYO Yönetim (Disiplin) Kurulu

2.10.3. Öğretim ve Eğitim Kurumlarındaki Polis Disiplin Kurulları

Eğitim-Öğretim kurumlarında bulunan disiplin kurullarının görev ve yetkileri aşağıda belirtilen şekildedir.

Kurum müdürünün başkanlığında, aynı kurumda görevli personel arasında en yüksek rütbeli, rütbelerde eşitlik durumunda kıdemli üç amir ile aynı kurumdaki öğretmenler arasından genel müdür tarafından seçilen bir kiőiden oluşur.⁸⁹

⁸⁹ 3201 sayılı ETK md 4



Tablo 2: Eğitim Öğretim Kurumları Polis Disiplin Kurulu'nun Kuruluşu, Görev ve Yetkileri

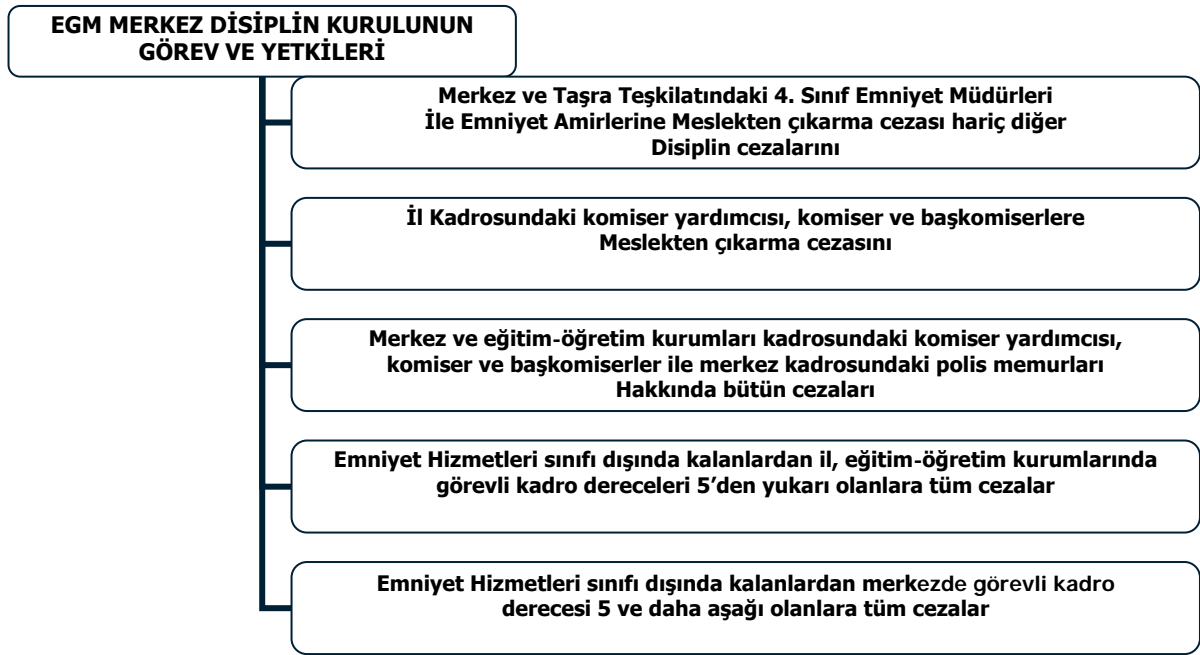
Eğitim-Öğretim Polis Disiplin Kurulunca verilen meslekten çıkarma kararı, EGM Yüksek Disiplin Kurulu'nun görüşü ve İçişleri Bakanı'nın onayı ile kesinleşir. Eğitim-Öğretim Kurumları Polis Disiplin Kurulunca verilen meslekten çıkarma dışındaki cezalar Emniyet Genel Müdürü'nün onayı ile kesinleşir.

2.10.4. EGM Merkez Disiplin Kurulu

Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Disiplin Kurulu'nun oluşumu görev ve yetkileri aşağıda belirtilen şekildedir:

Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Disiplin Kurulu Personel İşleriyle Görevli Genel Müdür Yardımcısı'nın başkanlığında;

1. Personel Daire Başkanı,
2. Polis Teftiş Kurulu Başkanınca görevlendirilecek bir polis müşavir müfettişi veya polis başmüfettişi,
3. Genel Müdürlükçe seçilecek bir daire başkanı,
4. Hukuk İşleri Daire Başkanlığı'na bağlı şube müdürleri arasından Genel Müdür tarafından görevlendirilecek bir şube müdürünün katılım ile oluşur.⁹⁰



Tablo 3: EGM Merkez Disiplin Kurulunun Görev ve Yetkileri

Genel Müdürlük Merkez Disiplin Kurulu ile öğretim ve eğitim kurumlarındaki Polis Disiplin Kurullarının meslekten çıkarma dışındaki kararları Emniyet Genel Müdürü'nün

⁹⁰ 3201 sayılı ETK md 4

onayı; meslekten çıkarma kararları Genel Müdürlük Yüksek Disiplin Kurulu'nun görüşü ve Bakanın onayı ile kesinleşir.⁹¹

2.10.5. EGM Yüksek Disiplin Kurulu

EGM Yüksek disiplin kurulunun oluşumu görev ve yetkileri aşağıda belirtildiği gibidir:

Emniyet Genel Müdürlüğü Yüksek Disiplin Kurulu:

Genel Müdür Başkanlığında;

1. Bakan tarafından görevlendirilecek iki Emniyet Genel Müdür Yardımcısı,
2. Polis Teftiş Kurulu Başkanı,
3. Hukuk İşleri Daire Başkanı'nın katılması ile oluşur.⁹²

Genel müdürlük, il öğretim ve eğitim kurumları kadrolarındaki 8'inci meslek derecesinden 5'inci meslek derecesine (Bu derece dâhil) kadar olan personel hakkında meslekten çıkarma cezası,

2. Genel müdürlük, il öğretim ve eğitim kurumları kadrolarındaki 4'üncü ve 3'üncü meslek derecelerinde bulunan personel hakkında meslekten çıkarma dışında kalan öteki disiplin cezalarını verebilir.

⁹¹ 3201 sayılı ETK md 7

⁹² 3201 sayılı ETK md 4

Emniyet hizmetleri sınıfında bulunanlardan 1'inci ve 2'nci meslek derecelerinde bulunanlar hakkında disiplin cezası belirlemeye genel müdürlük ve il kadroları ile ğretim ve eğitim kurumlarındaki 4'üncü ve 3'üncü meslek derecesinde olan personel için meslekten çıkarma cezası vermeye, Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulu yetkilidir.

Emniyet Teşkilatı mensupları hakkında, hangi sınıf ve derecede olursa olsun, devlet memurluğundan çıkarma cezası, genel hükümler çerçevesinde, yalnız Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulunca verilir.⁹³

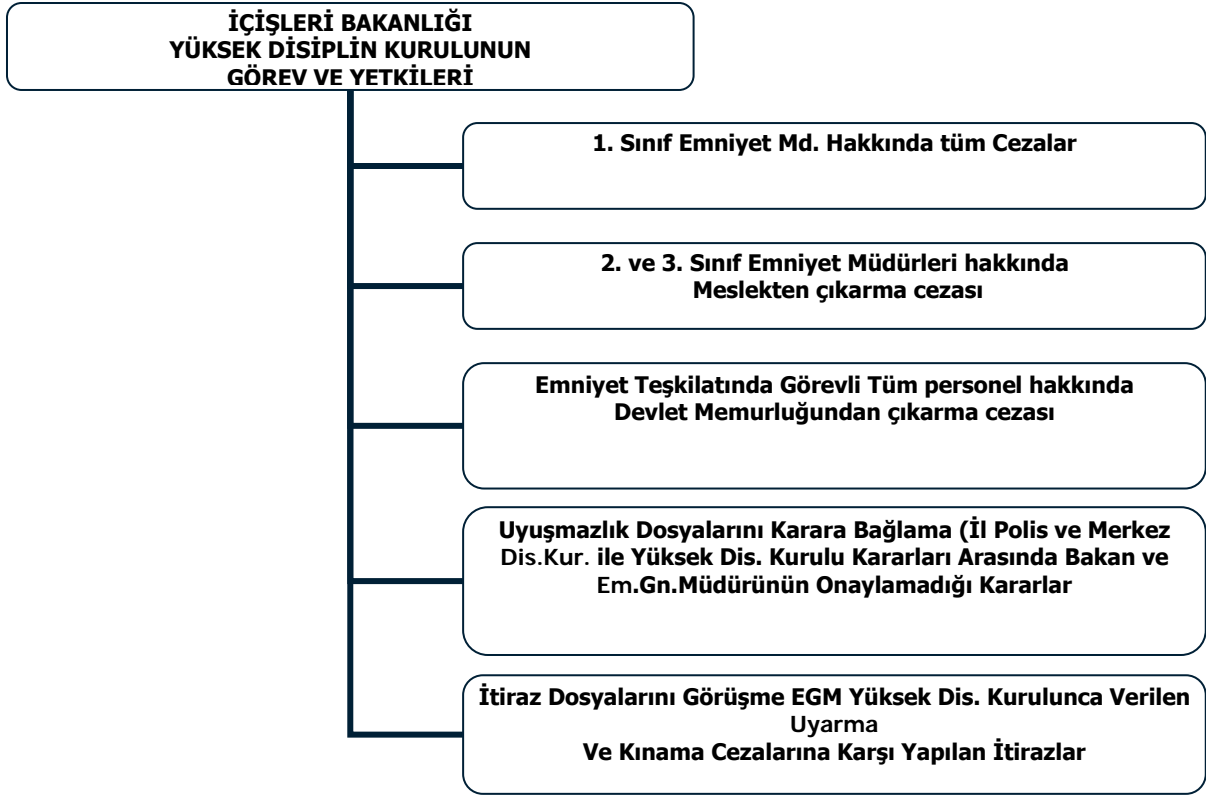
2.10.6. İçişleri Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulu

İçişleri bakanlığının oluşumu görev ve yetkileri aşağıda belirtildiği gibidir.

Yüksek Disiplin Kurulu, Müsteşarın Başkanlığında Teftiş Kurulu Başkanı, 1. Hukuk Müşaviri, Personel Genel Müdürü ve Emniyet Genel Müdürü'nden teşekkül eder.⁹⁴

⁹³ 3201 sayılı ETK md 5

⁹⁴ İçişleri Bakanlığı Disiplin Amirleri Yönetmeliği md 5



Tablo 4:İçişleri Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulu'nun Görev ve Yetkileri

İçişleri Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulu kararları kesin olup, onay mercii yoktur.

3. İDARİ YARGI

Bazı farklılık göstermekle birlikte disiplin işlemi de bir idari işlemdir. İdari işlemlerin yargısal denetiminin, hukuk devletinin asgari koşullarından birisidir. Bu nedenle bir idari işlem olan disiplin işlemlerinin de yargısal denetiminin sağlanması hukuk devleti için temel unsurlarından biridir. Disiplin işlemlerinin yargısal denetiminin sağlanması, bu yönüyle disiplin hukukunun önemli güvencelerinden birisidir.

Türkiye Cumhuriyet Devleti'nin hukuk devleti olduğu T.C. Anayasası'nın 2. maddesinde belirtilmiştir. Ayrıca, Anayasa'nın 125. maddesinde de, idarenin her türlü eylem ve işlemine karşı yargı yolunun açık olduğu ifade edilmiştir. Bu metinlerden anlaşılacağı gibi idarenin her türlü eylem ve işlemleri hukuk'a uygun olmalıdır. İdarenin eylem ve işlemlerine karşı yargı yoluna gidilebilmesi temel hak ve özgürlükleri oluşturur.

Anayasanın 125'inci maddesinde idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolunun açık olduğu açıkça ifade edilmiştir. Anayasanın 129'uncu maddesinin üçüncü fıkrasında ise uyarma ve kınama cezalarıyla ilgili olanlar hariç, disiplin kararlarının yargı denetimi dışında bırakılmayacağı hükmüne yer verilmiştir. 129'uncu madde aslında uyarma ve kınama cezalarını doğrudan yargı denetimi dışında bırakmamış, uyarma ve kınama cezalarının yasa koyucu tarafından yargı denetimi dışında bırakılabileceğini, fakat diğer disiplin cezalarının hiçbir şekilde yargı denetimi dışında bırakılmayacağını belirtmiştir. Devlet Memurları Kanunu da Anayasa'nın çizdiği çerçevede 135'inci maddesinde, disiplin amirleri tarafından verilen uyarma ve kınama cezalarına karşı sadece itiraz yoluna başvurulabilmesine imkân tanımıştır.

Anayasanın 138. maddesi son fıkrasına göre, "Yasama ve yürütme organları ile idare, mahkeme kararlarına uymak zorundadır. Bu organlar ve idare, mahkeme kararlarını hiçbir suretle değiştiremez ve bunların yerine getirilmesini geciktiremez." Bu hükme göre idare, idari yargı kararlarının uygulanması hususunda bir takdir yetkisine sahip değildir.

Anayasanın 125. maddesine göre, idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır ve idare, kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlüdür.

Hukukumuzda genel idari başvuru yolları İdari Yargılama Usulü Kanunu'nda düzenlenmiştir. Ancak çeşitli kanunlarda idari işlemin konusuna göre farklı düzenlemeler yer almaktadır. Devlet Memurları Kanunu da disiplin işlemlerine özgü özel bir başvuru yolu öngörmüştür. 135'inci maddede, uyarma ve kınama cezalarına karşı varsa bir üst disiplin amirine, yoksa disiplin kurullarına itirazda bulunulabileceği belirtilmiştir. İtiraz yolu sadece uyarma ve kınama cezaları açısından öngörmüştür. Diğer disiplin cezaları açısından idari itiraz yolu öngörülmemiştir.

Aylıktan kesme cezası ve memurluktan çıkarma cezaları sonuçları itibariyle uyarma ve kınama cezalarından daha ağır müeyyideler içermesine rağmen itiraz yolu öngörülmemiştir. Bu cezalara karşı devlet memurunun doğrudan dava açma yoluna gitmesi gerekmektedir.

Emniyet Teşkilatı ile ilgili 3201 sayılı kanun ve diğer özel kanunlarda uyarma ve kınama cezalarının yargı denetiminin dışında tutulduğuna dair bir düzenleme mevcut değildir. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ilgili hükümleri geçerlidir. 657 Sayılı Kanun'un 135 ve 136'ncı maddelerinde idari itiraz yolları düzenlenmiştir.

Devlet Memurları Kanununun 135'nci maddesine göre "Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma ve kınama cezalarına karşı itiraz, varsa bir üst disiplin amirine, yoksa disiplin kurullarına yapılacaktır.

"Aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması, meslekten çıkarma ve devlet memurluğundan çıkarma cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir." hükmü ile aynı kanunun 136'ncı maddesinde yer alan "Disiplin amirleri ve disiplin kurulları tarafından verilen disiplin cezalarına karşı yapılacak itirazlarda süre, kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren 7 gündür. Bu süre içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir. İtiraz halinde, itiraz mercileri kararı gözden geçirerek verilen cezayı aynen kabul edebilecekleri gibi cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler. İtiraz edilmeyen kararlar ile itiraz üzerine verilen kararlar kesin olup, bu kararlar aleyhine idari yargı yoluna başvurulamaz. İtiraz mercileri,

itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin, kendilerine ulaşmasından sonra 30 gün içinde kararlarını vermek zorundadır. Kaldırılan cezalar sicilden silinir." hükümlerine yer verilmiştir.

Buna göre, Emniyet Teşkilatı personelinden re'sen ceza almış olanlar;

—İlçe Emniyet Amirlerinin vermiş oldukları uyarma ve kınama cezası için bir üst disiplin amiri olan İl Emniyet Müdürü'ne,

—Kaymakamların ilçede görevli memurlar için verdiği cezaya karşı Vali'ye,

—İl Emniyet Müdürlerinin, Eğitim ve Öğretim Kurumları Müdürlerinin, Polis Akademisi Başkanının kendi emrindeki görevlilere vereceği ceza için Emniyet Genel Müdürü'ne,

—Emniyet Genel Müdürü ve Valilerin verdikleri cezalar için İçişleri Bakanı'na, karar kendisine tebliğ edildikten sonra, cezaya itiraz süresi olan yedi (7) gün içinde itiraz edilebilir.⁹⁵

2261 Sayılı Kanunda, Emniyet Teşkilatı mensupları hakkında verilecek disiplin cezalarına ilişkin usul hükümlerine yer verilmiştir; ancak 2261 Sayılı Kanunda ve bu kanuna göre yayınlanmış bulunan "Emniyet Teşkilatı Disiplin Kurullarının Çalışma Esas ve Yöntemlerine İlişkin Yönetmelik' te de itiraza ilişkin hüküm bulunmamaktadır.

⁹⁵DÜNDAR, A.Nihat,a.g.e, II. Baskı, Ankara 1987, s. 147

3.1. İDARİ YARGI ORGANLARINA BAŞVURMA

Yukarıda açıklandığı gibi, uyarma kınama cezaları dışında kalan diğer cezalara karşı idari yargı yoluna başvurulabilir. İdari yargıya başvurma süresi 60 gündür. İdari yargı yerleri, Danıştay, Bölge İdare Mahkemeleri ve İdare Mahkemeleri'dir.

Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulu kararlarına karşı, ancak Danıştay'a dava açılabilir.

Kademe ilerlemesinin durdurulması ve aylıktan kesme cezalarına karşı, kararı veren disiplin amirinin bulunduğu yer İdare Mahkemesine dava açılabilir.

İptal davası, hukuka aykırı bir idari işlemin, idari yargı yerlerince iptal edilmesini sağlayan bir dava türüdür.

İptal davası ancak hukuka aykırılık durumunda açılabilir. İptal davası ile bir idari işlemin tümünün ya da bir bölümünün iptal edilmesi sağlanır.

Uyarma ve kınama cezası her ne kadar hafif ise de esas itibariyle cezadır. Memurun mesleki yaşamında sicile işlenmesiyle birlikte etkili olabilecek ve memurun sicilini lekeleyecek tarzda bir cezadır.

Yetkili mahkeme dava konusu idari işlemi yapan idari merciinin bulunduğu yerdeki İdare Mahkemesi'dir. Eğer kamu görevlisinin meslekten çıkarılmasına yönelik bir karar varsa yetkili mahkeme bu durumda kamu görevlisinin görev yaptığı yer mahkemesidir. Yine ceza kamu görevlisinin mali haklarına dokunuyorsa yetkili mahkeme kamu görevlisinin görevini ifa ettiği yer mahkemesidir.

Disiplin cezalarına karşı 2577 Sayılı İdari Yargı Usulü Hakkındaki Kanunun 7'nci maddesi gereği idari işlemin tebliğinden itibaren 60 gün içinde yargısal başvuruda bulunulacaktır. İdari yargıya başvuru için idari itiraz şart değildir.

Ancak yetkili amir ve kurullara 7 gün içinde bir itirazda bulunulmuş ise anılan süre durur. Artık itirazın sonucunun bildirilmesinden itibaren kalan süre içinde dava açma yoluna gidilebilir. Gerek idari başvuru süreleri ve gerekse yargısal başvuru süreleri hak düşürücü süreleridir.

3.2. İPTAL DAVALARI

İdari dava türü olan iptal davasını ele alacak olursak; iptal davası, idarenin hukuka uygunluğunu sağlayan yollardan biridir. İptal davası ile idarenin hukuka aykırı işlemleri iptal edilir. İptal davası açılabilmesi için sadece idare tarafından bir haksızlığın yapılması gerekmez. İptali istenen bir işlem ile ilgili olarak ilgisi olan herkesin dava açma hakkı vardır. Dava hakkı bu bakımdan amaca uygun olarak geniş tutulmuştur. İptal davası idari yargıya has bir dava türüdür. İptal davasının amacı idarenin tek yanlı hukuki işlemlerinin hukuka uygun olup olmadığını belirlemek, hukuka aykırı olan işlemlerini iptal etmek, haksızlığı ortadan kaldırmaktır. İptal davası ile idarenin işlemlerinin yerindeliği denetlenmez. İptal davası ile bir idari işlemin tamamının ya da bir bölümünün iptali sağlanır. Eğer davacı, iptal dışında başka bir sonuç elde etmek isterse, bunları dava dilekçesinde ayrıca ileri sürmesi gerekir.

3.2.1. İptal Davasının Ön Koşulları

İptal davasında idari işlemin iptali iki aşamada gerçekleştirilir. İlk aşamada, mahkeme açılan davayı ön koşullar yönünden inceler, eğer ön koşullar yönünden bir eksiklik yoksa mahkeme ikinci aşamaya başka bir deyişle, işin özünü incelemeye geçer. Bu aşamada mahkeme, dava konusu olan işlemin hukuka uygun olup olmadığını inceler. Ön koşullar, görev, konu, davacı, davalı, süre ve biçim ile ilgilidir.

3.2.2Göreve İlişkin Koşullar

İptal davasında genel görevli yargı yeri, 1982 yılından önce Danıştay olmuştur. İdare ve vergi mahkemelerinin kurulması ile Danıştay genel görevli mahkeme olma niteliğini yitirmiştir. Bölge İdare Mahkemeleri, İdare Mahkemeleri ve Vergi Mahkemeleri Kanunu ile genel görevli mahkeme olma niteliği, idare mahkemelerine verilmiştir.

İdare mahkemelerinin dışında, başka bir yargı yerinde, iptal davası açılabilmesi, yasada açık bir kuralın bulunmasına bağlıdır. Danıştay Kanununun 24. maddesinde,

Danıştay'ın ilk derece mahkemesi olarak hangi konularda açılacak iptal davalarına bakacağı, sayma yolu ile belirtilmiştir. Böylece, iptal davası yönünden, idare mahkemeleri genel görevli mahkeme, Danıştay ve Askeri Yüksek İdare Mahkemesi ise özel görevli birer mahkemedir.

İptal davası görevsiz yargı yerine açılmış ise, üç durum söz konusu olabilir:

a- Açılan iptal davasına bakma, yönetsel yargının görev alanı dışında ise, görev ile ilgili genel kurallara uyularak, görevsizlik kararı verilir. Örneğin, idare mahkemesine, ya da Danıştay'a açılmış olan iptal davası, adli yargının ya da askeri yargının görev alanına giriyorsa görevsizlik kararı verilir.

b- Açılan iptal davası, yönetsel yargının görev alanında kalmakla birlikte, yanlış yönetsel yargı yerinde açılmış ise, görevsizlik kararı verilerek dosya görevli yönetsel yargı yerine gönderilir.

c- Danıştay'ın idare veya vergi mahkemelerinin görevine girdiği halde, adli veya askeri yargı yerlerine açılmış bulunan davaların, görev noktasından reddedilmesi halinde, bu husustaki görevsizlik kararlarının kesinleşmesini izleyen günden itibaren otuz gün içinde görevli mahkemede dava açılabilir. Görevsiz yargı yerine başvurma tarihi, Danıştay'a, İdare veya Vergi Mahkemesi'ne başvurma tarihi olarak kabul edilir. (Md. 9/1)

3.2.3. Konuya İlişkin Koşullar

İptal davalarının konusu yönetsel işlemlerdir. Bilindiği gibi, yönetsel işlem, idarenin, yönetim hukukuna dayanarak yaptığı tek yanlı hukuksal işlemlerdir.

İdare, işlemlerini "karar" biçiminde yapar ve idarenin tüm kararları, iptal davasına konu olmaz. İptal davasına konu olacak yönetsel kararların bazı özelliklere sahip olması gerekir. Bunlara kısaca aşağıda değinilmiştir.

a- Zımnî Red Kararı:

İdare bazı durumlarda, bir işlem konusunda açıkça karar almaktan kaçınır. İdari Yargılama Usulü Kanunu'na göre, yönetimin altmış gün içinde bir isteme karşı karar almaması, o istemin reddedildiği anlamına gelir yani; yönetimin istemi reddettiği varsayılır. 60 günlük süre içinde idarece verilen cevap kesin değil ise ilgili bu cevabı, istemin reddi sayarak dava açabileceği

gibi, kesin cevabı da bekleyebilir. Ancak, bekleme süresi başvuru tarihinden itibaren altı aylık süreyi geçemez. Yönetimin bu tür işlemlerine "zımnî red kararı" denir. Bunlara karşı iptal davası açılabilir.

b- Düzenleyici İşlemler:

Düzenleyici işlemler, iptal davasına konu olabilir. Düzenleyici bir işlemin tamamının, ya da bir bölümünün iptali istenebilir. Düzenleyici işlem yapma, kural olarak, yönetimin takdirine bırakılmıştır. Bu kuralın istisnaları da vardır. Eğer bir yasa, yönetmelik çıkarılmasını emretmiş ise, yönetimin buna uyması zorunludur. Bu gibi durumlarda, yönetimin takdirinden söz edilemez.

c- Etkili Karar:

Bir yönetsel kararın iptal davasına konu olabilmesi için, yönetsel olması yeterli değildir. Bu kararın aynı zamanda "etkili olması", alışılmış deyimini ile "icrai" olması gerekir. Bilindiği gibi yönetim, ilgilinin tek yanlı iradesi ile ilgilinin hukuki durumuna etki yapan kararlar alabilmektedir. Burada söz konusu olan hukuki etkidir. Kararın etkili olması için, ilgilinin hukuki durumunda değişiklik yapması, ilgiliyi hukuk yönünden etkilemesi gerekir. İptali istenen yönetsel işlemin, İdari Yargılama Usulü Kanunu'nda belirtildiği gibi "kesin ve yürütülmesi gereken bir işlem" olması gerekir.

d- Etkisiz Kararlar:

İdarenin bazı kararları, bireyin hukuksal durumuna etki yapmaz, bireyin çıkarlarını doğrudan etkilemez. Bunlar yürütülmesi zorunlu olan kararlar değildir. Bu tür yönetsel kararlar, yargı denetiminin dışında tutulmaktadır. Bunlar, genellikle, yönetimin görüşünü, düşüncesini yansıtan ve danışma niteliğinde olan, ön işlem niteliği taşıyan, tek başına uygulanamayan karardır.

e- Yönetsel Başvuru Yollarının Tüketilmesi:

Bir yönetsel işlemin iptal davasına konu olabilmesi için, yasada gösterilen başvuru yollarının tüketilmiş olması, işlemin, kesinlik kazanması gerekir. Çeşitli yasalarda, yönetsel karara karşı, yönetsel başvuru yolları ve süreleri gösterilmiştir. Yönetsel yargı yerine başvuru tarihi, yönetsel yere başvuru tarihi olarak kabul edilir.

f- İptal Davasının Konusuz Kalması:

İptal davasının konusunu yönetsel işlem oluşturduğuna göre, işlem yapıldıktan sonra, iptal edilene kadar geçen süre içinde, işlemde meydana gelen bazı değişiklikler iptal davasını etkiler. İptal davasına konu olan işlemin hukuka uygunluğu, işlemin yapıldığı tarihteki durum dikkate alınarak değerlendirilir. Bir yönetsel işlemde yapılan değişikliğin, iptal davasını konusuz bırakabilmesi için, işlemin yapıldığı tarihten itibaren doğurduğu tüm hukuksal sonuçları ile birlikte geri alınmış olması gerekir. Kararın alındığı tarih ile kaldırıldığı tarih arasında doğan hukuksal sonuçlar kendiliğinden yok olmaz. Bunların da yok olması için, ya yönetimin bunu sağlayacak yeni bir karar alması ya da işlemin yargı yerince iptal edilmesi gerekir.

3.2.4. Davacıya İlişkin Koşullar

İptal davasında, davacıya ilişkin koşullar iki başlık altında ele alınır. Bunlar;

a- Yetenek:

Gerek "davada taraf olma yeteneği", gerekse "dava açabilme yeteneği" yönünden iptal davalarına, ilke olarak, genel kurallar uygulanır. Medeni haklardan yararlanma yeteneğine sahip olan kişiler, iptal davası açabilirler. Özel hukuk tüzel kişileri ile kamu tüzel kişilerinin de dava açma yetkileri vardır. Bunlar da kendi görev alanlarına giren konularda iptal davası açabilirler.

b- Kişisel Hak İhlali:

Yargı yerlerinde dava açabilmek için genel olarak bir hakkın ihlal edilmiş olması gerekir. Bu genel kural iptal davası için aranmamaktadır. İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 2. maddesinde de belirtildiği gibi, "menfaatleri ihlal" edilenler idarinin işleminin iptalini dava edebilirler. İptal davası için hak ihlalinin istenmemesi, bunun yerine menfaat ihlalinin yeterli sayılması, iptal davasının alanını genişletme, yönetimin hukuka uygunluğunu sağlama amacını güder. Türkiye' de iptal davası açabilme olanağı ne herkese ne de yalnız hakkı ihlal edilenlere tanınmıştır. Bu alanda ortalama bir yol tutularak, bir kimsenin iptal davası açabilmesi için, iptalini istediği karar ile bir ilişkisinin bulunması yeterli sayılmıştır.

İdari Yargılama Usulü Kanununun 2/1-a maddesinde 10.06.1994 gün ve 4001 Sayılı Yasa ile yapılan değişiklik, iptal davasının ayrılmaz bir parçası olan "menfaat ihlali" koşulunu kaldırmış yerine "hak ihlali" koşulunu getirmiştir. Böylece, iptal davası yolu ile yönetimin yargısal denetimi büyük ölçüde kısıtlanmıştır. Buna karşın "çevre tarihi ve kültürel değerlerin korunması, imar uygulamaları gibi kamu yararını yakından ilgilendiren" hususlara

yönelik idari kararlara karşı iptal davası açabilmek için hak ihlali koşulu aranmayacağı belirtilerek, bu tür idari işlemlere karşı iptal davası açma hakkı geniş bir kitleye tanınmıştır.

c- Yönetmelik Kuruluşların İptal Davası Açabilmeleri:

İptal davası, idarenin hukuka uygun hareket etmesini sağlamak amacı ile olduğuna göre, bir kamu kuruluşunun kendisini etkileyen, hakkını ihlal eden başka bir kamu kuruluşunun iptal için dava açabilmesini olağan karşılamak gerekir.

Kural olarak kamu kuruluşları, ortaya çıkan uyuşmazlıkları yönetsel yollarla gidermeye çalışır; ancak yönetsel yollarla giderilemeyen uyuşmazlıklar iptal davasına konu olabilirler. Aynı üst-ast ilişkisi içinde bulunan kuruluşlar birbirlerinin kararlarını dava edemezler. Üst, yönetme yetkisini kullanarak, astın kararını bozabilir. Ast, üstün bu tür işlemlerine karşı dava açamaz. Üstün kararı, astın kişisel hakkını etkiliyorsa dava konusu yapılabilir.

3.2.5.Davalıya İlişkin Koşullar:

İptal davası, bir yönetsel karara karşı açılır. Bu dava ile yönetsel kararın iptali istenir. Gerek İdari Yargılama Usulü Kanunu, gerekse Danıştay içtihatları ile iptal davasının da diğer davalarda olduğu gibi, bir hasma karşı açılmasını öngörmektedir. İptal davalarında iptali istenen kararı almış olan yönetsel yer, davalıdır. Yani iptal davasında davalı olarak daima yönetim gösterilir. Dava konusu işlemi yapmış olan kişiler ya da kamu görevlileri hasım olarak gösterilemez. Hasım göstermede yapılacak yanlışlığı yönetsel yargı yeri kendiliğinden düzeltir.

3.2.6.Süreye İlişkin Koşullar:

İptal davası yasada belirtilen süre içinde açılmalıdır. Süresinde açılmayan iptal davası, ön koşullar, yönünden, işin özüne girmeden reddedilir. İptal davaları, yasada ayrı bir süre gösterilmeyen durumlarda, hem idare mahkemeleri, hem de Danıştay için 60 (altmış), vergi mahkemeleri için 30 (otuz) gün olarak belirlenmiştir.

Dava açma süresi ile ilgili kurallar İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 7. ve onu izleyen maddelerinde belirtilmiştir.

3.2.7. Dava Dilekçesinin Biçimine İlişkin Koşullar:

İptal davasının yasanın öngördüğü koşullara uygun olarak açılması gerekir. İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 3. ve 5. maddelerinde dava dilekçesinin biçimine ilişkin koşullar gösterilmiştir. İptal davası dilekçe ile açılır. Dilekçelerin imzalı olması gerekir. Dilekçe, davanın açılacağı yargı yerine verilebileceği gibi, İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun öngördüğü yerlere de verilebilir.

İptal davası, dava dilekçesi yönünden yasada öngörülen koşullara uygun olarak açılmamış ise, dava dilekçesi ön koşullar yönünden reddedilir. Dava dilekçesindeki eksiklikler, davacı tarafından 30 (otuz) gün içinde giderilerek, yeniden yargı yerine başvurulabilir.

3.2.8. İptal Davasının Öze İlişkin Koşulları

Ön koşullar yönünden eksikliği bulunmayan davanın özünün incelenmesine geçilir. İptal davasının ikinci aşamasında ele alınır. İptali gerektiren hukuka aykırılık nedenleri İdari Yargılama Usulü Kanunu'nda açıkça sıralanmıştır. Buna göre; yönetsel işlem, yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden hukuka aykırı olabilir. Bunlar da iptal nedenleridir.

3.2.9. Yetki Yönünden Hukuka Aykırılık:

Yönetim hukukunda yetki, hukuksal güç demektir. Yönetime bu güç yasalarla verilir. Yönetime verilen yetkinin sınırları dışına çıkılması, ya da hiç kullanılmaması yetki yönünden hukuka aykırılık sayılır. Yönetim hukukunda, yer yönünden, zaman yönünden ve konu yönünden olmak üzere üç yetkisizlik vardır. Yetki yönünden hukuk bu üç açıdan ele alınacaktır.

a- Yer Yönünden Yetkisizlik:

İdarenin yetkileri yer yönünden belirlenmiştir. Bazı yetkiler tüm ülkeyi, bazıları da belli bir yer parçasını kapsar. Yönetimin yetkisi kendisine tanınmış olan coğrafya dışında kullanılması yer yönünden yetkisizlik sayılır.

b- Zaman Yönünden Yetkisizlik:

İdarenin yetkileri zaman yönünden de belirlenmiştir. Kimi durumlarda yönetime tanınan yetki zaman yönünden kısıtlanır. Yasa, yetkinin ancak belli bir süre içinde

kullanılabileceğini öngörebilir. Genel olarak yetki, yönetime süre yönünden kısıtlama yapılmadan tanınır. Bu yetkiyi kullanacak olan kamu görevlilerinin yetkileri ise göreve başlamaları ile başlar, görevden ayrılmaları ile sona erer. Kamu görevlileri izinli buldukları süre içinde yetkilerini kullanamazlar. Bu kurallara uyulmaması halinde, yönetimin yetkisini zaman yönünden aştığı söylenir.

c- Konu Yönünden Yetkisizlik:

Yasalar belli konularda karar alma yetkisini belli yerlere vermiştir. Konu yönünden yetkisizlik "olumlu" ya da "olumsuz" olabilir. Yönetimsel bir kuruluş kendi yetkisi içine giren bir konuda, kendisini yetkisiz sanarak, karar almayı reddetmesi durumunda olumsuz yetki aşımından söz edilir. Buna karşılık bir kuruluş isteyerek ya da istemeyerek başka bir kuruluşun yetkisi içine giren bir konuda karar alırsa ortada olumlu bir yetki aşımı vardır.

Konu yönünden yetkisizlik çeşitli biçimlerde kendisini gösterebilir. Bunlar;

- (1)- Alt düzeyde bulunanın, üst düzeyde bulunan yerine karar alması,
 - (2)- Üst düzeyde bulunanın alt düzeyde bulunan yerine karar alması,
 - (3)- Aynı düzeyde bulunan birinin diğeri yerine karar alması,
 - (4)- Aynı tüzel kişinin organlarından birinin diğeri yerine karar alması,
 - (5)- Hukuka aykırı olarak yapılmış olan yetki ya da imza devrine dayanarak karar alınması,
- gibi durumlarda, yönetsel işlem, yetki yönünden sakat olur.

d- Ağır Yetkisizlik Durumu:

Yukarıda sayılanlara ek olarak, ağır yetkisizlik durumları da vardır. Ağır yetkisizlik durumunda, yönetsel işlem yok hükmündedir. Bu tür ağır yetkisizlik durumları iki kümede toplanır.

(1)- Görev Gaspı:

İdarenin kendi görev alanına girmeyen bir konuda karar almasına "görev gaspı" denilmektedir.

(2)- Yetki Gaspı:

İdarenin adına karar almaya yetkisi olmayan, yine yönetim içinde yer alan, bir kişinin yaptığı işlemler, "yetki gaspı" ile sakattır.

SONUÇ:

Güvenlik devletin en temel görevlerinden biridir. Yargılama sürecinin önemli bir kısmı güvenlik görevlilerince yapılmaktadır. Bu süreçte birtakım çatışmaların olması kaçınılmazdır. Bu süreçteki çatışmaların bir kısmı disiplin soruşturması olarak kolluk görevlilerine yansımaktadır. Gerek görevlerin etkin bir şekilde yapılması, gerekse personelin motivasyonunun düşürülmemesi için Disiplin Hukuku hassasiyet gerektiren bir konudur.

Bilineceği üzere günümüz Türkiye'sinde adli yargılama ile alakalı gerek AB üyelik sürecinin gerekleri, gerekse uluslararası antlaşmalara uyum sağlamak amacıyla birçok düzenleme yapılmaktadır. Gözaltı sürelerinin kısaltılması, nezarethanelerin iyileştirilmesi bunlardan bazılarıdır. Disiplin Soruşturması sırasında ilgili memurlar birçok haktan mahrum bulunmaktadır. Sahip oldukları haklar kendilerine bildirilmemekte bu konuda bilinçlendirilmemektedirler. Disiplin cezası da olsa adli cezalar gibi insanlar üzerinde aynı psikolojik etkiyi yaratmaktadır.

Mesleğine uzun yıllar hizmet vermiş hiç ceza almamış bir memurun alacağı uyarma cezasının o memur için ne derece etkili olacağını tahmin etmek zor değildir. Bu nedenle disiplin mevzuatı üzerinde ciddi çalışılmalı eksiklikler giderilmeli, ülke çapında yeknesaklık sağlanmalıdır.

Disiplin soruşturmaları yeterince bilgili olamayan muhakkikler tarafından yapılmakta, verilen cezalarda siyasi baskı ve tavassutlara rastlanmaktadır. Temel hak ve özgürlüklerin korunmasında görevli kolluk görevlilerinin yersiz iftiralara maruz kalmaları önlenmelidir. Sonuç olarak sabıkalı profesyonel suçlular kadar devlet memuru olan kolluk görevlilerinin de disiplin cezası alırken adil yargılanmaları gerektiği kanaatindeyiz.

KAYNAKLAR:

- AKIŞ Ercüment, **Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılama ve Disiplin Hukuku**, Egebilim Yayıncılık,2003, İzmir
- ARTUK-GÖKÇEN-YENİDÜNYA, **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara2007
- CENTEL/ZAFER, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2008
- DÜNDAR A.Nihat, **Ceza ve Disiplin Soruşturmaları**, 1987
- DÜNDAR Erol , Danıştay Dergisi,1986, Sayı:62-63,
- DÜNDAR Erol, Danıştay Dergisi,yıl.1988 Sayı:68-69,
- DURMUŞ Alper, **Memur Disiplin Hukuku** , Adalet Yayınevi,Ankara,2010
- Emniyet Genel Müdürlüğü Hukuki Görüşler II Hukuk Müşavirliği Ankara 2009
- GÖZLER Kemal, **İdare Hukukuna Giriş**,Ekin Basın Yayın Dağıtım,Bursa, 2008,
- GÜRAN Sait: “Anayasa Mahkemesinin 1982 Anayasası Döneminde Personel Hukukuna Bakışı” Anayasa Yargısı,Ankara-1989
- İĞDELER Serdar, **Açıklamalı 4483 Sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, Türk İdareciler Derneği Yayını**, Ankara 2006
- KARAN KAMAN Nur, **Devlet Memurluğunun Sona Ermesi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2003
- Kunter/Yenisey/Nuhoğlu, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, Beta yayıncılık,İstanbul,2008
- MUMCU Ahmet, **İnsan Hakları & Kamu Özgürlükleri**, Savaş Yayınları , ANKARA 2003
- ÖKÇESİZ Hayrettin, **Hukuk Devleti**, AFA Yayınları,1998
- ÖZBEK Özer Veli, **Yeni Türk Ceza Kanununun Anlamı**,Seçkin Yayıncılık ,Ankara, 2008
- ÖZBUDUN Ergun, **Türk Anayasa Hukuku**, Yetkin Yayınları ,Ankara 2002
- ÖZCAN Mehmet Tefik, **Modern Toplum ve Hukuk Devleti**, On İki Levha Yayıncılık,İstanbul,2008
- ÖZER Atilla, **Gerekçeli ve 1961 Anayasasıyla Mukayeseli 1982 Anayasası**,Bilim Yayınları,Ankara 1994
- Polis Disiplin Soruşturmaları Uygulama Rehberi EGM : 408 S.76
- Tortop, Nuri, **Kamu Personel Yönetimi**, Yargı Yayınları, Ankara, 1999

- TORTOP Nuri , **Disiplin cezaları ve Disiplin Suçları** T.i.Dyıl.1962
- YILDIRIM Turan-KARAN Nur, **İdare Hukuku-I**, On İki Levha Yayıncılık,İstanbul,2009
- 04/02/1329 Tarih 1751 sayılı Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat (OSMANLI) (MÜLGA)
- 1993 tarih, Esas : 1993/29 ; Karar : 1993/26 sayılı Danıştay 1.Dairesi kararı.
- 1994 tarih, Esas : 1993/174 ; Karar : 1994/749 sayılı Danıştay 8.Dairesi Kararı
- 2000 TARİH,. Esas : 2000/29 ; Karar : 2000/59 Sayılı Danıştay 10.Dairesi kararı
- ¹ <http://www.cep-x.com/cep-x-sozluk/135246-ihbar-ihbar-nedirc-ihbar-anlami.html> 02.04.2010
- ¹ <http://tr.wikipedia.org/wiki/Muhbir> 03.03.2010

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Fatih ÇAYLI
Baba Adı : Kadir
Doğum Tarihi :17.03.1977

Eğitim Durumu

Lise :Polis Koleji
Lisans :Polis Akademi
Yabancı Dil :İngilizce (KPDS 82)

İletişim

E.Posta :caylifatih@hotmail.com
Tel no :0505 210 69 00