

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ

**EMNİYET TEŞKİLATI UYGULAMASINDA
DİSİPLİN HUKUKUNUN ESASLARI**

Yüksek Lisans Tezi

Serkan ÇALIŞKAN

İSTANBUL, 2018

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

EMNİYET TEŞKİLATI UYGULAMASINDA
DİSİPLİN HUKUKUNUN ESASLARI

Yüksek Lisans Tezi

Serkan ÇALIŞKAN

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Ahmet YAYLA

İSTANBUL, 2018

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Tezin Adı: Emniyet Teşkilatı Uygulamasında Disiplin Hukukunun Esasları

Öğrencinin Adı ve Soyadı: Serkan ÇALIŞKAN

Tez Savunma Tarihi: .../.../.....

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

Doç. Dr. Burak KÜNTAY

Enstitü Müdürü

.....

Bu tezin Yüksek Lisans Tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğunu onaylarım.

Yrd. Doç. Dr. Ahmet YAYLA

Program Koordinatörü

.....

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmzalar

Yrd. Doç. Dr. Ahmet YAYLA

.....

.....

.....

.....

.....

TEŐEKKÖR

Bu çalışmanın hazırlanmasında benden yardım ve desteklerini esirgemeyen değerli hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Ahmet YAYLA' ya ve benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen aileme teőekkÖr ederim.

Serkan ÇALIŞKAN



ÖZET

EMNİYET TEŞKİLATI UYGULAMASINDA DİSİPLİN HUKUKUNUN ESASLARI

Serkan ÇALIŞKAN

Kamu Hukuku

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Ahmet YAYLA

Ocak 2018, 132

Kendine has kurallara ve kurumlara sahip olan kamu hizmetlerinin etkili bir şekilde yürütülmesi için, kamu düzeninin ceza hukuku kurallarıyla korunması gerekmektedir. Kamu hizmetlerinin etkililiğini ve verimliliğini arttırmak için ayrı kurallar geliştirilmiştir. Memur disiplin hukuku kamu hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi amacıyla oluşturulan bu kurallardan biridir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda kamu kurumlarında hizmet veren memurların disiplinini sağlamak amacıyla konulan birçok hüküm bulunmaktadır. Memurlara disiplin cezası verilebilmesi için, memurun iddia edilen suçu işleyip işlemediği araştırılmalı ve söz konusu eylemin işlenmesi durumunda uygulanabilecek cezai yaptırımın türünün belirlenmesi amacıyla disiplin soruşturması yapılması gerekmektedir. Disiplin soruşturmaları, ceza yargılamalarında uygulanan hazırlık soruşturmalarına benzese de esas olarak herhangi bir yargısal niteliği bulunmamaktadır. Bu sebepten dolayı disiplin soruşturmasını gerçekleştiren kişiler Cumhuriyet savcısı ya da hâkimlerin sahip oldukları hak ve yetkilere sahip değildirler. Disiplin soruşturmaları esas itibarıyla idari bir eylem olup, soruşturma neticesinde uygulanan yaptırımlar ve disiplin cezaları yargısal denetime tabidir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olan mesleklerden biri de polislik mesleğidir. Polislik mesleğinin, sahip oldukları yetkiler, devletin vatandaşlar üzerindeki yaptırım gücünün temsilcileri olması ve yoğun çalışma şartları gibi durumlar, disiplin

suçlarının görülme oranları diğer meslek gruplarına göre daha yüksektir. Çalışmanın amacı 682 Sayılı “Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye göre polis disiplin soruşturmalarını incelemek, uygulamada karşılaşılan sorunları belirlemek ve idari yargı kararlarına göre çözüm önerileri geliştirmektir.

Anahtar Kelimeler: Polis, memur, disiplin soruşturması, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu



ABSTRACT

PRINCIPLES OF DISCIPLINARY LAW IN THE APPLICATION OF SAFETY ORGANIZATION

Serkan ÇALIŞKAN

Public Law

Thesis Supervisor: Yrd. Doç. Dr. Ahmet YAYLA

January, 2018, 132

In order for public services with their own rules and institutions to be effectively carried out, public order must be protected by criminal law. Separate rules have been developed to improve the effectiveness and efficiency of public services. Officer discipline is one of these rules that is designed to conduct law public services effectively and efficiently. There are many provisions in the Civil Servants Law no. 657 which are put in order to provide discipline of civil servants in public institutions. In order for disciplinary action to be given to civil servants, it is necessary to investigate whether the officer has committed the alleged crime and to conduct a disciplinary investigation in order to determine the type of criminal sanction that can be applied if the act is committed. Although disciplinary investigations are similar to preparatory investigations in criminal proceedings, there are essentially no judicial qualities. For this reason, those who have carried out the disciplinary inquiry do not have the rights and authorities of the public prosecutor or the judges. Disciplinary investigations are essentially an administrative act, and sanctions and disciplinary punishments imposed on the basis of an investigation are subject to judicial trial.

One of the professions subject to the Civil Servants Law No. 657 is the profession of policing. The police profession has higher rates of disciplinary offenses than other professions, such as the authorities they have, the state's representatives of sanction on citizens, and intense working conditions. The aim of the work is to examine the police disciplinary investigations according to the Decree Law No. 682 on the General Police

Disciplinary Provisions, to identify the problems in practice and to develop the solution proposals according to the administrative judicial decisions.

Key Words: Police, officer, disciplinary investigations, Law No. 657 on Civil Servants



İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	xiv
GİRİŞ	1

I. BÖLÜM

1. TEMEL KAVRAMLAR	5
1.1. KAMU HİZMETİ	5
1.2. DEVLET MEMURLUĞU	7
1.2.1. 1982 Anayasası'nda Memur Kavramı	8
1.2.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda Memur	10
1.2.3. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda Memur	11
1.3. POLİS	12
1.4. DİSİPLİN KAVRAMI	14
1.4.1. Otokratik Disiplin	16
1.4.2. Demokratik Disiplin	17
1.5. DİSİPLİN SUÇU KAVRAMI	17

II. BÖLÜM

2. EMNİYET TEŞKİLATINDA DİSİPLİN SORUŞTURMALARI VE DİSİPLİN CEZALARI	19
2.1. EMNİYET TEŞKİLATI MENSUPLARI İÇİN DİSİPLİN MEVZUATI VE KAYNAKLARI	19
2.1.1. 1982 Anayasası'nda Yer Alan Disiplin Hükümleri	19
2.1.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu	20
2.1.3. 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu	21

2.1.4. Emniyet Teşkilatı Disiplin Tüzüğü	21
2.1.5. 682 Sayılı “Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararname”	22
2.2. EMNİYET TEŞKİLATINDA DİSİPLİN SORUŞTURMASI AÇILMASI VE YÜRÜTÜLMESİ	22
2.2.1. Disiplin Soruşturması Kavramı	22
2.2.2. Disiplin Soruşturmalarının Mahiyeti	24
2.2.3. Disiplin Soruşturmalarının Aşamaları.....	25
2.2.3.1. Suçun İşlenmesi ve Öğrenilmesi	25
2.2.3.2. Soruşturma Açılması	26
2.2.3.3. Soruşturmacının Niteliği	28
2.2.3.4. Soruşturma Onayı.....	30
2.2.4. Disiplin Soruşturmalarında Zamanaşımı	31
2.2.5. Disiplin Soruşturmalarında Savunma Hakkı	32
2.2.6. Bir Üst Disiplin Cezasının Verilmesi	35
2.2.7. Bir Alt Disiplin Cezasının Verilmesi.....	37
2.2.8. Disiplin Cezasının Özlük Dosyasından Silinmesi	39
2.2.9. Disiplin Cezasını Düşüren Haller.....	40
2.2.10. Disiplin Soruşturmalarına Hâkim Olan İlkeler	41
2.2.10.1. Disiplin Soruşturmalarının ve Ceza Soruşturmalarının Birbirinden Bağımsızlığı İlkesi	41
2.2.10.2. Doğrudan Doğruya Disiplin Cezası Verme Yasağı	43
2.2.10.3. Savunma Hakkı	44
2.2.10.4. Doğrudan Doğruyalık İlkesi (Yüzyüzelik Vicahilik)	45
2.2.10.5. Tarafsızlık İlkesi.....	46
2.2.10.6. Çelişme İlkesi.....	47

2.2.10.7. Gizlilik İlkesi.....	48
2.2.10.8. Denklik İlkesi.....	48
2.3. SORUŞTURMANIN GÜVENCE ALTINA ALINMASI.....	49
2.3.1. Görevden Uzaklaştırma Kavramı.....	49
2.3.2. Görevden Uzaklaştırma İşleminin Unsurları	50
2.3.2.1. Konu Unsuru	50
2.3.2.2. Sebep Unsuru.....	51
2.3.2.3. Amaç Unsuru	51
2.3.2.4. Yetki Unsuru.....	52
2.3.2.4.1. Fiili Memur Teorisi.....	54
2.3.2.5. Şekil Unsuru	55
2.3.3. Görevden Uzaklaştırma Tedbirinin Alınabileceği Durumlar	55
2.3.3.1. Disiplin Kovuşturması Nedeniyle Görevden Uzaklaştırma	56
2.3.3.2. Ceza Kovuşturması Nedeniyle Görevden Uzaklaştırma	56
2.3.4. Görevden Uzaklaştırma Tedbirinde Süre.....	57
2.3.5. Görevden Uzaklaştırma Tedbirinin Kaldırılması.....	58
2.3.6. Görevden Uzaklaştırılan Memurların Hak ve Yükümlülükleri	59
2.4. DİSİPLİN CEZASI TÜRLERİ.....	59
2.4.1. Manevi Nitelikte Disiplin Cezaları.....	61
2.4.2. Mali Nitelikte Disiplin Cezaları	62
2.4.3. Tasfiye Edici Nitelikte Disiplin Cezaları	63
2.5. DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARINA HÂKİM OLAN TEMEL İLKELER..	63
2.5.1. Kanunilik İlkesi	63
2.5.2. Belirlilik İlkesi (Kıyas Yasağı)	65
2.5.3. Kanunu Bilmemek Mazeret Sayılmaz İlkesi	66

2.5.4. Geçmişe Yürümezlik İlkesi.....	66
2.5.5. Geri Alma Yasağı	67
2.5.6. Lehe Olan Hükmün Uygulanması	67
2.5.7. Aynı Fiilden Dolayı Birden Fazla Ceza Verilememesi.....	67
2.5.8. Şüpheden Sanık Yararlanır İlkesi	68
2.5.9. Başvuru Yollarının Gösterilmesi ve Yargı Yolu Güvencesi İlkesi.....	68
2.5.10. Yetki Devri Yasağı	68
2.5.11. Aleyhe Düzeltme Yasağı	70
2.5.12. Eşitlik İlkesi	71
2.5.13. Şahsilik İlkesi.....	71
2.6. DİSİPLİN CEZALARI.....	71
2.6.1. Disiplin Cezalarının Amacı	71
2.6.2. Disiplin Cezalarının İşlevi	72
2.6.2.1. Kurum Düzenini Sağlama	72
2.6.2.2. Koruma	72
2.6.2.3. Eğitim	73
2.6.2.4. Temizleme	73
2.6.2.5. Korkutma ve Caydırma.....	73
2.6.3. Disiplin Cezalarının Nitelikleri	74
2.7. 23.01.2017 TARİH VE 29957 SAYILI RESMİ GAZETEDE YAYINLANAN 682 SAYILI “GENEL KOLLUK DİSİPLİN HÜKÜMLERİ HAKKINDA KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME”YE GÖRE DİSİPLİN SUÇLARI VE CEZALARI.....	77
2.7.1. Uyarma Cezası ve Uyarma Cezasını Gerektiren Haller.....	77
2.7.2. Kınama Cezası ve Kınama Cezasını Gerektiren Haller	78
2.7.3. Aylıktan Kesme Cezasını Gerektiren Haller	79

2.7.3.1. 1-3 Günlük Aylıktan Kesme Cezasını Gerektiren Haller.....	79
2.7.3.2. 4-10 Günlük Aylıktan Keme Cezasını Gerektiren Haller	80
2.7.3.3. 11-15 Günlük Aylıktan Kesme Cezasını Gerektiren Haller.....	81
2.7.4. Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezasını Gerektiren Haller.....	82
2.7.4.1. Kısa Süreli Durdurma Cezasını Gerektiren Haller	83
2.7.4.1.1. 4 Ay Kısa Süreli Durdurma Cezasını Gerektiren Haller	83
2.7.4.1.2. 6 Ay Kısa Süreli Durdurma Cezasını Gerektiren Haller	83
2.7.4.1.3. 10 Ay Kısa Süreli Durdurma Cezasını Gerektiren Haller	84
2.7.4.2. Uzun Süreli Kademe İlerlemesi Durdurma Cezasını Gerektiren Haller	85
2.7.4.2.1. 12 Ay Uzun Süreli Durdurma Cezasını Gerektiren Haller.....	85
2.7.4.2.2. 16 Ay Uzun Süreli Durdurma Cezasını Gerektiren Haller.....	85
2.7.4.2.3. 20 Ay Uzun Süreli Durdurma Cezasını Gerektiren Haller.....	85
2.7.4.2.4. 24 Ay Kısa Süreli Durdurma Cezasını Gerektiren Haller.....	86
2.7.5. Meslekten Çıkarma Cezasını Gerektiren Haller.....	87
2.7.6. Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezasını Gerektiren Haller	90
2.8. DİSİPLİN CEZASI VERMEYE YETKİLİ KİŞİ MAKAM VE KURULLAR.....	91
2.8.1. Resen Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Makamlar	91
2.8.1.1. İçişleri Bakanı.....	92
2.8.1.2. Emniyet Genel Müdürü ve Valiler	92

2.8.1.3. Birinci Hukuk Müşaviri, Daire Başkanı, Polis Eğitim ve Öğretim Kurumları Müdürleri, Polis Moral Eğitim Merkezi Müdürleri, İl Emniyet Müdürleri ve Kaymakamlar	92
2.8.1.4. Kriminal Laboratuvar Müdürü, Şube Müdürü, İlçe Emniyet Müdürü, İlçe Emniyet Amiri ve Polis Merkez Amiri	92
2.8.2. Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Kurullar ve Sahip Oldukları Yetkiler	92
2.8.2.1. İl Polis Disiplin Kurulu	93
2.8.2.2. Eğitim ve Öğretim Kurumları Disiplin Kurulu	94
2.8.2.3. Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Disiplin Kurulu.....	94
2.8.2.4. Emniyet Genel Müdürlüğü Yüksek Disiplin Kurulu.....	95

III. BÖLÜM

3. DİSİPLİN CEZALARINA KARŞI İTİRAZ VE YARGI YOLLARI.....	96
3.1. İDARİ YARGI ORGANLARINA BAŞVURMA.....	97
3.1.1. İptal Davalarında Aranılan Ön Koşullar	98
3.1.1.1. Konuya İlişkin Koşullar	99
3.1.1.2. Davacıya İlişkin Koşullar	99
3.1.1.2.1. Davada Taraf Olma	99
3.1.1.2.2. Menfaat İhlali	100
3.1.1.3. Davahya İlişkin Koşullar	100
3.1.1.4. Süreye İlişkin Koşullar	100
3.1.1.5. Dava Dilekçesinin Biçimine İlişkin Koşullar	101
3.2. İPTAL DAVALARININ ESASINA İLİŞKİN KOŞULLAR	101
3.2.1. Yetki Yönünden Hukuka Aykırılık	101
3.2.1.1. Yer Yönünden Yetkisizlik	101

3.2.1.2. Zaman Yönünden Yetkisizlik.....	102
3.2.2. Şekil Yönünden Hukuka Aykırılık	102
3.2.3. Neden Yönünden Hukuka Aykırılık.....	103
3.2.4. Konu Yönünden Hukuka Aykırılık	103
3.3. DİSİPLİN CEZALARIYLA İLGİLİ DANIŞTAY VE İDARE MAHKEMELERİ KARARLARINDA DİKKAT ÇEKEN ÖZELLİKLER	103
3.3.1. Disipline Aykırı Fiil ve Eylemler Hakkında Yeterli Delil Toplanmalı	103
3.3.2. Memurun Lehine İyimser Davranma	104
3.3.3. Disiplin Suçu İle Disiplin Cezaları Uyumlu Olmalı	105
3.3.4. Şüphe Üzerine Cezalandırma Yapılmaması	105
SONUÇ.....	106
KAYNAKLAR	109
ÖZGEÇMİŞ.....	116

KISALTMALAR

AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
C.	: Cilt
DBİM	: Danıştay Bilgi İşlem Merkezi
DİDDGK	: Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
DY	: Disiplin Kurulları ile Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliği
EGM	: Emniyet Genel Müdürlüğü
EGMDT	: Emniyet Genel Müdürlüğü Disiplin Tüzüğü
EGMPDB	: Emniyet Genel Müdürlüğü Personel Daire Başkanlığı
EHS	: Emniyet Hizmetleri Sınıfı
EÖDT	: Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü
ETK	: Emniyet Teşkilatı Kanunu
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
PMYO	: Polis Meslek Yüksek Okulu
PVSK	: Polis Vazife Salahiyet Kanunu
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
TCK	: Türk Ceza Kanunu

GİRİŞ

Toplum yararı gözetilerek vatandaşların sosyal ihtiyaçlarını karşılamak üzere, kesintisiz ve düzenli olarak yürütülen, içinde yaşanılan çağın gereklerine uygun olarak güncellenebilen, kamu kurum ve kuruluşları veya özel kuruluşlar tarafından gerçekleştirilen faaliyetler kamu hizmeti olarak tanımlanabilmektedir. Kamu hizmetlerinin yürütülmesi kamu personelleri tarafından gerçekleştirilmektedir. Kamu hizmetlerini yürütmek amacıyla sözleşmeli personeller, geçici personeller, işçiler ve memurlar olmak üzere farklı personel sınıfları bulunmaktadır. İşçi sınıfı dışındaki kamu personelleri hakkındaki iş ve işlemler 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun (DMK) hükümlerince gerçekleştirilmektedir.¹

Sosyal hayatın düzenli bir şekilde devam ettirilmesinde ve kamu düzeninin sağlanmasında kamu hizmetlerinin düzenli yürütülmesi büyük önem arz etmektedir. Bu sebepten dolayı kamu hizmetlerinin yürütülmesini sağlayan memurların, görevlerini icra ederken uymaları gereken bazı kurallar bulunmaktadır. Memurların uymaları gereken bu kurallar disiplin kuralları olarak adlandırılmaktadır. Disiplin kuralları kamu kurum ve kuruluşlarının amaçlarına ve işleyişlerine yönelik olarak memurların disipline edilmesi amacıyla uygulanmaktadır.²

Disiplin suçları ve disiplin cezalarını da kapsayan, kurumların düzenli işlemesi ve kamu hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde yürütülmesindeki en önemli faktör olan, kamu görevlilerinin gerek görevlerini icra ederken gerekse de görevi başında olmasa bile kurumu ve görevini temsil etmesi nedeniyle kurumun belirlediği kurallara uyup uymadığını belirleyen disiplin sistemi; sosyal hayatın bütünlüğü açısından oldukça önemli bir kavramdır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda disiplin suçlarının kapsamı detaylı bir şekilde belirtilmemektedir. Bu sebepten dolayı memurlara verilebilecek disiplin cezalarının belirlenmesinde kurum idaresine takdir hakkı tanınmıştır. Memurlara, 657 sayılı DMK'da belirtilen disiplin cezalarını verebilmek için, suç olarak nitelendirilebilen eylemlerin, davranışların ve tutumların açık ve net bir şekilde tanımlanması, keyfiyet oluşturmayacak bir biçimde düzenlenmesi verilen disiplin cezalarının kanunlara uygunluğunu sağlamak açısından önem arz etmektedir.

¹ DURMUŞ, A. Alper, Memur Disiplin Hukuku, Ankara 2014, s. 29.

² ASLAN, Ümit Mert/EMEKTAR, Fazlı, Memur Suçları ve Soruşturma Usulleri, Ankara 2014, s. 87.

Disiplin suçlarının kurum idarecilerinin takdirine bırakılması, suç teşkil eden eylem, davranış ve tutumlar sonucunda verilecek disiplin cezasının da kurum idarecilerinin takdirine göre verilmesine neden olmaktadır.³

Suç ve suçlularla mücadele ederek toplumsal düzeni, toplum güvenliğini ve huzurunu sağlayan polislerin disiplin kurallarına riayet etmesi, hem güvenlik hizmetlerinin sunulduğu vatandaşlar açısından hem de suç ve suçluyla mücadele ve adalet sisteminin sağlıklı bir şekilde işleyebilmesi açısından önem arz etmektedir. Polislerin disiplin kurallarına riayet etmesi ve disiplin suçu işlememeleri hem kendi saygınlıkları hem de kurumlarının saygınlıkları açısından önemlidir. Toplumsal düzeni ve adaleti sağlayan adalet sisteminin giriş seviyesini oluşturan polislerin görevlerini yaparken disiplin kurallarına uyması, toplumda adalete olan güvenin artmasını ve huzurlu bir ortamın oluşmasını sağlaması açısından önem arz etmektedir.⁴

Polisin disiplin kurallarına uyarak görevini ifa etmesi, toplumun ceza-adalet sisteminin işleyişine yönelik olumlu yönde algı oluşmasını sağlamaktadır. Emniyet teşkilatı mensupları hukuk ve adalet politikalarını uygulayan kişiler olması nedeniyle, diğer memurlara oranla daha fazla bireysel hak ve özgürlükleri kısıtlama konularında inisiyatif kullanma yetkisine sahiptirler. Bu durum emniyet teşkilatı mensuplarının görevlerini ifa durumunda takdir yetkilerini kullanırken hata yapma oranlarını arttırmaktadır. Polisler, toplumsal huzuru ve güvenliği sağlamak amacıyla görevlerini yerine getirmektedirler. Polis memurları toplumsal huzuru ve güvenliği sağlamak amacıyla suçlularla mücadele ederken bazen toplumun tümünü suçlu olarak değerlendirme hatasında bulunabilmektedirler. Polis memurları görevlerini yaparken vatandaşların memnuniyetsizlik göstermesi veya grupların taşkınlık göstermeleri durumunda bile hukuk kuralları çerçevesi dışına çıkmadan adaletli bir şekilde görevini yapmalıdırlar. Polislik mesleğinin zor çalışma koşulları da göz önünde bulundurularak etkili bir denetim ve gözetim mekanizması oluşturulması çağdaş toplumlarda oldukça önemsenmektedir. Toplumsal huzurun ve güvenliğin sağlanması, suç ve suçlularla mücadele edilmesi, adaletin sağlanması gibi sorumluluklar sosyal yapının vazgeçilmezidir. Eğitim düzeyi yüksek olan ve her geçen gün daha da yükselen

³ PINAR, İbrahim, 4483 Sayılı Kanuna Göre Memur Suçlarında İdari ve Adli Soruşturma Usulleri, Ankara 2003, s. 110.

⁴ KARAKUŞ, Osman, Polis Disiplin Soruşturmaları Uygulama Rehberi, Ankara 2006, s. 41.

toplumumuzun, toplumsal güvenliği sağlayan polislerimizden beklentileri gün geçtikçe artmaktadır. Toplum, polislerin insan haklarını göz önünde bulundurarak, saygı ve hoşgörü çerçevesinde görevlerini yapmalarını ve yetkilerini kullanmalarını beklemektedir.⁵

Disiplin, polislik mesleğinin en önemli unsurlarından biridir. Bu sebepten dolayı emniyet teşkilatı mensuplarının görevlerini ifa ederken yapmamaları gereken eylem, davranış ve tutumlar 682 Sayılı “Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” ile düzenlenmiştir.⁶ Bu çalışmanın amacı emniyet teşkilatı mensuplarının disiplin suçlarının neler olduğu, disiplin suçu işleyen teşkilat yeleri hakkında soruşturma açılması ve soruşturma sonucunda uygulanan disiplin cezalarını incelemektir. Disiplin hükümlerine yönelik verilen idari disiplin cezalarına karşı yargı kararlarının etkilerinin ne olduğu ve ne tür disiplin cezalarının yargı tarafından bozulduğu incelenerek idari mercilerin disiplin cezaları uygulamalarında daha dikkatli olmasını sağlamak ve disiplin cezası alan teşkilat mensuplarının yargı yolu ile haklarını arama yollarını ve izlemesi gereken aşamaları bilmelerini sağlamak araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu amaçla hazırlanan araştırmamız dört bölümden oluşmaktadır.

Araştırmanın giriş bölümünde araştırmanın amacı, konusu ve önemi ele alınmıştır.

Araştırmanın birinci bölümünde kamu hizmeti, devlet memurluğu, polis, disiplin kavramı, disiplinin amacı, önemi, ilkeleri ve türleri gibi temel kavramlar incelenmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde disiplin soruşturması kavramı, disiplin soruşturmalarının mahiyeti, disiplin soruşturmalarının aşamaları, disiplin soruşturmalarında zamanaşımı ve disiplin soruşturmalarında savunma hakkı, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda düzenlenen disiplin suçları ve 682 sayılı KHK’ya göre disiplin suçları, emniyet teşkilatında disiplin soruşturmasının açılması ve disiplin cezası vermeye yetkili amirler ve kurullar, disiplin suçu işleyen memurlara disiplin cezası verilmesi durumunda kararın kesinleşmesi, disiplin cezalarının özlük dosyasından

⁵ **İŐIKLAR, Celal**, Genel Kolluk (Polis - Jandarma - S. Güvenlik) Disiplin Hükümleri 682 s. Kanun Hükmünde Kararname, Ankara 2017, s. 124.

⁶ 682 Sayılı KHK, R.G. 23.01.2017, S.29957.

silinme koşulları, disiplin cezası vermenin zamanaşımına uğrama şartları gibi konular incelenmiştir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde ise disiplin cezalarına itiraz yolları, cezaların yargıya taşınması, disiplin cezasının iptal edilmesi, disiplin cezalarına yönelik Danıştay kararları, disiplin cezası verilirken dikkat edilmesi gereken hususlar ve disiplin cezası alan teşkilat mensuplarının hak arama yolları konuları örnek idari yargı kararlarıyla birlikte incelenmiştir.



I. BÖLÜM

1. TEMEL KAVRAMLAR

1.1. KAMU HİZMETİ

İdare hukukunun temelini teşkil eden kamu hizmeti kavramının literatürde çeşitli tanımları yapılmıştır. Kamu kurumu tarafından ya da kamu kurumuna bağlı özel kuruluşlar tarafından gerçekleştirilen hizmet faaliyetleri kamu hizmeti olarak adlandırılmaktadır. Kamuya yönelik yapılan faaliyetlerin hangilerinin kamu hizmeti kapsamına alınacağı ve bu faaliyetlerin yürütülme şekilleri kanunlarla belirlenmektedir. Kamu yönetiminin faaliyet alanlarını kamu hizmetleri belirlediği için, kamu yönetimi ile doğrudan ilişkisi bulunmaktadır.⁷ Bu sebepten dolayı “kamu hizmeti” kavramı İdare Hukuku’nun temel kavramları ve ölçütleri arasında yer almaktadır. Doktrinde kamu hukukunun şekli tanımı da yer almaktadır. Şekli tanımına göre, kamusal özellikleri ihtiva eden, özel hukuktan tamamıyla ayrılan hukuki rejim kamu hizmeti olarak nitelendirilmektedir.⁸

Anayasa Mahkemesi, devlet kurumları ya da devlet kurumlarının denetimi altında bulunan özel kuruluşların kamu ihtiyacını karşılamak ve kamu yararını gözetmek amacıyla gerçekleştirilen ve herkesin kullanımına açık olan sürekli ve düzenli faaliyetleri kamu hizmeti olarak tanımlamıştır.⁹

Farklı bir tanımda da toplumun tüm kesiminin faydalanması amacıyla kamu kurumları veya kamu kurumlarının gözetim ve denetiminde faaliyet gösteren özel kuruluşların, toplum ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yürüttükleri sürekli ve düzenli eylemler kamu hizmeti olarak tanımlanmaktadır.¹⁰

“Kamu hizmeti” kavramının bazı dönemlerde güncellenen devlet normlarına konu edinilmesi, idare hukuku açısından kavramın önemini belirtmektedir. Konu ile

⁷ GÖZÜBÜYÜK, Şeref, Yönetim Hukuku, Ankara, 2016, s. 13.

⁸ YİĞİT, Ahmet, Anayasa İdare İdari Yargılama Hukuku, İstanbul, 2015, s. 236.

⁹ Anayasa Mahkemesi, EN: 1994/043, KN:1994/042-2, KT: 09.12.1994, Anayasa Mahkemesi Kararlar Bilgi Bankası.

¹⁰ GÖKÜŞ, Mehmet, Kamu Hizmeti, Konya, 2011, s. 29.

ilgili anayasa maddeleri, kanun ve yönetmelikler incelendiğinde kamu hizmeti kavramıyla ilgili düzenlemelerin varlığı görülmektedir.¹¹

Tanımlardan da anlaşıldığı üzere kamu hizmetleri sadece devlet eliyle değil, devlet kurumlarının gözetimi ve denetimi altında varlığını sürdüren özel kurum ve kuruluşlar tarafından da kamu yararını gözeterek gerçekleştirilebilir. Toplumun ihtiyaçlarını karşılamak üzere gerçekleştirilen faaliyetlerden toplumun tüm kesiminden insanlar faydalanabilmelidir.

Kamu hizmeti olarak sunulan faaliyetlerin sahip olması gereken ilkeler şunlardır:

1. *Hizmetin düzenli ve sürekli bir şekilde sunulması:* Kamu hizmetlerinde yaşanacak kesinti ve düzensizlikler, kamu yararını olumsuz yönde etkileyeceğinden dolayı kamu hizmetleri bir sistem dahilinde, etkili ve sürekli bir şekilde sunulmalıdır.

2. *Hizmetlerin objektif ve değişen koşullara göre güncellenebilir olması:* Kamu yararı gözetilerek gerçekleştirilen kamu hizmetlerinden, toplumun her kesiminden insan, sınıf ve zümrenin faydalanmasına imkân tanınmalıdır. Ayrıca kamu hizmetleri gelişen teknolojik değişimlere uyum sağlayarak ve değişen toplum ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde güncellenebilmelidir.

3. *Kamu hizmetlerinin bedelsiz olması:* Kamu yararı gözetilerek gerçekleştirilen kamu hizmetleri karşılığında herhangi bir ücret talep edilmemeli, ücret mukabilinde gerçekleştirilen kamu hizmetlerinde kâr amacı güdülmemelidir.¹²

Toplumun günlük hayatlarındaki zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla gerçekleştirilen kamu hizmeti faaliyetleri, toplumsal yaşamın düzenli işleyebilmesi amacıyla sistematik ve kesintisiz bir şekilde yürütülmelidir. Bazı kamu hizmetlerinin, toplumun bazı kesimlerine ya da bazı bölgelere yönelik gerçekleştirilmesi ve kamu kurumlarının denetimi ve gözetiminde özel kurum ve kuruluşlarca gerçekleştirilmesi kamu hizmetlerinin niteliğini etkilememektedir.¹³ Kamu hizmetlerinde yaşanan aksaklıklar ve kesintiler toplum yaşamını olumsuz yönde etkiler. Bu sebepten dolayı kamu hizmetlerinin, kamu kurumlarının yanı sıra özel kurum ve kuruluşlarca da

¹¹ ODYAKMAZ, Zehra/KAYMAK, Ümit, THEMIS İdare Hukuku, Kocaeli, 2017, s.332.

¹² DİKİCİ, Mehmet Fatih, İdare Hukuku-İdari Yargılama Usul Hukuku, Ankara, 2005, ss. 214-215.

¹³ TAŞKIN, Ahmet, Kamu Görevlileri Disiplin Hukuku, Ankara, 2006, s. 33.

yürütülmesi kamu hizmetleri faaliyetleri olarak değerlendirilebilir. Kamu faaliyetlerini yürütmekle sorumlu olan kişiler kamu görevlisi olarak isimlendirilir.

Özetle gerçekleştirilen faaliyetlerin kamu hizmeti olarak değerlendirilmesi için;

- Gerçekleştirilen toplum hizmeti faaliyetlerinin kamu kurumları tarafından ya da kamu kurumlarının denetimi ve gözetimi altındaki özel kurum ve kuruluşlar tarafından gerçekleştirilmesi,
- Sunulan toplum hizmeti faaliyetlerinin toplumun büyük bir kısmına ya da tüm kesimlerine hitap etmesi,
- Kamu hizmeti faaliyetlerinin, kamu yararını gözeterek toplumdaki bireylerin ortak ihtiyaçlarını gidermesi amaçlarını gerçekleştirmek amacıyla oluşturulan kamu ve özel kurum ve kuruluşlar tarafından kesintisiz ve sistematik bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekir.¹⁴

Kamu hizmeti, devletin kamu yararını gözeterek vatandaşlarının ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla gerçekleştirdiği faaliyetlerin tamamıdır. Gerçekleştirilen faaliyetler devletin temel amaçlarına uygun olmak üzere, toplumsal ihtiyaçların karşılanması için gerçekleştirmek zorunda olduğu faaliyetlerdir. Kanunlar ya da iktidar tarafından yapılması zorunlu olan faaliyetlerin gerçekleştirilmesi kamu görevi olarak nitelendirilebilirken, bu kapsam dışında tutulan faaliyetler kamu hizmeti olarak nitelendirilebilir.¹⁵

1.2. DEVLET MEMURLUĞU

Sözlükte; periyodik aralıklarla alınan bir ücret karşılığında çalışan kişi şeklinde tanımlanan memur kavramı, bir başka kaynakta bir işi yapmak üzere görevlendirilen, sorumlu tutulan kişi olarak tanımlanmıştır.¹⁶

Memurluk kavramına ilişkin yapılan bir başka tanımda ise kamu görevlisi olarak bir kadro ile kamu görevine bağlanan, devlet hiyerarşik düzeninde tanımlanmış bir konumda bulunan, belirli zaman aralıklarında devlet bütçesinden gelir sağlayan ve

¹⁴ ARICA, Mehmet Nadir, Kamu Görevlileri Soruşturma Rehberi, Ankara, 2006, s. 28.

¹⁵ ARICA, s. 28.

¹⁶ <http://www.tdksozluk.com/index.php?qu=memur&ne=a>, 10.11.2017.

görevi başında kamu yetkisi hakkını kullanabilen kişiler memur olarak nitelendirilmiştir.¹⁷ Devlet memurlarının sürekli ve düzenli olarak bir kadroya bağlı bir şekilde görev yapmaları, onları sözleşmeli ve geçici personellerden ayırmaktadır.

İdare Hukuku'nda bir kişinin kamu görevlisi olarak nitelendirilebilmesinin şartı, devlet kurumunda ya da kamu kesiminde bulunan bir kuruluşta görev yapmasıdır. İdare Hukuku'na göre kişinin kamu hizmeti faaliyeti yürütmesi ya da kamusal nitelikte olması, bireyin kamu görevlisi olarak nitelendirilebilmesi için yeterli değildir.¹⁸

Mevzuatımızda memur kavramı ile ilgili farklı tanımlar yer almaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda memur kavramının farklı tanımlarına yer verilmiştir.

1.2.1. 1982 Anayasası'nda Memur Kavramı

Genel idare esaslarına uygun bir şekilde, kamu iktisadi teşebbüsleri ve kamu tüzel kişileri tarafından yürütülen kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin devlet memurları ve diğer kamu görevlileri tarafından yürütüleceği Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 128. maddesinde belirtilmiştir. Anayasanın bu maddesinde memurların ve kamu görevlilerinin nitelikleri, atanma usulleri, ödev ve sorumlulukları, görev ve yetenekleri, maddi hakları ve özlük işleri ile ilgili hususların kanunlarla düzenleneceği hüküm altına alınmıştır.¹⁹ Öğretide memur kavramı geniş anlamda ve dar anlamda olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir. Ancak memur kavramı hem geniş anlamda hem de dar anlamda kişinin memur olarak nitelendirilebilmesinin şartı kamu idaresindeki bir kurum ya da kuruluşta kamu hizmeti faaliyetlerini yürütmesidir.²⁰

Anayasanın 128. ve 129. maddesinde memurlar ve diğer kamu görevlileri ile devletin asli ve sürekli işlerinin yürütülebileceği belirtilmiştir.²¹ Yürüttükleri kamu

¹⁷ **ÖZKAL-SAYAN, İpek**, "Türkiye'de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C.64, S.1-2, 2009, s. 208.

¹⁸ **NOHUTÇU, Ahmet**, İdare Hukuku Altın Seri, Ankara, 2016, s. 147; **ATAY, Ethem**, İdare Hukuku, Ankara, 2015, s. 163; **GİRİTLİ, İsmet/BİLGİN, Pertev/AKGÜNER, Tayfun/BERK, Kahraman**, İdare Hukuku, İstanbul, 2015, s. 559.

¹⁹ **ÇAYLI, Fatih**, Emniyet Teşkilatı Disiplin Soruşturamalarında Görülen Aksaklıklar Ve Çözüm Önerileri, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2010, s. 4.

²⁰ **YAYLA, Yıldızhan**, İdare Hukuku, İstanbul, 2009, s. 77

²¹ **TORTOP, Nuri**, Personel Yönetimi, Ankara, 1994, s. 32.

hizmeti bakımından memurlardan farklı statülerde bulunan ve kurumlarına özgü yasalarla maddi ve özlük hakları düzenlenen görevliler “diğer kamu görevlileri” olarak nitelendirilmiştir.²² Hâkimler ve Savcılar, Türk Silahlı Kuvvetleri mensupları, öğretim üyeleri “diğer kamu görevlileri” olarak nitelendirilen çalışanlara örnek olarak gösterilebilir.²³

Memur kavramının tanımlandığı anayasanın 128. maddesinde memur kavramının açık ve net bir tanımı yapılmasa da memur olarak nitelendirilecek kişilerin hem genel idare esaslarına göre yürütülecek kamu hizmetlerini hem de asli ve sürekli nitelikteki kamu hizmetlerini yürütmeleri gerekmektedir.²⁴ Anayasanın ilgili maddesinde devlet memuru olarak nitelendirilen kişilerin yürütmeleri gereken asli ve sürekli görevleri; devletin ve halkın diğer devletlerle olan ilişkilerinde devletin ve toplumun çıkarlarını savunan dış politika, devletin kurduğu savunma bakanlığı ile ülkenin ve toplumun dış güvenliğini sağlayan dış savunma, adalet, iç güvenlik, sağlık, eğitim, sosyal güvenlik, spor, kültür, turizm, çalışma, ulaştırma, sanayi, çevre, orman... vb. olarak sıralamak mümkündür.²⁵ “Asli ve sürekli hizmetleri yürütme” ifadesi ile bir kadroya bağlanarak yürütülen kamu hizmetleri ifade edilmektedir.²⁶ Asli ve sürekli hizmetlerin yürütülmesi ifadesi ile kamu hizmetini yürüten görevli ile kurum idaresi arasında bir statü ilişkisinin varlığı ifade edilmektedir.²⁷ Danıştay 1. Dairesi’nin 19.12.1996 tarih ve 242 sayılı kararında seçim ile belli bir süreliğine kamu hizmetlerini genellikle kurul halinde yerine getiren, kurul dışında herhangi bir sıfatları ve resmi statüleri bulunmayan, bu görevlerinin yanında asli mesleklerini koruyan ve yürüten il genel meclisi ve belediye meclisi üyeleri ile encümenleri ve köy korucularının “asli ve sürekli kamu hizmeti faaliyetlerini yürütmek” şartını sağlamadıkları gerekçesiyle kamu görevlisi olarak nitelendirilemeyecekleri hüküm altına alınmıştır.²⁸

²² CANATAN, Bilal, İdare Hukuku, Ankara, 2017, s. 41.

²³ ÇAYLI, s. 5.

²⁴ GÖZLER, s. 307.

²⁵ KAYMAK, Ümit, Temel İdare Hukuku Mevzuatı-Litai Mevzuat Dizisi 7, Kocaeli, 2017, s. 38.

²⁶ ÖZTEKİN, s. 4.

²⁷ GÜNDAY, s. 492; AKYILMAZ, s. 357.

²⁸ D.1.D., EN: 1996/131, KN: 1996/242, KT: 19.12.1996.

Genel idare hizmetlerine göre yürütülen kamu hizmetlerinin belirlenmesi, kamu görevlisi olarak nitelendirilecek kişilerin kimler olacağı konusunu açıklığa kavuşturur. Öğretide genel idare esasları kavramı, kamu hukuku rejimi ve kamusal yönetim usulleri şeklinde tanımlanmaktadır. Kamu gücüne dayanılarak tek taraflı idari işlem yapabilme ve idari kararlar almak, kamu rejimi olarak tanımlanmaktadır.²⁹ Genel idare hususlarına göre yürütülmesi gereken kamu hizmetleri kamu görevlileri vasıtasıyla yürütülür. Genel idare hususlarına göre yürütülen kamu hizmetleri, piyasa koşulları gözetilmeksizin kamu görevlileri aracılığıyla yerine getirilen hizmetlerdir. İl özel idareleri, belediyeler tarafından kurulan sermaye şirketleri ve sağlık hizmetleri nitelik bakımından genel idare esaslarına göre yürütülen hizmetler kapsamı dışında tutulduğu Anayasa Mahkemesi kararlarında hüküm altına alınmıştır.³⁰

1.2.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda Memur

657 Sayılı DMK'nın 4. maddesinde, genel idare esaslarına göre devlet ya da diğer kamu tüzel kişileri tarafından yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini yerine getirmekle sorumlu olan kişiler memur olarak nitelendirilmiştir.³¹ Ayrıca bu maddeye göre kurumlarda planlama, programlama, denetim ve yönetim faaliyetlerini gerçekleştiren görevliler de memur olarak nitelendirilmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 1. maddesine göre bir kişinin memur olarak nitelendirilebilmesinin temel şartı, atama yolu ile görevlendirilmesi ve maaş karşılığında asli ve sürekli görevleri yerine getirmesidir.³² Özetle bir kişinin devlet memuru olarak nitelendirilebilmesi için;

1. Genel idare esaslarına göre yürütülen kamu hizmeti görevini ifa etmesi,
2. Kamu Kurumu ya da özel kurum ve kuruluşlarda görev yapması,

²⁹ GÖZÜBÜYÜK/TAN, s. 885; GÜNDAY, s. 496; AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, s. 217.

³⁰ Anayasa Mahkemesi, EN: 2005/95, KN: 2007/5, KT: 24.01.2007; EN: 2005/32, KN: 2007/3, KT: 18.01.2007.

³¹ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, R.G. 23.07.1965, S.12056, 4. Madde.

³² MALKOÇ, İsmail/MALKOÇ, Aytaç, Memurlar ve Suçlar - Memurlar ve Kamu Görevlilerinin Hukuki Sorumlulukları, Ankara, s. 1988, s. 19.

3. Belli maaş karşılığında asli ve sürekli kamu hizmetlerini yerine getirmesi gerekmektedir.³³

Bir meslek olarak nitelendirilen memurlukta, memurların tarafsızlıkları, siyasi partilere katılmamaları ve yönetime karşı davranış ve tutumları kanunlarla düzenlenmiştir. Memurların hakları, sorumlulukları ve çalışma şekilleri 657 sayılı Devlet Memurları kanununda düzenlenmiştir.³⁴ Bu kanuna göre memurların yerine getirmekle yükümlü oldukları sorumlulukları ve ödevleri bulunurken, yapmamaları gereken yasaklar da bulunmaktadır. Devlet memurları, görev ve sorumluluklarını yerine getirmeme ya da yapmaması gereken yasaklara uymaması gibi durumlarda disiplin suçu işlemiş olurlar ve kanunlarla belirlenen disiplin cezası yaptırımlarıyla cezalandırılırlar.

1.2.3. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda Memur

Türk Ceza Kanunu'nda bir kişinin memur olarak nitelendirilebilmesinin şartı, idare hukukuna memur olarak nitelendirilebilmenin şartından farklıdır. Türk Ceza Kanunu'na göre bir kişinin kamu görevlisi olarak nitelendirilebilmesinin temel şartı, yürüttüğü hizmetin kamu faaliyeti olmasıdır. Kamu faaliyetleri, mevzuatla belirlenmiş hizmetlerin kamu adına yürütülmesi olarak tanımlanabilir. Ceza Kanunu'na göre bireyin kamu görevlisi olarak sayılabilmesi için, yürüttüğü kamu hizmetinin asli ve sürekli olması ya da kamu hizmetini belli bir ücret ya da maaş karşılığında gerçekleştirmesi gerekmemektedir. Ceza Kanunu'na göre avukatlar, bilirkişi görevlileri, tercümanlar ya da kamu spor faaliyetlerinde geçici olarak görevlendirilen bireyler kamu görevlisi olarak nitelendirilirler.³⁵

Türk Ceza Kanunu'nda memur kavramının tanımı diğer kanunlara göre daha detaylı bir şekilde yapılmıştır. Kanunun 279. maddesinde;

1. Sürekli ya da geçici olarak, idari, adli ve yasama ile ilgili kamu hizmetlerini gerçekleştiren, kamu kurumu ve özel kurum ve kuruluşlarda görevlerini ifa eden çalışanlar,

³³ **SORGUÇ, Bahir**, Disiplin ve İdari Soruşturma, Ankara, 1992, s. 12.

³⁴ **GÖZÜBÜYÜK**, s. 165.

³⁵ **ÖZGENÇ, İzzet**, Gerekçeli Türk Ceza Kanunu, Ankara, 2004, s. 80.

2. Sürekli ya da geçici olarak, gönüllü ya da zorunlu, bir ücret mukabilinde veya ücretsiz olarak adli, idari ve yasama ile ilgili kamu hizmetlerini gerçekleştiren kişiler memur olarak nitelendirilmiştir.

5327 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 6/c maddesinde memur, kamu hizmetlerinin yürütülmesini gerçekleştirmek amacıyla atama, seçilme ya da diğer yollarla sürekli, süreli ya da geçici olarak katılan kişi olarak tanımlanmıştır. Bu madde ile dar anlamda memur kavramı yerine geniş anlamda kamu görevlisi tanımı yapılarak, disiplin suçu işleyen çalışanların cezadan kurtulmaları önlenmek istenmiştir.³⁶

İdare Hukuku'na göre Ceza Kanunu'nda kamu görevlisi kavramının kapsamı daha geniş tutulmuştur. İdare Hukuku'na göre kamu faaliyetlerini yürütmek amacıyla süreli ya da geçici olarak görevlendirilen, asli ve sürekli kamu hizmeti faaliyetlerini yürütmeyen kişiler ve devlet ya da kamu tüzel kişiliği dışındaki kurum ve kuruluşlarda kamusal faaliyet yürüten kişiler kamu görevlisi olarak nitelendirilmemektedir. Bu sebepten dolayı avukatlık, bilirkişilik, tercümanlık gibi meslek mensupları idare hukukuna göre kamu görevlisi olarak nitelendirilmemektedir.³⁷

1.3. POLİS

Polis kavramı, “*Polis, asayişini amme, şahıs, tasarruf emniyetini ve mesken masuniyetini korur. Halkın ırz, can ve malını muhafaza ve ammenin istirahatini temin eder. Yardım isteyenlerle yardıma muhtaç olan çocuk, alil ve acizlere muavenet eder. Kanun ve nizamnamelerinin kendisine verdiği vazifeleri yapar*” şeklinde 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu'nun 1. maddesinde nitelendirilmiştir. Bu kanuna göre polis, toplumun huzurunu, namus, can ve mal güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Polis, yardıma muhtaç olan kişilere, yaşlı, çocuk ve hastalara yardım etmekle yükümlüdür. Görevlerini anayasa, uluslararası anlaşmalar, kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen hükümler doğrultusunda ifa etmekle yükümlüdür. Polis, mevzuatta belirtilen görevlerini gerçekleştirmek üzere suç teşkil eden unsurların oluşabileceği mahalleri tespit ederek kontrol noktaları ve devriye ekipleri oluşturur. Suçluların ve yasaklı maddelerin yurda giriş yapmalarını önlemek amacıyla sınır

³⁶ ÇAYLI, s. 6.

³⁷ KANLIGÖZ, Cihan, Türk Hukukunda Kamu Görevlisi Kavramı, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2002, s. 126.

kapılarında kontroller yapar ve suçun açığa çıkması muhtemel olan yerlerde gerekli güvenlik önlemlerini alarak suç oluşmasını önler. Taşınması yasak olan ruhsatsız silah ve kesici aletlerin tespit edilmesi amacıyla aramalar yapar ve toplumsal ahlak kurallarına uygun olmayan hareketlerin oluşmasını önlemek için gerekli tedbirleri alır. Yasal izinler alınmadan açılan yerleri tespit ederek kapatılması için gerekli işlemleri gerçekleştirir. Toplumda huzursuzluk oluşturabilecek durumların açığa çıkmasını önler. Toplantı ve gösteri yürüyüşlerinin kanunlara uygun olarak yapılmasını sağlar. Konser, sinema ve diğer toplu olaylarda gerekli güvenlik önlemlerini alarak, giriş ve çıkışlarda kontroller yapar ve suç olaylarının oluşmasını önler.³⁸ Bu görevler polisin idari kolluk görevlerini oluşturmaktadır. Tam teşekküllü polis karakolu bulunan yerlerde adli görevleri yerine getirmek üzere adli polisler bulunmaktadır. Yeterli donanım seviyesine sahip olmayan karakollarda görev yapan tüm personel ya da bu işle görevlendirilen personeller adli kolluk görevini yerine getirirler.³⁹ Ülkemizde kolluk görevlilerinin idari, siyasi ve adli kolluk olmak üzere üç bölümden oluştuğu 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu'nun 8. maddesinde belirtilmiştir. 3201 Sayılı Emniyet Teşkilat Kanunu'nun 9. maddesinin 1. Fıkrasında siyasi kolluk, "*Devletin umumi emniyetine taalluk eden işlerle mükellef olan kısımdır*" şeklinde tanımlanarak "umumi emniyet" birimi olarak nitelendirilmiştir. Siyasi kolluk kavramı, milli güvenlik kavramına benzer olup ülkemizde Milli İstihbarat Teşkilatı (MİT) tarafından yürütülmektedir. Öğretide milli güvenliği korumak amacıyla yürütülen gizli faaliyetler olarak tanımlanmakta ve diğer kolluk faaliyetlerinden ayrı tutulmaktadır.⁴⁰ Ülkemizde kolluk kuvvetlerini, adli kolluk ve idari kolluk şeklinde kesin çizgilerle ayırmak mümkün değildir. Polislerin delil arama, suç takibi ve yakalanarak yargı önüne çıkarılması faaliyetleri esas itibariyle idari bir faaliyet iken şekli itibariyle adli bir faaliyettir.⁴¹ Kolluk faaliyetlerinin sınıflandırılması konusunda öğretide adli ve idari kolluk kavramları birbirinden ayrılmış ve aralarındaki farklar belirtilmiştir. Ancak ülkemizde bu iki kolluk faaliyetleri arasında sadece mevzuatta işlevsel farklılıklar belirtilmiş, somut bir ayrıma gidilmemiştir. Ülkemizde adli ve idari kolluk faaliyetleri aynı kişi ve kurumlar tarafından yerine

³⁸ <http://www.egm.gov.tr/Sayfalar/IdariGorevler.aspx>, 28.10.2017.

³⁹ <http://www.egm.gov.tr/Sayfalar/AdliGorevler.aspx>, 30.10.2017.

⁴⁰ YILDIRIM/YAŞIN/KAMAN/ÖZDEMİR/ÜSTÜN/OKAY TEKİNSOY, s.692-693.

⁴¹ ÖZER, Onur, Ceza Muhakemesi Hukukunda Adli Arama ve Önleme Araması, Mersin, 2017, s. 34.

getirilmektedir. Bu durum dezavantajlı bir durumun ortaya çıkmasına neden olmakta ve birbirinden farklı fonksiyonlara sahip olan faaliyetlerin işlevselliğinin sorgulanmasına neden olmaktadır.⁴² Adli kolluk ile idari kolluk arasındaki farklardan birisi adli kolluğun bastırıcı, idari kolluğun ise önleyici nitelikte olmasıdır.⁴³ Bu durum suçun ortaya çıkmasından önce ve suç ortaya çıktıktan sonra yapılacak işlemlerin ve eylemlerin tamamıyla adli kolluk ya da idari kolluk faaliyeti olarak nitelendirilmesine neden olmaktadır. İdari ve adli kolluk arasındaki farklardan birisi de emir ya a talimat aldıkları birimlerin ve görevlerini ifa ederken suç işlemleri durumunda tabi oldukları hukuki rejimin farklı olmasıdır.⁴⁴ 3152 sayılı İçişleri Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunu'nun 2. maddesindeki hüküm gereğince İçişleri Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyet gösteren Emniyet Genel Müdürlüklerinin, merkez, taşra ve yurt dışı temsilcilikleri bulunmaktadır. Emniyet Genel Müdürlüklerinin yurt dışı teşkilatları ilgili büyükelçilerin emri altında faaliyet gösterirken merkez teşkilatı İçişleri Bakanlığı'nın, taşra teşkilatı ise illerde valilerin, ilçelerde kaymakamların emirleri altında faaliyetlerini sürdürmektedirler.

1.4. DİSİPLİN KAVRAMI

Sözlükte bir topluluğun, kanunlarına ve toplum düzeniyle ilgili yazılı ve yazısız kurallarına özenle riayet etmesi anlamına gelen disiplin kavramı, başka bir tanımında ise bireylerin, hayatını devam ettirdiği toplumun değer yargılarına, normlarına ve yasalarına riayet edilmesi için aldıkları önlem olarak nitelendirilmektedir.⁴⁵

Öğretide disiplin kavramına ilişkin çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Mevzuatta belirtilen kurallara uyma eğilimi; aldığı emirleri eksiksiz bir şekilde yerine getiren kişinin niteliği; içerisinde bulunulan toplum ya da kuruluşun uyulması zorunlu olan kuralları ve belli bir sistem dahilinde oluşturulmuş bilgi ve becerilerin tamamı disiplin

⁴² YAŞAR, Hasan Nuri, İdare Hukuku, İstanbul, 2016, s. 347; ÇAĞLAYAN, s. 109; GÖZÜBÜYÜK/TAN, s. 639; ÖZAY, s. 73.

⁴³ KIRATLI, Metin, Koruyucu İdari Hizmetler, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara, 1973, s. 27.

⁴⁴ AKÇE, Ercan, Türk Hukuku'nda İdari Kolluk Teşkilatı Olarak Jandarma, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale, 2006, s. 17; ÖZAY, s. 79; YAŞAR, s. 288.

⁴⁵ Türk Dil Kurumu, Türkçe Sözlük, Ankara, 2005, s. 49.

olarak tanımlanabilir.⁴⁶ Farklı bir tanımda disiplin kavramı, bireylerin, üyesi oldukları kurum ve kuruluşların düzenini bozacak davranışlarından dolayı karşı karşıya kaldıkları yaptırımlar olarak tanımlanmıştır. Yapılan tanımlardan disiplin kavramı, kurum ve kuruluşlarda iç düzeni sağlamaya yönelik kurallara aykırı davranış ve eylemlerin cezalandırılması olarak nitelendirilebilir.⁴⁷ İdare hukukuna göre disiplin cezaları, kurumların iç düzenin sağlanması ve kamu hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde yürütülmesi amacıyla uygulanmaktadır. Bir başka ifadeyle kurum içerisinde arzu edilen düzenin ve kamu hizmetlerindeki sürekliliğin sağlanması ve çalışanların mevzuatta belirtilen emir ve yasaklara uyulması, disiplin cezalarının amacını oluşturmaktadır.⁴⁸ Disiplin cezaları ile Danıştay 12. Dairesi'nin 04.02.2011 tarih ve 474 sayılı kararında *“Kamu işlerinin düzeninde yürütülmesini sağlamak amacıyla sadece kamu görevlileri için uygulanan kurallardır”*⁴⁹ şeklinde karar alınmıştır. Danıştay kararı incelendiğinde disiplin cezalarının sadece kamu görevlilerine yönelik bir yaptırım olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir.

Kurum ve kuruluşların amacına uygun bir şekilde işleyebilmesi, kurumun amacından sapması, görevlilerin ve kurumun yetkilerini amaç dışı kullanmalarının önlenmesi, kanun ve yönetmeliklerde belirtilen kurallara uyulması ve yasakların yapılmaması, kurum içi ve kurum dışı düzenin sağlanması ve kamu hizmetlerinin sürekli ve düzenli bir şekilde yürütülmesinde disiplin kavramı önemli bir etkiye sahiptir.

Kurum ve kuruluşların amaçlarına ulaşması ve verimli çalışabilmesinde, kurum içi ve kurum dışı düzenin sağlanmasında ve etkili bir şekilde hizmetlerin sunulmasında disiplin önemli bir rol oynamaktadır. Kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet veren kamu görevlilerinin belirli kurallar ve sınırlar çerçevesinde görevlerini ifa etmeleri sağlanmalıdır. Bu durumdan dolayı uyulması gereken kurallar, yasaklar, suç olarak nitelendirilecek davranışlar ile işlenen suçun niteliğine göre verilebilecek cezalar disiplin mevzuatında belirlenmiştir. Böylece kamu kurum ve kuruluşlarında görev

⁴⁶ SÜRBAHAN, Sadrettin, Disiplin Cezaları ve Uygulaması, Ankara, 1976, s. 13.

⁴⁷ YAŞAR, s. 256; TAŞKIN, s. 171; SORGUÇ, s. 55.

⁴⁸ ASLAN, s. 29; GÖZLER, s. 337; MALKOÇ/MALKOÇ, s. 41.

⁴⁹ D.12. D.E. 2010/64, K. 2011/474, K.T. 4.2.2011; www.kazanci.com.tr.

yapan kamu görevlilerinin disiplin kuralları çerçevesinde görevlerini yapmalarını sağlamak amaçlanmıştır.

Hiyerarşik sistemlerde bir disiplin sisteminin olması zorunludur. Disiplin hukuku, hiyerarşik düzenlerin vazgeçilmez unsurlarından birini oluşturmaktadır. Disiplin sistemleri, belirli amaçları gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelmiş kişilerin düzenli ve sistemli çalışabilmeleri için zorunludur. Ödüller ve cezalar disiplin sistemlerinde kullanılan iki önemli unsurdur. Bu unsurlar kurum ve kuruluşlardaki uyumu ve düzeni sağlayarak, kurumun düzenli bir şekilde işlemlerini ve amacına uygun bir şekilde kaliteli ve verimli bir hizmet sunmasını sağlayabilmeyi amaçlamaktadır. Disiplin sistemlerinde iki unsurun da paralel bir şekilde kullanılması gerekirken süreç içerisinde sadece ceza sistemi çalıştırılmış ve zamanla ceza unsurunu merkeze alan disiplin sistemleri oluşturulmuştur.⁵⁰

Kollektif bir disiplin sistemi, insanların belirli bir amaca ulaşabilmek amacıyla birlikte çalışmalarını ve bu amaçlara ulaşabilmek için ihtiyaç duyabilecekleri davranışları kazanmalarını sağlamaktadır. Kamu görevlilerinin, hiyerarşik bir düzen içerisinde birlikte uyum içerisinde çalışabilmelerini sağlamak, çalışanların otoriteye tabi olarak bireysel hareket etmelerini önlemek ve birlikte uyum içerisinde çalışabilmelerini sağlamak amacıyla disiplin sistemlerine ihtiyaç duyulmaktadır.⁵¹

Disiplin sistemleri kamu kurum ve kuruluşlarının yanı sıra özel kurum ve kuruluşlarda da etkili bir şekilde uygulanmaktadır. Disiplin sistemlerinin kamu kurum ve kuruluşlarındaki amacı kamu hizmetlerinin düzenli ve etkili bir biçimde yürütülmesini sağlamak iken, özel kurum ve kuruluşlarda daha fazla kâr elde edebilmek amacıyla kullanılmaktadır.

1.4.1. Otokratik Disiplin

Bu disiplin anlayışında disiplinin amacının cezai bir yaptırım aracı olarak mı kullanıldığı ya da eğitim aracı olarak mı kullanıldığı önem arz etmektedir. Otokratik disiplin anlayışında disiplin genellikle çalışma hayatında kullanıldığı şeklinde olduğu gibi bastırma ve korkutma amacıyla kullanılmakta olup; şiddetli yaptırımlarla

⁵⁰ TAŞKIN, s. 122.

⁵¹ KIRMIZIGÜL, Hüsamettin, Uygulama ve Teoride Disiplin Suç ve Cezaları ve Denetim Yolları, İstanbul, 1998, ss.2-3.

çalışanlara kurallar ve yasaklar dayatma usulüyle aktarılmaktadır. Bu anlayış korkuyu disiplin anlayışının merkezine almaktadır.⁵²

1.4.2. Demokratik Disiplin

Otokratik disiplinin aksine bu disiplin anlayışında çalışanların kuralların ve yasakların nedenini ve kaynağını bilmesi ile kurallara uyması ve yasaklardan kaçınmasını sağlamak amaçlanmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yer alan "amir", "yasak" ve "uyuma zorunluluğu" gibi kavramlar, bu kanunun otokratik disiplin anlayışına sahip olduğunu gösterirken, süreç içerisinde çalışanların sicil dosyalarından silinmesi demokratik disiplin anlayışına da sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun karma disiplin anlayışına sahip olduğunu göstermektedir.⁵³ Bu kanunda memurlara verilen belli cezalar özlük dosyalarından silinirken bazı cezalar silinmemektedir. Kamu görevlilerine verilen devlet memurluğundan çıkarma cezası özlük dosyalarından silinmediğinden dolayı 657 sayılı DMK'nın tam anlamıyla demokratik bir anlayışa sahip bir disiplin sistemi olmadığını göstermektedir.

1.5. DİSİPLİN SUÇU KAVRAMI

Kamu görevlileri, görevlerini yerine getirirken hem 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda hem de kurum ve kuruluşların belirlediği yönetmelik ve teşkilat kanunlarında belirlenen kurallara ve yasalara uymalıdır. Kanun ve yönetmeliklerde belirlenen kurallara uymama veya yasaklanan iş ve eylemleri gerçekleştirme durumunda, yaptıkları eylem disiplinsizlik olarak adlandırılmakta ve bu eylemleri karşısında disiplin cezası yaptırımını uygulanmasını gerektiren disiplin suçu açığa çıkmaktadır.⁵⁴

Disiplin suçu kavramı, sözlük anlamı olarak bir bireyin, disiplin sisteminde belirlenen kurallara ve yasalara riayet etmemesi anlamına gelmektedir. 657 sayılı DMK'nın 124(2). maddesinde, devlet memurlarının kamu hizmeti görevlerini etkili ve verimli bir şekilde yerine getirebilmeleri için kanun ve yönetmeliklerle belirlenen

⁵² SANCAKDAR, Oğuz, Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi, Ankara, 2001, s. 121.

⁵³ TAŞKIN, s. 123.

⁵⁴ ÖZENSOY, Talat Rasim, Kamu Görevlisinin Hukuku, İzmir, 2010, s. 9.

kurallara uymayan, yapılması zorunlu olan hususları yapmayan ve yasaklanan işleri yapan bireylere, yapılan eylemin özelliğine ve ağırlık durumuna göre DMK'nın 125. Maddesinin de sıralanan disiplin cezaları ile cezalandırılır.

Disiplin suçu, devlet memurlarının kanun ve yönetmelikte belirlenen kurallara ve cezalara riayet etmemesi sonucunda kurumun iç düzeninin bozulmasına neden olan kusurlu davranışlarda bulunması şeklinde de tanımlanabilir. Farklı bir tanımda ise kamu görevlilerinin, görevlerini ifa durumlarında uyması gereken kurallara uymaması ve yasaklara riayet etmemesi veya kurumunun ve mesleğinin itibarına yakışmayacak kusurlu davranışlarda bulunması olarak nitelendirilmiştir.⁵⁵

Kanunla, kurum işleyişini bozan davranışları ayrıntılı bir şekilde ele almak zor olduğundan dolayı kurumlar, toplumun değişen ihtiyaçlarına göre işleyişlerinde ve hizmetlerinde sürekli güncellemeler yapabilmektedirler. Teknolojinin ve bilginin sürekli geliştiği ve değiştiği günümüzde memurların disiplin sistemleriyle ilgili yapılan tüm değişiklikler yasal düzenlemeyle ayrıntılı bir şekilde ele alınmak yerine, sadece genel kurallar ve yasakları içeren çerçeve bir disiplin sistemi oluşturulur. Çalışanların güvence altına alınabilmesi için, memurların uymaları gereken kurallar, yasaklar ve diğer şartlar detaylı bir şekilde yönetmelikler çıkarılarak memurlara duyurulması yasal zorunluluktur.⁵⁶ Memurların uymaları gereken kuralların ve yasakların neler olduğunu bilmeleri ve hangi tür davranışlarının disiplin cezası yaptırımını uygulanması gerektirecek bir eylem olduğunu bilmeleri onların yasal haklarıdır.

657 sayılı DMK'da disiplin suçları, disiplin cezaları kadar ayrıntılı bir şekilde ele alınmamıştır. “hizmet dışında devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak”, “memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak” gibi disiplin suçlarının içeriği ve bu davranışların mahiyeti kapsamlı bir şekilde açıklanmamıştır. Bu durum, idarenin suç tespitinde takdir hakkının oluşmasına neden olmuştur. İdarenin suç tespitindeki takdir hakkı, işlenen disiplin suçuna karşı disiplin cezası yaptırımını uygulanmasında da etkili olmaktadır.

⁵⁵ TAŞKIN, s. 123. YAŞAR, s. 217; ASLAN/EMEKTAR, s. 113.

⁵⁶ DURMUŞ, s. 211.

II. BÖLÜM

2. EMNİYET TEŞKİLATINDA DİSİPLİN SORUŞTURMALARI VE DİSİPLİN CEZALARI

2.1. EMNİYET TEŞKİLATI MENSUPLARI İÇİN DİSİPLİN MEVZUATI VE KAYNAKLARI

2.1.1. 1982 Anayasası'nda Yer Alan Disiplin Hükümleri

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Disiplin Kovuşturmasında Güvence" başlıklı 129. maddesinde disiplin ile ilgili olarak;

"- 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.

- (Değişik 07/05/2010-5982/13 md.) Disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz.

- Silahlı Kuvvetler mensupları ile hâkimler ve savcılar arasındaki hükümler saklıdır.

- Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurdan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydı ile 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 idari merciin iznine bağlıdır" hükümleri bulunmaktadır.

Memurlar ve diğer kamu çalışanları, Anayasa başta olmak üzere, kanunlara, tüzüklere ve yönetmelikler bağlı kalarak görevlerini yerine getirmelidirler. Kamu çalışanlarının kusurlu davranışlarından dolayı kendilerine ancak savunma hakkı tanındığı, yetkili amir ya da kurullarca verilen uyarma ve kınama cezaları da dahil olmak üzere tüm disiplin cezalarına karşı yargı yoluna başvurabileceği Türkiye

Cumhuriyeti Anayasası'nın 129. maddesinde hüküm altına alınmıştır.⁵⁷ “Sadakat” kavramı sözlükteki karşılığı içten bağlılık olup “bağlılık” kavramına göre sınırları daha dardır. Sadakat yükümlülüğü, kamu görevlileri ile devlet ya da devleti temsil eden kişi veya kurumlar arasındaki karşılıklı ilişki ve itaat bağı olarak tanımlanabilmektedir. Kamu görevlilerinin sadakat yükümlülüğü ile bir kişiye bağlılık değil, Türkiye Cumhuriyeti devletine bağlılık ve sadakat ifade edilmektedir. Bu sebepten dolayı Türkiye Cumhuriyeti devletine karşı kamu görevlilerinin sadakat yükümlülükleri, mevzuata olan saygılarına bağlıdır.⁵⁸

Sadakat kavramı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda “anayasa ve yasalara sadakat” olarak tanımlanırken “bağlılık kavramı” da Türkiye Cumhuriyeti devletine bağlılığı tanımlamaktadır.

Sadakat kavramı ile bireylerin onurlu ve dürüst tutumlar sergilemesi ifade edilmektedir. Sadakat kavramı hukuki kavram olmasının yanı sıra aynı zamanda ahlaki bir değer niteliği de taşımaktadır. Kamu görevlilerinin sadakat yükümlülüğü, kamu hiyerarşik düzenine itaat etme, mesleki kurallara ve yasaklara uyma yükümlülüğü, gizlilik, tarafsızlık ve bağlılık yükümlülükleri olarak ifade edilmektedir.⁵⁹

2.1.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

DMK'nın 1., 2. ve 3. fıkralarında belirtilen “...subay, astsubay, uzman çavuş ve uzman jandarmalar ile emniyet teşkilatı mensupları özel kanunları hükümlerine tabidir” hükmüne göre silahlı kuvvetler mensupları ve emniyet teşkilatı mensupları kendi özel yasalarının hükümlerine tabidirler. Bu hüküm gereğince emniyet teşkilatı mensupları hakkında öncelikle kendi özel kanunlarında bulunan hükümler uygulanırken, ilgili kanunda söz konusu düzenlemenin olmadığı alanlarda da 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun hükümleri uygulanır.⁶⁰

657 sayılı DMK'nın 124. maddesine göre kamu hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi amacıyla yasa, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen devlet

⁵⁷ KOMİSYON, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Ankara, 2017.

⁵⁸ AKYILMAZ, Bahtiyar, “Türk Hukukunda Kamu Görevlilerinin Devlete Sadakat Yükümlülüğü”, Danıştay ve İdari Yargı Günü 149. Yıl Sempozyumu, Ankara, 2017, s. 16.

⁵⁹ AKYILMAZ, s. 17.

⁶⁰ AKDENİZ, Mehmet, Polis Meslek Hukuku ve Mevzuatı, Ankara, 2012, s. 482.

memurlarının yapmakla yükümlü olduğu sorumluluklarını yerine getirmeyenlere, kurallara uymayanlara ve yasakları yapan kamu çalışanlarına işledikleri suçun ağırlık derecesine göre disiplin cezası verilir.⁶¹

657 sayılı DMK'nın 124-136. maddelerinde disiplinle ilgili hükümler yer almaktadır.⁶² Kanunun disiplinle ilgili maddelerinde disiplin amiri ve disiplin cezaları tanımı yapılmış daha sonrasında disiplin cezası türleri, ceza vermeye yetkili amir ve kurullar, disiplin kurullarının karar usulleri, memurların hakları, karar verme süresi, zamanaşımı, savunma hakkı, ceza kovuşturması ve disiplin kovuşturmasının birlikte yürütülmesi, özlük dosyasından silinme, disiplin cezalarına itiraz ve görevden uzaklaştırma konularıyla ilgili hükümler belirlenmiştir.

2.1.3. 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu

3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu'nun 82. maddesine dayanılarak çıkartılan Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü'nde emniyet mensuplarına ilişkin disiplin hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Ancak Emniyet Teşkilatı Disiplin Tüzüğü'nde işlenen suça ilişkin hüküm bulunmaması durumunda 657 sayılı DMK hükümleri uygulanır.⁶³ Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü, 23 Ocak 2017 tarih ve 29957 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 682 sayılı KHK ile yürürlükten kaldırılmış olup, emniyet teşkilatı mensupları hakkında 682 sayılı KHK'nın disiplin hükümleri uygulanmaktadır.

2.1.4. Emniyet Teşkilatı Disiplin Tüzüğü

3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu'nun 82. maddesine dayanılarak 24.4.1979 tarih ve 340 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren tüzükte emniyet teşkilatı mensuplarına verilebilecek disiplin cezalarını gerektiren davranış, işlem, eylem ve tutumlar ile cezaların ağırlık dereceleri ve miktarlarına ilişkin hükümler düzenlenmiştir.⁶⁴

⁶¹ PINAR, s. 113.

⁶² AKDENİZ, s. 335.

⁶³ AKDENİZ, s. 482.

⁶⁴ R.G. 24.4.1979, S. 340; Emniyet Teşkilatı Disiplin Tüzüğü, Madde 1.

2.1.5. 682 Sayılı “Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararname”

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 121. maddesi ve 25.10.1983 tarihli ve 2935 sayılı OHAL Kanunu'nun 4. Maddesinde göre genel kolluk görevlilerinin tabi olacağı disiplin hükümlerini düzenleyen 682 sayılı KHK; 02.01.2017 tarihinde Cumhurbaşkanının başkanlığında toplanan Bakanlar Kurulu kararıyla oluşturulmuştur. 23 Ocak 2017 tarih ve 29957 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 682 sayılı KHK'nın 1. maddesinde, emniyet teşkilatı mensuplarının disiplin suç ve cezaları, disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar ve disiplin soruşturmaları usulü ile ilgili hükümler yer almaktadır.

682 sayılı KHK'nın 2. maddesinde;

“(1) Bu Kanun Hükümünde Kararname;

a) Emniyet Genel Müdürlüğü teşkilatında çalışan her sınıftan memurları,

b) Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı teşkilatlarında görev yapan subay, astsubay, sözleşmeli subay, sözleşmeli astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erler ile diğer sınıflardaki memurları, kapsar.

(2) Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı emrine verilen yükümlü erbaş ve erler hakkında 31/1/2013 tarihli ve 6413 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu hükümleri uygulanır.” hükmü yer almaktadır.⁶⁵

2.2. EMNİYET TEŞKİLATINDA DİSİPLİN SORUŞTURMASI AÇILMASI VE YÜRÜTÜLMESİ

2.2.1. Disiplin Soruşturması Kavramı

Herhangi bir kamu kurum ve kuruluşunda görev yapan kamu görevlilerinin, kurum ve kuruluşların etkili ve düzenli bir şekilde işleyişini sağlayabilmek amacıyla düzenlenen disiplin hükümlerine aykırı işlem, eylem ya da davranışlarda bulunması durumunda, kamu görevlisinin cezalandırılması amacıyla bir araştırma yapılması

⁶⁵ R.G. 23.01.2017, S. 29957; Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararname, Madde 2.

gerekmektedir. Kamu görevlisinin disiplin suçu işleyip işlemediği, suçun işlendiği yer, işlenme zamanı ve şekli gibi unsurların belirlenip, verilecek disiplin cezasının mevzuata uygun bir şekilde belirlenebilmesi ve memurun savunmasının alınabilmesi amacıyla usulüne uygun bir soruşturma başlatılmalıdır.⁶⁶ İstanbul 2. İdare Mahkemesi'nin 30.04.2008 tarih ve 836 sayılı kararında 657 Sayılı DMK'nın 130. maddesine göre hakkında disiplin soruşturması yürütülen memurun savunmasının alınması için 7 gün süre verilmeden ve savunmanın yetkili amir ya da soruşturmacı tarafından alınmadan verilen disiplin cezası, işlemin şekil unsuru yönünden hukuka aykırı bulunmuş ve cezanın iptal edilmesi hüküm altına alınmıştır.⁶⁷ Yine konu ile ilgili Danıştay 8. Dairesi'nin 14.04.1997 tarih ve 1325 sayılı kararında "*Olay hakkında Görevden Çıkarma cezası önerilen davacı(ya) savunma hakkının tanınmadığı görülmektedir. Görevden Çıkarma Cezası sonucu itibariyle çok ağır bir ceza olduğundan, Yüksek Disiplin Kurulunca ayrıca savunma alınmadan, davacının anılan ceza ile cezalandırılmasında hukuka uyarlık bulunmamaktadır*" hüküm altına alınmıştır.⁶⁸ Kamu görevlileri hakkında yürütülen disiplin soruşturmalarında hakkında suç isnat edilen memurun en az 7 gün içerisinde savunmasının ilgili soruşturmacı ya da disiplin amiri tarafından alınması gerektiği, aksi takdirde verilen cezanın işlemin şekil unsuru yönünden hukuka aykırı olacağı görülmektedir. Kamu görevlileri, kamu yararı gözeterek kamuda faaliyet gösteren teşkilatlarda görev yaparlar. Bu nedenle çalışanın kamu görevlisi olarak nitelendirilebilmesi için kamuda faaliyet gösteren kuruluşlarda görevlerini ifa etmeleri gerekmektedir. Özel hukuk tüzel kişileri tarafından kurulan kuruluşlarda görev yapan çalışanlar kamu görevlisi olarak nitelendirilemezler. Kamuya yararlı hizmetler yerine getirmesi ya da kamu hizmeti faaliyetleri yürütmesine rağmen kamudaki teşkilatlara bağlı olmayan çalışanlar da kamu görevlisi olarak nitelendirilemezler.⁶⁹ Memurun, işlenen suç ile arasındaki ilişkisinin belirlenmesi amacıyla verilen soruşturma emrinden, araştırma sonucunda memurun disiplin cezası almasına ya da suçsuz olduğu sübut buluncaya kadar geçen süre disiplin soruşturmasını

⁶⁶ SAĞLAM, Mehmet, Disiplin Suç ve Cezalarına İlişkin Esaslar ve Uygulaması, Ankara, 2003, s.156.

⁶⁷ İstanbul 2. İdare Mahkemesi. EN: 2007/1221, KN: 2008/836, KT: 30.04.2008; www.kazanci.com.tr

⁶⁸ D.8.D., EN: 1996/394, KN: 1997/1325, KT: 14.04.1997, www.kazanci.com.tr.

⁶⁹ YILDIRIM, Turan/YASİN, Melikşah/KAMAN, Nur/ÖZDEMİR, H. Eyüp/ÜSTÜN, Gül/OKAY TEKİNSOY, Özge, İdare Hukuku, İstanbul, 2016, s. 459.

oluşturur.⁷⁰ Disiplin soruşturması ile disiplin suçu sayılabilecek fiil ve işlemlerin memur tarafından gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği, bu fiil ve işlemlerin vuku bulmasında memurun kusurunun bulunup bulunmadığı ya da vuku bulan fiil ve işlemlerin kanun, tüzük veya yönetmeliğe aykırı olup olmadığının araştırılması gerekmektedir. Disiplin uygulamalarındaki keyfiligi ve usulsüzlüğü önlemek amacıyla disiplin soruşturmasının yapılması gerekmektedir. Öyle ki bazı durumlarda amir konumundaki kişiler fikir ayrılığına düştüğü astlarına karşı haksız yaptırımlar uygulayabilmektedirler. Disiplin soruşturmasını, yetkili amirin emriyle memurun, önceden suç olduğu belirlenmiş iş, eylem, fiil ve işlemleri işlediğine dair ileri sürülen iddia, ihbar ve şikâyetlerinin gerçek olup olmadığının ve memur tarafından gerçekleştirilmişse memurun suç ile ilişkisinin ne derecede olduğunun ortaya çıkarılması amacıyla tarafsız ölçütlerle açığa çıkarmak amacıyla yapılan araştırma ve soruşturma işlemi olarak tanımlayabilmek mümkündür. Disiplin soruşturmalarının amacı kamu hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi amacıyla, kurum düzenini olumsuz etkileyen davranışları araştırarak çalışma düzenini korumaktır.⁷¹ Bu nedenden dolayı disiplin işlemleri, disiplin soruşturması ile başlar.⁷² Disiplin soruşturmaları idari nitelikli bir işlem olup, Ceza Muhakemesi Hukuku'na tabi olmadığı için yargısal bir niteliği yoktur.⁷³

2.2.2. Disiplin Soruşturmalarının Mahiyeti

Belirsizlik içeren durumları açıklığa kavuşturmak amacıyla bilgi, belge ve kanıt toplama faaliyetleri soruşturma ve tahkikat olarak ifade edilebilir. Suç olayının işlendiği iddiasının, müşteki/şikâyetçi veya muhbirin şikâyet ve ihbarının araştırılması amacıyla bilgi, belge, doküman ve kanıt toplanması, konu ile ilgili bilirkişi araştırması yaptırılması ve suç işlediği iddia edilen bireyin savunmasının alınması işlemleri konumuz açısından soruşturma kavramını ifade etmektedir.⁷⁴

Memurlara disiplin cezası verme yetkisinin yetkili amirlere verildiği, yüksek disiplin kurulu kararları dışındaki disiplin kurullarının kararlarına itiraz edilebileceği ve

⁷⁰ **KAYA, Nurullah/DOĞAN, Cevdet**, Soruşturma Rehberi, Ankara, 2002, s.29.

⁷¹ **DURMUŞ**, s. 162.

⁷² **ÇAYLI**, s. 54.

⁷³ **ARICA**, s. 497.

⁷⁴ **DİLEK, Muzaffer**, "Memur Disiplin Hukukunun ve Disiplin Soruşturmasının Temel Esasları", Türk İdare Dergisi, Haziran 1999, s. 30.

bu kararlara karşı yargı yoluna başvurulabileceği hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda hükümler bulunmaktadır.⁷⁵

Disiplin suçlarının araştırılması ve tespit edilmesi amacıyla yapılması gereken disiplin soruşturmalarının yapılma şekillerine ve disiplin soruşturmalarında uyulması gereken kurallara yönelik mevzuatta herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.⁷⁶ Bu sebepten kurumların tüzük ve yönetmeliklerindeki hükümler, idari teamüller ve Danıştay içtihatlarına göre disiplin soruşturmaları yürütülmektedir.⁷⁷

2.2.3. Disiplin Soruşturmalarının Aşamaları

2.2.3.1. Suçun İşlenmesi ve Öğrenilmesi

Kamu görevlileri, sivil vatandaşlara göre daha fazla yetkiye sahiptirler. Bu durum vatandaşlar tarafından yapıldığında normal karşılanan bazı davranışların, kamu görevlileri tarafından yapıldığında çirkin ve yakışık olmayan davranışlar olarak algılanır. Devlet memurlarının, yasa, tüzük ve yönetmeliklerinde belirtilen; yurt içinde ve yurtdışında görevini yerine getirmemesi, uyması gereken kurallara uymaması, yasakladığı fiilleri, eylemleri ve işlemleri gerçekleştirmesi disiplin suçu olarak nitelendirilmekte ve kamu hizmetlerinin düzenli yürütülebilmesi amacıyla mevzuata ve amirlerinin usulüne uygun talimatlarına uymayan memurlara mevzuatta belirtilen disiplin cezası yaptırımları uygulanmaktadır. Memurların mevzuata aykırı fiil, eylem ve işlemlerinin adli yönden bir ceza soruşturması gerektirip gerektirmediğine bakılmaksızın, söz konusu memur hakkında idari makamlar tarafından, gerçekleştirilen fiil, eylem ya da işlemlerin suç olup olmadığının araştırılması amacıyla disiplin soruşturması başlatılabilir.⁷⁸

Disiplin suçu olarak nitelendirilebilecek fiil ve işlemlerin öğrenilme yöntemlerine yönelik hükümler 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda

⁷⁵ **COŞKUN, Harun**, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na Göre Disiplin Suçları ve Disiplin Soruşturmaları, Danıştay Kararları Üzerine Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay, 2009, s. 139.

⁷⁶ **PINAR**, s. 124.

⁷⁷ **GÜNEŞLEYİCİ**, s. 17.

⁷⁸ **ÇAYLI**, s. 16.

düzenlenmemiştir.⁷⁹ Disiplin suçu olarak nitelendirilebilecek fiil, eylem ve işlemler; şikâyet, ihbar, teftiş, yetkili amirlerin denetimi, yazılı ve görsel basında çıkan haberler sosyal medya mesajları ve diğer unsurlar aracılığıyla belirlenebilmektedir.⁸⁰

2.2.3.2. Soruşturma Açılması

Yetkili merciler tarafından memurun disiplin suçu işlediğinin öğrenilmesi durumunda, disiplin amirinin doğrudan disiplin soruşturması başlatmasının mı yoksa soruşturmacı tayin ederek soruşturmayı başlatmasının mı gerektiği konuları net değildir. Danıştay'ın konu ile ilgili birbirleriyle çelişen kararları bulunmaktadır. Soruşturmacı tayin edilmesine yönelik 657 sayılı DMK'da bahsedilmesine rağmen, konuyla ilgili ayrıntıya inilmemiştir. Disiplin amirinin, memurun disiplin suçu işlediğini öğrendikten sonra bir soruşturmacı tayin etmeden doğrudan memurun savunmasını alarak disiplin cezası verebilip veremeyeceği hususu çelişkili bir durumun açığa çıkmasına neden olmaktadır. Danıştay'ın bazı kararlarında doğrudan savunma alarak memura disiplin cezası verilebileceği belirtilirken bazı kararlarında da disiplin cezası verebilmek için, disiplin soruşturması başlatılması ve bir soruşturmacı tayin edilerek konunun tüm gerçekliğiyle açığa çıkarılması gerektiği belirtilmiştir.

Danıştay 8. Dairesinin “*Savunma istenilmesini disiplin soruşturmasından ayrı bir işlem saymaya olanak bulunmadığı, disiplin amirince savunma istenmesinin, soruşturmanın yapılması anlamına geldiği*”⁸¹ kararına göre disiplin amirinin doğrudan memurun savunmasını alarak disiplin cezası verebileceği görülmektedir. Danıştay'ın söz konusu kararı incelendiğinde disiplin amirinin, memurun doğrudan savunmasını alarak disiplin cezası verebilme yetkisine sahip olduğu sonucu çıkarılabilir.

Yine Ankara 9. İdare Mahkemesinin “*Davacı hakkında herhangi bir soruşturma açılmaksızın doğrudan disiplin amirince savunma alınarak 1/30 oranında aylıktan kesme cezası verilmesine ilişkin işlemde yukarıda belirtilen (657 Sayılı Yasanın 126 ve 127, Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğin 19. maddelerine)*

⁷⁹ TAŞKIN, s. 268.

⁸⁰ ARICA, s. 498.

⁸¹ DİLEK, Muzaffer, İnceleme Araştırma Raporu, Danıştay 8 Dairesinin 10.02.1992 gün ve 571 Sayılı Kararı.

kanun ve yönetmelik hükümlerine uyarlık bulunmamaktadır”⁸² kararında ise disiplin soruşturması başlatılmadan, disiplin amirinin doğrudan soruşturma açarak disiplin cezası veremeyeceği görülmektedir. Mahkemelerin söz konusu kararları göz önünde bulundurulduğunda birbirleriyle tezatlık oluşturan kararların söz konusu olduğu görülebilmektedir.

Memur disiplin hukukunda yapılan değişiklikler, temyiz incelemesi yapan Danıştay dairesinin değişmesi ve disiplin hukuku ile ilgili mevzuatta yeterli düzenlemenin olmaması kararların çelişkili olması üzerinde etkili olmuştur. Disiplin soruşturmalarının yapılma usulleriyle ilgili sınırları kesin çizgilerle belirlenmiş kurallar ve yöntemler yoktur. Disiplin soruşturmalarında, soruşturmacının adli soruşturmalardaki formalitelere bağlı olmaması, adli soruşturmalara göre daha rahat davranabilmesini sağlamaktadır.⁸³

Disiplin soruşturmaları, soruşturmaya yetkili amirden alınan soruşturma onayı ile başlatılır. Kanunda aksi bir durum belirtilmediği müddetçe soruşturmaya yetkili amir, atamaya yetkili makamdır. Soruşturmaya yetkili amir, soruşturma açılıp açılmamasına yönelik takdir yetkisine sahip olduğundan dolayı, disiplin soruşturması başlatılması yönünde karar vermek zorunda değildir.⁸⁴

657 sayılı DMK’da soruşturma ve soruşturmacı kavramlarından söz eden hükümler bulunmasına karşın, disiplin soruşturmalarında soruşturmacı tayin edilmesi, tayin edilen soruşturmacının sahip olması gereken nitelikler, soruşturmanın yürütülme şekli gibi unsurları detaylı anlatan hükümler bulunmamaktadır. Söz konusu unsurlar süreç içerisinde oluşan yargısal içtihatlarla ve idari teamüllere göre düzenlenmektedir.⁸⁵ Kurumların teftiş ve denetim birimlerinin çalışma şekillerinin düzenlendiği tüzük ve yönetmeliklerde, disiplin soruşturmalarının yapılma şekillerine ilişkin düzenlemeler düzensiz bir biçimde bulunmaktadır. Tüzük ve yönetmeliklerde yer alan düzenlemeler, memurların ceza soruşturmalarıyla paralellik gösterecek biçimde hazırlanmıştır. Disiplin mevzuatında disiplin soruşturmaları ile ilgili yeterli düzenlemelerin

⁸² **DİLEK, Muzaffer**, İnceleme Araştırma Raporu, Ankara 9. İdare Mahkemesinin 22.11.1994 gün ve 1412 Sayılı Kararı.

⁸³ **PINAR**, s. 189.

⁸⁴ **GÖZLER**, s. 698.

⁸⁵ **SAĞLAM**, s. 156.

bulunmaması, disiplin soruşturmalarıyla ilgili iş ve işlemlerin yargısal içtihatlar çerçevesinde idari teamüllere göre yürütülmesine neden olmaktadır.⁸⁶

2.2.3.3. Soruşturmacının Niteliği

Memurların disiplin suçu işleyip işlemediğini belirlemek amacıyla soruşturmaya yetkili amir tarafından görevlendirilen kamu görevlisine soruşturmacı adı verilmektedir.⁸⁷ Disiplin soruşturmalarının, disiplin amirinden soruşturma onayı alınarak başlatılması zorunludur. Adli suçlarda, hazırlık soruşturması yapmak ve kamu davası açma yetkisi Cumhuriyet savcılarına aittir. Ancak disiplin suçlarını araştırmak üzere görevlendirilen soruşturmacı, Cumhuriyet savcısının sahip olduğu yetkilere sahip değildir. Genellikle disiplin soruşturmalarını araştırmak üzere görevlendirilen soruşturmacılar, kamu idarelerinin teftiş kurullarında görev yapan müfettiş ve kontrolörlerden oluşmaktadır. Teftiş kurulları bulunmayan kurumlarda ise disiplin soruşturmalarını yapmak üzere, idari hiyerarşi içerisinde bulunan kamu görevlilerinden soruşturmacı görevlendirilmesi yapılır. Soruşturmacı seçimi, disiplin soruşturması emrini veren disiplin amirinin takdirine bırakılmıştır.⁸⁸

Branş ve uzmanlık gerektiren, geniş kapsamlı, hem memur yargılama hukuku hem de disiplin soruşturması sınırlarında değerlendirilebilen ve mahalli görevliler arasından soruşturmacı seçiminin uygun görülmediği hallerde olay, gerekçeleri belirtilerek merkeze gönderilir. Böylece görevlendirilen bakanlık müfettişleri tarafından ön inceleme ve soruşturma işlemleri yürütülür. Bu nitelikleri taşımayan olayların çözümleri, sıralı disiplin amirleri ve yetkili makamlar tarafından yürütülen disiplin soruşturmaları ile sonuçlandırılmalıdır.⁸⁹

Soruşturmacının belirlenmesi hususu önem arz etmektedir. Bazı kurumlarda disiplin soruşturmalarını yürütmek üzere teftiş kurulu başkanlıkları oluşturulmuştur. Teftiş kurulu başkanlıklarında görev yapan müfettişler, disiplin soruşturmaları ile ilgili

⁸⁶ DURMUŞ, s. 165.

⁸⁷ KAYA/DOĞAN, s.28.

⁸⁸ ÇETİN KAŞIKCIOĞLU, Fatma, Sağlık Personelinin Disiplin Soruşturmalarının Değerlendirilmesi ve Soruşturmacıların Bilgi, Tutum ve Davranışlarının Tespiti, Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2014, s. 42.

⁸⁹ SAĞLAM, Mehmet, Türk Personel Hukukunda Disiplin Suç ve Cezalarına İlişkin Esaslar ve Uygulaması, Ankara, Mahalli İdareler Derneği Yayınları, 2003, s. 14.

gerekli inceleme ve araştırmaları yapabilmektedirler. Kurumlarda oluşturulan teftiş kurullarının dışında Başbakanlık Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın da tüm kurumlarda disiplin soruşturması yürütme yetkisine sahiptir. Denetim görevlerini yerine getiren müfettişler, disiplin kurallarına aykırı bir durumla karşılaştıklarında durumu merkeze bildirerek inceleme ve denetleme görevine devam ederler. Teftiş kurulu başkanlıkları, müfettişlerinin disipline aykırı durumu bildirmeleri üzerine kurumdaki yetkili amirden soruşturma emri isterler. Müfettişler, denetimleri ve incelemeleri sırasında adli nitelikteki suçlarla karşılaşırsa, Teftiş Kurulu Başkanlığı'ndan idari soruşturma emri talep eder ve soruşturmayı devam ettirirler.⁹⁰

Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın birçok kurumda bulunmaması uygulamada sorun yaşanmasına neden olmaktadır. Teftiş Kurulu Başkanlığı bulunmayan kurumlarda ön inceleme ve soruştırmaları yürütmek üzere ayrı bir soruşturmacı görevlendirilmesi yapılmaktadır. Yetkili amir tarafından disiplin soruşturması yapmak üzere yetkilendirilen soruşturmacının, işlenen fiil ve işlem hakkında bilgi ve tecrübe sahibi olması, hakkında soruşturma yürüteceği memurun rütbesinden daha üst rütbe ve kıdeme sahip olması ve mümkün olduğunca üst rütbeye sahip görevliler arasından seçilmesi önem arz etmektedir.⁹¹ Disiplin soruşturmasını yürütmek amacıyla görevlendirilen personel, kurum düzenini ve yürütülen hizmetlerin gereklerini bilmesi açısından, soruşturmasını yürüttüğü memurun çalıştığı kurumdan seçilmelidir. Kurumda disiplin soruşturmacısı olarak nitelik ve konum olarak uygun birinin bulunmaması halinde, farklı bir kurumdan nitelik ve konum olarak uygun birinin görevlendirilmesi mümkündür.⁹² Bakanlık müfettişlerince yürütülen disiplin soruştırmaları dışındaki tüm soruştırmalarda görevlendirilen soruşturmacının, soruşturmasını sürdürdüğü memurdan statü ve rütbe olarak daha üst konumda olması ya da en azından aynı konumda olması gerekmektedir. Danıştay 10. Dairesinin 03.04.1985 gün ve 486 sayılı kararında bu konu ile ilgili örnek karar bulunmaktadır.⁹³ Disiplin soruşturmasını yürütmek amacıyla görevlendirilen memurun rütbe ve konum olarak soruşturmasını yürüttüğü memurdan

⁹⁰ **Teftiş Kurulu Başkanlığı**, İnceleme ve Soruşturma Rehberi, Ankara, 2006, s.88.

⁹¹ **DURMUŞ**, s. 166.

⁹² **SAğLAM**, s. 164.

⁹³ **DİLEK, Muzaffer**, İnceleme Araştırma Raporu, Ankara 10. İdare Mahkemesinin 03.04.1985 gün ve 486 Sayılı Kararı

daha yüksek olması, memurun suçsuz bulunması durumunda soruşturmacı hakkında olumsuz davranışlarda bulunmasını önlemek amacıyla önem arz etmektedir. Soruşturmacı görevlendirilmesinde dikkat edilmesi gereken bir diğer önemli husus da, soruşturmacı ile disiplin soruşturması yürütülen kişi arasında herhangi bir husumetin bulunmamasıdır. Bu durum soruşturmanın objektif bir şekilde yürütülmesini sağlamaktadır.⁹⁴

2.2.3.4. Soruşturma Onayı

Soruşturma emri vermeye yetkili merciler tarafından, suç işlediği iddia edilen kamu görevlilerinin işlediği fiil ve işlemlerin soruşturulmasına kanaat getirmesi durumunda, mevzuatta belirtilen yetkiler çerçevesinde konunun araştırılması ve soruşturma sürecinin başlatılması amacıyla müfettiş ya da muhakkiklere verdiği yazılı emirler, soruşturma emri olarak tanımlanmaktadır.⁹⁵

Kurumlarda yapılan denetim ve incelemeler sırasında veya şikâyet, ihbar ya da basın yoluyla bir memurun disipline aykırı harekette bulunduğu tespit edilmesi üzerine, yetkili makam tarafından verilen onay ile disiplin soruşturması faaliyeti başlatılır.⁹⁶ Soruşturma emri ile soruşturmacı resmi olarak görevlendirilmektedir. Disiplin amirleri ya da atamaya yetkili amirler disiplin soruşturma onayı vermeye yetkili kişilerdir. Soruşturmanın sağlıklı bir şekilde yürütülmesi ve suç isnat edilen memurun yeterli miktarda kendini savunabilmesi açısından, yetkili makamlar tarafından verilen soruşturma onayı, memur hakkındaki iddiaları kapsar nitelikte olmalıdır.⁹⁷ Disiplin soruşturmasını yürütmek amacıyla görevlendirilen soruşturmacı, soruşturma emrini veren amir adına soruşturmayı yürütmektedir ve soruşturma onayı kapsamı dışında kalan olayları soruşturmaya dâhil etmemelidir. Soruşturmacının, soruşturma onayı dışında kalan olayları da soruşturmaya dâhil etmesi yetki aşımı olarak nitelendirilir. Soruşturma sürecinde, soruşturma onayı kapsamı dışında kalan başka bir

⁹⁴ ÇETİN KAŞIKCIOĞLU, s.49.

⁹⁵ DURMUŞ, s. 169.

⁹⁶ YILDIRIM, Mehmet Zeki/ÇİFTÇİ, Metin/TÜRKMEN, Şükrü/ÇALIŞKAN, Öner, İnceleme ve Soruşturma, Bursa, 2003, s.310.

⁹⁷ SAĞLAM, s. 165.

disiplin suçuna rastlarsa, ek onay isteyerek bu olayların da soruşturma onayı kapsamına alınmasını isteyebilir.⁹⁸

Bu konu ile ilgili Danıştay 12. Dairesi'nin 13.03.2009 tarih ve 1324 sayılı kararında Disiplin cezası vermeye yetkili amirin, memurun disiplin suçu işlediğini öğrendiği anda soruşturma emri vererek soruşturmacı ataması yapması ve disiplin soruşturması sürecini başlatması hükmü bulunmaktadır.⁹⁹ Bu durum disiplin soruşturmalarına başlamada disiplin cezası vermeye yetkili amir tarafından soruşturma onayı alınması gerektiğini belirtmektedir.

2.2.4. Disiplin Soruşturmalarında Zamanaşımı

Bazı durumlarda idarenin disiplin soruşturması açabilme ve disiplin cezası verme yetkileri belli bir süre ile sınırlandırılabilir. Ülkemizde uygulanmakta olan disiplin mevzuatı hükümlerine göre, idarenin disiplin soruşturması açma ve disiplin cezası verme yetkileri zaman bakımından sınırlandırılmıştır. Bu sınırlandırma bazı durumlarda amirin disiplin cezası verme yetkisini de ortadan kaldırabilmektedir. İdarenin disiplin soruşturması açma ve disiplin cezası verme yetkisinin mevzuatta belirtilen sürenin geçmesi nedeniyle engellenmesi “soruşturma zamanaşımı” olarak tanımlanmaktadır.¹⁰⁰

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. maddesinde düzenlenen fiil ve işlemleri gerçekleştiren memurlar hakkında, söz konusu fiil ve işlemlerin gerçekleştirildiğinin öğrenildiği tarihten itibaren uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezaları için bir ay içerisinde, memurluktan çıkarma cezası için de altı ay içerisinde disiplin kovuşturmasına başlanması gerektiği DMK'nın 127. maddesinde belirtilmektedir. Mevzuatta belirtilen süre içerisinde disiplin kovuşturmasının başlatılmaması durumunda disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar. Memurun disiplin suçunu işlediği tarihten itibaren iki yıl içerisinde disiplin cezası verilmemesi durumunda idarenin ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

⁹⁸ YILDIRIM/ÇİFTÇİ/TÜRKMEN/ÇALIŞKAN, s. 313.

⁹⁹ D.12.D., EN: 2007/342, KN: 2009,1324, KT: 13.03.2009.

¹⁰⁰ DURMUŞ, s. 169.

Mevzuatta belirtilen sürelerin hesaplanmasında sürecin gün, ay ve yıl şeklinde hesap edilmesi önem arz etmektedir. Kurum idaresinin söz konusu disiplin suçunu öğrenme tarihi, sürecin hesaplanması açısından çok önemlidir. Mevzuatta, idarenin suç öğrenmiş sayılacağı durumlar hakkında herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Memurun disiplin suçu işlediğine dair şikâyet ya da ihbarın, kurumun resmi kayıtlarına girdiği tarih ya da bu konu ile ilgili evrak üzerinde bulunan imza, paraf veya tanık ifadesi gibi yazılı ve sözlü delillerin tarihi, disiplin suçunun öğrenildiği tarih olarak kabul edilir.¹⁰¹ Konu ile ilgili Danıştay kararları incelendiğinde uygulanacak disiplin yaptırımının türüne bakılmaksızın, zamanaşımı sürelerine kesinlikle riayet edilmesi yönünde hükümlerin bulunduğu görülmüştür. Danıştay 10. Dairesinin 03.02.1987 gün ve 1485 sayılı “*Temyiz, dava ve soruşturma dosyasının incelenmesinden davacının disiplin cezası ile cezalandırılmasına neden olan olayın 05.05.1983 tarihinde meydana geldiği ve 06.05.1983 günü tutuklanması ile ortaya çıktığı bu durumun yine aynı tarihli ve 785 sayılı Antalya Grup Tapu Sicil Müdürlüğü’nün teleks mesajı ile Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğüne iletildiği, dava konusu kararın ise 25.10.1985 gününde alındığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, dava konusu işlemin suçun işlendiği tarihten itibaren iki yıl geçtikten sonra tesis edilmesi nedeniyle olayda yukarıda açıklanan 657 sayılı Kanun 127. maddesine göre ceza verme yetkisi zamanaşımına uğramıştır. Hal böyle olunca, davacının, memuriyetle ilişkisinin kesilmesi yolundaki işleme karşı açılan davayı reddeden Antalya İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet bulunmamaktadır*” kararı disiplin soruşturmalarında zamanaşımının önemini göstermektedir.

2.2.5. Disiplin Soruşturmalarında Savunma Hakkı

Disiplin soruşturmalarında en önemli unsur, temeli adalet kavramına dayanan savunma hakkıdır. Kamu görevlilerine disiplin cezası verilmeden önce soruşturma başlatılmasının amacı, bireylerin adil yargılanmasını sağlamaktır. Bireylerin ceza korkusu ile söylenmesi gerekenleri söyleyememesi, adaletin sağlanmasına engel teşkil eder. Bireylere savunma hakkı verilmesinin temel amacı, adaletin yerine getirilmesini sağlamaktır.¹⁰² Kamu görevlilerinin kendilerini savunması için savunmasının istenmesinin yanı sıra, isnat edilen disiplin suçunun içeriğinin, yer ve zamanının

¹⁰¹ **TOPUZ, İbrahim**, “4483 Sayılı Kanun Uyarınca verilen Ön İnceleme İzni ve Soruşturma İzni Kararlarının Niteliği”, *Türk İdare Dergisi*, Yıl:74, S:434, Ankara, 2002, s:143.

¹⁰² **PINAR**, s. 731.

belirtilerek bildirilmesi gerekmektedir. Memur kendisini savunabilmesi için kendisine isnat edilen suçları bilmelidir.¹⁰³ Memura iletilen savunma istem yazısında, kendisine isnat edilen suçun içeriğinin, gerçekleştirdiği fiil ve eylemin 657 sayılı DMK'nın 125. maddesinin hangi maddesini ve fıkrasını ihlal ettiğinin ve söz konusu fiil ya da işlemin gerçekleşmiş olması durumunda öngörülen disiplin cezası yaptırım türünün belirtilmesi gerekmektedir.¹⁰⁴ Suç isnat edilen memurların savunmasının alınması ile ilgili 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 130. maddesinde *“Devlet memuru hakkında savunması alınmadan disiplin cezası verilemez. Soruşturmayı yapanın veya yetkili disiplin kurulunun 7 günden az olmamak üzere verdiği süre içinde veya belirtilen bir tarihte savunmasını yapmayan memur savunma hakkından vazgeçmiş sayılır”* hükmü bulunmaktadır.

Disiplin hukuku mevzuatına göre, devlet memurluğundan çıkarma cezası dışındaki disiplin cezalarında, soruşturmayı yürüten soruşturmacı ya da disiplin kurulu tarafından 7 günden az olmamak üzere suç isnat edilen memurun savunmasının alınması gerekmektedir. Disiplin soruşturmalarında memurun ifadesinin alınması, savunma olarak değerlendirilemez.¹⁰⁵

Disiplin soruşturmasını yürüten soruşturmacı, disipline aykırı fiil ve eylem gerçekleştirdiği iddia edilen memurun ifadesini almaktadır. Hakkında suç isnat edilen kamu görevlisinin, soruşturma sürecinde soruşturmacı ya da müfettiş tarafından sorguya çekilmesi, ifadesinin alınması veya suç olayı ile ilgili kanıt niteliğindeki bilgi ve belgelerin ortaya çıkarılması memurun savunmasının alınmasına engel bir durum oluşturmaz. Soruşturma dosyasında kamu görevlisinin alınmış ifadesi bulunsa dahi, mevzuatta belirtilen süre verilerek alınmış savunmasının bulunması yetkili makamlar tarafından kesinlikle istenmektedir.¹⁰⁶ Soruşturma işlemi, disipline aykırı fiil ve işlemlerin, suç isnat edilen memur tarafından işlenip işlenmediğinin açıklığa

¹⁰³ ÇETİN KAŞIKÇIOĞLU, s. 55.

¹⁰⁴ LİVANELİOĞLU, Ömer Asım, Memur Disiplin Hukuku, Ankara, 2003, s.102.

¹⁰⁵ KOÇYİĞİT, Ali, Disiplin Mahkemeleri Kanununa Göre Askeri Disiplin Suçları ve Cezaları, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan, 2007, s. 36.

¹⁰⁶ PINAR, s. 979.

kavuşturulması amacıyla bilgi toplama işlemi olup, memurun savunmasının alınmasının gerekliliğini ortadan kaldırmaz.¹⁰⁷

Disiplin soruşturması tamamlanıp, hakkında suç isnat edilen kamu görevlisinin disipline aykırı fiil ve eylemleri gerçekleştirdiği yönünde deliller ve kanıtlar ortaya çıktıktan sonra, memurun savunması alınmalıdır. Disiplin soruşturmasını yürüten soruşturmacı ya da müfettiş tarafından soruşturma sürecinde alınan ifadeler, memurun savunması olarak nitelendirilemez. Failin savunmasının, disiplin soruşturması tamamlandıktan sonra yetkili amir ya da kurullar tarafından alınması daha uygun olmaktadır. Savunma, isnada yönelik bir açıklama özelliği taşıdığından dolayı, failin savunması ancak soruşturma raporu tamamlanıp, memura isnat edilen suçun belirlenmesinden sonra istenebilir. Kamu görevlisinin savunmasının, soruşturmayı yürüten müfettiş ya da soruşturmacı tarafından alınması, isnat olunan suçun tam ve ayrıntılı bir şekilde belirlenemediğinden, memurun savunmasında eksiklikler oluşmasına ve savunma hakkının kısıtlanmasına neden olur.¹⁰⁸

Danıştay 3. Dairesinin 29.05.1973 gün ve 269 sayılı “*Müfettişlerce yapılan inceleme sırasında, hakkında inceleme yapılan memurun sadece olay hakkındaki bilgisi alınmakta olup, ifade alınması şeklinde de adlandırılan bu işlem savunma olarak kabul edilemeyeceği için, savunmanın bundan ayrı olarak ve disiplin cezası vermeye yetkili amir veya mercii tarafından alınması gerekmektedir*”¹⁰⁹ kararında savunma hakkı konusuna açıklık getirilmiştir.

Disiplin soruşturmasının tamamlanmasının ardından disiplin cezası vermeye yetkili amir ya da kurul kararından önce hakkında disiplin soruşturması yürütülen memurdan en az yedi gün içerisinde savunması alınır. Memur, disiplin amiri ya da kurulu tarafından verilen süre içerisinde savunmasını vermemesi durumunda, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır. Soruşturmayı yapan muhakkik ya da müfettişler tarafından alınan ifadeler savunma yerine geçmez. Disiplin amiri ya da disiplin kurulu tarafından ayrıca memurun savunmasının alınması gerekmektedir.¹¹⁰

¹⁰⁷ YILDIRIM/ÇİFTÇİ/TÜRKMEN/ÇALIŞKAN, s. 322.

¹⁰⁸ LİVANELİOĞLU, s. 97.

¹⁰⁹ D.3.D, E.N.: 1973/272, K.N.: 1973/269, KT.: 29.05.1973.

¹¹⁰ DURMUŞ, s. 173.

2.2.6. Bir Üst Disiplin Cezasının Verilmesi

Disipline aykırı fiil ya da eylem gerçekleştirme sonucunda disiplin cezası alan bir memurun, disiplin cezasının özlük dosyasından silinmesi için gerekli süre içerisinde aynı fiil ya da işlemi tekrar gerçekleştirmesi sonucunda hakkında verilen disiplin cezasının bir üst cezasının verilmesi durumunu ifade eder. Örneğin; işlediği disiplin suçundan dolayı 1 yıl kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alan bir memur, cezanın özlük dosyasından silinmesi için gerekli süre olan 10 yıl içerisinde aynı fiili tekrarlaması durumunda tekrar 1 yıl kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almaz, bu ceza bir üst disiplin cezasının verilmesi hususuna göre bir üst disiplin cezası meslekten çıkarma cezasına dönüştürülür.¹¹¹

Disipline aykırı fiil ve işlemleri gerçekleştirmeyi alışkanlık haline getiren bireylerin, suç işlemlerini önlemek amacıyla bir üst disiplin cezası verilmektedir. Mevzuata göre, bir üst disiplin cezasının uygulanması konusunda idarenin takdir yetkisi bulunmamaktadır. Disiplin cezasının özlük dosyasından silinme süresi içerisinde aynı suçun tekrar edilmesi durumunda ya da aynı dereceden disiplin cezası uygulanmasını gerektiren farklı fiil ya da işlemlerin disiplin cezasının özlük dosyasından silinme süresi içerisinde üçüncü defa uygulanmasında bir üst disiplin cezası uygulanır.¹¹²

Danıştay 12. Dairesinin 23.03.2016 tarih ve 1596 sayılı kararında aynı cezayı gerektiren farklı eylemlerden dolayı memur hakkında, idare tarafından verilen 4 adet kınama cezasının tekerrür hükmüne göre 1/30 oranında aylıktan kesme cezası iptal edilmesi kararlaştırılmıştır.¹¹³

3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu'nun 15. maddesinde disiplin cezalarının bir üst disiplin cezaları şöyledir:¹¹⁴

¹¹¹ ANONİM, Disiplin Hukuku ve Uygulaması Özet Ders Notları (657 Sayılı Kanun), <http://notindir.net/2017/03/29/diisiplin-hukuku-uygulamasi-ozet-ders-notlari>, Erişim Tarihi: 25.11.2017

¹¹² COŞKUN, s. 45.

¹¹³ D.12.D., EN: 2012/6364, KN: 2016/1596, KT: 23.03.2016.

¹¹⁴ ÇAYLI, s. 55.

Disiplin Cezası**Bir Üst Disiplin Cezası****Uyarma****Kınama****Kınama****Aylıktan Kesme (Kurulun Takdirine Göre)**

1-3 Günlük Aylık Kesimi

4-10 Günlük Aylık Kesimi

10-15 Günlük Aylık Kesimi

Aylık Kesme (Kurulun Takdirine Göre)**Kısa Süreli Durdurma**

1-3 Günlük Aylık Kesimi

4 Ay Kısa Süreli Durdurma

4-10 Günlük Aylık Kesimi

6 Ay Kısa Süreli Durdurma

10-15 Günlük Aylık Kesimi

10 Ay Kısa Süreli Durdurma

Kısa Süreli Durdurma**Uzun Süreli Durdurma**

4 Ay Kısa Süreli Durdurma

12 Ay Uzun Süreli Durdurma

6 Ay Kısa Süreli Durdurma

16 Ay Uzun Süreli Durdurma

10 Ay Kısa Süreli Durdurma

Kurulun Takdirine Göre 20 ya da 24
Ay Uzun Süreli Durdurma**Uzun Süreli Durdurma**

12 Ay Uzun Süreli Durdurma

Meslekten Çıkarma

16 Ay Uzun Süreli Durdurma

Meslekten Çıkarma

20 Ay Uzun Süreli Durdurma

Meslekten Çıkarma

24 Ay Uzun Süreli Durdurma

Meslekten Çıkarma

Meslekten Çıkarma**Üst Cezası Bulunmamaktadır.****Devlet Memurluğundan Çıkarma****Üst Cezası Bulunmamaktadır.**

2.2.7. Bir Alt Disiplin Cezasının Verilmesi

Disipline aykırı fiil ve işlem gerçekleştiren memurlara bir alt disiplin cezasının uygulanması idarenin takdirine bırakılmış olup, kanundaki idarenin takdir yetkisini kullanarak memurun disipline aykırı fiil ve eylemlerinde, disiplin cezası verme zorunluluğunun olup olmadığı hususunda net bir ifade bulunmamaktadır. Disiplin mevzuatında, geçmiş hizmetleri olumlu bulunan memurlara verilebilecek disiplin cezalarında bir alt disiplin cezasının verilebileceği belirtilmektedir. Geçmişteki hizmetleri olumlu bulunmayan devlet memurları hakkında bir alt disiplin cezası uygulanamaz. Bu uygulamalar disiplin amiri ve disiplin kurulunun takdirine bırakılmış olup, idare bir alt disiplin cezasının verilmesi hususunda takdir yetkisini kullanırken daha önceden verilmiş emsal kararlar, kamu yararı ve eşitlik ilkesi göz önünde bulundurulmalıdır.¹¹⁵ Konu ile ilgili yargı kararları incelendiğinde idarenin takdir yetkisini sınırlayan bazı hükümlerine rastlamak mümkündür. Danıştay 10. Dairesi'nin 23.10.1989 tarih ve 1825 sayılı *“davacının üzerine atılı bulunan suçu işlediği anlaşıldığından meslekten çıkarma cezası ile cezalandırılmasına ilişkin işlemde bu yönde hukuka aykırılık bulunmamakta ise de, geçmiş hizmetleri ve sicilleri olumlu olduğundan ... hükmü uygulanarak bir alt ceza verilmesi gerekirken aksine tesis edilen işlemde mevzuata uyarlık bulunmadığı”*¹¹⁶ Emniyet teşkilatı mensupları hakkında bir alt disiplin cezasının verilmesi uygulanırken, disiplin suçu işleyen memurun daha önceki hizmetlerinin olumlu bulunup bulunmadığı, daha önce aynı disiplin suçunu işleyip işlemediği gibi hususlara dikkat edilmelidir. Disiplin cezalarında uygulanan bir alt disiplin cezası uygulamasının amacı, ilk defa suç işleyen personelin kurumuna kazandırılmasıdır.¹¹⁷

Konu ile ilgili Danıştay 12. Dairesi'nin 01.07.2011 tarih ve 3620 sayılı kararında geçmiş hizmetleri olumlu bulunan ve memurlar hakkında esas cezayı vermeye yetkili kişi ya da kurullar tarafından bir alt disiplin cezası uygulamasının gerçekleştirilmesi

¹¹⁵ **KAYA, Cemil**, İdarenin Takdir Yetkisi ve Yargısal Denetimi, İstanbul, 2014, s. 161.

¹¹⁶ D.10.D., EN: 1989/203, KN: 1989/1825, KT: 23.10.1989; www.kazanci.com.tr

¹¹⁷ **TAŞÇI, Ufuk**, Polis Disiplin Politikasının Disiplin Suçları ve Cezaları Yönünden Analizi, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17/1, Ankara, 2015, s. 217-236.

gerektiği belirtilerek, bir alt disiplin cezası uygulamasının gerçekleştirilme usulleri açıklığa kavuşturulmuştur.¹¹⁸ Bu durum göz önünde bulundurulduğunda uygun şartların sağlanması durumunda disiplin cezalarında, bir alt cezanın verilmesinin yargı kararlarına göre zorunlu olduğu sonucu çıkarılabilir.

Emniyet teşkilatı mensuplarına disiplin amirleri ya da disiplin kurulları tarafından verilebilecek disiplin cezalarına ait bir alt disiplin cezaları řunlardır¹¹⁹:

Disiplin Cezası	Bir st Disiplin Cezası
Uyarma	Alt Cezası Yoktur
Kınama	Uyarma
Aylık Kesme (Kurulun Takdirine Göre)	
1-3 Günlük Aylık Kesimi	Kınama
4-10 Günlük Aylık Kesimi	Kınama
10-15 Günlük Aylık Kesimi	Kınama
Kısa Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma
4 Ay Kısa Süreli Durdurma	1-3 Günlük Aylık Kesimi
6 Ay Kısa Süreli Durdurma	4-10 Günlük Aylık Kesimi
10 Ay Kısa Süreli Durdurma	10-15 Günlük Aylık Kesimi
Uzun Süreli Durdurma	
12 Ay Uzun Süreli Durdurma	4 Ay Kısa Süreli Durdurma
16 Ay Uzun Süreli Durdurma	6 Ay Kısa Süreli Durdurma
20 Ay Uzun Süreli Durdurma	10 Ay Kısa Süreli Durdurma
24 Ay Uzun Süreli Durdurma	10 Ay Kısa Süreli Durdurma
Meslekten ıkarma	24 Ay Uzun Süreli Durdurma
Devlet Memurluğundan ıkarma	36 Ay Uzun Süreli Durdurma

¹¹⁸ D.12.D. EN: 2011/5000, KN: 2011/3620, KT: 01.07.2011.

¹¹⁹ ÇAYLI, s. 56

2.2.8. Disiplin Cezasının Özlük Dosyasından Silinmesi

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre, kamu personellerine verilen disiplin cezalarının, belli bir süre geçtikten sonra memurun, atamaya yetkili amirine başvuru yaparak özlükten silinmesini talep etme hakkı bulunmaktadır. Mevzuatta belirtilen bu süreç içerisinde memurun hakkında verilen disiplin cezasının özlük dosyasından silinmesini talep edebilmesi için düzenli bir çalışma performansı gösterdiğini ve memurluk vakarına yakışır şekilde davrandığını doğrulaması gerekmektedir.¹²⁰

Memurların disiplin cezalarının özlük dosyalarından silinmesini talep edebilmeleri için;

1. Memurun devlet memurluğundan çıkarma cezası dışında herhangi bir disiplin cezası alması gerekmektedir. Devlet memurluğundan çıkarma cezasının özlük dosyasından silinmesi söz konusu değildir.
2. Uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasından sonra 5 yıl, diğer disiplin cezalarının uygulanmasından sonra 10 yıl süre geçmesi gerekmektedir. Memurların disiplin cezalarının özlük dosyalarından silinmesini talep etmeleri ve cezanın özlük dosyasından silinmesi için mevzuatta belirtilen bu sürelerin geçmesi zorunludur.
3. Disiplin cezasının silinmesi talebinde bulunan memurun belirtilen süreler içerisinde aynı cezai yaptırımın uygulanmasına neden fiil ve işlemi tekrarlamaması ya da benzer bir fiil ve işlem gerçekleştirmemesi gerekir.
4. Memurun bu süreç içerisinde davranışlarını düzeltmiş olması ve memurluk vakarına yakışır hareketlerde bulunması gerekir.

Memurun hakkında verilen kınama cezasının mevzuatta belirtilen 5 yıl sürenin geçmesi üzerine cezasının iptal edilmediği ve aynı disiplin suçunu tekrar işlemesi sebebiyle tekerrür hükümlerinin uygulanması sonucunda aldığı cezanın iptali başvurusu ile ilgili Eskişehir 2. İdare Mahkemesi'nin 19.07.2013 tarih ve 713 sayılı kararında

¹²⁰ ANONİM, s. 22.

atamaya yetkili amirin, memurun bu isteğini haklı kılacak davranışlarının bulunmaması ve kınama cezası aldıktan sonra iki farklı disiplin cezası daha alan davacının iptal davasının uygun görülmediği ve hakkında uygulanan tekerrür hükümlerinin hukuka aykırı bulunmadığı kararlaştırılmıştır.¹²¹

Disiplin cezalarının özlük dosyalarından silinmesi için, memurun disiplin amirine başvurması gerekmektedir. Disiplin amiri, memurun başvurusu olmadan disiplin amiri tarafından özlük dosyasından silinmesi işlemini gerçekleştirmez. Söz konusu şartları sağlayan memurun talebi üzerine disiplin cezasının özlük dosyasından silinmesi, atamaya yetkili amirin takdirine bırakılmıştır. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası dışındaki tüm disiplin cezalarının silinmesinde atamaya yetkili amir, doğrudan karar verebilmekte ve disiplin kurulunun görüşü de alınarak ceza, memurun özlük dosyasından silinebilmektedir.¹²²

Disiplin cezası özlük dosyasından silinen memurun, aynı suçu tekrar etmesi halinde bir üst disiplin cezası uygulanmaz. Disiplin cezası, memurun özlük dosyalarından silindiği tarihten sonra, memurun bazı görevlere atanmasına engel oluşturmaz. Memurun disiplin cezasından dolayı kaybettiği hakların iade edilmesi söz konusu değildir. Disiplin cezasının özlük dosyasından silinmesi, geçmişe yönelik hak oluşmasına neden olmaz.¹²³

2.2.9. Disiplin Cezasını Düşüren Haller

Aşağıda belirtilen durumların gerçekleşmesi durumunda memurlara verilen disiplin cezaları ortadan kalkar.¹²⁴

- Disiplin kurulu ya da disiplin amiri tarafından verilen disiplin cezasının tebliğinden önce memurun ölmesi,
- Mevzuatta, memurun lehine yeni düzenlemelerin yapılması

¹²¹ Eskişehir 2. İdare Mahkemesi, EN: 2013/01, KN: 2013/713, KT: 19.07.2013, www.kazanci.com.tr

¹²² AKDENİZ, s. 502.

¹²³ ÇİÇEK, s. 74.

¹²⁴ DURMUŞ, s. 290-291.

- Söz konusu cezanın verilmesini gerektiren fiil ve işlemin mevzuatta karşılığının değişmesi ya da disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve işlem olmaktan çıkması,
- Disiplin soruşturmasının zamanaşımına uğraması
- Disiplin cezalarının affına yönelik kanunlar

Disiplin cezalarını düşüren memurun ölümü dışındaki tüm unsurlar, memurun disipline aykırı gerçekleştirdiği fiil ve işlemlerin karşılığının devlet memurluğundan çıkarma cezası olması durumunda dahi, memuriyetin devamını sağlayabilmekte, diğer cezalarda ise cezanın hafifletilmesini sağlayabilmekte ya da ortadan kaldırmaktadır.¹²⁵

Danıştay 12. Dairesi'nin 21.03.2012 tarih ve 1639 sayılı kararı ile 03.04.2012 tarih ve 1909 sayılı kararlarında disiplin cezası vermeye yetkili amirin, mevzuatta öngörülen süreler dışında verilen disiplin cezalarının hukuka aykırı olarak değerlendirildiği görülmüştür.¹²⁶

2.2.10. Disiplin Soruşturmalarına Hâkim Olan İlkeler

2.2.10.1. Disiplin Soruşturmalarının ve Ceza Soruşturmalarının Birbirinden Bağımsızlığı İlkesi

Disiplin soruşturmalarının, ceza muhakemelerinden tamamıyla ayrı bir şekilde gerçekleştirilmesi, bazı sorunları da beraberinde getirmektedir. Hakkında suç isnat edilen memurun işlediği fiil ve eylem ceza hukukuna göre de suç oluşturuyorsa, memurun bu fiil ve eylemiyle ilgili ceza yargılaması yapılarak bir karara varılabileceği durumunda disiplin soruşturmaları üzerine etkileri olmaktadır.¹²⁷ Memurun ceza yargılaması sonucunda suçsuz bulunması durumunda ya da delil yetersizliği durumunda suç unsurlarının oluşmadığı gerekçesiyle memurun berat etmesi durumunda disiplin soruşturmalarının etkilenmeyeceği ve disiplin cezası verilmişse bunun idare tarafından

¹²⁵ DURMUŞ, s. 291.

¹²⁶ D.12.D., EN: 2011/6930, KN: 2012/1639, KT: 21.03.2012; EN: 2011/10393, KN: 2012/1909, KT: 03.04.2012.

¹²⁷ GÖZLER, s. 569; YAŞAR, s. 401; GÖZÜBÜYÜK/TAN, s. 782.

başka bir disiplin cezası ile değiştirilmesinin ya da kaldırılmasının mümkün olmadığı öğretide belirtilmektedir.¹²⁸

Disipline aykırı fiil ve işlemleri gerçekleştiren memurlar hakkında ceza mahkemelerinde kovuşturma başlatılması, disiplin soruşturmalarının başlatılmasını geciktirmeyeceği, ceza kanununa göre memurun mahkûm olması ya da berat etmesi hallerinin disiplin cezalarının uygulanmasına engel olmayacağı hususları 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 131. maddesinde hüküm altına alınmıştır.

Disiplin soruşturmaları ile ceza soruşturmaları usul ve sonuçları yönünden birbirlerinden farklı işlemlerdir. Ceza mahkemelerinin kararlarının beklenilerek disiplin soruşturmalarına başlanması, soruşturmanın başlatılması ya da ceza verme süresinin zamanaşımına uğramasına yol açabilmektedir. Bu durum göz önünde bulundurularak Danıştay 10. Dairesinin 12.11.1984 tarih ve 1860 sayılı *“Yürütülen kamu hizmetinin gerektiği şekilde görülmesini, memurun görevine bağlılığını ve memur statüsünün korunmasını sağlamaya yönelik disiplin cezaları, kamu düzenini korumak ve toplumu savunmak esasına dayanan ceza yasalarının getirdiği cezalardan farklı nitelik taşıdıklarından, bir kamu görevlisinin ceza yasasına göre mahkûm olması veya olmaması, kamu görevlisinin eyleminin, personel hukukuna göre değerlendirilmesine ve disiplin suçu kabul edilip, disiplin cezasıyla cezalandırılmasına engel değildir”* kararı ile ceza kovuşturmalarının, disiplin soruşturmaları açılmasına ya da disiplin cezası verilmesine engel teşkil etmeyeceğine açıklık getirmiştir.¹²⁹

Memurların disipline aykırı fiil ve işlem gerçekleştirmeleri sebebiyle ceza kovuşturması başlatılması durumunda;

- Disiplin soruşturmasının tamamlanması ve cezanın verilmesi için ceza davasının sonucu beklenmez.
- Ceza davası sonucunda memurun mahkûmiyetine karar verilmesi disiplin cezasının uygulanması ile ilgili herhangi farklı bir işlemin gerçekleştirmesini gerektirmez.

¹²⁸ YAŞAR, s. 404, GÖZÜBÜYÜK/TAN, 783-784.

¹²⁹ GÜNEŞLEYİCİ, s. 18.

- Ceza davasında beraatine karar verilen memurun disiplin soruşturması açılması ve disiplin cezası verilmesi hususlarında iki durum söz konusudur:
 - Ceza davası sonucunda isnat edilen suçun memur tarafından işlenmediği veya suç unsurlarının gerçekleşmediği yönünde karar çıkması durumunda, memur hakkında disiplin soruşturması açılmaz ve disiplin cezası yaptırımını uygulanamaz. Davanın sonuçlanmasından önce disiplin cezası verilmişse, beraat kararı gerekçe gösterilerek yargılama iadesi talep edilebilir.
 - Ceza davası sonucunda isnat edilen suçun, memur tarafından işlendiğine dair yeterli kanıt bulunmaması gerekçesiyle beraatine karar verilmişse bu durumda disiplin soruşturması başlatılabilir ve mevzuatta belirtilen disiplin cezası yaptırımını uygulanabilir.
- Disiplin cezaları, kamu görevlilerinin, kamu hizmetlerini etkili ve verimli bir şekilde yürütebilmesi amacıyla, kurumların iç düzenine aykırı davranışlarda bulunmasını önleyici tedbirler olması nedeniyle, memur hakkında disiplin cezası almayı gerektiren fiil ve eylemlerin, niteliğine göre ceza yargılamasında hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararının alınması, memur hakkında herhangi bir suç olmadığı gerekçe gösterilerek disiplin cezası uygulanmamasına neden olmaz. Danıştay 12. Dairesinin 15.02.2007 tarih ve 2007/193 sayılı kararında dolandırıcılık suçu kesinleşmiş polis memurunun, mahkumiyeti hakkındaki hükmün açıklanmasının geri bırakılmasında karar verilmesi durumunda, söz konusu memurun, memuriyetine son verilmesinin hukuka uygun olmadığı belirtilmiştir.¹³⁰ Danıştay'ın söz konusu kararı incelendiğinde ceza yargılaması sonucunda hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararının disiplin cezalarını etkileyebildiği sonucunu açığa çıkarmaktadır.

2.2.10.2. Doğrudan Doğruya Disiplin Cezası Verme Yasağı

Disiplin amirinin, memurun disiplin suçu işlediğini öğrendikten sonra bir soruşturmacı tayin etmeden doğrudan memurun savunmasını alarak disiplin cezası

¹³⁰ D.12.D., E.N.: 2007/2534, K.N.: 2008/4502, K.T.: 15.02.2007.

verebiliyor veremeyeceği hususu mevzuatta detaylı bir şekilde düzenlenmemiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 128. maddesine göre uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları, disiplin soruşturmasının tamamlanmasının ardından disiplin amiri tarafından en geç 15 gün içerisinde verilebilmektedir. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasında disiplin kurulunun kararını belirtmesi amacıyla 15 gün içerisinde disiplin amirine tevdi edilir. Devlet memurluğundan çıkarma cezası uygulamasında da soruşturma dosyası, altı ay içerisinde karar verilmek üzere memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kuruluna tevdi edilir.¹³¹

Danıştay 12. Dairesi'nin 05.07.2005 tarih ve 2816 sayılı kararında disiplin suçu işleyen memurlara, savunması alınmaksızın disiplin soruşturması başlatılmadan doğrudan savunmasının alınarak verilen disiplin cezasının hukuka aykırı hükmüne varılmıştır.¹³² Bu durum memurlar hakkında doğrudan disiplin cezası verilmesinin hukuka aykırı olduğunu göstermektedir.

Bir başka Kararında Yüksek Mahkeme şu cümle ile doğrudan doğruya disiplin cezası verilmesini hukuka aykırı bulmuştur: "*...Bu duruma göre, soruşturma açılmadan, bağımsız bir soruşturmacı tayin edilmeden ve cezaya konu fiilleri her yönüyle ve şüpheye yer vermeyecek şekilde ortaya konulmadan tesis edilen davaya konu işlemde hukuka uyarlık, davanın reddi yolunda verilen idare mahkemesi kararında hukuki isabet bulunmamaktadır...*"¹³³

2.2.10.3. Savunma Hakkı

Demokratik sistemlerin en temel ilkelerinden olan savunma hakkı, sadece ceza kovuşturmalarında değil, disiplin soruşturmalarında da engellenemeyen haklardandır. Savunma hakkı memur lehine düzenlenen bir hak olup anayasal teminat altına alınmıştır.¹³⁴

Memurlara, kamu görevlilerine, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşlarında görev yapan çalışanlara savunma hakkı tanınmadan disiplin cezası verilemeyeceği Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 129. maddesinde

¹³¹ ÇAYLI, s. 71.

¹³² D.12..D, EN: 2002/1367, KN: 2005/2816, K.T.: 05.07.2005.

¹³³ D.12. D.E. 2012/13342K. 2016/2175T. 13.4.2016; www.kazanci.com.

¹³⁴ SANCAKDAR, s. 304.

hüküm altına alınmıştır. Ayrıca anayasanın 130. maddesinde de suç isnat edilen memurun savunması alınmadan disiplin cezası verilemeyeceği belirtilmektedir. Yetkili disiplin amirleri ya da disiplin kurulu tarafından 7 günden az olmamak üzere hakkında disiplin soruşturması yapılan memura savunma hazırlama süresi verilir. Verilen süre içerisinde savunma yapmayan memur, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır. Hakkında disiplin soruşturması yapılan memura, isnat olunan suçun ne olduğu, suçun işlendiği yer ve gerçekleşme şekli açık ve yazılı bir şekilde bildirilmesi ve memurun belirtilen süre içerisinde savunmasını hazırlamaması durumunda savunma hakkından vazgeçmiş sayılacağı hususu açık bir şekilde bildirilmelidir. Memurun belirtilen sürelerde savunma vermemesi, isnadın kabul edildiği anlamını taşımamaktadır.¹³⁵

Konu ile ilgili Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 17.02.2011 tarih ve 66 sayılı kararında disiplin suçu işleyen memurun savunmasının alınmadan hakkında disiplin cezası uygulanması hukuka aykırı bulunmuştur.¹³⁶ Bu durum yetkili amir tarafından disiplin suçu işleyen memurun savunmasının alınmasının verilen disiplin cezasının hukuka uygunluğu açısından önem arz ettiğini göstermektedir.

Savunma hakkına uyulmamış olması bir idari işlem olan disiplin cezasına ilişkin “esaslı bir usul sakatlığı” oluşturmaktadır.¹³⁷

2.2.10.4. Doğrudan Doğruluk İlkesi (Yüzyüzelik Vicahilik)

Disiplin soruşturmalarında önemli olan konulardan biri de vicahilik bir başka deyişle yüzyüzelik ilkesidir. Ceza yargılamalarında hâkimin delillerle, birebir temasa geçerek hükme varması ilkesi “vasıtasızlık-doğrudan doğruluk-yüzyüzelik-vicahilik” olarak tanımlanmaktadır. Bu ilkeye göre ceza yargılamasını yürüten hakimlin sözlü delilleri birebir dinlemesi, yazılı delilleri okuması, somut nesnelere ve izleri bizzat kendisinin görmesi gerekmektedir. Doğrudanlık ilkesine göre sanık, ceza vermeye yetkili makam önünde savunma yapabilmelidir. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 130. maddesinde suç isnat edilen memurun yetkili disiplin amiri ya da disiplin kurulu tarafından 7 günden az olmamak üzere verdiği süre içerisinde savunma

¹³⁵ ASLAN, Zehreddin, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa Göre Disiplin Suç ve Cezaları, İstanbul, 2001, s. 110.

¹³⁶ D.İ.D.K., EN: 2007/1846, KN: 2011/66, KT: 17.02.2011.

¹³⁷ YAŞAR, s. 336, ASLAN/EMEKTAR, s. 68.

hakkının olduğu belirtilmektedir. Memur belirtilen süre içerisinde hazırladığı savunmasını soruşturmacıya veya yetkili amir ya da disiplin kuruluna sunabilir. Memurun savunmasını yetkili disiplin amirine ya da disiplin kuruluna vermesi daha doğru olacaktır.¹³⁸ Konu ile ilgili Danıştay kararında “açılan soruşturmada davacının müfettiş tarafından savunması alındığı için yeniden savunma alınmasına gerek olmadığı”¹³⁹ belirtilmektedir. Danıştay’ın ilgili kararı incelendiğinde savunmanın soruşturmayı yürüten müfettiş tarafından alınmasının, yetkili amir tarafından ikinci bir soruşturma alınması gerektirmediği görülmektedir.

2.2.10.5. Tarafsızlık İlkesi

Disiplin amirlerinin, disiplin soruşturmalarını başlatmada ve disiplin cezalarını uygulamada, objektif bir şekilde iddia ve savunma makamlarını kayırmama sorumlulukları bulunmaktadır. Bu durumdan dolayı disiplin soruşturmaları masumiyet karinesine esas alınarak, objektif bir şekilde yürütülmelidir¹⁴⁰. Konu ile ilgili Danıştay 8. Dairesinin 12.12.2005 tarih ve 5118 sayılı kararında “...Dosyanın incelenmesinden, olayın açıklığa kavuşturulması amacıyla görevlendirilen ve düzenlediği raporda 1/30 oranında aylıktan kesme cezası verilmesini öneren soruşturmacı ile dava konusu disiplin cezasını veren kişinin aynı kişi olduğu anlaşılmakta olduğundan bu durumun yukarıdaki değinilen tarafsızlık ilkesini zedelediği açık olup bu yönüyle dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmamaktadır...”¹⁴¹ hükmü verilmiştir. Disiplin soruşturmalarında soruşturmayı yürütmek üzere görevlendirilen soruşturmacı ile disiplin suçu işlediği iddia edilen memur arasında bir yakınlık ya da husumet olmamasına dikkat edilmelidir. Soruşturmacı ile hakkında disiplin soruşturması yapılan memur arasında husumet veya yakınlık olması tarafsızlık ilkesine aykırıdır. Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkındaki Yönetmeliğin 6. maddesinde; “Kurulların başkan ve üyeleri kendilerine, eşlerine, ikinci dereceye kadar (bu derece dâhil) kan ve sıhrî hısımlarına, disiplin cezası verilmesini teklif ettikleri, disiplin soruşturmasını yaptıkları veya atanmasına yetkili oldukları memurlara ait işlerle ilgili kurul

¹³⁸ BAŞA, Şafak, “Aleyhe Düzeltme Yasası (Reformation In Peius) İlkesinin Disiplin Hukukunda Uygulanabilirliği” Denetim Dergisi, Yıl: 25, Sayı 119, 2012, s. 50.

¹³⁹ D8D, K.N: 1996/652, E.N: 1994/6429.

¹⁴⁰ D.16. D.E. 2015/896, K. 2016/1858, K.T. 24.3.2016

¹⁴¹ D.8. D.E. 2004/3334, K. 2005/5118, K.T. 12.12.2005

*toplantılarına katılamazlar” hükmü, disiplin soruşturmalarında hakkında disiplin soruşturması yapılan memurun yakınlarının kurulda bulunmasının tarafsızlık ilkesini zedeleyeceğini göstermektedir.*¹⁴²

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu’nun 29.11.2007 tarih ve 2412 sayılı kararında, Danıştay 12. Dairesi’nin 04.05.2005 tarih ve 1729 sayılı kararında ve 16.03.2011 tarih ve 1152 sayılı kararlarında disiplin soruşturmalarının objektiflik ve tarafsızlık ilkelerine uygun bir şekilde yürütülmesi gerekliliği hüküm altına alınmıştır.¹⁴³

2.2.10.6. Çelişme İlkesi

Disiplin hukukunda devlet memurluğundan çıkarma cezası verebilecek yüksek disiplin kurullarına ve hakkında disiplin soruşturması yapılan memura bazı haklar tanınmıştır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 129. maddesine göre yüksek disiplin kurulları, kendilerine intikal eden dosyaları incelerken, lüzum görmeleri halinde disiplin soruşturması yapılan memurun özlük dosyasını ve ilgili tüm evrakları incelemeye, memur hakkında kurumlardan bilgi almaya, konu ile ilgili yeminli tanıkları ve bilirkişileri dinlemeye ya da istinabe usulü ile dinletmeye ve olay mahalli incelemesi yapmaya yetkili kılınmışlardır. Danıştay Yine mevzuat gereği memurun, sicil dosyası dışındaki tüm soruşturma evraklarını incelemeye, olayla ilgili tanıkları dinlemeye ve kendisi ya da vekili tarafından savunma yapma hakkı bulunmaktadır.¹⁴⁴ İdari Dava Daireleri Genel Kurulu’nun 17.02.2011 tarih ve 1846 sayılı kararında kamu görevlileri hakkında devlet memurluğundan çıkarma cezası verilebilmesi, disiplin cezası vermeye yetkili amir ya da kurullarca, hakkında suç isnat edilen memur hakkındaki iddiaları, iddialar hakkındaki kanıt niteliğindeki belgeleri, işlediği suçun mevzuattaki karşılığı ve verilmesi önerilen disiplin cezası türünün ne olduğu kendisine bildirilerek, en geç 7 gün içerisinde savunma hazırlaması sağlanmalıdır. Aksi takdirde verilen disiplin cezasının hukuka aykırı olduğu söz konusu karardan anlaşılmaktadır.¹⁴⁵

¹⁴² BAŞA, s. 50.

¹⁴³ D.İ.D.D.K., EN: 2004/611, KN: 2007/2412, KT: 29.11.2007; D.12.D., EN: 2002/875, KN: 2005/1729, KT: 04.05.2005; D.12.D., EN: 2007/1731, KN: 2010/1647, KT: 23.03.2010.

¹⁴⁴ KAYA, s. 85.

¹⁴⁵ İ.D.D.K., EN: 2007/1846, KN: 2011/6T, KT: 17.02.2011; www.kazanci.com.tr.

2.2.10.7. Gizlilik İlkesi

Disiplin soruşturmalarında olayla ilgili delillerin karartılmasını ve idari sırların açığa çıkmasını önlemek amacıyla sürecin yürütülmesinde gizlilik esastır. Disiplin soruşturmalarında gizlilik ilkesi memurlar için geçerli olmayıp, bilgilerin üçüncü kişilerce paylaşılmamasını gerektirir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 129. maddesinin son fıkrasında, memurların disiplin soruşturmalarında sicil dosyaları hariç tüm soruşturma evraklarını sadece devlet memurluğundan çıkarma cezasının söz konusu olduğu durumlarda inceleme hakkına sahip oldukları belirtilmiştir. Ayrıca 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'nda yer alan kurum ve kuruluşlar hakkındaki bilgiler, özel durumlara ilişkin bilgiler, araştırma, inceleme veya analiz sonuçlarını içeren bilgiler gibi istisnai durumlar dışında kalan bilgiler, hakkında disiplin soruşturması başlatılan memurların, soruşturma dosyalarındaki bilgi ve evraklara ulaşabilecekleri hükmü bulunmaktadır.¹⁴⁶

2.2.10.8. Denklik İlkesi

Denklik ilkesine göre disiplin soruşturmasını yürütmek amacıyla görevlendirilen memurun, rütbe, görev ve derece bakımından, soruşturmasını yürüteceği memurdan üst düzeyde veya en azından aynı düzeyde olması gerekmektedir. Bu durum memuriyet güvencesinin sağlanması açısından önem arz etmektedir.¹⁴⁷

Konu ile ilgili Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulunun 14.03.1986 tarih ve 18 sayılı kararda valilerin soruşturmacı olarak tayin ettiği memurun görev, unvan ve meslek derecelerini göz önünde bulundurarak soruşturmasını yürüteceği memurdan üstün olmasına ya da en azından aynı olmasına dikkat etmesi gerektiği hükmü verilerek denklik ilkesi kabul edilmiştir.¹⁴⁸

¹⁴⁶ KAYA, s. 85.

¹⁴⁷ KAYA, s. 85.

¹⁴⁸ D.İ.D.K., EN: 1985/141, KN: 1986/18, KT: 14.03.1986,

<https://www.memurlar.net/haber/452435/disipline-dair-9-soru-ve-cevap.html>

2.3. SORUŞTURMANIN GÜVENCE ALTINA ALINMASI

2.3.1. Görevden Uzaklaştırma Kavramı

Görevden uzaklaştırma, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 137. maddesine göre devlet kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerde memurun görevine devam etmesinde sakınca bulunması halinde alınan ihtiyati tedbirdir¹⁴⁹. Mevzuatta devlet memurlarının görevden uzaklaştırılması için gerekli olan Şartların neler olduğu açıklanmadığından, bu konu ile ilgili karar idarenin takdir yetkisine bırakılmıştır. İdareye verilen bu yetki sınırsız ve mutlak değildir. Mevzuatta memurların görevden uzaklaŐtmasını gerektiren fiil ve işlemlerin neler olduğu da belirtilmemiŐtır. Görevden uzaklaştırma tedbirinin uygulanıp uygulanmamasında, memurun disipline aykırı fiil ve işleminin, gerçekteŐtirdiđi kamu hizmetine doğrudan etkisinin bulunup bulunmadığı göz önünde bulundurulmalıdır.¹⁵⁰

Memurun görevi başında kalmasında herhangi bir sakınca bulunmuyorsa veya kamu hizmeti gerektirmiyorsa memurun görevden uzaklaştırılması söz konusu değildir. Memurun görevi başında kalmasında sakınca bulunup bulunmaması, yerine getirdiği kamu hizmetinin türüne, Őekline ve esaslarına ve memurun görevine göre değerlendirilmelidir.¹⁵¹

Bir disiplin cezası yaptırımını olmayan görevden uzaklaştırma, memurun görevinde kusurlu davranıp davranmadığını gösteren bir ölçüt niteliği taşımamaktadır. Görevden uzaklaştırma tedbiri, hem disiplin hukuku hem de ceza hukukuna göre soruşturmanın sağlıklı bir Şekilde yürütölmesi amacıyla baŐvurulan geçici bir tedbirdir.¹⁵² Görevden uzaklaştırma tedbirinin amacı, hakkında soruşturma yürütölün memurun görevi başında kalmasında sakınca görölmesi halinde görevden uzaklaŐtırmak olup; bu tedbirin alınmasının memurun disipline aykırı fiil ve işlemleri gerçekteŐtirip gerçekteŐtirmediđinin tespitinde belirleyici bir rolü yoktur. Konunun önemini belirtmek için görevden uzaklaştırma yaptırımının unsurlarından bahsetmek gerekir.

¹⁴⁹ D.5. D. EN: 2015/6543, K.T. 17.12.2015

¹⁵⁰ LİVANELİOĞLU, s. 87.

¹⁵¹ AKGÜNER, s. 200.

¹⁵² ORHAN, Gökhan, "Türkiye'de Memur Disiplin Suç ve Cezalarının Uygulanması", Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü., Muğla, 2003, s. 18.

2.3.2. Görevden Uzaklaştırma İşleminin Unsurları

06.11.1982 tarih ve 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 2. maddesinin a fıkrasında idari işlemlerden olan görevden uzaklaştırma işleminin konu, sebep, amaç, yetki ve şekil unsurları olmak üzere beş temel unsuru bulunmaktadır.¹⁵³

2.3.2.1. Konu Unsuru

İdari işlemlerin ortaya çıkardığı hukuki sonuç, hukukta meydana getirdiği değişiklik, idari işlemin konu unsurunu oluşturmaktadır.¹⁵⁴ İdari işlemlerin doğuracağı hukuki sonuçlar yani idari işlemlerin konu unsurları kanunlarla önceden belirlenmiştir. Bu sebepten dolayı idari işlemler, medeni hukuktan ayrı tutulmuştur. Medeni hukukta tarafların yaptıkları sözleşmelerin konu unsurları önceden yasalarla belirlenmediği için, yapacakları işlemlerin muhtevasını belirlemede özgürlerdir. Ancak idari işlemlerin konu unsurları önceden kanunlarla belirlenmektedir.¹⁵⁵ Bu sebepten dolayı idari işlemlerde, tarafların işlemin konu unsuruna yönelik müdahalede bulunmaları söz konusu değildir. Danıştay 4. Dairesi'nin 23.05.2011 tarih ve 4403 sayılı kararında Milli Eğitim Bakanlığı tarafından çıkarılan okul kantini, açık alan, salon ve diğer yerlerin okul aile birliği tarafından üçüncü kişilerce işletilmesinde, kurumlar vergisine yönelik bazı düzenlemeler içeren sirküler yayınlamıştır. Dava konusu sirküler, kurumlar vergisi ile ilgili mükellefiyete ilişkin kurallar, tarh ve tahakkuku ödeme usulleri, KDV'ye ilişkin söz konusu alanların işletmecilerine yükümlülükler getirmesi, konu unsuru bakımından hukuka aykırı bulunmuştur.¹⁵⁶

Memurun görevi başında kalmasında sakınca görülen durumlarda memurun geçici olarak görevinden uzaklaştırılması, görevden uzaklaştırmanın konu unsurunu oluşturmaktadır. Hakkında görevden uzaklaştırma tedbirinin alındığı memurun asıl ya da aday memur olmasının herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Görevden uzaklaştırma tedbiri aday memurlar hakkında da alınabilir.

¹⁵³ R.G., 20.01.1982, S. 17580, İdari Yargılama Usulü Kanunu

¹⁵⁴ GÜNDAY, s. 268; YAŞAR, s. 314; GÖZLER, s. 377.

¹⁵⁵ GÖZÜBÜYÜK, s. 107.

¹⁵⁶ D.4.D., EN: 2009/248, KN: 2011/4403, KT: 23.05.2011; www.kazanci.com.tr.

Memurun görevden uzaklaştırılması sonucunda bağlı bulunduğu kadro boşalmadığından, yerine asaleten atama yapılamaz; ancak kamu hizmetinin aksamaması için vekâleten atama yapılabilir.¹⁵⁷

2.3.2.2. Sebep Unsuru

İdari işlemler, gerçekleştirildiği tarihten önce var olan ve hukuk ilkeleriyle çelişmeyen bir sebebe dayanmak zorundadır. Yani idari işlemi gerçekleştiren idarenin, önceki idare tarafından işlemin hukuk kurallarına uygun bir şekilde gerçekleştirilmesine sebep olan etkidir.¹⁵⁸ İstanbul Emniyet Müdürlüğü'nde 3. Sınıf Emniyet Müdürlüğü rütbesinden 2. Sınıf Emniyet Müdürlüğü rütbesine terfi eden davacının, Danıştay 5. Dairesi'ne Trabzon İl Emniyet Müdürlüğü emrine naklen atanmasına yönelik açtığı iptal davasında İstanbul Emniyet Müdürlüğü'nde 2. Sınıf Emniyet Müdürlüğü kadrosunun 23 olması gerekirken 28 adet 2. Sınıf Emniyet Müdürü kadrosunda görev yapan personelin olduğu tespit edilmiştir. Bu durumdan dolayı idari işlem şekil unsuru yönünden hukuka aykırı bulunarak işlemin iptaline yönelik karar verilmiştir.¹⁵⁹

Memurun görevi başında kalmasının sakınca oluşturması, görevden uzaklaştırmanın sebep unsurunu oluşturmaktadır. Kamu hizmetlerinin gerekleri göz önünde bulundurulduğunda memurun görevi başında kalmasının sakınca oluşturduğu durumlarda görevden uzaklaştırma tedbirini uygulanması gerekir. Memurun görevden uzaklaştırılması hakkında idarenin takdir yetkisine bırakılmış olup; uygulanmasında keyfi davranılması yargısal denetime tabidir.¹⁶⁰

2.3.2.3. Amaç Unsuru

İdari işlemle varılmak istenen hedef, işlemin amaç unsurunu oluşturur. İdari işlemler bir amaç dâhilinde gerçekleştirilmektedir. İdari işlemlerin temel amaçları kamu yararını sağlamaktır. Kamu yararını sağlamak idari işlemlerin genel amacını oluşturmaktadır.¹⁶¹

¹⁵⁷ TAŞKIN, s. 305.

¹⁵⁸ GÜNDAY, s.273; GÖZLER, s. 381.

¹⁵⁹ D.5.D., EN: 2008/5384, KN: 2011/1875, KT: 09.03.2011, www.kazanci.com.tr

¹⁶⁰ TAŞKIN, s. 305.

¹⁶¹ GÖZÜBÜYÜK, s. 233.

Hakkında disiplin soruşturması yürütülen memurun görevi başında kalması halinde yüksek ihtimalle oluşturabileceği sakıncaların önlenmesi, görevden uzaklaştırmanın amaç unsurunu oluşturmaktadır. Kamu hizmetinin etkili ve düzenli bir şekilde yürütülebilmesini sağlamak amacıyla gerçekleştirilen soruşturmanın sağlıklı bir şekilde yürütülmesini sağlamak, hizmetin yürütülmesinde ortaya çıkabilecek sakıncaları önlemek şeklinde nitelendirilebilir. Görevden uzaklaştırma cezasının, memuru cezalandırma gibi bir amacı bulunmamaktadır.¹⁶²

2.3.2.4. Yetki Unsuru

Yetki, kanunlarla idari makamlara ve dolayısıyla makamı işgal eden kişiye verilen bir haktır.¹⁶³ İdari işlemlerin, yetkili idari makamlar tarafından yapılması idari işlemlerin yetki unsurunu oluşturmaktadır.¹⁶⁴ Danıştay 6. Dairesi'nin 11.10.2011 tarih ve 3639 sayılı kararında “*İnşaat ruhsatı verme ve ruhsatın iptal edilmesi yetkisi belediye başkanının görevleri arasında yer almaktadır. Bakılan davada, davalı idarece yetki devrine ilişkin olduğu ileri sürülen Buca Belediyesi İmar ve Şehircilik Müdürlüğü Görev ve Çalışma Esaslarına Dair Yönetmelik hükümleri ile yapı ruhsatlarına ilişkin işlemlerin imar ve şehircilik müdürlüğüne yerine getirileceği, imar ve şehircilik müdürlüğüne belediye başkan yardımcısına bağlı olarak çalışacağı belirtilmiş ise de, söz konusu yönetmelik belediye başkanının kanundan kaynaklanan yetkisinin belediye başkan yardımcısına devrine ilişkin açık ve somut bir düzenleme getirmediği gibi kanundan kaynaklanan bir yetkinin ancak yetki sahibi tarafından alınacak bir kararla devri mümkün olup, belediye başkanınca yapılmış açık bir yetki devri bulunmadığından, ruhsat işlemlerinin tesisinde belediye başkan yardımcısının yetkili olduğundan söz edilemez. Bu durumda; uyuşmazlık konusu yapı ruhsatının belediye başkanı yerine belediye başkan yardımcısı oluru ile iptaline ilişkin dava konusu işlemde, yetki unsuru yönünden hukuka uyarlık bulunmaması nedeniyle dava konusu işlemde hukuka uyarlık, davanın reddi yolundaki mahkeme kararında hukuki isabet bulunmamaktadır*”¹⁶⁵

¹⁶² TAŞKIN, s. 307.

¹⁶³ ATAY, s. 442.

¹⁶⁴ YAYLA, s. 117.

¹⁶⁵ D.6.D., EN: 2011/1094, KN: 2011/3639; KT: 11.10.2011.

hüküm altına alınmıştır. Yetkili olmayan makamlarca gerçekleştirilen idari işlemlerin hukuka aykırı olarak değerlendirildiği söz konusu kararda görülmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 123. maddesinde idarenin, kuruluş ve görevleriyle bir bütün olduğu ve kanunlarla düzenlendiği hükmü bulunmaktadır. Bu hüküm gereğince idari yetkiler ancak mevzuatta belirtilen kurum ya da kişilerce kullanılabilir.¹⁶⁶ İdare adına iş yapan kamu görevlileri, idarenin sahip olduğu idari yetkileri kullanma hakkına sahiptir.¹⁶⁷ İdari yetkiler bir kişi tarafından kullanılabilmesi gibi bir kurul tarafından da kullanılabilmesi mümkündür. Mevzuatta bir makama verilen yetki, o makama kanunlara uygun bir şekilde atanmış ya da seçilmiş kişiler tarafından kullanılabilir.

Bir idari işlemi ya da kararı kanunlara uygun şekilde ihdas edebilme gücü, idare hukukunda yetki olarak nitelendirilmektedir. İdari işlemlerin türüne göre hangi idari organ tarafından gerçekleştirileceği kanunilik ilkesine göre önceden konulan hukuk kurallarıyla belirlenmiş olup; gerçekleştirilen idari işlemlerin yasalara ve hukuk kurallarına aykırılık oluşturmaması, yetki kurallarının mevzuatta öngörülen şekliyle kullanılmasıyla mümkündür.¹⁶⁸

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 138. maddesine göre görevden uzaklaştırma tedbirinin alınmasında yetkili kılınan kişiler şunlardır:

- Atamaya yetkili amirler,
- Bakanlık müfettişleri,
- Genel müdürlük müfettişler,
- Valiler,
- Kaymakamlar

İllerde valiler, ilçelerde kaymakamlar tarafından alınan görevden uzaklaştırma tedbiri kararı, memurun bağlı bulunduğu kuruma derhal bildirilir. Soruşturma işlemi sonucunda hakkında disiplin cezası yaptırımını uygulanmasına gerek görülmeyen

¹⁶⁶ **KAHVECİ, Yusuf**, İdari İşlemlerde Yetki Unsuru, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2006, s. 38.

¹⁶⁷ **ÇAĞLAYAN, Ramazan**, İdare Hukuku Dersleri, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s. 449.

¹⁶⁸ **TAŞKIN**, s. 307.

memurlar hakkında alınan görevden uzaklaştırma tedbiri, yetkili makam tarafından kaldırılır. DMK'nın 139. maddesine göre, görevden uzaklaştırma tedbiri uygulanması kararından sonra disiplin soruşturmasına başlanmaması ya da söz konusu memurla aralarındaki husumetten dolayı görevden uzaklaştırma tedbirinin uygulanması yetkisini kullanan amirler hakkında hukuki, mali ve cezai yaptırımlar uygulanır.¹⁶⁹

2.3.2.4.1. Fiili Memur Teorisi

Kişinin memur olarak nitelendirilebilmesinin şartı, kamu kurumunun daimi, sabit ve normal kadrosuna atanması ya da kurum idaresiyle kişi arasında kamu hizmetini yerine getirirken idare adına işlemleri gerçekleştirmesi yönünde sözleşme yapılmasıdır.¹⁷⁰ Fiili memur teorisine göre fiili memurluk durumu iki şekilde görülebilir. Hukuka aykırı bir şekilde atanan memurlar ile memuriyetine son verildiği halde görevine devam eden kişiler, görünüş teorisini oluştururken; doğal afet, savaş ve idarenin ulaşmasının mümkün olmadığı zaruri durumlarda idare dışından bir kişinin kamu hizmetlerinin yürütülmesinin sorumluluğunu alması ise ikinci teori olan “zaruret toerisini” oluşturur.¹⁷¹

Vatandaşlar, iyi niyetli kişiler tarafından bir makamın işgal ederek “görünüşte memur” olup olmadığını bilmeleri mümkün değildir. Kamu hizmetin yürüten kişinin mevzuata göre atanmış biri olup olmadığını araştırmak gibi bir sorumlulukları da bulunmamaktadır. Fiili memur teorisine göre gerçekleştirilen işlemler aslında geçersiz ve sakattır. Bu işlemleri geçerli kabul etmek bireylerin iyi niyetlerinin su istimal edilmesine neden olurken hukuk güvenliğini de olumsuz yönde etkiler. Ancak bu işlemlerin geçersiz sayılması durumu, bu kişilerin hakkında işlem gerçekleştirdiği kişiler açısından mağduriyet yaratmaması amacıyla fiili memurların yaptıkları işlemler geçerli sayılmaktadır.¹⁷²

Fiili memur teorisine göre yapılan işlemlerin geçerli sayılmasına yönelik en bilinen örneklerden birisi “Montouge evlilikleri” vakalarıdır. Bir belediye meclisi

¹⁶⁹ ÇİÇEK, s. 99.

¹⁷⁰ AKYILMAZ, Bahtiyar/SEZGİNER, Murat/KAYA, Cemil, Türk İdare Hukuku, Ankara, 2015, s. 409.

¹⁷¹ GÖZLER, Kemal, İdare Hukuku, Bursa, 2017, s. 292-293.

¹⁷² GÖZLER, s. 293.

üyesinin yetkisi dâhilinde olmamasına rağmen kıydığı nikâhlar, Fransız yargı organları tarafından geçerli sayılmıştır. Yine Fransa’da yaşanan “Ducatel” olayında para tahsil etme yetkisi bulunmayan, idare binasına sızmış bir kişi tarafından tahsil edilen ödemelerin geçerli sayıldığı konusunda Fransız Danıştay’ının kararı bulunmaktadır.¹⁷³

2.3.2.5. Şekil Unsuru

İdari işlemlerin ve kararların uygulanmasında izlenecek yol, şekil unsurunu oluşturmaktadır. Şekil unsuru, idare hukukunda önemli bir yere sahiptir. Gerçekleştirilen işlemlerin yazılı olması, kararların alınma sürecinde belirli yerlerden görüş alınması, işlem yapan yetkilinin unvan, isim, imza ve tarih gibi hususları kullanması, idari işlemlerin şekil kurallarını oluşturmaktadır.¹⁷⁴

2.3.3. Görevden Uzaklaştırma Tedbirinin Alınabileceği Durumlar

Disiplin soruşturmaları veya disiplin cezası uygulamalarının söz konusu olduğu durumlarda görevden uzaklaştırma tedbiri alınabilir. Hakkında disiplin soruşturması yürütülen memur hakkında görevden uzaklaştırma tedbirinin uygulanabilmesi için geçerli bir sebebin bulunması gerekmektedir. Bu durum idarenin görevden uzaklaştırma tedbirini uygulama konusunda geniş bir takdir yetkisinin olmadığını göstermektedir. Kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerde, hakkında disiplin soruşturması yürütülen memurun görevi başında kalmasının sakınca oluşturduğu gerekçesiyle görevinden soyut olarak uzaklaştırılması, kanunun amacına aykırıdır. Soruşturmayı yürüten soruşturmacının konu hakkında elde ettiği somut delilleri iyi bir şekilde değerlendirmesi ve iddiaların doğruluk oranını doğru bir şekilde tespit etmesi sonucunda memur hakkında görevden uzaklaştırma tedbiri alınabilir. Memur hakkındaki iddiaların doğruluğunun tespit edilmeden ve görevi başında kalmasının sakıncalı olup olmadığı belirlenmeden görevden uzaklaştırma tedbirinin alınması hukuka aykırıdır.¹⁷⁵

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 137. maddesinin II. bendinde, disiplin soruşturmasının herhangi bir aşamasında görevden uzaklaştırma tedbiri alınabileceği belirtilmiştir. Kamu hizmetinin gereği ve kamu yararı göz önünde bulundurulmak

¹⁷³ GÖZLER, s. 293

¹⁷⁴ TAŞKIN, s. 309-310.

¹⁷⁵ ASLAN, s. 122-123.

şartıyla, idarenin görevden uzaklaştırma tedbirinin alınması hakkındaki takdir yetkisi bulunmaktadır.¹⁷⁶

2.3.3.1. Disiplin Kovuşturması Nedeniyle Görevden Uzaklaştırma

Disiplin kovuşturması nedeniyle, görevden uzaklaştırma tedbirinin 3 ay süre ile alınabileceği 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 145. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Bu süreç içerisinde hakkında herhangi bir karara varılmayan memur hakkındaki görevden uzaklaştırma tedbiri derhal kaldırılarak görevine başlatılır.

Disiplin soruşturmalarında, görevden uzaklaştırma tedbirinin 3 ay süre ile sınırlandırılmasının amacı, memurun zarara uğramasını önlemek ve keyfi uygulamaların ortaya çıkmasını önlemektir. Kanunda belirlenen süre içerisinde hakkında karar verilmeyen memur derhal görevine başlatılması zorunluluğu ilgili kanunda hüküm altına alınmıştır.¹⁷⁷

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 131. maddesine göre; aynı olaydan dolayı memur hakkında ceza kovuşturmasına başlanmış olması, disiplin kovuşturması başlatılmasını geciktirmez. Ceza kovuşturması sonucunda memur hakkında mahkûmiyet ya da beraat kararı verilmesi, hakkında disiplin cezası verilmesini engellemez.¹⁷⁸

2.3.3.2. Ceza Kovuşturması Nedeniyle Görevden Uzaklaştırma

Haklarında mahkemelerce ceza kovuşturması yürütülen devlet memurlarının görevlerinden uzaklaştırılabileceği 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 140. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Devlet memurlarının görevden uzaklaştırması kararı, memurun görevi başında bulunmasının sakıncalı olduğu hallerde idarenin takdir yetkisine bırakılmıştır. Memur hakkında ceza mahkemelerinde dava açılması gerekçe gösterilerek idare tarafından görevden uzaklaştırma tedbiri uygulanabilir.¹⁷⁹

¹⁷⁶ ASLAN, s. 137.

¹⁷⁷ ÇİÇEK, s. 105.

¹⁷⁸ ÖZERDEM, İbrahim, Ceza Mahkemesi Kararlarının Memur Disiplin Hukukuna Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2013, s. 123.

¹⁷⁹ TAŞKIN, s. 316.

Görevden uzaklaştırma tedbirinin hangi durumlarda alınabileceği ile ilgili hükümler kanunda bulunmamaktadır. Memurun gerçekleştirdiği disipline aykırı fiil ve işlemlerin kamu hizmetlerine doğrudan etkisinin olup olmadığı göz önünde bulundurularak, görevden uzaklaştırma tedbirinin uygulanması değerlendirmelidir. Görevden uzaklaştırma tedbirinin amacı, memurun disipline aykırı gerçekleştirdiği fiil ve işlemden dolayı kamu hizmetlerinde aksaklıkların veya eksikliklerin oluşmasını önlemektir.¹⁸⁰

2.3.4. Görevden Uzaklaştırma Tedbirinde Süre

Devlet memurlarının hakkında görevden uzaklaştırma tedbiri uygulanmasını takip eden 10 iş günü içerisinde disiplin soruşturmasına başlanması zorunluluğu 657 sayılı Devlet Memurluğu Kanunu'nun 139. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Görevden uzaklaştırma tedbirinin uygulanmasının ardından yasal süre içerisinde memur hakkında disiplin soruşturması başlatmayan ya da keyfiyet ya da aralarında husumet bulunması sebebiyle tasarrufunu kullanan amirler hakkında, hukuki, mali ve cezai yaptırımlar uygulanır.

Memurun gerçekleştirdiği disipline aykırı fiil ve işlemlerin, görevine engel teşkil etmediğinin anlaşılması halinde, her zaman kaldırılabilmesi DMK'nın 144. maddesinde hüküm altına alınmıştır.

Ceza kovuşturması nedeniyle görevden uzaklaştırma tedbiri uygulanmasına karar veren yetkili amir, her iki ayda bir memurun görevine dönmesinde sakınca bulunup bulunmadığını inceler ve bu konuda oluşturduğu kararı yazılı bir şekilde ilgiliye tebliğ eder.

Ceza kovuşturmaları nedeniyle uygulanan görevden uzaklaştırma tedbiri, disiplin soruşturmalarında olduğu gibi azami bir süre sınırlandırılmasına tabi tutulmamıştır. Ceza kovuşturmasını gerektirecek fiil ve işlemlerin, disiplin soruşturması gerektiren fiil ve işlemlere göre kamu vicdanını daha fazla yaralaması ve bu memurların görevde kalmalarının, vatandaşın devlete olan inançlarını olumsuz yönde etkilemesi, görevden uzaklaştırma tedbirinde süre sınırlaması getirilmemesinin sebebi olabilir.¹⁸¹

¹⁸⁰ LİVANELİOĞLU, s. 87-88.

¹⁸¹ ORHAN, s. 35.

2.3.5. Görevden Uzaklaştırma Tedbirinin Kaldırılması

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 142, 143 ve 144. maddelerinde görevden uzaklaştırma tedbirinin kaldırılması ile ilgili hükümler düzenlenmiştir. Disiplin soruşturması sonucunda hakkında devlet memurluğundan çıkarma ya da herhangi bir cezai yaptırım uygulanmasına lüzum görülmeyen devlet memurları hakkında uygulanan görevden uzaklaştırma tedbirinin, görevden uzaklaştırma tedbiri uygulanmasına karar verme yetkisi bulunan amir tarafından derhal kaldırılması gerektiği DMK'nın 142 ve 138. maddelerinde hüküm altına alınmıştır.

657 sayılı DMK'nın 143. maddesine göre disiplin soruşturması ya da ceza kovuşturması sonucunda;

- Haklarında devlet memurluğundan çıkarma cezası dışında cezai yaptırım uygulanmasına karar verilen memurların,
- Ceza kovuşturması sonucunda yargılamanın men'ine ya da beraatına karar verilen memurların,
- Haklarında bir hükme varılmadan önce, genel af ile haklarında yürütülen kovuşturması kaldırılan memurların,
- Memurluğuna engel teşkil etmeyecek bir ceza ile hükümlü olup cezası ertelenen memurların,

Haklarındaki görevden uzaklaştırma tedbirleri yukarıdaki kararların kesinleşmesi ile derhal kaldırılır. Görevden uzaklaştırma tedbirinin uygulandığı sürece maaşlarından kesilen 1/3'lik oran, tedbirin kaldırılması ile memura ödenir.¹⁸²

Görevden uzaklaştırılan memurun, disiplin cezası soruşturmaları ya da ceza kovuşturmaları sonucunda devlet memurluğundan çıkarma cezası alması durumunda idarenin görevine son verme yetkisi bulunmamaktadır. Hakkında görevden uzaklaştırma tedbiri uygulanan memurun;

¹⁸² **KÖSE, Muharrem,** Türk Silahlı Kuvvetlerinde Disiplin Suç ve Cezalarına İlişkin Esaslar ve Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2009, s. 236.

1. Hakkındaki görevden uzaklaştırma tedbiri kaldırılarak, devlet memurluğundan çıkarma cezası ile memuriyetine son verilmesi,

2. Ceza yargılaması sonucunda memurluk sıfatını kaybetmesi ile görevlerine son verilebilir.¹⁸³

2.3.6. Görevden Uzaklaştırılan Memurların Hak ve Yükümlülükleri

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 141. Maddesinde, haklarında görevden uzaklaştırma tedbiri uygulanan memurların hak ve yükümlülüklerine ilişkin düzenlemeler hüküm altına alınmıştır. Kanunun ilgili maddesine göre haklarında görevden uzaklaştırma tedbiri uygulanan memurların görevleriyle ilişkili olan ya da olmayan bir suçtan dolayı tutuklanan veya gözaltına alınan memurların, bu süreçte maaşlarının 2/3'si ödenir. Görevden uzaklaştırma tedbiri, memurun, memuriyet hayatını sona erdirmedeğinden, bu durumda bulunan memurlar, süreç içerisinde kanunda belirtilen haklardan faydalanmaya devam ederler.¹⁸⁴

Ceza kovuşturması ya da disiplin soruşturması sonucunda devlet memurluğundan çıkarma cezası almamaları ya da herhangi bir cezai yaptırım uygulanmasına lüzum görülmeyen memurların, görevlerinden ayrı kaldıkları süre içerisinde maaşlarından kesilen 1/3'lik oran kendilerine ödenir.¹⁸⁵

2.4. DİSİPLİN CEZASI TÜRLERİ

Kamu hizmetlerinin etkili ve verimli yürütülebilmesi amacıyla disiplin cezaları oluşturulmuş olup, disiplin cezaları ile memurların emir ve yasaklara uyarak hatalı ve kusurlu davranışlarda bulunmaları önlenmek istenmiştir. Böylece memurların görevlerini ifasında kusurlu hareketlerde bulunmaması, görevinden dolayı sahip oldukları yetkileri amacına uygun kullanması, emir-komuta zincirinin etkili yürütülmesi ve ast-üst ilişkisinin düzenli bir şekilde yürüyebilmesi amacıyla disiplin sistemleri ve kuralları oluşturulmuştur.¹⁸⁶

¹⁸³ TAŞKIN, s. 327-328.

¹⁸⁴ KÖSE, s. 242.

¹⁸⁵ ÇAYLI, s. 29.

¹⁸⁶ PINAR İbrahim, ÇALIŞKAN Ömer, Açıklamalı-İçtihatlı Disiplin Suç ve Cezaları, Disiplin Soruşturması, Ankara, 2013, s. 19.

Memurlara görevleri itibariyle verilen yetkiler ve sorumluluklar, kamu yararını sağlamak amacıyla verilmiş olup, kamu yararını sağlamak amacıyla kullanılması ile sınırlandırılmıştır. Memurların, yetki ve sorumluluklarını kullanırken, kamu yararını sağlama sınırının dışına çıkmaları durumunda disiplin cezası yaptırımları ile cezalandırılmaları öngörülmüştür. Memurların görevlerini tam, doğru ve eksiksiz bir şekilde yapabilmeleri, görev yetki ve sorumluluklarını kamu yararı gözeterek kullanmalarını sağlamak amacıyla idareye çeşitli sistemler ile tedbir alma ve denetleme yetkisi verilmiştir. Memurların görevlerini tam ve eksiksiz bir şekilde yapması durumunda çeşitli ödül sistemleri kullanılarak teşvik edilmesinin yanı sıra memurluk vakarına yakışmayan hareketleri ve görev ve yetkilerini kamu yararını gözetmeksizin kullanmaları durumunda ise disiplin cezaları yaptırımı uygulanarak cezalandırılması da kamu hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde sürdürülmesini sağlamak amacıyla gereklidir.¹⁸⁷ Disiplin sistemleri, ödül ve ceza unsurları olmak üzere iki temel unsurdan oluşur. Bu unsurlar kullanılarak devlet memurlarının kurumun amacına yönelik davranışlar sergilemesi, kurallara uyması ve yasaklardan kaçınmasını sağlamak amaçlanmaktadır.

Hem kamu kurumlarında hem de özel kurumlarında disiplin cezaları ile kurumun işleyiş ve hizmetlerinin sürekli, etkili ve verimli bir şekilde sunulması, kurumun saygınlığının ve itibarının korunması amacıyla çalışanlara idari yaptırımlar uygulanır. Disiplin cezalarının yerinde ve gerektiğinde kullanılması ile kamu hizmetlerinin etkili, verimli ve kesintisiz bir şekilde yürütülmesi sağlanır. Çalışanlar, kamu yararı gözeterek yetki ve sorumluluklarını kullanmalıdır. Bu durum ancak disiplin ve ceza hukuku ile gerçekleştirilebilmektedir.¹⁸⁸

Disiplin cezaları ile kamu yararına zarar verebilecek davranışlarda bulunan memurların cezalandırılması ve böylece kamu hizmetlerinin etkili, verimli ve kesintisiz bir şekilde devamını sağlamak amacıyla idareyi korumak amaçlanmıştır.¹⁸⁹

Kamu hizmeti, daha önce de tanımlandığı gibi kamu yararını gözeterek gerçekleştirilen kesintisiz ve sistemli faaliyetler olarak nitelendirilmiştir. Bu sebepten

¹⁸⁷ PINAR, İbrahim, Disiplin Suç ve Cezaları ve Sicil Hukuku, Ankara, 2008, s. 2.

¹⁸⁸ PINAR - ÇALIŞKAN, s. 29.

¹⁸⁹ KIRMIZIGÜL, s. 4.

dolayı kamu hizmetleri belirli bir düzen içerisinde ve sürekli olarak sağlanmaktadır. Disiplin cezaları kullanılarak, çalışanların kamu yararını gözeterek, kamu hizmetlerinin düzenli ve kesintisiz bir şekilde uygulanmasını sağlamak için doğal bir yöntem olup, kamu hizmetlerinin aksatılmadan, etkili ve verimli bir şekilde sunulmasını sağlar.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 38. maddesinde yasal olarak suç sayılmayan bir eylemden dolayı kimseye ceza verilemeyeceği yani suçun yasal olması gerektiği belirtilmiştir. Aynı maddenin 3. fıkrasında ancak kanunlarla suç işleyen bireylerin cezalandırılacağı ya da yaptırım uygulanacağı yani cezanın yasal olması gerektiği belirtilmiştir. Bu durum suç ve cezaların yasal olmasının önemli olduğunu göstermektedir.

Anayasa mahkemesi, kurum idaresinin, çalışanlar hakkında yaptırım uygulayabileceklerini belirtmektedir. İdareye verilen bu yetki, disiplin hukukunun temelini oluştururken, anayasa ve yasalarla belirlenen unsurların gerçekleşmesi halinde yine anayasa ve yasalarla belirlenen çizgiler çerçevesinde uygulanır. Disiplin cezası yaptırım uygulamanın koşulları, ceza almayı gerektiren davranışları ve bu davranışlar sonucunda verilebilecek cezai yaptırımları belirlemede idarenin takdir yetkisi bulunmamaktadır. Bu durum idarenin takdir yetkisiyle herhangi bir davranışın cezai yaptırım gerektirdiğine, uygulanacak ceza türünün belirlenmesine ve yeni bir ceza oluşturmasına imkân vermediğini göstermektedir. Bir hukuk devletinde disiplin cezası uygulamasını gerektiren davranışların tanımı yapılarak kesin sınırlarının belirlenmesi “kanunsuz suç ve ceza olmaz” ilkesine dayanmaktadır. Böylece yasaların hangi tür eylemleri suç saydığı ve cezai yaptırımının ne olacağı yoruma açık olmayacak şekilde net ve kesin olarak yasalarla belirlenmelidir.¹⁹⁰

Disiplin cezalarını manevi disiplin cezaları, mali disiplin cezaları ve tasfiye edici disiplin cezaları olmak üzere üç grupta inceleyebiliriz.

2.4.1. Manevi Nitelikte Disiplin Cezaları

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 124. maddesinde kamu hizmetlerinin düzenli ve sürekli yürütülmesini sağlayabilmek amacıyla kanun, tüzük ve

¹⁹⁰ FEYZİOĞLU, Metin, “İşyeri Kapatma Cezası ve Anayasa Karşısındaki Konumu”, TBBD, S.1, 1993, s. 15.

yönetmeliklerle belirlenen, devlet memurlarının uymaları gereken kurallara uymayan, ödev ve sorumluluklarını yerine getirmeyen ve yasakladıkları işleri yapanlar hakkında işledikleri suçun ağırlık derecelerine göre yine aynı kanunun 125. maddesinde belirtilen uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma cezai yaptırımları uygulanacağı belirtilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 1. maddesinde belirtilen kurum ve kuruluşlarda görev yapan kamu görevlileri hakkında disiplin cezaları uygulanabilmektedir, ancak kanunun özel örgüt yasalarıyla ilgili hükümleri saklıdır. Bu özel örgüt yasalarına mensup memurlara disiplin cezası yaptırımları uygulanırken, yasada belirtilen disiplin cezası hükümlerine göre ceza almaları sağlanır. Özel örgüt yasalarına mensup olmayan devlet memurları hakkında 657 sayılı DMK'nın hükümleri uygulanmaktadır. 657 sayılı DMK'nın ilk maddesinin son fıkrasında belirlenen kurum ve kuruluşlarda görev yapan kamu çalışanları Devlet Memurları Kanunu'na tabi olmadıklarından dolayı bu memurlar hakkında disiplin hükümleri uygulanamaz.¹⁹¹

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uyarma ve kınama cezalarını bu grupta ele almıştır. Manevi nitelikteki disiplin cezalarını gerektiren eylemler günlük hayatta sıkça karşılaşılan durumlar olup, neredeyse tüm memurların bu yaptırımlara maruz kalabileceği disiplin cezalarıdır. Çalışanların disiplin soruşturması açacak ölçüde kamu hizmetlerinin aksamasına ve kurum işleyişinin bozulmasına neden olmayan kusurlar ile basit disiplin cezalarının uygulanmasını gerektirecek davranış kusurlarının ayrımı net bir şekilde yapılamamaktadır. Memurlara verilen resmi uyarma cezaları, memurların özlük dosyalarına işlediğinde dolayı disiplin cezası yaptırımı olarak değerlendirilebilmektedir. Uyarma cezalarının, yaptırım uygulamasına dönmesi durumunda yargıya iptal davası açılabilir.¹⁹²

2.4.2. Mali Nitelikte Disiplin Cezaları

Aylıktan kesme ve kademe durdurma cezaları bu disiplin cezaları grubunda ele alınmaktadır. Memurun ailesi de aylıktan kesme cezasından etkileneceği için sosyal devlet ilkesiyle çelişmektedir. Aylıktan kesme cezası memuru doğrudan mali olarak

¹⁹¹ KAMAN-KARAN, Nur, Devlet Memurluğunun Sona Ermesi, Ankara, 2003, ss. 100–101.

¹⁹² SANCAKDAR, s. 123.

etkilerken, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasında memur dolaylı olarak mali yoldan etkilenirken aylıktan kesme cezasına göre daha ağır bir yaptırımdır.¹⁹³

2.4.3. Tasfiye Edici Nitelikte Disiplin Cezaları

Devlet memurluğundan çıkarma cezası bu disiplin cezası grubunda ele alınırken, bu cezayı alan memurun memuriyet sıfatına son verilmektedir. Devlet memurluğundan çıkarma cezası alan bir memurun devlet memurluğuyla ve çalıştığı kurumla tamamıyla ilişkisi kesilmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda disiplin cezası gerektiren davranışları konusunda özel kanun hükümlerinin saklı olduğu belirtilmiştir. DMK'da yer alan bu özel kanun hükümleri içerisinde devlet memurluğundan çıkarma cezası da bulunabilir.¹⁹⁴

2.5. DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARINA HÂKİM OLAN TEMEL İLKELER

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda kamu hizmetlerinin etkili ve verimli yürütülebilmesini sağlamak amacıyla, kamu yararını gözeterek uyması gereken kurallar ve yasaklar bulunmaktadır. Bu kurallara ve yasaklara uymayan devlet memurları disiplin suçu işlemiş sayılırlar ve bu kişilerin işledikleri fiillerin ağırlık durumlarına göre DMK'nın 125. maddesinde belirlenen uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesini durdurma ve devlet memurluğundan çıkarma gibi yaptırımlarla cezalandırılırlar.

Memurlara uygulanan disiplin cezalarının sahip olması gereken birtakım ilkeler vardır. Bu ilkelerin bazıları hukuki düzenlemelerde yer alırken bazıları da mahkeme içtihatlarında yer almaktadır.

2.5.1. Kanunilik İlkesi

Ceza hukukunun dayandığı ilkelerden birisi de kanunilik ilkesidir. Bu ilkenin diğer adı "kanunsuz suç ve ceza olmaz" ilkesidir. Kanunilik ilkesinin dayanağını Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 38. maddesi ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu Anayasanın 2. maddesinde işlendiği zamanda kanunda suç sayılmayan fiillerden dolayı

¹⁹³ TAŞKIN, s. 126.

¹⁹⁴ SANCAKDAR, s. 124.

kimsenin cezalandırılmayacağı ve suçun işlediği dönemdeki cezai yaptırımdan daha ağır bir cezai yaptırım uygulanamayacağı belirtilmiştir. Yine 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda yasalarca suç kabul edilmeyen hiçbir eylem için kimseye ceza verilemeyeceği ve hakkında güvenlik tedbiri uygulanamayacağı belirtilmiştir. Suç ve cezalar kurum idareleri tarafından yapılan düzenlemelerle uygulanamaz. Yasalarda belirlenen suç ve ceza uygulamaları kıyaslanamaz ve kıyaslanmaya açık bir şekilde yorumlanamaz şeklinde açık hükümler bulunmaktadır.

Literatür incelendiğinde kanunilik ilkesinin, disiplin suç ve cezalarında geçersiz olduğuna dair görüşlerin olduğu görülmektedir. Bu durum Disiplin Hukuku ile Ceza Hukukunun farklı olmasından kaynaklanmaktadır.¹⁹⁵ Günümüzde hızla değişen yaşam koşullarına kurumların da uyum sağlayabilmesini sağlamak amacıyla gerekli olan unsurların önceden tespitinin yapılması ve kurumlar arası farklılıkların oluşması karşısında idarenin etkililiğini arttırabilmesi ve kendini güncelleyebilmesi açısından da önem arz etmektedir. Bu durum göz önüne alındığında disiplin cezası yaptırımı gerektiren davranışların önceden belirlenmesi durumunda kurumların değişen yaşam koşullarına göre kendilerini güncellemelerinin önüne geçilmiş olunabilir.¹⁹⁶

Devlet memurlarına verilebilecek disiplin cezalarının uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve memurluktan çıkarma olmak üzere beş farklı yaptırımdan oluştuğu 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. maddesinde belirtilmiştir. Kanunlarda belirtilen, memurlara verilebilecek disiplin cezalarını ve uygulanacak cezai yaptırımın türünün belirlenmesinde, benzerlik gösteren fiillere benzer disiplin cezası yaptırımı uygulanması kanunilik ilkesine aykırıdır. 657 sayılı DMK'da disiplin uygulamalarına ilişkin düzenlemelerin yönetmeliklerle yapılabileceğine yönelik maddeler de bulunmaktadır.¹⁹⁷

Kamu görevlileri hakkında uygulanan disiplin suç ve cezalarında kanunilik ilkesinin uygulanması konusunda, hem 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, hem Anayasa Mahkemesi hem de Danıştay kararlarında gereken özen gösterilmemiştir.

¹⁹⁵ PINAR-ÇALIŞKAN, s. 37.

¹⁹⁶ DİLEK, Muzaffer, "Memur Disiplin Hukukunun ve Disiplin Soruşturmasının Temel Esasları", Türk İdare Dergisi (TİD), Y:71, Sayı:423, Haziran 1999, s.31.

¹⁹⁷ GÜNEŞLEYİCİ, Şerife, İdare Hukukunda Memurların Disiplin Soruşturması, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, 2010, s. 27.

Kamu görevlilerine uygulanan disiplin suç ve cezaları hakkında Anayasa Mahkemesi'nin kararlarının tutarsız ve istikrarsız olduğu görülmektedir. Disiplin suç ve cezalarının, kanunilik ilkesinin “kanun açıklığı” alt ilkesi kapsamında değerlendirilemeyeceğini üstü kapalı bir şekilde savunan Anayasa Mahkemesi kararı bulunmaktadır.¹⁹⁸ Anayasa Mahkemesinin 20.10.2011 tarih ve 139 sayılı kararında; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. Maddesinin 1/D fıkrasının (j) bendinde belirtilen “Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak” eyleminin Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının “hukuk devleti” ve “suç ve cezaların kanuniliği” ilkelerine aykırı olmadığına karar verilmiştir. Mahkemenin söz konusu kararına göre mal bildiriminde bulunmamanın 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu'nda belirtilmesi, mal bildiriminde bulunmamanın disiplin cezası gerektiren bir eylem olması, mal bildiriminde bulunmayan memurlar hakkında verilebilecek disiplin cezalarının kanun ve yönetmeliklerle belirlenmiş olmasından dolayı, verilen disiplin cezalarında kanunilik ilkesine aykırılık bulunmadığı ifade edilmiştir.

1982 Anayasasının kamu personel disiplin hukuku bakımından temel ilkelerinden birisi kanunilik ilkesidir. Ancak disiplin mevzuatımızda idareye geniş ölçüde takdir hakkı tanıyan, belki pek çoğu hukuk devleti ilkesi ile bağdaşmayan, disiplin suçları kategorisi bulunmaktadır. Disiplin hukukunda kıyas ilkesini getiren torba hükümler ise adeta idareyi hukuka aykırı davranmaya azmettirmektedir. Bu sebeple disiplin suç ve cezalarının da Anayasamızda son derece açık bir şekilde tanımlanan kanunilik ilkesine uygun olması gerektiği kabul edilmeli, kanunilik maddesine uygun olmayan veya kıyasa yol açabilecek maddeler derhal düzeltilmeli, idari yargı mercileri tarafından alınan kararlarda kanunilik ilkesine muhalefet oluşturabilecek karar verilmemesine dikkat edilmeli ve uygulamada birlik sağlanmalıdır.

2.5.2. Belirlilik İlkesi (Kıyas Yasağı)

Disiplin cezası gerektiren eylemler kanun ve yönetmeliklerde açık bir şekilde belirtilmelidir. Kamu görevlilerinin işlediği suçlar, kanun ve yönetmeliklerde belirtilen suç fiilleriyle birebir benzerlik göstermelidir. Memurların işledikleri fiillerin kanun ve yönetmeliklerde belirtilen fiillerle birebir benzerlik göstermemesi durumunda, bu

¹⁹⁸ A.Y.M., E.N.: 2010/28, K.N.: 2011/139, K.T.: 20.10.2011

fiillerin benzer durumlarla kıyas edilerek cezalandırılmasına imkân tanımamaktadır. Yine bu ilkeye dayanarak kıyas yoluyla daha ağır bir disiplin cezası ile cezalandırılması veya kanunda öngörülen fiilin karşılığı olan ceza türünün değiştirilmesi mümkün olmamaktadır.¹⁹⁹

2.5.3. Kanunu Bilmemek Mazeret Sayılmaz İlkesi

Devlet memurları kendilerini ilgilendiren mevzuat hükümlerini bilmekle yükümlüdürler. Her ne kadar 657 sayılı DMK'da bu ilkeyle ilgili açık bir madde bulunmasa da Türk Ceza Kanunu'nun 4. maddesinde ceza kanunları hakkında bilgi sahibi olmamanın mazeret olarak kabul edilmediği belirtilmiştir. Devletin bu kanunla vatandaşlarına getirdiği yükümlülüğü, memurlarına getirmemesi düşünülemez.

Devlet memurlarının kendilerini ilgilendiren kanun, tüzük ve yönetmeliklerde meydana gelen değişikliklerden haberdar olabilmesi için söz konusu değişikliklerin Resmi Gazetede yayınlanması zorunluluğu bulunmaktadır. Disiplin mevzuatında yapılan değişiklikler de Resmi Gazetede yayınlanarak herkese duyurulması sağlanır ve kişilerin bu düzenlemeler hakkında bilgi sahibi olması beklenir. Bu durumdan kanunları bilmemek, disiplin hukukunda mazeret olarak kabul edilmemektedir.²⁰⁰

2.5.4. Geçmişe Yürümezlik İlkesi

Memurların geçmişte işlediği disiplin suçlarına yönelik, disiplin cezası verilememektedir. Tüm idari işlemlerde olduğu gibi, disiplin cezaları da geleceğe yönelik etkilere ve sonuçlara sahiptir.²⁰¹

Disiplin cezalarının uygulanması, disiplin suçunun işlendiği zamandaki disiplin hukuku uygulamalarına göre yapılmaktadır. Bu sebepten dolayı disiplin cezaları verildiği tarihten itibaren geçerli olup, hemen uygulanmalıdır.²⁰² Bireylere, memuriyete başlama tarihlerinden önce işledikleri suçlardan dolayı disiplin cezası verilemez.²⁰³

¹⁹⁹ TAŞKIN, s. 134.

²⁰⁰ KAYA, Cemil, "Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hakim Olan Temel İlkeler", AİD, C:38, Sayı:2, 2005, s.69.

²⁰¹ GÖZLER, Kemal, İdare Hukuku, Bursa, 2003, s. 679.

²⁰² 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 132. Maddesinin 1. Fıkrası.

²⁰³ TAŞKIN, s. 141.

2.5.5. Geri Alma Yasağı

İdarenin disiplin cezalarını geri alma yetkisi bulunmamaktadır. Ancak yasal süresi içerisinde disiplin cezaları itiraz, dava ve sicildin silinme talepleriyle geri alınabilmektedir. Disiplin cezalarının geri alınmasına yönelik Danıştay kararında disiplin cezalarını veren idari makamların, verdikleri disiplin cezalarını geri alma ya da başka bir disiplin cezasıyla cezalandırma uygulamalarını yapmalarının imkânsız olduğu belirtilmiştir. Memurlara verilen disiplin cezaları, yargı kararlarıyla geri alınabilmektedir. İdari makamlar, yargı tarafından alınan kararları uygulamak zorundadırlar.²⁰⁴

2.5.6. Lehe Olan Hükümün Uygulanması

Türk Ceza Hukuku'nun 7. Maddesine göre bireyler, suç işledikleri dönemde yürürlükte bulunan kanun hükümlerine göre cezalandırılırlar. Türk Ceza Hukuku'nun bu ilkesi Disiplin Hukuku'nda da geçerlidir.²⁰⁵ Bu ilkeye göre memurların disiplin suçu işledikleri dönemde yürürlükte bulunan disiplin kanununun hükümleri memurun lehine ise disiplin suçu işlediği dönemin disiplin kanununa göre cezalandırılırken, suçu işledikten sonra yürürlüğe giren disiplin kanunu memurun lehine ise yeni kanunun hükümlerine göre cezalandırılır. Yani memurun lehinde hüküm içeren kanun hangisiyse o kanunun hükümlerine göre memurlara disiplin cezası verilir.²⁰⁶

2.5.7. Aynı Fiilden Dolayı Birden Fazla Ceza Verilememesi

Türk Ceza Kanunu'nda bireylere işledikleri aynı suçlardan dolayı birden fazla ceza verilmeyeceği belirtilmektedir.²⁰⁷ Literatürde var olan çalışmalar incelendiğinde, Türk Ceza Kanunu'nda belirtilen bu ilkenin disiplin hukuku için de geçerli olduğu belirtilmektedir.²⁰⁸ Memurlara, işledikleri aynı disiplin suçlarından dolayı birden fazla

²⁰⁴ KAYA, a.g.m., s. 69.

²⁰⁵ TAŞKIN, s. 142.

²⁰⁶ KAYA, a.g.m., s. 69.

²⁰⁷ ÖZAY, İl Han, İdari Yaptırımlar, İstanbul, İstanbul Üniversitesi/Hukuk Fakültesi Yayın No:3326/69, 1985, s.35.

²⁰⁸ GÜNDAY Metin, İdare Hukuku, Ankara, 2015, s.548; ATAY, Ethem, İdare Hukuku, Ankara, 2015, s. 712.

ceza verilmemesi ilkesidir. Ancak memurların birbirinden farklı disiplin suçu işlemesi halinde bu suçlar ayrı ayrı değerlendirilerek, her bir disiplin suçu için ayrı disiplin cezası verilmelidir.²⁰⁹

2.5.8. Şüpheden Sanık Yararlanır İlkesi

Bu ilkeye göre Disiplin Hukuku'nda, memurun disiplin suçu işlediğine yönelik somut bilgi, belge ve delil bulunamıyorsa, suç kesin olarak ispat edilemiyorsa memura disiplin cezası verilemez.²¹⁰

2.5.9. Başvuru Yollarının Gösterilmesi ve Yargı Yolu Güvencesi İlkesi

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 40. Maddesinin 2. Fıkrasına göre devletin, iş ve işlemleri karşısında kişilerin başvuracakları mercileri, başvuru sürelerini ve hakkını arayabilecekleri kanuni yolları bildirmesi zorunludur. Bu maddeye dayanarak memurlara verilen disiplin cezalarına karşı başvurabilecekleri merciler, başvuru süreleri ve kanuni yollar gösterilmelidir.²¹¹

2.5.10. Yetki Devri Yasağı

Yetkilerin kaynağının Anayasa ve kanunlara dayandığı İdare Hukuku'nda belirtilmektedir. Yetkiler, mevzuat çerçevesinde kendisine verilen kişiler ve makamlarca kullanılabilir. Bu durum yetki devrinin istisnai bir durum olduğunu gösterir. Yetki devrinin istisnai bir durum olduğunu gösteren Ankara 13. İdare Mahkemesi'nin "*Yetki devrinin hukuken geçerli olabilmesi, böyle bir devrin daha önce kanunda açıkça öngörülmüş bulunmasına bağlıdır. Ancak, kamu hukukunda yetkiler; ait olduğu organ, makam ve görevlilere bizzat kullanılmak üzere verildiğinden, yetki devri istisnai durumlarda söz konusudur*" kararında ve ayrıca Danıştay 15. Dairesinin 30.10.2014 gün ve 7522 sayılı kararı, Danıştay 2. Dairesi'nin 07.02.2013 gün ve 543 sayılı kararlarında açık bir şekilde görülmektedir.²¹²

²⁰⁹ OĞURLU, Yücel, "Ceza Mahkemesi Kararının Disiplin Cezalarına Etkisi ve Sorunu, "Ne Bis İn İdem Kuralı" (Disiplin), AÜHFD, C:52, Sayı:2, 2003, s.105.

²¹⁰ KAYA, a.g.m., s. 72.

²¹¹ KAYA, a.g.m., s. 74.

²¹² A.İ.M., EN: 2012/1685, KN: 2013/1021, KT: 26.06.2013; D.15.D, EN: 2014/4696, KN: 2014/7522, KT: 30.10.2014; D.2.D., EN: 2012/10948, KN: 2013/543, KT: 07.02.2013.

Yetki devri ile ilgili literatürde farklı tanımlar yer almaktadır. Mevzuatça açık bir şekilde belirtilen ve yasaklanmayan konularda, bir kurum ya da kişiye ait yetkinin, bir başka kurum ya da kişiye aktarılması yetki devri olarak nitelendirilmektedir.²¹³

Yetki devri bir başka tanımda ise idari makamın, hiyerarşik sistemde kendinden hiyerarşik olarak aşağıda olan bir kamu çalışanına, kanun ve mevzuatta açıkça öngörüldüğü ve yasaklanmadığı şekilde yetkilerinin bir kısmını devretmesi olarak nitelendirilmiştir.²¹⁴

Bir makamın sahip olduğu yetkiyi, mevzuat çerçevesinde başka bir makama ya da makamı işgal eden kamu çalışanına devretmesi yetki devri olarak tanımlanmaktadır.²¹⁵

Başka bir tanıma göre yetki devri, bir kurumun ya da kamu görevlisinin karar alma, eylemde bulunma ve emir verme yetkisini bir başka kuruma ya da kamu çalışanına mevzuat çerçevesinde devretmesi ve bu kararın, eylemin ve emrin sonuçlarından onu sorumlu tutmasıdır.²¹⁶

Anayasa Mahkemesi yetki devrini, kanunlarla bir makama ya da kamu çalışanına tanınan karar alma yetkisinin, yine kanunlarda belirtilen şartların sağlanması koşuluyla bir başka makama ya da kamu çalışanına aktarılması şeklinde tanımlamıştır.²¹⁷

Yetki Devri, kanunlarla bir makama ya da kamu görevlisine verilen bir konuda karar alma ya da emir verme yetkisini, mevzuat çerçevesinde bir başka makama ya da kamu görevlisine aktarmak ve yetki kullanımının sonuçlarından bu makamı ya da kamu görevlisini sorumlu tutmak şeklinde Danıştay 5. Dairesi tarafından tanımlanmıştır.²¹⁸

²¹³ **ÖZAY, İlhan**, Gün Işığında Yönetim, İstanbul, 2017, s. 169.

²¹⁴ **ULU, Güher**, İdari İşlemin Yetki Unsuru, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2012, s. 249.

²¹⁵ **ATAY, Ethem**, İdare Hukuku, Ankara, 2015, s. 178.

²¹⁶ **AK, Akın**, Türk Kamu Yönetiminde Yetki Devri ve Karşılaşılan Sorunlar, Başbakanlık Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık, Ankara, 2010, s. 10.

²¹⁷ A.Y.M., EN: 2012/27, KN: 2012/173, KT: 08.11.2012, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/03/20130328-9.htm>.

²¹⁸ D.5.D., EN: 2005/3947, KN: 2007/4793, KT: 21.09.2017, **ERDOĞDU, Uğur**, Yargı Kararları Işığında İdare Hukukunda Yetki Devri, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2016, s. 60.

Danıştay 10. Dairesi yetki devrini, yasalarda açık bir şekilde belirtildiği ve yasaklanmadığı konularda idarenin sahip olduğu yetkileri irade açıklayabilecek alt kuruma ya da astında bulunan kamu çalışanına, yetkisinin tamamını ya da bir kısmını devretmesi olarak tanımlamıştır.²¹⁹

Memurların işledikleri disiplin suçlarına verilebilecek disiplin cezalarının türüne göre, disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar değişiklik göstermektedir. 657 sayılı DMK'nın 126. Maddesinin 1. Fıkrasına göre memurlara uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarını vermeye yetkili kişi, memurun disiplin amiridir. Memurlara kademe ilerleme cezasının verilmesi ancak memurun bağlı bulunduğu kurumun disiplin kurulunda karar verilmesi ile atamaya yetkili amir tarafından yapılırken, il disiplin kurulu kararlarında valiler tarafından verilmektedir. DMK'nın 126. Maddesinin 2. Fıkrasına göre memurlara, disiplin amirinin isteği üzerine, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kararı ile “devlet memurluğundan çıkarma” cezası verilebilmektedir. Amirlerin disiplin cezası verme yetkileri “bağlı yetki” statüsündedir. Bu sebepten dolayı amir disiplin cezası verme yetkisini bir başka kişiye devredemez. Kamu hukukunda yetkiler kamu düzenini sağlamak amacıyla verildiği için, yetkiler kanun koyucu tarafından kime verildiyse sadece o kişi tarafından kullanılabilir. Kanunda belirtilen özel durumlar olmadığı sürece ilgili makam yetkisini devredemez.²²⁰

2.5.11. Aleyhe Düzeltme Yasağı

Memurlar haklarında verilen uyarma ve kınama cezalarına, disiplin cezası kararının kendilerine tebliğ edildiği günden itibaren 7 gün içerisinde bir üst disiplin amirine veya kurumunun disiplin kuruluna “itiraz etme” hakkında sahiptir. Memurun itiraz talebine karşı, yetkili merciler verilen disiplin cezalarını aynen onaylayabilir, hafifletebilir veya tamamen kaldırabilir. Bu maddeye dayanılarak hakkında aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma cezaları uygulanan memurlar, disiplin amirine ya da disiplin kuruluna itiraz etmeden, yargı yoluna gidebilirler. Memurun hakkında verilen disiplin cezalarına itiraz etmesine

²¹⁹ D.10.D, EN: 2015/1292, KN: 2015/4037, KT: 13.10.2015; ERDOĞDU, s. 61.

²²⁰ KAYA, a.g.m., s. 74.

yönelik olarak ne itiraz mercileri tarafından ne de yargı organları tarafından cezanın ağırlaştırılmasına yönelik bir karar vermeleri kanunlarla önlenmiştir.²²¹

2.5.12. Eşitlik İlkesi

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 10/1 maddesinde ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 3. Maddesinde tüm bireylerin ırk, dil, din, mezhep, milliyet, renk, cinsiyet, siyasi veya diğer düşünceleri, felsefi inançları, milli veya sosyal kökenleri, doğum ve toplumsal sınıfı gözetilmeksizin kanun önünde eşit sayılacağı, kimseye ayrımcılık yapılmayacağı ve kanunla belirtilen haklar dışında kimseye özel haklar tanınmayacağı belirtilmiştir. Bu maddelere dayanılarak disiplin hukukunda da aynı disiplin suçunu işleyen memurlar; görevi, statüsü veya sosyal konumu gözetilmeksizin aynı disiplin cezası ile cezalandırılmalıdır.²²²

2.5.13. Şahsilik İlkesi

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun temelini oluşturan şahsilik ilkesi Disiplin Hukuku için de geçerlidir. Bu ilkeye göre sadece disiplin suçu işleyen memurun disiplin cezası ile cezalandırılır, ailesi ve diğer yakınları herhangi bir disiplin cezasıyla cezalandırılmaz.²²³

2.6. DİSİPLİN CEZALARI

2.6.1. Disiplin Cezalarının Amacı

Kamu hizmetlerinin sürekli ve düzenli bir şekilde yürütülmesini sağlamak ve kamu kurumlarının düzenini sağlamak disiplin cezalarının temel amacını oluşturmaktadır. İdare tarafından alınan hukuki ve idari tedbirler ile işlemler disiplin sistemini oluşturur. Disiplin sistemleri, memurların mesleki yaşantılarını, görevlerini ifası sırasındaki davranışlarını konu edinen ve kamu hizmetlerinin sürekli ve düzenli bir şekilde kamu yararının gözetilerek yürütülmesini hedeflediğinden yasa ve yönetmeliklerde belirtilen kurallara uymayanlara ve yasakladığı davranışları ve işleri yapanlara, yetkili amirlerce ve oluşturulan disiplin kurullarınca birtakım cezai

²²¹ KAYA, a.g.m., s. 75.

²²² GÖZÜBÜYÜK, Şeref, Anayasa Hukuku, Ankara, 2002, s.175.

²²³ KAYA, a.g.m., s. 76.

yaptırımlar uygulanmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda devlet memurlarına verilebilecek disiplin cezalarının türleri, disiplin cezası verilmesini gerektirecek haller ve disiplin cezası vermeye yetkili kişilerin kimler olduğu belirtilmiştir.²²⁴

2.6.2. Disiplin Cezalarının İşlevi

Disiplin cezalarının kurum düzenini sağlama, koruma, eğitim, temizleme ve korkutma olmak üzere beş temel işlevi bulunmaktadır.

2.6.2.1. Kurum Düzenini Sağlama

Disiplin suçları işleyen memurlara verilen disiplin yaptırımlarının her birinin belirli bir amacı olup, bireyleri cezalandırmak gibi bir amaç taşımamaktadır. Disiplin cezalarının temel amacı; kamu kurumunun saygınlığını muhafaza etmek, kurum düzenini sağlamak, kamu hizmetlerinde aksaklıkların oluşmasını önlemek ve etkili bir şekilde yürütülmesini sağlamak gerekçeleriyle kamu yararını sağlamaktır. Devlet memurluğundan çıkarma cezası, kurum düzenini sağlamayı amaçlamaktadır.²²⁵

Disiplin sistemleri ile kamu hizmeti faaliyetleri hem kamu kurumlarının hem de özel kurum ve kuruluşların düzeninin ve çalışanların görevleri başındaki tutum ve davranışları düzenlenir. Kurum amaçlarıyla çelişebilecek, kurum itibarına zeval getirebilecek, kamu hizmetlerini aksatacak ve hizmet kalitesini düşürecek davranışların önlenmesi amacıyla disiplin cezaları geliştirilmiştir.

2.6.2.2. Koruma

Disiplin cezalarının koruma işlevi ile kurumların itibarı, kamu hizmetlerinin düzenli ve etkili bir şekilde yürütülmesi, vatandaşların ve memurların korunmasını ifade edilmektedir. Koruma işlevi, memurların istenmeyen davranışlarının önlenmesi ile birbirlerinin olumsuz davranışlarından memurların ve vatandaşların korunmasını ve kamu hizmetlerinin sürekli ve düzenli yürütülmesini sağlamaktadır.²²⁶ Buna göre

²²⁴ **TORTOP**, s. 169.

²²⁵ **SANCAKDAR**, s. 218.

²²⁶ **TAŞKIN**, s. 203.

koruma işlevi ile hem hizmet veren, hem hizmet alan hem de hizmet faaliyetleri korunmak istenmiştir.

2.6.2.3. Eğitim

Memurların olumsuz ve istenmeyen davranışlarını tekrar etmesi, disiplin cezaları ile önlenmiş olur. Disiplin cezalarının eğitim amacı olmayıp sadece memurların disipline edilmesini sağlar. Bir disiplin cezası yaptırımı olan “memuriyetten çıkarma” yaptırımı, eğitim amaç ve işlevinin gerçekleşmesini önlemektedir.²²⁷

Disiplin cezalarının objektif eğitim işlevi ve subjektif eğitim işlevi olmak üzere iki yönü bulunur. Memurlara, yapmaları gerekenleri gösteren disiplin cezaları subjektif eğitim işlevini oluştururken; diğer memurlarının dikkatli bir şekilde görevlerini ifa etmelerini gösteren disiplin cezaları da objektif eğitim işlevini oluşturur.²²⁸

2.6.2.4. Temizleme

Kamu hizmeti faaliyetlerini gerçekleştirirken gerekli hassasiyeti göstermeyen çalışanların, görevine devam etmesi doğru değildir. Memurların, görevlerini ifa ederken gerekli özeni göstermeyen memurların, gerektiğinde devlet memurluğundan çıkarma disiplin cezasıyla cezalandırılarak memuriyetle ilişkisi kesilmelidir. Devlet memurluğundan çıkarma cezası, disiplin hukukuna göre uygulanabilecek en ağır yaptırım olup, memurlar hakkında verilebilecek en son cezai yaptırım türüdür.²²⁹

Devlet memurluğundan çıkarma disiplin yaptırımı, 657 sayılı Devlet Memurluğu Kanunu’nda düzenlenmiş olup bu disiplin cezasını almasına karar verilen memurun, kurumu ile ilişkisinin tamamen kesilmesiyle sonuçlanır. Kurum idaresinin bu disiplin yaptırımını alan memurun görevine devam etmesini sağlamaya yönelik yetkisi bulunmamaktadır.

2.6.2.5. Korkutma ve Caydırma

Disiplin cezaları ile memurların korkması sağlanarak, istenmeyen davranışları tekrarlanmasını ya da benzerlerinin diğer memurlar tarafından işlenmesini önlemek

²²⁷ SANCAKDAR, s. 153.

²²⁸ TAŞKIN, s. 204.

²²⁹ SANCAKDAR, s. 153.

amaçlanmaktadır. Bu sayede memurların istenmeyen davranışları tekrar etmesi önlenerek, kamu hizmeti faaliyetlerinin sürekli ve düzenli bir şekilde yürütülmesi sağlanabilmektedir. Disiplin cezalarının korkutma ve caydırma işlevinin de sübjektif ve objektif olmak üzere iki yönü bulunmaktadır. Korkutma ve caydırma işlevinin sübjektif yönü ile disiplin suçu işleyen memurun, aynı suçu tekrar etmesini önlenmek veya tekrar etme düşüncesinden vazgeçirmek amaçlanırken; objektif yönü ile de disiplin suçu işleyen memurun cezalandırılarak diğer memurların aynı suçu işlemesinin önlenmek veya bu yöndeki düşüncesinden vazgeçirmek amaçlanmaktadır.²³⁰

2.6.3. Disiplin Cezalarının Nitelikleri

Disiplin cezaları; kamu çalışanlarının daha itinalı ve düzenli bir şekilde görevlerini ifa etmelerini sağlamanın yanı sıra aynı zamanda çalışanların yasalara, yönetmeliklere ve kurum amirlerinin kanuni emirlerine uygun bir şekilde uyumlu çalışmalarını sağlamaktadır. Kamu çalışanlarına verilen disiplin cezalarının, yasalara ve hukuka uygun, adaletli ve makul olmasına dikkat edilmelidir. Disiplin cezaları, kamu hizmetlerinin etkili ve verimli yürütülmesini sağlamak amacıyla uygulanıp, tarafsız ve eşit bir şekilde kamu hizmetlerinin yürütülmesini sağlamayı amaçlamıştır. Kamu çalışanlarına disiplin cezası verme yetkisi kurum amirlerine ve kurum disiplin kurullarına verilmiştir. Kurum idaresince verilen disiplin cezalarına karşı İdare Hâkimi ve İdari Yargı Mercileri'ne başvurulabilir.²³¹

Disiplin cezalarının nitelikleri şöyle sıralanabilir:

1. Disiplin cezaları, idarenin takdirine bırakılmıştır.²³² Ancak memurlara disiplin cezası yaptırımını uygulanması için belirli şartların sağlanması gerekliliği ve işlenen disiplin suçlarına göre verilebilecek disiplin cezası türünün kanun ve yönetmeliklerle belirlenmesi memurlara bir güvence niteliği taşımaktadır.
2. Disiplin cezalarının eşitlik ilkesine göre aynı suçu işleyen kamu çalışanları hakkında aynı disiplin cezası verilir.

²³⁰ TAŞKIN, s. 204.

²³¹ AKGÜNER, Tayfun, Kamu Personel Yönetimi, İstanbul, 2016, s. 33.

²³² DURMUŞ, s. 205.

3. Memurlara verilen disiplin cezaları, özlük dosyalarına işlenmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 113. maddesine göre Memurlar, devlet memurluğundan çıkarma cezası dışındaki disiplin cezalarında belirtilen sürelerde atamaya yetkili amire başvuru yaparak almış olduğu disiplin cezalarının özlük dosyalarından silinmesini talep edebilirler. Memurlar uyarma ve kınama cezalarının uygulandığı tarihten itibaren 5 yıl, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarının da uygulandığı tarihten itibaren 10 yıl içerisinde yetkili makamlara başvurarak disiplin cezalarının özlük dosyalarından silinmesi talebinde bulunabilirler.
4. 657 sayılı DMK'ya göre verildiği tarihten itibaren geçerli olan disiplin cezaları hemen uygulanır. Memuriyete başlamadan önce işlenen suçlardan dolayı memurlara disiplin cezası yaptırım uygulanamaz.²³³
5. İşlendiği dönemde yürürlükte bulunan yasa ve yönetmeliklerde disiplin suçu olarak kabul edilmeyen fiillere, işlendiği dönemden önce yürürlükte olan ya da sonra yürürlüğe giren yasa ve yönetmeliklerde disiplin suçu sayılıp cezai yaptırım uygulanması gerekçe gösterilerek disiplin cezası yaptırım uygulanamaz.²³⁴
6. Disiplin cezası vermeye yetkili mercilerin, disiplin suçunun ağırlık derecesine göre disiplin cezası türünü belirleme hakları vardır. Disiplin cezası vermeye yetkili makamlar, mevzuatta belirtilen şartlara göre disiplin cezası türünü tespit edebilir, indirebilir veya ağırlaştırabilirler. İdarenin, tekerrür hükümlerini uygulamada takdir hakları bulunmamaktadır. Mevzuatta belirtilen koşulların gerçekleşmesi durumunda bir derece ağır ceza uygulanabilir.²³⁵
7. Disiplin cezaları sadece kamu çalışanlarına uygulanabilir, vatandaşlara uygulanamaz. Bu maddeye göre memurlar, işçiler, sözleşmeli ve geçici personellere de disiplin cezası verilebilir. Hizmetten ayrılan kamu

²³³ KAYA, a.g.m., s. 69.

²³⁴ ÖZENSOY, s. 280.

²³⁵ DURMUŞ, s. 206.

çalışanlarına görevde buldukları dönemde işledikleri suçlardan dolayı disiplin cezası verilebilir ancak fiilen uygulanmaz.²³⁶

8. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. Maddesine göre kamu çalışanlarının yükselebilecekleri son kadro kademelerinde bulunması halinde kademe ilerleme cezası almaları durumunda brüt aylıklarının 1/4-1/2'si kesilir. Aynı disiplin suçunu tekrar işlemesi halinde memurun görevine son verilir.
9. İdarenin memurlara verilen disiplin cezalarını geri almaya yönelik takdir hakları bulunmamaktadır. Disiplin cezaları ancak memurun, yasa ve yönetmeliklerde belirtilen itiraz süresi içerisinde yetkili makamlara yapacağı itiraz, dava veya sicilden silme talebi üzerine geri alınabilir.²³⁷
10. Kurum yetkili makam ve kurullarınca, kamu çalışanlarına yasalarda belirtilen disiplin cezası uygulamalarından biri verilebilir. "Kanunsuz ceza olmaz" ilkesine göre yetkili amir ya da kurullar, kamu çalışanlarına yasalarda öngörülmemiş disiplin cezası yaptırımı hükmü veremez.²³⁸ Bu sebepten dolayı disiplin cezası tüzük ve yönetmeliklerinin kanunlara aykırı olmaması gerekmektedir.
11. Askeri disiplin cezaları hariç olmak üzere kamu çalışanlarına verilen disiplin cezalarıyla çalışanların hürriyeti sınırlandırılmaz.²³⁹
12. Cezai ehliyete sahip olan kamu çalışanları hakkında disiplin cezası yaptırımı uygulanabilir. Hem disiplin soruşturmalarında hem de adli soruşturmalarda cezai ehliyete sahip olmayan bireylere disiplin cezası verilemez.
13. Disiplin cezalarından uyarma ve kınama cezaları manevi nitelikteki disiplin cezaları iken; aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma cezaları maddi nitelikteki disiplin cezalarıdır. Disiplin cezaları bireylerin sadece mesleki hayatına etki edebilen

²³⁶ DURMUŞ, s. 205.

²³⁷ KAYA, a.g.m., s. 68.

²³⁸ DURMUŞ, s. 205.

²³⁹ TAŞKIN, s. 205.

yaptırımlardır. Türkiye Cumhuriyeti anayasasının 17. maddesine göre kişi hürriyetini kısıtlayacak yaptırımlar idare tarafından uygulanamaz.

14. Disiplin cezasının ertelenmesi, hem kurumun iç düzeninin sarsılmasına hem de uygulamada eşitsizliğe neden olduğundan dolayı kamu çalışanları hakkında verilen disiplin cezalar ertelenemez.²⁴⁰

2.7. 23.01.2017 TARİH VE 29957 SAYILI RESMİ GAZETEDE YAYINLANAN 682 SAYILI “GENEL KOLLUK DİSİPLİN HÜKÜMLERİ HAKKINDA KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME”YE GÖRE DİSİPLİN SUÇLARI VE CEZALARI

2.7.1. Uyarma Cezası ve Uyarma Cezasını Gerektiren Haller

Uyarma cezası, memurun görevini ifa ederken daha dikkatli davranması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir. 682 sayılı KHK'nın 8. Maddesinin (1) bendinde emniyet teşkilatı mensuplarına uyarma cezası verilmesini gerektiren haller şunlardır;

a) Silahını, araç ve gerecini, giyim ve kuşamını temiz tutmamak, çalıştığı yerin temizliğine özen göstermemek.

b) Yetkili makamlarca belirlenmiş tasarruf tedbirlerine riayet etmemek veya kullanımına sunulan kamu kaynaklarının kullanılmasında gösterilmesi gereken makul seviyedeki özeni göstermemek.

c) İzinsiz veya kurumunca kabul edilebilir özrü olmaksızın belirli zamanda yapılması gereken faaliyetlere geç kalmak.

ç) Görevdeyken, yetkili makamlar tarafından izin verilen durumlar haricinde görev veya hizmetle ilgisi olmayan işlerle uğraşmak.

d) Özürsüz veya izinsiz olarak mesaiye geç gelmek veya erken ayrılmak ya da günlük mesai saatlerine riayet etmemek.

e) Nezaket kurallarına aykırı tavır ve davranışlarda bulunmak.

²⁴⁰ **ÇİÇEK, Hayrettin**, Devlet Memurları Hakkında Disiplin Soruşturması: Türkiye Uygulaması, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2011, s. 31.

f) Emrin icrası veya sonuçları ile katılım sağlanan toplantılarla ilgili olarak görevlendirme yapan amire bilgi vermemek.

g) Usulüne uygun olarak kendisine verilmiş olan bir emir üzerine; emrin uygun olmadığı, yanlış verildiği, yapılamayacağı ve benzeri şekillerde amirini alenen eleştirmek veya amire karşı itirazda bulunmak (Amir tarafından karar verilene kadar astın fikrini savunması veya emrin kanunsuz olduğu hususundaki kanaatini belirtmek için amire yaptığı itiraz bu kapsamda disiplinsizlik teşkil etmez.)”

2.7.2. Kınama Cezası ve Kınama Cezasını Gerektiren Haller

Memurlara davranışlarında ve görevlerinde kusurlu bulunduğu yazılı olarak tebliğ edilmesidir. Memurlara uyarma cezasında davranışlarında ve görevlerinde daha dikkatli olması gerektiği bildirilirken, kınama cezasında ise görevlerinde ve davranışlarında kusurlu olduğu bildirilmektedir. Uyarma cezasına göre bir derece daha ağır olan kınama cezasının uygulanmasını gerektiren haller 682 sayılı KHK'nın 8. Maddesinin (2) bendinde şunlardır²⁴¹;

“a) Görev sırasında veya dışında, mevzuat veya talimatlarla yasaklanan davranışlarda bulunmak.

b) Mevzuatta belirlenmiş usul ve kurallara riayet etmeden sözlü, yazılı veya elektronik olarak müracaat veya şikâyette bulunmak.

c) Nöbeti teslimden sonra görev yerine özürsüz olarak geç dönmek.

ç) Bildirimleri süresi içerisinde yerine ulaştırmamak.

d) Mevzuat veya talimatlarla taşınmasına veya bulundurulmasına izin verilmiş olanlar dışında, mesleğin ciddiyeti ile bağdaşmayacak biçimde yüzük, bilezik, kolye, madalyon, rozet ve benzeri şeyleri takmak.

e) Görev sırasında veya dışında kendisi ile aynı rütbede çalışanlara veya mesai arkadaşlarına karşı saygısız davranmak.

f) Mevzuat ve talimatlarla kendisine tevdi edilmiş görevlerin gerektirdiği sorumluluğu üstlenmekten imtina ettiğini gösterecek tavır ve davranışlarda bulunmak.

²⁴¹ ÇİÇEK, s. 59-60.

g) Amirleri, üstleri, aynı rütbedeki veya çalışma arkadaşları hakkında ve onların bulunmadığı ortamlarda, onların işlem, eylem ve kişilikleri hakkında kötileyici veya konuştuğu kişilerde kötü intiba bırakacak tarzda olumsuz sözler söylemek.

ğ) Zati demirbaş tabanca veya geçici olarak verilen demirbaş tabancanın üzerinde orijinalliğini bozacak boya, kaplama, gravür veya ciddiyetle bağdaşmayacak şekil, desen, resim ve karakter gibi değişiklikler yapmak.

h) Mevzuata veya mesleki teamüllere aykırı hitaplarda bulunmak.

ı) Bu fıkra da disiplinsizlik olarak saptanan eylem, işlem, tutum ve davranışlar dışında herhangi bir biçimde görevin takdir ve yerine getirilmesinde müsamaha ve savsaklama göstermek.

i) Kılık ve kıyafet ile ilgili olarak mevzuatta belirlenmiş kurallara uymamak.”

2.7.3. Aylıktan Kesme Cezasını Gerektiren Haller

Memurların brüt aylıklarından 1/30-1/8 oranlarında kesilmesine neden olan aylıktan kesme cezası disiplin amirleri tarafından verilmektedir. Disiplin suçlarının ağırlık derecelerine göre aylıktan kesme cezalarının türleri 3 başlık altında incelenmektedir.²⁴²

2.7.3.1. 1-3 Günlük Aylıktan Kesme Cezasını Gerektiren Haller

682 sayılı KHK'nın 3/a bendine göre 1-3 günlük aylıktan kesme cezasını gerektiren haller şunlardır;

“1) Mevzuat veya talimata aykırı olarak eksik kuşam ve teçhizatla göreve çıkmak.

2) Amir ve üstlerinin, görev ve mesleki konulara veya tutum ve davranışlarına ilişkin uyarılarına uymamak ya da bu uyarılara kayıtsız kalmak, amir ve üstleri tarafından sorulan soruları gereken süre içinde yanıtlamamak.

3) Özlük hakları ile ilgili veya başka bir kişisel menfaat temini için başkalarını aracı koyup öncelik ve ayrıcalık talep etmek.

²⁴² ÇİÇEK, s. 61.

4) İzinsiz veya kurumunca kabul edilebilir bir özrü olmaksızın yirmidört saate kadar göreve gelmemek.

5) Görev dışında amir veya üstlerine saygısız davranmak.

6) Nöbet görevine gelmemek veya nöbet ya da nokta görevinde mevzuatla ve talimatlarla belirlenen kurallara aykırı hareket etmek.

7) Görevli bulunduğu sırada görev gereği olmaksızın veya amirin izni olmadan resmi kıyafet ile kahvehane, kıraathane, lokal, kulüp ve benzeri yerlerde oturmak.

8) Amirinden izin olmaksızın görevli bulunduğu il sınırları dışına çıkmak.

9) Emrinde çalışanları veya Devletin araç ve gereçlerini idarece kabul edilebilir bir mazereti olmaksızın özel işlerinde kullanmak.

10) Kendisine verilmiş olan personel kimlik kartını kabul edilebilir bir neden olmaksızın kaybetmek.

11) Bazı isteklerini yerine getirmek, kişisel bir menfaat sağlamak, görev veya sorumluluktan kaçmak gibi amaçlarla hastalığını abartmak veya olmadığı halde bir rahatsızlığı varmış gibi göstererek günlük mesainin bir kısmına katılmamayı alışkanlık haline getirmek.

12) Herhangi bir yolu, yeri veya kişiyi arayıp soranlara cevap vermemek, baştan savmak.

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

14) Haklı bir neden olmadan kişileri bekletmek.

15) Selamlama ile ilgili olarak belirlenmiş kurallara riayet etmemek.

16) Resmi protokol kurallarına aykırı tavır ve davranışlarda bulunmak.”

2.7.3.2. 4-10 Günlük Aylıktan Keme Cezasını Gerektiren Haller

682 sayılı KHK'nın 3/b bendine göre 4-10 günlük aylıktan kesme cezasını gerektiren haller şunlardır;

“1) Kendisi ile aynı rütbede çalışanlara, astlarına veya mesai arkadaşlarına karşı onur kırıcı söz söylemek, davranışta bulunmak veya söz, yazı ya da eylemle hakaret etmek.

2) Resmi belge veya göreve ilişkin evrakı kaybetmek.

3) Önlem almamak veya tedbirli davranmamak yüzünden kendisine teslim edilen Devlet malı eşyanın hasar görmesine veya kaybolmasına neden olmak.

4) İzinli olduğu zamanlarda resmi kıyafetle, izinli olmadığı zamanlarda görevli olmaksızın resmi veya sivil kıyafetle, personelin girmesine veya oturup eğlenmesine izin verilen yerler dışındaki kahvehane, lokal, kulüp veya benzeri yerlerde oyun oynamak.

5) İzinsiz veya kurumunca kabul edilebilir bir özrü olmaksızın yirmidört saatten fazla ve iki güne kadar (ikinci gün dahil) göreve gelmemek.

6) Mühür veya beratını kabul edilebilir bir neden olmaksızın kaybetmek.

7) Yükümlü bulunduğu devir ve teslim işlemlerini tamamlamadan ya da devir ve teslim işleri tamamlanamadığı takdirde ilgili mevzuatında belirtilen süre dolmadan görev yerinden ayrılmak.

8) Görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri görevin sona ermesine ya da kurumca istenmesine rağmen geri vermemek.

9) İzin verilen haller dışında üniforma giymemek.”

2.7.3.3. 11-15 Günlük Aylıktan Kesme Cezasını Gerektiren Haller

682 sayılı KHK'nın 3/c bendine göre 11-15 günlük aylıktan kesme cezasını gerektiren haller şunlardır;

“1) İzinsiz veya kurumunca kabul edilebilir bir özrü olmaksızın iki günden fazla ve üç güne kadar (üçüncü gün dahil) görevine gelmemek.

2) İzinli bulunduğu sürede, hizmet ve görevin gerektirdiği durumlarda, görevine derhal dönmesi kendisine sözlü, yazılı ya da herhangi bir iletişim vasıtasıyla duyurulduğu halde, kabul edilebilir özrü bulunmaksızın görevine makul sürede dönmek.

3) Amir ve üstlerine iletilmesi gereken olay, bilgi ve emirleri zamanında iletmemek.

4) Görev sırasında kişilere karşı onur kırıcı söz söylemek veya davranışta bulunmak.

5) Denetleme ve soruşturmaları uzatmak, denetleme raporları ve soruşturma raporlarını süresinde ilgili yerlere vermemek veya göndermemek ya da kabul edilebilir bir neden olmadan soruşturmayı eksik bırakmak.”

2.7.4. Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezasını Gerektiren Haller

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, memurların işledikleri disiplin suçlarının ağırlık derecesine göre, kademe ilerlemesinin 1-3 yıl süreyle durdurulması yaptırımıdır. Ancak emniyet teşkilatı mensupları için azami kademe ilerlemesini durdurma süresi 2 yıldır. Bu cezai yaptırım kısa süreli durdurma ve uzun süreli durdurma olmak üzere iki kademeli olarak uygulanmaktadır. Öğrenim durumlarından dolayı, kadrolarında ulaşabilecekleri son kademede bulunan memurlar hakkında kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilemez. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiilleri işleyen bu durumdaki memurlara, işledikleri fiillerin ağırlık derecesine göre bu cezanın bir derece ağır cezası olan brüt aylıklarının 1/4-1/2'si arasında aylıktan kesme cezası verilmektedir.²⁴³

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası; uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına göre daha ağır bir ceza olup hem maddi yönü hem de manevi yönü bulunmaktadır. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası kurum disiplin kurulunun kararı ile yetkili amir tarafından; il disiplin kurulu kararı gerektiren durumlarda ise valiler tarafından verilmektedir. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını alan bir memur; valilik, büyükelçilik, müsteşar, müsteşar yardımcılığı, genel müdürlük, genel müdür yardımcılığı ve daire başkanlığı görevlerine getirilemezler. Bu durum kademe ilerleme cezasının maddi yönünü oluşturmaktadır. Memurun, bulunacağı kademede olmamasından dolayı, hak ettiği kademe maaşını alamaması da kademe ilerleme cezasının maddi yönünü oluşturmaktadır.²⁴⁴

²⁴³ KIRMIZIGÜL, s.297.

²⁴⁴ ÇİÇEK, s. 63.

2.7.4.1. Kısa Süreli Durdurma Cezasını Gerektiren Haller

Memurların buldukları kademedan bir üst kademeye geçişinin 4, 6 veya 10 ay süreliğine durdurulmasıdır.²⁴⁵

2.7.4.1.1. 4 Ay Kısa Süreli Durdurma Cezasını Gerektiren Haller

682 sayılı KHK'nın 8. Maddesinin (4)/a bendine göre memurların 4 ay süreliğine kademe durdurulmasını gerektiren haller şunlardır:

- “1) Amir ve memurlara görevle ilgili olarak yalan söylemek.*
- 2) Denetim görevini yerine getirmemek.*
- 3) İzinsiz ya da kurumca kabul edilebilir özrü olmaksızın kesintisiz olarak üç günden fazla ve beş güne kadar (beşinci gün dahil) göreve gelmemek.*
- 4) Amirlerini, üstlerini, aynı rütbedeki arkadaşlarını, astlarını veya diğer mesai arkadaşlarını haksız yere şikâyet etmek.*
- 5) Astlarını, aynı rütbedeki arkadaşlarını ve diğer mesai arkadaşlarını dövme girişiminde bulunmak.*
- 6) Toplu olarak sözlü veya yazılı şikâyette bulunmak.*
- 7) Görev sırasında amir veya üstlerine saygısız davranmak.*
- 8) Bu Kanun Hükmünde Kararnamede ayrıca disiplinsizlik olarak tanımlanmamış olmak kaydıyla astları veya mesai arkadaşlarına yönelik olarak sürekli ve sistemli her türlü baskı ve taciz uygulamak.”*

2.7.4.1.2. 6 Ay Kısa Süreli Durdurma Cezasını Gerektiren Haller

682 sayılı KHK'nın 8. Maddesinin (4)/b bendine göre memurların 6 ay süreliğine kademe durdurulmasını gerektiren haller şunlardır:

- “1) Doğrudan veya aracı eliyle astlarından ya da iş sahiplerinden hediye veya borç almak.*

²⁴⁵ AKDENİZ, s. 502.

2) Kabul edilebilir mücbir sebepler haricinde borçlanıp ödememeyi alışkanlık haline getirmek.

3) Görevde kullanılan telsiz haberleşme araçlarıyla görevle ilgili olmayan veya saygısızca konuşmalar yapmak ya da anlaşılmaz sesler çıkarmak.

4) Teslim aldığı her çeşit motorlu araç, makine, cihaz ve teçhizatta ağır kusur veya hizmetten ayrılabilen kişisel kusurla hasara sebep olmak.

5) Görev içinde veya dışında amir ya da üstlerinin eylem veya işlemlerini olumsuz yönde eleştirici nitelikte söz söylemek ya da yazı yazmak.

6) Hizmet dışında resmi sıfatının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak eylem ve davranışlarda bulunmak.

7) Bir görevin kendisine tevdi edildiğini öğrendikten sonra mazeretler ileri sürmek suretiyle göreve başlamayı geciktirmek.”

2.7.4.1.3. 10 Ay Kısa Süreli Durdurma Cezasını Gerektiren Haller

682 sayılı KHK'nın 8. Maddesinin (4)/c bendine göre memurların 10 ay süreliğine kademe durdurulmasını gerektiren haller şunlardır:

“1) Amir ve üstlerine iletilmesi gereken olayları ve bunlarla ilgili bilgileri amirlerinden ve resmen istenmesi halinde görevli ve yetkili kuruluş ve kişilerden gizlemek.

2) Yetkili olmadığı halde basın, haber ajansları, radyo ve televizyon kurumları veya diğer iletişim kanalları vasıtasıyla kamuoyuna bilgi ya da demeç vermek.

3) Silahıyla dikkatsizlik, tedbirsizlik veya ihmâl sonucu yaralamaya sebebiyet vermek, kendisini yaralamak ya da bu fiillerin başkaları tarafından işlenmesine neden olmak.

4) Hizmet aracıyla ağır kusuru veya hizmetten ayrılabilen kişisel kusuruyla trafik kazası sonucu yaralamaya sebebiyet vermek.”

2.7.4.2. Uzun Süreli Kademe İlerlemesi Durdurma Cezasını Gerektiren Haller

Memurların buldukları kademedan bir üst kademeye geçişinin 12, 16, 20 veya 24 ay süreliğine durdurulmasıdır.²⁴⁶

2.7.4.2.1. 12 Ay Uzun Süreli Durdurma Cezasını Gerektiren Haller

682 sayılı KHK'nın 8. Maddesinin (5)/a bendine göre memurların 12 ay uzun süreliğine kademe durdurulmasını gerektiren haller şunlardır:

“1) Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak veya gerçeğe aykırı bildirimde bulunmak.

2) Görev sırasında kişilere veya herhangi bir nedenle kurum binalarına gelen ya da getirilenlere hakaret etmek.”

2.7.4.2.2. 16 Ay Uzun Süreli Durdurma Cezasını Gerektiren Haller

682 sayılı KHK'nın 8. Maddesinin (5)/b bendine göre memurların 16 ay uzun süreliğine kademe durdurulmasını gerektiren haller şunlardır:

“1) Devlet malı motorlu araçları, muhabere araçlarını, silah veya mühimmatı ihmal nedeniyle kaybetmek.

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

3) Görevde uyumak”

2.7.4.2.3. 20 Ay uzun Süreli Durdurma Cezasını Gerektiren Haller

682 sayılı KHK'nın 8. Maddesinin (5)/c bendine göre memurların 20 ay uzun süreliğine kademe durdurulmasını gerektiren haller şunlardır:

“1) İzinsiz veya kurumca kabul edilebilir özrü olmaksızın kesintisiz olarak beş günden fazla ve dokuz güne kadar (dokuzuncu gün dahil) görevine gelmemek.

²⁴⁶ AKDENİZ, s. 505.

2) *Muhafazası veya sevkiyle yükümlü bulunduğu şüpheli, sanık, tutuklu veya hükümlünün uyanık davranmamak ya da önlem almamak yüzünden kaçmasına neden olmak ya da yakalama görevini savsaklamak.*”

2.7.4.2.4. 24 Ay Kısa Süreli Durdurma Cezasını Gerektiren Haller

682 sayılı KHK'nın 8. Maddesinin (5)/ç bendine göre memurların 20 ay uzun süreliğine kademe durdurulmasını gerektiren haller şunlardır:

“1) *Silahıyla dikkatsizlik, tedbirsizlik veya ihmali sonucu ölüme sebebiyet vermek ya da bu fiilin başkaları tarafından işlenmesine neden olmak.*

2) *Silahıyla yaralama suçunu kasten işlemek.*

3) *Meskûn yerlerde, binalarda, herkesin dolaşıp gezebileceği veya oturabileceği yerlerde silah atmak.*

4) *Amirin usulüne göre verdiği emri yerine getirmemek.*

5) *Amirin izni olmaksızın görev yerini terk etmek.*

6) *Kişinin iffetine yönelik söz söylemek, fiil veya harekette bulunmak.*

7) *Amir veya üste hakaret etmek.*

8) *Amir veya üstlerini söz, yazı, tutum veya davranışlarıyla küçümsemek.*

9) *Amir veya üstlerini dövmeye teşebbüs etmek.*

10) *Amir veya üstlerini sözlü veya fiili olarak tehdit etmek.*

11) *Göreve ilişkin her türlü yazılı kağıt, belge, mikrofilm aslı veya kopyalarını kasıtlı olarak yok etmek, ortadan kaldırmak ya da belge niteliği taşıyan bilgisayar programlarını, dosyalarını, verilerini hukuka aykırı olarak ele geçirmek, başkasına zarar vermek üzere kullanmak, tahrip etmek, değiştirmek, silmek, sistemin işlemesine engel olmak ya da yanlış biçimde işlemesini sağlamak.*

12) *Kriptolu telsiz cihazının ve her türlü kriptolu cihazın kaybını veya çalındığını, idarece kabul edilebilir bir mazereti olmaksızın ilgili birime derhal bildirmemek.*

13) *Hizmet aracıyla ağır kusuru veya hizmetten ayrılabilen kişisel kusuruyla trafik kazası sonucu ölüme sebebiyet vermek.*”

2.7.5. Meslekten Çıkarma Cezasını Gerektiren Haller

Memurun, işlediği disiplin suçundan dolayı emniyet teşkilatı hizmetlerinde bir daha çalıştırılmamak üzere görevden alınmasıdır. Emniyet teşkilatı mensuplarının meslekten çıkarma cezasını almasını gerektiren fiil ve eylemler 682 sayılı KHK'nın 8. Maddesinin (6) bendinde şöyle belirtilmektedir:

a) Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak veya personel arasında bu yolda ayırım yapıcı tutum ve davranışlarda bulunmak.

b) Göreve çıkılmaması için propaganda yapmak, kışkırtmak, zorlamak, karar alınmasını sağlamak, alınan bu karara katılmak veya karar uyarınca göreve çıkmamak.

c) Amir ya da üstlerinin icraatına karşı çıkmak ve bu hareketi toplu hale dönüştürerek görev yapılmasını ya da göreve çıkılmasını engellemek, buna katılmak, katılmaya tahrik ya da teşvik etmek.

ç) Yetkisini veya nüfuzunu kendisine veya başkalarına çıkar sağlamak amacıyla ya da kin ve dostluk gibi nedenlerle kötüye kullanmak.

d) Hizmetle ilgili her türlü dosya, kayıt, resmi evrak veya belgeyi ya da örneklerini yetkisiz kişilere vermek, verilmesini emretmek, verilmesine göz yummak.

e) Gizli tutulması zorunlu olan ve görev ile ilgili bulunan bilgi ve belgeleri görevli veya yetkili olmayan kişilere açıklamak.

f) Muhafazası veya sevkiyle görevli olduğu şüpheli, sanık, tutuklu veya hükümlününün kaçmasına bilerek ve isteyerek imkân vermek.

g) Bilerek ve isteyerek suç kanıtlarını yok etmek veya bunların yok olmasına neden olmak, kanıtları silmek, gizlemek, değiştirmek, bozmak veya bu fiillere yardımcı olmak.

ğ) Devlet malı araç, gereç, hayvan, silah, mermi ve mühimmatı satmak veya mal edinmek, personel kimlik kartını, araç, gereç, hayvan, silah ve mühimmatı başkalarının kullanımına vermek.

h) Kasıtlı olarak gerçek dışı rapor vermek veya tutanak düzenleyip imza etmek veya ettirmek.

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

i) Mesleğin saygınlığını zedeleyecek şekilde uygunsuz yerlere gitmek.

j) Görev mahallinde veya görevli bulunduğu sırada alkollü içki içmek veya içilmesine göz yummak.

k) Göreve sarhoş veya alkollü içki içtiği belli olacak biçimde gelmek.

l) Resmi kıyafetle umuma açık yerlerde alkollü içki içmek veya resmi kıyafetli olarak gizlenemeyecek derecede sarhoş görünmek.

m) Uyuşturucu maddeleri yapmak veya kullanmak, bunların yapılmasına, kullanılmasına, saklanmasına, nakledilmesine, yakalanacağı sırada ortadan kaldırılmasına, satılmasına veya satın alınmasına aracı olmak.

n) Kumar oynamak veya oynatmak, kumar oynatanlarla ilişki kurmak.

o) Kaçakçılık yapmak veya kaçakçılarla ilişki kurmak.

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

p) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile öngörülen grev yasağı kapsamına giren eylemlerde bulunmak.

r) Devlet memurları tarafından yapılamayacağı 657 sayılı Kanunda belirtilen kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak.

s) Siyasi partilerin yararına veya zararına çalışmak ya da siyasal eylemlerde bulunmak, görevli olmaksızın siyasal amaçla yapılacak açık veya kapalı yer toplantılarına ya da gösteri yürüyüşlerine katılmak.

ş) İffetsizliği bilinen veya anlaşılmış olan bir kimse ile bilerek evlenmek ya da evlilik bağına devam ettirmek veya böyle bir kimseyi yanında bulundurmamak ya da nikahsız olarak devamlı surette yaşamakta ısrar etmek.

t) Kanuna aykırı olarak sendikalara üye olmak, sendikaların veya üyesi bulunmadıkları derneklerin yapacakları bilimsel, kültürel ve teknik nitelik taşımayan açık veya kapalı yer toplantılarına ya da gösteri yürüyüşlerine görevli olmaksızın

katılmak, açık yer toplantı ve gösteri yürüyüşlerine resmi kıyafetli veya silahlı olarak katılmak ya da üyesi buldukları derneklerin tüzüklerinde belirtilen amaçları dışındaki çalışmalarını veya bu nitelikteki toplantı ya da gösteri yürüyüşlerini düzenlemek veya bunlara katılmak.

u) Görevde kullanılan telsiz, telefon haberleşmesini veya kurum içi iletişim sistemlerini kasıtlı olarak engellemek.

ü) Mesleğin onur ve saygınlığını zedeleyici veya amir ya da üstlerinin eylem ve işlemlerini olumsuz yönde eleştirici nitelikte tek başına veya topluca bildiri dağıtmak ya da basın, haber ajansları, radyo ve televizyon kurumları ve diğer iletişim kanalları vasıtasıyla kamuoyuna yönelik bilgi, yazı ve demeç vermek.

v) Amir ya da üste karşı itaatsizliğe, mukavemete ya da fiilen taarruza tahrik ya da teşvik etmek.

y) Menşei belli olmayan, bulundurulması ve taşınması yasak olan her çeşit silah, mühimmat ve benzerlerini bulundurmak.

z) Hukuka aykırı olarak kişiler arasındaki haberleşmenin gizliliğini ihlal etmek, kişiler arasındaki haberleşme içeriklerini ifşa etmek, kişiler arasındaki aleni olmayan konuşmaları taraflardan herhangi birinin rızası olmaksızın kaydetmek, kişiler arasındaki aleni olmayan konuşmaların kaydedilmesi suretiyle elde edilen verileri ifşa etmek, kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlal etmek, kişilerin özel hayatına ilişkin görüntü veya sesleri ifşa etmek, kişisel verileri kaydetmek, kişisel verileri bir başkasına vermek, yaymak veya ele geçirmek, kanunların belirlediği sürelerin geçmiş olmasına karşın verileri sistem içinde yok etmekle yükümlü olduğu halde bu görevini kasıtlı olarak yerine getirmemek, gerçeğin meydana çıkmasını engellemek amacıyla suç delillerini yok etmek, silmek, gizlemek, değiştirmek veya bozmak, sayılan fiilleri emir vererek yaptırmak.

aa) Yetkili olmadığı halde hukuka aykırı olarak elektronik ortamda veya bilgisayar loglarında kişisel verilerle ilgili sorgulama yapmak, bu şekilde elde edilen bilgileri paylaşmak veya yayın yoluyla duyurmak, log kayıtlarını değiştirmek veya silmek.

bb) Görevi gereği öğrendiği veya edindiği kişisel bilgi veya belgeleri yetkisiz kişilerle paylaşmak ya da basın ve yayın kuruluşlarına veya diğer iletişim kanallarına vermek.

cc) Bir kimseyle gayri tabii mukarenette bulunmak yahut bu fiili kendisine rızasıyla yaptırmak.

çç) Görevine, sosyal ve aile yaşantısına zarar verecek derecede menfaatine, içkiye, kumara ve benzeri kötü alışkanlıklara düşkün olmak.

dd) Aynı rütbedeki meslektaşları ile diğer mesai arkadaşlarına fiili tecavüzde bulunmak.

ee) Görevde kullanılan telsiz haberleşme araçlarıyla amir ya da üstleri hakkında olumsuz yönde eleştirici nitelikte konuşmalar yapmak.

ff) Dernek kurmak ya da spor dernekleri dışındaki derneklere üye olmak.

gg) Vakıf kurmak veya Bakanlıkça belirlenmiş vakıflardan başka vakıfların organlarında görev almak.”

2.7.6. Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezasını Gerektiren Haller

Devlet memurluğundan çıkarma cezası, disiplin yaptırımları içerisinde en ağır sonuçları olan cezadır. Devlet memurluğundan çıkarma cezası alan bir memur, bir daha kesinlikle devlet memurluğuna atanmamak üzere memuriyetine son verilir. Devlet memurluğundan çıkarma cezası alan bir bireyin memuriyet sıfatı sona erer. Devlet memurluğundan çıkarma cezası alan kişi tekrar memur olamaz iken kamu görevlisi olarak çalışabilirler.²⁴⁷

Devlet memurluğundan çıkarma cezası 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 126. maddesinin 2. fıkrasına göre amirin bu konudaki talebi ve kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile verilebilmektedir. Devlet memurluğundan çıkarma cezası, suçun öğrenildiği tarihten itibaren altı ay içerisinde disiplin soruşturması başlatılmaması durumunda zamanaşımına uğrar.²⁴⁸

²⁴⁷ ÇİÇEK, s. 66.

²⁴⁸ AKDENİZ, s. 505.

682 sayılı KHK'nın 9. Maddesinin (1) bendinde devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren haller şunlardır:

“a) Ülkenin bağımsızlığını zedelemeye, bütünlüğünü bozmaya ve milli güvenliği tehlikeye düşürmeye yönelik herhangi bir faaliyette bulunmak veya aynı nitelikte faaliyet gösteren herhangi bir harekete, gruplaşmaya, vakıf, dernek ve benzeri teşekküle katılmak, bunlara yardım etmek veya bu yapılarla ilişki içerisinde bulunmak.

b) İşkence yapmak.”

2.8. DİSİPLİN CEZASI VERMEYE YETKİLİ KİŞİ MAKAM VE KURULLAR

2.8.1. Resen Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Makamlar

Emniyet teşkilatı mensuplarına resen disiplin cezası vermeye yetkili makamlar ve sahip olduğu yetkiler, 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin 13 ve 14. maddelerinde düzenlenmiştir.²⁴⁹ KHK'nın 15. maddesine göre resen ceza vermeye yetkili disiplin amiri KHK'nın esaslarına uygun olarak disiplin cezası verilebilir.

1. Disipline aykırı fiil ve işlem gerçekleştiren personele, 682 sayılı KHK'da belirtilen esaslara uygun olarak disiplin amiri tarafından disiplin cezası verilebilir.

2. Vekâleten, geçici görevle ya da ikinci görevle disiplin amiri olarak nitelendirilen unvanlara atanan veya disiplin soruşturmalarını yürütmek üzere görevlendirilen soruşturmacılar, görevlerini yürüttükleri sürece disiplin amirlerinin yetkilerine sahiptirler.

3. Disiplin amirleri sahip oldukları yetkileri, boşanmış olsalar dahi eşleri, ikinci dereceye kadar yakınları ve kayın hısımları olan personeller hakkında kullanamazlar. Bu durumda disiplin amirliği yetkisi, bir üst konumdaki disiplin amiri tarafından kullanılır.

4. Disiplin amirleri, sahip oldukları yetkileri devredemezler.

²⁴⁹ R.G. 23.01.2017, S. 29957; Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Madde 13 (3) sayılı çizelge.

2.8.1.1. İçişleri Bakanı

İçişleri Bakanı'nın 682 sayılı KHK'nın 13. madde (3) Sayılı Çizelge'de belirtilen her rütbe ve her sınıftan personele uyarma, kınama ve 15 güne kadar aylıktan kesme cezası verme yetkisi bulunmaktadır.

2.8.1.2. Emniyet Genel Müdürü ve Valiler

Emniyet Genel Müdürü ve Valilerin 682 sayılı KHK'nın 13. madde (3) Sayılı Çizelge'de belirtilen her rütbe ve her sınıftan personele uyarma, kınama ve 15 güne kadar aylıktan kesme cezası verme yetkisi bulunmaktadır.

2.8.1.3. Birinci Hukuk Müşaviri, Daire Başkanı, Polis Eğitim ve Öğretim Kurumları Müdürleri, Polis Moral Eğitim Merkezi Müdürleri, İl Emniyet Müdürleri ve Kaymakamlar

Birinci Hukuk Müşaviri, Daire Başkanı, Polis Eğitim ve Öğretim Kurumları Müdürleri, Polis Moral Eğitim Merkezi Müdürleri, İl Emniyet Müdürleri ve Kaymakamlar'ın 682 sayılı KHK'nın 13. madde (3) Sayılı Çizelge'de belirtilen her rütbe ve her sınıftan personele uyarma, kınama ve 10 güne kadar aylıktan kesme cezası verme yetkileri bulunmaktadır.

2.8.1.4. Kriminal Laboratuvar Müdürü, Şube Müdürü, İlçe Emniyet Müdürü, İlçe Emniyet Amiri ve Polis Merkez Amiri

Kriminal Laboratuvar Müdürü, Şube Müdürü, İlçe Emniyet Müdürü, İlçe Emniyet Amiri ve Polis Merkez Amiri'nin 682 sayılı KHK'nın 13. madde (3) Sayılı Çizelge'de belirtilen her rütbe ve her sınıftan personele uyarma, kınama ve 3 güne kadar aylıktan kesme cezası verme yetkileri bulunmaktadır.

2.8.2. Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Kurullar ve Sahip Oldukları Yetkiler

Emniyet teşkilatı mensuplarının disipline aykırı fiil ve işlemlerinde disiplin cezası vermeyle yetkili kurullar ve sahip oldukları yetkiler, 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin 16 ve 17.

maddelerinde düzenlenmiştir.²⁵⁰ Emniyet teşkilatında oluşturulan 5 disiplin kurulu, teşkilatta görev yapan her rütbe ve her sınıftan personele disiplin cezası vermeye yetkilidir.

2.8.2.1. İl Polis Disiplin Kurulu

Teşkilatta, il ve ilçelerde görev yapan, disipline aykırı fiil ve işlem gerçekleştiren personele, yetkileri çerçevesinde disiplin cezası yaptırımını uygulamak amacıyla il polis disiplin kurulu oluşturulmuştur. İl Polis Disiplin Kurulu, emniyet işlerinden sorumlu vali yardımcısının başkanlığında aşağıdaki kişilerin katılımıyla oluşur.

1. İl hukuk işleri müdürü (Olmaması durumunda il hukuk şube müdürlüğünün bağlı olduğu vali yardımcısı)

2. Emniyet müdürü ya da görevlendirdiği emniyet müdür yardımcılarında biri. Emniyet müdür yardımcısının olmadığı durumlarda, il emniyet teşkilatında emniyet müdüründen sonraki en yüksek rütbeli kişi görevlendirilir. Hakkında disiplin soruşturması yürütülen memur ile rütbe eşitliğinin olması durumunda kıdemce daha üstün olan amir görevlendirilir.

3. Asayiş şube müdürü,

4. Personel şube müdürü

Görüldüğü üzere kurulda başkan dahil 5 üye bulunmaktadır. Kurulun toplanabilmesi için üye tam sayısının salt çoğunluğunun sağlanması yeterlidir. İl polis disiplin kurulunda açık oylama ile yapılan görüşmelerde kararlar oy çokluğu ile alınır ve oylamaya katılanlar çekimser oy kullanamazlar. Kurulda, oyların eşit olması durumunda başkanın oyunu kullandığı karar kabul edilmiş sayılır.²⁵¹

İl Polis Disiplin Kurulu'nun kimler hakkında hangi disiplin cezalarını verebileceği 682 sayılı KHK'nın 17. maddesinin 1. fıkrasında belirtilmiştir. Buna göre il polis disiplin kurulları; kuruldukları il emniyet müdürlüğü kadrolarında görev yapan;

²⁵⁰ R.G. 23.01.2017, S. 29957; Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Madde 13 (3) sayılı çizelge.

²⁵¹ AKDENİZ, s. 492.

1. Polis memurları, çarşı ve mahalle bekçileri ile il makamlarınca atanabilen personellere tüm disiplin cezalarını,

2. Komiser yardımcısı, komiser ve başkomiserler hakkında meslekten çıkarma cezası dışındaki disiplin cezalarını vermeye yetkilidirler.

2.8.2.2. Eğitim ve Öğretim Kurumları Disiplin Kurulu

682 sayılı KHK'nın 16. Madde ve 2/b fıkrasında, Eğitim ve Öğretim Kurumları Disiplin Kurulunun, kurum müdürünün başkanlığında, aynı kurumda görev yapan en yüksek rütbeli üç amir (rütbelerin eşit olması durumunda kıdemce üstün olan amir) ve Emniyet Genel Müdürü tarafından aynı kurumda görev yapan öğretmenler arasından seçilen bir kişinin katılımı ile oluştuğu belirtilmiştir.

Eğitim ve öğretim kurumu kadrosunda görevli polis memurları ile kurumda öğrenim gören polis memuru ve adayları hakkında tüm disiplin cezalarını vermekle yetkilidirler.²⁵²

2.8.2.3. Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Disiplin Kurulu

682 sayılı KHK'nın 16. Madde ve 2/c fıkrasında, Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Disiplin Kurulu'nun, personel işlerinden sorumlu Emniyet Genel Müdür Yardımcısı'nın başkanlığında, personel daire başkanı, polis teftiş kurulu başkanlığınca görevlendirilen bir polis başmüfettişi, emniyet genel müdürlüğünce görevlendirilen bir daire başkanı, Emniyet Genel Müdürü tarafından görevlendirilen, Hukuk Müşavirliğinde görevli hukuk müşavirlerinden birinin katılımıyla oluşur.

Emniyet Genel Müdürlüğü Disiplin Kurulu;

1. Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez teşkilatı, il ve eğitim-öğretim kurumları kadrolarında görev yapan 8. dereceden 5. dereceye kadar meslek derecesine sahip olan personel hakkında meslekten çıkarma cezasını,

2. Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez teşkilatı, il ve eğitim-öğretim kurumları kadrolarında görev yapan 4. dereceden 1. dereceye kadar meslek derecesine sahip olan

²⁵² AKDENİZ, s. 492.

personel hakkında meslekte kademe ilerlemesinin durdurulması ve daha alt cezaları vermekle yetkilidir.²⁵³

2.8.2.4. Emniyet Genel Müdürlüğü Yüksek Disiplin Kurulu

682 sayılı KHK'nın 16. Madde ve 2/ç fıkrasında, Emniyet Genel Müdürlüğü Yüksek Disiplin Kurulu'nun, Emniyet Genel Müdürlüğü başkanlığında, bakan tarafından görevlendirilen iki emniyet genel müdür yardımcısı, Polis Teftiş Kurulu Başkanı ve Birincil Hukuk Müşavirinin katılımıyla oluşacağı belirtilmiştir.

Emniyet disiplin yüksek kurulu;

1. Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı, eğitim-öğretim kurumları ve İl Emniyet Müdürlüğü kadrolarında görev yapan 8. meslek derecesinden 5. Meslek derecesine kadar olan personeller hakkında meslekte çıkarma cezasını,
2. Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı, eğitim-öğretim kurumları ve İl Emniyet Müdürlüğü kadrolarında görev yapan 1. meslek derecesinden 4. meslek derecesine kadar olan personeller hakkında kademe ilerlemesinin durdurulması ile daha alt disiplin cezalarını verebilme yetkisine sahiptir.

²⁵³ AKDENİZ, s. 490.

III. BÖLÜM

3. DİSİPLİN CEZALARINA KARŞI İTİRAZ VE YARGI YOLLARI

Uyarma ve kınama cezaları da dahil olmak üzere disiplin cezalarının yargı denetimine tabi olduğu Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 129. maddesinde düzenlenmiştir. Anayasanın ilgili maddesi 07.05.2010 tarihinden önce “*Uyarma ve kınama cezaları hariç disiplin cezaları yargı denetimi dışında bırakılamaz*” şeklinde iken “*Disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz*” şeklinde değiştirilerek yerinde bir düzenlemeye gidilmiştir. 682 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’de ve diğer kanunlarda uyarma ve kınama cezalarına karşı yargı yoluna başvurulamayacağına dair herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. İdari itiraz yolları ile ilgili hükümler 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 135 ve 136. maddelerinde düzenlenmiştir. Mevzuatımıza göre disiplin cezalarına karşı yapılan itirazlar iki grupta incelenir.²⁵⁴

Memurların, disiplin amirleri tarafından verilen uyarma ve kınama cezalarına karşı bir üst disiplin amirine, olmaması durumunda da disiplin kurullarına itirazda bulunabilecekleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 135. maddesinde hüküm altına alınmıştır.

Memurlar, haklarında verilen uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması, meslekten çıkarma ve devlet memurluğundan çıkarma cezalarına karşı idari yargı yollarına başvurma haklarına sahiptirler. 657 sayılı DMK’nın 136. maddesine göre memurlar, disiplin amirleri ya da disiplin kurulları tarafından verilen disiplin cezalarına, kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren 7 gün içerisinde itiraz edebilirler. Kanunda belirtilen süre içerisinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir. Memurun, itiraz talebi üzerine söz konusu ceza yetkili makamlar tarafından incelenerek aynen kabul edilebilir, hafifletilebilir ya da tamamen kaldırılabilir. İtiraz edilmeyen cezalar ya da itiraz üzerine yetkili makamlar tarafından tekrar verilen cezalar kesinleşir ve bu kararlar hakkında idari yargı yoluna başvurulamaz. İtiraz makamları, memurun itiraz dilekçesi ve karar eklerinin kendilerine bildirilmesini takip eden 30 gün içerisinde itiraz talebine yönelik kararlarını vermek

²⁵⁴ ÇAYLI, s. 53.

zorundadırlar. İtiraz talebi üzerine kaldırılan cezaların, memurun özlük dosyalarından silineceği hükmü kanunun ilgili maddesinde belirtilmiştir.²⁵⁵

Bu maddeye göre emniyet teşkilatı kadrolarında görev yapan, resen ceza alan memurlar;

- İlçe emniyet amirleri tarafından verilen uyarma ve kınama cezalarına karşı için bir üst disiplin amiri olan İl Emniyet Müdürüne,
- Kaymakamlar tarafından ilçede görev yapan memurlara verilen disiplin cezalarına karşı bir üst disiplin amiri olan Valiye,
- İl Emniyet Müdürü, Eğitim-Öğretim Kurumları Müdürü ve Polis Akademisi Başkanı tarafından verilen disiplin cezalarına karşı Emniyet Genel Müdürüne,
- Emniyet Genel Müdürü ve Valiler tarafından verilen disiplin cezalarına karşı İçişleri Bakanına,

kararın kendisine tebliğ edilmesinin ardından, 7 gün içerisinde cezaya itiraz edebilirler.²⁵⁶

Danıştay 5 Dairesi'nin 16.05.1977 tarih ve 2569 sayılı "*Disiplin cezalarına karşı, ceza verilen memur ile memurun daire amiri itiraz edebilir*"²⁵⁷ kararında memurların, haklarında verilen disiplin cezalarına amirlerindeki itiraz edebileceği görülmektedir.

3.1. İDARİ YARGI ORGANLARINA BAŞVURMA

Memurlar, haklarında verilen disiplin cezalarına özel kanunlarında farklı bir düzenleme yok ise 60 gün içinde yargı yoluna başvurabilirler. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 7/1 maddesine göre, devlet memurlarının, haklarında verilen disiplin cezalarına karşı, cezaların kendilerine tebliğ edildiği tarihi izleyen günden itibaren 60 gün içerisinde yargı yoluna başvurabilirler. Bu sürenin hesaplanmasına tatil günleri dahil edilmemektedir. 60 günlük sürenin son günün tatil

²⁵⁵ KÜRK, Erkin, Disiplin Hukuku, Ankara, 2017, s. 77.

²⁵⁶ ÇAYLI, s. 75.

²⁵⁷ D5D. EN: 1977/3494; KN:1977/2569, KT: 16.05.1977.

gününe denk gelmesi durumunda, tatil gününü izleyen ilk çalışma gününün bitimine kadar süre uzatılır.

Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulu tarafından verilen disiplin cezalarına itiraz davalarında sadece Danıştay'a başvurulabilir. Haklarında kademe ilerlemesinin durdurulması ve aylıktan kesme cezaları verilen memurlar, disiplin amirinin bulunduğu yerdeki idare mahkemesine itiraz davası açabilirler. Hukuka aykırı olarak gerçekleştirilen bir idari işlemin, idari yargı makamlarınca iptal edilmesini sağlayan dava türü iptal davası olarak adlandırılır.²⁵⁸ Hukuka aykırı durumların söz konusu olduğu hallerde açılabilen iptal davası ile idari bir işlemin bir bölümünün ya da tamamının iptal edilmesi mümkündür.²⁵⁹

İdarenin her türlü fiil ve işlemlerinin yargı denetimine tabi olduğu Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 125. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Disiplin cezaları da idari işlem niteliğinde olması nedeniyle, disiplin cezalarında da yargı yoluna başvurulabileceği söylenebilir. Uyarma ve kınama disiplin cezalarında dahil disiplin cezalarına karşı yargı yolunun açık olduğu anayasanın 129. maddesinde açık bir şekilde belirtilmiştir. Uyarma ve kınama cezaları nitelik olarak hafif cezalar olsa da esas itibarıyla cezai bir yaptırım olup, memurun özlük dosyasına işlemektedir. Bu durum anayasanın kendi içerisinde çelişmesine neden olmakta iken yapılan değişiklik ile bu çelişki giderilmiştir. Çünkü anayasada idarenin her türlü işlemlerinin yargı denetimine tabi olduğu belirtilirken, uyarma ve kınama cezalarının yargısal denetimden muaf tutulması ciddi bir çelişki oluşturmaktaydı. Tüm disiplin cezaları yargı denetimine alınarak yerinde bir düzenlemeye gidilmiş ve hukukun üstünlüğü ilkesinin tam anlamı ile uygulaması sağlanmıştır.

3.1.1. İptal Davalarında Aranılan Ön Koşullar

Disiplin cezalarının iptaline yönelik açılan davalarda; ilk aşamada idari yargı makamları tarafından davanın ön koşullar açısından uygun olup olmadığı incelenir. İkinci aşamayı ise, ön koşullar açısından herhangi bir eksiklik bulunmayan davanın esas

²⁵⁸ AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, s. 389.

²⁵⁹ GÖZÜBÜYÜK, s. 107.

açısından uygun olup olmadığının incelenmesi oluşturur. Konu, davacı, davalı, süre ve biçim unsurları açısından uygun olması davanın ön koşullarını oluşturur.

3.1.1.1. Konuya İlişkin Koşullar

İdari işlem ve kararlar iptal davalarının konusunu oluşturmaktadır. Disiplin cezaları, idare hukuku esaslarına göre idare tarafından gerçekleştirilen hukuki işlemlerdir. İptal davasına konu olan disiplin cezasının, memurun hukuki durumunda değişiklik meydana getirmesi ve bu değişikliğin memuru hukuki olarak etkilemesi gerekir. Kesinleştirilmiş ve yürütülmesi gereken disiplin cezaları hakkında iptal davası açılabilir. Devlet Denetleme Kurulu'nun 10.04.1970 tarih ve 053 sayılı "*Disiplin kurulunca verilen cezalar, idari bir işlemdir. (Disiplin kurullarınca verilen cezalar Anayasanın 118. maddesine göre bir idari yargı kararı değil, idari bir işlemdir. Bu nedenle temyiz davası biçiminde değil, iptal davası biçiminde kesin karar veren kurul veya makama husumetin yöneltilmesi gerekir)*"²⁶⁰ kararında disiplin cezalarının yargı kararları niteliği taşımadığı ve idari bir işlem niteliğinde olduğu belirtilmektedir. Disiplin cezaları idari bir işlem niteliği taşıdığından dolayı yargı denetimine tabidir ve iptal davası açılabilir.²⁶¹

3.1.1.2. Davacıya İlişkin Koşullar

Davada taraf olma yeteneği ve menfaat ihlali olmak üzere iki başlık altında incelenebilir.

3.1.1.2.1. Davada Taraf Olma

Mevzuatta dava açabilmenin veya bir davada taraf olabilmenin ölçütü medeni haklardan yararlanma yeteneğine sahip olabilmektir. Emniyet teşkilatı personelleri medeni haklardan yararlanabilmeleri nedeniyle, disiplin amirleri ve disiplin kurulları tarafından haklarında verilen disiplin cezalarına itiraz etmek amacıyla dava açabilirler.²⁶²

²⁶⁰ DDK. EN: 1977/143; KN:1977/053, KT: 10.04.1970.

²⁶¹ ÇAYLI, s. 81.

²⁶² ÇAYLI, s. 83.

3.1.1.2.2. Menfaat İhlali

Yargı organlarında dava açabilmenin ölçütü bir hak ihlali durumunun söz konusu olmasıdır. İptal davalarında, bu genel kural söz konusu değildir. Kişisel hakların ihlalinin iptal davası açmak için yeterli olduğu İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 2. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Ülkemizde bireylerin iptal davası açabilmesinin temel kriteri, kişinin iptalini istediği karar ile bir ilişkisinin bulunmasıdır. Ancak geniş kitleleri etkileyen idarenin kültürel değerlerin korunması, çevre tarihi ve kültürel değerlerin korunması ve imar uygulamaları gibi kararlarına yönelik iptal davaları açılabilmesi için hak ihlali şartı aranmaz.²⁶³

3.1.1.3. Davalıya İlişkin Koşullar

İdari yargı organlarına açılan iptal davaları idari işlemlere karşı açılır ve işlemin iptali talep edilir. Memurlar, disiplin amirleri ya da disiplin kurulu tarafından haklarında verilen disiplin cezalarının iptali davasında, işlemi yapan disiplin amirini ya da disiplin kurulunu hasım olarak gösteremez.²⁶⁴

3.1.1.4. Süreye İlişkin Koşullar

Disiplin cezalarının iptali için mevzuatta belirtilen süre içerisinde idari yargı organlarına başvurulmalıdır. Süresi içerisinde başvuru yapılmaması takdirinde dava zamanaşımına uğramış olur ve dava esas olarak incelenmeden mahkeme tarafından karara bağlanarak kesinleşir. İptal davalarında diğer koşulların telafisi mümkün olabilmekte iken, davanın süresi içerisinde açılmaması durumunda, davanın esas itibarıyla incelenip karara bağlanması hukuken mümkün değildir.

Disiplin cezalarının iptali davaları 60 gün içerisinde Danıştay ya da İdare Mahkemelerinde açılmalıdır. Ancak vergi mahkemelerine iptal davaları 30 gün içerisinde açılmalıdır.

Danıştay'ın "...davacı hakkında Emniyet Genel Müdürlüğü Yüksek Disiplin Kurulunca verilen meslekten çıkarma cezası kararı 11.12.1985 günü tebliğ edilmesine rağmen davacı tarafından 13.02.1986 tarihinde dava açılarak dava açma süresi olan 60

²⁶³ ÇAYLI, s. 83.

²⁶⁴ GÜNEŞLEYİCİ, s. 85.

*günlük süre geçirildiğinden davanın süre yönünden reddine...*²⁶⁵” kararı, iptal davalarının kanunda belirtilen süre içerisinde açılmamasının, davanın reddine neden olduğunu göstermektedir.

3.1.1.5. Dava Dilekçesinin Biçimine İlişkin Koşullar

Dava dilekçelerinin biçimine ilişkin şartlar İdari Yargılama Usulü Kanunu’nun 3 ve 5. maddelerinde hüküm altına alınmıştır. Dava dilekçeleri, davanın açılacağı mahkemeye verilir. Mevzuatta belirtilen şartları sağlamayan dilekçeler, mahkemece ön koşullar yönünden reddedilir. Şartları taşımayan dilekçeler, gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra 30 gün içerisinde tekrar ilgili yargı organına gönderilebilir.²⁶⁶

3.2. İPTAL DAVALARININ ESASINA İLİŞKİN KOŞULLAR

Ön koşullar yönünden uygun şartları taşıyan davalar, mahkemelerce esas bakımından incelenir. İdari Yargılama Usulü Kanunu’nda iptali gerektiren hukuka aykırılık sebepleri belirtilmiştir. İdari Yargılama Usulü Kanunu’na göre idari işlemler yetki, şekil, sebep, konu ve amaç yönünden hukuka aykırı olabilir.

3.2.1. Yetki Yönünden Hukuka Aykırılık

Yetki, idare hukukunda, kanunlarla verilen hukuki güç olarak tanımlanır. İdarenin, kanunlarla kendilerine verilen yetkilerin sınırlarının dışına çıkması durumunda yetki yönünden hukuka aykırılık durumu açığa çıkar.

3.2.1.1. Yer Yönünden Yetkisizlik

İdarenin yetkisini, kullanabileceği coğrafi alanlar dışında kullanması yer yönünden yetkisizlik olarak nitelendirilir. Bazı yetkiler ülke genelini kapsarken bazı yetkiler de sadece belli bir coğrafi alanı kapsamaktadır.

Danıştay 10. Dairesinin 13.03.1985 gün ve 526 sayılı “...Ordu Emniyet Müdürlüğünde görevli polis memuru olan davacı hakkında disiplin cezası vermeye yetkili disiplin kurulu Ordu İl Polis Disiplin Kurulu olmakla, Adana İl Polis Disiplin

²⁶⁵ D10D. EN: 1989/42, KN:1989/657, KT: 27.03.1989.

²⁶⁶ ÇİÇEK, s.123.

Kurulunca disiplin cezası verilmesinin 3201 Sayılı Kanuna aykırı olduğundan verilen disiplin cezası yetki yönünden hukuka aykırıdır. Disiplin kurulu kararının iptaline...” kararı verilen disiplin cezasının, memurun görev yaptığı ilin disiplin kurulu tarafından verilmesi gerektiğini göstermektedir.

3.2.1.2. Zaman Yönünden Yetkisizlik

İdareye verilen yetkilerin kullanılmasında genellikle bir kısıtlama söz konusu olmamasına rağmen bazı durumlarda idarenin yetkisini belli bir süre içerisinde kullanması gerektiği yasalarda belirtilmiştir. Kamu görevlisi kendisine verilen yetkiyi, göreve başladığı tarihten, görevden ayrıldığı tarihe kadar kullanabilir. Kamu görevlileri, kendilerine verilen yetkileri yıllık izin dönemlerinde kullanamazlar. Yıllık izin dönemlerinde kamu görevlilerinin kendilerine verilen yetkileri kullanması zaman yönünden yetkisizlik olarak nitelendirilir.²⁶⁷

Danıştay 5. Dairesinin 6.10.1976 gün ve 7412 sayılı “*Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin yürürlük tarihi olan 5.6.1974 tarihinden itibaren İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez İnzibat Komisyonlarının kuruluş ve ceza verme yetkilerinin yasal dayanağı ... ortadan kalktığından bu tarihten sonra verilen disiplin cezalarının iptaline...*”²⁶⁸ kararı ile, idarenin verdiği karar zaman yönünden yetkisizlik olarak nitelendirilmiş ve iptal edilmiştir.

3.2.2. Şekil Yönünden Hukuka Aykırılık

İdari Yargılama Usulü Kanunu'na göre “şekil” terimi idari işlemin biçimini ve işlemin gerçekleştirilmesinde uyulması gereken şartları ifade etmektedir. İdari işlemler gerçekleştirilirken, kanunlarda belirtilen şartlara uyulmaması işlemin, şekil yönünden hukuka aykırı olmasına neden olur.

Danıştay 10 Dairesinin 6.4.1987 gün ve 1203 sayılı “*yetkili disiplin kurulu tarafından verilip onaylanan ve kesinleşen kararın valilikçe Emniyet Genel Müdürlüğü Yüksek Disiplin Kuruluna gönderilmesi sonucunda bu karar üzerinde Yüksek Disiplin Kurulunca yeniden bir inceleme yapmaya olanak bulunmadığı dava konusu işlemi yetki*

²⁶⁷ GÜNEŞLEYİCİ, s. 86.

²⁶⁸ D5D., EN: 1975/6022, KN: 1966/7412, KT: 6.10.1976.

ve şekil yönünden kanuna uygun bulmadığına...”²⁶⁹ kararı, idari işlemlerin şekil yönünden kurallara uygun olup olmadığının yargı açısından önemli olduğunu göstermektedir.

3.2.3. Neden Yönünden Hukuka Aykırılık

İdare tarafından memur hakkında verilen disiplin cezasının nedeni, hukuka uygun ve gerçeğe dayanır olmalıdır. Aksi durumda idari işlem neden yönünden hukuka aykırı olarak nitelendirilir. İdari işlemlerin nedeni mevzuatta açık bir şekilde belirtilmemiş ve idarenin takdirine bırakılmıştır.²⁷⁰

3.2.4. Konu Yönünden Hukuka Aykırılık

İşlemlerin, hukuk alanında meydana getirdiği değişiklikler, o işlemin konusunu oluşturur. İdari işlemlerin sonuçları, o işlemin konusunu ifade etmektedir. İdare tarafından verilen disiplin cezalarının uygulanmasındaki yanlışlıklar ve verilen disiplin cezalarının herhangi bir yasal dayanağının olmaması, idari işlemin konu yönünden hukuka aykırı olmasına neden olacaktır.²⁷¹

Danıştay 10. Dairesinin 19.12.1985 gün ve 254 sayılı “İzinli olduğu sırada gittiği lokalde fazla içki içip olay çıkaran bekçinin, resmi tabancasının başka bir şahıs tarafından alınması, tabancayı kendiliğinden başka bir şahsa vermekle eş anlamlı olmadığına”²⁷² kararı, disiplin cezalarının yasal dayanağının olmamasının konu yönünden hukuka aykırılık teşkil ettiğini göstermektedir.

3.3. DİSİPLİN CEZALARIYLA İLGİLİ DANIŞTAY VE İDARE MAHKEMELERİ KARARLARINDA DİKKAT ÇEKEN ÖZELLİKLER

3.3.1. Disipline Aykırı Fiil ve Eylemler Hakkında Yeterli Delil Toplanmalı

Memur hakkında disiplin soruşturması başlatılmasına neden olan fiil ve eylem ile ilgili dokümanların incelenmesi, olay ile bilgi ve belgelerin toplanması ve mevzuatta belirtilen hükümlere göre değerlendirilmesi disiplin soruşturmalarında önemli rol

²⁶⁹ D10D., EN: 1987/35, KN: 1987/1203, KT: 06.04.1987.

²⁷⁰ GÜNEŞLEYİCİ, s. 86.

²⁷¹ ÇAYLI, s. 86.

²⁷² D10D., EN: 1984/1768, KN: 1985/254, KT: 19.12.1985.

oyunmaktadır. Disiplin cezalarına yönelik idari yargı kararları incelendiğinde, olayın tüm yönleriyle araştırılması, elde edilen tüm delillerin soruşturma dosyasında sunulması ve isnat edilen suçların kuşkuya mahal vermeden karar verilmesi gerekir. Disiplin soruşturması açılmasına neden olan olayı ya da iddiaların doğruluğunu açığa çıkaracak bilgi ve belgelerin eksiksiz bir şekilde toplanması, hem şikâyetçinin hem de suç isnat edilen kişinin incelenmesini talep ettiği bilgi ve belgelerin dikkatle incelenip değerlendirilmesine özen gösterilmelidir. Ayrıca değerlendirmeye gerek görülmeyen bilgi ve belgelerin değerlendirilmeme gerekçesi hakkında bir rapor hazırlanarak açıklığa kavuşturulmalıdır.

Danıştay 10. Dairesinin 23.2.1989 gün ve 192 sayılı “*davacıya isnat edilen suçlarla ilgili olarak tanık ifadelerinin net ve açık olmadığı, üstüne atılı suçu işlediğine dair yeterli belge ve kanıt bulunmadığı ve sorgu hakimliğince delil yokluğu nedeniyle muhakemenin menine karar verildiği, davacı üstüne atılan fiili nedeniyle yüz kızartıcı bir suç işlediği iddiasıyla Devlet Memurluğundan çıkarma cezasıyla cezalandırılmasında yasal isabet bulunmadığına*”²⁷³ kararı, disiplin cezalarının delillere dayandırılması gerektiğini göstermektedir.

3.3.2. Memurun Lehine İyimser Davranma

Disiplin soruşturmalarında, hakkında suç isnat edilen memurun fiil ve eylemlerinin değerlendirilmesinde ve disiplin cezası yaptırımını uygulanmasında alınan kararlar memuru daha fazla disiplinsizliğe sevk etmemeli ve çalışma verimliliği üzerine olumsuz etkide bulunmamalıdır.

Danıştay 10. Dairesinin 24.1.1985 gün ve 102 sayılı “*Amir ve üstlerine söz ve davranışıyla hakaret ettiği gerekçesiyle, tüzüğün 8/4 maddesi gereğince hakkında meslekten çıkarma cezası verilen polis memuru davacının açtığı dava sonucunda Danıştay, dava konusu olayla ilgili soruşturma dosyasında yer alan tanık ifadelerden de davacı ile amiri arasında pasaportların hazırlanması hususunda çıkan tartışmada, amirin davacıyı tahrik ettiği anlaşılmıştır. Bu durumda suçun işleniş biçimi ve değerlendirilmeksizin, davacı hakkında verilen meslekten çıkarma cezası ağır olmaktadır. Dava konusu işlemin iptaline...*” kararı, memurun lehine verilmiştir.

²⁷³ D10D., EN: 1986/1134, KN: 1989/192, KT: 23.02.1989.

3.3.3. Disiplin Suçu İle Disiplin Cezaları Uyumlu Olmalı

682 sayılı KHK'da memurun disipline aykırı fiil ve işlemlerinin ağırlık durumları ile disiplin cezaları uygulamalarının orantılı olması gerektiği belirtilmiştir.

Danıştay 10. Dairesinin 4.11.1988 gün ve 2589 sayılı “*amir ve üstlerine söz, yazı ve davranışla hakaret ve tehdit eylemlerinin meslekten çıkarılma cezasını gerektireceği Emniyet Teşkilatı Disiplin Tüzüğü'nün 8/4 maddesiyle öngörülmüştür. Dava konusu olayda davacı karakola getirildiğinde çeşitli küfürler ettiği, ancak bu sözlerin amirini veya arkadaşlarını hedeflemediği, bu eylemin metni yazılı 8/4 üncü madde kapsamında bulunmadığı anlaşılmaktadır. Açıklanan nedenlerle idare mahkemesinin kararının bozulmasına...*”²⁷⁴ kararı, disiplin cezaları ile disiplin suçu arasında orantının olması gerektiğini gösterir.

3.3.4. Şüphe Üzerine Cezalandırma Yapılmaması

Hakkında suç isnat edilen memurun, suç ile ilişkisinin tespit edilememesi, olayla ilgili delillere ulaşamaması ve suçun memur tarafından işlendiğine dair şüphelerin giderilememesi durumlarında, disiplin cezası verilemez. Danıştay 5. Dairesinin 26.01.1976 gün ve 127 sayılı kararına göre, görevine son verilen bir memurun, üst disiplin kurulu tarafından cezasının bozulması durumunda, açıkta kaldığı süre içerisindeki maaşının ödenmesi gerekir.²⁷⁵

²⁷⁴ D10D., EN: 1988/1852, KN: 1988/2589, KT: 04.11.1988.

²⁷⁵ D5D. 26.01.1976, EN: 1973/188, KN: 1976/127.

SONUÇ

Kamu hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde yürütülmesinde, kurum içi düzenin sağlanması önemli rol oynamaktadır. Kamu görevlilerinin ödev ve sorumlulukları ile bağlı oldukları yasaklar mevzuatta belirtilmiştir. Kamu görevlileri, mevzuatta belirtilen ödev ve sorumluluklarını yerine getirmemeleri ve bağlı oldukları yasalara uymadıkları durumlarda haklarında disiplin cezası yaptırımları uygulanır. Kamu görevlilerinin suç olarak nitelendirilebilecek fiil ve eylemleri ile bu fiil ve eylemlerin karşılığında verilebilecek disiplin cezaları kanunlar, tüzükler ve yönetmeliklerinde belirlenmiştir.

Toplumun güvenliğini sağlamak, devletin en önemli görevlerinden biridir. Kolluk kuvvetleri, toplum güvenliğini tehlikeye düşüren suç ve suçlularla mücadele ederek, toplum düzenini ve huzurunu sağlamakla sorumlu kamu görevlileridir. Kolluk kuvvetlerinin suç ve suçlularla mücadele sürecinde bazı çatışmaların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Süreç içerisinde açığa çıkan birtakım çatışmalar, kolluk kuvvetleri hakkında disiplin soruşturması açılmasına ve disiplin cezaları almalarına neden olabilmektedir. Bu durum kolluk kuvvetlerinin motivasyonunun düşmesine ve etkili bir şekilde görev yapmalarına engel olabilmektedir.

Ceza Kanunu'nda düzenlenen suç ve cezalar ile disiplin hukukunda belirlenen suç ve cezalar arasında büyük oranda benzerlik bulunmaktadır. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 2. maddesinde kanunda suç sayılmayan fiil ve eylemlerden dolayı kimsenin cezalandırılmayacağı ve haklarında güvenlik tedbirinin uygulanamayacağı; kanunda belirtilen ceza ve güvenlik tedbirleri dışında ceza verilemeyeceği; idari düzenlemelerle suç ve ceza oluşturulamayacağı; kanunda açıkça karşılığı bulunmayan fiil ve eylemlerin kıyas yoluyla cezalandırılmayacağı; suç ve ceza hükümlerinin yorumlanmaya sebebiyet verecek kadar geniş kapsamlı olamayacağı hüküm altına alınmıştır.

Suç ve suçlularla mücadele ederek toplumsal güvenliğin sağlanmasında önemli rol oynayan emniyet teşkilatı mensuplarının, disiplin soruşturmaları ile ilgili en önemli sorunları, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 682 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve memur disiplin hükümlerinin düzenlendiği diğer kanun, tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümlerin yetersiz ve

olması ve birçok unsurun açık bir biçimde belirtilmemesidir. Bu durum disiplin hukukunda boşluklar oluşmasına ve disiplin soruşturmalarında idarenin geniş takdir yetkisine sahip olmasına neden olmaktadır. İdarenin geniş takdir yetkisine sahip olması, disiplin soruşturmalarında önemli hak ihlallerinin yaşanmasına yol açabilmektedir. Amirlerin, idareye tanınan takdir yetkisini kullanırken, keyfiyete dayalı ve adil olmayan işlemler gerçekleştirebilmeleri memur güvencesi bakımından problemlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Mevzuatta, disiplin cezalarında olduğu gibi disiplin suçlarının düzenlendiği hükümlerde açık ve net ifadelerin kullanılması, idarenin keyfiyete dayalı işlemler gerçekleştirmesinin önüne geçilebilir. Disiplin suçlarının tespitinde idareye takdir yetkisinin tanınması, dolaylı olarak disiplin cezalarının da idarenin takdir yetkisine bırakıldığı anlamını taşımaktadır.

Disiplin cezaları, her ne kadar yargısal denetime tabi olsalar da idari makamlar, disiplin cezalarının iptali yönündeki yargı kararlarının uygulanmasına yönelik hukuki olmayan yollara başvurabilmektedirler. Disiplin mevzuatında disiplin suçlarının tespitine yönelik kesin, net, somut ve kapsamı daraltılmış ifadelere yer verilmesi, yaşanan olumsuz olayların ortaya çıkmasını ve idarenin keyfi işlem tesis edebilmesini önleyebilir. Disiplin suçlarının tespitinde idareye geniş takdir yetkisinin verilmesi, dolaylı olarak verilebilecek disiplin cezalarının da idarenin takdir yetkisine bırakıldığı sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Devlet memurlarının, kamu hizmetinin gerektirdiği hallerde ve görevi başında bulunmasında sakınca görülmesi halinde, ihtiyati tedbir olarak memurun görevden uzaklaştırılabileceği 657 sayılı DMK'nın 137. Maddesinde hüküm altına alınmıştır. Disiplin mevzuatında kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerin ve görevi başında bulunmasında sakınca oluşturabilecek nedenlerin tespitinde idareye takdir yetkisi vermesi, söz konusu durumlarda keyfi uygulamalar yapılmasına zemin oluşturmaktadır. Disiplin mevzuatında, görevden uzaklaştırma tedbirinin alınmasını gerektirecek suçlar ile soruşturmanın hangi aşamasında suç isnat edilen memurun görevinden uzaklaştırılabileceği belirlenerek, keyfi uygulamalar gerçekleştirilmesinin önüne geçilebilir.

Aylıktan kesme cezaları, uyarma ve kınama cezaları gibi idari memurun disiplin amiri tarafından verilmektedir. Aylıktan kesme cezası alan bir memurun, disipline aykırı gerçekleştirdiği fiilin ağırlık durumuna göre brüt maaşında 1/30-1/8'i oranında kesinti yapılmaktadır. Aylıktan kesme cezası maddi nitelikte bir ceza olup, manevi nitelik taşıyan uyarma ve kınama cezalarına göre daha ağır bir yaptırımdır. Aylıktan kesme cezası maddi bir yaptırım olması nedeniyle, sadece memurun değil aynı zamanda memurun ailesinin de cezadan etkilenmesine neden olmaktadır. Bu durum göz önünde bulundurularak aylıktan kesme cezasının disiplin amiri yerine kademe ilerlemesinin durdurulması cezasında olduğu gibi memurun bağlı bulunduğu kurumun disiplin kurulu tarafından verilmesi ile keyfi uygulamaların ortaya çıkması önlenilecektir.

Medeni hak ihlali ve suç isnadının söz konusu olduğu durumlarla ilgili başvurular, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından adil yargılanma hakkı kapsamında değerlendirilmekte ve incelenmektedir. Disiplin soruşturmaları ile ilgili anlaşmazlıkların bu kapsamda değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine yönelik net bir durum söz konusu olmayıp, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin konu ile ilgili çelişkili kararları bulunmaktadır. Genel olarak disiplin uyuşmazlıklarının, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından medeni hak ihlali ve suç isnadı olarak nitelendirilmediğini söyleyebiliriz.

Disiplin soruşturmalarının, yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olmayan muhakkikler tarafından yürütülmesi, siyasi baskılar ve tasavvutların görülmesi, disiplin suçlarının doğru bir şekilde tespit edilememesine ve adil olmayan disiplin cezası yaptırımlarının uygulanmasına neden olmaktadır. Suç ve suçlularla mücadele ederek toplumsal düzeni sağlamakla yükümlü kolluk görevlilerine yönelik haksız uygulamalar, disiplin mevzuatında yer alan net olmayan, belirsiz ve yorumlanmaya sebebiyet veren hükümlerin yeniden düzenlenmesi ile önlenilebilir.

KAYNAKLAR

Kitaplar

- Akdeniz, M., 2012. *Polis meslek hukuku ve mevzuatı*. Ankara: Murat Yayınları.
- Akgüner, T., 2016. *Kamu Personel Yönetimi*. İstanbul: Der Yayınları.
- Akyılmaz, B., Sezginer, M. ve Kaya, C., 2015. *Türk İdare Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Arıca, M.N., 2006. *Kamu Görevlileri Soruşturma Rehberi*. Ankara: Arıca Yayınları.
- Aslan, Ü.M. ve Emektar, F., 2014. *Memur Suçları ve Soruşturma Usulleri*. Ankara: Gazi Kitapevi Yayınları.
- Aslan, Z., 2001. *657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa Göre Disiplin Suç ve Cezaları*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Atay, E., 2015. *İdare Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çağlayan, R., 2014. *İdare Hukuku Dersleri*, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Dikici, M.F., 2005. *İdare Hukuku-İdari Yargılama Usul Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Durmuş, A.A., 2014. *Memur Disiplin Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Giritli, İ., Bilgen, P. Akgüner, T. Berk, K., 2015. *İdare Hukuku*, İstanbul: Yetkin Hukuk Yayınları.
- Göküş, M., 2011. *Kamu Hizmeti*. Konya: Çizgi Kitapevi.
- Gözler, K., 2003. *İdare Hukuku*. Cilt-II, Bursa: Ekin Yayınları.
- Gözler, K., 2017. *İdare Hukuku*. Cilt-I, Bursa: Ekin Yayınları.
- Gözübüyük, Ş., 2016. *Yönetim Hukuku*. Ankara: Turhan Kitapevi.
- Gözübüyük, Ş., 2002. *Anayasa Hukuku*. Ankara: Turhan Kitapevi.
- Günday, M., 2015. *İdare Hukuku*. Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Işıklar, C., 2017. *Genel Kolluk (Polis - Jandarma - S. Güvenlik) Disiplin Hükümleri 682 s. Kanun Hükmünde Kararname*. Ankara: Adalet Yayınevi.

- Kaman-Karan, N., 2003. *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Karakuş, O., 2006. *Polis Disiplin Soruşturmaları Uygulama Rehberi*. Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü.
- Kaya, N. ve Doğan, C., 2002. *Soruşturma Rehberi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kaymak, Ü., 2017. *Temel İdare Hukuku Mevzuatı-Litai Mevzuat Dizisi 7*, Kocaeli: Savaş Kitapevi.
- Kırmızıgül, H., 1998. *Uygulama ve Teoride Disiplin Suç ve Cezaları ve Denetim Yolları*. İstanbul: Kazancı Yayınları.
- Komisyon, 2017. *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası*. Ankara: Çağrı Yayınları.
- Kürk, E., 2017. *Disiplin Hukuku*. Ankara: Coşkun Yayıncılık.
- Livanelioğlu, Ö.A., 2003. *Memur Disiplin Hukuku*. Ankara: Asil Yayıncılık.
- Malkoç, İ. ve Malkoç, A., 1988. *Memurlar ve Suçlar - Memurlar ve Kamu Görevlilerinin Hukuki Sorumlulukları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Nohutçu, A., 2016. *İdare Hukuku Altın Seri*. Ankara: Savaş Yayınları.
- Odyakmaz, Z. ve Kaymak, Ü., 2017. *THEMIS İdare Hukuku*. Kocaeli: Kuram Yayınları.
- Özay, İ. 2017. *Gün Işığında Yönetim*. İstanbul: Filiz Kitapevi.
- Özdek, Y., 2004. *Avrupa İnsan Hakları Hukuku ve Türkiye*, Ankara TODAİ Yayınlar.,
- Özensoy, T.R., 2010. *Kamu Görevlisinin Hukuku*. İzmir: Ekin Yayıncılık.
- Pınar, İ. ve Çalışkan, Ö., 2013. *Açıklamalı-İçtihatlı Disiplin Suç ve Cezaları, Disiplin Soruşturması*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Pınar, İ., 2003. *4483 Sayılı Kanuna Göre Memur Suçlarında İdari ve Adli Soruşturma Usulleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Pınar, İ., 2008. *Disiplin Suç ve Cezaları ve Sicil Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Sağlam, M., 2003. *Disiplin Suç ve Cezalarına İlişkin Esaslar ve Uygulaması*. Ankara: Mahalli İdareler Derneği Yayınları.

- Sancakdar, O., 2001. *Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Sorgu, B., 1992. *Disiplin ve İdari Soruşturma*. Ankara: MEB Yayınları.
- Taşkın, A., 2006. *Kamu Görevlileri Disiplin Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Teftiş Kurulu Başkanlığı, 2006. *İnceleme ve Soruşturma Rehberi*, Ankara: MEB Yayınları.
- Tortop, N., 1994. *Personel Yönetimi*, Ankara: Yargı Yayınları.
- Türk Dil Kurumu, 2005. *Türkçe Sözlük*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Yaşar, H.N., 2016. *İdare Hukuku*, İstanbul: Der Yayınları.
- Yayla, Y., 2009. *İdare Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Yıldırım, M.Z., ifti, M., Türkmen, ř. ve alışkan, ., 2003. *İnceleme ve Soruşturma*, Bursa: Alp Yayınevi.
- Yıldırım, T., Yasin, M., Kaman, N., zdemir, H.E., stn, G., Okay Tekinsoy, ., 2016. *İdare Hukuku*, İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- Yiğit, A., 2015. *Anayasa İdare İdari Yargılama Hukuku*, İstanbul: İkinci Sayfa Yayınları.

Sürekli Yayınlar

- Akyılmaz, B. Türk Hukukunda Kamu Görevlilerinin Devlete Sadakat Yükümlülüğü, *Danıştay ve İdari Yargı Günü 149. Yıl Sempozyumu*, Ankara, 2017.
- Başa, Ş. Aleyhe Düzeltme Yasağı (Reformation In Peius) İlkesinin Disiplin Hukukunda Uygulanabilirliği. *Denetim Dergisi*. Yıl: 25, Sayı 119, 2012.
- Dilek, M. Memur Disiplin Hukukunun ve Disiplin Soruşturmasının Temel Esasları. *Türk İdare Dergisi (TİD)*. Y:71, Sayı:423, Haziran 1999.
- Feyzioğlu, M. İşyeri Kapatma Cezası ve Anayasa Karşısındaki Konumu. *TBBD*. S.1, 1993.
- Kaya, C. Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hakim Olan Temel İlkeler. *AİD*, C:38, Sayı:2, 2005.
- Oğurlu, Y. Ceza Mahkemesi Kararının Disiplin Cezalarına Etkisi ve Sorunu, „Ne Bis İn İdem Kuralı (Disiplin). *AÜHFD*. C:52, Sayı:2, 2003.
- Özkal-Sayan, İ. Türkiye’de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, C.64, S.1-2, 2009.
- Özay, İ. İdari Yaptırımlar, İstanbul, *İstanbul Üniversitesi/Hukuk Fakültesi Yayın No:3326/69*, 1985.
- Sağlam, M. Türk Personel Hukukunda Disiplin Suç ve Cezalarına İlişkin Esaslar ve Uygulaması. Ankara, *Mahalli İdareler Derneği Yayınları*, 2003.
- Taşçı, U. Polis Disiplin Politikasının Disiplin Suçları ve Cezaları Yönünden Analizi. 17/1, Ankara, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2015.
- Topuz, İ. 4483 Sayılı Kanun Uyarınca verilen Ön İnceleme İzni ve Soruşturma İzni Kararlarının Niteliği. Yıl:74, S:434, Ankara, *Türk İdare Dergisi*, 2002.

Diğer Yayınlar

- Ak, A. (2010). Türk kamu yönetiminde yetki devri ve karşılaşılan sorunlar, *Başbakanlık Uzmanlık Tezi*, Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık.
- Coşkun, H. (2009). 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre disiplin suçları ve disiplin soruşturmaları, Danıştay kararları üzerine bir inceleme. *Yüksek Lisans Tezi*. Hatay: Mustafa Kemal Üniversitesi SBE.
- Çaylı, F. (2010). Emniyet teşkilatı disiplin soruşturmalarında görülen aksaklıklar ve çözüm önerileri. *Yüksek Lisans Tezi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi SBE.
- Çetin Kaşıkçıoğlu, F. (2014). Sağlık personelinin disiplin soruşturmalarının değerlendirilmesi ve soruşturmacıların bilgi, tutum ve davranışlarının tespiti. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Okan Üniversitesi, SBE.
- Çiçek, H. (2011). Devlet memurları hakkında disiplin soruşturması: Türkiye uygulaması. *Doktora Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi SBE.
- Dilek, M. (Tsz). İnceleme araştırma raporu, Ankara: İçişleri Bakanlığı Mülkiye Müfettişliği.
- Erdoğan, U. (2016). Yargı kararları ışığında idare hukukunda yetki devri. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi SBE.
- Güneşleyici, Ş. (2010). İdare hukukunda memurların disiplin soruşturması, *Yüksek Lisans Tezi*. Kayseri: Erciyes Üniversitesi SBE.
- Kahveci, Y. (2006). İdari işlemlerde yetki unsuru, *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Gazi Üniversitesi SBE.
- Koçyiğit, A. (2007). Disiplin mahkemeleri kanununa göre askeri disiplin suçları ve cezaları. *Yüksek Lisans Tezi*. Erzincan: Atatürk Üniversitesi SBE.
- Köse, M. (2009). Türk silahlı kuvvetlerinde disiplin suç ve cezalarına ilişkin esaslar ve uygulaması. *Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi SBE.
- Orhan, G. (2003). Türkiye'de memur disiplin suç ve cezalarının uygulanması. *Yüksek Lisans Tezi*, Muğla: Muğla Üniversitesi SBE.
- Özer, O. (2017). Ceza muhakemesi hukukunda adli arama ve önleme araması, Mersin: Çağ Üniversitesi SBE.

- Özerdem, İ. (2013). Ceza mahkemesi kararlarının memur disiplin hukukuna etkisi, *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi SBE.
- Ulu, G. (2012). İdari işlemin yetki unsuru, *Yüksek Lisans Tezi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi SBE.
- Anonim, Disiplin Hukuku ve Uygulaması Özet Ders Notları (657 Sayılı Kanun), <http://notindir.net/2017/03/29/disiplin-hukuku-uygulamasi-ozet-ders-notlari>, Erişim Tarihi: 25.11.2017
- <http://www.egm.gov.tr/Sayfalar/AdliGorevler.aspx>, 30.10.2017.
- <http://www.egm.gov.tr/Sayfalar/IdariGorevler.aspx>, 28.10.2017.
- <http://www.tdksozluk.com/index.php?qu=memur&ne=a>, 10.11.2017.
- Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, (682 Sayılı), **Resmi Gazete**, 29957, 23 Ocak 2017.
- Devlet Memurları Kanunu, (657 Sayılı), **Resmi Gazete**, 12056, 23 Temmuz 1965.
- Anayasa Mahkemesi, EN: 1994/043, KN:1994/042-2, KT: 09.12.1994, Anayasa Mahkemesi Kararlar Bilgi Bankası.
- Anayasa Mahkemesi, EN: 2012/27, KN: 2012/173, KT: 08.11.2012, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/03/20130328-9.htm>
- Ankara İdare Mahkemesi, EN: 2012/1685, KN: 2013/1021, KT: 26.06.2013.
- Danıştay 10. Dairesi, E: 1988/1852, K: 1988/2589, KT: 04.11.1988.
- Danıştay 10. Dairesi, E: 1984/1768, K: 1985/254, KT: 19.12.1985.
- Danıştay 10. Dairesi, E: 1986/1134, K: 1989/192, KT: 23.02.1989.
- Danıştay 10. Dairesi, E: 1987/35, K: 1987/1203, KT: 06.04.1987.
- Danıştay 10. Dairesi, E: 1989/42, K:1989/657, KT: 27.03.1989.
- Danıştay 10. Dairesi, EN: 2015/1292, KN: 2015/4037, KT: 13.10.2015.
- Danıştay 12. Dairesi, EN: 2002/1367, KN: 2005/2816, K.T.: 05.07.2005.
- Danıştay 12. Dairesi, EN: 2002/875, KN: 2005/1729, KT: KT: 04.05.2005.
- Danıştay 12. Dairesi, EN: 2007/1731, KN: 2010/1647, KT: 23.03.2010.
- Danıştay 12. Dairesi, EN: 2007/342, KN: 2009,1324, KT: 13.03.2009.

Danıştay 12. Dairesi, EN: 2011/10393, KN: 2012/1909, KT: 03.04.2012.

Danıştay 12. Dairesi, EN: 2011/5000, KN: 2011/3620, KT: 01.07.2011.

Danıştay 12. Dairesi, EN: 2011/6930, KN: 2012/1639, KT: 21.03.2012.

Danıştay 12. Dairesi, EN: 2012/6364, KN: 2016/1596, KT: 23.03.2016.

Danıştay 15. Dairesi, EN: 2014/4696, KN: 2014/7522, KT: 30.10.2014.

Danıştay 2. Dairesi, EN: 2012/10948, KN: 2013/543, KT: 07.02.2013.

Danıştay 5. Dairesi, E: 1973/188, K: 1976/127, KT: 26.01.1976,

Danıştay 5. Dairesi, E: 1975/6022, K: 1966/7412, KT: 6.10.1976.

Danıştay 5. Dairesi, E: 1977/3494; K:1977/2569, KT: 16.05.1977.

Danıştay 5. Dairesi, EN: 2005/3947, KN: 2007/4793, KT; 21.09.2017.

Danıştay 8. Dairesi, K.N: 1996/652, E.N: 1994/6429.

Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu, EN: 1985/141, KN: 1986/18, KT: 14.03.1986.

Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu, EN: 2004/611, KN: 2007/2412, KT: 29.11.2007.

Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu, EN: 2007/1846, KN: 2011/66, KT: 17.02.2011.

Devlet Denetleme Kurulu, E: 1977/143; K:1977/053, KT: 10.04.1970.

ÖZGEÇMİŞ

11.12.1978 tarihinde Sinop ili Ayancık ilçesinde doğdum. İlk ve orta öğrenimimi Ayancık'ta tamamladım. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Uluslararası İlişkiler bölümünden 30.06.2000 tarihinde mezun oldum. Global Liderlik Forumu, Hükümet Liderlik ve Siyaset Okulu, Yerel Yönetimler Akademisi, Diplomat Okulu, Amerikan Polis Hukuku, Alman Polis Hukuku, Hindistan'da Adli Bilimler, Uluslararası Suçlar ve Terörizm, Cinsel Suçlar Hukuku, Çapraz Sorgu Teknikleri başlıcaları olmak üzere otuzun üzerinde sertifika sahibiyim. 2007 yılında girmiş olduğum Emniyet Teşkilatında Komiser olarak görev yapmaktayım. Funda ÇALIŞKAN ile evliyim. Mine Naz ÇALIŞKAN ve Cemal Şahin ÇALIŞKAN isimli iki çocuk babasıyım.

Email: caliskanserkan78@gmail.com