

T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

SAĞLIK PERSONELİNİN DİSİPLİN
SORUŞTURMALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ VE
SORUŞTURMACILARIN BİLGİ, TUTUM VE
DAVRANIŞLARININ TESPİTİ

Fatma ÇETİN KAŞIKCIOĞLU

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Nezih VAROL

İSTANBUL, 2014

T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

SAĞLIK PERSONELİNİN DİSİPLİN
SORUŞTURMALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ VE
SORUŞTURMACILARIN BİLGİ, TUTUM VE
DAVRANIŞLARININ TESPİTİ

Fatma ÇETİN KAŞIKCIOĞLU

112009266

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Nezih VAROL

İSTANBUL, 2014

T.C
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ




Y Ü K S E K L İ S A N S
T E Z O N A Y I

Adı ve Soyadı : Fatma Çetin Kaşıkçıoğlu
Anabilim/Bilim Dalı: Sağlık Yönetimi
Danışman : Yrd. Doç. Dr. Nezih Varol

Öğrenci No : 112009266
Tez Savunma Tarihi : 30.09.2014
Tez Savunma Saati :11.00

Tez Konusu : Sağlık Personelinin Disiplin Soruşturmalarının Değerlendirilmesi Ve Soruşturmacıların Bilgi, Tutum ve Davranışlarının Tespiti

TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 33.Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin kabulü'ne OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
Yrd. Doç. Dr. Nezih Varol		kabul
Prof. Dr. Mithat Kıyak		kabul
Yrd. Doç. Dr. Erdinç Ünal		kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
Yrd. Doç. Dr. Yıldırım B. Gülhan		

ÖZET

Kamu yararını sağlamak amacıyla ifa edilen kamu hizmetleri, kamu görevlileri aracılığıyla yerine getirilmektedir. Kamu görevlilerinin görevlerini daha etkili ve daha dikkatli bir şekilde yerine getirmeleri amacıyla birtakım disiplin kuralları geliştirilmiştir. Bu disiplin kuralları 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 125. maddesinde hüküm altına alınmıştır.

Disiplin suç ve cezaları, kamu hizmetinin etkin ve verimli bir şekilde yerine getirilmesini sağlamakla birlikte disiplin cezalarının yanlış uygulamaları da birtakım olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Bu nedenle çalışmada disiplin soruşturmalarında ortaya çıkan hatalara vurgu yapılmak istenmiştir. Bu amaçla 657 Sayılı DMK'nın 125. maddesinde belirtilen disiplin suç ve cezaları, tüm yönleriyle mercek altına alınmıştır.

Çalışmada, Antalya İli Sağlık Müdürlüğü ve bağlı kuruluşlarında çalışan kamu görevlilerinin disiplin soruşturmaları, konu ile ilgili yasal düzenlemeler ve pratikte karşılaşılan sorunlar ortaya konulmaya çalışılmıştır. Pratikte karşılaşılan sorunlara çözüm önerileri üretebilmek amacıyla çalışmanın çözüm önerilerinde bulunulmuştur. İkinci bölümünde arşiv araştırması ve saha çalışması tekniklerinden yararlanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Disiplin suç ve cezaları, Kamu görevlisi, Disiplin soruşturması, Disiplin kuralları

ABSTRACT

RATING OF HEALTH PERSONNEL DISCIPLINARY INVESTIGATION AND DETERMING OF INVESTIGATORS KNOWLEDGE, ATTITUDE AND BEHAVIOUR

Public services are carried out by civil servants for civil society. In order to ensure that civil servants perform their task more effectively and more carefully, different disciplinary measures have been developed. These measures have been included into Civil Servants Law no. 657, article 125.

Disciplinary offenses and penalties provide that services of public administration are more effectively and more efficiently implemented. However, incorrect use of disciplinary offenses and penalties leads to negative results. Therefore, this study emphasizes the mistakes which have been made in the inquiry of disciplinary offenses. Consequently, all aspects of disciplinary offenses and penalties included in Civil Servants Law no. 657, article 125 have been taken under the spotlight.

The study among public officials of the Antalya Provincial Directorate of Health and affiliated institutions of public employees in disciplinary proceedings, the relevant legal regulations and has tried to expose the problems encountered in practice. In order to generate solutions for the revealed problems in practice, proposals have been suggested in this study. In chapter two, archival research and field study techniques have been used.

Keywords: Disciplinary offences and punishments, Civil servant, Disciplinary proceedings, Disciplinary boards

ÖNSÖZ

Antalya İl Sağlık Müdür Yardımcılığı görevini yürütmeye başladığım zamandan beri birçok sağlık personeli hakkında yürütülen birçok disiplin soruşturmasında sıkıntılar yaşandığına ve birçok görevlinin disiplin soruşturmalarında hatalar yapıldığına şahit oldum. Bu nedenle bu çalışmayı yapmayı gerekli gördüm.

Bu çalışmanın amacı Antalya İli Sağlık Müdürlüğü ve bağlı kuruluşlarında çalışan kamu görevlileri hakkında yapılan disiplin soruşturmalarının değerlendirilmesi ve disiplin amiri olarak çalışan kişilere yaptıkları disiplin soruşturması ile ilgili bilgi, tutum ve davranışlarının tespiti ile elde edilecek bilgiler ışığında yeni planlamalar yapmaktır.

Bu yüksek lisans tezini hazırlamam sırasında desteklerini esirgemeyen tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Nezih Varol hocama, çok değerli aileme, alan çalışmasında ankete katılan değerli sağlık yöneticilerine teşekkürü borç bilirim.

BEYAN

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum "Sağlık Personelinin Disiplin soruşturmalarının Değerlendirilmesi ve Soruşturmacıların Bilgi, Tutum ve Davranışlarının Tespiti" başlıklı bu çalışmamın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

30.09/2014

Fatma ÇETİN KAŞIKCIOĞLU



İÇİNDEKİLER

SAYFA NO

ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ	iv
BEYAN	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER.....	2
2.1. Kamu Görevlileri ile İlgili Temel Bilgiler	2
2.1.1. Kamu Hizmeti ve Kamu Görevi.....	2
2.1.2. Kamu Görevlisi (Personeli).....	5
2.1.2.1. Memur.....	7
2.1.2.2. Sözleşmeli Personel	8
2.1.2.3. Geçici Personel	9
2.1.2.4. İşçiler	9
2.1.3. Devlet Memurlarının Ödev ve Sorumlulukları.....	10
2.1.3.1. Sadakat Yükümlülüğü.....	10
2.1.3.2. Tarafsızlık Yükümlülüğü	111
2.1.3.3. Yurtiçinde ve Yurtdışında Uyumlu Davranma Yükümlülüğü.....	12
2.1.3.4. Amir Durumunda Olanların Görev ve Sorumlulukları.....	12
2.1.3.5. Emirlere Uyma ve Hukuka Aykırı Emir	13
2.1.3.6. Mal Bildiriminde Bulunma Yükümlülüğü	13

2.1.3.7. Basına Bilgi ve Demeç Vermeme Yükümlülüğü	14
2.1.3.8. Resmi Belge, Araç ve Gereçleri Yerinde Tutma Yükümlülüğü	14
2.1.3.9. Mali Sorumluluk	14
2.1.3.10. Kılık Kıyafet Yükümlülüğü	15
2.1.4. Memurların Bağlı Oldukları Yasaklar	15
2.1.4.1. Toplu Eylem ve Davranışlarda Bulunma Yasağı.....	16
2.1.4.2. Grev Yasağı	16
2.1.4.3. Ticaret ve Diğer Kazanç Getirici Faaliyetlerde Bulunma Yasağı..	17
2.1.4.4. Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı.....	17
2.1.4.5. Gizli Bilgileri Açıklama Yasağı	18
2.1.4.6. İkinci Görev Yasağı	18
2.1.4.7. Siyasi Partilere Girme Yasağı.....	20
2.1.4.8. Basına Bilgi ya da Demeç Vermeme Yasağı.....	20
2.2. Disiplinle İlgili Temel Kavramlar	20
2.2.1. Disiplin Kavramı.....	20
2.2.2. Disiplin Suçu.....	21
2.2.3. Disiplin Cezası.....	22
2.3. DMK’da Disiplin Cezaları.....	23
2.3.1. Disiplin Cezalarının Amacı.....	23
2.3.2. Disiplin Cezalarının Nitelikleri.....	25
2.3.2.1. Manevi Nitelikte Disiplin Cezaları	25
2.3.2.2. Mali Nitelikte Disiplin Cezaları.....	25
2.3.2.3. Tasfiye Edici Nitelikte Disiplin Cezaları.....	26
2.3.3. Disiplin Cezalarının Özellikleri.....	26
2.3.4. Disiplin Cezalarının Türleri.....	28
2.3.4.1. Uyarma Cezası	28
2.3.4.2. Kınama Cezası ve Kınama Cezasını Gerektiren Fiil ve Haller	29

2.3.4.3. Aylıktan Kesme Cezasını Gerektiren Fiil ve Haller	30
2.3.4.4. Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezasını Gerektiren Fiil ve Haller.....	30
2.3.4.5. Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezasını Gerektiren Fiil ve Haller	31
2.3.5. Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Amir ve Kurullar	32
2.3.5.1. Disiplin Amirleri	33
2.3.5.2. Disiplin Kurulları.....	35
2.4. Disiplin Soruşturması	39
2.4.1. Disiplin Soruşturmasına Başlanması	39
2.4.2. Disiplin Soruşturmasına Başlama Süresi	40
2.4.3. Disiplin Soruşturmasının Yürütülmesi.....	41
2.4.3.1. Savunma Hakkı.....	42
2.4.4. Soruşturma Raporunun Düzenlenmesi	43
2.4.5. Disiplin Cezası Kararının Alınması	43
2.4.6. Disiplin Cezalarında Tekerrür	45
2.5. Disiplin Cezalarının Uygulanması.....	45
2.5.1. Uygulama.....	45
2.5.2. Disiplin Cezalarında İndirim.....	46
2.5.3. Disiplin Cezalarında Zamanaşımı.....	46
2.5.4. Disiplin Cezalarının Geri Alınmaması.....	46
2.5.6. Disiplin Cezalarını Düşüren Haller.....	47
2.5.7. Memurluktan Ayrılanlara Disiplin Cezası Verilmesi	47
2.6. Disiplin Cezalarına Karşı Başvuru Yolları.....	47
2.6.1. Yargısal Başvuru (İdari Yargıda Dava Açma)	48
2.6.2. İtiraz.....	48
2.7. Sağlık Personelinin Disiplin Soruşturmalarının Değerlendirilmesi ve Soruşturmacıların Bilgi, Tutum ve Davranışlarının Tespiti.....	49

2.7.1. Kamu Personelinin Disiplin Soruşturmasında Yapılan Hatalar	49
2.7.2. Disiplin Hukukundan Kaynaklanan Hatalar	50
2.7.2.1. Kanunilik İlkesi.....	50
2.7.2.2. Savunma Hakkı.....	52
2.7.3. Kamu Personeli Olarak Sağlık Personeli	52
2.7.3.1. Sağlık Personelinin Tanımı	52
2.7.3.2. Sağlık Personelinin Tabi Olduğu Disiplin Hukuku Kaynakları	54
2.7.3.3. Sağlık Personelinin Disiplin Amirleri	55
2.7.4. Antalya İl Sağlık Müdürlüğü Verileri	60
2.7.4.1. Arşiv Araştırması.....	61
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	64
3.1.Araştırmanın Tipi:	64
3.2.Araştırmanın Evreni:.....	64
3.3.Araştırmanın Örneklem Büyüklüğü:.....	64
3.4.Araştırmada Bilgi toplama Yöntemi:.....	64
3.2.Araştırmada Veri Değerlendirme Yöntemi:.....	64
4. BULGULAR.....	65
5. TARTIŞMA	73
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	79
KAYNAKÇA.....	81
EKLER	85
EK 1: ANKET ÖRNEĞİ	85
EK 2: 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNU’NUN DİSİPLİN BÖLÜMÜ.....	88
EK 3: TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU DİSİPLİN YÖNETMELİĞİ	101

TABLolar LİSTESİ

SAYFA NO

Tablo 1. Sağlık Bakanlığı disiplin amirleri I sayılı cetveli	55
Tablo 2. Kamu Hastaneleri Kurumu Disiplin Amirleri I. sayılı cetveli.....	57
Tablo 3. Kamu Hastaneleri Kurumu Disiplin Amirleri II. sayılı cetveli	58
Tablo 4. Kamu Hastaneleri Kurumu disiplin amirleri III. sayılı cetveli	58
Tablo 5. Halk Sağlığı Kurumu disiplin amirleri I ve II. Sayılı Cetveli.....	59
Tablo 6. Yıllara Göre Antalya’ da Sağlık Personeli Sayıları.....	60
Tablo 7. Yıllara Göre Disiplin Cezaları	61
Tablo 8. Disiplin Cezaları.....	61
Tablo 9. Demografik Durum.....	65
Tablo 10. Mesleki Bilgiler	66
Tablo 11. Soruşturmacı Özellikleri	66
Tablo 12. Soruşturmacıların Bilgi Düzeyleri	67
Tablo 13. Soruşturmacıların Tutum ve Davranışları.....	69
Tablo 14. Öğrenim Durumunuz Disiplin Mevzuatıyla İlgili Bilgi.....	71
Tablo 15. Yapmış Olduğunuz En Üst İdari Görev ile Disiplin Cezalarınızda İtiraz Süresi Ne Zaman Başlar Arasındaki İlişki	72

KISALTMALAR LİSTESİ

a.g.k.	: Adı Geçen Kaynak
a.g.m.	: Adı Geçen Makale
C.	: Cilt
CMK	: Ceza Muhakemesi Kanunu
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
DPD	: Devlet Personel Dairesi
D.P.B.	: Devlet Personel Başkanlığı
E.	: Esas
İYUK	: İdari Yargılama Usulü Kanunu
K.	: Karar
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsleri
md.	: Madde
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
Sosyal Bil. Ens.	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
ss.	: Sayfalar
t.	: Tarih
TBBD	: Türkiye Barolar Birliği Dergisi
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TODAİE	: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
TTK	: Türk Ticaret Kanunu

1. GİRİŞ

Kamu hizmetleri, kamu yararını sağlamak amacıyla devlet ya da diğer kamu tüzel kişilikleri tarafından ya da onların gözetim ve denetimi altında sürekli ve düzenli olarak halkın genel ve ortak ihtiyaçlarının karşılanması olarak tanımlanabilmektedir. Devlet ya da diğer kamu tüzel kişilikleri, kamu hizmetlerini kamu görevlileri aracılığıyla yerine getirmektedir. Kamu görevlilerinin görevlerini daha etkili, daha dikkatli sürekli ve düzenli bir şekilde yerine getirmeleri amacıyla birtakım kurallar geliştirilmiştir. Literatürde bu kurallar disiplin kuralları olarak anılmaktadır.

Disiplin kuralları, kurum ve kuruluşların standartlarına uygun işleyiş göstermesi, kurum amacından ve hiyerarşi düzeni içerisinde tanımlanmış olan yetkilerden sapma gösterecek ve kanun, tüzük ve yönetmelik hükümlerine aykırı tutum ve davranışların kontrol altına alınması, kurum içi düzenin sağlanması yoluyla kamu hizmetlerinin etkili ve verimli olarak yürütülmesinin temininde önemli bir araç olarak disiplin suç ve cezalarını içermektedir. Kamu görevlilerinin disiplin suç ve cezaları hakkındaki düzenlemeler, kamu görevlilerinin bağlı oldukları 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. maddesinde hüküm altına alınmıştır.

Disiplin yaptırımları kamu hizmetinin etkin ve verimli bir şekilde yerine getirilmesini sağlamakla birlikte yanlış uygulamaları da kamu görevlilerinin onurunu zedelemekte, memurun kendini güvende hissetmemesi, yapacağı işlerle ilgili sorumluluk almaktan kaçınması, kaynak israfı ve kayıp iş gücü gibi bir takım olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu nedenle çalışmada disiplin soruşturmalarında ortaya çıkan hatalara vurgu yapılmak istenmiştir.

Çalışmanın Amacı: Bu çalışmanın amacı Antalya İl Sağlık Müdürlüğü ve bağlı kuruluşlarında çalışan kamu görevlileri hakkında yapılan disiplin soruşturmalarının değerlendirilmesi ve disiplin amiri olarak çalışan kişilere yaptıkları disiplin soruşturması ile ilgili bilgi, tutum ve davranışlarının tespiti ile elde edilecek bilgiler ışığında yeni planlamalar yapmaktır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Kamu Görevlileri ile İlgili Temel Bilgiler

2.1.1. Kamu Hizmeti ve Kamu Görevi

Kamu Hizmeti kavramı klasik anlamda, “idare tarafından halkın genel ve ortak gereksinimlerinin karşılanması” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım, Fransız kamu hizmeti anlayışının bir ürünü olarak kamu hizmeti teorisini Duguit’in vurguladığı kamu hizmeti kavramının objektif anlayışla açıklanmasını ifade etmektedir. Duguit’e göre “yöneticiler tarafından yürütülmesi, düzenlenmesi ve denetlenmesi zorunlu olan faaliyetler” kamu hizmeti niteliğindedir. Dolayısıyla kamu hizmetinin belirlenmesinde yöneticilerin takdir yetkisi yoktur. Hukuksal boyutta kamu hizmeti, objektif anlayış yerine zamanla sübjektif anlayışla tanımlanmaya başlanmıştır. Sözgelimi, Bordeaux okulundan Jeze, kamu hizmetini “sadece yöneticilerin kamu hizmeti olarak yerine getirmeye karar verdikleri kamusal ihtiyaçlar” olarak tanımlamıştır. Yine modern idare hukukçularından Truchet de kamu hizmeti kavramını “kamusal otorite tarafından bazı faaliyetlere yapıştırılan bir etiket, vurulan bir damgadan ibaret” olduğunu söyleyerek kamu hizmetine sübjektif bir tanım getirmiştir (1).

Kamu hizmetini tanımlama sorunu yalnız objektif ya da sübjektif anlayış farklılığından değil yine Duguit’in belirttiği gibi kamu hizmeti faaliyetinin “toplum hayatı için mutlaka gerekli olması ve gerçekleşmesi için kamu müdahalesinden başka bir imkânın bulunmaması” kriterinin de bulunması sorunuyla da karşılaşmaktadır (1). Bu geleneksel anlayışla açıklanan kamu hizmeti kriteri aslında kamu hizmeti kavramının tüm dünyada ve kavramın ortaya çıkışından bu yana aynı anlama gelmeyeceğini de göstermektedir.

Kamu hizmeti genel olarak iki açıdan ele alınabilir: Birincisi devlet iktidarının ya da kamu adına hareket etmenin meşruluk kriteri olarak kamu hizmetidir. Kamu hizmetine bu açıdan bakılırsa yönetenlerin emir verebilmeleri, yasaklar koyabilmeleri ve onları cezalandırabilmelerinin tek meşru kriteri, bunların kamu hizmetlerinin sağlanması amacıyla yapılmış olmasıdır. İkinci bakış açısı ise işletme tekniği ya da devletin ekonomiye müdahale aracı olarak kamu hizmetidir. Bu açıdan ele alınca kamu hizmeti anlayışında ortaya çıkışından bu yana her devrin politik, ekonomik ve sosyal yapısına göre sürekli değişim gözlenmiştir. Bunlar arasında endüstriyel ve ticari

kamu hizmetlerine ilke olarak kamu hukuku yerine özel hukukun uygulanmasının kabul edilmesi ve kamu hizmetlerinin özel kişilerce de yürütülebileceğine karar verilmesi suretiyle organik yaklaşımdan işlevsel yaklaşıma yönelim dikkati çekmektedir (1). Gerekli şartlar oluştuğunda yönetimler, mal ve hizmet sunumunu dışarıdan özel sektör firmalarına yaptırabilmektedirler. Bu firmalar kâr amaçlı ya da kâr amaçsız olabilmektedirler. Bu süreçte sözleşmeciliğin çok etkin bir yöntem olduğu ve yeterli rekabetin olduğu, özel sektörden mümkün olduğunca yararlanılması gerektiği belirtilmektedir. Amaç; rekabet aracılığıyla piyasa mekanizmasını daha iyi kullanmak ve sonuçta da maliyetlerde etkinliğe ulaşmaktır. Bu doğrultuda özelleştirme aracılığıyla, performans tabanlı örgütlerin oluşturulmasına ve özel sektör birliklerinin kurulmasına ortam hazırlamaya çalışmaktadır (2).

Her iki açıdan da bakıldığında kamu hizmetini, kamu kurumlarının kendisi ya da gözetimi ve denetimi altında bulunan özel sektör aracılığıyla kamuya sağlanan hizmetler olarak belirtebiliriz. Bir hizmetin kamu hizmeti sayılıp sayılmayacağı, sayıldığına nasıl yürütüleceği yasama organı tarafından belirlenir. Bunun yanında kamu hizmeti devlet tüzel kişiliğinin varlık sebebi olduğundan kamu yönetimini yakından ilgilendirmekte ve idare hukuku konuları arasına girmektedir (3).

Kamu hizmeti, tarihin her döneminde farklı tanımlamaları yapılan bir kavram halindedir. Dolayısıyla geleneksel kamu yönetiminin kamu hizmeti anlayışıyla çağdaş kamu yönetiminin kamu hizmeti anlayışı birbirinden farklıdır. Sözgelimi, Avrupa Birliğinde kamu hizmetlerinin tümünü kapsayan bir hukuki rejim oluşturmak yerine hizmet sektörüne göre farklı düzenlemelere gidildiği görülmektedir. Başka bir örnek verecek olursak, Roma Antlaşmasına göre kamu hizmeti alanlarının rekabete açılması gerektiği söylenmektedir (4). Kamu hizmeti kavramının belirsizliğine dikkat çeken Anayasa Mahkemesi de geleneksel kamu hizmeti tanımından farklı bir yorum getirmiştir. Anayasa Mahkemesinin en geniş tanımına göre kamu hizmeti; “Devlet ya da diğer kamu tüzel kişileri tarafından ya da bunların gözetim ve denetimlerin altında genel ve ortak gereksinimleri karşılamak, kamu yararı ya da çıkarını sağlamak için yapılan ve topluma sunulmuş bulunan sürekli ve düzenli etkinliklerdir (5).” Bu açıklamalardan yola çıkarak geleneksel kamu hizmeti tanımı yerine çağdaş kamu yönetimi anlayışıyla birlikte değişen bir tanım yapılırsa kamu hizmeti; “Toplumun (halkın) tümüne sürekli, düzenli, eşitlik ilkelerine göre kamu kuruluşlarının ya kendisinin (kamu malları

kullanılarak kamu personeli aracılığı ile) ya da sorumlu kamu kuruluşunun izni (ruhsatı) ile ve aynı kamu kuruluşunun çok yakın gözetiminde ve denetiminde özel sektöre, salt ticari meta haline gelmesini önleyerek gördürdüğü hizmetlere denir (6).”

Kamu hizmetinin temelini oluşturan bazı temel ilkeler bulunmaktadır. Bu ilkeleri aşağıdaki şekilde belirtebiliriz:

Süreklilik İlkesi: Kamu hizmetlerinin kesintisizliğini ve devamlılığını ifade etmektedir. Örneğin, temel hizmetler arasında yer alan sağlık hizmetlerinin ya da emniyet ve jandarma teşkilatının da içerisinde yer aldığı kolluk hizmetlerinin kesintiye uğraması ülke genelinde tamiri mümkün olmayan sonuçlar doğurabilmektedir. Bu nedenle bazı kamu hizmetlerinin süreklilik arz etmesi gerekmektedir (7).

Düzenlilik İlkesi: Kamu hizmetlerinin belli bir düzen içerisinde belli kurallara bağlı olarak yürütülmesini ifade etmektedir. Örneğin, birçok kamu kurum ve kuruluşunun mesai saatlerinin haftanın belli gün ve saatleri içerisinde olması gibi.

Nesnellik İlkesi: Kamu hizmetlerinin kişi, grup ya da zümre farkı gözetilmeksizin herkesin eşit olarak faydalanmasını ifade eder. Daha açık bir ifade ile zengin-fakir, etnik, dini ayrımcılığın yapılmaması gibi.

Değişkenlik İlkesi: Kamu hizmetlerinin değişen ve gelişen koşullara uygun olarak yürütülmesini ve farklılaşan toplum ihtiyaçlarına cevap verilebilmesi için kamu hizmetlerinin esnek ve değişebilir olmasını ifade eder.

Bedelsizlik İlkesi: Bazı temel kamu hizmetlerinin bedelsiz olarak sunulmasını ifade eder. Bunun nedeni kamu hizmetlerinden faydalanmayanların haksız külfet ödemelerinin önüne geçilmek istenmesidir. Bazı kamu hizmetlerinden faydalananların ise bir bedel ödemesi gerekmektedir. Ancak burada amaç, özel sektör gibi kar elde etmek değil; sunulan hizmetlerin maliyetinin karşılanması hedeflenmektedir.

Bir kamu hizmeti, ülke çapında, bölgesel ya da belli bir kesime yönelik olabilir. Aynı zamanda sadece devlet tüzel kişiliği tarafından değil özel kesim tarafından yürütülebilir. Bazı kamu hizmetlerinin özel sektör tarafından yürütülmesi, o hizmetin kamu hizmeti olma niteliğini etkilemez (8).

Kamu görevi ya da kamu hizmeti genel anlamda; kamu adına hareket eden devlet tüzel kişiliğinin, kamu yararının sağlanması amacıyla yerine getirilen, zorunlu ya da gerekli olan ödevlerinin tümü olarak ifade edilir. Buradan hareketle; devlete ait hukuki bir yetki ya da iktidara dayanılarak hukuki tasarrufların ya da fiillerin yapılması biçiminde oluşan faaliyetler kamu görevi, bu şartları içermeyen faaliyetler ise kamu hizmeti olarak nitelendirilebilir (6).

Gerçek ya da tüzel kişilerin vergi vermeleri, askerlik görevini yerine getirmek, olağanüstü durumlarda kişilere anayasa ve yasal kurallar içinde yüklenen görevler ve yaptırımlar birer kamu görevi olarak görülebilir. Kamu hizmeti ile kamu görevi arasındaki temel fark ise, bu anlamda kamu görevinin askerlik hizmeti gibi zorunlu, kamu hizmetinin böyle bir zorunluluğunun bulunmamasıdır (8).

Devlet, bir tüzel kişi olması nedeniyle toplum yararına genel ihtiyaçları karşılamak, ekonomik ve sosyal amaçlara ulaşmak ve Anayasa'da öngörülen diğer ödevlerini, mali kaynaklarının yeterliliği ve imkânları ölçüsünde yerine getirmek için yaptığı faaliyetleri ve hizmetleri birer gerçek kişi olan memurlar ve kamu görevlileri eliyle yürütür. Kamu kurumlarında, kamu hizmetlerinin gerektirdiği görevleri yerine getirenler kamu görevlileridir.

2.1.2. Kamu Görevlisi (Personeli)

Kamu görevlisi kavramı her ülkede, o ülkenin kendi siyasi, sosyal, hukuki ve teknik gerçeklerini göz önünde tutarak tanımlamakta olduğundan birbirinden farklı tanımlar ortaya çıkmaktadır. Dahası bir ülkenin farklı kanunlarında farklı tanımlamalarla bile karşılaşılabilir. Bu nedenle kamu görevlisi kavramının genel, geçerli net bir tanımını bulmak oldukça zordur (6).

En genel tanımlamayla kamu kuruluşlarında çalışanlara kamu personeli ya da kamu görevlisi denir. Kamu görevlisinin temel özellikleri olarak; bir kamu kuruluşunda görev yapması, kamu hizmeti üretmesi, aynı kamu kuruluşunun bütçesinden maaş alması olarak sayabiliriz (9).

Kamu görevlisi kavramı, tarihsel süreç içerisinde devlet tüzel kişiliğinin temsilcisi ya da ajanı olarak da kullanılmıştır. Ülkemizde kamu görevlisi denildiğinde; cumhurbaşkanından belediye başkanına, bağımsız çalışan avukattan ve noterden kamu işyerlerinde çalışan işçilere, memurlardan öğretim üyelerine, silahlı kuvvetlerden

polislere, hâkim ve savcılardan cumhurbaşkanlığı ve TBMM genel sekreterlikleri personeline kadar, çok geniş bir yelpaze akla gelmelidir (10).

Anayasanın 128. maddesine göre; Devlet ve kamu iktisadi teşebbüsleri ile diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle gördürüleceği; memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ile diğer özlük işlerinin kanunla düzenleneceği hükme bağlanmıştır. 129. maddesinde ise memurlar ve diğer kamu görevlilerinin Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlü oldukları belirtilmiştir. Bu hüküm ile memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasal bir güvenceye kavuşmuşlardır. 128. ve 129. maddelerde görüldüğü gibi 1982 Anayasası, kamu görevlileri için genel bir düzenleme yapmış, devletin çeşitli gelişmeler ve çağın değişimi karşısında gittikçe artan fonksiyonlarını da dikkate alarak tüm kamu hizmeti görevlilerini, memur kavramı altında toplamamış, onların kendi içindeki ayrımını, kanun koyucunun iradesine bırakmıştır (11).

Türk kamu yönetimi açısından düşünüldüğünde kamu personeli değişik şekilde gruplandırılmaktadır. Bu anlamda; seçimle göreve gelenlerden anayasa hukuku hükümlerine göre çalışanlar; Cumhurbaşkanı, başbakan, bakanlar ve milletvekilleridir. Seçimle göreve gelip idare hukuku hükümlerine göre çalışanlar; belediye başkanları, belediye ve il genel meclisi üyeleri, köy ve mahalle muhtarları sayılabilir. Atanma ile göreve gelenler ise iş ve idare hukuku hükümlerine göre çalışırlar (6). Tezimizin konusunu oluşturan sağlık personeli ise atanma ile göreve gelenler arasında yer almakta, iş ve idare hukuku hükümlerine göre çalışmaktadırlar.

Bir kişinin kamu görevlisi sayılabilmesi için bir kamu kurumunda çalışması gerekmektedir. Bu anlayışa göre, kamu hizmeti görmelerine rağmen bir kamu kurumuna tabi olarak çalışmayanlar kamu görevlisi değildir. Buradan sonuçla bir kamu hizmetini yerine getirenlerin kamu görevlisi sayılabilmesi için bir kamu kurumunda çalışması gerekmektedir, diyebiliriz (12).

Kamu görevlilerinin tabi olduğu idare hukuku açısından bakıldığında “kamu görevlisi” kavramı ağırlıklı olarak memurlardan oluşmakta; sözleşmeli ve geçici

personel ile işçileri de kapsamaktadır. Çalışmanın bu kısmında ülkemizde bulunan kamu görevlilerini anlatmak yerinde görülmüştür.

2.1.2.1. Memur

Kamu hizmetlerini özel sektörün sunduğu hizmetlerden ayıran en önemli özellik, düzenli ve sürekli olarak yerine getirilmesidir. Kamu hizmetlerinin, sürekli ve düzenli olarak yerine getirilebilmesi için de daimi elemanlara yani memurlara ihtiyaç duyulmaktadır (13). Hukukumuzda çeşitli memur tanımlamaları bulunmaktadır. Anayasamızın 128. maddesinde “Devletin KİT’ler ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür” denilmektedir (14). Maddeye göre genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken asli ve sürekli görevlerin, memurlar dışında diğer kamu görevlileri tarafından da yerine getirilebileceği hükme bağlanmıştır.

657 Sayılı DMK’da kamu personeli 4. maddede hükme bağlanmıştır. Maddenin (A) bendinde de memur kavramına yer verilmiştir.

“**Madde 4** – (Değişik:30/5/1974 - KHK-12; Değiştirilerek kabul: 15/5/1975 - 1897/1 md.)

“Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür.

A) Memur:

Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu kanunun uygulanmasında memur sayılır.

Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır (15).”

DMK’ya göre memurların devlet ya da diğer kamu tüzel kişiliklerinde, genel idare esaslarına göre, asli ve sürekli kamu hizmetini sürdürmek üzere görevlendirilmiş olmaları gerekmektedir. Yani memur, bir kamu görevlisi olarak kamu görevine bir kadro ile bağlanmış, hiyerarşik düzen içinde tanımlanmış bir konuma sahip ve devlet bütçesinden düzenli ve sürekli gelir sağlayan ve görev başında iken kamu yetkisini

kullanma hakkına sahip kişi, olarak tanımlanmaktadır (16). Buradan hareketle memurların bir kadroya bağlanarak asli ve sürekli bir kamu hizmeti görmeleri, sözleşmeli ve geçici personelden farkıdır denilebilmektedir.

Bir meslek olarak belirlenen memurluğun belli hak ve ödevleri bulunmaktadır (3). Çeşitli kanunlarımızda bulunan memurluk kavramı, bu kanunlarda sadece tanımlanmış olup hak ve ödevler ile ilgili kurallar, 657 Sayılı DMK ile yasallaştırılmıştır. Konuya ilerleyen bölümlerde ayrıntılı olarak değinileceğinden, çalışmanın bu kısmında değinilme gereği görülmemiştir.

2.1.2.2. Sözleşmeli Personel

Ülkemizde devlet tüzel kişiliği içerisinde istihdam edilen bir diğer kamu görevlisi türü de sözleşmeli personeldir. DMK'nın 4/B maddesine göre kamu hizmetini yerine getiren sözleşmeli personeller için yasa, aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

“4/B) Sözleşmeli personel

Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir (15).”

Maddeye göre sözleşmeli personelin, istisnai ve nadir olarak, özel bir meslek bilgisi ve uzmanlığını gerektiren geçici işlerde, belli bir süre çalışabileceği belirtilmiştir. Fakat teknik bilgi gerektiren işler için geçicilik şartı aranmamıştır. Ancak sonraları kalkınma planında yer alan önemli projelerin hayata geçirilmesine yönelik işlerde de sözleşmeli personel çalıştırılması kabul edilmiştir. 1982 Anayasası'nın yaratmış olduğu belirsizlik, sözleşmeli personel usulünü hızla yaygınlaştırmış, birçok kamu kurum ve kuruluşu teşkilat kanunlarında gerekli düzenlemeleri yapmak suretiyle sözleşmeli personel çalıştırma olanağına sahip olmuştur (17).

Sözleşmeli personel, memurlar için geçerli olan ek ödeme ve sosyal yardımlardan, sözleşmede aksi belirtilmedikçe faydalanamazlar. Ancak, ülkemizde kadro karşılığı sözleşmeli olarak görev alan personel ile memurların, gerek çalışma

şekli gerekse sosyal ve yan haklar bakımından önemli bir farkının bulunmadığını söylemek, yanlış olmayacaktır (18).

2.1.2.3. Geçici Personel

DMK'nın 4/C maddesi, geçici personeli düzenlemiştir. Maddeye göre süresi bir yıldan az ya da mevsimlik olarak Devlet Personel Dairesinin ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselere, geçici personel denilmektedir (15).

Bedensel çalışmaların ön planda olduğu kısa süreli işlerde çalışan geçici personel, DMK'nın çıktığı ilk halinde yer almamış ve 1974 yılında çıkan bir KHK ile Türk Hukuk düzenine girmiştir. Geçici personelin diğer kamu görevlilerinden farkı, geçici olmasıdır. Bu nedenle geçici personel bir kadroya bağlı değildir. Ancak, uygulamada geçici personellerin kısa bir süre sonra, daimi kadrolara geçtikleri görülmektedir (18).

Geçici personellerin ifa edeceği hizmetlerin, hangilerinin geçici; hangilerinin mevsimlik olarak kabul edileceği, geçici personelin sayıları, alacakları ücretler, Bakanlar Kurulu tarafından belirlenmektedir. Geçici personel, her ne kadar DMK'da işçi olmayanlar olarak belirtilse de uygulamada işçi olarak kabul edilmektedir (19).

2.1.2.4. İşçiler

DMK'nın 4. maddesinin A,B,C bentlerinde hükme bağlanan; memur, sözleşmeli personel ve geçici personel dışında kalan işçiler, yasanın D bendinde; "ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz, süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik ya da kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde, ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir." şeklinde belirtilmiştir. Ayrıca, yasanın ilgili maddesinde işçiler hakkında 657 Sayılı DMK'da hükümlerinin uygulanmayacağı hükme bağlanmıştır (15).

Çalışmanın bu kısmında, kamu görevlileri ile ilgili gerekli görülen açıklamalar yapılmıştır. Bundan sonraki kısımda ise kamu görevlilerinin (memurların) ödev ve sorumluluklarına değinilecektir.

2.1.3. Devlet Memurlarının Ödev ve Sorumlulukları

Memurluk ile ilgili olarak, yukarıda zaman içerisinde devletin ajanı, devletin temsilcisi kavramlarının kullanıldığını belirtmiştik. Devletin temsilcisi olması ve bir kamu hizmetini yerine getirmesi sebebiyle memurlar belli ödev ve sorumlulukları yerine getirmek durumundadır. Yine aynı zamanda memurluk, belli bilgi ve yeteneğe göre girilebilen bir meslek olmasından dolayı, memur ile devlet arasındaki ilişkinin kanunlarla belirlenmiş, bu kanunların memura bir takım ödev ve sorumluluklar yüklemiş, birtakım haklara sahip kılmış ve yasaklara tabi tutmuştur (20).

Memur, devletin temsilcisi sıfatıyla üzerine düşen ödevlerin icrasında halka karşı sorumludur (14). Memur olmasından kaynaklanan ödev ve sorumluluklara uymaması ya da ihmal ve kusurluluk halleri nedeniyle ya da bilinçli olarak sorumluluklarını eksik yerine getirmesi ya da hiç yerine getirmemesi durumunda, memur DMK'ca hüküm altına alınmış bazı yaptırımlarla karşı karşıya kalır.

Memurların memur olmalarından kaynaklanan ödev ve sorumluluklar ve tabi oldukları yasaklar Anayasamızın 129. maddesinden kaynaklanmaktadır. 129. maddeye göre memurların ve diğer kamu görevlilerinin anayasa ve tabi oldukları diğer kanunlara uymaları gerektiği hükme bağlanmıştır. Anayasanın yanında yukarıda da bahsettiğimiz üzere 657 Sayılı DMK' da memurların uymaları gereken kuralları, ödev ve sorumluluklarını hükme bağlamıştır.

Memurların yerine getirmekle yükümlü oldukları ödevler 657 Sayılı Kanunda; anayasaya ve devlete bağlılık (sadakat), tarafsızlık, uyumlu davranma, işbaşında bulunma, emirlere itaat, mal bildirimde bulunma, kıyafet, resmi belge, araç ve gereçlerini yerinde tutma ve mali yükümlülüktür.

2.1.3.1. Sadakat Yükümlülüğü

Memurların anayasa ve diğer kanunlara sadakat yükümlülüğü her şeyden önce anayasal bir ödev olarak karşımıza çıkmaktadır. 1982 Anayasasının 129. maddesinde memurların ve diğer kamu görevlilerinin Anayasa ve kanunlara sadakatle görevlerini yerine getirmekle yükümlü oldukları belirtilmiştir (3). Anayasamızın yanında DMK'nın 6 ve 7. maddelerinde; memurların sadakat yükümlülüğü hükme bağlanmıştır.

DMK'nın 6. maddesine göre memurların sadakat yükümlülüklerinden bahsedilmiş, ayrıca asli devlet memurluğuna atandıktan sonra kurumlarının düzenleyeceği merasimle yemin etmeleri ve aşağıdaki yazılı sadakat metnini imzalamaları gerektiği belirtilmiştir.

“Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına, Atatürk İnkılap ve İlkelerine, Anayasada ifadesi bulunan Türk Milliyetçiliğine sadakatle bağlı kalacağıma; Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını, milletin hizmetinde olarak tarafsız ve eşitlik ilkelerine bağlı kalarak uygulayacağıma; Türk Milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyip, koruyup bunları geliştirmek için çalışacağıma; insan haklarına ve Anayasanın temel ilkelerine dayanan milli, demokratik, laik, bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilerek, bunları davranış halinde göstereceğime namusum ve şerefim üzerine yemin ederim (15).”

DMK'da yer alan memurların sadakat yükümlülükleri ile ilgili bir diğer hüküm de 7. maddenin içerisinde karşımıza çıkmaktadır. Memurların tarafsızlıkları ile ilgili maddede bir kamu hizmetini yerine getirirken anayasa ve yasalara, rejime, devlete bağlı kalmak ve her halde devletin çıkarlarını korumak zorundadır, denilmiştir.

“Anayasa ve kanunlara aykırı olan, ülkenin bağımsızlık ve bütünlüğünü bozan, Türkiye Cumhuriyeti'nin güvenliğini tehlikeye düşüren bir faaliyette bulunamazlar ve aynı özellikte faaliyet gösteren herhangi bir harekete, gruplaşmaya, teşekküle ya da derneğe katılamaz ve yardım edemezler (15).

2.1.3.2. Tarafsızlık Yükümlülüğü

Tarafsızlık yükümlülüğü DMK'nın 7. maddesinde yer almaktadır. Maddeye göre devlet memurları, gördükleri kamu hizmeti nedeniyle herhangi bir kişi ya da zümrenin etkisinde hareket edemezler. Memurlar görevleri yerine getirirlerken dil, din, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç ve mezhep gibi ayırım yapamazlar, hiçbir şekilde siyasî ve ideolojik amaçlı beyanda eylemde bulunamazlar, bu eylemlere katılamazlar (15).

Tarafsızlık yükümlülüğü ile ilgili olarak yukarıda belirtilenlerin yanında, memurların bir siyasi partiye üye olamayacakları da hüküm altına alınmıştır. Memurların bir siyasi partiye üye olmamaları, sadece DMK'ya dayanmamakta aynı zamanda da anayasal bir kural niteliği taşımaktadır. Anayasamız konuyu Madde 68'de şu şekilde ele almaktadır.

“Hakimler ve savcılar, Sayıştay dahil yüksek yargı organları mensupları, kamu kurum ve kuruluşlarının memur statüsündeki görevlileri, yaptıkları hizmet bakımından işçi niteliği taşımayan diğer kamu görevlileri, Silahlı Kuvvetler mensupları ile yükseköğretim öncesi öğrencileri siyasi partilere üye olamazlar (14).”

Siyasi partiye üye olmanın istisnası sadece yükseköğretim elemanları için geçerli olup 68. maddede bunun kanunlarla düzenlenebileceği belirtilmiştir.

Bilindiği gibi kamu hizmeti, kamu yararını gerçekleştirmek amacıyla yerine getirilmektedir. Ayrıca, kamu hizmetinin en temel ilkelerinden biri de eşitlik ilkesidir. Bu nedenle devlet memuru, tarafsız olarak görevini yerine getirmek zorundadır. Tarafsızlık yükümlülüğü aynı zamanda memurların çalıştığı kuruluş içinde yönetimin personele karşı tarafsız tutum ve davranış sergilemesini içermektedir (21).

Memurların tarafsızlığı ile ilgili yukarıdaki hükümler, özel hayatlarını kapsamamaktadır. Yani memurlar özel hayatlarında serbesttirler. Ancak bu serbestlik, tam bir serbestlik olarak yorumlanmamalıdır. Memurların özel hayatlarındaki davranışları, bir skandal ya da güvensizlik uyandırmak suretiyle görevlerini etkin bir şekilde yerine getiremeyecekleri hissini uyandırırorsa; bu durumda memurlar kusurlu sayılabilmektedir (22).

2.1.3.3. Yurtiçinde ve Yurtdışında Uyumlu Davranma Yükümlülüğü

DMK'nın 8. maddesine göre memur, resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını, hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorunda olup, devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmalarını zorunluluğu bulunmaktadır (15).

İşbirliği ödevi olarak da anılan bu yükümlülük memurların, geçici görevlendirme ile eğitim, inceleme ve araştırma için yurtdışında buldukları durumu da kapsamakta ve DMK'nın 9. maddesinde yer almaktadır.

2.1.3.4. Amir Durumunda Olanların Görev ve Sorumlulukları

DMK'nın 10. maddesi amir durumunda olan devlet memurlarının görev ve sorumluluklarını düzenlemiştir.

“Devlet memurları, amiri oldukları kuruluş ve hizmet birimlerinde kanun, tüzük ve yönetmeliklerle belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmaktan ve yaptırmaktan,

maiyetindeki memurları yetiştirmekten, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etmekten görevli ve sorumludurlar.

Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanır (15).”

2.1.3.5. Emirlere Uyma ve Hukuka Aykırı Emir

Weber’in bürokrasi kuramına göre örgütlenmiş, merkeziyetçi bir yönetim anlayışına sahip olan ülkemizde, merkeziyetçiliğin olmazsa olmazlarından olan hiyerarşik düzen söz konusudur. Bu hiyerarşik düzenin gereği olarak DMK’nın 11. maddesinde memurların üstlerinin emirlerine itaat etmeleri gereği düzenlenmiştir. DMK’ya göre memurlar, Anayasa’da, kanunlarda, tüzüklerde ve yönetmeliklerde belirlenen esaslara uymak zorunda ve üstleri tarafından verilen görevleri yerine getirmekle ve görevlerinin etkin bir şekilde yerine getirilmesinden, amirlerine karşı sorumlu kılınmışlardır.

Memurların amirlerine itaat etmeleri hem Anayasamıza hem de DMK’ya göre kesin kurallardan biridir. Ancak, bu kuralın bir istisnası bulunmaktadır. Memur, amirinden aldığı emri anayasaya, kanunlara, tüzük ve yönetmeliklere aykırı görürse bunu amirine bildirir. Amiri emrinde ısrar ederse ve emrini yazılı olarak yinelerse memur bu emri yapmak durumundadır. Bu durumda sorumluluk, emri verene ait olacaktır. Buna, kanunsuz emir adı verilmektedir. Memurun amirinin vermiş olduğu emrin anayasa ve kanunlara uygun olup olmadığını sorgulamak görevleri arasındadır. Ayrıca bu sorgulama, memurun hem hakkı hem de görevi sayılmaktadır. Memur, amirinden almış olduğu emri şekil ve içerik bakımından incelemeli ve hukuka aykırı gördüğü hallerde DMK’nın 11. maddesinde belirtileni yerine getirmelidir (8).

DMK’nın 11. maddesinde diğer bir bentte de konusu suç teşkil eden emrin hiçbir suretle yerine getirilemeyeceği ve emri yerine getirenlerin sorumluluktan kurtulamayacağı hükme bağlanmıştır. Ancak, acele hallerde kamu düzeninin ve güvenliğinin korunması için, kanunla gösterilen istisnalar saklı tutulmuştur (15).

2.1.3.6. Mal Bildiriminde Bulunma Yükümlülüğü

Mal bildiriminde bulunma yükümlülüğü de hem Anayasa’nın 71. maddesinde hem de DMK’nın 14. maddesinde yer almaktadır. 71. maddeye göre kamu hizmetine girenlerin mal bildiriminde bulunmaları ve bu bildirimlerin tekrarlanma süreleri kanunla

düzenleneceği belirtilmiştir. Yasama ve yürütme organlarında görev alan milletvekili ve bakanların da bundan istisna edilemeyeceği belirtilmiştir (14).

DMK'nın 14. maddesinde ise bu yükümlülük, daha geniş tutulmuş ve memurların, kendileri, eşleri ve velayetleri altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmaz mallar, alacakları ve borçları hakkında, kanunlarda yazılan hükümlere göre mal bildiriminde bulunmak zorunda oldukları belirtilmiştir (15).

Mal bildiriminde bulunma yükümlülüğünün nedeni, kamu personelinin haksız mal edinmesini önlemek, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele etmek ve memurun sebepsiz zenginleşmesini önlemektir (18).

2.1.3.7. Basına Bilgi ve Demeç Vermeme Yükümlülüğü

Memurların basına demeç vermeme yükümlülüğü DMK'nın 16. maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre memurlar, görevleri hakkında basına, haber ajanslarına, radyo ve televizyon kurumlarına bilgi ya da demeç vermeleri yasaklanmıştır. Yasada konu ile ilgili basın duyurusu ancak memurun bağlı bulunduğu bakanlığın uygun göreceği ve yetkili kılacağı kişiler tarafından verilebileceği belirtilmiştir (15).

Yine 15. maddenin ikinci bendinde askeri hizmet ile ilgili bilgilerin ancak özel kanunlarca yetkili kılınan personel dışında açıklanamayacağı belirtilmiştir (15).

2.1.3.8. Resmi Belge, Araç ve Gereçleri Yerinde Tutma Yükümlülüğü

DMK'nın 16. Maddesinde, memurların görevleri ile ilgili resmi belge, araç ve gereçleri, yetki verilen yerlerin dışına çıkaramayacağı ve özel işlerinde kullanamayacakları hükme bağlanmıştır. Maddenin ikinci bendinde memurların görevleri gereği kendilerine teslim edilen resmi belge, araç ve gereçleri görevleri bittiğinde iade etmekle yükümlü oldukları ve bu yükümlülüğün, memurun mirasçılarını da içine aldığı belirtilmiştir (15).

2.1.3.9. Mali Sorumluluk

Memurlar görevlerini, Anayasa ve kanunlarda belirtilen usul ve esaslara uygun bir şekilde itina ile yerine getirmek ve kamu ya da özel kişilere zarar vermemek, kendilerine verilen devlet malını korumak için gereken önlemleri almak zorundadırlar. Memurların bu zorunluluğa uygun davranmamasından dolayı, kişilerin ya da memurlara

görevleri gereği emanet edilen kamu mallarının zarar görmesi durumunda, bu zararlardan, ilgili memurun mali sorumluluğu söz konusu olmaktadır.

Memurun; kasıt, kusur, ihmal ya da tedbirsizliği sonucu kendisine emanet edilen mal, zarara uğramışsa bu zarar ilgili memura rayiç bedeli üzerinden ödettilir. Söz konusu zarar, kamu malı ile değil de kişilerin özel zararından kaynaklanıyorsa DMK'nın 13. maddesine göre; zarara uğrayan kişi, memurun çalıştığı idare hakkında dava açar ve kazanması durumunda idare, mağdurun zararını öder (15).

İdare hukuku içerisinde yer alan memurların hizmet kusuru, sadece memurun kusurlu sorumluluğundan kaynaklanan durumlarda, kamu görevlisi, yalnızca şahsi kusuru nedeniyle verdiği zararlardan ötürü sorumludur. Kusursuz sorumluluk durumları için bu durum geçerli değildir. Memurlar yalnızca kişisel kusurları nedeniyle ortaya çıkan zararlardan şahsen sorumlu olup; adli yargıda doğrudan yargılanabilir. Memurların hizmetten ayrılabilen, idareye atfedilemeyen şahsi kusurları nedeniyle ortaya çıkan zararlar söz konusu olduğunda açılacak davalar 13. madde kapsamında olmadığından, idare mahkemelerinde değil; adli mahkemelerde görülecektir (23).

2.1.3.10. Kılık Kıyafet Yükümlülüğü

Kılık kıyafet yükümlülüğü devlet dairelerinde memurlar ile normal vatandaşların ayırt edilebilmesi ve memurların kıyafetlerinde bir tekdüzeliğin sağlanabilmesi için düzenlenmiştir. DMK'nın 19. Maddesinde “devlet memurları, kanun, tüzük ve yönetmeliklerin öngördüğü kılık ve kıyafet kurallarına uymak mecburiyetindedirler” denilmektedir (15).

2.1.4. Memurların Bağlı Oldukları Yasaklar

Memurların yukarıda bahsettiğimiz gibi, devletin temsilcileri (ajanı) olmaları nedeniyle hizmet içinde ve hizmet dışında, özel hayatlarında uymaları gereken bazı yasaklar bulunmaktadır. Memurlar bu yasaklara uymamaları durumunda, kusurlu sayılırlar ve haklarında disiplin cezası uygulanır.

Memurların uymaları gereken bu yasaklar, başta 1982 Anayasası olmak üzere 657 Sayılı DMK,5237 Sayılı TCK ve Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurların Disiplin Yönetmeliği vb. gibi kanun ve

yönetmeliklerle yasaklanmıştır. Çalışmada bu yasaklar DMK'nın 4. bölümünde bulunan yasaklar başlığı altındaki maddeleri takip edilerek anlatılacaktır.

2.1.4.1. Toplu Eylem ve Davranışlarda Bulunma Yasağı

Daha önce de belirttiğimiz gibi, kamu hizmetlerinin özelliklerinden biri sürekliliktir. Kamu hizmetlerinin sürekliliğinin bozulmaması nedeniyle devlet memurlarının toplu olarak eylemde bulunmaları, toplu eylem ve davranışlarda bulunmaları yasaklanmıştır. Toplu eylem ve davranışların yasaklanmasını düzenleyen 26. Maddede:

“Devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri ya da görevlerine gelmemeleri ya da görevlerine gelip de Devlet hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması ya da aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaktır (15).”

Memurların toplu eylem ve davranışlarda bulunma yasağı 5237 Sayılı TCK'nın 26. Maddesine göre;

“Hukuka aykırı olarak ve toplu biçimde, görevlerini terk eden, görevlerine gelmeyen, görevlerini geçici de olsa kısmen ya da tamamen yapmayan ya da yavaşlatan kamu görevlilerinin her biri hakkında üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir. Kamu görevlisi sayısının üçten fazla olmaması halinde cezaya hükmolunmaz (15).”

Maddenin ikinci bendinde ise, memurların sosyal ve mesleki haklarını korumak amacıyla kamu hizmetinin sürekliliğini aksatmayacak biçimde geçici ve kısa süreli olarak toplu eylemde bulunmaları halinde ilk bentte kararlaştırılan bu cezanın hafifletilebileceği ya da hiç verilemeyebileceği hükme bağlanmıştır.

2.1.4.2. Grev Yasağı

Yukarıda belirttiğimiz gibi memurların grev yasağı da kamu hizmetinin sürekliliğinin aksamaması amacıyla düşünülmüş bir yasak olarak karşımıza çıkmaktadır. DMK'nın 27. maddesine göre; Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplenmeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır. Devlet memurları, herhangi bir greve ya da grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez ya da teşvik edemezler (15).

2.1.4.3. Ticaret ve Diğer Kazanç Getirici Faaliyetlerde Bulunma Yasağı

DMK'nın 28. maddesine göre:

“Memurlar Türk Ticaret Kanununa göre (Tacir) ya da (Esnaf) sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamaz, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamaz, ticari mümessil ya da ticari vekil ya da kollektif şirketlerde ortak ya da komandit şirkette komandite ortak olamazlar (Görevli oldukları kurumların iştiraklerinde kurumlarını temsilen alacakları görevler hariç) (15).”

Ek cümle Anayasa Mahkemesi'nin 18/7/2012 tarihli ve E.:2011/113 K.: 2012/108 Sayılı Kararı ile 1/1/2013 tarihinden başlayarak altı ay sonra yürürlüğe girmek üzere iptal edilmiştir (24).

“Eşleri, reşit olmayan ya da mahcur olan çocukları, yasaklanan faaliyetlerde bulunan memurlar, bu durumu 15 gün içinde bağlı oldukları kuruma bildirmekle yükümlüdürler (15).”

Anayasa mahkemesi bu fıkrayı da 18/7/2012 tarihli ve E.: 2011/113 K.: 2012/108 Sayılı Kararı ile 1/1/2013 tarihinden başlayarak altı ay sonra yürürlüğe girmek üzere iptal edilmiştir (25).

2.1.4.4. Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı

Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı DMK'nın 29 ve 30. maddelerinde hükme bağlanmıştır. Devlet memurlarına getirilen bu yasak, 657. Sayılı DMK'nın 29. Maddesinde:

“Devlet memurlarının doğrudan doğruya ya da aracı eliyle hediye istemeleri ve görevleri sırasında olmasa dahi menfaat sağlama amacı ile hediye kabul etmeleri ya da iş sahiplerinden borç para istemeleri ve almaları yasaktır (15).”

şeklinde 25.5.2004 tarihinde 5176 Sayılı yasanın 9. maddesi ile 29. maddeye eklenen fıkra ile aşağıdaki gibi hükme bağlanmıştır.

“Kamu Görevlileri Etik Kurulu, hediye alma yasağının kapsamını belirlemeye ve en az genel müdür ya da eşiti seviyedeki üst düzey kamu görevlilerince alınan hediyelerin listesini, gerektiğinde her takvim yılı sonunda bu görevlilerden istemeye yetkilidir (15).”

Denetimindeki teşebbüsten menfaat sağlama yasağı 30. maddede hükme bağlanmıştır.

“Devlet memurunun, denetimi altında bulunan ya da kendi görevi ya da mensup olduğu kurum ile ilgisi olan bir teşebbüsten, doğrudan doğruya ya da aracı eliyle her ne ad altında olursa olsun, bir menfaat sağlaması yasaktır (15).”

Bu yasağa uymayan memurlar hakkında kademe ilerlemesinin durdurulması cezası uygulanır.

2.1.4.5. Gizli Bilgileri Açıklama Yasağı

DMK'nın 31. maddesinde memurların gizli bilgileri açıklama yasakları düzenlenmiştir. 12.05.1982 tarihinde değiştirilen maddesinde gizli bilgileri açıklama yasağı belirtilmiştir.

“Devlet memurlarının kamu hizmetleri ile ilgili gizli bilgileri görevlerinden ayrılmış bile olsalar, yetkili bakanın yazılı izni olmadıkça açıklamaları yasaktır (15).”

Tutum'a göre memurlar, devlet adına hareket ederler ve görevleri esnasında edindikleri bilgiler devlete aittir. Bu sebeple devlete ait bir sır, ancak devletin izniyle açıklanabilir. Memurların, bu yasağa uymamaları halinde haklarında devlet memurluğundan çıkarma cezası uygulanır (26).

DMK'nın yasaklar başlığı altında, devlet memurlarının uymaları gereken yasaklar, bu şekilde düzenlenmiştir. Ancak, DMK'nın diğer maddeleri arasından çıkarım yapılan, devlet memurlarının uymaları gereken başka yasaklar da bulunmaktadır. Konunun devamında bunlara da kısaca değinilecektir.

2.1.4.6. İkinci Görev Yasağı

Memurların uymaları gereken bir diğer yasak da ikinci görev yasağıdır. Görevlerine bir kadro ile bağlanmış memurlar, kanunda öngörülmüş olan bazı istisnalar dışında kamu kurum ve kuruluşlarında ikinci bir görev alamazlar.

Memurların ikinci görev yasağı DMK'nın 87. maddesinde düzenlenmiştir.

“Memurlara:

a) Bu kanuna tabi kurumlarda,

b) Sermayesinin tamamı Devlet tarafından verilmek suretiyle kurulan iktisadi kurumlar ile sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait bankalarda,

c) Özel kanunlarla ya da özel kanunların verdiği yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlarda,

ç) Yukarıdaki bentlerde yazılı idare, kuruluş ve bankalar tarafından sermayelerinin yarısından fazlasına katılmak suretiyle kurulan kuruluşlarla bunların aynı oranda katılmaları ile vücut bulan kurumlarda,

İkinci görev verilemez; bu kurumlardan her ne ad ile olursa olsun para ödenemez ve yarar sağlanamaz (15).”

“Ancak, bu kanunun memurlara ikinci görev verilmesini öngören hükümleri ile hakem, tasfiye memuru ve bilirkişilere takdir olunan İl Genel Meclisi ve İl Daimi Encümeni başkanları, özel kanunlarla kurulan ve asli görevlerinin devamı niteliğinde olmayan çeşitli kurul, komisyon, heyet ve jüri çalışmalarına, Üniversiteler, Akademiler, Türkiye ve Orta - Doğu Amme İdaresi Enstitüsü ve Özel Kanunlarla kurulan araştırma kurumları tarafından idareyle ilgili olarak yapılan inceleme ve araştırma çalışmalarına katılanlar için, özel kanunlarınca gösterilen ya da bu kanunlara dayanılarak tespit edilen ücretlerin ödenmesine ilişkin hükümler saklıdır (15).”

DMK'nın 88. maddesi, 87. maddenin istisnasını düzenlemiş ve ikinci görev verilecek memurlar ve görevleri başlığı altında düzenlenmiştir. 88. Maddede:

“Bu Kanuna tabi kurumlarda çalışan Devlet memurlarına esas görevlerinin yanında;

A) Özel kanunlarla ya da özel kanunların verdiği yetkiye dayanılarak memurlara gördürülmesi öngörülen sürekli hizmetler,

B) Mesleki bilgisi ile ilgili olarak, hizmet olanakları elverişli bulunmak ve atamaya yetkili amir tarafından uygun görülme şartıyla;

1) 87. maddede yazılı kurumların tabiplikleri, dış tabiplikleri, eczacılıkları, kimyagerlikleri, veterinerlikleri, avukatlıkları ile Adli Tıp Kurumu Uzmanlıkları,

2) Asıl görevlerinin bulunduğu bucak, ilçe ve zorunlu hallerde iller belediyelerinin yüksek mühendis, mühendis, yüksek mimar ve mimarlarca yürütülmesi gereken teknik hizmetleri, ikinci görev olarak verilebilir (15).”

“Asıl görevlerinin yanında:

a) Tabiplere; il ve ilçe sağlık müdürlüğü, il sağlık müdür yardımcılığı, halk sağlığı müdürlüğü, halk sağlığı müdür yardımcılığı, sağlık grup başkanlığı, baştabiplik, baştabip yardımcılığı ile il sağlık ve halk sağlığı müdürlüklerinde ilgili mevzuatı uyarınca tabipler tarafından yürütülmesi öngörülen şube müdürlükleri,

b) Dış hekimlerine ve veterinerlere, meslekleri ile ilgili baştabiplik,

c) Veteriner, diş hekim ve eczacılara; baştabip yardımcılığı,

d) Öğretmenlere; okul ve enstitü müdürlüğü, başyardımcılığı ve yardımcılığı görevleri, ikinci görev olarak yaptırılabilir (15).”

2.1.4.7. Siyasi Partilere Girme Yasağı

DMK'nın “Ödevler ve Sorumluluklar” başlıklı ikinci bölümünde 7. maddede belirtilen tarafsızlık ve devlete bağlılık yükümlülüğünü düzenleyen maddede memurların siyasi partilere girmeleri yasaklanmıştır. Maddeye göre memurlar, siyasi partilere üye olamaz, herhangi bir siyasi parti, kişi ya da zümrenin yarar ya da zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar (15).

2.1.4.8. Basına Bilgi ya da Demeç Vermeme Yasağı

DMK'nın “Ödevler ve Sorumluluklar” başlıklı ikinci bölümünde yer alan 15. maddesinde, memurların kamu görevleri hakkında basına, haber ajanslarına ya da radyo ve televizyon kurumlarına bilgi ya da demeç verememeleri sorumluluğu düzenlenmiştir. Bu sorumluluk aynı zamanda memurlara, uymaları gereken bir yasağı da getirmiştir. Yukarıda konu ile ilgili açıklamalar yapıldığından, burada tekrar açıklamaya gerek duyulmamıştır (15).

2.2. Disiplinle İlgili Temel Kavramlar

2.2.1. Disiplin Kavramı

Türk Dil Kurumu sözlüğünde disiplin, “Bir topluluğun yasalarına ve düzenle ilgili yazılı ya da yazısız kurallarına titizlik ve özenle uyması durumu, sıklıdüzen, zapturapt” ve “kişilerin içinde yaşadıkları topluluğun genel düşünce ve davranışlarına uymalarını sağlamak amacıyla alınan önlemlerin bütünü” şeklinde tanımlanmaktadır(27).

Ülkemizde uzun yıllar Arapça karşılığı zapturapt olarak kullanılan disiplin sözcüğu dilimize Fransızca'dan geçmiştir. Köken olarak “birlikte çalışma” anlamında olan “disiplin” sözcüğu literatürde farklı anlamlarda kullanılmaktadır. Örneğin yükseköğretimde disiplin denilince, okutulan bilim dalı akla gelmektedir (21).

Hukuk sözlüğu, disiplin kelimesini, kanun ve kurallara uygun şekilde davranma, görevlerini ve işini kendisinden istenilen biçimde, kurallara uygun olarak ifa etmek olarak tanımlamıştır (28).

Tanımdan da anlaşılacağı üzere disiplin, kamu kurum ve kuruluşlarının standartlarına uygun işleyiş göstermesi, kurum amacından ve hiyerarşi düzeni içerisinde tanımlanmış olan yetkilerden sapma gösterecek ve kanun, tüzük ve yönetmelik hükümlerine aykırı tutum ve davranışların kontrol altına alınması, kurum içi düzenin sağlanması yoluyla kamu hizmetlerinin etkili ve verimli olarak yürütülmesinin temininde önemli bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Merkeziyetçi yönetim anlayışına göre örgütlenmiş olan ülkemiz yönetim yapısı, Weberyan anlayıştan kaynaklanan bir hiyerarşi düzenine sahiptir. Bu anlayışta disiplin hukuku, hiyerarşik düzenin kuralıdır ve belli bir amaca hizmet için bir düzen altında toplanmış kişiler için zorunludur. Bir disiplin sistemini iki unsur meydana getirmektedir. Bunlardan ilki ödül ve ikincisini de ceza oluşturur. Her iki unsurun amacı da uygulandığı kişiler üzerinde uyum ve düzeni sağlamak, iş verimi ve hizmet kalitesini arttırmaktır (29).

Disiplin kavramı yüklendiği işleve göre ikiye ayrılabilir. Bunlardan ilki, ‘otokratik disiplin’ diğeri ise ‘demokratik disiplin’dir. Disiplin sisteminin yüklendiği işlev bastırcılık taşıyorsa bu disiplin türüne “otokratik disiplin” adı verilmektedir (30). Buna karşın disiplinin yüklenmiş olduğu işlev, bastırcı değil de yapıcı bir anlayış üstlenmekteyse bu disiplin türüne de “demokratik disiplin” adı verilmektedir (29). Ülkemizde yaklaşık 50 yıldır yürürlükte olan ve memurların uymaları gereken kuralları, hak ve sorumlulukları düzenleyen DMK’da ise, karma bir disiplin anlayışı benimsenmiştir.

2.2.2. Disiplin Suçu

TDK’ya göre disiplin suçu; eğitim ve iş hayatında, bir kimsenin disiplin yönetmeliğine aykırı davranış sergilemesi olarak tanımlanmıştır. TDK’nın tanımını genelleştirecek olursak; bir kimsenin tabi olduğu disiplin yönetmeliğine uygun olmayan davranışlarda bulunması, olarak tanımlayabiliriz.

Mevzuatımızda disiplin suçu ile ilgili herhangi bir tanım bulunmamakla birlikte literatürde birden fazla tanım bulunmaktadır. Gözler’e (31) göre disiplin suçu memurun göreviyle alakalı kusurlu fiilleridir. Gözübüyük (3) ise disiplini, kamu hizmetini yerine getiren memurların, çalıştıkları kurumun düzenini bozucu davranışlarda bulunması olarak tanımlamıştır. Özensoy (32), disiplin suçunu daha geniş bir ifade ile kamu

hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla Devlet memurlarının yasa, tüzük ve yönetmeliklerin emrettikleri ödevleri yerine getirmeleri, uyulmasını zorunlu kıldığı hususlara uymaları, yasakladıkları işleri yapmamaları gerektiğinden bahisle kamu görevlilerinin bu davranışların dışına çıkmaları olarak tanımlamıştır.

2.2.3. Disiplin Cezası

Literatürde, disiplin cezaları ile ilgili birden çok tanım bulunmaktadır. Türk Dil Kurumu, disiplin cezasını; disiplin suçlarından birini işleyenlere verilen ceza, olarak tanımlamıştır. Hukuk sözlüğünde ise disiplin cezası; belli statüde bulunan kimselere hizmet ve iç düzenle ilgili kurallara uygun olmayan bir davranış sergiledikleri zaman verilen ceza olarak tanımlamıştır.

Gözübüyük (3), disiplin cezasını, memurların çalıştıkları kurumun düzenini bozucu hal ve hareketlerine karşı uygulanan yaptırım, olarak yorumlarken; Pınar (33), kamu hizmetlerinin yürütülmesi ve kamu yararının devamlılığının sağlanması için kamu görevlileri için görev, yetki ve sorumlulukları bakımından yasal olarak getirilmiş yaptırımlar, olarak tanımlamıştır.

DMK'nın 124. maddesinin ikinci fıkrasında hangi durumlarda disiplin cezası uygulanacağı belirtilmiştir.

“Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde ya da dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara, durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre 125' inci maddede sıralanan disiplin cezalarından birisi verilir (15).”

Daha önce de belirtildiği üzere, kamu hizmetleri; kamu yararını sağlamak için topluma sunulan sürekli ve düzenli etkinliklerdir. Kamu hizmetlerinin süreklilik ve düzenlilik ilkelerine göre işlemler, kesintisiz ve belli bir düzen dâhilinde gerçekleştirilmektedir. Kamu görevlilerinin, görevlerini eksiksiz bir şekilde, dürüstçe ve kamu yararı gözeterek yerine getirmelerini sağlamak için, idarenin elinde çeşitli mekanizmalar ve tedbirler bulunmaktadır. Memurun ödüllendirilmesi, aylık ve görev yönünden terfi ettirilmesi gibi olanakların yanında, gerektiğinde disiplin cezası ile cezalandırılması da hizmetin iyi işlemesi için başvurulacak yöntemlerden biridir (33).

Disiplin cezaları, kuruluşun işleyiş düzenini devam ettirmek amaç ve görevlerini etkin, verimli, süratli ve sağlıklı bir şekilde gerçekleştirmek ve kuruluşun saygınlığını korumak amacıyla personel hakkında uygulanan idari yaptırımlardan oluşmaktadır. Bu cezalar, uygun yer ve zamanda uygulandığı takdirde, kamu yararı gerçekleşir. Aksi takdirde, kamu yararını değil; kamu zararını doğurabilecektir (34). Daha önce de belirtildiği gibi kamu hizmetlerinin temel amacı, kamu yararını gerçekleştirmek olup; bu da kamu hizmetlerinin sürekliliği ve düzenliliği ile sağlanmaktadır. Bu noktada disiplin cezalarının temel işlevi de kamu hizmetlerinin sürekliliğini ve devamlılığını sağlamak suretiyle idareyi korumak olarak, karşımıza çıkmaktadır (35).

2.3. DMK’da Disiplin Cezaları

2.3.1. Disiplin Cezalarının Amacı

Devlet tüzel kişiliği adına yasa yapıcıların aldıkları hukuki ve idari tedbirler ve işlemler, disiplin rejimini meydana getirmektedir. Bu rejim, kamu personelinin meslek hayatını, görevi sırasındaki kişisel davranışlarını ilgilendiren ve kamu hizmetlerinin hukuksal kural, statü ve kamu yararlarına uygun olarak yürütülmesini sağlamayı amaçlamaktadır. Yasaların emrettiği görevleri yapmayanlara, idarenin yetkili amirleri ve kurulları tarafından çeşitli cezalar verilmektedir. DMK, bu cezaların türleri ve hangi hallerde kimler tarafından verileceğini belirtmiştir (22).

Disiplin cezalarının amacı, her şeyden önce kamu yararı için bulunan kamu kurumlarının düzenli, etkin, verimli ve sürekli bir şekilde çalışmasını sağlamaktır. Bunun yanında, devlet memurlarını görevlerine bağlamak, vatandaşları memurların keyfi uygulamalarına karşı korumak, memurun aynı disiplin suçunu bir daha işlemesini önlemek de disiplin cezalarının amaçları arasında yer almaktadır.

Disiplin cezalarının amaçları literatürde beş başlık altında incelenmektedir. Bunlar; koruma, eğitim, korkutma ve caydırma, kurum düzenini sağlama ve temizlemeden oluşmaktadır.

Koruma: Disiplin cezalarının koruma işlevi, memurların keyfi davranışlarını önlemek suretiyle kamu kurumlarının haysiyetlerini korumakla beraber; vatandaş da memurların keyfi davranışlarına karşı korumaktadır. Bunun yanında disiplin yaptırımları, memurların, uyum ve düzen içinde çalışmalarını için, birbirlerinin uygunsuz hareketlerine karşı da hem memurları, hem de vatandaşları korumaktadır. Koruma

işlevi ile yalnızca hizmet göreni değil; hizmeti alanı ve hizmetin kendisini de korumak amaçlanmıştır (29).

Kurum Düzenini Sağlama: Disiplin yaptırımlarının amacı, kişileri cezalandırmak olmayıp, her disiplin yaptırımının somut olarak belli bir amacı vardır. Genel amaç; kurumun saygınlığını koruma, idari iç düzen gerekleri, kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini temin gibi gerekçelerle kurum düzenini ve bu yolla kamu yararını gerçekleştirmektir. Disipliner ihraç ile memurun görevindeki başarı ya da başarısızlığı değil; kurum düzeninin sağlanması amaçlanmaktadır (30).

Eğitim: Disiplin cezalarının eğitim işlevi, memurun aynı disiplin suçunu yinelemesini engellemektedir. Her ne kadar genel amaçları arasında eğitim faktörünü saymasak da memurun aynı hatayı tekrar yapmasını engellediği için bir anlamda da memurları eğitmiş olduğu gerçeğini de gözden kaçırmamak gerekir. Disiplin cezalarının eğitim faktörü, yalnızca memurluktan çıkarma cezası için geçerli değildir (30).

Disiplin cezasının eğitim işlevi, subjektif ve objektif olmak üzere iki yönlüdür: Subjektif eğitim işlevi ile disiplin cezası, memura nasıl olması gerektiğini hatırlatırken, objektif eğitim işlevinde ise diğer memurlara görevlerini yerine getirirken daha dikkatli olmaları gerektiğini öğretir (29).

Korkutma ve Caydırma: Korkutma ve caydırma işlevi, disiplin cezalarının en önemli işlevidir. Disiplin cezalarının özel bir korkutma amacı ve işlevi bulunmaktadır. Disiplin cezaları, bir memurun aynı suçu tekrar işlemesini önlemektedir.

Disiplin cezalarının korkutma ve caydırma işlevi de eğitim işlevi gibi subjektif ve objektif olmak üzere iki yönü bulunmaktadır: Subjektif yönüyle, disiplin suçunu işlemiş olan kişiyi, ikinci suçu işlemekten caydırması ve bu yönde eğilimi varsa korkutması iken; objektif yönü ile de üçüncü şahıs durumundaki diğer personele yönelik olarak, korkutucu ve caydırıcı etki göstermesidir (29).

Temizleme: Temizleme işlevi, disiplin cezalarının en ağır işlevidir denilebilir. Kamu yararı amacıyla kamu hizmetlerini yerine getirmekle görevli memurlar, görevlerine gereken önemi göstermemekte ısrar etmekteyse ve anayasa ve çeşitli yasalarca belirlenen memurluk vasıflarına aykırı hareket etmekte ise bu kişilerin kamu görevlerini sürdürmeleri beklenemez. Dolayısıyla bu kişilerin, kamu görevliliğinden

ihraç edilmeleri gerekmektedir. Ancak bu yaptırım, kanunlarca ve uygulayıcıları tarafından en son başvurulması gereken ve başvurulmuş yaptırımdır (30).

2.3.2. Disiplin Cezalarının Nitelikleri

Disiplin cezaları, memurların kanunlara ve diğer hukuksal düzenlemelere uymalarını ve üstlerinin kanuna uygun olarak verdikleri emirleri yerine getirmelerini, daha dikkatli ve özenli davranmalarını sağlar. Kamu hizmetlerinin düzenli ve sürekli yürütülmesinde kilit rol oynar. Disiplin hukukumuzda ve DMK' da belirlenen disiplin cezalarının; manevi, mali ve tasfiye edici olmak üzere üç tür niteliği bulunmaktadır.

2.3.2.1. Manevi Nitelikte Disiplin Cezaları

Manevi nitelikte disiplin cezaları, uygulandıkları memurlar üzerinde manevi bir etki yapmak suretiyle memurların hem hata yapmamaları, hem de yaptıkları hataları bir daha tekrarlamamaları amacıyla konulmuş disiplin cezalarıdır (30). DMK' ya göre manevi nitelikteki disiplin cezaları, uyarma ve kınama cezalarıdır. Manevi disiplin cezalarının nedenlerine göz atacak olursak, bu hataların çok kolay bir şekilde yapılabileceği görülmektedir. Dolayısıyla bu tür cezaların konulmasının nedeni kamu görevlilerinin bu tarz küçük hataları yapmamaları ve bu hataları tekrarlamalarını önlemek olduğunu söyleyebiliriz.

Manevi nitelikte disiplin cezaları içerisinde bulunan uyarma ve kınama cezaları, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde detaylı olarak anlatılacağından, burada değinme gereği duyulmamıştır.

2.3.2.2. Mali Nitelikte Disiplin Cezaları

Mali nitelikteki disiplin cezaları, kamu görevlilerinin mali hakları üzerinde olumsuz etki bakımından disiplin cezalarıdır. DMK' da uygulanan mali nitelikteki disiplin cezalarını, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezaları oluşturmaktadır. 1965 yılında yürürlüğe giren DMK'nın ilk şeklinde, bu tür disiplin yaptırımı bulunmamaktaydı. Aylıktan kesme cezasının mali yönü, ilk planda ve doğrudan olup, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarılma cezasında ise mali yön ikinci plandadır ve sonuçları daha ağırdır (29).

2.3.2.3. Tasfiye Edici Nitelikte Disiplin Cezaları

Tasfiye edici nitelikteki disiplin cezaları da kamu görevlilerinin memuriyet sıfatını sona erdiren yaptırımı sahiptir. Tasfiye edici yaptırım, memuriyetten çıkartılması ile sonuçlandığından, memurun içinde bulunduğu memur statüsüyle ve çalıştığı kurumla tam anlamıyla ilişkisini kesmektedir.

Memuriyetle ilişkinin tam olarak kesilmesinde tasfiye edici disiplin suçları, devlet memuriyeti ile bağdaşmayacak, ağır suçlardan oluşmaktadır. Bu suçlara çalışmanın ilerleyen bölümlerinde detaylı olarak değinileceğinden, bu kısımda değinme gereği duyulmamıştır.

2.3.3. Disiplin Cezalarının Özellikleri

Disiplin cezalarının niteliklerini yukarıdaki gibi belirttikten sonra, çalışmanın bu kısmında disiplin cezalarının da özelliklerine değinmek yerinde olacaktır. Bu başlık altında verilecek olan disiplin cezalarının özelliklerinin bir kısmı, DMK'dan çıkarım yapılmış olup, diğerleri de hukuk kurallarının genel özelliklerinden oluşmaktadır.

- Disiplin cezaları belli bir meslek mensuplarına aittir; sadece o meslek mensuplarına uygulanır (29).
- Disiplin cezaları kişiseldir, sadece disiplin suçunu işleyen memura ya da memurlara uygulanır.
- Disiplin cezalarının, memurların mali hak ve/veya statülerine yönelik etkileri bulunmaktadır.
- Disiplin cezaları, takdiri cezalardır. Cezaların takdir yetkisi Hiyerarşik üste aittir. Ancak, amirlerin takdir yetkisi sınırlı değil; belli kurallara tabidir.
- Disiplin cezalarında da hukuk devletinin temel ilkelerinden olan “kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkesi” geçerlidir. Yani, bir kimse kanunun suç olarak nitelendirmediği bir davranışından dolayı, sorumlu tutulamaz (21).
- DMK'nın 132. maddesine göre memurluktan çıkarma cezasının dışında ceza alan memur, uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasından 5 sene, diğer cezaların uygulanmasından 10 sene sonra atamaya yetkili amire başvurarak verilmiş olan cezalarının özlük dosyasından silinmesini isteyebilir (15).

- Disiplin suçunu oluşturan eylem, işlem, tutum ve davranışlar ile bu fiillerin karşılığı, mevzuatta sayılmıştır. Disiplin cezası verilmesinde idare, keyfi uygulamalar yapamaz; takdir hakkı sınırlıdır (21).

- Disiplin cezaları geleceğe yönelik etki ve sonuç doğurur. Buna göre geçmişe yönelik olarak disiplin cezası verilemez (20).

- Disiplin cezaları verildiği tarihten itibaren geçerli olup derhal uygulanır.

- Disiplin cezası idari bir işlem olup yargı kararı aranmaz.

- İdari bir işlem olan disiplin kararları, yeni bir idari işlemle geri alınamaz; ancak süresi içinde olmak kaydıyla itiraz, dava ya da sicilden silinme üzerine geri alınabilir (21).

- Disiplin cezaları ile ilgili kararlar gerekçeli olmak zorunda olup, DMK'nın 130. maddesine göre savunma alınmadan disiplin cezası verilemez.

- Kimseye suçun işlendiği tarihte disiplin suçu olarak tanımlanmamış olan bir fiile, önceden uygun bir ceza düzenlendiğinden bahisle disiplin cezası verilemez.

- Disiplin cezası vermeye yetkili makamlar, disipline aykırı fiiller için mevzuatta belirtilen disiplin cezalarını, belli şartlar altında kişiselleştirip, indirebilir ve disipline aykırı fiilleri mükerreren işleyenler hakkında mevzuatta belirtilen disiplin cezalarını ağırlaştırır. Ancak, tekerrür hükmünün uygulanmasında İdarenin takdir hakkı yoktur.

- DMK'nın 125. maddesine göre öğrenim durumları nedeniyle yükselebilecekleri kadroların son kademelerinde bulunan memurlarının, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının verilmesini gerektiren durumlarda, brüt aylıklarının $\frac{1}{4}$ 'ü – $\frac{1}{2}$ 'si kesilir ve tekrarında görevlerine son verilir (15).

- Disiplin cezalarının kendi içinde dereceleri bulunmaktadır. Disiplin cezalarının bir bölümü kurallara uymayan memura bir uyarı niteliği, bir bölümü de maaş ve rütbe terfilerini belli bir süre için durdurucu bir nitelik taşımaktayken, bir bölümü de, memuriyeti sona erdirici nitelik taşımaktadır. Sonuç olarak, disiplin suçlarının niteliğine göre farklı cezalar uygulanmaktadır (21).

- Disiplin cezalarına karşı yapılacak itirazların yapılacağı kurumlar da cezaların niteliğine göre farklıdır. Disiplin amirleri tarafından verilen uyarı, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna itiraz yapılırken; kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı ise yüksek disiplin kuruluna itiraz edilir (15).

- Yine 135. maddeye göre disiplin cezalarına karşı yapılacak itiraz süreleri kanunlarla belli olup, kararın ilgiliye tebliğinden itibaren yedi gündür. Süresi içinde

itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir. İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren otuz gün içinde, kararlarını vermek zorundadırlar. İtirazın kabulü halinde, disiplin amirleri kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir ya da tamamen kaldırabilirler. Disiplin cezalarına karşı idari yargı yolu açıktır (15).

- DMK'nın 127. maddesine göre, disiplin cezalarında zamanaşımı; ceza gerektiren fiilin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında, bir ay içinde disiplin soruşturmasına başlanması gerekmektedir. Memurluktan çıkarma cezasında ise altı ay içinde soruşturmaya başlanması gerekmektedir. Bu süreler içerisinde soruşturmalara başlanmadığı takdirde, ilgili memura o suçtan dolayı disiplin cezası verilemez. Bunun yanında disiplin cezasını gerektiren fiil hallerin işlendiği tarihten itibaren, nihayet iki yıl içinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar (15).

- Yalnızca askeri disiplin cezaları, hürriyeti sınırlandırmaya yöneliktir (29).
- Ceza hukukuna tabi olan suç ve cezalara ilişkin çıkarılan genel af, disiplin cezalarını etkilememektedir. Ancak, ceza mahkûmiyeti alınan disiplin cezaları, genel af kanunları ile ortadan kalkmaktadır (36).
- DMK'nın 131. maddesine göre aynı olaydan dolayı memur hakkında ceza mahkemesinde kovuşturmaya başlanmış olması, disiplin kovuşturmasını geciktiremez. Memur hakkında ceza kanununa göre alınan kararlar, disiplin cezasının uygulanmasına engel teşkil etmez (15).

2.3.4. Disiplin Cezalarının Türleri

657 Sayılı DMK'ya göre disiplin cezaları, sonuçları açısından; uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve memurluktan çıkarma olarak beşe ayrılmaktadır. DMK'nın 125. maddesinde yukarıda belirtilen disiplin cezaları ve bu cezaların verilmesini gerektiren haller tek tek sayılmıştır.

2.3.4.1. Uyarma Cezası

Uyarma, memura görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir. Uyarma cezasının verilmesini gerektiren haller, DMK'nın 125. maddesinde tek tek sayılmıştır. 125. maddeye göre bunlar:

- “Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve

gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek ya da düzensiz davranmak,

- Özürsüz ya da izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terk etmek,
- Kurumca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek,
- Usulsüz müracaat ya da şikâyetle bulunmak,
- Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak,
- Görevine ya da iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek ya da ilgisiz kalmak,
- Belirlenen kıyak ve kıyafet hükümlerine aykırı davranmak,
- Görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak (15).”

2.3.4.2. Kınama Cezası ve Kınama Cezasını Gerektiren Fiil ve Haller

Memura görevinde ve davranışlarında hatalı olduğunun yazı ile bildirilmesine kınama cezası denilmektedir. Kınama cezasının, uyarma cezasından farkı; uyarma cezasında memura daha dikkatli davranması gerektiği bildirilirken; kınama cezasında memura hatalı olduğu bildirilir. Buradan, kınama cezasının uyarma cezasından daha ağır bir ceza olduğu anlaşılmaktadır. Kınama cezasını gerektiren haller, DMK'nın 125. maddesinin (B) bendinde sayılmıştır. Yasaya göre kınama cezasını gerektiren haller aşağıdaki gibi belirtilmiştir.

- “Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kusurlu davranmak,
- Eşlerinin, reşit olmayan ya da mahcur olan çocuklarının kazanç getiren sürekli faaliyetlerini belirlenen sürede kurumuna bildirmemek,
- Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak,
- Hizmet dışında Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,
- Devlete ait resmi araç, gereç ve benzeri eşyayı özel işlerinde kullanmak,
- Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzeri eşyayı kaybetmek,
- İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak,
- İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz ya da hareketle sataşmak,
- Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak,
- Verilen emirlere itiraz etmek,
- Borçlarını kasten ödemeyerek, hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak,
- Kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak.

- Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına ya da radyo ve televizyon kurumlarına bilgi ya da demeç vermek (15).”

2.3.4.3. Aylıktan Kesme Cezasını Gerektiren Fiil ve Haller

Aylıktan kesme cezası; DMK'nın 125. maddesinin (C) bendinde düzenlenmiştir. Maddeye göre aylıktan kesme cezası, disiplin amirleri tarafından verilen ve devlet memurunun brüt aylığından 1/30 – 1/8 arasında kesinti yapılmasını gerektiren bir disiplin cezasıdır. 125. maddeye göre aylıktan kesme cezasını gerektiren haller aşağıdaki gibidir.

- “Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak,
- Özürsüz olarak bir ya da iki gün göreve gelmemek,
- Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzerlerini özel menfaat sağlamak için kullanmak,
- Görevle ilgili konularda yükümlü olduğu kişilere yalan ve yanlış beyanda bulunmak,
- Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek,
- Görev yeri sınırları içerisinde her hangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak,
- Hizmet içinde Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak (15).”

Kural olarak disiplin cezaları verildikleri andan itibaren geçerli olmaktadır. Ancak aylıktan kesme cezası verildiği tarihi izleyen aybaşından itibaren uygulanmaya başlanmaktadır.

2.3.4.4. Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezasını Gerektiren Fiil ve Haller

125. maddenin (D) bendinde düzenlenen kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, fiilin ağırlık derecesine göre memurun, bulunduğu kademedeki ilerlemesinin 1–3 yıl durdurulmasını ifade etmektedir. Öğrenim durumları nedeniyle yükselebilecekleri kadroların son kademelerinde bulunan memurlara, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilemez (15). Ancak, bu durumda bulunan memurlara verilecek kademe ilerlemesinin durdurulması cezası yerine, bunların brüt aylıklarının ¼'ü ile ½'si kesilebilecektir. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren disiplin suçları 125. maddenin (D) bendinde aşağıdaki gibi belirtilmiştir.

- “Göreve sarhoş gelmek, görev yerinde alkollü içki içmek,
- Özürsüz ve kesintisiz 3 – 9 gün göreve gelmemek,
- Görevi ile ilgili olarak her ne şekilde olursa olsun çıkar sağlamak,
- Amirine ya da maiyetindekilere karşı küçük düşürücü ya da aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak,
- Görev yeri sınırları içinde herhangi bir yeri toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz kullanmak ya da kullandırmak,
- Gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek,
- Ticaret yapmak ya da devlet memurlarına yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak,
- Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar ya da zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,
- Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak,
- Açıklanması yasaklanan bilgileri açıklamak,
- Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları ya da iş sahiplerine hakarete bulunmak ya da bunları tehdit etmek,
- Diplomatik statüsünden yararlanmak suretiyle yurt dışında, haklı bir sebep göstermeksizin ödeme kabiliyetinin üstünde borçlanmak ve borçlarını ödemedeki tutum ve davranışlarıyla devlet itibarını zedelemek ya da zorunlu bir sebebe dayanmaksızın borcunu ödemededen yurda dönmek,
- Verilen görev ve emirleri kasten yapmamak,
- Herhangi bir siyasi parti yararına ya da zararına fiilen faaliyette bulunmak (15).”

Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarından farklı olarak, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası; memurun mensup olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra, atamaya yetkili amirler tarafından, il disiplin kurulunun kararlarına dayanan hallerde ise, valiler tarafından verilmektedir. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektirecek disiplin suçunu işleyenler, valilik, büyükelçilik, müsteşar, müsteşar yardımcılığı, genel müdürlük, genel müdür yardımcılığı ve daire başkanlığı görevlerine atanamamaktadırlar (15).

2.3.4.5. Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezasını Gerektiren Fiil ve Haller

Devlet memurluğundan çıkarma cezası DMK’da yer alan disiplin suçlarının en ağırı olup, memuriyete son vermeyi ifade etmektedir. Memuriyetine son verilen kişi bir daha devlet memurluğuna atanamamaktadır. Ancak, kamu görevlisi olarak çalışmasında bir engel bulunmamaktadır.

Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren haller DMK'nın 125. maddesinin (E) bendinde sayılmıştır.

- İdeolojik ya da siyasi amaçlarla, kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak ya da bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek ya da yardımda bulunmak,
- Yasaklanmış her türlü yayını ya da siyasi ya da ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak ya da bunları kurumların herhangi bir yerine asmak ya da teşhir etmek,
- Siyasi partiye girmek,
- Özürsüz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek,
- Savaş, olağanüstü hal ya da genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev ya da emirleri yapmamak,
- Amirine ve maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak,
- Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak,
- Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak,
- Siyasi ve ideolojik eylemlerden arananları görev mahallinde gizlemek,
- Yurt dışında, devletin itibarını düşürecek ya da görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak,
- 5816 Sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanuna aykırı fiilleri işlemek (15).”

DMK'nın 126. maddesine göre devlet memurluğundan çıkarma cezası, memurun disiplin amirlerinin bu konudaki isteği üzerine, bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile verilebilmektedir (15). Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren suçun işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren altı ay içinde, disiplin soruşturmasına başlanmaz ise, disiplin cezası zamanaşımına uğrar.

2.3.5. Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Amir ve Kurullar

Yukarıda belirtildiği üzere DMK'nın 125. maddesine göre disiplin cezaları uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma olmak üzere beşe ayrılmaktadır. DMK'da yer alan beş disiplin cezasını verme yetkisi de verilecek cezanın ağırlığına göre farklılık arz etmektedir. 126. maddeye göre, uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri tarafından verilmekteyken; kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, memurun bağlı bulunduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra, atamaya yetkili amirler, il disiplin

kurularının kararlarına dayanan hallerde valiler tarafından devlet memurluğundan çıkarma cezası ise amirlerin bu yoldaki isteği üzerine memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile verilebilmektedir (15).

Disiplin cezaları, idari örgütlenmenin ve hiyerarşinin bir sonucu olarak, idarenin bir tasarrufu olduğundan, disiplin cezaları hiyerarşik üstler ve idari kurullar tarafından verilmektedir (37). Bununla birlikte 657 Sayılı Kanunda, amirlerin yetkileri geniş tutulurken; kurulların yetkileri sınırlandırılmıştır (38).

DMK’da disiplin cezası verme yetkisi bakımından, disiplin kurullarına göre disiplin amirlerine ağırlık verilmiştir. Bunun nedeni, disiplin amirlerinin disiplin kurullarına göre memura daha yakın olmasından ve disiplin cezalarının idari yaptırım olmasından kaynaklanmaktadır. Disiplin cezalarını gerektiren olayların öğrenilebilmesi ve daha hızlı kararlar alınması bakımından, bunun doğru bir uygulama olduğu savunulabilir. Ancak, memur güvencesi bakımından disiplin cezalarının disiplin kurulları tarafından verilmesi daha doğru olacaktır (30). Ayrıca, disiplin cezalarının disiplin kurulları yerine disiplin amirleri tarafından verilmesi, memuru görevinden çok amirine bağlamaktadır. Bu durumda memurun görevi, kamu hizmetini yerine getirmekten çok amirinin emirlerini yerine getirmek durumunda kalacaktır (34).

DMK’nın “Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Amir ve Kurullar” başlıklı 126. maddesinin 3. fıkrasında özel kanunlara göre kamu hizmetini yerine getiren memurların durumları ayrı tutulmuştur.

“Disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulunun ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur, cezayı kabul ya da reddeder. Ret halinde atamaya yetkili amirler 15 gün içinde başka bir disiplin cezası vermekte serbesttirler.” denilmektedir. Ayrıca 4. fıkrada “Özel kanunların disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullarla ilgili hükümleri saklıdır (15).”

2.3.5.1. Disiplin Amirleri

DMK’nın 423 Sayılı KHK ile değişik 124. Maddesinde disiplin amirleri düzenlenmiştir.

“Disiplin amirleri; kurumların kuruluş ve görev özellikleri dikkate alınarak Devlet Personel Başkanlığı’nın görüşüne dayanılarak özel yönetmeliklerinde tayin ve tespit edilecek amirlerdir.

Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde ya da dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre 125' inci maddede sıralanan disiplin cezalarından birisi verilir (15).”

DMK'nın 'Disiplin Amirleri ve Kurulları' başlıklı 134. Maddesinde aşağıdaki gibi düzenlenmiştir.

“Disiplin ve soruşturma işlerinde kanunlarla verilen görevleri yapmak üzere Kurum merkezinde bir Yüksek Disiplin Kurulu ile her ilde, bölge esasına göre çalışan kuruluşlarda bölge merkezinde ve kurum merkezinde, ayrıca Milli Eğitim Müdürlüklerinde birer Disiplin Kurulu bulunur. Bu kurulların kuruluş, üyelerinin görev süresi, görüşme ve karar usulü, hangi memurlar hakkında karar verebilecekleri ve disiplin amirlerinin tayin ve tespitinde uygulanacak esaslar ile bunların yetki ve sorumlulukları gibi hususlar, Bakanlar Kurulunca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir (15).”

134. maddede belirtilen Bakanlar Kurulunca çıkartılan 'Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğin 16. Maddesinde düzenlenmiştir.

“Disiplin amirleri, bu maddede belirtilen esaslara uyulmak ve Devlet Personel Başkanlığı'nın görüşüne dayanılmak suretiyle, kurumların kuruluş ve görev özelliklerine göre hazırlayarak yürürlüğe koyacakları özel yönetmelikler ile tespit edilir. Başbakan ve bakanlar, başında buldukları Başbakanlık ve Bakanlık teşkilatı ile bunlara bağlı kuruluşlarda görevli bütün memurların disiplin amiridirler. Bu sıfatla haiz buldukları yetkileri, her derecedeki memur hakkında doğrudan kullanabilirler (39) ”.

“Disiplin amirleri, kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesinin temini için kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin devlet memuru olarak emrettiği görevleri yurt içinde ya da dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara, durumun nitelik ve ağırlık derecesine göre, 657 Sayılı Kanunda belirtilen disiplin cezalarından, yetkisinde bulunanları vermeye; özel kanunların disiplin işleriyle ilgili olarak verdiği yetkileri kullanmaya; disiplin ve yüksek disiplin kurullarınca reddedilen kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile devlet memurluğundan çıkarma cezaları yerine, ret kararlarının alındığı tarihi izleyen 15 gün içinde 657 Sayılı Kanun ile bu yönetmelikte belirtilen usul ve esaslara uyulmak kaydıyla başka bir disiplin cezası vermeye; bir üst disiplin amiri sıfatıyla uyarma ve kınama cezalarına karşı yapılan itirazları gözden geçirerek verilen cezayı aynen kabule, hafifletmeye ya da tamamen kaldırmaya yetkilidirler (39).”

Disiplin amirleri, disiplin işlerinde DMK'nın ve özel kanunlarla kendilerine verilen yetkileri yasalara göre hakkaniyet ve eşit bir şekilde yürütmekle yükümlüdürler.

Ayrıca disiplin amirleri sorumlu oldukları memurun, disipline aykırı davranışlarını öğrendikleri tarihten itibaren, kanunen belli süreler içinde, disiplin soruşturmasını başlatarak; disiplin cezası verme yetkisinin zaman aşımına uğramasını önlemek durumundadırlar (39).

2.3.5.2. Disiplin Kurulları

DMK Madde134:

“Disiplin ve soruşturma işlerinde kanunlarla verilen görevleri yapmak üzere kurum merkezinde bir Yüksek Disiplin Kurulu ile her ilde, bölge esasına göre çalışan kuruluşlarda bölge merkezinde ve kurum merkezinde ayrıca Milli Eğitim Müdürlüklerinde birer Disiplin Kurulu bulunmaktadır. Bu kurulların kuruluş, üyelerinin görev süresi, görüşme ve karar usulü, hangi memurlar hakkında karar verebilecekleri ve disiplin amirlerinin tayin ve tespitinde uygulanacak esaslar ile bunların yetki ve sorumlulukları gibi hususlar Bakanlar Kurulunca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir (15).”

Maddenin ikinci fıkrasında belirtilen yönetmelik, Bakanlar Kurulunca 24.10.1982 gün ve 17848 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konulmuş olan Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliktir.

2.3.5.2.1. Disiplin Kurullarının Oluşumu

Yukarıda DMK’nın 134. maddesinde belirtilen disiplin kurullarının oluşturulması, 17848 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Disiplin Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 3. maddesinin ilk fıkrasında da aynı şekilde belirtilmiştir. Söz konusu Yönetmeliğin 4. maddesinde disiplin kurullarının kuruluşuna ilişkin esaslar belirtilmiştir.

“Başbakanlık ile Bakanlıkların ve bunlara bağlı Müsteşarlık, Genel Müdürlük ve Bakanlıkların Kurum Merkezindeki Disiplin Kurulları ve Yüksek Disiplin Kurulları aşağıda belirtilen esaslara uymak şartıyla kurumlarınca kurulur:

a) Kurulların başkan ve üyeleri, Başbakanlık ve Bakanlıklarda Müsteşarlar, bunlara bağlı kurumlarda kurumların başında bulunan Müsteşar, Genel Müdür ve Başkanların teklifi ve ilgili Bakanın onayı ile görevlendirilirler.

b) Kurullar bir başkan ve dört üyeden oluşur.

c) Disiplin Kurullarının başkanlıklarına (a) fıkrasında sayılan memurların, üyeliklerine ise kurumların üstlendikleri ana görevlerle doğrudan ilgili birim ya da birimler ile Hukuk,

Personel, Teftiş ya da Tetkik hizmetlerini yürüten birimlerin başında bulunan memurların en yakın yardımcılarını arasından görevlendirme yapılır.

d) Yüksek Disiplin Kurullarının Başkanlıklarında (a) fıkrasında sayılan memurlar, üyeliklerinde (c) fıkrasında belirtilen hizmet birimlerinin başında bulunan memurlar görevlendirilir (39).”

Yukarıda sayılanlara ek olarak maddede; hakkında soruşturma açılan memurun, üyesi olduğu sendikanın temsilcisinin de disiplin kurulunda yer alacağı hükmüne bağlanmıştır. Aynı fıkra da disiplin kurullarında yer alacak sendika temsilcisinin, sendika tarafından önceden bildirileceği belirtilmiştir. Sendika tarafından görevlendirilen görevli ile çift sayıya ulaşan disiplin kurullarında oyların eşit çıkması durumunda, kurul başkanının oy kullandığı tarafın kararının geçerli olacağı da aynı fıkra da belirtilerek, olası karışıklıkların önüne geçilmiştir.

Yönetmelik, disiplin kurullarının oluşması ve olası kargaşaları önlemek amacıyla geniş bir şekilde ele almıştır.

“Personel, Hukuk, Teftiş ya da Tetkik hizmetlerini yürüten birimlerden biri ya da birkaçı bulunmayan kurumların Disiplin ve Yüksek Disiplin Kurulu üyeliklerine ana görevlerle doğrudan ilişkili birimlerden, (c) ve (d) fıkralarında belirtilen esaslara uyulmak kaydıyla görevlendirme yapılır. Hizmet özellikleri ya da kadro unvanlarındaki değişiklik sebebiyle kurulların başkan ve üyelerini (c) ve (d) fıkralarında belirtilen esaslara göre tespit edemeyen kurumlar, DPD'nin olumlu görüşünü almak kaydıyla kurullarını farklı yapıda kurabilirler. Bu halde de (a), (b) fıkraları hükümlerine uyulması zorunludur.

Haklarında aylıktan kesme ya da daha ağır disiplin cezası uygulanmış olanlar, DMK'nın değişik 133. maddesinden yararlanmış olsalar dahi 3. maddede sayılan kurullarda görevlendirilemezler.

Kurulların Başkan ve Üyeleri, kendilerine, eşlerine ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî hısımlarına, disiplin cezası verilmesini teklif ettikleri, disiplin soruşturmasını yaptıkları ya da atanmasına yetkili oldukları memurlara ait işlerle ilgili Kurul toplantılarına katılamazlar.

Kurulların Başkan ve Üyelerinin görevlendirilme süresi 2 yıl olup; süresi dolanların yeniden aynı süre ile görevlendirilmeleri mümkündür (39).”

Yine aynı maddenin devamında kuruluş itibarıyla yukarıda sayılan disiplin kurulları ve yüksek disiplin kurulları kapsamına girmeyen; il disiplin kurulu, il milli eğitim disiplin kurulu, bölge disiplin kurulu, anayasa mahkemesi disiplin kurulu,

mahalli idareler disiplin kurulu, belediye disiplin kurullarının ve birlik disiplin kurullarının üyeleri sayılmıştır.

Yönetmeliğin 5. maddesinde, disiplin kurullarında görevlendirilemeyecek olanlar hakkında düzenleme yapılmıştır. 5. maddeye göre; “Haklarında aylıktan kesme ya da daha ağır disiplin cezası uygulanmış olanlar, 657 Sayılı Kanunun değişik 133’ üncü maddesi hükümlerinden yararlanmış olsalar dahi 3’ üncü maddede sayılan kurullarda görevlendirilemezler (39).”

Yönetmeliğin 6. maddesi ise

“Kurulların Başkan ve Üyeleri kendilerine, eşlerine, ikinci dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve sıhrî hısımlarına, disiplin cezası verilmesini teklif ettikleri, disiplin soruşturmasını yaptıkları ya da atanmasına yetkili oldukları memurlara ait işlerle ilgili Kurul toplantılarına katılamazlar (39).”

denilmek suretiyle disiplin kurullarının toplantılarına katılamayacaklarını düzenlemiştir.

Yönetmeliğin 7. maddesinde disiplin kurullarında görevlendirilenlerin görev süreleri ile ilgili düzenleme yapılmıştır. Yönetmeliğe göre disiplin kurullarında görev alacak memurların görev süreleri 2 yıl olup, görev süreleri dolduktan sonra tekrar görevlendirilebilmeleri mümkündür (39).

2.3.5.2.1.1. Disiplin Kurullarının Görev Alanları

Disiplin amirleri ve disiplin kurulları hakkında yönetmeliğin 8. maddesi disiplin kurullarının görev alanlarını düzenlemiştir. İlgili yönetmeliğin 8. maddesi aşağıda verilmiştir.

“Başbakanlık ve Bakanlıklar ile bunların bağlı kuruluşlarında görevli memurların kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile ilgili işleri memurların bağlı oldukları kurumların disiplin kurullarınca karara bağlanır. Ancak, bu kurumların illerde görevli memurlarından Bakanlar Kurulu Kararı ya da ortak kararlar ile atanmış olanların, aynı disiplin cezası ile ilgili işleri hakkında karar verme yetkisi ilgili İl Disiplin Kuruluna; illerde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı teşkilatta görevli öğretmen, yönetici, uzman ve uzman yardımcısı ile gezici öğretmenlerin kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile ilgili işleri hakkında karar verme yetkisi ise ilgili İl Millî Eğitim Disiplin Kuruluna aittir. Yukarıda sayılan memurların Devlet memurluğundan çıkarma cezaları hakkında bunların bağlı buldukları kurumların Yüksek Disiplin Kurullarınca karar verilir.

İl özel idarelerinde, belediyelerde, bu kurumların kurdukları birliklerde, bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda görevli memurların kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile ilgili işleri, ilgisine göre özel idare, belediye ya da birlik disiplin kurulunca incelenip karara bağlanır.

İkinci fıkrada sayılan, kurumlarda görevli memurların Devlet memurluğundan çıkarma cezası ile ilgili işleri, İçişleri Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulunca görülür. Büyükşehir belediyelerinde çalışan memurlar hakkında Devlet memurluğundan çıkarma cezası verme yetkisi, Büyükşehir Belediyesi Yüksek Disiplin Kuruluna aittir.

Başbakan, Bakanlar ve en üst disiplin amirlerince doğrudan verilen uyarma ve kınama cezalarına karşı ilgili memurlarca yapılan itirazlar, cezayı veren amirin esas görev yerindeki Disiplin Kurulunca karara bağlanır.

İllerde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı teşkilatta çalışan öğretmen, yönetici, uzman ve uzman yardımcısı ile gezici öğretmenlerin, kaymakam ve valilerce verilen uyarma ve kınama cezalarına karşı itirazları, İl Millî Eğitim Disiplin Kurullarınca karara bağlanır.

Devlet Bakanlıklarında görevli memurların disiplin işleri, Başbakanlığın yetkili kurulunca görülür.

Kefalet sandıkları, döner sermayeli kuruluşlar ve kanunlarla kurulan fonlarda görevli memurların disiplin işlerinde, bu kuruluşların bağlı ya da ilgili oldukları kurumlardaki kurullar yetkilidir.

Özel kanunların, disiplin cezası vermeye yetkili kurullarla ilgili hükümleri saklıdır (39).”

2.3.5.2.1.2. Disiplin Kurullarının Toplantı ve Çalışmalarının Usul ve Esasları

Disiplin kurullarının toplantı ve çalışmalarının usul ve esaslarına ilişkin düzenlemeler, Disiplin Amirleri ve Disiplin Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 9-15. maddelerinde belirtilmiştir.

“Toplantı gündeminin düzenlenip ilgililere dağıtılması, toplantının belirli gün, saat ve yerde yapılması, Kurul çalışmalarının gereği gibi yürütülüp sonuçlandırılması Başkan tarafından sağlanır. Kurullarda raportörlük görevi, Başkanın görevlendireceği bir üye tarafından yürütülür. Üyeler kendilerine havale edilen dosyaları en geç 7 gün içinde incelerler.

Üç kişilik Kurullar üye tam sayısı ile üye sayısı 3'ten fazla olan kurullar salt çoğunlukla toplanır. Kurulların başkan ve üyelerinin görev başında bulunmamaları halinde, Kurula vekilleri, seçimle gelenlerin yedekleri katılır. Kurulların başkanları Yönetmeliğin 6. maddesindeki sebeplerle toplantıya katılmadıkları takdirde başkanlık görevi en kıdemli üye tarafından

yürütülür. Yönetmeliğin 6. maddesi uyarınca toplantılara katılmayan üyeler, toplantı yeter sayısının tespitinde göz önünde bulundurulmaz.

Disiplin Kurulları, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile ilgili işlerde soruşturma dosyasını, aldıkları tarihten itibaren, uyarma ve kınama cezalarına karşı yapılan itirazlar ile ilgili işlerde itiraz dilekçesi ile cezaya ilişkin karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren, 30 gün içinde kararlarını verirler. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile ilgili kararlar, soruşturma dosyasına göre verilir.

Amirlerin memurluktan çıkarma cezasına ilişkin talepleri, soruşturma dosyasının memurun bağlı bulunduğu kurumun Yüksek Disiplin Kuruluna tevdiinden itibaren en geç 6 ay içinde karara bağlanır. Yüksek Disiplin Kurulları kendilerine intikal eden dosyaların tetkiki sırasında gerekli gördükleri takdirde ilgilinin sicil dosyasını ve her türlü evrakı incelemeye, kurumlardan bilgi almaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye ya da niyabeten dinletmeye, mahallen keşif yapmaya ya da yaptırmaya yetkilidirler.

Kurullarda, raportörün açıklamaları dinlendikten sonra işin görüşülmesine geçilir. Konunun aydınlandığı ve görüşmelerin yeterliği sonucuna varılınca oylama yapılır. Kurullar oy çokluğu ile ve açık oyla karar verirler. Oylamada çekimser kalınamaz. Başkan oyunu en son kullanır. Oyların eşitliği halinde Başkanın bulunduğu tarafın oyu üstün sayılır. Karar Başkan tarafından açıklanır. Karar özeti üyeler tarafından imzalanan bir tutanakla tespit edilir.

Kararlar karar tarihini izleyen 7 gün içinde, gerekçeli olarak ve oybirliği ya da oy çokluğu ile alındığı da belli edilmek suretiyle raportörler tarafından yazılır. Başkan ve üyelerce imzalanır. Karşı oy kullananların görüşlerine kararda yer verilir

Disiplin amirlerince verilen disiplin cezaları; bu amirler, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası atamaya yetkili amirler ve Devlet memurluğundan çıkarma cezasına ilişkin Yüksek Disiplin Kurulu kararı Kurul Başkanı tarafından en geç kararların verildiği tarihi izleyen 15 gün içinde ilgililere bildirilir (39).”

2.4. Disiplin Soruşturması

Soruşturma, suç işlediği iddia edilen kişi hakkında yürütülen bilgi toplama ve konuyu inceleme işi anlamına gelmektedir. Bu bölüm içerisinde disiplin soruşturmalarına başlanması, süreleri ve soruşturma sonuçları hakkında bilgi verilecektir.

2.4.1. Disiplin Soruşturmasına Başlanması

Disiplin soruşturmasının başlatılabilmesi için disiplin suçunu oluşturan eylemin işlenip işlenmediği, işlenmiş ise ne zaman işlendiği, işlenme şekli; disiplin suçunu

işleyen memur, verilecek ceza gibi hususların belirlenmesi gerekir. Ayrıca soruşturma açılabilmesi; disiplin suçu olarak kabul edilen bir işlem, eylem, tutum ya da davranışın soruşturmaya yetkili amire intikaline bağlıdır. Disiplin suçunu oluşturan durumlar, yetkili amir tarafından doğrudan tespit edilebileceği gibi şikâyet, doğrudan öğrenme ve teftiş sırasında tespit edilmiş olabilir (34).

Disiplin suçunun işlendiği yukarıda bahsedilen söz konusu yollardan biri ya da bir kaçı ile öğrenilmesi üzerine, soruşturma açmaya yetkili amirin soruşturma emri vermesi gerekmektedir (34). Disiplin soruşturmalarının açılabilmesi için gerekli olan soruşturma emri, doğrudan, yetkili disiplin amirinden gelebileceği gibi yetkili disiplin amirinden soruşturma emrini vermesi de istenebilir. Daha sonra, soruşturma izni istenmek üzere, olay hakkında ön araştırma yapılabilir (30).

Disiplin soruşturması, her ne yolla öğrenilmiş olursa olsun, disiplin amirinin soruşturma kararı ile başlar. Soruşturma kararı vermeye yetkili amir; kanunla aksi belirtilmemiş ise atamaya yetkili makamdır. Daha önce de belirttiğimiz üzere, disiplin cezaları idarenin bir tasarrufu olup; bu nedenle soruşturma açmaya yetkili amirin, disiplin soruşturması açılmasına karar verme gibi bir zorunluluğu yoktur. Disiplin amirinin, disiplin soruşturmasının açılıp açılmamasına karar verme açısından takdir yetkisi vardır. Amir, soruşturma açmadan önce, soruşturmanın yerindeliğini değerlendirir ve disiplin suçunun varlığını görse dahi memurun olumlu geçmişini, sağlık durumunu, emekliliğinin yaklaşmasını dikkate alarak, disiplin soruşturmasının açılmamasına karar verebilir (31).

Disiplin amiri, disiplin soruşturmasını bizzat yürütebileceği gibi soruşturmayı yürütmek amacıyla bir memur da görevlendirebilir. Ancak, söz konusu memurun statüsü ya da rütbesinin, disiplin suçunu işleyen memurun statü ya da rütbesinden üst konumda olması; en azından eşdeğer olması gerekmektedir (29).

2.4.2. Disiplin Soruşturmasına Başlama Süresi

Disiplin soruşturmalarına başlama süreleri 657 Sayılı DMK'nın "Zamanaşımı" başlıklı 127. maddesinde belirtilmiştir. 127. maddede zamanaşımı süreleri düzenlenmiştir.

"Bu Kanunun 125 inci maddesinde sayılan fiil ve halleri işleyenler hakkında, "bu fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren:

a) Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına,

b) Memurluktan çıkarma cezasında altı ay içinde disiplin kovuşturmasına,

Başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

Disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin işlendiği tarihten itibaren nihayet iki yıl içinde disiplin cezası verilmediği takdirde, ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar (15).”

Disiplin suçları hakkında soruşturma açma sürelerinin hesaplanmasında idarenin suçu öğrenme tarihi önemlidir. Ancak, DMK’da idarenin hangi durumlarda suçu öğrenmiş sayılacağı hakkında bir düzenleme bulunmamaktadır. Bunun yanında şikâyet gibi durumlarda yazılı ya da sözlü ifadeler, disiplin suçunun öğrenildiği anlamına gelmektedir.

2.4.3. Disiplin Soruşturmasının Yürütülmesi

Bir disiplin suçunun işlendiğinin öğrenilmesi üzerine disiplin soruşturması yapılması gerekmektedir. Fakat bazı durumlarda disiplin suçu, soruşturma yapılmadan; sadece ön inceleme yapılarak kanıtlanabilir (40).

Disiplin soruşturması, disiplin suçunu oluşturan olayı incelemek, muhbir ya da şikâyetçinin ihbar ve iddialarını tespit etmek, olayla ilgili delilleri toplamak, gerektiğinde bilirkişi incelemesi yaptırmak, tanıkları dinlemek ve sanık memurun savunmasının alınması suretiyle yapılır. Amacı, bir disiplin suçu var ise fail ya da failerin belirlenmesi ve ilgililerin idari, hukuki ve cezai sorumluluklarının belirlenmesidir (40).

Disiplin soruşturmasına başlanabilmesi için disiplin suçunu işleyen memurun disiplin amirinden soruşturma izni alınması gerekmektedir. Soruşturma izni alınırken soruşturma yetkisinin sınırları da tespit edilmek durumundadır. Soruşturma konusu ve sanığı belli olmayan olaylar, soruşturma için yetersizdir. Bu olaylar, sadece araştırma ve inceleme konusu yapılabilir. Yapılan incelemeler sonucunda, kimlerin hangi suçu işledikleri belirlendiği takdirde, bunlar hakkında soruşturma onayı alınır. Yetkili amir inceleme sonuçlarına göre soruşturma açılmasını istediği kişi ve konular hakkında soruşturma emri verebilir (41).

Disiplin soruşturmalarında, soruşturma emri çıkartılırken, soruşturma emri verilen makam tarafından disiplin soruşturmasını yürütmek amacıyla, muhakkik ya da müfettişler belirlenir ve disiplin soruşturmaları bu kişiler tarafından yürütülür. Muhakkik, idari makamlar tarafından, belli kişiler hakkında iddia olunan belli konularda inceleme ve soruşturma yapmak üzere yetkili kılınan kişidir. Muhakkik, sanık memurun görev ve derecesinden daha üstte ya da rütbe ve kıdemce daha st durumda olmalıdır. Müfettişler, bağlı olduğu Bakan ya da Genel Müdür adına; muhakkikler ise kendisini görevlendiren disiplin amiri adına hareket ederler (41).

Disiplin amirleri, DMK'nın 125. Maddesinde yer alan uyarma, kınama ya da aylıktan kesme cezasını gerektiren fiilleri işleyen memur hakkında soruşturma yapmak üzere, soruşturmacı atayabilecekleri gibi, doğrudan kendileri de soruşturma yapabilir. Ancak bu durumda, disiplin amirleri, hem soruşturmacı hem de ceza veren konumunda olacaktır. Bununla birlikte; başkaca soruşturma yapılmamış olsa dahi ancak disiplin amirinin, memurun savunmasını alması durumunda soruşturma yapılmış olabilecektir (40).

2.4.3.1. Savunma Hakkı

Hukuk devleti olmanın temel ilkelerinden biri olan savunma hakkı sadece yargı organları önünde değil; disiplin soruşturmalarında da vazgeçilemeyecek haklar arasında yer almaktadır. Anayasa'nın 36. Maddesinde teminat altına alınmış olan savunma hakkı DMK'nın 130. Maddesinde düzenlenmiştir.

DMK Madde 130; Devlet memuru hakkında memurun savunması alınmadan memura disiplin cezası verilemez (15).

Soruşturmayı yapanın ya da yetkili disiplin kurulunun 7 günden az olmamak üzere verdiği süre içinde ya da belirtilen bir tarihte savunmasını yapmayan memur, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır (15).

Memurların isnat olunan olayla ilgili savunmalarının alınabilmesi için, disiplin suçunu oluşturan eylemin ilgili memura açıkça ve yazılı olarak bildirilmesi şarttır. 130. Maddede de belirtildiği gibi disiplin soruşturmasını yürütmekle görevli memurun 7 günden az olmamak üzere verdiği süre içerisinde memurun, savunmasını yapması gerekmektedir. Aksi takdirde, memur savunma hakkından vazgeçmiş sayılır. Ancak savunma hakkından vazgeçmiş sayılması, memurun işlediği iddia edilen suçu

kabullendiği anlamına gelmemektedir. Bu durumda yine soruşturma dosyasında yer alan bilgi ve belgelere göre memurun suçluluğuna karar verilebilir.

2.4.4. Soruşturma Raporunun Düzenlenmesi

Disiplin soruşturmalarında, soruşturma emri vermeye yetkili amirler tarafından görevlendirilen müfettiş ve muhakkikler, inceleme ve soruşturma çalışmaları sonucunda, işin niteliğine göre inceleme ya da soruşturma raporu ya da fezleke düzenlemekle yükümlüdürler. Müfettişler yaptıkları incelemeler sonucunda, soruşturma açılmasına gerek görmedikleri ya da herhangi bir işlemin yapılmasına yer olmadığı sonucuna varırlarsa ya da soruşturma açılması gerekmemele birlikte gerekli idari tedbir ve tekliflerin belirlenmesi hallerinde, soruşturma raporu değil inceleme raporu düzenlerler. Bu raporda, görevin verililişi, göreve nasıl ve kimin emri ile başlanıldığı, inceleme konusu ve iddianın ne olduğu, konuya ilişkin yapılan tespitler, toplanan bilgi ve belgeler, ilgililerin beyanları, analiz, değerlendirme, sonuç ve kanaat bölümleri bulunur (41).

Çalışmanın nceki bölümlerinde bahsedildiği gibi disiplin soruşturmaları, soruşturma emri vermeye yetkili amir tarafından da yapılabilir. Disiplin soruşturmasının, soruşturma açmaya yetkili amirlerce yapılması halinde, rapor düzenlenmesine gerek olmayabilir. Olay ve işlemler değerlendirilip ilgilinin savunması da alındıktan sonra, doğrudan disiplin cezası verilebilir (41).

2.4.5. Disiplin Cezası Kararının Alınması

Disiplin soruşturmaları tamamlandıktan sonra disiplin amirleri ya da disiplin kurulları soruşturma dosyasına göre memura verilecek disiplin cezalarını belirlerler. Alınan bu kararlar, gerekçeli olmak durumundadır ve ilgili memura tebliği ile yürürlüğe girer. Soruşturma neticesinde verilmesi kararlaştırılan disiplin cezaları, üst disiplin amirine, Devlet memurluğundan çıkarma cezası için ayrıca Devlet Personel Dairesi Başkanlığına bildirilir.

Disiplin amirlerinin ya da disiplin kurullarının karar süreleri DMK'nın 128. maddesinde düzenlemiştir.

“Disiplin amirleri uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarını soruşturmanın tamamlandığı günden itibaren 15 gün içinde vermek zorundadırlar.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren hallerde soruşturma dosyası, kararını bildirmek üzere yetkili disiplin kuruluna 15 gün içinde tevdi edilir. Disiplin kurulu, dosyayı aldığı tarihten itibaren 30 gün içinde soruşturma evrakına göre kararını bildirir.

Memurluktan çıkarma cezası için, disiplin amirleri tarafından yaptırılan soruşturmaya ait dosya, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kuruluna tevdiinden itibaren azami altı ay içinde bu kurulca karara bağlanır (15).”

Disiplin amirleri ya da disiplin kurullarının inceleme, görüş bildirme ve karar vermeleri için DMK’da sürelerle konmuş bu sınırlamalar, Aslan’a (40) göre işlemin sürüncemede kalıp memurun tedirgin edilmemesi amacına yöneliktir. Bu görüşe karşı olan Kırmızıgül’e göre ise süreler işlemin biçim şartı olarak konulmuş olup bu sürelerin memura güvence vermek amaçlı olduğu söylenemez. Süreler, kurulların belirli sürede toplanması, karar vermesi, kararların yazılması, tebliğ edilmesi şeklinde olup böylelikle disiplin kurullarına ve disiplin amirlerine yönelik emirlerdir ve söz konusu makamları bağlayıcı niteliktedir (35).

DMK’nın 129. maddesine göre yüksek disiplin kurulları, kendilerine intikal eden dosyaları incelerken; gerekli gördükleri halde ilgilinin özlük dosyasını ve her nevi evrakı incelemeye, ilgili kurumlardan bilgi almaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye ya da dinletmeye, mahallen keşif yapmaya ya da yaptırmaya yetkilidirler (15). Bu durumda, yukarıdaki maddede belirlenen sürelerin yeterli olmayacağı ve Kırmızıgül’ün (35) biçim şartı görüşünün de geçerli olacağı açıktır. Bunun yanında, disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulunun, hakkında soruşturma yapılan memur için önerilen cezayı reddetmesi durumunda, disiplin amirlerinin on beş gün içerisinde bir başka disiplin yaptırımı uygulaması bakımından söz konusu süreye uyulmamasının maddi bir yaptırımı da bulunmamaktadır.

DMK’nın 132. maddesine göre, disiplin soruşturmaları sonucunda aylıktan kesme cezası ile cezalandırılan memurlar 5 yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile cezalandırılanlar ise 10 yıl boyunca daire başkanı kadrolarına, daire başkanı kadrosunun dengi ve daha üstü kadrolara, bölge ve il teşkilatlarının en üst yönetici kadrolarına, düzenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyeliklerine, vali ve büyükelçi kadrolarına atanamazlar (15).

2.4.6. Disiplin Cezalarında Tekerrür

Tekerrür kavram olarak tekrar, yeniden aynı şeyin olması anlamlarına gelmektedir. Disiplin cezalarında tekerrür, disiplin cezasını gerektiren bir eylem ya da olayın, cezaların sicilden silinmesine ilişkin süre içerisinde tekrarlanması demektir.

Disiplin cezalarında tekerrür, DMK'nın 125. maddesinde düzenlenmiştir.

“Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil ya da halin cezaların özlük dosyasından silinmesine ilişkin süre içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır. Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiil ya da haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir (15).”

Fıkranın ikinci cümlesinde geçen ifade ile DMK'da sözü edilen tekerrür özel ve genel tekerrür olmak üzere ikiye ayrılmış bulunmaktadır. Özel tekerrür, cezayı gerektiren eylem ya da durumun, cezanın kesinleşmesinden itibaren, bu cezanın sicilden silinme süresi içerisinde yeniden tekrar edilmesi durumunda oluşur. Genel tekerrürde ise nedenlerden dolayı farklı zamanlarda aynı cezanın iki kez alınması ve daha sonra aynı cezayı gerektiren üçüncü bir eylem ya da durumun oluşması gerekmektedir.

Danıştay'a göre, tekerrür durumunda iyi sicil ve hal sebebiyle uygulanan bir alt ceza değil, asıl ceza esas alınır. Danıştay 8. Dairesinin konu ile ilgili karar gerekçesi aşağıdaki şekildedir.

“Tekerrür nedeniyle daha ağır cezanın verilebilmesi için, önceki cezanın tebliğ edilmesi şart olmayıp aynı nitelikte iki suçun işlenmesinin yeterli olduğu” (Danıştay 8. Dairesi, Esas No: 1994/356, Karar No: 1994/1179).

2.5. Disiplin Cezalarının Uygulanması

2.5.1. Uygulama

Disiplin soruşturmaları tamamlandıktan sonra disiplin cezası kesmeye yetkili disiplin amiri, memura disiplin cezasını verir. DMK'nın 132. maddesine göre disiplin cezaları verildiği tarihten itibaren hüküm ifade eder ve derhal uygulamaya konur. Yasada geçen bu ifadenin istisnasını aylıktan kesme cezası oluşturur. Şöyle ki aylıktan kesme cezası verilen memurun cezası, verildiği tarihi izleyen aybaşında uygulamaya konulur. DMK'nın 136. maddesine göre disiplin amirleri tarafından ya da disiplin

kurulları tarafından verilen disiplin cezaları, ilgili memura tebliğ edilmek zorundadır (15).

2.5.2. Disiplin Cezalarında İndirim

Disiplin cezalarında indirim konusu 657 Sayılı DMK'nın 125. maddesinde belirtilmiştir. Maddeye göre geçmiş hizmetleri sırasında olumlu çalışmalar sergileyen, ödül ya da başarı belgesi almaya hak kazanan memurların işledikleri fiilden dolayı verilecek disiplin cezalarında, bir alt disiplin cezası uygulanabilir (15).

2.5.3. Disiplin Cezalarında Zamanaşımı

DMK'nın 127. maddesinde disiplin cezalarında zamanaşımı düzenlenmiştir.

“Bu Kanunun 125 inci maddesinde sayılan fiil ve halleri işleyenler hakkında, bu fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren;

a) Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına,

b) Memurluktan çıkarma cezasında altı ay içinde disiplin kovuşturmasına,

Başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar. Disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin işlendiği tarihten itibaren nihayet iki yıl içinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar (15).”

2.5.4. Disiplin Cezalarının Geri Alınamaması

İdari bir tasarruf olan disiplin cezalarının, genel kabul gören görüşe göre geri alınması mümkün değildir. Bu kural, idari eylem ve işlemlerin geri alınabilirliği kuralının istisnasını teşkil eder. İdarenin tasarrufu niteliğindeki idari kararların geri alınamazlığı ya da değiştirilemezliği, ancak kanunda, açık ve kesin bir hükümlerle öngörülmüş olması, halinde mümkündür (4).

DMK'ya göre uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları belli bir süre geçtikten sonra sicilden silinmektedir. Pınar'a (33) göre bu silinme işlemi, disiplin cezalarının geri alınamazlığının istisnasını oluşturmaktadır. Ancak Aygün'e (42) göre, her ne kadar silinme işlemi gerçekleştirildikten sonra yapılan disiplin cezası işlemi tüm sonuçları ile birlikte ortadan kalkmış olsa da sicilden silinme işlemi gerçekleşinceye kadar memurun meslek hayatında birtakım sonuçlar doğurmuştur. Sonuç olarak, silinme işlemi

gerçekleştğinde, memur tüm sonuçlarıyla cezasını çekmiş olur. Bu durumda yapılan işlem geri alınmamış; memur cezasını tamamlamış olmaktadır.

2.5.6. Disiplin Cezalarını Düşüren Haller

Aşağıdaki durumlarda disiplin cezaları kendiliğinden düşmüş olur:

- Yetkili disiplin kurulu ya da disiplin amirlerince verilen cezanın tebliğinden önce ilgili memurun ölümü,
- Memurun lehine yeni bir kuralın konması,
- Memurun eyleminin karşılığı olan cezanın değişmesi ya da eylemin disipline aykırı fiil olmaktan çıkması,
- Zamanaşımı,
- Disiplin cezalarının affına dair kanunlar (21).

2.5.7. Memurluktan Ayrılanlara Disiplin Cezası Verilmesi

Memurun, memurluktan emekliye ayrılma, çekilme gibi nedenlerle memurluktan ayrılması durumunda, memur statüsüne sahipken işlemiş olduğu disiplin suçu nedeniyle disiplin cezası verilir verilmeyeceği ile ilgili ne doktrinde ne DMK’da ne de diğer yasalarda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır (23). Uygulamada bu konuda iki görüş ileri sürülmektedir.

Memurluktan ayrılanlara disiplin cezası verilemeyeceği ile ilgili görüşlerden ilki; kişinin memurken işlediği bir suçtan dolayı kendisine memurluktan ayrıldıktan sonra ceza verilemeyeceğini, karar verilen cezanın sicil dosyasına işlenmesini ve kişi tekrar memuriyete döndükten sonra uygulanmasını savunmaktadır. Diğer görüş ise disiplin suçunun memurken işlendiğinden dolayı memurluktan ayrıldıktan sonra da nedensellik bağı ortadan kaldırmayacağından, memurluktan ayrılanlara da disiplin cezasının kesilebileceğini savunmaktadır (17).

2.6. Disiplin Cezalarına Karşı Başvuru Yolları

Disiplin cezası alan memurun, verilen cezaya karşı iki tür başvuru yolu bulunmaktadır. Bunlardan ilki yargısal başvurudur. Hukuk devleti olmanın gereklerinden olan idarenin kararlarının yargısal denetime tabi olması, bu yolu, disiplin cezası alan memura açmaktadır. Disiplin cezalarına karşı memurun başvurabileceği ikinci yol da yine hukuk devleti olmanın gereklerinden olup idari kararlara karşı itiraz

yoludur. Disiplin cezası alan memur; uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarına karşı hem itiraz hem de yargısal başvuru yolunu kullanabilmekteyken devlet memurluğundan çıkarma cezasına karşı sadece yargısal başvuru yolunu kullanabilmektedir. Çalışmanın bu kısmında disiplin cezalarına karşı başvuru yolları olan yargı yolu ve itiraz yolu anlatılacaktır.

2.6.1. Yargısal Başvuru (İdari Yargıda Dava Açma)

Disiplin cezalarına karşı başvurulmuş yargı yolu dâhilinde yargı tarafından alınan kararları idare geciktirmeden uygulamak zorundadır. İdari yargı mercilerince verilen kararlar, idareye tebliğlerinden itibaren 30 gün içerisinde, içeriklerine göre yerine getirilir. Yargı kararlarının belirtilen süreler içerisinde kasıtlı olarak uygulanmaması halinde, idare aleyhine dava açılabilir gibi görevli memur aleyhine de tazminat davası açılabilir. Bunun amacı, idarenin tek yanlı işlemlerinin hukuka uygunluğunu sağlamak ve hukuka aykırı olanları, yapıldıkları tarihten geçerli olmak üzere iptal etmek ve ortadan kaldırmaktır (21).

Disiplin cezalarına karşı açılacak davalarda yetkili mahkeme, memurun görev yaptığı yer idare mahkemesidir. Dava açma süresi, disiplin cezasının ilgili memura tebliğinden itibaren başlamak üzere altmış gündür.

İdari yargı organlarınca, hukuka aykırı oldukları nedeniyle iptal edilen disiplin cezaları, ilgili memurun sicilinden silinir ve verildikleri tarihten itibaren geçerli olmak üzere memur aleyhine tesis edilen olumsuz işlemler kaldırılır (18). Örneğin, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası uygulanan memurun, idari eylem ve işlemlere karşı açtığı disiplin cezası veren idare haksız bulunursa; yargı kararının alınmasının ardından ilgili memura kademe ilerlemesi verilir. Disiplin cezalarına karşı yargı yoluna başvuran memurun açtığı davanın “ret” ile sonuçlanması durumunda ise mevcut durumda hiçbir değişiklik gerekmez (29).

2.6.2. İtiraz

Disiplin cezalarına karşı başvuru yollarından bir diğeri olan itiraz yolu; uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alan memurlar tarafından bu cezaların hukuka aykırılığı iddiasıyla cezanın tebliğ edildiği tarihten itibaren geçerli olmak üzere kaldırılmasının, disiplin kurulundan istenilmesidir.

Disiplin cezası verilen memurlara tanınan bu hak, DMK'nın 135. maddesinde belirtilen; "Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna; kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yüksek disiplin kuruluna itiraz edilebilir." hükmüne dayanmaktadır (15). İlgili maddeye göre disiplin cezalarına karşı itiraz süresi yedi gündür. Yedi günlük süre, alınan disiplin cezası kararının ilgili memura tebliğ edildiği günden itibaren başlamaktadır. Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir.

Disiplin cezalarında itiraz mercii, bir üst disiplin amiridir. İtirazın yetkili mercie verilecek bir dilekçe ile yapılması ve dilekçede itiraz nedenlerinin gösterilmesi gerekmektedir. Bunun yanında herhangi bir neden gösterilmeden yapılan itiraz da usule uygun kabul edilmeli, itirazın haklı olup olmadığı itiraz merciince resen araştırılıp incelenmelidir (29). Bir üst disiplin amirine yapılan itiraz reddedilmiş ise, disiplin kuruluna ya da yüksek disiplin kuruluna itiraz edilemez. Yetkili merciin vermiş olduğu itiraz kararları kesin olup, idari yargıya itiraz edilmesi yolu kapalıdır.

DMK'nın 135. maddesine göre; İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren otuz gün içinde kararlarını vermek zorundadır. İtirazın kabulü hâlinde, disiplin amirleri, kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir ya da tamamen kaldırabilirler (15).

2.7. Sağlık Personelinin Disiplin Soruşturmalarının Değerlendirilmesi ve Soruşturmacıların Bilgi, Tutum ve Davranışlarının Tespiti

2.7.1. Kamu Personelinin Disiplin Soruşturmalarında Yapılan Hatalar

DMK' da yer alan disiplin cezaları, vatandaşların düzenli ve verimli bir şekilde kamu hizmetinden yararlanmaları, kurum içi düzenin sağlanması amacıyla konulmuştur. Disiplin cezaları, idarenin yargı kararına gerek kalmaksızın, kanunun verdiği açık yetkiye dayanarak ve kamu gücünü kullanarak idari işlemle verdiği cezalardır. Disiplin cezaları uygulanırken, bu cezalar verilirken gerek kanunun yorumlanmasında yapılan hatalardan, gerek ceza alan memurun uzmanlık alanları ile ilgili yeterli bilgi ve donanımına sahip olmadığından; gerekse disiplin soruşturmasını yürüten disiplin amirlerinin ve/ya da muhakkiklerin disiplin soruşturmalarında yeterli bilgiye sahip olmamalarından dolayı bazı hatalarla karşılaşmaktadır.

Disiplin cezaları verilirken yapılan bu hatalar, memurların disiplin cezalarına karşı başvuru yollarından olan itiraz yolu ve idari yargıya başvurmaları sonucunda düzeltilebilmekte ya da memur haksız yere disiplin cezası alabilmekte ya da disiplin suçu işlemesine rağmen disiplin cezası almamaktadır.

Çalışmada disiplin cezalarında karşılaşılan hatalar disiplin hukukundan kaynaklanan hatalar ve uygulamada karşılaşılan hatalar olmak üzere iki başlık altında anlatılacak; Antalya İli Sağlık Müdürlüğü ve bağlı kuruluşlarında çalışan kamu görevlilerinin disiplin cezaları uygulamalarında karşılaşılan hatalar ele alınacak ve disiplin amiri olarak çalışan yöneticilere yaptıkları disiplin soruşturması ile ilgili bilgi tutum ve davranışlarının tespiti yapılacaktır.

2.7.2. Disiplin Hukukundan Kaynaklanan Hatalar

Disiplin cezalarının uygulanmasında disiplin hukukundan kaynaklanan sorunlar, ülkemizde disiplin hukukunun temel kaynağı olan 657 Sayılı DMK'nın disiplin suçlarını düzenlediği 125. maddesinin yeterince açık olmamasından ve bazı açılardan 1982 Anayasası ile çelişmesinden kaynaklanmaktadır.

Akyılmaz'a (43) göre, 1982 Anayasası disiplin hukuku açısından iki temel ilke öngörmektedir. Bunlar; kanunilik ilkesi ve savunma hakkından oluşmaktadır. Çalışmada disiplin hukukundan kaynaklanan hatalar bu üç ilke çerçevesinde anlatılacaktır.

2.7.2.1. Kanunilik İlkesi

Ceza hukuku açısından kanunilik ilkesi, kanunda suç sayılmayan bir fiilden dolayı hiç kimsenin cezalandırılmamasını ifade etmektedir.

“Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır (14).”

Anayasanın 128. maddesi ile memurların tüm özlük haklarının kanunla düzenleneceği belirtilmektedir (14).

Anayasanın 38. maddesi ise disiplin cezaları gibi, ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirlerinin ancak kanunla konulabileceğini belirtmektedir. Ayrıca aynı maddenin devamı fıkrasında idarenin kişi hürriyetini kısıtlayan bir müeyyide

uygulayamayacağını belirtmektedir. Bu maddelerden anlaşılan kanunun tekelciliğinin suç sayılan fiil ve davranışların yasa yapanlar tarafından kanunlarla tek tek sayılması suretiyle düzenlenmesi zorunluluğunu ifade etmektedir. Bu ilkenin ülkemizdeki uygulamalarına bakıldığında, açık ya da beyaz ceza normu uygulamasının öne çıktığı gözlemlenmektedir. Beyaz ceza normu adı verilen uygulamada ceza ve suçun konusunun kanunlarda belirtilmesine rağmen davranış kısmının yasalarla açıkça belirlenmediği görülmektedir. Konuya disiplin cezaları açısından bakacak olursak; disiplin cezalarını gerektiren konuların DMK ve Anayasa ile belirlendiği ancak disiplin cezasını gerektirecek davranışların, idarenin takdirine bırakıldığı gözlemlenmektedir. Başka bir ifade ile normu yasa yapıcı belirlemede, içeriğini idare doldurmaktadır (43).

Disiplin cezalarının DMK'nın 125. maddesinde ve kamu görevlilerinin uymakla yükümlü oldukları özel kanunlarda tek tek sayılmasıyla birlikte bazen kanunda sadece disiplin cezaları belirtilmekte, disiplin cezasını gerektiren suçların belirlenmesi idarenin takdirine bırakılmaktadır. Bu durumda memurun disiplin suçlarını düzenleyecek disiplin hukukunun; tüzük, yönetmelik gibi düzenleyici işlemlerle ilgili bakanlıklar tarafından belirlenebileceği ve memurların disiplin cezalarına çarptırılabilceği durumu ortaya çıkmaktadır. Ancak, Anayasanın 38. maddesi incelendiğinde ceza yerine geçen güvenlik tedbirlerinin, ancak kanunla konulabileceği belirtilmektedir. Bu nedenle disiplin hukukumuzda uygulanan bu yöntemin, Anayasada belirtilen suç ve cezaların kanuniliği ilkesine aykırı olduğu, sonucu ortaya çıkmaktadır (43).

Ayrıca disiplin hukukumuzun temel kaynaklarından olan DMK incelendiğinde “devlet memurunun vakarına yakışmayacak tutum” ve “maiyetindeki elemanların yetiştirilmesine özen göstermemek” gibi ucu açık ifadelerin bulunduğu göze çarpmaktadır (37). DMK'da yer alan bu tür hükümler yoruma açık olup; idareyi geniş bir yetkiye sahip kılmaktadır. Çalışmamız kapsamında incelenen ve hataları gözlemlenen dava dosyalarının birçoğunda kamu görevlilerine disiplin cezalarının “görevini ihmal ettiği” iddiasıyla verildiği; idare mahkemelerinde açılan itiraz davalarında ise bu cezaların birçoğunun iptal edildiği gözlemlenmiştir. İkinci kısımda detaylı olarak anlatılacak olan bu hatalar, kamu görevlilerinin haksız yere disiplin cezalarıyla cezalandırıldıklarının göstergesidir.

Disiplin hukukumuzda cezaların, sadece meslek hayatına ilişkin yaptırımlar olarak düşünülmesi doğru değildir. Çalışmanın, önceki bölümlerinde de belirtildiği

üzere, idarenin tasarrufu niteliğindeki disiplin cezalarının birçoğunda hukuk devleti ilkesi ile bağdaşmayan disiplin cezaları bulunmaktadır (43). Çalışma kapsamında Antalya Sağlık Müdürlüğü ve bağlı kuruluşlarında çalışan personellerin itiraz davaları incelendiğinde idare mahkemesinin disiplin cezalarının birçoğunu, hukuka uygunluk bulunmadığı iddiası ile bozmuştur.

2.7.2.2. Savunma Hakkı

1982 Anayasasının “Kişinin Hak ve Ödevleri” başlıklı ikinci bölümünde yer alan savunma hakkı DMK’nın 130. maddesinde düzenlenmiştir. 130. maddeye göre memurlara savunma hakkı verilmeden, disiplin cezasının verilemeyeceği hükme bağlanmıştır. Ancak disiplin hukukumuzda bulunan yargısal güç kullanılmadan tanınan savunma hakkı, isnada ilişkin açıklamalar olmaktan öteye geçmemekte; teknik anlamda bir savunma hakkı olmamaktadır (15).

Disiplin hukukunda savunma hakkı ile ilgili karşılaşılan sorunlardan en önemlisi, bu hakkın hangi makamlar önünde kullanılacağına ilişkindir. DMK’nın 130. Maddesi, bu hakkın soruşturmayı yapanın ya da disiplin kurullarının önünde yaptırılabilceğini belirtmektedir. Savunma hakkının anlam ifade edebilmesi için, kesinlikle disiplin cezasına karar veren makam önünde yapılması gerekmektedir. Disiplin hukukuna ilişkin kimi düzenlemelerde savunma hakkının soruşturmaya yetkili amir ya da muhakkikler önünde yapılabileceği belirtilmektedir. Böyle bir durumda savunma hakkının tam olarak kullanıldığını ifade etmek, oldukça yanlış olacaktır. Nitekim Danıştay içtihadı savunma hakkının disiplin cezası vermeye yetkili amir ya da disiplin kurulu önünde kullanılması yönündedir (43).

2.7.3. Kamu Personeli Olarak Sağlık Personeli

2.7.3.1. Sağlık Personelinin Tanımı

Devletin asli ve sürekli fonksiyonlarından olan sağlık hizmetleri; sağlık kurum ve işletmelerinde görev yapan uzman sağlık ekipleri tarafından yerine getirilmektedir. Sağlık ekibi ise; sağlık kurum ve işletmelerinde vatandaşlara kapsamlı ve sağlık bakımının verilmesini ortak hedef edinmiş, farklı uzmanlık alanlarında eğitim almış meslek üyelerinin bir araya geldikleri, her birinin kendi görevlerini yerine getirdiği, uzmanlık bilgi ve deneyimlerinin sürekli paylaşıldığı, ortak kararların alındığı ve kararların birlikte uygulandığı bir birlik olarak tanımlanmaktadır. Günümüzde sağlık

ekibi üyelerinin tümüne, aynı anlama gelen sağlık personeli, sağlık çalışanı, sağlık insan gücü gibi ifadeler kullanılmaktadır.

DMK'nın 36. maddesi, DMK'ya tabi kamu hizmeti görev sınıfları belirtmektedir. Sağlık personeli de bu maddenin III. bendinde "sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri" başlığı altında belirtilmiştir. Maddeye göre sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfı; mesleki eğitim görerek yetişmiş olan tabip, diş tabibi, eczacı, veteriner hekim gibi memurlar ve bu hizmet sahasında yükseköğrenim görmüş fizik tedavi uzmanı, tıbbi teknolog, ebe, hemşire, sağlık memuru, sosyal hizmetler uzmanı, biyolog, psikolog, diyetisyen, sağlık mühendisi, sağlık fizikçisi, sağlık idarecisi, hemşire yardımcısı, sağlık savaş memuru, hayvan sağlık memuru ve benzeri sağlık personelini kapsamaktadır (15).

DMK'nın ilgili maddesinde belirtilmeyen, ancak günümüzde gerek kamu kurumlarında gerekse özel kurumlarda sağlık hizmetlerini yürütmekte olan, gelişen bilim ve teknoloji ile ortaya çıkmış sağlık personelleri de bulunmaktadır. Bunlar; "klinik psikolog, odyolog, diyetisyen, dil ve konuşma terapisti, pedellog, anestezi teknisyeni/teknikeri, tıbbi laboratuvar ve patoloji teknikeri, tıbbi laboratuvar teknisyeni, tıbbi görüntüleme teknisyeni/teknikeri, ağız ve diş sağlığı teknikeri, diş protez teknikeri, tıbbi protez ve ortez teknisyeni/teknikeri, ameliyathane teknikeri, adli tıp teknikeri, odyometri teknikeri, diyaliz teknikeri, perfüzyonist, radyoterapi teknikeri, eczane teknikeri, İş ve uğraşı terapisti (Ergoterapist), iş ve uğraşı teknikeri (Ergoterapi teknikeri), elektronörofizyoloji teknikeri ve mamografi teknikeri"nden oluşmaktadır (15).

Ayrıca, Dünya Sağlık Örgütü, sağlık personeli olarak yirmi dokuz meslek tanımlamıştır. Bu meslekler; hekim (Physician), yardımcı hekim (Medikal asistant), çok görevli sağlık yardımcısı (Multipurpose health auxillary), siş hekimi (Dentist), sişçi (Dental operating auxillary), siş hekimi yardımcısı (Dental non-operating auxillary), eczacı (Pharmacist), eczacı yardımcısı (Pharmaceutical asistant), veteriner (Veterinary surgeon), hayvan sağlığı yardımcısı (Animal health assistant), ebe (Professional midwife), yardımcı ebe (Assistant midwife), yardımcı ebe-hemşire (Auxillary nurse-midwife), hemşire (Professional nurse), yardımcı hemşire (Assistant nurse), ebe ve hemşire yardımcısı (Nursing and midwifery aid), fizyoterapist (Physical therapist), laboratuvar teknisyeni (Medical laboratory technician), laboratuvar teknisyen

yardımcısı (asistant lab.tec.), tıp fizikçisi (Medikal physicist), radyoloji teknisyeni (Radiological technician), radyoloji teknisyen yardımcısı (Asistant radiological technician), sağlık mühendisi (Sanitary engineer), çevre sağlığı teknisyeni (Sanitarian), çevre sağlığı teknisyen yardımcısı (Auxillary sanitarian), diğer sağlık personeli (Other scientific and professional personnel), diğer teknik personel (Other technical personel), diğer yardımcı personel (Other health auxillaries) ve geleneksel hekimlik uygulayıcıları (Practitioners of traditional medicine and Midwifery: Ayurvedic doctors, Herbs doctors, Traditional Birth Attendants)'ndan oluşmaktadır.

2.7.3.2. Sağlık Personelinin Tabi Olduğu Disiplin Hukuku Kaynakları

Yukarıda belirtildiği üzere ülkemizde sağlık personeli; devlet memuru ve sözleşmeli olarak hizmet vermektedir. Devlet memuru olarak hizmet veren sağlık personeli; 657 Sayılı DKM'ya bağlı olmakla birlikte, disiplin suçları ile ilgili düzenlemeler de ilgili kanunla düzenlenmiştir. Bu bakımdan 657 Sayılı DMK, bu yasaya bağlı olarak çalışan memurların temel disiplin hukuku kaynağı olduğunu belirtmek yanlış olmayacaktır.

Sağlık personeli içerisinde yer alan bir diğer görevliler de sözleşmeli olarak çalışanlardır. Sözleşmeli olarak görevlerini yerine getiren sağlık personeli 4924 Sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde, Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'a dayanılarak istihdam edilmektedir.

Sözleşmeli personelin, disiplin hukuku kaynağı ile ilgili düzenleme 4924 Sayılı kanunun 9. maddesinde yer almaktadır.

“Sözleşmeli personel hakkında uygulanacak disiplin cezaları ile sicil hususunda bu Kanun ile ilgili düzenlemeler dışında, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili maddelerine göre işlem yapılır (44).”

Maddeden anlaşılacağı üzere 4924 Sayılı yasa, 657 Sayılı yasaya atıf yaparak bazı hükümlerin dışında sözleşmeli personelin disiplin suçları ile ilgili olarak DMK'nın hükümlerinin geçerli olacağını belirtmektedir.

Sağlık personeli disiplin hukuku kaynakları arasında sayılabilecek bir diğer kaynağı da 23 Kasım 2012 gün ve 28476 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak

yürürlüğe giren Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu Disiplin Yönetmeliği oluşturmaktadır. Yönetmeliğin amacı; Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu merkez, taşra ve döner sermaye teşkilatında görevli personelin ve 4924 Sayılı yasaya bağlı olarak görev yapan personelin disiplin cezalarının uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemektir (45).

Yukarıdaki anlatılanlardan sonra sağlık personelinin disiplin hukuku kaynaklarını; 657 Sayılı DMK, Türkiye Halk Sağlığı Kurumu Disiplin Amirleri Yönetmeliği, Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu Disiplin Yönetmeliği 4924 Sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması İle Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun sayılabilir.

2.7.3.3. Sağlık Personelinin Disiplin Amirleri

Disiplin amirleri, Sağlık Bakanlığı Disiplin Amirleri Yönetmeliği, Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu Disiplin Yönetmeliği ve Türkiye Halk Sağlığı Kurumu Disiplin Amirleri Yönetmeliği ile düzenlenmiştir.

28502 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Sağlık Bakanlığı Disiplin Amirliği Yönetmeliği’ne göre Sağlık Bakanlığı disiplin amirleri cetveli aşağıdaki gibidir.

Tablo 1: Sağlık Bakanlığı disiplin amirleri I sayılı cetveli

SAĞLIK BAKANLIĞI DİSİPLİN AMİRLERİ VE ÜST DİSİPLİN AMİRLERİ CETVELİ			
A) MERKEZ TEŞKİLATI			
1)	BAKANLIK MAKAMI	DİSİPLİN AMİRİ	ÜST DİSİPLİN AMİRİ
a)	Müsteşar	Bakan	-
b)	Müsteşar Yardımcısı	Müsteşar	Bakan
c)	Bakanlık Müşaviri	Bakan	-
ç)	Özel Kalem Müdürü	Bakan	-
d)	İç Denetim Birimi Başkanı	Müsteşar	-
e)	İç Denetçi	Müsteşar	-
f)	Diğer Personel		
	1) Özel Kalem Müdürlüğü Personeli	Özel kalem Müdürü	-
	2) Müsteşarlık Personeli	Müsteşar	-
	3) Müsteşar Yardımcılıklarında Görevli Personel	Müsteşar Yardımcısı	-
	4) İç Denetim Birimi Personeli	İç Denetim Birim Başkanı	-
2)	DENETİM HİZMETLERİ BAŞKANLIĞI	DİSİPLİN AMİRİ	ÜST DİSİPLİN AMİRİ
a)	Denetim Hizmetleri Başkanı	Müsteşar	Bakan

b)	Sağlık Baş Denetçisi, Sağlık Denetçisi, Sağlık Denetçi Yardımcısı	Denetim Hizmetleri Başkanı	Müsteşar
c)	Diğer Personel	Denetim Hizmetleri Başkanı	-
3)	STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI	DİSİPLİN AMİRİ	ÜST DİSİPLİN AMİRİ
a)	Strateji Geliştirme Başkanı	Müsteşar	Bakan
b)	Daire Başkanı	Strateji Geliştirme Başk.	Müsteşar Yardımcısı
c)	Mali Hizmet Uzmanı, Mali Hizmet Uzman Yardımcısı	Daire Başkanı	Strateji Geliştirme Başkanı
ç)	Diğer Personel	Daire Başkanı	Strateji Geliştirme Başk.
4)	HUKUK MÜŞAVİRLİĞİ	DİSİPLİN AMİRİ	ÜST DİSİPLİN AMİRİ
a)	I. Hukuk Müşaviri	Müsteşar Yardımcısı	Müsteşar
b)	Hukuk Müşaviri, Avukat	I. Hukuk Müşaviri	Müsteşar Yardımcısı
c)	Diğer Personel	I. Hukuk Müşaviri	-
5)	BASIN VE HALKLA İLİŞKİLER MÜŞAVİRLİĞİ	DİSİPLİN AMİRİ	ÜST DİSİPLİN AMİRİ
a)	Basın ve Halkla İlişkiler Müşaviri	Müsteşar	Bakan
b)	Diğer Personel	Basın ve H.İ. Müşaviri	-
6)	GENEL MÜDÜRLÜKLER	DİSİPLİN AMİRİ	ÜST DİSİPLİN AMİRİ
a)	Genel Müdür	Müsteşar Yardımcısı	Müsteşar
b)	Genel Müdürlük Sekreteriyasında Çalışan Personel	Genel Müdür	-
c)	Daire Başkanı	Genel Müdür	Müsteşar Yardımcısı
ç)	Sağlık Uzmanı, Sağlık Uzman Yardımcısı, AB Uzmanı, AB Uzman Yardımcısı	Daire Başkanı	Genel Müdür
d)	Diğer Personel	Daire Başkanı	Genel Müdür
7)	SAĞLIK POLİTİKALARI KURULU	DİSİPLİN AMİRİ	ÜST DİSİPLİN AMİRİ
a)	Sağlık Uzmanı, Sağlık Uzman Yard.	Müsteşar Yardımcısı	Müsteşar
b)	Diğer Teknik ve Uzmanlık Gerektiren İşlerde Çalışan Personel	Müsteşar Yardımcısı	Müsteşar
B) TAŞRA TEŞKİLATI			
1)	İL SAĞLIK MÜDÜRLÜKLERİ	DİSİPLİN AMİRİ	ÜST DİSİPLİN AMİRİ
a)	İl Sağlık Müdürü	Vali	Müsteşar
b)	İl Sağlık Müdür Yardımcısı, Avukat	İl Sağlık Müdürü	Vali
c)	Şube Müdürü, Müdür(Ö), Araştırmacı, Sivil Savunma Uzmanı, Uzman(Ö), APK Uzmanı	İl Sağlık Mdr Yard.	İl Sağlık Müdürü
ç)	Baştabip (İl Ambulans Komuta Kontrol Merkezi)	İl Sağlık Mdr Yard.	İl Sağlık Müdürü
d)	Baştabip Yardımcısı, Tabip ve Diğer Personel (İl Ambulans Komuta Kontrol Merkezi ve Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonu)	Baştabip	İl Sağlık Müdür Yardımcısı
e)	Diğer Personel	Şube Müdürü	İl Sağlık Müdür Yardımcısı
2)	İLÇE SAĞLIK MÜDÜRLÜKLERİ	DİSİPLİN AMİRİ	ÜST DİSİPLİN AMİRİ
a)	İlçe Sağlık Müdürü	Kaymakam	Vali

b)	Şube Müdürü	İlçe Sağlık Müdürü	Kaymakam
c)	Diğer Personel	Şube Müdürü	İlçe Sağlık Müdürü

Tablo 1, 46. Kaynaktan alınmıştır.

Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu Disiplin Yönetmeliği'nin 5. maddesine göre devlet memurunun ya da sözleşmeli personelin disiplin amiri I, II ve III Sayılı cetvellerde düzenlenmektedir. Tablo 2'de Kamu Hastaneleri Kurumu merkez teşkilatının disiplin amirleri aşağıdaki gibi gösterilmiştir.

Tablo 2: Kamu Hastaneleri Kurumu disiplin amirleri I. sayılı cetveli

I SAYILI CETVEL MERKEZ TEŞKİLATI				
DİSİPLİN CEZASI VERMEYE YETKİLİ AMİRLERİ				
SIRA NO		BİRİMLER VE PERSONELİ	DİSİPLİN AMİRİ	ÜST DİSİPLİN AMİRİ
A) KURUM BAŞKANLIĞI				
	1	Kurum Başkanı	Bakan	-
	2	Kurum Başkanlığı Sekreteryasında Çalışan Personel	Kurum Başkanı	-
B) KURUM BAŞKAN YARDIMCILIĞI				
	1	Kurum Başkan Yardımcısı	Kurum Başkanı	-
	2	Daire Başkanı	Kurum Başkan Yrd	Kurum Başkanı
	3	Sağlık Uzmanı, Sağlık Uzman Yrd	Daire Başkanı	Kurum Başkan Yrd
	4	Diğer Personel	Daire Başkanı	Kurum Başkan Yrd
C) HUKUK MÜŞAVİRLİĞİ				
	1	1. Hukuk Müşaviri	Kurum Başkanı	-
	2	Hukuk Müşaviri	1. Hukuk Müşaviri	Kurum Başkanı
	3	Diğer Personel	1. Hukuk Müşaviri	Kurum Başkanı
Ç) DENETİM HİZMETLERİ DAİRE BAŞKANLIĞI				
	1	Denetim Hizmetleri Daire Başkanı	Kurum Başkanı	-
	2	Sağlık Başdenetçisi, Sağlık Denetçisi, Sağlık Denetçi Yardımcısı	Denetim Hizmetleri Daire Başkanı	Kurum Başkanı
	3	Diğer Personel	Denetim Hizmetleri Daire Başkanı	Kurum Başkanı
D) STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRE BAŞKANLIĞI				
	1	Strateji Geliştirme Daire Başkanı	Kurum Başkanı	-
	2	Sağlık Uzmanı, Sağlık Uzman Yardımcısı	Strateji Geliştirme Daire Başkanı	Kurum Başkanı
	3	Diğer Personel	Strateji Geliştirme Daire Başkanı	Kurum Başkanı

Tablo 2, 44. Kaynaktan alınmıştır.

Tablo3'te taşra teşkilatı personelinin disiplin amirleri ve Tablo4'te de taşra ve döner sermaye teşkilatının disiplin amirleri gösterilmektedir.

Tablo 3: Kamu Hastaneleri Kurumu disiplin amirleri II. sayılı cetveli

II SAYILI CETVEL			
TAŞRA TEŞKİLATI			
DİSİPLİN CEZASI VERMEYE YETKİLİ AMİRLERİ			
SIRA NO	BİRİMLER VE PERSONELİ	DİSİPLİN AMİRİ	ÜST DİSİPLİN AMİRİ
GENEL SEKRETERLİK			
1	Genel Sekreter	Vali	Kurum Başkanı
2	Başkan	Genel Sekreter	Vali
3	Avukat	Başkan	Genel Sekreter
4	Diğer Personel	Başkan	Genel Sekreter

Tablo 3, 44. Kaynaktan alınmıştır.

Tablo 4: Kamu Hastaneleri Kurumu disiplin amirleri III. sayılı cetveli

III SAYILI CETVEL			
TAŞRA VE DÖNER SERMAYE TEŞKİLATI			
DİSİPLİN CEZASI VERMEYE YETKİLİ AMİRLERİ			
SIRA NO	BİRİMLER VE PERSONELİ	DİSİPLİN AMİRİ	ÜST DİSİPLİN AMİRİ
Hastane Yöneticiliği			
1	Hastane Yöneticisi	Genel Sekreter	Vali
2	Başhekim, Müdür	Hastane Yöneticisi	Genel Sekreter
3	Başhekim Yardımcısı, Eğitim Görevlisi (Eğitim Sorumlusu / İdari Sorumlu)	Başhekim	Hastane Yöneticisi
4	Eğitim verilen Klinik ve Laboratuvarlar bünyesinde çalışan Eğitim Görevlisi, Başasistan, Uzman Tabip, Uzman (TUTG), Uzman Diş Tabibi, Tabip, Diş Tabibi, Asistan, Eczacı, Biyolog, Psikolog, Diyetisyen, Tıbbi Teknolog, Çocuk Gelişimcisi, Odyolog, Sağlık Fizikçisi, Fizyoterapist, Sağlık Teknikeri, Hemşire, Sağlık Memuru ve diğer personel	Eğitim Görevlisi (Eğitim Sorumlusu)	Başhekim
5	Kliniklere doğrudan bağlı olmayan çalışan Uzman Tabip, Uzman (TUTG), Uzman Diş Tabibi, Tabip, Diş Tabibi, Eczacı, Biyolog, Psikolog, Diyetisyen, Sosyal Çalışmacı, Çocuk Gelişimcisi, Odyolog, Sağlık Fizikçisi, Fizyoterapist, Tıbbi Teknolog, Sağlık Memuru, Sağlık Teknisyeni, İş ve Uğraş Terapisti (Ergoterapist), Perfüzyonist, Dil ve Konuşma Terapisti, Laborant, Sağlık Teknikeri, Diş Protez Teknisyeni ve diğer personel	Başhekim Yardımcısı	Başhekim
6	Müdür Yardımcısı, Hemşire, Ebe ve müdüre bağlı olarak çalışan diğer personel	Müdür (Sağlık Bakım Hizmetleri)	Hastane Yöneticisi
7	Müdür Yardımcısı ve müdüre bağlı olarak çalışan diğer personel	Müdür (İdari ve Mali İşler)	Hastane Yöneticisi

Tablo 4, 44. Kaynaktan alınmıştır.

Sağlık personelinin tabi olduğu bir diğer yönetmeliği de Halk Sağlığı Kurumu Disiplin Amirleri Yönetmeliği oluşturmaktadır. Yönetmelikte disiplin amirleri aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 5: Halk Sağlığı Kurumu disiplin amirleri I ve II. sayılı cetveli

I SAYILI CETVEL MERKEZ TEŞKİLATI			
DİSİPLİN CEZASI VERMEYE YETKİLİ AMİRLERİ			
SIRA NO:	BİRİMLER VE PERSONELİ	DİSİPLİN AMİRİ	ÜST DİSİPLİN AMİRİ
A) BAŞKANLIK			
1	Türkiye Halk Sağlığı Kurum Başkanı	Müsteşar	Bakan
2	Başkan Yardımcısı	Başkan	Müsteşar
B) DENETİM HİZMETLERİ DAİRE BAŞKANLIĞI			
1	Daire Başkanı	Başkan	-
2	Sağlık Başdenetçisi, Sağlık Denetçisi, Sağlık Denetçi Yardımcısı	Daire Başkanı	Başkan
3	Diğer Personel	Daire Başkanı	Başkan
C) HUKUK MÜŞAVİRLİĞİ			
1	1. Hukuk Müşaviri	Başkan	-
2	Hukuk Müşaviri, Avukat ve Diğer Personel	I. Hukuk Müşaviri	Başkan
Ç) STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRE BAŞKANLIĞI			
1	Daire Başkanı	Başkan	-
2	Diğer Personel	Daire Başkanı	Başkan
D) BAŞKAN YARDIMCILIKLARI			
1	Daire Başkanı	Başkan Yardımcısı	Başkan
2	Diğer Personel	Daire Başkanı	Başkan Yardımcısı
II SAYILI CETVEL TAŞRA TEŞKİLATI			
DİSİPLİN CEZASI VERMEYE YETKİLİ AMİRLERİ			
		DİSİPLİN AMİRİ	ÜST DİSİPLİN AMİRİ
A) HALK SAĞLIĞI MÜDÜRLÜKLERİ			
1	Halk Sağlığı Müdürü	Vali	Başkan
2	Halk Sağlığı Müdür Yardımcısı, Avukat	Halk Sağlığı Müdürü	Vali
3	Diğer Personel	Halk Sağlığı Müdür Yardımcısı	Halk Sağlığı Müdürü

B) TOPLUM SAĞLIĞI MERKEZLERİ			
a) İl Merkezlerinde			
1	Sorumlu Tabip	Halk Sağlığı Müdürü	Vali
2	Diğer Personel	Sorumlu Tabip	Halk Sağlığı Müdürü
b) İlçe Merkezlerinde			
1	Sorumlu Tabip	Kaymakam	Vali
2	Diğer Personel	Sorumlu Tabip	Kaymakam
C) HALK SAĞLIĞI LABORATUVARLARI			
1	Laboratuvar Sorumlusu	Halk Sağlığı Müdürü	Vali
2	Diğer Personel	Laboratuvar Sorumlusu	Halk Sağlığı Müdürü

Tablo 5, 47. Kaynaktan alınmıştır.

2.7.4. Antalya İl Sağlık Müdürlüğü Verileri

Çalışma amacına uygun olarak evreni temsilen seçilen Antalya İl Sağlık Müdürlüğü kayıtlarına göre personel durumu tablo 6’da gösterilmiştir.

Tabloda görüleceği üzere Antalya’da yıllara göre artış göstermekle birlikte ortalama 8000 personelin görev yaptığı görülmektedir. Personelin sağlık sektöründeki meslek dağılımları tabloda ayrıca görülmektedir. Sağlık personelinin disiplin soruşturmalarında yapılan hataların gözlemlenebilmesi için disiplin soruşturmaları ile ilgili arşiv araştırması yapılmıştır.

Tablo 6: Yıllara göre Antalya’ da sağlık personeli sayıları

Kurumlar	2009	2010	2011	2012
Uzman Hekim	638	801	774	873
Pratisyen Hekim	783	808	806	838
Asistan	48	73	106	103
Diş Hekimi	140	153	170	156
Eczacı	27	31	32	35
Hemşire	1834	1890	1941	1852
Ebe	1414	1416	1463	1399
Sağlık Teknisyeni	1359	1458	1686	1974
Diğer Personel	1194	1253	1300	1157
Toplam	7437	7883	8278	8387

Tablo 6, 48. Kaynaktan uyarlanmıştır (48).

2.7.4.1. Arşiv Araştırması

İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı personelin disiplin soruşturmalarında yapılan hataların sayılarının belirlenebilmesi amacıyla 657 Sayılı DMK'nın 125. madde kapsamına giren disiplin cezalarını alan kurum personelinin dosyaları incelenmiştir. İncelemeler sırasında beş yılda toplam 696 sağlık personeline disiplin cezasının verildiği raporlanmıştır. Bu durum aşağıdaki Tablo 7'de görülmektedir. Tabloda da görüldüğü üzere sağlık personeline disiplin cezaları verilmesi yıllara göre farklılık göstermektedir. Yine rakamlardan da anlaşılacağı üzere disiplin cezası verilen sağlık personelinin sayısına baktığımızda her yüz kişiden 1-3 kişinin ceza aldığı görülmektedir. 2013 yılı verileri sonuçlanmadığı için ceza alanların sonuçları değerlendirmeye burada alınmamıştır.

Tablo 7: Yıllara göre disiplin cezaları

Yıllar	Sayı	Yüzde %
2009	173	2.32
2010	257	3.26
2011	108	1.30
2012	117	1.39

Tablo 7, 48. Kaynaktan uyarlanmıştır (48).

Şikayet hakkı her vatandaşın insan hakları kapsamında bir hakkı olmakla birlikte sağlık personelinin de haklı olarak itiraz hakkını kullandığı görülmüştür. Genel çerçevede yapılan başvuru yerlerine itirazlar tablo 8'te gösterilmiştir.

Tablo 8: Disiplin cezaları

Yıllar	Cezası İl Disiplin Kurulu Tarafından Kaldırılan	Cezası Bakanlık Tarafından Kaldırılan	Cezası Mahkeme Tarafından Kaldırılan
2009	1	3	0
2010	6	4	0
2011	28	0	1
2012	7	0	2
2013	17	0	0

Tablo 8, 48. Kaynaktan uyarlanmıştır (48).

Sağlık personellerinin aldığı disiplin cezalarına karşı, çalışmanın literatür bölümünde de belirtildiği üzere başvuru yolları bulunmaktadır. Bu yollardan ilkini, itiraz yolu oluştururken diğerini de yargı yolu oluşturmaktadır. Yukarıdaki grafikte de görüldüğü üzere sağlık personelinin aldıkları disiplin cezalarına karşı valiliğe bağlı il disiplin kuruluna karşı itiraz başvuruları bulunmaktadır. Son beş yılı kapsayan arşiv araştırmamızda, toplamda 59 disiplin cezasının İl Disiplin Kurulu'na kaldırıldığı görülmektedir. Yine tabloda görüldüğü üzere bir diğer itiraz yolu olan Sağlık Bakanlığı Disiplin Kurulu'na yapılan itirazlar sonucunda 7 sağlık personelinin disiplin cezası kaldırılmıştır.

Disiplin cezalarına karşı başvuru yollarından bir diğerini de yargı yolu oluşturmaktadır. Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere 1 tanesi 2011, 2 tanesi de 2012 yılından olmak üzere toplam 3 disiplin cezasının idare mahkemesinde kaldırıldığı görülmektedir.

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere 2009-2013 yılları arasında toplamda 69 sağlık personelinin disiplin cezası, yapılan itiraz sonucunda, idare mahkemesi, İl Disiplin Kurulu ya da Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulu tarafından kaldırılmıştır. Yukarıdaki kaldırılan cezaların yanında İl Disiplin Kurulu tarafından cezalarında indirim yapılan 24 personel bulunmaktadır. Yukarıdaki sayılan toplam 93 personelin bu disiplin cezasına itiraz etmemesi durumunda ya da disiplin cezasının hatalı olduğunun öğrenilmemesi durumunda personel gereksiz yere cezalandırılmış olacaktır.

Tabloda da görüleceği üzere 2009 ve 2010 yıllarında idare mahkemesi tarafından iptal edilen disiplin cezası bulunmamaktadır. Bunun nedeni Anayasanın 129. maddesinin uyarma ve kınama disiplin cezaları dışındaki disiplin cezalarına karşı yargı yolunun kapatılamayacağını hükme bağlamasından kaynaklanmaktadır. Maddeden anlaşılan uyarma ve kınama cezalarına karşı yargı yolunun kapatılmış olmasıdır. Yine 657 Sayılı DMK'nın 135. maddesinde; "Aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma cezalarına karşı yargı yoluna başvurulabilir." denilmek suretiyle uyarma ve kınama cezalarına karşı yargı yolu kapatılmıştır. Ancak, hem Anayasamızda hem de 657 Sayılı DMK'da yer alan bu kanunsuzluk, 2010 yılında yapılan düzenleme ile kaldırılmıştır; uyarma ve kınama cezalarına karşı da yargı yolu açılmıştır.

Kamu personelinin haksız yere cezalandırılmış olması, devleti temsil eden kamu görevlisinin onurunu zedeleyeceği, kamu görevlisine (temsilen devlete) duyulan güveni sarsacağı, personelinin gereksiz yere aylık ücretinden kesinti yapılacağı (aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezaları için), memurun kendini güvende hissetmemesine ve yapacağı işlerde sorumluluk almaktan kaçmasına sebep olacağı, ayrıca kayıp işgücüne, kamu kaynaklarının israfına neden olacağı aşikârdır. Bu nedenle bir kişiye ceza verilmemesi gerekirken haksız yere ceza verilmesi, masumiyet karinesini zedeler.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Tipi:

Araştırmanın tanımlayıcı tipte bir araştırmadır.

3.2.Araştırmanın Evreni:

Evrenini, Antalya Sağlık Müdürlükleri Disiplin Soruşturmacıları ile Yöneticilerini, Kamu Hastane Birliklerinde ve Halk Sağlığı Müdürlüğünde bulunan Disiplin Soruşturmacıları ile Yöneticilerini kapsamaktadır.

3.3.Araştırmanın Örneklem Büyüklüğü:

Araştırmada örneklem büyüklüğünü, Antalya İli Sağlık Müdürlüklerinde görev yapan ve çalışmaya katılmayı kabul eden 66 disiplin soruşturmacısı oluşturmuştur.

3.4.Araştırmada Bilgi toplama Yöntemi:

Araştırmada, araştırmacı tarafından amaca uygun olarak hazırlanmış olduğu anket kullanılmıştır.

3.2.Araştırmada Veri Değerlendirme Yöntemi:

Araştırmada elde edilen veriler SPSS programında veri tabanına işlenmiş, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında önemlilik testleri yapılmıştır.

4. BULGULAR

Araştırmaya yönelik bulgular; frekans dağılımlarını içeren demografik değişkenlerin incelendiği bir kısım ile katılımcıların disiplin mevzuatına yönelik değişkenlerin tanımlayıcı istatistiklerinin ve demografik değişkenlerin disiplin mevzuatını ne derece etkilediğinin incelendiği diğer bir kısım olmak üzere iki ana bölümü içermektedir.

Amaca uygun olarak hazırlanmış ankete katılanların verdiği bilgiler aşağıda tablolarla sunulmuştur:

Tablo 9’da görüldüğü gibi yaş ortalaması 40,43 olan toplam 66 katılımcının % 59,1’i (39 kişi) erkek, % 92,3’ü (60 kişi) evli, % 51,5 (34 kişi) yüksek lisans düzeyinde eğitime sahiptir.

Tablo 9: Demografik durum

Değişkenler		Sayı	Yüzde(%)	Standart Sapma (Sd) ±
Yaş Ortalaması		40,43		±5.145
Cinsiyet	Erkek	39	59,1	-
	Kadın	27	40,9	-
Medeni Durum	Evli	60	92,3	-
	Bekar	6	7,7	
Öğrenim Durumu	Lisans	20	30,3	
	Uzmanlık	1	1,5	
	Yüksek Lisans	34	51,5	
	Doktora	11	16,7	
TOPLAM		66	100,0	

Tablo 10’da görüldüğü gibi % 66,7si (44 kişi) hekim, diş hekimi ve hemşire gibi sağlık çalışanıdır. Sadece % 3’ü (2 kişi) akademik unvana sahiptir. % 34,8 (23 kişi) il/ilçe düzeyinde yönetici konumdadır.

Tablo 10: Mesleki bilgiler

Değişkenler		Sayı	Yüzde (%)
Mesleği	Hekim	33	50
	Diş Hekimi	4	6,1
	Hemşire	7	10,6
	Genel İdare	7	10,6
	Diğer	15	22,7
Unvan	Dr.	33	50
	Yard. Doç. Dr.	1	1,5
	Doç. Dr.	1	1,5
	Diğer Unvanlar	31	47
İdari Görev	Sağlık Müdürü	16	24,2
	Sağlık Müdür Yard.	7	10,6
	Hastane Yöneticisi	2	3
	Başhekim	3	4,5
	Hastane Müdürü	3	4,5
	Diğer	35	53,2
TOPLAM		66	100,0

Tablo 11’de görüldüğü gibi disiplin soruşturması yapma ortalaması 21,38’dir. Ancak % 94’ü (62 kişi) soruşturma yapmaktan hoşlanmamaktadır. Her üç katılımcıdan birisi % 31,80 (21 kişi) bir nedenle kendileri soruşturulmaya maruz kalmışlardır.

Tablo 11: Soruşturmacı özellikleri

Değişkenler		Sayı	Yüzde (%)	Standart Sapma (Sd) ±
Tahmini yapmış olduğunuz disiplin soruşturması sayısı	Ortalama	21,38		±37,245
Disiplin soruşturmalarında sürekli olarak görev almak ister misiniz?	Evet	2	3%	
	Hayır	62	94%	
	Eğitim aldıktan sonra	2	3%	
Mesleğinizle ilgili herhangi bir disiplin soruşturması geçirdiniz mi?	Evet	21	31,80%	
	Hayır	45	62,20%	
TOPLAM		66	100,0	

Araştırmaya katılanların mevzuat bilgilerini belirlemek için uygulanan ankette, disiplin soruşturmasıyla ilgili belli başlı sorular sorulmuştur. İlgili sorulara yönelik

bilgiler Tablo 12’de gösterilmiştir. Doğru yanıtlar (X) işareti ile tabloda belirtilmiştir. Buna göre;

“Disiplin cezalarında itiraz süresi ne zaman başlar?” sorusunu % 95,5 ‘ü (63 kişi) ; “Disiplin cezası alan memur yetkili mercilere kaç gün içinde itiraz etmelidir?” sorusunu % 86,4’ü (57 kişi) ; “Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı hangi makama itiraz edilir?” sorusunu % 56,1 (37 kişi) ; “X ilçesi Devlet Hastanesinde görevli bir başhekim yardımcısı hakkında disiplin soruşturması hangi makam tarafından başlatılamaz?” sorusunu %57,6 (38 kişi) doğru cevaplamıştır.

Tablo 12: Soruşturmacıların bilgi düzeyleri

Değişkenler	Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Disiplin cezalarına itiraz süresi ne zaman başlar?	İdare suçtan haberdar olduktan sonra	0	% 0
	Soruşturma onayının düzenlendiği tarihte	0	% 0
	Soruşturmaya başladığında	0	% 0
	(X)Cezanın memura tebliğini izleyen 7. günde	63	% 95,5
	Net bir fikrim yok	3	% 4,5
Disiplin cezası alan memur yetkili mercilere kaç gün içerisinde itiraz etmelidir?	(X) 7 gün	57	% 86,4
	10 gün	4	% 6,1
	15 gün	4	% 6,1
	60 gün	1	% 1,5
	Fikrim yok	0	% 0
Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı hangi makama itiraz edilir?	İdare Mahkemesine	18	% 27,3
	Danıştay ilgili dairesine	0	% 0
	Valiliğe	11	% 16,6
	(X)Yüksek Disiplin Kuruluna	37	% 56,1
	Bilgim yok	0	% 0
Disiplin cezasını gerektiren bir fiil işlendikten itibaren en geç hangi tarihten itibaren zaman aşımına uğrar?	1 yıl	3	% 4,5
	(X) 2 yıl	54	% 81,8
	5 yıl	5	% 7,6
	10 yıl		% 0
	Fikrim yok	4	% 6,1
X ilçesi Devlet Hastanesinde görevli bir başhekim yardımcısı hakkında disiplin soruşturması hangi makam tarafından başlatılamaz?	Sağlık Bakanı	0	% 0
	(X) Teftiş Kurulu Başkanı	38	% 57,6
	Kaymakam	7	% 10,6
	Vali	4	% 6,1
	Hastane Yöneticisi	6	% 9,1
	Fikrim Yok	11	% 16,6

Soruşturmacıların tutum ve davranışlarını ölçmek amacıyla ankette soruşturmacılara çeşitli sorular yöneltilmiştir. Bu sorularla amaçlanan soruşturmacıların disiplin yönetmeliği ve disiplin soruşturmaları hakkındaki tutum ve davranışlarını

ölçmektir. Soruşturmacıların tutum ve davranışlarını ölçmek amacıyla ankette yer alan soruların analizi aşağıdaki Tablo 13’de verilmiştir.

Soruşturmacıların tutum ve davranışlarını ölçmek amacıyla yöneltilen;

“Disiplin çalışmalarının sağlıklı bir şekilde yapıldığına inanıyorum.” sorusuna % 62,10 ‘u (41 kişi) katılmakta,

“Disiplin soruşturmalarında disiplin amirlerinin tarafsız davrandıklarını düşünüyorum.” sorusuna %75,8’ i (50 kişi) katılmakta,

“Sağlık personelinin disiplin soruşturmaları için uzmanlardan oluşan ayrı bir disiplin kurulu oluşturulmasını gerekli görüyorum.” sorusuna, %84,8 ‘i (56kişi) katılmakta,

%72,7’si (48 kişi) **disiplin cezalarının caydırıcı bir etkisinin olduğuna** inanmakta,

“Disiplin amiri olduğum bir görevlinin, bir siyasi parti lehine propaganda yaptığını gördüğümde derhal disiplin soruşturması başlatırım.” görüşüne %53’i (35 kişi) katılmakta,

“Kuruma ait resmi belge, araç-gereç vb kendi menfaatlerine kullanan görevliler hakkında disiplin soruşturması başlatırım.” görüşüne %93,9’si (62 kişi) katılmakta,

% 86,4’ü (57 kişi) **disiplin cezalarının, kurum düzenini sağlamaya yardımcı olduğuna** inanmakta,

% 84,8’si (56 kişi) **disiplin amiri oldukları bir personelin disiplin soruşturmalarını yürütürken kesinlikle tarafsız bir şekilde karar verebileceklerini,**

“Hak etmediğim halde bir disiplin cezası almış olmam, görevimle ilgili sorumluluktan kaçmama neden olur.” görüşüne %56,1’si (37 kişi) katılmaktadır.

Tablo 13: Soruşturmacıların tutum ve davranışları

Değişkenler		Sayı	Yüzde (%)
Disiplin çalışmalarının sağlıklı bir şekilde yapıldığına inanıyorum.	Katılıyorum	41	62,10%
	Katılmıyorum	25	37,90%
Disiplin soruşturmalarında disiplin amirlerinin tarafsız davrandıklarını düşünüyorum.	Katılıyorum	50	75,80%
	Katılmıyorum	16	24,20%
Sağlık personelinin disiplin soruşturmaları için uzmanlardan oluşan ayrı bir disiplin kurulu oluşturulmasını gerekli görüyorum.	Katılıyorum	56	84,80%
	Katılmıyorum	10	15,20%
Disiplin cezalarının caydırıcı etki yaptığına inanıyorum.	Katılıyorum	48	72,70%
	Katılmıyorum	18	27,30%
Disiplin amiri olduğum bir görevlinin, bir siyasi parti lehine propaganda yaptığını gördüğümde derhal disiplin soruşturması başlatırım.	Katılıyorum	35	53%
	Katılmıyorum	31	47%
Kuruma ait resmi belge, araç-gereç vb kendi menfaatlerine kullanan görevliler hakkında disiplin soruşturması başlatırım.	Katılıyorum	62	93,90%
	Katılmıyorum	4	6,1
Disiplin cezaları kurum düzenini sağlamaya yardımcı olur.	Katılıyorum	57	86,40%
	Katılmıyorum	9	13,60%
Disiplin amiri olduğum bir görevlinin, disiplin soruşturmasını yürütürken kesinlikle tarafsız bir şekilde karar verebilirim.	Katılıyorum	56	84,80%
	Katılmıyorum	10	15,20%
Hak etmediğim halde bir disiplin cezası almış olmam, görevimle ilgili sorumluluktan kaçmama neden olur.	Katılıyorum	37	56,10%
	Katılmıyorum	29	43,90%

Alan araştırması için hazırlamış olduğumuz anket çalışmasının son sorusu olan **“Sizce disiplin soruşturmaları nasıl yürütülmelidir? Bu konuda görüş ve önerileriniz nelerdir?”** sorusuna disiplin amirleri tarafından verilen yanıtlar aşağıda kategorilere ayrılmıştır:

- Ankete katılanlardan 35 kişi ; “Disiplin soruşturmalarının, kurum içinde ve kurum dışında uzmanlaşmış, tarafsız, bağımsız ve vicdani kanaatlerini kullanabilen komisyon, kurul ya da üst kurullar tarafından yapılmalıdır.” şeklinde görüş belirtmişlerdir. Bunun gerçekleşebilmesi için de mevcut DMK’da değişiklik yapılması gerektiğini”,
- Ankete katılanlardan 8 kişi ; “hakkaniyetli, tarafsız, mevzuatlara uygun ve yargı içtihatları da gözetilerek yapılması gerektiğini” ,
- Ankete katılanlardan 5 kişi ; “Mevzuatın yeterli olduğunu ve yapılan işlemlerin tamamen DMK’da ve yasalarda belirtilen mevzuata uygun olarak yapılması gerektiğini”,

- Ankete katılanlardan 4 kişi ; “Disiplin soruşturmalarının, soruşturma geçiren personelin, kurumu dışından personel tarafından yapılması gerektiğini”,
- Ankete katılanlardan 2 kişi ; “Disiplin soruşturmalarının ikinci bir iş olarak yapılmaması gerektiğini,
- Ankete katılanlardan 2 kişi ; “Kurum avukatları aracılığıyla yapılması gerektiğini,
- Ankete katılanlardan 2 kişi ; “Disiplin amiri, disiplin amirlerine Bakanlık tarafından eğitim verilmesinin yeterli olacağını”,
- Ankete katılanlardan 1 kişi ; “Disiplin soruşturmalarının gönüllülük esasına göre yani gönüllü amirler tarafından yapılması gerektiğini” belirtmiştir.

Görüldüğü üzere görüşlerin çoğunluğu disiplin soruşturmalarının uzmanlaşmış, kurum dışından görevli ya da görevliler tarafından yapılması gerektiği yönündedir. Sağlık bakanlığı taşra teşkilatlarında bu yönde bir değişime gidilip uzman kişiler ve teftiş kurulu tarafından soruşturmaların yapılması bir öneri olarak kabul edilebilir. Bu önerinin ne kadar isabetli olduğu ancak organizasyonu bu şekilde olan diğer bakanlıkların taşra teşkilatları ile Sağlık bakanlığı taşra teşkilatları arasında ayrı bir araştırma yapmaya ve üstünlüğünün ispatlanmasına muhtaçtır. Soruşturmacıların tarafsız davranmadığına yönelik şüphelerin nelerden kaynaklandığı da ayrıca araştırılması gereken bir konudur. İdeolojik yapı, amir baskısı, ortam ve sistemden kaynaklanan soruşturmacıların kaygıları gibi birçok etken olabilir. Disiplin amirlerinin, disiplin mevzuatı hakkında bilgi eksikliğinden kaynaklanmaktadır.

Araştırmaya katılanların, demografik özellikleri ile bilgi düzeyleri ve bilgi tutum ve davranışları karşılaştırılmıştır.

Tablo 14’da görüldüğü gibi “lisans mezunlarının, mevzuatı inceleyerek; uzmanların, aldığım eğitimlerle; yüksek lisans mezunlarının, mevzuatı inceleyerek; doktora mezunlarının, kendi deneyimlerimle” ağırlıklı olarak öğrendikleri gözlenmektedir. Belirgin farkın doktora kategorisinde olduğu belirlenmiştir.

Doktora mezunlarının %46,2'si “kendi deneyimlerimle” cevabını verirken bu oran “mevzuatı inceleyerek” cevabını verenlerde %8,1, “aldığım eğitimlerle” cevabını verenlerde ise%12,5'tir. Tablo 9 incelendiğinde Ki-Kare analizine göre de öğrenim durumu ile disiplin mevzuatı ile ilgili bilgiler arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir ($\chi^2=22,070$, $p=0,005$). Bu bulgulardan hareketle yöneticilerin öğrenim durumu ile disiplin mevzuatıyla ilgili bilgilerine göre farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Tablo 14: Öğrenim durumu ve disiplin mevzuatıyla ilgili bilgi

		Disiplin mevzuatıyla ilgili bilgilerini nasıl edindi			TOPLAM	
Öğrenim Durumu		Kendi Deneyimleri	Mevzuatı İnceleyerek	Aldığı Eğitimler		
		Sayı %	Sayı %	Sayı %	Sayı %	
	LİSANS	0	32,4	43,8	28,8	
	UZMANLIK	0	0	6,2	1,5	
	YÜKSEK LİSANS	46,2	59,5	37,5	51,5	
	DOKTORA	46,2	8,1	12,5	16,7	
	DİĞER	7,7	0	0	1,5	
TOPLAM		100	100	100	100	

($\chi^2=22,070$, $p=0,005$)

Tablo 15’da görüldüğü gibi” İdari görev ile disiplin cezalarında itiraz süresi ne zaman başlar?” arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir. Bu bulgulardan hareketle yapmış olduğunuz en üst idari görev ile disiplin cezalarında itiraz süresi ne zaman başlar arasında farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Tablo 15: Yapmış olduğunuz en üst idari görev ile disiplin cezalarında itiraz süresi ne zaman başlar arasındaki ilişki

		Yapmış olduğunuz en üst idari görev hangisidir						Total
		Sağlık Müd.Yard.	Hastane Yöneticisi	Başhekim	Hastane Müdürü	İlçe Sağ.Müd	DİĞER	
Disiplin cezası alan memur yetkili mercilere kaç gün içerisinde itiraz etmelidir	7 gün	5	1	3	3	14	30	56
		8,9%	1,8%	5,4%	5,4%	25,0%	53,6%	100,0%
		71,4%	50,0%	100,0%	100,0%	93,3%	85,7%	86,2%
		7,7%	1,5%	4,6%	4,6%	21,5%	46,2%	86,2%
	10 gün	1	0	0	0	0	3	4
		25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
		14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,6%	6,2%
		1,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,6%	6,2%
	15 gün	1	1	0	0	0	2	4
		25,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%
		14,3%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,7%	6,2%
		1,5%	1,5%	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%	6,2%
	60	0	0	0	0	1	0	1
		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%	0,0%	1,5%
		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%	0,0%	1,5%
Total	7	2	3	3	15	35	65	
	10,8%	3,1%	4,6%	4,6%	23,1%	53,8%	100,0%	
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	10,8%	3,1%	4,6%	4,6%	23,1%	53,8%	100,0%	

($\chi^2=14,841$, $p=0,463$)

5. TARTIŞMA

Amaca uygun yapılan araştırmada, örneklem olarak Antalya İli seçilmiş ve il genelinde sağlık personelinin disiplin soruşturmalarını yürüten disiplin amirleri ile bir anket çalışması yürütülmüştür.

Disiplin soruşturmaları ve disiplin hukuku ile ilgili daha önce yapılan çalışmalar kontrol edildiğinde, yapmış olduğumuz çalışmanın bir benzeri bulunmamaktadır. Bu nedenle de alanında özgün bir çalışma olarak görülebilir. Daha önce yapılmış olan çalışmalar, daha çok literatür üzerine odaklanılmıştır. Sağlık Bakanlığı personeli üzerine yapılan bir disiplin çalışması (araştırması) bulunmamaktadır.

Çalışmaya il içinde bu işlere bakan 85 kişiden 66 kişi katılmıştır. Bu sayı %77,64 oranında evreni temsil etmektedir. Katılımcıların ortalama yaşı $40,43 \pm$ olup bu yaş ortalaması meslek deneyimi toplumsal olgunluk içinde sayılan bir yaş ortalaması olması açısından önemlidir. Soruşturma yürüten kişinin şikâyeti görebilmesi, yorumlayabilmesi, buna ilaveten eksikleri fark edebilmesi ve bunlardan mevzuata uygun doğru yorumlar yapabilmesi yaş olgunluğuna ve mesleki deneyimleri ile güvenilirlik kazanır.

Ankete katılan soruşturmacıların yürütmüş oldukları soruşturma sayısı, ortalama $21,38 \pm$ olarak belirlenmiştir. $21,38$ 'lik bir oranın az olmadığı aşıkardır. Bunun yanında ankete katılan soruşturmacıların %31,8'i daha önceden disiplin soruşturması geçirmiştir. Soruşturmacıların yürüttükleri ortalama disiplin soruşturması ile daha önceden geçirmiş oldukları disiplin soruşturmaları birlikte değerlendirildiğinde; soruşturma geçirenlerle empati kurabilecek düzeyde tecrübeye sahip oldukları anlaşılmaktadır. Antalya İl Sağlık Müdürlüğü örneğinde (tablo 2) 2010 yılında en yüksek oranda %3,26 en düşük 2011 yılında %1,30 bozulması muhakkiklerin oldukça da başarılı oldukları anlamı taşıyacaktır.

Anketin 12. sorusu olan “Disiplin soruşturmalarında sürekli olarak görevlendirilmek ister misiniz?” sorusuna, soruşturmacılardan sadece 2'si disiplin soruşturmalarını sürekli yürütmek istemiştir. Bu oranın oldukça düşük olduğu belirtilebilir. Bu durumun da öncelikle disiplin soruşturmalarının disiplin amirleri üzerinde sevimsiz bir yük olarak görüldüğü ve bu durumu çeşitli nedenlerden dolayı

sürdürmek istemedikleri ortadadır. Bu durum, aynı zamanda disiplin soruşturmalarının sağlıklı bir şekilde yürütülmemesi, anlamına gelmediği söylenebilir.

Anketimizin ikinci bölümünde disiplin soruşturmacılarının bilgi düzeyleri ölçülmeye çalışılmıştır. Anketimizin 14. sorusu olan “Disiplin cezalarında itiraz süresi ne zaman başlar?” sorusuna, soruşturmacıların %95,5’i doğru yanıt vermiştir. %4,5’i ise yanlış yanıt vermiştir. %4,5’lik yanılma payı kabul edilebilir bir orandır.

Araştırmaya katılanların “Disiplin cezası alan memur, yetkili mercilere kaç gün içinde itiraz etmelidir?” sorusuna, vermiş oldukları yanıtlara bakarak bilgi düzeyleri ölçülmek istenmiştir. Veriler incelendiğinde doğru (7 gün) cevabı verenlerin %86,4, yanlış cevabı verenlerin ise %13,6 olduğu belirlenmiştir. Teknik bir sorudur. Bu anlamda %13,6’lık oranın düşük olduğu düşünülmektedir.

Araştırmaya katılanların “Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı, hangi makama itiraz edilir?” sorusuna, vermiş oldukları yanıtlara bakarak bilgi düzeyleri ölçülmek istenmiştir. Veriler incelendiğinde, doğru cevabı verenlerin(Yüksek Disiplin Kuruluna), 37 kişi (%56,1) olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılanların “Disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin işlendiği tarihten itibaren nihayet... içinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zamanaşımı” sorusuna, vermiş oldukları yanıtlara bakarak bilgi düzeyleri ölçülmek istenmiştir. Veriler incelendiğinde doğru cevabı verenlerin (2 yıl) 54 kişi(%81,8) olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılanların “İlçe devlet hastanesinde görevli başhekim yardımcısı hakkında disiplin soruşturması hangi makam tarafından başlatılamaz?” sorusuna, vermiş oldukları yanıtlara bakarak bilgi düzeyleri ölçülmek istenmiştir. Veriler incelendiğinde, doğru cevabı verenlerin(Teftiş Kurulu Başkanı) 38 kişi (%57,6) olduğu belirlenmiştir.

Soruşturmacıların bilgi düzeylerini ölçmek amacıyla yönelttiğimiz sorularda, verilen doğru cevapların genel olarak ortalamaları alındığında soruşturmacıların bilgi düzeylerinin genel olarak %67,4 olduğu görülmektedir. Bu da disiplin soruşturmacılarının, disiplin soruşturmaları hakkındaki bilgi düzeylerinin çok iyi olduğunu göstermektedir.

Yukarıda disiplin soruşturmalarında yapılan hataların da yüzde olarak düşük olması göz önüne alındığında bu durumun, bize bilgi eksikliğinin de etkili olabileceği kanaatini oluşturmaktadır. Bu anlamda disiplin soruşturması yapanlara yönelik belirli aralıklarla düzenlenecek zorunlu hizmet içi eğitimlerle bilgi düzeylerinin yükseltilmesi önerilmektedir.

Anketimizin üçüncü bölümünde, soruşturmacıların tutum ve davranışlarını ölçmek amacıyla çeşitli konularda soru yöneltilmiştir. İlk soru olan “Disiplin çalışmalarının sağlıklı bir şekilde yapıldığına inanıyorum” görüşüne, soruşturmacıların %62,10’u katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu oranın yüksek olması soruşturmacıların bir ölçüde yaptıkları soruşturmalara güvendiklerini göstermektedir. Bu da bizi doğrudan haklı ya da haksız olması gözetilmeksizin disiplin soruşturması geçiren kamu görevlilerinin ya da bir disiplin soruşturmasını yapan muhakkiklerin yaptığı işin sevimsiz yönü olduğu, motivasyon sağlayacak bu iş karşılığında bir kazanımın olmadığı da dikkate alınmalıdır.

“Disiplin soruşturmalarında disiplin amirlerinin tarafsız davrandıklarını düşünüyorum” görüşüne, soruşturmacıların %75,8’i katıldıklarını belirtmişlerdir. Yaklaşık %25’lik kısmın neden kaynaklandığı ayrıca araştırma konusu olabilir. Bu hususta muhakkikin bu işi yapması karşılığı motivasyon sağlayacak maddi bir kazanım olmadığı gibi amir tarafından yanlış yönlendirme olabileceği, muhakkiki endişeye sevk edecek uygunsuz koşullar da göz ardı edilemeyecek konulardır.

Soruşturmacıların tutum ve davranışlarını ölçmek amacıyla yöneltilen bir diğer soru, “Disiplin amiri olduğum bir görevlinin, bir siyasi parti lehine propaganda yaptığını gördüğümde, derhal disiplin soruşturması başlatırım”dır. Bu görüşe soruşturmacıların %53’ü katılmaktadır. Ancak 657 Sayılı DMK’da kamu görevlilerinin siyasi partilere üye olamayacakları, lehinde ve aleyhinde propaganda yapamayacaklarını belirtmektedir. Antalya ili özelinde yapılan araştırmamızda Sağlık Bakanlığı Antalya İl Sağlık Müdürlüğü ve bağlı kuruluşlarında çalışan disiplin soruşturmacılarının da %47’si bu maddenin aksini düşünmektedir. Bu anlamda bu soruşturmacıların örnek vaka karşısında takınacakları tutum yasalara aykırı olacaktır. Soruşturmacıların duygu ve görüşleri meri mevzuata uymamalarına gerekçe yapılamaz.

Soruşturmacılara yöneltilen “Sağlık personelinin disiplin soruşturmaları için uzmanlardan oluşan ayrı bir teftiş kurulu oluşturulmasını gerekli görüyorum” görüşüne, soruşturmacıların %84,8’si katılıyorum cevabı vermiştir. Bir diğer soruya göre, soruşturmacıların % 84,8’i, disiplin amiri oldukları bir personelin disiplin soruşturmalarını yürütürken kesinlikle tarafsız bir şekilde karar verebileceklerini belirtmiştir. %15,2’si ise adil bir şekilde karar veremeyeceklerini belirtmiştir. Disiplin soruşturmalarının ayrı bir teftiş kurulunda yürütülmesi ve bu soruşturmaların ayrı bir disiplin kurulunda değerlendirilmesi sonuçları aslında yukarıda da bahsettiğimiz gibi soruşturmacıların motivasyon artırıcı bir etkenin olmaması, işin sevimsiz yönleri ve soruşturmacıları kaygıya sevk edecek ortam ve sebeplerin olabileceği yönünde değerlendirmek gerekir.

Anket sonuçlarına göre, soruşturmacıların %72,7’si disiplin cezalarının caydırıcı bir etkisinin olduğunu, geri kalan %27,3’lük bir oranı disiplin cezalarının yeterince caydırıcı olmadığını düşünmektedir.

Soruşturmacıların tutum ve davranışlarını ölçmek amacıyla yöneltilen son soru olan “Hak etmediğim halde bir disiplin cezası almış olmam, görevimle ilgili sorumluluktan kaçmama neden olur” seçeneğine, soruşturmacıların %56,1’i katılmaktadır. Bu durumun disiplin soruşturmalarında haksız yere ceza alacak olmaları personelin motivasyonunu düşürecektir. Bu motivasyon düşüklüğü de personelin aidiyet duygularını zayıflatacağı açıktır. Aidiyet duyguları zayıf olan personelin motivasyonunun düşük olacağı ve bunun da sağlık hizmetlerinin etkinliğini ve verimliliğini olumsuz etkileyeceği açıktır. Ayrıca haksız yere ceza alacak ya da haksız yere disiplin soruşturması geçirecek olan bir personelin duyduğu suçluluk psikolojisi, personelin motivasyonunda çok olumsuz sonuçlara neden olacağı açıktır. Özellikle sağlık hizmetleri açısından değerlendirildiğinde, bu motivasyon düşüklüğünün tamiri mümkün olmayan hatalara neden olabilir.

Alan araştırması için hazırlamış olduğumuz anket çalışmasının son sorusu olan “Sizce disiplin soruşturmaları nasıl yürütülmelidir? Bu konuda görüş ve önerileriniz nelerdir?” sorusuna, disiplin amirleri tarafında verilen yanıtlar aşağıda kategorilere ayrılmıştır:

- Ankete katılan toplam 66 kişi içerisinde 35 disiplin amiri, “Disiplin soruşturmalarının, kurum içinde ve kurum dışında uzmanlaşmış, tarafsız, bağımsız ve vicdani kanaatlerini kullanabilen komisyon, kurul ya da üst kurullar tarafından yapılmalıdır.” şeklinde görüş belirtmiştir. Bunun gerçekleşebilmesi için de mevcut DMK’da değişiklik yapılması gerektiğini savunmuşlardır.
- Ankete katılanlar arasında 8 kişi hakkaniyetli, tarafsız, mevzuatlara uygun ve yargı içtihatları da gözetilerek yapılması gerektiğini savunmuşlardır.
- Araştırma sırasında alınan yanıtta da 5 kişi mevzuatın yeterli olduğunu belirtmiş ve yapılan işlemlerin tamamen DMK’da ve yasalarda belirtilen mevzuata uygun olarak yapılması gerektiğini belirtmişlerdir.
- Ankete katılanlar arasında 4 disiplin amiri, disiplin soruşturmalarının, soruşturma geçiren personelin, kurumu dışından personel tarafından yapılması gerektiğini ileri sürmüştür.
- Disiplin amirleri arasında 2 kişi, disiplin soruşturmalarının ikinci bir iş olarak yapılmaması gerektiğini savunmuştur.
- 2 kişi, kurum avukatları aracılığıyla yapılması gerektiğini belirtmiştir.
- 2 disiplin amiri, disiplin amirlerine Bakanlık tarafından eğitim verilmesinin yeterli olacağını belirtmiştir.
- 1 kişi, disiplin soruşturmalarının gönüllülük esasına göre, yani gönüllü amirler tarafından yapılması gerektiğini belirtmiştir.

Görüldüğü üzere görüşlerin çoğunluğu disiplin soruşturmalarının uzmanlaşmış, kurum dışından görevli ya da görevliler tarafından yapılması gerektiği yönündedir.

Anket sorularına alınan cevaplardan da anlaşılacağı üzere:

a)Disiplin soruşturmalarının uzmanlaşmış kişiler tarafından yapılması gerektiği,

b) Soruşturmacıların zaman zaman eğitime tabi tutularak eksiklerinin giderilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca ankette disiplin soruşturmacılarının bilgi düzeylerinin yüksek olmasından ve kurum içerisinde görevlendirilen disiplin soruşturmacısının bu işte yeterince başarı görülmektedir. Disiplin amirlerinin, disiplin mevzuatı hakkında bilgi yönünden belirli periyotlarla eğitime tabii tutulduklarında eksikliklerinin giderileceği ve daha yüksek oranda bir başarı sağlanacağı göz ardı edilmemelidir. Kurum dışından görevliler tarafından soruşturma yapılması veya il teftiş kurulu kurulması taleplerinin aslında işin sevimsizliği ve soruşturmacıların motivasyonunu kırarak ortam ve sebeplerin olabileceği ayrıca kamu hizmetinin devamlılığı da göz önüne alındığında soruşturma geçirenle soruşturmacının aynı ortamda çalışmaya devam etmeleri gibi olumsuzluklardan kaynaklanıyor olabilir. İl teftiş kurulu ve uzman soruşturmacılar tarafından bu soruşturmaların yapılması daha sağlıklı olduğunu önerebilmek için uzman soruşturmacı ve il teftiş kurulu şeklinde organizasyonu yapılmış bir başka kurumların elimizde kıyaslayacak verileri bulunmamaktadır. Bu ayrı bir tez konusu yapılarak il teftiş kurulu ve uzman soruşturmacılar tarafından yapılan soruşturmaların daha sağlıklı olup olmadığı kanıtlanmaya muhtaçtır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kamu yararını sağlamak amacıyla ifa edilen kamu hizmetleri, kamu görevlileri aracılığıyla yerine getirilmektedir. Kamu görevlilerinin, görevlerini daha etkili ve daha dikkatli bir şekilde yerine getirmeleri amacıyla bir takım disiplin kuralları geliştirilmiştir. Bu disiplin kuralları, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 125. maddesinde hüküm altına alınmıştır.

Disiplin suç ve cezaları, kamu hizmetinin etkin ve verimli bir şekilde yerine getirilmesini sağlamakla birlikte, disiplin cezalarının yanlış uygulamaları da birtakım olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Bu olumsuz sonuçları kısaca personelin motivasyonunun düşmesi, buna bağlı olarak görevine ve kurum ya da kuruluşuna olan aidiyet bağının zayıflaması olarak belirtebiliriz.

Her kamu hizmeti kendi özelinde bir öneme sahiptir. Ancak söz konusu sağlık hizmeti ise daha da bir öneme sahiptir. Sağlık hizmetlerinin sunumunda meydana gelecek olası bir hata, tamiri mümkün olmayan sonuçlar doğurabilir. Dahası bir insanın canına mal olabilir. Bu nedenle sağlık hizmetlerinin sunumundan yürütülmesine kadar her aşamada titizlikle çalışılması gerekmektedir.

Çalışmamızda, Antalya İl Sağlık Müdürlüğü'nde çalışan ve il düzeyinde disiplin soruşturmaları ile ilgili bir arşiv araştırması yapılmış; bu arşiv araştırmasına bağlı olarak disiplin soruşturmalarını yürüten disiplin amirlerinin bilgi, tutum ve davranışlarının tespitine çalışılmıştır.

Özgün bir çalışma ile elde edilen bulgulara ve tartışma bölümünde ayrıntıları verilen sonuçlara bakıldığında kamu görevi gören idarecilerin soruşturulmaktan ve soruşturma yapmaktan hoşlanmadıkları anlaşılmıştır.

Ancak idari mevzuat, hizmet sunumunu denetlemede yine kendi elemanını kullandığı ve bunu da mevzuat içinde yönetmelik ve genelgelerle usullerini belirlediği dikkate alındığında, bu denetlemede bulunan idarecilerin özellikle soruşturma usul ve esaslarını daha iyi bilmesi gerektiği gibi bilgilerini güncel tutması ve bu hususlarda verilen eğitimlere katılması yapılan hata oranlarını azaltacağı çalışan memnuniyetini arttıracığı bir gerçektir.

Disiplin soruşturmaları ile ilgili olarak bazı bakanlıkların, taşra teşkilatındaki uygulamalar incelendiğinde disiplin soruşturmalarının yurütulmesi için uzmanlardan oluşan bir teftiş kurulu bulunmaktadır. Mesleki olarak sadece inceleme ve soruşturmalarla ilgilenmeleri, Sağlık Bakanlığı taşra teşkilatlarında da benzeri bir örgütlenmenin bulunması disiplin soruşturmalarında gerçekte hataları en aza indirebilir iddiası ayrı bir araştırma konusu yapılabilir. Mevcut Sağlık Bakanlığı taşra teşkilatında uygulanan yönteminde istatistiki olarak başarılı olduğu fakat geliştirmeye ve sürekli iyileştirilmeler yapıldığında yapılan hataların azalmasına katkı sağlayacaktır. Bu nedenle Sağlık Bakanlığı taşra teşkilatlarında, özellikle il düzeyinde, Bakanlık ve bağlı kuruluşlarının disiplin soruşturmalarını yurütenlere yönelik, kurum hukukçularından oluşan konuya hakim etkin kişiler tarafından düzenli olarak hizmet içi eğitimler verilmelidir.

Doğası gereği hata yapmaya meyilli olan insan, arşiv araştırması sonuçlarında da görüldüğu üzere çeşitli yanlışlara sebep olabilmektedir. Sağlık personelinin disiplin soruşturmalarında meydana gelen bu tarz hatalar, tamiri mümkün olmayan sonuçlar doğurabilir. Hatayla cezalandırılacak bir personelin alan araştırması sonuçlarında da görüldüğu üzere motivasyonu düşecek ve bu da sağlık hizmetinin etkinliğini ve verimliliğini de olumsuz etkileyecektir. Ayrıca bu hatalar kamu kaynaklarının israfına neden olacaktır.

Sonuç olarak sağlık personelinin disiplin soruşturmalarını değerlendirme ve disiplin soruşturmacılarının bilgi, tutum ve davranışlarını tespit etmek amacıyla gerçekte yaptığım tez çalışmasında kısaca: Sağlık Bakanlığı taşra teşkilatlarında disiplin soruşturmalarında hataları en aza indirmek için soruşturmacıların bilgi düzeylerini güncellemek amacıyla düzenli hizmet içi eğitimlerle desteklenmelidir. Masumiyet karinesi çok önemlidir, toplumun adalete olan inancı ve güvenini tek kişiyeye dahi haksız yere ceza verilmesi bu karineyi zedeler.

KAYNAKÇA

1. Ulusoy A. “Fransız ve Avrupa Birliği Kamu Hizmeti Anlayışlarının Türk Hukukuna Etkisi” *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Ankara, 1999, 48(1): 166-176.
2. Özer MA. “Günümüz Yükselen Değeri Yeni Kamu Yönetimi”, *Sayıştay Dergisi*, 2004, 59: 3-46.
3. Gözübüyük Ş. *Yönetim Hukuku*, 14. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2000: 8-220.
4. Gözübüyük Ş, Tan T. *İdare Hukuku Genel Esaslar*, Cilt 1, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008: 670-680.
5. Anayasa Mahkemesinin E: 1994/43, K: 1994/42-2 sayılı Kararı.
6. Öztekin A. “Devletin Asli ve Sürekli Görevleri (Temel Kamu Hizmetleri) ve Özellikleri”, *Türk İdare Dergisi*, Ankara, 2007: 2-16.
7. Dikici MF. *İdare Hukuku-İdari Yargılama Usul Hukuku*, 6. Baskı, Agon Yayıncılık, Ankara, 2006: 214-215.
8. Arıca MN. *İçtihatlı Kamu Görevlileri Soruşturma Rehberi*, İlksan Matbaası, Ankara, 2006: 25-29.
9. Öztekin A. *Yönetim Bilimi*, 5. Baskı, Siyasal Yayınevi, 2012: 390.
10. Günday M. *İdare Hukuku*, İmaj Yayınevi, Ankara, 1996:128.
11. Giritli İ, Pertev B, Akgüner T. *İdare Hukuku Dersleri*, Der Yayınları, İstanbul, 2006: 407.
12. Eryılmaz B. *Kamu Yönetimi*, Genişletilmiş 3. Baskı, Erkam Matbaacılık, Ankara, 1997: 253.
13. Dinçer Y. “Devlet Memurlarının Disiplin Hukuku”, *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, Ankara, 1976, 9(1): 71-94.
14. Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası.
15. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu.

16. Sayan İÖ. “Türkiye’de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Ankara, 2009, 64 (1): 201-245.
17. Aykanat Ş. *Kamu Görevlilerinin Mali ve Cezai Sorumlulukları*(Tez), İstanbul Üniversitesi, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Doktora Tezi, 2004.
18. Akgüner T. *Kamu Personel Yönetimi*, 3. Baskı, Der Yayınları, İstanbul, 1998: 34-90.
19. Giritli İ, Akgüner T. *İdare Hukuku 1*, Der Yayınları, İstanbul, 1993: 229.
20. Kaya C. “Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hakim Olan Temel İlkeler”, *Amme İdaresi Dergisi*, Ankara, 2005, 38(2): 61-87.
21. Durmuş AA. *Memur Disiplin Hukuku*, 6. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2010: 11-291.
22. Tortop N. *Personel Yönetimi*, 5. Baskı, Yargı Yayınevi, Ankara, 1994:9-218.
23. Karan N, Özdemir HE, Tekinsoy ÖO, Üstün G, Yasin M, Yıldırım T. *İdare Hukuku*, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2011: 359.
24. Anayasa Mahkemesi, 18/7/2012 tarihli ve E.:2011/113 K.: 2012/108 Sayılı Kararı.
25. Anayasa Mahkemesi, 18/7/2012 tarihli ve E.: 2011/113 K.: 2012/108 Sayılı Kararı.
26. Tutum C. *Personel Yönetimi*, 2. Baskı, Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara, 1979: 256.
27. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.4f33cf0107ae45.66353564, Erişim 27/05/2013.
28. Tekin DY. *Hukuk Sözlüğü*, Tek Ağaç Eylül Yayıncılık, Ankara, 2007: 100.
29. Tekin DY. *Hukuk Sözlüğü*, Tek Ağaç Eylül Yayıncılık, Ankara, 2006: 122-272.

30. Sancakdar O. *Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2001: 121-259.
31. Gözler K. *İdare Hukuku*, 2. Baskı, 2. Cilt, Ekin Yayınevi, Bursa, 2009: 770-774.
32. Özensoy TR. *Kamu Görevlisinin Hukuku* (Gerekçeli, Açıklamalı, İçtihatlı), İzden Yayıncılık, İzmir, 2010: 278.
33. Pınar İ. *Disiplin Suç ve Cezaları ve Sicil Hukuku*, Sözkesen Matbaacılık, Ankara, 2008: 2-740.
34. Genç T. *Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileri Hakkında Ceza ve Disiplin Soruşturmaları*, Başkent Klişe Matbaacılık, Ankara, 1999: 219-271.
35. Kırmızıgül H. *Uygulama ve Teoride Disiplin Suç ve Cezaları ve Denetim Yolları*, Kazancı Kitap, İstanbul, 1998: 280-287.
36. Karahanoğulları O. "Memur Disiplin Hukukunun Niteliği ve İlkeleri", 8(3), *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, Ankara, 1999, 55-77.
37. Karan N. *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003: 96.
38. Canman D, Ertekin Y, Ar F, Bengsir TK, Özer C. *Kamu Görevlileri El Kitabı*, TODAİE, Ankara, 2002: 149.
39. Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik Bakanlar Kurulu Kararının Tarihi: 17.9.1982, No: 8/5336.
40. Aslan Z. *657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na Göre Disiplin Suç ve Cezaları*, Alfa Yayınları, İstanbul, 2001: 90-108.
41. Genç T. *Kamu Yönetimi*, Başkent Klişe Matbaacılık, Ankara, 1998: 280-296.
42. Aygün G. *Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası(Tez)*, Gazi Üniversitesi Kamu Hukuku Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2006.
43. 4924 sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde

Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Resmi Gazete Sayısı:25178, Resmi Gazete Tarihi: 24.07.2003.

44. Kamu Hastaneleri Kurumu Disiplin Amirleri Yönetmeliği, Resmi Gazete Sayısı: 28476, Resmi Gazete Tarihi: 23.11.2012.

45. Akyılmaz B. *İdare Hukuku*, Sayram Yayınları, Konya, 2003: 6-10.

46. Sağlık Bakanlığı Disiplin Amirliği Yönetmeliği, Resmi Gazete Sayısı: 28502, Resmi Gazete Tarihi: 19.12.2012.

47. Halk Sağlığı Kurumu Disiplin Amirleri Yönetmeliği, Resmi Gazete Sayısı: 28332, Resmi Gazete Tarihi: 23.06.2012.

48. Antalya İl Sağlık Müdürlüğü Arşiv Kayıtları, 2013.

EKLER

EK 1: ANKET ÖRNEĞİ

SAĞLIK PERSONELİNİN DİSİPLİN SORUŞTURMALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ VE SORUŞTURMACILARIN BİLGİ, TUTUM VE DAVRANIŞLARININ TESPİTİ ANKET ÇALIŞMASI

Bu anket “Sağlık Personelinin Disiplin Soruşturmasının Değerlendirilmesi ve Soruşturmacıların Bilgi Tutum ve Davranışlarının Tespiti” konulu çalışma, Sağlık Yönetimi yüksek lisans programı çerçevesinde planlanmıştır.

Çalışmada kimlik bilgileriniz ve yorumlarınız kesinlikle şahsınızla ilişkilendirilmeyecektir. Gönüllü olarak katılacağınız bu çalışmada samimi ve içten vereceğiniz yanıtlar tezimin güvenilirliğini arttıracaktır. Bu nedenle şimdiden katkılarınız için teşekkür ederim.

Fatma ÇETİN KAŞIKCIOĞLU

Okan Üniversitesi sağlık Yönetimi Yüksek lisans Öğrencisi

- 1- Cinsiyetiniz? Erkek Bayan
- 2- Yaşınız?
- 3- Medeni Durumunuz? Evli Bekar
- 4- Öğrenim Durumunuz?
- Lisans Uzmanlık Yüksek Lisans
- Doktora Diğer?.....
- 5- Mesleğiniz?
- Hekim Diş Hekimi Eczacı Hemşire
- Genel İdare Diğer?
- 6- Ünvanınız?
- Dr. Yard. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.
- Diğer?.....
- 7- Kaç yıllık devlet memurusunuz?

8- Kaç yıldır idari görev yapmaktasınız?

9- Yapmış olduğunuz en üst idari görev hangisidir?

- A) Sağlık Müdür Yardımcısı B) Hastane Yöneticisi C) Başhekim
D) Hastane Müdürü E) Diğer?

10- Tahmini yaptığınız disiplin soruşturması Sayısı Kaçtır?

11- Disiplin mevzuatı ile ilgili bilgilerinizi nasıl edindiniz?

- A) Kendi Deneyimimle B) Mevzuatı inceleyerek
B) C) Aldığım Eğitimle(İse nedir?).....

12- Disiplin Soruşturmalarında sürekli olarak görevlendirilmek ister misiniz?

- Evet Hayır Eğitim aldıktan sonra

13- Mesleğinizle ilgili herhangi bir disiplin soruşturması geçirdiniz mi?

(Cevabınız EVET ise Sonucu hakkında bilgi verir misiniz?)

- Evet
Hayır

14- Disiplin cezalarında itiraz süresi ne zaman başlar?

- A) İdare suçtan haberdar olduktan sonra
B) Soruşturma onayının düzenlendiği tarihte
C) Soruşturmaya başladığında
D) Disiplin cezası memura tebliğ tarihini izleyen günden itibaren
E) Net bir bilgim yok

15- Disiplin cezası alan memur yetkili mercilere kaç gün içerisinde itiraz etmelidir?

- A) 7 gün B) 10 gün C) 15 gün D) 60 gün E) Fikrim Yok

16- Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı hangi makama itiraz edilir?

- A) İdare Mahkemesine B) Danıştay ilgili dairesine C) Valiliğe
D) Yüksek Disiplin Kuruluna E) Bilgim Yok

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

- A) 1 yıl B) 2 yıl C) 5 yıl D) 10 yıl E) Fikrim yok

18- X. İlçesi Devlet Hastanesi'nde görevli başhekim yardımcısı hakkında disiplin soruşturması hangi makam tarafından başlatılamaz?

- A) Sağlık Bakanı B) Teftiş Kurulu Başkanı C) Kaymakam
D) Vali E) Hastane Yöneticisi F) Bilgim yok

19- Disiplin soruşturmalarının sağlıklı bir şekilde yapıldığına inanıyorum.	Katılıyorum <input type="checkbox"/>	Katılmıyorum <input type="checkbox"/>
20- Disiplin soruşturmalarında disiplin amirlerinin tarafsız davrandıklarını düşünüyorum.	Katılıyorum <input type="checkbox"/>	Katılmıyorum <input type="checkbox"/>
21- Sağlık personelinin disiplin soruşturmaları için uzmanlardan oluşan ayrı bir disiplin kurulu oluşturulmasını gerekli görüyorum.	Katılıyorum <input type="checkbox"/>	Katılmıyorum <input type="checkbox"/>
22- Disiplin cezalarının caydırıcı etki yarattığına inanıyorum.	Katılıyorum <input type="checkbox"/>	Katılmıyorum <input type="checkbox"/>
23- Disiplin amiri olduğum bir görevlinin, bir siyasi parti lehine propaganda yaptığını gördüğümde derhal disiplin soruşturması başlatırım.	Katılıyorum <input type="checkbox"/>	Katılmıyorum <input type="checkbox"/>
24- Kuruma ait resmi belge araç, gereç ve benzerlerini kendi menfaatine kullanan görevliler hakkında disiplin soruşturması başlatırım.	Katılıyorum <input type="checkbox"/>	Katılmıyorum <input type="checkbox"/>
25- Disiplin cezaları kurum düzenini sağlamaya yardımcı olur.	Katılıyorum <input type="checkbox"/>	Katılmıyorum <input type="checkbox"/>
26- Disiplin amiri olduğum bir görevlinin, disiplin soruşturmasını yürütürken kesinlikle tarafsız bir şekilde karar verebilirim.	Katılıyorum <input type="checkbox"/>	Katılmıyorum <input type="checkbox"/>
27- Hak etmediğim halde bir disiplin cezası almış olmam, görevimle ilgili sorumluluktan kaçmama neden olur.	Katılıyorum <input type="checkbox"/>	Katılmıyorum <input type="checkbox"/>

28- Sizce disiplin soruşturmaları nasıl yapılmalıdır? Bu konuda önerileriniz nelerdir?

EK 2: 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNU'NUN DİSİPLİN BÖLÜMÜ

DİSİPLİN

Disiplin Amiri ve Disiplin Cezaları:

Madde 124 - (Değişik fıkra: 29.11.1984 - KHK 243/25 md.) Disiplin amirleri; kurumların kuruluş ve görev özellikleri dikkate alınarak Devlet Personel Başkanlığı'nın görüşüne dayanılarak özel yönetmeliklerinde tayin ve tespit edilecek amirlerdir.

(Değişik fıkra: 12.05.1982 - 2670/30 md.) Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri, yurt içinde ya da dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara, durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre 125' inci maddede sıralanan disiplin cezalarından birisi verilir.

Disiplin Cezalarının Çeşitleri ile Ceza Uygulanacak Fiil ve Haller:

Madde 125 - (Değişik madde: 12.05.1982 - 2670/31 md.)

Devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları ile her bir disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

A - Uyarma: Memura, görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir.

Uyarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek ya da düzensiz davranmak,

b) Özürsüz ya da izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terk etmek,

c) Kurumca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek,

- d) Usulsüz müracaat ya da şikâyetle bulunmak,
- e) Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak,
- f) Görevine ya da iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek ya da ilgisiz kalmak,
- g) Belirlenen kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı davranmak,
- h) Görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak.

B - Kınama: Memura, görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir.

Kınama cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- a) Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımından kusurlu davranmak,
- b) Eşlerinin, reşit olmayan ya da mahcur olan çocuklarının kazanç getiren sürekli faaliyetlerini belirlenen sürede kurumuna bildirmemek,
- c) Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak,
- d) Hizmet dışında devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,
- e) Devlete ait resmi araç, gereç ve benzeri eşyayı özel işlerinde kullanmak,
- f) Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzeri eşyayı kaybetmek,
- g) İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak,
- h) İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz ya da hareketle sataşmak,
- ı) Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak,
- j) Verilen emirlere itiraz etmek,

k) Borçlarını kasten ödemeyerek, hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak,

l) Kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak.

m) (Ek alt bent: 17.09.2004 - 5234 S.K./1.mad) Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına ya da radyo ve televizyon kurumlarına bilgi ya da demeç vermek.

C - Aylıktan Kesme: Memurun, brüt aylığından 1/30 - 1/8 arasında kesinti yapılmasıdır.

Aylıktan kesme cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak,

b) Özürsüz olarak bir ya da iki gün göreve gelmemek,

c) Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzerlerini özel menfaat sağlamak için kullanmak,

d) Görevle ilgili konularda yükümlü olduğu kişilere yalan ve yanlış beyanda bulunmak,

e) Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek,

f) Görev yeri sınırları içerisinde herhangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak,

g) (Mülga fıkra: 25.02.2011 tarihli Mükerrer Resmi Gazete - 6111/111 md.)

h) (Mülga fıkra: 25.02.2011 tarihli Mükerrer Resmi Gazete - 6111/111 md.)

ı) Hizmet içinde Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,

j) (Mülga fıkra: 25.02.2011 tarihli Mükerrer Resmi Gazete - 6111/111 md.)

D - Kademe İlerlemesinin Durdurulması: Fiilin ağırlık derecesine göre memurun, bulunduğu kademede ilerlemesinin 1 - 3 yıl durdurulmasıdır.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- a) Göreve sarhoş gelmek, görev yerinde alkollü içki içmek,
- b) Özürsüz ve kesintisiz 3 - 9 gün göreve gelmemek,
- c) Görevi ile ilgili olarak her ne şekilde olursa olsun çıkar sağlamak,
- d) Amirine ya da maiyetindekilere karşı küçük düşürücü ya da aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak,
- e) Görev yeri sınırları içinde herhangi bir yeri toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz kullanmak ya da kullandırmak,
- f) Gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek,
- g) (Mülga bent: 17.09.2004 - 5234 S.K./33.mad) *1*
- h) Ticaret yapmak ya da Devlet memurlarına yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak,
- ı) Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar ya da zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,
- j) Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak,
- k) Açıklanması yasaklanan bilgileri açıklamak,
- l) Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları ya da iş sahiplerine hakarete bulunmak ya da bunları tehdit etmek,
- m) Diplomatik statüsünden yararlanmak suretiyle yurt dışında, haklı bir sebep göstermeksizin ödeme kabiliyetinin üstünde borçlanmak ve borçlarını ödemedeki tutum ve davranışlarıyla Devlet itibarını zedelemek ya da zorunlu bir sebebe dayanmaksızın borcunu ödemediği yurda dönmek,

- n) Verilen görev ve emirleri kasten yapmamak,
- o) Herhangi bir siyasi parti yararına ya da zararına fiilen faaliyette bulunmak.

E - Devlet Memurluğundan Çıkarma: Bir daha Devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarmaktır.

Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) İdeolojik ya da siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, ((Değişik ibare: 25.02.2011 tarihli Mükerrer Resmi Gazete - 6111/111 md.) "kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme", işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak ya da bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek ya da yardımda bulunmak,

b) Yasaklanmış her türlü yayını ya da siyasi ya da ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak ya da bunları kurumların herhangi bir yerine asmak ya da teşhir etmek,

c) Siyasi partiye girmek,

d) Özürsüz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek,

e) Savaş, olağanüstü hal ya da genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev ya da emirleri yapmamak,

f) (Değişik fıkra: 25.02.2011 tarihli Mükerrer Resmi Gazete - 6111/111 md.) Amirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak,

g) Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak,

h) Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak,

ı) Siyasi ve ideolojik eylemlerden arananları görev mahallinde gizlemek,

j) Yurt dışında Devletin itibarını düşürecek ya da görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak,

k) 5816 Sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanuna aykırı fiilleri işlemek.

Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil ya da halin cezaların (Değişik ibare: 25.02.2011 tarihli Mükerrer Resmi Gazete - 6111/111 md.) "özlük dosyasından" silinmesine ilişkin süre içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır. Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiil ya da haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir.

Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmalarını olumlu olan ve (Değişik ibare: 25.02.2011 tarihli Mükerrer Resmi Gazete - 6111/111 md.) "ödül ya da başarı belgesi alan" memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir.

Yukarıda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibariyle benzer eylemlerde bulunanlara da aynı neviden disiplin cezaları verilir.

Öğrenim durumları nedeniyle yükselebilecekleri kadroların son kademelerinde bulunan Devlet memurlarının, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının verilmesini gerektiren hallerde, brüt aylıklarının 1/4'ü - 1/2'si kesilir ve tekerrüründe görevlerine son verilir.

Özel kanunların disiplin suçları ve cezalarına ilişkin hükümleri saklıdır.

Yukarıda yazılı disiplin kovuşturmasının yapılmış olması, fiilin genel hükümler kapsamına girmesi halinde, sanık hakkında ayrıca ceza kovuşturması açılmasına engel teşkil etmez.

Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Amir ve Kurullar:

Madde 126 - (Değişik fıkra: 29.11.1984 - KHK 243/27 md.) Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri tarafından; kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, memurun bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra, atamaya yetkili amirler il disiplin kurullarının kararlarına dayanan hallerde Valiler tarafından verilir.

(Değişik fıkra: 12.05.1982 - 2670/32 md) Devlet memurluğundan çıkarma cezası amirlerin bu yoldaki isteği üzerine, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile verilir.

(Değişik fıkra: 12.05.1982 - 2670/32 md) Disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulunun ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur, cezayı kabul ya da reddeder. Ret halinde atamaya yetkili amirler 15 gün içinde başka bir disiplin cezası vermekte serbesttirler.

(Değişik fıkra: 12.05.1982 - 2670/32 md) Özel kanunların disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullarla ilgili hükümleri saklıdır.

Zamanaşımı:

Madde 127 - (Değişik madde: 12.05.1982 - 2670/33 md.) Bu Kanunun 125' inci maddesinde sayılan fiil ve halleri işleyenler hakkında, bu fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren;

a) Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına,

b) Memurluktan çıkarma cezasında altı ay içinde disiplin kovuşturmasına,

Başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

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

Karar Süresi:

Madde 128 - (Değişik madde: 12.05.1982 - 2670/34 md.)

Disiplin amirleri uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarını soruşturmanın tamamlandığı günden itibaren 15 gün içinde vermek zorundadırlar.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren hallerde soruşturma dosyası, kararını bildirmek üzere yetkili disiplin kuruluna 15 gün içinde tevdi edilir. Disiplin kurulu, dosyayı aldığı tarihten itibaren 30 gün içinde soruşturma evrakına göre kararını bildirir.

Memurluktan çıkarma cezası için disiplin amirleri tarafından yaptırılan soruşturmaya ait dosya, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kuruluna tevdiinden itibaren azami altı ay içinde bu kurulca, karara bağlanır.

Yüksek Disiplin Kurullarının Karar Usulü, Memurun Hakkı:

Madde 129 - (Değişik madde: 12.05.1982 - 2670/35 md.)

Yüksek disiplin kurulları kendilerine intikal eden dosyaların incelenmesinde, gerekli gördükleri takdirde, ilgilinin (Değişik ibare: 25.02.2011 tarihli Mükerrer Resmi Gazete - 6111/117 md.) "özlük dosyasını" ve her nevi evrakı incelemeye, ilgili kurumlardan bilgi almaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye ya da niyabeten dinletmeye, mahallen keşif yapmaya ya da yaptırmaya yetkilidirler.

Hakkında memurluktan çıkarma cezası istenen memur, (Mülga ibare: 25.02.2011 tarihli Mükerrer Resmi Gazete - 6111/117 md.) (.), soruşturma evrakını incelemeye, tanık dinletmeye, disiplin kurulunda sözlü ya da yazılı olarak kendisi ya da vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir.

Savunma Hakkı:

Madde 130 - Devlet memuru hakkında savunması alınmadan disiplin cezası verilemez.

Soruşturmayı yapanın ya da yetkili disiplin kurulunun 7 günden az olmamak üzere verdiği süre içinde ya da belirtilen bir tarihte savunmasını yapmayan memur, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

Cezai Kovuşturma ile Disiplin Kovuşturmasının Bir Arada Yürütülmesi:

Madde 131 - Aynı olaydan dolayı memur hakkında ceza mahkemesinde kovuşturmaya başlanmış olması, disiplin kovuşturmasını geciktiremez.

Memurun ceza kanununa göre mahkûm olması ya da olmaması halleri, ayrıca disiplin cezasının uygulanmasına engel olamaz.

(Ek fıkra: 06.10.1983 - 2910/1 md.) 160 Sayılı Devlet Personel Dairesi Kurulması Hakkında Kanunun 4 üncü maddesinde sayılan kuruluşlarda çalışan personel

hakkında; görevden doğan ya da görevi sırasında işledikleri suçlarla kişisel suçları sebebiyle Cumhuriyet savcıları ya da askeri savcılar ya da sorgu hâkimlikleri ya da Memurun Muhakematı hakkında Kanun uyarınca yetkili kurullarca yapılan soruşturma sonunda düzenlenen takipsizlik, meni muhakeme, iddianame, talepname ya da lüzumu muhakeme karar suretleri ile ilgili mahkemelerce verilen kesinleşmiş karar suretleri bu personelin bağlı olduğu bakanlık ya da kurum ya da kuruluşa gönderilir.

Uygulama:

Madde 132 - (Değişik madde: 12.05.1982 - 2670/36 md.)

Disiplin cezaları verildiği tarihten itibaren hüküm ifade eder ve derhal uygulanır.

Aylıktan kesme cezası, cezanın verilmiş tarihini takip eden aybaşında uygulanır.

Verilen disiplin cezaları (Değişik ibare: 25.02.2011 tarihli Mükerrer Resmi Gazete - 6111/112 md.) “üst disiplin amirine”, Devlet memurluğundan çıkarma cezası ayrıca Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

(Değişik fıkra: 25.02.2011 tarihli Mükerrer Resmi Gazete - 6111/112 md.) Aylıktan kesme cezası ile tecziye edilenler 5 yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilenler 10 yıl boyunca, daire başkanı kadrolarına, daire başkanı kadrosunun dengi ve daha üstü kadrolara, bölge ve il teşkilatlarının en üst yönetici kadrolarına, düzenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyeliklerine, vali ve büyükelçi kadrolarına atanamazlar.

(Mülga fıkra: 25.02.2011 tarihli Mükerrer Resmi Gazete - 6111/112 md.)

Disiplin Cezalarının Bir Süre Sonra (Değişik başlık: 25.02.2011 tarihli Mükerrer Resmi Gazete - 6111/117 md.) "**Özlük Dosyasından**" **Silinmesi:**

Madde 133 - (Değişik madde: 12.05.1982 - 2670/37 md.)

Disiplin cezaları memurun (Değişik ibare: 25.02.2011 tarihli Mükerrer Resmi Gazete - 6111/117 md.) "özlük dosyasına" işlenir. Devlet memurluğundan çıkarma cezasından başka bir disiplin cezasına çarptırılmış olan memur, uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasından 5 sene, diğer cezaların uygulanmasından 10 sene sonra atamaya yetkili amire başvurarak, verilmiş olan cezalarının (Değişik ibare: 25.02.2011

tarıhli Mükerrer Resmi Gazete - 6111/117 md.) "özlük dosyasından" silinmesini isteyebilir.

Memurun, yukarıda yazılan süreler içerisindeki davranışları, bu isteğini haklı kılacak nitelikte görülürse, isteğinin yerine getirilmesine karar verilerek, bu karar (Değişik ibare: 25.02.2011 tarihli Mükerrer Resmi Gazete - 6111/117 md.) "özlük dosyasına" işlenir.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının (Değişik ibare: 25.02.2011 tarihli Mükerrer Resmi Gazete - 6111/117 md.) "özlük dosyasından çıkarılmasına" disiplin kurulunun mütalaası alındıktan sonra, yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır.

Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri:

Madde 134 - (Değişik madde: 02.02.1981 - 2381/2 md.)

Disiplin ve soruşturma işlerinde kanunlarla verilen görevleri yapmak üzere, Kurum merkezinde bir Yüksek Disiplin Kurulu ile her ilde, bölge esasına göre çalışan kuruluşlarda, bölge merkezinde ve kurum merkezinde, ayrıca Milli Eğitim müdürlüklerinde birer Disiplin Kurulu bulunur.

(Değişik fıkra: 12.02.1982 - 2670/38 md.) Bu kurulların kuruluş, üyelerinin görev süresi, görüşme ve karar usulü, hangi memurlar hakkında karar verebilecekleri ve disiplin amirlerinin tayin ve tespitinde uygulanacak esaslar ile bunların yetki ve sorumlulukları gibi hususlar, Bakanlar Kurulunca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

İtiraz:

Madde 135- (Yeniden düzenlenen madde: 25.02.2011 tarihli Mükerrer Resmi Gazete - 6111/113 md.)

Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı, yüksek disiplin kuruluna itiraz edilebilir.

İtirazda süre, kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren yedi gündür. Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir.

İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren otuz gün içinde, kararlarını vermek zorundadır.

İtirazın kabulü hâlinde, disiplin amirleri kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir ya da tamamen kaldırabilirler.

Disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir

İtiraz Süresi ve Yapılacak İşlem:

Madde 136 - (Mülga madde: 25.02.2011 tarihli Mükerrer Resmi Gazete - 6111/117 md.)

GÖREVDEN UZAKLAŞTIRMA

Görevden Uzaklaştırma:

Madde 137 - Görevden uzaklaştırma, Devlet kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülecek Devlet memurları hakkında alınan ihtiyati bir tedbirdir.

Görevden uzaklaştırma tedbiri, soruşturmanın herhangi bir safhasında da alınabilir.

Yetkililer:

Madde 138 - Görevden uzaklaştırmaya yetkililer şunlardır.

- a) Atamaya yetkili amirler;
- b) Bakanlık ve genel müdürlük müfettişleri;
- c) İllerde valiler;

ç) İlçelerde kaymakamlar (İlçe idare şube başkanları hakkında valinin muvafakati şarttır.) Valiler ve kaymakamlar tarafından alınan görevden uzaklaştırma tedbiri, memurun kurumuna derhal bildirilir.

Görevden Uzaklaştıran Amirin Sorumluluğu:

Madde 139 - (Değişik madde: 23.12.1972 - KHK 2/1 md.) Görevinden uzaklaştırılan Devlet memurları hakkında görevden uzaklaştırmayı izleyen 10 iş günü içinde soruşturmaya başlanması şarttır.

Memuru görevden uzaklaştırdıktan sonra memur hakkında derhal soruşturmaya başlamayan, keyfi olarak ya da garaz ya da kin dolayısıyla bu tasarrufu yaptığı, yaptırılan soruşturma sonunda anlaşılan amirler, hukuki, mali ve cezai sorumluluğa tabidirler.

Ceza Kovuşturması Sırasında Görevden Uzaklaştırma:

Madde 140 - Haklarında mahkemelerce cezai kovuşturma yapılan Devlet memurları da 138' inci maddedeki yetkililer tarafından görevden uzaklaştırılabilirler.

Görevden Uzaklaştırılan ya da Görevinden Uzak Kalan Memurların Hak ve Yükümlülüğü:

Madde 141 - (Değişik madde: 30.05.1974 - KHK/12; Aynen kabul: 15.05.1975 - 1897/1 md.)

Görevden uzaklaştırılan ve görevi ile ilgili olsun ya da olmasın, herhangi bir suçtan tutuklanan ya da gözaltına alınan memurlara bu süre içinde, aylıklarının üçte ikisi ödenir. Bu gibiler, bu Kanunun öngördüğü sosyal hak ve yardımlardan faydalanmaya devam ederler.

143' üncü maddede sayılan durumların gerçekleşmesi halinde, bunların aylıklarının kesilmiş olan üçte biri kendilerine ödenir ve görevden uzakta geçirdikleri süre, derecelerindeki kademe ilerlemesinde ve bu sürenin derece yükselmesi için gerekli en az bekleme süresini aşan kısmı, üst dereceye yükselmeleri halinde, bu derecede kademe ilerlemesi yapılmak suretiyle değerlendirilir.

Tedbirin Kaldırılması:

Madde 142 - Soruşturma sonunda disiplin yüzünden memurluktan çıkarma ya da cezai bir işlem uygulanmasına lüzum kalmayan Devlet memurları için alınmış olan

görevden uzaklaştırma tedbiri, 138' inci maddedeki yetkililerce (Müfettişler tarafından görevden uzaklaştırılanlar hakkında atamaya yetkili amirlerce) derhal kaldırılır.

Görevden uzaklaştırma tedbirini kaldırmayan görevli hakkında 139' uncu madde hükmü uygulanır.

Memurun Göreve Tekrar Başlatılması Zorunlu Olan Haller:

Madde 143 - Soruşturma ya da yargılama sonunda yetkili mercilerce:

- a) Haklarında memurluktan çıkarmadan başka bir disiplin cezası verilenler,
- b) Yargılamanın men'ine ya da beraatına karar verilenler,
- c) Hükümden evvel haklarındaki kovuşturma genel af ile kaldırılanlar,
- ç) Görevlerine ve memurluklarına ilişkin olsun ya da olmasın memurluğa engel olmayacak bir ceza ile hükümlü olup cezası ertelenenler,

Bu kararların kesinleşmesi üzerine, haklarındaki görevden uzaklaştırma tedbiri kaldırılır.

Görevden Uzaklaştırma Tedbirinin Kaldırılmasında Amirin Takdiri:

Madde 144 – 140' ıncı ve 142' nci maddelerde ve 143' üncü maddenin a, b, c fıkralarında yazılı olanlar hakkındaki görevden uzaklaştırma tedbiri, Devlet memurunun soruşturmaya konu olan fiillerinin, hizmetlerini devama engel olmadığı hallerde her zaman kaldırılabilir.

Süre:

Madde 145 - Görevden uzaklaştırma; bir disiplin kovuşturması icabından olduğu takdirde en çok 3 ay devam edebilir. Bu süre sonunda hakkında bir karar verilmediği takdirde memur görevine başlatılır.

Bir ceza kovuşturması icabından olduğu takdirde, görevinden uzaklaştırmaya yetkili amir (Müfettişlerin görevinden uzaklaştırdıkları memurlar hakkında atamaya yetkili amir) ilgilinin durumunu her iki ayda bir inceleyerek, görevine dönüp dönmemesi hakkında bir karar verir ve ilgiliye de yazı ile tebliğ eder.

EK 3: TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU DİSİPLİN YÖNETMELİĞİ

23 Kasım 2012 Cuma

Resmî Gazete

Sayı : 28476

YÖNETMELİK

Sağlık Bakanlığından:

TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU DİSİPLİN YÖNETMELİĞİ

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu merkez, taşra ve döner sermaye teşkilatında görevli personelin disiplin amirlerinin tespiti ile 4924 Sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun kapsamında çalıştırılan sözleşmeli personel hakkında, disiplin cezalarının uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemektir.

Kapsam

MADDE 2 – (1) Bu Yönetmelik, Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu merkez, taşra ve döner sermaye teşkilatında görevli Devlet memurları ile 663 Sayılı Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 32'nci maddesi ve 4924 Sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun çerçevesinde çalıştırılan sözleşmeli personeli kapsar.

Dayanak

MADDE 3 – (1) Bu Yönetmelik;

a) 14/7/1965 tarihli ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 124'üncü maddesi ile 11/10/2011 tarihli ve 663 Sayılı Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 33'üncü maddesinin yedinci fıkrası ve 17/9/1982 tarihli ve 8/5336 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğin 16'ncı maddesine,

b) 10/7/2003 tarihli ve 4924 Sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 9'uncu maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 4 – (1) Bu Yönetmelikte geçen;

a) Bakan: Sağlık Bakanını,

b) Kurum: Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumunu,

c) Kurum Başkanı: Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu Başkanını, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Disiplin Amirlerinin Tespiti ile Disiplin Cezalarının Uygulanmasına İlişkin Esaslar

Disiplin Amirleri ve Disiplin Cezası Verme Yetkisi

MADDE 5 – (1) Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu merkez, taşra ve döner sermaye teşkilatında görevli Devlet memurları ve sözleşmeli personelin disiplin amirleri ekli I, II ve III Sayılı cetvellerde gösterilmiştir.

(2) Devlet memuru ya da sözleşmeli personelin disiplin amiri ile müşterek fiillerinde, disiplin amiri bakımından ceza tayin edecek olan amir, memur ya da

sözleşmeli personel hakkında da ceza tayin etmeye yetkilidir.

(3) Disipline aykırı bir fiili gerçekleştiren Devlet memuru ya da sözleşmeli personelin soruşturmaya başlanılmadan evvel ya da soruşturma esnasında başka bir yere nakli durumunda disiplin cezası, fiilin gerçekleştirildiği yerdeki disiplin amiri tarafından tespit edilir.

(4) Devlet memuru ya da sözleşmeli personelin kadrosunun bulunduğu yerden başka bir yere görevlendirilmesi durumunda, görevlendirildiği yerdeki disipline aykırı fiilleri sebebiyle verilecek disiplin cezası, memurun görevlendirildiği yerdeki disiplin amirince takdir edilir.

(5) Kurum Başkanı her kademedeki Devlet memuru ve sözleşmeli personelin üst disiplin amiridir. Valiler il, kaymakamlar ise ilçe sınırları içerisinde görevli Devlet memuru ve sözleşmeli personel hakkında, disipline aykırı fiillerinden dolayı doğrudan disiplin cezası vermeye yetkilidir.

4924 Sayılı Kanun Kapsamında Çalışan Sözleşmeli Personelin Disiplin Cezalarının Uygulanması

MADDE 6 – (1) 4924 Sayılı Kanun kapsamında çalışan sözleşmeli personele verilecek disiplin cezalarından:

- a) Aylıktan kesme cezası, brüt ücretinden 1/30-1/8 arasında kesinti yapılması,
- b) Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, ücretinin belirlenmesinde esas alınan kıdem süresinde fiilin ağırlık derecesine göre 1-3 yıl arasında indirim yapılması,
- c) Devlet memurluğundan çıkarma cezası, sözleşmenin feshedilmesi suretiyle yerine getirilir.

Disipline İlişkin Usul ve Esaslar Bakımından Uygulanacak Mevzuat

MADDE 7 – (1) 4924 Sayılı Kanun kapsamında çalışan sözleşmeli persone hakkında bu Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla disipline ilişkin usul ve esasla bakımından, Devlet Memurları Kanunu ile Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirler Hakkında Yönetmelik hükümleri uygulanır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Son Hükümler

Yürürlük

MADDE 8 – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 9 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Sağlık Bakanı yürütür.