

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

MEMUR DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARI
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan: **Fulya UYGUN**

İstanbul, 2012

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

MEMUR DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARI
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:
Fulya UYGUN

Öğrenci No:
100745034

Danışman:
Prof. Dr. Gönen DÜNDAR

İstanbul, 2012

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Memur Disiplin Suç ve Cezaları” başlıklı bu çalışmanın, 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. 01/06/2012

Fulya UYGUN

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

1.0.6.2012

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim dalı *İşletme Yönetimi* Bilim dalı yüksek lisans öğrencilerinden **100745034** numaralı **Fulya UYGUN**' un "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "**MEMUR DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARI**" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 02.05.2012 tarih ve 2012/12 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince **45** dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile **Kabul/Red veya Düzeltme** kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 1 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

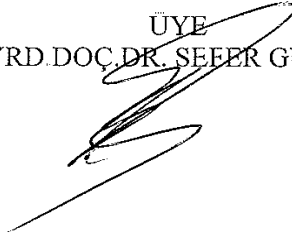
DANIŞMAN
PROF. DR. GÖNEN DÜNDAR



UYE
PROF. DR. ZEKİ ADAL



UYE
YRD. DOÇ. DR. SEFER GÜMÜŞ



MEMUR DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARI

Tezi Hazırlayan: **Fulya UYGUN**

Özet

Kurum içi düzenin sağlanması yoluyla kamu hizmetlerinin etkili ve verimli yürütülmesinin temini amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan memurlar için birtakım disiplin kuralları öngörülmüştür. Bu kurallara aykırı davranma hali disiplin suçunu oluşturmakta ve Kanunda önceden düzenlenmiş bulunan disiplin cezalarından uygun olanının verilmesini gerektirmektedir.

Bu tez çalışmasında, idari personel olarak görev yapmakta olan memurların tabi oldukları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun son hali esas alınarak, disiplin bölümü çerçevesinde, disiplin suç ve cezaları tüm yönleriyle ele alınmış; bununla birlikte konuyla ilgili olarak kamu hizmeti, kamu görevlileri kavramları ile disiplin yargılaması sürecinin aşamaları ve yöntemi kısaca açıklanmıştır.

Çalışmada, ilk olarak konunun öznesi durumunda olan memurların icra ettikleri kamu hizmeti ve kamu görevi kavramları, kamu görevlilerinin istihdam biçimleri, memurların ödev ve yükümlülükleri ile tabi oldukları yasaklar belirtilmiştir. Devamında, disiplin, disiplin suçu ve disiplin cezası kavramları ile disiplin cezalarının özellikleri ele alınmıştır. Disiplin cezaları ve bunları gerektiren disiplin suçları detaylı bir biçimde incelenmiştir. Son olarak ise, disiplin cezalarının uygulanması konusu ve sonuca ilişkin öneriler de okuyucuya aktarılmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Disiplin Suç ve Cezaları, Memur, Disiplin Yargılaması, Takdir Yetkisi

DISCIPLINARY OFFENCES AND PUNISHMENTS
RELEVANT TO CIVIL SERVANTS

The Thesis Prepared By: **Fulya UYGUN**

Abstract

A set of disciplinary rules have been provided for civil servants who serve in public institutions and organizations, so that public services are carried out effectively and efficiently by way of ensuring intra-institutional order through application of those rules. An act, which is contrary to those rules, constitutes a disciplinary offence and such act requires imposing an appropriate punishment from among the disciplinary punishments that have been arranged beforehand in the Law.

In this thesis study, the latest version of the Civil Servants Law No 657, which applies to the civil servants who serve as administrative personnel, has been taken as basis, and thus, within the framework of the chapter “discipline”, disciplinary offences and punishments have been dealt with in all aspects, and besides, in relation to the matter, the concepts of public service and public servants and, the method and the stages of the disciplinary proceedings process have been explained briefly.

In the study, firstly, the concepts of public service and public office, which are performed by civil servants who are the subjects of the matter, employment forms of public servants, the duties and obligations civil of servants and, the prohibitions that apply to civil servants, have been stated. Afterwards, the concepts of discipline, discipline offence and disciplinary punishment, and the characteristics of disciplinary punishments have been dealt with. Disciplinary punishments and disciplinary offences, which require disciplinary punishments, have been analyzed in details. And finally, efforts have been made in order to convey the readers the matter of imposing disciplinary punishments and also the recommendations concerning the result.

Key Words: Disciplinary Offences and Punishments, Civil Servant, Disciplinary Proceedings, Discretionary Power

İÇİNDEKİLER

Özet.....	i
Abstract.....	ii
KISALTMALAR	xi
GİRİŞ	1
I. BÖLÜM.....	4
KAMU GÖREVLİLERİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR, DEVLET MEMURLARININ ÖDEV VE SORUMLULUKLARI İLE BAĞLI OLDUKLARI YASAKLAR.....	4
1. KAMU GÖREVLİLERİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR.....	4
1.1. Kamu Hizmeti ve Kamu Görevi.....	4
1.2. Kamu Görevlisi	7
1.2.1. Memur	8
1.2.2. Sözleşmeli Personel.....	10
1.2.3. Geçici Personel.....	11
1.2.4. İşçiler	12
2. DEVLET MEMURLARININ ÖDEV VE SORUMLULUKLARI.....	12
2.1. Anayasa'ya ve Devlete Bağlılık	13
2.2. Tarafsızlık.....	14
2.3. Uyumlu Davranma	15
2.4. Emirlere Uyuma ve Hukuka Aykırı Emir	15
2.5. Mal Bildiriminde Bulunma	16
2.6. Resmi Belge, Araç ve Gereçleri Yerinde Tutma.....	17
2.7. Mali Sorumluluk.....	17
2.8. Kılık Kıyafet Yükümlülüğü.....	19
3. MEMURLARIN BAĞLI OLDUKLARI YASAKLAR.....	19
3.1. Toplu Eylem ve Davranışlarda Bulunma Yasağı	19
3.2. Grev Yasağı.....	20
3.3. Ticaret ve Diğer Kazanç Getirici Faaliyetlerde Bulunma Yasağı.....	20

3.4. Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı.....	21
3.5. İkinci Görev Yasağı.....	21
3.6. Gizli Bilgileri Açıklama Yasağı	23
3.7. Basına Bilgi veya Demeç Vermeme Yasağı	23
3.8. Siyasi Partilere Girme Yasağı	24
II. BÖLÜM	25
DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARI	25
1. DİSİPLİN KAVRAMI.....	25
1.1. Otokratik Disiplin.....	26
1.2. Demokratik Disiplin	27
2. DİSİPLİN SUÇU KAVRAMI.....	28
3. DİSİPLİN CEZASI KAVRAMI	30
3.1. Manevi Nitelikte Disiplin Cezaları.....	33
3.2. Mali Nitelikte Disiplin Cezaları	33
3.3. Tasfiye Edici Nitelikte Disiplin Cezaları	34
4. DİSİPLİN CEZALARI.....	35
4.1. Disiplin Cezalarının Amacı	35
4.2. Disiplin Cezalarının İşlevi.....	35
4.2.1. Kurum Düzenini Sağlama	35
4.2.2. Koruma	36
4.2.3. Eğitim	36
4.2.4. Temizleme	37
4.2.5. Korkutma ve Caydırma	37
4.3. Disiplin Cezalarının Nitelikleri	37
4.4. Disiplin Cezalarının Türleri.....	43
4.4.1. Uyarma Cezası ve Uyarma Cezasını Gerektiren Fiil ve Haller.....	44
4.4.1.1. Verilen Emir ve Görevlerin Tam ve Zamanında Yapılmasında, Görev Mahallinde Kurumlarca Belirlenen Usul ve	

Esasların Yerine Getirilmesinde, Görevle İlgili Resmi Belge, Araç ve Gereçlerin Korunması, Kullanılması ve Bakımında	
Kayıtsızlık Göstermek veya Düzensiz Davranmak	45
4.4.1.2. Özürsüz veya İzinsiz Olarak Göreve Geç Gelmek, Erken Ayrılmak, Görev Mahallini Terk Etmek.....	45
4.4.1.3. Kurumca Belirlenen Tasarruf Tedbirlerine Riayet Etmemek	46
4.4.1.4. Usulsüz Müracaat ve Şikâyette Bulunmak.....	46
4.4.1.5. Devlet Memuru Vakarına Yakışmayan Tutum ve Davranışta Bulunmak	47
4.4.1.6. Görevine veya İş Sahiplerine Karşı Kayıtsızlık Göstermek veya İlgisiz Kalmak	48
4.4.1.7. Belirlenen Kılık ve Kıyafet Hükümlerine Aykırı Davranmak.....	48
4.4.1.8. Görevin İşbirliği İçinde Yapılması İlkesine Aykırı Davranışlarda Bulunmak	49
4.4.2. Kınama Cezası ve Kınama Cezasını Gerektiren Fiil ve Haller	49
4.4.2.1. Verilen Emir ve Görevlerin Tam ve Zamanında Yapılmasında, Görev Mahallinde Kurumlarca Belirlenen Usul ve Esasların Yerine Getirilmesinde, Görevle İlgili Resmi Belge, Araç ve Gereçlerin Korunması, Kullanılması ve Bakımında Kusurlu Davranmak.....	50
4.4.2.2. Eşlerinin, Reşit Olmayan veya Mahcur Olan Çocuklarının Kazanç Getiren Sürekli Faaliyetlerini Belirlenen Sürede Kurumuna Bildirmemek	51
4.4.2.3. Görevi Sırasında Amire Hal ve Hareketi ile Saygısız Davranmak.....	51
4.4.2.4. Hizmet Dışında Devlet Memurunun İtibar ve Güven Duygusunu Sarsacak Nitelikte Davranışlarda Bulunmak	52
4.4.2.5. Devlete Ait Resmi Belge, Araç, Gereç ve Benzeri Eşyayı Özel İşlerinde Kullanmak.....	53
4.4.2.6. Devlete Ait Resmi Belge, Araç, Gereç ve Benzeri Eşyayı Kaybetmek.....	53

4.4.2.7. İş Arkadaşlarına, Maiyetindeki Personele ve İş Sahiplerine Kötü Muamelede Bulunmak.....	54
4.4.2.8. İş Arkadaşlarına ve İş Sahiplerine Söz veya Hareketle Sataşmak.....	54
4.4.2.9. Görev Mahallinde Genel Ahlak ve Edep Dışı Davranışlarda Bulunmak ve Bu Tür Yazı Yazmak, İşaret, Resim ve Benzeri Şekiller Çizmek ve Yapmak.....	54
4.4.2.10. Verilen Emirlere İtiraz Etmek	55
4.4.2.11. Borçlarını Kasten Ödemeyerek Hakkında Yasal Yollara Başvurulmasına Neden Olmak	55
4.4.2.12. Kurumların Huzur, Sükûn ve Çalışma Düzenini Bozmak	56
4.4.2.13. Yetkili Olmadığı Halde Basına, Haber Ajanslarına veya Radyo ve Televizyon Kurumlarına Bilgi veya Demeç Vermek	56
4.4.3. Aylıktan Kesme Cezasını Gerektiren Fiil ve Haller	57
4.4.3.1. Kasıtlı Olarak; Verilen Emir ve Görevleri Tam ve Zamanında Yapmamak, Görev Mahallinde Kurumlarca Belirlenen Usul ve Esasları Yerine Getirmemek, Görevle İlgili Resmi Belge, Araç ve Gereçleri Korumamak, Bakımını Yapmamak, Hor Kullanmak.....	57
4.4.3.2. Özürsüz Olarak Bir veya İki Gün Göreve Gelmemek.....	58
4.4.3.3. Devlete Ait Resmi Belge, Araç, Gereç ve Benzerlerini Özel Menfaat Sağlamak İçin Kullanmak.....	58
4.4.3.4. Görevle İlgili Konularda Yükümlü Olduğu Kişilere Yalan ve Yanlış Beyanda Bulunmak.....	59
4.4.3.5. Görev Sırasında Amirine Sözle Saygısızlık Etmek.....	59
4.4.3.6. Görev Yeri Sınırları İçerisinde Her Hangi Bir Yerin Toplantı, Tören ve Benzeri Amaçlarla İzinsiz Olarak Kullanılmasına Yardımcı Olmak.....	59
4.4.3.7. Hizmet İçinde Devlet Memurunun İtibar ve Güven Duygusunu Sarsacak Nitelikte Davranışlarda Bulunmak	60
4.4.4. Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezasını Gerektiren Fiil ve Haller	60

4.4.4.1. Göreve Sarhoş Gelmek, Görev Yerinde Alkollü İçki İçmek	62
4.4.4.2. Özürsüz ve Kesintisiz Olarak 3–9 Gün Göreve Gelmemek	62
4.4.4.3. Görevi ile İlgili Olarak Her Ne Şekilde Olursa Olsun Çıkar Sağlamak.....	63
4.4.4.4. Amirine veya Maiyetindekilere Karşı Küçük Düşürücü veya Aşağılayıcı Fiil ve Hareketler Yapmak.....	63
4.4.4.5. Görev Yeri Sınırları İçinde Herhangi Bir Yeri Toplantı, Tören ve Benzeri Amaçlarla İzinsiz Kullanmak veya Kullandırmak.....	64
4.4.4.6. Gerçeğe Aykırı Rapor ve Belge Düzenlemek	64
4.4.4.7. Ticaret Yapmak veya Devlet Memurlarına Yasaklanan Diğer Kazanç Getirici Faaliyetlerde Bulunmak	65
4.4.4.8. Görevin Yerine Getirilmesinde Dil, Irk, Cinsiyet, Siyasi Düşünce, Felsefi İnanç, Din ve Mezhep Ayrımı Yapmak, Kişilerin Yarar veya Zararını Hedef Tutan Davranışlarda Bulunmak.....	65
4.4.4.9. Belirlenen Durum ve Sürelerde Mal Bildiriminde Bulunmamak.....	66
4.4.4.10. Açıklanması Yasaklanan Bilgileri Açıklamak	66
4.4.4.11. Amirine, Maiyetindekilere, İş Arkadaşları veya İş Sahiplerine Hakarete Bulunmak veya Tehdit Etmek.....	67
4.4.4.12. Diplomatik Statüsünden Yararlanmak Suretiyle Yurt Dışında, Haklı Bir Sebep Göstermeksizin Ödeme Kabiliyetinin Üstünde Borçlanmak ve Borçlarını Ödemedeki Tutum ve Davranışlarıyla Devlet İtibarını Zedelemek veya Zorunlu Bir Sebebe Dayanmaksızın Borcunu Ödemeden Yurda Dönmek.....	68
4.4.4.13. Verilen Görev ve Emirleri Kasten Yapmamak.....	68
4.4.4.14. Herhangi Bir Siyasi Parti Yararına veya Zararına Fiilen Faaliyette Bulunmak.....	69
4.4.5. Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezasını Gerektiren Fiil ve Haller	69

4.4.5.1. İdeolojik veya Siyasi Amaçlarla; Kurumların Huzur, Sükûn ve Çalışma Düzenini Bozmak, Boykot, İşgal, Kamu Hizmetlerinin Yürütülmesini Engelleme, İşi Yavaşlatma ve Grev Gibi Eylemlere Katılmak veya Bu Amaçlarla Toplu Olarak Göreve Gelmemek, Bunları Tahrik ve Teşvik Etmek veya Yardımda Bulunmak.....	71
4.4.5.2. Yasaklanmış Her Türlü Yayını veya Siyasi veya İdeolojik Amaçlı Bildiri, Afiş, Pankart, Bant ve Benzerlerini Basarak, Çoğaltmak, Dağıtmak veya Bunları Kurumların Herhangi Bir Yerine Asmak veya Teşhir Etmek.....	72
4.4.5.3. Siyasi Partiye Girmek.....	74
4.4.5.4. Özürsüz Olarak Bir Yılda Toplam 20 Gün Göreve Gelmemek.....	75
4.4.5.5. Savaş, Olağanüstü Hal veya Genel Afetlere İlişkin Konularda Amirlerin Verdiği Görev ve Emirleri Yapmamak.....	76
4.4.5.6. Amirine ve Maiyetindekilere ve İş Sahiplerine Fiili Tecavüzde Bulunmak.....	77
4.4.5.7. Memurluk Sıfatı ile Bağdaşmayacak Nitelik ve Derecede Yüz Kızartıcı ve Utanç Verici Hareketlerde Bulunmak.....	78
4.4.5.8. Yetki Almadan Gizli Bilgileri Açıklamak.....	79
4.4.5.9. Siyasi ve İdeolojik Eylemlerden Arananları Görev Mahallinde Gizlemek.....	80
4.4.5.10. Yurt Dışında Devletin İtibarını Düşürecek veya Görev Haysiyetini Zedeleyecek Tutum ve Davranışlarda Bulunmak.....	81
4.4.5.11. 5816 Sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanuna Aykırı Fiilleri İşlemek.....	82
III. BÖLÜM.....	83
DİSİPLİN CEZALARININ UYGULANMASI.....	83
1. DİSİPLİN CEZASI VERMEYE YETKİLİ AMİR VE KURULLAR.....	83
1.1. Disiplin Amirleri	85
1.1.1. Disiplin Amirlerinin Belirlenmesi	85
1.1.2. Disiplin Amirlerinin Yetkileri	85
1.1.3. Disiplin Amirlerinin Sorumlulukları	86

1.1.3.1. Genel Sorumluluk.....	86
1.1.3.2. Özel Sorumluluk.....	86
1.2. Disiplin Kurulları	87
1.2.1. Disiplin Kurullarının Oluşumu	88
1.2.2. Disiplin Kurullarının Görev Alanları	89
1.2.3. Disiplin Kurullarının Toplantı ve Çalışmalarının Usul ve Esasları.	90
2. DİSİPLİN SORUŞTURMASI.....	93
2.1. Soruşturmaya Başlanması	93
2.2. Soruşturmaya Başlama Süresi	94
2.4. Savunma Hakkı	97
2.5. Soruşturma Raporunun Düzenlenmesi	99
2.6. Disiplin Cezası Kararının Alınması	100
2.7. Memurluktan Ayrılanlara Disiplin Cezası Verilmesi.....	101
2.8. Disiplin Cezalarını Düşüren Haller	103
3. GÖREVDEN UZAKLAŞTIRMA	104
3.1. Görevden Uzaklaştırma Kavramı	104
3.2. Görevden Uzaklaştırma İşleminin Unsurları.....	105
3.2.1. Konu Unsuru.....	105
3.2.2. Sebep Unsuru.....	105
3.2.3. Amaç Unsuru	106
3.2.4. Yetki Unsuru.....	106
3.2.5. Şekil Unsuru	107
3.3. Görevden Uzaklaştırma Tedbirinin Alınabileceği Durumlar	107
3.3.1. Disiplin Kovuşturması Nedeniyle Görevden Uzaklaştırma	108
3.3.2. Ceza Kovuşturması Nedeniyle Görevden Uzaklaştırma	109
3.4. Görevden Uzaklaştırma Tedbirinde Süre	110
3.5. Görevden Uzaklaştırma Tedbirinin Kaldırılması	110
3.6. Görevden Uzaklaştırılan Memurların Hak ve Yükümlülükleri.....	111

4. DİSİPLİN CEZALARINA KARŞI BAŞVURU YOLLARI	113
4.1. İtiraz.....	113
4.2. Yargısal Başvuru (İdari Yargıda Dava Açma)	114
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	116
KAYNAKLAR	120
EKLER	
Ek-1: 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Disiplin Bölümü	124
Ek-2: Disiplin Kurulları Ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik.....	139

KISALTMALAR

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

GİRİŞ

Kamu hizmeti, kamu kurum ve kuruluşları ya da özel kesim tarafından sosyal ihtiyaçları karşılamak üzere kamu yararı gözetilerek yapılan, bu hizmeti icra edenlerce bağlı işlem niteliği taşıyan, kesintisiz ve düzenli olarak yürütülmesi gereken ve günün değişen koşullarına göre esnek olabilen faaliyetlerdir. Kamu hizmetleri kamu görevlileri aracılığıyla yürütülür. Kamu personel rejiminin idari boyutunda yer alan kamu görevlileri sözleşmeli personel, geçici personel, işçiler ve ağırlıklı olarak memurları kapsamaktadır. İşçiler dışındaki diğer istihdam edilenler hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanmaktadır.

Kamu hizmetleri niteliği gereği topluma sunulmuş bulunan ve yaygın olarak icra edildiğinden özel kesimce de yapılabilen faaliyetler olduğundan sosyal hayata etkisi büyüktür. Bu nedenle, bu hizmeti yapan ve kamu görevlilerinin de ağırlık noktasını oluşturan memurların, görevleri dolayısıyla uymaları gereken birtakım kurallar öngörülmüş olup; bunlara disiplin kuralları adı verilmektedir. Memurların disipline edilmesine yönelik öngörülen bu kurallar kamu kurum ve kuruluşlarının amaçları doğrultusunda uygulanırlar.

Disiplin sistemi, içerisine disiplin suç ve cezalarını da alan, örgütler ve kurumlardaki en önemli unsurlardan biri olan personelin görevi başında ya da görevi başında olmasa dahi içinde bulunduğu statü gereği çalıştığı kurumun kendisi için öngördüğü kurallara uyup uymamasının tespitinde belirleyici, kurumun ya da örgütün işleyişinde önemli etkisi olan bir kavramdır. Devlet Memurları Kanunu'nda düzenlenmiş bulunan disiplin suçlarının bir kısmı, disiplin cezalarında olduğu kadar açık ve net değildir. Bu durum, verilecek disiplin cezasının tespitinde suçun tam anlamıyla belirlenmesinin temini amacıyla idareye takdir hakkı tanımaktadır. Kanunda düzenlenmiş bulunan bir cezanın verilmesini gerektirecek her eylem, tutum ya da davranışın açık ve net tanımlara dayandırılması gerekmekte olup; hangi tür eylem, davranış ya da tutumların hangi disiplin suçunu oluşturacağıının tam olarak ve keyfi işlem tesis etmeye yer vermeyecek biçimde düzenlenmesi "suçun yasallığı" bakımından önemlidir. Bununla birlikte, disiplin suçlarının takdire bağlı olarak belirlenmesi, verilecek cezanın da bu takdir doğrultusunda tayin edilmesine sebep olmaktadır.

Memurun hangi fiillerinin kanunda yasaklanmış olduğunu ve bu fiillerin oluşturduğu suçlara hangi cezaların verileceğini önceden bilmesi hem görevi hem de hakkıdır. Buna göre, memur, çalıştığı kurumun disiplin sistemi çerçevesinde hangi kuralları koyduğunu, bu kurallara uymaması sonucunda hakkında ne tür bir yaptırım uygulanacağını, disiplin işlemleri ilgili sürecin nasıl işlemekte olduğunu ve gerektiğinde bu işlemlere karşı başvuracağı yolları, yani idari işlemlere yönelik olarak kendisi için tanınan hakları bilmesi gerekmektedir.

Belirtilmeye çalışılan nedenler tez konusunun belirlenmesinde en önemli etken olmuş ve kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan memurların uymak zorunda oldukları disiplin kuralları ve uygulamaları araştırılmaya ve irdelenmeye değer bir konu olarak görülmüştür.

Memur disiplin suç ve cezaları konusunda hazırlanmış olan bu tez çalışmasının amacı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun son hali esas alınarak, bu Kanuna tabi olarak istihdam edilen memurların kendileri için önceden düzenlenmiş olan birtakım disiplin kuralları ile bu kurallara uymamaları sonucunda oluşacak disiplin suçları ile bunların karşılığı olarak verilebilecek disiplin cezalarını irdelerek; memurların içinde buldukları disiplin sistemindeki disiplin suç ve cezalarının, önceden açık ve net bir biçimde düzenlenerek tayin ve tespit edilmesinin gerekliliğini ortaya koymaktır.

Disiplin suç ve cezaları konusunun incelenmesi, daha öncesinde konuya ilişkin olabilecek genel kavramların açıklanmasını gerektirmektedir. Bununla birlikte; konu, kamu görevlilerinden biri olan “memur” bağlamında sınırlandırılmıştır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun, 13.02.2011 tarih ve 6111 sayılı “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” isimli torba yasa ile değişik ve son hali çerçevesinde irdelenmeye çalışılan konuda, yeri geldiğinde ilgili olabilecek diğer mevzuatlara da değinilmeye çalışılmıştır.

Üç ana bölümden oluşmakta olan tez çalışmasının birinci bölümünde, Devlet memurları ile ilgili olabilecek kamu hizmeti, kamu görevi ve kamu görevlisi kavramları ile kamu görevlisi olarak istihdam edilebilecek kişiler genel olarak

açıklanmış; Devlet memurlarının Kanunda öngörölmüş bulunan ödev ve yükümlölükleri ile bağılı oldukları yasaklara değinilmiştir.

İkinci bölümde, ilk olarak disiplin, disiplin suçu ve disiplin cezası kavramlarına ve disiplin cezalarının özelliklerine değinilmiş; çalışmanın ana konusunu oluşturan disiplin suçları ve bunlara karşılık olarak verilebilecek disiplin cezaları kapsamlı olarak belirtilmiş; her bir disiplin suçu tüm yönleriyle irdelenmeye çalışılarak, üçüncü bölümde ele alınacak olan disiplin cezalarının uygulanması konusuna zemin hazırlamak istenmiştir.

Üçüncü bölümde, disiplin cezalarının uygulanması konusu çerçevesinde disiplin suç ve cezalarını vermeye yetkili makamlar olan disiplin amirleri ve disiplin kurulları, bu makamların belirlenmesi, oluşumu, yetki ve sorumlulukları ile görev alanları, disiplin soruşturması aşamaları, savunma hakkı, görevden uzaklaştırma süreci, disiplin cezalarına karşı başvuru yolları (disiplin cezalarının yargısal denetimi), memur disiplin sisteminin ceza unsurunda karşılaşılan sorunlar ile bu sorunların yol açtığı sonuçlar belirtilmiş; öneriler sunulmuştur.

I. BÖLÜM

KAMU GÖREVLİLERİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR, DEVLET MEMURLARININ ÖDEV VE SORUMLULUKLARI İLE BAĞLI OLDUKLARI YASAKLAR

1. KAMU GÖREVLİLERİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

1.1. Kamu Hizmeti ve Kamu Görevi

Kamu hizmeti, kamu kurumunun kendisi tarafından ya da gözetimi altında özel girişim sayesinde kamuya sağlanan hizmetlerdir. Bir hizmetin kamu hizmeti sayılıp sayılmayacağını, sayıldığında nasıl yürütüleceğini yasama organı belirler. Kamu hizmeti kamu yönetiminin uğraş alanının belirlenmesinde etkili olduğundan kamu yönetimini yakından ilgilendirir¹. Buna bağlı olarak da, “kamu hizmeti” İdare Hukuku’nda geçen temel kavramlar ve ölçütlerden biridir.

Anayasa Mahkemesi kamu hizmeti kavramına kapsamlı bir tanım getirmiştir: “Kamu hizmeti devlet ya da bunların gözetim ve denetimleri altında, genel ve ortak gereksinimlerini karşılamak, kamu yararı ya da çıkarını sağlamak için yapılan ve topluma sunulmuş bulunan sürekli ve düzenli etkinliklerdir².”

Bir başka tanıma göre ise, eğitim-öğretim, milli savunma, ulaştırma, bayındırlık gibi, giderilmesinde kamu yararı bulunan, toplumun gereksinimlerini gidermek üzere, kamu tüzel kişileri tarafından ya da bunların denetim ve gözetimleri altında özel kişilerce yürütülen faaliyetler kamu hizmetidir³.

Kamu hizmetleri, yalnız devlet tarafından değil; özel girişim tarafından da yürütülebilir olup; kamu yararını esas alarak toplumun ihtiyaçlarını karşılamak üzere kesintisiz ve düzenli olarak yürütülmesi ve toplumu oluşturan tüm bireylerin eşit olarak faydalanması gerekli etkinliklerdir.

Kamu hizmetlerinin temelini oluşturan birtakım ilkeler vardır. Bunlar:

¹ Gözübüyük, Ş., **Yönetim Hukuku**, Ankara, 2000, s. 8.

² Anayasa Mahkemesi: 09.12.1994 t., E:1994/043, K:1994/042-2, Anayasa Mahkemesi Kararlar Bilgi Bankası.

³ Giritli, İ. ve Akgüner, T. **İdare Hukuku**, İstanbul, 1993, s. 31.

- Süreklilik ve düzenlilik ilkesi,
- Nesnellik ve değişkenlik ilkesi,
- Bedelsizlik ilkesi.

Süreklilik ve düzenlilik ilkesi, kamu yararının kesintisiz ve devamlı olması gerektiğini ifade eder ve buna göre, kamu hizmetlerinde yaşanacak kesinti ve düzensizlik kamu yararının gerçekleşmesini olumsuz etkiler. Nesnellik ve değişkenlik ilkesine göre, kamu hizmetleri kamu yararı gözetilerek yürütüldüğünden kişi, grup ya da zümre farkı yaratılmaksızın herkesin eşit olarak kamu hizmetlerinden faydalanmasını ve hizmetlerin günün değişen ve gelişen koşullarına uyum sağlaması ve farklılaşan toplum ihtiyaçlarının karşılanması için kamu hizmetlerinin esnek ve değişebilir olmasını öngörür. Bedelsizlik ilkesine göre ise, kamu hizmetlerinden hakkı olduğu halde faydalanmayanlara haksız külfet yüklemesinin önüne geçilmesi amacıyla, hizmetten faydalananların bir bedel ödemesi gerekmektedir. Ancak burada amaç kar olmayıp; verilen hizmetlerin maliyetinin karşılanması öngörülmüştür⁴.

Kamu hizmetleri toplumsal yaşamın zorunlu gereksinimlerini karşılar ve bu hizmetlerin toplum yaşamına etkisi büyük olduğundan düzenli ve sürekli olmaları gerekir. Bir kamu hizmeti ülke çapında, bölgesel ya da belli bir kesime yönelik olabilir ve özel kesim tarafından yürütülebilir; ancak, kamu hizmetleri devlet ve diğer kamu tüzel kişilerin genel idare esaslarına göre yürütülen hizmetler alanının dışında da yürütüleceğinden bu onun niteliğini etkilemez⁵. Kamu hizmetleri kamu yararı gözeterek sosyal fayda yarattığından kesintili ve düzensiz olmaları toplum yaşamına olumsuz etki eder. Bu nedenle, kamu hizmetlerinin yalnız devlet ve kamu tüzel kişileri tarafından değil; özel girişim sayesinde de yürütülmesi ve belli bir alanda da icra edilmesi kamu hizmeti kapsamı dâhilindedir.

Özet olarak, bir kamu hizmetinin varlığı;

- Hizmetin, bizzat Devlet veya diğer kamu tüzel kişileri tarafından ya da bunların gözetimi ve denetimi altında kurulan ve işleyen bir teşebbüs çerçevesinde yerine getirilmesi,

⁴ Dikici, M. F., **İdare Hukuku-İdari Yargılama Usul Hukuku**, Ankara, 2005, ss. 214-215.

⁵ Taşkın, A., **Kamu Görevlileri Disiplin Hukuku**, Ankara, 2006, s. 33.

- Hizmetin genel karakterli olup toplumun tamamına ya da büyük bir kısmına yönelik olması,
- Hizmetin genel ve ortak ihtiyaçları karşılamak; böylece kamu yararını sağlamak amacıyla görülmesi,
- Yukarıdaki amaçlarla tesis edilen kurum, kuruluş ve hizmet birimlerinin devamlılık içinde ve düzenli bir şekilde işlemesine bağlıdır⁶.

Kamu görevi ya da kamu hizmeti genel anlamda; Devletin, vatandaşlarının yararına yerine getirilmesini sağlaması, zorunlu veya gerekli olan ödevlerinin tümüdür. Kamu görevi Devletin esas ve öz amaçlarına yönelik olup; Devlet tarafından kamu yararı için gerçekleştirilmesi zorunlu faaliyetlerdir. Bu faaliyetler Devletin, devlet olarak gerçekleştirmek ve icra etmek zorunluluğunda bulunduğu işlerdir ve esas olarak Devlete ait iktidar ve yetki kullanılarak gerçekleştirilirler. Buradan hareketle; Devlete ait hukuki bir yetki veya iktidara dayanılarak hukuki tasarrufların veya fiillerin yapılması biçiminde oluşan faaliyetler kamu görevi; bu şartları içermeyen faaliyetler ise kamu hizmeti olarak nitelendirilebilir⁷.

Kamu hukuku usulüne göre hukuki tasarrufta bulunan veya işlem yapanlarla, bu işlemlerin yapılması sırasında kamu hukuku usulü kapsamında katkısı olanlar, bunların faaliyetlerine yardım edenler kamu görevi yaparlarken; kamu hukuku usulü kapsamında hukuki tasarrufta bulunmayan veya işlem yapmayan ve bu faaliyetlere yardım etmeyenler ise kamu hizmeti görürler⁸.

Kamu görevi ya da kamu hizmeti yapanlarla, kamu idaresi arasında herhangi bir istihdam bağının bulunup bulunmaması önemli değildir. Bununla birlikte, bu göreve seçim ya da atama ile getirilmenin veya bu görevin sürekli ya da geçici olmasının, bu görev nedeniyle kişiye para ve sair şeylerin sağlanıp sağlanmamasının da önemi yoktur⁹. Kamu görevi ya da kamu hizmeti ölçütünde, bu görev ya da hizmeti icra edenlerin kamu kurum ve kuruluşlarına bağlı olarak çalışmaları ile

⁶ Arıca, M. N., **Kamu Görevlileri Soruşturma Rehberi**, Ankara, 2006, s. 28.

⁷ a.g.k., s. 28.

⁸ Malkoç, İ. ve Güler, M., **Zimmet-İrtikâp-Rüşvet ve Başlıca Memur Suçları**, Ankara, 1993, s. 478.

⁹ a.g.k., s. 478.

göreve gelme şekilleri, görevlerinin daimi ya da geçici olması ile görevlerinin bir bedel karşılığı olup olmaması belirleyici değildir.

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 yürütür¹⁰.

Kamu kurumlarında, kamu hizmetlerinin gerektirdiği görevleri yerine getirenler kamu görevlileridir.

1.2. Kamu Görevlisi

Kamu yönetiminin insan ögesi olan kamu görevlilerine “kamu personeli” de denilmekte ve kamu görevlileri ibaresi dar ve geniş olmak üzere iki anlamda kullanılmaktadır. Geniş anlamda kamu görevlileri tabiri, kamuda çalışan hukuki statüleri farklılık gösteren tüm görevlilerdir. Dar anlamda kamu görevlisi tabiri ise, Anayasanın 128. maddesinde belirtildiği üzere, kamu kurum ve kuruluşlarının genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yürüten kişileri kapsar ve bunlar Devlet memurları ile nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hak ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenen diğer kamu görevlileridir¹¹. Buna göre; geniş anlamda, kamuda çalışan üst düzey yönetici ve kamu işçisi kamu hukuku kurallarına tabi olduklarından, hukuki statüleri farklı da olsa kamu görevlisidirler. Dar anlamda ise, devletin siyasi yapıyı oluşturan organlar ile özel hukuk hükümlerine tabi olarak çalışanlar dışındaki, bir kamu kurumunda çalışan herkes kamu görevlisidir ve bunlar İdare Hukuku’nun konusunu oluştururlar¹².

İki farklı anlamda kullanılabilse bile bir kişinin kamu görevlisi sayılabilmesi bir kamu kurumunda çalışması ile mümkündür. Buna göre, kamu hizmeti görmelerine rağmen bir kamu kurumuna tabi olarak çalışmayanlar kamu görevlisi

¹⁰ a.g.k., s. 634.

¹¹ Gözübüyük, a.g.k., ss. 159-160.

¹² Dikici, a.g.k., s. 287.

değillerdir¹³. Burada hizmetin niteliğine bakılmaksızın hizmet görülen kurumun kamu kurumu olup olmaması, personelin “kamu görevlisi” sıfatını taşıyıp taşıyamamasında belirleyicidir.

Bir başka tanıma göre ise, kamu personeli, devletin kamu hizmetlerini icra etmesinde ve topluma sunmasında en önemli görevi üstlenmiştir. Kuruluş amacına ulaşması açısından İdare’yi destekleyen ve onun verimli çalışmasını sağlamakla yükümlü olan kamu personeli, modern personel yönetiminin en önemli konularından biridir¹⁴. Devlet kamu hizmetlerini kamu personeli sayesinde yerine getirerek, bu hizmetleri halka sunar ve bu süreç boyunca kamu personelinin performansı, işlemin verimliliğinde rol oynamakta, hizmetlerin etkin ve etkili olup olmamasında önem arz etmektedir.

İdari personel boyutunda “kamu görevlisi” deyimini ağırlıklı olarak memurlardan oluşmakta olup; sözleşmeli ve geçici personel ile işçileri kapsamaktadır. Buna göre; kamu görevlisi, memurları da kapsayan ve memur kavramına kıyasla daha geniş bir kavramdır. Her memur bir kamu görevlisidir; ancak, her kamu görevlisi memur değildir.

1.2.1. Memur

Türk Dil Kurumu’nun sözlüğüne göre, memur, ilk anlamıyla devlet hizmetinde aylıkla çalışan kimse, görevli; ikinci anlamıyla bir işle görevlendirilmiş olan, yükümlüdür¹⁵.

Hukukta ise çeşitli memur tanımlamaları mevcuttur. Anayasa ve Devlet Memurları Kanunu, memuru kendilerine göre tanımlamışlardır. 1982 Anayasası’nın 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.” kuralı yer almış ve genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken asli ve sürekli görevlerin,

¹³ Eryılmaz, B., **Kamu Yönetimi**, İstanbul, 1997, s. 253.

¹⁴ Akgüner, T., **Kamu Personel Yönetimi**, İstanbul, 1998, s. 28.

¹⁵ <http://www.tdksozluk.com/index.php?qu=memur&ne=a>, (26.07.2011).

memurlar dışında diğerk kamu görevlileri tarafından da yerine getirilebileceği hüküm altına alınmıştır. Buna göre; genel idare esasları değil fakat özel yönetim usulleri ile yürütölen kamu hizmetlerini gerçekleştirenlerin memur olamayacağı anlaşılmaktadır. Ancak, özel yönetim usullerine göre yürütölen kamu hizmetlerini gerçekleştiren KİT’lerde memurlar görev almaktadırlar. Bunun sebebi, KİT’lerin özel yönetim usullerine tabi olsalar bile, gerçekleştirdikleri hizmetlerin, kamu gücü kullanılarak ve kamu yararı gözetilerek gerçekleştirilmesidir.

DMK’ nın 4. maddesine göre, mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğerk kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütölen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler memurdur ve bunlara DMK hükümleri uygulanır. Bu tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılmaktadır.

DMK’ ya göre, Devlet memuru olmanın bazı özellikleri vardır. Buna göre, memurların Devlet veya diğerk kamu tüzel kişiliklerinde, genel idare esaslarına göre, asli ve sürekli kamu hizmetini sürdürmek üzere görevlendirilmiş olmaları gerekir.

Bir başka tanıma göre ise, memur, bir kamu görevlisi olarak kamu görevine kadro ile bağlanmış, hiyerarşi düzeni içinde tanımlanmış bir konuma sahip ve devlet bütçesinden sürekli ve düzenli geliri sağlanan ve görev başında iken kamu yetkisini kullanma hakkına sahip kişidir¹⁶. Memurların sözleşmeli ve geçici personelden farkı, bir kadroya bağlanarak asli ve sürekli bir kamu hizmeti görmeleridir.

Memurluk bir meslek olarak benimsenmiştir, Bu durum, memurların tarafsızlığını, siyasi partilere girmelerinin yasaklanmasının ve yönetim karşısındaki hallerinin hukuk kuralları ile düzenlenmesini gerektirir. DMK bu hususta gerekli hukuki düzenlemeleri yapmıştır¹⁷. Memurların tabi olduğu birtakım yasaklar ile yerine getirmek zorunda oldukları ödev ve yükümlölükler, DMK ile hüküm altına alınmıştır. Buna göre, öngörölen ödev ve sorumlulukları yerine getirmeme ve yasaklara uymama sonucunda ilgili kanunda belirtilen ve çalışmanın ikinci

¹⁶ Özkal-Sayan, İ., “Türkiye’de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C.64, S.1-2, 2009, s. 208.

¹⁷ Gözübüyük, a.g.k., s. 165.

bölümünde değinilmeye çalışılan disiplin suçları işlenmiş olacak ve yine Kanunda belirtilen disiplin cezalarından birisi verilebilecektir.

1.2.2. Sözleşmeli Personel

Sözleşmeli personel, kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan projelerin hazırlanması, uygulanması, yürütülmesi ve işletilmesi için gerekli, mecburi ve istisnai durumlara özgü olan, özel bir meslek bilgisi ve uzmanlık gerektiren geçici işlerde, Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizelenen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir. Sözleşmeli personel, Devlet memurları için tesis edilen, DMK' nın 36. maddesinde belirtilen sınıflarda istihdam edilmemektedir.

Sözleşmeli istihdam biçimi, kariyer yerine “iş tanımı” na dayanır. Sözleşmeli personel işçi ya da memur olmadığından iş güvencesi ve çalışma koşullarını karşılıklı belirleme imkânı yoktur ve sözleşmesi belirli aralıklarla yenilenir¹⁸.

Sözleşmeli personelin, ancak istisnai ve nadir olarak, özel bir meslek bilgisi ve uzmanlığını gerektiren geçici işlerde, belli bir süre çalıştırılabileceği öngörülmüştür. Sadece teknik işler için geçicilik şartı aranmamıştır. Daha sonra bu dar kapsam biraz genişletilmiş, kalkınma planında yer alan önemli projelerin gerçekleşmesine yönelik işlerde de sözleşmeli personel çalıştırılması kabul edilmiştir. 1982 Anayasası'nın yarattığı belirsizlik ortamında sözleşmeli personel usulü hızla yaygınlaşmış olup; çok sayıda kurum ve teşkilat, kuruluş kanunlarında değişiklik yaparak, yeni kurulanlar kuruluş kanunlarına doğrudan buna ilişkin bir madde koyarak sözleşmeli personel çalıştırma olanağına sahip olmuştur¹⁹.

Acar'a göre, memurlukta süre bulunmazken, ilk bakışta sözleşmeli çalışmanın süreli olması bir fark gibi görünse de; uygulamada, sözleşmenin

¹⁸ Özkal-Sayan, a.g.m., s. 34.

¹⁹ Aykanat, Ş., “**Kamu Görevlilerinin Mali ve Cezai Sorumlulukları**”, (İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bil. Ens., Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 2004, s. 47.

yenilenmesi genellikle kendiliğinden olduğundan ya da sözleşmeli personel statüsünde çalışma, çok uzun süre sürebildiğinden, sürekli olma açısından memurluktan farkı yoktur²⁰. Memurlar için geçerli olan uzun süreli istihdam, sözleşmeli personel için de geçerlidir.

Sözleşmeli personel, memurlar için geçerli olan ek ödeme ve sosyal yardımlardan, sözleşmede aksi belirtilmedikçe, faydalanamazlar²¹. 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.

1.2.3. Geçici Personel

Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna 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 kimselerdir (DMK. md. 4/C).

Bedensel çalışmalarının 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. Bu personelin yerine getireceği hangi hizmetlerin geçici ya da mevsimlik olduğuna ilişkin karar Bakanlar Kurulu tarafından verilir ve bu kararda geçici personelin sayısı da belirlenir²².

Geçici personelin yerine getireceği görevler asli ve sürekli nitelikte değil, geçicidir. Bu sebeple geçici personel bir kadroya bağlı değildir; ancak, bir yıldan az süreli ya da mevsimlik hizmet için alınanların, kısa bir süre sonra daimi kadrolara geçtikleri görülmekte ve uygulamada yaygın bir hal almaktadır²³. Ancak, geçici personel statüsü, Türk kamu personel sisteminde yaygınlaşan bir statü olmasına

²⁰ Örnek, A., **Kamu Yönetimi**, İstanbul, 1998, s. 201.

²¹ Akgüner, a.g.k., s. 34.

²² a.g.k., s. 49.

²³ a.g.k., s. 49.

rağmen bu statüye tabi personel, sahip oldukları haklar ve çalışma koşulları yönünden sözleşmeli personelden geri durumdadır²⁴.

1.2.4. İşçiler

İşçiler, memur, sözleşmeli personel ve geçici personel dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir(DMK. md. 4/D).

İş Kanunu hükümlerine tabi olan işçiler, memur, sözleşmeli personel ve geçici personel dışında kalan kamu görevlileridir²⁵. Haklarında DMK hükümleri uygulanamaz. DMK, kamu kuruluşlarında da özel kesim kuruluşlarındaki gibi işçi çalıştırılabileceğini ve bunlar için ayrı bir düzenlemeye ihtiyaç olmadığı ilkesini benimsemiştir²⁶.

Uygulamada ve öğretilerde tartışılan konulardan biri olan memur ile işçi ayrımının nedenlerinden biri işçilere sağlanan hakların artması, işçilerin memurlara kıyasla durumlarını düzeltmeyi amaçlayan imkânlarla daha çok sahip olmalarıdır²⁷. Memurların bazı haklar bakımından işçilerden geri durumda olması, “memur” sıfatının gerektirdiği sorumlulukları taşımaları ve kendileri için öngörülmüş olan bazı yasaklara tabi olmaları ile açıklanabilir.

2. DEVLET MEMURLARININ ÖDEV VE SORUMLULUKLARI

Memur, bir kamu hizmeti görmesi sebebiyle belli ödev sorumlulukları yerine getirir. Ödev, yerine getirilmesi gereken bir yükümlülüktür ve memur üzerine düşen

²⁴ Özkal-Sayan, a.g.m., s. 210.

²⁵ Eryılmaz, a.g.k., s. 255.

²⁶ Gözübüyük, a.g.k., s. 161.

²⁷ a.g.k., s. 169.

ödevlerin icrasında halka karşı sorumludur²⁸. Memur taşıdığı “memur” sıfatının gereği olarak bazı ödev ve yükümlülüklerle sahiptir. Bu ödev ve yükümlülüklerle aykırı davranılması ya da ihmal ve kusurluluk halleri nedeniyle veya kasıtlı olarak bunların eksik ya da hiç yerine getirilmemesi durumunda, memur kendisi için öngörülen, DMK ile hüküm altına alınmış bazı yaptırımlarla karşı karşıya kalır.

Memurlar yürütmek zorunda oldukları kamu hizmetlerini kesintisiz ve tarafsız olarak yerine getirmekle yükümlüdürler²⁹. Memurun statüsü ve yerine getirdiği hizmetlerin niteliği, kendileri için belirlenmiş yükümlülüklerin sebebidir ve bunlara uymamaları sonucunda kusurlu sayılırlar.

Memurların yerine getirmekle yükümlü oldukları ödevler bağlılık, tarafsızlık, uyumlu davranma, işbaşında bulunma, emirlere itaat, mal bildirimde bulunma, kıyafet, resmi belge, araç ve gereçlerini yerinde tutma ve mali yükümlülüktür.

2.1. Anayasa’ya ve Devlete Bağlılık

DMK’ nın 7. maddesine göre; memurlar, bir kamu hizmetini yerine getirirken Anayasa ve yasalara, rejime, devlete bağlı kalmak ve herhalde devletin çıkarlarını korumak zorundadırlar. 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 veya derneğe katılamaz ve yardım edemezler.

Devlet memurları, “Asli Devlet Memurluğuna” atandıktan sonra en geç bir ay içinde kurumlarınca düzenlenecek merasimle yetkili amirlerin huzurunda bağlılık yemini eder ve buna ilişkin yemin belgesini imzalayarak göreve başlarlar (DMK. md. 6). Söz konusu yemin belgesi, “Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına, Atatürk İnkılâp 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

²⁸ Özkal-Sayan, a.g.m., s. 219.

²⁹ Akgüner, a.g.k., s. 84.

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” ifadelerini içermektedir.

2.2. Tarafsızlık

Tarafsızlık ilkesi, kuruluş içinde yönetimin personele karşı tarafsız tutum ve davranış sergilemesini öngörür ve kamu görevlilerinin hizmet görürken siyasi eylem ve fikirlerini işlerine karıştırmamalarını gerektirir. Burada amaç, memurun hizmet verdiği kitleye karşı tutumunda tarafsız kalmasını sağlamaktır³⁰.

Memurlar gördükleri kamu hizmeti dolayısıyla belli kişi ya da grupların etkisinde kalarak hareket edemezler. Bilindiği üzere kamu hizmeti, toplumu oluşturan tüm bireylerin eşit olarak faydalanması gerekli, topluma sunulan etkinliklerdir ve bunlar kamu görevlileri kapsamı dâhilinde olan memurlar tarafından da icra edilmektedir. Bu durum memurların tarafsızlığını, hizmet ettikleri kitleye yönelik eşitlik içinde davranmalarını gerektirir.

DMK’ nın 7. maddesine göre; memurlar siyasi partilere üye olamaz, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef alan davranış ve tutum sergileyemez; görevlerini ifa ederlerken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapamaz; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyan ve eylemde bulunamaz ve bu eylemlere katılamazlar.

Özensoy’a göre, kamu görevlisinin tarafı Devlet’tir. Devlet tarafı Yasa hükmünde; “Devletin menfaatlerinin korunması, Kanunlara aykırı davranmama, Devleti tehlikeye düşürmeme, görevini bihakkın yerine getirme” olarak tanımlanmakta olup; bundan dolayı, kamu görevlilerinin Devlete zarar verecek şekilde davranmamaları esastır. Buna göre, kamu görevlileri Devlet tarafı dışındaki bir görüş ve oluşuma ilişkin taraflı bir davranış içinde bulunamayacakları için kamu görevlisinin siyasi partilere sadakati öngörüldüğünden herhangi bir siyasi partiye üye

³⁰Durmuş, A., **Memur Disiplin Hukuku**, Ankara, 2010, s. 56.

olmaları yasaklanmıştır. Buradaki üyelik kavramı herhangi bir siyasi partinin görüş ve davranışına uygun olan ya da aksine olabilecek şekilde davranılmamasını da içermektedir³¹.

Memurlar, buna karşılık, özel hayatlarında serbesttirler; ancak özel yaşamları görevlerini bir skandal ya da güvensizlik uyandırırorsa kusurlu sayılabilirler³². Buna göre, gerek görevleri esnasında gerekse özel yaşamlarında tarafsızlık yükümlülüğünü zedeleyici, ayrımcılık yaratan bilgi veya demeç veremez ve bu tür eylemler içinde bulunamazlar.

2.3. Uyumlu Davranma

Devlet memurları, resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorunda olup; Devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmaları esastır (DMK. md. 8).

İşbirliği ödevi yurt dışında bulunan memurlarda da aranmakta olup; Devlet memurlarından sürekli veya geçici görevle veya yetişme, inceleme ve araştırma için yabancı memleketlerde bulunanların, Devlet itibarını veya görev haysiyetini zedeleyici fiil ve davranışlarda bulunamayacakları öngörülmüştür (DMK. md. 9).

2.4. Emirlere Uyma ve Hukuka Aykırı Emir

DMK' nın 11. maddesine göre; memurlar, Anayasa'da, kanunlarda, tüzüklerde ve yönetmeliklerde belirlenen esaslara uymakla ve üstleri tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlü ve görevlerinin gereği gibi yürütülmesinden amirlerine karşı sorumludurlar.

Memur, amirinin, hukuka aykırı emirler dışında, verdiği emirleri yerine getirmek zorundadır. Devlet memuru amirinden aldığı emri, Anayasa, kanun, tüzük ve yönetmelik hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. Amir emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilerse memur bu

³¹ Özensoy, T.R., **Kamu Görevlisinin Hukuku**, İzmir, 2010, s. 9.

³² Tortop, N., **Personel Yönetimi**, Ankara, 1994, s. 169.

emri yapmaya mecburdur. Ancak emrin yerine getirilmesinden doğacak sorumluluk emri verene aittir.

Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir suretle yerine getirilmez; yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz. Memurun konusu suç teşkil eden bir emri yerine getirmemesi sonucu gösterdiği itaatsizlik, emirlere uymamanın karşılığı olan bir disiplin suçunu oluşturmayacaktır. Acele hallerde kamu düzeni ve güvenliğinin korunması için kanunla gösterilen istisnalar saklıdır. Bu hallerde emirlere uyma ve hukuka aykırı emir kuralları uygulanmaz.

Kanunlarda özel hüküm bulunması şartıyla ve acele hallerle kamu düzeni ile ilgili kamu güvenliğinin sağlanması açısından konusu suç teşkil etse dahi emir yerine getirilecektir; ancak, ilgili Kanunda emrin acele hallerde kamu düzeni ile kamu güvenliğinin sağlanması açısından uygulanabilirlik şartının açıkça belirtilmiş olması gerekmektedir. Ancak bu durumda, konusu suç teşkil eden emrin yerine getirilmesinden dolayı kamu görevlisine sorumluluk yüklenilemez³³.

Memurun, amiri tarafından verilen emrin hukuka uygun olup olmadığını araştırması görevi ve hakkıdır. Memur, amirinden almış olduğu emri, şekil ve içerik bakımından incelemeli; inceleme neticesinde, verilen emrin ilgili mevzuata aykırı olduğunu kabul ederse durumu amirine şifahi gerektiğinde de yazılı olarak bildirmelidir. Amirin bu şekildeki bildirimine itirazı halinde ise söz konusu emrin ifasının kendisinden yazılı olarak istenmesini temine çalışmalıdır. Bu şekilde emrin yerine getirilmesi talebi yinelenen memur, konusu suç teşkil etmemek şartıyla kanunsuz emri yerine getirirse sorumlu olmaz³⁴.

2.5. Mal Bildiriminde Bulunma

Anayasa'nın 71. maddesine göre, kamu hizmetine girenlerin mal bildiriminde bulunmaları ve bu bildirimlerin tekrarlanma süreleri kanunla düzenleneceği ve yasama ve yürütme organlarında görev alanların, bundan istisna edilemeyeceği belirtilmiştir.

³³ Özensoy, a.g.k., s. 10.

³⁴ Arıca, a.g.k., ss. 36-37.

DMK' nın 14. maddesine göre ise memurlar, kendileri, eşleri ve velayetleri altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmaz malları, alacakları ve borçları hakkında, özel kanunda yazılı hükümler uyarınca mal bildiriminde bulunurlar. Süresinde ve doğru olarak mal bildiriminde bulunmayan memur hakkında DMK' nın 125/D maddesinde belirtilen kademe ilerlemesinin durdurulması cezası uygulanır.

Mal bildiriminde bulunma yükümlülüğü ile kamu personelinin haksız mal edinmesini önlemek; rüşvet ve yolsuzlukla mücadele etmek amaçlanmıştır³⁵. Bununla birlikte, memurun beklenmedik şekilde ve birdenbire zenginleşmesi gerçeğinin anlaşılması da istenmiştir. Nitekim memurların ticaret ve başka kazanç sağlayıcı faaliyette bulunmaları yasaklanmıştır.

2.6. Resmi Belge, Araç ve Gereçleri Yerinde Tutma

DMK' nın 16. maddesine göre; memurlar, görevleri ile ilgili resmi belge, araç ve gereçleri, yetki verilen yerlerin dışına çıkaramaz ve özel işlerinde kullanamazlar.

Memurlar, görevleri gereği, kendilerine teslim edilen resmi belge, araç ve gereçleri görevleri bittiğinde iade etmekle yükümlüdürler. Bu yükümlülük, memurun mirasçıları içinde geçerlidir.

2.7. Mali Sorumluluk

DMK' nın 12. maddesine göre; memurlar, görevlerini Anayasa ve yasalara uygun bir biçimde özenle yerine getirmek ve kamu ya da özel kişilere zarar vermemek, kendilerine verilen devlet malını korumak ve hizmete hazır bulundurmak için gereken önlemleri almak zorundadırlar. Bu zorunluluklar mali sorumluluğu gerektirmektedir.

³⁵ Akgüner, a.g.k., s. 90.

Devlet memurunun kasıt, kusur, ihmal veya tedbirsizliği sonucu idare zarara uğratılmışsa, bu zararın ilgili memur tarafından rayiç bedeli üzerinden ödenmesi esastır. Zararların ödettirilmesinde bu konudaki genel hükümler uygulanır. Ancak fiilin meydana geldiği tarihte en alt derecenin birinci kademesinde bulunan memurun brüt aylığının yarısını geçmeyen zararlar, kabul etmesi halinde disiplin amiri veya yetkili disiplin kurulu kararına göre ilgili memurca ödenir.

Kişiler kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açarlar (DMK. md. 13). Buna göre; zarara uğrayan kişilerin ve memurun korunması öngörülmüştür. Söz konusu zararı, memura kıyasla güçlü olan devletin karşılaması yerinde olacaktır.

Ancak, Devlet dairelerine tevdi veya bu dairelerce tahsil veya muhafaza edilen para ve para hükmündeki değerli kâğıtların ilgili personel tarafından zimmete geçirilmesi halinde, zimmete geçirilen miktar, cezai takibat sonucu beklenmeden Hazine tarafından hak sahibine ödenir. Kurumun, genel hükümlere göre sorumlu personele rücu hakkı saklıdır.

Kişilerin doğrudan idarenin sorumluluğu yoluna gidebilmeleri memurun verdiği zararın, kamu hukukundan doğan yetkilerini kullanırken işlediği kusurdan kaynaklanması şartına bağlıdır. Kamu görevlisi yalnızca şahsi kusuru nedeniyle verdiği zararlardan ötürü şahsen sorumlu olup; adli yargıda doğrudan yargılanabilir. Dolayısıyla kamu görevlisinin hizmetten ayrılabilen, idareye atfedilemeyen şahsi kusurları nedeniyle açılacak davalar 13. madde kapsamında deđildir³⁶.

Hizmet kusuru ise kamu hizmetinin kuruluş ve işleyişindeki aksaklık, düzensizlik ve bozukluğu ve hizmeti yürüten kamu personelinin kusurunu kapsar. Hizmet kusurunda kusurun ismen belirli bir şahsa bağlanması zorunlu olmayıp; kusur hizmet ile kaynaşmıştır ve bu tür sorumlulukta sorumlu tutulan kamu görevlisi değil, hizmettir. Salt şahsi kusur ise memurun yerine getirmekle yükümlü olduğu

³⁶ Karan, N., Özdemir, H.E., Tekinsoy, O., Üstün, G., Yasin, M., Yıldırım, T., **İdare Hukuku**, İstanbul, 2011, s. 359.

kamu hizmetiyle doğrudan veya dolaylı olarak ilgili olmadığından hizmet kusuru olarak nitelendirilemez ve failin kişisel, mali ve cezai sorumluluğunu doğurur³⁷.

Kamu personelinin şahsi kusuru kendi davranışından kaynaklanmaktadır ve bu sebeple adli yargıda yargılanabilmektedir. Hizmet kusuru ise kamu personelinin doğrudan sorumlu tutulamayacağı, kamu hizmetlerinin yürütülmesindeki aksaklık ve bozukluk sebebiyle meydana gelen kusur olup; kamu personelinin gördüğü hizmet dolayısıyla ortaya çıkar. Bu durumda sorumluluk idareye aittir ve kusur idareye atfedilerek dava açılabilir.

2.8. Kılık Kıyafet Yükümlülüğü

Devlet memurları, kanun, tüzük ve yönetmeliklerin öngördüğü kılık ve kıyafet kurallarına uymak mecburiyetindedirler (DMK. Ek 19. Md.). Bu düzenleme ile kıyafette tekdüzelik ve belli bir standardın yakalanması amaçlanmıştır.

3. MEMURLARIN BAĞLI OLDUKLARI YASAKLAR

Memurlar sahip oldukları “memur” sıfatı ile devleti temsil ederler ve bu sebeple kendileri için belirlenmiş bazı yasaklara uymak zorundalardır; aksi halde kusurlu sayılırlar ve haklarında disiplin cezası uygulanır.

3.1. Toplu Eylem ve Davranışlarda Bulunma Yasağı

DMK’ nın 26. maddesine göre, memurlar kasti olarak görevlerini aksatacak biçimde birlikte çekilemezler. Görevlerine gelmemeleri ya da görevlerine gelseler bile Devlet hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaktır.

³⁷ a.g.k., s. 359.

3.2. Grev Yasağı

Memurların, grev kararı alma, grev düzenlemeleri ve ilan etmeleri ile bu yolda propaganda yapmaları; herhangi bir grev ya da grev girişimine katılmaları, grevi desteklemeleri ya da teşvik etmeleri yasaktır (DMK. md. 27). Buna göre, “ideolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılma veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak” Devlet memurluğundan çıkarılmayı gerektiren bir disiplin suçunu oluşturur.

Kamu görevlilerine grev hakkı tanımamanın gerekçesi kamu hizmetlerinin sürekliliği ilkesidir. Kamu hizmetleri halk için temel nitelikte hizmetler olup, kesintisiz sürdürülmeleri gerektiğinden özel kesime bırakılmayıp, kamuca üstlenilmiştir. Kamu görevlilerinin memurluk statüsünden yararlandıkları ve buna karşılık işçilerin yararlandığı kimi haklardan vazgeçmelerinin yerinde olacağı görüşü mevcuttur³⁸.

3.3. Ticaret ve Diğer Kazanç Getirici Faaliyetlerde Bulunma Yasağı

DMK’ nın 28. maddesine göre; memurlar Türk Ticaret Kanunu’na göre (Tacir) veya (Esnaf) sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamaz, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamaz, ticari mümessil veya ticari vekil veya kollektif şirketlerde ortak veya komandit şirkette komandite ortak olamazlar. (Görevli oldukları kurumların iştiraklerinde kurumlarını temsilen alacakları görevler hariç). Memurlar, meslekî faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamaz; gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir işyerinde veya vakıf üniversitelerinde çalışamaz.

Memurların üyesi oldukları yapı, kalkınma ve tüketim kooperatifleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve kanunla kurulmuş yardım sandıklarının

³⁸ Örnek, a.g.k., ss. 226-227.

yönetim, denetim ve disiplin kurulları üyelikleri görevleri, özel kanunlarda belirtilen görevler ile kurumundan izin alınmak kaydıyla yapılan insanî ve sosyal amaçlı gönüllü çalışmalar bu yasaklamanın dışındadır.

Mal bildiriminde bulunma yükümlülüğü ile memurların meslekleri dışında herhangi bir ticari kazanç sağlayıcı faaliyette bulunmalarının anlaşılması amaçlanmıştır. Ticari ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunan memurlar, “kademe ilerlemesinin durdurulması” cezası ile cezalandırılırlar.

3.4. Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı

DMK’ nın 29. maddesine göre; memurların doğrudan veya aracı ile hediye istemeleri ve görevleri esnasında olmasa bile çıkar sağlama amacı ile hediye kabul etmeleri veya iş sahiplerinden borç para isteme ve almaları yasaktır. Kamu Görevlileri Etik Kurulu, hediye alma yasağının kapsamını belirlemeye ve en az genel müdür veya eşiti seviyedeki üst düzey kamu görevlilerince alınan hediyelerin listesini gerektiğinde her takvim yılı sonunda bu görevlilerden istemeye yetkilidir.

Hediye alma yasağı ile birlikte; Devlet memurunun, denetimi altında bulunan veya kendi görevi veya mensup olduğu kurum ile ilgisi olan bir teşebbüsten, doğrudan doğruya veya aracı eliyle her ne ad altında olursa olsun bir menfaat sağlaması da yasaktır. Bu yasağa uymayan memurlar hakkında kademe ilerlemesinin durdurulması cezası uygulanır.

3.5. İkinci Görev Yasağı

Memurlar görevlerine kadro ile bağlanmış kamu görevlileridir. Kanunda öngörülmüş olan bazı istisnalar dışında kamu kurum ve kuruluşlarında ikinci bir görev alamazlar.

DMK' nın 87. maddesine göre; DMK' ya tabi olan kurumlar; sermayesi tamamen devlete ait olan iktisadi kurumlar, sermayesinin yarısından fazlası devlete ait olan bankalar; özel kanunlarla veya bunların verdiği yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar ve yukarıda sayılan kuruluşlarca sermayelerinin yarısından fazlasına katılmak suretiyle kurulan ve bunların aynı oranda katılmaları ile oluşturulan kurumlarda memurlara ikinci görev verilemez; bu kurumlardan her ne ad ile olursa olsun para ödenemez ve yarar sağlanamaz. Ancak, DMK' nın 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, TODAİE ve Özel Kanunlarla kurulan araştırma kurumları tarafından idareyle ilgili olarak yapılan inceleme ve araştırma çalışmalarına katılanlar için özel kanunlarınca gösterilen veya bu kanunlara dayanılarak tespit edilen ücretlerin ödenmesine ilişkin hükümler saklıdır.

DMK' ya tabi kurumlarda çalışan Devlet memurlarına esas görevlerinin yanında;

- A. Özel kanunlarla veya 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; 87 nci maddede yazılı kurumların tabiplikleri, dış tabiplikleri, eczacılıkları, kimyagerlikleri, veterinerlikleri, avukatlıkları ile Adli Tıp Kurumu Uzmanlıkları; 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 (DMK. md. 88).

Asıl görevlerinin yanında; tabiplere; sağlık müdürlüğü, sağlık müdür yardımcılığı, sağlık grup başkanlığı, baştabiplik ve baştabip yardımcılığı; dış hekimlerine ve veterinerlere, meslekleri ile ilgili baştabiplik; veteriner, dış hekim ve eczacılara; baştabip yardımcılığı; öğretmenlere; okul ve enstitü müdürlüğü,

başyardımcılığı ve yardımcılığı görevleri, ikinci görev olarak yaptırılabilir (DMK. md. 88).

3.6. Gizli Bilgileri Açıklama Yasağı

DMK' nın 31. maddesine göre; memurlar, gördükleri kamu hizmetleriyle ilgili gizli bilgileri görevlerinden ayrılmış olsalar da yetkili bakanın izni olmadıkça açıklayamazlar. Kamu görevlileri, devlet adına hareket ederler ve görevleri esnasında edindikleri bilgiler devlete aittir. Bu sebeple, devlete ait bir sır ancak devletin izniyle açıklanabilir³⁹. Memurların, bu yasağa uymamaları halinde haklarında Devlet memurluğundan çıkarma cezası uygulanır.

Yetkisiz kamu görevlilerince açıklanması yasaklanan gizli bilgiler: “çok gizli”, “gizli”, “özel” ve “ hizmete özel” bilgiler olarak sıralanır. Çok gizli bilgiler, izinsiz açıklandığında, milli güvenlik ve çıkarlara yaşamsal yönden büyük zararlar verecek, yabancı bir ülkeye yararlar sağlayacak ve güvenlik açısından olağanüstü önem taşıyan ileti, belge, rapor, araç, gereç, tesis ve yerleri ifade eder. Gizli bilgiler, izinsiz açıklandığında; milli güvenlik, saygınlık ve çıkarlara ağır biçimde zarar verecek olan bilgilerdir. Özel bilgiler, izinsiz açıklandığında; ulusun çıkar ve saygınlığını bozacak veya bir kişinin zarar görmesine neden olacak nitelikte olan mesaj, belge, rapor, araç, gereç, tesis ve yerler açısından kullanılır. Hizmete özel bilgiler ise bilmesi gerekenlerin dışında başkası tarafından bilinmesi istenmeyen mesaj, belge, rapor, araç, gereç, tesis ve yerlerdir⁴⁰.

3.7. Basına Bilgi veya Demeç Vermeme Yasağı

DMK' nın 15. maddesine göre; memurlar, kamu görevleri hakkında basına, haber ajanslarına ya da radyo ve televizyon kurumlarına bilgi ya da demeç veremezler. Bu konuda gerekli bilgi ancak bakanın yetkili kılacağı görevli illerde valiler veya yetkili kılacağı görevli tarafından verilebilir. Askeri hizmet ile ilgili

³⁹ Tutum, C., **Personel Yönetimi**, Ankara, 1979, s. 256.

⁴⁰ Akgüner, a.g.k., s. 102.

bilgiler özel kanunların yetkili, kıldığı personel dışın da hiç bir kimse tarafından açıklanamaz.

Burada, halka iletilecek bilgilerin yetkili kişiler tarafından belli bir yöntem izlenerek verilmesi ve çelişkiye yer verilmemesi sayesinde kamu düzeninin korunması hedeflenmiştir.

3.8. Siyasi Partilere Girme Yasağı

Memurların siyasi partilere girmeleri yasaklanmış olup; bu aynı zamanda tarafsızlık ilkesi ile bağlantılıdır. Memurlar siyasi partilere üye olamaz, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yarar veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar (DMK. md. 7) .

Memurlar, gördükleri kamu hizmeti sebebiyle tarafsız olmak zorundadırlar ve buna bağlı olarak görevleri sırasında dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ayrımı yapamaz ve hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyan ya da eylemde bulunamaz ve bu eylemlere katılamazlar. Bunların dışında; memurlar devletin çıkarlarını gözetmekle yükümlü olduklarından T.C. Anayasası ve yasalara aykırı olan, ülkenin bağımsızlık ve bütünlüğünü bozan, milli güvenliği tehlikeye düşüren herhangi bir etkinlik içinde bulunamaz ve buna yol açacak bir hareket ya da gruba dâhil olamayacakları gibi, bu amaçla çalışan bir kuruluş veya derneğe katılamazlar, dışarıdan yardım dahi edemezler (DMK. md. 7).

Memurlar dışında; 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 de siyasî partilere üye olamazlar.

II. BÖLÜM

DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARI

1. DİSİPLİN KAVRAMI

Fransızca kökenli disiplin sözcüğünün, köken olarak “Birlikte Çalışma” anlamına geldiği ileri sürülmekte olup; yükseköğretimde “disiplin”, okutulan bilim dalı, ders anlamında kullanılmaktadır. Bununla birlikte, disiplin kavramının farklı kıstasları dikkate alınarak geliştirilmiş birden fazla tanımı vardır⁴¹.

Türk Dil Kurumu’nun sözlüğüne göre, disiplin, “bir topluluğun yasalarına ve düzenle ilgili yazılı veya yazısız kurallarına titizlik ve özenle uyması durumu, sıkıdüzen, zapturapt”, “kişilerin içinde yaşadıkları topluluğun genel düşünce ve davranışlarına uymalarını sağlamak amacıyla alınan önlemlerin bütünü⁴²” dır.

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 araçtır.

Disiplin bir kurumun amaçlarına ulaşması için izleyeceği yöntemlerin belirlenmesinde, düzeninin korunmasında, işleyişinin sağlanmasında etkili olur. Buna göre, kurumların en önemli unsurlarından biri olan insan kaynağının belli bir disiplin sistemi çerçevesinde hizmet görmesini sağlamak gerekmektedir. Bunun için ise gerek kanunlarda gerekse teşkilatların özel kanunlarında düzenlenmiş olan suçlar ve bunların işlenmesi halinde verilecek cezalar ile çalışanların belli bir disiplin sistemine bağlı olarak hareket etmeleri amaçlanmıştır.

⁴¹ Durmuş, a.g.k., ss. 11–12.

⁴² http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.4f33cf0107ae45.66353564, (14.09.2011).

Hiyerarşi düzeninin olduğu yerde, bir disiplin sistemi; disiplin sisteminin olmadığı yerde ise “yapı” değil yığın vardır. Buna göre, disiplin hukuku, hiyerarşik düzenin kuralıdır ve belli bir amaca hizmet için bir düzen altında toplanmış olan kişiler için zorunludur. Bir disiplin sistemi ise ödül ve cezadan oluşur. Her iki unsurun amacı uygulandığı kişiler üzerinde uyum ve düzeni sağlamak, iş verimi ve hizmet kalitesini arttırmaktır. Her iki unsurun paralel yürümesi gerekirken, ceza unsuru ön planda gelmiş ve tek başına uygulanmıştır⁴³

İnsanların, belli bir amaç için çalışabilmeleri için kolektif disipline ihtiyaç olup; disiplin, istenilen amaca ulaşılabilmesi için gerekli davranışları sağlayabilmesi açısından insanların bu amaçları gerçekleştirebilecek davranışlar kazanmalarını ister. Buna göre, emir verme gücünü arttırmak, yerleşik otoriteden sapmaları denetlemek ve hemfikir olabilmeyi temin için disipline başvurulmaktadır⁴⁴.

Disiplin sistemi yalnız kamu kesiminde geçerli olmayıp; özel kesimde de belli amaçlara ulaşmanın temininde uygulanmaktadır. Kamu kurumları kamu yararını gerçekleştirmek üzere öncelikle kurum içi düzenin sağlanmasında; özel nitelikli kurumlar ise, öncelikli amaçları olan kar elde etmek üzere, faaliyetlerinin yürütülmesinde disiplinden yararlanır.

1.1. Otokratik Disiplin

Disiplinin amacının ne olması gerektiğinin tespiti önemli olup; bu aşamada sorulması gereken soru disiplinin bir yaptırım mı yoksa bir eğitim aracı olarak mı görüleceğidir. Disipline yapıcı ve bastırıcı olmak üzere iki farklı işlev yüklenebilmekte ise de bastırıcılığı esas alan otokratik disiplin çalışma hayatında en geniş ölçüde egemen olan disiplin şekli olup bu disiplinde yaptırımlar şiddetli

⁴³ Taşkın, a.g.k., s. 122.

⁴⁴ Kırmızıgül, H., *Uygulama ve Teoride Disiplin Suç ve Cezaları ve Denetim Yolları*, İstanbul, 1998, ss.2-3.

olmakta ve empoze edilmektedir. Burada korkunun disiplinin temeli olduğu kabul edilmektedir⁴⁵.

1.2. Demokratik Disiplin

Demokratik disiplinde bastırıcı değil yapı bir anlayış ve emirlerin kaynağını oluşturan işin gerekleri astlar tarafından bilindiği takdirde emirlere kendiliğinden uyulmaya başlanmış olacağı anlayışı esas alınmaktadır. DMK' nın hangi işlevi esas aldığının belirlenmesi açısından 124. maddesinin dikkate alınması gerekir. “amir”, “uyulma zorunluluğu”, “yasaklamak” gibi terimler karşısında asıl amacın klasik görüş olan “bastırıcılık” olduğu düşünülmesine rağmen bazı disiplin yaptırımlarının belirli bir süre sonra sicilden silinebilmesine olanak verilmesi bunun da memurun davranışlarına bağlanması nedeniyle yapıcı işleve yönelik olduğu dolayısıyla sonuç olarak karma bir sistem kabul edilmektedir⁴⁶. Ancak memurlar için öngörölmüş bulunan tüm disiplin yaptırımlarının sicilden silinmesi mümkün olmamaktadır. Devlet memurluğundan çıkarma yaptırımının sicilden silinememesi dolayısı ile tam anlamıyla demokratik bir disiplin sisteminin uygulanmadığını söylemek yanlış olmayacaktır.

⁴⁵Sancakdar, O., **Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi**, Ankara, 2001, s. 121.

⁴⁶ Taşkın, a.g.k., s. 123.

2. DİSİPLİN SUÇU KAVRAMI

Kamu hizmeti ve görevi gerek DMK ile ve gerekse her kuruluşun teşkilat ve görev kanunlarında belirtildiği üzere, kamu görevlileri eliyle icra edilir. Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesi sağlamak amacıyla, Devlet memurlarının yasa, tüzük ve yönetmeliklerin emrettikleri ödevleri yerine getirmeleri, uyulmasını zorunlu kıldığı hususlara uymaları, yasakladıkları işleri yapmaması gerektiğinden bahisle; kamu görevlilerinin bu davranışların dışına çıkmaları halinde disiplinsizlik ve böylelikle bir disiplin cezasıyla tecziyeyi gerektirir bir disiplin suçu oluşmaktadır⁴⁷.

Sözcük anlamına göre, disiplin suçu, bir kimsenin disiplin yönetmeliğine göre yapmaması gereken davranışlardan birini yapmasıdır. DMK' nın 124'üncü maddesinin 2'nci fıkrasına göre; kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre 125'inci maddede sıralanan disiplin cezalarından birisi verilir.

Disiplin suçu, bu hususların dışına çıkılması halinde ortaya çıkan davranışlar ile bir Devlet memurunun, çalıştığı kurumun iç düzenini bozmaya yönelik davranışlarıdır. Bir başka tanıma göre ise, disiplin suçu, memurların görevleri sırasında ya da görevleri dolayısı ile işlenen hata ve kusurlar veya meslek, şeref ve vakarına uymayan kusurlu davranışlar olarak tanımlanmıştır⁴⁸. Nasıl tanımlanırsa tanımlansın disiplin suçu, genel olarak, personelin görevleri ile ilgili önceden belirlenmiş kurallara uymaması ve bu sayede işyeri düzeninin bozulması sonucunu doğuran ve yaptırım gerektiren kusurlu davranışlarıdır.

Kamu kurum ve kuruluşları, kuruluş amaçlarını gerçekleştirebilmek için düzenli çalışmak zorundadır. Bu düzeni bozmaya yönelik davranışlar, kuruluşun etkili ve verimli çalışmasını engellediğinden, bu tür davranışlar disiplin suçu olarak nitelendirilmiş olup, disiplin suçu

⁴⁷ Özensoy, a.g.k., s. 278.

⁴⁸ Taşkın, a.g.k., s. 123.

memur statüsü taşıyan personelin bu statüyü düzenleyen kurallara uymayan eylem ve işlemleridir⁴⁹.

Kurum düzenini bozucu davranışları ayrıntılı olarak kanunla düzenlemek çok zordur; çünkü personelin kurum düzenine aykırı tutum ve davranışları günün koşullarına ve ortama göre sık sık değişebilmektedir. Bu durum sürekli yasal düzenlemeyi gerektireceğinden, yasama ve yürütme organlarını ayrıntılara boğabilir; ancak, memuru da güvencesiz bırakmamak açısından hangi eylem, işlem, tutum ve davranışların suç olduğunun diğer düzenleyici metinlerle önceden tüm çalışanlara duyurulması hukuki bir zorunluluktur⁵⁰. Buna göre, memurun hangi davranış, eylem ya da tutumlarının disiplin cezasını gerektirecek bir suç oluşturacağını bilmek hakkıdır.

DMK’ da düzenlenen disiplin suçları, aynı kanunda belirtilen disiplin cezaları kadar açık ve net değildir. Örnek olarak; “Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak”, “hizmet dışında Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak”, “amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak”, “memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak” fiillerinin kapsamı tam olarak ve tek tek açıklanmamıştır. Bu durumda, suçun tespitinde idarenin takdir hakkı söz konusudur. Buna göre, disiplin cezaları açık ve net olmalarına rağmen, aksi durumda olan bir takım disiplin suçlarına karşılık olarak verilebileceğinden söz konusu takdir hakkı cezanın verilmesinde de etkili olacaktır.

⁴⁹ Genç, T., **Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileri Hakkında Ceza ve Disiplin Soruşturmaları**, Ankara, 1999, ss. 233–234.

⁵⁰ Durmuş, a.g.k., s. 211.

3. DİSİPLİN CEZASI KAVRAMI

DMK 'nın 124. maddesine göre, disiplin cezası, kamu hizmetinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla kanun, tüzük ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde ve yurt dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliği ve ağırlık derecesine göre verilecek cezalardır.

Disiplin cezaları, kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesinin temini amacıyla düzenlenmiş olup, bu cezalar ile memurun işini daha iyi görmesi, eksik ve aksak davranmaması düşünülmüştür. Kamu hizmetlerini yürütürken görev, yetki ve sorumlulukların gerektirdiği gibi davranılması, ast ve üstün hukukuna uyulması, emir-komuta zincirinde kopukluk olmaması amaçlanarak disiplin esas ve kuralları geliştirilmiştir⁵¹.

Kamu hizmetlerini yürüten kamu görevlilerinin görev anlayışları, yetkileri ve sorumluluklarının sınırı kamu yararı ile sınırlandırılmış olup; bu sınırlandırılmanın dışına çıkanların disiplin cezaları ile cezalandırılmaları öngörülmüştür. Kamu hizmetlerini yürüten kamu görevlilerinin görevlerini tam olarak, dürüstçe ve kamu yararı gözeterek yerine getirmelerinin temini amacıyla, İdare'nin elinde çeşitli mekanizmalar ve tedbirler vardır. Memurun ödüllendirilmesi, aylık ve görev yönünden terfi edilmesi gibi olanakların yanında, gerektiğinde disiplin cezası ile cezalandırılması da hizmetin iyi işlemesi için gereklidir⁵². Ödül ve ceza unsurları bir disiplin sistemi içerisinde yer almaktadır. Memurların bu sisteme uygun davranması sağlanarak icra ettikleri kamu hizmetlerinin verimli ve etkili olması amaçlanmaktadır.

Disiplin cezaları, ister kamu ister özel yönetim olsun, kuruluşun işleyiş düzenini devam ettirmek amaç ve görevlerini etkili, verimli, süratli ve sağlıklı bir şekilde gerçekleştirmek ve kuruluşun saygınlığını korumak amacıyla personel hakkında uygulanan idari yaptırımlardır. Bu cezalar, uygun yer ve zamanda uygulandığı takdirde kamu yararı gerçekleşir. Personel, görev, yetki ve

⁵¹ Genç, a.g.k., s.234.

⁵² Pınar, İ., **Disiplin Suç ve Cezaları ve Sicil Hukuku**, Ankara, 2008, s. 2.

sorumluluklarını kamu yararı gözeterek kullanmak zorunda olup, bu zorunluluk disiplin ve ceza hukuku ile sağlanabilmektedir⁵³.

Disiplin cezalarını gerektiren fiiller kamu yararını gerçekleştirmeye yönelik olup, kamu yararı ile kamu hizmetlerinin süreklilik ve düzenlilik ilkelerine zarar verebilecek fiillere karşı İdare’yi korumak amaçlanmaktadır⁵⁴.

Bilindiği üzere, kamu hizmetleri kamu yararını sağlamak için icra edilen ve topluma sunulan sürekli ve düzenli etkinliklerdir. Bununla beraber, kamu hizmetlerinin süreklilik ve düzenlilik ilkelerine göre, işlemler kesintisiz ve belli bir düzen dâhilinde gerçekleştirilmektedir. Buna göre, kamu hizmetini gerçekleştiren personelin bu ilkelere uygun tutum ve davranışlar içinde olmak zorunda olması ve aksi halde hakkında bir disiplin yaptırım uygulanması tabii olup, disiplin kuralları kamu yararını gerçekleştirmeye yönelik olan kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesinin sağlanması için bir araçtır.

Anayasa’nın 38. maddesinin ilk fıkrası, kimsenin kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmayacağını belirterek “suçun yasallığı”, üçüncü fıkrası ise ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirlerinin ancak kanunla konulacağını belirterek “cezanın yasallığı” ilkesini vurgulamıştır. Buna göre, suçta ve cezada kanunilik ilkesi hüküm altına alınmıştır.

Anayasa Mahkemesi’ne göre, “Yönetim, yönetim ilişkisi nedeniyle yönetilenler hakkında yaptırım uygulama yetkisine sahiptir. Disiplin hukukunun kaynağını oluşturan bu yetki, Anayasa çerçevesi içinde yasalarla düzenlenen alanlarda, yine yasalarla belirlenen koşullarda kullanılır. Düzenleyici işlemlerle belirlenen türleri, yöntemleri, uygulama nedenleri, sonuçlarıyla genelde bir disiplin cezası niteliğini taşıyan yaptırımlar için, yönetim kural işlemlerle yetkili kılınır. Yönetim, yasal belirleme ve dayanak olmadan herhangi bir davranışın yaptırım gerektirdiğini takdir edip kendi yetkisiyle bu konuda kural koyamaz. Yönetimsel yaptırımlar, yönetimin karar ve işlemlerinin denetimi en zorunlu olanlarındandır. Suç ve cezalar, Anayasa’ya uygun olarak yasayla konulabilir. Yönetim, kendiliğinden suç ve ceza yaratamaz. Bir disiplin cezası sayılacak meslekten geçici ve sürekli

⁵³ Genç, a.g.k., ss. 234–235.

⁵⁴ Kırmızıgül, a.g.k., s. 4.

uzaklaştırma (çıkarma) da programa uymama ya da başarılı olamama eylemleri belirlenmişse de “uymama”nın tanımı yapılmamış hangi eylemlerin “uymama” sayılacağı açıklanmamıştır. İçeriği çok geniş ve değişik biçimde yorumlanmaya elverişli “uymamak” kavramı, buna bağlı disiplin cezalarının uygulanmasında anlayış, yorum ve değerlendirme ayrılıklarına dayalı olarak eşitsizlik, çelişki, haksızlık doğurabileceği gibi yönetime, her an keyfiliğe dönüşmesine olanak verecek, geniş bir takdir yetkisi tanımaktadır. “Kanunsuz suç ve ceza olmaz” ilkesi uyarınca bir hukuk devletinde ceza yaptırma bağlanan her eylemin tanımı yapılmalı, suçlar kesin biçimde ortaya konulmalıdır. Anılan ilkenin özü, yasanın ne tür eylemleri yasakladığının hiçbir kuşkuyla yer vermeyecek biçimde belirtmesi ve buna göre cezasının da yasayla saptanmasıdır⁵⁵.”

Anayasa’nın suç ve cezada kanunilik ilkesini vurgulayan hükümlerine karşılık bunun disiplin suç ve cezalarında geçerli olmadığını belirten görüşler de mevcuttur. Feyzioğlu’na göre, idari suç ve cezalarda, ceza hukuku anlamında kanunilik ilkesi geçerli değildir. Bu nedenle, Anayasa’nın 38. maddesi, idari suç ve cezaları değil, ceza hukuku anlamındaki suç ve cezaları düzenlemektedir. İdari suç ve cezalarda Anayasanın 38. maddesiyle belirlenen ilkelere uyulması zorunlu değildir; ancak, ilgili maddenin idari suç ve cezaların düzenlenmesinde yol gösterici olduğu düşünülebilir⁵⁶.

Disiplin cezaları, memurlar ve diğer kamu görevlilerini kurallara uymaya zorlayan uyarıcı, ıslah edici ve gerektiğinde de tasfiye edici yaptırımlar olup, diğer kamu görevlileri üzerinde de caydırıcı nitelik taşımaktadır. Bu cezalar sadece memurlar ve diğer kamu görevlilerine uygulanır ve savunma hakkı tanınmaksızın verilemezler. Memurların statüsü ve mali hakları üzerinde etkisi vardır⁵⁷.

Disiplin cezaları manevi, mali ve tasfiye edici nitelikte olmak üzere sınıflandırılır.

⁵⁵ Anayasa Mahkemesi: 19.04.1988 t., E:1987/16, K:1988/8, Anayasa Mahkemesi Kararlar Bilgi Bankası, [http://www.anayasa.gov.tr/index.php?l=manage_karar&ref=show&action=karar&id=795&content=\(20.08.2011\)](http://www.anayasa.gov.tr/index.php?l=manage_karar&ref=show&action=karar&id=795&content=(20.08.2011)).

⁵⁶ Feyzioğlu, M., “İşyeri Kapatma Cezası ve Anayasa Karşısındaki Konumu”, TBBD, S.1, 1993, s. 15.

⁵⁷ Genç, a.g.k., s. 233.

3.1. Manevi Nitelikte Disiplin Cezaları

DMK' ya göre manevi nitelikteki disiplin cezaları uyarma ve kınamadır. Bu tür yaptırım gerektiren fiillere göz atılacak olursa bunların bizzat kendimiz ve etrafımızdakilerce sıkça yapılabildiğini eğer söz konusu hükümler sıkı sıkıya uygulanırsa bu tür yaptırımlara tabi olmayacak memurun neredeyse kalmayacağı söylenebilir. Bununla birlikte, kurum düzenini sağlayan disiplin soruşturmasını gerektirecek düzeye ulaşmamış fiiller yani kurum düzenini sağlayan idari tedbirler ile basit disiplin yaptırımına konu olan fiiller arasındaki sınırın kesin çizgilerle belirlenmesi mümkün değildir. Uyarmanın resmi olması durumunda disiplin yaptırımından söz edilir ve ancak resmi uyarma memurun siciline geçer. Yaptırım tehdidi içerdiği takdirde uyarıcı işlemler iptal davasına konu oluşturabilirler⁵⁸.

3.2. Mali Nitelikte Disiplin Cezaları

Mali nitelikteki disiplin yaptırımları Devlet memurları bakımından aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulmasıdır. Aylıktan kesme yaptırımı, memurun ailesini de doğrudan etkilediğinden sosyal devlet ilkesine aykırıdır. DMK' nın ilk şeklinde bu tür disiplin yaptırımından söz edilmemiştir. Taşkın'a göre uyarma ve kınama dışındaki disiplin cezalarının mali boyutu vardır. Aylıktan kesme cezasının mali yönü ilk planda ve doğrudan olup, kademe ilerlemesinin durdurulması ve Devlet memurluğundan çıkarma cezasında ise mali yön ikinci plandadır ve sonuçları daha ağırdır⁵⁹.

⁵⁸ Sancakdar, a.g.k., s. 123.

⁵⁹ Taşkın, a.g.k., s. 126.

3.3. Tasfiye Edici Nitelikte Disiplin Cezaları

Tasfiye edici ve memurun memuriyet sıfatını sona erdirici yaptırım Devlet memurluğundan çıkarmadır. DMK disiplin yaptırımları ve bunları gerektiren disiplin fiilleri konusunda özel kanun hükümlerinin saklı olduğunu belirtmiş olup, bu özel düzenlemeler içerisinde Devlet memurluğundan çıkarma yaptırımını da yer alabilir⁶⁰.

Tasfiye edici yaptırım, memurun işlediği suçun niteliği itibariyle Devlet memuriyetinden çıkartılması ile sonuçlanan, memuru içinde bulunduğu memur statüsüyle ve çalıştığı kurumla, tam anlamıyla, ilişkisini kesen bir yaptırımdır.

⁶⁰ Sancakdar, a.g.k., s. 124.

4. DİSİPLİN CEZALARI

4.1. Disiplin Cezalarının Amacı

Disiplin cezalarının amacı kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak ve Devlet memurları için oluşturulan çalışma düzenini korumaktır. İdarenin aldığı hukuki ve idari tedbirler ve işlemler disiplin rejimini meydana getirir. Bu rejim, kamu personelinin meslek hayatını, görevi sırasındaki kişisel davranışlarını ilgilendiren ve kamu hizmetlerinin hukuksal kural, statü ve kamu yararlarına uygun olarak yürütülmesini sağlamayı amaçlamakta olduğundan kanunların emrettiği görevleri yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara, İdarenin yetkili amirleri ve kurulları tarafından çeşitli cezalar verilmektedir. DMK, bu cezaların türleri ve hangi hallerde kimler tarafından verileceğini belirtmiştir⁶¹.

4.2. Disiplin Cezalarının İşlevi

Disiplin cezalarının kurum düzenini sağlama, koruma, eğitim, temizleme ve korkutma işlevi vardır.

4.2.1. 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 amaçlanmaktadır⁶².

Gerek kamu kurumları gerekse özel kesimde faaliyet gösteren kurumlar belli bir disiplin sistemi sayesinde çalışanlarının tutum ve davranışlarını ve buna bağlı olarak faaliyetlerinin düzenliliğini sağlarlar. Buna göre; kurumun amacına ters

⁶¹ Tortop, a.g.k., s. 218.

⁶² Sancakdar, a.g.k., s. 151.

düşebilecek, itibarı zedeleyecek, hizmet kalitesini ve verimliliğini düşürecek istenilmeyen davranışların önüne geçmek amacıyla disiplin cezaları öngörülmüştür.

4.2.2. Koruma

Koruma işlevi; memurun, vatandaşın ve hizmetin korunmasını ifade eder. Buna göre; disiplin yaptırımları, uyum ve düzen içinde çalışmalarını için memurlara birbirlerinin uygunsuz hareketlerine karşı; vatandaş, memurların haksız ve istenmeyen davranışlarına karşı ve nihayet kamu hizmetinin etkin ve verimli yürütülmesi için memurların istenmeyen tutum ve davranışlarına karşı korumaktadır⁶³. Koruma işlevi ile yalnızca hizmet göreni değil; hizmeti alanı ve hizmetin kendisini de korumak amaçlanmıştır.

4.2.3. Eğitim

Disiplin yaptırımları sayesinde memurun aynı disiplin suçunu bir daha işlemesi engellenmiş olur. Disiplin yaptırımlarının genel bir eğitim amacı olmamakla birlikte sözü edilen yaptırımların gerçekleşmesi ile memur disipline edilmiş olur. Ancak belirtilmesinde fayda görülen bir husus da; disiplin yolu ile memuriyetten çıkarılma cezası ile eğitim amaç ve işlevinin gerçekleşmesinin mümkün olmadığıdır⁶⁴.

Disiplin cezasının eğitim işlevi, sübjektif ve objektif olmak üzere iki yönlüdür: Sübjektif eğitim işlevi ile disiplin cezası, memura nasıl olması gerektiğini hatırlatırken; objektif eğitim işlevinde ise diğer memurlara görevlerini yerine getirirken daha dikkatli olmaları gerektiğini öğretir⁶⁵.

⁶³ Taşkın, a.g.k., s. 203.

⁶⁴ Sancakdar, a.g.k., s. 153.

⁶⁵ Taşkın, a.g.k., s. 204.

4.2.4. Temizleme

Memurlarca görülmesi gereken hizmetlere gerekli özeni göstermeyen memurun o hizmette kalması doğru ve yerinde değildir. Bu noktada disiplin yaptırımları ve gerektiğinde bu yolla memuriyetle ilişkisinin kesilmesi gerekir. Bu en ağır disiplin yaptırımını olup en son başvurulması gereken yaptırımdır⁶⁶.

DMK' da düzenlenmiş bulunan Devlet memurluğundan çıkarma cezası, bu cezayı gerektiren suç işlediği kabul edilen personelin hizmet vermeye devam etmesinin önüne geçmek amacıyla görevine son verilmesi sonucunu doğurur. Buna göre; İdare, söz konusu cezayı alan memuru kurum bünyesinde tutamamaktadır.

4.2.5. Korkutma ve Caydırma

Disiplin yaptırımlarının özel bir korkutma amacı vardır ve benzer disiplin suçlarının işlenmesine engel olur. Hizmetin görülmesinde aynı kusurlu davranışın yapılması bu yolla belli ölçüde engellenebilir olup, korkutma ve caydırma işlevinin de eğitim işlevi gibi iki yönü vardır: Sübjektif 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 göstermesidir⁶⁷.

4.3. Disiplin Cezalarının Nitelikleri

Disiplin cezaları, kamu personelinin görevinde daha dikkatli ve özenli davranmasını sağlamakla beraber, bu personelin Devlete, kanunlara ve diğer hukuksal düzenlemelere uymalarını ve üstlerinin kanuna uygun olarak verdikleri emirleri yerine getirmelerini sağlar. Disiplin kovuşturması ve cezalarının, adaletli olması, makul, hukuka uygun ilke ve yöntemlere dayanması gerekir. Disiplin cezaları, kamu hizmetlerinin daha iyi ve etkili bir biçimde yürütülebilmesi için kabul

⁶⁶ Sancakdar, a.g.k., s. 153.

⁶⁷ Taşkın, a.g.k., s. 204.

edilmiş olup; kamu hizmetlerinin eşit ve tarafsız olarak görülmesini sağlamayı hedeflemiştir. Memurun, disiplin cezası verilmesini gerektiren eylemi konusunda, takdir hakkı memurun üstüne ait olup; bu takdir İdare Hâkimi'nin ve İdari Yargı Mercilerinin yargısal denetimine açıktır⁶⁸.

Disiplin cezalarının özellikleri şöyle sıralanabilir:

1. Disipline aykırı eylem, işlem, tutum ve davranışlar ile bu fiillerin karşılığı mevzuatta tek tek sayılmış olup, disiplin cezası verilmesinde İdarenin takdir hakkı sınırlandırılmıştır⁶⁹.

2. Disiplin cezaları memurun özlük dosyasına işlenir. Devlet memurluğundan 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 (DMK. md. 133).

3. Disiplin cezaları verildiği tarihten itibaren geçerli olup, derhal uygulanır (DMK. md. 132). Bununla birlikte, memuriyete girmeden önce işlenmiş suçlardan dolayı disiplin cezası verilemez⁷⁰.

4. Kimseye suçun işlendiği tarihte disiplin suçu olarak tanımlanmamış olan bir fiile önceden uygun bir ceza düzenlendiğinden bahisle disiplin cezası verilemez⁷¹.

5. Savunma alınmaksızın disiplin cezaları verilemez (DMK. md. 130). Bununla birlikte; hakkında memurluktan çıkarma cezası istenen memur, soruşturma evrakını incelemeye, tanık dinletmeye, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir (DMK. md. 129).

6. Disiplin cezalarının tespitinde fiilin ağırlık derecesine göre yetkili makamların takdir hakkı vardır. Disiplin cezası vermeye yetkili makamlar, disipline

⁶⁸ Akgüner, a.g.k., s. 161.

⁶⁹ Durmuş, a.g.k., s. 205.

⁷⁰ Kaya, C., "Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hâkim Olan Temel İlkeler", Amme İdaresi Dergisi, C. 38, S.2, 2005, s. 69.

⁷¹ Özensoy, a.g.k., s. 280.

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. Mevzuatta yer alan şartların oluşması halinde bir derece ağır ceza uygulanır⁷². Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin cezaların "özlük dosyasından" silinmesine ilişkin süre içinde tekrarlanması halinde bir derece ağır ceza uygulanır. Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiil veya haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir. Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmalarını olumlu olan ve "ödül veya başarı belgesi alan" memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilmekle birlikte; disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallerde nitelik ve ağırlıkları itibariyle benzer eylemlerde bulunanlara da aynı türden disiplin cezaları verilir (DMK. md. 125).

7. Disiplin cezaları sadece çalışanlara uygulanabilir olup, vatandaşları kapsamaz. Buna göre; disiplin cezaları, memurlar ve diğer kamu görevlilerine uygulandığı gibi, sözleşmeli ve geçici personel ile işçilere de uygulanabilir. Hizmetten ayrılanlara verilen disiplin cezaları fiilen uygulanamamakta ise de; görevli iken işlenen suçtan ötürü disiplin cezası verilebilir⁷³. Söz konusu disiplin cezası zorunlu olarak uygulanmaz, ancak ilgili memurun dosyasına konulur⁷⁴.

8. Öğrenim durumları nedeniyle yükselebilecekleri kadroların son kademelerinde bulunan Devlet memurlarının, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının verilmesini gerektiren hallerde, brüt aylıklarının $\frac{1}{4}$ 'ü – $\frac{1}{2}$ 'si kesilir ve tekrarında görevlerine son verilir (DMK. md. 125).

9. Disiplin cezası idari bir işlem olup, geleceğe yönelik etki ve sonuç doğurur. Buna göre, geçmişe yönelik olarak disiplin cezası verilemez⁷⁵.

10. Disiplin cezaları, yeni bir idari işlemle veya İdare tarafından geri alınamaz; ancak, süresi içinde olmak kaydıyla itiraz, dava veya sicilden silinme üzerine geri alınabilir⁷⁶.

⁷²Durmuş, a.g.k., s. 206.

⁷³a.g.k., s. 205.

⁷⁴Taşkın, a.g.k., s. 205.

⁷⁵Kaya, a.g.m., s. 68.

11. Disiplin cezaları kendi içinde derecelendirilmiş olup; bir bölümü, kurallara uymayan memura bir uyarı, bir bölümü maaş ve rütbe terfilerini belli bir süre için durdurucu, son bölümü ise, fiilin ağırlığına göre memuriyeti sona erdirici niteliktedir⁷⁷. Buna göre, suçlar ve bunların gerektirdiği yaptırımlar farklı olup; disiplin suçunun niteliğine göre ağırlığı değişebilen disiplin cezaları öngörülmektedir.

12. DMK' nın 125. maddesinde disipline aykırı fiiller tek tek sayılmış olsa ve disiplin hukukunda “Kanunsuz Suç Olmaz” kuralının geçerliliğine dair bir izlenim yaratsa da, aynı maddenin 125/k bendinden sonra gelen fıkrada; kanunda sayılan fiillere benzer suçları işleyenlere İdarenin takdirine bağlı olarak ceza verilmesi olanağının sağlanması ve bununla beraber, ceza hukukundaki “Kıyas Yasası” ilkesinin de çiğnenmesi bu düzenlemeyi anlamsız kılmaktadır⁷⁸.

13. “Kanunsuz Ceza Olmaz” ilkesi memur disiplin hukukunda genel olarak geçerli olup, disiplin cezası vermeye yetkili makam ya da kurullar sadece kanunda belirtilen disiplin cezalarından birini verebilir ve kanunla öngörülmemiş bir cezaya hükmedemez⁷⁹. Ancak, disiplin suç ve cezaları tüzük ve yönetmeliklerle de düzenlenebilir olup; söz konusu tüzük ve yönetmeliğin bir kanuna dayanması gerekmektedir.

14. Disiplin amirleri tarafından verilen uyarı, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna; kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı ise yüksek disiplin kuruluna itiraz edilebilir. İtirazda süre, 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 veya tamamen kaldırabilirler. Disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir (DMK. md. 135).

15. Disiplin cezalarında zamanaşımı öngörülmekte olup; disiplin cezasını gerektiren bir fiilin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren uyarı, kınama, aylıktan

⁷⁶ a.g.m., s. 69.

⁷⁷ Durmuş, a.g.k., s. 205.

⁷⁸ a.g.k., ss. 206–207.

⁷⁹ a.g.k., s. 207.

kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına; Devlet memurluğundan çıkarma cezasında ise altı ay içinde disiplin kovuşturmasına başlanmadığı takdirde ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar. Bununla birlikte, disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin işlendiği tarihten itibaren nihayet iki yıl içinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar (DMK. md. 127).

Mevzuatta bir idari işlemin yapılması veya kararın alınması için öngörülen süreler, konuldukları amaca göre, ilgili organ veya makamların yetkilerini kullanma açısından sınırlanmış sayılabilir veya sayılamaz. Söz konusu süreler, yetkinin geçiciliği gereği veya ilgililer için teminat hükmünde ise, dolduktan sonra karar alma süresi de sona erer; aksi halde, süreler sadece işleri çabuklaştırma amaçlı konulduğundan, geçmiş olsa bile yetkili makamlar işlem yapabilirler⁸⁰.

16. Cezalara ilişkin genel af disiplin cezalarını etkilememektedir. Bununla birlikte; ceza mahkûmiyeti alınan disiplin cezaları, genel af kanunları ile ortadan kalkar⁸¹. Genel af kanunu çıktığı sırada, henüz bir disiplin cezasının verilmemiş olması halinde genel affin normal sonucu olarak disiplin takibatı sona erer. Disiplin cezalarını da kapsayan af kanunları disiplin cezasına yer vermiş ya da verebilecek olan bütün fiilleri affeder. Kanun, fiilin disiplin cezasını gerektirme özelliğini de ortadan kaldırdığından söz konusu fiiller, genel afftan sonra yeniden disiplin takibatına konu olamazlar⁸².

17. Askeri disiplin cezaları dışındaki diğer disiplin cezaları hürriyeti sınırlandırmaya yönelik değildir⁸³.

18. Disiplin kurallarının kamu görevlilerine uygulanması için Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş olması gerekmektedir.

19. Disiplin suçu işleyen bir kişiye disiplin cezasının uygulanması için kişinin cezai ehliyetinin bulunması gerekmektedir. Gerek adli gerekse disiplin

⁸⁰ Livanelioğlu, Ö.A., **Memur Disiplin Hukuku**, Ankara, 2003, s. 46.

⁸¹ Karahanoğulları, O., “**Memur Disiplin Hukukunun Niteliği ve İlkeleri**”, Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, C. 8, S. 3, 1999, ss. 70–71.

⁸² Aygün, G., “**Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası**”, (Gazi Üniversitesi, Sosyal Bil. Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2006, s. 84.

⁸³ Taşkın, a.g.k., s. 205.

soruşturmalarında, suç tarihinde kişinin cezai ehliyetinin olmaması halinde kişiye disiplin cezası verilemez⁸⁴.

20. Uyarma ve kınama cezaları manevi; aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve Devlet memurluğundan çıkarma cezası maddi nitelikte cezalardır. Disiplin cezaları, sonuçları itibarıyla ilgili memurun meslek hayatına etki eder. Nitekim Anayasa idarenin kişi hürriyetinin kısıtlanması sonucunu doğuracak bir yaptırım uygulayamayacağını öngörmüştür (Anayasa, md. 17).

21. Aynı olaydan dolayı memur hakkında ceza mahkemesinde kovuşturmaya başlanmış olması, disiplin kovuşturmasını geciktiremez. Memurun ceza kanununa göre mahkum olması veya olmaması halleri ayrıca disiplin cezasının uygulanmasına engel olamaz (DMK. md. 131). Bu düzenleme ile kurumların kendi iç disiplinlerini teminde, bağımsızlıklarını sağlayabilmek ve disiplin cezalarının verilebilmesini ceza mahkemelerinin uzun yargılama sürecinden ayırık tutabilmek amaçlanmıştır⁸⁵.

22. DMK' da öngörülen disiplin cezaları kademeli olup; maddi ve manevi sonuçlara sebep olurlar. Uyarma ve kınama cezalarının manevi boyutu varken; aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarının maddi boyutu ağır basar. Disiplin cezaları işlenen disiplin suçunun ağırlığına göre verilirler. Örneğin; disiplin eyleminde ihmal, kayıtsızlık söz konusu ise uyarma; kusurlu davranılması halinde kınama; kasıtlı olarak yapılan eylemin varlığı halinde ise aylıktan kesme cezası verilir. Buna göre; ihmal, kusurluluk ve kasıtlı davranma hallerinin varlığı disiplin cezalarının niteliklerini ve sebep olacakları sonuçları belirler.

23. Disiplin cezalarının verilmesinde erteleme söz konusu değildir. Erteleme, kurumun iç işleyişinin ve düzeninin korunması amacına ters düşerek uygulamada eşitsizliğe sebep olur. Nitekim disiplin cezalarının verilmesi, disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurulların takdirine bağlı olduğundan, erteleme halinde bu takdir hakkı fazlasıyla genişletilmiş olacaktır⁸⁶.

⁸⁴ a.g.k., s. 209.

⁸⁵ Orhan, G., “Türkiye’de Memur Disiplin Suç ve Cezalarının Uygulanması”, (Muğla Üniversitesi, Sosyal Bil. Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Muğla, 2003, s. 18.

⁸⁶ Aygün, G., “Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası”, (Gazi Üniversitesi, Sosyal Bil. Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2006, s. 69.

24. Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin cezaların "özlük dosyasından" silinmesine ilişkin süre içinde tekrar etmesi halinde ve aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiil veya haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir. Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve "ödül veya başarı belgesi alan" memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir (DMK. md. 125).

4.4. Disiplin Cezalarının Türleri

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda, kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre DMK'nın 125. maddesinde sıralanan; uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve Devlet memurluğundan çıkarma cezalarından birisinin verileceği belirtilmiştir (DMK. md. 124).

Disiplin cezaları, Yasanın 1. maddesinde sayılan kurum ve kuruluşlarda çalışan memurlara uygulanmaktadır; ancak, özel kanunların disiplin suç ve cezalarına ilişkin hükümleri saklıdır. Söz konusu özel kanunlar 657 sayılı Yasanın kapsadığı memurlar hakkında uygulanan özel örgüt yasalarıdır. Bu memurlar disiplin suçu işledikleri takdirde özel örgüt yasalarında disiplin cezalarına ilişkin hükümler varsa bu hükümlere göre ceza alırlar. Aksi halde 657 sayılı Yasanın hükümlerine tabidirler. 657 sayılı Yasanın 1. maddesinin son fıkrasında sayılan kurum ve kuruluşlarda çalışan memurlar ise bu yasaya bağlı olmadıklarından, haklarında disiplin hükümleri de uygulanamaz. Ancak bu kurum ve kuruluşların özel yasalarında DMK'ya gönderme yapılıyorsa yalnız göndermede bulunan hükümler uygulanabilir⁸⁷.

DMK'ya göre disiplin cezaları beş türe ayrılmıştır. Buna göre; "Uyarma", memura görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin

⁸⁷ Kaman-Karan, N., *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*, Ankara, 2003, ss. 100-101.

yazı ile bildirilmesi; “Kınama”, memura görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesi; “Aylıktan Kesme”, memurun brüt aylığından 1/30 – 1/8 arasında kesinti yapılması; “Kademe İlerlemesinin Durdurulması”, fiilin ağırlık derecesine göre, memurun bulunduğu kademedeki ilerlemesinin 1-3 yıl durdurulması; “Devlet Memurluğundan Çıkarma” ise, memurun bir daha devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarılmasıdır.

4.4.1. Uyarma Cezası ve Uyarma Cezasını Gerektiren Fiil ve Haller

Uyarma, memura görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesi olup; uyarma cezasının verilmesini gerektiren fiil ve haller sekiz başlık altında toplanmıştır. Bunlar:

1. 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 veya düzensiz davranmak,
2. Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terk etmek,
3. Kurumca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek,
4. Usulsüz müracaat veya şikâyette bulunmak,
5. Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak,
6. Görevine veya iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz kalmak,
7. Belirlenen kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı davranmak,
8. Görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak.

4.4.1.1. Verilen Emir ve Görevlerin Tam ve Zamanında Yapılmasında, Görev Mahallinde Kurumlarca Belirlenen Usul ve Esasların Yerine Getirilmesinde, Görevle İlgili Resmi Belge, Araç ve Gereçlerin Korunması, Kullanılması ve Bakımında Kayıtsızlık Göstermek veya Düzensiz Davranmak

Kayıtsızlık, emir ve görevler karşısında umursamazlık hali, aldırış etmeme, kaygısız ve lakayt durmadır. Bununla birlikte, kamu hizmetlerinin yerli yerinde ve karışık olmayacak şekilde görülmesi gerekmekte olduğundan, bu gereğin aksi düzensizlik yaratır. Memur, emir ve görevleri umursamadığı, dikkate almadığı, kayıtsız ve düzensiz davrandığı takdirde uyarma cezası ile cezalandırılır⁸⁸.

Söz konusu fiilin işlenmesinde kayıtsızlık gösterilmeyip kusurlu davranılmış ise kınama cezası; fiil kasten işlenmiş ise aylıktan kesme cezası verilir.

4.4.1.2. Özürsüz veya İzinsiz Olarak Göreve Geç Gelmek, Erken Ayrılmak, Görev Mahallini Terk Etmek

Özür, bir kusurun, bir suçun elde olmadan yapıldığını ileri sürme veya bu kusurun hoş görülmesini gerektiren sebep, mazerettir. İzin ise, bir şey yapmak için verilen veya alınan özgürlük, müsaade, ruhsat, icazet, mezuniyettir⁸⁹. Devlet memurunun, göreve geç gelmesi, erken ayrılması ya da görev mahallini terk etmesi eylemlerinin özürsüz ve izinsiz olması, hakkında disiplin cezasının uygulanmasını gerektirir.

Kamu hizmetlerinin gereği gibi yerine getirilmesinde, memurun keyfi davranmaması, kendisi için öngörülen kurallara uyması, aldığı emir ve görevleri aksatmadan yerine getirmesi gerekmektedir. Buna göre, kamu hizmetlerinin etkin ve verimli olarak yerine getirilmesinde memurun keyfi olarak görevine geç gelmesi,

⁸⁸ Kırmızıgül, a.g.k., s. 59.

⁸⁹ http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.4f68a7f9636f53.86956563 (14.10.2011).

işyerinden erken ayrılması ve görev yerini terk etmesi, ihmal ve kayıtsızlık hali söz konusu olduğunda uyarma cezasını gerektiren bir disiplin suçunu oluşturur. Bu fiiller ancak geçerli bir özür ya da mazeret gerekçesinin varlığı halinde kabul edilebilir olup; o halde, söz konusu fiiller suç teşkil etmeyeceğinden disiplin cezası verilmez.

4.4.1.3. Kurumca Belirlenen Tasarruf Tedbirlerine Riayet Etmemek

Devlet memuru veya kamu görevlisinin tasarruf tedbirlerine uyma yükümlülüğü, DMK' nın "Kişisel Sorumluluk ve Zarar" başlıklı 12. maddesinde "Devlet memurları, görevlerini dikkat ve itina ile yerine getirmek ve kendilerine teslim edilen Devlet malını korumak ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri almak zorundadırlar." şeklinde düzenlenmiş olup; bununla beraber memur veya kamu görevlisinin çalıştığı kurumun özel düzenlemeleri ile belirlenmiş yükümlülükler de olabilir⁹⁰.

Memurlar, kamuya ait taşınır ve taşınmaz malların kullanımında israf ve savurganlıktan kaçınmak, mesai süresini, kamuya ait kaynakları, işgücünü ve imkânlarını kullanırken etkin, verimli ve tutumlu davranmak zorundadırlar⁹¹.

Uyarma cezasını gerektiren bu disiplin suçunun işlenmesi, kurumca gerekli görülen bazı ekonomik tedbir, düzenleme veya kısıtlamalara uymamak anlamına gelmektedir.

4.4.1.4. Usulsüz Müracaat ve Şikâyette Bulunmak

Devlet memurları hiyerarşik erk ve düzen gereği şikâyet ve başvurularını belirlenmiş usullere bağlı kalarak yapmak zorunda olup, bu usuller Devlet Memurlarının Şikâyet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik hükümleri ile

⁹⁰ Coşkun, H., "657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na Göre Disiplin Suçları ve Disiplin Soruşturmaları, Danıştay Kararları Üzerine Bir İnceleme", (Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bil. Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hatay, 2009, s. 78.

⁹¹ Pınar, a.g.k., s. 219.

saptanmıştır. Memurlar bu yönetmelik hükümlerine göre müracaat ve şikâyetle bulunmadıkları takdirde uyarma cezası ile cezalandırılırlar⁹².

DMK' nın 21. maddesinde Devlet memurlarının kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işleri gereği müracaat, amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden ötürü şikâyet ve dava açma hakkına sahip oldukları belirtilmiştir; ancak, memur ya da kamu görevlilerinin zaman zaman ast-üst ilişkilerini zedeleyen ve hiyerarşi düzenine uyulmaması sonucu karmaşaya sebep olan müracaatlarına rastlanılabildiğinden böyle bir yükümlülüğün gereği doğmuştur⁹³.

Müracaat ve şikâyetler söz ya da yazı ile en yakın amirden başlanarak silsile yolu ile şikâyet edilen amir atlanarak yapılır. Yazılı şikâyetler amacı en iyi ifade edecek şekilde ve mevzuat hükümlerine uygun olarak yazılı bir dilekçe ile yapılır ve dilekçede belirlenen eksiklik ile suç sayılmayan usulsüzlüklerin giderilmesi şikâyeti kabul eden amir tarafından sağlanır. Sözlü şikâyetlerde de bu esaslara uyulur. Şikâyet hakkında karar verme yetkisi, şikâyet edilenin ilk disiplin amirine aittir⁹⁴.

4.4.1.5. Devlet Memuru Vakarına Yakışmayan Tutum ve Davranışta Bulunmak

Vakar, ağırbaşlı ve onurlu olma halidir; ağırbaşlılık ve onur ahlak, kişilik ve karakter sahibi olmayı gerektirir. Buna göre, ahlaksızlık, kişiliksizlik ve karaktersizlik Devlet memuru vakarıyla bağdaşmaz⁹⁵.

DMK' nın “Davranış ve İşbirliği” başlıklı 8. maddesi ile Devlet memurlarının resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorunda oldukları belirtilmiştir. Burada, memur statüsünün gerektirdiği belli bir davranış biçimine sadık kalmak amaçlanmış olup; bu

⁹² Kırmızıgül, a.g.k., s. 63.

⁹³ a.g.k., s. 63.

⁹⁴ a.g.k., s. 63.

⁹⁵ Taşkın, a.g.k., s. 211.

amaca hizmet etmeyen davranışlarda bulunmak uyarma cezasını gerektirir. Ancak, Kanunda Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışların hangileri olduğu ile ilgili açık bir ifade yoktur. Nitekim söz konusu suç, genel tanımı ile Kanunda yer almıştır. Buna göre, suç kesin bir şekilde ortaya konmamış olup; bu durum “kanunsuz suç ve ceza olmaz” ilkesini zedelemektedir.

4.4.1.6. Görevine veya İş Sahiplerine Karşı Kayıtsızlık Göstermek veya İlgisiz Kalmak

Sözcük anlamına göre, kayıtsızlık; aldırılmazlık, ilgisizlik, umursamazlık, lakayt olma halidir. Memur, işine önem vermemek, görevinin gereklerine karşı ilgisiz olmak, lakayt davranmak ve iş sahiplerine karşı da böyle bir tutum içinde olmakla uyarı cezasını gerektiren bir disiplin suçu işlemiş olacaktır.

4.4.1.7. Belirlenen Kılık ve Kıyafet Hükümlerine Aykırı Davranmak

Devlet memurları ve kamu personeli görev aldıkları kurumlarca çıkarılan kılık ve kıyafet yönetmelikleri ile 16.7.1982 tarihinde Bakanlar Kurulu Kararıyla çıkarılan “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık ve Kıyafetine Dair Yönetmelik” hükümlerine uymak zorunda olup; kılık ve kıyafet yönetmelikleri, kamu personelinin Atatürk devrim ve ilkelerine uygun, uygar, aşırılığa kaçmayacak şekilde sade bir kılık ve kıyafette olmalarını, kılık ve kıyafette birlik ve bütünlük içinde bulunmalarını sağlamayı amaçlar. Bu amaca aykırı davranıldığı takdirde uyarma cezası uygulanır.

4.4.1.8. Görevin İşbirliği İçinde Yapılması İlkesine Aykırı Davranışlarda Bulunmak

Bu yükümlülük idarenin çalışmasında verimliliği sağlamaya yönelik bir düzenlemedir. Memurlar gerek kendi aralarında gerekse ast-üst ilişkilerinde işbirliği ilkesine uygun davranarak ortak amacı gerçekleştirmeye yönelik hizmet etmek zorundadırlar. Aksi durumda, kamu hizmetlerinin rasyonel, ussal ve süratli yürütülmesi mümkün olmaz. Görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı düşen fiil ve haller çok çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir olup, duruma uygun olarak işlenen fiil işbirliği ilkesine aykırılık teşkil ediyor ise bu durumda uyarma cezası uygulanır⁹⁶.

4.4.2. Kınama Cezası ve Kınama Cezasını Gerektiren Fiil ve Haller

Kınama, memur ya da kamu görevlisine görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir. Uyarma cezasından farkı; uyarma cezası ile memur ya da kamu görevlisine görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olmasının gereği bildirilirken, kınama cezasında kusurlu olduğu bildirilir. Kınama cezası uyarma cezasına göre bir derece daha ağırdır. Kınama cezasını gerektiren disiplin suçları on üç başlık altında toplanmıştır. Bunlar:

1. 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,
2. Eşlerinin, reşit olmayan veya mahcur olan çocuklarının kazanç getiren sürekli faaliyetlerini belirlenen sürede kurumuna bildirmemek,
3. Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak,
4. Hizmet dışında Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,
5. Devlete ait resmi araç, gereç ve benzeri eşyayı özel işlerinde kullanmak,

⁹⁶ Kırmızıgül, a.g.k., s. 66.

6. Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzeri eşyayı kaybetmek,
7. İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak,
8. İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle sataşmak,
9. Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak,
10. Verilen emirlere itiraz etmek,
11. Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak,
12. Kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak,
13. Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek.

4.4.2.1. Verilen Emir ve Görevlerin Tam ve Zamanında Yapılmasında, Görev Mahallinde Kurumlarca Belirlenen Usul ve Esasların Yerine Getirilmesinde, Görevle İlgili Resmi Belge, Araç ve Gereçlerin Korunması, Kullanılması ve Bakımında Kusurlu Davranmak

Verilen emir ve görevlerin zamanında yapılmaması uyarma cezasını gerektiren bir disiplin suçu oluşturur. Memur ya da kamu görevlisi, bir kamu hizmeti görmesi sebebiyle ve kamu hizmetlerinin de kesintisiz yerine getirilmesi ilkesine uygun olarak aldıkları emir ve görevleri tam ve zamanında yerine getirmekle yükümlüdürler.

Memurlar görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri korumak ve kullanılması ve bakımında kusurlu davranmamak zorundadırlar. Ancak söz konusu araç ve gereçlerin doğal olarak yıpranması durumunda memurun kusurlu davranışı olmadığından memura suç yüklenemez⁹⁷.

⁹⁷ a.g.k., s. 67.

4.4.2.2. Eşlerinin, Reşit Olmayan veya Mahcur Olan Çocuklarının Kazanç Getiren Sürekli Faaliyetlerini Belirlenen Sürede Kurumuna Bildirmemek

DMK' nın 28. maddesi; memurların TTK' ya göre tacir veya esnaf sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamayacaklarını, ticaret ve sanayi kurumlarında görev alamayacaklarını, ticari temsilci veya ticari vekil veya kolektif şirketlerde ortak veya komandit şirkette komandite ortak olamayacaklarını belirtmiştir. Bununla birlikte, memurlar, meslekî faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak amaçlı ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamaz; gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir işyerinde veya vakıf üniversitelerinde de çalışamaz; ancak, memurların üyesi oldukları yapı, kalkınma ve tüketim kooperatifleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve kanunla kurulmuş yardım sandıklarının yönetim, denetim ve disiplin kurulları üyelikleri görevleri, özel kanunlarda belirtilen görevler ile kurumundan izin alınmak kaydıyla yapılan insanî ve sosyal amaçlı gönüllü çalışmaların bu yasaklamanın dışında olduğu da aynı maddede belirtilmiştir.

Eşleri, reşit olmayan veya mahcur olan çocukları, yasaklanan faaliyetlerde bulunan memurlar bu durumu 15 gün içinde bağlı oldukları kuruma bildirmekle yükümlü (DMK. md. 28/3) olup; aksi durumda kınama cezası ile cezalandırılırlar.

4.4.2.3. Görevi Sırasında Amire Hal ve Hareketi ile Saygısız Davranmak

Devlet memurlarını görevlerini yerine getirirlerken; hiyerarşik bir düzen içinde amirlerinin verecekleri görev ve emirleri saygınlık içinde yerine getirmek zorundadırlar. Memur, kusurlu olarak, hal ve hareketleri ile görevi başında amirine saygısızlık olarak nitelendirilebilecek bir davranışta bulunuyor ise bu kınama cezasını gerektiren bir disiplin suçunu oluşturur. Ancak, bu suç işlenirken kusurlu davranılması halinde kınama cezası verilir. Aksi halde bu cezaya hükmedilemez.

Kınama cezasını gerektiren saygısız davranışların görev dışında işlenmesi bu suçu oluşturmaz. Ancak, bu tür eylemler de, duruma göre hizmet dışında Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte bir davranış olarak kabul edilebilir. Bununla birlikte, saygısızca davranışlar çeşitli şekillerde olabilir. Herhangi bir eylemde bulunmaksızın memurun halinden saygısızca davrandığı sonucuna varılabiliyorsa görev sırasında olmak şartı ile bu suç oluşacaktır⁹⁸.

4.4.2.4. Hizmet Dışında Devlet Memurunun İtibar ve Güven Duygusunu Sarsacak Nitelikte Davranışlarda Bulunmak

DMK' nın 8. maddesi ile Devlet memurlarının, resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorunda oldukları hüküm altına alınmıştır.

Memurlar görev ve sıfatları dolayısıyla Devleti temsil ettiğinden vatandaşın itibar ve güven duygusunu sarsmamakla yükümlüdürler. Bu yükümlülüğe aykırı düşen davranışlarda bulunan memurlara kınama cezası uygulanır. Ancak, memurun hangi fiillerinin bu suçu oluşturacağı konusunda net ve standart ölçüler mevcut bulunmamakta olduğundan; yer, zaman, memurun kişisel yapısı ve ruh hali dikkate alınarak değerlendirme yapılabilir⁹⁹.

Kanunda “itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak” ile tam olarak hangi davranışların kastedildiği açık ve net olarak düzenlenmemiş olduğundan, idare suçun tespitinde takdir yetkisini kullanacaktır. Bu durumda, memura Kanunda düzenlenmemiş bir suç isnat edilerek cezaya hükmedilebilmesi söz konusu olabilecektir.

⁹⁸ Arıca, M.N., **Kamu Görevlileri Soruşturma Rehberi**, Ankara, 2006, s. 269.

⁹⁹ a.g.k., s. 269.

4.4.2.5. Devlete Ait Resmi Belge, Araç, Gereç ve Benzeri Eşyayı Özel İşlerinde Kullanmak

Devlet memurlarının görevleri ile ilgili olarak kendilerine verilen veya kendilerinde bulunan resmi belge, araç, gereç ve benzeri eşyaları yetkili buldukları yerin dışına çıkarmaları ve özel işlerinde kullanmaları yasaktır. Bu kurala uymamak, kınama cezasını gerektiren bir disiplin suçunu oluşturur.

Özel işlerde kullanma fiilini, bizzat memurun kendisi tarafından kullanma olarak dar anlamda yorumlamamak gerekir. Buna göre, memurun ailesinin ya da bir yabancı kullanmasına izin verilmesi de özel işte kullanmak olarak kabul edilebilir¹⁰⁰.

4.4.2.6. Devlete Ait Resmi Belge, Araç, Gereç ve Benzeri Eşyayı Kaybetmek

Memurlar, görevleri gereği kendilerine teslim edilen resmi belge, araç, gereç ve benzeri eşyayı görevleri sona erdiğinde iade etmekle yükümlüdürler. Söz konusu Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzeri eşyayı, kusurlu olarak kaybeden memur kınama cezası ile cezalandırılır.

Kırmızıgül'e göre, eşyanın maddi bir değeri olduğundan ve kaybedilmekle Devlet zarara uğratılacağından, Devlete ait herhangi bir eşyayı kaybeden memur hakkında kusurlu olma hali de dikkate alınarak mali teklif getirilmelidir. Getirilen mali teklifin dayanağı ise, özel yönetmelik olan Devlete ve Kişilere Memurlarca Verilen Zararların Nevi ve Miktarlarının Tespiti, Takibi, Amirlerin Sorumlulukları, Yapılacak Diğer İşlemler Hakkında Yönetmelik'tir. Memurların kasıt, kusur, ihmal ve tedbirsizlik sonucu idareye verdikleri zararlar özel yönetmelik kurallarına göre memura ödettirilir¹⁰¹.

¹⁰⁰ Kırmızıgül, a.g.k., s. 71.

¹⁰¹ a.g.k., ss. 71-72.

4.4.2.7. İş Arkadaşlarına, Maiyetindeki Personele ve İş Sahiplerine Kötü Muamelede Bulunmak

Memurlar, birlikte çalıştıkları iş arkadaşlarına, emirlerindeki çalışanlara ve iş sahiplerine karşı iyi davranmak zorundadırlar. Memurların sergiledikleri davranışın niteliğinin tespitinde toplumdaki genel kabul görmüş kurallar ile birlikte örf ve adetlerin de esas alınması gerektiği kabul edilebilir¹⁰².

Memurların, iş arkadaşlarına, maiyetlerindeki personele ve iş sahiplerine karşı kötü muamelede bulunmaları kınama cezasını gerektiren bir disiplin suçu oluşturur. Bununla yanında, memurdan görev ve yetkisi dışındaki eylem ve davranışlarda bulunmasının istenilmesi ve memurun bunu yerine getirmemesi durumunda bu eylem kötü muamele kavramı içerisinde düşünülemez¹⁰³.

4.4.2.8. İş Arkadaşlarına ve İş Sahiplerine Söz veya Hareketle Sataşmak

Devlet memuru iş arkadaşlarını ya da iş sahiplerini söz ya da hareketleri ile sataşarak rahatsız edici ve buna bağlı olarak kurum düzenini bozucu davranışlarda bulunamaz. Aksi halde kınama cezasını gerektiren bir disiplin suçu işlenmiş olur.

4.4.2.9. Görev Mahallinde Genel Ahlak ve Edep Dışı Davranışlarda Bulunmak ve Bu Tür Yazı Yazmak, İşaret, Resim ve Benzeri Şekiller Çizmek ve Yapmak

Bir toplum içinde bireylerin uymakla yükümlü oldukları davranış biçimleri ve kuralları olarak tanımlanan ahlak kurallarına ve toplumun örf ve adetlerine uygun davranmak devlet memurunun yükümlülüğüdür. DMK devlet memurunun veya kamu görevlisinin görev yerinde bu yükümlülüğe aykırı davranmasının yanında, bu

¹⁰² Coşkun, a.g.k., s. 95.

¹⁰³ Arıca, a.g.k., ss. 271–272.

kurallara aykırı yazı yazmasını, resmetmesini, işaret ve benzeri şekiller çizmesini ve yapmasını da kınama cezasını gerektiren bir disiplin suçu olarak belirtmiştir¹⁰⁴.

4.4.2.10. Verilen Emirlere İtiraz Etmek

Memurlar, kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslara uymak ve amirleri tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlü ve görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden amirlerine karşı sorumludurlar. Devlet memuru amirinden aldığı emri, Anayasa, kanun, tüzük ve yönetmelik hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. Ancak amir emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilerse, memur bu emri yapmak zorundadır. Bu durumda emrin yerine getirilmesinden doğacak sorumluluk emri verene aittir. Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir suretle yerine getirilmez; yerine getiren kimsenin sorumluluktan kurtulamayacağı (DMK. md. 11) öngörülmüştür. Anayasa'nın "Kanunsuz Emir" başlıklı 137. maddesine göre de; kamu hizmetlerinde herhangi bir sıfat ve suretle çalışmakta olan kimse, üstünden aldığı emri, yönetmelik, tüzük, kanun veya Anayasa hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. Ancak, üstü emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilerse, emir yerine getirilir; bu halde, emri yerine getiren sorumlu olmayacaktır.

Verilen emirlere itiraz etmek suretiyle disiplin suçunun oluşabilmesi için emri veren ile alan arasında bir amir-memur, üst-alt ilişkisinin bulunması ve emrin meşru olması gerekmektedir. Bu özelliklere sahip bir emre karşı itiraz etmek ya da karşı çıkmak kınama cezasını gerektiren bir disiplin suçudur¹⁰⁵.

4.4.2.11. Borçlarını Kasten Ödemeyerek Hakkında Yasal Yollara Başvurulmasına Neden Olmak

Kişisel borçlarını kasti olarak ödemeyerek hakkında yasal işlem yapılmasına sebep olan memur kınama cezası ile cezalandırılır. Burada, yasal işlem deyimi ile

¹⁰⁴ Coşkun, a.g.k., ss. 96-97.

¹⁰⁵ a.g.k., ss. 97-98.

kast edilen alacağı tahsil etmek üzere adli yargıya başvurulmasıdır. Adli yargıya başvurmaksızın alacağın İdare'ye başvuru yoluyla istenilmesi halinde memura ceza verilemez¹⁰⁶. Bununla birlikte, zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak, geçinmek vb. amacıyla borç almak zorunda kalan ve geçerli sayılabilecek sebeplerle borcunu ödeyemeyerek hakkında yasal yollara başvuruyla memura kınama cezası verilmesi yerinde olmayacaktır.

4.4.2.12. Kurumların Huzur, Sükûn ve Çalışma Düzenini Bozmak

Kurumların etkin ve verimli hizmet görmesi, iyi bir çalışma düzeni içerisinde huzurlu bir ortamda hizmet vermesi ile olanaklı olup; kendi içerisinde huzuru, sükûnu ve çalışma düzenini sağlayamamış bir kurumun verimli ve etkin hizmet görmesini beklemek zordur. Burada belirtilen hafif nitelikteki huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozucu davranışlardır. Bu davranışlar ağırlaştıkça verilen ceza da ağırlaşacaktır¹⁰⁷.

4.4.2.13. Yetkili Olmadığı Halde Basına, Haber Ajanslarına veya Radyo ve Televizyon Kurumlarına Bilgi veya Demeç Vermek

Devlet memurları, kamu görevlileri hakkında basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç verme hakkına sahip değildir.. Bu konuda gereken bilgi ancak bakanın yetkili kılacağı görevli tarafından verilebilecektir (DMK. md. 15). Bu kurala göre, memurların, kamu görevleri hakkında basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermeleri yasaklanmıştır. Yetkili olmadığı halde, basın-yayın kuruluşlarına bilgi veya demeç veren memurlar kınama cezası ile cezalandırılırlar.

¹⁰⁶ Arıca, a.g.k., s. 273.

¹⁰⁷ Kırmızıgül, a.g.k., s. 74.

4.4.3. Aylıktan Kesme Cezasını Gerektiren Fiil ve Haller

Aylıktan kesme cezası; disiplin amirleri tarafından verilen ve devlet memurunun brüt aylığından 1/30 – 1/8 arasında kesinti yapılmasını gerektiren bir disiplin cezasıdır. Aylıktan kesme cezasını gerektiren disiplin suçları yedi başlık altında toplanmıştır. Bunlar:

1. 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,
2. Özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek,
3. Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzerlerini özel menfaat sağlamak için kullanmak,
4. Görevle ilgili konularda yükümlü olduğu kişilere yalan ve yanlış beyanda bulunmak,
5. Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek,
6. Görev yeri sınırları içerisinde her hangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak,
7. Hizmet içinde Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak.

4.4.3.1. Kasıtlı Olarak; Verilen Emir ve Görevleri Tam ve Zamanında Yapmamak, Görev Mahallinde Kurumlarca Belirlenen Usul ve Esasları Yerine Getirmemek, Görevle İlgili Resmi Belge, Araç ve Gereçleri Korumamak, Bakımını Yapmamak, Hor Kullanmak

Bu başlığa konu olan fiillerin kasıtlı olarak işlenmesi halinde, bu suçları işleyen memura aylıktan kesme cezası verilir. Aylıktan kesme cezası, bu fiillerin kasıtlı olarak gerçekleştirildiğinin açık ve sabit olarak tespiti sonucunda verilebilir. Bununla birlikte; resmi belge, araç ve gereçlerin tahrip veya imha edilmesi halinde

ise fiil TCK' nın “Devlete ait eşyaya zarar verme cürmü” kapsamında ceza kovuşturmasına konu edilir¹⁰⁸.

4.4.3.2. Özürsüz Olarak Bir veya İki Gün Göreve Gelmemek

Devlet memurları özürleri olmaksızın, görevlerine bir veya iki gün gelmedikleri takdirde haklarında aylıktan kesme cezası uygulanır.

Kamu görevlerindeki süreklilik esası memurun görevini sürekli ve kesintisiz olarak yapmasını gerektirir. Memur, ancak ilgili mevzuatın öngördüğü ve imkân verdiği durumlarda görevini bırakabilir. Bununla birlikte; görevin, keyfi olarak ya da kişisel veya toplu eylem yapma ve hak arama gibi sebeplerle bırakılması mümkün değildir. Kamu hizmetlerinde sürekliliği sağlamak ve keyfiliği önlemek amacıyla, memurun geçerli bir özrü olmaksızın görevine bir ya da iki gün gelmemesi aylıktan kesme cezasını gerektiren bir disiplin suçunu oluşturur¹⁰⁹.

4.4.3.3. Devlete Ait Resmi Belge, Araç, Gereç ve Benzerlerini Özel Menfaat Sağlamak İçin Kullanmak

Devlet memurlarının görevleri esnasında kullandıkları her türlü araç, gereç ve eşyalar Devlete aittir. Bu araç ve gereçlerinin kullanım amaçları dışında, memurlar tarafından onların özel işlerinde kullanılması kınama cezasını gerektirirken; bu araç ve gereçlerin özel menfaat sağlamak amacıyla kullanılması da aylıktan kesme cezasını gerektirir. Burada, özel menfaat tabiri ile belirtilmek istenen, memurun maddi ya da manevi çıkar elde etmesidir.

¹⁰⁸ Arıca, a.g.k., ss. 280–281.

¹⁰⁹ a.g.k., s. 281.

4.4.3.4. Görevle İlgili Konularda Yükümlü Olduğu Kişilere Yalan ve Yanlış Beyanda Bulunmak

Kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticileri ve diğer personeli, kamu hizmetlerini gereği gibi yürütürler, hizmetten faydalananlara iş ve işlemlerle ilgili gerekli bilgiyi vererek onları hizmet süreci boyunca aydınlattıkları için görevle ilgili konularda yükümlü oldukları kişilere yalan ve yanlış beyanda buldukları takdirde aylıktan kesme cezasını gerektiren bir disiplin suçunu oluştururlar. Bu suç işlendiği takdirde memur görevini kötüye kullanmış olur. Memur, kamu hizmetlerinin gereği gibi yerine getirilmesinde; sürekli gelişmeyi, katılımcılığı, şeffaflığı, tarafsızlığı, dürüstlüğü, kamu yararını gözetmeyi, hesap verebilirliği, öngörülebilirliği, hizmette yerindenliği ve beyana güveni esas almakla yükümlü olup; halkın gündelik yaşamını kolaylaştırmayı, ihtiyaçlarını en etkin hızlı ve verimli bir şekilde karşılamayı, halkın memnuniyet düzeyini arttırmayı, hizmetten faydalananların ihtiyacına ve hizmetlerin sonucuna odaklanmayı amaçlamak zorundadır¹¹⁰.

4.4.3.5. Görev Sırasında Amirine Sözle Saygısızlık Etmek

Memurlar, görev sırasında ve görevle ilgili olarak amirleri tarafından verilen görev ve emirleri yerine getirmekle yükümlü olup; bu yükümlülük memurun amirine karşı her türlü söz ya da davranışı ile saygılı davranmasını gerektirir¹¹¹. Görevi sırasında amirine yönelik sözle, saygısızlık olarak kabul edilebilecek bir disiplin suçu işleyen Devlet memuru hakkında aylıktan kesme yaptırımı uygulanır.

4.4.3.6. Görev Yeri Sınırları İçerisinde Her Hangi Bir Yerin Toplantı, Tören ve Benzeri Amaçlarla İzinsiz Olarak Kullanılmasına Yardımcı Olmak

Söz konusu yasağa göre, görev yeri sınırları içerisinde herhangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak

¹¹⁰Pınar, a.g.k., s. 247.

¹¹¹ Coşkun, a.g.k., s. 105.

yasaklanmıştır. Burada, memur fiili gerçekleştiren değil, fiilin gerçekleştirilmesine yardımcı olandır. Memur tarafından fiilin gerçekleştirilmesi durumunda ise daha ağır bir ceza yaptırımını uygulanacaktır. Bununla birlikte; toplantı, tören ve benzeri amaçlarla yapılan faaliyetin kanuna uygun olması da gerekir. Kanunsuz faaliyetler için görev yeri sınırları içerisinde herhangi bir yerin izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak bu disiplin suçunun kapsamı dışında olup; bu durumda, memur hakkında TCK' nın iştirak hükümleri uygulanır¹¹².

4.4.3.7. Hizmet İçinde Devlet Memurunun İtibar ve Güven Duygusunu Sarsacak Nitelikte Davranışlarda Bulunmak

Çalışmanın ikinci bölüm, 4.4.2.4. başlığı altında incelenen “Hizmet Dışında Devlet Memurunun İtibar Ve Güven Duygusunu Sarsacak Nitelikte Davranışlarda Bulunmak” başlıklı, kınama cezasını gerektiren disiplin suçu için yapılan açıklamalar bu disiplin suçu için de geçerli olup; aralarındaki fark, Devlet memurunun itibar veya güven duygusunu sarsacak nitelikteki davranışlarının, hizmet içerisinde gerçekleştirilmesidir.

DMK' ya göre, Devlet memurları resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorundadırlar. Memurun hizmet içinde itibarlı bir şekilde görevini icra etmesi hizmetin iyi yürütülmesi için gereklidir. İtibarını yitirmiş bir memurun iş arkadaşları ve iş sahipleri ile iyi ilişkiler içinde olması mümkün olamaz¹¹³.

4.4.4. Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezasını Gerektiren Fiil ve Haller

Kademe ilerlemesinin durdurulması, fiilin ağırlık derecesine göre memurun, bulunduğu kademedeki ilerlemesinin 1–3 yıl durdurulmasıdır. Bu ceza, daha önce “Kısa süreli durdurma” ve “Uzun süreli durdurma” cezası şeklinde iki kademeli

¹¹² Kırmızıgül, a.g.k., ss. 88–89.

¹¹³ a.g.k., s. 93.

olarak uygulanmaktaydı; ancak, hali hazırda tek derece ve tek kademeli bir yapıdadır. Öğrenim durumları nedeniyle yükselebilecekleri kadroların son kademelerinde bulunan memurlara, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilemez. Ancak bu durumda bulunan memurlara verilecek kademe ilerlemesinin durdurulması cezası yerine, bunların brüt aylıklarının $\frac{1}{4}$ 'ü ile $\frac{1}{2}$ 'si kesilebilecektir¹¹⁴.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası; uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarından farklı olarak memurun mensup olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra; atamaya yetkili amirler tarafından, il disiplin kurulunun kararlarına dayanan hallerde ise valiler tarafından verilmekte olup; bu cezayı gerektirecek bir disiplin suçu işleyenler; valilik, büyükelçilik, müsteşar, müsteşar yardımcılığı, genel müdürlük, genel müdür yardımcılığı ve daire başkanlığı görevlerine atanamamaktadırlar.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren disiplin suçları on dört başlık altında toplanmıştır. Bunlar:

1. Göreve sarhoş gelmek, görev yerinde alkollü içki içmek,
2. Özürsüz ve kesintisiz 3 – 9 gün göreve gelmemek,
3. Görevi ile ilgili olarak her ne şekilde olursa olsun çıkar sağlamak,
4. Amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak,
5. Görev yeri sınırları içinde herhangi bir yeri toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz kullanmak veya kullandırmak,
6. Gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek,
7. Ticaret yapmak veya Devlet memurlarına yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak,
8. Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,
9. Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak,
10. Açıklanması yasaklanan bilgileri açıklamak,

¹¹⁴ a.g.k., s. 297.

11. Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek,
12. Diplomatik statüsünden yararlanmak suretiyle yurt dışında, haklı bir sebep göstermeksizin ödeme kabiliyetinin üstünde borçlanmak ve borçlarını ödemedeki tutum ve davranışlarıyla Devlet itibarını zedelemek veya zorunlu bir sebebe dayanmaksızın borcunu ödemedен yurda dönmek,
13. Verilen görev ve emirleri kasten yapmamak,
14. Herhangi bir siyasi parti yararına veya zararına fiilen faaliyette bulunmak.

4.4.4.1. Göreve Sarhoş Gelmek, Görev Yerinde Alkollü İçki İçmek

Alkollü içki içmek yasak olmayıp; çalışma saatleri dışında herkes Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmamak kaydıyla alkollü içki tüketebilir. Ancak, Devlet memuru göreve sarhoş bir halde gelemez. Bu yasağın kasıtlı olarak ihlali halinde, memur, kademe ilerlemesinin 1–3 yıl durdurulması cezasını alır. Bununla birlikte; sarhoş olunsun ya da olunmasın, görev yerinde alkollü içki içmek de kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren bir disiplin suçunu oluşturur¹¹⁵.

4.4.4.2. Özürsüz ve Kesintisiz Olarak 3–9 Gün Göreve Gelmemek

Devlet memurları, özürsüz ve kesintisiz olarak 3–9 gün göreve gelmedikleri takdirde kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren bir disiplin suçu işlemiş olurlar. Memurun kabul edilebilir bir özrü varsa ya da özrü bulunmamasına rağmen devamsızlık birer, ikişer gün şeklinde kesik kesik gerçekleşmişse bu disiplin suçunun varlığından söz edilemez¹¹⁶. Memur, özürsüz olarak bir ya da iki gün göreve gelmediği takdirde hakkında aylıktan kesme cezası; özürsüz ve kesintisiz olarak 3-9 gün arasında göreve gelmediğinde kademe ilerlemesinin durdurulması uygulanırken;

¹¹⁵ Pınar, a.g.k., s. 253.

¹¹⁶ Kırmızıgül, a.g.k., s. 101.

devamsızlık, mazeretsiz ve kesintisiz olarak, on günü bulduğu takdirde çekilme isteğinde bulunmuş sayılır.

4.4.4.3. Görevi ile İlgili Olarak Her Ne Şekilde Olursa Olsun Çıkar Sağlamak

Devlet memurlarının hediye istemesi ve alması, iş sahiplerinden borç para istemesi ve alması; denetimi altında bulunan veya kendi görevi veya mensup olduğu kurum ile ilgisi olan bir teşebbüsten, doğrudan doğruya veya aracı eliyle her ne ad altında olursa olsun bir menfaat sağlaması yasaktır. Bu kurala riayet etmeyen Devlet memuru hakkında kademe ilerlemesinin durdurulması cezası uygulanır¹¹⁷.

“Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ile konuyla ilgili esaslar düzenlenmiştir. Buna göre; kamu görevlileri görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendileri, yakınları veya üçüncü kişiler lehine menfaat sağlayamaz ve aracılıkta bulunamaz; akraba, eş, dost ve hemşeri kayırmacılığı, siyasi kayırmacılık veya herhangi bir sebeple ayrımcılık ve kayırmacılık yapamaz; kendilerinin ya da başkalarının kitap, dergi, kaset gibi ürünlerin satış ve dağıtımını yaptıramaz; herhangi bir kurum, vakıf, dernek veya spor kulübüne yardım, bağış ve benzeri nitelikte menfaat sağlayamazlar¹¹⁸.

4.4.4.4. Amirine veya Maiyetindekilere Karşı Küçük Düşürücü veya Aşağılayıcı Fiil ve Hareketler Yapmak

Memurların, amirlerine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü ya da aşağılayıcı davranışlarda bulunması kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektirir. Ancak, hangi davranışların küçük düşürücü ya da aşağılayıcı mahiyette davranışlar olduğu açıkça belirtilmemiş olup; bu konuda disiplin kurulunun takdiri geçerlidir. Bu durum, disiplin cezalarının ilke ve özelliklerinden biri olduğu kabul edilen “Kanunsuz suç ve ceza olmaz” ilkesine ters düşmektedir.

¹¹⁷ Coşkun, a.g.k., s. 114.

¹¹⁸ Pınar, a.g.k., s. 254.

Bununla birlikte; düzenlemeye göre, suçun işlendiği ast ya da üst esas alınmakta; aynı statüdeki kişiler kapsam dışı bırakılmaktadır¹¹⁹.

4.4.4.5. Görev Yeri Sınırları İçinde Herhangi Bir Yeri Toplantı, Tören ve Benzeri Amaçlarla İzinsiz Kullanmak veya Kullandırmak

Bilindiği üzere, görev yeri sınırları içinde herhangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak aylıktan kesme cezasını gerektiren bir disiplin suçunu oluşturur. Ancak, burada bu fiilin doğrudan işlenmesi söz konusudur.

Görev yeri sınırları içerisinde tabirinden anlaşılması gereken, memurun görev aldığı kurum ya da kuruluşun fiilen hâkimiyeti altında bulunan yerdir¹²⁰.

4.4.4.6. Gerçeğe Aykırı Rapor ve Belge Düzenlemek

Devlet memurlarının, gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemeleri halinde haklarında kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilir. Burada, rapor sözcüğü ile düzenlenebilecek tüm raporlar kastedilmektedir. Örnek olarak; sağlık raporu, sicil raporu vb. gibi raporlar kapsam dâhilindedir.

Gerçeğe aykırı olarak rapor ve belge düzenleyen memur hakkında kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verileceği gibi; söz konusu fiil Ceza Kanunu açısından da suç teşkil ettiğinden memur cezai soruşturma ile karşı karşıya kalacaktır¹²¹. Nitekim TCK' nın “resmi belgede sahtecilik” suçunu düzenleyen 204. maddesinin 2. fıkrasına göre; görevi gereği düzenlemeye yetkili olduğu resmî bir belgeyi sahte olarak düzenleyen, gerçek bir belgeyi başkalarını aldatacak şekilde değiştiren, gerçeğe aykırı olarak belge düzenleyen veya sahte resmî belgeyi kullanan

¹¹⁹ Arıca, a.g.k., ss. 300–301.

¹²⁰ Pınar, a.g.k., s. 258.

¹²¹ a.g.k., s. 259.

kamu görevlisinin üç yıldan sekiz yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılabilceği hüküm altına alınmıştır.

4.4.4.7. Ticaret Yapmak veya Devlet Memurlarına Yasaklanan Diğer Kazanç Getirici Faaliyetlerde Bulunmak

657 Sayılı DMK, memurların, Türk Ticaret Yasasına göre tacir veya esnaf sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamayacakları, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamayacakları, ticari mümessil veya ticari vekil veya kolektif şirketlerde ortak veya komandit şirkette komandite ortak olamayacaklarını öngörmüştür. Bununla birlikte, memurlar görevli oldukları kurumların iştiraklerinde kurumlarını temsilen görev alabilirler; memurların üyesi oldukları yapı, kalkınma ve tüketim kooperatifleri ile yasayla kurulmuş yardım sandıklarının yönetim ve denetim kurulları üyelikleri görevleriyle özel yasalarda belirtilen görevler “Ticaret ve Diğer Kazanç Getirici Faaliyetlerde Bulunma Yasağı” kapsamı dışındadır¹²².

4.4.4.8. Görevin Yerine Getirilmesinde Dil, Irk, Cinsiyet, Siyasi Düşünce, Felsefi İnanç, Din ve Mezhep Ayırımı Yapmak, Kişilerin Yarar veya Zararını Hedef Tutan Davranışlarda Bulunmak

Devlet memurları siyasi partilere üye olamaz; herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedefleyen bir davranışta bulunamaz; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayırımı yapamaz; hiçbir şekilde siyasi veya ideolojik amaçlı beyan ve eylemde bulunamaz ve bu eylemlere katılamazlar. Bununla birlikte; İdare ile ilişkisi olan kişiler vatandaş olarak, İdareden kendilerine eşit muamele yapılmasını isteme hakkına sahiptirler. Bu, anayasal bir hak olup, memurlara getirilen ayrımcılık yasağı ile de söz konusu anayasal hakka uyum sağlanmaya çalışılmıştır¹²³.

¹²² a.g.k., s. 265.

¹²³ Arıca, a.g.k., s. 304.

Görevin yerine getirilmesinde, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapan; kişilerin fayda ya da zararını amaçlayan davranışlarda bulunan Devlet memuru, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren bir disiplin suçu işlemiş olmaktadır.

4.4.4.9. Belirlenen Durum ve Sürelerde Mal Bildiriminde Bulunmamak

Devlet memurları, kendileriyle, eşlerine ve velayetleri altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmaz malları, alacak ve borçları hakkında süresi içinde mal bildiriminde bulunmak zorundadırlar.

3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Yasası'na göre, mal bildiriminin konusunu, kamu görevlilerinin kendilerine, eşlerine ve velayetleri altındaki çocuklarına ait bulunan; taşınmaz malları ile görevliye yapılan aylık net ödemenin, ödeme yapılmayan görevliye ise, birinci derece Devlet memurlarına yapılan aylık net ödemenin beş katından fazla tutardaki, her biri için ayrı olmak üzere, para, hisse senetleri ve tahvilleri ile değerli taşınır malları, hakları, alacakları ve gelirleriyle bunların kaynakları, borçları ve nedenleri oluşturur¹²⁴.

4.4.4.10. Açıklanması Yasaklanan Bilgileri Açıklamak

Devlet memurları, kamu hizmetleri ile ilgili gizli bilgileri, görevlerinden ayrılmış dahi olsalar, yetkili bakanın yazılı izni olmaksızın açıklayamazlar. Bu kural, memurların tabi oldukları yasaklar konusunun kapsamı dâhilindedir.

Memur, görev ve memuriyet sırlarını saklamak zorunda olan bir kimse olup; gerek DMK' da, gerek Ceza Kanunu' nda ve bazı özel kanunlarda bu konuda birtakım kurallar öngörülmüştür. Memur görevinin niteliği itibariyle birtakım bilgiler öğrenmektedir. Bu bilgilerin saklanması kamu yararı açısından zorunlu olduğu

¹²⁴ a.g.k., s. 305.

kabul edilmektedir. Açıklanması yasaklanan bilgileri açıklayan Devlet memuru hakkında kademe ilerlemesinin durdurulması cezası uygulanır¹²⁵.

4.4.4.11. Amirine, Maiyetindekilere, İş Arkadaşları veya İş Sahiplerine Hakarete Bulunmak veya Tehdit Etmek

TCK' nın 125. maddesindeki hakaret suçu ile ilgili düzenlemeye göre; bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden ya da yakıştırmalarda bulunmak veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi üç aydan iki yıla kadar hapis ya da adli para cezası ile cezalandırılır. Hakaret suçunun açıkça ya da basın ve yayın aracılığı ile işlenmesi; kamu görevlisine karşı görevinden ötürü; dini siyasi, sosyal, felsefi inanç, düşünce ve kanaatlerini açıklamasından, değiştirmesinden, yaymaya çalışmasından; mensup olduğu dinin emir ve yasaklarına uygun davranmasından ötürü, kişinin mensup bulunduğu dine göre kutsal sayılan değerlerden bahisle işlenmesi halinde ceza 1 yıldan az süreli olarak verilemez.

Tehdit etmek, kişiyi kanuna aykırı şekilde ağır ve haksız bir zarara uğratacağını bilerek korkutmak olup; kanuni hakkın kullanılacağını bildirmek tehdit sayılmamaktadır. Kişiye, keyfi işlemleri ve taciz edici fiillerine son verdimek amacıyla karşı tarafça yapılan tehditler ya da nefsi müdafaaya yönelik sözlerle yapılan tehditler de tehdit suçunun kapsamı dışındadır¹²⁶.

¹²⁵ Kırmızıgül, a.g.k., s. 124.

¹²⁶ Arıca, a.g.k., s. 306.

4.4.4.12. Diplomatik Statüsünden Yararlanmak Suretiyle Yurt Dışında, Haklı Bir Sebep Göstermeksizin Ödeme Kabiliyetinin Üstünde Borçlanmak ve Borçlarını Ödemedeki Tutum ve Davranışlarıyla Devlet İtibarını Zedelemek veya Zorunlu Bir Sebeye Dayanmaksızın Borcunu Ödmeden Yurda Dönmek

Memurlar içinde buldukları memur statüsü ile Devleti temsil ederler. Devlet memurları, sürekli veya geçici görevle veya yetişme, inceleme ve araştırma için yabancı memleketlerde bulduklarında Devlet itibarını veya görev haysiyetini zedeleyici fiil ve davranışlarda bulunamazlar.

Yurt dışında haklı bir sebebi olmaksızın ödeme gücünün üzerinde borçlanmak ve borcun ödenmesinde kayıtsız davranmak ya da Devletin itibarını zedeleyecek tarzda davranış sergileyen memura kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilir. Ancak, bu cezanın verilmesi diplomatik statüde olmak şartıyla mümkündür. Diplomatik statüsü olmadan yurt dışında sürekli veya geçici görevde bulunan memurların söz konusu fiili işlemleri halinde kademe ilerlemesinin durdurulması cezası değil, durumlarına uygun bir disiplin cezası verilir¹²⁷.

4.4.4.13. Verilen Görev ve Emirleri Kasten Yapmamak

DMK'nın 11. maddesine göre; memurlar kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslara uymakla ve amirler tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlü ve görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden amirlerine karşı sorumlu olup; memur amirinden aldığı emri, Anayasa, kanun, tüzük ve yönetmelik hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. Amir emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilerse, memur bu emri yerine getirmek zorundadır; ancak, emrin yerine getirilmesinden doğacak sorumluluk emri verene aittir.

¹²⁷ Pınar, a.g.k., s. 272.

Devlet memurları, verilen emir ve görevleri kasıtlı olarak yapmadıkları takdirde haklarında kademe ilerlemesinin durdurulması cezası uygulanmakla birlikte; TCK' nın görevi ihmal suçu ile ilgili hükümleri de dikkate alınmaktadır.

4.4.4.14. Herhangi Bir Siyasi Parti Yararına veya Zararına Fiilen Faaliyette Bulunmak

Memurların tarafsızlığını sağlamak amacıyla yönelik olarak; memurların, herhangi bir siyasi parti yararını veya zararını hedef tutan davranışta bulunmaları ile siyasi partilere üye olmaları yasaktır. Bu yasağa aykırı davranan memur, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile cezalandırılır.

4.4.5. Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezasını Gerektiren Fiil ve Haller

Devlet memurluğundan çıkarma cezası, sonuçları itibariyle diğer disiplin cezalarına kıyasla en ağır olan disiplin cezalarını kapsar.

Devlet memurluğundan çıkarma, bir daha Devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarmaktır. Devlet memurluğundan çıkarma cezası ile memurluk statüsü sona ermektedir. Bu cezayı almış olan kişi, bir daha Devlet memuru olamamakta; ancak, kamu görevlisi olarak çalışabilmektedir.

Devlet memurluğundan çıkarma cezası, amirlerin bu konudaki isteği üzerine, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile verilebilmektedir (DMK. md. 126/2).

Suçun öğrenildiği tarihten başlayarak; altı ay içinde disiplin soruşturmasına başlanmadığı takdirde Devlet memurluğundan çıkarma cezası zamanaşımına uğrar.

Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren suçlar on bir başlık altında toplanmıştır. Bunlar:

1. İdeolojik veya siyasi amaçlarla; kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımında bulunmak,
2. Yasaklanmış her türlü yayını veya siyasi veya ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek,
3. Siyasi partiye girmek,
4. Özürsüz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek,
5. Savaş, olağanüstü hal veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev veya emirleri yapmamak,
6. Amirine ve maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak,
7. Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak,
8. Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak,
9. Siyasi ve ideolojik eylemlerden arananları görev mahallinde gizlemek,
10. Yurt dışında, Devletin itibarını düşürecek veya görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak,
11. 5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanuna aykırı fiilleri işlemek.

4.4.5.1. İdeolojik veya Siyasi Amaçlarla; Kurumların Huzur, Sükûn ve Çalışma Düzenini Bozmak, Boykot, İşgal, Kamu Hizmetlerinin Yürütülmesini Engelleme, İş Yavaşlatma ve Grev Gibi Eylemlere Katılmak veya Bu Amaçlarla Toplu Olarak Göreve Gelmemek, Bunları Tahrik ve Teşvik Etmek veya Yardımda Bulunmak

Devlet memurlarının, kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini ideolojik ve siyasi amaçlarla bozmaları ifadesinden ne kastedildiği konusunda DMK' da açıklık yoktur. Kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak, kınama cezasını gerektirirken; aynı suç ideolojik veya siyasi amaçlarla işlendiği takdirde memur hakkında Devlet memurluğundan çıkarma cezası uygulanır.

Devlet memurluğundan çıkarılma nedeni olarak huzur, sükûn ve çalışma düzeni gibi içeriği belirsiz, soyut ve genel kavramların kullanılması, disiplin cezası vermeye yetkili amire çok geniş bir takdir hakkı vermektedir. Bu durum, memurun keyfi olarak memuriyetten çıkarılma cezası almasına neden olabilmekle birlikte; memur güvenliği ve temel hak ve özgürlükleri de zedelemektedir. İdeolojik veya siyasi amaçlarla yapılan faaliyetlerin neler olduğuna ilişkin açıklamaların, Anayasa'nın 13. maddesine uygun olarak, memurun temel hak ve özgürlüklerinin özüne dokunulmaksızın, demokratik toplum düzeninin ve laik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine uygun olarak yapılması gerekmektedir¹²⁸.

Devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya görevlerine gelip de devlet hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaktır. Bu hükümler ile Devlet memurlarının kasıtlı ve toplu olarak görevlerini aksatmalarının önüne geçilmesi amaçlanmış olup; görevlerini aksatacak eylemlerin siyasi veya ideolojik amaçlarla yapılması halinde Devlet memurluğundan çıkarma cezası öngörülmüştür. Ancak Kanunun bütününde görülen, ideolojik veya siyasi amaç kavramının anlam ve sınırındaki belirsizlik burada da görülmektedir. Siyasi ve ideolojik amaçlı eylem

¹²⁸ Kaman-Karan, a.g.k., ss. 133–134.

yasağını dar yorumlayarak, iktidarı hukuka aykırı olarak ele geçirmeyi ve kullanmayı amaçlamadıkça, siyasi suç niteliği taşımadıkça bu tür eylemlerin yasak kapsamında görmemek özgürlüklerin korunması açısından yerindedir¹²⁹.

Grev, bağımlı çalışanların iradi olarak işlerini bırakmaları, çalışmamaları; boykot, ekonomik ve sosyal yaptırımlarla topluca uygulanan manevi bir ambargo; işyeri işgali, şiddet ve tehdit kullanmadan işyerine el koyma; işi yavaşlatma ise, çalışanların işlerinin başında olmalarına rağmen işin verimini azaltmalarıdır. Devlet memurlarının toplu iş mücadelesi araçları olan grev, boykot, işi yavaşlatma, işgal gibi eylemlerde bulunmaları yasaktır. Siyasi veya ideolojik amaçlar, kamu otoritesini değiştirmeyi, mevcut sosyal düzeni, rejimi ortadan kaldırmayı amaçlayan eylemlerdir. Bununla birlikte; memurların, kamu otoritesini kendi sosyal ve ekonomik durumlarıyla ilgili olarak yönlendirmek amacıyla yaptıkları toplu eylemler ise demokratik toplumda olabilecek özgürlüklerdendir¹³⁰.

4.4.5.2. Yasaklanmış Her Türlü Yayını veya Siyasi veya İdeolojik Amaçlı Bildiri, Afiş, Pankart, Bant ve Benzerlerini Basmak, Çoğaltmak, Dağıtmak veya Bunları Kurumların Herhangi Bir Yerine Asmak veya Teşhir Etmek

Memurlar, içinde buldukları memurluk statüsünün bir gereği olarak siyasal ve ideolojik açıdan yansız olmak zorundadırlar. Bu da, Devlet memurlarının siyasal ya da ideolojik amaçlı eylemlerde bulunmalarını yasaklamayı gerektirmiş ve aksi halde, memurlar için öngörülmuş bulunan disiplin cezalarından, sonuçları itibariyle en ağır olan memuriyetten çıkarılma cezasının uygulanabilmesini sağlamıştır.

Afiş, genel yerlere asılan ve amacı kamu idaresinin iradesini veya özel ticari amaçları veya siyasi bildirimleri halkın bilgisine sunmak olan basılı veya mekanik araçlarla çoğaltılmış varaka, pano, resim ya da diğer her türlü araç; pankart, toplantı ve gösterilerde taşınan, üzerinde benimsenen amacın birkaç sözcükle gösterildiği

¹²⁹ a.g.k., s. 135.

¹³⁰ a.g.k., ss. 136, 140–141.

karton ya da bezden yapılmış levhadır. Bildiri, afiş, pankart ve bant, Basın Kanunu anlamında basılı eser sayıldığından, benzerlerinin tespitinde de Basın Kanunundaki tanımın dikkate alınması yerinde olacaktır. Bu sayede, kişi ya da kurumların öznel değerlendirmelerinin önüne geçilecektir. Yasak yayın ise, kavram olarak mevzuatta tanımlanmamış olup; hangi hallerde yayınların yasaklanabileceğine Anayasada ve çeşitli kanunlarda yer verilmiştir¹³¹.

Anayasanın basın hürriyetini düzenleyen 28'inci maddesine göre; devletin iç ve dış güvenliğini, ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü tehdit eden veya suç işlemeye ya da ayaklanmaya veya isyana teşvik eder nitelikte olan veya Devlete ait gizli bilgilere ilişkin bulunan her türlü haber veya yazıyı, yazarlar veya bastırılanlar veya aynı amaçla, basanlar, başkasına verenler, bu suçlara ait kanun hükümleri uyarınca sorumlu olurlar. DMK' da memurluktan çıkarma sebebi olarak gösterilen yasaklanmış her türlü yayın kavramı çok geniş kapsamlıdır. Süreli veya süresiz yayınların yasaklanma sebebine bakıldığında; milli güvenlikten, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü tehdiye, kamu yararına veya ahlaka aykırı yayınlara kadar uzanmaktadır. Memurun bu tür yayınların basımında, dağıtımında, çoğaltımında veya kurum içinde teşhirini bizzat gerçekleştirmiş olması, memura çıkarma cezası verilmesinde sınırlayıcıdır. DMK' da, basmak, çoğaltmak, dağıtmak ve kurum içinde asmak veya teşhir etmek fiillerinden bahsedilmiş ancak yayının yasaklanmasını sağlayan düşüncelerin memurun ideolojik veya siyasi amaçlı yayınlarda düşüncelerini ifade etmesi gibi bir ölçüt getirilmemiştir. Memurun, yasaklanmış veya siyasi ve ideolojik amaçlı basılı eserlerin yayımında hem fiilen bulunması hem de fikirlerini ifade etmesi halinde karşılaşacağı kısıtlamaların ölçüsü, devletin siyasi ve ideolojik faaliyetten ne anladığının yanında düşünce, ifade ve basın özgürlüğüne verdiği anlama bağlıdır¹³².

Devlet memurlarınca, yasaklanmış her türlü yayının ve siyasi veya ideolojik amaçlı bildiri, afiş gibi yayınların basılması, çoğaltılması, dağıtılması veya kurumlara asılması Devlet memurluğundan çıkarılmayı gerektiren disiplin suçlarıdır. Söz konusu disiplin suçlarına verilecek cezayı düzenleyen madde hükmünde (DMK.

¹³¹ Taşkın, a.g.k., s. 238.

¹³² Kaman-Karan, a.g.k., ss. 148-149.

Md. 125/E-b) memurların kurum dışı faaliyetleri de dikkate alınmıştır. Memurun maddede belirtilen yayınları kurum içinde asması veya teşhir etmesi halinde kurumun ve memurun tarafsızlığı zedeleneceğinden çıkarılma cezasının verilmesi uygun görülebilir; ancak, memurun kurum dışında siyasi veya ideolojik amaçlı yayınlar basması, çoğaltması veya dağıtması sırasında, kişi memur sıfatı ve yetkilerini kullanmadığı veya kamu hizmeti etkilenmediği sürece Devlet memurluğundan çıkarılma cezasının verilmesi, Kanun'un maksadını aşacağı gibi memurun düşünce, ifade ve haberleşme hürriyetlerine de müdahale oluşturacaktır¹³³.

4.4.5.3. Siyasi Partiye Girmek

Anayasanın 68. maddesinin 5. fıkrası, hâkimler ve savcılar, Sayıştay dâhil yüksek yargı organları mensuplarının, kamu kurum ve kuruluşlarının memur statüsündeki görevlilerinin, yaptıkları hizmet bakımından işçi niteliği taşımayan diğer kamu görevlilerinin, Silahlı Kuvvetler mensupları ile yükseköğretim öncesi öğrencilerinin siyasi partilere üye olamayacaklarını öngörmüştür.

DMK, tarafsızlık ve devlete bağlılık ilkelerinin gereği olarak; Devlet memurlarının siyasi partilere üye olmalarını, herhangi bir siyasi parti, kişi ya da zümrenin yarar veya zararını amaçlayan bir davranışta bulunmalarını; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapmalarını; siyasi ve ideolojik amaçlı beyan ve eylemde bulunmalarını ve bu eylemlere katılmalarını yasaklamıştır. Herhangi bir siyasi parti yararına veya zararına fiilen faaliyette bulunmak kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını, siyasi partiye girmek ise Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren disiplin suçudur.

Siyasi partilere üye olma yasağı tarafsızlık ve devlete bağlılık ödevlerinin gereğidir. Ancak, demokratik rejimlerde kişilerin temel hakları olan örgütlenme hakları ile tarafsızlık ve bağlılık yükümlülüklerinin bağdaştırılması zorunludur. Memurun, gerek siyasi partiler aracılığıyla gerekse örgütlerle siyasi faaliyetlerde bulunması onun kamu hizmetini gereği gibi yapamayacağı anlamına gelmez.

¹³³ Yıldırım, Yasin, Karan, Özdemir, Üstün, Tekinsoy, a.g.k., s. 482.

Memurun, görevi ile siyasi fikirleri arasındaki dengeyi, kamu hizmetinin niteliği gereği sağlayamayacağı düşünülen; kolluk gibi alanda ise demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun ve toplumsal ihtiyacın baskısı ile orantılı sınırlamalar getirilebilir¹³⁴.

4.4.5.4. Özürsüz Olarak Bir Yılda Toplam 20 Gün Göreve Gelmemek

Kamu hizmetlerinin sürekliliği ilkesi gereği, memurlar kamu hizmetlerinin aksamasına sebep olamazlar. Memurun özürsüz ve izinsiz olarak göreve geç gelmesi, erken ayrılması veya görev mahallini terk etmesi halinde uyarma cezası; özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmedikleri takdirde aylıktan kesme; özürsüz olarak 3–9 gün göreve gelmedikleri takdirde kademe ilerlemesinin durdurulması; özürsüz olarak bir yılda toplam yirmi gün göreve gelmediklerinde ise Devlet memurluğundan çıkarma cezası alırlar. Burada da, kamu hizmetinin sürekliliği ilkesi gözetilmiş; memurun kamu hizmetini aksatacak ölçüde devamsızlık yapmasının önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

Devlet memurluğundan çıkarma cezası için, göreve gelmeme durumunun özürsüz olması şartı aranmıştır. Memurun özrünün olabilmesi için yıllık iznini, mazeret iznini, hastalık iznini ya da aylıksız iznini kullanmış olması gereklidir. Seferberlik emri, tutukluluk ya da gözaltına alınma gibi memurun iradesi dışında gerçekleşen göreve devamsızlıklar da özür kavramı içinde değerlendirilmelidir¹³⁵.

İzinsiz veya kurumlarınca kabul edilen bir mazereti olmaksızın görevin terki ve bu terkin kesintisiz olarak on gün sürmesi durumunda, yazılı müracaat şartı aranmaksızın, çekilme isteğinde bulunulmuş sayılacağı, çekilmek isteyen memurun yerine atanan kimsenin gelmesine veya çekilme isteği kabul edilinceye kadar görevinde kalacağı; ancak, yerine atanan kimse bir aya kadar gelmediği ya da bir vekil atanmadığı takdirde, üstüne haber vererek görevini bırakabileceği (DMK. md. 94) hüküm altına alınmıştır.

¹³⁴ Kaman-Karan, a.g.k., s. 154.

¹³⁵ a.g.k., s. 155.

Devlet memurları, özürsüz olarak bir yılda toplam yirmi gün göreve gelmedikleri takdirde, Devlet memurluğundan çıkarma cezası alırlar. Yirmi günlük sürenin kesintisiz olması şartı aranmamış olup; bir yıl içindeki toplam sürenin yirmi gün olması gereklidir¹³⁶.

4.4.5.5. Savaş, Olağanüstü Hal veya Genel Afetlere İlişkin Konularda Amirlerin Verdiği Görev ve Emirleri Yapmamak

Anayasanın 123. maddesinde, İdarenin, kuruluş ve görevleriyle bir bütün olduğu belirtilmiştir. İdarenin görevleriyle bütün olması, İdare teşkilatındaki tüm birimlerin, İdare işlevine giren faaliyetlerin bir parçası olması ve tüm idari teşkilatın aynı amaca yani kamu yararını gerçekleştirmek amacına yönelik faaliyette bulunmasıdır. İdarenin bütünlüğü ilkesini uygulamak için geliştirilen bir denetim sistemi olan hiyerarşide, üstün asta emir ve talimat verme yetkisi vardır¹³⁷.

DMK, Devlet memurlarının kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslara uymak ve amirler tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlü ve görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden amirlerine karşı sorumlu olduklarını belirtmiştir.

Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında kayıtsızlık gösteren veya düzensiz davranan memura uyarma; kusurlu davranan memura kınama; verilen emir ve görevleri kasıtlı olarak yapmayan memura aylıktan kesme; kasten yapmayan memura kademe ilerlemesinin durdurulması; savaş, olağanüstü hal veya genel afetlere ilişkin konularda verilen görev ve emirleri yapmayan memura ise Devlet memurluğundan çıkarma cezası verilebilecektir.

Devlet memurluğundan çıkarma cezasının verilebilmesi savaş, olağanüstü hal veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerce verilen görev ve emirlerin, durumun

¹³⁶ a.g.k., s. 155.

¹³⁷ a.g.k., s. 156.

gerekleriyle ilgili olmasına bağılı olup; amirlerin kişisel istekleri veya olağanüstü durumla ilgili olmayan emirler, somut olayın özellerine göre incelenerek, astın itaatsizliğı deęerlendirilmelidir¹³⁸.

Fıkırada sıkıyönetimden bahsedilmemiştir. Ancak sıkıyönetime, olağanüstü hal ilanını gerektiren hallerden daha vahim şiddet hareketlerinin yaygınlaşması, savaş hali, savaş durumunun baş göstermesi, ayaklanma olması veya vatan ve Cumhuriyete karşı şiddetli ve eylemli bir kalkışmanın veya ülkenin ve milletin bölünmezliğini içten ve dıştan tehlikeye düşüren şiddet hareketlerinin yaygınlaşması halinde başvurulacağı dikkate alınırsa sıkıyönetime ilişkin emirlerin de bu madde kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir¹³⁹.

4.4.5.6. Amirine ve Maiyetindekilere ve İş Sahiplerine Fiili Tecavüzde Bulunmak

Hiyerarşik bir yapı içinde teşkilatlanmış Devlet memurlarının işbirliğı içinde çalışmaları esastır. Ast ve üst arasındaki ilişkinin niteliğı kamu hizmetinin niteliğini doğrudan etkiler¹⁴⁰.

İdarenin bütünlüğü ilkesinin gereğı olarak memurlar birbirleriyle uyum ve işbirliğı içerisinde çalışmak zorundadırlar. DMK' da görevin işbirliğı içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunan memura uyarma cezası; görev sırasında amire hal ve hareketleri ile saygısız davranan ya da iş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunan memura kınama cezası; görev sırasında amirine sözle saygısızlık eden memura aylıktan kesme cezası; amirine ve maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketlerde ya da hakarete bulunan, tehdit eden memura kademe ilerlemesinin durdurulması cezası; amirin ve maiyetindekilerin birbirine karşı fiili tecavüzde bulunmaları halinde ise Devlet memurluğundan çıkarma cezası öngörülmüştür.

¹³⁸ a.g.k., s. 157.

¹³⁹ Kırmızıgül, a.g.k., s. 142.

¹⁴⁰ Taşkın, a.g.k., s. 249–250.

Amirin ve maiyetindekilerin ilişkilerinin zedelenmesi ve birbirlerine yönelik fiili tecavüzde bulunmaları durumunda, işbirliği içinde çalışamayacakları düşünülerek fiili tecavüzü gerçekleştiren tarafın Devlet memurluğundan çıkarılması öngörülmüştür. Amir ve maiyeti arasındaki fiili tecavüzlere karşı çıkarma cezası verilmesinin bir diğer nedeni ise amirin sahip olduğu yetkileri kullanarak maiyetini ezmesine engel olmak; astında üstüne saygısızlık etmesini önleyerek kurum içi disiplini, hiyerarşiyi korumaktır¹⁴¹.

4.4.5.7. Memurluk Sıfatı ile Bağdaşmayacak Nitelik ve Derecede Yüz Kızartıcı ve Utanç Verici Hareketlerde Bulunmak

Devlet memurları, Resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve hizmet dışındaki davranışlarıyla göstermek zorundadırlar. Devlet memurları, Resmi sıfatları nedeniyle devleti temsil etmektedirler. Her Resmi sıfat kişiye yetki, sorumluluk, hak ve ödev yükler. Burada öngörülen ceza ile korunmak istenen hukuki yarar, memuriyet sıfatının güveni ve saygınlığı olup; bu sebeple, taşıdıkları sıfatın gerektirdiği şekilde davranmayan Devlet memurları cezalandırılır.

DMK' ya göre, Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışlarda bulunan memura uyarma cezası; hizmet dışında Devlet memurunun itibar ve güven duygusu sarsacak niteliklerde davranışlarda bulunan memurlara kınama cezası; hizmet dışında Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışta bulunan memurlara aylıktan kesme cezası uygulanır. Burada, eylemlerin niteliğine göre hafiften ağıra doğru giden bir ceza sistemi vardır. Kavramlardaki benzerlik ve soyutluk nedeniyle verilecek disiplin cezasının türü amirin yetkisine bırakılmıştır.

Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak Devlet memurluğundan çıkarılmayı gerektiren bir disiplin suçudur. Ancak Kanunda memurluk sıfatı ile bağdaşmayan nitelik ve

¹⁴¹ Kaman-Karan, a.g.k., s. 158.

derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerin neler olduğu belirtilmemiştir. Buna göre, yargı kararı dışında soruşturmayı yapan idare bir fiili yüz kızartıcı olarak nitelendirebilir. Hangi eylemin memurluk sıfatı ile bağdaşmayan nitelikte ve yüz kızartıcı olduğunu belirleme konusunda idareye verilen takdir yetkisi farklı uygulamalara yol açabilir. Bunun dışında, kurumların nitelik ve özellikleri de farklı değerlendirmelere konu olabilir¹⁴².

Kanunda yüz kızartıcı harekette bulunmaktan söz edilmekte; sadece anılan nitelikli harekette bulunmak yeterli olmakta; yüz kızartıcı bir suçu gerektiren eylem düzey ve yoğunluğunda olma gerekmemektedir. Sancakdar' a göre, bu durum memur teminatına aykırı son derece genel bir düzenleme olup; disiplinler ihraç müessesesinin amacı, memur hukukunun ilke ve esasları ile bağdaştırılması güçtür. Bu uygulama idarenin belirlemesine göre, söz konusu yüz kızartıcı hareketin var olduğu iddiasıyla memur teminatını haksız bir şekilde ortadan kaldırabilir¹⁴³.

4.4.5.8. Yetki Almadan Gizli Bilgileri Açıklamak

DMK' nın 31. maddesine göre, Devlet memurlarının kamu hizmetleri ile ilgili gizli bilgileri görevlerinden ayrılmış bile olsalar, yetkili bakanın yazılı izni olmadıkça açıklamaları yasaktır. Madde, gizli bilgilerin kamu hizmeti ile ilgili olmasını, bu bilgileri açıklamak üzere yetki verecek kişinin "yetkili bakan" olmasını ve yetkili bakanın vereceği iznin yazılı olması şartını öngörmüştür.

Sancakdar' a göre, gizli bilginin açıklanmasına verilen iznin yazılı olması İdareyi ve emri vereni düşünmeye ve alalecele işlem yapmamaya sevk etmenin yanı sıra ilgili açısından da ispat kolaylığı sağlamaktadır¹⁴⁴. Ancak, gizli bilgileri açıklamak üzere yetkili organın izni olması İdareye çok geniş bir takdir yetkisi tanımakta olup; neyin gizli kalması gerektiği yetkili makamın iradesi ile belirleneceği gibi bu gizlilik aynı yöntemle her zaman kaldırılabilir. Gizlilik

¹⁴² Sancakdar, a.g.k., s. 241.

¹⁴³ a.g.k., s. 241.

¹⁴⁴ a.g.k., s. 236.

kavramının belirlenmesindeki bu belirsizlik memur üzerinde tedirginlik ve baskı yaratacaktır¹⁴⁵.

İdare Hukuku alanında hangi tür bilgilerin gizli kalması gerektiği sayma yolu ile belirlenmemiş olup; gizliliğin tayini yönetime aittir. DMK, memurluk sıfatı sona erdikten sonra bile gizli bilgilerin açıklanmasını yasaklamaktadır. Gizli bilgilerin açıklanması yetki almadan yapıldığı takdirde Devlet memurluğundan çıkarılma sebebidir¹⁴⁶.

Memuriyet sıfatı ve görevi nedeniyle öğrenilen gizli bilgilerin yetki almadan açıklanması sonucu Devlet memurluğundan çıkarılma kararı verilebilmesi, suçun şüpheye yer vermeyecek biçimde ortaya konması ve fiilin tüm unsurlarıyla gerçekleştiğinin kanıtlanmasına bağlı olup; bu da öncelikle içeriğin incelenmesiyle mümkündür. Açıklanan bilginin gizli olup olmadığı, memuriyet görevi ile ilgisi ve yetki alınıp alınmadığı ispatlanmalıdır¹⁴⁷.

4.4.5.9. Siyasi ve İdeolojik Eylemlerden Arananları Görev Mahallinde Gizlemek

DMK' nın 125. maddesine göre, siyasi ve ideolojik eylemlerden arananları görev mahallinde gizlemek Devlet memurluğundan çıkarılmayı gerektirir. Devlet memurluğundan çıkarılma cezasının verilebilmesi dört koşulun varlığına bağlıdır¹⁴⁸:

1. Şüpheli veya sanığın siyasi ve ideolojik eylemlerde bulunması,
2. Memurun, gizlemiş olduğu kişinin siyasi ve ideolojik eylemlerden aranan birisi olduğunu bilmesi,
3. Siyasi ve ideolojik eylemlerden aranan kişiyi görev mahallinde gizlemesi,
4. Şüpheli veya sanığın CMK uyarınca aranan biri olması gerekir.

¹⁴⁵ Kaman-Karan, a.g.k., s. 161.

¹⁴⁶ a.g.k., s. 162.

¹⁴⁷ a.g.k., s. 162.

¹⁴⁸ Taşkın, a.g.k., s. 259.

Memurun, Devlet memurluğundan çıkarılabilmesi kastının varlığına bağlıdır. Kast, suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesidir. Kişinin, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen fiili işlemesi halinde kast vardır. Söz konusu suç, kasten işlenebilen bir suçtur¹⁴⁹.

4.4.5.10. Yurt Dışında Devletin İtibarını Düşürecek veya Görev Haysiyetini Zedeleyecek Tutum ve Davranışlarda Bulunmak

DMK, Devlet memurlarının, devletin temsilcisi olduklarını kabul ederek gerek yurt içinde gerekse yurt dışında memur sıfatının gerektirdiği şekilde davranmalarını öngörmüştür. Yurt dışında görev yapan memurlar ise, direkt olarak devletin temsilcisi sayıldıklarından bu kişileri davranışları ile devletin itibarı eş tutulmuştur¹⁵⁰.

Kanunda devletin itibarını düşüren ya da görev haysiyetini zedeleyen tutum ve davranışlar ile neyin kastedildiği açıkça belirtilmemiştir. Ancak, DMK' nın 125. maddesine göre, memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunan memurun bu tür hareketleri yurt dışında yapması durumunda da bunların görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlar olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

DMK, Devlet memurlarından sürekli veya geçici görevle veya yetiştirme, inceleme ve araştırma için yabancı memleketlerde bulunanların devlet itibarını veya görev haysiyetini zedeleyici fiil ve davranışlarda bulunamayacaklarını (DMK. md. 9) belirtmiştir. DMK' ya göre; diplomatik statüsünden yararlanmak suretiyle yurt dışında, haklı bir sebep göstermeksizin ödeme kabiliyetinin üstünde borçlanan ve borçlarını ödemedeki tutum ve davranışları ile devlet itibarını zedeleyen veya zorunlu bir sebebe dayanmaksızın borcunu ödemediği yurda dönen Devlet memurlarına kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilebilecekken; yurt dışı

¹⁴⁹ a.g.k., s. 259.

¹⁵⁰ Kaman-Karan, a.g.k., s. 165.

görevi nedeni ile yurt dışında bulunan ve borçlarını ödemedeki tutum ve davranışlarının yanı sıra her türlü davranışı ile devletin itibarını düşüren ya da görev haysiyetini zedeleyen memura Devlet memurluğundan çıkarma cezası verilebilecektir.

4.4.5.11. 5816 Sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanuna Aykırı Fiilleri İşlemek

DMK' ya göre memurların devlete bağlılıkları, aynı zamanda Anayasal bir gereklilik olan Atatürk ilke ve inkılâplarına bağlı kalmalarıdır. Devlet memurları, atandıktan sonra en geç bir ay içinde imzalamaları gereken yemin belgesi ile Atatürk ilke ve inkılâplarına bağlılıklarını belirtmek zorunda oldukları gibi memurluk sıfatları devam ettiği süre Atatürk düşüncesine aykırı herhangi bir faaliyette bulunmamakla yükümlüdürler.

Atatürk ilke ve inkılâpları Atatürk' ün şahsiyeti ile bütünleştiği için 657 sayılı Kanun ile 5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanuna aykırı fiilleri işleyen memurun, Devlet memurluğundan çıkarılacağına hükmedilmiştir¹⁵¹.

5816 sayılı Kanununun 1. maddesine göre, Atatürk' ün hatırasına alenen hakaret eden veya söven kimse ile Atatürk' ü temsil eden heykel, büst ve abideleri veyahut Atatürk'ün kabrini tahrip eden, kıran, bozan veya kirleten kimseye hapis cezası verilir. Söz konusu suçları işlemeye başkalarını teşvik eden kimse asıl fail gibi cezalandırılır. Kanununun 3. maddesine göre de bu kanunda yazılı suçlardan dolayı Cumhuriyet savcılıklarınca resen takibat yapılır. Bütün disiplin suçlarında olduğu gibi burada da Devlet memurluğundan çıkarma cezası verilebilmesi, suçun unsurlarının gerçekleşmiş olmasına bağlıdır. Öncelikle hakaret ya da sövme doğrudan ya da dolaylı olarak, Atatürk'e yönelik olmalıdır. Atatürk'ten bahsedilmese bile anlatımlardan Atatürk'ün hedeflendiğinin anlaşılması yeterlidir¹⁵².

¹⁵¹ a.g.k., s. 166.

¹⁵² Taşkın, a.g.k., s. 261.

III. BÖLÜM

DİSİPLİN CEZALARININ UYGULANMASI

1. DİSİPLİN CEZASI VERMEYE YETKİLİ AMİR VE KURULLAR

Devlet Memurları Kanunu'nun 126. maddesine göre; uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri tarafından; 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 verilir.

DMK' da, disiplin kurulları yerine disiplin amirlerine ağırlık verilmiştir. Sancakdar'a göre, bu yöntem disiplin amirlerinin memura yakın olması sebebiyle özellikle büyük kuruluşlar bakımından Devlet memurluğundan çıkarmayı gerektiren disiplin fiillerini ve olaylarını zamanında öğrenmeyi sağlamak suretiyle soruşturmanın daha sağlıklı yapılmasına yardımcı olur; ancak, memur güvencesi bakımından bütün disiplin yaptırımlarının disiplin amiri yerine kurumların disiplin kurullarına verilmesi gerekli ve daha isabetlidir¹⁵³.

Genç'e göre de, disiplin cezalarının sadece amir tarafından verilmesi memur için sakıncalı görülmüş olup; bu durum memuru hizmetten çok amire bağlar. Buna göre; hizmetin görülmesinde amirin etkisi artar ve hizmetin zararına olarak, hizmetle memurun bağı azalır. Bu nedenle, memurluk statüsü, bir taraftan memurlar arasında sıkı bir disiplin ve statüye bağlılık ararken; diğer taraftan memurun güvenliğini sağlamak ve memuru keyfi işlemlerden uzak tutmak istemiştir. Böylelikle disiplin cezalarını vermek konusunda amirin yerine daha çok komisyonların yetkilendirilmesi amaca daha uygun olarak düşünülmüştür¹⁵⁴.

Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarının sonuçları diğer cezaların sonuçlarına kıyasla daha hafif görüldüğünden disiplin amirleri bu cezaları doğrudan

¹⁵³ Sancakdar, a.g.k., s. 259.

¹⁵⁴ Genç, T., **Kamu Yönetimi**, Ankara, 1998, ss. 219-220.

verebilmektedirler. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası niteliği itibariyle memurun bulunduğu kademe ilerlemesine ve bu yönüyle maddi sonuçları sebep olan bir yaptırımdır. Bu cezanın disiplin amiri tarafından verilmesi memurun bulunduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararının alınması şartına bağlanmıştır. Sonuçları itibariyle diğer cezalara göre daha ağır olan Devlet memurluğundan çıkarma cezasının ise disiplin amirleri tarafından değil; ancak memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile verilebileceği öngörülmüştür.

Disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulunun ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur; cezayı kabul veya reddeder. Ret halinde atamaya yetkili amirler 15 gün içerisinde başka bir disiplin cezası vermekte serbesttirler (DMK. md. 126/3).

Kanun, red halinde başka bir disiplin cezası vermekte atamaya yetkili amirleri serbest bırakmıştır. Buna göre; kurulun reddettiği dosya üzerinde uyarma, kınama veya aylıktan kesme cezalarından herhangi birisi atamaya yetkili amirler tarafından verilebilecektir; ancak, “başka bir disiplin cezası vermekte serbesttir” ifadesinden, mutlaka bir ceza verilmesinin gerektiği anlamı çıkmaktadır. Kırmızıgül’e göre, ceza vermekte serbest olan amirin ceza vermemek yetkisi de vardır. Nitekim kademe ilerlemesinin durdurulması cezası teklifi reddedilmekle konu disiplin amirlerince resen verilebilecek bir yetki alanına intikal etmekte olduğundan bahisle; atamaya yetkili amirler herhangi bir ceza verebilecekleri gibi hiçbir ceza vermeyebileceklerdir¹⁵⁵. Buna göre, memura, Devlet memurluğundan çıkarma cezası hariç, herhangi bir disiplin cezası verilip verilmeyeceği konusunda amirin takdir hakkı vardır.

Özel kanunların disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullarla ilgili hükümleri saklıdır (DMK. md. 126/4).

¹⁵⁵ Kırmızıgül, a.g.k., s. 285.

1.1. Disiplin Amirleri

Disiplin amirleri; kurumların kuruluş ve görev özellikleri dikkate alınarak Devlet Personel Başkanlığı'nın görüşüne dayanılarak özel yönetmeliklerinde tayin ve tespit edilecek amirlerdir (DMK, md. 124).

1.1.1. Disiplin Amirlerinin Belirlenmesi

Disiplin amirlerinin tayin ve tespitinde uyulacak esaslar "Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik" in 16. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre; 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.

1.1.2. Disiplin Amirlerinin Yetkileri

Yönetmeliğin 18. maddesine göre, disiplin amirleri, kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesinin temini için kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği görevleri yurt içinde veya 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 veya tamamen kaldırmaya yetkilidirler.

1.1.3. Disiplin Amirlerinin Sorumlulukları

Disiplin amirleri yetkileri kullanırken iki şekilde sorumlu tutulmuşlardır.

1.1.3.1. Genel Sorumluluk

Disiplin amirleri, disiplin işlerinde kendilerine 657 sayılı Kanunu ve özel kanunlarla verilen yetkileri kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesinin temini için; memurlara kanun, tüzük ve yönetmeliklerle tanınan hakları göz önünde tutan, hakkaniyet ve eşitliği esas alan bir tutum ve davranış içinde kullanmakla yükümlüdürler.

Örneğin; bir disiplin suçunun iki ayrı memur tarafından işlenmesi durumunda bunlardan birisinin cezasız bırakılması disiplin amirinin genel sorumluluğudur. Memurun yasal hakkını kullanarak idare aleyhine dava açması, bu eylemi haklı bir nedene dayandığı takdirde, memura disiplin cezası veren disiplin amiri sorumludur.

Genel sorumluluk ile disiplin amirlerinin disiplin cezası verme yetkilerini kullanırken her memura karşı tarafsız davranması öngörülmüş; aksi durumda sorumluluğun kendilerine ait olacağı belirtilmiştir.

1.1.3.2. Özel Sorumluluk

Disiplin amirlerinin genel sorumluluklarının dışında özel bazı nedenlerden ötürü de sorumlulukları vardır. Bunlar:

- Memurların uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve memurluktan çıkarma cezalarından biriyle

cezalandırılmasını gerektiren disipline aykırı davranışlarını öğrendikleri tarihten itibaren kanunen belli süreler içinde disiplin soruşturmasını başlatarak; gereken cezayı uygulayarak, disiplin cezası verme yetkisinin zaman aşımına uğramasını önlemek,

- Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarını soruşturmanın tamamlandığı tarihi izleyen 15 gün içinde vermek,
- Uyarma ve kınama cezalarına karşı yapılan itirazları, cezalarla ilişkin karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren 30 gün içinde inceleyerek sonuçlandırmaktır.

Disiplin amirlerinin özel sorumluluk ile mevzuata uygun hareket etmelerinin temini amaçlanmış olup; bunun için önceden düzenlenmiş şekil şartlarına bağlı kalarak hareket etmeleri öngörülmüştür.

1.2. Disiplin Kurulları

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 düzenleneceği (DMK. md. 134) belirtilmiştir. Söz konusu yönetmelik Bakanlar Kurulunca 24.10.1982 gün ve 17848 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe konulmuş olan Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik'tir.

1.2.1. Disiplin Kurullarının Oluşumu

Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik'in 3. maddesine göre; 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 her kurum merkezinde ayrıca İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde, başkan ve üyeleri bu Yönetmelikte belli edilen yetkililer tarafından görevlendirilmek suretiyle birer Disiplin Kurulu kurulur.

Söz konusu yönetmeliğin 4. maddesine göre, 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 veya birimler ile Hukuk, Personel, Teftiş veya tetkik hizmetlerini yürüten birimlerin başında bulunan memurların en yakın yardımcıları arasından görevlendirme yapılır.
- d) Yüksek Disiplin Kurullarının Başkanlıklarında (a) fıkrasında sayılan memurlar, üyeliklerinde (c) fıkrasında belirtilen hizmet birimlerinin başında bulunan memurlar görevlendirilir.

(c) ve (d) fıkraları uyarınca kurulların üyeliklerine yapılacak görevlendirme esnasında ana görevleri ile ilgili birim veya birimler için bir, yukarıda sayılan diğer birimlerin her biri için bir üye belirlenmesi zorunludur.

Personel, Hukuk, Teftiş veya 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 veya 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 görevlendirilemezler¹⁵⁶.

Kurulların Başkan ve Üyeleri kendilerine, eşlerine ikinci dereceye kadar kan ve sıhri hısımlarına, disiplin cezası verilmesini teklif ettikleri, disiplin soruşturmasını yaptıkları veya atanmasına yetkili oldukları memurlara ait işlerle ilgili Kurul toplantılarına katılamazlar¹⁵⁷.

Kurulların Başkan ve Üyelerinin görevlendirilme süresi 2 yıl olup; süresi dolanların yeniden aynı süre ile görevlendirilmeleri mümkündür¹⁵⁸.

1.2.2. Disiplin Kurullarının Görev Alanları

İlgili yönetmeliğin 8. maddesine göre; 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 veya ortak kararlar atananlar dışındakilerin aynı disiplin cezası ile ilgili işleri hakkında karar verme yetkisi ilgili İl Disiplin Kuruluna; illerde Milli Eğitim Gençlik ve Spor 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 Milli Eğitim Gençlik ve Spor

¹⁵⁶ Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik, md. 5.

¹⁵⁷ Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik, md. 6.

¹⁵⁸ Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik, md. 7.

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 veya birlik disiplin kurulunca incelenip karara bağlanır. Bu kurumlarda görevli memurların Devlet Memurluğundan çıkarma cezası ile ilgili işleri İçişleri Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulunca görülür. Büyük Şehir Belediyelerinde çalışan memurlar hakkında Devlet Memurluğundan çıkarma cezası verme yetkisi Büyük Şehir 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 Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı teşkilatta çalışan öğretmen, yönetici, uzman ve uzman yardımcısı ile gezici öğretmenlerin, kaymakam ve valilerce verilen uyarma ve kınama cezalarına karşı itirazları ise, İl Milli Eğitim Gençlik ve Spor 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 veya ilgili oldukları kurumlardaki kurullar yetkilidir.

Özel kanunların disiplin cezası vermeye yetkili kurullarla ilgili hükümleri saklıdır.

1.2.3. Disiplin Kurullarının Toplantı ve Çalışmalarının Usul ve Esasları

Disiplin kurullarının toplantı ve çalışmalarının usul ve esaslarına ilişkin düzenlemeler Disiplin Amirleri ve Disiplin Kurulları Hakkında Yönetmelik'in 9-15. maddelerinde belirtilmiştir. Buna göre;

- 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'den fazla olan Kurullar salt çoğunlukla toplanır. Kurulların başkan ve üyelerinin görev başında bulunmaması 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 veya niyabeten dinletmeye, mahallen keşif yapmaya veya 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 kalmamaz. 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 veya 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.

2. DİSİPLİN SORUŞTURMASI

2.1. Soruşturmaya Başlanması

Disiplin soruşturmasının açılabilmesi, disiplin suçu olarak kabul edilen bir işlem, eylem, tutum ya da davranışın varlığına ve bu durumun soruşturmaya yetkili amire intikaline bağlıdır. Disiplin suçunu oluşturan işlem, eylem, tutum ve davranışlar, yetkili amir tarafından doğrudan tespit edilebileceği gibi; ihbar, şikâyet, doğrudan öğrenme, başka kurumdan bildirme ve teftiş sırasında tespit şekillerinden biri ya da birkaçı ile ortaya çıkabilir¹⁵⁹. Suç işlendiğinin söz konusu yollardan biriyle öğrenilmesi üzerine, soruşturma açmaya yetkili amirin soruşturma emri vermesi gerekmektedir¹⁶⁰. 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 yapılabilir¹⁶¹.

Disiplin soruşturması soruşturma kararı ile başlar. Soruşturmaya yetkili amir, soruşturma açılmasına karar verme yetkisine sahip olup; kanunla aksi belirtilmemiş ise atamaya yetkili makamdır. Soruşturmaya yetkili amirin, disiplin soruşturması açılmasına karar verme zorunluluğu olmayıp; disiplin soruşturmasının açılıp açılmamasına karar verme açısından takdir yetkisi vardır. Söz konusu amir, soruşturma açmadan önce, soruşturmanın yerindeliğini değerlendirir. Disiplin suçunun varlığını görse dahi, memurun olumlu geçmişini, sağlık durumunu, emekliliğinin yaklaşmasını dikkate alarak disiplin soruşturmasının açılmamasına karar verebilir¹⁶².

Soruşturmaya yetkili amirin takdir yetkisi, memur hakkında disiplin soruşturması başlatılıp başlatılmamasında belirleyicidir. Buna göre, memurun geçmişi ve içinde bulunduğu durum, işlediği disiplin fiiline karşı hakkında soruşturma açılmamasına da sebep olabilmektedir. Oysa aynı disiplin fiilini işleyen

¹⁵⁹ Genç, T., **Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileri Hakkında Ceza ve Disiplin Soruşturmaları**, Ankara, 1999, s. 271.

¹⁶⁰ Genç, a.g.k., s. 276.

¹⁶¹ Sancakdar, a.g.k., s. 256.

¹⁶² Gözler, K., **İdare Hukuku**, Bursa, 2009, s.771.

bir diğerk memur hakkında soruşturma açılmamasına karar vermek için yukarıda belirtilen söz konusu faktörler olmadığından soruşturma başlatılabilecektir.

2.2. Soruşturmaya Başlama Süresi

Disiplin Hukukunda iki türlü zamanaşımı olup; bunlardan birincisi soruşturma zamanaşımı, ikincisi ise ceza zamanaşımıdır. Soruşturma zamanaşımı, işlendiği öğrenilen fiilin araştırılmasına başlanılması süresi; ceza zamanaşımı süresi ise; fiilin, işlendiği tarihten itibaren soruşturmanın tüm aşamaları ile bitirilip gerekli disiplin cezasının verilmesini gerektiren sredir¹⁶³. Buna göre, öncelikle belli bir süre içinde soruşturmaya başlanır; soruşturma süreci bittikten sonra, yine belli bir süre içinde, disiplin cezası verilmesi kararlaştırılır.

DMK' nın 127. maddesine göre, disiplin suçu işleyenler hakkında, bu suçların işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren; uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına; memurluktan çıkarma cezasında altı ay içinde disiplin kovuşturmasına başlanmaz ise disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

Disiplin suçlarının işlendiği tarihten itibaren nihayet iki yıl içinde disiplin cezası verilmez ise ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

Söz konusu srelerin hesaplanmasında idarenin suçu öğrenme tarihi çok önemlidir; ancak, mevzuatta yetkili idarenin hangi durumda suçu öğrenmiş sayılacağı konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte ihbar veya şikâyetin soruşturma açmaya yetkili makamın bulunduğu kurumun kayıtlarında bulunması ya da ilgili evrak üzerinde bir imza veya parafın bulunması gibi yazılı ya da tanık anlatımı gibi sözlü deliller disiplin suçunun öğrenildiği anlamına gelmektedir¹⁶⁴.

¹⁶³ Aygün, G., “**Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası**”, (Gazi Üniversitesi, Sosyal Bil. Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2006, s. 97.

¹⁶⁴ Kartal K., “**Adil Yargılanma Hakkı erevesinde Memurların Disiplin Soruşturması**”, (Gazi Üniversitesi, Sosyal Bil. Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2010, s. 68.

2.3. Soruşturmanın Yürütülmesi

Soruşturma, suç konusu olayı incelemek, muhbir veya şikâyetçinin ihbar ve iddialarını tespit etmek, olayla ilgili delilleri toplamak, gerektiğinde bilirkişi incelemesi yaptırmak, tanıkları dinlemek ve sanık memurun savunmasının alınması suretiyle yapılır ve amacı, bir disiplin suçu var ise, fail ya da faillerin belirlenmesi ve ilgililerin idari, hukuki ve cezai sorumluluklarının belirlenmesidir¹⁶⁵. Disiplin soruşturması açılırken fail belli olmayabileceğinden disiplin soruşturması öncelikle işlenen disiplinler ihlalin muhtemel fail ya da faillerinin belirlenmesine dönük olmalıdır¹⁶⁶. Bununla birlikte, disiplin soruşturmaları, olaylarla, delillerin, suçun işleniş koşulları, oluş biçimleri, sonuçları ve ilgililerin şahsi halleri dikkate alınarak yansızca incelenip değerlendirilmesine olanak sağlamaktadır¹⁶⁷.

Disiplin soruşturması, soruşturma onayının alınması ile başlar. Soruşturma onayının yetkili amirden alınması ve soruşturma yetkisinin sınırlarının tespit edilmiş olması gerekir. Soruşturma konusu ve sanığı belli olmayan olaylar, soruşturma için yetersiz ve geçersiz olup; bu tür olaylar ancak, araştırma ve inceleme konusu yapılabilir. İnceleme sonucunda kimlerin, hangi suçu işledikleri belirlenince, bunlar hakkında soruşturma onayı alınır ve yetkili amir inceleme sonuçlarına göre soruşturma açılmasını istediği kişi ve konular hakkında soruşturma emri verebilir¹⁶⁸. Soruşturma emri verilmesine ilişkin iç işleme karşı itiraz yoluyla, yargı yoluna gidilmesi mümkün değildir¹⁶⁹.

Soruşturma, soruşturma emriyle görevlendirilen muhakkik veya müfettişler 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 veya rütbe ve kıdemce daha üst durumda olmalıdır. Müfettişler bağlı olduğu Bakan veya Genel

¹⁶⁵ Aslan, Z., **657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa Göre Disiplin Suç ve Cezaları**, İstanbul, 2001, s. 90.

¹⁶⁶ Sancakdar, a.g.k., s. 255.

¹⁶⁷ Aslan, a.g.k., s. 90.

¹⁶⁸ Genç, a.g.k., ss. 279-280.

¹⁶⁹ Aslan, a.g.k., 93.

Müdür adına, muhakkikler ise kendisini görevlendiren disiplin amiri adına hareket ederler¹⁷⁰.

Birden Fazla Kamu Kurum ve Kuruluşlarını İlgilendiren Soruşturmalarda Görevlendirilecek Müfettişlerin Görevlendirme Biçimine İlişkin Yönetmelik'in 3 ve 4. maddelerine göre, disiplin soruşturmasını gerektiren olay ve iddia konusu birden fazla ili kapsıyorsa soruşturmanın müfettiş tarafından yaptırılması gerekir. Konusu itibariyle birden fazla kamu kurum ve kuruluşunu ilgilendiren soruşturmalarda soruşturmayı başlatan bakanlık ilgili diğer bakanlıklardan da müfettiş ister ve başbakanlığa da bilgi verir. Kendisinden müfettiş istenen bakanlık ya kendi bünyesi ya da bağlı ve ilgili kuruluşları teftiş kuruluşlarında yeterli sayıda müfettişi veya soruşturma yetkisini haiz denetçileri en geç yirmi gün içerisinde görevlendirir.

Soruşturmalarda müfettiş veya muhakkik görevlendirilmesinde görev, yetki ve sorumluluk yönünden fark yoktur; ancak, muhakkik olarak görevlendirilen personelin asıl görevi soruşturma yapmak olmadığından yeterli bilgi, beceri ve deneyime sahip olmamakla birlikte; görev yeri nedeniyle, amirlerin sanık memur hakkındaki düşünce, tutum ve davranışlarından etkilenerek tarafsız olamayabilir. Soruşturma konusu olay ve memurların aynı il ve ilçe sınırları dışında bulunmaları halinde yapılacak yazışmalar ve il dışına görevli gidip gelmelerde sorunlar çıkabilir. Bu sebeplerden ötürü, müfettişlerin soruşturma için görevlendirilmesinde birçok yarar bulunabilir¹⁷¹.

İdare, çoğu kez, memur hakkında isnadın gerçek olup olmadığı, memurun suç işleyip işlemediği ve suçun işlendiğine dair delil ve izlerin bulunup bulunmadığı hususlarında kanaat edinmek ve soruşturma açılmasına gerek olup olmadığına karar verebilmek için, olayın ön inceleme ve araştırmasının yapılmasına gerek duyabilir¹⁷².

Soruşturmayı gerektiren nedenlerin görülmesi üzerine yetkili makam tarafından soruşturma emri verilerek; disiplin soruşturması, kendisi tarafından veya soruşturmacı atanarak yaptırılır. Disiplin amirleri uyarma, kınama veya aylıktan kesme cezasını gerektiren fiilleri işleyen memur hakkında soruşturma yapmak üzere

¹⁷⁰ Genç, a.g.k., s. 284.

¹⁷¹ Genç, a.g.k., s. 280.

¹⁷² a.g.k., s. 92.

soruşturmacı atayabilecekleri gibi; doğrudan kendileri de soruşturma yapabileceklerdir. Bu durumda, disiplin amirleri hem soruşturmacı hem de ceza veren konumunda olabileceklerdir; ancak, soruşturma açmaya yetkili amir, sanıktan rütbe veya kıdemce daha üstün olan ya da eşit olan birini soruşturmacı olarak atamak zorunda olması memuriyet güvencesi bakımından önemlidir¹⁷³. Bununla birlikte; başkaca soruşturma yapılmamış olsa dahi, ancak disiplin amirinin memurun savunmasını alması durumunda soruşturma yapılmış olabilecektir¹⁷⁴. Disiplin amirinin memurun savunmasını alması, soruşturmanın yapıldığı ya da yapılmadığı anlamına gelmesinde belirleyici olmaktadır.

Bir suçun işlendiğinin öğrenilmesi üzerine, soruşturmacı, varsa muhbir, iddia sahibi ve şikâyetçiyi belirler. Suç delillerini toplayarak ortaya çıkarır. Tanıkları dinler ve sanığın savunmasını alır. Olayın analiz ve değerlendirmesini yaparak, soruşturmanın özetini, kendi kanaatini de belirterek hazırlar ve soruşturma dosyasını, soruşturma emrini veren amire verir¹⁷⁵. Soruşturmacı tarafından getirilen disiplin teklifi disiplin amiri yönünden bağlayıcı olmayıp; savunma sonrasında ortaya çıkan duruma göre işlenen suç ile verilecek ceza arasında adil bir denge oluşturmak suretiyle karar verilecektir¹⁷⁶. Buna göre, disiplin amirinin soruşturmayı yürütenin disiplin teklifine uyma zorunluluğu olmayıp; disiplin cezası verme ya da vermeme konusunda takdir yetkisi vardır. Disiplin amiri takdir yetkisine dayanarak kanaat edinecek ve buna göre karar verebilecektir.

2.4. Savunma Hakkı

Karar bir şüpheyi yener. Şüphe ise en az iki ihtimali gerektirdiğinden, muhakeme hukukunda iddianın görevi bu ihtimallerden birini ileri sürmektir ve bu ihtimal tezi oluşturur. Karşı tez yani savunma olmadan bir iddia tasavvur olunamaz. Savunmayı, yani karşı tezi kabul etmeyen bir iddia, iddia değil karardır¹⁷⁷.

¹⁷³ a.g.k., s. 92.

¹⁷⁴ a.g.k., s. 94.

¹⁷⁵ Genç, a.g.k., s. 280.

¹⁷⁶ Aslan, a.g.k., ss. 93-94.

¹⁷⁷ Kunter, N., Ceza Muhakemesi Hukuku, B. 9, İstanbul, 1989'dan naklen Livanelioğlu, a.g.k., s. 97.

Savunma hakkı demokratik düzenin en üst temel ilkelerinden biri olup; bu hak sadece yargı organları önünde değil, disiplin soruşturmalarında da vazgeçilemeyecek haklardandır. Anayasa'nın 36. maddesindeki hak arama hürriyetinin içerisinde mündemiç olan ve disiplin soruşturmasında memur lehine konulmuş olan savunma hakkı anayasamızda ayrıca ve açıkça vurgulanmak suretiyle anayasal teminat altına alınmış mutlak bir haktır¹⁷⁸.

Anayasanın 129. maddesine göre, memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez. DMK'nın 130. maddesine göre ise, Devlet memuru hakkında savunması alınmadan disiplin cezası verilemez. Soruşturmayı yapanın veya yetkili disiplin kurulunun 7 günden az olmamak üzere verdiği süre içinde veya belirtilen bir tarihte savunmasını yapmayan memur, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

İsnat olunan hususun ilgiliye açıkça ve yazılı olarak bildirilmesi şarttır. Memur ne için ve hangi konuda savunma yapacağını ancak söz konusu bildirimden sonra öğrenebilir. İsnat edilen disiplin fiilinin yeri, zamanı ve oluş şeklinin anlaşılır biçimde özetlenip yazılması ve hakkında soruşturma yapılan memurun davetiyede belirtilen süre sonunda savunmasını yapmak için gelmediği takdirde savunma hakkından vazgeçmiş olacağı hususunun ayrıca ve açıkça belirtilmesi gerekir¹⁷⁹. Bununla birlikte; memurun, idarenin hangi bilgi ve belgelere dayandığını da bilmesi gerekir. Savunma hakkı, bilgi alma hakkını da gerektirir. Bilgi alma hakkı ise sanığın dosyasını görme hakkını içerir¹⁸⁰. DMK'nın 129/2 inci maddesine göre, hakkında memurluktan çıkarma cezası istenen memur, soruşturma evrakını incelemeye, tanık dinletmeye, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir.

Savunma hakkından vazgeçmiş sayılma memurun işlediği iddia edilen suçta kabullendiği anlamına gelmez. Memurun suçluluğuna mevcut bilgi ve belgelere göre

¹⁷⁸ Sancakdar, a.g.k., s. 304.

¹⁷⁹ Aslan, a.g.k., s. 110.

¹⁸⁰ Gözler, a.g.k., ss. 776-777.

karar verilir. Savunma yapılmadan ceza verildiği takdirde disiplin cezalarına ilişkin tesis edilen işlemler idari yargı mercilerince iptal edilmektedirler¹⁸¹.

Savunma hakkının varlığından söz edilmesine rağmen savunmanın ne zaman yapılması gerektiği konusunda bir tarih veya belli ya da belli edilebilir süre belirtilmemişse DMK' da asgari olarak belirtilmiş yedi günlük sürenin dolduğu gerekçesiyle kabul edilmesi memurun mağduriyetine sebep olabilir. Buna göre, soruşturmacının hatasından kaynaklanan bu ihtimalde memur daha sonra da savunma hakkını kullanabilmelidir¹⁸².

Kanunda ek süre ile ilgili bir düzenleme yoktur. Sancakdar' a göre, soruşturulan memurca öngörülen süre içerisinde savunma yapılamaması haklı bir sebebe dayanıyorsa savunma hakkının kullanılmasını sağlamak amacıyla ek süre verilmelidir¹⁸³. Memur kendisi için öngörülen savunma hakkını süresi içinde, kabul edilebilir bir mazerete dayanarak kullanamayabilir. Bu durumda, memura savunma yapması için ek süre verilmesi yerinde olacaktır.

Soruşturmacının, sanık memuru sorgulayarak ifadesini alması ile soruşturma sonunda olayın delilleri ile birlikte ortaya çıkmasından sonra süre verilerek savunma alınmasının farklı sonuçlar doğurabileceğinden bahisle sanık hakkında ceza vermeye yetkili disiplin kurulu tarafından süre verilerek sanık memurun son savunmasının alınması gerekmektedir¹⁸⁴.

2.5. Soruşturma Raporunun Düzenlenmesi

Soruşturmanın, soruşturma açmaya yetkili amirlerce yapılması halinde, rapor düzenlenmesine gerek olmayabilir. Sadece olay ve işlemler değerlendirilerek ilgilinin savunması da alındıktan sonra doğrudan disiplin cezası verilebilir; ancak, disiplin suçu işleyen memurun disiplin kurulu tarafından cezalandırılması isteniyorsa, yetkili

¹⁸¹ Aslan, a.g.k., s. 111.

¹⁸² Sancakdar, a.g.k., s. 308.

¹⁸³ a.g.k., s. 308.

¹⁸⁴ Genç, a.g.k., s. 286.

amirin görevlendirdiği soruşturmacı tarafından konuyla ilgili tespit edilen bilgi, belge ve ifadeler değerlendirilerek bir rapor düzenlenir¹⁸⁵.

İnceleme ve soruşturma çalışmaları sonucunda, müfettiş ve muhakkikler, işin niteliğine göre inceleme veya soruşturma raporu ya da fezleke düzenlerler. Soruşturma açılmasına gerek bulunmadığı veya herhangi bir işlemin yapılmasına yer olmadığı sonucuna varılırsa veya soruşturma açılması gerekmemeyle birlikte gerekli idari tedbir ve tekliflerin belirlenmesi hallerinde inceleme raporu düzenlenir. Bu raporda, görevin verilişi, 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 bulunur¹⁸⁶.

2.6. Disiplin Cezası Kararının Alınması

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. 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 (DMK, md. 128).

Makam ve kurulların inceleme, görüş bildirme ve karar vermeleri için süreler konmuş sınırlamalar, işlemin sürüncemede kalıp memurun tedirgin edilmemesi amacına yönelik olup; inceleme, görüş bildirme ve karar vermenin bu süreler geçirilerek gerçekleşmesi verilen kararları sakatlamayacaktır¹⁸⁷. Aksi görüşte olan Kırmızıgül'e göre; süreler işlemin biçim şartı olarak konulmuş olup; bu sürelerin kişiye güvence vermek amaçlı konulduğu söylenemez. Süreler, kurulların belirli sürede toplanması, karar vermesi, kararların yazılması, tebliğ edilmesi

¹⁸⁵ a.g.k., s. 296.

¹⁸⁶ a.g.k., s. 296.

¹⁸⁷ Aslan, a.g.k., s. 107.

şeklinde olup; böylelikle, disiplin kurullarına ve disiplin amirlerine yönelik emirlerdir ve söz konusu makamları bağlayıcı niteliktedir¹⁸⁸.

Disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulunun önerilen cezayı reddetmesi durumunda disiplin amirlerinin on beş gün içerisinde bir başka disiplin yaptırımını uygulaması bakımından söz konusu süreye uyulmamasının maddi bir yaptırımı yoktur¹⁸⁹. Disiplin cezası vermeye yetkili makam kanunda öngörülen disiplin cezalarından biriyle memurun cezalandırılmasına karar verir. Bu karar gerekçeli olmak zorundadır; ancak, DMK' da bu konuda bir zorunluluk yoktur. Karar ilgili memura yazılı olarak tebliğ edilerek yürürlüğe girer¹⁹⁰.

DMK' nın 132. maddesine göre, disiplin cezaları verildiği tarihten itibaren hüküm ifade eder ve derhal uygulanır. Bunun istisnasını aylıktan kesme cezası oluşturur. Aylıktan kesme cezası, cezanın verilmiş tarihini takip eden aybaşında uygulanır.

Verilen disiplin cezaları üst disiplin amirine, Devlet memurluğundan çıkarma cezası ayrıca Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

Aylıktan kesme cezası alanlar 5 yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını alanlar 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.

2.7. Memurluktan Ayrılanlara Disiplin Cezası Verilmesi

Devlet memurunun, memurken bir disiplin suçu işlemesi ve sonrasında emeklilik, görevden çekilme gibi nedenlerle memurluk statüsünden ayrılması durumunda, kendisine disiplin cezası verilebilip verilemeyeceği konusunda Kanunda açıklık yoktur. Uygulamada iki görüş ileri sürülmekte olup; birinci görüş, kişinin

¹⁸⁸ Kırmızıgül, a.g.k., s. 287.

¹⁸⁹ Aslan, a.g.k., s. 108.

¹⁹⁰ Gözler, a.g.k., ss. 778-779.

memur statüsünden ayrıldığına ve disiplin suç ve cezaları da, memur statüsünden kaynaklanan olgular olduğuna göre, memura herhangi bir disiplin cezası verilemez. Ancak, memurluktan ayrılan kişinin özlük dosyasındaki bu konudaki kayıtlar korunarak, o kişinin memuriyete dönmesi halinde, disiplin işlemi kaldığı yerden devam eder ve koşullar oluşursa, tekrar memur olan kişiye disiplin cezası verilebilir. İkinci görüşe göre ise; disiplin suçu işleyen ve memurluktan ayrılan kişiye, disiplin soruşturması tamamlanarak gerekli disiplin cezası verilebilecektir. Bu görüş sahiplerine göre; memur statüsünde bulunan bir kişinin disiplin suçu işlemesi durumunda, bu suçla ilgili belgeler sicil dosyasında bulunmalıdır. Disiplin suçu, memurken işlendiğinden daha sonra memurluktan ayrılma, suç işlendiği andaki nedensellik bağına ortadan kaldırmaz¹⁹¹.

Akgüner' in de katıldığı bu ikinci görüş, disiplin suç ve cezalarını, memurun disiplin suçunu işlediği anda bulunduğu statüye bakarak değerlendirmektedir. Disiplin suçu işlendiği anda memur olan kişinin, daha sonra memurluktan ayrılması, disiplin cezası verilmesini önlemeyi ve disiplin cezasının uygulanmasını güçleştirmeyi belki de olanaksız kılmayı amaçlayabilir. Bununla birlikte, kişi tekrar memurluğa döndüğünde, disiplin soruşturmasını kaldığı yerden başlatmak, İdare'yi ve soruşturma yapan kişiyi, birçok delilin kaybolması veya yetersizliğiyle karşı karşıya bırakabilir¹⁹².

Kendisine bir disiplin suçu isnat olunan memurun görevinden ayrılması ve “memur” sıfatını kaybetmesi sebebiyle ceza almayacak olması ile görevinden ayrılmayarak ceza alabilecek bir memur ile arasında ceza verilmemesini haklı kılan bir sebep olmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Buna göre, memur, görevinden ayrılınsın ya da ayrılmasın, kendisine bir disiplin suçu isnat edildiği takdirde bir disiplin cezası alabilmesi, yerinde olacaktır.

¹⁹¹ Akgüner, a.g.k., s. 175.

¹⁹² a.g.k., s. 176.

2.8. Disiplin Cezalarını Düşüren Haller

Memurlara verilen disiplin cezaları aşağıdaki şartlar oluştuğu takdirde ortadan kalkar¹⁹³;

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

Disiplin cezalarını düşüren bu sebeplerden ölüm dışında olanlar, memurun aldığı ceza memuriyeti sona erdirici nitelikte ise memuriyetin devamını sağlayabilmekte; diğer cezalarda ise, duruma göre ceza hafifleyebilmekte veya ortadan kalkabilmektedir¹⁹⁴.

¹⁹³ Durmuş, a.g.k., ss. 290-291.

¹⁹⁴ a.g.k., s. 291.

3. GÖREVDEN UZAKLAŞTIRMA

3.1. Görevden Uzaklaştırma Kavramı

Görevden uzaklaştırma, Devlet kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülecek Devlet memurları hakkında alınan ihtiyati bir tedbirdir (DMK. md. 137). Söz konusu maddede yer alan “kamu hizmetlerinin gerektirdiği haller” in neler olduğu Kanunda açıklanmamış ve bu suretle idareye bu konuda takdir yetkisi verilmiştir. Ancak bu yetki mutlak ve sınırsız değildir. Bununla birlikte, görevden uzaklaştırma tedbirinin hangi suçlarda uygulanabileceği de Kanunda belirtilmemiştir. Burada önemli olan memurun fiilinin gördüğü kamu hizmetine doğrudan etkisinin bulunup bulunmadığı olup; değerlendirme buna göre yapılmalıdır¹⁹⁵.

Ortada herhangi bir neden yoksa kamu hizmeti gerektirmiyorsa ve memurun görevi başında kalmasında sakınca bulunmuyorsa, bir memurun görevden uzaklaştırılması mümkün değildir. Sakıncanın tespitinde, memurun yerine getirdiği kamu hizmetinin türü, esası ve şekilleri ile memurun yaptığı görev dikkate alınmalıdır¹⁹⁶.

Görevden uzaklaştırma memur için öngörülen bir ceza değildir; buna göre, memurun kusurlu davranıp davranmadığı hususunu tam olarak göstermez. Görevden uzaklaştırma, memurlar hakkında gerek ceza yasasına gerekse disiplin hükümlerine göre, soruşturmanın sağlıklı bir biçimde yürütülmesi için başvuru geçici bir önlemdir¹⁹⁷. Görevden uzaklaştırma amacı itibariyle, memur hakkında yürütülen bir soruşturmanın varlığında, görevinde kalmasında sakınca görülen memuru geçici olarak görevden uzaklaştırmak olup; memurun suçlu olup olmamasının tespitinde belirleyici değildir.

¹⁹⁵ Livanelioğlu, a.g.k., s. 87.

¹⁹⁶ Akgüner, a.g.k., s. 200.

¹⁹⁷ Orhan, a.g.k., s. 27.

3.2. Görevden Uzaklaştırma İşleminin Unsurları

Görevden uzaklaştırma işleminin unsurları; konu, sebep, amaç, yetki ve şekil unsurlarıdır.

3.2.1. Konu Unsuru

Görevden uzaklaştırma işleminin konusunu bir kamu görevlisinin geçici olarak görevinden uzaklaştırılması oluşturmaktadır. Söz konusu kamu görevlisinin asil veya aday olmasının bir önemi olmayıp; aday memurlar hakkında da görevden uzaklaştırma tedbiri alınabilir.

Görevden uzaklaştırma tedbiri, memur ile kadrosu arasındaki bağı ortadan kaldırmadığından yerine asaleten atama yapılamaz; ancak vekâleten atama yapılabilir¹⁹⁸.

3.2.2. Sebep Unsuru

Görevden uzaklaştırma işleminin sebebini, ilgili kamu görevlisinin görevi başında kalmasının yaratacağı sakınca oluşturmaktadır.

Devlet memurlarının görevlerinde kalmalarının sakıncalı olduğunun tespitinde kamu hizmetlerinin gereklerinin gözetilmesi zorunludur. İdare görevden uzaklaştırma tedbirini uygulamakta takdir hakkına sahiptir; ancak, bu hakkını kullanırken başvuracağı keyfilik yargısal denetime tabidir¹⁹⁹.

¹⁹⁸ Taşkın, a.g.k., s. 305.

¹⁹⁹ a.g.k., s. 306.

3.2.3. Amaç Unsuru

Görevden uzaklaştırma işleminin amacı, görevden uzaklaştırılan kamu görevlisinin görevi başında kalması halinde ortaya çıkması kuvvetle olası sakıncaları önlemektir. Bir soruşturmanın sağlıklı bir şekilde yapılması hizmetin de sağlıklı olarak yürütülmesinde etkili olduğundan bu amaçla tesis edilecek görevden uzaklaştırma işlemlerinin de hizmet yönünden ortaya çıkabilecek sakıncaların önlenmesi çerçevesinde değerlendirilmelidir. Görevden uzaklaştırma tedbiri ile ilgili kamu görevlisinin cezalandırılması amaçlanmamaktadır²⁰⁰.

3.2.4. Yetki Unsuru

İdare hukukunda yetki, bir idari işlem veya kararı kanunen geçerli olacak şekilde ihdas edebilme kudretidir. Kanunilik ilkesinin hâkim olduğu idare alanında hangi idari işlemleri hangi idari organların alabileceği önceden konulan hukuk kurallarıyla belirlenmiş olup; idari işlem ve kararların hukuki etki ve sonuç doğurabilmeleri için mevzuatın öngördüğü yetki kurallarına uygun olarak tesis edilmeleri gerekir²⁰¹.

DMK' nın 138. maddesinde görevden uzaklaştırmaya yetkili olan kişiler belirtilmiş olup; bunlar:

- a. Atamaya yetkili amirler;
- b. Bakanlık ve genel müdürlük müfettişleri;
- c. İllerde valiler;
- d. İlçelerde kaymakamlar.

Valiler ve kaymakamlar tarafından alınan görevden uzaklaştırma tedbiri, memurun kurumuna derhal bildirilir. Kanunun 142. maddesine göre; soruşturma sonunda disiplin yüzünden memurluktan çıkarma veya cezai bir işlem uygulanmasına lüzum kalmayan Devlet memurları için alınmış olan görevden

²⁰⁰ a.g.k., s. 307.

²⁰¹ a.g.k., s. 307.

uzaklaştırma tedbiri, görevden uzaklaştırmaya yetkili kişiler tarafından derhal kaldırılır.

Memuru görevden uzaklaştırdıktan sonra memur hakkında derhal soruşturmaya başlamayan, keyfi olarak veya garaz veya kini dolayısıyla bu tasarrufu yaptığı, yaptırılan soruşturma sonunda anlaşılan amirler, hukuki, mali ve cezai sorumluluğa tabidirler (DMK. md. 139).

3.2.5. Şekil Unsuru

Şekil unsuru, idari işlem ve kararların tesisinde izlenecek yol ve usulü ifade eder. İdare hukukunda şekil önemli bir işlev ve yere sahiptir. İdari işlemlerin yazılı olması, belli bir yerin görüşünün alınması, işlemlerde bulunan unvan, isim, imza, tarih gibi hususlar idari işlemlerde geçerli olan bazı şekil kurallarıdır²⁰².

3.3. Görevden Uzaklaştırma Tedbirinin Alınabileceği Durumlar

Görevden uzaklaştırma tedbirinin alınabilmesi ortada bir ceza ya da disiplin soruşturmasının olmasına bağlıdır. Görevden uzaklaştırma sebebe bağlı bir işlemle olur. Bir diğer deyişle; memurun görevden uzaklaştırılması konusunda idarenin geniş bir takdir yetkisi yoktur. Bir memurun kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasının sakıncalı olduğu gerekçesiyle soyut olarak görevinden uzaklaştırılması kanunun amacına uygun değildir. Görevden uzaklaştırma tedbirine başvurulmadan önce, soruşturmayı yapanın, önceden elde edeceği somut delilleri değerlendirmesi ve yapılan şikâyetin doğruluk ölçüsünün belirlenmesi gerekir. Aksi halde, memur hakkında alınan ihbarın incelenerek, görevi başında kalmasının sakıncalı olup olmadığı anlaşılmeden görevden uzaklaştırılması ağır hizmet kusuru oluşturur²⁰³.

²⁰² a.g.k., ss. 309-310.

²⁰³ Aslan, a.g.k., ss. 122-123.

Görevden uzaklaştırma tedbiri, soruşturmanın herhangi bir safhasında alınabilir (DMK. md. 137/II). Buna göre, idarenin bu konuda takdir yetkisi vardır; ancak, bu yetki sınırsız ve mutlak olmayıp yetkinin kullanılmasında kamu yararı ve hizmet gereklerinin amaçlanması şarttır. Soruşturma konusunun memur açısından kamu hizmetini aksatıcı ve hizmete devam etmesinde kamu yararı bakımından sakınca oluşturacak nitelikte olup olmadığı incelenmelidir²⁰⁴.

DMK' ya göre iki durumda, görevden uzaklaştırma tedbirine başvurulur. Bunlardan birincisi, disiplin kovuşturmasına dayalı görevden uzaklaştırma iken; ikincisi ceza kovuşturması nedeniyle görevden uzaklaştırmadır.

3.3.1. Disiplin Kovuşturması Nedeniyle Görevden Uzaklaştırma

DMK' nın 145. maddesine göre; 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.

Kanundaki bu düzenleme ile disiplin cezasına esas olan eylemlerden dolayı görevden uzaklaştırma önleminin alınmasının keyfi uygulamalara meydan vermemesi ve memurun bu nedenle zarara uğramasını önlemek amacıyla görevden uzaklaştırma tedbirinin en fazla 3 ay süreceği, bu süre sonunda hakkında bir karar verilmediği takdirde memurun göreve başlatılmasının zorunluluğu getirilmiştir²⁰⁵.

Aynı kanunun cezai kovuşturma ile disiplin kovuşturmasının bir arada yürütülmesine ilişkin düzenlemeleri içeren 131. maddesine göre ise; aynı olaydan dolayı memur hakkında ceza mahkemesinde kovuşturmaya başlanmış olması, disiplin kovuşturmasını geciktiremez. Memurun ceza kanununa göre mahkûm olması veya olmaması halleri, ayrıca disiplin cezasının uygulanmasına engel olamaz.

Kanun koyucu, ceza kovuşturmasının ve ceza mahkemesi kararının hiçbir şekilde disiplin kovuşturması ve disiplin cezasının uygulanmasını etkilemeyeceğini

²⁰⁴ a.g.k., s. 137.

²⁰⁵ Aslan, a.g.k., s. 123.

açıkça öngörmüştür. Gerçekten ceza uygulaması ile disiplin uygulaması arasında amaç, kapsam, usul ve sonuç bakımından temel nitelik farkları mevcuttur²⁰⁶.

Memurun disiplin yaptırımına konu olan eylemleri ile ceza kanunu hükümlerine göre yargılanmasını gerektiren eylemlerinin karşılığı olan cezalar arasında benzerlik olabildiği gibi farklar da mevcuttur. Bu sebeple, ceza kovuşturması ile disiplin kovuşturmasının birbirini etkilememesi ve memura isnat edilen suç itibarıyla memur hakkında hem disiplin hukukuna hem de ceza hukukuna göre ayrı işlemler yapılması yerinde olacaktır.

3.3.2. Ceza Kovuşturması Nedeniyle Görevden Uzaklaştırma

DMK' nın 140. maddesine göre, haklarında mahkemelerce cezai kovuşturma yapılan Devlet memurları görevden uzaklaştırılabilirler. Ancak bu durum, Devlet memurunun görevi başında kalmasının hizmet bakımından sakıncalı olmasına bağlı olup; bu sakıncayı takdir edecek olan, ilgili memur hakkında karar verecek olan idaredir. İdare, memur hakkında ceza mahkemesinde dava açılmış olmasını gerekçe göstererek görevden uzaklaştırma kararı verebilir²⁰⁷.

Görevden uzaklaştırma tedbirinin hangi suçlarda uygulanabileceği kanunda belirtilmemiştir. Burada önemli olan, memurun eyleminin, gördüğü kamu hizmetine doğrudan etkisi bulunup bulunmadığı olup; değerlendirme buna göre yapılmalıdır. Çünkü kanun koyucunun amacı, kamu hizmetlerinin görülmesinde, memurun işlediği fiil sebebiyle bir kesinti ya da aksaklık oluşmasını önlemektir²⁰⁸.

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 (DMK. md. 145).

²⁰⁶ Taşkın, a.g.k., s. 316.

²⁰⁷ a.g.k., s. 317.

²⁰⁸ Livanelioğlu, Ö.A., **Memur Disiplin Hukuku**, Ankara, 2003, ss. 87-88.

3.4. Görevden Uzaklaştırma Tedbirinde Süre

DMK' nın 139. maddesine göre, 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 veya garaz veya kini dolayısıyla bu tasarrufu yaptığı, yaptırılan soruşturma sonunda anlaşılan amirler, hukuki, mali ve cezai sorumluluğa tabidirler.

Görevden uzaklaştırma tedbiri, Devlet memurunun soruşturmaya konu olan fiillerinin, hizmetlerini devama engel olmadığı hallerde her zaman kaldırılabilir (DMK. md. 144).

DMK' nın 145. maddesine göre; 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.

Ceza kovuşturması sırasında görevden uzaklaştırma disiplin kovuşturmasından farklı olarak azami bir süre ile sınırlandırılmamıştır. Bunun nedenini, Devlet Memurları Kanunu'nun sistem olarak, disiplin soruşturması ile ceza kovuşturmasının ayrılığı ilkesini benimsemiş olmasında aramak gerekir. Ayrıca cezai takibat konusu olan suçlar, disiplin suçlarından farklı olarak kamu vicdanını daha fazla yaralayacak ve bu suçları işledikleri şüphesi altında olan memurların soruşturma müddetince görevde kalması, vatandaşın devlete olan inancını olumsuz yönde etkileyecektir²⁰⁹.

3.5. Görevden Uzaklaştırma Tedbirinin Kaldırılması

Görevden uzaklaştırma tedbirinin kaldırılması DMK' nın 142, 143 ve 144'üncü maddelerinde düzenlenmiştir. Kanunun 142. maddesine göre; soruşturma sonunda disiplin yüzünden memurluktan çıkarma veya cezai bir işlem

²⁰⁹ Orhan, a.g.k., s. 35.

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.

Soruşturma veya yargılama sonunda yetkili mercilerce:

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

Bu kararların kesinleşmesi üzerine haklarındaki görevden uzaklaştırma tedbiri kaldırılır (DMK. Md. 143). Görevden uzaklaştırma tedbiri kaldırıldıktan sonra, bu tedbir süresince aylığının üçte biri kesilen memura, söz konusu oran ödenir.

Görevden uzaklaştırılan kamu görevlilerinin görevlerine son verilmesi konusunda idarenin takdir hakkı yoktur. Görevden uzaklaştırma sonrasında bir kamu görevlisinin görevine son verilebilmesi iki durumun varlığına bağlıdır: birincisi kamu görevlisinin görevden uzaklaştırma tedbirinin kaldırılıp disiplin cezası olarak Devlet memurluğundan çıkarılması; ikincisi ise, ceza yargılaması sonunda Devlet memuru olma vasfının kaybedilmesidir²¹⁰. Buna göre, kamu görevlisi, Devlet memurluğundan çıkarma cezası alabileceğinden ya da adli yargılama sonucunda Devlet memuru olma niteliğini yitirebileceğinden görevine son verilmesi, idarenin takdir yetkisi dâhilinde değildir.

3.6. Görevden Uzaklaştırılan Memurların Hak ve Yükümlülükleri

DMK 141. maddesi ile görevden uzaklaştırılan veya görevinden uzak kalan memurların hak ve yükümlülüklerine ilişkin bir düzenleme öngörülmüş olup; buna göre görevden uzaklaştırılan ve görevi ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınan memurlara bu süre içinde aylıklarının üçte ikisi ödenir. Bu gibiler bu Kanunun öngördüğü sosyal hak ve yardımlardan

²¹⁰ Taşkın, a.g.k., ss. 327-328.

faydalanmaya devam ederler. Çünkü görevden uzaklaştırma tedbiri ile memurun memuriyet hayatı sona ermemekte; memur geçici olarak görevinden uzak kalmaktadır. Bu nedenle; memurların, aylıklarının tamamen kesilmesi ya da sahip oldukları sosyal hak ve yardımlardan yoksun bırakılmaları söz konusu değildir.

DMK' nın 143 üncü maddesinde 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 (DMK. md. 141).

4. DİSİPLİN CEZALARINA KARŞI BAŞVURU YOLLARI

Disiplin cezalarına karşı iki tür başvuru yolu vardır. Bunlardan birincisi idari başvuru yolu (itiraz), ikincisi ise yargısal başvuru (idari yargıda dava açma) yoludur. Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarına karşı hem itiraz hem de yargısal başvuru yolu açıkken; Devlet memurluğundan çıkarma cezasına karşı sadece yargısal başvuru yolu açıktır.

4.1. İtiraz

İtiraz, 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 ya da yüksek disiplin kurulundan istenilmesidir.

DMK' nın 135. maddesine göre; disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna; kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yüksek disiplin kuruluna itiraz edilebilir. Devlet memurluğundan çıkarma cezasına karşı ise itiraz edilemez; ancak, idari dava açılabilir.

İtirazda süre, kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren yedi gün olup; süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir. Bu yedi günlük sürenin hesabında tebliğ gününün dikkate alınmaması, itirazın yetkili mercie verilecek bir dilekçe ile yapılması ve dilekçede itiraz nedenlerinin gösterilmesi gerekmekte olup; bununla birlikte herhangi bir neden gösterilmeden yapılan itiraz da usule uygun kabul edilmeli, itirazın haklı olup olmadığı itiraz merciince resen araştırılıp incelenmelidir²¹¹.

İtirazda da iptal davalarında olduğu gibi idari işlemlerin unsurları dikkate alınarak bir inceleme yapılmalıdır. Yetkisiz mercilere yapılan başvurular reddedilmeden ilgili mercie dilekçenin gönderilmesi uygundur. Merciiince önce

²¹¹ Taşkın, a.g.k., s. 340.

itirazın kesin ve itirazı mümkün işlemlerden olup olmadığı ve süresinde yapıp yapılmadığı incelenecektir. Ayrıca dilekçe de biçim yönünden incelenecektir. Sonrasında esasa geçilerek işlem yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden incelenecektir. Buna göre; disiplin cezasının yetkili amir tarafından verilip verilmediği, işlenen suçun kanunda tarif edilen bir disiplin suçunu oluşturup oluşturmadığı, suç ile verilen ceza arasında uyarlık bulunup bulunmadığı ve nihayet verilen cezada güdülen amacın ne olduğu araştırılacak ve buna göre bir sonuca varılacaktır. Bu inceleme sonucunda verilen ceza hukuka uygun bulunursa onanacak, bulunmazsa ceza kaldırılacaktır²¹².

Uygulamada özellikle maksat yönünden hukuka aykırılıklara sıkça rastlanmaktadır. Maksat yönünden disiplin cezasının verilebilmesi kamu yararına ve hizmetin gereğine uygun olmak zorunda olup; kişisel kin ve garez güdülerek disiplin cezası verilmesi, işlemi hukuka aykırı kılar²¹³.

İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren otuz gün içinde kararlarını vermek zorundadır. İtirazın kabulü halinde, disiplin amirleri kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler.

Disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir. Kanunun önceki halinde uyarma ve kınama cezalarına karşı idari yargı yolu kapalıdır. Ancak yeni düzenleme ile tüm disiplin cezalarına karşı idari yargıda dava açma hakkı tanınmıştır. Uyarma ve kınama cezalarına yönelik olarak da yargısal denetime izin veren bu düzenleme ile hukuk devleti anlayışı ve memur güvencesine uygun bir hüküm getirilmiştir.

4.2. Yargısal Başvuru (İdari Yargıda Dava Açma)

Hukuk devletinin varlığından söz edebilmenin şartlarından biri de idarenin yargısal denetiminin bulunmasıdır. Anayasamızda Türkiye Cumhuriyeti Devletinin bir hukuk devleti olduğu açıkça hükme bağlanmış olup; ayrıca, idarenin her türlü

²¹² Kırmızıgül, a.g.k., ss. 307-308.

²¹³ Orhan, a.g.k., s. 56.

eylem ve işleme karşı yargı yolunun açık olması ilkesi kabul edilerek yasama, yürütme organlarıyla idare makamlarına, yargı kararlarına uyma ve bu kararları geciktirmeden zamanında uygulama zorunluluğu getirilmiştir. İdari yargı mercilerince verilen kararlar, idareye tebliğlerinden itibaren 30 gün içerisinde içeriklerine göre yerine getirilir. Bu süre içerisinde yerine getirilmeyen kararlardan dolayı ilgililer idari yargı mercileri nezdinde maddi ve manevi tazminat davası açabilirler. Yargı kararlarının kamu görevlilerince yasal süre içerisinde kasten uygulanmaması halinde idare aleyhine dava açılabileceği gibi kamu görevlisi aleyhine de tazminat davası açılabilir. Bu düzenlemelerden amaç, idarenin tek yanlı işlemlerinin hukuka uygunluğunu sağlamak ve hukuka aykırı olanları, yapıldıkları tarihten geçerli olmak üzere iptal etmek ve ortadan kaldırmaktır²¹⁴.

Disiplin cezasına karşı açılan davanın retle sonuçlanması yeni bir hukuki duruma yol açmaz. Esasen verildiği anda hüküm ifade eden ve derhal uygulanmış olan disiplin cezalarına ilişkin olarak açılan davanın reddedilmesi sonrasında yeni bir işlem yapılmasına gerek yoktur. Davaya konu disiplin cezasının iptal edilmesi halinde ise, söz konusu işlem tesis edildiği andan itibaren ortadan kalkmış sayılacaktır. Bu iptal kararlarının geriye yönelik etkili olmasının bir sonucudur. 2577 sayılı İYUK' un 28. maddesine göre, idare iptal ya da yürütmenin durdurulması yönündeki yargı kararlarının gereklerine göre en geç 30 gün içinde işlem tesis etmeye ya da eylemde bulunmaya mecburdur. Yargı kararları uyarınca işlem tesis edilmemesi idare ve ilgili kamu görevlileri açısından maddi-manevi tazminat yükümlülüğü doğuracağı gibi; TCK açısından da görevi kötüye kullanma suçunu oluşturacaktır²¹⁵.

İdari yargı organlarınca, hukuka aykırı olduklarından iptal edilen disiplin cezaları sicilden silinir ve verildikleri tarihten geçerli olarak ortadan kaldırılır. İptal edilen disiplin cezalarına dayanılarak ilgililer aleyhine tesis edilen olumsuz işlemler de düzeltilir. Bu uygulama idare açısından bir zorunluluk olmasının yanında yargı organlarınca lehine karar verilen kişi için önemli bir hak ve güvencedir²¹⁶.

²¹⁴ Durmuş, a.g.k., s. 289.

²¹⁵ Taşkın, a.g.k., ss. 350-351.

²¹⁶ Durmuş, a.g.k., s. 289.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Toplumun genel ve ortak gereksinimlerini karşılayan kamu kurum ve kuruluşlarının kurum içi düzenini sağlması, personelin eylem, tutum ve davranışlarında ve buna bağlı olarak hizmetin kalitesinde, verimliliğinde ve etkililiğinde en önemli etkidir. Kurum içi düzenin sağlanması, kamusal çalışma düzenine ve kendisi için öngörölmüş bulunan kurallara uymayan memurun aykırı davranışlarının önlenmesi ve gerektiğinde cezalandırılması yoluyla mümkündür. Bunun için 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda disiplin kuralları ve bu kurallara uymama halinde verilecek olan disiplin cezaları düzenlenmiştir.

Kamu kurumlarında görev yapan ve kamu görevlilerinin idari boyutunda yer alan memurların, disiplin suç ve cezaları konusu içeren bu çalışmada 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun son hali esas alınarak, memurların içinde buldukları istihdam biçimi, bağlı oldukları yasaklar, kendileri için öngörölmüş olan disiplin suçları ve bunların karşılığı olarak verilebilecek disiplin cezaları ile söz konusu cezaların uygulanması ve yargısal denetimine değinilmeye çalışılmıştır. Çalışmada ilk olarak kamu görevlilerinin icra ettikleri kamu hizmeti kavramı, çeşitli mevzuatlardaki memur tanımlamaları, memurların ödev ve sorumlulukları ile bağlı oldukları yasaklar üzerinde durulmuştur.

Ardından disiplin, disiplin suçu, disiplin cezası kavramları ile disiplin cezalarının özellikleri açıklanmış olup; memurlar için öngörölmüş bulunan disiplin suçları tek tek açıklanarak yeri geldiğinde bunlarla ilgili Kanunda bulunan boşluklara değinilmiştir. Son olarak disiplin suçlarına karşılık olarak verilebilecek disiplin cezaları incelenmiş, disiplin soruşturması ve bu soruşturma yürütölürken alınabilecek olan görevden uzaklaştırma tedbiri kısaca ele alınmış ve disiplin cezalarına karşı başvuru yolları belirtilmiştir olup; bunlara ilişkin genel bir değerdendirme sonucunda öneriler sunulmuştur.

İlgili mevzuatın son hali çerçevesinde tüm bu incelemelerin sonucu olarak varılan sonuçlar ile çalışma içerisinde de yeri geldikçe değinilmeye çalışılan ve eleştirel yaklaşılan hususlar şunlardır:

Disiplin suç ve cezaları ile Ceza Kanunu'nda düzenlenen suç ve cezalar çoğunlukla benzerdir. Ancak Ceza Kanunu'nun suç ve cezanın yasal olması yani kanuna dayanması şartını düzenleyen 2. maddesine göre; kanunun açıkça suç saymadığı bir fiil için kimseye ceza verilemeyeceği ve güvenlik tedbiri uygulanamayacağı; kanunda yazılı cezalardan ve güvenlik tedbirlerinden başka bir ceza ve güvenlik tedbirine hükmolunamayacağı; idarenin düzenleyici işlemleriyle suç ve ceza konulamayacağı; kanunların suç ve ceza içeren hükümlerinin uygulanmasında kıyas yapılamayacağı; suç ve ceza içerikli hükümlerin kıyasa yol açacak biçimde geniş olarak yorumlanamayacağı öngörülmüştür. Buna göre suçta ve cezada kanunilik ilkesi Ceza Hukuku açısından geçerlidir.

Disiplin Hukukunda ise cezalar açıkça düzenlenmesine karşılık, bu cezaların verilmesini gerektirecek suçlar açık ve net değildir. Disiplin suçlarının net bir şekilde tanımlanmaması, disiplin cezalarının verilmesinde suçun tespiti bakımından idareye takdir hakkı tanımakta olup; bu durum, takdir hakkının kullanılmasında istismar olasılığını doğurur. İdarenin kendisine tanınan hakkı kullanırken keyfi işlem tesis edebilmesi, amirlerin hiyerarşi gücünü kullanırken adil olmamaları memur güvencesi açısından sorun oluşturmaktadır.

Disiplin cezalarında olduğu gibi disiplin suçlarında da net ifadelere yer verilmesi, değişik yorumlamalardan ve buna bağlı olarak idare tarafından keyfi olarak işlem tesis edilebilmesinin önüne geçilmesi gerekmektedir. İdarenin disiplin suçlarının tespitinde sahip olduğu takdir yetkisi bu suçlara karşılık olarak verilebilecek disiplin cezalarının uygulanmasında da etkilidir: İdare takdir yetkisini kullanarak bir disiplin suçu tespit ettiği takdirde verilecek cezanın takdir yetkisine bağlı olarak verildiği sonucuna varılmaktadır. Her ne kadar suç ve cezanın tayin ve tespit edilmesinde keyfi davranılması halinde bu davranışın yargısal denetime tabi olacağı öngörülmekte ise de en başından bunun önüne geçilmesi gerekmekte olup, bu sayede memurun ve kamu hizmetinin korunması sağlanmalıdır. Bunun için de Kanunda yeni bir düzenlemeye gidilmesi sayesinde amirlerin kanun hükümlerine göre karar vermesini sağlamak üzere disiplin suçlarında soyut, içeriği belirsiz ve net

olmayan ifadeler yerine açık, kapsamı sınırlandırılmış tanımların yapılması memur güvencesi açısından gerekli olmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 137. maddesi, görevden uzaklaştırmanın, Devlet kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülecek Devlet memurları hakkında alınan ihtiyati bir tedbir olduğunu belirtmiştir. “Kamu hizmetlerinin gerektirdiği haller” ile “görevi başında kalmasında sakınca görülmesi” ifadelerinden ötürü idareye burada da takdir hakkı tanınmış olduğundan ötürü söz konusu ifadelerin varlığı keyfi uygulamalara zemin hazırlamıştır.

Görevden uzaklaştırma tedbirinin alınmasında somut, açık ve net bir sebebin varlığı gerekmekte olup; ne gibi suçların isnat edildiği memurun görevden uzaklaştırılacağı yani bu tedbirin hangi suçlarda alınabileceği belirtilmelidir. Bununla birlikte, görevden uzaklaştırma tedbirinin soruşturmanın hangi safhasında alınacağı da açıklığa kavuşturulmalıdır; çünkü Devlet Memurları Kanunu’nun 137. maddesinin 2. fıkrasına göre, görevden uzaklaştırma tedbiri soruşturmanın herhangi bir safhasında alınabilmektedir.

Uyarma ve kınama cezalarına karşı, Kanunun önceki halinde idari dava açma yolu kapalıdır. Kanundaki yeni düzenleme ile bu cezalara karşı da dava yoluna gidilebilmesi mümkün olup; memurlara verilecek tüm disiplin cezalarına karşı yargısal denetimin hüküm altına alınması hukuk devleti ilkesi ve memur güvencesi bakımından yerinde bir düzenlemedir.

Aylıktan kesme cezası, memurun, brüt aylığından 1/30 – 1/8 arasında kesinti yapılmasıdır. Bu ceza, uyarma ve kınama cezalarında olduğu gibi disiplin amirleri tarafından verilmektedir. Ancak uyarma ve kınama cezaları manevi niteliktedir ve sonuçları itibariyle maddi kayıp doğuran aylıktan kesme cezası kadar ağır değildir. Aylıktan kesme cezası yalnızca, bu cezayı gerektirecek bir disiplin suçu işleyen memuru değil, mali yönü ağır bastığı için ilgili memurun ailesini de etkileyecektir. Bu sebeple, aylıktan kesme cezası, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasında

olduğu gibi memurun bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra verilmelidir.

Memurların iş arkadaşları ile işbirliği ve uyum içinde çalışmaları kendileri için Kanunda düzenlenen yükümlülüklerden biridir. Buna göre, iş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunan memura kınama cezası; amirini, maiyetindekileri, iş arkadaşlarını veya iş sahiplerini tehdit eden ve bunlara yönelik hakarete bulunan ve amiri veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapan memura kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilebilecektir. Ancak iş arkadaşlarına karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketlerde bulunulması halinde nasıl bir disiplin cezası uygulanacağına dair Kanunda herhangi bir hüküm yoktur. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının verilmesini gerektiren bir disiplin suçu olan “amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak” fiili kapsamına “iş arkadaşları” yani eşit seviyede görev yapan çalışanın da dahil edilmesi gereklidir.

“Amirine ve maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak” fiili Devlet memurluğundan çıkarılmayı gerektiren bir disiplin suçudur. Bu başlıkta da “alışma arkadaşları” kapsam dışı bırakılmış; bunlara yönelik olabilecek fiili tecavüz halinde ise nasıl bir yaptırım uygulanacağı Kanunda düzenlenmemiştir. Söz konusu başlığa memurun “iş arkadaşları” da dahil edilmelidir.

KAYNAKLAR

- Akgüner, T. (1998). *Kamu Personel Yönetimi* (3. Baskı). İstanbul: Der Yayınları.
- Arıca, M.N. (2006). *İçtihatlı Kamu Görevlileri Soruşturma Rehberi*. Ankara: İlksan Matbaası.
- Aslan, Z. (2001). *657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na Göre Disiplin Suç ve Cezaları*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Aygün, G. (2006). *Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi.
- Aykanat, Ş. (2004). *Kamu Görevlilerinin Mali ve Cezai Sorumlulukları*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi.
- Ayman-Güler, B. (2005). *Kamu Personeli: Sistem ve Yönetim*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Coşkun, H. (2009). *657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na Göre Disiplin Suçları ve Disiplin Soruşturmaları, Danıştay Kararları Üzerine Bir İnceleme*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi.
- Dikici, M. F. (2006). *İdare Hukuku-İdari Yargılama Usul Hukuku* (6. Baskı). Ankara: Agon Yayıncılık.
- Durmuş, A. (2010). *Memur Disiplin Hukuku* (6. Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Eryılmaz, B. (1997). *Kamu Yönetimi* (Genişletilmiş 3. Baskı). Ankara: Erkam Matbaacılık.
- Feyzioğlu, M. (1993). İşyeri Kapatma Cezası ve Anayasa Karşısındaki Konumu. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (1), 5-22.
- Genç, T. (1998). *Kamu Yönetimi*. Ankara: Başkent Klişe Matbaacılık.
- Genç, T. (1999). *Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileri Hakkında Ceza ve Disiplin Soruşturmaları*. Ankara: Başkent Klişe Matbaacılık.

- Giritli, İ. ve Akgüner, T. (1993). *İdare Hukuku 1*. İstanbul: Der Yayınları.
- Gözler, K. (2009). *İdare Hukuku 2. Cilt* (2. Baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Gözübüyük, Ş. (2000). *Yönetim Hukuku* (14. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Kaman-Karan, N. (2003). *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Karahanogulları, O. (1999). Memur Disiplin Hukukunun Niteliği ve İlkeleri, *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 8 (3), 55-77.
- Karan, N., Özdemir, H.E., Tekinsoy, O., Üstün, G., Yasin, M. ve Yıldırım, T. (2011). *İdare Hukuku* (2. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Kartal, K. (2010). *Adil Yargılanma Hakkı Çerçevesinde Memurların Disiplin Soruşturması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi.
- Kaya, C. (2005). Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hakin Olan Temel İlkeler. *Amme İdaresi Dergisi*, 38 (2), 61-87.
- Kırmızıgül, H. (1998). *Uygulama ve Teoride Disiplin Suç ve Cezaları ve Denetim Yolları*. İstanbul: Kazancı Kitap.
- Livanelioğlu, Ö. A. (2003). *Memur Disiplin Hukuku* (2. Baskı). Ankara: Türk Hukuk Enstitüsü Yayınları-1.
- Malkoç, İ. ve Güler, M. (1993). *Zimmet-İrtikâp-Rüşvet ve Başlıca Memur Suçları*. Ankara: Gen Matbaacılık.
- Orhan, G. (2003). *Türkiye 'de Memur Disiplin Suç ve Cezalarının Uygulanması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi.
- Örnek, A. (1998). *Kamu Yönetimi*. İstanbul: Meram Yayıncılık.
- Özensoy, T. R. (2010). *Kamu Görevlisinin Hukuku (Gerekçeli, Açıklamalı, İçtihatlı)*. İzmir: İzden Yayıncılık.

Özkal-Sayan, İ. (2009). Türkiye’de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 64 (1), 201-245.

Pınar, İ. (2008). *Disiplin Suç ve Cezaları ve Sicil Hukuku*. Ankara: Sözkesen Matbaacılık.

Sancakdar, O. (2001). *Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi*. Ankara: Yetkin Yayınları.

Taşkın, A. (2006). *Kamu Görevlileri Disiplin Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Tortop, N. (1994). *Personel Yönetimi* (5. Baskı). Ankara: Yargı Yayınevi.

Tutum, C. (1979). *Personel Yönetimi* (2. Baskı). Ankara: Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.

<http://www.tdksozluk.com/index.php?qu=memur&ne=a>, (26.07.2011).

http://www.anayasa.gov.tr/index.php?l=manage_karar&ref=show&action=karar&id=795&content, (20.08.2011).

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.4f33cf0107ae45.66353564, (14.09.2011).

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.4f68a7f9636f53.86956563 (11.10.2011).

ÖZGEÇMİŞ

18 Ekim 1988 tarihi, İstanbul ili Kadıköy ilçesi doğumluyum. İlköğretim ve liseyi Kartal ilçesinde tamamladıktan sonra, Anadolu Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümüne kaydoldum. Bu bölümden 2010 yılında mezun olduktan sonra, aynı yıl, Beykent Üniversitesi, İşletme Yönetimi Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başladım.

Akademik ilgi alanlarım, işletme yönetimi, kamu yönetimi, disiplin sistemleri, personel rejimleri ve genel muhasebe olup; özel ilgi alanlarım ise edebiyat, hayvan hakları, özgün müzik ve fitness'dır.

Yabancı dilim İngilizce olup, bekâırım.

Fulya UYGUN

EKLER

Ek-1: 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Disiplin 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 veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre 125 inci maddede sıralanan disiplin cezalarından birisi verilir.

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 veya düzensiz davranmak,

- b) Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terk etmek,
- c) Kurumca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek,
- d) Usulsüz müracaat veya şikâyette bulunmak,
- e) Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak,
- f) Görevine veya iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek veya 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 veya 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 veya 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 veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya 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 veya 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 her hangi 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 kademedeki 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 veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak,
- e) Görev yeri sınırları içinde herhangi bir yeri toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz kullanmak veya kullandırmak,
- f) Gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek,
- g) (Mülga bent: 17.09.2004 - 5234 S.K./33.mad) *1*
- h) Ticaret yapmak veya 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 veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,

j) Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak,

k) Açıklanması yasaklanan bilgileri açıklamak,

l) Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarete bulunmak veya 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 veya zorunlu bir sebebe dayanmaksızın borcunu ödemediği yurda dönmek,

n) Verilen görev ve emirleri kasten yapmamak,

o) Herhangi bir siyasi parti yararına veya 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 veya 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 veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak,

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

- c) Siyasi partiye girmek,
- d) Özürsüz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek,
- e) Savaş, olağanüstü hal veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev veya 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 veya 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 veya halin cezaların (Değişik ibare: 25.02.2011 tarihli Mükerrer Resmi Gazete - 6111/111 md.) "özlük dosyasından" silinmesine ilişkin süre içinde tekrarründe bir derece ağır ceza uygulanır. Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiil veya haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir.

Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve (Değişik ibare: 25.02.2011 tarihli Mükerrer Resmi Gazete - 6111/111 md.) "ödül veya 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 veya 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 veya niyabeten dinletmeye, mahallen keşif yapmaya veya 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 veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir.

Savunma Hakkı:

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

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

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 veya 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 veya görevi sırasında işledikleri suçlarla kişisel suçları sebebiyle Cumhuriyet savcıları veya askeri savcılar veya sorgu hâkimlikleri veya Memurun Muhakematı hakkında Kanun uyarınca yetkili kurullarca yapılan soruşturma sonunda düzenlenen takipsizlik, meni muhakeme, iddianame, talepname veya lüzumu muhakeme karar suretleri ile ilgili mahkemelerce verilen kesinleşmiş karar suretleri bu personelin bağlı olduğu bakanlık veya kurum veya 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 tarihli Mükerrer Resmi Gazete - 6111/117 md.) "özlük dosyasından" silinmesini isteyebilir.

Memurun, yukarıda yazılan süreler içerisindeki davranışları, bu isteğini haklı kılabilecek 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 veya 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 veya garaz veya kini 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 veya 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 veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanan veya 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 veya 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 veya yargılama sonunda yetkili mercilerce:

- a) Haklarında memurluktan çıkarmadan başka bir disiplin cezası verilenler;
- b) Yargılamanın men'ine veya beraatine karar verilenler;
- c) Hükümden evvel haklarındaki kovuşturma genel af ile kaldırılanlar;
- ç) Görevlerine ve memurluklarına ilişkin olsun veya 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 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-2: Disiplin Kurulları Ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik

Amaç:

Madde 1 - Bu Yönetmelik, Disiplin ve Yüksek Disiplin Kurullarının kuruluş, üyelerinin görev süresi, görüşme ve karar usulü ile hangi memurlar hakkında karar verebileceklerini ve disiplin amirlerinin tayin ve tespitinde uygulanacak esasları, bunların yetki ve sorumluluklarını düzenlemek amacıyla, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun değişik 134 ncü maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Kapsam:

Madde 2 - Bu Yönetmelik, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun değişik 1 nci maddesinin birinci fıkrası kapsamına giren memurlar hakkında uygulanır.

(Değişik: 13.1.1986 tarih ve 86/10286 sayılı B.K.K., R.G. 30.1.1986-19004)

Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliğinde ve Türkiye Büyük Millet Meclisinde görevli memurların disiplin işleriyle ilgili olarak bu Yönetmeliğin öngördüğü bütün düzenlemeleri yapma yetkisi ilgisine göre Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreteri ile Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlık Divanına; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile tespit edilen çeşitli hizmet sınıflarına dahil olup da MİT Müsteşarlığı emrinde çalışan memurlar hakkında aynı konuda yapılacak düzenleme yetkisi ise Başbakan'a aittir.

Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan sivil memurlar ile sözleşmeli ve yevmiyeli personelin disiplin işlerinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 233 ncü maddesi hükümlerine göre hareket edilir.

Disiplin ve Yüksek Disiplin Kurulları:

Madde 3 - 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 her kurum merkezinde ayrıca İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde, Başkan ve Üyeleri bu Yönetmelikte belli edilen yetkililer tarafından görevlendirilmek suretiyle birer Disiplin Kurulu kurulur.

Milli Eğitim Müdürlüklerindeki Disiplin Kurulunun adı İl Milli Eğitim Disiplin Kuruludur.

Bu Yönetmelikte geçen kurul deyiminden Disiplin ve Yüksek Disiplin Kurulları anlaşılır.

Kurulların Kuruluşuna İlişkin Esaslar:

Madde 4 - Başbakanlık ile Bakanlıkların ve bunlara bağlı Müsteşarlık, Genel Müdürlük ve Başkanlıkların Kurum Merkezindeki Disiplin Kurulları ve Yüksek Disiplin Kurulları aşağıda belirtilen esaslara uymak kaydıyla 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 üye olmak üzere beş kişiden oluşur.
- c) Disiplin Kurullarının başkanlıklarına (a) fıkrasında sayılan memurların, üyeliklerine ise kurumların üstlendikleri ana görevlerle doğrudan ilgili birim veya birimler ile Hukuk, Personel, Teftiş veya tetkik hizmetlerini yürüten birimlerin başında bulunan memurların en yakın yardımcıları arasından görevlendirme yapılır.
- d) Yüksek Disiplin Kurullarının Başkanlıklarında (a) fıkrasında sayılan memurlar, üyeliklerinde (c) fıkrasındaki belirtilen hizmet birimlerinin başında bulunan memurlar görevlendirilir.

(Ek fıkra: 21.07.2005 tarihli R.G.) Hakkında disiplin soruşturması yürütülen Devlet memurunun üyesi olduğu sendikanın temsilcisi de bu maddede belirtilen disiplin ve yüksek disiplin kurullarında yer alır. Her bir disiplin ve yüksek disiplin kurulunda görevlendirilen temsilci ilgili sendika tarafından önceden bildirilir. Bu şekilde üyesi çift sayıya ulaşan kurullarda oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu tarafın kararına itibar edilir.

(c) ve (d) fıkraları uyarınca kurulların üyeliklerine yapılacak görevlendirme esnasında ana görevleri ile ilgili birim veya birimler için bir, yukarıda sayılan diğer birimlerin her biri için bir üye belirlenmesi zorunludur.

Personel, Hukuk, Teftiş veya Tetkik hizmetlerini yürüten birimlerden bir veya 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 veya kadro unvanlarındaki değişiklik sebebiyle kurulların başkan ve üyelerini (c) ve (d) fıkralarında belirtilen esaslara uygun şekilde tespit edemeyen kurumlar, Devlet Personel Başkanlığının olumlu görüşünü almak kaydıyla kurullarını farklı yapıda kurabilirler. Bu halde de (a), (b) fıkraları hükümlerine uyulması zorunludur.

Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girmesinden sonra kurulacak olan kurumların kurulları da bu maddede belirtilen esaslara göre kurulur.

Kuruluş esasları itibariyle yukarıdaki fıkralar kapsamına girmeyen Disiplin ve Yüksek Disiplin Kurulları aşağıda gösterilmiştir.

I - İL DİSİPLİN KURULU: (Değişik: 13.1.1986 tarih ve 86/10286 sayılı B.K.K., R.G.30.1.1986-19004)

Valinin veya görevlendireceği Vali Muavininin Başkanlığında,

- a) Hukuk İşleri Müdürü,
- b) Defterdar,
- c) Milli Eğitim Müdürü,
- d) Sağlık ve Sosyal Yardım Müdürü,
- e) Tarım Orman ve Köy işleri Müdürü,
- f) Bayındırlık ve İskân Müdüründen.

II - İL MİLLİ EĞİTİM GENÇLİK VE SPOR DİSİPLİN KURULU: (Değişik: 13.1.1986 tarih ve 86/10286 sayılı B.K.K., R.G.30.1.1986-19004)

Valinin veya görevlendireceği bir Vali Yardımcısının Başkanlığında,

- a) İl Milli Eğitim Müdürü,
- b) İl Hukuk İşleri Müdürü,
- c) İlk Öğretim Müfettişleri Kurulu Başkanı,
- d) Valinin görevlendireceği;
 1. İlköğretim Okulu Müdürlüklerinden bir üye,
 2. Orta Öğretim Kurumları (Liseler) Müdürlerinden bir üyeden.

III - BÖLGE DİSİPLİN KURULU: (Değişik: 21.07.2005 tarihli R.G.)

Valinin veya görevlendireceği vali yardımcısının başkanlığında,

- a) Bölge Müdürü (Başkan),
- b) Bölge Müdürü (Başkan)'nın görevlendireceği bir müdür yardımcısı,
- c) Sosyal ve idari hizmetleri yürütmekle görevli amir,

d) Personel veya ünite amiri veya benzer hizmetleri yürütmekle görevli amirden kurulur.

IV - ANAYASA MAHKEMESİ:

1 - Disiplin Kurulu,

Genel Sekreter Yardımcısının Başkanlığında,

- a) Anayasa Mahkemesi Başkanınca görevlendirilecek bir Başkâtip,
- b) Levazım Müdürü,
- c) Zabıt Kâtipleri ve Personel Müdürlüğü memurları arasından Anayasa Mahkemesi Başkanınca görevlendirilecek birer kişiden.

2 - Yüksek Disiplin Kurulu;

Genel Sekreter veya en kıdemli Raportörün Başkanlığında.

- a) Anayasa Mahkemesi Başkanınca görevlendirilecek iki Raportör,
- b) Kararlar Müdürü,
- c) Personel Müdürü veya en kıdemli Başkâtipten.

V — MAHALLİ İDARELERİN DİSİPLİN KURULLARI: (Değişik:

21.07.2005 tarihli R.G.)

A. İL ÖZEL İDARESİ DİSİPLİN KURULU:

Valinin veya genel sekreterin başkanlığında,

- a) İl hukuk işleri müdürü, hukuk işleri müdürü yoksa valinin il idare kurulu üyeleri arasından görevlendireceği bir kişi,
- b) Vali tarafından belirlenecek bir birim müdürü,
- c) İl daimi encümeni üyelerinin kendi aralarında bir yıl içinde seçecekleri iki üyeden, kurulur.

B. BELEDİYE DİSİPLİN KURULU:

1) Büyük şehir Belediyelerinde; genel sekreter veya başkanın görevlendireceği genel sekreter yardımcılarında birinin başkanlığında;

- a) Hukuk müşaviri veya görevlendirilecek bir avukat,
- b) Personel şube müdürü,
- c) Kararlar şube müdürü,
- d) Fen işleri daire başkanlığından görevlendirilecek bir şube müdüründen kurulur.

2) Belediyelerde; belediye başkanının veya görevlendireceği yardımcısının başkanlığında encümenin atanmış üyelerinden kurulur.

C. BİRLİK DİSİPLİN KURULU:

Birlik disiplin kurulu, birlik encümenidir.

D. MAHALLİ İDARELERİN YÜKSEK DİSİPLİN KURULU:

Mahalli idarelerin yüksek disiplin kurulu, İçişleri Bakanlığı Yüksek Disiplin Kuruludur. Ancak, büyük şehir belediye başkanlıklarında bu kurullar büyük şehir belediye encümeninden teşekkül eder.

Kurullarda Görevlendirilmeyecek Olanlar:

Madde 5 - Haklarında aylıktan kesme veya daha ağır disiplin cezası uygulanmış olanlar, 657 sayılı Kanunun değişik 133 ncü maddesi hükümlerinden yararlanmış olsalar dahi 3 ncü maddede sayılan kurullarda görevlendirilemezler.

Kurul Toplantılarına Katılamayacak Olanlar:

Madde 6 - Kurulların Başkan ve Üyeleri kendilerine, eşlerine, ikinci dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve sıhri hısımlarına, disiplin cezası verilmesini teklif ettikleri, disiplin soruşturmasını yaptıkları veya atanmasına yetkili oldukları memurlara ait işlerle ilgili Kurul toplantılarına katılamazlar.

Üyelerin Görev Süresi:

Madde 7 - Kurulların Başkan ve Üyelerinin görevlendirilme süresi 2 yıldır. Süresi dolanların yeniden aynı süre ile görevlendirilmeleri mümkündür.

Kurulların Görev Alanları:

Madde 8-(Değişik:13.1.1986 tarih ve 86/10286 sayılı B.K.K.,R.G.30.1.1986-19004)

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 veya ortak kararlar atananlar dışındakilerin aynı disiplin cezası ile ilgili işleri hakkında karar verme yetkisi ilgili İl Disiplin Kuruluna; illerde Milli 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 Milli Eğitim Disiplin Kuruluna aittir. Yukarıda sayılan memurların Devlet Memurluğundan çıkarma cezaları hakkında bunların bağlı buldukları kurumların Yüksek Disiplin Kurullarınca karar verilir.

İl Özel İdarelerinde, belediyelerde, bu kurumların kurdukları birliklerde, bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda görevli memurların kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile ilgili işleri ilgisine göre özel idare, belediye veya 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. Büyük Şehir Belediyelerinde çalışan memurlar hakkında Devlet Memurluğundan çıkarma cezası verme yetkisi Büyük Şehir 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 Milli 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 Milli 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 veya ilgili oldukları kurumlardaki kurullar yetkilidir.

Özel kanunların disiplin cezası vermeye yetkili kurullarla ilgili hükümleri saklıdır.

Kurulların Toplantı ve Çalışmalarına İlişkin Esaslar:

Madde 9 - 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.

Toplantı Yeter Sayısı:

Madde 10 - Üç kişilik Kurullar üye tam sayısı ile üye sayısı 3'den fazla olan Kurullar salt çoğunlukla toplanır.

Kurulların başkan ve üyelerinin görev başında bulunmamaları halinde Kurula vekilleri, seçimle gelenlerin yedekleri katılır.

Kurulların başkanlarının 6 ncı maddedeki sebepler ile toplantılara katılamamaları halinde başkanlık görevi en kıdemli üye tarafından yürütülür.

Yukarıdaki fıkra uyarınca toplantılara katılmayan üyeler toplantı yeter sayısının tespitinde göz önünde bulundurulmaz.

Disiplin Kurullarının Karar Süresi ve Usulü:

Madde 11 - 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.

Yüksek Disiplin Kurullarının Karar Süresi ve Usulleri:

Madde 12 - 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 veya niyabeten dinletmeye, mahallen keşif yapmaya veya yaptırmaya yetkilidirler.

Kurulların Görüşme Usulü:

Madde 13 - 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.

Kararların Yazılması:

Madde 14 - Kararlar, karar tarihini izleyen 7 gün içinde, gerekçeli olarak ve oybirliği veya oy çokluğu ile alındığı da belli edilmek suretiyle raportörler tarafından yazılır, Başkan ve üyelerce imzalanır.

Karşı oy kullananların görüşlerine kararda yer verilir.

Kararların Tebliği:

Madde 15 - Disiplin amirlerince verilen disiplin cezaları bu amirler kademe ilerlemesinin durdurulması cezası atamaya yetkili amirler ve memuriyetten çıkarma cezasına ilişkin Yüksek Disiplin Kurulu kararı Kurul Başkanı tarafından en geç kararların verildiği tarihi izleyen 15 gün içinde ilgililere tebliğ olunur.

Disiplin Amirlerinin Tayin ve Tespitine Dair Esaslar:

Madde 16 — Değişik: 21.07.2005 tarihli R.G.)

Disiplin amirleri, bu maddede belirtilen esaslara uyulmak ve Devlet Personel Başkanlığının 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.

Başbakanlık ve bakanlıklarda, bunların bağlı kuruluşlarında ilgisine göre Başbakanlık Müsteşarı, Bakanlık Müsteşarı, bağlı kuruluşların başında bulunan müsteşar, başkan, genel müdür, genel sekreter ve müdürler, illerde valiler, ilçelerde kaymakamlar, belediyelerde belediye başkanları, yurtdışı teşkilatında misyon şefleri buralarda görevli bütün memurların en üst disiplin amirleridirler. Daha alt seviyedeki disiplin amirlerinin astlık üstlük sıralaması bu esasa göre tespit edilir. En üst disiplin amirleri haiz oldukları yetkileri her derecedeki memur hakkında doğrudan kullanabilir.

Ayrıca disiplin işlerinde denetimi, etkin ve süratli bir uygulamayı sağlamak için, yukarıdaki fıkrada sayılan disiplin amirlerinin birinci sicil amiri oldukları memurlar ve bakanlıkların doğrudan bakana bağlı birimlerinin başında bulunanlar

idari yönden veya sicil bakımından kendilerine bağlı memurların disiplin amiri olarak tayin ve tespit edilirler.

Yukarıdaki fıkrada sayılanların birinci sicil amiri oldukları memurlar ile Şube müdürlerinin de idari yönden veya sicil bakımından kendilerine bağlı memurların disiplin amiri olarak tayin ve tespit edilmeleri Şarttır.

Kurumların gerekçeli tekliflerinin Devlet Personel BaŐkanlıėınca uygun bulunması halinde daha alt seviyedeki idari kademelerin başında bulunan memurlara da disiplin amirliği yetkisi tanınabilir.

Disiplin işleriyle ilgili uygulamalarda, kaymakam ilçe, valiler il, belediye başkanları belediye teşkilatındaki diğer disiplin amirlerine göre en üst disiplin amiridirler.

Valiler, kaymakamlara göre bir üst disiplin amiridirler. Bölge müdürlerinin disiplin amiri bölge müdürlüğünün merkezinin bulunduğu ilin valisi, üst disiplin amiri ise bakanlıklarda müsteşar veya bakan, bağlı veya ilgili kuruluşlarda müsteşar, başkan veya genel mdrlerdir. Bölge müdürlüklerinin ilçe teşkilatındaki birimlerinin başında bulunan ilçe idare Şube başkanlarının disiplin amiri kaymakam, üst disiplin amiri vali; il teşkilatındaki il idare Şube başkanlarının disiplin amiri ise vali olup, bu il idare Şube başkanları hakkında özel yönetmeliklere ekli cetvellerde üst disiplin amiri tespit edilmez. Ancak, bölge müdürlüklerinde bölge müdürleri il ve ilçe teşkilatında görevli memurlar ile il idare Şube başkanları ve ilçe idare Şube başkanları hakkında, il idare Şube başkanları ise ilçe idare Şube başkanları ve ilçe teşkilatında görevli memurlar hakkında doğrudan disiplin cezası verme yetkisine sahiptir.

Sicil Amirleri İle Misyon Őeflerinin Yetkileri:

Madde 17 - Disiplin Amiri olarak tespit edilmeyen sicil amirleri sicil yönünden kendilerine bağlı memurların disipline aykırı davranışları hakkında varsa sıralı üst sicil amirleri yoluyla, yoksa doğrudan ilgili disiplin amirlerine baŐvurabilirler. Disiplin amirleri başvurular hakkında gerekli soruşturmayı yaptırıp sonucuna göre hareket ederler.

YurtdıŐında Misyon Şefleri, Bakanlıkların ve diğer kurumların yurtdışı teşkilatında görevli bütün memurların disipline aykırı davranışları hakkında Dışışleri Bakanlığına başvurarak ilgili kurumca soruşturma yapılmasını isterler. İlgili

kurumlarca yapılan soruşturmanın sonucundan Dışışleri Bakanlığına bilgi verilmesi zorunludur.

Disiplin Amirlerinin Yetkileri:

Madde 18 - Disiplin Amirleri, kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin Devlet Memuru olarak emrettiği görevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre, 657 sayılı Kanunda yazılı disiplin cezalarından yetkisi dâhilinde 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 Devlet Memurları Kanunu 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 veya tamamen kaldırmaya, yetkilidirler.

Disiplin Amirlerinin Sorumlulukları:

Madde 19 - Disiplin amirleri, disiplin işlerinde kendilerine 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve özel kanunlarla verilen yetkileri kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla; memurlara kanun, tüzük ve yönetmeliklerle tanınan hakları göz önünde tutan, hakkaniyet ve eşitliği esas alan bir tutum ve davranış için de kullanmak ile yükümlüdürler.

Bu genel sorumluluğun dışında disiplin amirleri ayrıca;

a) Memurların uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve memurluktan çıkarma cezalarından biriyle cezalandırılması gereken disipline aykırı davranışlarını öğrendikleri tarihten itibaren kanunen belli süreler içinde disiplin soruşturmasını başlatarak; gerekli cezayı uygulayarak, disiplin cezası verme yetkisinin zaman aşımına uğramasını önlemek,

b) Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarını soruşturmanın tamamlandığı tarihi izleyen 15 gün içinde vermek,

c) Uyarma ve kınama cezalarına karşı yapılan itirazları, cezalarla ilişkin karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren 30 gün içinde inceleyerek sonuçlandırmak zorundadırlar.

Yürürlükten Kaldırılan Yönetmelik:

Madde 20 - Devlet Memurları Disiplin Kurulları Yönetmeliği ek ve değişiklikleri ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük:

Madde 21 - Bu Yönetmelik yayımlandığı tarihte yürürlüğe girer.

Yürütme:

Madde 22 - Bu Yönetmelik hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.