

**T.C.**  
**ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI**

**682 SAYILI GENEL KOLLUK DİSİPLİN HÜKÜMLERİ HAKKINDA KANUN**  
**HÜKMÜNDE KARARNAME ÇERÇEVESİNDE MESLEKTEN ÇIKARMA**  
**DİSİPLİN CEZASI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TEZİ YAZAN**

**Ferit Deniz ESENDEMİR**

**Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa OKŞAR**

**Jüri Üyesi: Doç. Dr. Mehmet ÜÇER (DİCLE ÜNİVERSİTESİ)**

**Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ŞİMŞEK**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**MERSİN / ŞUBAT-2018**


## ONAY

T.C.  
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

20142025 numaralı öğrencimiz olan Ferit Deniz ESENDEMİR tarafından hazırlanan "682 SAYILI GENEL KOLLUK DİSİPLİN HÜKÜMLERİ HAKKINDA KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME ÇERÇEVESİNDE MESLEKTEN ÇIKARMA DİSİPLİN CEZASI" başlıklı bu tez çalışması jürilerimiz tarafından oy birliği ile KAMU HUKUKU Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.



Üniv. İçi - Tez Danışmanı - Jüri Başkanı: Yrd. Doç. Dr. Mustafa OKŞAR



Üniv. Dışı - Jüri Üyesi: Doç. Dr. Mehmet ÜÇER  
(Dicle Üniversitesi)



Üniv. İçi - Jüri Üyesi: Yrd. Doç. Dr. Mustafa ŞİMŞEK

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.



06 / 02 / 2018

Doç. Dr. Murat KOÇ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

**Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildiriş, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı *Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu*'ndaki hükümlere tâbidir.**

# İTHAF

*Sayın Hatice Atik ve Sayın Mesut Atik'e*

## ETİK BEYANI

Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
  - Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
  - Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
  - Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
  - Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,
- bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

06/02/2018

Ferit Deniz ESENDEMİR

## TEŞEKKÜR

Zorunlu nedenlerden dolayı yaklaşık bir yıl ara vermek zorunda kaldığım yüksek lisans eğitimimde, tez konusunun belirlenmesinden kabulüne değin, teori ve uygulamadaki bilgi ve tecrübesiyle beni teşvik edip yönlendiren danışman hocam Sn. Yrd. Doç. Dr. Mustafa Okşar'a, tez savunmasındaki yapıcı eleştirilerinden dolayı Sn. Doç. Dr. Mehmet Üçer ve Sn. Yrd. Doç. Dr. Mustafa Şimşek'e her zaman hatırlanacak bir şükran borçluyum.

Ayrıca hem akademik hem meslekî yönü bulunan bu istisnaî süreçte bana meslekî anlamda kattıklarını unutamayacağım Mesut Atik, Bekir Seğmen, Mücahit Aksoy, Cengiz Tüfenk, Ali Başoğul ve Gökberk Tekin'e; yardımlarından ötürü Millî Kütüphane, Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi görevlilerine içten teşekkür ederim.

Bu çalışmanın ilgililere ve sonraki araştırmacılara bir fikir vermesini temenni eder, konuyla ilgili görüşlerin tarafıma aktarılmasından memnuniyet duyacağımı hassaten belirtmek isterim.

06/02/2018

Ferit Deniz ESENDEMİR

E-posta: [feritdenizesendemir@gmail.com](mailto:feritdenizesendemir@gmail.com)

Tel: 0545 632 65 19

## ÖZET

### 682 SAYILI GENEL KOLLUK DİSİPLİN HÜKÜMLERİ HAKKINDA KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME ÇERÇEVESİNDE MESLEKTEN ÇIKARMA DİSİPLİN CEZASI

**Ferit Deniz ESENDEMİR**

**Yüksek Lisans Tezi, Kamu Hukuku Anabilim Dalı**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa OKŞAR**

**Şubat 2018, 279 sayfa.**

23 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe giren 682 sayılı *Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname* (682 sayılı OHAL KHK'si) ile, Türkiye Cumhuriyetinde silâhlı olarak genel kolluk görevi icra eden Emniyet, Jandarma ve Sahil Güvenlik teşkilatı personelinin tâbi olacağı disiplin rejimi yeniden düzenlenmiştir. Bu kapsamda disiplin bakımından 27 Temmuz 2016 tarihli ve 668 sayılı *Olağanüstü Hâl Kapsamında Alınması Gereken Tedbirler ile Bazı Kurum ve Kuruluşlara Dair Düzenleme Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*'nin (668 sayılı OHAL KHK'si) yürürlüğe girişine kadar 6413 sayılı *Türk Silâhlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu*'na tâbi olan Jandarma ve Sahil Güvenlik personeli ile 23 Ocak 2017 tarihli 682 sayılı *Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*'ye kadar 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanunu'na tâbi olan Emniyet personelinin disiplin hükümleri, bir olağanüstü hâl kanun hükmünde kararnamesi ile tek çatı altında toplanmıştır. Bu çatıya Emniyet, Jandarma ve Sahil Güvenlik Komutanlığı'nda çalışan ve 657 sayılı *Devlet Memurları Kanunu*'na tâbi olan diğer personel de dâhil edilmiştir.

Bu çerçevede disiplin mevzuatına pek de alışılmadık biçimde giren 682 sayılı OHAL KHK'sinin henüz yeni bir düzenleme olması ve ilk defa uygulanıyor olması sebebiyle hazırlanan bu çalışmada, 682 sayılı OHAL KHK'sinde öngörülen disiplin cezaları arasında geniş şekilde düzenlenen ve uygulanan cezalardan biri olan meslekten çıkarma cezası, özel çalışma konusu olarak seçilmiştir.

Söz konusu cezanın önceden çok benzer şekilde Emniyet Teşkilatı Disiplin Tüzüğü kapsamında ve 6413 sayılı Kanun uyarınca silâhlı kuvvetlerden ayırma cezası

adı altında uygulanması neticesi oluşan doktrinsel görüşlere değinilmeye çalışılmış ve yeri geldikçe bu kapsamda verilen ilgili yargı kararlarına temas edilmiştir. Çalışmada esas olarak meslekten çıkarma cezası incelenirken, adı geçen cezaya benzeyen silâhli kuvvetlerden ayırma cezası ve devlet memurluğundan çıkarma cezasıyla da yer yer kısa mukayeseler yapılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Disiplin Cezası, Meslekten Çıkarma, Genel Kolluk, Jandarma, Emniyet, Sahil Güvenlik.



## **ABSTRACT**

### **DISCIPLINARY PENALTY OF DISMISSAL FROM PROFESSION IN ACCORDANCE WITH DECREE LAW ON DISCIPLINARY PROVISIONS NO.682 FOR GENERAL LAW ENFORCEMENT AGENCIES**

**Ferit Deniz ESENDEMİR**

**Master Thesis, Department of Public Law**

**Advisor: Dr. Mustafa OKŞAR**

**February 2018, 279 pages.**

With Decree Law on Disciplinary Provisions for General Law Enforcement Agencies Number 682 entered into force on 23 January 2017, the disciplinary regime covering the personnel of Police, Jandarma and Coast Guard Agencies that conduct general law enforcement duty in the Republic of Turkey was re-regulated. Accordingly, the personnel of Jandarma and Coast Guard who had been subjected to Turkish Armed Forces Disciplinary Law number 6413 until Decree Law on Measures and Arrangement of Some State Agencies in accordance with the State of Emergency number 668 and dated 27 July 2016 entered into force, and the personnel of Police Department who had been subjected to Police Department Law number 3201 until Decree Law on Disciplinary Provisions for General Law Enforcement Agencies number 682 entered into force were gathered under one roof with a state of emergency law-amending ordinance. Other personnel who work in Police Department, Jandarma and Coast Guard and are subjected to Law No. 657 on Civil Servants were also added under this roof.

Within this context, in this study which was prepared since the State of Emergency Decree Law number 682, which was put into effect in accordance with the state of emergency having been declared after coup attempt dated 15-16 July 2016 and entered into disciplinary legislation in an unusual manner, was a new regulation and implemented for the first time, disciplinary action for dismissal from profession, which was regulated the most detailed manner and implemented among disciplinary actions foreseen in Decree Law No 682, was preferred as special study topic.

Doctrinal views, which occurred as a result that the subject matter punishment had been implemented similarly under the name of dismissal from armed forces in



accordance with the Law no 6413 and Discipline Regulation of Police Department, were tried to be referred and the respective judicial verdicts were spoken in this study. While punishment to dismissal from profession was basically studied, similar punishments of dismissal from armed forces and civil servant were compared briefly.

**Keywords:** Disciplinary Action, Dismissal from Profession, General Law Enforcement Agency, Jandarma, Police Department, Coast Guard.



## İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

<b>KAPAK</b> .....	i
<b>ONAY</b> .....	ii
<b>İTHAF</b> .....	iii
<b>ETİK BEYANI</b> .....	iv
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	v
<b>ÖZET</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	x
<b>KISALTMALAR</b> .....	xv
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	xvii
<b>EKLER LİSTESİ</b> .....	xviii
<b>GİRİŞ</b> .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### DİSİPLİN HUKUKU ÇERÇEVESİNDE KAVRAMSAL TANIMLAR VE OLAĞANÜSTÜ HÂL KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMELERİNİN YARGISAL DENETİMİ SORUNU

1.1. Disiplin Hukuku Çerçevesinde Kavramsal Tanımlar .....	3
1.1.1. Disiplin Suç ve Cezaları .....	3
1.1.1.1. Disiplin ve Disiplinsizlik Kavramlarının Tanımı .....	3
1.1.1.2. Disiplinin Amacı ve İşlevi .....	4
1.1.1.3. Disiplin Cezaları .....	8
1.1.1.4. Disiplin Cezalarının Etki ve Sonuçları .....	9
1.1.2. Kolluk Kavramı .....	11
1.1.2.1. Kolluk Kavramı ve Tanımı .....	11
1.1.2.2. İdarî Kolluk.....	12
1.1.2.3. Adlî Kolluk .....	14
1.1.3. Disiplin Hukukunda Kanunîlik İlkesi .....	14
1.1.3.1. Kanunîlik İlkesinin Tanımı.....	14
1.1.3.2. Disiplin Hukuku Bakımından Kanunîlik İlkesinin Niteliği.....	16

1.1.3.3. Disiplin Hukukunda Kanunîlik İlkesi Lehine Olan Görüşler .....	17
1.1.3.4. Disiplin Hukukunda Kanunîlik İlkesi Aleyhine Olan Görüşler.....	20
1.1.3.5. Bağlı Yetki ve Takdir Yetkisi Kavramları.....	23
1.1.3.5.1. Bağlı Yetki .....	24
1.1.3.5.2. Takdir Yetkisi .....	25
1.1.4. Disiplin Hukukunda Geçerli Olan Başlıca İlkeler .....	26
1.1.4.1. Ölçülülük İlkesi.....	26
1.1.4.2. Savunma Hakkı İlkesi .....	28
1.1.4.3. Yargı Yolu İlkesi .....	29
1.1.4.4. Masumiyet Karinesi İlkesi .....	30
1.1.4.5. Aynı Eyleme Birden Fazla Yaptırım Uygulanamaması İlkesi .....	32
1.1.5. Disiplin Cezası ve Yargı Kararlarının Etkileşimi .....	34
1.2. Olağanüstü Hâl Kanun Hükmünde Kararnamelerinin Niteliği Ve Yargısal	
Denetimi Sorunu .....	45
1.2.1. Olağanüstü Hâl Kanun Hükmünde Kararnamesi ve Hukukî Niteliği.....	45
1.2.2. Olağanüstü Hâl Kanun Hükmünde Kararnamelerinin Denetimi Sorununa	
Dair Görüşler ve Yargı Kararları.....	46
1.2.3. Olağanüstü Hâl Kanun Hükmünde Kararnameleri ve Bunlara İstinaden	
Tesis Edilen Bireysel İşlemler .....	52

## İKİNCİ BÖLÜM

### 682 SAYILI GENEL KOLLUK DİSİPLİN HÜKÜMLERİ HAKKINDA KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME VE MESLEKTEN ÇIKARMA DİSİPLİN CEZASI

2.1. 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde	
Kararname.....	57
2.1.1. 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde	
Kararnamenin Yayımlanmasından Önceki Durum.....	57
2.1.1.1. Anayasa Mahkemesi'nin Emniyet Teşkilatı Disiplin Mevzuatına	
Dair İptal Kararı.....	57
2.1.1.2. Emniyet Teşkilatı Disiplin Tüzüğü Hakkında Bir Değerlendirme ...	63
2.1.1.3. 15 Temmuz Kalkışması ve Olağanüstü Hâl İlanı .....	67
2.1.1.4. Olağanüstü Hâl Kapsamında Jandarma ve Sahil Güvenlik	
Teşkilatlarına Dair Getirilen Düzenlemeler.....	69

2.1.1.4.1. 6755 Sayılı Kanun ile Yapılan Düzenlemeler .....	69
2.1.1.4.1.1. 6755 Sayılı Kanun ile 657 Sayılı Kanun'a Getirilen Düzenlemeler .....	70
2.1.1.4.1.2. 6755 Sayılı Kanun ile 2803 ve 2692 Sayılı Kanun'a Getirilen Düzenlemeler.....	71
2.1.1.4.1.3. Değerlendirme .....	72
2.1.1.4.2. 681 sayılı Olağanüstü Hâl Kapsamında Millî Savunma ile İlgili Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'yle Yapılan Düzenlemeler .....	73
2.1.1.5. Jandarma ve Sahil Güvenlik Teşkilatlarında, 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin Yürürlüğe Girişine Kadar Uygulanan Geçiş Hükümleri ve Bu Konudaki Sorun Alanları .....	74
2.1.2. 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin Yürürlüğe Girmesi.....	85
2.1.2.1. Emniyet Teşkilatı Açısından.....	85
2.1.2.2. Jandarma ve Sahil Güvenlik Teşkilatları Açısından.....	86
2.1.2.3. Müşterek Sorun Alanları.....	86
2.2. 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'de Meslekten Çıkarma Disiplin Cezası Kavramı Ve Bu Cezanın Kapsamı .....	89
2.2.1. 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'de Meslekten Çıkarma Disiplin Cezası Kavramı .....	89
2.2.1.1. 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'de Disiplin Kavramı.....	89
2.2.1.2. 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'de Disiplin Cezası Kavramı .....	90
2.2.1.3. 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'de Kolluk Kavramı.....	90
2.2.1.4. 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'de Meslekten Çıkarma Disiplin Cezasının Mahiyeti .....	91
2.2.2. 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin Kapsamı .....	108

2.2.2.1. Emniyet Teşkilatı Açısından.....	109
2.2.2.2. Jandarma ve Sahil Güvenlik Teşkilatları Açısından.....	110
2.2.2.3. İstisnaî Hâller ve Müşterek Hususlar.....	116

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 682 SAYILI GENEL KOLLUK DİSİPLİN HÜKÜMLERİ HAKKINDA KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME'YE GÖRE MESLEKTEN ÇIKARMA DİSİPLİN CEZASININ UYGULAMA SÜRECİ

3.1. Meslekten Çıkarma Disiplin Cezası Gerektiren Disiplinsizlikler.....	123
3.1.1. Doğrudan Meslekten Çıkarma Disiplin Cezası Gerektiren Disiplinsizlikler .....	123
3.1.2. Tekerrür Sebebiyle Meslekten Çıkarma Disiplin Cezası Gerektiren Disiplinsizlikler .....	159
3.1.3. Meydana Gelen Sonuçları İtibarıyla Takdiren Meslekten Çıkarma Disiplin Cezası Gerektiren Disiplinsizlikler.....	168
3.1.4. Sahil Güvenlik Personeline Özel Olarak Takdiren Meslekten Çıkarma Disiplin Cezası Gerektiren Disiplinsizlikler.....	172
3.1.5. Disiplin Ceza Puanı Sınırının Aşılması Sebebiyle Verilecek Meslekten Çıkarma Disiplin Cezası.....	175
3.1.6. Devlet Memurluğunda Çıkarma Disiplin Cezasının Bir Alt Cezası Olarak Uygulanacak Meslekten Çıkarma Disiplin Cezası .....	186
3.1.7. Geçici Kontrol Altına Alınma Sebebiyle Uygulanacak Meslekten Çıkarma Disiplin Cezası.....	188
3.2. Meslekten Çıkarma Disiplin Cezasında Soruşturma ve Teklif Süreci İle Bu Cezanın Sonuçları.....	190
3.2.1. Disiplinsizliğin Öğrenilmesi .....	190
3.2.2. Disiplinsizliğin Soruşturulması.....	192
3.2.3. Zamanaşımı Kuralı .....	202
3.2.4. Meslekten Çıkarma Disiplin Cezasının Teklif Edilmesi ve Memurun Hakları .....	207
3.2.5. Meslekten Çıkarma Disiplin Cezasının Sonuçları ve Bu Karara Karşı Başvuru Yolları.....	213
3.3. Meslekten Çıkarma Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Disiplin Kurulları .....	216

3.3.1. Emniyet Genel Müdürlüğü Teşkilatında.....	217
3.3.2. Jandarma Genel Komutanlığı Teşkilatında.....	221
3.3.3. Sahil Güvenlik Komutanlığı Teşkilatında .....	226
3.3.4. Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Başkanlığı'nda.....	230
3.3.5. İçişleri Bakanlığı'nda.....	231
3.4. Meslekten Çıkarmaya Yetkili Disiplin Kurullarında Çalışma Usûlleri.....	234
3.4.1. Disiplin Kurullarının ve Üyelerinin Görevleri.....	234
3.4.2. Disiplin Kurullarının Yetkileri.....	236
3.4.3. Disiplin Kurullarının Teşekkülüne İstisnaen Katılacak Üyeler .....	238
3.4.4. Disiplin Kurullarında Müzakere ve Karar Verme Usûlleri .....	240
<b>SONUÇ</b> .....	246
<b>KAYNAKÇA</b> .....	249
<b>EKLER</b> .....	261

## KISALTMALAR

<i>a.g.e.</i>	:	Adı geçen eser.
<i>a.g.m.</i>	:	Adı geçen makale.
<i>a.g.t.</i>	:	Adı geçen tez.
AİHS	:	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.
AYİM	:	Askerî Yüksek İdare Mahkemesi.
AYMK.	:	Anayasa Mahkemesi Kararı.
B.	:	Baskı.
BİMER	:	Başbakanlık İletişim Merkezi.
Bkz., bkz.	:	Bakınız.
C.	:	Cilt.
c.	:	Cümle.
Çev.	:	Çeviren.
E.	:	Esas Sayısı.
EGM	:	Emniyet Genel Müdürlüğü.
EGM-MDK	:	Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Disiplin Kurulu.
EGM-YDK	:	Emniyet Genel Müdürlüğü Yüksek Disiplin Kurulu.
EHS	:	Emniyet Hizmetleri Sınıfı.
GİGEM	:	Göç İdaresi Genel Müdürlüğü.
GİHS	:	Genel İdare Hizmetleri Sınıfı.
İB-YDK	:	İçişleri Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulu.
İHAS	:	İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetlerini Koruma Sözleşmesi.
JGK	:	Jandarma Genel Komutanlığı.
JGK-MDK	:	Jandarma Genel Komutanlığı Merkez Disiplin Kurulu.
JGK-YDK	:	Jandarma Genel Komutanlığı Yüksek Disiplin Kurulu.
JHS	:	Jandarma Hizmetleri Sınıfı.
JSGA	:	Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Başkanlığı.
K.	:	Karar Sayısı.
KHK	:	Kanun Hükmünde Kararname.
Krş.	:	Karşılaştırınız.
LGDJ	:	Fransız Genel Hukuk ve İçtihat Kütüphanesi.

m., M.	:	Madde (Aksi belirtilmediğinde 682 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararname'ye Ait Hüküm).
MDK	:	Merkez Disiplin Kurulu.
MGK	:	Millî Güvenlik Kurulu.
MİT	:	Millî İstihbarat Teşkilatı.
MSB	:	Millî Savunma Bakanlığı.
OHAL KHK	:	Olağanüstü Hâl Kapsamında Yürürlüğe Konan Kanun Hükümünde Kararname.
OHAL	:	Olağanüstü Hâl.
POL–NET, POL–CEP	:	Polis Bilgi Sistemi.
s.	:	Sayfa.
S.	:	Sayı.
ss.	:	Sayfa Sayısı.
SGHS	:	Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı.
SGK	:	Sahil Güvenlik Komutanlığı.
SGK–MDK	:	Sahil Güvenlik Komutanlığı Merkez Disiplin Kurulu.
SGK–YDK	:	Sahil Güvenlik Komutanlığı Yüksek Disiplin Kurulu.
T.	:	Tarih.
T.C.	:	Türkiye Cumhuriyeti.
TBMM	:	Türkiye Büyük Millet Meclisi.
TCK	:	Türk Ceza Kanunu.
TDK	:	Türk Dil Kurumu.
TRT	:	Türkiye Radyo–Televizyon Kurumu.
TSK	:	Türk Silâhlı Kuvvetleri.
TV	:	Televizyon.
vb.	:	ve benzeri.
YDK	:	Yüksek Disiplin Kurulu.
YÖK	:	Yükseköğretim Kurumu Başkanlığı.



## TABLÖLAR LİSTESİ

**Sayfa No:**

<b>Tablo 1.</b> Kolluk Teşkilatı Personeli İçin Öngörülen Puanlama .....	177
<b>Tablo 2.</b> 6413 Sayılı Kanun'a Göre Disiplin Ceza Puanlama Çizelgesi.....	180



## EKLER LİSTESİ

**Sayfa No:**

**EK-1:** Etik Kurulu Onay Belgesi..... 261



## GİRİŞ

İçişleri Bakanlığı çatısı altındaki genel kolluk teşkilatımızı oluşturan emniyet, jandarma ve sahil güvenlik personelinin tâbi olacakları disiplin hükümleri, tek çatı altında 682 sayılı OHAL KHK'si ile düzenlenmiştir. Düzenlemeyi dikkat çekici kılan hususlar bulunmaktadır.

Öncelikle *Türk Silâhlı Kuvvetleri* (TSK) çatısı altında yer alan jandarma ve sahil güvenlik teşkilatları, 668 sayılı OHAL KHK'si ile, askerî görevleri haricinde İçişleri Bakanlığı bünyesine alınarak askerî yapıdan ayrılmışlardır. Dolayısıyla bu teşkilatların disiplin düzenlemelerinin de askerî disiplin hükümlerinden ayrılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

Meseleye emniyet teşkilatı açısından yaklaşılabilecek olursa, emniyet teşkilatının da tâbi olduğu disiplin hükümlerinin Anayasa Mahkemesi kararı ile iptal edildiği görülmektedir. Gerekçe olarak ise Anayasa Mahkemesi, tüzük düzeyinde yürürlüğe dâhil edilen disiplin düzenlemelerinin kanun ile yapılması gerektiğine işaret etmiştir.

Böylelikle emniyet, jandarma ve sahil güvenlik teşkilatları açısından yeni bir disiplin düzenlemesi yapılması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. İşte kanun ile giderilmesi gereken bu ihtiyaç, 15 Temmuz darbe girişimi sonrası ilan Olağanüstü Hâl (OHAL) kapsamında yürürlüğe sokulan 682 sayılı OHAL KHK'si ile giderilmeye çalışılmıştır. Bunun yanı sıra *TBMM İçtüzüğü* gereği TBMM'de onaylanması gereken süre olan 30 gün içinde ve nihayet bugüne kadar (Şubat 2018 itibariyle) TBMM tarafından da 682 sayılı OHAL KHK'si hakkında herhangi bir karar alınmamıştır. Bununla birlikte idarî yargı tarafından, idarenin 682 sayılı OHAL KHK'sine dayanarak tesis edilen işlemlerinde, anılan OHAL KHK'sinin hukukî geçerliliği ve meşrûiyeti tartışma konusu yapılmamaktadır. Sonuç olarak 682 sayılı OHAL KHK'si şimdilik uygulamadaki yerini almış görünmektedir.

Fakat toplamda yaklaşık 400 bini aşkın memuru<sup>1</sup> yakından bu ilgilendiren düzenlemenin incelenmeye muhtaç birçok yönü bulunmaktadır. Örneğin ilk bakışta 682 sayılı OHAL KHK'si düzenlemesiyle önceden farklı bir mevzuat ve farklı bir hiyerarşik denetim içinde görev yapan üç farklı kolluk teşkilatının tek bir disiplin rejimi eliyle, yakın ve merkezî bir kontrol ve takibi ile etkin bir kolluk faaliyeti ve kurum çalışma düzeninin sağlanmaya çalışıldığı anlaşılmaktadır. Bu hususta kuşkusuz ki 15 Temmuz

<sup>1</sup> Bkz. [[http://www.sahilguvenlik.gov.tr/2016\\_FAALİYET\\_RAPORU.pdf](http://www.sahilguvenlik.gov.tr/2016_FAALİYET_RAPORU.pdf)], [<https://www.egm.gov.tr/Documents/EGM2016FaaliyetRaporu.pdf>], [[http://www.jandarma.gov.tr/duyurular/faaliyet\\_raporu/FLASH/index.html](http://www.jandarma.gov.tr/duyurular/faaliyet_raporu/FLASH/index.html)], [<https://www.egm.gov.tr/Documents/2017Performans.pdf>], (Erişim Tarihi: 21 Aralık 2017).

kalkışmasının tesiri yadsınamaz. Zira bu kapsamda disiplin cezası gerektiren fiiller belirlenirken *Emniyet Teşkilatı Disiplin Tüzüğü* ve 6413 sayılı *TSK Disiplin Kanunu*'ndaki hükümler, içerik olarak neredeyse tamamıyla muhafaza edilirken, ilaveten yeni disiplin suç tipleri ihdas edilmiş ve mukabilleri olan disiplin cezaları daha da ağırlaştırılmıştır.

Bu çerçevede suç ve suçluyla mücadele eden ve gerektiğinde fiilî kuvvet kullanarak yurt çapında, karasularımızda ve bazı yurtdışı birliklerde asayişî temin eden kolluk personelini pek yakından ilgilendiren 682 sayılı OHAL KHK'si içerisinde ise devlet memurluğundan çıkarmadan sonra en ağır ve en geniş kapsamlı ceza olarak düzenlenen meslekten çıkarma cezası, özel inceleme konusu olarak tespit edilmiştir. Meslekten çıkarma cezasını dolaylı olarak ilgilendirmesi etmesi yönüyle, yeri geldikçe de diğer disiplin cezalarına ve ilgili mülga ve mer'û mevzuata atıflarda bulunulmuştur. Henüz çok genç olan 682 sayılı OHAL KHK'sinde düzenlenen meslekten çıkarma cezasının işlendiği bu çalışmanın yalnız bir soruşturma rehberi ve tecziye kılavuzu yahut salt bir mevzuat ve içtihat tekrarına meyletmemesine özen gösterilmiştir.

Bu kapsamda ilk bölümde disiplin ve OHAL KHK'si kavramları teorik açıdan incelenmiştir. İkinci bölümde ise 682 sayılı OHAL KHK'sinin yayımlanmasından önce meydana gelen gelişmeler ve 682 sayılı OHAL KHK'sinin yayımlanma süreci işlenmiştir. Ardından 682 sayılı OHAL KHK'sinde düzenlenen meslekten çıkarma disiplin cezasına dair teorik bir çerçeve çizildikten sonra üçüncü bölümde ise 682 sayılı OHAL KHK'sinde meslekten çıkarma cezasının uygulanma süreci anlatılmıştır.

Sözün özü, henüz TBMM'de görüşülmeyen bir OHAL KHK'si olan 682 sayılı OHAL KHK'sinin hükümlerinin oldukça ağır görünen içeriği ve henüz uygulanmakta olması ile üç farklı teşkilat mensuplarının tek bir disiplin rejimine sokulması sebebiyle, 682 sayılı OHAL KHK'si incelenmeye değer bulunmuştur. Şu anki idarî ve yargısal kabule göre 682 sayılı OHAL KHK'sinin meşrû ve geçerli bir yasama işlemi olduğu, hükümlerinin bilfiil ve eksiksiz uygulanacağı ve tam yargı denetimine tâbi olacağı varsayımı altında meslekten çıkarma cezası ve bu konuda 682 sayılı OHAL KHK'sinde yer alan ve göz önünde bulundurulacak ilgili sair hususlar incelemeye tâbi tutulmuştur.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### DİSİPLİN HUKUKU ÇERÇEVESİNDE KAVRAMSAL TANIMLAR VE OLAĞANÜSTÜ HÂL KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMELERİNİN YARGISAL DENETİMİ SORUNU

#### 1.1. Disiplin Hukuku Çerçevesinde Kavramsal Tanımlar

##### 1.1.1. Disiplin Suç ve Cezaları

###### 1.1.1.1. Disiplin ve Disiplinsizlik Kavramlarının Tanımı

*Disiplin*, oldukça geniş bir kavramdır. Bu yüzden disiplin kavramının tüm unsurlarını kapsayan bir tanım yapmak bir hayli güç olmakla birlikte; teorik çerçevesiyle ve sözlük anlamında disiplin kavramı şu şekillerde ifade edilebilir: Genel olarak disiplin, “birlikte çalışabilmek”; “mevcut kurallara uygun davranılmasını sağlayacak bir eğitim”; “insanın diğer insanlarla işbirliği yapabilmesi ve bu işbirliğinin şartlarını hazırlayabilmesi” olarak tanımlanabilir.<sup>2</sup> Bir başka yönüyle ise disiplin kavramı, “bir topluluğun kural ve kanunlarına, düzenle ilgili yazılı veya yazısız kurallarına özenle uyulması durumu”; “kişilerin içinde yaşadıkları topluluğun genel davranışlarına uymalarını sağlamak amacıyla alınan önlemlerin bütünü”; “öğretim konusu olan veya olabilecek bilgilerin bütünü, bilim dalı” gibi kavramları karşılamak için de kullanılmaktadır.<sup>3</sup>

İdare hukuku açısından ise disiplin, “kamu hizmetlerinin belli bir düzen içerisinde yürütülmesinin, verimli ve zamanında iş görülmesinin sağlanması için kamu görevlilerinin uymakla yükümlü oldukları anlayış ve davranış kalıpları” olarak tanımlanabilir.<sup>4</sup> Buna göre disiplinin anlık, dönemsel veya görünüşte kalan bir itaatten öte, tüm öğrencilik, adaylık ve meslek hayatına yaygın, usûlen uyulmaktan çok içten benimsenmiş<sup>5</sup> bir kültür ve profesyonel bir şekilde davranma biçimi olduğu söylenebilmektedir.

Mevzuattaki tanımlamalarda ise disiplinin üç yönüne vurgu yapılmıştır. Buna göre disiplin;

<sup>2</sup> DİNLEN, Aziz, (1987), *Devlet Memurları Kanunu'na Göre Disiplin Suç ve Cezaları*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1987, s. 1.

<sup>3</sup> Türk Dil Kurumu, (1998), *Türkçe Sözlük*, Türk Dil Kurumu y., 8. B., Ankara, 1998, s. 600.

<sup>4</sup> ÇİÇEK, Hayrettin, (2011), *Devlet Memurları Hakkında Disiplin Soruşturması: Türkiye Uygulaması*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 2011, s. 4.

<sup>5</sup> CEM, Cemil, (1969), “Disiplin Hukuku”, *Ankara Barosu Dergisi*, S. 5, Ankara, 1969, s. 822.

- i) Kanunlara ve daha alt düzeydeki pozitif mevzuata uymak,
- ii) Âmirlerine mutlak olarak itaat etmek,
- iii) Astının ve üstünün hukukuna uymak ve saygı göstermek<sup>6</sup> olarak tanımlanmıştır.<sup>7</sup>

*Disiplinsizlik* kavramı ise, disiplin ile bütünleşik bir kavramdır. Kısaca, “kamu hizmetini bozan eylemler demeti”<sup>8</sup> olarak tanımlanabilecek disiplinsizlik, *disiplin suçu* anlamına gelse de, adlî anlamdaki suçlarla doğrudan bir bağlantısının bulunmaması sebebiyle, disiplin suçu ibaresi yerine disiplinsizlik kavramının kullanılması daha isabetli olabilecektir. Disiplinsizliklere (disiplin suçlarına) aynı zamanda “*hizmet suçları*”<sup>9</sup> veya “*hizmet kusurları*”<sup>10</sup> da denilmektedir.

Esasen disiplinsizlik, “kamu hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde sunulabilmesi için önceden belirtilen birtakım kamusal nitelikli ve kamu hizmetine yönelik düzen kurallarına, yine kamu görevlileri tarafından gösterilen aykırı davranışlardır”.<sup>11</sup> Bu sebeple disiplinsizlik, “memurun göreviyle ilgili kusurlu bir eylemi” olarak nitelenebilmektedir.<sup>12</sup> Buradan çıkarılacak sonuç ise disiplinsizliğin, memurun kişiliğinin veya düşüncelerinin bir niteliği değil,<sup>13</sup> kendisinin somut bir eylemi olmasıdır.<sup>14</sup> Bu bağlamda disiplinsizliğin, memurun disiplin kurallarından sapan davranışları olduğu söylenebilmektedir.

### 1.1.1.2. Disiplinin Amacı ve İşlevi

Disiplinin amacı, yapılması istenen şeylerin gerçekleştirilmesi, yapılması istenmeyen şeylerden ise memurun men edilmesinin sağlanmasıdır. Böylelikle memurun görevine bağlanması ve kamu hizmetlerinin en iyi düzeyde yürütülmesinin

<sup>6</sup> Bkz. 211 sayılı *Türk Silâhlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu* m. 13/1, (9 Ocak 1961 tarihli ve 10702 sayılı Resmî Gazete).

<sup>7</sup> *Polisin Disiplinine Merasim ve Topluluklardaki Rolüne ve Polis Karakolları Teşkilatı ile Vazifelerine Dair Talimatname (Talimatname)* m. 1/2’de benzer bir tanım yapılmıştır. Buna göre “*disiplin kanunlara, nizamla, emirlere mutlak itaat ve madunun ve mafevkin hukuklarına riayet demektir*”, (Bkz. [<http://www.kazanci.com/kho2/mbb/files/t-polisindisiplinine.htm>], (Erişim Tarihi: 10 Eylül 2017)). Benzer bir tanım *Polis Çevik Kuvvet Yönetmeliği* m. 4’te “*Kanunlara, nizamla, emirlere mutlak itaat ve astın ve üstün hukukuna riayet*” şeklinde yer almaktadır, (Bkz. 30 Aralık 1982 tarihli ve 17914 sayılı Resmî Gazete).

<sup>8</sup> SÖKMEN, Uğur, (2009), *Kamu İdaresinde Soruşturma Kovuşturma*, Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı y., Ankara, 2009, s. 157.

<sup>9</sup> DÜNDAR, Ahmet Nihat, (1987), *Açıklamalı-İçtihatlı-Örnek Uygulamalı Ceza ve Disiplin Soruşturmaları*, (Yayınevi Belirtilmemiş), 2. B., Ankara, 1987, s. 108.

<sup>10</sup> CEM, (1969), a.g.m., s. 821.

<sup>11</sup> ÇİÇEK, (2011), a.g.t., s. 5.

<sup>12</sup> GÖZLER, Kemal, (2009), *İdare Hukuku*, Ekin y., C. II, 2. B., Bursa, 2009, s. 759.

<sup>13</sup> GÖZLER, (2009), a.g.e., C. II, s. 760.

<sup>14</sup> GÖZLER, (2009), a.g.e., C. II, s. 760.

sağlanması amaçlanmaktadır.<sup>15</sup> “Nasıl dolaşım sisteminin olmazsa olması kan ise, kurum düzeninin de en esaslı unsuru disiplindir”.<sup>16</sup>

Disiplin, teşkilatların kurumsal amaçlarına ulaşmasında en etkin araçlardan biridir.<sup>17</sup> Bu yüzden disiplinin bir amacı da memur statüsünün uygulanması ve kamu hizmetlerinin iyi bir biçimde görülmesinin sağlanmasıdır. Örneğin 211 sayılı Kanun m. 13/2 hükmü “*askerliğin temeli disiplindir*” şeklinde düzenlenmiştir. *Polisin Disiplinine Merasim ve Topluluklardaki Rolüne ve Polis Karakolları Teşkilâtı ile Vazifelerine Dair Talimatname (Talimatname)* m. 1/1’de de “*polis mesleğinde disiplin temeldir*” ifadesine yer verilmiştir. Anılan düzenlemelerde, disiplinin meslekî açıdan önemine ve kurumsal çalışma düzenine vurgu yapılmaktadır. Kamu yararını sağlama amacına yönelik olarak, kamu hizmetinin verimli ve istenilen seviyede yerine getirilmesi amacı ön plana çıkarılmaktadır.

Bu bakımdan hissî, şahsî, siyasî maksatlarla, partizanlık düşüncesiyle veya memuru bezdirmek gayesiyle disiplin işlemi yapılamaz ve disiplin cezası verilemez.<sup>18</sup> Bu kapsamda belirtmeli ki disiplin cezasının amacı, kesinlikle kişisel olmamalıdır. Disiplin yaptırımına tâbi tutulan personele düşmanca davranılmaması gerekir. Zira gereksiz bir baskı, memuru yeni disiplinsizliklere sevk edecektir.<sup>19</sup> Çalışandan hesap sormak, intikam almak, onu uslandırmak, onun aklını başına getirmek düşüncesiyle ve hatta kendisine hakaret edilerek, onuru zedelenerek disiplin cezası verilmemelidir. Çünkü cezanın hedefi, kişinin kendisi, düşünceleri veya kişiliği değil davranışları ve bunların düzeltilmesi olmalıdır.<sup>20</sup> Buna bağlı olarak da kamu hizmetinin aksamasız bir şekilde yerine getirilmesi ve kamu yararı amacının gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır.

Disiplinin ve disiplin cezasının amacı, “memurun kamu hizmetini yaparken yalnızca kamu yararını gözetmesi ve kurumuyla uyum içinde çalışmasıdır”.<sup>21</sup> Disiplin cezasının bir diğer önemli amacı da “gelecekte benzer disiplinsizliklerin, hem

<sup>15</sup> ÇİÇEK, (2011), *a.g.t.*, s. 6.

<sup>16</sup> İŞIKLAR, Celal, (2017), *Genel Kolluk (Polis – Jandarma – S. Güvenlik) Disiplin Hükümleri – 682 S. Kanun Hükmünde Kararname*, Adalet y., 1. B., Ankara, 2017, s. 54.

<sup>17</sup> TÜRKAY, Seyfi, (1987), *Emniyet Teşkilatında Disiplin Suç ve Cezaları*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1987, s. 63.

<sup>18</sup> ONAR, Sıddık Sami, (1966), *İdare Hukukunun Umumî Esasları*, C. II, İsmail Akgün Matbaası, 3. B., İstanbul, 1966, s. 1199.

<sup>19</sup> KESKİN, Sinan M., (1999), *Emniyet Teşkilatı Disiplin Tüzüğü’ne Göre Emniyet Personeline Uygulanan Disiplin Cezaları*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1999, s. 12.

<sup>20</sup> GEYLAN, Ramazan, (1990), *İşletmelerde Cezasız Disiplin*, Anadolu Üniversitesi y., Eskişehir, 1990, s. 100.

<sup>21</sup> KAMAN KARAN, Nur, (2003), *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*, Seçkin y., 1. B., Ankara, 2003, s. 194.

disiplinsizliği işleyen memur hem de diğer memurlar tarafından işlenmesine engel olmasıdır”.<sup>22</sup> Yani disiplinin başkalarına etkili bir örnek (*ibret-i müessire, tenkil*<sup>23</sup>) olması da amaçlanan hususlardan biridir.<sup>24</sup> Bu hususa vurgu yapan *Türk Silâhlı Kuvvetleri İç Hizmet Yönetmeliği*<sup>25</sup> m. 54/2 hükmü şu şekilde düzenlenmiştir: “*cezanın silâhlı kuvvetler disiplini bakımından fayda ve tesiri, suçluyu uyarmak ve maddeten mutazarrır*<sup>26</sup> *etmekle beraber daha ziyade diğerlerine ibret olmasındadır*”.

Ancak bundan daha da önemli olan, disiplinsizliğin hiç işlenmemesi veya disiplinsizliğe teşebbüs dahi edilmemesidir. Çünkü idareye, memura yaptırım uygulama yetkisi verilmesinin amacı, idarenin işlevlerini etkin bir şekilde yerine getirmesini sağlamaktır. Yaptırım tehdidi ise esasen idare açısından idarî ihlallerin oluşmalarını önlemeye yöneliktir.<sup>27</sup> Yani disiplin düzeninin esas amacı, cezalandırmak değil düzeni kurmak ve sağlamaktır.<sup>28</sup>

Bu kapsamda “memuru görevine bağlamak ve kamu hizmetlerinin en iyi seviyede yürütülmesini temin maksadıyla uygulanan disiplin,<sup>29</sup> bir kurumun hedeflerine ulaşması için izleyeceği yöntemlerin belirlenmesine, düzeninin korunmasına ve işleyişinin devam ettirilmesine katkıda bulunur. Pek doğaldır ki kurumların en önemli unsuru olan insan kaynağının belli bir disiplin sistemi çerçevesinde hizmet görmesini sağlamak gerekmektedir. Bunun için de gerek genel nitelikteki kanunlarda, gerekse kurumların özel mevzuatında düzenlenmiş olan disiplinsizlikler ve bunların işlenmesi hâlinde verilecek cezalar aracılığıyla, çalışanların belli bir disiplin sistemine bağlı olarak hareket ettirilmeleri” amaçlanmıştır.<sup>30</sup>

Anayasa Mahkemesi ise yakın tarihli içtihatlarında disiplin cezalarının amacını şöyle açıklamıştır:

<sup>22</sup> TUTUM, Cahit, (1972), *Türkiye’de Memur Güvenliği*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü y., Ankara, 1972, s. 41.

<sup>23</sup> *Tenkil*, herkese örnek olacak bir ceza verme anlamına gelmektedir, (Bkz. [[http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a29b28e38a607.79400881](http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a29b28e38a607.79400881)], (Erişim Tarihi: 7 Aralık 2017)).

<sup>24</sup> SÖNMEZ, Musa, (1974), *Disiplin ve Ceza*, Emek Matbaacılık, Ankara, 1974, s. 1.

<sup>25</sup> Bkz. 6 Eylül 1961 tarihli ve 10899 sayılı Resmî Gazete.

<sup>26</sup> *Mutazarrır*; “zarar görmüş, zarara uğramış, zarar gören” anlamlarına gelmektedir, (Bkz. [[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a73166c81cf73.11364142](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a73166c81cf73.11364142)], (Erişim Tarihi: 1 Şubat 2018)).

<sup>27</sup> ERDİNÇ, Burcu, (2012), “İdarî Yaptırımların Kavramsal Çerçevesi ve Cezaî Yaptırımlarla Karşılaştırılması”, *Ankara Barosu Dergisi*, S. 2, Ankara, 2012, s. 266.

<sup>28</sup> MONTESQUIEU, Baron De, (2014), *Kanunların Ruhunu Üzerine*, (Çev.: BALDAŞ, Fehmi), Hiperlink y., İstanbul, 2014, s. 205.

<sup>29</sup> PINAR, İbrahim, (2008), *Açıklamalı-İçtihatlı-Örneklİ Disiplin Suç ve Cezaları ve Sicil Hukuku*, Sözkese Matbaacılık, Ankara, 2008, s. 1.

<sup>30</sup> UYGUN, Fulya, (2012), *Memur Disiplin Suç ve Cezaları*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2012, s. 25.



*“Disiplin yaptırımlarının, bir kamu veya özel teşkilat düzenini devam ettirmek, onun verimli, süratli ve yararlı bir biçimde çalışmasını sağlamak, onur ve saygınlığını korumak amacıyla tesis edildikleri açıktır. Özellikle kamu görevi yürüten bireyler açısından disiplin cezalarının amacı, kamu görevlisini görevine bağlamak, kamu hizmetinin gereği gibi yürütülmesini ve bu sûretle kurumların huzurunu temin etmektir. Disiplin cezaları kamu hizmetlerinin gereği gibi yapılması ve memurların hiyerarşik düzen içerisinde uyumlu hareket etmeleri amacıyla uygulanmaktadır”.*<sup>31</sup>

İşlevi bakımından ise disiplin, kamu kurumlarının kamusal amaçlara ve hizmet standartlarına uygun şekilde ve kesintisiz olarak işlemelerine katkıda bulunur. Böylece disiplin, “kamu hizmetini içeren teşkilat hedefinden ve hiyerarşi düzeni içerisinde tanımlanmış olan yetkilerden sapma gösterecek ve mevzuat düzenlemelerine aykırı eylemlerin önlenmesinde, kontrol altına alınmasında ve engellenmesinde etkili olur. Ayrıca kurum içi düzenin sağlanması yoluyla da kamu hizmetlerinin etkili ve verimli olarak yürütülmesinin temininde önemli bir rol oynar”.<sup>32</sup>

Belirtmek gerekir ki idare hukukundan bağımsız kavramlar olarak da disiplin, toplum hayatının temelini oluşturan kamu düzeninin, düzenli işlemlerini ve sürekliliğini sağlayan en önemli unsurlardan biridir. Disiplin ve disiplin cezaları, çalışma düzeninin sağlanıp sürdürülmesi, çağın gerektirdiği standartlara erişilmesi, devletin onur ve saygınlığının korunması bakımından kamu hizmetlerinde etkinliği, hızlı ve verimli olmayı sağlayacak eski fakat eskimemiş bir araçtır.<sup>33</sup> Ancak bu araç, asla yegâne yol ve yöntem olarak benimsenmemelidir.

---

<sup>31</sup> Bkz. AYMK., 2. Bölüm, *Şengül KAYAN Başvurusu*, T.:3 Nisan 2014, Başvuru Numarası: 2013/1614, (22 Mayıs 2014 tarihli ve 29007 sayılı Resmî Gazete); AYMK., 1. Bölüm, *Serap TORTUK Başvurusu*, T.:21 Ocak 2015, Başvuru Numarası: 2013/9660, (3 Haziran 2015 tarihli ve 29375 sayılı Resmî Gazete).

<sup>32</sup> UYGUN, (2012), *a.g.t.*, s. 25.

<sup>33</sup> Bu konuda ATATÜRK’e atfedilen bir vecizede ise durum, şu şekilde ifade edilmektedir: “*Nerede karşılıklı sevgi ve saygı varsa orada itimat ve itaat vardır. İtimat ve itaatin olduğu yerde disiplin, disiplinin olduğu yerde huzur, huzurun olduğu yerde başarı vardır*”, (Bkz. ALKAN, Mehmet, (2015), “6413 Sayılı TSK Disiplin Kanununun Esasları”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 117, Ankara, 2015, s. 199; Anılan vecizenin ilk elden kaynağına ulaşamadığından ALKAN’ın makalesinden nakil yoluna gidilmiştir).

### 1.1.1.3. Disiplin Cezaları

Memurların birlikte ve uyumlu hâlde bulunmaları ile düzenli olarak çalışmalarının sağlanabilmesi için uygulanan idarî yaptırımlardan biri de *disiplin cezaları*dır. Bir kurumda çalışan memurların, kurumun düzenini bozucu davranışlarına karşı uygulanan idarî yaptırımlara ise kısaca *disiplin cezası* denilmektedir.<sup>34</sup> Yani disiplin cezası, kamu görevlilerinin mevzuata, çalışma düzenine veya hizmetin gereklerine aykırı eylemlerine karşı uygulanan bir tür idarî yaptırımlardır.<sup>35</sup>

Literatürde disiplin cezaları, memurun meslekî hayat ve görevinde görülen yolsuzluklara karşı kendisine uygulanan zecrî<sup>36</sup> yaptırımlar olarak tanımlanmıştır.<sup>37</sup> Disiplin cezaları, aynı zamanda kamu düzenini devam ettirmek, onun verimli, süratli ve yararlı biçimde sunumunu sağlamak için kamu personeli hakkında uygulanacak idarî yaptırımlardır.<sup>38</sup> Dolayısıyla disiplin cezaları memurların, memuriyet statüsünden doğan olumlu ve olumsuz yükümlülüklerinin yaptırımlarından birini oluşturmaktadır.<sup>39</sup>

Bir kısım yargı içtihatlarında ise disiplin cezaları,

“... kamu hizmetinin gereği gibi yürütülebilmesi bakımından kamu görevlilerinin mevzuat uyarınca yerine getirmek zorunda oldukları ödev ve sorumlulukları yerine getirmemeleri veya mevzuatta yasaklanan eylemlerde bulunmaları durumunda kendilerine uygulanan yaptırımlar” olarak tanımlanmıştır.<sup>40</sup>

<sup>34</sup> GÖZÜBÜYÜK, A. Şeref-TAN, Turgut, (2013), *İdare Hukuku*, Turhan Kitabevi y., C. I, 9. B., Ankara, 2013, s. 878-879.

<sup>35</sup> Bkz. Danıştay 12. Daire, T.:26 Aralık 2006, E.:2003/3174, K.:2006/6690, [<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/>], (Erişim Tarihi: 14 Haziran 2017).

<sup>36</sup> *Zecrî*; “zorlayıcı, zorlayan, yasaklayan” anlamına gelmektedir, (Bkz. [[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&kelime=zecr%C3%AE&uid=58110&guid=TDK.GTS.59a15dfbe6dfe0.97951673](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=zecr%C3%AE&uid=58110&guid=TDK.GTS.59a15dfbe6dfe0.97951673)], (Erişim Tarihi: 26 Ağustos 2017)).

<sup>37</sup> ONAR, Sıddık Sami, (1942), *İdare Hukuku*, İstanbul Üniversitesi y., C. I, İstanbul, 1942, s. 955.

<sup>38</sup> PAZARCI, Şevki, (1992), “Belediyelerde Disiplin Suç ve Cezaları”, *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, C. I, S. 4, Ankara, 1992, s. 36.

<sup>39</sup> ONAR, (1966), *a.g.e.*, s. 1191.

<sup>40</sup> Bkz. Danıştay 12. Daire, T.:8 Aralık 2015, E.:2012/7935, K.:2015/6620; Danıştay 12. Daire, T.:18 Şubat 2009, E.:2008/6979, K.:2009/854; Danıştay 12. Daire, T.:30 Mayıs 2016, E.:2013/9422, K.:2016/3389; Danıştay 12. Daire, T.:25 Kasım 2015, E.:2012/824, K.:2015/6169; Danıştay 12. Daire, T.:28 Ekim 2015, E.:2014/7433, K.:2015/5640, [<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/>], (Erişim Tarihi: 14 Haziran 2017). Aynı yönde AYMK., T.:14 Ocak 2015, E.:2014/100, K.:2015/6, (7 Nisan 2015 tarihli ve 29319 sayılı Resmî Gazete).

Ayrıca disiplin cezalarının, “idarenin bir yargı kararına gerek olmaksızın kanunların açıkça verdiği yetkiye dayanarak idare hukukuna özgü yöntemlerle doğrudan doğruya uyguladığı idarî yaptırım türleri” olduklarına da işaret etmek gerekmektedir.<sup>41</sup>

#### 1.1.1.4. Disiplin Cezalarının Etki ve Sonuçları

Disiplin cezalarının etki ve sonuçları aslında tamamen, disiplinin ve disiplin cezalarının amacı ile paralellik gösterir. Dolayısıyla disiplin cezalarının, teorik ve ideal düzeyde, memuru yeni disiplinsizliklerden sakındırması ve teşkilatın diğer üyelerine de disipline uymaları konusunda bir mesaj vermesi beklenmektedir. Bu nedenle bu mesaj etkisinin kırılmaması için de sık sık<sup>42</sup> ve yersiz disiplin önlemlerine başvurulmamalıdır.<sup>43</sup> Yerinde uygulanan disiplin cezaları ise, teşkilatta disiplin sisteminin kararlı şekilde uygulandığına dair kurumsal bir kültürün oluşmasına katkı sağlar ve memurun, uygulanan disiplin cezası kararının arkasında başka bir niyet olduğuna dair muhtemel önyargısını kırar. Yani disiplin cezasının derhal, değişmez ve kaçınılmaz olması caydırıcılık açısından çok daha etkili olacaktır.<sup>44</sup>

Ancak disiplin cezası her zaman istenen neticeyi vermeyebilmektedir. Bu sebeple memurun davranışlarını istenen yönde değiştirmek, sadece disiplin cezasıyla mümkün olmayabilir. Bu yüzden disiplin cezasını, sorunları çözücü tek müessese olarak algılamak da oldukça hatalı olacaktır. Zira disiplin cezasının ana sebep ve amacı, ideal olarak disiplinin hiç ihlal edilmemesi ve böylece disiplin cezasına da hiç başvurulmamasıdır.

Ancak arzu edilen bu olmasına rağmen disiplinsizlik istatistikleri, tıpkı adli suçlarda olduğu gibi hiçbir zaman sıfıra inmemiştir.<sup>45</sup> Tarihin her devresinde toplum hâlinde yaşayan insan, disiplini tesis etme ihtiyacı duymuş, bu ihtiyacı karşılamak amacıyla da çeşitli tedbirler olarak gerekli organizasyonları oluşturmuştur.<sup>46</sup> Çünkü devlet ve idare denilen organizasyon bir bakıma, çok farklı yaş, eğitim düzeyi ve

<sup>41</sup> CENTEL, Nur-ZAFER, Hamide-ÇAKMUT, Özlem, (2010), *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, Beta y., 6. B., İstanbul, 2010, s. 545.

<sup>42</sup> KESKİN, (1999), *a.g.t.*, s. 138.

<sup>43</sup> TORTOP, Nuri, (1983), “Disiplin, Disiplin Cezaları ve Disiplin Suçları”, *Amme İdaresi Dergisi*, C. 16, S. 3, Ankara, 1983, s. 90.

<sup>44</sup> ÖRÜCÜ, Esin, (1966), “Disiplin Cezaları 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Sistemi”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. 32, S. 2-4, İstanbul, 1966, s. 818.

<sup>45</sup> Hatta çoğu kez idarenin kötü yönetim ve organizasyonunun, disiplinsizliklere zemin hazırladığı ifade edilmiştir, (Bkz. TAŞKIN, Rifat, (1935), *Askerî Ceza Kanunu Şerhi ve Ordu Dahilî Hizmet Kanunu*, Akşam Matbaası, 2. B., İstanbul, 1935, s. 4).

<sup>46</sup> GANİ, Veysel, (1988), *Genel Kolluğun (Zabita) Yönetim Etkinliği*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 1988, s. 16.

karakterdeki insanlardan oluşan memur topluluğunun, aynı hedefe yönlendirilmesi ve böylece kamu düzeninin sağlanması amacını taşır. Böyle bir yolda ise çıkar uyumsuzluklarının yaşanmaması neredeyse imkânsızdır.

Dolayısıyla bu yönde yaşanabilecek disiplinsizlikler belli bir düzeye kadar doğal karşılanmalıdır. Çünkü disiplin kurallarına aykırı hareketlere her ülkede ve her çeşit örgütte rastlamak mümkündür.<sup>47</sup> Disiplin mevzuatının yürürlüğe konma sebebi de zaten budur. Bu nedenle ortaya çıkan bu disiplinsizlikleri cezalandırmak için disiplin cezalarının mutlaka konulması ve uygulanması gerekmektedir. Bununla birlikte bu cezalar zaman zaman memurun davranışlarını disipline etmek yerine memurun kendisini iş yerinden soyutlamasına, kasten verimini düşürmesine, idareyi, iş arkadaşlarını veya âmirlerini kötülemesine, kırgınlık, hayâl kırıklığı ve haksızlığa uğrama gibi duygulara kapılmasına neden olmaktadır. Diğer bir anlatımla memur, kurumuna, görevine ve mesleğine yabancılaşması da ihtimal dâhilindedir.

Dolayısıyla disiplin işlemlerinde kamu idarelerinin, mevzuat hükümlerinin yanı sıra yönetim psikolojisi ilkelerini de göz önünde bulundurmaları gerekmektedir.<sup>48</sup> Bu noktada, maddî sonuçları itibarıyla ortaya çıkan, sadece maddî ve hukukî olgulara göre değerlendirilen disiplin cezalarında, metafizik etkilerin bu denli önemli olduğu savına karşı çıkılabilir. Ancak kabul etmek gerekir ki tüm disiplin cezalarının bir amacı da memurun zihinsel olarak göreve adanmışlık ve konsantrasyon seviyesini yükseltmektir. Bu konuda, yapılan yargılamaya dair bir içtihat oldukça çarpıcıdır: “*hâkim insana, tabiata, gerçeğe, olanağa sırt çevirmeden ve katı kalpler içinde sıkışıp kalmadan uyumsuzluğa “insan kokusu” taşıyan bir çözüm getirmek zorunluluğundadır*”.<sup>49</sup> Buna göre idarenin de, disiplin cezası tesis ederken, işlemin insanî boyutunu arka plana atmaması gerektiği değerlendirilmektedir.

Her şeye rağmen disiplin cezalarının istenen etkiyi doğurmasının önünde çeşitli engeller olabilir. Söz gelimi idarenin istikrarsız disiplin uygulamaları, disiplin mevzuatının dengesiz, acele ve ölçüsüz şekilde kaleme alınmış olması ve disiplin cezasının amacı doğrultusunda ve zamanında kullanılmaması gibi etkenler, disiplini tesis etme amacına engel olacaktır. Bu nedenle disiplin konusunda personelin bilgi seviyesini yükseltmek, idare tarafından cezalandırılacak davranışları önceden tespit ve

---

<sup>47</sup> CEM, (1969), a.g.m., s. 821.

<sup>48</sup> CEM, (1969), a.g.m., s. 821.

<sup>49</sup> Bkz. Yargıtay 1. Hukuk Dairesi, T.:31 Aralık 1972, E.:1976/9370, K.:1976/13138, [<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=1hd-19<76-9370.htm>], (Erişim Tarihi: 9 Eylül 2017).

ilan etmek ve disiplin cezalarının uygulanmasında adalete dikkat etmek, disiplin cezalarının arzu edilen etki ve sonuçları doğurmasına katkıda bulunacaktır.

## 1.1.2. Kolluk Kavramı

### 1.1.2.1. Kolluk Kavramı ve Tanımı

Çalışma konusunun 682 sayılı *Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*<sup>50</sup> olması sebebiyle, disiplin suç ve cezalarının incelenmesinin ardından kolluk kavramına da temas etmek gerekmektedir.

*Kolluk*, “bir ülkenin iç huzurunu, güvenliğini, sağlığını ve düzenini sağlamak ve toplum üyelerinin kişiliklerine ve/veya malvarlıklarına yönelik olarak meydana gelebilecek türlü saldırıları bertaraf etmek amacıyla kamu gücü kullanmaya yetkili idare tarafından alınan ve uygulanması birtakım cebri yaptırımlarla desteklenen genel veya kişisel önlemlerin ve bu amaçla yerine getirilen hizmetlerin tamamını” ifade eder.<sup>51</sup>

Bir başka ifadesiyle kolluk, “bir yandan kamu düzenini sağlayan, koruyan ya da bozulduğunda eski durumuna getiren idarî faaliyetler, diğer yandan da bu tür etkinlikleri yürüten kamu görevlileri” anlamında kullanılır.<sup>52</sup> Kolluk, aynı zamanda “kamu otoriteleri tarafından kamu düzenini sağlamak için kamu özgürlüklerine konulan sınırlamalardır”.<sup>53</sup>

En genel ve kısa ifadesiyle devletin en eski ve en yaygın görevi kamu düzenini sağlamak ve kesintisiz sürdürmektir. Bu amaç için görev yapan kolluk faaliyetlerinin amacı da “*kamu düzeni*”nin<sup>54</sup> korunmasıdır.<sup>55</sup> Devlet ise bu yükümlülüğünü<sup>56</sup> esas itibarıyla kolluk vasıtasıyla yerine getirir.<sup>57</sup> Bu bağlamda kolluk teşkilatının, başta 2559 sayılı *Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu*, 2803 sayılı *Jandarma Teşkilat Görev ve Yetkileri Kanunu*, 2692 sayılı *Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu* ve 1481 sayılı *Asayiş Müessir Bazı Fiillerin Önlenmesi Hakkında Kanun*’da ve sair düzenlemelerde

<sup>50</sup> Bkz. 23 Ocak 2017 tarihli ve 29957 sayılı Resmî Gazete.

<sup>51</sup> KARAGÖZ, Ahmet, (1990), *İdarî Kolluk, İdarî Kolluk Önlemleri ve Bu Önlemlere Başvurmadaki Şartlar*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1990, s. 3–4.

<sup>52</sup> GÖZÜBÜYÜK, Şeref, (2008), *Yönetim Hukuku*, Turhan Kitabevi y., 27. B., Ankara, 2008, s. 302.

<sup>53</sup> GİRİTLİ, İsmail-BİLGİN, Pertev-AKGÜNER, Tayfun-BERK, Kahraman, (2012), *İdare Hukuku*, Der y., 5. B., İstanbul, 2012, s. 1007.

<sup>54</sup> Diğer bir ifadeyle “*amme nizamı*” veya “*ordre public*”, (Bkz. GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 472).

<sup>55</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 472.

<sup>56</sup> Bu görev 3201 sayılı *Emniyet Teşkilatı Kanunu*’nun 1/1. maddesinde şu şekilde yer almıştır: “*memleketin umumî emniyet ve asayiş işlerinden dâhiliye vekili mesuldür*”.

<sup>57</sup> BUCAKTEPE, Adil, (2008), *Genel İdarî Kolluk ve Kolluk İşlemleri*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2008, s. 364.

belirtilen geniş kapsamlı, riskli ve ağır görev ve yetkileri ile personel sayısı ve çeşitliliği göz önüne alınınca, personeli arasında ve teşkilat düzeyinde sıkı bir disiplin ve görev anlayışının vazgeçilemez olduğu ortaya çıkacaktır.

Bu kapsamda kolluk esas olarak idarî kolluk ve adlî kolluk olmak üzere iki ana kola ayrılmaktadır.

### 1.1.2.2. İdarî Kolluk

*İdarî kolluk*, “kamu düzeninin sağlanması, korunması, bozulduğunda geri getirilmesi amacıyla toplum içindeki tutum ve davranışların düzenlenmesi, gözetilip izlenmesi, aykırı görülen durumların gerektiğinde kuvvet de kullanılarak önlenmesi, engellenmesi ve kaldırılmasıdır”.<sup>58</sup> Kısaca idarî kolluk, kamu düzenini sağlama ve koruma amacını güder. Kamu düzeni ise “toplumun barış ve güven içinde gelişmesini ve yaşamını sürdürmesini sağlayacak bir ortam” olarak betimlenebilir.<sup>59</sup> Bunun yanı sıra “toplumda güvenliğin, genel ahlâkın, genel sağlığın, dirlik ve esenliğin bozulmasını önlemeye, bozulduğunda bunları geri getirmeye yönelik faaliyetleri yürüten kamu personeline”<sup>60</sup> de genel idarî kolluk denilmektedir.<sup>61</sup>

İdare hukukuna tâbi olan<sup>62</sup> ve önleyici kolluk olarak karşımıza çıkan idarî kolluk, “kamu düzenini bozacak hareketleri önleme ve toplum içindeki düzeni koruma” amacını gütmektedir.<sup>63</sup> Dolayısıyla idarî kolluğun görevi, “kanunun suç saydığı eylemlerin işlenmesinden önceki aşamada gerekli önlemleri alarak kamu düzeninin bozulmasını engellemek ve tüm önlemlere karşın kamu düzeni korunamamış ise kamu düzeninin hızla ve tekrar kurulmasını sağlamaktır”.<sup>64</sup> Bu nedenle idarî kolluk, kural olarak suç veya suç şüphesinden önceki aşamada ve idare hukuku kurallarına tâbi olarak görev yapar.<sup>65</sup>

<sup>58</sup> DURAN, Lütfi, (1982), *İdare Hukuku Ders Notları*, İstanbul Üniversitesi y., İstanbul, 1982, s. 250.

<sup>59</sup> GÖZÜBÜYÜK-TAN, (2013), *a.g.e.*, s. 646.

<sup>60</sup> Belirtmek gerekir ki kolluk yetkisi, kural olarak kamu görevlisi tarafından yerine getirilir ve devredilemez niteliktedir. Yani kolluk yetkisi özel kişilere devredilemez. Ancak bu içtihadî ilkeye 5188 sayılı *Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun* ile getirilmiş olan sınırlı bir istisna bulunmaktadır. Buna göre 5188 sayılı Kanun’a tâbi özel kişi ve kişilikler de yasanın verdiği izne dayanarak kolluk görevini yerine getirebilmektedir, (Bkz. GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 491; 26 Haziran 2004 tarihli ve 25504 sayılı Resmî Gazete).

<sup>61</sup> BUCAKTEPE, (2008), *a.g.t.*, s. 365.

<sup>62</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 483.

<sup>63</sup> ONAR, (1966), *a.g.e.*, C. III, s. 1469

<sup>64</sup> BUCAKTEPE, (2008), *a.g.t.*, s. 2.

<sup>65</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 483.

İdarî kolluk da kendi içerisinde genel idarî kolluk ve özel idarî kolluk olarak ikiye ayrılmaktadır:<sup>66</sup>

*Genel idarî kolluk* ise merkezî idare (devlet) kolluğunu oluşturan Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM), Jandarma Genel Komutanlığı<sup>67</sup> (JGK) ve Sahil Güvenlik Komutanlığı (SGK) teşkilatları<sup>68</sup> ile mahallî (yerel) idare kolluklarını oluşturan il özel idaresi kolluğu,<sup>69</sup> belediye kolluğu<sup>70</sup> ve köy kolluğu<sup>71</sup> teşkilatlarından oluşmaktadır.<sup>72</sup> İşlevi itibarıyla ise genel idarî kolluk, kamu düzenini sağlamak amacıyla, coğrafi olarak yetkili olduğu sahada herkes hakkında kolluk tedbirlerini almaya ve haklarında işlem yapmaya yetkili ve görevlidir.<sup>73</sup>

*Özel idarî kolluk* ise, sadece belirli bir faaliyet alanında veya belirli gruptaki kişiler hakkında yetkili olan idarî kolluklardır. Bu kolluklar, belirli bir coğrafi alanda genel yetkili değildirler, yalnızca görevlendirildikleri faaliyet konusunda yetkilidirler.<sup>74</sup> Yani bu kolluklar her tür faaliyet konusunda ve herkes hakkında değil, sadece kendilerine özel düzenlemelerde belirtilen yer, konu ve kişiler hakkındaki görevleri ifa ederler.<sup>75</sup> Bunlara orman kolluğu,<sup>76</sup> gümrük kolluğu,<sup>77</sup> ve çiftçi malları koruma kolluğu<sup>78</sup> örnek olarak gösterilebilir.

---

<sup>66</sup> 3201 sayılı Kanun m. 9/B hükmünde ise adli ve idarî polisin yanında siyasî polis de düzenlenmiştir. Anılan hükme göre “*siyasî polis, devletin umumî emniyetine taallik eden işlerle mükellef olan kısımdır*”. Siyasî polis bu kapsamda 2937 sayılı *Devlet İstihbarat Hizmetleri ve Millî İstihbarat Teşkilatı Kanunu* çerçevesindeki faaliyetleri ve bu faaliyetleri icra eden görevlileri ifade eder, (DURAN, (1982), *a.g.e.*, s. 252). Bu noktada kural olarak millî istihbarat teşkilatı sadece haber toplamak ve ilgili devlet organlarının değerlendirmesine sunmakla görevlidir. Millî istihbarat teşkilatının verdiği bilgiler ve topladığı istihbarat çerçevesinde, eğer ortada müdahale edilmesi gereken bir durum varsa bu müdahale, devletin diğer organları yani (idarî ve adli) kolluk tarafından yapılacaktır, (Bkz. BUCAKTEPE, (2008), *a.g.t.*, s. 95). Ancak 6532 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemede, Bakanlar Kurulu kararı ile millî istihbarat (siyasî polis) teşkilatına da (idarî ve adli) kolluk gibi operasyon yapma ve müdahalede bulunma yetkisi tanınmıştır, (Bkz. 6532 sayılı *Devlet İstihbarat Hizmetleri ve Millî İstihbarat Teşkilatı Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*, (26 Nisan 2014 tarihli ve 28983 sayılı Resmî Gazete)).

<sup>67</sup> JGK'nin ismi aynı zamanda 2803 sayılı Kanun m. 3/1'de “*Türkiye Cumhuriyeti Jandarması*” olarak düzenlenmiştir.

<sup>68</sup> Bkz. 3201, 2803 ve 2692 sayılı Kanunlar.

<sup>69</sup> Bkz. 5302 sayılı *İl Özel İdaresi Kanunu*, (4 Mart 2005 tarihli 25745 sayılı Resmî Gazete).

<sup>70</sup> Bkz. 5393 sayılı *Belediye Kanunu*, (13 Temmuz 2005 tarihli ve 25874 sayılı Resmî Gazete).

<sup>71</sup> Bkz. 442 sayılı *Köy Kanunu*, (7 Nisan 1924 tarihli ve 68 sayılı Resmî Gazete).

<sup>72</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 501.

<sup>73</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 493.

<sup>74</sup> İLERİ, Ferda, (2004), *Genel İdarî Kolluk ve Mülkî İdare Âmirlerinin Genel İdarî Kolluk Yetkileri*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2004, s. 11.

<sup>75</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 503.

<sup>76</sup> Bkz. 6831 sayılı *Orman Kanunu*, (8 Eylül 1956 tarihli ve 9402 sayılı Resmî Gazete).

<sup>77</sup> Bkz. 640 sayılı *Gümrük ve Ticaret Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*, (8 Haziran 2011 tarihli ve 27958 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete).

<sup>78</sup> Bkz. 4081 sayılı *Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanun*, (10 Temmuz 1941 tarihli ve 4856 sayılı Resmî Gazete).

### 1.1.2.3. Adlî Kolluk

*Adlî kolluk* ise, “bireylerin kamu düzenine aykırı ve kanunlara göre suç sayılan eylem ve durumlarının yargılanmasını, cezalandırılmasını veya cezanın infazını sağlamak amacıyla, suç faillerini, şüphelilerini, sanıklarını, delillerini ve hükümlüleri araştırıp bulmak ve yetkili adlî veya idarî makamlara teslim etmekten ibaret bir faaliyettir”.<sup>79</sup> Yani adlî kolluğun görevi, suç şüphesinin öğrenilmesinden sonra işleyen süreçteki işlemleri kapsamaktadır.<sup>80</sup> Dolayısıyla adlî kolluk, belirli bir suçun işlenmesinden, daha doğrusu işlendiği yolundaki şüpheden itibaren, kural olarak Cumhuriyet savcısının<sup>81</sup> ve mülkî âmirin<sup>82</sup> emir ve talimatı altında birtakım adlî işlemler yapma faaliyetidir.<sup>83</sup> Yani adlî kolluk esas olarak suç işleme eylemi sonrası işlev kazanmaktadır.<sup>84</sup> Buna göre adlî kolluk faaliyetleri ceza hukuku ve ceza muhakemesi hukukuna tâbi olacaktır.<sup>85</sup>

Adlî kolluk kural olarak EGM, JGK, SGK ve Gümrük Muhafaza Genel Müdürlüğü teşkilatlarından oluşur<sup>86</sup> ve yaptığı işlemler ceza ve ceza muhakemesi hukukuna tâbidir.<sup>87</sup> Dolayısıyla yaptığı işlemlerden dolayı adlî kolluk personeli hakkında adlî makamlar tarafından doğrudan soruşturma yapılabilir.<sup>88</sup>

### 1.1.3. Disiplin Hukukunda Kanunîlik İlkesi

#### 1.1.3.1. Kanunîlik İlkesinin Tanımı

Suç ve cezaların kanun ile konulması ve bunların usûlüne uygun olarak ilan edilmek sûretiyle herkes tarafından öğrenilmesinin sağlanmasını ifade eden ilkeye

<sup>79</sup> DURAN, (1982), *a.g.e.*, s. 250.

<sup>80</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 482.

<sup>81</sup> Bkz. *Adlî Kolluk Yönetmeliği* m. 6–7.

<sup>82</sup> Adlî kolluk aynı zamanda mülkî âmirden de talimat alabilmektedir. Bu konuda düzenlenen 5442 sayılı Kanun m. 11/G hükmüne göre “*Vali, lüzumu hâlinde, kolluk âmir ve memurlarına suç faillerinin bulunması için gereken emirleri verebilir. Kolluk bu emirleri, mevzuatta belirlenen usule uygun olarak yerine getirir*”.

<sup>83</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 483.

<sup>84</sup> BUCAKTEPE, (2008), *a.g.t.*, s. 2.

<sup>85</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 483.

<sup>86</sup> Bkz. 5271 sayılı Kanun m. 164/1; *Adlî Kolluk Yönetmeliği* m. 3/1, (1 Haziran 2005 tarihli ve 25832 sayılı Resmî Gazete)

<sup>87</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 483.

<sup>88</sup> Bu hususta, 5271 sayılı Kanun m. 161/5 hükmüne göre “*Kanun tarafından kendilerine verilen veya kanun dairesinde kendilerinden istenen adliye ile ilgili görev veya işlerde kötüye kullanma veya ihmalleri görülen kamu görevlileri ile Cumhuriyet savcılarının sözlü veya yazılı istem ve emirlerini yapmakta kötüye kullanma veya ihmalleri görülen kolluk âmir ve memurları hakkında Cumhuriyet savcılarınca doğrudan doğruya soruşturma yapılır*”.



*kanunîlik ilkesi*<sup>89</sup> denir.<sup>90</sup> Bu ilke doğrultusunda bireylerin nelerin suç teşkil ettiğini ve bunların karşılığında uygulanacak yaptırımları bilmeleri açısından, bunların önceden belirlenmeleri gereklidir.<sup>91</sup>

Kanunîlik ilkesi çok temel ve eski bir ilkedir. 1789 tarihli *İnsan Hakları ve Yurttaşlık Bildirisi* m. 8'e göre “*yasalar sadece kesin ve açık bir şekilde gerekliliği olan cezalar belirlemelidir ve hiç kimse suçun işlenmesinden önce ilan edilen ve gereği şekilde uygulanan yasalar dışındaki başka bir yasa nedeniyle cezalandırılmaz*”.<sup>92</sup> Benzer şekilde *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetlerini Koruma Sözleşmesi)* m. 7/1 hükmüne göre “*Hiç kimse işlendiği zaman millî veya milletlerarası hukuka göre bir suç teşkil etmeyen bir fiil veya ihmalden dolayı mahkûm edilemez. Keza hiç kimse suç işlendiği zaman tertibi gereken cezadan daha ağır bir cezaya da çarptırılmaz*”.<sup>93</sup>

Mevzuatımızda da bu ilkeye yer verilmiştir. 1982 Anayasası m. 38/1 ve 5237 sayılı *Türk Ceza Kanunu* m. 2/1 hükümlerine göre “*kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz; kimseye suçu işlediği zaman kanunda o suç için konulmuş olan cezadan daha ağır bir ceza verilemez*”. 5326 sayılı *Kabahatler Kanunu* 4. maddesinde de, idarî yaptırımlar bakımından cezada kanunîlik ilkesinin kısmen benimsenmiş olduğu görülmektedir.<sup>94</sup>

Esas itibarıyla “kişi hak ve özgürlüklerini yasamanın ve yürütmenin keyfiliklerine karşı korumaya yönelik olan kanunîlik ilkesi, ceza kanunlarının sadece yürürlüğe girmelerinden sonra işlenen fiillere uygulanabileceği ve dolayısıyla daha önce işlenen eylemlere uygulanamayacağı” anlamına gelir.<sup>95</sup>

Bir başka yönüyle ise kanunîlik ilkesi, “devletin asimetrik cezalandırma yetkisine karşı birey haklarının korunması, adaletin ve hukukî himayenin sağlanması

---

<sup>89</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 756. Bu kapsamda *nullum crimen sine lege*, kanun yoksa suç da yoktur anlamında gelmekteyken, *nulla poena sine lege* ise kanunsuz ceza olmaz anlamında kullanılmaktadır, (Bkz. [[https://www.law.cornell.edu/wex/nullum\\_crimen\\_sine\\_lege](https://www.law.cornell.edu/wex/nullum_crimen_sine_lege)], (Erişim Tarihi: 6 Şubat 2018)).

<sup>90</sup> ÖZTÜRK, Bahri-ERDEM, Mustafa Ruhan-ÖZBEK, Veli Özer, (1998), *Uygulamalı Ceza Hukuku ve Emniyet Tedbirleri Hukuku*, Seçkin y., 4. B., İzmir, 1998, s. 13.

<sup>91</sup> ERDİNÇ, (2012), *a.g.m.*, s. 269.

<sup>92</sup> Bkz. [[https://tr.wikipedia.org/wiki/İnsan\\_ve\\_Yurttaş\\_Hakları\\_Bildirisi](https://tr.wikipedia.org/wiki/İnsan_ve_Yurttaş_Hakları_Bildirisi)], (Erişim Tarihi: 5 Ağustos 2017).

<sup>93</sup> Bkz. 19 Mart 1954 tarihli ve 8662 sayılı Resmî Gazete.

<sup>94</sup> Nitekim 5326 sayılı Kanun m. 4'e göre “*Hangi fiillerin kabahat oluşturduğu, kanunda açıkça tanımlanabileceği gibi; kanunun kapsam ve koşulları bakımından belirlediği çerçeve hükmün içeriği, idarenin genel ve düzenleyici işlemleriyle de doldurulabilir. / Kabahat karşılığı olan yaptırımların türü, süresi ve miktarı, ancak kanunla belirlenebilir.*”, (Bkz. 31 Mart 2005 tarihli ve 25772 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete).

<sup>95</sup> TOROSLU, Nevzat, (2012), *Ceza Hukuku*, Savaş y., 18. B., Ankara, 2012, s. 63.

arayışının bir ürünü olmuştur”.<sup>96</sup> Bu itibarla kanunîlik ilkesi, “kişi hürriyetini ve insanların keyfî muamelelerden korunmasını sağlama amacını gütmektedir”.<sup>97</sup>

Ayrıca kanunîlik ilkesi sadece suçun kanunda yazılı olduğunu belirten bir unsur değildir. Bu ilkenin varlığı, suçun kanunda açıkça ve anlaşılır şekilde tanımlanmış olmasını da gerektirir. Öyle ki, *kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkesinin*<sup>98</sup> bir sonucu olan *belirlilik ilkesi* uyarınca, suçun tanımının birkaç anlama gelmeyecek biçimde açık olması, esnek ve belirsiz kavramlardan oluşmaması gerekmektedir.<sup>99</sup> Dolayısıyla “kanun ile düzenleme koşulunun yerine getirildiğinden bahsedilebilmesi için kanunun, suç ve cezanın aslî veya maddî unsurlarının tümünü düzenlemesi” gerekmektedir.<sup>100</sup>

### 1.1.3.2. Disiplin Hukuku Bakımından Kanunîlik İlkesinin Niteliği

İdare hukuku kapsamında kalan disiplinsizliklerin ve idarî yargı denetimi altındaki idarî yaptırım türlerinden disiplin cezalarının ise *kanunîlik ilkesi* kapsamında kalıp kalmadığına dair farklı görüşler ve içtihatlar bulunmaktadır. Çünkü henüz bu yönde açık ve genel bir kanunî düzenleme bulunmamaktadır.

Belirtmek gerekir ki idare, disiplin hukukuna tâbi işlemlerinde idare hukuku kapsamında kalarak işlem tesis etmektedir. Yani idare bu konuda teorik olarak adlî anlamda ceza veya ceza muhakemesi hukukundan bağımsız hareket etmektedir.<sup>101</sup> Bunun doğal bir sonucu olarak idare, gerek görürse ilgili memur hakkında ancak idarî nitelikte olmak üzere bir disiplin yaptırımını uygulamaktadır. İşte bu noktada kanunla idareye verilecek yetki ve idareye tanınacak takdir hakkının çerçevesi önem kazanmaktadır. Zira memura uygulanacak yaptırımlar konusunda idareye tanınacak takdir yetkisinin geniş veya dar olması, uygulanacak yaptırımların da idarî yargı tarafından denetiminin sınırını belirleyecektir. Zira 2577 sayılı Kanun m. 2/2’ye göre,

<sup>96</sup> TURİNAY, Faruk Yasin, (2013), *Suçta ve Cezada Kanunîlik Prensibinin Anayasal Temelleri*, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 2013, s. 195.

<sup>97</sup> UMA, Hakkı, (1971), *Ceza Hukuku*, Ankara İktisadî ve Ticarî İlimler Akademisi Neşriyat ve Yardım Bürosu y., Ankara, 1971, s. 29.

<sup>98</sup> YÜCE, Turhan Tufan, (1985), *Ceza Hukukunun Temel Kavramları*, Turhan Kitabevi y., Ankara, 1985, s. 19.

<sup>99</sup> CENTEL-ZAFER-ÇAKMUT, (2010), *a.g.e.*, s. 226.

<sup>100</sup> DURSUN, Hasan, (2014), *İdarî Suç ve Cezalarda Kanunîlik İlkesi*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2014, s. 280-281.

<sup>101</sup> ALTAY, Evren, (2005), *Devlet Memurluğu Statüsüne Ceza Hukuku ve Ceza Muhakemesi Hukukunun Etkisi*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2005, s. 216

“İdarî yargı yetkisi, idarî eylem ve işlemlerin hukuka uygunluğunun denetimi ile sınırlıdır. İdarî mahkemeler; yerindelik denetimi yapamazlar, yürütme görevinin kanunlarda gösterilen şekil ve esaslara uygun olarak yerine getirilmesini kısıtlayacak, idarî eylem ve işlem niteliğinde veya idarenin takdir yetkisini kaldıracak biçimde yargı kararı veremezler”.

Elbette bu husus, mutlak ve denetlenemeyecek bir takdir yetkisi anlamına gelmemekle birlikte uygulanan idarî yaptırımın etraflıca denetiminde idareye tanınacak takdir yetkisi önemli bir rol oynayacaktır. İşte bu noktada kanunîlik ilkesinin benimsenip benimsenmemesi hususunun disiplin hukuku bağlamında irdelenmesi gerekmektedir.

### 1.1.3.3. Disiplin Hukukunda Kanunîlik İlkesi Lehine Olan Görüşler

Bir kısım içtihat ve görüşlere göre hukuk devleti ilkesinin bir gereği olarak, disiplin hukukunda, ceza hukukunda olduğu gibi kanunîlik ilkesine mümkün olduğu ölçüde bağlı kalınmalıdır.<sup>102</sup> Çünkü kişi hak ve özgürlüklerini kısıtlayan yaptırımların kanunla belirlenmesi, hukukî güvenliğin bir gereğidir. Bu konuda 1982 Anayasası'nın, kişi hürriyetinin kısıtlanması sonucunu doğuran bir yaptırım uygulayamayacağına ilişkin m. 38/10 hükmü de bu savı destekler niteliktedir. Bu sebeple tıpkı cezaî yaptırımlar gibi idarî yaptırımlar da kişi hak ve özgürlükleriyle ilgili olduğundan hangi eylemin disiplinsizlik oluşturacağı (*suçta kanunîlik*) ve bu eylemin karşılığında ne gibi bir yaptırımın uygulanacağı (*cezada kanunîlik*), kanunla belirlenmelidir. Buna göre yaptırımların idare tarafından keyfî olarak belirlenmemesi, hukuk düzeninde istikrarı koruyarak hukuk devleti ilkesinin sağlanmasına uygun düşecektir.<sup>103</sup>

Bu itibarla kanunîlik ilkesinin idarî yaptırımlar alanında da en az ceza hukuku alanındaki kadar önemli olduğu savunulmaktadır. Zira burada söz konusu yaptırımlar idare tarafından doğrudan uygulanmaktadır. Bu nedenle idare, kendisine kanunla verilmeyen hiçbir yetkiyi kullanamamalı ve sadece kanunun çizdiği sınırlar içerisinde kararlar alabilmelidir.<sup>104</sup> İdarenin kanunun yetkilendirmediği bir şekilde yaptırım uygulaması ise, söz konusu işlemin iptalini gerektirecektir. Çünkü idarenin, Anayasa ve

<sup>102</sup> ÖZTÜRK–ERDEM–ÖZBEK, (1998), *a.g.e.*, s. 26.

<sup>103</sup> ERDİNÇ, (2012), *a.g.m.*, s. 269.

<sup>104</sup> ERDİNÇ, (2012), *a.g.m.*, s. 269.

kanunlar tarafından verilmemiş bir yetkiyi kullanamayacağı, idare hukukunun temel ilkelerindedir.<sup>105</sup>

Bu kapsamda disiplin suç ve cezalarında kanunîlik ilkesinin gereklerine uyabilmek için “söz konusu suç ve cezanın tüm unsurları kanunda düzenlenmeli; böylece kamu görevlisi, ancak kanunda öngörülen ve disiplinsizlik oluşturan eylemi işlediği gerekçesiyle yine kanunda öngörülen disiplin cezasına maruz kalabilmelidir. Hatta söz konusu suç ve cezalar bakımından ayrıntılı ve uzmanlık gerektiren konular, yürütmenin düzenleyici işlemlerine alan bırakılır ve söz konusu düzenleyici (kural) işlemlerle de suç veya ceza konulursa yine kanunîlik ilkesinin gereğinin yerine getirilmediğinden” bahsedilebilecektir.<sup>106</sup>

Örneğin, Danıştay’ın bir kararına göre, kamu hizmetlerinden sürekli uzaklaştırılabilmek gibi ağır sonuçlara uzanan disiplin cezaları, ağırlık ve önemleri sebebiyle Anayasa’nın suç ve cezalara ilişkin 38. maddesindeki kurallara tâbi tutulmalıdırlar.<sup>107</sup> Burada Danıştay, disiplin cezalarının kişinin çalışma yaşamına son verebilmesine dikkat çekerek aslında disiplin cezalarının da adlî cezalar kadar ağır olabileceğine vurgu yapmıştır. Bu nedenle disiplin hukukunda da kanunîlik ilkesinin geçerli olması gerektiği savunulmuştur. Gerçekten de kişinin mesleğinden ihraç edilmesine kadar varan disiplin cezalarında idare, memurun çalışma ve memuriyet güvencesine dokunabildiğinden bu noktada kanunîlik ilkesi önem kazanmaktadır.<sup>108</sup>

Bu açıdan önem kazanan bu görüşe göre memurluktan çıkarma cezasını gerektiren eylemlerin kanunla belirlenmesine gerekmektedir. Çünkü memurluğa girme, 1982 Anayasası’nın 70. maddesi gereği bir temel hak ve hürriyet kapsamında kalmaktadır. Memurluktan çıkarma disiplin cezası ise bir temel hak ve hürriyete müdahale anlamına gelir. Böyle bir müdahale ise Anayasa’nın 13. maddesi gereği mutlaka kanunla öngörülmelidir. Bu nedenle kanunla öngörülmemiş bir disiplinsizlik nedeniyle memurluktan çıkarma cezası verilememelidir.<sup>109</sup>

Anayasa Mahkemesi’nin bu konudaki bir içtihadına göre ise,

*“Anayasa’nın 38. maddesinde, idarî ve adlî cezalar arasında bir ayırım yapılmamış, ayrıca ceza yerine geçen güvenlik önlemleri de madde*

<sup>105</sup> ERDİNÇ, (2012), a.g.m., s. 250.

<sup>106</sup> DURSUN, (2014), a.g.t., s. 282.

<sup>107</sup> Bkz. Danıştay 12. Daire, T.:26 Aralık 2006, E.:2003/3174, K.:2006/6690, [<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>], (Erişim Tarihi: 14 Haziran 2017).

<sup>108</sup> GÖZLER, (2009), a.g.e., C. II, s. 758.

<sup>109</sup> GÖZLER, (2009), a.g.e., C. II, s. 758.

kapsamına alınmıştır. Buna göre, **disiplin cezaları** Anayasa'nın 38. maddesi kapsamındadır. Anayasa'nın, "Suç ve cezalara ilişkin esaslar" başlıklı 38. maddesi, Anayasa'nın İkinci Kısmı'nın İkinci Bölümü'nde yer almaktadır. Bu bölümde yer alan haklar ve ödevler ise Anayasa'nın 91. maddesi uyarınca **KHK ile dahi düzenlenemeyecek konular kapsamına girmektedir**".<sup>110</sup>

Anayasa Mahkemesi burada konuya iki farklı açıdan yaklaşarak ilkin lafzî bir yorum yoluyla Anayasa'da idarî ve adlî cezalar arasında bir ayırım gözetilmediğine işaret etmiştir. Bu konuda idarî yaptırımları düzenleyen 5326 sayılı *Kabahatler Kanunu*<sup>111</sup> m. 4 hükmünde ise, suçta olmasa bile en azından cezada kanunîlik ilkesinin benimsendiği görülmektedir. İkinci olarak Anayasa Mahkemesi, sistematik yorum yoluna gitmiştir. Kanunîlik ilkesinin düzenlendiği Anayasa bölümünden ve evleviyet (*a fortiori*)<sup>112</sup> ilkesinden hareketle disiplin hukukunda da kanunîlik ilkesinin uygulanması gerektiğini belirtmiştir. Adı geçen kararın inceleme konusu bakımından dikkate değer bir diğer yanı ise Anayasa Mahkemesi'nin disiplin cezalarının olağan dönem kanun hükmünde kararname ile dahi düzenlenemeyecek konular kapsamına girdiğini değerlendirmesidir.

Anayasa Mahkemesi konuya dair bir diğer önemli kararında da kanunun ne tür eylemleri yasakladığının ve karşılığında hangi cezaların öngörüldüğünün hiçbir kuşkuya yer vermeyecek biçimde belirtmesi gerektiğini belirtmiştir.<sup>113</sup>

Bir diğer Anayasa Mahkemesi kararına göre de "... disiplin işlemleri, Anayasa ... hükümleri gereğince kanunla düzenlenmesi öngörülen hususlardır".<sup>114</sup> Buna benzer

<sup>110</sup> Bkz. AYMK., T.:4 Nisan 1991, E.:1990/12, K.:1991/7, (13 Ağustos 1991 tarihli ve 20959 sayılı Resmî Gazete).

<sup>111</sup> 31 Mart 2005 tarihli ve 25772 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete.

<sup>112</sup> GÖZLER, Kemal, (2003), *İdare Hukuku*, C. I, Ekin y., Bursa, 2003, s. 1088.

<sup>113</sup> Anayasa Mahkemesi bu kararını şu şekilde gerekçelendirmiştir: "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 [kaide tasarruflarla] 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 olanlarından. Suç ve cezalar, Anayasa'ya uygun olarak yasayla konulabilir. Yönetim, kendiliğinden suç ve ceza yaratamaz. ... "Kanunsuz suç ve ceza olmaz" ilkesi uyarınca bir hukuk devletinde, ceza yaptırımına bağlanan her eylemin tanımı yapılmalı, suçlar kesin biçimde ortaya konulmalıdır. Anılan ilkenin özü, kanunun ne tür eylemleri yasakladığının hiçbir kuşkuya yer vermeyecek biçimde belirtmesi ve buna göre cezasının da yasayla saptanmasıdır", (Bkz. AYMK., T.:19 Nisan 1988, E.:1987/16, K.:1988/8, (23 Ağustos 1988 tarihli ve 19908 sayılı Resmî Gazete)). Aynı yönde bkz. AYMK., T.:13 Ocak 2016, E.:2015/85, K.:2016/3, (29 Ocak 2016 tarihli ve 29608 sayılı Resmî Gazete).

bir görüşe göre ise çok katı şekilde olmasa da disiplin hukukunda da kanunîlik ilkesine yer vermek gerekmektedir. Çünkü kanunîlik ilkesinin kabul edilmemesi, “farklı yapı, koşul ve coğrafyalardaki farklı idare birimleri tarafından yeni ve birbirinden farklı düzenlemeler yapılması ve kişilerin özgürlük alanlarının kanun ile değil, kamu idaresi tarafından sınırlandırılması gibi bir sonuç doğuracaktır. Ne var ki idarî yaptırımların keyfî olarak düzenlenmemesi, hukuk devletinin bir gereğidir. Keyfîlik ise hukukta güvenin bozulmasına ve sonuçta hukuk devleti amacına ulaşamamasına” yol açacaktır.<sup>115</sup>

Bunun yanı sıra özellikle işten çıkarma sonucunu doğuran idarî yaptırımlarla kişinin çalışma özgürlüğü etkilenebilir. Ancak her bir idarî yaptırım, hak ve özgürlüklere getirdiği sınırlandırmaları ancak kanunların verdiği açık yetkiye istinaden yapabilmelidir. Aksi hâlde disiplin yaptırımıyla memurun çalışma özgürlüğüne, Anayasa ve kanunlardan güç almadan dokunulmuş olacaktır. Bu nedenle, “idarî yaptırımlarda kanunîlik ilkesinin ceza hukukundaki kadar sert olmasa da, mutlaka kabul edilmesi ve uygulanması gerekir”.<sup>116</sup> Bu kabule göre “disiplin suç ve cezalarının kanun yerine tüzük, yönetmelik veya diğer düzenleyici işlemlerle düzenlenmesi, kanunîlik ilkesine aykırı olacaktır”.<sup>117</sup> Gerçekten de “eğer kanunla düzenlenmesi zorunlu bir alan mevcut ise artık bu konuda idarenin düzenleyici işlemleri ile herhangi bir düzenleme yapılabileceğini kabul etmek mümkün olmayacaktır”.<sup>118</sup>

#### 1.1.3.4. Disiplin Hukukunda Kanunîlik İlkesi Aleyhine Olan Görüşler

Bir kısım yazarlar da disiplin hukukunda kanunîlik ilkesinin uygulanmaması gerektiği yönünde görüş belirtmişlerdir. Buna göre idarî suçlar (*suçta kanunîlik*) ve bunların cezaları (*cezada kanunîlik*), kanunla izin verilmek ve demokratik toplum düzeninin gerekleri ile kamu yararına aykırı olmamak koşuluyla idarenin düzenleyici işlemleriyle belirlenebilmelidir.<sup>119</sup> Çünkü disiplinsizlik teşkil edecek tüm eylem türlerinin eksiksiz bir listesini yapmak çok zordur. Eğer disiplin hukuku alanında

---

<sup>114</sup> Bkz. AYMK., T.:14 Ocak 2015, E.:2014/100, K.:2015/6, (7 Nisan 2015 tarihli ve 29319 sayılı Resmî Gazete).

<sup>115</sup> OĞURLU, Yücel, (1999), *İdarî Yaptırımlar Karşısında Yargısal Korunma*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 1999, s. 46.

<sup>116</sup> OĞURLU, (1999), *a.g.t.*, s. 46.

<sup>117</sup> DURSUN, (2014), *a.g.t.*, s. 290.

<sup>118</sup> YEŞİL, İsmail, (2010), *Ceza Hukuku Genel İlkelerinin İdarî Cezalara Uygulanabilirliği*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010, s. 108.

<sup>119</sup> FEYZİOĞLU, Metin, (1993), “İşyeri Kapatma Cezası ve Anayasa Karşısındaki Konumu”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 1, Ankara, 1993, s. 16.

kanunîlik ilkesi geçerli olursa, kanunla öngörülmemiş ama kurumun düzenini bozan eylemlerin disiplin cezasıyla cezalandırılması mümkün olmayacaktır. Benzer şekilde, kıyas yoluyla disiplinsizlik türü de öngörülemeyecektir.<sup>120</sup> Dolayısıyla bu görüşlere göre, özellikle disiplin suçları alanında kanunîlik ilkesi geçerli olmamalı ve idare, memurun eylemi öncesinde kanunla disiplinsizlik olarak nitelendirilmemiş bir eylemini de disiplinsizlik sayarak cezalandırabilmelidir. Buna göre idare hangi eylemin disiplinsizlik olduğunu kendisi takdir edebilecektir.<sup>121</sup> Ancak bu takdirde dahi idare, kendisini kıyas ilkesi ile sınırlı saymalıdır.<sup>122</sup>

Örneğin bu anlayışın hâkim olduğu İngiltere’de kamu kurumları, kendi disiplin rejimlerini düzenlemede kanunîlik açısından kısmen bağımsızdırlar. Bu konuda kurumlar, kendilerine has özelliklerini dikkate alarak esnek bir şekilde kendi disiplin hükümlerini belirleme yetkisine sahiptirler. Ancak yapacakları düzenlemelerde kendilerine birtakım sınırlar çizilmiştir. Bu kapsamda kurumlar, neyin disiplinsizlik sayıldığını, disiplin cezalarının neler olduğunu, hangi durumlarda hangi disiplin cezalarının verileceğini, ceza vermeye yetkili kişi ve makamları, çalışanların başvuru ve itiraz haklarını nasıl kullanabileceklerini açık bir şekilde ortaya koymalı, ayrıca personelin kendilerine uygulanacak disiplin prosedürünün ve sığınabilecekleri koşulların farkında olmalarını sağlamalıdır.<sup>123</sup>

Anayasa Mahkemesi de, kanunîlik ilkesini disiplin hukukunda katı şekilde yorumlamadığı bir kararında şöyle demektedir:

*“Kanunla düzenleme ilkesi, düzenlenen alanda temel ilkelerin kanunla konulmasını ve çerçevenin kanunla çizilmesini ifade etmektedir. Bu niteliği taşıyan bir yasal düzenleme ile uzmanlık ve teknik konulara ilişkin ayrıntıların belirlenmesi konusunda yürütme organına yetki verilmesi, yasal düzenleme ilkesine aykırılık oluşturmaz.*

<sup>120</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 756.

<sup>121</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 757.

<sup>122</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 767.

<sup>123</sup> EŞKİ UĞUZ, Hülya, (2010), “İngiliz Kamu Personel Yönetimine Genel Bir Bakış: Kamu Hizmetlerine Giriş, Performans Değerlendirme ve Disipline İlişkin Düzenlemeler”, *Sayıştay Dergisi*, S. 78, Ankara, 2010, s. 140–141.

*İdarenin faaliyetleri çok çeşitli, karmaşık ve değişken olduğundan disiplin cezasını gerektirecek fiillerin tümünün kanunda tek tek belirlenmesi güçtür*.<sup>124</sup>

Anayasa Mahkemesi bu kararında kanunîlik ilkesinin, tüm unsurların kanunda düzenlenmesi anlamına gelmeyeceğini, zaten idarenin dinamik ve değişken olan faaliyet ve hizmet alanının buna uygun olmadığını belirtmiştir. Anılan karara göre bu nedenle disiplin cezası gerektirecek eylemler konusunda idareye genel bir çerçeve çizilmesi yeterli olacaktır. Dolayısıyla Anayasa Mahkemesi'nin bu kararında *suçta kanunîlik* ilkesini, disiplin hukukunda çok katı şekilde uygulamadığı gözlemlenmektedir. Çünkü disiplinsizlik türlerinin tespitinin kanun koyucu tarafından tek tek belirlenmesinin zor olduğu kanaatine varılmıştır. Bu görüşe göre kanun koyucu tarafından belirlenen disiplin cezalarının uygulanabilmesi için işlenmesi gereken disiplinsizlik türleri, idare (*yönetim*) tarafından da tespit edilebilecektir. Ancak tekrar belirtmek gerekir ki idare bu noktada cezalandıracağı eylemlerde, en azından kanunda düzenlenmiş disiplinsizliklerle kıyas ilkesi ile sınırlı sayılmalıdır.<sup>125</sup>

Bu kapsamda ileri sürülen benzer bir diğer görüşe göre de idarenin yapısı ve faaliyetleri çok çeşitli ve değişken nitelikte olduğundan disiplin cezasını gerektirecek tüm eylemlerin kanunda belirlenmesi çok güç hatta imkânsızdır.<sup>126</sup> Çünkü kurumların iç işleyişini ve düzenini konu alan disiplin hukukunda, her durumu kapsayabilecek ayrıntılı düzenlemeler yapmak mümkün olmadığı gibi, bu alanda kanunîlik prensibinin çok katı bir şekilde uygulanması, bazı disiplinsizliklerin cezasız kalmasına dahi neden olabilecektir.<sup>127</sup> Bu sebeple disiplin cezası gerektiren fiillerin idare tarafından da belirlenmesi mümkün olabilecektir. Ancak yine de memurun mesleğinden atılması, Anayasa'nın m. 13 ve m. 70 hükümlerine göre teminat altına alınan temel bir hakkına

<sup>124</sup> Bkz. AYMK., T.:16 Ocak 2014, E.:2013/110, K.:2014/8 (9 Mayıs 2014 tarihli ve 28995 sayılı Resmî Gazete). Aynı yönde AYMK., T.:28 Kasım 2013, E.:2013/46, K.:2013/140, (27 Mart 2014 tarihli ve 28954 sayılı Resmî Gazete); AYMK., T.:28 Eylül 2017, E.:2016/125, K.:2017/143, (23 Ocak 2018 tarihli ve 30310 sayılı Resmî Gazete). Görüldüğü gibi Anayasa Mahkeme'sinin disiplin hukukunda kanunîlik konusuna değin değişkenlik gösteren kararları bulunmaktadır.

<sup>125</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 767.

<sup>126</sup> TAŞKIN, Ahmet, (2006), *Kamu Görevlileri Disiplin Hukuku*, Seçkin y., 1. B., Ankara, 2006, s. 184–185.

<sup>127</sup> ERDOĞAN, Ziya, (2010), *657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na Göre Disiplin Cezaları ve Yargısal Denetimi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010, s. 20.



müdahale anlamına geldiğinden, bu konuda yani memurun mesleğinden atılması neticesini doğuran disiplinsizlik türleri kanunla düzenlenmelidir.<sup>128</sup>

Bu konuda genel itibarıyla kanunîlik ilkesinden ayrılmaya gerekçe olarak, idarenin faaliyetlerinin çeşitliliği ve dinamizmi, yasama organının idarenin hızının geride kalması gibi nedenler öne sürülse de kanımızca idarenin ve dolayısıyla parlamentonun elinde, personelin disiplinsizlikleri ve sapkın davranış rutinleri konusunda çok kapsamlı ve geniş istatistikler bulunmaktadır. Çünkü idarenin sunduğu kamu hizmeti kesintisiz devam ettirilmektedir. İdare de personeli çeşitli araç ve yollarla sürekli olarak takip etmekte ve faaliyetlerini, kendisini meslekî ve teknik olarak değerlendirmek üzere kaydetmektedir.<sup>129</sup> Bu sebeple idarî teşkilatın kendine özgü aksaklıkların ve bu kapsamda yaşanabilecek disiplinsizliklerin bir sürpriz olarak her gün idarenin karşısında farklı şekillerde çıkması çok zor bir olasılıktır. Bu yüzden, disiplin hukukunda kanunîlik ilkesinin kabul edilmemesi hâlinde, en azından disiplinsizliğin, fiilin işleme tarihinden önce mantığa uygun, yeterince detaylandırılmış, açık ve net ifadelerle yasaklanmış ve bu verilere paralel şekilde somut olgularla tespit edilmiş olması gerekeceği kabul edilmelidir. Aksi takdirde idarenin, memurun davranışlarını keyfî olarak disiplinsizlik kapsamına alması tehlikesi doğabilecektir. Ancak belirtilen istisnaî görüşler dışında disiplin hukukunda genel itibarıyla en azından cezada kanunîlik ilkesinin kabul edildiği fakat suçta kanunîlik konusunda daha esnek davranılması gerektiği yönünde görüş ve içtihatların bulunduğu söylenebilmektedir.

#### **1.1.3.5. Bağlı Yetki ve Takdir Yetkisi Kavramları**

Hukuk düzeninin bir parçası olan disiplin hukuku alanında kanunîlik ilkesinin kısmen veya tamamen benimsenmesi veya reddedilmesine bağlı olarak idarenin takdir yetkisini geniş veya dar kapsamda kullanması veya ancak bağlı yetkiye istinaden disiplin cezası uygulayabilmesi gündeme gelecektir. Bu itibarla disiplin hukukunda kanunîlik ilkesinin yeri incelenirken *bağlı yetki* ve *takdir yetkisi* kavramlarına da değinmek gerekmektedir. Çünkü memura verilecek disiplin cezalarında mevzuatın yanı

<sup>128</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 758.

<sup>129</sup> Örneğin *Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Yönetmeliği*'nin 76. maddesine göre “*Jandarma teşkilatının personel, araç, gereç, mühimmat, taşınır ve taşınmazları ile hizmetlerinin ve görevlerinin geliştirilmesi ve ihtiyaçlarının önceden tespiti ve hedeflerinin belirlenmesi için hazırlanan ve beş yıllık bir dönemi kapsayan Jandarma Genel Komutanlığı stratejik hedef planı Bakan onayı ile yürürlüğe konulur. Bu plan en az iki yılda bir gözden geçirilir*”, (Bkz. 21 Ocak 2017 tarihli ve 29995 sayılı Resmî Gazete).

sıra, idarenin memurun eylemlerini değerlendirme ve nitelendirme yetkisinin kapsamı, yargı denetiminde önem kazanmaktadır.

#### 1.1.3.5.1. Bağlı Yetki

Bir kısım konularda hukuk, belirli şart ve durumların gerçekleşmesi hâlinde idareye belli bir çözüm şeklini uygulama ödevini yükler. Buna *bağlı yetki* denir.<sup>130</sup> Yani, hukuk kuralının, yapılacak idarî işlem yönünde idareye sadece hareket tarzını göstermesi, bağlı yetkiyi teşkil etmektedir.<sup>131</sup> Buna göre bağlı yetki, idare için belirli bir davranışta bulunma ödevi anlamına gelmektedir.<sup>132</sup> Bu durumda idarenin yapacağı tek şey, kanunun öngördüğü kararı alma(ma)ktan veya o yönde hareket etme(me)kten ibarettir.<sup>133</sup>

Ancak bağlı yetki hâlinde idare, belli şart ve durumların gerçekleşmiş olmasına rağmen, kanunda gösterilmiş bulunan kararı almayı gereksiz yere erteler, ihmal veya reddeder yahut başka bir karar alırsa, hukuka aykırı davranmış olacaktır.<sup>134</sup> Ne var ki bağlı yetki durumunda dahi idare, tamamen bir “robot” durumunda değildir. İdare bu durumda dahi, idarî işlemin sebep unsuru olarak öngörülen eylem veya durumun mevcut olup olmadığını araştırır. Böyle bir olgu, eylem veya durumun olmadığını tespit ederse, kanunun öngördüğü kararı, hâliyle almak zorunda değildir.<sup>135</sup>

Bağlı yetkiye, kanunların belirli sebeplerin ortaya çıkması durumunda belirli bir kararın alınmasını öngördüğü her durumda rastlanır.<sup>136</sup> Örneğin 682 sayılı OHAL KHK’si m. 8/3-(b/2) hükmüne göre “*resmî belge veya göreve ilişkin evrakı kaybetmek*” eylemi, dört ila on günlüğe kadar aylıktan kesme disiplin cezasını gerektirmektedir. İşte idare memurun bu tür bir eylemini tespit ettiği takdirde memura dört ila on günlüğe kadar aylıktan kesme cezasını uygulanma noktasında bağlı yetkiyle bağlı olacaktır. Yani bu cezayı uygulamak zorundadır. Ancak dört ila on günlüğe kadar uygulanacak ceza makası noktasında ise takdir yetkisine sahip olacaktır.

<sup>130</sup> BALTA, Tahsin Bekir, (1970), *İdare Hukuku*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi y., C. I, Ankara, 1970, s. 134.

<sup>131</sup> EROĞLU, Hamza, (1978), *İdare Hukuku*, 3. B., Ankara İktisadî ve Ticarî İlimler Akademisi y., Ankara, 1978, 54

<sup>132</sup> BALTA, Tahsin Bekir, (1970a), *İdare Hukukuna Giriş*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü y., Ankara, 1970, s. 168.

<sup>133</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. I, s. 939.

<sup>134</sup> GÜNDAY, Metin, (1989), *İdarî İşlemin Hukukî Rejimi*, (Yayınevi Belirtilmemiş), Ankara, 1989, s. 76.

<sup>135</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. I, s. 941.

<sup>136</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. I, s. 939.

### 1.1.3.5.2. Takdir Yetkisi

*Takdir yetkisi (pouvoir dicrétionnaire)*, aslında en az iki karar yahut davranış arasında idarenin sahip olduğu seçim yapma veya belirleme imkânıdır.<sup>137</sup> Ancak idarenin takdir yetkisine sahip olabilmesi için bu yetkinin idareye kanunla ayrıca ve açıkça verilmiş olması gerekir.<sup>138</sup> Yani idare, takdir yetkisi konusunda değerlendirme yapma yetkisine sahip değildir.

Hukuk kuralının, idareye işlem tesisinde olanak ölçüsünde serbestlik tanınması, takdir yetkisinin bulunduğuna işaret eder. Aslında takdir yetkisinde kanun, idareye bağlı yetkide olduğu gibi bir yetki tanımıştır. Ancak bu yetkinin uygulanmasında idare, sınırlı da olsa bir seçim yapma ve olguları değerlendirme serbestliğine sahiptir. Yani takdir yetkisinde idare, kanunîlik prensibi sınırlarında kalarak, kararlarının içeriğini serbestçe seçebilecektir. Ancak takdir yetkisinde idare, kamu yararı ilkesi gereği, kanunîlik prensibi ile idarenin faydasını birleştirmeye ve uzlaştırmaya çalışacaktır.<sup>139</sup>

Örneğin 682 sayılı OHAL KHK'si m. 10/8'e göre "*görevde uyumak fiili devlet veya kişilerin zarara uğramasına yol açmışsa durumun niteliğine ve ağırlığına göre meslekten çıkarma cezası uygulanabilir*". Anılan hükümden anlaşıldığı üzere idareye buna benzer durumlarda belli bir çerçevede bir hareket alanı, bir değerlendirme yetkisi tanınmış bulunmaktadır. Buna göre idare, öncelikle memurun görevde uyumak eylemini tespit edecektir. Ardından, anılan eylem nedeniyle devlet veya kişilerin zarara uğradığı tespit edilecektir. İşte bu noktada idare, "*durumun niteliğine ve ağırlığı*" çerçevesinde takdir yetkisini kullanıp memura meslekten çıkarma cezası uygulayacaktır. Yani idare bu noktada anılan disiplinsizliğin meslekten çıkarma gerektirecek nitelik ve ağırlığa ulaşmış olup olmadığı konusunda bir değerlendirme, diğer bir deyişle takdir yetkisine sahip olacaktır. Ancak her halükârda idare, tutarlı bir tutum sergilemeli ve eşitlik ilkesinin hayata geçmesini sağlamalıdır.

Zira anılan hükümden olduğu gibi takdir yetkisinin kullanılmasında her ne kadar sınırları belirlenebilir bir sebep öngörülmemiş olsa dahi, hiçbir idarî işlem sebepsiz olamaz. Çünkü işlemin dayandığı yasal düzenlemede sebep unsuru belirtilmemiş olsa bile kamu yararına veya o işlem için özel bir amaç olan disiplinin tesisi amacıyla

<sup>137</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. I, s. 943.

<sup>138</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. I, s. 944.

<sup>139</sup> EROĞLU, (1978), *a.g.e.*, s. 54.

ulaşılması açısından değer taşıyan bir sebeple yola çıkılması gerektiği kabul edilmelidir.<sup>140</sup>

#### 1.1.4. Disiplin Hukukunda Geçerli Olan Başlıca İlkeler

Hâlihazırda hukuk düzenimizde disiplin hukuku alanında doğrudan uygulanacak bir usûl kanunu bulunmamaktadır.<sup>141</sup> Fakat bu boşluk hukukumuzda yargı içtihatları, doktrin görüşleri ve idarenin genel uygulamaları ile oluşan temel ilkelerle doldurulmaya çalışılmaktadır.<sup>142</sup> Ancak bu da disiplin hukukunda yeknesak bir uygulamanın yerleşmesinin önüne geçmektedir.

Disiplin hukukuna hâkim olan temel ilkeler elbette ki aşağıda açıklanmaya çalışılanlardan ibaret değildir. Söz gelimi *eşitlik, şahsîlik, kanunu bilmemenin mazeret sayılmaması, gizlilik, çelişme, tarafsızlık, lehe olan hükmün uygulanması, aleyhe düzeltme yasağı*,<sup>143</sup> *gerekçe, kılık değiştirmiş disiplin cezası verme yasağı*,<sup>144</sup> *objektif sorumluluk yasağı* gibi pek çok ilke bulunmakla birlikte uygulamada önem bakımından öne çıktığı değerlendirilen ilkelere aşağıda temas edilmiştir. Kanunîlik ilkesi de yukarıda ayrı bir başlık altında incelendiği için bu bölümde ayrıca irdelenmemiştir.

##### 1.1.4.1. Ölçülülük İlkesi

Kanun koyucu tarafından, hukuk devletinde kamu hizmetlerinin kesintisiz ve belli bir ahenk ve uyum içerisinde yürütülmesini sağlamak amacıyla, kamu hizmetini sunacak olan kamu görevlileri için disiplin düzenlemeleri içeren kurallar öngörülmesi doğal karşılanmalıdır ve bu kurallara uyulmasını sağlamak amacıyla da çeşitli disiplin yaptırımlar benimsenebilir. Zira hukuk kurallarını diğer sosyal düzen kurallarından ayıran başlıca husus, hukuka aykırı davranışların devlet destekli maddî zorlama gücü ile

<sup>140</sup> ERDEM, Jülide Gül, (2013), *Danıştay Kararları Işığında İdarenin Takdir Yetkisi Kavramı*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2013, s. 156.

<sup>141</sup> ERYILMAZ, Ali, (2013), *Ceza ve Disiplin Hukukunda Hukuka Aykırı Delil*, Hukuk Adamları Birliği y., Ankara, 2013, s. 195.

<sup>142</sup> ERYILMAZ, (2013), *a.g.e.*, s. 196–197; ASLAN, Zahreddin, (2001), *657 sayılı Devlet Memurları Kanununa Göre Disiplin Suç ve Cezaları*, Alfa y., 1. B., İstanbul, 2001, s. 137–138.

<sup>143</sup> ERYILMAZ, (2013), *a.g.e.*, s. 202–212; ORMAN, Harun, (2011), *Memur Disiplin Hukukunun Genel İlkeleri*, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2011, s. 64–95; KAYA, (2005), *a.g.m.*, s. 61–87; ÖZERDEM, İbrahim, (2013), *Ceza Mahkemesi Kararlarının Memur Disiplin Hukukuna Etkisi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2013, s. 20–38.

<sup>144</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 754.

önlenebilmesidir. Bu bağlamda hukukun yaptırımsız (*müeyyidesiz*) olması düşünülemeyeceği gibi, aynı zamanda yaptırımın da hukukî olması zorunludur.<sup>145</sup>

Ancak kurala bağlanan ve disipline konu eylemler ile yaptırımlar arasında âdil bir dengenin gözetilmesi de hukuk devleti ilkesinin bir gereğidir.<sup>146</sup> Eylem ile yaptırım arasında bulunması gereken âdil denge ise, ölçülülük (*orantılık*) ilkesi (*principe de proportionnalité*)<sup>147</sup> olarak adlandırılmakta ve bu ilkenin alt ilkelerini de *elverişlilik*, *zorunluluk* ve *orantılık* ilkeleri oluşturmaktadır. Yargı kararlarında belirtildiği üzere; “*elverişlilik* ilkesi, yaptırımın ulaşılmak istenen amaç için elverişli olmasını, *zorunluluk* ilkesi yaptırımın ulaşılmak istenen amaç bakımından zorunlu olmasını ve *orantılık* ilkesi ise yaptırım ile ulaşılmak istenen amaç arasında bulunması gereken orantıyı ifade etmektedir”.<sup>148</sup>

Bu kapsamda ölçülülüğü ve disiplin cezalarında adaleti sağlayacak bir husus da, disiplinsizlik türleri ve disiplin cezaları arasında bir uyum olması ve disiplin cezalarının, disiplinsizliklere göre kademelendirilmeleridir. Soyut olan disiplin mevzuatının kaleme alınmasında göz önüne alınacak bu ilkenin, disiplin normunun somut olaya uygulanarak memura disiplin cezası verilmesi esnasında da gözden uzak tutulmaması gerekmektedir. Bu kapsamda her olayın koşulları bir diğerinden farklı olacağından disiplin âmirleri uygun ve ölçülü bir ceza belirlerken bu koşulları dikkate almalıdırlar.<sup>149</sup> İdare, elbette ki kişinin hayatına, malvarlığına veya Anayasa'nın koruması altında bulunan herhangi bir hürriyetine dokunan tarzda bir disiplin cezası veremeyecektir.<sup>150</sup> Ne var ki idare, sahip olduğu sınırlı yaptırım ve takdir yetkisini kullanırken de ölçülülük ilkesine riayet etmelidir.<sup>151</sup>

Nitekim Danıştay tarafından, disiplin cezası ile eylem arasında âdil bir denge bulunmadığından dolayı, memura verilen disiplin cezasında hukuka uyarlık

<sup>145</sup> ERTURHAN, Sabri, (2008), *İslam Ceza Hukuku Etrafında Tartışmalar*, Rağbet y., İstanbul, 2008, s. 19.

<sup>146</sup> Bu husus, *Anayasa* m. 38/1 ve 5237 sayılı *Türk Ceza Kanunu* m. 3/1'de düzenlenmiştir. Buna göre, suç işleyen kişi hakkında ancak işlenen eylemin ağırlığıyla orantılı ceza ve güvenlik tedbirine hükmolunur.

<sup>147</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 511.

<sup>148</sup> Bkz. Danıştay 12. Daire, T.:23 Şubat 2017, E.:2016/8855, K.:2017/461, (<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>), (Erişim Tarihi: 24 Haziran 2017); AYMK., T.:4 Temmuz 2013, E.:2012/100, K.:2013/84, (2 Ağustos 2013 tarihli ve 28726 sayılı Resmî Gazete).

<sup>149</sup> GEYLAN, (1990), *a.g.e.*, s. 107.

<sup>150</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 748.

<sup>151</sup> ORMAN, (2011), *a.g.t.*, s. 68.

bulunmadığı yönünde içtihadta bulunulmuştur.<sup>152</sup> Zira bu ilke açıkça düzenlenmemiş olsa dahi genel nitelikte ve memura güvence sağlayan en önemli ilkelerden biridir. Dolayısıyla açıkça kanunda yer almasa da bu ilkenin göz önüne alınması gerektiği ileri sürülebilir. Çünkü idarî yaptırımların, hukukun genel ilkelerine de uygun olma zorunluluğu bulunmaktadır.<sup>153</sup> Bununla birlikte 682 sayılı OHAL KHK'si m. 6 hükmü “*bu kanun hükmünde kararname ile disiplin cezası vermeye yetkilendirilen disiplin âmirleri veya kurulları, disiplin cezası uygulanması ile ilgili takdir haklarını ölçülü, adaletli ve hakkaniyetli bir şekilde kullanırlar*” şeklinde düzenlenerek bu ilkeye ve önemine özellikle dikkat çekilmiştir, (Krş. 6413 sayılı Kanun m. 6/1, 1632 sayılı Kanun m. 111). Zira takdir hakkının ölçülü, adaletli ve hakkaniyetli kullanılması, disiplinin tesisine çok büyük katkı sağlayacaktır.<sup>154</sup>

#### 1.1.4.2. Savunma Hakkı İlkesi

Disiplin hukukunda *savunma hakkı* ilkesi, taviz verilemeyecek olan temel ilkelerin<sup>155</sup> başında gelmektedir.<sup>156</sup> 1982 Anayasası m. 129/2 hükmüne göre, “*memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez*”. 657 sayılı Kanun<sup>157</sup> m. 130/1 hükmüne göre de “*devlet memuru hakkında savunması alınmadan disiplin cezası verilemez*”. Anılan hükümdeki düzenleme ayrıca bu hakkı soyut olarak betimlemekle kalmamış, bu hakkın kullanma süresi ve şeklini de belirtmiştir. Anılan Kanun'un m. 130/2 hükmüne göre, “*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*”. 682 sayılı OHAL KHK'si<sup>158</sup> m. 31/1 hükmü ise “*disiplin âmirleri veya disiplin kurulları*

<sup>152</sup> Danıştay İdarî Dava Daireleri Genel Kurulu Kararı, T.:11 Haziran 1999, E.:1998/468, K.:1999/751, (Bkz. ARSLAN, Ahmet–SINMAZ, Emin–DÜNDAR, Tuncay, (2007), *Danıştay İdarî Dava Daireleri Kurulu “Emsal” Kararları*, 1. C., Turhan Kitabevi y., Ankara, 2007, s. 230).

<sup>153</sup> ERDİNÇ, (2012), a.g.m., s. 252. Yargı içtihatlarında da disiplin hukukunda, hukukun genel ilkelerinin göz önüne alınması gerektiği yönünde görüşler belirtilmiştir, (Bkz. Danıştay 10. Daire, T.:8 Ekim 1986, E.:1985/51, K.:1986/1742, [<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>], (Erişim Tarihi: 2 Temmuz 2017); AYİM 1. Dairesi , T.:6 Ekim 2015, E.:2014/384, K.:2015/879, (Karar Henüz Yayınlanmamıştır)).

<sup>154</sup> AVIALAN, Barış, (2014), *Türk Silâhlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu Çerçevesinde Disiplin Karar Verme Süreci*, Kara Kuvvetleri Komutanlığı Personel Başkanlığı y., Ankara, 2014, s. 110.

<sup>155</sup> Bkz. Danıştay 12. Daire, T.:27 Mart 2009, E.:2008/2174, K.:2009/1703, [<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/12d-2008-2174.htm>], (Erişim Tarihi: 17 Mayıs 2017).

<sup>156</sup> ORMAN, (2011), a.g.t., s. 69.

<sup>157</sup> Bkz. 23 Temmuz 1965 tarihli ve 12056 sayılı Resmî Gazete.

<sup>158</sup> Bkz. 23 Ocak 2017 tarihli ve 29957 sayılı Resmî Gazete.

tarafından savunma alınmadan disiplin cezası verilemez” şeklinde düzenlenmiştir. Ayrıca 657 sayılı Kanun’da olduğu gibi burada da uygulamacıya yol gösterilmiştir. Anılan hükmün 2. fıkrasına göre “Disiplin âmirince veya yetkili disiplin kurulu başkanı ya da görevlendireceği kurul üyelerinden biri tarafından ilgiliden savunma istenir. Savunma için verilen süre yedi günden az olamaz. Süresi içinde savunmasını yapmayan personel, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır”.

Bu konuda yargı mercileri de oldukça hassas bir tutum sergilemekte ve ayrıntılı bir denetim yapmaktadırlar.<sup>159</sup> Yalnızca savunma hakkının tanınıp tanınmadığı değil, savunma hakkının içeriği de denetim kapsamına alınmaktadır. Örneğin Danıştay’ın mükerrer içtihatlarına göre,

*“Disiplin cezasıyla cezalandırılması için hakkında soruşturma açılan kamu görevlisinin savunması alınırken disiplin suçunu oluşturan eylemi açık bir şekilde belirlenmeli, disiplin suçu oluşturan eyleminin hangi disiplin kurallarını ihlal ettiği ortaya konulmalıdır. ... Aksi durumda hangi disiplin suçunu, ne zaman ve ne şekilde işlediği tam olarak ortaya konulamayan ilgilinin Anayasa ile güvence altına alınan savunma hakkının kısıtlanacağı açıktır”.*<sup>160</sup>

Literatürde ÖRÜCÜ de, savunma alınırken, işlediği ileri sürülen eylemin açıkça ve yazılı olarak memura bildirilmesi gerektiği görüşündedir.<sup>161</sup> Çünkü disiplin hukukunda savunma, itham ve isnatlara ilişkin bir karşı iddia ve açıklama niteliğinde olduğundan böyle bir açıklama ancak memur hakkındaki isnat kesinleştirildikten sonra yapılabilecektir.<sup>162</sup>

### 1.1.4.3. Yargı Yolu İlkesi

Disiplin hukukunda kural olarak kanunla, idareye memur üzerinde idarî yaptırım uygulama yetkisi tanınmaktadır. İdare de bu yetkisini idarî bir işlem şeklinde

<sup>159</sup> ORMAN, (2011), *a.g.t.*, s. 70.

<sup>160</sup> Bkz. Danıştay 12. Daire, T.:23 Mart 2011, E.:2008/7024, K.:2011/1314, [<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>], (Erişim Tarihi: 21 Haziran 2017); Danıştay 12. Daire, T.:28 Aralık 2016, E.:2013/10617, K.:2016/6891, [<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>], (Erişim Tarihi: 26 Haziran 2017).

<sup>161</sup> ÖRÜCÜ, (1966), *a.g.m.*, s. 814.

<sup>162</sup> SÖKMEN, (2009), *a.g.e.*, s. 173.

kullanmakta ve memur hakkında hukuken yapıcı (*inşâî*) bir sonuç<sup>163</sup> doğmasına neden olmaktadır. Bu noktada her idarî işlem gibi disiplin cezası kararları da yargı denetimine tâbi tutulmuşlardır. Daha doğrusu bu işlemler zaten kural olarak yargı denetimine tâbi olmaktadırlar.

Bu konuda, 1982 Anayasası'nın m. 125/1 hükmündeki, “*idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır*” düzenlemesi karşımıza çıkmaktadır. Diğer yandan 657 sayılı Kanun'un 135/5 maddesinde “*disiplin cezalarına karşı idarî yargı yoluna başvurulabilir*”; 682 sayılı OHAL KHK'sinin 32/1. maddesinde “*kesinleşen disiplin cezalarına karşı iptal davası açılabilir*” yönündeki benzer hükümleri görmekteyiz. Burada ilk dikkati çeken husus, 682 sayılı OHAL KHK'sinde yalnız “*iptal davası*” hakkının düzenlenmiş olmasıdır. Elbette ki bu hüküm memurun tam yargı davası açma hakkına halel getirmeyecektir. Çünkü üst norm olan Anayasa m. 125'te böyle bir istisna veya sınırlama öngörülmemiştir. Ayrıca 2577 sayılı *İdarî Yargılama Usûlü Kanunu*'nun<sup>164</sup> “*iptal ve tam yargı davaları*” başlıklı 12. maddesi<sup>165</sup> de bu savı destekler niteliktedir.

Yargı yolu ilkesini hayata geçirmeye yönelik olarak düzenlenen Anayasa m. 40/2'ye göre de “*devlet, işlemlerinde, ilgili kişilerin hangi kanun yolları ve mercilere başvuracağını ve sürelerini belirtmek zorundadır*”. Bu sebeple memur hakkında tesis edilip kendisine tebliğ edilecek her türlü disiplin işlemlerinde ilgilinin, özellikle aleyhine olan hususlara karşı müracaat edebileceği idarî veya yargısal yol ve merciler ile başvuru süreleri açıkça belirtilmelidir. Kanaatimizce başvuru herhangi bir masraf veya ödeme gerektirmekte ve bu miktar idare tarafından öngörülebilecek durumdaysa, bu husus da ilgiliye bildirilmelidir.

#### **1.1.4.4. Masumiyet Karinesi İlkesi**

Masumiyet (*suçsuzluk*) karinesi ilkesi, kişinin suçluluğu ispatlanıncaya kadar masum sayılmasını ifade eden bir ilkedir.<sup>166</sup> Anayasa m. 38/4 hükmüne göre “*suçluluğu*

<sup>163</sup> GÜNDAY, (1989), *a.g.e.*, s. 16.

<sup>164</sup> Bkz. 20 Ocak 1982 tarihli 17580 sayılı Resmî Gazete.

<sup>165</sup> Anılan hükme göre “*İlgililer haklarını ihlal eden bir idarî işlem dolayısıyla Danıştay'a ve idare ve vergi mahkemelerine doğrudan doğruya tam yargı davası veya iptal ve tam yargı davalarını birlikte açabilecekleri gibi ilk önce iptal davası açarak bu davanın karara bağlanması üzerine, bu husustaki kararın veya kanun yollarına başvurulması hâlinde verilecek kararın tebliği veya bir işlemin icrası sebebiyle doğan zararlardan dolayı icra tarihinden itibaren dava süresi içinde tam yargı davası açabilirler. Bu hâlde de ilgililerin 11'nci madde uyarınca idareye başvurma hakları saklıdır*”.

<sup>166</sup> ŞİK, Hüseyin, (2015), “Suçsuzluk Karinesi”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, S. 1, Ankara, 2015, s. 103.



*hükmen sabit oluncaya kadar, kimse suçlu sayılamaz*". Benzer hükme AİHS m. 6/2'de<sup>167</sup>, *Birleşmiş Milletler Medenî ve Siyasî Haklar Sözleşmesi*<sup>168</sup> m. 14/2'de ve *İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesi*<sup>169</sup> m. 9'da da yer verilmiştir. Bu itibarla denilebilir ki bu ilke ceza hukukunda geçerli en temel ilkelerdendir. Ancak bu ilkenin disiplin hukukunda açıkça düzenlenmiş olduğunu söyleyememekteyiz. Bu bağlamda, ceza hukuku ilkelerinin başında gelen ve Anayasa m. 15/2'de çekirdek hakların arasında sayılan masumiyet karinesi ilkesinin disiplin hukukunda<sup>170</sup> ve özellikle özgürlüğü kısıtlayıcı disiplin cezalarının uygulandığı sahalarda<sup>171</sup> da uygulanması gerekmektedir.

Bu uygulamanın bir sonucu olarak kişi hakkında yapılan soruşturma neticesinde disiplin cezası uygulanabilmesi için yalnız kanaatlerle yetinilemeyecektir. Bunun için soruşturma sonunda eylemin memur tarafından işlendiğine dair bilgi ve belgelere erişildikten sonra cezalandırma yoluna gidilebilecektir.<sup>172</sup>

Dolayısıyla idare her ne kadar, memurun idarî sorumluluk alanındaki kusurunu tespit etmek ve memura idarî yaptırım uygulamak için adlî bir merci kararına ihtiyaç duymamakta ise de, disiplin düzenlemelerinin yanı sıra aynı zamanda ceza kanunlarında da açıkça suç olarak nitelendirilmiş eylemlerin tespitinde idare, ceza mahkemesi kararları dikkate alınabilecektir. Nitekim Danıştay da,

*"... [memurun] adlî yargı kararı sonucu mahkûmiyetine esas olan [ve disiplinsizlik oluşturan] fiilinin, görülmekte olan davaya konu uyuşmazlığın da temelini oluşturduğu anlaşıldığından, idare mahkemesince [eylemin işlenip işlenmediği konusunda] söz konusu adlî yargı kararının değerlendirilmesi sûretiyle yeni bir karar verilmesi gerekme[diğine]" karar vermiştir.*<sup>173</sup>

<sup>167</sup> Bkz. 19 Mart 1954 tarihli ve 8662 sayılı Resmî Gazete.

<sup>168</sup> Bkz. 21 Temmuz 2003 tarihli ve 25175 sayılı Resmî Gazete.

<sup>169</sup> Bkz. [[https://tr.wikipedia.org/wiki/İnsan\\_ve\\_Yurttaş\\_Hakları\\_Bildirisi](https://tr.wikipedia.org/wiki/İnsan_ve_Yurttaş_Hakları_Bildirisi)], (Erişim Tarihi: 5 Ağustos 2017).

<sup>170</sup> MEMİŞ, Pınar, (2003), *Âdil Yargılanma Hakkının Unsuru Olarak Masumiyet Karinesi*, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2003, s. 93.

<sup>171</sup> ÜZÜLMEZ, İlhan, (2005), "Türk Hukukunda Suçsuzluk Karinesi ve Sonuçları", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 58, Ankara, 2005, s. 47.

<sup>172</sup> Konuya dair bir yargı kararına göre "*Âdil yargılanma hakkının temel bir parçası olan masumiyet karinesi, diğer unsurların yanı sıra, bir ceza yargılamasında ispat külfetinin iddia makamına ait olduğu ve sanığın şüpheden yararlanma hakkına sahip olduğu anlamına gelir. Hukuk devletinde geçerli olan bu ilke uyarınca mahkûmiyete dair bir yargı kararı olmadan kimsenin suçlu olarak ilan edilmemesi gerekir*", (Bkz. Danıştay 12. Daire T.:28 Şubat 2007, E.:2004/2238, K.:2007/881, Tetkik Hâkimi Düşüncesi, [<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/12d-2004-2238.htm>], (Erişim Tarihi: 10 Eylül 2017)).

<sup>173</sup> Bkz. Danıştay 12. Daire, T.:19 Nisan 2017, E.:2016/10835, K.:2017/1827, [<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12d-2016-10835.htm>], (Erişim Tarihi: 10 Eylül 2017).

Diğer yandan yalnızca disiplin sorumluluğu gerektiren ve adlî anlamda suç oluşturmeyen diğer disiplinsizlik türlerinde de memurun eyleminin ispatlanmasında iddiaların somut olgularla desteklenmiş olması, cezalandırma için şart olarak aranmalıdır. İdare bu şekilde hareket ederse idarî anlamda masumiyet karinesi ilkesine uygun davranmış olacaktır.

#### 1.1.4.5. Aynı Eyleme Birden Fazla Yaptırım Uygulanamaması İlkesi

Ceza hukukunda, kişinin işlediği bir fiilden ötürü birden fazla cezaya çarptırılmaması anlamına gelen<sup>174</sup> *non bis in idem*<sup>175</sup> (*ne bis in idem*<sup>176</sup> veya *mükerrer cezalandırma yasağı*<sup>177</sup>) ilkesi gereğince, kişi aynı eylem nedeniyle birden fazla kez yargılanamaz ve cezalandırılmaz.<sup>178</sup> Yani adlî suç oluşturan eylem için öngörülen cezalardan birine çarptırılan kişi, artık bu eyleminden ötürü hukuk ve toplum düzeni önünde bir nevi aklanmış ve –varsa– çekmesi gereken cezayı çekmiş olacaktır.

Bu ilke mevzuatımızda 5237 sayılı Kanun m. 44/1’de, “*işlediği bir fiil ile birden fazla farklı suçun oluşmasına sebebiyet veren kişi, bunlardan en ağır cezayı gerektiren suçtan dolayı cezalandırılır*” şeklinde düzenlenerek dolaylı da olsa kabul edilmiş bulunmaktadır. *11 No’lu Protokol ile Değişik İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşme’ye Ek 7 No’lu Protokol*<sup>179</sup> m. 4’te de bu ilkeye yer verilmiştir. Ayrıca bu ilke, 5271 sayılı Kanun m. 233/7’de “*aynı fiil nedeniyle, aynı sanık için önceden verilmiş bir hüküm veya açılmış bir dava varsa davanın reddine karar verilir*” şeklinde ifadesini bulmuştur.

Bu ilkenin idarî yaptırım alanındaki düzenlemesine ise 5326 sayılı *Kabahatler Kanunu*<sup>180</sup> m. 15’te yer verilmiş bulunmaktadır. Söz konusu ilkenin idarî yaptırım hukukunda da geçerli olduğu hem literatürde<sup>181</sup> hem de yargı içtihatlarında<sup>182</sup> genel

<sup>174</sup> ÖZTÜRK–ERDEM–ÖZBEK, (1998), *a.g.e.*, s. 57.

<sup>175</sup> ÖZEN, Mustafa, (2010), “Non Bis In Idem (Aynı Fiilden Dolayı İki Kez Yargılama Olmaz) İlkesi”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 14, S. 1, Ankara, 2010, s. 390.

<sup>176</sup> KARABEL, Gözde, (2015), *Rekabet Hukukunda Ne Bis In Idem İlkesi*, Rekabet Kurumu y., Ankara, 2015, s. 1.

<sup>177</sup> EKİNCİ, Murat, (2017), “Ceza Hukuku İlkeleri Açısından İdarî Yaptırımlar”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, S. 2017/3, Ankara, 2017, s. 46.

<sup>178</sup> Bkz. AYMK., T.:5 Mart 2015, E.:2014/124, K.:2015/24, (12 Haziran 2015 tarihli ve 29384 sayılı Resmî Gazete).

<sup>179</sup> Bkz. 8 Nisan 2016 tarihli ve 29678 sayılı Resmî Gazete.

<sup>180</sup> Bkz. 31 Mart 2005 tarihli ve 25772 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete.

<sup>181</sup> ORMAN, (2011), *a.g.t.*, s. 75; SANCAKDAR, Oğuz, (2012), *İdare Hukuku Teorik Çalışma Kitabı*, Seçkin y., 2. B., Ankara, 2012, s. 472; OĞURLU, Yücel, (2003), “Ceza Mahkemesi Kararının Disiplin Cezalarına Etkisi ve Sorunu “Ne Bis In Idem Kuralı”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 52, S. 2, Ankara, 2003, s. 122.

olarak kabul edilmektedir. Ayrıca 657 sayılı Kanun'un disiplin hukuku uygulamasında da bu ilkenin açık düzenleme olmasa dahi teamül hâline geldiği savunulmaktadır.<sup>182</sup>

682 sayılı OHAL KHK'sinde ise bu ilke m. 4/2 hükmünde daha açık bir ifadeyle, “*aynı fiil nedeniyle bu kanun hükmünde kararnamede yazılı disiplin cezalarından birden fazlası verilemez*” şeklinde düzenlenmiştir, (Krş. 6413 sayılı Kanun m. 4/2). Anılan hükmün 3. fıkrasının, “*bir fiilin birden fazla disiplinsizlik teşkil etmesi hâlinde ağır olan disiplin cezası verilir*” şeklindeki hükmü de, *ne bis in idem* ilkesiyle yakından ilgili olan içtima konusunda tereddüde yer vermeyecek şekilde kaleme alınmıştır.

Buna karşın bu ilke, 682 sayılı OHAL KHK'si uygulamasında yalnızca bu KHK'de düzenlenen disiplin cezaları bakımından uygulanacaktır. Yani memurun eyleminden ötürü kendisine başkaca bir idarî yaptırım uygulanırsa bu durum, ayrıca 682 sayılı OHAL KHK'si gereğince disiplin cezası verilmesine engel olmayacaktır. Bu husus m. 4/4'te “*bir fiilin diğer kanunlar kapsamında idarî yaptırıma bağlanmış olması, aynı fiile bu kanun hükmünde kararname kapsamında disiplin cezası verilmesine engel teşkil etmez*” şeklinde düzenlenmiştir, (Krş. 6413 sayılı Kanun m. 4/4).

Örneğin 5326 sayılı Kanun'un 34. maddesine göre, “*kumar oynamak*” eylemi, idarî para cezasını gerektiren bir eylem (*kabahat*) olarak düzenlenmiştir. Bu eylem aynı zamanda 682 sayılı OHAL KHK'si m. 8/6-(n) hükmü gereği de meslekten çıkarma disiplin cezasını gerektirmektedir. Memurun anılan eylemi işlediğini varsayalım. Bu durumda memura 5326 sayılı Kanun'a göre idarî para cezası verilmiş olması memura meslekten çıkarma disiplin cezası verilmesine engel olmayacaktır. Çünkü memur disiplin cezasını memur statüsü sebebiyle, idarî para cezasını ise birey (vatandaş) sıfatıyla almaktadır.

Ayrıca bu noktada memurun 682 sayılı OHAL KHK'sinden farklı bir düzenleme gereği tâbi olacağı başka bir idarî yaptırım, mensubu olduğu kamu idaresi tarafından uygulanabileceği gibi başka bir kamu idaresi tarafından da uygulanabilecektir.<sup>184</sup>

Örneğin genel kolluk görevlisi bir memurun tedavi amacıyla ve üniformalı olarak gittiği hastahanenin koridorunda, kendisine yapılan tüm uyarılara rağmen sigara içtiğini

---

<sup>182</sup> Bkz. AYMK., T.:12 Temmuz 2017, E.:2017/95, K.:2017/119, (25 Ağustos 2017 tarihli ve 30165 sayılı Resmî Gazete).

<sup>183</sup> ÇİÇEK, (2011), *a.g.t.*, s. 15.

<sup>184</sup> Örneğin memur aynı eyleminden dolayı belediye zabıta görevlileri tarafından idarî para cezası yaptırımına ve mensup olduğu kolluk teşkilatı tarafından disiplin cezasına tâbi tutulabileceği gibi, sadece mensup olduğu kolluk teşkilatı tarafından hem idarî para cezası yaptırımına ve disiplin cezasına tâbi tutulabilecektir.

varsayalım. Bu memura hastahane yönetimi tarafından 4207 sayılı *Tütün Ürünlerinin Zararlarının Önlenmesi ve Kontrolü Hakkında Kanun*<sup>185</sup> gereği kamu yararı ve genel sağlığı korumak amacıyla idarî yaptırım uygulanacaktır. Fakat bunun yanı sıra söz konusu durum, memurun mensubu olduğu teşkilata intikal eder ve anılan eylem 682 sayılı OHAL KHK'sinin, kademe ilerlemesinin kısa süreli (6 ay) durdurulması cezası gerektiren m. 8/4-(b/6) hükmü gereği “*hizmet dışında resmî sıfatının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak eylem ve davranışlarda bulunmak*” kapsamında değerlendirilirse, memura ikinci bir idarî yaptırım olarak 682 sayılı OHAL KHK'sine göre disiplin cezası da uygulanabilecektir.

Son olarak mükerrer cezalandırma yasağının, mükerrer soruşturma yasağı anlamına gelmeyeceğini belirtmek gerekir. Zamanaşımına uğramamak kaydıyla idare, hakkında yeni ve yeterli bir emarenin ortaya çıkmasıyla memurun eylemini tekrar soruşturmaya tâbi tutabilecektir. Bu konuda kıyasen uygulanabilecek olan 5271 sayılı *Ceza Muhakemesi Kanunu*'nun<sup>186</sup> 91/6. maddesinde “*gözaltı süresinin dolması veya sulh ceza hâkiminin kararı üzerine serbest bırakılan kişi hakkında yakalamaya neden olan fiille ilgili yeni ve yeterli delil elde edilmedikçe ve Cumhuriyet savcısının kararı olmadıkça bir daha aynı nedenle yakalama işlemi uygulanamaz*” şeklinde düzenleme bulunmaktadır. Ayrıca bu konuda, 682 sayılı OHAL KHK'sinde ve 657 sayılı Kanun'da engelleyici bir düzenleme bulunmadığı göz önüne alındığında, böyle bir yaklaşımın yanlış bir çıkarım olmadığını söyleyebiliriz.

### **1.1.5. Disiplin Cezası ve Yargı Kararlarının Etkileşimi**

Memurun tâbi olduğu genel veya özel nitelikteki mevzuatta disiplinsizlik olarak tanımlanan eylemler, aynı zamanda ceza kanunlarına göre de adlî suç olarak tanımlanmış olabilir. Hatta çoğunlukla kamu kurumları veya kanun koyucu, memurun adlî açıdan suç oluşturan eylemini aynı zamanda disiplinsizlik olarak düzenlemektedirler. Bunun da ötesinde 657 sayılı Kanun'un m. 48/A-(5) hükmünde bazı suçlardan mahkûmiyet, memurluk statüsüne dahi engel durumlar arasında sayılmıştır.<sup>187</sup> Çünkü kanun koyucu ve kamu kurumları, adlî açıdan suça bulaşmış

<sup>185</sup> Bkz. 26 Kasım 1996 tarihli ve 22829 sayılı Resmî Gazete.

<sup>186</sup> Bkz. 17 Aralık 2004 tarihli 25673 sayılı Resmî Gazete.

<sup>187</sup> Öyle ki 657 sayılı Kanun m. 98/b gereği bu mahkûmiyetler, memuriyet statüsüne girişten sonra dahi memuriyet statüsünün kaybına sebep olmaktadır. 657 sayılı Kanun m. 48/A-(5) gereği ise memurluğa girişte şu şart aranmaktadır: “*Türk Ceza Kanununun 53'üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet,*

memurların aynı zamanda kurum itibarına da zarar verdiklerini haklı olarak düşünmektedirler.

Örneğin, 682 sayılı OHAL KHK'si m. 8/6-(m) hükmünde “*uyuşturucu maddeleri yapmak veya kullanmak, bunların yapılmasına, kullanılmasına, saklanmasına, nakledilmesine, yakalanacağı sırada ortadan kaldırılmasına, satılmasına veya satın alınmasına aracı olmak*” eylemi, meslekten çıkarma disiplin cezası sebebi olarak düzenlenmiştir. Benzer şekilde bu eylemler, 5237 sayılı Kanun'un m. 188 ve m. 190 hükümlerinde de adlî açıdan suç olarak nitelendirilmişlerdir. Bu tür bir eylemin işlenmesi durumunda disiplin cezası açısından idarî soruşturma, adlî yaptırım açısından ise adlî soruşturma veya kovuşturma aşamaları, ayrı ayrı ve bağımsız olarak yürütülebilecektir. O hâlde kural olarak disiplin cezası ve adlî cezanın birbirlerinden bağımsız olmaları söz konusu olacaktır. Bu husus mevzuatımızda yerleşmiş bir ilkedir. Ayrıca suç ve suçluyla mücadele eden<sup>188</sup> kolluk görevlisinin, adlî açıdan suç oluşturan eyleminin 682 sayılı OHAL KHK'sine göre çoğunlukla disiplin açısından da yaptırımı tâbi tutulduğu söylenebilmektedir. Ancak ceza kanunlarında açıkça tanımlanmış ve aynı zamanda suç oluşturan bir eylemin memur tarafından işlendiğine, sadece mahkeme tarafından karar verilebilecektir.<sup>189</sup>

Buna karşın Danıştay'ın, karşıt yönde kararlarına da rastlanmaktadır. Örneğin Danıştay, hakkında ceza yargılaması neticesinde beraat kararı verilen memura, ceza yargılamasına konu eyleminin disiplinsizlik oluşturduğunun tespit edilmesi sebebiyle disiplin cezası verilebileceği yönünde içtihatla bulunmuştur.<sup>190</sup> Bu görüşe göre, nasıl ki memurun eylemi işleyip işlemediği konusunda idare mahkemeleri tarafından verdiği kararlar, ceza mahkemeleri bakımından bağlayıcılık taşımıyorsa, ceza mahkemelerinin

---

*irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak”.*

<sup>188</sup> Örneğin *Polis Vazife ve Salahiyet Nizamnamesi* m. 1/1'de, polise şöyle bir görev verilmiştir: “*asayiş, amme, şahıs, tasarruf emniyetini ve mesken masuniyetini korumak ve halkın ırz ve can ve malını muhafaza ve ammenin istirahatini temin etmekle mükellef olan polis; bunlara her hangi bir sûretle vuku bulacak taarruz, tecaviüz ve sarkıntılığı men etmeğe ve mütecasirlerini (Mütecasir; yeltenen, cüret eden demektir, (Bkz. [[http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a494a1e3ea27887273726](http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a494a1e3ea27887273726)], (Erişim Tarihi: 31 Aralık 2017)) yakalamağa ve haklarında kanunen yapılması lazım gelen muameleye başlamağa mecburdur*”, (Bkz. 25 Nisan 1938 tarihli ve 3890 sayılı Resmî Gazete).

<sup>189</sup> Bkz. Danıştay 16. Daire, T.:5 Mayıs 2015, E.:2015/6306, K.:2015/4109, [<http://www.kazanci.com/kh02/ibb/files/16d-2015-6306.htm>], (Erişim Tarihi: 27 Ağustos 2017).

<sup>190</sup> Bkz. Danıştay 12. Daire Başkanlığı T.:27 Ekim 2015, E.:2012/1692, K.:2015/5581, [<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/>], (Erişim Tarihi: 20 Haziran 2017).

aynı şekilde bu konuda verdiği kararlar da idare mahkemeleri bakımından bağlayıcılık taşımamalıdır.<sup>191</sup>

Ancak bazı durumlarda ceza mahkemesi tarafından, sanığa yüklenen eylemin sanık memur tarafından işlenmediği veya yüklenen eylemin hiç işlenmediği tespit edilebilir. Bu tür durumlarda, yani disiplin cezasının dayanağı olarak ileri sürülen eylemin işlenmemiş olduğunun veya ilgili memur tarafından işlenmediğinin yargı kararı ile kesinleşmesi durumunda, daha önce verilen disiplin cezası da dayanaksız kalacağından, bu cezanın kaldırılması gerektiği değerlendirilmektedir.<sup>192</sup>

Bu konuda, 657 sayılı Kanun m. 131/(1 ve 2)'ye göre, “*Aynı olaydan dolayı memur hakkında ceza mahkemesinde kovuşturmaya başlanmış olması, disiplin kovuşturmasını geciktiremez. / Memurun ceza kanununa göre mahkûm olması veya olmaması hâlleri, ayrıca disiplin cezasının uygulanmasına engel olamaz*”. Aynı Kanun’un m. 125/son hükmüne göre de “*Yukarıda yazılı disiplin kovuşturmasının yapılmış olması, fiilin genel hükümler kapsamına girmesi halinde, sanık hakkında ayrıca ceza kovuşturması açılmasına engel teşkil etmez*”. 682 sayılı OHAL KHK’si m. 5/1 hükmüne göre de “*Herhangi bir fiilden dolayı ilgili hakkında yapılan adli soruşturma veya kovuşturma, aynı fiilden dolayı ayrıca disiplin soruşturması ve tahkikat yapılmasını, disiplin cezası verilmesini ve bu cezanın yerine getirilmesini engellemez*”. Benzer hükümler, 399 sayılı *Kamu İktisadî Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname* m. 9, 6413 sayılı Kanun m. 5, 2547 sayılı *Yükseköğretim Kanunu* m. 53/A-(n), 3568 sayılı *Serbest Muhasebeci Malî Müşavirlik ve Yeminli Malî Müşavirlik Kanunu* m. 48/10 hükümlerinde de tekrar vurgulanmaktadır.

<sup>191</sup> ÖZERDEM, (2013), *a.g.t.*, s. 96. Bu konuda Anayasa Mahkemesi’ne göre de “... *Ceza Muhakemesi Hukuku ve Disiplin Hukuku farklı kural ve ilkelere tâbi disiplinlerdir. Kamu görevlisinin davranışı, suç tanımına uymasının yanı sıra disiplin sorumluluğunu da gerektirebilir. Böyle durumlarda ceza muhakemesi ve disiplin soruşturması ayrı ayrı yürütülür. Ceza muhakemesi sonucunda kişinin isnat edilen eylemi işlemediğine dair hükümler dışında, ceza mahkemesi hükmü disiplin makamları açısından doğrudan bağlayıcı değildir*”, (AYMK., 2. Bölüm, Kürşat Eyal Başvurusu, Başvuru Numarası: 2012/665, T.:13 Haziran 2013 için bkz. 27 Temmuz 2013 tarihli ve 28720 sayılı Resmî Gazete).

<sup>192</sup> KANLIDERE, Mustafa, (1998), *Denetimde Disiplin Soruşturmalarının Önemi ve Tarım Kredi Kooperatifleri ve Birlikleri Uygulaması*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1998, s. 56; Bu konuda Danıştay da “... *dolandırıcılık suçunu işlediğinden ötürü davacıya meslekten çıkarma cezası verilmiş ise de, [memurun] anılan suçtan beraat ettiğinin anlaşılması karşısında isnat olunan eylemin gerçekleştiğinin kabulü olanaksız olduğundan işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı gerekçesiyle dava konusu işlem iptal edilmiştir*” şeklindeki ilk derece mahkemesi kararını onamıştır, (Bkz. Danıştay12. Daire, T.:10 Aralık 2003, E.:2001/3094, K.:2003/3946, [<http://emsal.danista.y.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/DokumanGosterServ>], (Erişim Tarihi: 4 Nisan 2017)).

Bununla birlikte mevzuatımızda çok sınırlı da olsa, devam eden ceza yargılamasının dikkate alınabildiği durumlar da bulunmaktadır. Örneğin, 2547 sayılı Kanun m. 53/A-(n) hükmüne göre, “*Gerektiğinde ceza kovuşturması bekletici mesele yapılabilir. Bu durumda disiplin soruşturmasına ilişkin zamanaşımı süreleri durur*”. Keza 2802 sayılı *Hâkimler ve Savcılar Kanunu*<sup>193</sup> m. 72/3 hükmüne göre de, “*disiplin cezasını gerektiren eylem, aynı zamanda bir suç teşkil eder ve bu suç için kanunda daha uzun bir zamanaşımı süresi öngörülmüş olur ve ceza soruşturması veya kovuşturması da açılır ise, ikinci fıkrada belirtilen süre yerine bu süreler uygulanır. Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca kovuşturma sonucunun beklenmesine karar verilenler hakkında ise, mahkeme kararının kesinleşmesinden itibaren iki yıl geçmekle ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar*”.<sup>194</sup>

Aslında sadece YÖK personeli ve yargı mensupları için öngörülen bu istisnaların tüm memurlar için geçerli olması isabetli olacaktır. Zira ceza yargılaması neticesinde, failin suç ile bağlantısı neden–sonuç ilişkisi içinde ortaya konmuşsa, idarî merciler bununla bağlı olmalıdır.<sup>195</sup> Aksine bir tutum bir yargı kararının, idarî bir kararla etkisiz hâle gelmesine neden olur ki, bu durum, hukukun üstünlüğü ilkesine de ters düşer. Kaldı ki ceza yargılamasına göre yapılan bir kovuşturma daha uzun sürse de, disiplin soruşturmasına göre daha kapsamlı ve daha güvenilir olacaktır.<sup>196</sup>

Örneğin İtalya gibi bazı yabancı ülke düzenlemelerinde, memurun aynı fiilden dolayı ceza soruşturması veya kovuşturması sürecinin başlaması hâlinde, disiplin yaptırımının da ceza yargılaması sonucuna değin ertelenmesi sistemi benimsemiştir.<sup>197</sup> Gerçekten de masumiyet karinesinin çiğnenmemesi ve daha sağlıklı bir idarî yaptırım kararı vermek amacıyla, yalnızca devam eden ceza yargılamasına konu fiilden dolayı verilecek disiplin cezalarında, cezalandırma zamanaşımının durması ve yargılama neticesine göre hareket edilmesi daha isabetli olacaktır. Bu konuda zorunlu olduğu düşünülmekteyse, kesin hükme değin memur hakkında uygulanacak görevden uzaklaştırma tedbiri, yeterli görülmelidir.<sup>198</sup>

<sup>193</sup> Bkz. 26 Şubat 1983 tarihli ve 17971 sayılı Resmî Gazete.

<sup>194</sup> Burada disiplin soruşturması aşamasında memur hakkında yürütülen adlî sürecin; YÖK personeli bakımından ancak kovuşturma aşamasında, yargı mensupları açısından ise soruşturma aşamasında da dikkate alınabildiğine dikkat çekilmelidir.

<sup>195</sup> ÖZERDEM, (2013), *a.g.t.*, s. 124.

<sup>196</sup> ERDOĞAN, (2010), *a.g.t.*, s. 13.

<sup>197</sup> ALİKAŞİFOĞLU, Kemalettin, (1977), “Disiplin Cezaları”, *Amme İdaresi Dergisi*, C. 10, S. 4, Ankara, 1977, s. 34.

<sup>198</sup> Bkz. 682 sayılı OHAL KHK’si m. 28, 657 sayılı Kanun m. 137 ila 145. Bunun yanı sıra 675 sayılı *Olağanüstü Hâl Kapsamında Bazı Tedbirler Alınması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname* m. 13/1’e göre “15/7/2016 tarihinden 20/7/2016 tarihli ve 2016/9064 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla olağanüstü

Ancak böyle bir uygulamaya gidilmesi hâlinde henüz bir disiplin cezası kararı verilmemişken memur hakkında ceza mahkûmiyeti kararı verilebilecektir. İşte verilen bu mahkûmiyet kararının niteliğinin gözetilmesi ve 657 sayılı Kanun'un m. 98/b gereği kişinin memuriyetine mahkûmiyet nedeniyle son verilmesi gerekiyorsa, disiplin cezası vermek yerine 657 sayılı Kanun m. 48 ve 98/b hükümleri uygulanmalı ve kişi bu yolla kamu görevi dışına çıkarılmalıdır. Çünkü 657 sayılı Kanun m. 98/b'de idareye hiçbir şekilde takdir hakkı tanınmamıştır.<sup>199</sup>

EGM, JGK ve SGK'den oluşan genel kolluk teşkilatımız açısından durum incelendiğinde ise bu durumun EGM'de dikkate alınabileceğine dair açık bir hüküm öngörüldüğü görülmektedir. 3201 sayılı Kanun'un yürürlükte olan m. 81 hükmüne göre *"Bir memura isnat olunan fiil inzibatî cezayı müstelzim olmakla beraber, Türk Ceza Kanunu mucibince cezalandırılmayı da istilzam eylediği ve inzibatî ceza hakkında karar verilebilmesi için mevcut deliller kâfi görülmeyerek mahkeme hükmüne intizar zarureti bulunduğu kanaati hâsıl edildiği takdirde inzibatî cezanın tatbiki, mahkeme kararı neticesine talik olunur"*.

Buna göre 3201 sayılı Kanun kapsamındaki bir memurun işlediği ileri sürülen bir eylemin disiplinsizlik ve aynı zamanda 5237 sayılı *Türk Ceza Kanunu*'nda<sup>200</sup> tanımlanmış, adlî anlamda suç oluşturması durumunda, disiplin açısından mevcut olguların yeterli görülmemesi nedeniyle karar verilmesi için gerek görülüyorsa mahkeme kararının beklenebileceği düzenlenmiştir.<sup>201</sup> Yalnız bu düzenlemenin suç ve ceza hükümleri içeren özel kanunları kapsamadığına, yalnızca 5237 sayılı Kanun açısından dikkate alınacağına dikkat edilmelidir.<sup>202</sup> Ayrıca burada mahkeme kararının beklenmesi, idarî soruşturma yoluyla elde edilen delillerin, eylemin sabit görülmesi için yeterli görülmediği durumlarda geçerli olacaktır. Bunun yanı sıra bu hükümde idarenin

---

*hâlin ilan edilmesine kadar geçen süre zarfında ve olağanüstü hâlin devam ettiği süre içinde görevden uzaklaştırılanlar hakkında ilgili mevzuatta bu tedbir için öngörülen süre sınırlaması, olağanüstü hâl süresince uygulanmaz"*, (Bkz. 29 Ekim 2016 tarihli ve 29872 sayılı Resmî Gazete).

<sup>199</sup> ALTAY, (2005), *a.g.t.*, s. 223.

<sup>200</sup> Bkz. 12 Ekim 2004 tarihli ve 25611 sayılı Resmî Gazete.

<sup>201</sup> Hükmün kaleme alınışı bakımından *"cezanın tatbiki, mahkeme kararı neticesine talik olunur"* ibaresi kullanılmasına karşın hükmün ilk kısmındaki *"inzibatî ceza hakkında karar verilebilmesi için"* ibaresinden dolayı, beklemin disiplin ceza kararından önce yapılması gerekir. Zira disiplin cezaları kesinleştikten sonra uygulanmak zorunda kalınacaktır. Bu konuda 682 sayılı OHAL KHK'si m. 33/1'e göre *"Disiplin cezaları, kesinleşmesini müteakip yerine getirilir"*.

<sup>202</sup> Bu noktada, maddenin yürürlüğe girdiği tarih olan 1937'de 765 sayılı *Türk Ceza Kanunu* yürürlükte bulunmaktaydı. 5237 sayılı Kanun'un yürürlüğe girişi nedeniyle burada yeni 5237 sayılı Kanun dikkate alınacaktır. Zira 5252 sayılı *Türk Ceza Kanununun Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Kanun* m. 3/1'e göre *"Mevzuatta, yürürlükten kaldırılan Türk Ceza Kanununa yapılan yollamalar, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda bu hükümlerin karşılığını oluşturan maddelere yapılmış sayılır"*, (Bkz. 13 Kasım 2004 tarihli ve 25642 sayılı Resmî Gazete).



bekleyeceği kararın kesin hüküm mü yoksa ilk derece mahkemesi kararı olduğu da açıkça belirtilmediğinden kural olarak idarenin ilk derece mahkemesi kararıyla yetinmesi mümkün olabilecektir.

Bu noktada, eylem için öngörülen zamanaşımı süresinin de duracağına dair bir düzenleme öngörülmemiştir. Bu yüzden birtakım disiplinsizliklerin zamanaşımına uğramak sûretiyle cezasız kalmaması amacıyla, disiplin cezaları için öngörülmüş olan soruşturma ve cezalandırma zamanaşımı sürelerinin de yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Çünkü disiplin âmirlerine, bir şekilde vâkıf ve muttali oldukları disiplinsizliklere göz yummaya yükümlülüğü getirilmiştir. Bu konuda 682 sayılı OHAL KHK'si m. 14/1'e göre maiyetinden birinin disiplinsizlik teşkil edebilecek bir eylemini veya mesleğe aykırı tutum ve davranışını herhangi bir şekilde öğrenen disiplin âmirleri, olayın araştırılmakla yükümlü tutulmuşlardır. Aksi hâlde kendilerinin de sorumluluğu gündeme gelecektir.<sup>203</sup>

Gerçekten hakkında disiplin cezası uygulanması istenen memurun ileri sürülen suçu işleyip işlemediğinde tereddüt ediliyorsa, bu hâlde en iyi uygulama yargılamının kesin neticesini bekleme olabilir.<sup>204</sup> Bu noktada idare, bir yandan cezalandırma zamanaşımını da gözetmek zorunda kalacaktır. Bekleme neticesi kişinin fiilinden dolayı hakkında yargı mercii tarafından verilen beraat kararı delilsizlikle gerekçelendirilmişse, o takdirde idare, delilleri disiplin cezası yönünden değerlendirebilecek ve gerek görüyorsa disiplin cezası verebilecektir.<sup>205</sup> Çünkü bu durumda, yargı mercii tarafından, iddia edilen eylemin gerçekten işlenip işlenmediği veya memur tarafından işlendiğine dair kesin bir kanaate varılamamaktadır.

Nitekim bir Danıştay tarafından,

*“... ceza mahkemesince delillerin takdiri ve suçun niteliği yönünden yapılan değerlendirmede uygulanan ilke ve kurallar, disiplin hukuku açısından uygulanan kurallardan farklı olduğundan, aynı suç ile ilgili olarak ceza mahkemesince, suçun sanık tarafından işlendiğinin sabit olmadığı [delil yetersizliği] gerekçesiyle verilen beraat kararlarının*

---

<sup>203</sup> Bu konu 6413 sayılı Kanun'da özel olarak ele alınmış ve ayrı bir disiplinsizlik türü olarak tespit edilmiştir. Anılan Kanun'un m. 19/1-(e) hükmüne göre “*maiyetinin disiplinsizliği hakkında soruşturma yapmamak: Maiyeti tarafından işlenen bir disiplinsizliği öğrenmesine rağmen ceza vermeme takdir yetkisinin bulunduğu hâller dışında kasten disiplin soruşturması yapmayarak disiplinsizliği örtbas etmek*” eylemi, hizmet yerini terk etmeme cezasını gerektiren disiplinsizlikler arasında sayılmıştır.

<sup>204</sup> ALİKAŞİFOĞLU, (1977), a.g.m., s. 35.

<sup>205</sup> ALİKAŞİFOĞLU, (1977), a.g.m., s. 37.

*disiplin hukuku açısından bağlayıcı olmadığı, bu nitelikteki beraat kararının disiplin cezası uygulanmasına engel oluşturmayacağı*<sup>206</sup> şeklinde görüş bildirilmiştir.

Buna karşın bir diğer görüşe göre, beraat kararları arasında bir ayırım yapmak sûretiyle, belirli beraat kararlarına daha az değer atfedilmesi hukuken uygun bulunmamalıdır. Çünkü ceza hukukunun genel ilkelerinden biri olan “*şüpheden sanık yararlanır*” ilkesi, sanık lehine getirilen bir ilke olup bu ilkenin idare hukukunda dahi olsa sanığın aleyhine sonuç doğuracak şekilde uygulanması isabetli olmayacaktır.<sup>207</sup>

Anayasa Mahkemesi ise bu konuda 657 sayılı Kanun m. 131 hükmündeki düzenlemeye uygun bir görüş geliştirmiştir. Anayasa Mahkemesine göre,

*“Askerî disiplin gerekleri dikkate alındığında masumiyet karinesinin disiplin hukukunun uygulanabilmesi için mutlaka ceza davalarının sonucunun beklenmesini gerektirdiği söylenemez. Kişinin suçluluğunu ima eden ya da kabul eden bir yargı söz konusu olmadıkça, sadece soruşturma açılmış olması da disiplin işlemlerinin başlatılması veya disiplin yaptırımı uygulanması için yeterli görülebilir. Dolayısıyla ilgili kişi hakkında başlatılan soruşturmalara atıf yapan idarenin cevabındaki ifadelerin masumiyet karinesini ihlal ettiği söylenemez”*.<sup>208</sup>

Bunun da ötesinde bazı durumlarda memurun birtakım disiplinsizlikleri işleyip işlemediğinin kesin olarak tespiti, ancak kesinleşmiş yargı kararına veya adli incelemelere bağlıdır, yani bu tür durumların yalnız idarî soruşturma ve hukuka uygun delillerle kesin olarak tespit edilme olasılığı çok düşüktür. Örneğin 682 sayılı OHAL KHK’si m. 8/6-(cc) hükmüne göre “*bir kimseyle gayri tabii mukarenette bulunmak yahut bu fiili kendisine rızasıyla yaptırmak*” eylemi meslekten çıkarma disiplin cezasını gerektiren eylemlerden biri olarak düzenlenmiştir. Bu noktada söz konusu olgunun somut delillerle kanıtlanması için memurun 5271 sayılı *Ceza*

<sup>206</sup> Bkz. Danıştay 12. Dairesi, T.:16 Mayıs 20113, E.:2010/1494, K.:2013/4059, [<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>], (Erişim Tarihi: 7 Ekim 2017).

<sup>207</sup> ALTAY, (2005), *a.g.t.*, s. 220.

<sup>208</sup> Bkz. AYMK., 1. Bölüm, T.:7 Kasım 2013, 2012/998 sayılı *Ramazan Tosun* Başvurusu, (10 Aralık 2013 tarihli ve 28847 sayılı Resmî Gazete).

*Muhakemesi Kanunu*<sup>209</sup> ile koruma altına alınmış haklarına dair bilgilere ulaşılması gerekecektir.<sup>210</sup> Bu yüzden bu tür disiplinsizliklerin işlendiğine dair şüphelerin ortaya çıkması durumunda idarenin mevcut yetkileri dâhilinde yapılacak soruşturma neticesi söz konusu disiplinsizliklerin işlendiğine dair kesin bir kaniya varmak için ayrıca adli merci kararı gerektiren incelemelerin yapılması gerekiyorsa, adli süreç beklenmelidir. Zaten memur hakkındaki ceza muhakemesi süreçlerinin neticesi, 657 sayılı Kanun m. 131/3 hükmü<sup>211</sup> gereği ilgili kamu kurumuna intikal ettirilecektir.

Burada hiyerarşi kudreti kullanılarak, memurdan özellikle kendi aleyhindeki adli belgeleri idareye ibraz etmesi istenememelidir. Bu konuda ceza hukuku alanında düzenlenen 1982 Anayasası m. 38/5 hükmü gereği de “hiç kimse kendisini ... suçlayan bir beyanda bulunmaya veya bu yolda delil göstermeye zorlanamaz”. Zira Anayasa’da yer alan genel kuralların disiplin hukukunda göz ardı edilebileceği düşünülemez. Bu hususta *Askerî Yüksek İdare Mahkemesi (AYİM)* de Anayasal ilkelerin bağdaştığı ölçüde disiplin hukukunda göz ardı edilmemesi gerektiği kanaatinde. Bu konuda AYİM’in kanımızca isabetli bir içtihadına göre,

*“Hukuk düzenimizde, her ne kadar ceza hukuku ile disiplin hukukunun birbirinden ayrılığı ve bağımsızlığı ilkesi kabul edilmişse de, aksi öngörülmediği sürece ve/veya durumun niteliği gerektirmediği sürece ve bağdaştığı ölçüde, gerek hukukun genel ilkeleri, gerek Anayasal kurallar ve gerekse ceza hukukunun ilke ve esasları, özellikle cezaî nitelikteki disiplin yaptırımlarında da (ağırlığına göre) uygulanmak durumundadır. Zira Anayasa’da teminat altına alınan hak ve özgürlükler, belirtilen sınırlama sebebi bulunmadıkça ve/veya istisnaî bir kurala yer verilmedikçe herkesi ve her kurumu bağlamaktadır”.*<sup>212</sup>

<sup>209</sup> Bkz. 5271 sayılı Kanun – Üçüncü Kısım Üçüncü Bölüm, m. 75 vd.

<sup>210</sup> ŞEN, Ersan, (2017), “Polis Disiplin KHK’sı Hakkında Ek Mülahazalar”, [<http://www.haber7.com/yazarlar/prof-dr-ersan-sen/2274631-polis-disiplin-khksi-hakkinda-ek-mulahazalar>], (Erişim Tarihi: 25 Ağustos 2017).

<sup>211</sup> Anılan hükme göre “160 sayılı Devlet Personel Dairesi Kurulması Hakkında Kanununun 4’üncü maddesinde sayılan kuruluşlarda çalışan personel hakkında; görevden doğan veya görevi sırasında işledikleri suçlarla kişisel suçları sebebiyle Cumhuriyet savcıları veya askerî 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 sûretleri ile ilgili mahkemelerce verilen kesinleşmiş karar sûretleri bu personelin bağlı olduğu bakanlık veya kurum veya kuruluşa gönderilir”.

<sup>212</sup> Bkz. AYİM 1. Daire, T.:6 Ekim 2015, E.:2014/384, K.:2015/879, (Karar Henüz Yayımlanmamıştır); Benzer görüş için bkz. ASLAN, (2001), *a.g.e.*, s. 136.

Sonuç olarak bu süreç neticesinde idarenin, cezalandırma zamanaşımı süresi içerisinde memur aleyhine herhangi bir belgeye ulaşamaması durumunda, memur hakkında bu eylemden ötürü herhangi bir idarî yaptırım uygulanamamalıdır.

Bir diğer olasılık ise mahkeme kararının gerekçesine göre, eylem hiç meydana gelmemiş (yani işlenmemiş) veya işlenmiş fakat memur tarafından işlenmemiş ise, bu eylemden dolayı disiplin cezası verilemeyecektir veya verilmişse kaldırılacaktır.<sup>213</sup> Çünkü aynı eylemin bir yargı makamına göre mevcut olmaması veya memur tarafından işlenmemiş bulunması, idarî makama göre ise mevcut ve memur tarafından işlenmiş sayılması, aynı maddî olay hakkında tamamen iki karşıt görüş ve uygulama anlamına gelecek ve bu netice kesin hüküm (*kaziye-i muhkeme*) anlayışı ile bağdaşmayacaktır. Yargısal yollardan maddî olay hakkında verilmiş olan karar, kesin hüküm teşkil edeceğinden artık idarî makamlar tarafından kesin hükmün aksi kabul edilemeyecektir.<sup>214</sup>

Ancak, muhtemelen daha uzun sürecek olan yargılama sonucu memurun suçsuzluğunun anlaşılması durumunda, mahkeme kararından önce kesinleşmiş olan disiplin cezasının doğrudan hükümsüz kalacağına dair açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşın böyle bir durumda verilen disiplin cezasının geri alınıp alınmayacağına dair farklı görüşler ileri sürülmüştür.<sup>215</sup> Bir kısım görüşlere göre hukuka aykırı oldukları kesin olarak anlaşılan disiplin cezaları, idare tarafından re'sen veya başvuru üzerine geri alınabilmelidir.<sup>216</sup> Çünkü disiplin cezası gibi, memura

---

<sup>213</sup> Çünkü idare, memur için hak yaratıcı nitelikte olmayan disiplin cezası uygulama işlemini, gerek ilgilinin başvurusu üzerine gerekse kendiliğinden ortadan kaldırabilir, (Bkz. PLANTEY, Alain, (1971), *Traité Pratique De La Fonction Publique*, C. I, LGDJ y., 3. B., Paris, 1971, s. 528 ve LONG, Marceau-WEIL, Prosper-BRAIBANT, Gay-DELVOLLE, Pierre-GENEVOIS, Bruno, (2001), *Les Grands Arrêts De La Jurisprudence Administrative*, Dalloz y., 13. B., Paris, 2001, s. 246'dan aktaran GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 800). Ancak idare aynı eylemden ötürü disiplin cezasını kaldırıp daha ağır bir disiplin cezası veremeyeceği gibi idare aynı eylem için ceza verilmesine yer olmadığına karar vermişse bu kararı geri alıp herhangi bir disiplin cezası veremeyecektir, (Bkz. GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. I, s. 1132).

<sup>214</sup> ONAR, (1966), *a.g.e.*, C. II, s. 1190.

<sup>215</sup> Ancak maddî hata kapsamında kalan düzeltmelerin, yargı kararına ihtiyaç duyulmadan yapılabileceği kabul edilmelidir, (Bkz. KIRMIZIGÜL, Hüsamettin, (1998), *Uygulama ve Teoride Disiplin Suç ve Cezaları ve Denetim Yolları*, Kazancı Hukuk y., İstanbul, 1998, s. 288).

<sup>216</sup> GÖZÜBÜYÜK-TAN, (2013), *a.g.e.*, s. 450; GÜNDÜZ, Fatma Ebru, (2010), *İdarî İşlemin Geri Alınması*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2010, S. 271; GÜNDÜZ, Fatma Ebru, (2016), "Disiplin Cezalarının Geri Alınması", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 20, Y. S. 1, Ankara, 2016, s. 418; ÇAĞLAYAN, (2014), *a.g.e.*, s. 360; YILDIRIM, Turan-YASİN, Melikşah-KARAN, Nur-ÖZDEMİR, H. Eyüp-ÜSTÜN, Gül-TEKİNSOY, Okay, (2012), *İdare Hukuku*, On İki Levha y., 4. B., İstanbul, 2012, s. 403; KAMAN KARAN, (2003), *a.g.e.*, s. 99.

yaptırım uygulanmasına dair idarî işlemler hak yaratıcı nitelikte değildir.<sup>217</sup> Ancak bunun aksini savunan ve verilen disiplin cezasının geri alınamayacağını düşünen yazarlar da bulunmaktadır.<sup>218</sup> Danıştay’ın ise bu konudaki görüşü ise şu şekildedir:

“... ilgili yasal düzenlemeler çerçevesinde kesinleşen disiplin cezaları, disiplin cezalarını veren idarî merciler yönünden bağlayıcı ve kesin nitelikte olup, idarî mercilerin vermiş oldukları disiplin cezalarını geri almaları verdikleri disiplin cezası yerine başka bir disiplin cezası verme yoluna gitmeleri kural olarak olanaksızdır. Kamu hizmetinin belli bir düzen içerisinde yürütülmesi için gerekli önlemlerden olan disiplin cezası, niteliği gereği öteki idarî işlemlerden farklı olup, disiplin cezası vermeye yetkili organlar, bu organların oluşumu, çalışma usûlü, karar oluşturulması, bu kararlara itiraz ve bütün bu sürecin her aşaması için öngörülen süre koşulları ile disiplin cezası işlemi sıkı şekil şartına bağlı olarak uygulanabilmektedir. Bu özellik disiplin cezasının yeni bir idarî işlemle ortadan kaldırılmasına engeldir. Ceza ancak bir yargı kararı yahut yasama tasarrufu ile iptal edilebilir veya ancak disiplin cezasının ağırlığına göre belli süreler geçtikten sonra sicil dosyasından silinmesi atamaya yetkili âmirden<sup>219</sup> istenebilir”.<sup>220</sup>

Değnilmesi gereken bir husus da ceza mahkemesi kararı neticesinde memurun eylemi işlemekle beraber olayda bir hukuka uygunluk sebebinin bulunduğu yahut kast veya taksire dayalı kusurunun bulunmadığının tespit edilmiş olması olasılığıdır. *Hukuka uygunluk sebebi*, hukuka aykırılık unsurunu ortadan kaldıran, eylemi ceza kuralının

<sup>217</sup> CHAPUS, René, (2001), *Droit Administratif Général*, Montchrestien y., 15. B., C. 1, Paris, 2001, s. 1167 ve AUBY, Jean-Marie–DRAGO, Roland, (1975), *Traité De Contentieux Administratif*, LGDJ y., 2. B., C. II, Paris, 1975, s. 252’den aktaran GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. I, s. 1132).

<sup>218</sup> KIRMIZIGÜL, (1998), *a.g.e.*, s. 288; ERYILMAZ, (2013), *a.g.e.*, s. 210; DİNÇER, Yıldız, (1976), “Devlet Memurlarının Disiplin Hukuku”, *Amme İdaresi Dergisi*, S. 9/1, Ankara, 1976, s. 89; BALTA, (1970), *a.g.e.*, s. 183; ARICA, (2006), *a.g.e.*, s. 418.

<sup>219</sup> Atamaya yetkili âmir, *Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Personel Yönetmeliği* m. 4/1-(b)’de “atama usûl ve esaslarını belirleyen mevzuat hükümleriyle atama yetkisi tanınan veya bu konuda usûlüne göre yetki devri yapılan personel, müşterek kararlar atanan personel bakımından ise inha eden makam” olarak tanımlanmıştır.

<sup>220</sup> Danıştay 12. Dairesi, T.:16 Haziran 2008, E.:2008/1919, K.:2008/3714; Danıştay 12. Dairesi, 26 Mart 2007, E.:2006/3521, K.:2007/1413; Aynı yönde Danıştay 8. Dairesi T.:12 Ekim 1998, E.:1998/4988, K.:1998/3015; Danıştay 10. Dairesi, T.:15 Şubat 1990, E.:1989/2490, K.:1990/270, (Bkz. [<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>], (Erişim Tarihi: 5 Kasım 2017)).

amacına aykırı hâle getirmeyen sebeplerdir.<sup>221</sup> *Kusurluluk* ise belirli bir fiil ile fail arasında ve esas itibarıyla psikolojik nitelikte bir bağlantıdır.<sup>222</sup> Bu konuda açık düzenleme olmamakla beraber ceza mahkemesi tarafından verilen hukuka uygunluk kararlarının idarî mercileri de bağlaması gerektiği ileri sürülmektedir.<sup>223</sup>

Bu husustaki bir AYİM içtihadına göre,

*“Kanunda disiplinsizliklerin kast veya taksirle işlenebileceği öngörülmüşse de TCK’da olduğu gibi hukuka uygunluk sebepleri ile ceza sorumluluğunu kaldıran ve azaltan hâller konusunda genel bir hükme yer verilmemiştir. Bununla beraber tatbikatta ve öğretide yerine göre ve bağdaştığı ölçüde akıl hastalığı, hata, meşrû savunma, haksız tahrik vb. hâllerin ve geçici sebeplerin disiplin sorumluluğunu da etkileyeceği kabul edilmektedir. Zira kişi gerçekleştirdiği davranışın hukukî anlam ve sonuçlarını algılama ve yönlendirme yeteneğini etkileyen bir sebebin etkisine bilinci olmaksızın veya iradesi dışında girmiş olabilir. [Bu kapsamda örneğin] kişinin algılama yeteneğini etkileyen sistemik hastalıkları<sup>224</sup> da geçici neden olarak kabul etmek gerekir”.*<sup>225</sup>

682 sayılı OHAL KHK’si m. 4/1 hükmünde “*disiplinsizlik, kasten veya taksirle oluşabilir*” şeklinde düzenleme yapılarak memurun ancak kast veya taksire dayanan kusuruna dayanarak disiplin cezası verilebileceği kabul edilmiştir. Bu yüzden 682 sayılı OHAL KHK’si uygulamasında eyleme dair, disiplin cezası öncesi verilen ceza mahkemesi kararının gerekçesi incelenecektir. Mahkeme tarafından eylemin söz gelimi meşrû savunma kapsamında işlendiğine dair bir tespit varsa idare de olayda memurun bu eylemini hukuka uygun saymak zorunda kalacaktır.

<sup>221</sup> DÖNMEZER, Sulhi–ERMAN, Sahir, (1985), *Nazarî ve Tatbikî Ceza Hukuku*, Filiz Kitabevi, 9. B., C. II, İstanbul, 1985, s. 19.

<sup>222</sup> DÖNMEZER–ERMAN, (1985), *a.g.e.*, s. 226.

<sup>223</sup> ÖZERDEM, (2013), *a.g.t.*, s. 144.

<sup>224</sup> *Sistemik hastalıklar*, bir takım organları ve dokuları etkileyen ya da vücudu bütünüyle etkileyen hastalıklar olarak tanımlanmaktadır, (Bkz. [[https://en.wikipedia.org/wiki/Systemic\\_disease](https://en.wikipedia.org/wiki/Systemic_disease)], (Erişim Tarihi: 8 Haziran 2017)).

<sup>225</sup> Bkz. AYİM 1. Daire, T.:14 Nisan 2015, E.:2014/1122, K.:2015/391, (Karar Henüz Yayınlanmamıştır).

## 1.2 Olağanüstü Hâl Kanun Hükmünde Kararnamelerinin Niteliği Ve Yargısal Denetimi Sorunu

Çalışma konusunun bir OHAL KHK'si olması ve 682 sayılı OHAL KHK'si hakkında TBMM'de bir karar verilmemiş olması sebebiyle OHAL KHK'lerinin niteliği ve yargısal denetiminin de incelenmesi gerekmektedir.

### 1.2.1. Olağanüstü Hâl Kanun Hükmünde Kararnamesi ve Hukukî Niteliği

1982 Anayasası m. 120/1 hükmünde “*Anayasa ile kurulan hür demokrasi düzenini veya temel hak ve hürriyetleri ortadan kaldırmaya yönelik yaygın şiddet hareketlerine ait ciddi belirtilerin ortaya çıkması veya şiddet olayları sebebiyle kamu düzeninin ciddi şekilde bozulması hâllerinde, Cumhurbaşkanı başkanlığında toplanan Bakanlar Kurulu, Millî Güvenlik Kurulunun da görüşünü aldıktan sonra yurdun bir veya birden fazla bölgesinde veya bütününde, süresi altı ayı geçmemek üzere olağanüstü hal ilan edebilir*” şeklinde düzenleme yer almaktadır.

1982 Anayasası m. 121/3 hükmüne göre ise, “*olağanüstü hâl süresince, Cumhurbaşkanının başkanlığında toplanan Bakanlar Kurulu, olağanüstü hâlin gerekli kıldığı konularda, kanun hükmünde kararnameler çıkarabilir. Bu kararnameler, Resmî Gazetede yayımlanır ve aynı gün Türkiye Büyük Millet Meclisinin onayına sunulur; bunların Meclisce onaylanmasına ilişkin süre ve usûl, İçtüzükte belirlenir*”.

Konuya ilişkin olarak TBMM İçtüzüğü'nün “*Olağanüstü hâl ve sıkıyönetim kanun hükmündeki kararnamelerinin görüşülmesi*” başlıklı 128. maddesine göre, “*Anayasanın 121 ve 122'nci maddeleri gereğince çıkarılan ve Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulan kanun hükmünde kararnameler, Anayasanın ve İçtüzüğün kanun tasarı ve tekliflerinin görüşülmesi için koyduğu kurallara göre ancak, komisyonlarda ve Genel Kurulda diğer kanun hükmünde kararnamelerle, kanun tasarı ve tekliflerinden önce, ivedilikle en geç otuz gün içinde görüşülür ve karara bağlanır. / Komisyonlarda en geç yirmi gün içinde görüşülmeleri tamamlanmayan kanun hükmünde kararnameler Meclis Başkanlığınca doğrudan doğruya Genel Kurul gündemine alınır*”.<sup>226</sup>

<sup>226</sup> 15 Temmuz 2016 tarihli kalkışma sonrası ilan edilen OHAL kapsamında bugüne değin 667 ila 697 sayılı OHAL KHK'lerinden oluşan toplam 31 adet OHAL KHK'si yayımlanmıştır. Bu KHK'lerden henüz 27 adedi (667, 668, 669, 671, 672, 673, 674,675, 676, 677, 679, 678, 680, 681, 682, 683, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 692, 693, 694, 696, 697 sayılı OHAL KHK'leri) TBMM'de görüşülüp aynen veya değiştirilerek kabul edilmiştir. Diğerleri hakkında ise TBMM'de henüz bir karar alınmış değildir, (Bkz. [<http://resmigazete.gov.tr/default.aspx>], [[https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/khk\\_sd.sorgu\\_baslangic](https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/khk_sd.sorgu_baslangic)], (Erişim Tarihi: 10 Mart 2018)).

### 1.2.2. Olağanüstü Hâl Kanun Hükmünde Kararnemelerinin Denetimi Sorununa Dair Görüşler ve Yargı Kararları

OHAL KHK'lerinin denetimi konusunda ise Anayasa m. 148/1'e göre "olağanüstü hâllerde ... çıkarılan kanun hükmünde kararnemelerin şekil ve esas bakımından Anayasaya aykırılığı iddiasıyla, Anayasa Mahkemesinde dava açılmaz".

Ancak teorik olarak bu şekilde yürürlüğe konulan ve denetime kapalı olan OHAL KHK'lerinin hukukî niteliğini kesin olarak tespit etmek pek de kolay değildir. Bu güçlük, OHAL KHK'lerinin niteliğinden kaynaklanmaktadır. Çünkü OHAL KHK'lerinin ortaya çıkışı tamamıyla bir OHAL zorunluluğunun ifadesidir<sup>227</sup> ve bu KHK'ler hem yürütme hem de yasama organının katkısı ile oluşmaktadırlar.<sup>228</sup> Belirtmek gerekir ki OHAL'lerde Anayasa m. 121/3 hükmüne göre çıkarılabilecek OHAL KHK'lerinde konu sınırlaması yoktur. Ancak bu, OHAL KHK'lerinin düzenleme alanının sınırsız olduğu anlamında değildir. Bu tür OHAL KHK'lerinin düzenleme alanları, Anayasa m. 121/3 hükmü gereğince OHAL'in gerekli kıldığı konularla sınırlıdır.<sup>229</sup>

Bu kapsamda ilk olasılığa göre, yayımlanan bir OHAL KHK'sinin Anayasa ve TBMM İçtüzüğü'nde belirlenen yöntemlere göre olağan şekilde TBMM'ye sunulup kanun hâline geldiğini varsayalım. Bu durumda TBMM'nin onayı veya değiştirerek onayı söz konusu olursa bu KHK'ler kanun hâline geleceklerdir.<sup>230</sup> Söz konusu KHK'ler TBMM tarafından reddedilirse de bu KHK'ler geleceğe dönük olarak yürürlükten kalkacaklardır.<sup>231</sup> TBMM'de onaylanan hukukî metinler ise tartışmasız şekilde kanun hâline geleceğinden Anayasa Mahkemesi'nin denetimine tâbi olacaklardır.<sup>232</sup> Bu konuda geçmişteki içtihatlarında Anayasa Mahkemesi de OHAL KHK'lerinin TBMM'nin onay aşamasından sonra diğer KHK'ler gibi kanuna dönüşeceklerini ve bu kanunların Anayasa'ya uygunluğunun denetlenebileceğini kabul etmiştir. Anılan kararlarda Anayasa Mahkemesi,

<sup>227</sup> KUZU, Burhan, (1985), *Türk Anayasa Hukukunda Kanun Hükmünde Kararnemeler*, Üçdal Neşriyat, İstanbul, 1985, s. 363.

<sup>228</sup> KUZU, (1985), *a.g.e.*, s. 381.

<sup>229</sup> AYMK., T.:10 Ocak 1991, E.:1990/25, K.:1991/1, (5 Mart 1992 tarihli ve 21162 sayılı Resmî Gazete).

<sup>230</sup> KUZU, (1985), *a.g.e.*, s. 395.

<sup>231</sup> KUZU, (1985), *a.g.e.*, s. 378.

<sup>232</sup> KUZU, (1985), *a.g.e.*, s. 395.



“Anayasa’ya göre, sıkıyönetim ve olağanüstü hâl KHK’leri üzerinde tek denetim, Türkiye Büyük Millet Meclisi’nin denetimidir. ... Anayasakoyucu olağanüstü hâl KHK’lerinin daha çabuk bir yöntemle incelenmesini amaçlamaktadır. Meclis bu kararlamaları hemen görüşecek, gerekli görürse değiştirecek ve bu kararlamalar onaylanmış biçimleriyle diğer KHK’ler gibi yasaya dönüşecektir. Bu yasalar ise Anayasa Mahkemesi’nce denetlenilebilecektir. Anayasa, denetim yasağını olağanüstü hal KHK’lerinin yasallaşmadan önceki evresi için koymuştur” şeklinde görüş bildirmiştir.<sup>233</sup>

Bu kabule göre Anayasa m. 148/1 hükmündeki denetim yasağının, ancak TBMM’nin onayından önceki aşama için koyulduğu söylenebilecektir.

İkinci olasılıkta ise bir OHAL KHK’si Bakanlar Kurulu tarafından kabul edilip Resmî Gazete’de yayımlandıktan sonra, hakkında henüz TBMM tarafından verilen bir onay veya ret kararı bulunmayabilir. Bu noktada TBMM’nin OHAL KHK’leri konusunda sessiz kalması sorunu gündeme gelmektedir. Yani TBMM’de görüşülmemesi ve hakkında herhangi bir karar verilmemesi, Anayasa’da açık bir yaptırıma tâbi tutulmayan OHAL KHK’lerinin hukukî akıbeti ne olacaktır? Bu konuda, yani söz konusu OHAL KHK’lerinin hukukî akıbetleri hakkında Anayasa’da ve *TBMM İçtüzüğü*’nde açık bir hüküm bulunmadığından bu konuda birtakım görüşler ileri sürülmüştür.

Bir görüşe göre, bu tür OHAL KHK’lerinin yasama işlemi olmayacağı, fonksiyonel bakımdan da<sup>234</sup> organik açıdan da<sup>235</sup> birer idarî bir işlem oldukları<sup>236</sup> ve Bakanlar Kurulu tarafından yürürlüğe konulmuş idarî işlem (*yürütme işlemi*) niteliğinde kalacakları dile getirilmiştir.<sup>237</sup> Böyle bir kabulde henüz kanunlaşmamış OHAL KHK’lerinin Anayasa m. 125/1 hükmü gereği Danıştay’ın yargısal denetimine açık olması gerektiği ileri sürülmektedir.<sup>238</sup>

<sup>233</sup> Bkz. AYMK., T.:10 Ocak 1991, E.:1990/25, K.:1991/1, (5 Mart 1992 tarihli ve 21162 sayılı Resmî Gazete); AYMK., T.:22 Mayıs 2003, E.:2003/28, K.:2003/42, (16 Mart 2004 tarihli ve 25404 sayılı Resmî Gazete).

<sup>234</sup> KUZU, (1985), *a.g.e.*, s. 386; GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. I, s. 1165.

<sup>235</sup> KUZU, (1985), *a.g.e.*, s. 410.

<sup>236</sup> ÖZBUDUN, Ergun, (2013), *Türk Anayasa Hukuku*, Yetkin y., 14. B., Ankara, 2013, s. 371.

<sup>237</sup> GÖZLER, Kemal, (2000), *Kanun Hükmünde Kararnamelerin Hukukî Rejimi*, Ekin y., 1. B., Bursa, 2000, s. 10; KUZU, (1985), *a.g.e.*, s. 384, 387.

<sup>238</sup> KUZU, (1985), *a.g.e.*, s. 410.

Diğer yandan TBMM'nin irade beyanının belirleyici olacağını savunan görüşe göre ise OHAL KHK'leri ancak yasama organının izin vermesi ve benimsemesi sonucunda hukuk düzenine girmiş olacağından, söz konusu OHAL KHK'lerinin *TBMM İktüzüğü*'nde belirtilen süre içerisinde onaylanmaması durumunda geçersiz ve etkisiz sayılacakları savunulmuştur.<sup>239</sup>

Bir diğer görüşe göre ise 30 gün içinde TBMM tarafından görüşülmeyen OHAL KHK'lerinin kendiliğinden kabul veya reddedilmiş sayılacaklarını söyleyebilmek mümkün değildir. TBMM, kendisine onay için sunulan bir OHAL KHK'sini 30 gün içinde görüşmezse bu herhangi bir şekilde anlamlandırılmayacaktır. Bununla birlikte TBMM'de görüşülmeyi bekleyen OHAL KHK'leri, bir KHK olarak, OHAL süresince yürürlükte kalacak ve bütün hüküm ve sonuçlarını doğuracaklardır.<sup>240</sup> Çünkü bu konuda parlamentonun ret, kabul ve değiştirerek kabul kararlarını mutlaka açıkça bildirmesi gerekmektedir. Belli bir zamanın geçmesiyle, TBMM'nin onayına sunulmuş olan KHK'lerin kendiliğinden kabul veya reddedilmiş olacaklarını ileri sürmek isabetli olmayacaktır. TBMM, sessiz kalmak sûretiyle veya zımnen bu konuda bir karar vermiş sayılmamalıdır. Onay işlemi TBMM tarafından fiilen gerçekleştirilmedikçe OHAL KHK'lerinin idarî işlem olarak kalacakları kabul edilmelidir.<sup>241</sup>

Bu nedenlerle TBMM'nin OHAL KHK'lerini mümkün olan hızla karara bağlaması, meydana gelebilecek tereddüt ve tartışmaları bir ölçüde hafifletebilecektir.<sup>242</sup> Diğer yandan parlamentonun OHAL KHK'lerini siyaseten denetleme mekanizmasının çeşitli sebeplerle ve TBMM aritmetiğinden dolayı pek etkili olmadığı da savunulmaktadır.<sup>243</sup> Bu durum ise OHAL KHK'lerinin TBMM'de görüşülmeden bekletilip sürüncemede bırakılmasına zemin hazırlamaktadır.<sup>244</sup>

OHAL KHK'lerinin yargısal denetimine dair olarak Anayasa m. 148/1'deki hükme göre hareket edilecek olursa OHAL KHK'lerinin yargısal denetimi mümkün

<sup>239</sup> DURAN, Lütfi, (2001), "Bunalım Kararnameleri", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, C. 50, S. 3, Ankara, 2001, s. 146.

<sup>240</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. I, s. 1211–1212. OHAL KHK'lerinin OHAL dönemi sonrasında geçersiz olacaklarına dair benzer görüş için bkz. TÜRMEN, Rıza, (2016), "Hukukun O Hâli", [<http://t24.com.tr/ya-zarlar/riza-turmen/hukukun-o-hali,15552>], (Erişim Tarihi: 13 Aralık 2017).

<sup>241</sup> KUZU, (1985), *a.g.e.*, s. 391.

<sup>242</sup> ÖZBUDUN, (2013), *a.g.e.*, s. 258.

<sup>243</sup> KUZU, (1985), *a.g.e.*, s. 404–405; FENDOĞLU, Hasan, (1992), "Türk Anayasa Hukukunda Olağanüstü Hâl Kavramı ve Bu Konuda İleri Sürülen Teoriler", *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S. 5, Diyarbakır, 1992, s. 191.

<sup>244</sup> Nitekim Şubat 2018 itibarıyla TBMM'de görüşülmeyi bekleyen, birikmiş 268 adet KHK bulunduğu ifade edilmektedir, (Bkz. [<http://aa.com.tr/tr/politika/ohal-kapsaminda-cikarilan-26-khk-gundemin-on-sira-sina-alindi/1047942>], (Erişim Tarihi: 1 Şubat 2018)).

olmayacaktır.<sup>245</sup> Bu sebeple, Anayasa Mahkemesi'nin OHAL KHK'lerinin iptali talebiyle kendisine yapılacak başvuruları yetkisizlik yönünden reddetmesi gerekmektedir.<sup>246</sup>

Buna karşı olan bir başka görüşe göre ise, 1982 Anayasası m. 148/1 hükmü, hukuk devleti ilkesi ile bağdaşmamaktadır.<sup>247</sup> Buradaki kuralın yalnızca Anayasa ile çizilmiş çerçevede dâhilinde çıkarılmış bulunan OHAL KHK'leri için geçerli olması gerekmektedir. Bir başka anlatımla, anayasa yargısı önüne getirilmiş olan bir OHAL KHK'sinin, Anayasa'nın çizdiği sınırlar dâhilinde çıkarılmış bir OHAL KHK'si mi, yoksa adı OHAL KHK'si olmakla birlikte yer, konu ve zaman yönünden yetki kurallarına açıkça aykırı olarak çıkarılmış bir olağan dönem KHK'si mi olduğu Anayasa Mahkemesi tarafından öncelikle belirlenmelidir. Böyle bir belirleme yapıldıktan sonra, gerçekten bir OHAL KHK'si söz konusu ise bunun denetlenememesi gerekecektir. Aksi takdirde –adı OHAL KHK'si olsa bile– böyle bir KHK'nin olağan bir KHK olarak denetlenmesi ve yetki yasasından yoksun olması nedeniyle de iptali gerekir.<sup>248</sup>

Anayasa Mahkemesi'nin ise konuya bakış açısı değişkenlik göstermektedir. Şöyle ki, geçmişte OHAL kapsamında çıkarılan OHAL KHK'lerini inceleyen Anayasa Mahkemesi, yapılan iptal başvurusu üzerine söz konusu OHAL KHK'sini şeklen değil içeriğiyle, yani öz olarak incelemiştir. Buna göre Anayasa Mahkemesi, söz konusu OHAL KHK'sinin amaç ve kapsam bakımından OHAL'in gerek ve kapsamını aşkın kısımlarını denetim yetkisi dâhilinde saymıştır. Anılan karara göre, Anayasa Mahkemesi, kendisini denetlenmesi istenilen metne verilen isimle bağlı saymamıştır. Bu nedenle, Anayasa Mahkemesi “*OHAL KHK'si*” adı altında yapılan düzenlemeleri Anayasa'nın öngördüğünü ve Anayasa'ya uygunluk denetimine bağlı tutmadığını, ancak dava konusu KHK'lerin gerçekten bir “*OHAL KHK'si*” niteliğinde olup olmadıklarını incelemek ve bu nitelikte görmediği düzenlemeler yönünden Anayasa'ya uygunluk denetimi yapmak zorunda olduğunu belirtmiştir.<sup>249</sup> Anılan içtihadı göre,

<sup>245</sup> GÖZLER, (2009), C. II, *a.g.e.*, s. 592. Aynı yazarın, OHAL'in amacına ulaşması için gerekli, orantılı ve elverişli ise TBMM ve Anayasa Mahkemesi'nin dahi OHAL KHK'si ile kapatılabileceğine dair görüşüne rastlanmaktadır, (Bkz. GÖZLER, Kemal, (1990), “Olağanüstü Hal Rejimlerinde Özgürlüklerin Sınırlandırılması Sistemi ve Olağanüstü Hâl Kanun Hükmünde Kararnamelerin Hukukî Rejimi”, *Ankara Barosu Dergisi*, S. 1990/4, Ankara, 1990., s. 570–571).

<sup>246</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. I, s. 1237, 1230; GÖZLER, Kemal, (2000a), *Türk Anayasa Hukuku*, Ekin y., I. B., Bursa, 2000, s. 776.

<sup>247</sup> GÖZLER, (1990), *a.g.m.*, s. 590.

<sup>248</sup> GÜNDAY, Metin, (2017), “OHAL, İhraç KHK'leri ve Hukukî Durum”, *Ankara Barosu Dergisi*, S. 2017/1, Ankara, 2017, s. 32–33.

<sup>249</sup> Bkz. AYMK., T.:10 Ocak 1991, E.:1990/25, K.:1991/1, (5 Mart 1992 tarihli ve 21162 sayılı Resmî Gazete); AYMK., T.:3 Temmuz 1991, E.:1991/6, K.:1991/20, (8 Mart 1992 tarihli ve 21165 sayılı Resmî Gazete). Geniş bilgi için bkz. ÖDEN, Merih, (2009). “Anayasa Mahkemesi ve Olağanüstü Hâl ve

*“Olağanüstü hâlin gerekli kılmadığı konuların olağanüstü hâl KHK’leriyle düzenlenmesi olanaksızdır. Olağanüstü hâlin gerekli kıldığı konular, olağanüstü hâlin neden ve amaç öğeleriyle sınırlıdır. ... Şu durumda olağanüstü hâl KHK’lerinin “olağanüstü hâlin gerekli kıldığı konularda” olağanüstü hâlin amacı ve nedenleriyle sınırlı çıkarılmaları gerekir. Anayasa’nın 148. maddesinin biçim ve öz yönünden Anayasa’ya uygunluk denetimi dışında tuttuğu KHK’ler “olağanüstü hâlin gerekli kıldığı konularda” çıkartılan KHK’lerdir. Anayasa Mahkemesi’nin çıkartılan bir olağanüstü hâl KHK’sinin bu niteliği taşıyıp taşımadığını belirlemesi ve eğer bu niteliği taşımıyorsa uygunluk denetimini yapması zorunludur”.*<sup>250</sup>

Bununla birlikte yakın tarihli bir içtihadında ise Anayasa Mahkemesi, Anayasa’nın m. 148/1 hükmünde yer alan “... *olağanüstü hâllerde, ... çıkarılan kanun hükmünde kararname*lerin şekil ve esas bakımından Anayasa’ya aykırılığı iddiasıyla, Anayasa Mahkemesi’nde dava açılmaz” hükmüne istinaden, 668 sayılı OHAL KHK’si<sup>251</sup> ve 669 sayılı OHAL KHK’sinin,<sup>252</sup> Anayasa Mahkemesi’nin soyut norm denetimi yetkisi dışında kaldığı yönünde içtihadta bulunmuştur.<sup>253</sup> Anılan içtihatlarla ilişkin olarak Anayasa Mahkemesi’nin gerekçesi ise şu şekildedir:

*“Olağanüstü hâl KHK’lerinin Anayasa’ya aykırı düzenlemeler içerdiğinin ileri sürülmesi, bunların anayasallık denetimine tâbi tutulmaları için yeterli değildir. Olağanüstü hâl KHK’lerinin Anayasa Mahkemesi*

---

Sıkıyönetim Kanun Hükmünde Kararnemelerinin Anayasa’ya Uygunluğunun Yargısal Denetimi”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 58, S. 3, Ankara, 2009, s. 659–691.

<sup>250</sup> Bkz. AYMK., T.:10 Ocak 1991, E.:1990/25, K.:1991/1, (5 Mart 1992 tarihli ve 21162 sayılı Resmî Gazete).

<sup>251</sup> Bkz. AYMK., T.:12 Ekim 2016, E.:2016/166, K.:2016/159, (4 Kasım 2016 tarihli ve 29878 sayılı Resmî Gazete).

<sup>252</sup> Bkz. AYMK., T.:12 Ekim 2016, E.:2016/167, K.:2016/160, (4 Kasım 2016 tarihli ve 29878 sayılı Resmî Gazete).

<sup>253</sup> Aksi yönde görüş için bkz. KABAOĞLU, İbrahim Özden, (2016), “OHAL–KHK ve AYM’nin Varlık Nedeni”, [<https://www.birgun.net/haber-detay/ohal-khk-ve-aym-nin-varlik-nedeni-134949.html>], (Erişim Tarihi: 13 Aralık 2017). Ayrıca OHAL KHK’leriyle ilgili ve Anayasa Mahkemesi’nin OHAL KHK’lerinin yargısal denetimine ilişkin tutumuna dair, doktrinde yer alan ve katıldığımız şu dikkat çekici görüşe yer vermek gerekir: “*Hukuk normu koymak veya hukuk normlarını ilga etmek akıl ve muhakeme sorunu değil, irade ve iktidar sorunudur. Bir demokraside ise bu irade ve iktidara ... Anayasa Mahkemesi üyeleri değil, halk ve halkın seçilmiş temsilcileri sahiptir. ... Anayasa Mahkemesi üyelerinin yoksun oldukları şey, akıl ve muhakeme değil, irade ve iktidardır. Bu hususun anlaşıldığı gün, Türk anayasa hukuku doktrini de, Anayasa Mahkemesi kararları da düzelecektir.*”, (Bkz. GÖZLER, (2000a), *a.g.e.*, s. 752–753).

tarafından denetlenebilmesi için bu yöndeki bir anayasal yetkinin açıkça tanınması gerekir. Anayasa'nın 148. maddesinin lafzı, Anayasa koyucunun amacı ve ilgili yasama belgeleri göz önünde bulundurulduğunda, olağanüstü dönem KHK'lerinin herhangi bir ad altında yargısal denetime tâbi tutulamayacağı açıktır. Anılan hükme rağmen yapılacak yargısal denetim, Anayasa'nın bağlayıcılığı ve üstünlüğünü düzenleyen Anayasa'nın 11. maddesiyle ve hiçbir kimse veya organın kaynağını Anayasa'dan almayan bir devlet yetkisi kullanamayacağına ilişkin Anayasa'nın 6. maddesiyle bağdaşmaz".<sup>254</sup>

Buna karşın OHAL KHK'lerinin Anayasa Mahkemesi'nin denetim kapsamı dışında tutulmasının hukuk devletini zedelediği de ifade edilmektedir.<sup>255</sup> Fakat şu an için bu konuda Anayasa'da öngörülmuş açık bir düzenleme yer almamaktadır. Dolayısıyla bu konuda kesin bir yargıya varmak doğru olmayacaktır. Zira FEYZİOĞLU'nun da belirttiği üzere, hukukun doğası gereği, istikrarlı görünen içtihatlar bile sık sık değişebilmektedir.<sup>256</sup>

Bununla beraber Anayasa Mahkemesi'nin yakın tarihli bu kararlarını<sup>257</sup> değiştirmeyeceği varsayılırsa, bu çalışmaya konu olan 682 sayılı OHAL KHK'sinin de hâlihazırdaki durumu karşısında soyut norm denetimine konu olması şimdilik mümkün gözükmemektedir. Ancak 682 sayılı OHAL KHK'sinin TBMM tarafından onaylanarak kanunlaştırılması hâlinde, Anayasa Mahkemesi denetimine tâbi olması mümkün olabilecektir.<sup>258</sup>

<sup>254</sup> Bkz. AYMK., T.:12 Ekim 2016, E.:2016/166, K.:2016/159, (4 Kasım 2016 tarihli ve 29878 sayılı Resmî Gazete).

<sup>255</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. I, s. 1229.

<sup>256</sup> FEYZİOĞLU, Turhan, (1949), "Kanuna Aykırı Tüzükler Karşısında Mahkemelerin Durumu", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 6, S. 2, Ankara, 1949, s. 52.

<sup>257</sup> Bkz. AYMK., T.:12 Ekim 2016, E.:2016/166, K.:2016/159, (4 Kasım 2016 tarihli ve 29878 sayılı Resmî Gazete). AYMK., T.:12 Ekim 2016, E.:2016/167, K.:2016/160, (4 Kasım 2016 tarihli ve 29878 sayılı Resmî Gazete).

<sup>258</sup> TÜRK, Ender, (2013), *1982 Anayasası'na Göre Kanun Hükmünde Kararnemeler ve Yargısal Denetimi*, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2013, s. 145. Aynı yönde ARIKAN, Cengiz, (2011), *Türk Anayasa Hukukunda Yasama Yetkisinin Devredilmezliği İlkesi*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2011, s. 57.

### 1.2.3. Olağanüstü Hâl Kanun Hükmünde Kararnameleri ve Bunlara İstinaden Tesis Edilen Bireysel İşlemler

OHAL KHK'lerinin kendisi haricinde incelenmesi gereken bir diğer konu da TBMM'de hakkında karar verilmemiş bir OHAL KHK'si ile bizzat Bakanlar Kurulu tarafından veya böyle bir OHAL KHK'sine dayanarak idare tarafından tesis edilen bireysel nitelikteki işlemlerdir. TBMM tarafından, hakkında bir karar verilmeyen OHAL KHK'lerinin gerek organik gerek maddî bakımdan idarî işlem niteliğinde oldukları kabul edilirse<sup>259</sup> doğal olarak OHAL KHK'leriyle veya bu OHAL KHK'lerinin tanıdığı yetkileri kullanarak tesis edilen bireysel veya düzenleyici nitelikteki işlemlerin de Anayasa m. 125/1 gereği idarî yargı denetimine tâbi olması gerekmektedir. Bu kapsamda, doğrudan OHAL KHK'si ile kendilerine bireysel nitelikte kamudan ihraç işlemi uygulanan kamu görevlilerinin göreve iade için açtıkları davalarda, Danıştay'ın içtihatları ise şu yöndedir:

*“Davacı tarafından, kamu görevinden çıkarılmasının Bakanlar Kurulu Kararı ile yapıldığı ileri sürülerek doğrudan Danıştay'da dava açılmış ise de, uyuşmazlık, Anayasa'nın 121. maddesinin verdiği yetkiye dayanılarak Cumhurbaşkanı'nın başkanlığında toplanan Bakanlar Kurulu tarafından çıkartılan, yasa gücünde ve düzeyinde olan Kanun Hükmünde Kararname'den kaynaklanmaktadır. Böyle bir uyuşmazlığın da 2575 sayılı Yasa'nın 24. maddesinde sayılan Bakanlar Kurulu Kararlarından kaynaklanan uyuşmazlıklardan olmadığı açıktır. Bu itibarla, davacının 672 sayılı Olağanüstü Hâl Kapsamında Kamu Personeline İlişkin Alınan Tedbirlere Dair Kanun Hükmünde Kararname ile kamu görevinden çıkarılmasından kaynaklanan uyuşmazlığın, 2575 sayılı Yasa'nın 24. maddesinde sayılan uyuşmazlıklardan olmadığı anlaşıldığından görüş ve çözümününün 2576 sayılı Yasa'nın 5. maddesi gereğince idarî yargıda genel görevli yargı yeri olan idare mahkemesine ait olduğu sonucuna varıldığından davanın görev yönünden reddine [karar verilmiştir]”.*<sup>260</sup>

<sup>259</sup> ÖZBUDUN, (2013), *a.g.e.*, s. 371.

<sup>260</sup> Bkz. Danıştay 5. Dairesi, T.:4 Ekim 2016, E.:2016/8136, K.:2016/4076, [<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/5d-2016-8136.htm>], (Erişim Tarihi: 21 Haziran 2017); Danıştay 5. Daire, T.:4 Ekim 2016, E.:2016/7983, K.:2016/4079, [<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/5d-2016-7983.htm>], (Erişim Tarihi: 21 Haziran 2017).

Böylelikle Danıştay, doğrudan OHAL KHK'si ile kamudan ihraç edilen personel konusunda görevsizlik kararı vermiş ve dosyayı ilk derece mahkemesine göndermiştir. Bu kararlarda ilk olarak dikkat çeken husus, dava konusu taleplerin yalnızca görev yönünden reddedilmesidir. Yani Danıştay, bir OHAL KHK'si ile kamudan ihraç işlemini yargı denetimi dışında kalan bir işlem olarak değerlendirmemiştir.

Bu konudaki bir diğer benzer Danıştay içtihadı ise şöyledir:

*“OHAL KHK'si ile ihraç, adlî suç veya disiplin suçu işlenmesi karşılığında uygulanan yaptırımlardan farklı olarak terör örgütleri ile millî güvenliğe karşı faaliyette bulunduğu kabul edilen diğer yapıların kamu kurum ve kuruluşlardaki varlığını ortadan kaldırmayı amaçlayan, geçici olmayan ve nihâî sonuç doğuran “olağanüstü tedbir” niteliğindedir. OHAL KHK'si ile ihracın, disiplin suçu işlenmesi karşılığında uygulanan ve yargı denetimine tâbi bir disiplin cezası olan meslekten çıkarma disiplin cezası niteliğinde olmadığı dikkate alındığında, bu durumda ilk derece mahkemesi olarak Danıştay'da görülebilecek bir uyuşmazlık bulunmadığından, çözümünde idarî yargıda genel görevli yargı yeri olan idare mahkemelerinin görevli olduğu sonucuna varıldığından davanın görev yönünden reddine [karar verilmiştir]”<sup>261</sup>*

Bu kararında da Danıştay, OHAL KHK'sinin verdiği yetkiye dayanarak idarî bir işlemle kamudan ihraç edilmiş personelin göreve iade talebini, bu çıkarma işleminin bir disiplin cezası olmaması ve konunun genel görevli ilk derece idare mahkemesi alanına girmesinden bahisle ve görevsizlik sebebiyle reddetmiştir. Ayrıca Danıştay'ın burada OHAL KHK'si ile ihraç işlemini, “geçici olmayan ve nihâî sonuç doğuran olağanüstü tedbir” niteliğinde görmüş olması oldukça dikkat çekicidir. Böyle bir kabulde, bu tedbir, Danıştay'a göre OHAL'den sonra da geçerli olarak kabul edilebilecektir.<sup>262</sup> Bunun haricinde Danıştay tarafından, TBMM'de onaylanmamış bir OHAL KHK'sine dayanarak tesis edilmiş bireysel işlemlere karşın “genel görevli yargı yeri olan idare mahkemelerinin görevli olduğu” sonucuna varılmış olması da incelenmeye değer

<sup>261</sup> Bkz. Danıştay 5. Daire, T.:4 Ekim 2016, E.:2016/8196, K.:2016/4066, [<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/5d-2016-8196.htm>], (Erişim Tarihi: 21 Haziran 2017).

<sup>262</sup> Bu noktada 15 Temmuz 2016 sonrası ilan edilen OHAL kapsamında yalnızca doğrudan OHAL KHK'leri ile on binlerce personelin ihraç edildiğini, örneğin yalnızca 677 sayılı OHAL KHK'si ile 7 bin 586 personelin kamudan çıkarıldığını not ediyoruz, (Bkz. 22 Kasım 2016 tarihli ve 29896 sayılı Resmî Gazete).

görülmelidir. Çünkü bu durumda OHAL KHK'sine dayanarak idarî bir işlemle kamudan ihraç işlemlerinin yasama (*teşri*) işlemi değil idare tarafından tesis edilmiş, yargı denetimine tâbi idarî işlem olduklarının kabulü gerekecektir. Diğer yandan OHAL ortamında yapılacak bir idarî yargı denetiminin ise ne denli sağlıklı ve etkili olacağı ayrı bir tartışma ve inceleme konusudur.<sup>263</sup>

Fakat bu konuda Danıştay'ın anılan kararları sonrasında yürürlüğe konan 685 sayılı *Olağanüstü Hâl İşlemleri İnceleme Komisyonu Kurulması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*<sup>264</sup> ile doğrudan OHAL KHK'si ile kamudan ihraç işlemlerine karşı dava yolundan önce zorunlu idarî başvuru yolu öngörülmüştür. 685 sayılı OHAL KHK'si geçici m. 1/3'e göre, "*Komisyonun görev alanına giren konularda daha önce herhangi bir yargı merciine başvurmuş veya dava açmış olanlar için de 7'nci maddedeki usûl ve süreler uygulanır. Bu dosyalar hakkında yargı mercilerince karar verilmesine yer olmadığına ve tarafların yaptıkları masrafların üzerlerinde bırakılmasına dosya üzerinden kesin olarak karar verilir, vekâlet ücretine hükmedilmez. Bu dosyalar, yeni bir başvuru şartı aranmaksızın incelenmek üzere Komisyona gönderilir*".

Diğer yandan kamu idaresi tarafından OHAL KHK'sine dayanarak meslekte kalmalarına uygun olmadıklarına ve kamudan ihraç edilmelerine karar verilenler ise ilk derece mahkemesi sıfatıyla Danıştay'da dava açabileceklerdir. Bu konuda 685 sayılı OHAL KHK'si m. 11/2'ye göre "*22/7/2016 tarihli ve 667 sayılı Olağanüstü Hâl Kapsamında Alınan Tedbirlere İlişkin Kanun Hükmünde Kararname'nin 3'üncü maddesinin birinci fıkrası ile 18/10/2016 tarihli ve 6749 sayılı Olağanüstü Hâl Kapsamında Alınan Tedbirlere İlişkin Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanun'un 3'üncü maddesinin birinci fıkrası kapsamında meslekte kalmalarının uygun olmadığına ve meslekten çıkarılmalarına karar verilenler, kararın kesinleşmesinden itibaren altmış gün içinde ilk derece mahkemesi olarak Danıştay'a dava açabilir*".

Bu konuda hâlen diğer mahkemelerde açılmış davalar da görülmek üzere Danıştay'a gönderilecektir. Bu hususta 685 sayılı OHAL KHK'si geçici m. 1/4'e göre "*Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yayımlandığı tarihten önce 667 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3'üncü maddesinin birinci fıkrası ile 6749 sayılı Kanunun*

<sup>263</sup> GÜNDAY, (2017), a.g.m., s. 35.

<sup>264</sup> Bkz. 23 Ocak 2017 tarihli ve 29957 sayılı Resmî Gazete. Söz konusu OHAL KHK'si TBMM'de kabul edilmiş fakat henüz Resmi Gazete'de yayımlanmamıştır, (Bkz. [<https://www.tbmm.gov.tr/>], (Erişim Tarihi: 6 Şubat 2018)).



3'üncü maddesinin birinci fıkrası kapsamında meslekte kalmalarının uygun olmadığına ve meslekten çıkarılmalarına karar verilenler, bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yayımlandığı tarihten itibaren altmış gün içinde 11'inci maddenin ikinci fıkrasında yer alan hükümlere göre dava açabilir. Bu kapsamda idare mahkemelerinde derdest olan davalar Danıştay'a gönderilir. Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yayımlandığı tarihten önce açılmış olup da karar verilen dosyalarda da bu fıkra hükümleri uygulanır".

15 Temmuz 2016'dan sonra OHAL KHK'leri veya bunlara dayanarak, kamudan ihraç işlemleri iki farklı şekilde gerçekleştirilmiştir: İlkin doğrudan Bakanlar Kurulu tarafından alınan karar neticesi OHAL KHK'si ile Resmî Gazete'de ilan etmek sûretiyle kamudan ihraç işlemi yapılmıştır. İkinci yol 6749 sayılı *Olağanüstü Hâl Kapsamında Alınan Tedbirlere İlişkin Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanun*<sup>265</sup> m. 4 ile tanınan yetki çerçevesinde idarenin kendi içerisinde oluşturacağı bir komisyonun vereceği bir karar ile yapılan kamudan ihraç işlemidir.<sup>266</sup>

İlkin OHAL KHK'leriyle doğrudan bireysel nitelikte sonuç doğuran işlemlere bakılacak olursa, öncelikle belirtmek gerekir ki hukukumuzda nadiren de olsa bireysel işlemler tesis etmeye yönelik yasama işlemleri<sup>267</sup> vardır. Ancak kanun veya KHK'ler, düzenleyici nitelikte işlemler olduğundan kural olarak bu işlemlerde, tek tek sayılarak kişilere ilişkin düzenleme yapılması uygun değildir. Çünkü bunlar genel, soyut, objektif, kişilik dışı hükümler içerir. Bireysel idarî işlemler ise, bireysel ve sübjektif bir içerik taşırlar. Memurun kamu görevinden çıkarılması işlemi de düzenleyici değil, bireysel nitelikte bir işlemdir.<sup>268</sup> Bu nedenle OHAL şartlarının gerektirmesi hâlinde bile, bireysel işlemlerin düzenleyici işlemlerle yapılması uygun olmayacaktır. Bununla birlikte yalnızca bir kişiye özgü olarak OHAL KHK'si ile kamudan ihraç işlemi gerçekleştirilmenin OHAL'in gerektirdiği konu kapsamında kalıp kalmadığı tartışması

<sup>265</sup> Bkz. 29 Ekim 2016 tarihli ve 29872 sayılı Resmî Gazete.

<sup>266</sup> Baştan belirtelim ki bu süreçte gerçekleştirilen işlemlere dair bakış açımızı yansıtan bir görüşe göre "... 15 Temmuz kararnameleriyle olağanüstü hâl KHK'si kurumunun normal hukukî rejiminin ifsat edildiği sonucuna varılmaktadır. Bu şekilde hukukî rejimi ifsat edilmiş KHK'lerin başta normlar hiyerarşisindeki yeri olmak üzere, birçok açıdan hukukî durumları belirsizdir. Bu belirsizlik, hukuk âleminde pek çok soruna yol açar. Bu tarz KHK'lerin var olduğu bir hukuk düzeninde, başta anayasanın üstünlüğü ilkesi olmak üzere birçok ilke sözde kalır. Keza bu tür KHK'lerin olduğu bir devleti, "hukuk devleti" olarak nitelendirmek güçtür. Zira böyle bir devlette, normlar hiyerarşisi tepetaklak olmuştur; hangi normun ne kadar bağlayıcı olduğu kestirilemez", (Bkz. GÖZLER, Kemal, (2017), "15 Temmuz Kararnameleri Olağanüstü Hâl Kanun Hükmünde Kararnamelerinin Hukukî Rejiminin İfsadı Hakkında Bir İnceleme", *Ankara Barosu Dergisi*, S. 2017/1, Ankara, 2017, s. 64).

<sup>267</sup> Bkz. 5245 sayılı *İdil BİRET ve Suna KAN'ın Yabancı Memleketlere Müzik Tahsiline Gönderilmesine Dair Kanun*, (12 Temmuz 1948 tarihli ve 6955 sayılı Resmî Gazete).

<sup>268</sup> GÖZLER, (2017), a.g.m., s. 6.

bir yana, düzenleyici bir işlem olan OHAL KHK'leriyle kişiye özel düzenleme yapmak, OHAL KHK'si düzenlemesinin amacıyla bağdaşmayacak ve hukuk tekniği açısından yanlış olacaktır.<sup>269</sup> Sonuçta şeklen düzenleyici nitelikte fakat esas itibarıyla bireysel nitelikte sonuç doğuran bir hukukî işlem meydana gelmiştir. Üstelik kendisi hakkında bireysel işlem tesis edilen kişinin bu işleme karşı doğrudan yargı yoluna başvuramaması, idarî işlemin icraîliği, bireysel sonuç doğurması ve hukukîliğinin denetlenebilmesi hususlarıyla bağdaşmayacaktır. Ancak söz konusu işlemlere karşı 685 sayılı OHAL KHK'siyle öncelikle zorunlu idarî başvuru, ardından yargı yolunun öngörülmesi olması, –düzenlemenin uygulamaya yansıtılması kaydıyla– bireysel nitelikteki işlemin OHAL KHK'siyle tesis edilmesinin mahzurlarını geç de olsa bir nebze giderici nitelik taşımaktadır.

İkinci olarak 6749 sayılı Kanun m. 4 hükmüne dayanarak kamu görevlisi hakkında tesis edilecek bireysel işlemler bakımından ise hem idarî hem de adlî müracaat yolu açık olduğundan söz konusu işlemin hukukî denetiminde hukukî bir engelle karşılaşılmayacaktır.<sup>270</sup> Bu yüzden söz konusu işlemin bireysel işlem olduğu konusunda da bir tereddüt meydana gelmeyecektir.<sup>271</sup>

---

<sup>269</sup> GÖZLER, (2017), a.g.m., s. 7.

<sup>270</sup> Ancak bu konuda da Bakanlar Kurulu iradesiyle ve yalnızca Danıştay'a yetki tanınmış olmasının, yargı bağımsızlığı ile bağdaşmadığı düşünülmektedir.

<sup>271</sup> Bu bakımdan doğrudan OHAL KHK'si ile düzenlenmek sûretiyle kişi hakkında bireysel işlem tesis etmek yerine 6749 sayılı Kanun ile öngörülen yolun daha isabetli, şeffaf ve denetime açık olduğu söylenebilecektir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 682 SAYILI GENEL KOLLUK DİSİPLİN HÜKÜMLERİ HAKKINDA KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME VE MESLEKTEN ÇIKARMA DİSİPLİN CEZASI

#### 2.1. 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname

##### 2.1.1. 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Yayımlanmasından Önceki Durum

682 sayılı OHAL KHK'sinde düzenlenen meslekten çıkarma disiplin cezasını açıklamadan önce, 682 sayılı OHAL KHK'sinin yayımlanmasından önceki duruma değinmek bir zorunluluk olarak gündeme gelmektedir. Çünkü 682 sayılı OHAL KHK'si, OHAL şartlarının bir ürünüdür ve düzenlediği meslekten çıkarma disiplin cezasının anlaşılabilmesi için de öncesindeki bu olağan dışı sürecin incelenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda bu başlık altında, Anayasa Mahkemesi'nin konuya dair iptal kararı, OHAL ilanı ve devamında çıkarılan ilgili düzenlemelere değinilerek 682 sayılı OHAL KHK'sinin yürürlüğe girişi açıklanacaktır.

##### 2.1.1.1. Anayasa Mahkemesi'nin Emniyet Teşkilatı Disiplin Mevzuatına Dair İptal Kararı

Esas inceleme konumuz olan 682 sayılı OHAL KHK'si çerçevesinde meslekten çıkarma disiplin cezası düzenlemesine geçmeden önce bu konuda 682 sayılı OHAL KHK'sinin yürürlüğe konmasına neden olan hususlardan, kronolojik olarak meydana gelen ilk hukukî gelişmeye temas etmek gerekmektedir. Bu gelişme EGM personelinin disiplin açısından tâbi olduğu disiplin rejimi hakkında Anayasa Mahkemesi'nin verdiği iptal kararıdır.<sup>272</sup>

682 sayılı OHAL KHK'sinden önce EGM açısından geçerli olan disiplin mevzuatı esas olarak,

- i) 3201 sayılı *Emniyet Teşkilat Kanunu* (Mülga m. 81–83, Ek m. 4–9),<sup>273</sup>
- ii) (Kadük) *Emniyet Teşkilatı Disiplin Tüzüğü* (Tüzük)<sup>274</sup> ve

<sup>272</sup> Bkz. AYMK., T.:13 Ocak 2016, E.:2015/85, K.:2016/3, (29 Ocak 2016 tarihli ve 29608 sayılı Resmî Gazete).

<sup>273</sup> Bkz. 12 Haziran 1937 tarihli ve 3629 sayılı Resmî Gazete,

iii) (Kadük) *Emniyet Teşkilatı Disiplin Kurullarının Çalışma Esas ve Yöntemlerine İlişkin Yönetmelik*<sup>275</sup> ile tespit edilmiştir.

Bu bağlamda, 3201 sayılı Kanun ile EGM personelinin disiplin hükümleri konusunda genel çerçeve çizilmiş, ayrıca disiplin cezası vermeye yetkili kişi ve kurullar ile verilebilecek disiplin cezaları tespit edilmiştir. Fakat anılan Kanun'un 83. maddesi ile, bu disiplin cezalarını gerektiren disiplinsizliklerin bir tüzük (*nizamname*) ile düzenleneceği belirtilmiştir. Bu nedenle disiplin cezasını gerektiren fiiller *Tüzük*'te düzenlenmiş bulunmaktaydı.

Bilindiği gibi 1982 Anayasası'nın m. 152/1 hükmü ve 6216 sayılı *Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usûlleri Hakkında Kanun*'un<sup>276</sup> m. 40/1. hükmü gereği, bir davaya bakmakta olan mahkeme, bu davada uygulanacak bir kanun hükmünü Anayasa'ya aykırı görürse veya taraflardan birinin ileri sürdüğü aykırılık iddiasının ciddi olduğu kanısına varırsa, bu durumu somut norm denetimi kapsamında Anayasa Mahkemesi'nin gündemine taşıyıp ilgili kanun hükmünün Anayasa Mahkemesi tarafından iptaline karar verilmesini talep edebilir.

Bu kapsamda EGM açısından uygulanagelen 3201 sayılı Kanun'un m. 83/1 hükmü, Konya 2. İdare Mahkemesi tarafından somut norm denetimine konu edilerek Anayasa Mahkemesi'nin gündemine getirilmiştir. Bu başvuruda, Konya 2. İdare Mahkemesi tarafından, disiplin işlemleri konusunda, kamu görevlisi olan EGM personeli açısından getirilmiş kanunî bir güvencenin bulunmadığı ve disiplin uygulamalarıyla ilgili genel ilkelerin belirlenmediği belirtilerek 3201 sayılı Kanun'un m. 83/1 hükmünün Anayasa'nın 38. ve 128. maddelerine aykırılığı ileri sürülmüştür.<sup>277</sup>

Anılan başvuruyu inceleyen Anayasa Mahkemesi, 3201 sayılı Kanun'un m. 83/1-İlk Cümle – "*Gerek inzibat komisyonları tarafından ve gerek salahiyyet dairesinde re'sen verilecek inzibat cezalarını icap ettiren fiil ve hareketlerin ne olduğunu ve cezaların derece ve miktarı, polis mesleğinin haiz olduğu hususiyet ve ehemmiyet gözetilerek tanzim edilecek nizamnamede tayin olunur*" şeklindeki hükmünü iptal etmiştir.<sup>278</sup>

<sup>274</sup> Bkz. 24 Nisan 1979 tarihli ve 16618 sayılı Resmî Gazete.

<sup>275</sup> Bkz. 5 Nisan 1980 tarihli ve 16951 sayılı Resmî Gazete; 25 Haziran 2003 tarihli ve 25149 sayılı Resmî Gazete; 26 Şubat 2016 tarihli ve 29636 sayılı Resmî Gazete.

<sup>276</sup> Bkz. 3 Nisan 2011 tarihli ve 27894 sayılı Resmî Gazete.

<sup>277</sup> Bkz. [[http://www.anayasa.gov.tr/Kararlar/GenelKurul/Basvuru\\_Karari/2016-3.pdf](http://www.anayasa.gov.tr/Kararlar/GenelKurul/Basvuru_Karari/2016-3.pdf)], (Erişim Tarihi: 26 Ocak 2018).

<sup>278</sup> Bkz. AYMK., T.:13 Ocak 2016, E.:2015/85, K.:2016/3, (29 Ocak 2016 tarihli ve 29608 sayılı Resmî Gazete).

İptal edilen söz konusu hükümde, gerek disiplin kurulları tarafından gerekse yetkileri kapsamında disiplin âmirlerince re'sen verilecek disiplin cezalarını gerektiren eylemlerin neler olduğunun ve verilecek disiplin cezalarının derece ve miktarlarının, polislik mesleğinin sahip olduğu özellik ve önem gözetilerek bir tüzükle düzenleneceği öngörülmüştür.

Anayasa Mahkemesi, söz konusu iptal kararını şu gerekçelere dayanmıştır: Anayasa'nın m. 128/2 hükmü gereği, memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenmek zorundadır. Anayasa Mahkemesi de öncelikle disiplin işlemlerinin Anayasa'nın 128. maddesinde ifadesini bulan “*diğer özlük işleri*” kapsamında bulunduğuna işaret etmiştir. Böylece kamu görevlisinin disiplin işlemlerinin de kanun ile düzenlenmesi gerektiğine ve bu konuda tüzük seviyesindeki bir düzenlemenin yetersiz kalacağına karar vermiştir.<sup>279</sup>

Ancak bu noktada Anayasa Mahkemesi, disiplinsizlik türleri bakımından kanunî düzenleme ilkesini kabul etmekle beraber uzmanlık ve teknik gerektiren hususların yürütme organına bırakılabileceğini, fakat bu konuda en azından temel ilkelerin ve çerçevenin kanunla çizilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Anayasa Mahkemesi'nin bir diğer gerekçesi ise söz konusu kuralın, Anayasa'nın 38. maddesinde ifadesini bulan *kanunîlik* ilkesine aykırılığı olmuştur. Anayasa'nın m. 38/3 hükmüne göre “*ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur*”. Anayasa Mahkemesi de kararında adlî suç gibi idarî suçların da kanunîlik ilkesi kapsamında kaldığı ve kanunla düzenlenmesi gerektiğine değinmiştir. Anayasa Mahkemesi, Anayasa'nın 38. maddesinde, adlî ve idarî suçlar arasında bir ayırım yapılmadığını, bununla beraber yasama süreçlerinin uzunluğu ile teknik ve idarî hayatın hızla gelişmesi gibi sebeplerle idarî yaptırımlar açısından kanunîlik ilkesinde esneklikler olabileceğini de kabul etmiştir. Bununla birlikte Anayasa Mahkemesi, idarî yaptırımlarda da belirli bir keskinlik içinde hangi eyleme hangi yaptırımın bağlandığının bireyler tarafından öngörülebilmesi ve kestirilebilmesi gerektiğine işaret etmiştir.<sup>280</sup>

<sup>279</sup> Aynı yönde karar için bkz. AYMK., T.:19 Nisan 1988, E.:1987/16, K.:1988/8, (23 Ağustos 1988 tarihli ve 19908 sayılı Resmî Gazete). Karşıt görüş için bkz. FEYZİOĞLU, (1993), a.g.m., s. 15.

<sup>280</sup> Bkz. AYMK., T.:13 Ocak 2016, E.:2015/85, K.:2016/3, (29 Ocak 2016 tarihli ve 29608 sayılı Resmî Gazete); Aynı yönde KAYA, Cemil, (2005), “Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hâkim Olan Temel İlkeler”, *Amme İdaresi Dergisi*, C. 38, S. 2, Ankara, 2005, s. 65.

Gerçekten de kabul etmek gerekir ki personelin hangi davranış, eylem ya da tutumlarının disiplin cezasını gerektirecek bir suç oluşturacağını bilmesi en tabii hakkıdır.<sup>281</sup> Ayrıca disiplin suç ve cezalarının idarenin belirlemesine terk edilmesi, farklı ve keyfî uygulamalarının da önünü açabilecektir.<sup>282</sup> Bununla birlikte her gün değişim gösteren ve kurum düzenine kast eden disiplinsizlik tip ve çeşitleri nedeniyle yasama ve yürütme organlarını boğmamak adına, makûl bir süre önceden tüm personele duyurmak şartıyla diğer düzenleyici işlemlerle de disiplinsizlik oluşturan eylemlerin tespit edilebileceği savunulmuştur.<sup>283</sup>

Burada belirtmek gerekir ki, 3201 sayılı Kanun'un m. 83 hükmü ile yalnızca disiplinsizlik oluşturan eylemlerin değil, ayrıca verilecek disiplin cezalarının da tüzük ile belirlenebileceği düzenleme altına alınmıştı. Fakat EGM personeline verilebilecek disiplin cezaları, 3201 sayılı Kanun'un m. 82/1 hükmünde “uyarma, kınama, aylık kesme, kısa süreli durdurma, uzun süreli durdurma, meslekten çıkarma ve devlet memurluğundan çıkarma” olarak tespit edilmiş ve tüzük düzenlemesine bırakılmamıştı. Dolayısıyla verilecek disiplin cezalarının tayin ve tespiti noktasında *cezada kanunilik* ilkesine riayet edildiği söylenebilmektedir.

Sonuç olarak belirtilen gerekçelerle Anayasa Mahkemesi, EGM personeline uygulanacak disiplin cezalarında, cezayı gerektiren disiplinsizliklerin, genel hatlarıyla olsa da, yasal düzeyde düzenlenmediğini belirterek ve aynı zamanda bireylerin de kanunî düzeyde disiplin cezası gerektiren fiilleri öngörebilmeleri gerektiğinden bahisle anılan hüküm hakkında iptal kararı vermiştir.<sup>284</sup>

Anayasa Mahkemesi, somut norm denetimine konu hükmün ikinci cümlesi bakımından ise başvuran mahkemenin yetkisizliğinden bahisle ret kararı verilmiştir. Bu cümlede, devlet memurluğundan çıkarma hususunun saklı tutulduğu belirtilmişti. Bu

<sup>281</sup> UYGUN, (2012), *a.g.t.*, s. 29; GEYLAN, (1990), *a.g.e.*, s. 90.

<sup>282</sup> KAYA, (2005), *a.g.m.*, s. 65.

<sup>283</sup> Bkz. DURMUŞ, Abdullah Alper, (1998), *Danıştay İçtihatları Işığında Polisin Memuriyet Statüsünün Sona Ermesi ve Yeniden Atanması Sorunlarına Bir Yaklaşım*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1998, s. 37. Bununla birlikte yazar, disiplin cezasını gerektiren eylemlerin açıkça tespit edilmeden ve sadece sayılan disiplinsizliklerin benzerlerine de aynı cezanın uygulanmasının, keyfiliği artırıcı nitelikte olduğu görüşündedir, (Bkz. DURMUŞ, (1998), *a.g.t.*, s. 42).

<sup>284</sup> Bkz. AYMK., T.:13 Ocak 2016, E.:2015/85, K.:2016/3, (29 Ocak 2016 tarihli ve 29608 sayılı Resmî Gazete). Ayrıca Anayasa Mahkemesi, bu konuda tutarlı bir tutum göstermektedir. Zira YÖK (Bkz. AYMK., T.:14 Ocak 2015, E.:2014/100, K.:2015/6, (7 Nisan 2015 tarihli ve 29319 sayılı Resmî Gazete)) ve TRT (Bkz. AYMK., T.:14 Haziran 2017, E.:2016/182, K.:2017/111, (29 Haziran 2017 tarihli ve 30109 sayılı Resmî Gazete)) personeli hakkında da kanunilik ilkesi ve memurluk teminatından bahisle benzer kararları vermiş bulunmaktadır. Dolayısıyla şu an için, Anayasa Mahkemesi'nin bu konudaki içtihatlarının istikrar gösterdiğini söylemek yanlış olmayacaktır, (Bkz. KAHRİMAN, Emrah, (2016), *Asker Kişilere Uygulanan Disiplin Yaptırımlarının Hukukî Rejimi*, Seçkin y., 1. B., Ankara, 2016, s. 196).

hüküm, 682 sayılı OHAL KHK'si m. 37/1 hükmü ile ilga edilmiş ve aynı OHAL KHK'sinin m. 9/1 hükmüyle yeniden yürürlüğe konmuştur.<sup>285</sup>

Verilen bu iptal kararının ne zaman yürürlüğe gireceği konusuna gelince, Anayasa'nın m. 153/3 ve 6216 sayılı Kanun'un m. 66/3 hükümleri gereği, Anayasa Mahkemesi tarafından iptaline karar verilen kanun hükümleri, iptal kararının Resmî Gazete'de yayımlandığı tarihte yürürlükten kalkmaktadır. Ancak Anayasa Mahkemesi, gerekli gördüğü durumlarda, iptal kararının yürürlüğe gireceği tarihi, Resmî Gazete'de yayımlandığı günden başlayarak ve bir yılı geçmemek üzere ayrıca erteleyebilmektedir.

Bu uygulamanın amacı, kamu yararının zarar görmemesi<sup>286</sup> ve bir hukuksal boşluğa meydan verilmemesidir.<sup>287</sup> Bu konuda da kamu düzenini tesis etmede önemli bir rol oynayan kolluk personelinin statü hukukunu yakından etkileyecek bir iptal kararının, yürürlüğe girişinin ertelenmesinin yerinde olduğu söylenebilmektedir. Bu şekilde idarenin, hukuka aykırı da olsa olağan, oturmuş ve alışılan işleyişi, hemen yürürlüğe girecek bir sürprizden kurtarılarak idareye ve yasama organına, verilen iptal kararına uygun yeni düzenlemeler yapılması yönünde girişimde bulunmak için zaman tanınmıştır.

Bu yetkiye istinaden Anayasa Mahkemesi, verdiği bu iptal kararı neticesinde doğacak hukuksal boşluğu, kamu yararını zedeler nitelikte gördüğünden, iptal hükmünün Resmî Gazete'de yayımlanmasından itibaren bir sene sonra yürürlüğe girmesine karar vermiştir. Böylece 29 Ocak 2016 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan bu kararın, 29 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe gireceği karara bağlanmıştır. Bununla birlikte iptale konu hüküm, 682 sayılı OHAL KHK'sinin m. 37/1 hükmü ile 23 Ocak 2017 tarihi itibarıyla yürürlükten kaldırılmıştır. Dolayısıyla Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı yürürlüğe girmeden önce, iptale konu hüküm yürürlükten kaldırılmıştır. Yani bir anlamda, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı amacına ulaşmış, iptal kararı yürürlüğe girmeden yeni düzenleme olan 682 sayılı OHAL KHK'si yürürlüğe girmiştir.

Ayrıca şunu belirtmek gerekir ki Anayasa Mahkemesi, bu kararıyla, *Tüzük* hakkında iptal kararı vermemiştir. Zaten Anayasa Mahkemesi'nin böyle bir yetkisi de

<sup>285</sup> Bkz. 23 Ocak 2017 tarihli ve 29957 sayılı Resmî Gazete.

<sup>286</sup> BAYRAKTUTAR, Adem, (2013), *Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararlarının Yürürlüğe Girişi ve Bağlayıcılığı*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2013, s. 67.

<sup>287</sup> Bkz. Erzurum Bölge İdare Mahkemesi, 1. İdarî Dava Dairesi Kararı, T.:28 Mart 2017, E.:2016/279 K.:2017/254, [<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/bolge-idare-mahkemesi/erzurum-bim1-idd-e-2016-279-k-2017-254-t-28-3-2017>], (Erişim Tarihi: 10 Aralık 2017).

bulunmamaktadır. Ancak düzenleyici idarî işlemlerden biri olan ve Anayasa'nın 115. maddesine göre Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılan tüzükler hakkında iptal kararı vermeye yetkili olan merci, Anayasa'nın m. 125/1 ve 2575 sayılı *Danıştay Kanunu*'nun m. 24/1-(a) hükümleri gereği, Anayasa Mahkemesi değil, Danıştay'dır.<sup>288</sup>

Bununla birlikte anılan *Tüzük*'ün 17. maddesinde de belirtilen ve dayanak maddesi olan 3201 sayılı Kanun'un m. 83/1-ilk cümle hükmü, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Böylece normlar hiyerarşisi gereği, adı geçen *Tüzük*'ün hukuken uygulanabilirliği, zımnî olarak kalmamıştır. Çünkü *üst kanun alt kanunları ilga eder*<sup>289</sup> ilkesi gereği, yürürlük zamanı ne olursa olsun, pozitif hukuk düzenindeki kurallar zincirlemesinde üst kural, alt kuralın kendisiyle çatışan hükmünü devre dışı bırakacaktır.<sup>290</sup>

Söz konusu süreç özetlenecek olursa, netice olarak EGM personeline uygulanacak disiplin cezalarında, disiplinsizlik oluşturan fillerin tüzükle belirleneceğine dair hüküm, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Bu yüzden yasama organı tarafından bu konuda 29 Ocak 2017 tarihine kadar yürürlükte olan yasa hakkında bir düzenleme yapılması gerekmektedir.<sup>291</sup> Aksi hâlde bu konuda EGM personeli hakkında genel düzenleme niteliğindeki 657 sayılı Kanun'daki disiplinsizlik tipleri uygulanması söz konusu olacaktı. Zira bu konuda EGM personeline uygulanacak özel bir hüküm kalmayacaktı.

Ayrıca 657 sayılı Kanun'un m. 1/3 hükmünde, EGM personelinin özel kanun hükümlerine tâbi oldukları belirtilmiştir. Bununla birlikte anılan Kanun'un m. 126/4 hükmünde ise, özel kanunların disiplin cezası vermeye yetkili âmir ve kurullarla ilgili hükümlerinin saklı olduğu düzenlenmiştir. Bu sebeple esasen özel kanunlarına göre

---

<sup>288</sup> GÖZLER, Kemal, (2005), *Türk Anayasa Hukuku Dersleri*, Ekin y., 3. B., Bursa, 2005, s. 322; GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. I, s. 1246; GÜNDAY, Metin, (2013), *İdare Hukuku*, İmaj y., 10. B., Ankara, 2013, s. 114. 2575 sayılı *Danıştay Kanunu* m. 24/1-(a) hükmü gereği Danıştay, ilk derece mahkemesi olarak, Bakanlar Kurulu kararlarına karşı açılacak iptal ve tam yargı davalarından doğan idarî davaları karara bağlamaktadır. Danıştay'da tüzük iptal taleplerine hangi dairenin bakacağı ise *Danıştay Başkanlık Kurulu* tarafından kararlaştırılmaktadır, (Bkz. 31 Aralık 2016 tarihli ve 29935 sayılı Resmî Gazete).

<sup>289</sup> Diğer bir ifadeyle "*lex superior derogat legi inferiori*", (Bkz. GÖZLER, Kemal, (2013), "Yorum İlkeleri", *Anayasa Hukukunda Yorum ve Norm Somutlaşması*, Kamu Hukukçuları Platformu ve Türkiye Barolar Birliği Ortak Yayını, Ankara, 2013, s. 97).

<sup>290</sup> ANAYURT, Ömer, (2013), *Hukuka Giriş ve Hukukun Temel Kavramları*, Seçkin y., 13. B., Ankara, 2013, s. 228.

<sup>291</sup> Bu konuda, Anayasa Mahkemesi tarafından verilen iptal hükmünün yürürlüğe girişinin ertelenmesinin yalnızca yasama organıyla ilgili olduğu ve verilen iptal hükmünün yargı mercilerince derhal uygulanması gerektiği yönündeki görüş için bkz. Danıştay İdarî Dava Daireleri Genel Kurulu Kararı, T.:29 Nisan 2015, E.:2013/826, K.:2015/1654, [<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/iddgk-2013-826.htm>], (Erişim Tarihi: 24 Temmuz 2017).



disiplin hükümlerine tâbi olan kamu görevlilerinin, özel bir kanunları bulunmaması hâlinde, kendilerine 657 sayılı Kanun'un disiplin hükümleri uygulanacaktır.<sup>292</sup>

### 2.1.1.2. Emniyet Teşkilatı Disiplin Tüzüğü Hakkında Bir Değerlendirme

Anayasa Mahkemesi kararından dolayı olarak etkilenerek uygulamadan kalkan *Tüzük* hakkında bir değerlendirme yapılması isabetli olacaktır. Zira çalışma konusu olan 682 sayılı OHAL KHK'si, içerik olarak *Tüzük* ile birçok noktada benzerlikler göstermektedir.<sup>293</sup>

Anayasa Mahkemesi'nin kararından bağımsız olarak da *Tüzük*, birçok açıdan eleştiriye açıktır. Belirtmek gerekir ki Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararından, hukukî çerçevede dolayı olarak etkilenen bu *Tüzük* ile ek ve değişiklikleri, Danıştay incelemesinden geçerek yürürlüğe dâhil olmuşlardır. Bununla birlikte Anayasa'ya ve kanunîlik gibi temel bir hukukî prensibe, esas bakımından aykırılığı tespit edilerek nihayet OHAL şartlarında ve 2017 yılında zımnen yürürlükten kalkan çok temel bir düzenlemenin, 95 yıllık Türkiye Cumhuriyeti hukuk tarihinde, 1937 yılından sonra içerik olarak bilfiil tam 80 yıl yürürlükte kalmış olması da yasama süreçlerimiz ve hukuk devleti ilkesi uygulamamız açısından ayrıca incelenmeye değer görülmelidir.<sup>294</sup>

*Tüzük*'ün temelini oluşturduğu disiplin sistemi ve uygulamasından da sıklıkla yakınılmıştır. Çünkü *Tüzük*'ün yürürlüğe girdiği tarihte<sup>295</sup> ülkenin geçirdiği sıkıntılı dönem ve polisin denetim altına alınma düşüncesi, *Tüzük*'ün kaleme alınmasında etkili olmuştur.<sup>296</sup> Bu *Tüzük*'te, Birinci Dünya Savaşı ve sonrası konjonktüründen de etkilenmiş olan “*askerî polislik (military policing)*” anlayışının hâkim olduğu ve hâliyle günümüz modern iç güvenlik konsept ve felsefelerine çok uzak kaldığı yönünde eleştiriler getirilmiştir.<sup>297</sup> Dolayısıyla cezalandırıcı (*retributive*) bir felsefeye sahip olan

<sup>292</sup> Bkz. Danıştay 10. Daire, T.:8 Ekim 1986, E.:1985/51, K.:1986/1742, [<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/>], (Erişim Tarihi: 14 Haziran 2017).

<sup>293</sup> IŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 12.

<sup>294</sup> Bu karar hukuk düzenimizde Anayasa Mahkemesi'nin rolünü ve önemini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte *Emniyet Teşkilatı Disiplin Tüzüğü*'nün yürürlüğe girmesinden evvel yine tüzük düzeyinde bir düzenleme olan ve *Bakanlar Kurulu*'nun 9 Kasım 1937 tarihli ve 2/7621 sayılı kararıyla yürürlüğe konulmuş olan “*Emniyet Teşkilatı Mensuplarına Verilecek İnzibatî Cezalara Dair Tüzük*” uygulanmaktaydı. *Tüzük* de Bakanlar Kurulu tarafından hâlen açıkça ilga edilmiş değildir.

<sup>295</sup> Bir önceki dipnotta da belirtildiği gibi *Tüzük*, ilk hâliyle 1937 yılında yürürlüğe girmiş, devamında da içerik olarak genişletilerek veya yeniden yürürlüğe konarak 2017'ye değin yürürlükte kalmıştır. Hatta içeriği itibarıyla *Tüzük*'ün bugün kısmen 682 sayılı OHAL KHK'si adı altında yaşatıldığı görülmektedir.

<sup>296</sup> TAŞCI, Ufuk, (2015), “Polis Disiplin Politikasının Disiplin Suçları ve Cezaları Yönünden Analizi”, *Gazi Üniversitesi İktisadî ve İdarî Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 17, S. 1, Ankara, 2015, s. 233.

<sup>297</sup> BALCIOĞLU, Ercan, (2012), *Disiplin Suçları İşleyen Polisleri Diğer Polislerden Ayıran Faktörler: Türk Polis Teşkilatı Örneği*, Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2012, s. 158–159.

*Tüzük*'ün, yoğun bir iş stresi ve iş yükü altında görev yapan kolluk görevlilerinin karşılaştığı sorunları çözemediği dile getirilmiştir.<sup>298</sup> Bu kapsamda kolluk personelinin disiplin sorunlarını çözmekten daha çok, sorunları büyüten ve karmaşıklaştıran bir yapı ve niteliğe sahip olan, polislerin “*âmirin iki dudağı arasında*” olmak diye niteledikleri disiplin sisteminin, nesnel olmaktan çok uzak bir yapıya sahip olduğu belirtilmiştir.<sup>299</sup> Daha da önemlisi hakkında, çalışanlarınca bu derece şikâyet edilen başka bir meslek disiplin mevzuatının kesinlikle bulunmadığı ifade edilmiştir.<sup>300</sup>

Tüm bunlara karşın, hâlihazırda çok benzer bir içeriğe sahip olan 682 sayılı OHAL KHK'si, OHAL şartlarında ve ancak Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararının hukukî zorlamasıyla yürürlüğe dâhil edilebilmiştir. Buna ilaveten, 682 sayılı OHAL KHK'si EGM'nin yanı sıra JGK ve SGK teşkilatlarını da şemsiyesine dâhil etmiştir. Bu hususlar göz önünde bulundurulursa, hükümlerinin neredeyse değiştirilmemesi ve kapsamının genişletilmesi nedeniyle, geçmişte olduğu gibi yine reaksiyoner ve merkezîyetçi bir yasama işlemi<sup>301</sup> faaliyetine girişildiği kanaati uyanmaktadır. Yani *Tüzük*'ün genel itibarıyla içerik olarak 682 sayılı OHAL KHK'si adı altında kapsam ve genişlik olarak daha da arttırılarak yürürlüğe sokulmuş olduğu görülmektedir. Bu durum bizi, çalışanlar ve doktrin tarafından getirilen eleştirilerin değerlendirilmediği sonucuna götürmektedir.

Hâlbuki kolluk teşkilatının ağır ve katı bir disiplin sistemi yoluyla kendi hiyerarşisi içinde üstleri tarafından yapılan denetimi ve kontrol edilme düşüncesi, hem sivil bir gözetim değildir hem de şeklî bir denetimden öteye geçememektedir.<sup>302</sup> Zira kolluğun disiplin ihlalleri yine kolluk içindeki âmirler ve soruşturmacılar eliyle yürütülmekte olup, bazı ihlaller kurum alt kültürü gereği görmezden gelinebilmektedir.<sup>303</sup>

Bununla birlikte mevzuatımızda kanun düzeyinde düzenlenmemiş olma yönünden tek kötü örnek de *Tüzük* değildir. Örneğin, yönetmelik düzeyinde yürürlüğe konan ve kamu görevlilerinden olan zabıta ve itfaiye memurları hakkında uygulanacak meslekten çıkarma disiplin cezasını gerektiren fiilleri düzenleyen *Belediye Zabıta*

<sup>298</sup> BALCIOĞLU, (2012), *a.g.t.*, s. 159.

<sup>299</sup> BALCIOĞLU, (2012), *a.g.t.*, s. 159.

<sup>300</sup> TAŞÇI, (2015), *a.g.m.*, s. 235.

<sup>301</sup> ESEN, Mahmut, (2017), “Genel Kolluk Disiplin Hükümlerini Düzenleyen 682 Sayılı KHK'nin Değerlendirilmesi”, [<http://ahmetsaltik.net/2017/02/02/genel-kolluk-disiplin-hukumlerini-duzenleyen-682-sayili-khknin-degerlendirilmesi/>], (Erişim Tarihi: 16 Eylül 2017).

<sup>302</sup> Diğer yandan yasa koyucunun bu katı disiplin sisteminden vazgeçmek istememesinin bir sebebi de personelin hukuka aykırı davranışlarını kontrol etmek olduğu ileri sürülmektedir.

<sup>303</sup> YAVUZDOĞAN, Seçkin-ŞİMŞEK AKIN, Havva, (2015), “Kolluğun Sivil Gözetimi”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Y. 6, S. 20, Ankara, 2015, s. 217.

Yönetmeliği (m. 40<sup>304</sup>) ile *Belediye İtfaiye Yönetmeliği* (m. 41<sup>305</sup>) hâlen yürürlüktedir. Ancak bu yönetmeliklerde meslekten çıkarma disiplin cezasının tanımı dahi yapılmış değildir. Dolayısıyla bu düzenlemelerde kanunîlik ilkesine de riayet edilmemiştir.<sup>306</sup> Aynı şekilde meslekten çıkarma disiplin cezasına eşdeğer olan “işe son verme” cezasını içeren *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Disiplin Yönetmeliği*<sup>307</sup> 10. maddesi<sup>308</sup> de yürürlüğe yeni dâhil edilen düzenlemelerdendir.<sup>309</sup>

<sup>304</sup> *Belediye Zabıta Yönetmeliği* 40. madde şu şekildedir: “(1) Zabıta personeline uygulanacak disiplin cezaları şunlardır: ... d) Meslekten çıkarma, / (2) Meslekten çıkarma disiplin cezası dışında verilecek disiplin cezalarında, 657 sayılı Kanun’un ilgili hükümleri uygulanır. / (3) Meslekten çıkarma disiplin cezasını gerektiren eylem, işlem, tutum ve davranışlar şunlardır: /a) Âmir ya da üstlerinin zabıta hizmetlerine yönelik icraatına karşı çıkmak ve görev yapılmasını engellemek, toplu hâle dönüştürerek bu eyleme katılmak, katılmayı tahrik veya teşvik etmek, /b) Yetkisini veya nüfuzunu kendisine veya başkalarına çıkar sağlamak amacıyla kullanmak, /c) Suç kanıtlarını kasıtlı olarak yok etmek, bilerek ve isteyerek yok olmasına neden olmak, saklamak, saklanmasına yardımcı olmak veya değiştirmek, /ç) Kasıtlı olarak gerçek dışı tutanak düzenleyip imza etmek veya ettirmek, /d) Kimlik belgesini başkalarının kullanımına vermek, /e) Gizli tutulması zorunlu olan ve görevi ile ilgili bulunan bilgi ve belgeleri görevli veya yetkili olmayan kişilere açıklamak, /f) Görev yerinde uyuşturucu madde kullanılmasına göz yummak, /g) Uyuşturucu maddelerin yapılmasına, kullanılmasına, saklanmasına, yollanmasına, satılmasına veya satın alınmasına aracı olmak /ğ) Kumar oynamak veya oynatmak, /h) Görev sırasında yardım isteyen zabıta personeline haklı bir neden yokken yardımdan kaçınmak, /ı) Kaçakçılık yapmak, /i) Geliri ile uygun sayılmayacak biçimde yaşadığı ve aşırı harcamada bulunduğu kanıtlanmış olmak ve bunun haklı kaynağını gösterememek, /j) Yasadışı örgütlere lojistik destek sağlamak ya da üyelerini güvenlik kuvvetlerinden saklamak, saklanmasına yardımcı olmak, /k) Kasıtlı olarak telsiz haberleşmesini engellemek”.

<sup>305</sup> *Belediye İtfaiye Yönetmeliği* 41. madde şu şekildedir: “(1) İtfaiye personeline uygulanacak disiplin cezaları şunlardır: ... d) Meslekten çıkarma, / (2) Meslekten çıkarma disiplin cezası dışında verilecek disiplin cezalarında, 657 sayılı Kanun’un ilgili hükümleri uygulanır./ (3) Meslekten çıkarma disiplin cezasını gerektiren eylem, işlem, tutum ve davranışlar şunlardır: / a) Âmir ya da üstlerinin itfaiye hizmetlerine yönelik icraatına karşı çıkmak ve görev yapılmasını engellemek, toplu hâle dönüştürerek bu eyleme katılmak, katılmayı tahrik veya teşvik etmek, / b) Hırsızlık, gasp, dolandırıcılık, irtikâp, rüşvet, zimmet, ihtilas, ırza tasaddi, sahtecilik ve kalpazanlık suçlarını işlemek, / c) Kasıtlı olarak gerçek dışı rapor vermek veya tutanak düzenleyip imza etmek veya ettirmek, / ç) Gizli tutulması zorunlu olan ve görevi ile ilgili bulunan bilgi ve belgeleri görevli veya yetkili olmayan kişilere açıklamak, / d) Uyuşturucu madde kullanmak, göreve sarhoş gelmek, görev yerinde alkollü içki kullanmak yahut kullanılmasına göz yummak, / e) Kasıtlı olarak telsiz haberleşmesini engellemek”.

<sup>306</sup> PINAR, (2008), a.g.e., s. 3.

<sup>307</sup> Bkz. 27 Temmuz 2017 tarihli ve 30136 sayılı Resmî Gazete. Ayrıca *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Denetim Yönetmeliği* m. 49/3 hükmünde, işe son verme cezasını da kapsayacak şekilde bir disiplin sorumluluğu düzenlenmiştir, (Bkz. 9 Ağustos 2009 tarihli ve 27334 sayılı Resmî Gazete).

<sup>308</sup> *Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Disiplin Yönetmeliği* 10. maddesi şu şekildedir: “(1) İşe son verme cezası, (Türkiye Cumhuriyet Merkez) Banka(sı) personelinin bir daha Bankada herhangi bir göreve atanmamak üzere ilişığının kesilmesidir. / (2) İşe son verme cezasını gerektiren eylem ve davranışlar aşağıda sayılmıştır: / a) Başkanlıkça yetki verilen hâller dışında, ekonomik kararların alınmasında Banka ve kamu yararı bakımından gizli kalması gerekli bilgileri ve belgeleri açıklamak, başkalarına vermek veya kendi yararına kullanmak. / b) Banka personeli sıfatı ile bağdaşmayacak şekilde ahlâk dışı ve utanç verici hareketlerde bulunmak. / c) Daha önce uzun süreli ödenek kesintisi cezası aldığı hâlde, aynı cezayı gerektirecek bir eylem veya davranışta bulunmak. / ç) Uyuşturucu bulundurmak veya uyuşturucu kullanmayı alışkanlık hâline getirmek. / d) Görevi başına sarhoş gelmeyi alışkanlık hâline getirmek. / e) Kumar oynamak. / f) Savaş hâlinde, olağanüstü hâllerde veya genel hayata etkili afetlere uğrayan yerlerde izinsiz görevden ayrılmak veya izinli iken göreve dönme emrine rağmen göreve başlanmak ya da yerine atanarak gelip işe başlamadan görev yerinden ayrılmaları kendilerine tebliğ edildiği hâlde bu emre uymayarak görev yerini terk etmek. / g) 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş veya affa uğramış ya da ertelenmiş olsa dahi, kısa süreli hapis cezasına seçenек yaptırımlara çevrilmiş cezalar hariç olmak üzere kasten işlenen bir suçtan dolayı, bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına, mülga 18/6/1999 tarihli ve 4389

Açıkça görülmektedir ki, söz konusu yönetmeliklerde meslekten çıkarma veya işe son verme disiplin cezası gerektiren disiplinsizlikler düzenlenmiştir. Dolayısıyla bu yönetmelikler hakkında yargı yoluna başvurulması hâlinde iptal kararı verilmesi yahut idarenin bu yönetmelikleri yeni bir düzenleyici işlemle ilga etmesi gerekmektedir. Zira Anayasa Mahkemesi'nin EGM<sup>310</sup>, YÖK<sup>311</sup> ve TRT<sup>312</sup> personeli hakkında verdiği kararlarda ifade edilen gerekçelerden, diğer kamu personeli açısından ayrılmayı gerektirecek bir sebep bulunmamaktadır. Burada kamu görevliliği teminatı ve kanunîlik

---

*sayılı Bankalar Kanunu, 19/10/2005 tarihli ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu, 14/1/1970 tarihli ve 1211 sayılı Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Kanunu, mülga 28/7/1981 tarihli ve 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, 6/12/2012 tarihli ve 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, mülga 6/10/1985 tarihli ve 90 sayılı Ödünç Para Verme İşleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 21/11/2012 tarihli ve 6361 sayılı Finansal Kiralama, Faktoring ve Finansman Şirketleri Kanunu ve 20/6/2013 tarihli ve 6493 sayılı Ödeme ve Menkul Kıymet Mutabakat Sistemleri, Ödeme Hizmetleri ve Elektronik Para Kuruluşları Hakkında Kanun hükümlerine göre hapis cezasını gerektiren suçlardan, mülga 1/3/1926 tarihli ve 765 sayılı Türk Ceza Kanunu, 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu veya diğer kanunlar uyarınca basit veya nitelikli zimmet, zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas suçları ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçlarından, resmî ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, karapara aklama, ticarî sır, bankacılık sırrı veya müşteri sırrı niteliğindeki bilgi ve belgelerin açıklanması, tefecilikten veya devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlar ile devlet sırlarını açığa vurma, devletin egemenlik alametlerine ve organlarının saygınlığına karşı suçlardan, devletin güvenliğine karşı suçlardan, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlardan, millî savunmaya karşı suçlardan, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluktan, yabancı devletlerle olan ilişkilere karşı suçlardan, kamu güvenine karşı suçlardan, bilişim alanında suçlardan ve vergi kaçakçılığı suçlarından veya bu suçlara iştiraktan 4/12/2004 tarihli ve 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun 223 üncü maddesi çerçevesinde hükümlü bulunmak veya mevcut delillere dayanarak Disiplin Kurulunun bu yönde kanaat getirmiş olması / ğ) Banka çalışanlarına veya iş sahiplerine karşı fiili saldırıda bulunmak. / h) İzinsiz veya kabul edilebilir özrü olmaksızın bir yıl içinde toplam olarak yirmi iş günü göreve gelmemek. / ı) Yasaklanmış iş her türlü yayını veya siyasî ya da ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları [Türkiye Cumhuriyet Merkez] Banka[sı]nın herhangi bir yerine asmak ya da teşhir etmek. / i) İşe girişte istenilen belgelerde tahrifat yaptığı veya işe girmesini engelleyici nitelikteki bir konuda yanıltıcı ve gerçeğe aykırı beyanda bulunduğu sonradan anlaşılacak. / j) Üstlerinin veya iş arkadaşlarının şerefine ve namusuna dokunacak yalan beyanlarda veya bu şahısları lekelemek kastı ile şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve şikâyetlerde bulunmak. / k) Siyasî partilere üye olmak veya siyasî faaliyette bulunmak. / l) 25/7/1951 tarihli ve 5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkında Kanuna aykırı eylemlerde bulunmak. / m) [Türkiye Cumhuriyet Merkez] Banka[sı]nın bilişim sistemlerine bilerek ve isteyerek yetkisi haricinde girerek programları, verileri veya diğer herhangi bir unsuru ele geçirmek, kullanmak, çoğaltmak, tahrip etmek, değiştirmek, silmek, sisteme yerleştirmek, sistemdeki verilere erişmeyi engellemek, sistemin işlemesine engel olmak veya yanlış biçimde işlemesini sağlamak. / n) Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olmak, bu örgütlere yardım etmek, [Türkiye Cumhuriyet Merkez] Banka[sı]nın imkân ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanmak ya da kullandırmak, bu örgütlerin propagandasını yapmak”.*

<sup>309</sup> Bunlar dışında tüzük ve yönetmelik düzeyinde yürürlükte olan ve personelin görevinden çıkarılmasına imkân veren düzenlemelerden birkaçı ise şunlardır: *Sermaye Piyasası Kurulu Personel Yönetmeliği* m. 113/E, *Türkiye Kalkınma Bankası Anonim Şirketi Personel Yönetmeliği* m. 71/E, *Türk Standardları Enstitüsü Personel Yönetmeliği* m. 109/E, *107 Sayılı Kanuna Göre İhdas Edilen Sivil Savunma Kadrolarına Tayin Olunan Personelin Terfi, Nakil, Cezalandırma ve Denetlenmeleri Hakkında Tüzük* m. 14/F.

<sup>310</sup> Bkz. AYMK., T.:13 Ocak 2016, E.:2015/85, K.:2016/3, (29 Ocak 2016 tarihli ve 29608 sayılı Resmî Gazete).

<sup>311</sup> Bkz. AYMK., T.:14 Ocak 2015, E.:2014/100, K.:2015/6, (7 Nisan 2015 tarihli ve 29319 sayılı Resmî Gazete).

<sup>312</sup> Bkz. AYMK., T.:14 Haziran 2017, E.:2016/182, K.:2017/111, (29 Haziran 2017 tarihli ve 30109 sayılı Resmî Gazete).

ilkesinin geçerli olması gerektiği, zabıta ve itfaiye teşkilatı, *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası*, *Türkiye Kalkınma Bankası*, *Türk Standartları Enstitüsü* ve 107 sayılı Kanun'a tâbi sivil savunma personeline<sup>313</sup> verilecek işten veya meslekten çıkarma yahut işe son verme disiplin cezalarında hem disiplinsizlikler hem de verilebilecek disiplin cezaları açısından yasal düzenleme yapılması gerektiği kanaatindeyiz.

### 2.1.1.3. 15 Temmuz Kalkışması ve Olağanüstü Hâl İlanı

682 sayılı OHAL KHK'sinin yürürlüğe giriş sürecini izah etmek için OHAL ilanı ile ilgili süreci de ortaya koymak ve 682 sayılı OHAL KHK'sine giden yolu açıklamak gerekmektedir.

Bilindiği üzere 15–16 Temmuz 2016 tarihlerinde ağırlıklı olarak TSK içerisinde örgütlenmiş olan bir grup tarafından demokratik anayasal düzeni cebir ve şiddet kullanarak ortadan kaldırma girişiminde bulunulmuştur.<sup>314</sup> *Türkiye Cumhuriyeti* hükümeti aleyhine ve Anayasal düzene karşı meydana gelen bu kalkışma bastırılarak kalkışmanın amacına ulaşması engellenmiştir.<sup>315</sup>

Hemen ardından 20 Temmuz 2016 tarihinde *Cumhurbaşkanı* başkanlığında toplanan *Bakanlar Kurulu* tarafından *Millî Güvenlik Kurulu*'nun da görüşü<sup>316</sup> göz önünde bulundurularak, Anayasa'nın 120'nci maddesi ile 2935 sayılı *Olağanüstü Hâl Kanunu*'nun<sup>317</sup> m. 3/1-(b) hükmüne göre 90 gün süreyle, ülke genelinde OHAL ilan edilmiştir.<sup>318</sup>

Bu karar, 21 Temmuz 2016 tarihinde *Türkiye Büyük Millet Meclisi*'nin (TBMM) onayına sunulmuş ve 1116 sayılı Karar ile TBMM tarafından da aynen kabul edilerek onaylanmıştır.<sup>319</sup> Söz konusu OHAL, Bakanlar Kurulu kararlarına istinaden TBMM'nin 1130,<sup>320</sup> 1134,<sup>321</sup> 1139<sup>322</sup>, 1154,<sup>323</sup> 1165<sup>324</sup> ve 1178<sup>325</sup> sayılı Karar'larıyla da aynı

<sup>313</sup> Bkz. *107 Sayılı Kanuna Göre İhdas Edilen Sivil Savunma Kadrolarına Tayin Olunan Personelin Terfî, Nakil, Cezalandırma ve Denetlenmeleri Hakkında Tüzük*, (5 Temmuz 1962 tarihli ve 11146 sayılı Resmî Gazete).

<sup>314</sup> Bkz. Askerî Yargıtay Daireler Kurulu Kararı, T.:22 Aralık 2016, E.:2016/86, K.:2016/94, (Karar Henüz Yayımlanmamıştır); Askerî Yargıtay Başkanlar Kurulu Kararı, T.:10 Ekim 2016, E.:2016/23, K.:2016/23, (12 Ekim 2016 tarihli ve 29855 sayılı Resmî Gazete).

<sup>315</sup> BAYKARA, Sevin, (2017), *15 Temmuz Darbe Girişimi ve Türk Dış Politikasına Etkileri*, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2017, s. 1.

<sup>316</sup> *Millî Güvenlik Kurulu*'nun 20 Temmuz 2016 tarihli ve 498 sayılı tavsiye kararı, (Bkz. [<https://www.mgk.gov.tr/index.php/20-temmuz-2016-tarihli-toplantı>], (Erişim Tarihi: 7 Haziran 2017)).

<sup>317</sup> Bkz. 27 Ekim 1983 tarihli ve 18204 sayılı Resmî Gazete.

<sup>318</sup> Bkz. 21 Temmuz 2016 tarihli ve 29777 sayılı Resmî Gazete.

<sup>319</sup> Bkz. 22 Temmuz 2016 tarihli ve 29778 sayılı Resmî Gazete.

<sup>320</sup> Bkz. 13 Ekim 2016 tarihli ve 29856 sayılı Resmî Gazete.

<sup>321</sup> Bkz. 5 Ocak 2017 tarihli ve 29939 sayılı Resmî Gazete.

<sup>322</sup> Bkz. 18 Nisan 2017 tarihli ve 30042 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete.

şekilde ülke genelini kapsamak üzere ve üçer aylık sürelerle uzatılmış bulunmaktadır.<sup>326</sup> Belirtmek gerekir ki, yasama organı olan TBMM'nin bu işlemleri yargı denetimi dışında kalmaktadır.<sup>327</sup>

Söz konusu OHAL'in ilanı ve uzatılması kararlarına esas hükümler hatırlanacak olursa, Anayasa'nın 120'nci maddesine göre, Anayasa ile kurulan hür demokrasi düzenini veya temel hak ve hürriyetleri ortadan kaldırmaya yönelik yaygın şiddet hareketlerine ait ciddi belirtilerin ortaya çıkması veya şiddet olayları sebebiyle kamu düzeninin ciddi şekilde bozulması hâllerinde, cumhurbaşkanı başkanlığında toplanan Bakanlar Kurulu, MGK'nin da görüşünü aldıktan sonra ülkenin bütününde, süresi altı ayı geçmemek üzere OHAL ilan edebilir.

Anayasa'nın 121. maddesine göre, anılan gerekçelerle OHAL ilanına karar verilmesi durumunda bu karar, Resmî Gazete'de yayımlanır ve hemen TBMM'nin onayına sunulur. TBMM tatildeyse derhal toplantıya çağırılır. TBMM, OHAL'in süresini değiştirebilir, Bakanlar Kurulu'nun istemi üzerine, her defasında 4 ayı geçmemek üzere, anılan süreyi uzatabilir veya OHAL'i kaldırabilir.

Bunun yanı sıra OHAL süresince, Cumhurbaşkanı başkanlığında toplanan Bakanlar Kurulu, OHAL'in gerekli kıldığı konularda, OHAL KHK'leri çıkarabilir. Bu OHAL KHK'leri, Resmî Gazete'de yayımlanır ve aynı gün TBMM'nin onayına sunulur.

İşte 682 sayılı OHAL KHK'si de Anayasa'nın verdiği bu yetkiye istinaden çıkarılmış OHAL KHK'lerinden 16'ncısı olarak 23 Ocak 2017 tarihinde pozitif hukukumuza dâhil olmuştur.<sup>328</sup>

---

<sup>323</sup> Bkz. 18 Temmuz 2017 tarihli ve 30127 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete.

<sup>324</sup> Bkz. 18 Ekim 2017 tarihli ve 30214 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete.

<sup>325</sup> Bkz. 18 Ocak 2018 tarihli ve 30305 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete.

<sup>326</sup> GÜNDAY, (2017), a.g.m., s. 29.

<sup>327</sup> DURAN, (2001), a.g.m., s. 143.

<sup>328</sup> OHAL ilanı kapsamında şu ana değin 31 adet OHAL KHK'si yayımlanmış ve bunların 27'si (667, 668, 669, 671, 672, 673, 674,675, 676, 677, 679, 678, 680, 681, 682, 683, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 692, 693, 694, 696, 697 sayılı OHAL KHK'leri) TBMM'de aynen veya değiştirilerek kabul edilmiştir. Diğerleri hakkında ise bir görüşme yapılmamış ve herhangi bir karar alınmamıştır, (Bkz. [<http://resmigazete.gov.tr/default.aspx>], [[https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/khk\\_sd.sorgu\\_baslan\\_gic](https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/khk_sd.sorgu_baslan_gic)], (Erişim Tarihi:10 Mart 2018)). Görüldüğü gibi 682 sayılı OHAL KHK'sinden sonra çıkarılan birçok OHAL KHK'si yasalaştırılmasına karşın 682 sayılı OHAL KHK'si hakkında herhangi bir karar alınmamıştır.

#### 2.1.1.4. Olağanüstü Hâl Kapsamında Jandarma ve Sahil Güvenlik Teşkilatlarına Dair Getirilen Düzenlemeler

Yukarıda ilan süreci belirtilen OHAL sonrasında yayımlanan OHAL KHK'leri ile JGK ve SGK teşkilatları bakımından, çalışma konusunu pek yakından ilgilendiren birtakım temel değişikliklere gidilmiştir. Bu değişikliklerin, aynı zamanda 682 sayılı OHAL KHK'sinin ilanının bir adım öncesi hazırlayıcı nitelikte düzenlemeler getirmeleri itibarıyla da ele alınmaları gerekmektedir.

682 sayılı OHAL KHK'si öncesi JGK ve SGK personelinin disiplin açısından durumu şu şekilde özetlenebilir:

JGK ile SGK'de görevli ve 926 sayılı *Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanunu*'na<sup>329</sup> tâbi askerî personel, disiplin bakımından 6413 sayılı *Türk Silâhlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu*<sup>330</sup> hükümlerine tâbi tutulmaktaydı. 6413 sayılı Kanun'un m. 2/1 hükmüne göre bunlar,

- i) Askerî hâkimler hariç olmak üzere muvazzaf ve sözleşmeli subaylar,
- ii) Muvazzaf ve sözleşmeli astsubaylar,
- iii) Uzman jandarmalar,
- iv) Uzman erbaşlar ile
- v) Sözleşmeli er ve erbaşlardan oluşmaktaydı.

6413 sayılı Kanun kapsamında olmasına rağmen bu çalışma konusu kapsamı dışında kalması bakımından askerî öğrenciler ise incelenmemiştir.<sup>331</sup> JGK ve SGK'de görevli sivil memurlar ise 657 sayılı Kanun'un disiplin hükümlerine tâbi bulunmaktaydılar.<sup>332</sup>

##### 2.1.1.4.1. 6755 Sayılı Kanun ile Yapılan Düzenlemeler

JGK ve SGK'de 6413 ve 657 sayılı Kanunların uygulanageldiği durum, 27 Temmuz 2016 tarihli ve 668 sayılı *Olağanüstü Hâl Kapsamında Alınması Gereken*

<sup>329</sup> Bkz. 10 Ağustos 1967 tarihli ve 12670 sayılı Resmî Gazete.

<sup>330</sup> Bkz. 16 Şubat 2013 tarihli ve 28561 sayılı Resmî Gazete.

<sup>331</sup> Bunlar hakkında ilgisine göre 4752 sayılı *Astsubay Meslek Yüksek Okulları Kanunu* ve 4566 sayılı *Harp Okulları Kanunu*'ndaki disiplin hükümleri uygulanacaktır.

<sup>332</sup> Haklarında 657 sayılı Kanun'un yanı sıra "*Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı'nda Görevli Sivil Devlet Memurları Disiplin Kurulları ve Disiplin Âmirleri Yönetmeliği*" uygulanan söz konusu memurlar, yargılama bakımından ise bazı konularda askerî yargıya tâbi tutulmaktaydı. Örneğin, 1632 sayılı *Askerî Ceza Kanunu* m. 3/1; (mülga) 1602 sayılı *Askerî Yüksek İdare Mahkemesi Kanunu* m. 20/2.

*Tedbirler ile Bazı Kurum ve Kuruluşlara Dair Düzenleme Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*<sup>333</sup> ile radikal ve âni şekilde bir değişikliğe tâbi tutulmuştur.

668 sayılı OHAL KHK'si, TBMM tarafından 8 Kasım 2016 tarihli ve 6755 sayılı *Olağanüstü Hâl Kapsamında Alınması Gereken Tedbirler ile Bazı Kurum ve Kuruluşlara Dair Düzenleme Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanun* ile kabul edilerek kanunlaşmıştır.<sup>334</sup> Bu düzenleme ile;

- i) 657 sayılı *Devlet Memurları Kanunu*,<sup>335</sup>
- ii) 2803 sayılı *Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu*<sup>336</sup> ve
- iii) 2692 sayılı *Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu*'nda<sup>337</sup> birtakım köklü

değişikliklere gidilmiştir. Bu değişikliklerin ayrı ayrı irdelenmesi konunun anlaşılması bakımından yararlı olacaktır:

#### **2.1.1.4.1.1. 6755 Sayılı Kanun ile 657 Sayılı Kanun'a Getirilen Düzenlemeler**

6755 sayılı Kanun'un 22. ve 25. maddeleriyle, 657 sayılı Kanun'a yeni memur hizmet sınıfları eklenmiştir. JGK ile SGK mensubu ve 926 sayılı Kanun'a tâbi subay, astsubay ve uzman jandarmalar, 657 sayılı Kanun'a tâbi olarak ilgisine göre *Jandarma Hizmetleri Sınıfı (JHS)* ve *Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı (SGHS)* memur hâline dönüştürülmüşlerdir. Böylelikle 657 sayılı Kanun'un 36. maddesinde belirtilen memur hizmet sınıflarına JHS ve SGHS olarak hizmet sınıfları ilave edilmiştir.

Bu hususun konumuz açısından anlam ve önemi şudur: JGK'nin *İçişleri Bakanlığı*'na bağlanmasından başka ayrıca JGK ve SGK'de görevli subay, astsubay ve uzman jandarma statüsündeki personel, silâhlı kuvvetler bünyesinden ve asker statüsünden ayrılmış ve 657 sayılı Kanun'a tâbi memur kapsamına alınmışlardır. Dolayısıyla bu personelin, aşağıda izah edileceği gibi, EGM personeli ile beraber disiplin bakımından tabiri caiz ise 682 sayılı OHAL KHK'si şemsiyesi altına toplanmasının yolu açılmıştır. Bu düzenlemelerde ise OHAL ilanına sebep olan 15 Temmuz 2016 darbe kalkışmasının etkileri yadsınamaz bir gerçektir. Fakat anılan düzenlemelerin kanunlara değişiklik getiren OHAL KHK'leri ile öngörülmüş olmaları, ayrıca tartışmaya açık hususlardandır.

<sup>333</sup> Bkz. 27 Temmuz 2016 tarihli ve 29783 (2. Mükerrer) sayılı Resmî Gazete.

<sup>334</sup> Bkz. 24 Kasım 2016 tarihli ve 29898 sayılı Resmî Gazete.

<sup>335</sup> Bkz. 23 Temmuz 1965 tarihli ve 12056 sayılı Resmî Gazete.

<sup>336</sup> Bkz. 12 Mart 1983 tarihli ve 17985 sayılı Resmî Gazete.

<sup>337</sup> Bkz. 13 Temmuz 1982 tarihli ve 17753 sayılı Resmî Gazete.



Ayrıca şunu da belirtmeli ki, bu konuda 657 sayılı Kanun'un m. 1/3 hükmüne göre, JGK ve SGK'de görevli subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve erler ile yükümlü erbaş ve erlerin özel kanunlarına tâbi olmaya devam edeceği yönündeki düzenlemeden de anlaşılacağı gibi, adı geçen memur sınıflarının oluşturulmasıyla özel kanunların uygulanmasına tamamen son verilmemiştir. Bu çerçevede kapsamına göre,

- i) 2803 sayılı *Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu*,
- ii) 2692 sayılı *Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu*,
- iii) Yalnızca, nasıp ve terfi, aylık ve diğer malî ve sosyal haklar bakımından 926 sayılı *TSK Personel Kanunu*,
- iv) 3269 sayılı *Uzman Erbaş Kanunu*,
- v) 6191 sayılı *Sözleşmeli Erbaş ve Er Kanunu*,<sup>338</sup>
- vi) 1076 sayılı *Yedek Subaylar ve Yedek Askerî Memurlar Kanunu*,<sup>339</sup>
- vii) 1111 sayılı *Askerlik Kanunu*,
- viii) 4678 sayılı *Türk Silâhlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanun*,
- ix) 3466 sayılı *Uzman Jandarma Kanunu*<sup>340</sup> ve
- x) 6320 sayılı *Çavuş ve Uzman Çavuş Kanunu* ile ilgili sair mevzuat da ilgisine göre personel veya yükümlüler hakkında uygulanmaya devam edecektir.

Dolayısıyla denilebilir ki, burada kanun koyucu tarafından, özlük haklarında bir değişiklik yapılmak istenmemiştir. Yalnız JGK ve SGK personelinin asker statüsü kaldırılmış ve bu personel memur statüsüne sokulmuştur.

#### **2.1.1.4.1.2. 6755 Sayılı Kanun ile 2803 ve 2692 Sayılı Kanun'a Getirilen Düzenlemeler**

Diğer yandan 6755 sayılı Kanun'un 15., 21., 31. ve 36. maddeleri ile, 2803 sayılı *Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu* ve 2692 sayılı *Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu*'na getirilen değişiklikler neticesinde, JGK ve SGK mensubu

<sup>338</sup> JGK ve SGK'de görevli sözleşmeli erbaş ve erler de memur statüsünde bulunmalarına rağmen 6191 sayılı Kanun m. 4/3'e göre "sözleşmeli erbaş ve erler ile sözleşmeli er adayları, asker kişi sayılırlar". Dolayısıyla bu konuda ve benzer konularda mevzuat uyumlaştırma çalışmalarına ihtiyaç olduğu görülmektedir.

<sup>339</sup> Bkz. 9 Temmuz 1927 tarihli ve 628 sayılı Resmî Gazete.

<sup>340</sup> Uzman jandarmalar da memur statüsünde bulunmalarına rağmen 3466 sayılı Kanun m. 9/1'e göre "uzman jandarmalar, çavuş rütbesi taşıyan asker kişi sayılırlar". Dolayısıyla bu konuda ve benzer konularda uzman jandarmalar için de mevzuat uyumlaştırma çalışmalarına ihtiyaç olduğu görülmektedir.

personelin disiplin bakımından özel kanunlarına tâbi olacağı hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla zımnen, bu personele artık asker statüsündeki personelin tâbi olduğu 6413 sayılı *TSK Disiplin Kanunu*'na göre muamele edilemeyeceği belirlenmiştir. Bu noktada bu personele, 6413 sayılı Kanun uygulanmayacağına göre bu personelin disiplin bakımından hangi statüye tâbi olacağı belirlenmesi gerekmiştir. Bu konuda getirilen düzenlemeye göre, henüz yürürlükte olmayan özel bir disiplin kanununun yürürlüğe girmesine kadar kendilerine EGM disiplin mevzuatının uygulanacağı, diğer hususlarda ise 657 sayılı Kanun'un dikkate alınacağı düzenlenmiştir. Böylelikle JGK ve SGK personeli disiplin rejiminin, 657 sayılı Kanun'da belirtilen disiplin suç ve cezalarından farklı olarak tespit edileceği belirlenmiştir.

#### **2.1.1.4.1.3. Değerlendirme**

Bakanlar Kurulu bu düzenlemelerle, EGM, JGK ve SGK personeline aynı disiplin rejimini uygulayacağını belli ve ilan etmiştir. Zira 6755 sayılı Kanun ile JGK ve SGK personeli de tek çatı altında EGM disiplin mevzuatına dâhil etmiştir.<sup>341</sup>

Böylece ortaya çıkan sonuçlardan biri de şudur: Bilindiği gibi EGM disiplin mevzuatı genel olarak 3201 sayılı Kanun ve *Tüzük*'ten oluşmaktaydı. Ancak bu mevzuat hakkında detayı yukarıda açıklandığı üzere, hakkında, Anayasa'ya ve hukuka aykırılık kararı alınmış ve bu sebeple iptal edilmiştir. Buna rağmen Bakanlar Kurulu tarafından, hukuka aykırı olan bu mevzuatın kapsamı geçici süreliğine de olsa genişletilmiştir. Bu mevzuat yalnızca EGM'yi kapsarken, JGK ve SGK de kapsama dâhil edilmiştir. Dolayısıyla Anayasa Mahkemesi'nin yalnızca iptal kararının derhal yürürlüğe girmesi neticesinde doğabilecek hukuksal boşluğun kamu yararına zarar vermemesi için yürürlükten kalkmasını ertelediği bir düzenlemenin kapsamı genişletilmiştir. Bu ise Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararının amacıyla uyum sağlamış ve ayrıca aşağıda izah edileceği gibi etkin şekilde uygulanma kabiliyetine de ulaşamamıştır.

---

<sup>341</sup> Doktrinde bunun da ötesinde, EGM, JGK ve SGK teşkilatlarının sadece disiplin açısından değil, tümüyle tek çatı altında toplanması veya en azından aralarında koordinasyon birliği teşkil edilmesi gerektiği yönünde görüşler ileri sürülmüştür, (Bkz. YAVUZDOĞAN-ŞİMŞEK AKIN, (2015), a.g.m., s. 216; BUCAKTEPE, (2008), a.g.t., s. 372).

#### 2.1.1.4.2. 681 sayılı Olağanüstü Hâl Kapsamında Millî Savunma ile İlgili Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'yle Yapılan Düzenlemeler

OHAL kapsamında getirilen ve konuyu ilgilendiren bir diğer düzenleme ise 681 sayılı *Olağanüstü Hâl Kapsamında Millî Savunma ile İlgili Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*'dir.<sup>342</sup> 682 sayılı OHAL KHK'sinin hemen öncesinde 681 sayılı OHAL KHK'siyle getirilen değişiklikler neticesinde, JGK ve SGK teşkilatları, 6413 sayılı Kanun ve 211 sayılı *Türk Silâhlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu* kapsamından çıkarılmışlardır.<sup>343</sup>

Fakat bu konuda 6413 sayılı Kanun'dan sonraki bir tarihte ve kanun gücünde yürürlüğe giren 668 sayılı OHAL KHK'sinin ve bunun TBMM tarafından kabul edilen hâli olan 6755 sayılı Kanun'un, 6413 sayılı Kanun'a açıkça aykırılık teşkil etmesi dolayısıyla, bu konuda 6413 sayılı Kanun kapsamından JGK ve SGK'nin zımnen ilga edildiği söylenebilmektedir. Çünkü aynı düzeyde ve ikisi de genel nitelikte olmak üzere, fakat farklı tarihlerde yürürlüğe giren düzenlemelerde sonraki tarihli düzenleme önceki tarihli düzenlemeyi zımnen yürürlükten kaldıracaktır.<sup>344</sup> Yani JGK ve SGK personeli 6755 sayılı Kanun düzenlemesi ile zaten 6413 sayılı Kanun kapsamından çıkarılmışlardır. Bununla birlikte bu hususun, 681 sayılı OHAL KHK'siyle açıkça düzenlenmesi, hem idare adına işlem tesis edecek kişi ve kurullar açısından hem de yargı uygulamasına ışık tutması yönüyle, kendi içinde tutarlı ve isabetli olmuştur.

<sup>342</sup> Bkz. 6 Ocak 2017 tarihli ve 29940 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete. Ayrıca 681 sayılı OHAL KHK'si, TBMM onayından geçmiştir. Fakat henüz Cumhurbaşkanı tarafından onaylanmamıştır, (Bkz. *681 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Millî Savunma ile İlgili Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (1/804) ile İçtüzük'ün 128'inci Maddesine Göre Doğrudan Gündeme Alınmasına İlişkin Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı Tezkeresi*, TBMM 26. Yasama Dönemi, 2. Yasama Yılı, Sıra Sayısı: 450, [<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss450.pdf>], [[http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/sir/asayi\\_sd.sorgu\\_baslangic](http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/sir/asayi_sd.sorgu_baslangic)], (Erişim Tarihi:1 Mart 2018)).

<sup>343</sup> Bu kapsamda açıkça belirtilmese dahi JGK ve SGK'nin 1632 ve 477 sayılı Kanun kapsamı dışında kaldıkları söylenebilir. Zira sonraki tarihli özel düzenlemeye, önceki tarihli ve daha genel nitelikteki düzenlemeye nazaran itibar edilmesi uygun olacaktır. Bunun yanı sıra bu kanunların kural olarak asker kişilere uygulanacağı hüküm altına alınmıştır, (Bkz. 477 sayılı Kanun m. 7/1, 1632 sayılı Kanun m. 2, 3, 4).

<sup>344</sup> ANAYURT, (2013), *a.g.e.*, s. 228.

### 2.1.1.5. Jandarma ve Sahil Güvenlik Teşkilatlarında, 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin Yürürlüğe Girişine Kadar Uygulanan Geçiş Hükümleri ve Bu Konudaki Sorun Alanları

27 Temmuz 2016 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe giren<sup>345</sup> 668 sayılı OHAL KHK'siyle yapılan değişiklikler neticesinde, JGK ve SGK teşkilatları, disiplin açısından 6413 sayılı Kanun kapsamından çıkarılmış ve geçici olarak EGM disiplin mevzuatına tâbi tutulmuştur. Dolayısıyla 27 Temmuz 2016 tarihi ile 682 sayılı OHAL KHK'sinin yürürlüğe girdiği tarih olan 23 Ocak 2017 tarihi<sup>346</sup> arasındaki ara dönemde JGK ve SGK personeli, disiplin açısından geçici olarak EGM disiplin mevzuatına dâhil olmuştur. Bu ara dönemde JGK ve SGK teşkilatlarına ve personeline, 3201 sayılı Kanun (mülga m. 81–83, Ek m. 4–9), (kadük) *Tüzük* ve (kadük) *Emniyet Teşkilatı Disiplin Kurullarının Çalışma Esas ve Yöntemlerine İlişkin Yönetmelik*<sup>347</sup> hükümlerinin uygulanması gerekmiştir.

Bu bağlamda, bu ara dönemde subay ve astsubaylar ile uzman jandarmalara disiplin açısından uygulanması gereken disiplin mevzuatı bakımından bir tereddüt bulunmamaktadır. Bununla birlikte sözleşmeli subay ve astsubaylar,<sup>348</sup> yedek subaylar,<sup>349</sup> uzman erbaşlar,<sup>350</sup> ile sözleşmeli er ve erbaşların<sup>351</sup> da 668 sayılı OHAL KHK'si düzenlemesine tâbi oldukları kabul edilmelidir. Zira bu düzenleme, subay, astsubay ve uzman jandarmaları kapsayan JHS ve SGHS ile sınırlı tutulmamış, “jandarma personeli”<sup>352</sup> ve “sahil güvenlik personeli”<sup>353</sup> gruplarına yönelik bir düzenleme yapılmıştır. Dolayısıyla bu konuda “Jandarma personeli” ve “Sahil Güvenlik personeli” gruplarına dâhil olmanın kural olduğu anlaşılmaktadır. Aksinin

<sup>345</sup> 668 sayılı OHAL KHK'si m. 39'a göre “Bu Kanununun 37'nci maddesi 15/7/2016 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde, diğer maddeleri yayımı tarihinde yürürlüğe girer”, (Bkz. 27 Temmuz 2016 tarihli ve 29783 (2. Mükerrer) sayılı Resmî Gazete).

<sup>346</sup> 682 sayılı OHAL KHK'si m. 38'e göre “Bu Kanun Hükmünde Kararname yayımı tarihinde yürürlüğe girer”, (Bkz. 23 Ocak 2017 tarihli ve 29957 sayılı Resmî Gazete).

<sup>347</sup> Bkz. 05 Nisan 1980 tarihli ve 16951 sayılı Resmî Gazete.

<sup>348</sup> 4678 sayılı *Türk Silâhli Kuvvetlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanun*'a tâbi personel.

<sup>349</sup> 1076 sayılı *Yedek Subaylar ve Yedek Askerî Memurlar Kanunu*'na tâbi personel.

<sup>350</sup> 3269 sayılı *Uzman Erbaş Kanunu*'na tâbi personel.

<sup>351</sup> 6191 sayılı *Sözleşmeli Erbaş ve Er Kanunu*'na tâbi personel.

<sup>352</sup> Bkz. 2803 sayılı Kanun m. 15/1.

<sup>353</sup> Bkz. 2692 sayılı Kanun m. 7/1, m. 21/1. Ayrıca JGK'den farklı olarak SGK'de *Sahil Güvenlik personeli* teriminin tam olarak kimleri kapsadığı m. 7/1'de açıkça düzenlenmiş ve tereddüde mahal verilmemiştir. Anılan hükme göre “*Sahil Güvenlik Komutanlığı personeli; subay, astsubay, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve er, öğrenci, erbaş ve erler ile Devlet memuru ve işçileri kapsar*”. Ancak burada 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde iş akdine bağlı olarak çalışan işçilerin, personel statüsü olmayan öğrencilerin ve askerlik yükümlüsü erbaş ve erlerin 682 sayılı OHAL KHK'si dışında kalacağı göz önünde bulundurulmalıdır.

kabulü, aynı teşkilat çatısı altında, aynı statüde (kolluk statüsünde), aynı görevi ifa eden personel arasında farklı disiplin uygulamaları yapılması gibi tutarsız bir sonucu doğuracaktır.

Bu bağlamda, geçiş dönemine dair, Anayasa Mahkemesi'nin 3201 sayılı Kanun'un m. 83/1-ilk cümle hükmünü iptal ve yürürlüğe girişini erteleme kararı<sup>354</sup> ile gerekçeleri çerçevesinde bir değerlendirme yapılması gerekmektedir.

Anayasa m. 153/6'ya göre “Anayasa Mahkemesi kararları ... yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını, gerçek ve tüzelkişileri bağlar”. Fakat Anayasa Mahkemesi kararlarının yürürlüğe girişinin ertelendiği durumlarda iptal edilen hükmün Anayasa'ya aykırılığı tespit edilmekte, buna rağmen iptal edilen hüküm geçici olarak uygulanmaya devam edilmektedir. Bu da birtakım tereddütlere yol açmaktadır.

Belirtmek gerekir ki bu tür durumlarda Anayasa Mahkemesi'ne erteleme yetkisinin verilme sebebi, kamu düzeni ve kamu yararı için olumsuz sonuçlar doğup doğmayacağına değerlendirilmesi ve bunun neticesinde de olumsuz sonuçların doğabileceği kanaatine varılır ise, iptal kararının yürürlüğe girişinin ertelenmesidir. Dolayısıyla erteleme kararına gerekçe oluşturan husus, Anayasa Mahkemesi kararında da belirtildiği gibi, iptal hükmünün derhal uygulanması nedeniyle doğacak hukuksal boşluğun kamu yararını ihlal edecek nitelikte görülmesidir.<sup>355</sup>

Bu konuda meseleyi bir adım daha ileri taşıyan bir Danıştay içtihadına göre ise,

*“Anayasa Mahkemesince bir kanunun tümünün ya da belirli hükümlerinin Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmiş olduğu bilindiği hâlde eldeki davaların Anayasa'ya aykırılığı saptanmış olan kurallara göre görüşülüp çözümlenmesi, Anayasa'nın üstünlüğü prensibine ve hukuk devleti ilkesine aykırı düşeceği için uygun görülemez. Bir başka anlatımla, Anayasa Mahkemesinin, iptal kararının yürürlüğe gireceği tarihi ileriye dönük olarak ertelemiş bulunması, öncelikle yasama organına aynı konuda, iptal kararının gerekçesine uygun olarak, yeni bir düzenleme için olanak tanımak ve ortada hukukî bir boşluk yaratmamak amacına yönelik olup yargı mercilerinin bakmakta oldukları uyuşmazlıklarda hukuka ve*

<sup>354</sup> Bkz. AYMK., T.:13 Ocak 2016, E.:2015/85, K.:2016/3, (29 Ocak 2016 tarihli ve 29608 sayılı Resmî Gazete).

<sup>355</sup> BAYRAKTUTAR, (2013), a.g.t., s. 82.

*Anayasa'ya aykırı bulunarak iptal edilmiş kuralları uygulaması ve uyumsuzlukları bu kurallara göre çözümlenmesi sonucunu doğurmaz”.*<sup>356</sup>

Bir başka yargı kararına göre de Anayasa Mahkemesi'nin verdiği iptal kararlarında gerekçelerin de bağlayıcı olması gerektiği dile getirilmiştir. Söz konusu içtihadı göre “Bağlayıcılık, kararların sonucu kadar gerekçeleri yönünden de geçerlidir. Bu nedenle yasa koyucunun aynı konuda çıkaracağı yeni yasada Anayasa Mahkemesi kararının sonucu ile birlikte gerekçesini de göz önünde bulundurması gerekmektedir”.<sup>357</sup>

Bu hususlar göz önüne alınca, 668 sayılı OHAL KHK'sinin bir OHAL KHK'si olduğu ve OHAL'i gerektiren bir konu kapsamında kalıp kalmadığı tartışması bir an için dikkate alınmayacak olursa, karşımıza şöyle bir tablo çıkmaktadır: Anayasa tarafından Bakanlar Kurulu'na OHAL'lerde kanun gücünde düzenleme (OHAL KHK'si) yetkisi verilmiştir. Diğer yandan Anayasa Mahkemesi tarafından, OHAL ilanından yaklaşık altı ay öncesinden 3201 sayılı Kanun m. 83/1-ilk cümle hükmünün Anayasa'ya aykırılığı tespit edilmiştir. Fakat bu tespit ve kararın, kamu düzenini sağlamada başat fizikî rolü oynayan kolluk kuvvetlerini yakından ilgilendirmesi sebebiyle ve yalnızca bir boşluk veya kamu zararı meydana gelmemesi amacıyla geçici

<sup>356</sup> Bkz. Danıştay İdarî Dava Daireleri Genel Kurulu Kararı, T.:29 Nisan 2015, E.:2013/826, K.:2015/1654., [<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/iddgk-2013-826.htm>], (Erişim Tarihi: 20 Haziran 2017); Karşıt görüşte olan Erzurum Bölge İdare Mahkemesi 1. İdarî Dava Dairesi'ne göre ise “Kamu yararını olumsuz yönde etkileyecek hukuksal bir boşluğun doğmamasının temini için getirilen bu sürenin yalnızca yasama organına yönelik olduğunun kabulü, öncelikli iptal kararının yürürlüğe gireceği tarihin ayrıca belirlenmesine ilişkin karara aykırı olduğu gibi mevcut Anayasal ve yasal düzenlemelere de uygun düşmemektedir. (Zira aksi düşünce Anayasa Mahkemesi kararının iptale ilişkin kısmını esas alıp, iptal kararının yürürlüğe gireceği tarihi belirleyen kısmını göz ardı etmek sonucunu doğurur ki; bu durum Anayasa Mahkemesi kararlarının yargı dâhil tüm devlet organları için gerekçeleriyle birlikte bağlayıcı olduğu kuralının ihlali anlamına gelir). Bu nedenle Anayasa Mahkemesi kararının Resmî Gazete'de yayımlanıp yürürlüğe girdikten sonraki dönemde tesis edilecek işlemlerde uygulanması mümkün olduğundan, iptal kararının yürürlüğe gireceği tarih(e) kadar idarece gerçekleştirilen veya gerçekleştirilecek işlemlerin yargısal denetiminin idarî işlemin niteliği ve düzenlediği hususlar dikkate alınarak, mevcut hukuksal düzenlemelere göre ve idarî işlemin unsurları açısından yapılması gerekmektedir. Aksi yöndeki düşüncenin kabulü hâlinde Anayasanın 153. maddesi hükümleri ihlal edilecek ve hukukî boşluğa sebebiyet verilecektir”, (Bkz. Erzurum Bölge İdare Mahkemesi 1. İdarî Dava Dairesi Kararı, T.:28 Mart 2017, E.:2016/366, K.:2017/253, [<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/bolge-idare-mahkemesi/erzurum-bim1-idd-e-2016-366-k-2017-253-t-28-3-2017>], (Erişim Tarihi: 10 Aralık 2017)).

<sup>357</sup> Bkz. AYMK., T.:12 Aralık 1991, E.:1991/127, K.:1991/50, (29 Ocak 1992 tarihli ve 21126 sayılı Resmî Gazete). Bu konuda Anayasa Mahkemesi kararlarının gerekçelerinin bağlayıcı olmaması gerektiğini düşünenler de bulunmaktadır: “Anayasa Mahkemesi karar gerekçelerinin bağlayıcılığı, bazı sakıncalar içermektedir. İstikrar ilkesinin taşıdığı durağanlık, hukukun dar kalıplarda sıkışması tehlikesi söz konusudur. Değişik yorumların açtığı ufuklar, hukukun gelişmesini sağlayabilecektir. Hâlbuki Anayasa Mahkemesi'nin karar gerekçelerinin bağlayıcılığı kabul edildiğinde bir bakış açısıyla yetinmek durumunda kalınacaktır”, (Bkz. YILDIRIM, Turan, (1993), “Anayasa Mahkemesi Kararlarının Bağlayıcılığı”, *Amme İdaresi Dergisi*, S. 26/4, Ankara, 1993, s. 77).

olarak yürürlükte bırakılmış bir düzenleme<sup>358</sup> söz konusudur. Bu bağlamda ara dönemde, hakkında Anayasaya aykırılık tespiti yapılmış bir düzenlemenin kapsamının – geçici süreliğine dahi olsa– JGK ve SGK’yi de içine dâhil edecek şekilde daha da genişletilmesi gibi bir sonuç ortaya çıkmıştır.

Bu itibarla denilebilir ki, Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararının amacının aksine, iptal edilen hükmün kapsamının –geçici bir süreliğine dahi olsa– genişletilmiş olmasının, erteleme müessesesinin amacıyla ve Anayasa’nın üstünlüğü prensibiyle bağdaştırılması zordur.<sup>359</sup> Çünkü Anayasa Mahkemesi kararlarına rağmen aynı yasaların uygulanmasının genişletilmesi, en başta hukuk devleti ilkesi ile bağdaşmayacaktır.<sup>360</sup> Dolayısıyla kamu düzeninin tesisi amacına yönelik ve zorunlu olarak kanun ile hüküm altına alınan yöntemlerle yürütülen disiplin hukuku gibi bir alanda, iptal kararının yürürlüğe girişinin ertelendiği durumlarda, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen düzenlemenin dikkate alınması gerekmekte olduğundan kuşku bulunmamaktadır.<sup>361</sup> Buna göre *Tüzük*’ün kapsamının bu ara dönemde genişletilmesinde isabet bulunmadığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Bu konudaki bir diğer sakıncalı husus ise, EGM disiplin mevzuatında belirtilen ve disiplin düzenlemelerinde yer alan kurul, yetki, rütbe gibi hususların JGK ve SGK bakımından karşılıklarının nasıl algılanacaklarının açıkça hükme bağlanmış olmamasıdır. Hâlbuki JGK ve SGK teşkilatlarını disiplin bakımından toptan ve âni şekilde EGM disiplin mevzuatına tâbi tutarken, etkin bir disiplin sisteminin kesintisiz şekilde sürdürülmesi için, kolluk teşkilat ve birimlerinin kendilerine mahsus birbirinden farklı yapı, işlev, görev, işleyiş ve özellikleri dikkate alınarak birtakım uyum ve geçiş hükümlerinin öngörülmesi gerekmektedir.

Söz gelimi 3201 sayılı Kanun’un disipline dair mülga ek 5. maddesinde belirtilen “*başkomiser*” statüsünün JGK ve SGK bakımından nasıl anlaşılıp uygulanacağı hususunda açık bir düzenleme yapılmamıştı.<sup>362</sup>

<sup>358</sup> Bkz. 3201 sayılı Kanun mülga m. 83/1-ilk cümle.

<sup>359</sup> OHAL ilanı öncesi görüşü alınan MGK tarafından da, 498 sayılı tavsiyesinin sadece ve sadece demokrasiye, hukuk devletine, hak ve özgürlüklere yönelik tehditlerin ortadan kaldırılması için yapılacak çalışmaları kolaylaştırma amacına yönelik olduğu belirtilmiştir, (Bkz. [<https://www.mgk.gov.tr/index.php/20-temmuz-2016-tarihli-toplanti>]), (Erişim Tarihi: 7 Haziran 2017)).

<sup>360</sup> PINAR, (2008), *a.g.e.*, s. 7.

<sup>361</sup> BAYRAKTUTAR, *a.g.t.*, s. 82.

<sup>362</sup> Bu konuda, JGK’nin 668 sayılı OHAL KHK’si ile İçişleri Bakanlığı’na bağlanması sonrasında bir TV programında konuya ilişkin sorulan bir soruya cevaben İçişleri Bakanı: “(Jandarma) rütbel(er)in)de herhangi bir değişiklik yapmıyoruz” açıklamasında bulunmuştur, (Bkz. [[www.haberturk.com/gundem/haber/1274156-jandarmada-rutbelerde-degisiklik-yok](http://www.haberturk.com/gundem/haber/1274156-jandarmada-rutbelerde-degisiklik-yok)]), (Erişim Tarihi: 6 Haziran 2017)). Bu açıklamaya uygun olarak bu konuda EGM ile JGK ve SGK’deki rütbe ve yetki noktasındaki farklılıkların 682 sayılı OHAL KHK’sine yansıtıldığı söylenebilir. Demek ki bu konuda teşkilatlar arası farklılıklar yasa koyucu

Keza 3201 sayılı Kanun'un (mülga) ek 4. maddesinde belirtilen ve il polis disiplini kurulunun oluşumunda üye olarak görev alacak "emniyet üçüncü şube müdürü veya şefi"nin, JGK ve SGK teşkilatında kime veya hangi makama yahut hangi rütbeye karşılık geldiği de tereddüt doğuran hususların başında gelmekteydi.

Bu itibarla, ara dönem boyunca, bu sebeplerle EGM disiplin mevzuatının JGK ve SGK açısından uygulanmasında tereddüde düşüldüğü ve JGK ile SGK açısından EGM disiplin mevzuatının tam anlamıyla uygulanamadığı söylenebilir.

Bu tereddütler sebebiyle de bu zaman aralığında işlenen disiplinsizliklerin bir kısmına yalnızca soruşturma ve tespit işlemi yapılmış olup cezalandırma işleminin ise OHAL şartları, belirsizlikler ve hukukî engeller nedeniyle ötelenmek zorunda kaldığı öngörülebilir ki bu tür durumlarda disiplin üstlerinin ve âmirlerinin de görevin ifası ve disiplinin tesisi için, disiplin açısından kendilerini kanunen tam yetkin görmemelerinden ötürü personel üzerinde ek görev veya nöbet, olumsuz veya düşük sicil veya değerlendirme, izin, atama gibi alternatif baskı unsurlarını da kullanmış olmaları ihtimal dâhilindedir. Böyle bir durum hiç meydana gelmemiş olsa dahi, bu geçici fakat şok olarak nitelenebilecek düzenleme ile bu tür olumsuzluklara zemin hazırlandığı savunulabilir. Dolayısıyla geçiş döneminin genel kolluk disiplin hukukumuz bakımından pürüzlü bir dönem olduğu söylenebilir.

Bu pürüzlü dönemde meydana gelen olumsuzluklar kanun koyucu tarafından da fark ve kabul edilmiş ve bu olumsuz durumları telafi etmek için 682 sayılı OHAL KHK'sinin geçici m. 1/2 hükmü, çare olarak düzenlenmiştir. Anılan hükme "bu kanun hükmünde kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihte devam etmekte olan disiplin soruşturmaları ile ilgili olarak bu Kanun Hükmünde Kararname hükümleri uygulanır". Böylece bu hükümle, ara dönemde ve hatta daha da öncesinde işlenmiş fakat henüz cezalandırılmamış ve zamanaşımına uğramamış tüm disiplinsizliklerin de cezalandırılmasına yeniden imkân tanınmıştır.<sup>363</sup>

Bu hükümde eleştirilebilecek birçok nokta bulunmaktadır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, kurallar değiştirilirken bireylerin hukuka olan güven duygularını sarsıcı ya da tümenden kaybettirici düzenlemelere gidilmemesi gerekir. Bireylere hukukî güvence

---

tarafından da kabul edilmiştir. Fakat 3201 sayılı Kanun'un geçici ve müşterek uygulaması zamanında bir uygulama ayırımına gidilmemiştir. Bu hatadan ancak 682 sayılı OHAL KHK'sinde EGM, JGK ve SGK açısından farklı usuller benimsenerek dönülmüştür ki mevcut farklı teşkilatlanmalar sebebiyle bu yolun daha isabetli ve kendi içerisinde tutarlı olduğu ileri sürülebilir.

<sup>363</sup> Hâlbuki, *Tüzük*'te yapılan 1983 tarihli değişiklikle bile, *Tüzük*'ün değiştirilen hükümleriyle *Tüzük* hükümleri arasında öngörülen cezalar yönünden fark varsa, memurun lehine olan hükümlerin uygulanacağı geçici m. 1 ile hüküm altına alınmıştı, (Bkz. 17 Haziran 1988 tarihli ve 19845 sayılı Resmî Gazete).



sağlamanın yollarından biri de hukuk kurallarının geçmişe etkili (*makable şamil*) olmaması, yani geriye yürümemesidir.<sup>364</sup>

Bu temel ceza hukuku kuralı gereği, işlendiği zamanda yürürlükte bulunan kanuna göre suç sayılmayan bir fiilin, sonradan yürürlüğe giren bir kanunla suç sayılmış olması hâlinde fail cezalandırılmayacaktır.<sup>365</sup> Çünkü *kanunsuz suç ve ceza olmaz* ilkesinin bir anlam ve işlevi de bireylerin, hangi davranışların suç oluşturduğunu ve bunların karşılığında hangi cezaların öngörüldüğünü bilmelerine olanak sağlamaktır. Kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkesi, ceza yasalarının geriye yürütmesine engel olur. Bu ilke ayrıca hukuk devleti olmanın da çok temel bir gereğidir. İşlendiği tarihte suç olmayan bir eylemin sonradan suç sayılarak cezalandırılması, bireylerin hukuka olan güvenini ve saygısını azaltacaktır.<sup>366</sup>

Zaten kuralların özelliği, önceden biliniyor ve uygulanıyor olmalarından ve uygulanacakları olay sırasında da değişmeyecek olmalarından kaynaklanır. Kuralların bu özelliği, kuralların isabetinden veya içeriğinden bağımsız olarak, insanlara hukukî güvenlik sağlar. Herkes, önceden bilinen ve yürürlükte olan kurallara göre davranışlarını yönlendirir ve işlediği fiillerin sonuçlarına katlanır. Kuralların bu fonksiyonunu yerine getirebilmeleri için, hâliyle, önceden ilgilileri tarafından biliniyor olmaları ve olaydan sonra da kural olarak özellikle aleyhe değişmemeleri gerekir. Aksi takdirde, kuralların güvenlik sağlayıcı bir fonksiyonu olamayacaktır.<sup>367</sup>

Anayasa'nın m. 38/1 hükmü gereği, "*kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz, kimseye suçu işlediği zaman kanunda o suç için konulmuş olan cezadan daha ağır bir ceza verilemez*". Bu nedenle 682 sayılı OHAL KHK'si geçici m. 1/2 uygulamasının, Anayasa'nın belirtilen hükmüne aykırı olacağı açıktır. Ayrıca bu hususun, temel hak ve hürriyetlere dair, Anayasa'nın m. 90/5 hükmüne göre, kanunlar karşısında öncelikli olarak esas alınması gereken *İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetlerini Koruma Sözleşmesi*'nin<sup>368</sup> aynı yöndeki m. 7/1 hükmü ile beraber yorumlanması ve uygulanması gerekmektedir.

<sup>364</sup> ANAYURT, (2013), *a.g.e.*, s. 230.

<sup>365</sup> ERDEM, Faruk, (1984), *Ümanist Doktrin Açısından Türk Ceza Hukuku*, Seçkin y., 12. B., C. 1, Ankara, 1984, s. 123.

<sup>366</sup> CENTEL-ZAFER-ÇAKMUT, (2010), *a.g.e.*, s. 47, 98, 99.

<sup>367</sup> GÖZLER, (2013), *a.g.e.*, s. 16.

<sup>368</sup> Bkz. 19 Mart 1954 tarihli ve 8662 sayılı Resmî Gazete.

Bu kapsamda belirtmek gerekir ki, disiplin soruşturması yaparken ve disiplin cezası verirken, ceza hukukunun ilkelerini göz ardı etmemek gerekmektedir.<sup>369</sup> Bu nedenle ceza hukukunun genel ilkelerinin disiplin hukukunda da uygulanabilmesi kabul edilmelidir.<sup>370</sup> Çünkü disiplin hukuku ile ceza hukuku, kişilerin kusurlu davranışlarını cezalandırmaya yönelik olmaları yönüyle benzer özellikler taşır.<sup>371</sup> Bu nedenle disiplin hukukunda, ceza hukukunun ilkelerini mümkün olduğu ölçüde dikkate almak gerekmektedir ve disiplin işlemleri, ceza hukukunun ilkeleri içinde kalmalıdır.<sup>372</sup>

Hâlbuki 682 sayılı OHAL KHK'si geçici m. 1/2 hükmünde, 682 sayılı OHAL KHK'sinin yayımlanmasından önceki fiillere de uygulanacağı belirtilerek, sakıncalı bir durum yaratılmıştır. Fakat kimsenin, henüz pozitif hukuk alanına, dolayısıyla bilgi alanına girmemiş bir kuralı ihlal ettiğinden bahisle cezalandırılması yoluna gidilmesi, hukuka aykırı olacaktır.<sup>373</sup> Eğer ki 682 sayılı OHAL KHK'si ile getirilen düzenlemelerin zaten çok benzer şekilde 6413 sayılı Kanun'da ve *Tüzük*'te de içerik olarak yer aldığı düşünülüyorsa, o hâlde tecziye sürecinin de *Tüzük*'e veya 6413 sayılı Kanun'a göre yürütülmesi gerektiğinin kabul edilmesi daha sağlıklı ve hukukî bir yaklaşım olacaktır.

Teorik tartışması bir kenara bırakılacak olursa, esasen 682 sayılı OHAL KHK'si düzenlemesinde zaten EGM disiplin mevzuatı ağırlıklı olmak üzere EGM ve TSK disiplin mevzuatından esinlenilmiş ve içerik olarak benzer hükümler OHAL KHK'si adı altında tekrar yürürlüğe konmuştur. Bu nedenle en azından uygulamada, 682 sayılı OHAL KHK'sinin yürürlükte olmadığı dönemde işlenen disiplinsizlikler değerlendirilirken kullanılacak takdir hakkında, eylem anında lehe olan düzenlemelerin de göz önüne alınması yerinde olacaktır.

Bu konuda Danıştay da aynı yönde görüş bildirmiştir: *Tüzük*'ün yürürlükte olduğu 2008 yılında işlenen bir eylemi 682 sayılı OHAL KHK'sinin yürürlüğe girdiği tarihten sonra inceleyen Danıştay, eylemin *Tüzük*'te kademe ilerlemesinin uzun süreli

<sup>369</sup> YÜCE, (1985), *a.g.e.*, s. 6; Nitekim TAŞKIN'ın orijinal bir tespitine göre de disiplin hukukunun gözü, daima ceza hukukundadır, (Bkz. TAŞKIN, Rifat, (1943), *1943 Senesine Kadar Yapılan Bütün Değişiklikleri ile Birlikte Askerî Ceza Kanunu Şerhi*, Harp Okulu Basımevi, 6. B., Ankara, 1943, s. 260).

<sup>370</sup> KARAHANOGULLARI, Onur, (1999), "Memur Disiplin Hukukunun Niteliği ve İlkeleri", *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, C. 8, S. 3, Temmuz 1999, s. 57; Örneğin Danıştay'a göre ceza yargılaması sonucu, eylemin işlendiği tarihte ceza ehliyetine sahip olmadığı kesinleşen davacının disiplin hukuku açısından da sorumlu olmaması gerekmektedir, (Bkz. Danıştay 8. Dairesi, T.:7 Nisan 1997, E.:1995/4538, K.:1997/1171, [<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>], (Erişim Tarihi: 13 Aralık 2017)).

<sup>371</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 747.

<sup>372</sup> YÜCE, (1985), *a.g.e.*, s. 7.

<sup>373</sup> DÖNMEZER-ERMAN, (1985), *a.g.e.*, s. 17.

(24 ay) durdurulması cezasını, mevcut 682 sayılı OHAL KHK'sinde ise kademe ilerlemesinin uzun süreli (16 ay) durdurulması cezasını gerektirdiğini belirledikten sonra, “suç ve cezada lehe olan kuralın uygulanması kuralının disiplin yaptırımları yönünden de geçerli bir ilke olması” gerektiğinden bahisle bozma kararı vermiştir. Danıştay bu kararını şu şekilde gerekçelendirmiştir:

*“Ceza hukuku kökenli bir ilke olan, lehe olan hükmün uygulanması ilkesi; işlendiği zamanın hukukî normları uyarınca suç sayılan bir fiil sonradan yürürlüğe giren bir düzenleme ile suç olmaktan çıkarılmış bulunuyorsa veya sonradan yürürlüğe giren düzenleme suçun işlendiği zaman mevcut olan düzenlemeye göre suçlunun lehinde ise, sonraki normun daha önce işlenmiş olan fillere uygulanmasını öngörmektedir. Kural olarak idarî işlemlerin yargısal denetimi, tesis edildiği tarihte yürürlükte bulunan mevzuata göre yapılmaktadır. Bu anlamda idarî işlem niteliğindeki disiplin yaptırımının da tesis edildiği tarihte yürürlükte bulunan mevzuata göre yargısal denetiminin yapılması gerekmekte ise de, ilke olarak suç ve cezada lehe olan normun uygulanması kuralının disiplin cezaları yönünden de geçerli olduğunun kabulü gerekmektedir. Dolayısıyla, fiilin işlendiği tarih itibarıyla yürürlükte bulunan mevzuat ile daha sonra yürürlüğe giren mevzuat hükümleri farklı ise disiplin cezası ile cezalandırılacak olan kişilerin lehine olan mevzuat hükmü dikkate alınmalıdır. Ancak lehe hükmün uygulanması amacıyla verilecek bir iptal kararının, davacının eylemine uyan başka bir disiplin cezasının uygulanmasına engel olmayacağı da açıktır”.*<sup>374</sup>

Kanaatimize göre Danıştay'ın 682 sayılı OHAL KHK'sine göre verdiği ilk kararlardan biri olan bu karar, oldukça önemli ve dikkat çekicidir. Bir kere Danıştay'ın “ilke olarak suç ve cezada lehe olan normun uygulanması kuralının disiplin cezaları yönünden de geçerli olduğunun kabulü gerekmektedir. Dolayısıyla fiilin işlendiği tarih

<sup>374</sup> Bkz. Danıştay İdarî Dava Daireleri Genel Kurulu Kararı, T.:20 Nisan 2017, E.:2015/4973, K.:2017/1715, [<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=iddgk-2015-4973.htm>], (Erişim Tarihi: 8 Eylül 2017). Bu yargısal yorumla her ne kadar dava konusu olay bakımından 682 sayılı OHAL KHK'si geçici m. 1/2 hükmüne uygun bir sonuca varılmış olsa dahi Danıştay'ın teorik yaklaşımından tam tersi bir neticeye de ulaştığı söylenebilir. Buna göre bir eylem, 682 sayılı OHAL KHK'sinde, –somut olayın tersine– geçmiş düzenlemelere nazaran daha ağır bir yaptırıma tabi tutulmuşsa bu hâlde eyleme daha lehe olan geçmiş düzenlemenin uygulanması gerekecektir.

itibarıyla yürürlükte bulunan mevzuat ile daha sonra yürürlüğe giren mevzuat hükümleri farklı ise disiplin cezası ile cezalandırılacak olan kişilerin lehine olan mevzuat hükmü dikkate alınmalıdır” şeklindeki tespiti, 682 sayılı OHAL KHK’sinin uygulanmasından ve denetlenmesinde kamu idareleri ve ilk derece mahkemeleri için bağlayıcı olmasa da yönlendirici bir nitelik taşıyacaktır.<sup>375</sup>

**Tekemmül Etmeyen Disiplin Cezaları** - Son olarak ara dönemde JGK ve SGK personeli hakkında henüz tamamlanmadan (*tekemmül etmeden*) yasal dayanağını yitirmiş *meslekten çıkarma* ve *silâhli kuvvetlerden ayırma* disiplin cezalarına değinmek gerekir.

Bu konuda karşımıza şu soru çıkmaktadır: 668 sayılı OHAL KHK’sinin yürürlüğe girdiği 27 Temmuz 2016 tarihinden önce 6413 sayılı Kanun’a göre JGK ve SGK personeline verilme süreci başlatılmış olup da tamamlanma aşamasında olan ve meslekten çıkarma disiplin cezasının, TSK için öngörölmüş hâli olan silâhli kuvvetlerden ayırma disiplin cezalarının hukukî akıbeti ne olacaktır?

Bu konuda 6413 sayılı Kanun’un m. 11/2 hükmüne göre, JGK ve SGK personeli için, silâhli kuvvetlerden ayırma disiplin cezası, yüksek disiplin kurulları (YDK) tarafından verilmektedir. Ancak bu hususta söz konusu ayırma işleminin tamamlanması için YDK kararına ek bir usûl daha öngörölmüştür. Aynı Kanun’un, 681 sayılı OHAL KHK’si m. 91 ile değıştirilmeden önceki m. 13/2 düzenlemesine göre, general ve amiraller hakkında verilen kararlar, *Genelkurmay Başkanlığı YDK* tarafından verilmesini müteakip yerine getirilmekteydi. Diğer personel hakkında verilen ayırma cezası kararları ise, *Jandarma Genel Komutanı* veya *Sahil Güvenlik Komutanı*’nın onayı ile tamamlanmakta ve yerine getirilmekteydi.

Bununla birlikte kanun metninde *Jandarma Genel Komutanı* veya *Sahil Güvenlik Komutanı* onayı ile yerine getirileceği belirtilen silâhli kuvvetlerden ayırma disiplin cezası uygulanırken, 926 sayılı Kanun’a göre nasıpları İçişleri Bakanı

---

<sup>375</sup> Nitekim Erzurum Bölge İdare Mahkemesine göre de “... *Anayasa Mahkemesi’nin anılan kararı üzerine 23.01.2017 tarihli 29957 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 682 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile genel kolluk görevlilerinin tâbi olacağı disiplin hükümleri düzenlenmiştir. / Sonradan yürürlüğe giren anılan bu düzenlemenin davacı yönünden lehe bir düzenleme getirip getirmediğinin irdelenmesi ve ceza hukuku kökenli bir ilke olan “lehe olan hükmün uygulanması” ilkesi gereği fiilin işlendiği tarih itibarıyla yürürlükte bulunan mevzuat ile daha sonra yürürlüğe giren mevzuat hükümleri farklı ise disiplin cezası ile cezalandırılacak olan kişilerin lehine olan mevzuat hükmünün olaya uygulanması gerekmektedir”, (Bkz. Erzurum Bölge İdare Mahkemesi 1. Dava Dairesi, T.:16 Şubat 2017, E.:2016/32, K.:2017/72, [<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/bolge-idare-mahkemesi/erzurum-bim1-idd-e-2016-32-k-2017-72-t-16-2-2017>], (Erişim Tarihi: 10 Aralık 2017)).*

tarafından yapılan personel<sup>376</sup> için, idare hukukunda geçerli olan yetkide ve usûlde paralellik ilkesi (*parallélisme des formes et procédures*)<sup>377</sup> gereği, İçişleri Bakanı tarafından ayrıca bir ayrılış (ilişik kesme) kararnameşi de imzalanmakta ve personelin bu şekilde disiplinsizlik sebebiyle teşkilatından ilişğinin kesilmesi sağlanmaktaydı. Örneğın bir JGK veya SGK subayına verilen silâhlı kuvvetlerden ayırma disiplin cezasının yerine getirilmesi için İçişleri Bakanı'nın da onayı alınmaktaydı.<sup>378</sup>

Dolayısıyla 27 Temmuz 2016 tarihi itibarıyla haklarında yetkili YDK tarafından verilmiş olan silâhlı kuvvetlerden ayırma disiplin cezası bulunup da, kesinleştirilmeyen<sup>379</sup> bu ceza, JGK ve SGK personeline uygulanamayacaktır. Çünkü idarî işlemlerin tesis edildikleri tarihte yürürlükte olan mevzuata uygun olma zorunluluğundan dolayı artık bu ara dönemde haklarında 668 sayılı OHAL KHK'si gereği, 6413 sayılı Kanun değil, 3201 sayılı Kanun'a göre disiplin işlemi yapılması gerekmektedir.

682 sayılı OHAL KHK'sinin yürürlüğe giriş şekliyle ilgili olarak EGM, JGK ve SGK açısından tartışılabilir birkaç husus daha gündeme getirilebilir.

Öncelikle 682 sayılı OHAL KHK'sinin yürürlüğe girdiği 23 Ocak 2017 tarihinde EGM, JGK ve SGK personeline 3201 sayılı Kanun'a göre ara dönemde verilme süreci başlatılmış olup da tamamlanma aşamasında olan meslekten çıkarma (ve devlet memurluğundan çıkarma [zira devlet memurluğundan çıkarma cezasında her halükarda 657 sayılı Kanun uygulanacaktır] hariç olmak üzere diğer) disiplin cezalarının hukukî akıbeti ne olacaktır?

Bu konuda 3201 sayılı Kanun'un, 682 sayılı OHAL KHK'sinin m. 37/1 hükmüyle mülga ek 7. maddesinde de yetkili disiplin kurullarınca verilen meslekten çıkarma disiplin cezalarının tümünün son aşamada *İçişleri Bakanı* onayı ile kesinleşeceği öngörülmüştür. Bu nedenle ara dönemde EGM, JGK ve SGK personeli

---

<sup>376</sup> 926 sayılı *TSK Personel Kanunu*'nun 681 sayılı OHAL KHK'si değiştirilmeden önceki m. 82 ve m. 34 düzenlemesine göre Jandarma subay ve astsubaylarının atamalarında İçişleri Bakanı yetkiliydi. Örneğın şu anda da 2803 sayılı Kanun m. 13/2'ye göre Jandarma subay ve astsubaylarının atamalarında İçişleri Bakanı yetkilidir.

<sup>377</sup> Diğer bir ifadeyle “*unumquodque eodemmodo quo colligatum est dissolvitur*”, (Bkz. GÖZLER, (2013), *a.g.e.*, s. 92).

<sup>378</sup> Tabii ki *Jandarma Genel Komutanı* veya *Sahil Güvenlik Komutanı*'nın onayından sonra *İçişleri Bakanı* onayı öncesinde, kanunda açıkça yer almasa da hiyerarşik olarak yetkili bulunan *Genelkurmay Başkanı* ve İçişleri Bakanlığı müsteşarının da onayı da alınmaktaydı. Ancak 668 sayılı OHAL KHK'si sonrası değişen hiyerarşik durumdan dolayı artık *Genelkurmay Başkanı*'nın onayı alınmamaktadır.

<sup>379</sup> Bu kavramla, kararı verilip henüz imza aşamaları tamamlanmamış olan disiplin cezaları kast edilmektedir.

için 3201 sayılı Kanun'a göre verilmiş fakat kesinleşmemiş meslekten çıkarma disiplin cezalarının hukukî akıbetinin belirlenmesi gerekmektedir.

Yukarıdaki belirtilen sorunun çözümü maksadıyla 682 sayılı OHAL KHK'sinde geçiş hükümleri öngörülmüştür. Bu konuda 682 sayılı OHAL KHK'sinin geçici m. 1/1 hükmüne göre, 682 sayılı OHAL KHK'sinin yürürlüğe girişinden önce 6413 ve 3201 sayılı Kanunlara göre yetkili disiplin kurullarınca verilmiş olan disiplin cezaları, 682 sayılı OHAL KHK'si hükümleri uyarınca verilmiş sayılacaktır. Anılan geçici m. 1/2'ye göre ise *“Bu kanun hükmünde kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihte devam etmekte olan disiplin soruşturmaları ile ilgili olarak bu kanun hükmünde kararname hükümleri uygulanır”*. Aynı hükmün m. 1/3 hükmüne göre ise *“Bu kanun hükmünde kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten önce disiplin âmirleri veya disiplin kurulları tarafından verilmiş ve infaz edilmiş disiplin cezalarına bağlı olarak yapılmış idarî işlemler aynen muhafaza olunur”*.

Bu hükümler gereği, karar tarihine göre 23 Ocak 2017 tarihinden önce haklarında, yetkili disiplin kurullarınca verilmiş silâhlı kuvvetlerden ayırma veya meslekten çıkarma disiplin cezası bulunan personelin de teşkilatı ile ilişkisi kesilebilecektir. Böylece, süreci 23 Ocak 2017 tarihinden önce başlamış disiplin cezalarının 682 sayılı OHAL KHK'sine göre tamamlanabilmesinin yolu açılmıştır. Ancak böyle bir durumun kabul edilmesi ve yürürlüğe konması, hukuka ve suç ve cezaların geçmişe yürütülemeyeceğine dair temel prensibe aykırı düşmektedir.<sup>380</sup> Görüldüğü gibi bu hükümlerle mümkün olduğu ölçüde idarenin cezalandırma yetkisinin kısıtlanmaması amaçlanmıştır. Memur hakkında bir şekilde disiplin süreci başlatılmışsa bunun sonuçsuz ve yarım kalmaması arzu edilmiştir. Dolayısıyla 682 sayılı OHAL KHK'sinin keskin şekilde yürürlüğe girmesiyle yetkili disiplin âmirlerinin ve disiplin kurullarının personel hakkında lehe hüküm uygulama imkânı da kalmamıştır.<sup>381</sup>

Örneğin 682 sayılı OHAL KHK'sinin yürürlüğe girmesinden önce JGK'de görevli bir astsubay hakkında 3201 sayılı Kanun'a göre meslekten çıkarma disiplin cezası verildiğini, fakat henüz İçişleri Bakanı onayı aşamasının tamamlanmadığını varsayalım. Burada İçişleri Bakanı'nın onaylayacağı işlemin kararı 3201 veya 6413

---

<sup>380</sup> PINAR, (2018), *a.g.e.*, s. 12.

<sup>381</sup> Buna karşın disiplin düzenlemelerinde genel olarak yumuşak geçişler öngörüldüğü söylenebilir. Örneğin 6413 sayılı Kanun geçici m. 1/2'de öngörülen geçiş hükmüne göre *“Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte; disiplin mahkemelerinde bulunan ve kararı kesinleşmemiş dosyalar otuz gün içinde disiplin âmirine iade edilir. Disiplin âmiri, bu Kanun hükümleri çerçevesinde yeniden değerlendirme yapar. Bu kapsamda yapılacak değerlendirmeler açısından zamanaşımı, fiilin 477 sayılı Kanun uyarınca tâbi olduğu zamanaşımı süresini aşamaz”*.

sayılı Kanun'a göre alınmış, diğer yandan ise bu onay işlemi, 682 sayılı OHAL KHK'sine göre yapılmış olacaktır. Ancak bilindiği gibi idarî işlemler, hukuka uygunluk karinesinden yararlanırlar. Bir başka anlatımla idare tarafından yürürlükteki mevzuata uygun şekilde tek taraflı olarak tesis edilen idarî işlemlerin hukuka uygun oldukları varsayılır.<sup>382</sup> Buna karşın idarî işlemlerin tesis edildikleri anda yürürlükte olmayan bir mevzuata istinaden tekemmül ettirilmeleri (tamamlanmaları) hukuka uygun düşmeyecektir.

## **2.1.2. 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararname'nin Yürürlüğe Girmesi**

### **2.1.2.1. Emniyet Teşkilatı Açısından**

682 sayılı OHAL KHK'sinin yürürlüğe girmesinden evvel EGM disiplin rejiminde ortaya çıkan tabloyu şu şekilde özetlemek mümkündür:

Esasen OHAL ilanı ile birlikte EGM teşkilatının hiyerarşik veya organik bağlılığı yahut disiplin hükümleri bakımından getirilen bir değişiklik bulunmamaktaydı. EGM, İçişleri Bakanlığı'na bağlı olarak aynı hukukî ve idarî statüde, genel kolluk hizmet birimi olarak görev ifa etmeye devam etmekteydi.

Ayrıca disiplin konusunda, 657 sayılı Kanun m. 1/3'te yer alan “*emniyet teşkilatı mensupları özel kanunları hükümlerine tâbidir*” ve m. 125/6'da yer alan “*özel kanunların disiplin suçları ve cezalarına ilişkin hükümleri saklıdır*” hükümleri gereği EGM teşkilatı disiplin hükümleri, kural olarak 3201 sayılı Kanunla belirlenmişti. Dolayısıyla disiplin hükümleri 682 sayılı OHAL KHK'siyle yeniden düzenlenen EGM'nin, disiplin bakımından OHAL'den doğrudan etkilendiği söylenemez.

Ancak Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı<sup>383</sup> sonrasında, EGM teşkilatı açısından disiplinsizlik oluşturan fillerin 29 Ocak 2017 tarihinden önce kanun düzeyinde yeniden düzenlenmesi gerekmekteydi. Aksi hâlde anılan karar sebebiyle, EGM teşkilatı personeli, disiplinsizlik oluşturan eylemler yönünden 657 sayılı Kanun'un disiplin hükümlerine tâbi olacaktı.<sup>384</sup> Zira aynı zamanda memur ve kamu

<sup>382</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. I, s. 571.

<sup>383</sup> Bkz. AYMK., T.:13 Ocak 2016, E.:2015/85, K.:2016/3, (29 Ocak 2016 tarihli ve 29608 sayılı Resmî Gazete).

<sup>384</sup> Çünkü verilecek disiplin cezaları, bunları vermeye yetkili makam ve kurullar gibi hususlar hâlihazırda 3201 sayılı Kanun'da düzenlenmiş bulunmaktaydı.

görevlisi olan EGM personeli için özel olarak öngörölmüş, kanun düzeyinde bir düzenleme kalmayacaktı.

Dolayısıyla 682 sayılı OHAL KHK'sinin yürürlüğe girdiği 23 Ocak 2017 tarihinde, hukuken 29 Ocak 2017 tarihinde kanunî dayanağını yitirerek zımnen yürürlükten kalkacak olan ve disiplinsizlikleri tüzük düzeyinde düzenleyen bir mevzuat, geçici de olsa EGM teşkilatı personeli açısından uygulanmaya devam ediliyordu. Bununla birlikte 3201 sayılı Kanun'da açıkça ve yasal olarak tespit edilen disiplin cezası türleri ile re'sen veya disiplin kurulları tarafından disiplin cezası verme yetkileri bakımından herhangi bir değişikliğe ihtiyaç bulunmamaktaydı. Dolayısıyla yalnızca *Tüzük*'e bırakılmış disiplin hükümleri<sup>385</sup> açısından kanunî düzenlemeye ihtiyaç bulunmaktaydı.

#### **2.1.2.2. Jandarma ve Sahil Güvenlik Teşkilatları Açısından**

JGK ve SGK personeli, 6755 sayılı Kanun ve 681 sayılı OHAL KHK'si hükümleriyle, 6413 sayılı Kanun kapsamı dışına alınarak, geçici olarak ve haklarında özel disiplin kanunu çıkarılana kadar EGM disiplin mevzuatına tâbi kılınmış ve diğer hususlarda 657 sayılı Kanun'un geçerli olacağı düzenlenmişti. Bir anlamda JGK ve SGK'nin kaderi EGM'nin kaderine bağlanmıştı. Velew ki disiplin açısından yalnızca EGM teşkilatını kapsayan bir değişiklik veya düzenleme yapılsaydı, bu durum anılan kanun gereği JGK ve SGK'yi de kapsayacaktı. Bu konuda herhangi bir düzenleme getirilmemesi durumunda ise EGM ile beraber JGK ve SGK teşkilatları da disiplin hukuku açısından 3201 ve 657 sayılı Kanun'a tâbi olacaktı.

#### **2.1.2.3. Müşterek Sorun Alanları**

Bu bölümde 682 sayılı OHAL KHK'sinin yürürlüğe girişinin kolluk teşkilatımız açısından meydana getirebileceği değerlendirilen sorun alanlarına değinilecektir.

Anılan KHK'nin yürürlüğe girişinden evvel, EGM, JGK ve SGK açısından disiplinsizlik oluşturan eylemleri en azından çerçevesel olarak düzenleyen bir kanunun çıkarılması gerekmektedir. Çünkü Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararında<sup>386</sup> söz konusu disiplin düzenlemelerinin EGM açısından kanun ile düzenlenmesi gerektiği

<sup>385</sup> Bu hükümler; disiplinsizlik türleri, bir üst ceza uygulanması, bir alt ceza uygulanması, tekrür, disiplin cezasının silinmesi konularından ibaretti.

<sup>386</sup> Bkz. AYMK., T.:13 Ocak 2016, E.:2015/85, K.:2016/3, (29 Ocak 2016 tarihli ve 29608 sayılı Resmî Gazete).



belirtmişti. JGK açısından ise 6755 sayılı Kanun m. 15'te, SGK açısından da yine 6755 sayılı Kanun m. 31'de personele ilişkin disiplin hükümlerinin kanun ile düzenleneceği hüküm altına alınmıştı

Belirtmek gerekir ki OHAL KHK'leri TBMM tarafından onaylanıp da kanunlaşınca kadar bir yürütme işlemi<sup>387</sup> veya idarî işlem<sup>388</sup> niteliğindedir. Yani daha açık bir ifadeyle şeklen kanun değildirler. TBMM tarafından da kabul edilseler dahi OHAL döneminin şartlarına mahsus ve mahdut kalmaları gerekmektedir. Tüm bunlara karşın kanun ile düzenlenmesi gerektiği açıkça belirtilen bu düzenleme bir kanun ile değil, bir OHAL KHK'si olarak yürürlüğe dâhil edilmiştir. Böylece 682 sayılı OHAL KHK'si ile EGM, JGK ve SGK teşkilatlarının disiplin bakımından tâbi olacakları disiplin hükümleri tek bir hukukî çatı altında müşterek olarak düzenlenmiştir.<sup>389</sup> Bu sûretle, 2 Ocak 2017'de Bakanlar Kurulu kararıyla kararlaştırılan bu düzenleme, 23 Ocak 2017 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.<sup>390</sup>

Bu kapsamda, bir OHAL KHK'si olan 682 sayılı OHAL KHK'sinin, 1982 Anayasası'nın 121. ve TBMM İçtüzüğü'nün 126. ve 128. hükümleri gereğince 30 gün içinde TBMM'de görüşülmesi gerekmektedir. Anayasa'nın 121. maddesi gereği TBMM onayına sunulan<sup>391</sup> fakat somut durumumuz bakımından Şubat 2018 itibarıyla hâlen görüşülüp karara bağlanmayan OHAL KHK'lerinin hukukî akıbeti Anayasa'da da açıkça düzenlenmemiştir.<sup>392</sup>

Belirtmek gerekir ki TBMM tarafından onaylanmamış olan 682 sayılı OHAL KHK'sinin<sup>393</sup> şu anki hukukî geçerlilik ve meşrûiyet problemi bu çalışmanın esas

<sup>387</sup> ANAYURT, (2013), *a.g.e.*, s. 302.

<sup>388</sup> KUZU, (1985), *a.g.e.*, s. 384.

<sup>389</sup> Bu konuda düzenlemeden önce, doktrinde dile getirilen görüşler bulunmaktadır. Örneğin bu görüşlerden birine göre esasen JGK ile EGM, İçişleri Bakanlığı'nın hiyerarşik yapısı içinde yer alan benzer ve denk teşkilatlardır. Yani bu iki teşkilatın da aslî görevi, kolluk hizmetlerini yerine getirmektir. Bir başka ifadeyle bu iki kuruluş aynı görevi ifa etmekle yükümlü kılınmışlardır. Bu sebeple anılan teşkilatların hukukî statülerinin de aynı olması, ifa ettikleri görev ve fonksiyon açısından daha isabetli olacaktır, (Bkz. BUCAKTEPE, (2008), *a.g.t.*, s. 372).

<sup>390</sup> Bakanlar Kurulu 2 Ocak 2017 tarihinde aynı gün tam dokuz adet (679 ila 687 sayılı) OHAL KHK'si çıkarmıştır. Bu konuda Bakanlar Kurulu tarafından gerçek bir müzakere ve tartışma ortamı neticesi karar alınma hususuna dair sorun alanları için bkz. OKŞAR, Mustafa, (2013), *Hükümet Sistemleri Önceki Anayasalar ve Özellikle 1982 Anayasası Çerçevesinde Bakanlar Kurulu*, Yetkin y., 1. B., Ankara, 2013, s. 451-455. Ayrıca bu OHAL KHK'lerin hepsi aynı gün Resmî Gazete'de yayımlanmamışlardır.

<sup>391</sup> Bu konuda *Başbakanlık Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü*'nün 23 Ocak 2017 tarihli, 31853594-102-101-337 sayılı ve "*Kanun Hükmünde Kararname*." konulu yazısı için bkz. [<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss452.pdf>], [[https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/sirasayi\\_sd.sorgu\\_yonlendirme?donem\\_kodu=26&Sirasayi\\_no=452&Baslangic\\_Tarihi=&Bitis\\_Tarihi=&sorgu\\_kelime=](https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/sirasayi_sd.sorgu_yonlendirme?donem_kodu=26&Sirasayi_no=452&Baslangic_Tarihi=&Bitis_Tarihi=&sorgu_kelime=)], (Erişim Tarihi: 7 Haziran 2017).

<sup>392</sup> TÜRK, (2013), *a.g.t.*, s. 86.

<sup>393</sup> Bkz. 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (1/808) ile İçtüzük'ün 128'inci Maddesine Göre Doğrudan Gündeme Alınmasına İlişkin Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı Tezkeresi, TBMM 26. Yasama Dönemi, 2. Yasama Yılı, Sıra Sayısı: 452,

konusu dışındadır. 682 sayılı OHAL KHK'sinin usûlünce yürürlüğe konmuş bir yasama işlemi olduğu, hâlen bilfiil uygulandığı ve 682 sayılı OHAL KHK'sine istinaden tesis edilecek idarî iş ve işlemlerin yargı denetimine tâbi olduğu varsayımı altında konuya devam etmeden önce, bu konuda yalnızca aşağıdaki yargı kararındaki usûle dair azınlık oyuna temas etmekle yetiniyoruz:<sup>394</sup>

Bu hususta 682 sayılı OHAL KHK'si ile ilgili bir davayı inceleyen *Danıştay İdarî Dava Daireleri Genel Kurulu*'nda azınlıkta kalan bir kısım yargıç üyeler, 682 sayılı OHAL KHK'sinin Anayasa'ya aykırı olduğunu ve bunun somut norm denetimine konu edilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Azınlıkta kalan ve katıldığımız bu görüş, isabetli olarak şu şekilde gerekçelendirilmiştir:

*“Anayasa'nın 38. maddesinde, ceza ve ceza yerine geçen güvenlik önlemlerinin; ancak, kanunla konulacağına belirtildiği, 91. maddesinin ilk fıkrasında da, TBMM'nin Bakanlar Kurulu'na kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisi verebileceği, ancak sıkıyönetim ve olağanüstü hâller saklı kalmak üzere, Anayasa'nın ikinci kısmının birinci ve ikinci bölümlerinde yer alan temel haklar, kişi hakları ve ödevleri ile dördüncü bölümünde yer alan siyasî haklar ve ödevlerin kanun hükmünde kararnamelerle düzenlenemeyeceğinin öngörüldüğü göz önüne alındığında, Anayasa Mahkemesi'nin 13/01/2016 günlü, E.:2015/85, K.:2016/3 sayılı kararı ile, 3201 Sayılı Kanun'un 83. maddesinin birinci cümlesinin, Anayasa'nın 38. maddesinin birinci fıkrasında düzenlenen suçta kanunîlik ilkesine ve Anayasa'nın 128. maddesinin ikinci fıkrasında hükme bağlanan kanunî düzenleme ilkesine aykırılık oluşturduğu gerekçesiyle iptal edilmiş olması sebebiyle bu konudaki düzenlemenin Anayasa Mahkemesi kararının gerekçesine göre yasayla yapılması gerekirken, olağanüstü hâlin gerekli kıldığı bir konu da olmamasına karşın kanun hükmünde kararname ile yapılmasının Anayasa'ya aykırı olduğu, dolayısıyla 682 sayılı KHK'nin*

---

[<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss452.pdf>], [[https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/sir/asayi\\_sd.sorgu\\_yonlendirme?donem\\_kodu=26&Sirasayi\\_no=452&Baslangic\\_Tarihi=&Bitis\\_Tarihi=&sorgu\\_kelime=](https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/sir/asayi_sd.sorgu_yonlendirme?donem_kodu=26&Sirasayi_no=452&Baslangic_Tarihi=&Bitis_Tarihi=&sorgu_kelime=)], (Erişim Tarihi: 7 Haziran 2017).

<sup>394</sup> Bu hususta bir de numune teşkil etmesi açısından literatürde, 682 sayılı OHAL KHK'sinin OHAL'i gerektiren durumlardan olmadığı ve OHAL hükümlerinin 682 sayılı OHAL KHK'sine esas tutulmasının hukuka uygun olmadığına dair görüşe temas etmek gerekir, (Bkz. PINAR, (2018), *a.g.e.*, s. 7).

*ilgili hükümlerinin iptali için Anayasa Mahkemesi'ne başvurulması gerek[mektedir]".<sup>395</sup>*

## **2.2. 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararname'de Meslekten Çıkarma Disiplin Cezası Kavramı Ve Bu Cezanın Kapsamı**

### **2.2.1. 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararname'de Meslekten Çıkarma Disiplin Cezası Kavramı**

#### **2.2.1.1. 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararname'de Disiplin Kavramı**

Disiplin, genel olarak kamu hizmetlerinin belli bir düzen içerisinde yürütülmesinin, verimli ve zamanında iş görülmesinin sağlanması için kamu görevlilerinin uymakla yükümlü oldukları anlayış ve davranış kalıpları olarak tanımlanabilir.<sup>396</sup> Buna göre disiplinin anlık veya dönemsel bir itaatten öte, tüm meslek hayatına yaygın bir eğitim, kültür ve profesyonel davranma biçimi olduğu söylenebilmektedir.

682 sayılı OHAL KHK'sinde ise disiplinin doğrudan tanımı yapılmamıştır. 682 sayılı OHAL KHK'si m. 34/1 hükmü "*bu kanun hükmünde kararnamede hüküm bulunmayan hâllerde 657 sayılı Kanun'un disipline ilişkin hükümleri uygulanır*" şeklindedir. Ancak disiplinin tanımı 657 sayılı Kanun'da da yapılmış değildir. Bununla birlikte *disiplinsizlik*, 682 sayılı OHAL KHK'si m. 3/1-(ç) hükmünde "*bu kanun hükmünde kararnameye göre disiplin cezası ile cezalandırılan fiiller*" olarak tanımlanmıştır. Bu itibarla 682 sayılı OHAL KHK'sine göre disiplin kavramını, 682 sayılı KHK'sinde karşılığında disiplin cezası öngörölmüş eylemlerden kaçınma veya emredilenlere uyma durumu olarak tanımlamak mümkündür.

<sup>395</sup> Bkz. Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu Kararı, T.:20 Nisan 2017, E.:2015/4973, K.:2017/1715, [<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=iddgk-2015-4973.htm>], (Erişim Tarihi: 8 Eylül 2017).

<sup>396</sup> ÇİÇEK, (2011), *a.g.t.*, s. 4; Literatürde yer alan bir diğer ilginç tanımına göre ise disiplin, "*müşterek bir aşk ve iman, umumî emniyet ve selamet ve harpte muvaffak olma azmı*" şeklinde tarif edilmiştir, (Bkz. TAŞKIN, (1943), *a.g.e.*, s. 256).

### 2.2.1.2. 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararname’de Disiplin Cezası Kavramı

682 sayılı OHAL KHK’si m. 3/1-(f) hükmünde *disiplin cezası*, “*disiplinsizlik nedeniyle disiplin âmirleri veya kurulları tarafından verilen ve bu kanun hükmünde kararnamede gösterilen yaptırımlar*” olarak tanımlanmıştır. Söz konusu yaptırımlar m. 7/1 hükmünde ise, *uyarma cezası, kınama cezası, aylıktan kesme cezası, kısa süreli durdurma, uzun süreli durdurma, meslekten çıkarma ve devlet memurluğundan çıkarma* olarak düzenlenmişlerdir. Burada uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarında “*cezası*” ibaresinin kullanılmasına karşın, diğer cezalarda bu tabirin tercih edilmemesi dikkat çekicidir. Bu çalışmada ise genel olarak “*meslekten çıkarma disiplin cezası*” tabiri kullanılmış ve verilen cezanın genel olarak bir idarî yaptırım olduğu ve özel olarak da disiplin hukukuna tâbi olduğuna vurgu yapılmıştır.

682 sayılı OHAL KHK’sinin mevcut düzenlemesine göre ise yetkili disiplin âmirleri ve kurulları tarafından, anılan 7 disiplin cezasından başka veya daha ağır disiplin cezaları uygulanamayacaktır. Buna göre 682 sayılı OHAL KHK’si bağlamında disiplin cezası denildiğinde yalnızca anılan cezaların anlaşılması gerekmektedir.

Ayrıca devlet memurluğundan çıkarma disiplin cezasında kural olarak 657 sayılı Kanun hükümleri uygulanacaktır. Yalnız m. 9/1 gereği, devlet memurluğundan çıkarma sebeplerine, 657 sayılı Kanun’a ek olarak iki adet disiplinsizlik türü eklenmiş bulunmaktadır.<sup>397</sup>

### 2.2.1.3. 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararname’de Kolluk Kavramı

682 sayılı OHAL KHK’sinde *kolluk* ve *genel kolluk* kavramları da açıkça tanımlanmamış veya işlevsel olarak da düzenlenmemiştir. Anılan KHK’nin adı “*Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararname*” olarak

<sup>397</sup> 682 sayılı OHAL KHK’si m. 9/1’e göre “... ayrıca, aşağıdaki filleri işleyen personel de devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırılır; / a) Ülkenin bağımsızlığını zedelemeye, bütünlüğünü bozmaya ve millî güvenliği tehlikeye düşürmeye yönelik herhangi bir faaliyette bulunmak veya aynı nitelikte faaliyet gösteren herhangi bir harekete, gruplaşmaya, vakıf, dernek ve benzeri teşekküle katılmak, bunlara yardım etmek veya bu yapılarla ilişki içerisinde bulunmak / b) İşkence yapmak”. Bunun yanı sıra kolluk teşkilatında 2937 sayılı Devlet İstihbarat Hizmetleri ve Millî İstihbarat Teşkilatı Kanunu’na tâbi personel çalıştırılması hâlinde bu kişiler ayrıca anılan Kanun’un m. 27/6 hükmüne göre bir sebepten dolayı daha devlet memurluğundan çıkarma yaptırımına muhatap olabilecektir. Anılan hükme göre “İstifa işlemleri tamamlanmadan görev yerini terk eden, görev yerinden veya görevi icabı bulunmak zorunda olduğu yerden izinsiz veya mazeretsiz olarak kesintisiz on gün süreyle ayrılan MİT personeli, yürütülecek idarî soruşturma sonucuna göre devlet memurluğundan çıkarılır”, (Bkz. 24 Aralık 2017 tarihli ve 30280 sayılı Resmî Gazete).

düzenlenmiştir. Giriş bölümünde genel kolluk görevlilerinin tâbi olacağı disiplin hükümlerinin düzenlenmesinin kararlaştırıldığı belirtilmiştir. Ancak genel kolluğun tanımı yapılmamıştır. Genel kolluğun tanımı ve kapsamı ise kolluk teşkilat kanunlarında düzenlenmiştir. 3201 sayılı Kanun m. 3/2'ye göre “*Umumî zabıta: silâhlı bir kuvvet olan (polis) ve (jandarma)dır*”. Dolayısıyla 3201 sayılı Kanun'a göre genel kolluk EGM ve JGK teşkilatlarıdır. JGK teşkilatının kolluk vasfı 2803 sayılı Kanun'da tekrar vurgulanmıştır. Anılan Kanun'un m. 3/1 hükmüne göre “*Türkiye Cumhuriyeti Jandarması, emniyet ve asayiş ile kamu düzeninin korunmasını sağlayan ve diğer kanunların verdiği görevleri yerine getiren silâhlı genel kolluk kuvvetidir*”. Bununla birlikte 2692 sayılı Kanun m. 2/1'e göre “*Bu Kanunda belirtilen görev ve hizmetleri yapmak üzere silâhlı bir genel kolluk kuvveti olan Sahil Güvenlik Komutanlığı kurulmuştur*” denilmektedir. Buna göre SGK teşkilatının da genel kolluğa dâhil olduğu söylenebilmektedir.

Bu itibarla genel kolluk denilince kural olarak EGM, JGK ve SGK'nin kast edildiği, 3201, 2803 ve 2692 sayılı Kanunlardan anlaşılmaktadır. Ancak 682 sayılı OHAL KHK'si m. 1/1 hükmünde, genel kolluğun tanımı yapılmaksızın doğrudan EGM, JGK ve SGK personeline ilişkin disiplin hükümlerinin tespit edilmesinin amaçlandığı belirtilmiştir. Buna karşın kapsam belirlenirken genel kolluk görevlisiyle sınırlı kalınmamıştır. Dolayısıyla 682 sayılı OHAL KHK'sinde *genel kolluk* derken EGM, JGK ve SGK personelinin ve 682 sayılı OHAL KHK'sine tâbi diğer personelin kast edildiği anlaşılmaktadır.

#### **2.2.1.4. 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'de Meslekten Çıkarma Disiplin Cezasının Mahiyeti**

EGM, JGK ve SGK için öngörülen disiplin cezalarından biri olan meslekten çıkarma disiplin cezası esasen, devlet memurluğundan çıkarma ve böylece Anayasal bir hak olan kamu görevine girme talebinin bir daha kabul edilmemesi neticesini doğuracak kadar ağır bir nitelik taşımayan disiplinsizlikler için öngörülmüştür. Bu bağlamda, kural olarak meslekten çıkarma disiplin cezası verilen kişinin, kamu görevleri arasında özel bir yeri ve konumu olan kolluk görevliliğine ve kolluk teşkilatına bir daha alınmaması hedeflenmektedir. Dolayısıyla idare tarafından ilgili personelin artık kolluk görevlisi sıfatını taşımanın gerektirdiği özellikleri, kalıcı olarak kaybettiği kanaatine varılmaktadır. Böylece personelden, işlediği disiplinsizlikler sebebiyle kolluk görevlisi

olarak verim alınamayacağı neticesi ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden artık personele kolluk görevi gördürülmesinin ve personelin kolluk teşkilatlarında istihdam edilmeye devam edilmesinin kamu yararına uygun olmadığına karar verilmektedir.

Bu düşüncelerle tesis edilen meslekten çıkarma disiplin cezasının, personelin bizatihi kendisini tecziye fonksiyonunun yanında, çalıştığı teşkilatı ve teşkilatın prestijini, sunulan kamu hizmetini ve diğer iş gören personeli korumaya yönelik olduğu dile getirilebilir. Bunun yanı sıra meslekten çıkarma disiplin cezasının kurumsal iç düzeni muhafazaya yönelik olduğu da bir gerçektir. Nitekim kendi içinde disiplini sağlayamayan bir idarenin kamu kuvveti ve kolluk marifetiyle kamu düzenini sağlayabilmesinden de söz edilemeyeceği açıktır.<sup>398</sup>

Bu nedenle tasfiye edici ve ayıklayıcı bir yaptırım niteliğindeki disiplin cezalarından biri olan meslekten çıkarma disiplin cezası,<sup>399</sup> memurun çalıştığı kurumla ilişkisini geçici olarak değil kural olarak kalıcı ve kesin olarak kesen bir yaptırımdır.<sup>400</sup> Bu ceza neticesi meslekten çıkarılan kişi, kural olarak af yasası veya yargı kararı haricinde tekrar kolluk teşkilatlarına kamu görevlisi sıfatıyla kabul edilememektedir.

Meslekten çıkarma disiplin cezasının idare açısından ise yararları olduğu kadar zararları da bulunmaktadır. İdare tarafından memurun gerekli donanım ve beceriye kavuşturulması ve iş konusunda yetiştirilmesi amacıyla yapılan harcamalar da idare için büyük bir maliyete neden olmaktadır.<sup>401</sup> Çıkarılan personelin yapmış olduğu iş için yeni eleman alınması ve yetiştirilmesi için de ayrıca uzun bir zaman dilimi ve maddî külfetler söz konusu olmaktadır.<sup>402</sup> Bu yüzden, çıkarılan personelin ikame edilme süreci, personel devir hızının artması ile yeni bir personelin seçimi ve yetiştirilmesi, meslekten çıkarma disiplin cezasının idareye bakan olumsuz yanlarını oluşturmaktadır.

Bir kere, giden personelin ifa ettiği fonksiyonun oluşturabileceği boşluğun ilk aşamada doldurulması gerekir. Zira personel istifa, askerlik, emeklilik yahut atama gibi olağan ve nispeten öngörülebilir süreçlerle görevini terk edeceği zaman kurumsal hafızasını ve tecrübesini yeni çalışana devretmek için zaman ve imkân bulabilecektir. Çünkü her görevin kendine mahsus, yazılı süreçlerle öngörülmemiş, deneyim isteyen ve birbirinden farklı bilgi ve gereklilikleri bulunmaktadır. Böylece görevin sürekliliği bir

---

<sup>398</sup> AYGÜN, Gökçen, (2006), *Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006, s. 5.

<sup>399</sup> DİNLEN, (1987), *a.g.t.*, s. 66.

<sup>400</sup> UYGUN, (2012), *a.g.t.*, s. 34.

<sup>401</sup> KIRMIZIGÜL, (1998), *a.g.e.*, s. 135. Bunun yanı sıra disiplinin de bir günde tesis edilemeyeceği göz ardı edilmemelidir, (Bkz. TAŞKIN, (1943), *a.g.e.*, s. 258).

<sup>402</sup> ÇİÇEK, (2011), *a.g.t.*, s. 66.

kesintiye uğramayacaktır. Ancak bir adlî merci kararı, disiplin cezası veya görevden uzaklaştırma tedbiri kararı gibi nedenlerle âni olarak görevinden ayrılmak zorunda kalan personel, işini olduğu gibi derhal terk etmek zorunda kalacaktır. Zaten hakkında bu tür bir işlem yürütülen bir personelin görev motivasyonunun da düşeceği muhakkaktır. Bunun yanı sıra diğer personel, çoğunlukla bu personelle ilişki kurmaktan ve görüş almaktan çekineceklerdir. Bunların neticesinde, ya sunulan kamu hizmetinin aksaması yahut iş yükünün zorunlu olarak diğer personele dağıtılması sonucu ortaya çıkar ki, bu da çıkarma cezasının kamu, teşkilat ve kurumun diğer personeli üzerindeki olumsuz etkilerini doğurmaktadır.

Bu açıdan öncelikle başta meslekten çıkarma disiplin cezası olmak üzere, tespit edilen disiplinsizliklerin cezasız bırakılmaması gerektiği kesindir. Fakat kurum içi disiplinin tesisinde idarî yaptırımlar, en son başvurulması gereken yollar olarak görülmelidir. Bu alanda moral ve motivasyonu yükseltmek için diğer alternatifler üzerinde de durulmalı, disiplin cezalarına asgarî ölçüde başvurulacak şekilde bir çalışma ortamı ve kurum düzeni sağlanmaya çalışılmalıdır.<sup>403</sup>

Bu itibarla hem idare hem de kişi açısından olumsuz sonuçlara gebe olabilecek nitelikteki meslekten çıkarma disiplin cezası tesis edilirken, “personelin aldığı ikaz ve disiplin cezalarına rağmen durumunu düzeltme yönünde çaba harcamadığı, dolayısıyla konumu itibarıyla kamu ve kolluk görevlisi olma niteliğini yitirdiği, bu bağlamda kamu hizmetinde istihdamının kamu yararına açıkça aykırılık oluşturacağı”<sup>404</sup> kesin olarak anlaşıldıktan sonra ve en son çare olarak bu yola başvurulmalıdır.<sup>405</sup>

Buna göre, meslekten çıkarma disiplin cezasının tatbikinde personel üzerinde baskıyı öne alan, cezalandırıcı ve korkutucu disiplin anlayışından ziyade, demokratik bir usûlü temsil eden, eğitici ve öğretici yönü ağır basan bir disiplin anlayışı tercih edilmelidir.<sup>406</sup> Zaten eğitim, disiplin ve öğretimi de içinde barındırmaktadır.<sup>407</sup> Örneğin, yapılan bir çalışmada, gerek örgün gerekse yaygın eğitim kurumlarından alınan lisans

<sup>403</sup> ÇİÇEK, (2011), *a.g.t.*, s. 33–34.

<sup>404</sup> Bkz. AYİM 1. Daire, T.:26 Haziran 2014, E.:2013/1093, K.:2014/671, (Karar Henüz Yayımlanmamıştır).

<sup>405</sup> Nitekim, memurun eylemi değerlendirilirken çalışma azim ve şevki kırılmadan, memuru iyice disiplinsizliğe sevk etmeden, en akılcı şekilde memur ve lehine mümkün mertebe iyimser bir tavırla hareket edilmesi gerektiği, haklı olarak ifade edilmektedir, (Bkz. KESKİN, (1999), *a.g.t.*, s. 132).

<sup>406</sup> ÇİÇEK, (2011), *a.g.t.*, s. 35. Örneğin birçok Avrupa polis disiplin düzenlemesinde cezaların yanı sıra ödül ve takdirlere de yer verilmiştir, (Krş. 211 sayılı Kanun m. 32/1). Söz gelimi *İtalya Emniyet Genel Müdürlüğü Personeli Disiplin Cezaları Yönetmeliği*’nde disiplin cezalarının yanı sıra, ödül ve para ödüllü düzenlemeleri de yer almaktadır, (Bkz. GÜLCÜ, Mustafa, (2004), *Avrupa Ülkeleri Polis Disiplin Mevzuatları*, Emniyet Genel Müdürlüğü y., Ankara, 2004, s. 313).

<sup>407</sup> KANT, Immanuel, (2016), *Eğitim Üzerine*, (Çev.: AYDOĞAN, Ahmet), Say y., 4. B., İstanbul, 2016, s. 34.

eğitimlerinin bile polislerin disiplin cezası gerektiren eylemlere karışmalarını önlemede oldukça etkili olduğu belirlenmiştir.<sup>408</sup>

Belirtmek gerekir ki, her ne sebeple verilmiş olursa olsun, alınan disiplin cezası, kişinin hem sosyal ve ekonomik statüsünde hem de manevî ve psikolojik yapısında ve hayatında çok derin ve çok ciddi değişiklikler yaratmaktadır.<sup>409</sup> Buna ilaveten meslekten çıkarma disiplin cezası, görev başındayken gelir getirici faaliyet yasağına<sup>410</sup> tâbi olan personelin, kendisini malî açıdan etkilediği kadar<sup>411</sup> bakmakla yükümlü olduğu kişiler ve aile fertleri<sup>412</sup> üzerinde de dolaylı ve ağır etkileri olan bir yaptırımdır.<sup>413</sup> Ayrıca hayat tarzını, mesaisini ve yaşantısını kurumuna adanmış olan personelin meslekten çıkarma disiplin cezası sonrasında durumu kabullenmesi, bunu çevresine anlatması ve konuyu yansıtmaya biçimi, yeni bir geçim kaynağı ile sosyal statü ve çevreye kavuşması, yani kısaca yeni duruma intibak etme süreci meslekten çıkarma disiplin cezasının personel açısından olumsuz yanlarından birkaçı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yukarıda belirtilen konuyu açmak gerekirse, bilindiği gibi, EGM, JGK ve SGK personeli yetiştirilirken, özellikle EHS, JHS ve SGHS personeli, toplumdan kısmen izole edilerek, yatılı bir okul ortamında, yoğun bir meslekî endoktrinasyona<sup>414</sup> maruz bırakılarak, günün yirmi dört saatine yaygın şekilde ve çoğu zaman küçük yaşlardan itibaren ve bazen yıllar süren, uzun sayılabilecek eğitimler almakta ve bu şekilde görev

<sup>408</sup> SÜNGER, Ercan-BALCIOĞLU, Ercan-ÇAĞLAR, Ali, (2015), “Eğitim Düzeyi Suç İlişkisi: Türk Emniyet Teşkilatı Örneği”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdarî Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 33, S. 4, Ankara, 2015, s. 130.

<sup>409</sup> MEMİŞ, (2003), *a.g.t.*, s. 93.

<sup>410</sup> 657 sayılı Kanun m. 28, 125/D-(h); 682 sayılı OHAL KHK’si m. 8/6-(r); 772 sayılı Kanun m. 18/1.

<sup>411</sup> Buna karşın GÖZLER, memurluktan çıkarma cezası dışındaki cezaların bir temel hak ve hürriyeti sınırlandırmadığını, çünkü bunlarda memurun hayatına, malvarlığına veya başka bir hürriyetine verilen bir zarar olmadığını belirtmektedir, (Bkz. GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 758). Ancak bu görüşe katılmak imkânsızdır. Örneğin memurluktan çıkarma dışındaki aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezasında kişinin elde ettiği gelir ciddi oranda (657 sayılı Kanun m. 125/C’de 1/8’e kadar. 682 sayılı OHAL KHK’si m. 7/1-(c)’de 15 günlüğe kadar) kesilmektedir. Bundan memurun bakmakla yükümlü olduğu kişiler ve ailesi de doğal olarak etkilenmektedir. Bunu engellemek için örneğin *Avusturya Memurların Vazife Hukuku* m. 134/3 hükmünde bu tür kesintilerde çocuk zamlarının dikkate alınmayacağı öngörülmüştür, (Bkz. GÜLCÜ, (2004), *a.g.e.*, s. 171). Ayrıca disiplin cezalarının birçoğu ağır bir fer’î sonuç olarak birçok hak mahrumiyeti sonucunu doğurmaktadır, (Örneğin 657 sayılı Kanun m. 57/1, m. 132/4, 3201 sayılı Kanun m. 82/1, m. 55/16). Bununla birlikte 682 sayılı OHAL KHK’sinin disiplin puanı sistemi gereği alınan bir uyarma disiplin cezası dahi ileride memurun meslekten çıkarılma sebeplerinden birini oluşturabilecektir. Kaldı ki en hafif uyarma ve kınama cezalarında dahi, memurun hissettiği elemi, diğer aile fertlerinin de hissetmediğini söylemek zordur, (Bkz. ERDOĞAN, (2010), *a.g.t.*, s. 28).

<sup>412</sup> CEM, (1969), *a.g.m.*, s. 828.

<sup>413</sup> ÇİÇEK, (2011), *a.g.t.*, s. 35.

<sup>414</sup> *Endoktrinasyon*, bir kişiyi fikir, tutum, bilişsel stratejiler veya profesyonel yöntemlerle telkin etme sürecidir, (Bkz. [<https://en.wikipedia.org/wiki/Indoctrination>], (Erişim Tarihi: 5 Ağustos 2017)).



hayatına başlamaktadır.<sup>415</sup> Bu süreçte “devre”<sup>416</sup> adı verilen ve aynı eğitim-öğretim döneminde mezun olunan meslektaşlarla yıllar süren meslekî ve ailevî ilişkiler kurulmaktadır. Bunun yanı sıra personel, zorunlu atamalarla, kısa sürelerle görev yapacağı yurdun her yerinde hemen her ilde lojman ve hatta tatil beldesi imkânlarından faydalanabilmekte ve böylece toplumla daha az ilişki kurmaktadır.<sup>417</sup> Aslında bunun, memurun görevini daha nesnel ifa etmesi için faydalı olduğu da söylenebilir.

Sonuç olarak denebilir ki, kişi, memurluk ortak paydasında buluşan ve polislik veya askerlik şeklinde karşımıza çıkan kolluk görevliliği mesleğini seçerek aslında bir meslekten ötesini, kendisini dört bir yandan kuşatan ve aynı zamanda koruyan ve yönlendiren bir hayat tarzını da benimsemiş olmaktadır. Bu nedenle zorunlu hizmet sürelerinin<sup>418</sup> de etkisiyle oluşan devamlılık bağımlılığı neticesi kişi, mesleğiyle bütünleşmekte ve mesleği kendisi için bir gelir ve geçim kaynağı olmanın çok daha ötesine geçmektedir.

Bütün bu hususlar göz önüne alınınca, herhangi bir sebepten ötürü meslekten veya devlet memurluğundan çıkarılma disiplin cezası verilecek olan bir kolluk görevlisi elbette sadece herhangi bir disiplin cezası almış olmayacaktır. Personel olağan zamanda ve olağan yollarla mesleğinden ayrıлып emekli olduğunda dahi çoğu zaman bir umutsuzluk ve boşluğa yakalanmakta, bir sosyal desteğe ihtiyaç duymakta ve yeni hayatına uyum sağlamakta oldukça zorlanmaktadır.<sup>419</sup> Kaldı ki disiplin cezası ile teşkilattan ihraç durumunda, pilotluk veya hava trafik kontrolörlüğü gibi özel sektörde

<sup>415</sup> Bu konudaki mevzuat pek geniş düzenlenmiştir. Örneğin: 926 sayılı *Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanunu*, 4566 sayılı *Harp Okulları Kanunu*, 4652 sayılı *Polis Yüksek Öğretim Kanunu*, 6191 sayılı *Sözleşmeli Erbaş ve Er Kanunu*, 4752 sayılı *Astsubay Meslek Yüksek Okulları Kanunu*, 211 sayılı *Türk Silâhlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu*, 2803 sayılı *Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu*, 2692 sayılı *Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu*, 3466 sayılı *Uzman Jandarma Kanunu*, 4678 sayılı *Türk Silâhlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanun*, 3269 sayılı *Uzman Erbaş Kanunu* ve 3941 sayılı *Şehir ve Kasabalardan Uzak Yerlerde İnşa Edilen Jandarma Karakol Binalarına Karakol Komutanı ile Ailesinin İkameti için İlave Yapılması Hakkında Kanun*.

<sup>416</sup> Bu anlayışın bir uzantısı olarak zaman zaman yayınlanan uygulama emirlerinde de personelin birbirine sair şekillerde hitap etmesi yasaklanmakta, bunun yerine hiyerarşik ilişkiye benzer şekilde “devrem”, “alt devrem”, “üst devrem” tabirlerinin kullanılması talep edilmektedir, (Bkz. [<http://www.hurriyet.com.tr/cev-ik-kuvvete-talimat-kral-haci-patron-topragim-artik-yasak-40546175>], (Erişim Tarihi: 6 Eylül 2017)). Ayrıca 682 sayılı OHAL KHK’si m. 8/2-(h) gereği “Mevzuata veya meslekî teamüllere aykırı hitaplarda bulunmak” eylemi, kınama disiplin cezasını gerektirmektedir.

<sup>417</sup> ÖZ YILDIZ, Seda, (2014), “Türk Polis Teşkilatı Alt Kültürünün Militer Mirasları ve Polisliğin Algısal Sivilleşmesi”, *Güvenlik Çalışmaları Dergisi*, C. 16, S. 2–3, Ankara, 2014, s. 56.

<sup>418</sup> Örneğin bkz. 3201 sayılı Kanun ek m. 24/6, 2803 sayılı Kanun geçici m. 9, 926 sayılı Kanun m. 112.

<sup>419</sup> KURANER, Erhan, (2004), *Askerî Emekli Personelin Umutsuzluk Düzeyleri ve Psiko-Sosyal Durumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2004, s. 63–65; ÇETİNKAYA, Eda, (2011), *Emekli Bireylerde Yaşam Doyumunun Yordayıcıları Olarak Sosyal Destek ve Öz-Yeterlilik*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2011, s. 88–90; YİĞİT, Ruhi, (2011), “Emekli Polislerin Benlik Saygılarının Sahip Oldukları Değerler Açısından İncelenmesi”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 7, S. 1, Mersin, 2011, s. 91.

de denkliği olan çok spesifik ihtisas grupları istisna edilecek olursa, kişinin sivil hayatta doğrudan yeni bir meslek ve gelir kaynağı edinmesi muhakkak bir kabullenme ve süreç gerektirecek ve zaman alacaktır.<sup>420</sup> Bunun yanı sıra personelin memurluktan ayrıldıktan sonra yapabileceği işler bakımından da tâbi olduğu birtakım kısıtlamalar bulunmaktadır.<sup>421</sup>

Ancak burada daha da önemlisi kişi, gelir kaynağının yanı sıra sosyal çevresini, önem verdiği silâhını<sup>422</sup> ve meslektaşlarıyla olan sıkı ilişkisini kaybedecek ve kendisini yıllardır “*adam etmeye çalıştığı*” toplumun, bir anda tam ortasında bulacaktır.<sup>423</sup> Dolayısıyla kolluk görevlisine verilecek meslekten veya devlet memurluğundan çıkarma disiplin cezası; memurun kendisi, bakmakla yükümlü olduğu kişiler ve ailesi için aynı zamanda sosyal bir idam veya sivil bir ölüm niteliğini taşımaktadır. Bu sebeple bu konuda yasa koyucu tarafından idareye (disiplin âmirlerine ve disiplin kurullarına) verilen takdir yetkisinin, muhakkak sûrette kişi yararı ile kamu yararı arasındaki denge gözetilerek,<sup>424</sup> ölçülü ve nesnel olarak kullanılması gerekmektedir.<sup>425</sup>

682 sayılı OHAL KHK’si m. 7/1-(e) hükmünde tanımlandığı şekliyle meslekten çıkarma disiplin cezası, personelin, EGM, JGK ve SGK (kısaca kolluk) teşkilatlarında bir daha çalıştırılmamak üzere meslekten çıkarılmasıdır. Dolayısıyla yasa koyucunun diğer kamu kurumlarındaki personel için disiplinsizlik olarak düzenlemediği veya daha hafif bir disiplin cezasıyla tecziyesini uygun gördüğü birtakım filler, kolluk teşkilatı söz konusu olunca, daha ağır bir sonuç olan meslekten çıkarma neticesini doğurmaktadır. Örneğin 657 sayılı Kanun m. 125/D-(h) hükmüne göre “*ticaret yapmak veya devlet memurlarına yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak*” eylemi, “*kademe ilerlemesinin durdurulması*” disiplin cezasını gerektirmektedir. Buna karşın

---

<sup>420</sup> Bu arada TSK’de görevli pilotlara da özel sektörde kısıtlama getirilmiştir. 2920 sayılı *Türk Sivil Havacılık Kanunu* m. 98/2’ye göre “27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı *Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanunu* uyarınca belirlenen yükümlülük süresini tamamlamadan bir mahkeme veya disiplin kurulu kararına dayanılarak *Türk silâhlı kuvvetlerinden ilişkisi kesilenler, kalan yükümlülük süresi dolmadan yeterlik belgesinin sağladığı yetki ve imtiyazları kullanamazlar*”.

<sup>421</sup> Bkz. 2531 sayılı *Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun*, (6 Ekim 1981 tarihli ve 17480 sayılı Resmî Gazete). Bunun yanı sıra genel kolluk personelinin emekli olduktan sonra icra etmek istediği takdirde kendisine tanınan birtakım avantajların olduğu meslek grupları da bulunmaktadır. Örneğin 5188 sayılı *Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun* m. 14/1’e göre “*Genel kolluk kuvvetlerinden ... emekli olanlar ile en az beş yıl bu görevlerde çalıştıktan sonra kendi istekleriyle görevlerinden ayrılmış olanlarda, özel güvenlik temel eğitimi şartı ve Kanunun 10’uncu maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen eğitim şartı aranmaz*”.

<sup>422</sup> Örneğin 6136 sayılı *Ateşli Silâhlar ve Bıçaklar ile Diğer Aletler Hakkında Kanun* m. 7/4, ek m. 9, (Bkz. 15 Temmuz 1953 tarihli ve 8458 sayılı Resmî Gazete),

<sup>423</sup> YAVUZ DOĞAN-ŞİMŞEK AKIN, (2015), a.g.m., s. 214.

<sup>424</sup> ERDOĞAN, (2010), a.g.t., s. 28

<sup>425</sup> Bkz. AYİM 1. Daire, T.:10 Eylül 2014, E.:2013/696, K.:2014/793, [82.222.182.101/Karar/KararDetay/56c439d9b4540518ac1c8410], (Erişim Tarihi: 10 Haziran 2017).

682 sayılı OHAL KHK'si m. 8/6-(r)'ye göre “devlet memurları tarafından yapılamayacağı 657 sayılı Kanunda belirtilen kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak” eylemi “meslekten çıkarma” disiplin cezasını gerektiren eylemler arasında sayılmıştır, (Krş. 1632 sayılı Kanun ek m. 1–2). Bu noktadan hareketle yasa koyucunun, kolluk teşkilatındaki personelden, sair kamu görevlilerine nispeten, üstlendikleri göreve ve sahip oldukları hak ve yetkilere göre daha sıkı ve daha yüksek düzeyde bir disiplin ve görev anlayışı beklediği söylenebilmektedir.

Yukarıda belirtildiği gibi 682 sayılı OHAL KHK'si m. 7/1-(e)'ye göre “Meslekten çıkarma: Personelin emniyet, jandarma ve sahil güvenlik teşkilatlarında bir daha çalıştırılmamak üzere meslekten çıkarılmasıdır”. Bu tanım incelenecek olursa, madde hükmünde esasen “meslekten çıkarma” tabiri kullanılmış olsa da yasa koyucunun buradaki muradının, memurun meslekten çıkarılması kavramını da aşacak şekilde teşkilattan veya kurumundan çıkarılması olduğu söylenebilmektedir. Tanıma göre bu cezaya çarptırılan memur, kural olarak başka bir ad ve sınıfta, kamu görevlisi sıfatıyla EGM, JGK ve SGK teşkilatlarında tekrar istihdam edilemeyecektir. Yasa koyucunun burada da –682 sayılı OHAL KHK'sinin kapsamına benzer şekilde– işlevsel değil organik kriteri göz önüne aldığı söylenebilir. Bu yüzden meslekten çıkarma disiplin cezası 682 sayılı OHAL KHK'sinde açıkça “kolluk görevinden çıkarma” olarak tarif edilmediği için meslekten çıkarma disiplin cezası alan bir personel, özel kolluk görevi kapsamında orman yahut gümrük kolluğunda veya özel güvenlik hizmetleri kapsamında özel sektörde görev ifa edebilecektir. Bundan da öte meslekten çıkarılan kişinin başka bir devlet memurluğunda da çalışması olanaklıdır.<sup>426</sup> 682 sayılı OHAL KHK'sinin mevcut hükümleri kapsamında bu değerlendirmeyi yapmak mümkün gözükmemektedir.

Buna göre meslekten çıkarılan bir personelin tekrar kolluk görevlisi olması yönünde doğrudan bir engel öngörülmemiştir. Tanımda kullanılan “EGM, JGK ve SGK teşkilatlarında bir daha çalıştırılmamak üzere” ifadesi ile personelin kolluk teşkilatlarında bir daha kamu görevlisi olarak hiçbir sùrette görev almaması yönünde düzenleme yapılmıştır. Bununla birlikte verilecek meslekten çıkarma disiplin cezası, EGM, JGK ve SGK teşkilatlarında kolluk görevlisi olmayı da engelleyecektir. Ancak “kolluk görevinden ve kolluk teşkilatından çıkarılma” şeklinde tanımlanacak bir “meslekten çıkarma” disiplin cezası, yasa koyucunun amacını ortaya koyması bakımından daha isabetli olacaktır, (Krş. 477 sayılı Kanun m. 13/1).

<sup>426</sup> GİRİTLİ–BİLGİN–AKGÜNER–BERK, (2012), *a.g.e.*, s. 817.

Aynı noktadan hareketle, hakkında meslekten çıkarma disiplin cezası uygulanacak personelin de bilfiil kolluk görevi icra etmesi şartı koşulmamış, söz gelimi idarî, teknik veya hukukî mahiyette bir hizmet sunan bir memur, 682 sayılı OHAL KHK'si ve dolayısıyla meslekten çıkarma disiplin cezası kapsamına alınmıştır. Hâlbuki kolluk mensubu da 657 sayılı Kanun'a bağlı olarak memur statüsünde görev yapmasına rağmen olmasına rağmen ifa ettiği görev itibarıyla ayrı bir disiplin düzenlemesine tâbi olması esası benimsenmiştir. Buna karşın kolluk teşkilatında görev yapan sair kamu görevlilerinin böyle bir hususiyeti taşıdıklarını söylemek zordur. Bu personele 657 sayılı Kanun dışında başka bir disiplin rejimi uygulanmasını gerektirecek bir durum bulunmamaktadır. Böyle bir uygulamanın eşitlik ilkesine açıkça aykırılık teşkil ettiği görülmektedir.

Ancak meslekten çıkarma disiplin cezası alan kişinin nazarı olarak ve hukuken, kamu görevlisi sıfatı haricinde –örneğin işçi olarak– kolluk teşkilatlarında çalıştırılmasında bir sakınca yoktur.<sup>427</sup> Çünkü söz konusu disiplin cezası, kamu görevlisi olarak bir daha kolluk teşkilatlarında çalıştırılmamak sonucunu doğurmak üzere verilmektedir.

Hatta meslekten çıkarma disiplin cezasına çarptırılan kişinin kural olarak başka bir kamu kurumunda yahut İçişleri Bakanlığı'nın kolluk teşkilatı haricindeki bir biriminde, kamu görevlisi olarak istihdam edilmesinin önünde de bir engel yoktur.<sup>428</sup> Bilindiği gibi 3152 sayılı *İçişleri Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun*'un<sup>429</sup> 29. maddesine göre EGM, JGK ve SGK, İçişleri Bakanlığı'nın “bağlı kuruluşları”dır. Bu kapsamda meslekten çıkarma disiplin cezasına çarptırılan kişi, örneğin İçişleri Bakanlığı'nın bir diğer bağlı kuruluşu olan *Göç İdaresi Genel Müdürlüğü*'nde yahut 3152 sayılı Kanun'un 8. maddesinde sayılan ana hizmet birimlerinde, örneğin *Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı*'nda çalıştırılabilecektir.

<sup>427</sup> Bununla birlikte mevzuatımızda işçilere yönelik olarak aynı kurumda istihdama engel olacak şekilde öngörülmuş işten çıkarma disiplin cezalarına da rastlanmaktadır. Örneğin, *Şeker Kurumu Personel Yönetmeliği* m. 29/1-(d)'ye göre “İşten çıkarma: Personelin, Kurumda herhangi bir statüde bir daha çalıştırılmamak üzere sözleşmenin feshi sùretiyle ilişiğinin kesilmesidir”, (Bkz. 7 Şubat 2012 tarihli ve 28197 sayılı Resmî Gazete).

<sup>428</sup> Yalnızca bu noktada disiplin hukukundan kaynaklanmayan birtakım özel sosyal güvenlik mevzuatı kişinin yeniden kamu görevlisi olmasına engel olabilecektir. Örneğin Danıştay'ın bir içtihadına göre “disiplinsizlik nedeniyle Türk silâhlı kuvvetlerinden resen emekli edilenlerin 657 sayılı Yasa hükümleri uyarınca tekrar göreve alınmalarının mümkün bulunmadığı anlaşılmıştır”, (Bkz. Danıştay 12. Dairesi, T.:6 Ekim 2003, E.:2003/1447, K.:2003/2353, [www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12d-2003-1447.htm], (Erişim Tarihi: 18 Aralık 2017)). Buna göre ancak sosyal güvenlik veya ilgili sair mevzuat kapsamında yasal bir engel bulunması hâlinde kişinin yeniden memuriyete girme talebi reddedilecektir.

<sup>429</sup> Bkz. 23 Şubat 1985 tarihli ve 18675 sayılı Resmî Gazete.

Elbette ki hakkında meslekten çıkarma disiplin cezası verilmesine karar verilen bir kişinin kamu görevine tekrar kabulünde idarenin, gerekçesiyle beraber takdir yetkisi kullanması esastır. İdare bu konuda kişinin geçmişte işlediği disiplinsizliğin ve neticelerinin ağırlığını göz önüne alabilir. Fakat salt meslekten çıkarma disiplin cezasına çarptırıldığından bahisle kişinin kamu görevine girme hakkı engellenmemelidir. Kişinin kendisine önceden uygulanan disiplin cezasından bağımsız olarak yalnızca girmek istediği görevin gerektirdiği nitelikler gözetilmek sûretiyle kendisi hakkında yapılacak değerlendirme neticesi kamu görevine girme talebi ret veya kabul edilmelidir.

Bu itibarla kişi hakkında verilen meslekten çıkarma disiplin cezası, amacının sınırlarını aşacak şekilde kişinin karalanmasına ve kanunda belirtilmeyen haklarından mutlak olarak mahrum kalmasına sebebiyet vermemelidir. Bu durum yargı içtihatlarında daha hafif disiplin cezalarında dahi dikkate alınmaktadır. Örneğin herhangi bir disiplin cezası alanlara aldıkları ceza haricinde ayrıca aylıktan kesme cezası niteliği taşıyan ve belli bir süre ek ödemedi yararlandırılmama yolundaki düzenleme hukuka uygun bulunmamıştır.<sup>430</sup>

Bu itibarla, kendisine meslekten çıkarma disiplin cezasının verilmesi, kişi hakkında ayrımcılığa gidilmesi yolunu da meşrûlaştırmayacaktır. Bu konuda Anayasa'nın 70. maddesine göre, “*Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. / Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez*”. Ayrıca 1982 Anayasası'nın kabulünden evvel hukukumuz ve yürürlüğe girmiş olan 111 sayılı *İş ve Meslekte Ayrımcılık Sözleşmesi*<sup>431</sup> de böyle bir uygulamaya mânidir. Bu konuda şahsın işlediği disiplinsizliklerden dolayı bir daha kamu görevine girmemesi gerektiği yönünde bir kanaat oluşmuşsa meslekten çıkarma değil, hukuken bu neticeyi doğuracak olan *devlet memurluğundan çıkarma* prosedürü izlenmelidir.<sup>432</sup>

<sup>430</sup> Danıştay İdarî Dava Daireleri Genel Kurulu Kararı, T.:9 Kasım 2001, E.:1999/1019, K.:2001/761, (Bkz. ARSLAN–SINMAZ–DÜNDAR, (2007), *a.g.e.*, 2007, s. 275; Danıştay 12. Daire, T.:13 Ekim 2009, E.:2007/2766, K.:2009/5295, [<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/>], (Erişim Tarihi: 9 Temmuz 2017).

<sup>431</sup> Bkz. 21 Eylül 1967 tarihli ve 12705 sayılı Resmî Gazete).

<sup>432</sup> Bununla birlikte mevzuatımızda meslekten ihraç edilmeden dahi ve yalnızca hakkında yürütülen bir disiplin soruşturması sebebiyle zamanaşımının geçmesinden dolayı tecziye edilemeyen personelin kolluk teşkilatından çıkarılmasına dair düzenlemeler bulunmaktadır. Bu konuda 3201 sayılı Kanun geçici m. 28/1'e göre “*Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önceki son beş yıl içinde disiplin kurullarınca meslekten veya devlet memurluğundan çıkarma cezasıyla tecziye edilmesi gerektiği hâlde 657 sayılı Kanunun 127'nci maddesine göre ceza verme yetkisi zamanaşımına uğradığı için cezalandırılmayan Emniyet Teşkilatı mensupları, bir ay içinde kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere İçişleri Bakanlığı tarafından Devlet Personel Başkanlığına bildirilir*”. Doğrudan çalışma konusu olmamasına rağmen, bu tür düzenlemelerde, Anayasa ile temel hak ve hürriyetlere aykırı yönler bulunduğu gözlemlenmektedir.

Belirtmek gerekir ki meslekten çıkarma disiplin cezasının sonuçları personel üzerinde ağır nitelikte etkiler göstermekte ve ayrıca bu ceza, kural olarak idare tarafından da<sup>433</sup> geri alınamamaktadır.<sup>434</sup> Bu özellikleri sebebiyle meslekten çıkarma disiplin cezası kararları ve bu ceza alındıktan sonra başka bir kamu görevine giriş talebinin reddine dair idarî kararlar, Anayasa'nın 125. maddesi hükmü gereği yargı denetimine tâbi olacak ve böylece uygulanabilecek hukuka aykırı veya ayrımcılık içeren işlemlerin iptali sağlanabilecektir. Çünkü disiplin cezaları üzerindeki en etkili denetim yolu, yargı denetimidir.<sup>435</sup>

682 sayılı OHAL KHK'sinde düzenlenen meslekten çıkarma disiplin cezası, mevzuatımızda genel kolluk teşkilatına mahsusen öngörülmuş bir disiplin cezası değildir. Mevzuat incelendiğinde bu uygulamanın çok sık olduğu görülmektedir. Örneğin *Belediye Zabıta Yönetmeliği*<sup>436</sup> m. 40 ve *Belediye İtfaiye Yönetmeliği*<sup>437</sup> m. 39 hükümleri gereği, ilgili personele meslekten çıkarma disiplin cezası verilebileceği öngörülmiştir. Ayrıca *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Disiplin Yönetmeliği*<sup>438</sup> m. 10'da, personelin bir daha *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası*'nda herhangi bir göreve atanmamak üzere ilişkisinin kesilmesi şeklinde tanımlanmış olan ve meslekten çıkarma disiplin cezasına eşdeğer olarak nitelenebilecek “işe son verme cezası” düzenlenmiştir. Bir diğer örnek ise *Sermaye Piyasası Kurulu Personel Yönetmeliği*<sup>439</sup> m. 113/E'de “Personelin bir daha Kurul'da bir göreve atanmamak üzere ilişkisinin kesilmesi” olarak tanımlanmış “işe son verme” cezasıdır. Anılan *Yönetmelik* m. 114/E'de ise bu cezayı gerektiren eylemler sayılmıştır.<sup>440</sup> Diğer örnekleri ise belirtmekle yetiniyoruz:

*Türkiye Kalkınma Bankası Anonim Şirketi Personel Yönetmeliği*<sup>441</sup> m. 71/E – “İşten çıkarma: Bir daha Banka'da çalıştırılmamak üzere işten çıkarmaktır”.

*Türk Standardları Enstitüsü Personel Yönetmeliği*<sup>442</sup> m. 109/E – “İşten Çıkarma: Personelin Enstitüye bir daha atanmamak üzere görevden çıkarılmasıdır”.

<sup>433</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. I, s. 1132.

<sup>434</sup> ARICA, Mehmet Nadir, (2006), *Kamu Görevlileri Soruşturma Rehberi*, İlksan Matbaası, C. I, Ankara, 2006, s. 418. Karşıt yönde ÇAĞLAYAN, Ramazan, (2014), *İdare Hukuku Dersleri*, Adalet y., 2. B., Ankara, 2014 s. 360; KAHRİMAN, (2016), *a.g.e.*, s. 239.

<sup>435</sup> YILDIRIM, Zeki-ÇİFTÇİ, Metin-TÜRKMEN, Şükrü-ÇALIŞKAN, Ömer, (2003), *Açıklamalı-Örnekli-İçtihatlı İnceleme ve Soruşturma*, Alp y., 1. B., İstanbul, 2003, s. 249.

<sup>436</sup> Bkz. 11 Nisan 2007 tarihli ve 26490 Sayılı Resmî Gazete.

<sup>437</sup> Bkz. 21 Ekim 2006 tarihli ve 26326 sayılı Resmî Gazete.

<sup>438</sup> Bkz. 27 Temmuz 2017 tarihli ve 30136 sayılı Resmî Gazete.

<sup>439</sup> Bkz. 24 Ağustos 1982 tarihli ve 17792 sayılı Resmî Gazete.

<sup>440</sup> Bu cezanın adı, anılan *Yönetmelik*'in m. 114/E hükmünde “görevden çıkarma” olarak da geçmektedir.

<sup>441</sup> Bkz. 12 Mayıs 2000 tarihli ve 24047 sayılı Resmî Gazete.

<sup>442</sup> Bkz. 14 Temmuz 2002 tarihli ve 24815 sayılı Resmî Gazete.

Tüzük düzeyinde ise *107 Sayılı Kanuna Göre İhdas Edilen Sivil Savunma Kadrolarına Tayin Olunan Personelin Terfi, Nakil, Cezalandırma ve Denetlenmeleri Hakkında Tüzük*<sup>443</sup> m. 14/F hükmünde “*Bir daha sivil savunma hizmetlerinde kullanılmamak üzere çıkarılmak*” şeklinde tanımlanmış “*meslekten çıkarma*” cezasına yer verilmiştir. Anılan *Tüzük*’ün m. 20 hükmünde de bu cezayı gerektiren fiiller düzenlenmiştir.<sup>444</sup>

Bunlar dışında, meslekten çıkarma disiplin cezasına benzer ve kanun düzeyindeki diğer düzenlemeler ise şöyle sıralanabilir:

**4458 sayılı Gümrük Kanunu**’nun<sup>445</sup> geçici 6/2-(d) maddesinde, gümrük müşavirleri ve yardımcılara uygulanacak ve “*meslek mensubunun izin belgesinin geri alınarak, bir daha bu mesleği icra etmesine izin verilmemesi*” şeklinde tanımlanan bir “*meslekten çıkarma*” disiplin cezası düzenlenmiştir.<sup>446</sup>

**633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun**<sup>447</sup> m. 25 hükmüne göre ise “*Diyanet işleri başkanlığı kuruluşunun her derecesinde görev alan personel, memurun kanunu’nun hizmetliler için yasak ettiği siyasî faaliyetten başka, dinî görevi içinde veya bu görevin dışında, her ne sûretle olursa olsun, siyasî partilerden herhangi birini veya onların tutum ve davranışını övemez ve yeremez. / Bu gibi hareketleri tahkikatla sabit olanların, ilgili ve yetkili mercilerce işine son verilir*”.<sup>448</sup>

**3568 sayılı Serbest Muhasebeci Malî Müşavirlik ve Yeminli Malî Müşavirlik Kanunu**<sup>449</sup> m. 48/e’de “*meslek mensubunun ruhsatnamesinin geri alınarak bir daha bu mesleği icra etmesine izin verilmemesi*” şeklinde öngörülmüş bir meslekten çıkarma disiplin cezası öngörülmüştür.

<sup>443</sup> Bkz. 5 Temmuz 1962 tarihli ve 11146 sayılı Resmî Gazete.

<sup>444</sup> Anılan hükme göre “*Meslekten çıkarmayı gerektiren hâller şunlardır: a) Kanunî yetkisini veya memuriyet nüfuzunu, her ne sûretle olursa olsun kötüye kullanmak;/ b) Yetkili âmirin kanuna uygun olarak verdiği emirleri kasten yapmamak; / c) Âmirine müessir fiilde bulunmak;/ d) Siyasî partilerin leh ve aleyhinde açıkça telkinlerde bulunmak*”.

<sup>445</sup> Bkz. 4 Kasım 1999 tarihli ve 23866 sayılı Resmî Gazete.

<sup>446</sup> Söz konusu hükmün Anayasa’ya aykırı olmadığına dair AYMK., T.:1 Nisan 2015, E.:2015/22, K.:2015/37 için bkz. 15 Nisan 2015 tarihli ve 29327 sayılı Resmî Gazete).

<sup>447</sup> Bkz. 2 Temmuz 1965 tarihli 12038 sayılı Resmî Gazete.

<sup>448</sup> Anayasa Mahkemesi tarafından söz konusu hükmün Anayasa’ya aykırı olmadığına karar verilmiştir, (Bkz. [<http://aa.com.tr/tr/turkiye/aymden-diyamet-calisanlarina-siyaset-yasagi-karari/1004183>], (Erişim Tarihi: 13 Aralık 2017); AYMK., T.:13 Aralık 2017, E.:2016/7, K.:2017/171, 17 Ocak 2018 tarihli ve 30304 sayılı Resmî Gazete).

<sup>449</sup> Bkz. 13 Haziran 1989 tarihli ve 20194 sayılı Resmî Gazete.

**2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu**'nun<sup>450</sup> 53. maddesinde “*akademik bir kadroya bir daha atanmamak üzere üniversite öğretim mesleğinden çıkarma*” şeklinde tanımlanan “*üniversite öğretim mesleğinden çıkarma*” cezası tanımlanmıştır.

**2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu**'nun<sup>451</sup> 69. maddesinde de adlî ve idarî hâkim ve savcılığa bir daha alınmamak üzere uygulanacak şekilde meslekten çıkarma disiplin cezası tanımlanmış bulunmaktadır.<sup>452</sup> Ayrıca yüksek yargı organları, *Hâkimler ve Savcılar Kurulu* ve *Sayıştay* mensupları için “*istifa etmeye davet*”, “*emekliliğini istemeye davet*”, “*görevden çekilmeye davet*”, “*istifa etmiş sayılma*” şeklinde düzenlenen disiplin cezaları öngörülmüştür.<sup>453</sup> Bu cezalar da içerikleri ve sonuçları itibarıyla meslekten çıkarma disiplin cezasıyla benzerlikler göstermektedirler.

**1700 sayılı Dâhiliye Memurları Kanunu**'nun<sup>454</sup> 23. maddesinde de ilgili personele bazı hâllerde *İçişleri Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulu*'nun kararı ve *İçişleri Bakanı*'nın onayıyla verilecek meslekten çıkarma disiplin cezası düzenlenmiştir.

<sup>450</sup> Bkz. 6 Kasım 1981 tarihli ve 17506 sayılı Resmî Gazete.

<sup>451</sup> Bkz. 26 Şubat 1983 tarihli ve 17971 sayılı Resmî Gazete.

<sup>452</sup> Bunun haricinde yargı mensupları için, 6749 sayılı *Olağanüstü Hâl Kapsamında Alınan Tedbirlere İlişkin Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanun*'un “*Yargı mensupları ile bu meslekten sayılanlara ilişkin tedbirler*” başlıklı m. 3/1 hükmünde “*Terör örgütlerine veya Millî güvenlik kurulunca devletin millî güvenliğine karşı faaliyette bulunduğu karar verilen yapı, oluşum veya gruplara üyeliği, mensubiyeti veya iltisakı yahut bunlarla irtibatı olduğu değerlendirilen Anayasa Mahkemesi üyeleri hakkında Anayasa Mahkemesi Genel Kurulunun salt çoğunluğunca, Yargıtay daire başkanı ve üyeleri hakkında Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulunca, Danıştay daire başkanı ve üyeleri hakkında Danıştay Başkanlık Kurulunca, hâkim ve savcılar hakkında Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Genel Kurulunca, Askerî Yüksek İdare Mahkemesi daire başkanı ve üyeleri hakkında Başkanlar Kurulunca, Askerî Yargıtay daire başkanı ve üyeleri hakkında Başkanlar Kurulunca, askerî hâkimler hakkında Millî Savunma Bakanının başkanlığında, Millî Savunma Bakanı tarafından birinci sınıf askerî hâkimler arasından seçilecek iki askerî hâkimden oluşan komisyonca ve Sayıştay meslek mensupları hakkında Sayıştay Başkanının başkanlığında, başkan yardımcılı ile Sayıştay Başkanı tarafından belirlenecek bir daire başkanı ve bir üyeden oluşan komisyonca meslekte kalmalarının uygun olmadığına ve meslekten çıkarılmalarına karar verilir. Bu kararlar, Resmî Gazete’de yayımlanır ve yayımı tarihinde ilgililere tebliğ edilmiş sayılır. Meslekten çıkarma kararlarına karşı ilgili kanunlarda yer alan hükümler uyarınca itiraz edilmesi veya yeniden inceleme talebinde bulunulması üzerine verilen kararlar da Resmî Gazete’de yayımlanır ve yayımı tarihinde ilgililere tebliğ edilmiş sayılır” şeklinde, ismi meslekten çıkarma olan bir yaptırımdan bahsedilmiştir. Ancak anılan Kanun’un m. 3/3 ve m. 4/2 hükümleri gereği bu şekilde görevine son verilenler, bir daha kamu hizmetinde istihdam edilemez, doğrudan veya dolaylı olarak görevlendirilemezler. Dolayısıyla burada meslekten çıkarma değil Devlet memurluğundan çıkarma yaptırımına benzer bir işlemde bahsedilebilir. Fakat bu tür işlemlere karşı da öncelikle, 685 sayılı *Olağanüstü Hâl İşlemleri İnceleme Komisyonu Kurulması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname* uyarınca *Başbakanlık Olağanüstü Hâl İşlemleri İnceleme Komisyonu*'na veya ilk derece idarî yargı mercii olarak Danıştay'a müracaat edilebilecektir. Örneğin *Askerî Yargıtay Başkanlar Kurulu*'nun 10 Ekim 2016 tarihli ve E.:2016/23, K.:2016/23 sayılı Kararı için bkz. 12 Ekim 2016 tarihli ve 29855 sayılı Resmî Gazete.*

<sup>453</sup> 6216 sayılı *Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usûlleri Hakkında Kanun* m. 19; (mülga) 1600 sayılı *Askerî Yargıtay Kanunu* m. 34; 2575 sayılı *Danıştay Kanunu* m. 73; (mülga) 1602 sayılı *Askerî Yüksek İdare Mahkemesi Kanunu* m. 28; 6085 sayılı *Sayıştay Kanunu* m. 65; 2797 sayılı *Yargıtay Kanunu* m. 19.

<sup>454</sup> Bkz. 19 Haziran 1930 tarihli ve 1524 sayılı Resmî Gazete.



**1136 sayılı Avukatlık Kanunu**'nun<sup>455</sup> m. 135/5 hükmünde ise belli hâllerde hem gerçek kişi olan avukatlara hem de 1136 sayılı Kanun'un 44. maddesine göre bir tüzel kişilik olan avukatlık ortaklığına verilebilecek meslekten çıkarma disiplin cezası düzenlenmiştir.

**6413 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu**'nun m. 13/1 hükmünde de meslekten çıkarma disiplin cezasına benzeyen ve seferberlik ve savaş hâlleri haricinde Türk silâhlı kuvvetlerinde herhangi bir şekilde görev alamama sonucunu doğuran, silâhlı kuvvetlerden ayırma cezası düzenlenmiştir. Bu ceza 668 sayılı OHAL KHK'sinin yürürlüğe girişine kadar JGK ve SGK mensubu asker kişiler hakkında da uygulanmıştır.

**1512 sayılı Noterlik Kanunu**'nun m. 126/E hükmünde, bir daha atanmamak üzere noterlikten çıkarmak şeklinde düzenlenmiş bir meslekten çıkarma disiplin cezası tanımlanmıştır.

682 sayılı OHAL KHK'si ile yeniden yürürlüğe giren meslekten çıkarma disiplin cezasının yukarıdaki düzenlemelerden içerik olarak kayda değer bir ayrımı görünmemektedir. Buradaki esas mesele, kolluk görevlisinin mesleğe alınırken ve yetiştirilirken katlanılan meşakkatin, emeğin, zamanın ve masrafın farklılık göstermesidir. Elbette ki sair kamu görevlilerinin de mesleğe tefrik edilmeleri ve yetiştirilmeleri bir süreç istemektedir. Kolluk görevlisinin önemi ise kamu düzenini doğrudan ve gerekirse cebir ve silâh kullanarak tesis etme görevinden kaynaklanmaktadır. Örneğin mahkeme tarafından alınan bir kararın cebren icrası, en nihayetinde kolluk marifeti ile sağlanacaktır.<sup>456</sup> Dolayısıyla mesleğe alınacak kolluk görevlisi adayının seçimi, eğitimi, yeteneklerinin geliştirilmesi, personelinin ise ruhen, zihnen ve bedenen zinde ve formda tutulması ve kurum kültürü ile kolluk görev bilincinin benimsetilmesi süreçlerinin nispî uzunluğu, meslekten çıkarma disiplin cezasının kolluk teşkilatında daha itina ile uygulanmasını zorunlu kılmaktadır.

Bütün bunlara rağmen idarenin kamu hizmetini yürütecek olan memurlarını, istekliler arasından mesleğe seçerken birtakım özelliklerle donanmış olmasını araması doğal olduğu kadar, bu statüye alındıktan sonra da bunları verimli şekilde kullanması, hizmeti aksatacak ve kendisinden artık kesin olarak verim alınması imkânı görülmeyen, aksine idare mekanizmasına ve kamu hizmetinin yürütülmesine zararlı olacak memurlarını düzeltilmeleri mümkün değil veya olağanüstü zor ise usûlüne riayet ederek

<sup>455</sup> Bkz. 7 Nisan 1969 tarihli ve 13168 sayılı Resmî Gazete.

<sup>456</sup> Örneğin 2004 sayılı *İcra ve İflas Kanunu*, 6098 sayılı *Türk Borçlar Kanunu*, 6100 sayılı *Hukuk Muhakemeleri Kanunu*, 5271 sayılı *Ceza Muhakemesi Kanunu*, 5275 sayılı *Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun*.

ve denetime açık olacak şekilde bünyesi dışına çıkarması da doğaldır.<sup>457</sup> Bu hem idarenin itibarını ve kurumsal sürekliliğini hem de niteliklerini yitirmiş olan memurun bu zararının başka memurlara da sıçramasını önlemek için gereklidir.<sup>458</sup>

Bununla birlikte şunu ifade etmek gerekir ki meslekten çıkarma disiplin cezasının gerekliliği, işlevi ve niteliği konusunda yapılan tüm bu açıklamalar, meslekten çıkarma disiplin cezasının fiilen kolluk görevi ifa etmeyen üniformasız yani sivil personel için de geçerli olması karşısında büyük oranda anlamını yitirmektedir. Kolluk personelinin kendi içerisinde dahi adlî-idarî görev, istihbarat, devriye, eğitim gibi onlarca farklı ihtisas ve branşlarda<sup>459</sup> farklı disiplin suç ve cezalarına tâbi olması gerekmektedir.<sup>460</sup> Kolluk görevi icra etmeyen ve EHS, JHS ve SGHS kapsamına girmeyen sair personelin de bir disiplin düzenlemesi çatısı altında toplanması farklı görev, statü ve mesai yoğunluklarının dikkate alınmadığına işaret etmektedir.<sup>461</sup> Örneğin, 668 sayılı OHAL KHK'si öncesinde JGK ve SGK'de görevli sivil memurlar, hususiyetleri göz önüne alınarak 6413 sayılı Kanun kapsamına alınmamıştı. Bu personel diğer kurumlardaki muadilleri gibi disiplin açısından 657 sayılı Kanun'a tâbi bulunmaktaydılar.<sup>462</sup> Hâlihazırda TSK bünyesinde görev yapan sivil memurların disiplin işlemleri ise 657 sayılı Kanun ve *Türk Silâhlı Kuvvetlerinde Görevli Devlet Memurları Disiplin Kurulları ve Disiplin Âmirleri Yönetmeliği*<sup>463</sup> kapsamında yürütülmektedir.<sup>464</sup> Örneğin *Hava Kuvvetleri Komutanlığı*'nda görevli, asker sıfatı

<sup>457</sup> Bkz. AYİM 1. Daire, T.:22 Aralık 2015, E.:2011/187, K.:2015/1119, (Karar Henüz Yayımlanmamıştır).

<sup>458</sup> SANCAKDAR, (2012), *a.g.e.*, s. 471.

<sup>459</sup> Örneğin *Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Personel Yönetmeliği* m. 7'ye göre JGK subayları için **17**, JGK astsubayları için **10**, SGK subayları için **3** ve SGK astsubayları için de **6** farklı branş öngörülmüştür (Bkz. 21 Ocak 2017 tarihli ve 29995 sayılı Resmî Gazete). EGM açısından ise *Emniyet Hizmetleri Sınıfı Branş Yönetmeliği* m. 5/1 hükmüne göre *Emniyet Genel Müdürlüğü* onayıyla branş oluşturulabilecektir. (Bkz. 25 Ağustos 2011 tarihli ve 28036 sayılı Resmî Gazete). EGM genel ağında yer alan bilgilere göre ise şu anki EHS branşları; *Bilgi Teknolojileri, Turizm, Bando, Bomba Uzmanı, Haberleşme, Trafik, Köprü Koruma, Deniz, Çevik Kuvvet, Havalimanı Koruma, TBMM Koruma, Cumhurbaşkanlığı Koruma, Havaçılık, Başbakanlık Koruma, Hassas Bölgeler Koruma, Özel Harekât, Genel Hizmet, Eğitim ve Öğretim* ve *Kriminal* olmak üzere **19** adet olarak öngörülmüştür, (Bkz. [<https://www.egm.gov.tr/Sayfalar/Brans-Isaretleri.aspx>], (Erişim Tarihi: 6 Eylül 2017)).

<sup>460</sup> TAŞÇI, (2015), *a.g.m.*, s. 234.

<sup>461</sup> Nitekim 682 sayılı OHAL KHK'sinin acele ile ve üzerinde fazlaca düşünülmezsizin yürürlüğe konduğu, haklı olarak dile getirilmektedir, (PINAR, İbrahim, (2018), *Genel Kolluk – Disiplin ve Ceza Soruşturma Usûl ve Esasları*, Sözkese Matbaacılık, 1. B., Ankara, 2018, s. 9).

<sup>462</sup> Daha alt düzenleme bakımından ise bu personel *Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında Görevli Sivil Devlet Memurları Disiplin Kurulları ve Disiplin Âmirleri Yönetmeliği*'ne tâbi bulunmaktaydı, (Bkz. [<https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/54289?AspxAutoDetectCookieSupport=1>], (Erişim Tarihi: 6 Eylül 2017)). Ancak Resmî Gazete'de kaydına rastlamadığımız bu *Yönetmelik*'in 682 sayılı OHAL KHK'si ile artık zimnen mülga olduğu kabul edilmelidir.

<sup>463</sup> Bkz. 4 Nisan 1983 tarihli ve 18008 sayılı Resmî Gazete.

<sup>464</sup> Bu *Yönetmelik*'in JGK ve SGK'de görevli sivil memurları kapsamadığı m. 2/1'de özellikle vurgulanmıştır.

taşımayan ve askerlik görevi icra etmeyen *Genel İdare Hizmetleri Sınıfı* mensubu bir personel, 6413 sayılı Kanun'un askerlik mesleğine özgü nispeten ağır hükümlerine tâbi değildir.

Bu itibarla, bir başka teşkilattaki meslektaşıyla benzer görevi icra eden ve benzer haklardan yararlanan personelin de kolluk mensubuna özgü olması gereken 682 sayılı OHAL KHK'sine ve meslekten çıkarma disiplin cezasına tâbi olması, mantık ve hukukla izahı güç bir meseledir.<sup>465</sup> Bu konuda *TBMM Başkanlığı*'na sunulan ve 682 sayılı OHAL KHK'sinde değişiklik talebinde bulunulan teklifte de belirtildiği üzere, bir devlet memurunun, özlük hakları açısından 657 sayılı Kanun'a tâbiyken buna karşın disiplin yönünden 682 sayılı OHAL KHK'sine tâbi olması adalet ve hakkaniyet duygusunu zedelemektedir. Dolayısıyla söz konusu ayırımın EGM, JGK ve SGK için de gözetilmesi gerektiği düşünülmektedir.<sup>466</sup>

682 sayılı OHAL KHK'sinde meslekten çıkarma gerektiren disiplinsizlikler nicelik olarak incelendiğinde;

- i) Doğrudan meslekten çıkarma gerektiren (m. 8/6), **37 adet**,
- ii) Tekerrür hükmü sebebiyle (m. 8/5), **20 adet**,
- iii) Meydana gelen neticeler itibarıyla takdiren (m. 10/(1-10)), **10 adet**,
- iv) Devlet memurluğundan çıkarma disiplin cezasının bir alt cezası olarak (657 sayılı Kanun m. 125/E, 682 sayılı OHAL KHK'si m. 9/1), **14 adet**,
- v) SGK personeline meydana gelen neticeler itibarıyla takdiren (m. 10/13), **70 adet**,
- vi) JGK ve SGK personeline geçici olarak kontrol alınma nedeniyle (m. 8/5-(ç), m. 11/3), **13 adet** meslekten çıkarma disiplin cezası gerektiren disiplinsizlik türü tanımlandığı,
- vii) M. 12 hükmü gereği olarak **4** adet, disiplin ceza puanına bağlı meslekten çıkarma disiplin cezası durumu öngörüldüğü anlaşılmaktadır.

Sayı ve nicelik olarak dahi ortaya çıkan rakamlar, düzenlemenin ağırlığını ortaya koymaktadır. Hâlbuki disiplin yaptırımları ve gerektiğinde bu yolla personelin teşkilattan ayıklanması neticesini doğuracak olan göreve son verme cezası, en ağır disiplin yaptırımını olup en son çare olarak başvurulması gereken bir hukukî

<sup>465</sup> ESEN, Mahmut, (2017), "Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Değiştirildi", [<http://www.telgrafhane.org/genel-kolluk-disiplin-hukumleri-degistirildi/>], (Erişim Tarihi: 17 Aralık 2017).

<sup>466</sup> 682 sayılı OHAL KHK'sinin yürürlüğe girmesinin hemen ardından sivil memurların kapsam dışına alınması için değişiklik teklifi yapılmış durumdadır, (Bkz. *TBMM Başkanlığı*'nın 9 Şubat 2017 tarihli ve E.No:2/1584 sayılı yazısı, [[https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari\\_teklif\\_sd.onerge\\_bilgileri?kanunlar\\_sira\\_no=208752](https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari_teklif_sd.onerge_bilgileri?kanunlar_sira_no=208752)], [<http://www2.tbmm.gov.tr/d26/2/2-1584.pdf>], (Erişim Tarihi: 7 Eylül 2017)).

müessesedir.<sup>467</sup> Zira “ihraç yoluna başvururken çok dikkatli olunması, kriterlerin titizlikle tespit edilmesi, personeli çalıştırmaya yöneltebilecek, ıslah edebilecek, kendisine çekidüzen verebilecek uygun hukukî yol ve yöntemler mevcutken (devlet memurluğundan veya meslekten çıkarma gerektirmeyen bir disiplin cezası, atama, sicil, terfi, ödül, eğitim, teşvik ve yönlendirme, sözlü ikaz vb.) statü dışına çıkarma gibi sonuçları çok vahim bir müesseseye başvurulmaması gerektiği,<sup>468</sup> aksi hâlde bu tutumun ve kamu yararına ve hukuka aykırı olacağı” açıktır.<sup>469</sup>

Bu noktada 682 sayılı OHAL KHK’si incelendiğinde meslekten çıkarma disiplin cezası gerektiren disiplinsizliklerin oldukça kazuistik şekilde kaleme alındığı anlaşılmaktadır. Bu kadar ayrıntılı olarak disiplinsizlik türlerinin ihdas edilmesinden anlaşılan odur ki, yasa koyucu, bir yandan disiplini tesis etmeyi amaçlarken, esasen bir yandan da personele görevini ifa ederken dikkat edeceği hususları disiplin hükmü hâline getirmekle yönlendirici ve eğitici bir disiplin metodunu benimsemiştir. Dolayısıyla 682 sayılı OHAL KHK’si, personelin neredeyse her alanda nasıl hareket etmesi (veya etmemesi) gerektiğine dair yönlendirici, korkutucu ve eğitici bir işlev üstlenmiştir, yani bu denli kazuistik bir disiplin düzenlemesiyle personele görevi ifasında yol gösterme amacı güdüldüğü anlaşılmaktadır. Örneğin 682 sayılı OHAL KHK’si m. 8/3-(a/12) hükmünde “*herhangi bir yolu, yeri veya kişiyi arayıp soranlara cevap vermemek, baştan savmak*” şeklinde bir disiplinsizlik düzenlenmiştir. Böylece kolluk görevlisinin zaten yapmak durumunda olduğu bir görev, özellikle disiplin düzenlemesine dâhil edilerek bu hizmetin sunumunda, personele aslında yol gösterilmektedir ve böylece karşımıza gereğinden fazla şekilde ayrıntılarıyla hazırlanmış bir disiplin düzenlemesi çıkmaktadır.

Bu yolla Bakanlar Kurulu bu noktada disiplin cezası ile korkutmak sûretiyle personelini göreve ve disipline sevk etmeye çalışmıştır. Fakat bu anlayış da ancak karşılığında bir disiplin cezasının öngörüldüğü veya âmirler tarafından fark edildiği öngörülen alanlardaki meslekî davranışlara dikkat edilmesini beraberinde getirmektedir.

<sup>467</sup> SANCAKDAR, Oğuz, (2001), *Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi*, Yetkin y., Ankara, 2001, s. 153. Aynı yönde bkz. Sivil Memurlar Sendikası’nın 31 Ocak 2017 tarihli, SMS-01.209/167-2017 (Mev.) sayılı ve “682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname Kapsamının Yeniden Değerlendirilmesi Talebi Hk.” konulu teklif yazısı, (Bkz. [[www.simesen.org.tr](http://www.simesen.org.tr)], (Erişim Tarihi: 24 Nisan 2017)).

<sup>468</sup> Belirtildiği gibi idare, bu noktada somut durumun şartları bakımından statü dışına çıkarma aşamasından önceki diğer tedbirlere başvurmak durumunda kalacaktır. Söz gelimi nazik ve kibar hilkatte olan bir memur üzerinde ufak cezaların dahi, daha ağır olan statü dışına çıkarma cezası kadar etkili olacağı dile getirilmiştir, (Bkz. TAŞKIN, (1943), *a.g.e.*, s. 259).

<sup>469</sup> Bkz. AYİM 1. Daire, T.:1 Temmuz 2015, E.:2014/208, K.:2015/641, (Karar Henüz Yayımlanmamıştır).

Bununla beraber böyle bir düzenlemenin kötü yöneticilerin elinde de verimliliği düşürüp baskıyı artıran bir faktör hâline gelebileceği ve personelin örgütsel sessizliğe meyledeceği öngörülmektedir.<sup>470</sup> Çünkü korku, personeli ancak sessizliğe, risk ve inisiyatif almaktan kaçınmaya itecektir. Ayrıca disiplin cezası yoluyla görevlerine son verilen personel açısından disiplinin eğitim amaç ve işlevinin gerçekleşmesi de mümkün değildir.<sup>471</sup> Zira bu yolla personelin teşkilatla yolları zaten ayrılmaktadır. Bu itibarla disiplin önlemlerinin cezalandırma ve caydırma özelliklerinin yanında, daha çok öğretici, örnek olucu ve düzeltici özellikleri ön planda tutulmalıdır.<sup>472</sup>

Buna karşın 682 sayılı OHAL KHK'sinde meslekten çıkarma gerektiren disiplinsizlikler içerik olarak incelendiğinde ise, meslekten çıkarma disiplin cezasına esas eylemlerin yer yer geniş, yoruma açık ve muğlak bırakıldığı anlaşılmaktadır. Denebilir ki personelin çalıştığı hemen her gün meslekten çıkarma disiplin cezasına muhatap olabileceği bir durum meydana gelmiştir. Ancak her an işini kaybetme korkusu içinde bulunan bir kimseden verim alınamayacağı açıktır ve zaten memur güvencesi de aslında bu anlayışın ayrılmaz bir uzantısından ibarettir.<sup>473</sup>

Örneğin, m. 10/10'da “görevin takdir ve yerine getirilmesinde müsamaha veya savsaklama fiili devleti veya kişileri zarara uğratmış veya hizmetin gecikmesine, durmasına ya da aksamasına neden olmuşsa durumun ağırlığına ve zararın derecesine göre daha ağır cezalardan birisi verilebilir.” şeklinde bir düzenleme yapılmıştır ki burada takdir yetkisi genişletilerek idareye, kısıtlayıcı diğer kurallardan ayrılma imkânı tanınmaktadır. Bu hüküm ile memur, ilk defa uyarma cezası gerektiren bir disiplinsizlik işlemesi hâlinde dahi meslekten çıkarma disiplin cezası ile muhatap olabilecektir. Bu yüzden memurların, inisiyatif almaktan sakınacakları ve kamu hizmeti sunarken gereğinden fazla sıkı şekil kurallarını ön plana alan bir tutum sergileyecekleri tahmin edilmektedir. Hâlbuki buna benzer hükümlerle disiplinsizlik tipleri için kıyas ve genişletme imkânı içeren hükümlerin öngörülmüş olması ve disiplinsizlik tiplerindeki belirsizlik, açıklık (*belirlilik*) ilkesini de zedeleyen bir diğer husustur.<sup>474</sup>

Belirlilik, 1982 Anayasası'nın 2. maddesinde yer alan *hukuk devleti* hedefinin temel ilkelerinden biridir. Belirlilikte esas mesele ise, muhtemel muhataplarının mevcut şartlar altında belirli bir işlemin ne tür sonuçlar doğurabileceğini öngörmelerini

<sup>470</sup> ÇAKICI, Ayşehan, (2007), “Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri ve Dinamikleri”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 16, S. 1, Adana, 2007, s. 159-160.

<sup>471</sup> SANCAKDAR, (2001), *a.g.e.*, s. 153.

<sup>472</sup> KANLIDERE, (1998), *a.g.t.*, s. 59.

<sup>473</sup> PINAR, (2008), *a.g.t.*, s. 7.

<sup>474</sup> KARAHANOGULLARI, (1999), *a.g.m.*, s. 62.

mümkün kılacak bir normun varlığıdır.<sup>475</sup> Bu yüzden 682 sayılı OHAL KHK'sini uygulayan idarelerin, yuvarlak ve muğlak ibareler içeren yasal ifadelerin içeriğine dair, gayri resmî de olsa, bir fikir vermesi açısından kurumsal tutum ve görüşlerini, yeri geldikçe güncellenecek şekilde personeline bildirmesi, hem personelin kendine o yönde çekidüzen vermesine ve böylece disiplinsizliğin işlenmeden önlenmesine –ki bütün disiplin düzenlemelerinin temel amaç ve felsefesi budur– ve yargı denetiminde daha az sayıda ve oranda iptal ve tazminat kararı alınmasına vesile olacaktır.

Çünkü unutulmamalıdır ki hangi alanda olursa olsun suç ve cezanın tipikliği ile amaçlanan, keyfiliklerin önüne geçmektir. Muğlaklık ve belirsizlik ise, despotların ve kötü yöneticilerin en etkili silâhlarından birisidir. Yoruma açık beyaz hükümler veya torba hükümler ise her bakımdan bireyleri psikolojik olarak da tehdit edici bir özellikler taşır.<sup>476</sup> Bu düzenlemeler sebebiyle kendi personeline insan hakları yönünden eksik davranan bir kurumun çalışanları olarak kolluk kuvvetlerinin, vatandaşların haklarına ne derecede özen gösterebileceği<sup>477</sup> ve direk temasa geçip mücadele ettiği suçtan ne denli ârî ve uzak kalabileceği özellikle stratejik hedef planlarında gözden geçirilmelidir. Zira hukukun uygulayıcısı olan bir mesleğin mensupları arasında başta disiplin hukukunun bu şekilde uygulanması, memurların hukuka olan inançlarını sarsabilmektedir. Böylelikle bu mevzuat, sorunları çözmek yerine zaman zaman problemlerin kaynağını oluşturabilmektedir. Bu da kamu düzeninin bozulması anlamına gelmektedir.<sup>478</sup>

### **2.2.2. 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin Kapsamı**

682 sayılı OHAL KHK'si kapsamında verilecek meslekten çıkarma disiplin cezasının nasıl ve hangi hâllerde uygulanacağı meselesine değinmeden evvel, 682 sayılı OHAL KHK'sinin hangi kamu görevlilerine uygulanması gerektiğinin ortaya konulması gerekmektedir. Çünkü herhangi bir sebeple 682 sayılı OHAL KHK'si kapsamına girmeyen bir personele verilecek meslekten çıkarma disiplin cezası hukuka aykırı olacaktır. Bu kapsamdaki değerlendirmenin EGM, JGK ve SGK açısından birtakım fark ve benzerlikler taşıması, konunun her teşkilat açısından ayrı ayrı ele alınmasını zorunlu kılmaktadır.

---

<sup>475</sup> Bkz. AYMK., T.:14 Ocak 2015, E.:2014/100, K.:2015/6, (7 Nisan 2015 tarihli ve 29319 sayılı Resmî Gazete).

<sup>476</sup> ANAYURT, (2013), *a.g.e.*, s. 156.

<sup>477</sup> TAŞÇI, (2015), *a.g.m.*, s. 235.

<sup>478</sup> BALCIOĞLU, (2012), *a.g.t.*, s. 159.



Bu husus, 4652 sayılı Kanun'un m. 25/b hükmünde de "... *Bunların [kadrolu öğretim elemanlarının] ... her türlü özlük hakları, ... konusunda 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu ve 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu hükümleri, bunlar dışında kalan diğer konularda 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu hükümleri uygulanır*" şeklindeki düzenlemeyle de ayrıca teyit edilmiştir.<sup>484</sup>

Netice olarak 682 sayılı OHAL KHK'sinin EGM teşkilatı açısından kapsam olarak kolluk hizmeti sunmak gibi işlevsel bir kriteri göz önüne aldığını söylemek imkânsız olacaktır. Söz gelimi EGM teşkilatında, herhangi bir il emniyet müdürlüğünün bürosunda hukuk hizmeti sunan, avukat hizmetleri sınıfından bir personel, temizlik işlerini yürüten, yardımcı hizmetler sınıfından bir personel veya kalorifer bakımıyla ilgilenen teknik hizmetler sınıfından bir personel de 682 sayılı OHAL KHK'si kapsamında kalacaktır.

Bu bakımdan genel kolluk disiplin hükümlerini düzenleyen 682 sayılı OHAL KHK'sinin, 657 sayılı Kanun'dan ayrılmayı gerektirecek mahiyette özel bir kamu görevi icra eden genel kolluk kamu görevlisinin risk, yetki, hak ve görevlerini taşımayan diğer personeli de kapsadığı görülmektedir. Bu yüzden bu noktada 682 sayılı OHAL KHK'sinin hukukun genel ilkelerinden eşitlik, hakkaniyet ve hak-sorumluluk dengesini gözetmediği anlaşılmaktadır. Diğer yandan EHS dışındaki diğer hizmet sınıflarına dair olarak, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararında<sup>485</sup> da bir gerekçe veya hüküm bulunmamaktadır. Ayrıca bu konunun, OHAL'i doğuran 15 Temmuz darbe girişimi şartlarını doğrudan veya dolaylı olarak bertaraf etmeye yönelik olduğunu savunmak da güçtür.

#### **2.2.2.2. Jandarma ve Sahil Güvenlik Teşkilatları Açısından**

682 sayılı OHAL KHK'si m. 2/1-(b) hükmü incelenecek olursa, 682 sayılı OHAL KHK'sinin JGK ve SGK teşkilatlarında görev yapan subay, astsubay, sözleşmeli subay, sözleşmeli astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve

<sup>484</sup> Bu noktada şöyle bir yorum yoluna gidilebilecektir: JSGA'da görevli sivil öğretim görevlilerinin 682 sayılı OHAL KHK'sine tâbi olacağı 2803 sayılı Kanun m. 13/A-(6) hükmünde açıkça öngörülmüştür. Fakat polis akademisinde görevli sivil öğretim üyeleri hakkında ise açık bir hüküm öngörülmemiştir. Fakat Anayasa Mahkemesi "*özlük hakları*" ifadesine disiplin kavramını da dâhil ettiğinden dolayı polis akademisindeki sivil öğretim görevlilerinin ise 2547 sayılı Kanun'a tâbi olacağı söylenebilir. Böylelikle sonuç olarak personel arasında eşitsizlik yaratan bir durum daha meydana getirilmektedir. Bu noktada JSGA'da ve polis akademisinde görevli sivil öğretim görevlileri arasında, disiplin hükümleri açısından meydana gelen eşitsizliğin giderilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

<sup>485</sup> Bkz. AYMK., T.:13 Ocak 2016, E.:2015/85, K.:2016/3, (29 Ocak 2016 tarihli ve 29608 sayılı Resmî Gazete).



sözleşmeli erler ile ayırım gözetmeksizin diğer tüm sınıflardaki memurları kapsadığı görülecektir.

Bu hükümde ilk dikkati çeken husus, EGM teşkilatı açısından, kapsama her sınıftan memurlar alınmışken burada ayrıca uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erlerin de özellikle lafzen sayılmalarıdır. Bu personel 657 sayılı Kanun m. 36'da JHS ve SGHS kapsamına alınmamışlardır. Ancak *Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Personel Yönetmeliği*<sup>486</sup> m. 2/1'de açıkça JGK veya SGK personeli olarak sayılmışlardır. Bu nedenle yetki ve görevler ile disiplin hükümleri açısından açıkça JGK veya SGK personeli arasında sayılan personelin JHS veya SGHS kapsamına alınmaması eşitsizlik oluşturabilecek bir durum meydana getirmiştir.

***Yükümlü Er ve Erbaşlar*** - Yine 682 sayılı OHAL KHK'si m. 2/2'deki "*Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı emrine verilen yükümlü erbaş ve erler hakkında 31/1/2013 tarihli ve 6413 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu hükümleri uygulanır*" şeklindeki düzenlemede de anlaşılacağı gibi, 1111 sayılı *Askerlik Kanunu*'na tâbi ve yükümlü olarak er veya erbaş statüsünde askerlik hizmetini ifa eden er veya erbaşlara da 682 sayılı OHAL KHK'si uygulanmayacak olup,<sup>487</sup> söz konusu er veya erbaşlar da 682 sayılı OHAL KHK'si anlamında personel olarak görülemeyeceklerdir.<sup>488</sup> Disiplin bakımından kendilerine 682 sayılı OHAL KHK'si düzenlemesi öncesinde olduğu gibi 6413 sayılı Kanun hükümleri uygulanmaya devam edilecektir.

Dolayısıyla JGK ve SGK teşkilatlarında 1111 sayılı Kanun kapsamında kalan yükümlü er veya erbaşlar<sup>489</sup> açısından 6413 sayılı Kanun'un uygulanmaya devam edileceği, bu kapsamda disiplin âmiri veya disiplin kurulu ve cezalandırma yetkilerinin de aynen devam ettiği söylenebilir. Bu hususta 681 sayılı OHAL KHK'si ile yapılan değişiklik neticesinde, 6413 sayılı Kanun kapsamından JGK ve SGK teşkilatlarının çıkarılmış olması da bu hususu değiştirmeyecektir. Çünkü JGK ve SGK teşkilatları 6413 sayılı Kanun'u, yükümlü er veya erbaşlar üzerinde uygulama makamı olarak tatbik edeceklerdir. Yani 6413 sayılı Kanun'u JGK veya SGK personeli statüsündeki memurlara uygulamayacaklardır. Burada 6413 sayılı Kanun'a tâbi olan kişi JGK ve

<sup>486</sup> Bkz. 21 Ocak 2017 tarihli ve 29995 sayılı Resmî Gazete.

<sup>487</sup> PINAR, (2018), *a.g.e.*, s. 544.

<sup>488</sup> 6320 sayılı *Çavuş ve Uzman Çavuş Kanunu*'na tâbi ve "çavuş" statüsündeki kişiler de 1111 sayılı Kanun kapsamında muvazzaf askerlik yükümlülüğü altında sayılacaklarından, bu kişilere de 682 sayılı OHAL KHK'si hükümleri uygulanmayacaktır, (Bkz. 10 Mart 1954 tarihli ve 8654 sayılı Resmî Gazete).

<sup>489</sup> 211 sayılı Kanun m. 3/a-(1 ve 2)'ye göre "*Er: İhtiyaçları devlet tarafından deruhte ve temin olunan rütbesiz askerdir. / Erbaş: İhtiyaçları devlet tarafından deruhte ve temin olunan onbaşı ve çavuş rütbelerini haiz askerdir*".

SGK’de görevli er veya erbaş olabilecektir. Ancak er veya erbaşlara 6413 sayılı Kanun’u uygulayacak olan kişi, disiplin âmiri statüsündeki JGK veya SGK teşkilatı personeli olabilecektir. Aynı şekilde, 668 sayılı OHAL KHK’si öncesinde er veya erbaşlarla ilgili hususlarda karar veren yetkili disiplin kurulları da JGK ve SGK’de aynen çalışmaya devam edeceklerdir.

**Sözleşmeli Subaylar ve Sözleşmeli Astsubaylar** - JHS ve SGHS tanımlarının yapıldığı 657 sayılı Kanun’un 36. maddesinde sözleşmeli subay ve sözleşmeli astsubaylar da açıkça kapsama alınmamışlardır. Fakat 682 sayılı OHAL KHK’sinde JGK ve SGK teşkilatlarında görevli sözleşmeli subay ve sözleşmeli astsubaylar da açıkça zikredilerek 682 sayılı OHAL KHK’si kapsamına alınmışlardır. Bununla birlikte 4678 sayılı *Türk Silâhlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanun*’un m. 22/1 hükmüne göre, “Sözleşmeli subay ve sözleşmeli astsubaylar hakkında muvazzaf subay ve astsubaylara uygulanan disiplin ... hükümleri, sözleşmeli subay adayları hakkında yedek subay adaylarına uygulanan disiplin ... hükümleri; sözleşmeli astsubay adayları hakkında ise astsubay nasbedilmek üzere temel askerlik eğitimine tâbi tutulan adaylara uygulanan disiplin ... hükümleri tatbik edilir”. Bu itibarla 682 sayılı OHAL KHK’sinin kapsamına sözleşmeli subay ve astsubaylar dâhil olmakla birlikte, henüz eğitim döneminde bulunan sözleşmeli subay adayları ve sözleşmeli astsubay adayları ise bu kapsam dışında kalacaklardır.

**Yedek Subaylar** - Bu noktada adaylık dönemleri sonrasında 1076 ve 926 sayılı Kanun’a tâbi olarak yedek subay statüsü ve asteğmen yahut teğmen rütbesiyle JGK ve SGK’de görev yapan personelin durumu incelenecek olursa, bu konuda hem 682 sayılı OHAL KHK’sinin kapsamının, JGK ve SGK’de görevli “subaylar” olarak tespit edilmiş olması ve 926 sayılı Kanun’un 29’uncu ve 211 sayılı Kanun’un 3/a-(6) maddeleri gereği asteğmen ve teğmen rütbesindeki şahısların da –tartışmasız– subay statüsünde bulunmaları karşısında 682 sayılı OHAL KHK’sinin yedek subayları da kapsadığı açıktır.

Fakat askerlik yükümlüsü olarak görev yapan yedek subaylara meslekten çıkarma disiplin cezası verildiği takdirde, söz konusu cezanın uygulanması noktasında nasıl hareket edileceği hususu açık bir şekilde düzenlenmediğinden, söz konusu personel hakkında bu konuda, 1076 sayılı Kanun’un m. 3/son hükmüne müracaat edilebilecektir. Bahse konu hükme göre “Askerlik hizmet süresini tamamlamadan disiplinsizlik veya ahlâkî nedenlerle Türk silâhlı kuvvetleriyle ilişkileri kesilen veya mahkeme kararı ile ya da haklarında verilen mahkûmiyet kararının sonucu olarak Türk

*silâhlı kuvvetlerinden çıkarılanların geriye kalan askerlik hizmetleri 1111 sayılı Kanunun 5'inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen süre esas alınarak er rütbesi ile tamamlattırılır*". Diğer yandan 6413 sayılı Kanun m. 13/7'ye göre "*silâhlı kuvvetlerden ayırma cezası alan yedek subaylar, ilgili kanunlara göre belirlenen kalan askerlik hizmetlerini er rütbesi ile tamamlarlar*". Dolayısıyla kanun koyucunun yedek subay statüsündeki personeli, disiplin bakımından statüsünün gerektirdiği gibi sair personelin tâbi olduğu disiplin rejimine tâbi tuttuğu görülmektedir.

Buna göre JGK ve SGK personelinin henüz 6413 sayılı Kanun'a tâbi olduğu dönemde de geçerli olan anılan hükmün tatbik edilerek, yedek subaylara da 682 sayılı OHAL KHK'sinin ve meslekten çıkarma disiplin cezasının uygulanabileceği değerlendirilmektedir. Aksinin düşünülüp yedek subaylara da 6413 sayılı Kanun'un uygulanması gerektiğini ileri sürmek, söz konusu kişilerin personel statülerinin göz ardı edilmesi anlamını taşıyacaktır. Zira 1076 sayılı Kanun'un anılan hükmü, 6413 sayılı Kanun'da düzenlenen "*silâhlı kuvvetlerden ayırma cezası*"na paralel olarak, disiplinsizlik içeren filler nedeniyle mesleğinden ihraç edilen personeli düzenlemektedir.

Bu düşüncemize dayanak teşkil eden bir diğer husus şudur: Kanun koyucu JGK ve SGK teşkilatlarında çalışacak kara, deniz veya hava kuvvetleri mensubu subayların 682 sayılı OHAL KHK'sine tâbi olacaklarını düzenlemiştir. Bu konuda 682 sayılı OHAL KHK'si geçici m. 1/4 hükmü gereği, JGK ve SGK teşkilatlarında görev yapan Millî Savunma Bakanlığı (MSB) personelinin disiplin işlemleri, bu görevleri süresince 682 sayılı OHAL KHK'si hükümlerine göre yürütülecektir. Dolayısıyla kendi görev yerindeyken 6413 sayılı Kanun'a tâbi olan MSB personeli yedek subaylar da, JGK ve SGK teşkilatlarında görev aldıkları takdirde 682 sayılı OHAL KHK'sine tâbi olacaklardır. Bu nedenle geçici olarak JGK veya SGK'de görevlendirildikleri hâlde 682 sayılı OHAL KHK'sine tâbi olmalarına karşın sürekli olarak kolluk teşkilatında görevli, 1076 sayılı Kanun'a tâbi personelin 682 sayılı OHAL KHK'sine tâbi olmaması düşünülemeyecektir.<sup>490</sup>

Yedek subayların, askerlik hizmeti için JGK ve SGK teşkilatları emrine verilmeleri durumu ile karşılaşılma ihtimalleri uygulamada da göz ardı edilebilecek bir husus değildir. Çünkü 6756 sayılı *Olağanüstü Hâl Kapsamında Bazı Tedbirler Alınması*

---

<sup>490</sup> Bunun yanı sıra 1076 sayılı Kanun m. 23/d hükmünde yedek subaylık hizmeti sırasında, tâbi olunan disiplin mevzuatına göre silâhlı kuvvetlerden ayırma cezası almak, yedek subaylıktan çıkarılma sebebi olarak düzenlenmiştir.

ve Millî Savunma Üniversitesi Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesi Hakkında Kanun'un<sup>491</sup> 110'uncu maddesine göre "Jandarma Genel Komutanlığının er ve erbaş ile askerlik yükümlüsü ihtiyacı, 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu hükümleri çerçevesinde Millî Savunma Bakanlığı tarafından üç yıl süreyle karşılanır. Ancak İçişleri Bakanlığının göstereceği lüzum üzerine ve Bakanlar Kurulu kararıyla, bu süre uzatılabilir. Bu sûretle Jandarma Genel Komutanlığı emrine verilen er ve erbaşlar ile askerlik yükümlüleri hakkında, diğer er ve erbaşlar ile askerlik yükümlülerinin tâbi olduğu hükümler uygulanır".

Aynı şekilde 6756 sayılı Kanun'un 111. maddesine göre "Sahil Güvenlik Komutanlığının er ve erbaş ile askerlik yükümlüsü ihtiyacı, 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu hükümleri çerçevesinde Millî Savunma Bakanlığı tarafından üç yıl süreyle karşılanır. Ancak İçişleri Bakanlığı'nun göstereceği lüzum üzerine ve Bakanlar Kurulu kararıyla, bu süre uzatılabilir. Bu sûretle Sahil Güvenlik Komutanlığı emrine verilen er ve erbaşlar ile askerlik yükümlüleri hakkında, diğer er ve erbaşlar ile askerlik yükümlülerinin tâbi olduğu hükümler uygulanır".

Dolayısıyla bu hükümlerdeki "askerlik yükümlüleri" düzenlemesinden dolayı en azından bir süre daha JGK ve SGK teşkilatlarında yedek subay çalıştırılmaya devam edileceği mümkün olduğundan böyle bir yoruma gidilebilecektir.

**Diğer Kanunlardaki Fesih Sebepleri** - 682 sayılı OHAL KHK'sinin JGK ve SGK açısından kapsamı tespit edilirken JGK ve SGK personelinin diğer özel kanunlardaki disiplin hükümlerinin de uygulanmasına devam edileceği hususu saklı tutulmuştur. Bu konuda 682 sayılı OHAL KHK'si m. 12/4 hükmünde, "sözleşmeli personelin sözleşmelerinin feshine ilişkin özel kanunlardaki hükümler saklıdır" şeklinde bir vurgu yapılarak personelin hem 682 sayılı OHAL KHK'sine hem de kendi özel kanununa tâbi olması sağlanmıştır,<sup>492</sup> (Krş. 6413 sayılı Kanun m. 13/8).

Tabî böyle bir düzenleme personeli statüsünden ayırmak konusunda idare lehine bir durum yaratmıştır. Çünkü bu şekilde idarenin eli daha da genişletilmiştir. Örneğin, 3269 sayılı *Uzman Erbaş Kanunu*'nun m. 12/d hükmünde en son aldığı disiplin cezasından geriye doğru son bir yıl içinde en az iki disiplin âmirinden toplam sekiz defa veya daha fazla disiplin cezası alanların sözleşmelerinin feshedilmek sûretiyle ilişkilerinin kesileceği ve her ne sebeple olursa olsun, sözleşmeleri feshedilerek TSK ile

<sup>491</sup> Bkz. 24 Kasım 2016 tarihli ve 29898 sayılı Resmî Gazete.

<sup>492</sup> IŞIKLAR, (2017), a.g.e., s. 446

ilişği kesilen uzman erbaşların, tekrar TSK'ye alınmayacakları belirtilmiştir. 6191 sayılı *Sözleşmeli Erbaş ve Er Kanunu* m. 6/4-(c) ile 4678 sayılı *Türk Silâhlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanun* m. 13/3-(f) hükümlerinde de benzer sözleşme fesih sebeplerine yer verilmiştir.<sup>493</sup>

Burada tartışılması gereken bir husus da şudur: Kendi özel kanununa istinaden sözleşmesi feshedilen JGK ve SGK mensubu sözleşmeli personelin, sözleşme feshi işleminin hukukî neticesi hangi kapsamda kalacaktır? Sözleşme feshi, özel kanundaki lafzıyla TSK'ye mi, yoksa kolluk teşkilatına mı alınmama neticesini doğuracaktır? Yoksa personel hem TSK hem de kolluk teşkilatına mı giremeyecektir? Bir başka anlatımla, kendisine 682 sayılı OHAL KHK'sine göre disiplin cezası (ve disiplin ceza puanı) verilecek olan, ama kendi özel kanununa göre, TSK'den çıkarma ve TSK'ye alınmama neticesini doğuran sözleşme feshi hükmü uygulanan personel, hem TSK'ye hem de kolluk teşkilatına mı giremeyecektir?

Kanımızca, açıkça JHS ve SGHS kapsamına alınmamış olsa dahi kendisine genel kolluk disiplin rejimi uygulanan personelin sözleşme feshi, yalnızca kolluk teşkilatına girememe neticesini veren meslekten çıkarma disiplin cezasıyla eşdeğer sayılmalıdır. Bu konuda 682 sayılı OHAL KHK'si geçici m. 1/1 hükmüne göre, 682 sayılı OHAL KHK'sinin yürürlüğe girdiği tarihten önce 657 sayılı Kanun, 6413 sayılı Kanun ve 3201 sayılı Kanun'a göre verilmiş olan tüm disiplin cezaları, 682 sayılı OHAL KHK'si uyarınca verilmiş sayılacaktır. Yani personele 6413 sayılı Kanun'a göre önceden ve silâhlı kuvvetler mensubu olmanın getirdiği yükümlülük ve sorumluluklar altında verilmiş cezalar da 682 sayılı OHAL KHK'si kapsamında verilmiş gibi kabul edilmiştir. Bu nedenle bu konuda personele çift ceza neticesini doğuracak şekilde değil personelin yükümlülüklerine uygun olarak yalnızca kolluk teşkilatına girememesi neticesi doğduğunu kabul etmek gerekir.

Bununla birlikte bu konuda tartışılması gereken birtakım kanunî engeller de bulunmaktadır. Örneğin 4678 sayılı Kanun m. 4/2 hükmüne göre, "*Türk silâhlı kuvvetlerinden her ne sebeple olursa olsun ilişkileri kesilen personel, Türk silâhlı kuvvetlerine sözleşmeli subay olarak alınmaz*". 6191 sayılı Kanun m. 3/2'ye göre de "*Türk silâhlı kuvvetlerinden her ne sebeple olursa olsun ilişkileri kesilen personel sözleşmeli er olarak alınmaz*". 3269 sayılı Kanun'da ise daha geniş kapsamlı bir yasak

<sup>493</sup> Bu noktada –sözleşmeli veya muvazzaf olsun– 682 sayılı OHAL KHK'sine tâbi personelin 1632 ve 477 sayılı Kanunlardaki yaptırımlara tabi olmadığı kanaatindeyiz. Zira bu düzenlemeler kural olarak asker statüsündeki personele ve MSB teşkilatındaki sivil memurları kapsamaktadır.

öngörülmüştür. Anılan Kanun'un m. 12/son hükmüne göre “*Her ne sebeple olursa olsun, sözleşmesi feshedilerek Türk silâhlı kuvvetleri ile ilişiği kesilen uzman erbaşlar, tekrar Türk silâhlı kuvvetlerine alınmazlar*”.

Diğer yandan JGK ve SGK’de görevli fakat 926 sayılı Kanun’a da tâbi olan personel, aynı zamanda nasıp ve terfi, aylık ve diğer malî ve sosyal haklar bakımından en az asker statüsündeki MSB personeli kadar hak ve yükümlülöklere tâbi kılınmaktadır.<sup>494</sup> Dolayısıyla bu personel, her ne kadar memur statüsünde bulunsa dahi askerî rütbe ve üniforma taşımakta ve buna göre naspedilmekte ve terfi ettirililmektedir. Bunun yanı sıra bu personelin göreve alınmasında, asker statüsünden ayrı olarak –onay aşaması hariç– öngörülmüş ayrı usûller bulunmamaktadır. Yani bu personelin göreve tefrik edilmesinde MSB personeli için hangi kıstaslar öngörülyorsa JGK ve SGK’de çalışacak adaylar için de aynı koşullar aranmaktadır. Örneğin sözleşmeli er olabilmek için gereken koşullar 6191 sayılı Kanun m. 3/3’te belirtilmiştir. Bu şartlar SGK’de görev alacak adaylar bakımından da bir ayırım taşımamaktadır. Dolayısıyla mevcut düzenlemeler karşısında askerlik statüsünün gerektirdiği nitelikler ve kişiye sağladığı haklar bakımından henüz askerlik statüsünden ayrılmayan personelin bu görevinden ihraç edilmesi durumunda tekrar askerlik statüsüne girmeye engelinin bulunmadığını söylemek kolay değildir. Dolayısıyla hem personelin bir disiplin cezasıyla birden fazla kez cezalandırılmayacağı hem de askerlik statüsünün gerektirdiği niteliklerin gözetileceği bir mevzuat uyumlaştırma çalışmasına, bu konuda da ihtiyaç bulunmaktadır. Bu konularda yasama organı ne kadar erken davranırsa personelin olası hak iddiaları ile mağduriyetleri ve idare ile personelin hukukî ihtilaf yaşama ihtimali o kadar az olacaktır.

### **2.2.2.3. İstisnaî Hâller ve Müşterek Hususlar**

Bilindiği üzere genel kolluk teşkilatımızı oluşturan EGM, JGK ve SGK teşkilatları aslında yapı, personel ve teşkilatlanma açısından birbirinden farklı bir görünüm arz etmektedirler. Her birinin kendi özel teşkilat kanunları, görev alanları, personel alım yöntemleri, tanımlanmış iş süreçleri ve kurum kültürleri bulunmaktadır.

<sup>494</sup> Bkz. 2803 sayılı Kanun m. 13/1; 2692 sayılı Kanun m. 7/1. Ayrıca bu husus JGK açısından ise ayrıca şöyle vurgulanmıştır: 2803 sayılı Kanun m. 20/1’e göre “*Jandarma Genel Komutanlığı personeli; bu Kanunla getirilen hakların yanı sıra, özlük hakları bakımından, 926 sayılı “Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanunu”, 657 sayılı “Devlet Memurları Kanunu” ile genel ve özel düzenleme getiren diğer kanunlarla verilen haklardan da yararlanır*”. Hatta bu durum, aynı Kanun’un ek m. 7/1 hükmünde “*diğer kanunlarda bu Kanuna aykırı hükümler bulunması hâlinde bu Kanun hükümleri uygulanır*” şeklinde düzenleme yapılarak koruma altına alınmıştır.

Bu nedenle yukarıda, 682 sayılı OHAL KHK'sinin kapsamı belirlenirken bu üç teşkilatın kendine özgü durumlarına değinildi. Bu bölümde ise –aksi belirtilmedikçe– her üç teşkilatta da söz konusu olabilecek istisnaî hâller ve müşterek hususlara temas edilecektir.

**Öğretim Elemanları** - 682 sayılı OHAL KHK'sinin kapsamının tespiti bakımından irdelenmesi gereken bir diğer personel grubu, *öğretim elemanlarıdır*. Bu konuda JGK ve SGK kadrolarında görevli öğretim elemanları *bakımından Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Başkanlığı (JSGA)* açısından getirilen düzenlemeye göz atmak gerekirse, 2803 sayılı *Jandarma Teşkilat Görev ve Yetkileri Kanunu*'nun m. 13/A-(6) hükmüne göre “*Akademide istihdam edilen öğretim elemanlarının görev süreleri, her türlü özlük hakları, izinleri, akademik ünvanlarının yükselmesi ve korunması konusunda 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 11/10/1983 tarihli ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu hükümleri uygulanır*”. Buna göre hükümde geçen “*özlük hakları*” ifadesinden dolayı bu personelin disiplin işlemlerinin 2547 sayılı Kanun'un m. 53 ve devamındaki düzenlemelere tâbi olacağı düşünülebilir. Ancak hükmün devamına göre “*Jandarma hizmetleri sınıfı ve sahil güvenlik hizmetleri sınıfı dışından olan öğretim elemanları için disiplin ve cezaî hükümler açısından Jandarma Genel Komutanlığında görevli jandarma hizmetleri sınıfı dışındaki diğer devlet memurlarına uygulanan mevzuat hükümleri geçerlidir*”. Dolayısıyla JSGA'da görev yapan fakat JHS ve SGHS sınıfından olmayan öğretim görevlileri, JGK'de görevli ve JHS'den olmayan personelin tâbi olacağı disiplin hükümlerine tâbi olacaktır. Örneğin GİHS'den bir personelin JSGA'da öğretim görevlisi olarak görev yaptığını varsayalım. Bu durumda bu personel JGK'de görevli ve JHS'den olmayan personelin tâbi olduğu 682 sayılı OHAL KHK'si hükümlerine tâbi olacaktır. Bu durumda bir başka eşitsizlik yaratan bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Yani JSGA'da görev yapan öğretim görevlisinin de 682 sayılı OHAL KHK'sine tâbi olması, bir başka yükseköğretim kurumunda görev yapan ve disiplin açısından 2547 sayılı Kanun'a tâbi olan öğretim görevlisiyle aralarında eşitsizlik meydana getirmektedir.

**Öğrenciler** - Bunun yanı sıra JSGA'da eğitim görüp henüz personel sıfatı bulunmayan öğrenciler ise disiplin bakımından *JSGA Öğrenci Ödül ve Disiplin Yönetmeliği*'ne<sup>495</sup> tâbi olup bu durumdaki öğrenci şahıslar da 682 sayılı OHAL KHK'si

<sup>495</sup> Adı geçen *Yönetmelik*, İçişleri Bakanlığı'nın 20 Mart 2017 tarihli onayı ile yürürlüğe dâhil edilmiştir, (Bkz. [[http://www.jsga.edu.tr/images/haber/9410976\\_JSQA.pdf](http://www.jsga.edu.tr/images/haber/9410976_JSQA.pdf)], (Erişim Tarihi: 31 Mayıs 2017)). Bu noktada JSGA genel ağından duyurulmakla yetinilen bu Yönetmelik'in Resmî Gazete'de yayımlanmaması hususunun, 3011 sayılı *Resmî Gazete'de Yayımlanacak Olan Yönetmelikler Hakkında*

kapsamı dışında kalacaklardır.<sup>496</sup> Ayrıca 682 sayılı OHAL KHK'si (4) sayılı Çizelge'de (*Jandarma ve Sahil Güvenlik Personeli Disiplin Âmirlerinin Ceza Yetkileri*) de JSGA öğrencilerinin kapsam dışında bulduklarına işaret edilmiştir.

Bununla birlikte hâlen EGM, JGK veya SGK'de personel statüsünde bulunup herhangi bir eğitim veya kurs için JSGA'da geçici olarak öğrenci statüsünde bulunan kişilere de tereddütsüz şekilde 682 sayılı OHAL KHK'si uygulanacaktır.

**İşçiler** - 682 sayılı OHAL KHK'sinin kapsamına girmeyecek bir diğer personel grubu ise EGM, JGK ve SGK'de görevli işçi statüsündeki personeldir. İşçiler, statü hukukuna tâbi olarak değil, bireysel veya toplu hizmet sözleşmesine göre çalışmakta ve bu sözleşmede kendilerine uygulanacak disiplin suç ve cezaları kararlaştırılmaktadır.<sup>497</sup> Ayrıca işçiler tabii olarak memur sayılmayacaklarından<sup>498</sup> haklarında 682 sayılı OHAL KHK'si uygulanmayacaktır.<sup>499</sup>

**MSB Personeli** - 682 sayılı OHAL KHK'si kapsamındaki bir diğer personel grubu ise JGK ve SGK'de görevli MSB personeli olacaktır. Bunlar rütbeli yahut sivil statüde personel olabilecektir. Zira 682 sayılı OHAL KHK'si geçici m. 1/4 hükmü gereği, JGK ve SGK teşkilatlarında görev yapan MSB personelinin disiplin işlemleri, bu görevleri süresince 682 sayılı OHAL KHK'si hükümlerine göre yürütülecektir.

Bu noktada şu sonuca ulaşmak gerekecektir: Eğer kendi teşkilatında başka bir disiplin rejimine tâbi olan personel JGK ve SGK'de görev yaptığı esnada 682 sayılı OHAL KHK'sine tâbi olarsa bu düzenlemenin birçok sakıncayı ve karışıklığı beraberinde getireceği söylenebilir. Zira kendi teşkilatında disiplin bakımından söz

---

*Kanun* (Bkz. 1 Haziran 1984 tarihli ve 18418 sayılı Resmî Gazete) çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir. (Bunun da ötesinde aynı yöntem izlenerek *Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Teşkilat, Görev ve Çalışma Esasları Yönetmeliği*'nin Resmî Gazete'de yayımlanmasına ihtiyaç duyulmamıştır, (Bkz. [[http://www.jsga.edu.tr/images/haber/2474109\\_JSGA%20Te%C5%9Fkilat.%20G%C3%B6rev%20ve%20%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma%20Esaslar%C4%B1%20Y%C3%B6netmeli%C4%9Fi.pdf](http://www.jsga.edu.tr/images/haber/2474109_JSGA%20Te%C5%9Fkilat.%20G%C3%B6rev%20ve%20%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma%20Esaslar%C4%B1%20Y%C3%B6netmeli%C4%9Fi.pdf)], (Erişim Tarihi: 6 Eylül 2017)). Bir kere genel bir prensip olarak idarî yaptırım ve özellikle disiplin hükümleri getiren yönetmeliklerin Resmî Gazete'de yayımlanmaları, 3011 sayılı Kanun gereğidir, (KAYA, (2005), a.g.m., s. 68; OĞURLU, (1999), a.g.t., s. 214). Danıştay da disiplin hükümleri içeren yönetmeliklerin Resmî Gazete'de yayımlanması gerektiği görüşündedir, (Bkz. Danıştay 12. Dairesi, T.:6 Aralık 2012, E.:2012/7994 sayılı dosyada verilen yürütmeyi durdurma kararı, [<http://www.memurlar.net/haber/362846/resmi-gazetede-yayinlanmayan-yonetmelik-iptal-edildi.html>], (Erişim Tarihi: 15 Ağustos 2017)). Buna karşın anılan Kanun'un m. 1/2 hükmüne göre, ancak millî güvenlikle ilgili olan ve gizlilik derecesi taşıyan yönetmelikler yayımlanmaz. Fakat zaten genel ağda yayımlanmakla aleniyet kazandırılan söz konusu Yönetmelik'in Resmî Gazete'de yayımlanması, JSGA'da öğrenci statüsüne girmek isteyen şahısların önceden tâbi olacakları statü kurallarını resmî kanaldan öğrenmeleri ve buna göre statüye girme ve statü kurallarına rıza ve itaat gösterme iradesi gösterebilmeleri bakımından isabetli olacaktır.

<sup>496</sup> PINAR, (2018), a.g.e., s. 544.

<sup>497</sup> DURSUN, (2014), a.g.t., s. 100.

<sup>498</sup> DURSUN, (2014), a.g.t., s. 275.

<sup>499</sup> PINAR, (2018), a.g.e., s. 544.



gelimi 6413 sayılı Kanun yahut 657 sayılı Kanun'a tâbi personelin, JGK yahut SGK'de görevlendirilmiş olması hâlinde, bir statüde iken aynı anda olmasa dahi farklı zamanlarda farklı disiplin hükümlerine tâbi olması gerekecektir.

Ayrıca bu düzenlemeye göre EGM, JGK ve SGK teşkilatlarında görevli olup da MSB personeli olmayan kişilere kural olarak 682 sayılı OHAL KHK'si değil, kendi tâbi oldukları disiplin hükümleri uygulanacaktır. Öncelikle belirtmek gerekir ki hüküm, uygulayıcılar tarafından kolaylıkla anlaşılacak bir şekilde kaleme alınmamıştır. Ayrıca zaten tâbi olduğu bir disiplin rejimi bulunuyorken, yalnızca kolluk teşkilatlarında geçici olarak görevlendirildiğinden bahisle ve yalnızca MSB personelinin tâbi olduğu disiplin rejimini yine geçici olarak değiştirmek, uygulamada karışıklık, aksaklık ve tereddütlere yol açabilecektir. Zira kolluk gibi çok süratli bir görev anlayışına sahip teşkilatlarda, disiplin hükümlerinin mümkün olduğu ölçüde basit ve anlaşılır olması, uygulama açısından isabetli olacaktır.

***Teşkilatı Dışında Görev Yapanlar*** - 682 sayılı OHAL KHK'sinin kapsamı bağlamında değinilmesi gereken bir başka husus ise kendi teşkilatları dışında çalışan EGM, JGK ve SGK mensuplarıdır. Bu hususta 682 sayılı OHAL KHK'si m. 13/6 gereği "*Bakanlık merkez, taşra ve bağlı kuruluşları personelinden görevlendirme, atama veya herhangi bir nedenle mensubu bulunduğu teşkilat dışında görev yapanlar hakkında disiplin soruşturması, fiilen görevli olduğu teşkilat bünyesinde yapılır ve disiplin soruşturma dosyası bu Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre işlem yapılmak üzere hakkında disiplin soruşturması yapılan personelin mensubu olduğu teşkilatın yetkili disiplin âmiri ve kurullarına gönderilir*".

Bu hükümden anlaşılan şudur: 682 sayılı OHAL KHK'sine tâbi personelin disiplin açısından cezalandırılmaları bakımından, kendi teşkilatları ile disiplin âmir ve kurulları münhasır yetkili kılınmıştır. Fakat asıl görev yerinden başka yerlerde işlenen disiplinsizliklerde fiilin işlendiği yerde delillere daha kolay ulaşılması hususu<sup>500</sup> göz önüne alınmış ve soruşturmanın eylem yerinde ve daha hızlı yapılması öngörülmüştür.

Bu husus, memurun İçişleri Bakanlığı bünyesinde fakat mensubu olduğu kolluk teşkilatından başka bir kolluk teşkilatındaki bir birimde görev yapılması durumunda tereddütsüz uygulanacaktır. Örneğin, SGK'de görevli bir astsubay JGK'de görevlendirilmiş olabilir. Bu tür durumlara göçmen kaçakçılığıyla mücadele operasyonlarında sıkça karşılaşılmaktadır. Bu durumda, bu memur astsubayın işlediği iddia edilen bir disiplinsizlikle ilgili olarak, bilfiil çalıştığı JGK teşkilatında disiplin

<sup>500</sup> SANCAKDAR, (2012), a.g.e., s. 479.

soruşturması yapılacaktır. Ardından, memurun cezalandırılması gerektiği kanaatine varılıyor ise, bu soruşturma dosyası, memurun mensubu olduğu SGK teşkilatındaki yetkili disiplin âmiri veya kuruluna intikal ettirilecektir.<sup>501</sup> Dolayısıyla nihaî kararı, memurun mensubu olduğu teşkilattaki yetkili disiplin kurulu veya âmiri verecektir. Böylece personel, itiraz hakkını da mensup olduğu teşkilatta kullanabilecektir. Dolayısıyla kendi teşkilatı dışında fakat yine 682 sayılı OHAL KHK'sinin uygulandığı başka bir teşkilatta çalışanların da 682 sayılı OHAL KHK'si kapsamında bırakıldığı söylenebilmektedir. Bununla birlikte bu yöntemin zaman kaybına, ceza verecek merciin disiplinsizliğe daha çok dosya üzerinden vâkıf olması sebebiyle ceza verirken takdir hakkında hataya düşmesine neden olabilecektir.

Bir diğer olasılıkta ise memur, kolluk teşkilatları haricinde bir birimde fakat yine İçişleri Bakanlığı bünyesinde görevlendirilmiş olabilir. Örneğin, *Göç İdaresi Genel Müdürlüğü*'nde (*GİGEM*) göçmen kaçakçılığı ve yabancı silâhlı teröristlerle mücadele kapsamında irtibat ve koordinasyon amacıyla bulundurulmuş bir JGK personelinin bir disiplinsizlik işlediğini varsayalım. Bu durumda bu personelin de ilgili disiplin soruşturması *GİGEM*'de tamamlanacaktır. Ardından tamamlanan bu dosya, yazışma yetkileri kuralları çerçevesinde personelin teşkilatı olan JGK'ye, yani personel hakkında karar vermeye yetkili disiplin âmiri veya disiplin kuruluna gönderilecektir. Burada *GİGEM*'in, memurun yetkili disiplin kurulu veya âmirini doğru şekilde takdir etmesi koşul değildir. Dosyanın JGK'ye ulaştırılması yeterli olacaktır.<sup>502</sup>

Ayrıca 682 sayılı OHAL KHK'si kapsamındaki EGM, JGK veya SGK personeli, İçişleri Bakanlığı haricinde örneğin *Millî İstihbarat Teşkilatı*, *Dışişleri Bakanlığı*, *Genelkurmay Başkanlığı* yahut *MSB* bünyesinde görev yaptığı esnada da 682 sayılı OHAL KHK'sine tâbi olacaktır. Söz gelimi bir EGM mensubu, Dışişleri Bakanlığı'nın bir yurtdışı teşkilatında emniyet hizmeti sağlamak üzere görevlendirilmiş olabilir. Bu personelin işleyeceği bir disiplinsizlik, yine Dışişleri Bakanlığı bünyesinde tamamlanacak ve dosya EGM'ye intikal ettirilecektir.<sup>503</sup> Bu ihtimalde memurun yurtdışı

<sup>501</sup> Söz konusu durumun, memurun mensubu olduğu teşkilatta hangi birime aktarılacağı hususu ise öngörülmemiş olup bu konuda bir düzenlemeye ihtiyaç bulunmaktadır.

<sup>502</sup> Ancak bu hususun yönetmelik ile düzenlenmesi yaşanabilecek aksaklık ve tereddütleri önleme adına önem taşıyacaktır.

<sup>503</sup> Belirtmek gerekir ki elbette KHK düzeyinde bir düzenleme Yönetmelik düzeyindeki düzenlemelerden etkilenmeyecektir. Ancak bu konuda da mevzuat uyumlaştırma çalışmalarına ihtiyaç olduğu gözlemlenmektedir. Örneğin 682 sayılı OHAL KHK'sinin anılan hükmüne rağmen *Dış Temsilciliklerin Korunmasında Geçici Süreli Görevlendirilecek Emniyet Genel Müdürlüğü Personeli Hakkında Yönetmelik* m. 21'e göre "(1) Koruma görevlileri yurt dışı görevleri süresince disiplin ... bakımından Dışişleri Bakanlığı mevzuatına tâbidir. / (2) Koruma görevlilerininin Dışişleri Bakanlığındaki görevleri boyunca işledikleri fiillerden dolayı disiplin soruşturması yürütme ve ceza verme yetkisi Dışişleri

görevinin devam etme ihtimali de bulunmaktadır. Bu durumda da personel cezalandırılacaksa gerekli tebligatlar kendisine usûlünce ulaştırılacak ve kendisini savunma veya itiraz hakkı tanınacaktır. Mensup olunan teşkilat ayrıca gerek görürse disiplinsizliğin işlendiği teşkilattan veya memurundan ek bilgi veya belge talep edebilecektir. Çünkü soruşturmaya yetkili kurul veya âmir, isterse disiplin soruşturmasını kendi yapabilir.<sup>504</sup> Ayrıca bu tür durumlarda sübjektif zamanaşımı süresi, 682 sayılı OHAL KHK'si m. 29/1 hükmü gereği, eylemin disiplin âmiri tarafından öğrenildiği tarihte işlemeye başlayacaktır. Eğer disiplinsizlik, disiplin âmiri tarafından başka yollarla öğrenilmemişse zamanaşımı, dosyanın âmire intikalinden sonra başlayacaktır. Bu durumda ise zamanaşımı süresinin geçmesini istemeyen yetkili âmir veya kurul, sadece dosya üzerinden vâkıf olduğu bir disiplinsizliğe yine dosya üzerinden işlem yapmaya ve gerek görürse disiplin cezası vermeye çalışacaktır. Hâlbuki disiplin soruşturması esasen olayı bütün yönleriyle aydınlatmak ve hatta disiplinsizlik işlediği ileri sürülen memurun hâlini anlamak için de yapılır. Hiçbir zaman bir tutanak, soruşturmanın yerine geçmeyecektir.<sup>505</sup> Dolayısıyla böyle bir uygulamada doğrudan doğruluk ilkesinin kısmen de olsa terk edileceği anlaşılmaktadır.

Memurun disiplin soruşturmasının fiilen görev yaptığı teşkilatta yapılması durumunda disiplin soruşturmasını yürüten teşkilatın tamamlanan disiplin soruşturması dosyasını memurun mensubu olduğu teşkilata gönderme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Çünkü soruşturmayı yürüten teşkilat, bu soruşturmayı bir emir üzerine yapmamaktadır ve burada amaç, tamamen gerçeğin ortaya çıkarılıp bir kanaat sahibi olunmasıdır. Dolayısıyla tamamlanan soruşturma sonunda yapılacak değerlendirme neticesi, memurun cezalandırılması gerektiği kanaatine varılıyorsa o takdirde soruşturma dosyası memurun mensubu olduğu teşkilata gönderilecektir. Elbette ki yetkili disiplin âmiri veya kurulu bu kanaatle mutlak olarak bağlı olmayacaktır. Ayrıca yetkili disiplin âmirinin işlenen disiplinsizliği başka yollarla (Örneğin, görev sonu raporu ile) öğrenmesi durumunda da bu disiplinsizliği soruşturma ve cezalandırma yetkisinin devam edeceğinden bahsedilebilecektir.

Netice olarak şu hususu tekrar belirtmek gerekir ki 682 sayılı OHAL KHK'sinin kapsamı tespit edilirken, fiilen kolluk görevi icra etmek kriter olarak göz önüne

---

*Bakanlığındadır*”, (Bkz. 15 Ocak 2015 tarihli ve 29237 tarihli Resmî Gazete). Yine TBMM'de görevlendirilen kolluk personeli açısından *Türkiye Büyük Millet Meclisi Disiplin Kurulları ve Disiplin Âmirleri Yönetmeliği* m. 2'ye göre TBMM'de görevlendirilen personelin tâbi olacağı disiplin rejimi bakımından 682 sayılı OHAL KHK'si ve anılan *Yönetmelik* hükümleri uyumsuzluk arz etmektedir.

<sup>504</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 773.

<sup>505</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 776.

alınmamıştır. Bu husustaki temel kriter kural olarak EGM, JGK ve SGK teşkilat mensubu olmak veya istisnaî bir hüküm olarak kolluk teşkilatlarında görev yapmak olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla burada daha ziyade işlevsel değil, organik bağlılığın ön plana alındığı söylenebilir. Bu nedenle kolluk teşkilatı haricindeki personele dahi uygulanacak olan 682 sayılı OHAL KHK'sinin etki alanı oldukça geniş ve kapsamlı şekilde düzenlenmiştir. Bütün bunlara rağmen cezalandırma yetkisinin yalnızca mensubu olduğu teşkilata ait olduğunu bilen memurun, disiplinsizlik oluşturan davranışlara meyletmesi daha olanaklı olacaktır. Çünkü burada memur tarafından, kendi üzerinde doğrudan bir disiplin yetki ve yaptırımının bulunmadığı yönünde bir düşünce oluşabilecektir.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 682 SAYILI GENEL KOLLUK DİSİPLİN HÜKÜMLERİ HAKKINDA KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME'YE GÖRE MESLEKTEN ÇIKARMA DİSİPLİN CEZASININ UYGULAMA SÜRECİ

Çalışmanın üçüncü bölümünde, buraya değin teorik yanları incelenen meslekten çıkarma disiplin cezasının uygulanmasına dair hususlar incelenmektedir. Bölüm dört kısımdan oluşmaktadır. Bu kapsamda ilk kısımda 682 sayılı OHAL KHK'sine göre meslekten çıkarma disiplin cezasını gerektiren disiplinsizlik türleri ele alınmıştır. İkinci kısımda ise bu tür eylemlerin işlenmesi hâlinde izlenecek soruşturma ve teklif yöntemleri ile bu cezanın neticeleri üzerinde durulmuştur. Üçüncü kısımda ise meslekten çıkarma disiplin cezası vermeye yetkili disiplin kurulları ele alınmıştır. Dördüncü ve son bölümde ise meslekten çıkarma cezasını vermeye yetkili disiplin kurullarının çalışma ilkeleri mercek altına alınmaktadır.

#### 3.1. Meslekten Çıkarma Disiplin Cezası Gerektiren Disiplinsizlikler

Bilindiği gibi memura meslekten çıkarma disiplin cezası uygulanabilmesi için memurun eyleminden önce öngörülmüş birtakım disiplinsizlikleri işlemesi ve bunun yapılacak araştırma neticesi kesin olarak tespit edilmesi gerekmektedir. Bu kısımda da meslekten çıkarma için memur tarafından işlenip tespit edilecek disiplinsizlik türleri, altı başlık altında incelenmektedir.

##### 3.1.1. Doğrudan Meslekten Çıkarma Disiplin Cezası Gerektiren Disiplinsizlikler

682 sayılı OHAL KHK'si m. 8/6 hükmünde, işlenmeleri hâlinde memurun meslekten çıkarılmasını gerektiren 37 adet disiplinsizlik düzenlenmiştir. Doğrudan meslekten çıkarma cezasını gerektirmesi nedeniyle ve yalnızca bu başlığa özgü olmak üzere, aşağıda bu eylemler teker teker ve kısaca ele alınmıştır. Eylemlerin incelendiği başlıklarda –varsa– söz konusu eylemlerin benzer hâllerinin yer aldığı mevzuat hükümleri de, parantez içerisinde gösterilmiştir. Belirtmek gerekir ki bu hükümler 682 sayılı OHAL KHK'sinde yer alan hükümlerin bire bir karşılığı olmayıp içerik olarak tarafımızca yapılan değerlendirme sonucu benzer görülerek ve mukayese edilebilmesi amacıyla çalışmaya dâhil edilmiştir. Aşağıda, mevzuattaki sıralamaya uyularak

incelenen disiplinsizlikler arasında herhangi bir ağırlık sıralaması gözetilmediği de belirtilmelidir.

Ayrıca aşağıdaki eylemlerin işlendiğinin, idare tarafından kesin olarak tespit edilmesi hâlinde idare, bağlı yetki içerisinde personel hakkında meslekten çıkarma disiplin cezası verme sürecini başlatmak zorundadır.

i) **m. 8/6-(a) – Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyâsî düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak veya personel arasında bu yolda ayırım yapıcı tutum ve davranışlarda bulunmak**, (*Tüzük* m. 8/1, 657 sayılı Kanun m. 125/D-(1), 6413 sayılı Kanun m. 18/1-d).

1982 Anayasası m. 10/1'e göre "*herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyâsî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir*". Aynı hükmün son fıkrasına göre ise "*devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar*". Kolluk teşkilatı da kanunların uygulanmasında hayatın hemen her alanında rol oynadığından dolayı kanun koyucu, kamu görevlisinin vatandaşa veya yine bir başka kamu personeline muamele ederken eşitliğe uygun davranmasını sağlamak amacıyla zecrî bir yaptırım olarak söz konusu hükmü öngörmüştür. Bu hassasiyet 657 sayılı Kanun m. 7/1'de şu şekilde vurgulanmıştır: "*devlet memurları ... görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyâsî düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar ...*". Söz konusu yükümlülük, *Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Personel Yönetmeliği* m. 19/1'de de vurgulanmıştır.<sup>506</sup>

Bu hüküm 682 sayılı OHAL KHK'si ve *Tüzük*'te meslekten çıkarma, 657 sayılı Kanun'da kademe ilerlemesinin durdurulması ve 6413 sayılı Kanun'da ise aylıktan kesme disiplin cezasını gerektirmektedir. Buna göre anılan eylem nedeniyle en ağır yaptırımın kolluk teşkilatı için öngörüldüğü anlaşılmaktadır.

Hükümde belirtilen ayrımcılıktan ne anlaşılması gerektiği konusunda 682 sayılı OHAL KHK'sinde açık bir düzenleme öngörülmemiştir.<sup>507</sup> Dolayısıyla idare bu konudaki değerlendirmeyi somut olayın özelliklerine göre takdir yetkisi içerisinde yapabilecektir. Bununla birlikte idarenin, yargı içtihatlarından, doktrin görüşlerinden,

<sup>506</sup> Anılan hükme göre "*Personel ... görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyâsî düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamaz ...*". Bunun yanı sıra *Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usûl ve Esasları Hakkında Yönetmelik* m. 14/1'e göre "*Kamu görevlileri ... akraba, eş, dost ve hemşehri kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık veya herhangi bir nedenle ayrımcılık veya kayırmacılık yapamazlar*", (Bkz. 13 Nisan 2005 tarihli 25785 sayılı ve Resmî Gazete).

<sup>507</sup> İŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 328.

ulusal ve uluslararası mevzuattan yararlanılması uygun olacaktır.<sup>508</sup> Bu konuda yararlanılabilecek en somut düzenlemelerden birine, 6701 sayılı *Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu*<sup>509</sup> örnek olarak gösterilebilir.

ii) **m. 8/6-(b) – Göreve çıkılmaması için propaganda yapmak, kışkırtmak, zorlamak, karar alınmasını sağlamak, alınan bu karara katılmak veya karar uyarınca göreve çıkmamak, (Tüzük m. 8/2).**

Bu disiplinsizlik, aslında verilen emri yerine getirmemenin veya grev yasağının özel bir hâli olarak düzenlenmiştir. Bilindiği üzere kolluk teşkilatının kamuya açık alanlarda, söz gelimi sokak ve meydanlarda, özellikle 2911 sayılı *Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu*'na<sup>510</sup> aykırı olarak meydana gelecek olaylara müdahale etmek için yerine getirmek zorunda olduğu önleyici ve bastırıcı nitelikte görevleri bulunmaktadır. İşte bu ve buna benzer hâllerde, kolluk teşkilatına ait binaların dışında icra edilecek görevlere çıkılmaması için belirtilen eylemlerin işlenmesinin tespit edilmesi durumunda personel, meslekten çıkarılacaktır.<sup>511</sup> Bu disiplinsizlik iki şekilde ortaya çıkmaktadır. İlkın göreve çıkmamak veya bu yönde karar almak veya gayret göstermek şeklinde aktif olarak işlenebilecektir. Bu hâlde özel bir kast olarak “göreve çıkılmaması” amacının güdüldüğünün tespiti gerekecektir. İkinci hâlde ise pasif olarak, alınan bir karara kendiliğinden uyup göreve çıkmayarak bu disiplinsizlik işlenebilecektir. Bu durumda da göreve çıkmama eyleminin, memurun, alınmasında rolü olmayan bir karar gereği işlendiğinin ortaya konması gerekecektir.<sup>512</sup> Personelin göreve çıkmama nedeni farklı ise (örneğin sağlık mazereti yahut göreve çıkma emrinin anlaşılmanış olması), bu hükümden dolayı meslekten çıkarma disiplin cezası uygulanamayacaktır.

iii) **m. 8/6-(c) – Âmir ya da üstlerinin icraatına karşı çıkmak ve bu hareketi toplu hâle dönüştürerek görev yapılmasını ya da göreve çıkılmasını engellemek, buna katılmak, katılmaya tahrik ya da teşvik etmek, (m. 8/6-(v), Tüzük m. 8/3, 5237 sayılı Kanun m. 260/1).**

Bu disiplinsizlik de bir önceki disiplinsizlikle çok benzer yanlar taşımaktadır. Ancak burada alınacak bir karardan ziyade personelin üstlerin uygulamalarına karşı göstereceği muhalefet ve ayrıca bunun görevin ifasını fiilen engellemesi durumu

<sup>508</sup> Örneğin doktrinde ayrımcılık eyleminin şaka veya espri düzeyini aşması gerektiği ifade edilmektedir, (Bkz. İŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 329).

<sup>509</sup> Bkz. 20 Nisan 2016 tarihli ve 29690 sayılı Resmî Gazete.

<sup>510</sup> Bkz. 8 Ekim 1983 tarihli ve 18185sayılı Resmî Gazete.

<sup>511</sup> Burada “çıkılmamak”tan bahsedildiğine göre, memurun yayan veya araçla hareket ederek kurum binası dışına çıkıp icra edeceği görevlerin kast edildiği anlaşılmaktadır.

<sup>512</sup> İŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 330.

düzenlenmiştir. Bu konuda eylemin, görevin ifasını engellemesi gerektiği hususu nettir. Bu eylemin toplu hâle dönüştürülmesi konusundaki söz konusu yasak ise 657 sayılı Kanun m. 26/1’de “*devlet memurlarının ... görevlerine gelip de devlet hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaktır*” şeklinde özellikle vurgulanmıştır. Ancak üstlerin icraatına karşı çıkmak noktasında âmirin karar almasına kadar usûlünce ortaya konacak muhalefet, disiplinsizlik olarak değerlendirilemeyecektir. Bu konuda 682 sayılı OHAL KHK’si m. 8/1-(g) hükmü disiplin âmirleri için yol gösterici olacaktır. Uyarma cezası gerektiren bir eylemi düzenleyen anılan hüküm şu şekildedir: “... *Âmir tarafından karar verilene kadar astın fikrini savunması veya emrin kanunsuz olduğu hususundaki kanaatini belirtmek için âmire yaptığı itiraz bu kapsamda disiplinsizlik teşkil etmez*”. Dolayısıyla personelin, öngörülmüş idarî usûller ile işin gerektirdiği nezaket çerçevesinde ve aldığı eğitimler ile edindiği tecrübeler ışığında ileri süreceği fikirler veya görevin icrası esnasında görevin ifasını engellemeyen ve makûl görülebilecek kısa süreli tereddütleri, disiplinsizlik olarak görülemeyecektir. Ayrıca burada 1982 Anayasası’nın “*Kanunsuz Emir*” başlıklı m. 137 hükmünün de göz ardı edilmemesi gerekmektedir.<sup>513</sup>

iv) **m. 8/6-(ç) – Yetkisini veya nüfuzunu<sup>514</sup> kendisine veya başkalarına çıkar sağlamak amacıyla ya da kin ve dostluk gibi nedenlerle kötüye kullanmak,** (Tüzük m. 8/7, 657 sayılı Kanun m. 125/D-(c), 1632 sayılı Kanun m. 108–121).

Bu hüküm de oldukça geniş kapsamlı ve *torba* olarak nitelenebilecek hükümlerden biridir. 657 sayılı Kanun m. 7/2’ye göre “*devlet memurları her durumda devletin menfaatlerini korumak mecburiyetindedirler*”. Yine 657 sayılı Kanun 6/1’e göre “*devlet memurları, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına sadakatle bağlı kalmak ve milletin hizmetinde Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını sadakatle uygulamak zorundadırlar*”. Dolayısıyla devletin memur istihdam etmesinin temel amacı, emeğini ve zamanını mesai şeklinde ve ücret karşılığında kamuya adayacak kişiler vasıtasıyla kamu yararını sağlamaktır. Bunun için devlet, memuruna belli başlı kamu gücü kullanma yetkisi tanır. Bu noktada memurun kural olarak kamu yararından

<sup>513</sup> Anılan hükme göre “*Kamu hizmetlerinde herhangi bir sıfat ve sûretle 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 yenilirse, emir yerine getirilir; bu hâlde, emri yerine getiren sorumlu olmaz. / Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir sûretle yerine getirilmez; yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz*”. Aynı hususlar 657 sayılı Kanun m. 11’de de tekrar vurgulanmıştır.

<sup>514</sup> *Nüfuz*, söz geçirme, güçlü olma, erk anlamına gelmektedir, (Bkz. [[http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.59c7c2c45a10d8.22629865](http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.59c7c2c45a10d8.22629865)], (Erişim Tarihi: 24 Eylül 2017)).



başka hiçbir kişisel yararı gözetmemesi gerekir. Kanun koyucu bu konuda o kadar hassastır ki memurun meşrû şekilde ticaret ve benzer gelir getirici faaliyette bulunmasını dahi yasaklamış<sup>515</sup> ve kamu hizmetinin objektif olarak sunumunu amaçlamıştır.

Hükümde belirtilen “*kin ve dostluk gibi nedenler*” tabiri memurun maddî olmayan saiklerle görevini kötüye kullanmasını ifade etmektedir.<sup>516</sup> “*Çıkar sağlamak amacıyla*” görevin kötüye kullanılması söz konusu olduğunda ise memurun doğrudan veya dolaylı olarak, kendisinin veya başkasının lehine maddî bir sonuca uzanan bir disiplinsizliğin işlenmesi gerekecektir. Umulan çıkarın henüz elde edilmemiş olmakla birlikte nispi olarak elde edilecek olması göz ardı edilmemelidir. Objektif olarak elde edilmesi imkânsız yahut tamamen yararsız hususların söz konusu olması durumunda bu hükümdeki disiplinsizliğin işlendiği ileri sürülemez.

Hükümde belirtilen “*nüfuz*” ve “*kötüye kullanmak*” tabirlerinden ne anlaşılması gerektiği konusunda *Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi*<sup>517</sup> ve 5237 sayılı Kanun m. 255/1<sup>518</sup> ve m. 257<sup>519</sup> hükümleri, idarenin takdir yetkisi çerçevesinde yol gösterici olabilecektir.

v) **m. 8/6-(d) – Hizmetle ilgili her türlü dosya, kayıt, resmî evrak veya belgeyi ya da örneklerini yetkisiz kişilere vermek, verilmesini emretmek, verilmesine göz yummak, (Tüzük m. 8/8).**

Bu düzenleme ile kamusal nitelikteki birçok kritik belgeyi kullanan kolluk personelinin bu belgeleri bir başka yetkisiz kamu görevlisine yahut idareye tamamen

<sup>515</sup> Bkz. 657 sayılı Kanun m. 28.

<sup>516</sup> İŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 331.

<sup>517</sup> Bkz. 2 Ekim 2006 tarihli ve 26307 sayılı Resmî Gazete. Anılan Sözleşme m. 18/(a ve b)’ye göre nüfuz ticareti, “*bir kamu görevlisi veya bir başka kişiye, Taraf Devletin idaresinden veya bir kamu kurumundan kendisini buna teşvik eden kişi veya başka bir kişi lehine haksız bir menfaat elde etmeyi teminen gerçek veya sözde nüfuzunu kötüye kullanması için, doğrudan veya dolaylı olarak, haksız bir menfaatin vâdedilmesi, teklif edilmesi veya sağlanması; / b) Bir kamu görevlisi veya başka bir kişinin, Taraf Devletin idaresinden veya bir kamu kurumundan, haksız bir menfaat elde etmeyi teminen gerçek veya sözde nüfuzunu kötüye kullanması için, kendisi veya bir başka kişi lehine, doğrudan veya dolaylı olarak, haksız bir menfaat talep etmesi veya kabulü*” olarak tanımlanmıştır. Aynı Sözleşme m. 19/1’de de görevi kötüye kullanma “*görevini yerine getirirken, kendisi ya da bir başka kişi yahut varlık lehine haksız bir menfaat sağlamak amacıyla, yasalara aykırı olarak bir işlem yapması ya da yapmaktan kaçınması sûretiyle görevini ya da konumunu kötüye kullanması*” olarak düzenlenmiştir.

<sup>518</sup> Anılan hükme göre “*Kamu görevlisi üzerinde nüfuz sahibi olduğundan bahisle, haksız bir işin görürülmesi amacıyla girişimde bulunması için, doğrudan veya aracılar vasıtasıyla, kendisine veya bir başkasına menfaat temin eden kişi, ... cezalandırılır*”.

<sup>519</sup> Söz konusu hükme göre “*(1) Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan hâller dışında, görevinin gereklerine aykırı hareket etmek sûretiyle, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir menfaat sağlayan kamu görevlisi, ... cezalandırılır. / (2) Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan hâller dışında, görevinin gereklerini yapmakta ihmal veya gecikme göstererek, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir menfaat sağlayan kamu görevlisi, ... cezalandırılır*”.

yabancı üçüncü bir şahsa veya kuruluşa iletmesinin önüne geçilmek istenmiştir. Söz konusu belgeler matbu yahut elektronik olabileceği gibi bir bilgisayar, daktilo, el yazısı ile veya başka sûrette hazırlanmış bir şifre, bilgisayar programı, operasyon veya saldırı planı yahut güzergâhı, kroki, uçuş programı, veri tabanı, atama listesi, sicil ve yükselme çetelesi, nöbet listesi, yoğun disk, taşınabilir bellek vb. olması da mümkündür. Ayrıca bunlar henüz taslak hâlinde veya tamamlanmış olabilecektir.

Hükümde belirtilen “*hizmetle ilgili*” tabirinin de açıklanması gerekir. Hizmet, *Talimatname* m. 32/1’de, “*kanunlar, nizamlar ve kararlarla yapılması veya yapılmaması derpiş*<sup>520</sup> *edilmiş hususlardan âmir tarafından yazı veya sözle emredilen veya nehiy*<sup>521</sup> *olunan işler*” şeklinde tanımlanmıştır. 211 sayılı Kanun m. 6’da ise benzer ifadelerle “*kanunlarla nizamlarda yapılması veyahut yapılmaması yazılmış olan hususlarla, âmir tarafından yazı veya sözle emredilen veya yasak edilen işler*” olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla “*hizmetle ilgili*” tabirinden, vâkıf olunması ancak o kamu görevinde çalışmaya bağlı olan, alenîleştirilmemiş veya yayımlanmamış olup göreve ilişkin olan her türlü belgenin anlaşılması doğru olacaktır. Bu kapsamda bu tür bir belgenin gönderilmemesi gereken bir makama gönderilmesi veya gönderilmesine kasten ve pasif olarak sessiz kalınması<sup>522</sup> bu disiplinsizlik kapsamına girecekken bu belgelerin içeriğine dair sözlü bir aktarım yapılması bu hüküm kapsamında değerlendirilemeyecektir. Bununla birlikte “*vermek*” olarak nitelenmeyen, fakat evrak ve saireyi iletme, ulaştırma kapsamında kalan eylemler de m. 8/6-(e) hükmü kapsamında yaptırıma tâbi olacaktır.

vi) **m. 8/6-(e) – Gizli tutulması zorunlu olan ve görev ile ilgili bulunan bilgi ve belgeleri görevli veya yetkili olmayan kişilere açıklamak**, (*Tüzük* m. 8/13, 6413 sayılı Kanun m. 20/1-(ç), 657 sayılı Kanun m. 125/D-(k) ve m. 125/E-(h), 5237 sayılı Kanun m. 258/1, *Talimatname* m. 134/D-(3)).

657 sayılı Kanun m. 31/1’e göre “*devlet memurlarının kamu hizmetleri ile ilgili gizli bilgileri görevlerinden ayrılmış bile olsalar, yetkili bakanın yazılı izni olmadıkça açıklamaları yasaktır*”. Bu husus *Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Personel Yönetmeliği* m. 41/2’de de vurgulanmıştır. Buna göre memurun

<sup>520</sup> *Derpiş*; öngörme, göz önünde tutma, aklından geçirme anlamlarına gelmektedir, (Bkz. [[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.59c7e48c0cb2d9.18871599](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.59c7e48c0cb2d9.18871599)], (Erişim Tarihi: 24 Eylül 2017)).

<sup>521</sup> *Nehiy* ise bir işin yapılmasını yasak etme, engelleme, men etme demektir, (Bkz. [[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.59c7e642db79f8.08367822](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.59c7e642db79f8.08367822)], (Erişim Tarihi: 24 Eylül 2017)).

<sup>522</sup> İŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 332.

görevi gereği edindiği bilgiler konusundan ketum davranması gerekmektedir. Gizli bilgiden ne anlaşılacağı hususu da aynı hükmün ilk fıkrasında “*gizli bilgi; doğrudan kanunlarla veya kanun ve düzenleyici işlemlere dayanarak yetkili makamlar tarafından gizli olarak nitelendirilen bilgidir*” şeklinde netleştirilerek daha belirgin hâle getirilmiştir.

Örneğin 2559 sayılı Kanun ek m. 7 hükmüne göre kişilerin EGM sisteminde kayıtlı sanal verileri gizli istihbarî bilgi niteliğindedir. Aynı şekilde 6698 sayılı *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*<sup>523</sup> gereği yetkisiz kişilere açıklanmaması gereken böyle bir verinin açıklanması durumunda ilgili personel meslekten çıkarılacaktır. Bu hükümde düzenlenen husus, gizli bilgi veya belgenin açıklanmasıdır. Yani söz konusu materyalin sızdırılmasından ziyade gizli nitelikteki bu verinin doğrudan veya yeniden kurgulanarak ya da sözle açıklanması söz konusu olacaktır.<sup>524</sup>

Bu kapsamda memurun sanal ortamda böyle bir bilgiyi yayması veya erişilebilir hâle getirmesi veya başka bir ortama iletmesi de meslekten çıkarılmasına neden olacaktır. Belirtmek gerekir ki bu hüküm sebebiyle meslekten çıkarmaya karar verilebilmesi için açıklanan bilgi veya belgenin “*gizli tutulması zorunlu*” olarak nitelenmesi gerekmektedir. Aksi takdirde söz konusu eylem, 682 sayılı OHAL KHK’si m. 8/4-(c/2) hükmünde yer alan ve kademe ilerlemesinin kısa süreli (on ay) durdurulması disiplin cezasını gerektiren “*yetkili olmadığı hâlde basın, haber ajansları, radyo ve televizyon kurumları veya diğer iletişim kanalları vasıtasıyla kamuoyuna bilgi ya da demeç vermek*” kapsamında değerlendirilmeye alınmalıdır.

**vii) m. 8/6-(f) – Muhafazası veya sevkiyle görevli olduğu şüpheli, sanık, tutuklu veya hükümlünün kaçmasına bilerek ve isteyerek imkân vermek, (Tüzük m. 8/9, Talimatname m. 235–250, 1632 sayılı Kanun m. 140).**

Söz konusu hüküm kolluk teşkilatının kolluk kapsamındaki en temel görevlerinden birine ilişkindir. Örneğin *Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Yönetmeliği* m. 34/1’e göre “*tutuklu ve hükümlülerin sevk ve nakli sırasında kaçmalarını önlemek için sağlığa zarar vermeyecek gerekli bütün önlemler alınır*”.

<sup>523</sup> Bkz. 7 Nisan 2016 tarihli ve 29677 sayılı Resmî Gazete.

<sup>524</sup> Ancak memurun resmî ve meşrû yolları kullanarak yaptığı müracaatların bu disiplinsizliği oluşturduğuna hükmetmek için kurumsal ve meslekî sır niteliğindeki bilgilerin açıklanıp açıklanmadığı hususunun incelenmesi gerekmektedir, (Krş. 211 sayılı Kanun m. 29). Bu konudaki bir Anayasa Mahkemesi kararına göre ise “*BİMER’e yansıtılan konuların kurum içinde tartışılabilmesi ve üst makamlara ihbar edilebilmesine yönelik makûl usûllerin varlığı, ifade sahibinin bu usûllere ne ölçüde uygun davrandığı ve mevcut usûllere riayet edilmediğinde kurum içi bilgilerin hangi ölçüde kamuya ifşa olduğu dikkate alınmalıdır*”, (AYMK., Adem Talas Başvurusu, T.:16 Kasım 2017, Başvuru Numarası: 2014/12143 için bkz. 5 Ocak 2018 tarihli ve 30292 sayılı Resmî Gazete).

682 sayılı OHAL KHK'si m. 4/1'e göre "*disiplinsizlik kasten veya taksirle oluşabilir*". Ancak bu hükümdeki tanıma göre öncelikle bu disiplinsizliğin işlenebilmesi için kişinin kolluk gözetimindeyken kaçma eylemini tamamlaması ve bu konuda görevli olan memurun bu eylemde bilerek ve isteyerek bir dahli, yani kastı aranacaktır. Böyle bir kastın tespit edilmediği durumlarda ise bu eylem, 682 sayılı OHAL KHK'si m. 8/5-(c/2) hükmünde düzenlenen ve kademe ilerlemesinin uzun süreli (20 ay) durdurulması disiplin cezası gerektiren "*muhafazası veya sevkiyle yükümlü bulunduğu şüpheli, sanık, tutuklu veya hükümlünün uyanık davranmamak ya da önlem almamak yüzünden kaçmasına neden olmak ya da yakalama görevini savsaklamak*" eylemi kapsamında değerlendirilebilecektir.

viii)m. 8/6-(g) – **Bilerek ve isteyerek suç kanıtlarını yok etmek veya bunların yok olmasına neden olmak, kanıtları silmek, gizlemek, değiştirmek, bozmak veya bu fiillere yardımcı olmak,** (*Tüzük m. 8/10, 5237 sayılı Kanun m. 281*).

Bu düzenlemede de kolluk personelinin temel bir görevinden hareketle bir disiplinsizlik düzenlenmiştir. Örneğin 2559 sayılı Kanun ek m. 4/1'e göre "*polis, görevli bulunduğu mülkî sınırlar içinde, hizmet branşı, yeri ve zamanına bakılmaksızın, bir suçla karşılaştığında suça el koymak, önlemek, sanık ve suç delillerini tespit, muhafaza ve yetkili zabıtaya teslim etmekle görevli ve yetkilidir*". Buna göre yok edilmese dahi suç delillerini fiziken kullanılamaz duruma getirmek yahut saklamak veya suç kanıtları konusunda duyarsız davranmak da bu kapsamda değerlendirilebilecektir.<sup>525</sup>

Ayrıca hükümde geçen "*suç kanıtları*" ifadesinin de açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Kural olarak her şey kanıt olabilir.<sup>526</sup> Ancak anılan disiplinsizliğin konusunu, yalnızca ceza muhakemesine dair bir suç kanıtının oluşturacağını belirtmek gerekir. Yani özel hukuk veya idarî usûl yargılamasına konu kanıtlarla ilgili eylemler, anılan disiplinsizliği oluşturmayacaktır.<sup>527</sup> Bunun yanı sıra disiplinsizliğe konu delillerin memurun kişiliğinden bağımsız ve objektif olarak; gerçekçi, akılcı, bilimsel, olayı temsil edici, ispat bakımından önemli, elde edilmesi mümkün ve güvenilir olması gerekmektedir.<sup>528</sup> Elbette ki idare, disiplinsizliği oluşturan eylemlere konu kanıtların değerlendirilmesinde idarî soruşturma usûllerini takip ettikten sonra ulaştığı kanaate

<sup>525</sup> IŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 334.

<sup>526</sup> KOÇER, Seçkin, (2010), *Suç Delillerini Yok Etme, Gizleme veya Değiştirme Suçu*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010, s. 72.

<sup>527</sup> KOÇER, (2010), *a.g.t.*, s. 74.

<sup>528</sup> KOÇER, (2010), *a.g.t.*, s. 72.

göre hareket edecektir. Yani mutlak şekilde, adlî bir merciinin kararına ihtiyaç duymayacaktır. Ancak söz konusu karar yargı denetimine tâbi olacağından idare bu konuda tutarsızlıklara meydan vermemelidir.

ix) m. 8/6-(ğ) – Devlet malı araç, gereç, hayvan, silâh, mermi ve mühimmatı satmak veya mal edinmek, personel kimlik kartını, araç, gereç, hayvan, silâh ve mühimmatı başkalarının kullanımına vermek, (*Tüzük* m. 8/11, *Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Personel Yönetmeliği* m. 26, 1632 sayılı Kanun m. 130–131, 211 sayılı Kanun m. 42).

Bu hükümlerle de memurun, kullanımını kendisine verilen devlet malını satması, mal edinmesi veya başkalarının tasarrufuna tahsis etmesi durumu düzenlenmiştir. Ancak disiplinsizliğin oluşması için belli bir ölçüyü aşması ve âcil veya zarurî olmak kaydıyla kısa süreli kullandırma kapsamında kalmaması gerekir.<sup>529</sup> Bu disiplinsizliğin oluşabilmesi için disiplinsizliğe konu malın eylem anında devlet malı olarak nitelenebilmesi gerekir. Devlet malının ne olduğu konusunda mevzuatta çeşitli yerlerde tanımlamalar yapılmıştır. Örneğin *Devlete ve Kişilere Memurlarca Verilen Zararların Nevi ve Miktarlarının Tespiti, Takibi, Âmirlerinin Sorumlulukları, Yapılacak Diğer İşlemler Hakkında Yönetmelik*<sup>530</sup> m. 3/5'e göre "Devlet malı: Devletin mâlik olduğu her çeşit taşınır ve taşınmaz varlıklardır". Ancak kanaatimizce disiplinsizliğe konu malın mutlaka devlet mülkiyetinde bulunması gerekmemektedir. Söz konusu malın devlet tarafından kiralama gibi sair yollarla zilyetliğine sahip olunması veya kamu hizmetine özgülmiş olması yeterli görülmelidir.

Burada ayrıca birçok yerde muafiyet ve avantaj sağlayan kimlik kartlarına dair de özel ve hassas düzenlemeler öngörülmüştür. Örneğin *Emniyet Teşkilatı Personeli Kimlik Kartları Yönetmeliği*<sup>531</sup> m. 16/1'e göre "personel kimlik kartı veya fotokopisi, yapılacak bir işlem nedeniyle ya da herhangi bir amaçla ikinci veya üçüncü kişiler ile kurum veya kuruluşlara verilemez. Kişi veya kurum/kuruluşlar tarafından resmî bir işlem yapılmasına esas olmak üzere personelden kimlik kartı veya fotokopisi istenmesi hâlinde, personelin müracaat ettiği birim tarafından düzenlenecek olan görev belgesi verilir. Bu hüküm doğrultusunda hareket etmeyen personel hakkında, Emniyet Teşkilatı Disiplin Tüzüğü'nün ilgili hükümleri uygulanır",<sup>532</sup> (Krş. 211 sayılı Kanun m. 34/A/1).

<sup>529</sup> IŞIKLAR, (2017), a.g.e., s. 334.

<sup>530</sup> Bkz. 13 Ağustos 1983 tarihli ve 18134 sayılı Resmî Gazete.

<sup>531</sup> Bkz. 26 Aralık 2015 tarihli ve 29574 sayılı Resmî Gazete.

<sup>532</sup> Mevzuatta *Tüzük*'e atıf yapılan yerlerde 682 sayılı OHAL KHK'sine atıf yapıldığının varsayılması gerektiği kanaatindeyiz. Aynı şekilde JGK ve SGK personeli açısından da 6413 sayılı Kanun veya 657

x) **m. 8/6-(h) – Kasıtlı olarak gerçek dışı rapor vermek veya tutanak düzenleyip imza etmek veya ettirmek,** (*Tüzük* m. 8/12, 5237 sayılı Kanun m. 204, 1632 sayılı Kanun m. 134/1, 1632 sayılı Kanun m. 134).

Kolluk teşkilatı mevzuatında birçok yerde yapılan işlemlerin ve tespit edilen hususların bir rapora veya tutanağa bağlanacağı öngörülmüştür. Örneğin 5271 sayılı Kanun m. 97/1'e göre “*Yakalama işlemi bir tutanağa bağlanır. Bu tutanağa yakalananın, hangi suç nedeniyle, hangi koşullarda, hangi yer ve zamanda yakalandığı, yakalamayı kimlerin yaptığı, hangi kolluk mensubunca tespit edildiği, haklarının tam olarak anlatıldığı açıkça yazılır*”. Ayrıca kolluk tarafından düzenlenen tutanak ve raporlar hukuka ve gerçeğe uygunluk karinesinden yararlanacak ve kişisel durumlara doğrudan etkide bulunacaklardır. Dolayısıyla bu hassasiyete binaen kanun koyucu bu yükümlülüğü meslekten çıkarma sebebi olarak öngörmüştür.

xi) **m. 8/6-(ı) – Görev sırasında yardım isteyen güvenlik görevlilerine haklı bir neden yokken yardımdan kaçınmak veya bildiği ya da gördüğü bir suçun izlenmesi ve suçlunun yakalanması için gerekli girişimde bulunmamak,** (*Tüzük* m. 8/14).

Söz konusu hüküm kolluğa yüklenen birtakım görevlerin yapılmaması durumuna dair düzenlenmiştir. Örneğin 5271 sayılı Kanun m. 90/2'ye göre de “*Kolluk görevlileri, tutuklama kararı veya yakalama emri düzenlenmesini gerektiren ve gecikmesinde sakınca bulunan hâllerde; Cumhuriyet savcısına veya âmirlerine derhâl başvurma olanağı bulunmadığı takdirde, yakalama yetkisine sahiptirler*”. Benzer şekilde 2559 sayılı Kanun ek m. 4/1 gereği “*polis, görevli bulunduğu mülkî sınırlar içinde, hizmet branşı, yeri ve zamanına bakılmaksızın, bir suçla karşılaştığında suça el koymak, önlemek, sanık ve suç delillerini tespit, muhafaza ve yetkili zabıtaya teslim etmekle görevli ve yetkilidir*”. Bu hükümlerden de anlaşılacağı gibi kolluk görevlisinin neredeyse yapması ve kaçınması gereken tüm hususlar birer disiplinsizlik hâline getirilmiştir.

Ayrıca hükümde belirtilen güvenlik görevlilerinden kasıt, kolluk teşkilatı ile sınırlı olarak düşünülmemelidir. Genel kolluk dışındaki mahallî ve özel kolluk görevlileri ile 5188 sayılı *Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun*<sup>533</sup> kapsamında görev yapan güvenlik personelinin de yardım istediği durumlarda, bu hükümde düzenlenen

---

sayılı Kanun'un disiplin hükümlerine yapılan göndermelerin 682 sayılı OHAL KHK'sine yönlendirilmeleri gerekmektedir.

<sup>533</sup> Bkz. 26 Haziran 2004 tarihli ve 25504 sayılı Resmî Gazete.

disiplinsizlik gündeme gelecektir. Ayrıca bu disiplinsizliğin işlenebilmesi için eylem anında memurun görev yapıyor olması gerekmektedir. Görevi başında sayılmayan bir memur için bu disiplinsizlik gündeme gelmeyecektir.

xii) **m. 8/6-(i) – Mesleğin saygınlığını zedeleyecek şekilde uygunsuz yerlere gitmek**, (*Tüzük* m. 8/15, 477 sayılı Kanun m. 58, 211 sayılı Kanun m. 34/a/2).

Bu disiplinsizlik de yasallık ilkesinden uzaklaşılacak düzenlemelerden birisidir. Hükümün *Tüzük*'te yer alan hâli “*izinli olduğu günlerde resmî giysiyle izinli olmadığı günlerde görevli olmaksızın resmî veya sivil giysiyle genelevlere veya birleşme yerlerine veya tek başına fuhuş yapılan evlere veya bar, pavyon ve konsumatris*<sup>534</sup> *çalıştırılan gazino vb. yerlere gitmek*” şeklinde ve nispeten daha somut şekilde düzenlenmişken yeni düzenlemede görev başında olmak veya resmî kıyafet giymiş olmak kriterleri hüküm kapsamından çıkarılmıştır. Ayrıca “*uygunsuz yerler*” ibaresi kullanılarak disiplinsizliğin geniş şekilde değerlendirilebilmesinin önü açılmıştır.<sup>535</sup>

Düzenlemedeki “*mesleğin saygınlığı*” ifadesi de belirginleştirilmeye muhtaçtır. *İtibar*, “saygı görme, değerli, güvenilir olma durumu, itibar, prestij”<sup>536</sup> olarak tanımlanmıştır. Bu kapsamda yasa koyucunun kolluk teşkilatına olan güven duygusunu korumaya alması doğaldır. Bu nedenle memur tarafından bu kapsamda işlenen eylemin, bir kolluk mensubu tarafından işlendiğinin üçüncü kişiler tarafından bilinmesi hâlinde, eylem anında Türkiye’de veya görev yapılan mahalde yaşayan makûl, orta zekâlı ve dürüst birinin objektif olarak kolluk teşkilatı hakkındaki kanaatlerini menfî yönde etkileyebilecek olması şart olmalıdır.<sup>537</sup>

xiii) **m. 8/6-(j) – Görev mahallinde veya görevli bulunduğu sırada alkollü içki**<sup>538</sup> **içmek veya içilmesine göz yummak**, (*Tüzük* m. 8/17, 657 sayılı Kanun m. 125/D-(a), 6413 sayılı Kanun m. 19/1-(1)).

<sup>534</sup> *Konsumatris*; gazino, bar vb. eğlence yerlerinde müşteri ile birlikte yiyip içerek çalıştığı yere kazanç sağlayan kadın anlamına gelmektedir, (Bkz. [[http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a2aa1f26e2b69.87048904](http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a2aa1f26e2b69.87048904)], (Erişim Tarihi: 8 Aralık 2017)).

<sup>535</sup> Somutlaştırmak gerekirse buralara kumarhane, bar, pavyon, genelev, içkili gazino, randevu evleri, erotik shop veya seks shop gibi yerlere mesleğin saygınlığını zedeleyecek şekilde girmek, gitmek veya bulunmak örnek olarak verilebilir. Ayrıca bu tür yerlere gitmekte herhangi emrin ifası gibi bir hukuka uygunluk nedeni bulunmamalıdır, (Bkz. IŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 336–337).

<sup>536</sup> Bkz. [[http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.59cd2255e5ee68.34089588](http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.59cd2255e5ee68.34089588)], (Erişim Tarihi: 28 Eylül 2017).

<sup>537</sup> Askerî Yargıtay’a göre de “*sivil elbise ile, askerlik haysiyet ve şerefine dokunan suçların (As.C.K.150) işlenmesi mümkün değildir*”, (Bkz. Askerî Yargıtay İçtihatları Birleştirme Kurulu Kararı, T.:4 Nisan 1958, E.:1958/649, K.:1958/61, [<http://www.msb.gov.tr/Karar/KararDetay/54c0eadae0cf1e262077f718>], (Erişim Tarihi: 19 Aralık 2017)).

<sup>538</sup> Bu konuda *Alkol ve Alkollü İçkilerin İç ve Dış Ticaretine İlişkin Usûl ve Esaslar Hakkında Yönetmelik* m. 4’e göre alkollü içki, “*hacmen % 0,5 ve daha fazla alkol içeren bira, şarap ve Türk Gıda Kodeksinde yer alan distile alkollü içkiler ile bu kodekste yer almamakla birlikte belirtilen sınırlama dâhilinde alkol*

Hüküm açık olmakla birlikte düzenlemenin yalnızca içecekleri kapsadığına dikkat etmek gerekir. Alkollü içki içilmesine göz yumulan kişinin ise üzerinde idarî denetim görevinin bulunması gerekir. Bu durumda alkollü içkiyi içen de buna göz yuman da sorumlu tutulacaktır. Hüküm sarhoşluğa dair bir düzenleme yapmamakta, alkollü içkinin yalnızca içilmesini düzenlemektedir.<sup>539</sup> Ancak söz konusu hükmün meslekten çıkarma için ağır olduğu kabul edilmelidir. Zira aynı eylem 657 sayılı Kanun m. 125/D-(a) hükmünde kademe ilerlemesinin durdurulmasını gerektiren bir eylem olarak düzenlenmiştir. Ayrıca anılan eylemin yalnızca işlenmesi, meslekten çıkarma sebebi olarak düzenlenmiş ve anılan eylemin göreve etkisi hükümde göz önüne alınmamıştır.<sup>540</sup>

**xiv) m. 8/6-(k) – Göreve sarhoş veya alkollü içki içtiği belli olacak biçimde gelmek,** (*Tüzük* m. 8/18, 657 sayılı Kanun m. 125/D-(a), 477 sayılı Kanun m. 58, 6413 sayılı Kanun m. 19/1-(1)).

Bu hükümde de göreve başlarken alkol kullanmış olma veya sarhoşluk hâli düzenlenmiştir. Sarhoşluk<sup>541</sup> hâli için kişinin davranışları üzerindeki hâkimiyetinin ve muhakeme melekесinin en azından azaldığından veya tamamen kaybolduğundan bahsetmek gerekecektir.<sup>542</sup> Hükümde öngörülen böyle bir tespit ise tıbbî bir içerikten ziyade dış görünüş ile ilgili olarak düzenlenmiştir.<sup>543</sup> Dolayısıyla memur hakkında mutlaka tıbbî bir muayeneye ihtiyaç duyulmayacaktır.<sup>544</sup> Bir önceki disiplinsizliğe

---

*İçeren diğer alkollü içecekler*” olarak tanımlanmıştır, (Bkz. 06 Haziran 2003 tarihli ve 25130 sayılı Resmî Gazete). Dolayısıyla söz konusu tanımlamalar, anılan disiplinsizliklerin değerlendirilmesinde göz ardı edilmemelidir.

<sup>539</sup> Hükümün yalnızca alkol için geçerli olduğuna, uyuşturucu ve uyarıcı maddeleri kapsamadığına dikkat edilmelidir, (Bkz. IŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 339).

<sup>540</sup> M. 11/1-(c)'ye göre JGK ve SGK'de sarhoşluk süresince diğer şartların bulunması durumunda memurun geçici olarak kontrol altında alınabilmesine imkân tanınmıştır.

<sup>541</sup> *Sarhoşluk*, fazla miktarda alkollü içecek tüketiminden kaynaklanan bir durumdur. Saldırganlık; duyularda, hareketlerde, konuşmada bozukluklar da sarhoşluk durumuna eşlik edebilir, (Bkz. [<https://tr.wikipedia.org/wiki/Sarho%C5%9Fluk>], (Erişim Tarihi: 8 Aralık 2017)). Kanaatimizce sarhoşluğun tespitinde tıbbî değerlendirmelerin yanı sıra idare tarafından yapılacak tespitlerde temyiz kudretinin yitirilip yitirilmediği kriter olarak göz önüne alınmalıdır, (Bkz. KAL'ACI, Muhammed Revvas, (2000), *el-Mevsuetü'l-Fıkhîyyetü'l-İslamiyye*, C. II, Beyrut, 2000, s. 1094'ten aktaran TANYILDIZ, Sadık, (2007), *İslam Hukukunda Sarhoşluğun Ceza Ehliyetine Etkisi*, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Van, 2007, s. 18).

<sup>542</sup> Bu konuda idare tarafından göz önüne alınabilecek düzenlemelerden biri olan 4721 sayılı Kanun m. 13/1'de “*akla uygun biçimde davranma yeteneği*”nden bahsedilmiştir.

<sup>543</sup> Örneğin memurun yalpalaması, düşmesi, sızması, ifade bozukluğu göstermesi, ileri geri, argo ve küfürlü konuşması, bağırıp çağırması, uluorta sövüp sayması, kusması gibi durumları sarhoşluğuna delalet edebilecektir, (IŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 342).

<sup>544</sup> Ancak durumun tıbbî muayene haricinde söz gelimi 2918 sayılı *Karayolları Trafik Kanunu* m. 48/2 kapsamında yapılacak bir inceleme neticesi tespit edilmesi de pekâlâ mümkündür. Örneğin *Belçika Polis Disiplin Statüsü Hakkındaki Yasa* m. 25/1'e göre idare, bu tür disiplinsizlikleri tespit edebilmek için nefes veya soluk testi denilen bir alkol muayenesi yapma yetkisine sahiptir, (Bkz. GÜLCÜ, (2004), *a.g.e.*, s. 268)



paralel olarak görevden önce alınmış alkol de bu hükme göre meslekten çıkarma gerektirmektedir. Ancak görev dışında alınan alkol miktarının ve etkisinin kişinin görevini ifasına olumsuz bir etkisinin olması gerekmektedir. Bu nedenle en azından kişinin iradesinin dış dünyaya yansıyan bir ifadesi olan davranışlarından, kişinin alkol almış olabileceğine dair belirtiler taşıması gerekmektedir. Buna göre, örneğin yalnızca kendisinden aşırı bir alkol kokusu alınan fakat bunun dışında davranışlarında ayırt etme gücünü yitirdiğine dair başkaca bir belirti bulunmayan ve görevini eksiksiz ifa edebilen memura bu kapsamda disiplin cezası verilememelidir.<sup>545</sup>

xv) m. 8/6-(I) – **Resmî kıyafetle umuma açık yerlerde alkollü içki içmek veya resmî kıyafetli olarak gizlenemeyecek derecede sarhoş görünmek**, (*Tüzük* m. 8/19, 6413 sayılı Kanun m. 15/1-(k), 477 sayılı Kanun m. 58/1).

Yasa koyucunun mesleğin saygınlığını korumaya yönelik düzenlemeler kapsamında vaz ettiği bu hükme göre memurun görevi dışında fakat resmî kıyafetiyle<sup>546</sup> alkol alması veya sarhoş görünmesi de yasaklanmıştır. Esasen söz konusu hüküm saygınlığı korumaya yönelik isabetli bir hükümken anılan disiplinsizliğin meslekten çıkarma gerektiren disiplinsizlikler arasında sayılmış olması, ölçülülük ilkesine aykırı olarak değerlendirilebilir. Çünkü burada yalnızca içki içmek veya sarhoş görünmek eylemi soyut olarak cezalandırılmakta, görevin ifası değerlendirmeye dahi alınmamaktadır.

Bunun yanı sıra memurun tüm eylemlerinde gayri iradî sarhoşluktan sonra iradesini yansıtmayan, alkolün etkisi altındaki eylemlerine bir sorumluluk yüklenemeyecektir.<sup>547</sup> Çünkü bu konuda disiplin mevzuatımızda bir hüküm bulunmamasından dolayı 5237 sayılı Kanun m. 34 hükmünün kıyasen uygulanması gerekmektedir. Anılan hükme göre “geçici bir nedenle ya da irade dışı alınan alkol veya uyuşturucu madde etkisiyle, işlediği fiilin hukukî anlam ve sonuçlarını

<sup>545</sup> Karşıt görüş için bkz. IŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 340.

<sup>546</sup> Bu noktada eylemin resmî kıyafetle işlenmesi şartına dair olarak dikkat çekici bir içtihada değinilmesi isabetli olacaktır. *Askerî Yargıtay İçtihatları Birleştirme Kurulu*'na göre “*Şu hâlde, herhangi bir vatandaş gibi, sivil elbise giymek sûretiyle ... sarhoş olan bir asker, T.C.K.nunu ihlal etmemek şartıyla, cezalandırılmasına lüzum ve ihtiyaç yoktur. / Bu hâlin askerî şeref ve haysiyete dokunulabilmesi de mevzu bahis değildir. Fıkırdaki (askerî elbise) kaydının bulunmaması, ceza prensipleri bakımından da, aleyhe tefsir edilemez. Kanunumuzdaki bu maddenin meslek, şeref ve haysiyetini vikaye maksadıyla, askerî elbiseli bulunanlara tatbiki, vazı kanunun maksadını tamamiyle te'min etmiş olur*”, (Bkz. *Askerî Yargıtay İçtihatları Birleştirme Kurulu Kararı*, T.:4 Nisan 1958, E.:1958/649, K.:1958/61, [<http://www.msb.gov.tr/Karar/KararDetay/54c0eadae0cf1e262077f718>], (Erişim Tarihi: 19 Aralık 2017). Karara göre hükümde belirtilmese dahi, alkollü içki içmek eyleminin meslekî şerefe zarar verdiğine karar vermek için bu hususun yasada düzenlenmesine dahi ihtiyaç bulunmamaktadır.

<sup>547</sup> IŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 341. Zira eylem anında temyiz kudreti olmayan memura ceza verilemeyecektir, (Bkz. TAŞKIN, (1943), *a.g.e.*, s. 259).

*algılayamayan veya bu fiille ilgili olarak davranışlarını yönlendirme yeteneği önemli derecede azalmış olan kişiye ceza verilmez. / [Ancak] iradî olarak alınan alkol veya uyuşturucu madde etkisinde suç işleyen kişi hakkında birinci fıkra hükmü uygulanmaz”.*

Ayrıca memurun alkol haricinde herhangi bir uyuşturucu madde etkisindeyken sarhoş görünmesi ise m. 8/6-(m)’de düzenlenen *uyuşturucu maddeleri kullanmak* disiplinsizliği kapsamında değerlendirilecektir. Ancak sarhoşluğun kaynağının uyuşturucu madde olarak tespit edilmediği durumlarda yalnızca sarhoş görünmek eylemi de bu kapsamda cezalandırılabilir.<sup>548</sup>

xvi) **m. 8/6-(m) – Uyuşturucu maddeleri yapmak veya kullanmak, bunların yapılmasına, kullanılmasına, saklanmasına, nakledilmesine, yakalanacağı sırada ortadan kaldırılmasına, satılmasına veya satın alınmasına aracı olmak, (Tüzük m. 8/20, 5237 sayılı Kanun m. 188–192, Talimatname m. 54/H, 1632 sayılı Kanun m. 149).**

Söz konusu hükümlerle aynı zamanda adlî anlamda suç oluşturan eylemlerin memurun meslekten çıkarılmasına yol açacağı düzenlenmiştir. Adı geçen eylemlerin önlenmesinde önemli bir rol oynayan kolluk kuvvetlerinin kendilerinin aynı eylemleri yapmamaları, buna aracı olmamaları veya göz yummamaları hedeflenmiştir. Aynı zamanda suç oluşturacak bu eylemlerde ceza mahkemesi kararlarının da göz önünde bulundurulması gerektiği belirtilmelidir. Ayrıca EGM açısından bu ve benzer durumlarda 3201 sayılı Kanun m. 81<sup>549</sup> gereği, memurun aynı zamanda suç oluşturan eylemi açısından yargı kararının beklenebileceği unutulmamalıdır.

xvii) **m. 8/6-(n) – Kumar oynamak veya oynatmak, kumar oynatanlarla ilişki kurmak, (5326 sayılı Kanun m. 34, Tüzük m. 8/21, 5237 sayılı Kanun m. 228, 477 sayılı Kanun m. 59, 6413 sayılı Kanun m. 19/1-(i), Talimatname m. 54/H).**

*Kumar*, sözlük anlamıyla “ortaya para koyarak oynanan talih oyunu”<sup>550</sup> olarak tanımlanmıştır. Fakat söz konusu disiplinsizliğin oluşması için eylemden dolayı kazanç elde edilmesi şart değildir. Bunun yanı sıra “*kumar oynatanlarla ilişki kurmak*” şeklindeki ifade de problemli görünmektedir. Buradaki ilişkinin mahiyeti doğrudan net olarak anlaşılacakla birlikte en azından kumar oynatanlarla ilişki kurmak sûretiyle

<sup>548</sup> İŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 340.

<sup>549</sup> Anılan hükme göre “*Bir memura isnat olunan fül inzibatî cezayı müstelzim olmakla beraber, Türk Ceza Kanunu mucibince cezalandırılmayı da istilzam eylediği ve inzibatî ceza hakkında karar verilebilmesi için mevcut deliller kâfi görülmemeyerek mahkeme hükmüne intizar zarureti bulunduğu kanaati hâsıl edildiği takdirde inzibatî cezanın tatbiki, mahkeme kararı neticesine talik olunur*”.

<sup>550</sup> Bkz. [[http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.59ce034052cc77.90875477](http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.59ce034052cc77.90875477)], (Erişim Tarihi: 29 Eylül 2017).

memurun müdahale veya ihbar etmesi gerekip de bu yükümlülüğünden imtina ettiği veya kamu görevlisi sıfatıyla bu durumdan kendisine veya üçüncü kişilere çıkar sağlama yoluna girmesi hususları aranmalıdır.<sup>551</sup>

xviii) **m. 8/6-(o) – Kaçakçılık yapmak veya kaçakçılarla ilişki kurmak**, (5607 sayılı *Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu*<sup>552</sup> m. 3–7, 5237 sayılı Kanun m. 79–80, *Tüzük* m. 8/22).

Düzenleme ile adı geçen eylemi işleyen veya bu eylemi işleyenlerle ilişki kuran memurun meslekten çıkarılacağı hüküm altına alınmıştır.<sup>553</sup> Kanaatimizce buradaki kaçakçılık deyiminden 5607 sayılı Kanun'da düzenlenen kaçakçılık fiillerinin yanı sıra 5237 sayılı Kanun m. 79–80'de düzenlenen göçmen kaçakçılığı ve insan ticareti suçları da anlaşılmalıdır.<sup>554</sup>

xix) **m. 8/6-(ö) – Geliri ile uygun sayılmayacak biçimde yaşadığı ve aşırı harcamada bulunduğu kanıtlanmış olmak ve bunun haklı kaynağını gösterememek**, (*Tüzük* m. 8/26).

Hüküm, aslında memurun aylık ve diğer yasal gelirler haricinde meşrû ve gayrimeşrû bir kazanç elde etmesine dair yasağın bir uzantısı niteliğindedir. 657 sayılı Kanun m. 28 hükmünde memurun kazanç getirici faaliyetlerde bulunması yasaklanmış, m. 29'da ise hediye alma ve menfaat sağlama yasağına değinilmiştir. Bunun yanı sıra memurun zimmet, irtikâp, nüfuz ticareti, rüşvet gibi gayrimeşrû yollarla herhangi bir kazanç elde etmesi zaten ayrı yaptırımlara da tâbi olacaktır. Ayrıca memurun 3628 sayılı *Mal Bildiriminde Bulunması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu*<sup>555</sup> gereği sahip olduğu malvarlıkları idareye bildirme mükellefiyeti bulunmaktadır. Bunun

<sup>551</sup> Bununla birlikte karşıt görüşe göre, memurun görev mahallinde ve kolluk mensubu kişilerle kumar oynanması dahi bu kapsama girecektir. Ancak resmen izin verilen oyunların oynanması yaptırıma tâbi tutulmayacaktır, (Bkz. IŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 344).

<sup>552</sup> Bkz. 31 Mart 2007 tarihli ve 26479 sayılı Resmî Gazete.

<sup>553</sup> Disiplinsizliğin oluşması için söz konusu kişilerle olan ilişkilerin kaçakçılıktan kaynaklanması gerekir. Doğal nedenlere veya kaçakçılık dışındaki ilişkilere dayanan temaslar bu kapsama girmeyecektir. Örneğin bir memurun kaçakçılık yapan kayınvalidesiyle ilişkisinin bulunması veya hobi kursunda kaçakçılık yaptığını bilmediği kurs arkadaşıyla olan ilişkileri cezalandırılmasına neden olmayacaktır, (Bkz. IŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 346).

<sup>554</sup> Belirtmek gerekir ki bu tür eylemlerin tespitinde idarenin kendi memuru üzerindeki yönetim ve denetim yetkisi, üçüncü kişiler üzerinde geçerli olmayacaktır. Bu yüzden memurun ilişki kurduğu üçüncü kişilerin kaçakçılık eylemlerini işleyip işlemedikleri hususu üzerinde ayrıca durulmalıdır. Zira idarenin yalnızca kendi personelinin disiplinsizliğini araştırmak üzere ve herhangi bir kolluk görevi söz konusu olmaksızın kişiler üzerinde kamu kudreti kullanması olanaklı değildir. İdare, personelinin idarî suçunu yani disiplinsizliğini araştırırken, sahip olduğu kolluk yetkilerini teşkilat dışında kullanamayacaktır. Ancak kişilerin rızalarıyla idareye bilgi sağlamaları söz konusu olabilecektir. Bunun yanı sıra ilgili kişilerden ancak kolluk görevi kapsamında veya bir başka kamu kurumundan konuyla ilgili bilgi ve belge istenmesi söz konusu olabilecektir.

<sup>555</sup> Bkz. 4 Mayıs 1990 tarihli ve 20508 sayılı Resmî Gazete.

haricinde vergi mevzuatı<sup>556</sup> gereği memur hakkında yapılacak bir inceleme neticesinde tespit edilecek bir gelir veya harcama da bu kapsamda disiplinsizlik teşkil edebilecektir. Buna karşın hükmün oldukça esnek şekilde kaleme alındığı söylenebilir. Dolayısıyla bu konuda öncelikle hükümde belirtilen “*kanıtlanmış olmak*” hususunun gerçekleştiğine dikkat edilmeli, ardından her disiplinsizlikte olduğu gibi burada da memurun savunmasında ileri sürdüğü karşı savlar dikkatle irdelenmelidir.<sup>557</sup> Zira bu disiplinsizlikte memurun yalnızca geliri ile orantısız bir malvarlığı, yaşam tarzı veya harcaması aranmakta, memurun bu hususun kaynağını gösterememesi neticesinde ise bunu hukuka aykırı olarak elde ettiği karinesi getirilmektedir. Dolayısıyla 682 sayılı OHAL KHK’si m. 4/1 hükmü “*disiplinsizlik kasten veya taksirle oluşabilir*” şeklinde düzenlenmesine rağmen bu hükümle memurun yalnızca malvarlığı kaynağını gösterememiş olması meslekten çıkarılmaya esas alınarak memura ne kasta ne de taksire dayanmayan bir sorumluluk yüklenmek sûretiyle masumiyet karinesi idarî anlamda göz ardı edilmiş olacaktır. Bu nedenle bu disiplinsizlik türünün oluşması memurun, 3628 sayılı Kanun veya diğer malî ve vergisel yasalarda belirtilen yükümlülüklerine uymadığının tespit edilmiş olması aranmalıdır.

xx) m. 8/6-(p) – 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile öngörülen grev yasağı kapsamına giren eylemlerde bulunmak, (Tüzük m. 8/28, 657 sayılı Kanun m. 125/E-(a), Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Personel Yönetmeliği m. 36).

657 sayılı Kanun m. 27’ye göre “*Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplenmeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır. / Devlet memurları, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler*”. Söz konusu eylemler 657 sayılı Kanun m. 125/E-(a) hükmüne göre devlet memurluğundan çıkarma gerektirmektedir. Anılan hükme göre “*İdeolojik veya siyasî amaçlarla kurumların huzur, sükân 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*

<sup>556</sup> Örneğin 213 sayılı *Vergi Usûl Kanunu*, (Bkz. 10 Ocak 1961 tarihli ve 10703 ila 10705 sayılı Resmî Gazeteler).

<sup>557</sup> Hükümle burada memura masumiyetini ispatlama (kurtuluş beyyinesi) getirme yükümlülüğü getirilmiştir, (Bkz. IŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 347). Ancak kanaatimizce memurdan masumiyetini ispat etmesini talep etmek ve bunun neticesine memura meslekten çıkarma yaptırımını uygulamak masumiyet karinesine aykırı olacaktır. Bu noktada ispat yükünün disiplin cezasını uygulayacak makam olan idareye yüklenmesi daha uygun olacaktır.

*teşvik etmek veya yardımda bulunmak*” eylemi, devlet memurluğundan çıkarma gerektirmektedir.

Dolayısıyla burada 682 sayılı OHAL KHK’si m. 8/6-(p) ile 657 sayılı Kanun m. 125/E-(a) hükümleri arasındaki farka dikkat çekmek gerekmektedir. Eğer ki memurun bu kapsamdaki eyleminin “*ideolojik ve siyasî amaçlarla*” işlendiği kanaatine varılıyorsa memur hakkında devlet memurluğundan çıkarma, aksi hâlde yani ideolojik veya siyasî bir saik taşımayan eylemlerde ise meslekten çıkarma uygulanabilecektir. Buna göre 682 sayılı OHAL KHK’sinin 657 sayılı Kanun’a göre daha ağır hükümlere sahip olduğu söylenebilir. Görüldüğü gibi bir kolluk görevlisinin 657 sayılı Kanun m. 27’ye aykırı eylemi doğrudan meslekten çıkarma gerektirirken, diğer teşkilatlarda ise memurun grev yasağı kapsamında devlet memurluğundan çıkarılabilmesi için anılan eylemin siyasî veya ideolojik saikle yapıldığının ispatı gerekecektir. Bu nedenle de kolluk teşkilatı ile sair kamu kurumları arasında eşitsizlik arz eden bir durum meydana geldiği söylenebilmektedir.<sup>558</sup>

**xxi)m. 8/6-(r) – Devlet memurları tarafından yapılamayacağı 657 sayılı Kanunda belirtilen kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak,** (*Tüzük m. 8/29, 657 sayılı Kanun m. 125/D-(h), Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Personel Yönetmeliği m. 37, 5237 sayılı Kanun m. 259*).

657 sayılı Kanun m. 28/1’e göre “*Memurlar Türk Ticaret Kanununa göre tacir veya esnaf sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamaz, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamaz, ticarî mümessil veya ticarî 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 iş yerinde veya vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışamaz*”.

Söz konusu eylemler, 657 sayılı Kanun m. 125/D-(h) hükmüne göre kademe ilerlemesinin durdurulması cezası gerektirirken 682 sayılı OHAL KHK’sine göre ise meslekten çıkarma gerektirmektedir. Bu yüzden kolluk teşkilatı personelinin

<sup>558</sup> İŞIKLAR tarafından ise grevin kanunî olup olmadığı, ceza tayininde herhangi bir öneminin bulunmadığı ileri sürülmüştür, (Bkz. İŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 348). Bu görüşe iştirak etmek mümkün değildir. Zira kanunen kendisine tanınmış bir hakkı kullandığından bahisle bir memura disiplin cezası vermek, yasama iradesiyle düzenlenmiş bir hakkın fonksiyonsuz kalması sonucunu doğuracaktır. Esasen hiçbir disiplinsizlik türünde, yasal bir hakkın kullanımına dayanan bir eylem cezalandırılmaz. Bu husus 5237 sayılı Kanun m. 26/1’de de “*hakkını kullanan kimseye ceza verilmez*” şeklinde vurgulanmıştır.

durumunun disiplin açısından 682 sayılı OHAL KHK'si ile sair kamu görevlilerine nispeten ağırlaştırıldığı söylenebilir. Hatta memurun kazanç sağlama amaçlı eylemlerinin meslekten çıkarma için yeterli olduğu, memurun fiilen gelir elde etmesinin dahi şart olmadığı değerlendirilmiştir.<sup>559</sup>

xxii) **m. 8/6-(s) – Siyasî partilerin yararına veya zararına çalışmak ya da siyasal eylemlerde bulunmak, görevli olmaksızın siyasal amaçla yapılacak açık veya kapalı yer toplantılarına ya da gösteri yürüyüşlerine katılmak,** (Tüzük m. 8/(30 ve 31), 6413 sayılı Kanun m. 20/1-(d), m. 18/1-(ğ), 657 sayılı Kanun m. 125/D-(o), 2547 sayılı Kanun m. 53/2-(n), 772 sayılı Kanun m. 17/1, *Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Personel Yönetmeliği* m. 19, 1632 sayılı Kanun m. 148, 211 sayılı Kanun m. 43).

657 sayılı Kanun m. 7/1'e göre “devlet memurları siyasî partiye üye olamazlar, herhangi bir siyasî parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar; hiçbir şekilde siyasî ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere katılamazlar”. Söz konusu yükümlülük, *Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Personel Yönetmeliği* m. 19/1'de de “Personel siyasî partiye üye olamaz, herhangi bir siyasî parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamaz” şeklinde vurgulanmıştır.

Bu çerçevede 682 sayılı OHAL KHK'si de görevini objektif şekilde yapması gereken kolluk memurunun siyasal nitelikteki eylemlerine meslekten çıkarma sonucunu bağlamıştır. Hükümde, siyasal amaçla yapılacak toplantılara veya gösteri yürüyüşlerine görev kapsamı haricinde iştirak etmek, karine olarak siyasal faaliyet olarak değerlendirilmiştir. Bunun haricindeki eylemlerde ise bir değerlendirme yapılarak, eylemin siyasal nitelikte olup olmadığı, siyasî partilerin yarar veya zararına yönelik olup olmadığı araştırılacaktır. Bu yönde bir kanaat oluşursa meslekten çıkarma uygulanacaktır.

Bu noktada toplumda yaşayan her ferдин hakkı olarak değerlendirilebilecek, eylem boyutuna varmayan, kamu hizmetinin nesnelliğine, görevin ifasına ve mesleğin

---

<sup>559</sup> IŞIKLAR, (2017), a.g.e., s. 349.

tarafsızlığına zarar vermeyen, kişisel ifade özgürlüğü kapsamında kalan siyasî içerikli beyanlar ise bu kapsamda değerlendirilmemelidir.<sup>560</sup>

Aktif olarak faaliyetlerde bulunma haricinde yalnızca siyasî partiye üye olmak ise 682 sayılı OHAL KHK'si m. 8/6-(ff) hükmünde “*dernek kurmak ya da spor dernekleri dışındaki derneklere üye olmak*” şeklinde düzenlenerek meslekten çıkarma gerektiren bir durum olarak düzenlenmiştir. Zira 2820 sayılı *Siyasî Partiler Kanunu*<sup>561</sup> m. 121/1'e göre her siyasî parti aynı zamanda bir dernek statüsündedir. Oysa burada memurun üyelik haricindeki siyasî eylemleri meslekten çıkarma disiplin cezasına konu olabilecektir.

xxiii) **m. 8/6-(ş) – İffetsizliği bilinen veya anlaşılmış olan bir kimse ile bilerek evlenmek ya da evlilik bağına devam ettirmek veya böyle bir kimseyi yanında bulundurmamak ya da nikâhsız olarak devamlı sûrette yaşamakta ısrar etmek,** (*Tüzük* m. 8/16 ve m. 8/38, 6413 sayılı Kanun m. 20/1-(g), 1632 sayılı Kanun m. 153,<sup>562</sup> m. 147).

*İffet*; temizlik, cinsel konularda ahlâk kurallarına bağlılık ve namus anlamlarına gelmektedir.<sup>563</sup> Görüldüğü gibi söz konusu kavramlar kolayca somuta indirgenmeye müsait ve üzerinde kolayca ittifak edilebilecek kavramlardan değildir.<sup>564</sup> Dolayısıyla bu hükmün, AİHS'nin “*özel hayatın ve aile hayatının korunması*” başlıklı m. 8 hükmü ile ve Anayasa'nın “*özel hayatın gizliliği*” başlıklı m. 20 hükümlerine aykırı olduğu ileri

<sup>560</sup> ERSÖZ, Kürşat, (2016), “Devlet Memurlarının Siyaset Yapma Yasağı ve Değerlendirilmesi”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Y. 7, S. 26, Ankara, 2016, s. 101.

<sup>561</sup> Bkz. 24 Nisan 1983 tarihli ve 18027 sayılı Resmî Gazete.

<sup>562</sup> Anayasa Mahkemesi tarafından, anılan hükmün Anayasa'ya aykırı olmadığına oyçokluğuyla karar verilmiştir, (Bkz. AYMK., T.:29 Kasım 2017, E.:2015/68, K.:2017/166, (20 Şubat 2018 tarihli ve 30338 sayılı Resmî Gazete)).

<sup>563</sup> Bkz. [[http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.59d2665c707564.54752396](http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.59d2665c707564.54752396)], (Erişim Tarihi: 2 Ekim 2017).

<sup>564</sup> Nitekim iffet kavramının nispi nitelikli, muhitin telakkisine göre dahi değişebilen ve subjektif yönü oldukça ağır basan bir kavram olduğu, haklı olarak ileri sürülmüştür, (TAŞKIN, (1943), *a.g.e.*, s. 244).

sürülmektedir.<sup>565</sup> Bu sebeple bu kapsamdaki eylemlerin değerlendirilmesinde söz konusu eylemlerin göreve etkisi ön plana alınmalıdır.<sup>566</sup>

Buna karşın Anayasa Mahkemesi yakın zamanda, benzer içerikteki bir norm olan 1632 sayılı *Askerî Ceza Kanunu*<sup>567</sup> m. 153/1 hükmü hakkında somut norm denetimi yapmıştır. Bu incelemede Anayasa Mahkemesi “İffetsizliği anlaşılmış olan bir kimse ile bilerek evlenen veya evlilik bağına devam ettirmekte veya böyle bir kimseyi yanında bulundurmakta veya karı koca gibi herhangi bir kimse ile nikâhsız olarak devamlı sûrette yaşamakta ısrar eden asker kişiler hakkında Türk silâhli kuvvetlerinden çıkarma cezasına, erbaşlar hakkında rütbenin geri alınmasına hükmolunur” hükmünde yer alan “veya karı koca gibi herhangi bir kimse ile nikâhsız olarak devamlı sûrette yaşamakta” ifadesinin Anayasa’ya aykırı olmadığına karar vermiştir.<sup>568</sup> Belirtmek gerekir ki

<sup>565</sup> Bkz. ŞEN, Ersan, (2017), “Emniyet (Kolluk) Disiplin Mevzuatında İstikrarlı Hatalar”, [<http://www.haber7.com/yazarlar/prof-dr-ersan-sen/2267516-emniyet-kolluk-disiplin-mevzuatinda-istikrarli-hatalar>], (Erişim Tarihi: 6 Haziran 2017). Karşı görüşte olan İŞIKLAR’a göre ise hükmün anlamının açık olduğu, 1632 sayılı Kanun m. 153 kapsamında yıllarca “sorunsuz” uygulandığı, eylemin özel hayat dışına taşan kısmı itibarıyla cezalandırılacağı için ispat yönünden de herhangi “problem” yaşanmayacağı savunulmaktadır. Ayrıca İŞIKLAR’a göre bir kadının erkeklerle “açık seçik” konuşması, “iffetsiz kadınlar”la yaşaması, “şaiBELİ, hafif tavır ve hareketler” sergilemesi, “cinsel şakalar” yapması, “cinselliği yoğun jest ve mimiklerle” veya giyim şekliyle bedenini “seks metası” gibi göstermesi; aynı şekilde bir erkeğin sürekli “kadınsı” tavırlar sergilemesi, “iffetsiz erkekler”le yaşaması, başka erkeklerin “kucağına oturması”, “makas alması” gibi hâller kendisinin iffetsiz sayılması için yeterli olabilecektir, (Bkz. İŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 354–356).

<sup>566</sup> Göreve etkisinin yanı sıra kanaatimizce iffetsizlik gibi sübjektif bir konuda somuta indirgenmeye müsait kriterlerden biri de *Genel Kadınlar ve Genelevlerin Tâbi Olacakları Hükmümler ve Fuhuş Yüziünden Bulaşan Zührevi Hastalıklarla Mücadele Tüzüğü* m. 15 ve m. 20/1 hükümleridir: M. 15 hükmüne göre “Başkalarının cinsî zevkini menfaat karşılığı tatmin etmeyi sanat edinen ve bunun için değişik erkeklerle münasebette bulunan kadınlara (Genel kadın) denilir”, m. 21/1 hükmüne göre ise “Mükerreren ve birçok erkeklerle münasebette bulunması dolayısıyla bir kadının fuhuşu sanat edindiğinden şüphe edilir ve hakkında gizli ve etraflıca yapılan inceleme ile elde edilen müspet delillerle kendisinin 15’inci maddede yazılı genel kadınlar vasıflarını haiz olduğu meydana çıkarılırsa, ... kendisinin tekrar namuslu bir hayata dönmelerini sağlayacak tedbirler düşünülür ...”. Ayrıca anılan Tüzük m. 109’da genel kadın’ın hayat tarzı “fena” olarak nitelendirilmiştir. Dolayısıyla her ne kadar burada kanun düzeyinde bulunmasa dahi anılan hükümdeki kıstas dikkate alınabilecektir. Zira buradaki eylem detaylıca tarif edildikten sonra “namuslu bir hayata dönmek”, bu eylemin karşıtı olarak öngörülmüştür. Buna göre kanaatimizce iffetsiz kimsenin tespitinde ancak “mükerrer defalar ve farklı kişilerle ilişkiye girmek sûretiyle başkalarının cinsî zevkini menfaat karşılığı tatmin etmeyi sanat edinen” ve anılan Tüzük gereği tescil edilen kişiler iffetsiz addedilip memura ancak buna göre ceza verilebilmelidir.

<sup>567</sup> Bkz. 15 Haziran 1930 tarihli ve 1520 sayılı Resmî Gazete.

<sup>568</sup> Bkz. AYMK., T.:27 Mayıs 2015, E.:2014/176, K.:2015/53, (26 Haziran 2015 tarihli ve 29398 sayılı Resmî Gazete). 7 oya karşılık sekiz oyla Anayasa’ya aykırı olmadığına karar verilen hükümde Anayasa Mahkemesi, konuya dair önem taşıması nedeniyle çalışmaya dâhil edilen anılan kararını şu şekilde gerekçelendirmiştir: “Kanun koyucu düzenleme yetkisi kapsamında, statüleri kanunlarla oluşturulan ve buna göre mesleğe alınan kamu görevlilerine birtakım hak veya yükümlülükler getirebilir. Askerlik mesleği disiplin ve fedakârlık temeline dayanır. Bundan dolayı bu görevi ifa edenlerin güven, itibar ve saygınlığın gereği olarak katı meslek ilkelerine tâbi tutulmaları da normaldir. / Kişiler askerlik mesleğini seçmekle birlikte artık sivillere getirilemeyecek bazı sınırlamaların askerî disiplinin tesisi için kendileri açısından uygulanmasını kabul etmiş olmaktadır. Askerî ceza kanunları tarafından aynı veya benzer eylemler askerlik hizmetinin gereği olarak, genel ceza kanunlarına nispeten daha ağır veya daha hafif bir şekilde cezalandırılabilir. Hatta genel ceza kanunlarında öngörülmemiş bazı fiil ve eylemlerin askerî ceza kanunları ile cezalandırılması da mümkündür. Nitekim kanun koyucu da askerî hizmetlerin gereklerine uygun olarak bazı fiil ve davranışları TSK mensupları için yasaklamıştır. / İtiraza konu kural ile



denetimi yapılan norm bir ceza kanununda düzenlenmiş olsa da esasları ayrıca 6413 sayılı Kanun m. 20/1-(g) hükmünde de belirtilen bir disiplin hükmüdür.

Anayasa Mahkemesi, 682 sayılı OHAL KHK'sinin anılan hükmü ile benzer içerikte olan 1632 sayılı Kanun'un anılan hükmünün Anayasa'ya aykırı olmadığına karar vermiştir. Bu kararında esas olarak söz konusu yaptırımın belli bir meslek mensubuna özgü olduğunu ve bunun hakkın özüne dokunur tarzda bir kısıtlama anlamına gelmeyeceğini vurgulamıştır. Anayasa Mahkemesi'nin yakın tarihli bu içtihadında bir değişikliğe gitmeyeceği varsayılırsa 682 sayılı OHAL KHK'sinin anılan hükmü hakkında da olası bir incelemede benzer bir karar vermesi beklenecektir.<sup>569</sup>

Bu konuda basında yer alan bir habere göre ise Danıştay, iffetsizlik konusunda salt soyut isnatları yeterli bulmamaktadır. Anılan karara göre “*her ne kadar davacının, D. G. isimli bayanla ilişki içerisinde olduğu tartışmasız ise de, adı geçen kadının belirtilen dönemde iffetsiz olarak tanındığına ilişkin somut bir bilgi ve beyanın bulunmadığı*”na dikkat çekilmiştir.<sup>570</sup>

Anılan disiplinsizliğin meydana gelip gelmediğinin tespitine dair göz önüne alınabilecek bir başka içtihadı göre ise,

*“Karı-koca gibi herhangi bir kimse ile nikâhsız olarak devamlı sûrette yaşamakta ısrar etmek suçunda “ısrar” şartı için, sanığın bu konuda kendisine yapılacak uyarıya rağmen; karı-koca gibi bir kimse ile*

---

*yaptırma bağlanan eylem için kanun koyucu tarafından belirlenen yaptırım, hürriyeti bağlayıcı bir ceza olmayıp disiplini temine yönelik TSK'den çıkarma cezasıdır. Bunun dışında asker kişiler açısından suçun sübut bulması için yapılan uyarı ve ikazlara rağmen söz konusu fiilin işlenmesinde ısrar etme şartı da aranmaktadır. Ayrıca sadece asker kişiler ile ilgili bir düzenleme olduğundan ve askerlik hizmetinin gereği gibi yürütülmesini sağlamayı amaçladığından demokratik toplum düzeni ile de çelişmemektedir. Dolayısıyla özel hayatın gizliliği hakkına keyfi ya da hakkın özüne dokunacak bir sınırlama getirmeyen, temel hakkın kullanımını ortadan kaldırmayan itiraz konusu kural, istisnaî bir alanda ve dar kapsamlı olduğundan sınırlı ve ölçülüdür. / Diğer yandan özel hayatın korunmasını, istisnaî bir alanda ve anayasal ilkelere uygun olarak asgarî oranda sınırlandırılan düzenlemenin birey hakları ile kamu yararı arasında açık bir dengesizlik yarattığı da söylenemez. Bu anlamda kural, askerlik hizmetinin gereği gibi yürütülmesini sağlamayı amaçladığından, sınırlamanın bu açıdan da ulaşılacak istenen amaç ile orantılı olduğu açıktır”.*

<sup>569</sup> Ancak bu konuda AİHS'nin m. 12'ye göre “*Evlenme çağına gelen erkek ve kadın, bu hakkın istimalini tanzim eden millî kanunlar dairesinde, evlenmek ve bir aile kurmak hakkına maliktir*”. Anılan sözleşmenin m. 8 hükmüne göre ise “*Her şahıs hususî ve ailevî hayatına, meskenine ve muhaberatına hürmet edilmesi hakkına maliktir. / Bu hakların kullanılmasına resmî bir makamın müdahalesi demokratik bir cemiyette ancak millî güvenlik, âmme emniyeti, memleketin iktisadi refahı, nizamın muhafazası, suçların önlenmesi, sağlığın veya ahlâkın ve başkasının hak ve hürriyetlerinin korunması için zarurî bulunduğu derecede ve kanunla derpiş edilmesi şartıyla vuku bulabilir*”. Buna göre kolluk teşkilatı için öngörülen sınırlamalar, anılan sözleşme hükümleriyle bağdaşmadığından 682 sayılı OHAL KHK'si m. 8/6-(ş)'de öngörülen disiplinsizlik türünün yeniden düzenlenmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

<sup>570</sup> Bkz. [<http://www.hurriyet.com.tr/iffetsiz-kadin-yuzunden-polislikten-atilmaya-danistay-freni-iffet-don-usu-40569210>], (Erişim Tarihi: 10 Eylül 2017).

*nikâhsız olarak devamlı sûrette yaşaması gerekmektedir. Karı koca gibi unsuru; her iki tarafın, evin içinde ve dışında bir karı ya da kocanın birbirlerine karşı yerine getirmek zorunda oldukları cinsel ve toplumsal yükümlülükleri yerine getirmeleri ve aileler arasında geçerli olan adap ve görgü kurallarına uygun şekilde yaşamaları ile oluşur. Bu bakımdan geçici ilişkilerin bu suçu oluşturmayacağı kabul edilmektedir”.*<sup>571</sup>

xxiv) m. 8/6-(t) – **Kanuna aykırı olarak sendikalara üye olmak**,<sup>572</sup> sendikaların veya üyesi bulunmadıkları derneklerin yapacakları bilimsel, kültürel ve teknik nitelik taşımayan açık veya kapalı yer toplantılarına ya da gösteri yürüyüşlerine görevli olmaksızın katılmak, açık yer toplantı ve gösteri yürüyüşlerine resmî kıyafetli veya silâhlı olarak katılmak ya da üyesi buldukları derneklerin tüzüklerinde belirtilen amaçları dışındaki çalışmalarını veya bu nitelikteki toplantı ya da gösteri yürüyüşlerini düzenlemek veya bunlara katılmak, (Tüzük m. 8/32, 477 sayılı Kanun m. 60, 772 sayılı Kanun m. 17/1, 6413 sayılı Kanun m. 18/1-(h)).

657 sayılı Kanun m. 22/1’e göre “*devlet memurları, Anayasada ve özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilir ve bunlara üye olabilirler*”. Anayasa m. 33/1 hükmüne göre ise herkesin, önceden izin almaksızın dernek kurma ve bunlara üye olma ya da üyelikten çıkma hürriyetine sahip olduğu belirtilmiş ancak anılan hükmün son fıkrasında, bu hürriyetin silâhlı kuvvetler ve kolluk kuvvetleri mensuplarına ve görevlerinin gerektirdiği ölçüde devlet memurlarına kanunla sınırlamalar getirilmesine engel olmadığı kaydı düşülmüştür. Benzer bir hükme 5253 sayılı *Dernekler Kanunu*<sup>573</sup> m. 3/2’de de yer verilmiştir.

Bu konuda 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*<sup>574</sup> m. 15/j hükmüne göre “*Emniyet hizmetleri sınıfı*” mensubu memurlar, m.

<sup>571</sup> Bkz. Askerî Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu Kararı, T.:30 Kasım 1948, E.:1948/3469, K.:1948/3148, [<http://www.msb.gov.tr/Karar/KararDetay/5734813db454051924583a46>], (Erişim Tarihi: 19 Aralık 2017).

<sup>572</sup> İlginç bir şekilde, parlamento üyeleri tarafından, hakkında TBMM’de henüz bir karar verilmeyen OHAL KHK’leri ile ilgili değişiklik önerileri verilmektedir. TBMM’nin bu teklifleri kabul etmesi hâlinde ise ortaya garip bir durum çıkacaktır. Bir yandan TBMM, 30 gün içinde karar vermesi gereken OHAL KHK’si hakkında sessizliğini korurken diğer yandan bu OHAL KHK’sinde kanun ile birtakım değişikliklere gitmiş olacaktır. Bu kapsamda altı çizili ibarenin de kaldırılması bir milletvekili tarafından içeriği bakımından isabetli olarak teklif edilmiş durumdadır, (Bkz. TBMM Başkanlığının 27 Şubat 2017 tarihli ve E.No:2/1605 sayılı sevk yazısı, [<http://www2.tbmm.gov.tr/d26/2/2-1605.pdf>]), (Erişim Tarihi: 18 Haziran 2017)).

<sup>573</sup> Bkz. 23 Kasım 2004 tarihli ve 25649 sayılı Resmî Gazete.

<sup>574</sup> Bkz. 12 Temmuz 2001 tarihli ve 24460 sayılı Resmî Gazete.

15/1 hükmüne göre ise “*Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli subay, sözleşmeli subay, astsubay, sözleşmeli astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erler*”<sup>575</sup> sendikalara üye olamazlar ve sendika kuramazlar. Bu nedenle anılan yasakların üniformasız ve rütbesiz olarak tabir edilen sivil memurlar için bir anlamı bulunmamaktadır. Bu bakımdan getirilmiş yeni bir sınırlama bulunmamaktadır. Dolayısıyla uygulamada bu noktanın hayata geçmesine engel olunmamalı, sendikal faaliyetlerin sivil personel tarafından yasal çerçevede yürütülmesine destek olunmalıdır.

Aslında EGM, JGK ve SGK mensupları için dernekler konusunda getirilmiş yasakları sendikalar için de düşünmek olanaklıdır. Zira 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*<sup>576</sup> m. 80/1 hükmü göz önüne alınırsa sendikaların derneklerin özel bir türü olduğu görülecektir. Bu kapsamda örneğin 3201 sayılı Kanun ek m. 11/1’e göre kural olarak “*emniyet teşkilatı mensupları ile çarşı ve mahalle bekçileri dernek kurucusu ve üyesi olamazlar*”. Bu yasak, disiplin yaptırımına da bağlanmış durumdadır. Anılan hükmün 3. fıkrasına göre “*Yukarıdaki fıkralara aykırı hareket edenlere tüzükte [682 sayılı OHAL KHK’sinde] belirtilen disiplin cezaları verilir*”. Söz konusu yasak, 682 sayılı OHAL KHK’si m. 8/6-(ff) hükmünde de açıkça vurgulanmıştır.

Ayrıca 682 sayılı OHAL KHK’si hükmünde üyelik dışında sendikal faaliyetlere katılım konusundaki sınırlamanın daha da genişletildiği görülmektedir. Bu sebeple memurun bu noktadaki sorumluluğu belirlenirken kast veya taksire dayalı sorumluluğuna dikkat edilmesi gerekir. Örneğin memurun “*üyesi bulundu[ğu] derneklerin tüzüklerinde belirtilen amaçları dışındaki çalışmalarını veya bu nitelikteki toplantı ya da gösteri yürüyüşlerini düzenlemek veya bunlara katılmak*” eylemi ele alınırken memurun bu eylem anındaki bilgisi ve amacı göz ardı edilmemelidir.

**xxv) m. 8/6-(u) – Görevde kullanılan telsiz, telefon haberleşmesini veya kurum içi iletişim sistemlerini kasıtlı olarak engellemek, (Tüzük m. 8/34).**

Hüküm, *Tüzük* m. 8/34’te “*kasıtlı olarak telsiz haberleşmesini engellemek*” şeklinde yer almakta iken kapsamı genişletilerek bu hâliyle 682 sayılı OHAL KHK’sine de ithal edilmiştir. Yasa koyucu burada kolluk görevinin ifasında, artık günümüzde büyük önem taşıyan hızlı bir kontrol ve müdahale sisteminin tesisi için iletişim sistemlerinin kesintisiz çalışmasını öngörmüştür. Ancak 682 sayılı OHAL KHK’sinin bu denli ayrıntılı olarak düzenlenmesi isabetli olmamıştır. Zira görevin ifasında men

<sup>575</sup> Söz konusu hükmün 682 sayılı OHAL KHK’si m. 36/3 hükmü ile düzenlendiğini belirtmek gerekir.

<sup>576</sup> Bkz. 7 Kasım 2012 tarihli ve 28460 sayılı Resmî Gazete.

edilen hususların bu düzeyde detaylı ve kazuistik şekilde düzenlenmesi, uygulayıcı için de disiplinin tesisinde zorlaştırıcı bir rol oynayacaktır. Çünkü meslekten çıkarma tehdidi ile personeli görevi ifaya zorlamak, ilk etapta değerlendirilecek bir seçenek olmasa gerektir.

xxvi) **m. 8/6-(ü) – Mesleğin onur ve saygınlığını zedeleyici veya âmir ya da üstlerinin eylem ve işlemlerini olumsuz yönde eleştirici nitelikte tek başına veya topluca bildiri dağıtmak ya da basın, haber ajansları, radyo ve televizyon kurumları ve diğer iletişim kanalları vasıtasıyla kamuoyuna yönelik bilgi, yazı ve demeç vermek, (Tüzük m. 8/35, 657 sayılı Kanun m. 125/B-(m)).**

657 sayılı Kanun m. 15/1'e göre "*devlet memurları, kamu görevleri hakkında basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç veremezler*". Ancak burada göz önüne alınacak husus, paylaşılan bilginin bir yetki kapsamında kalıp kalmadığı değildir. Çünkü yetkisiz şekilde paylaşılan bilgiler, zaten 682 sayılı OHAL KHK'si m. 8/4-(c/2)'ye<sup>577</sup> göre kademe ilerlemesinin kısa süreli (10 ay) durdurulması ve m. 8/6-(bb)'ye<sup>578</sup> göre meslekten çıkarma yaptırımına tâbi tutulmuştur.

Bu hükümde ise *Tüzük* m. 8/35'te yer alan disiplinsizlik, "*diğer iletişim kanalları*" ibaresi eklenerek 682 sayılı OHAL KHK'sine aynen ithal edilmiştir. Burada ilk akla gelen husus memurun sanal ortamda, kendisinden sâdır olduğu kanıtlanabilen beyanlarıdır. Ancak söz konusu beyanların "*kamuoyuna yönelik*" bir mahiyet taşıması gerekecektir.<sup>579</sup> Bunun yanı sıra anılan eylemlerin olumsuz eleştiri niteliğinde olmasa bile onur ve saygınlık zedeleyici veya olumsuz eleştiri kapsamına girdiklerinin de tespiti gerekecektir. Ancak söz konusu hükmün geniş şekilde yorumlanıp ifade özgürlüğüne engel olacak şekilde uygulanmaması gerekmektedir. Konuyla ilgili bir Danıştay kararına göre;

---

<sup>577</sup> "*Yetkili olmadığı hâlde basın, haber ajansları, radyo ve televizyon kurumları veya diğer iletişim kanalları vasıtasıyla kamuoyuna bilgi ya da demeç vermek*".

<sup>578</sup> "*Görevi gereği öğrendiği veya edindiği kişisel bilgi veya belgeleri yetkisiz kişilerle paylaşmak ya da basın ve yayın kuruluşlarına veya diğer iletişim kanallarına vermek*".

<sup>579</sup> Buna göre özel yöntemler kullanılmaksızın vâkıf olunamayacak ve şahsın yalnızca kendi belirlediği sınırlı bir kitleye ulaşacak şekilde sanal ortamda birtakım bilgi paylaşımları yapmasının bu kapsamda değerlendirilmesinin mümkün olmayacağı düşünülmektedir. Bu konuda IŞIKLAR'a göre de takdir yetkisi yerinde objektif kullanılmalı ve en küçük bir eleştirinin itibara hâle getirdiği iddia edilmemelidir, (Bkz. IŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 361).

“... kuşkusuz ki, her vatandaşın Anayasa ile güvence altına alınan düşünce ve kanaat özgürlüğü çerçevesinde düşünce ve gözlemlerini dile getirmek ve başkalarına iletme hakkı vardır. Ancak bu hakkın toplumun tüm bireylerince eşit olarak ve aynı yoğunlukta kullanılmasına olanak yoktur. Devlet memuru olan kişilerin âmirleri ve kamu görevleri hakkındaki açıklamalarında bu hak ve özgürlükleri, daha ölçülü ve daha özenli kullanmaları gerekir”.<sup>580</sup>

Dolayısıyla Danıştay bu noktada bir kısım kamu görevlilerine dair getirilen düşünceyi ifade ve iletme konusundaki kısıtlamaların yerinde olduğunu düşünmektedir. Bir başka kararında ise Danıştay, yasal sendikal faaliyet kapsamında kalan beyanların disiplinsizlik oluşturmayacağı yönünde görüş bildirmiştir. Anılan ilama göre;

“... davacının ... gazete[de] yer alan beyanları gerekçesiyle hakkında soruşturma açıldığı ve dava konusu cezanın verildiği görülmüş ise de, davacının beyanlarının, meslekle ve çalışma hayatıyla ilgili sorunları paylaşmak ve kamuoyuna duyurmak amacıyla yapılan bu eylemi sendikal faaliyet kapsamında olduğu sonucuna varıldığından, ... cezalandırılmasına ilişkin işlemde hukuka uyarlık ... bulunmamaktadır”.<sup>581</sup>

xxvii) m. 8/6-(v) – Âmir ya da üste karşı itaatsizliğe, mukavemete ya da fiilen taarruza tahrik ya da teşvik etmek, (m. 8/6-(c), Tüzük m. 8/37, 6413 sayılı Kanun m. 19/1-(h), 1632 sayılı Kanun m. 93–94).

Bilindiği üzere kolluk görevinin kesintisiz ifası için hiyerarşiye riayette eksiklik bulunmaması gerekir. Disiplinin bizatihi kendisinin bir yönü de, âmirlere mutlak şekilde itaat etmek şeklinde tarif edilmiştir.<sup>582</sup> Bu saiklerle düzenlenen bu hükümde itaatsizliğin, karşı koymanın veya fiilen saldırmanın dışında bu eylemleri tahrik ya da

<sup>580</sup> Bkz. Danıştay 8. Dairesi, T.:14 Aralık 1993, E.:1993/1617, K.:1993/4214, [<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>], (Erişim Tarihi: 13 Kasım 2017).

<sup>581</sup> Bkz. Danıştay 12. Dairesi, T.:09 Aralık 2015, E.:2012/5296, K.:2015/6710 K, [<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>], (Erişim Tarihi: 13 Kasım 2017); Bir başka Danıştay kararına göre de “Kişilerin düşüncelerini açıklamaları özgürlüğü Anayasa ile güvence altına alınmıştır. Düşünceyi açıklama özgürlüğü Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Handyside kararında belirtildiği gibi, sadece hoşça giden veya zararsız ya da tepki yaratmaz sayılan haber veya fikirler için değil, devlete veya halkın bir kısmına ters düşen, şoke eden ya da üzüntüye sevk edenler için de geçerlidir”, (Bkz. Danıştay 12. Daire, T.:17 Mayıs 2016, E.:2013/4, K.:2016/2974, [<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12d-2013-4.htm>]), (Erişim Tarihi: 17 Aralık 2017)).

<sup>582</sup> Bkz. Talimatname m. 1/1, Polis Çevik Kuvvet Yönetmeliği m. 4, 211 sayılı Kanun m. 13/1.

teşvik etmek, meslekten çıkarma sebebi olarak düzenlenmiştir. Aslında bu eylemlerin kendisi de meslekten çıkarma nedeni sayılmıştır. Ancak bu hükümde “*tahrik ve teşvik etmek*”ten bahsedilmiştir. Örneğin bunlardan biri olan “*âmirin usûlüne göre verdiği emri yerine getirmemek*” eylemi, 682 sayılı OHAL KHK’si m. 8/5-(ç/4) hükmüne göre kademe ilerlemesinin uzun süreli (24 ay) durdurulması cezasını gerektiren eylemlerden sayılmıştır. Keza 657 sayılı Kanun m. 125/E-(f)’ye göre “*âmirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak*”, devlet memurluğundan çıkarma gerektiren eylemler arasında sayılmıştır. Dolayısıyla burada memurun kendi eylemi ile bir başkasını anılan eylemleri işleme yönünde tahrik veya teşvik etmesi hususu aranacaktır. Söz konusu tahrik ya da teşvikin ise görev başında veya görev dışında gerçekleşmesi önem taşımayacaktır. Ayrıca burada düzenlenen disiplinsizlik bir nevi soyut tehlike suçu olarak nitelendirilebilir. Çünkü anılan tahrik veya teşvik eylemi neticesi bir başka memurun bundan etkilenip itaatsizlik, mukavemet veya taarruz eylemlerini işlemesi, disiplinsizliğin oluşması için özellikle aranmayacaktır. Bununla birlikte tahrik ya da teşvik edilen eylemlerin işlenmesini idare, takdir yetkisi kapsamında disiplinsizliğin ağırlığını değerlendirmede göz önüne alabilecektir.

Hükümde geçen âmir ve üst deyiminden ne anlaşılması gerektiği konusunda dikkate alınabilecek hükümlerden olan 682 sayılı OHAL KHK’si m. 3/1-(a)’ya göre âmir, “*kadro ve kuruluş yönünden bağlı olunan kimse ile âmir olarak yetkilendirilmiş olan diğer kişileri*” ifade ederken m. 3/1-(j)’ye göre de üst, “*makam, rütbe veya kıdem büyüklüğü*”ne işaret edecektir. Bunun yanı sıra m. 3/1-(k)’de “*disiplin âmirinin kadro ve kuruluş yönünden bağlı bulunduğu ve disiplin cezası verilecek personelden makam, rütbe veya kıdemce büyük olan yetkili sıralı tüm âmirleri*” şeklinde tanımlanan üst disiplin âmirleri de bu kapsamda değerlendirilebilecektir.

xxviii) **m. 8/6-(y) – Menşei belli olmayan, bulundurulması ve taşınması yasak olan her çeşit silâh, mühimmat ve benzerlerini bulundurmak, (Tüzük m. 8/40).**

Bilindiği gibi genel kolluk teşkilatı silâhlı olarak görev yapmaktadır.<sup>583</sup> Bunun haricinde kolluk personelinin görev dışında da kullanabileceği şahsî silâh edinmesine yasa ile izin verilmiştir.<sup>584</sup> Ancak verilen izinler haricinde bulundurulması ve taşınması yasak olan silâh, mühimmat ve benzerlerini bulunduran memurlara yaptırım uygulanacağı düzenlenmiştir. Bununla birlikte özellikle herhangi bir yasak kapsamına

<sup>583</sup> Bkz. 2692 sayılı Kanun m. 2/1, 2803 sayılı Kanun m. 3/1, 3201 sayılı Kanun m. 3/2.

<sup>584</sup> 6136 sayılı Kanun m. 7, ek m. 8.

girmese dahi menşei belirsiz silâh, mühimmat ve benzerlerinin de bulundurulması yine yaptırım sebebi olarak öngörülmüştür.

Bu konuda kamu adına kamu gücü ve silâh kullanmaya yetkili olan ve silâh kullanma konusunda eğitim alan kamu görevlisinin usûlüne aykırı olarak silâh bulundurmasının ve taşımalarının yaptırıma tâbi tutulması gerektiği açıktır. Ancak ilgili mevzuatına aykırı olarak bulundurulan veya taşınan silâh ve sair yasak maddeler için yine ilgili mevzuatında yeterli ve gerekli yaptırımlar öngörülmüş durumdadır.<sup>585</sup> Buna ilaveten kolluk görevlisi için disiplin yaptırımı öngörülmesinin olağan karşılanması gerekmektedir. Beraber öngörülen meslekten çıkarma yaptırımının fazlasıyla ağır olduğu değerlendirilmektedir.

**xxix) m. 8/6-(z) – Hukuka aykırı olarak kişiler arasındaki haberleşmenin gizliliğini ihlal etmek, kişiler arasındaki haberleşme içeriklerini ifşa etmek, kişiler arasındaki alenî olmayan konuşmaları taraflardan herhangi birinin rızası olmaksızın kaydetmek, kişiler arasındaki alenî olmayan konuşmaların kaydedilmesi sûretiyle elde edilen verileri ifşa etmek, kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlal etmek, kişilerin özel hayatına ilişkin görüntü veya sesleri ifşa etmek, kişisel verileri kaydetmek, kişisel verileri bir başkasına vermek, yaymak veya ele geçirmek, kanunların belirlediği sürelerin geçmiş olmasına karşın verileri sistem içinde yok etmekle yükümlü olduğu hâlde bu görevini kasıtlı olarak yerine getirmemek, gerçeğin meydana çıkmasını engellemek amacıyla suç delillerini yok etmek, silmek, gizlemek, değiştirmek veya bozmak, sayılan fiilleri emir vererek yaptırmak, (Tüzük m. 8/44, 5237 sayılı Kanun m. 132–138 ve m. 281, 211 sayılı Kanun m. 34/A/3).**

Hüküm ile aynı zamanda 5237 sayılı Kanun'da suç olarak tanımlanmış eylemlerin işlenmesi hâlinde memurun meslekten çıkarılması öngörülmektedir.<sup>586</sup> Yasa

<sup>585</sup> 6136 sayılı Kanun m. 6/1, m. 12–15, ek m. 1, ek m. 5; 5326 sayılı Kanun m. 43.

<sup>586</sup> Katıldığımız bir Danıştay kararına göre, rüşvet almaya teşebbüs eyleminden dolayı EGM–YDK tarafından verilen meslekten çıkarma kararına karşı polis memuru tarafından iptal davası açılmıştır. Söz konusu kararda Danıştay "... Anılan suçun [eylemin] Türk Ceza Kanunu'nda açıkça tanımlanmış olması nedeniyle, davacının bu suçu [eylemi] işleyip işlemediği ancak ceza mahkemesince verilecek karar sonucunda belirlenebilecektir. / Bu durumda, söz konusu ceza davasının sonuçlanıp sonuçlanmadığı hususunun İdare Mahkemesince araştırılması ve davacı hakkındaki ceza yargılaması sonuçlandıktan sonra disiplin cezasına konu fiillerin işlenip işlenmediği konusunda yeniden bir değerlendirme yapılarak karar verilmesi gerekirken, bu husus gözetilmeksizin davacının üzerine atılı fiillerin sübut bulduğu kabul edilerek verilen İdare Mahkemesi kararında hukukî isabet görülmemiştir" şeklinde görüş belirtmiştir, (Bkz. Danıştay 5. Daire, T.:16 Ekim 2017, E.:2016/15433, K.:2017/21093, [<https://www.memurlar.net/haber/715108/rusvet-alan-memurun-davasina-bakan-idare-mahkemesi-yargitay-kararini-beklemeli-midir.html>], (Erişim Tarihi: 19 Aralık 2017)). Buradaki içtihadı göre idarî yargı tarafından, ceza mahkemesinin kararı bekletici mesele olarak değerlendirilebilecektir. Bu nedenle kanaatimizce doğrudan, ceza

koyucunun bu konuda oldukça detaylı hükümler öngörmesinin bir nedeni de kolluk personelinin sahip olduğu imkân ve yetkilerdir.<sup>587</sup> Kolluk teşkilatının kişilere dair hemen her tür bilgi ve belgeyi kullanması ve suçla mücadele görevi, konunun önemini arttırmaktadır. Örneğin bir EGM personeli 2559 sayılı Kanun'a göre kişilere ait kimlik, parmak izi, fotoğraf, banka hesap hareketleri, telekomünikasyon yoluyla iletişim gibi bilgilere erişebilmektedir. Ayrıca birtakım adli kararlar da bizzat kolluk görevlileri tarafından yerine getirilmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki bu hususta sayılan eylemlerin kolluk mensubiyetinin verdiği yetki ve imkânlarla yapılması veya yapılmaması, görev kapsamında veya görev kapsamı dışında işlenmesi, disiplin cezası verilmesine engel olmayacaktır. İşlenen eylemin yalnızca "hukuka aykırı" olması disiplinsizliğin oluşması için yeterli olacaktır. Buna göre, memurun görev dışındayken işlediği ve göreviyle herhangi bir bağlantısı olmayan eylemlerinin dahi cezalandırılabilmesinin önü açılmıştır.

**xxx) m. 8/6-(aa) – Yetkili olmadığı hâlde hukuka aykırı olarak elektronik ortamda veya bilgisayar loglarında kişisel verilerle ilgili sorgulama yapmak, bu şekilde elde edilen bilgileri paylaşmak veya yayın yoluyla duyurmak, log kayıtlarını değiştirmek veya silmek, (Tüzük 8/45).**

Bilindiği üzere günümüzde birçok idarî işlem ve özellikle kolluk işlemlerinin birçoğu sanal ortamda gerçekleştirilmektedir.<sup>588</sup> Söz gelimi EGM'de *POL-NET* adı verilen bir sistem üzerinden hemen her tür kolluk işleminin kaydı tutulabilmekte, dahası bu sistemler üzerinden pasaport kontrolü ve yurt dışına çıkış yasağı gibi idarî işlemler de yürütülebilmektedir.<sup>589</sup> Keza JGK için de "Kimlik Bildirim Sistemi"<sup>590</sup> ve "Kiralık Araç Bildirim Sistemi",<sup>591</sup> SGK içinse "Liman Yönetimi Bilgi Sistemi" ve "Gemilerin Uzak Mesafeden Tanımlanması ve İzlenmesi Sistemi"<sup>592</sup> örnek olarak verilebilir. Bu yüzden yerine getirilen görevin sağlıklı şekilde yürütülmesi için bu sistemlerin suistimalden uzak şekilde kullanılmaları gerekmektedir. Bu nedenle böyle bir eylemin işlendiğinin tespiti durumunda meslekten çıkarma cezası verilecektir. Yalnız kanaatimizce 682 sayılı OHAL KHK'si m. 4/1 gereği "disiplinsizlik kasten veya

---

normunun disiplin hukukuna ithal edilmesi sûretiyle kodifiye edilen düzenlenen disiplinsizliklerde, idare tarafından da söz konusu eylemin işlendiğinin tespiti, zamanaşımı engeli bulunmaksızın adli yargılamaya neticesine göre tespit edilmelidir.

<sup>587</sup> İŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 363.

<sup>588</sup> Bkz. 5070 sayılı *Elektronik İmza Kanunu*, (23 Ocak 2004 tarihli 25355 sayılı Resmî Gazete).

<sup>589</sup> Bkz. [<http://www.bilgiteknolojileri.pol.tr/Haberler/Sayfalar/polnet.aspx>], (Erişim Tarihi: 6 Ekim 2017).

<sup>590</sup> Bkz. [<http://www.jandarma.gov.tr/kbs/>], (Erişim Tarihi: 6 Ekim 2017).

<sup>591</sup> Bkz. [<https://vatandas.jandarma.gov.tr/AracKiralama>], (Erişim Tarihi: 6 Ekim 2017).

<sup>592</sup> Bkz. [<http://www.sahilguvenlik.gov.tr/orta/strateji2014.pdf>], (Erişim Tarihi: 6 Ekim 2017).



*taksirle*” meydana gelse bile bu konuda memur tarafından taksirle işlenen bu tür disiplinsizliklere meslekten çıkarma yaptırımı öngörülmesi ağır olacaktır. Çünkü elektronik sistemlerin gelişmişliği ve karmaşıklığı ile doğru orantılı olarak memura verilen yetkilerin sınırları soluklaşabilmektedir.

Ayrıca hükümde belirtilen *log*; kütük, sistem günlüğü, sıralı kayıt, bilgisayar günlüğü, olayların kaydedildiği bir bilgisayar dosyası gibi anlamlara gelmektedir.<sup>593</sup> Bu noktada kast edilen ise idare tarafından kamu hizmetine özgülenmiş sistemlerdeki kayıtlarda kişisel verilerle ilgili olarak izin verilmeyen veya kamu hizmeti için zorunluluk arz etmeyen işlemlerdir. 6698 sayılı Kanun m. 3/1-(d)’ye göre ise kişisel veri “*kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi*” şeklinde tanımlanmıştır.

xxxı) **m. 8/6-(bb) – Görevi gereği öğrendiği veya edindiği kişisel bilgi veya belgeleri yetkisiz kişilerle paylaşmak ya da basın ve yayın kuruluşlarına veya diğer iletişim kanallarına vermek**, (*Tüzük* m. 8/46, 657 sayılı Kanun m. 125/E-(h), 6413 sayılı Kanun m. 20/1-(ç), 5237 sayılı Kanun m. 136–137, 258, *Talimatname* m. 134/D-3).

Bu hüküm de kamu görevlisinin 657 sayılı Kanun m. 31/1’de düzenlenen gizli bilgileri açıklama yasağının bir uzantısıdır. Aynı zamanda bu hüküm, hizmet sunulan kişilere ait kişisel verilerin gerekmediği hâlde paylaşılmasını önlemeye yöneliktir. Örneğin *Kimlik Paylaşımı Sistemi Yönetmeliği*’ne<sup>594</sup> göre aralarında EGM, JGK ve SGK’nin de bulunduğu 1945 kurumun erişimine açık olan *Kimlik Paylaşımı Sistemi*<sup>595</sup> ile hizmet sunulan kişilere ait kişi bilgileri, T.C. kimlik numarası, kimlik bilgileri, nüfus kayıt örneği ve adres bilgisine memur tarafından çok kolay şekilde sanal ortamda erişilebilmektedir.<sup>596</sup> Dolayısıyla yasa koyucu tarafından da bu ve benzer sûretle elde edilen kişisel bilgi ve belgelerin yayılmasının önü alınmak istenmiştir. Söz konusu disiplinsizliğin oluşmasında, memurun eylem anında da hâlen disiplinsizliğe konu bilgilere erişebiliyor olması veya söz konusu bilgilerin yine bir başka kamu görevlisine verilmiş olması, belirleyici unsurlar olarak öngörülmemiştir.<sup>597</sup>

<sup>593</sup> Bkz. [<http://tureng.com/tr/turkce-ingilizce/log>]; [<https://en.wikipedia.org/wiki/Log>], (Erişim Tarihi: 6 Ekim 2017).

<sup>594</sup> Bkz. 8 Aralık 2006 tarihli ve 26370 sayılı Resmî Gazete.

<sup>595</sup> Bkz. [<https://kpsbasvuru.nvi.gov.tr/MevcutKurumListe.aspx>], (Erişim Tarihi: 12 Ekim 2017).

<sup>596</sup> Bkz. [<https://kpsbasvuru.nvi.gov.tr/KpsNedir.aspx>], (Erişim Tarihi: 12 Ekim 2017).

<sup>597</sup> IŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 364.

xxxii) m. 8/6-(cc) – Bir kimseyle gayri tabî mukarenette bulunmak yahut bu fiili kendisine rızasıyla yaptırmak, (6413 sayılı Kanun m. 20/1-(ğ), 1632 sayılı Kanun m. 153/2, 5237 sayılı Kanun m. 225).

*Mukarenet*; yaklaşma, kavuşma, bitişme ve yakınlık anlamlarına gelmektedir.<sup>598</sup> Dolayısıyla gayri tabî mukarenet deyiminden doğal olmayan yoldan cinsel ilişki kast edilmektedir.<sup>599</sup> Söz konusu hüküm aslında 6413 ve 1632 sayılı Kanun’da yalnızca TSK mensupları için öngörülmüşken 682 sayılı OHAL KHK’sinin JGK ve SGK’yi kapsamı sebebiyle buraya da ithal edilmiştir. Böylece bu hüküm EGM’yi de kapsar hâle gelmiştir.

Ayrıca söz konusu eylem ve eylemden mahkûmiyet,<sup>600</sup> çeşitli düzenlemelerde mesleğe veya öğrenciliğe kabul, yarışma sınavlarına katılım veya diğer benzer meslekî taltif ve derecelendirmelerde engel olarak sayılmıştır.<sup>601</sup>

Kanaatimizce söz konusu eylemin işlendiğinin tespiti, ancak idareye intikal eden ve kesinleşmiş bir adlî merci kararı neticesinde ortaya çıkabilecektir.<sup>602</sup> Ayrıca memur

<sup>598</sup> Bkz. [[http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.59df92123bd6a9.00765977](http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.59df92123bd6a9.00765977)], (Erişim Tarihi: 12 Ekim 2017).

<sup>599</sup> Anılan eylemin tanımı yasal düzeyde yapılmış değildir. *Türk Silâhlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Sağlık Yeteneği Yönetmeliği* m. 17/4’e göre “cinsel kimlik ve davranış bozukluğu”, “cinsel tutum ve davranışlarının askerlik ortamında uyum ve işlevsellik sorunu yaratan ya da yaratacağı değerlendirilen olgular” olarak eylemi açıklamaktan uzak şekilde tanımlanmıştır. Sözlük tanımı itibarıyla ise, cinsel duyguları tahrik ve tatmin etmek amacıyla erkekler veya kadınlar arasında yahut insanlar tarafından hayvanlara karşı yapılan cinsel hareketler, bu amaçla doğaya aykırı yapılan diğer temaslar ve her türlü eylemler anlamına gelmektedir, (*Türk Hukuk Lügati*, Türk Hukuk Kurumu y., 3. B., Ankara, 1991, s. 102). Görüldüğü gibi bu tanım da yeterli düzeyde bir açıklama getirmemiştir. Buna karşın İŞIKLAR’a göre ise “aynı cins kişiler arasındaki seksüel temas”, “homoseksüellerin ilişkileri”, “fiilî livatada bulunma” ve “hayvanlarla cinsel temas” gayri tabî mukarenet olarak değerlendirilebilecek eylemler olup disiplinsizliğin oluşumu için cinsel birleşme kapsamındaki eylemler dahi şart değildir, (İŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 365–366). Bunun yanı sıra TAŞKIN’a göre de ar ve namus hislerine zararı dokunabilecek nitelikteki, örneğin bir erkeğin başka bir erkeğin erkeklik organını emmesi, üreme organının hayvana temas ettirilmesi gibi eylemler de bu kapsamdadır, (Bkz. TAŞKIN, (1943), *a.g.e.*, s. 245). Ancak hükümdeki düzenlemenin “bir kimseyle gayri tabî mukarenet” şeklinde öngörülmesinden dolayı, insan dışı canlı ve varlıklarla cinsel temas ve ilişkiler, bu disiplinsizlik kapsamında değerlendirilmemelidir.

<sup>600</sup> Anılan düzenlemelerde, gayri tabî mukarenet suçundan mahkûm olmamak şartı öngörülmüş olmasına rağmen mer’î mevzuatta eylemi tanımlayan bir düzenlemeye rastlanmamıştır. Eylem 1632 sayılı Kanun m. 153/2 hükmüne göre ise TSK’den çıkarma cezası gerektirmektedir. Askerî Yargıtay tarafından ise söz konusu hükmün, zımnen ilga edilmesinin söz konusu olmadığı ve 6413 sayılı Kanun’a rağmen hâlen yürürlükte olduğuna oy çokluğuyla karar verilmiştir, (Bkz. Askerî Yargıtay Daireler Kurulu Kararı, T.:7 Mayıs 2015, E.:2015/42, K.:2015/57, [<http://www.msb.gov.tr/Karar/KararDetay/56fe7137b4540503480d9caf>], (Erişim Tarihi: 19 Aralık 2017)

<sup>601</sup> Bkz. 4678 sayılı Kanun m. 4/e-(1), 3269 sayılı Kanun m. 12/b-(1), *Subay Sicil Yönetmeliği* m. 105/6-(a), m. 116/ b-(10 /e /1), *Astsubay Sicil Yönetmeliği* m. 73/A-(d/5), *Uzman Erbaş Yönetmeliği* m. 6/1-(1), m. 13/3-(a/1), *Harp Okulları Yönetmeliği* m. 44/a-(4), m. 61/b-(3). Ayrıca *Türk Silâhlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Sağlık Yeteneği Yönetmeliği EK-B m. 17/d-(4)* hükmüne göre “Cinsel tutum ve davranışlarının askerlik ortamında uyum ve işlevsellik sorunu yaratan ya da yaratacağı değerlendirilen olgular (Cinsel kimlik ve davranış bozukluğu)” da askerliğe elverişli olmayan durumlar arasında sayılmıştır.

hakkında yalnızca bu nedenle meslekten çıkarma kararı verilmesi söz konusu olduğunda, kişinin özel alanı dışında işlendiği kanıtlanmış böyle bir eylemin memurun görevini ifa etmesini, mesleğin itibarını, iş ortamını ve iş arkadaşlarını etkilemesine dikkat edilmelidir. Yani burada da 682 sayılı OHAL KHK'si m. 6/3-(c ve ç)'de belirtilen “disiplinsizliğin hizmete olumsuz etkisinin ağırlığı” ve “meydana gelen zarar veya tehlikenin ağırlığı” hususları asla göz ardı edilmemelidir.<sup>602</sup>

**xxxiii) m. 8/6-(çç) – Görevine, sosyal ve aile yaşantısına zarar verecek derecede menfaatine, içkiye, kumara ve benzeri kötü alışkanlıklara düşkün olmak,** (6413 sayılı Kanun m. 20/(b)).

Hüküm 6413 sayılı Kanun m. 20/1-(b)'de yer alan ve silâhlı kuvvetlerden ayırma cezası gerektiren *ahlâkî zayıflık* disiplinsizliğinin 682 sayılı OHAL KHK'sine ithal edilmiş hâlidir. Yasa koyucu bu hükümle esasen memurun görevini deontolojik ilkelere uygun şekilde, objektif, baskı ve sair etkenlerden uzak şekilde yapmasını

<sup>602</sup> Çünkü eylemin nasıl tespit edileceği ve gayri tabii mukarenet deyiminden tam olarak ne anlaşılması gerektiği açık değildir. Konuyla ilgili ŞEN'in iştirak ettiğimiz değerlendirmesi ise şu şekildedir: “... demokratik ve insan haklarına saygılı bir hukuk devletinde kişinin özel yaşamına yönelik son derece ağır bu müdahalenin somut olarak ne şekilde tatbik edileceği de ayrı bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir kolluk görevlisinin özel ve tümü ile gizli yaşam alanı kapsamına giren davranışlarını kim, nasıl tespit edecektir? / “Şüpheden sanık yararlanır” ilkesi disiplin hukukunda da benimsendiğine göre, iddiaya konu eylemi gerçekleştirdiği yönünde kesin ve somut tespitler olmaksızın kişi hakkında yaptırım uygulanamayacağı açıktır. Bu durumda, bir kolluk görevlisinin özel ve gizli yaşamında “gayri tabii mukarenette bulunma” eylemini gerçekleştirdiği somut ve kesin olarak nasıl tespit edilecektir? Kişinin özel ve gizli yaşamına doğrudan müdahale edilmesi ve bu eylemin gerçekleştiği yönünde bir tespit yapılması hâlinde, elde edilen bilgi ve bulgunun hukuka uygunluğundan söz edilmesi de elbette mümkün olmayacaktır. Hatta bu durumda; kolluk görevlisinin özel hayatının gizliliğini ihlal eden, bu fiili ses ve görüntüleri kayda almak ve/veya bu verileri ifşa etmek sûretiyle işleyen kişinin Türk Ceza Kanunu m. 134 kapsamında ceza sorumluluğu doğacaktır. Gayri tabii mukarenette bulunma iddiasının ispatı, sadece TCK m. 134'te düzenlenen suçun işlenmesi ile elde edilebilecek bilgi ve bulgularla mümkün görünmektedir. Suç işlemek sûretiyle elde edilen verilerin disiplin soruşturmasında ilgili kolluk görevlisinin aleyhine delil olarak kullanılamayacağı açıktır. Eylemin somut ve kesin şekilde tespit edilememesi hâlinde, duyum veya istihbarattan hareketle bir kolluk görevlisinin gayri tabii mukarenette bulunduğu kabulü “şüpheden sanık yararlanır” ilkesinin ihlali anlamına geleceğinden, 682 sayılı KHK m. 8/6'nın (cc) bendi gerek Anayasa ve İHAS'a uygunluk ve gerekse hükmün uygulanması ile ortaya çıkacak neticeler yönünden hukuka aykırılık teşkil etmektedir”, (Bkz. ŞEN, Ersan, (2017), “Polis Disiplin KHK'si Hakkında Ek Mülâhazalar”, [<http://www.haber7.com/yazarlar/prof-dr-ersan-sen/2274631-polis-disiplin-khksi-hakkinda-ek-mulahazalar>], (Erişim Tarihi: 25 Ağustos 2017)); Karşıt görüş için bkz. İŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 364–368. Anayasa Mahkemesi ise kişinin cinsel kimliğinin özel hayatı olarak nitelendirildiğine ve bunun kamusal alanda kalsa dahi özel hayat kapsamında ele alınabileceğine işaret etmiştir, (AYMK., *Adem Yüksel Başvurusu*, T.:1 Haziran 2016, Başvuru Numarası: 2013/9045 için bkz. 2 Temmuz 2016 tarihli ve 29760 sayılı Resmî Gazete).

<sup>603</sup> Nitekim Danıştay'ın da işaret ettiği gibi “Konuya ilişkin Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları incelendiğinde ... eşcinsel kişilerin salt cinsel yönelimlerinden dolayı ordudan ihraç edilmesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 8. maddesinin ihlali olarak karara bağlanmış, Özpinar- Türkiye Kararında (Başvuru No:20999/04-Karar Tarihi:19.10.2010) ise; bir yargıçın özel hayatında arkadaşlık ettiği kişiler ve giyim tarzı, aşırı makyaj yapması gibi iddialar ön plana çıkarılarak meslekten çıkarılması anılan hakkın ihlali olarak değerlendirilmiş, anılan yargıçla ilgili iddiaların bu kişinin mesleğini icrasına etkisinin somut olarak ortaya konulmadığı hususu vurgulanmıştır”, (Bkz. Danıştay 12. Daire, T.:23 Mart 2016, E.:2012/8980, K.:2016/1586, [<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12d-2012-8980.htm>], (Erişim Tarihi: 17 Aralık 2017)).

hedeflemiştir. Ancak söz konusu hükümle kanunîlik ilkesinden bir hayli sapıldığı söylenebilmektedir.<sup>604</sup> Şöyle ki öncelikle *menfaatine düşkün olmak* şeklinde idareye çok geniş şekilde yorumlamak için müsait bir alan açılmıştır. Ayrıca *benzeri kötü alışkanlıklar* ifadesi kullanılarak yine içeriği bir hayli geniş olabilecek bir kavrama daha yer verilmiştir. Bunun yanı sıra muğlak şekilde düzenlenen hükümdeki menfaat veya kötü alışkanlıkların hukuken meşrû olması da mümkündür. Buna göre hükmün kaleme alınışındaki özensizlik nedeniyle, memurun hemen her tür tutum ve eğilimi menfaatine düşkünlük olarak değerlendirilebilecektir. Örneğin bir memurun bağımlılık düzeyinde sanal oyun alışkanlığının olduğunu düşünelim. Hükmün ifadesine sıkı sıkıya bağlı kalınırsa memurun sırf bu sebepten dahi meslekten çıkarılabilmesi mümkün olabilecektir. Ancak bu hâlde de yine idare buradaki eylemi, yalnızca göreve olumsuz etkisi yönüyle değerlendirebilmelidir.

Bir diğer dikkat çeken husus *ise görevine, sosyal ve aile yaşantısına zarar verecek derecede* ibaresine yer verilmiş olmasıdır. Memurun görevine zarar verecek eyleminin cezalandırılması çok doğaldır. Fakat memurun *aile yaşantısına* ve *hatta sosyal yaşantısına* zarar verecek eylemlerinin yaptırımı ve üstelik meslekten çıkarma yaptırımına tâbi tutulmasını anlamak güçtür. İdare elbette ki memurun sağlıklı bir aile ve sosyal yaşantısına sahip olmasını ve böylece sağlıklı bir ruh yapısıyla görevine devam etmesini arzulayabilir. Fakat bu hususların, memurun doğrudan meslekten çıkarma yaptırımına muhatap olmasına neden olmaması gerekir. Kanaatimizce bu konuda en azından anılan eylemlerin, hükümde belirtilen *düşkün olmak* kavramını karşılayacak şekilde belli bir süre devam etmesi koşulu aranmalıdır.<sup>605</sup> Ayrıca idare, eylemleri değerlendirirken hükümdeki soyut ifadeleri memurun somut ve kanıtlanmış eylemlerine dökmeli, bunların niteliksel ve/veya niceliksel olarak göreve olumsuz etkisini açık bir şekilde ortaya koymalıdır. Ancak bu aşamadan sonra memura meslekten çıkarma yaptırımını uygulanabilmelidir.

**xxxiv) m. 8/6-(dd) – Aynı rütbedeki meslektaşları ile diğer mesai arkadaşlarına fiilî tecavüzde bulunmak, (Tüzük m. 6/A-(10)).**

<sup>604</sup> IŞIKLAR'ın bu konuda katıldığımız bir görüşüne göre ise “söz konusu disiplinsizlik, moral ve manevî değerlerle ilgili kişisel zafiyet durumunun bir göstergesi, kendi mevzuatında gösterilen ve uyulması gereken ahlâkî değer ve etik kuralların belirlendiği deontolojik ilke ve esaslara aykırı eylemler” olarak anlaşılabilir. IŞIKLAR'ın katılmadığımız görüşlerine göre ise “sosyal ve aile yaşantı ile görev kapsamını birbirinden ayırmak kolay değildir, buna göre memurun yalnızca ailevî ve sosyal hayatını etkileyen eylemleri de cezalandırılabilir”. Hatta yazar, eylem sonucu zarar unsurunun dahi gerçekleşmesinin şart olmadığını, disiplinsizliğin soyut zarar tehlike kapsamında kalmasının, disiplinsizliğin oluşmasına engel olmayacağı görüşündedir, (Bkz. IŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 368–370)

<sup>605</sup> Karşıt görüş için bkz. IŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 373.

*Tecavüz*; saldırı, namusuna saldırma, sarkıntılık gibi anlamlara gelmektedir.<sup>606</sup> *Fiilî tecavüz* ise vücut bütünlüğüne, bizzat kendi organlarıyla veya bir araç kullanarak yapılan saldırılardır.<sup>607</sup> Hüküm ile personelin birbirine karşı fiilî veya cinsel bir saldırıda<sup>608</sup> bulunması hâlinde meslekten çıkarılması öngörülmüştür. Bu da huzurlu bir iş ortamını ve hiyerarşi ilişkisini sağlamaya yöneliktir.

Burada düzenlenen husus yalnızca aynı rütbedeki veya daha alt seviye ve rütbedeki memura yapılan saldırılar değildir. “*diğer mesai arkadaşları*” kavramına memurun maiyeti, âmiri veya üstü olmayan, aynı teşkilattaki tüm meslektaşları dâhildir.<sup>609</sup> Buna göre memurun, aralarında hiyerarşik ilişki bulunmayan meslektaşlarına, yani maiyeti, üstü veya âmiri olmayan tüm meslektaşlarına saldırması cezalandırılmaktadır. Memurun maiyetine, üstüne veya âmirine saldırma durumu ise 657 sayılı Kanun m. 125/E-(f) hükmünde düzenlenmiştir. Buna göre “*âmirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiilî tecavüzde bulunmak*” eylemi devlet memurluğundan çıkarma disiplin cezası gerektirmektedir. Çünkü 682 sayılı OHAL KHK’si m. 34/1’e göre “*Bu Kanun Hükmünde Kararnamede hüküm bulunmayan hâllerde 657 sayılı Kanunun disipline ilişkin hükümleri uygulanır*”. Dolayısıyla yine burada eşitsizlik yaratan bir durum ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki kolluk teşkilatında memurun, aralarında hiyerarşi ilişkisi bulunmayan mesai arkadaşına saldırması meslekten çıkarma ile cezalandırılırken, astın üstüne veya üstün astına saldırması devlet memurluğundan çıkarma gerektirmektedir. Böylece yasa koyucu hiyerarşi ilişkisini daha sıkı şekilde korumaya almaktadır

Bunun yanı sıra söz konusu eylemin tehdit, hakaret veya teşebbüs aşamasında kalmaması gerekir. Aksi takdirde eylemin bu hükme göre cezalandırılmaması gerekir. Bu nitelikte kalan eylemlerin ise 682 sayılı OHAL KHK’si m. 8/5-(ç)/(6, 7, 8, 9, 10)<sup>610</sup> veya m. 8/3-(b/1)<sup>611</sup> hükümleri kapsamında değerlendirilmeleri mümkündür.

<sup>606</sup> Bkz. [[http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.59e0e0e8c5dba0.04839496](http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.59e0e0e8c5dba0.04839496)], (Erişim Tarihi: 13 Ekim 2017).

<sup>607</sup> IŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 374.

<sup>608</sup> Kanaatimizce sarkıntılık kapsamını aşan fiilî cinsel saldırı eylemi, disiplin açısından hem m. (8/5)-(ç/6)’de belirtilen ve kademe ilerlemesinin uzun süreli (24 ay) durdurulması gerektiren “*kişinin iffetine yönelik ... harekette bulunmak*” hem de bu hükümde belirtilen fiilî tecavüz kapsamına girecektir. Dolayısıyla bu noktada m. 4/3 gereği bir eylemin birden fazla disiplinsizlik teşkil etmesi hâlinde ağır olan disiplin cezası verileceğinden aynı rütbedeki meslektaşları ile diğer mesai arkadaşlarına fiilî cinsel tecavüzde bulunan memura da meslekten çıkarma yaptırımını uygulanabileceği değerlendirilmektedir.

<sup>609</sup> IŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 374. TAŞKIN’a göre de “*arkadaş*” tabiri ast ve üstleri de kapsamaktadır, (Bkz. TAŞKIN, (1943), *a.g.e.*, s. 174).

<sup>610</sup> M. 8/5-(ç/6) – “*Kişinin iffetine yönelik söz söylemek, fiil veya harekette bulunmak*”,

M. 8/5-(ç/7) – “*Âmir veya üste hakaret etmek*”,

M. 8/5-(ç/8) – “*Âmir veya üstlerini söz, yazı, tutum veya davranışlarıyla küçümsemek*”,

xxxv) m. 8/6-(ee) – **Görevde kullanılan telsiz haberleşme araçlarıyla âmir ya da üstleri hakkında olumsuz yönde eleştirici nitelikte konuşmalar yapmak,** (Tüzük m. 8/36).

*Eleştiri*; bir insanı, bir eseri, bir konuyu doğru ve yanlış yanlarını bulup göstermek amacıyla inceleme işi olarak tanımlanmaktadır.<sup>612</sup> Hüküm ile kolluk personelinin günümüzde çok sık kullanılan telsiz araçlarıyla belirtilen eylemleri işlemesi hâlinde meslekten çıkarmaya karar verileceği düzenlenmiştir. Burada görev anında ve operasyonlarda kullanılan araçlarla yapılacak olumsuz eleştirilerin görev motivasyonuna etki etmemesi amaçlanmıştır. Ancak hükmün yalnızca telsiz haberleşme aracı için geçerli olacağı düzenlenmiştir.<sup>613</sup> Bunun yanı sıra olumsuz yönde eleştiri içeriğinin takdirinde eylemin ağırlığının göz ardı edilmemesi gerekir. Telsizle yapılan eleştirinin başkaları tarafından da duyulmasını sağlama unsurunun gerçekleşmiş olması da aranmalıdır.<sup>614</sup> Ayrıca hükmün yalnızca telsiz için geçerli olması ve geniş yorumlanmaya elverişli olması eleştirilebilecek yönlerinden biridir. Bununla birlikte konuşma içeriklerinin değerlendirilmesinde yalnızca eylem âni ile sınırlı olarak değil, bütüncül bir değerlendirilme yapılması uygun olacaktır.<sup>615</sup>

xxxvi) m. 8/6-(ff) – **Dernek kurmak ya da spor dernekleri dışındaki derneklere üye olmak, m. 8/6-(gg) – Vakıf kurmak veya Bakanlıkça belirlenmiş vakıflardan başka vakıfların organlarında görev almak,** (Tüzük m. 8/33, 6413 sayılı Kanun m. 19/1-(k), 477 sayılı Kanun m. 60/1, 211 sayılı Kanun m. 43).

Anayasa m. 33/1’ göre “herkes, önceden izin almaksızın dernek kurma ve bunlara üye olma ya da üyelikten çıkma hürriyetine sahiptir”. Ancak aynı hükmün altıncı fıkrasına göre “birinci fıkra hükmü, silâhlı kuvvetler ve kolluk kuvvetleri mensuplarına ve görevlerinin gerektirdiği ölçüde devlet memurlarına kanunla sınırlamalar getirilmesine engel değildir”. Dolayısıyla Anayasa düzeyinde bir

---

M. 8/5-(ç/9) – “Âmir veya üstlerini dövmeye teşebbüs etmek”,

M. 8/5-(ç/10) – “Âmir veya üstlerini sözlü veya fiili olarak tehdit etmek”.

<sup>611</sup> M. 8/3-(b/1) – “Kendisi ile aynı rütbede çalışanlara, astlarına veya mesai arkadaşlarına karşı onur kırıcı söz söylemek, davranışta bulunmak veya söz, yazı ya da eylemle hakaret etmek”.

<sup>612</sup> Bkz. [[http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.59e0eaa0a519a4.06032116](http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.59e0eaa0a519a4.06032116)], (Erişim Tarihi: 13 Ekim 2017).

<sup>613</sup> Bunun yanı sıra astın üstüne, hizmet dışında dahi hürmet etmesi gerektiği ileri sürülmektedir, (Bkz. TAŞKIN, (1943), a.g.e., s. 200).

<sup>614</sup> İŞIKLAR, (2017), a.g.e., s. 375.

<sup>615</sup> Örneğin Danıştay, “Başbakan’ın konvoyu geçerken yumurta atan ve küfürlü sözler söyleyen devlet memurunun, memuriyetten çıkarılmasının ağır bir ceza olduğuna” karar vermiştir, (Bkz. Danıştay 12. Daire, T.:15 Şubat 2017, E.:2016/8859, K.:2017/321, [[www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12d-2016-8859.htm](http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12d-2016-8859.htm)], [<https://www.memurlar.net/haber/724870/danistay-basbakan-a-hakaret-icin-memurlukta-n-cikarilma-cezasi-verilmesi-agir-bir-ceza.html>], (Erişim Tarihi: 29 Ocak 2018)).

düzenleme ile, görevin gerektirdiği herhangi bir sınır olmaksızın kolluk kuvvetlerine ve görevin gereği ile sınırlı olmak üzere sair kamu görevlilerine dernek kurma ve üyelikle ilgili sınırlama getirilebileceği anlaşılmaktadır. AİHS<sup>616</sup> m. 11 hükmü ile de Anayasa'nın anılan hükmü ile paralel bir düzenleme getirilmiş durumdadır.<sup>617</sup>

Bu hükümlere uygun olarak yürürlüğe konan 5253 sayılı *Dernekler Kanunu*<sup>618</sup> m. 3/(1 ve 2)'ye göre “*Fiil ehliyetine sahip gerçek veya tüzel kişiler, önceden izin olmaksızın dernek kurma hakkına sahiptir. / Ancak, Türk silâhlı kuvvetleri ve kolluk kuvvetleri mensupları ile kamu kurum ve kuruluşlarının memur statüsündeki görevlileri hakkında özel kanunlarında getirilen kısıtlamalar saklıdır*”.

EGM açısından ise 3201 sayılı Kanun ek m. 11'e göre “*Emniyet teşkilatı mensupları ile çarşı ve mahalle bekçileri dernek kurucusu ve üyesi olamazlar. Ancak spor derneklerine üye olabilir. Emniyet teşkilatı bünyesine spor amacıyla kurulmuş derneklerin yönetim ve denetim kurullarında görev alabilirler. / Emniyet Teşkilatı mensupları ile çarşı ve mahalle bekçilerinin 17/2/1926 tarihli ve 743 sayılı Türk Kanunu Medenîsi kapsamındaki vakıfların kurucusu olabilmeleri ile bu vakıfların yönetim organlarında görev alabilmeleri Emniyet genel müdürünün teklifiyle İçişleri Bakanının iznine bağlıdır. / Yukarıdaki fıkralara aykırı hareket edenlere tüzükte [682 sayılı OHAL KHK'sinde] belirtilen disiplin cezaları verilir*”.

Hüküm ile –aktif bir faaliyet barındırsın veya barındırmasın–<sup>619</sup> spor dernekleri<sup>620</sup> dışındaki derneklere üyelik cezalandırılmaktadır. Ancak burada dikkati çeken bir husus olarak JGK ve SGK mensuplarının dernek veya vakıf kuruculuğu ve üyeliği için henüz kanun düzeyinde getirilmiş bir sınırlamanın bulunmayışıdır. Her ne kadar TSK mensupları için bu konuda 211 sayılı Kanun m. 43<sup>621</sup> ile getirilen bir

<sup>616</sup> Bkz. 19 Mart 1954 tarihli ve 8662 sayılı Resmî Gazete.

<sup>617</sup> Literatürde bu yasağa dair dikkat çekici gerekçeler ileri sürülmüştür. Bu kapsamdaki bir görüşe göre “*Hayrî cemiyetlerin siyasetle alakadâr olmaları da ihtimal dâhilindedir. Hatta şimdiye kadar bu veçhile zahiren hayra matuf ve fakat siyasetle meşgul birçok cemiyetler görülmüştür*”, (Bkz. TAŞKIN, (1943), a.g.e., s. 241). Görüldüğü üzere bu noktada memurun meydana gelmiş ve kanıtlanmış somut davranışlarının kriter olarak göz önüne alınmadığı bir disiplinsizlik türü düzenlendiği ve dernek ile vakıf üyeliklerine siyasetle ilgilenileceğinden bahisle muhtemel bir tehdit gözüyle bakıldığı anlaşılmaktadır.

<sup>618</sup> Bkz. 4 Kasım 2004 tarihli ve 25649 sayılı Resmî Gazete.

<sup>619</sup> IŞIKLAR, (2017), a.g.e., s. 375.

<sup>620</sup> Hükümdeki spor derneklerinin hangi özellik ve nitelikteki dernekleri kapsadığı açık değildir. Örneğin 6222 sayılı *Sporda Şiddet ve Düzensizliğin Önlenmesine Dair Kanun*'da tanımlanan taraftar derneğine üyeliğin yaptırımı tâbi olup olmayacağı kesin değildir. Dolayısıyla bu konuların, 682 sayılı OHAL KHK'si ve ilgili diğer mevzuata aykırı olmayacak şekilde diğer düzenleyici işlemlerde açıklığa kavuşturulmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

<sup>621</sup> Anılan hükme göre “*Türk silâhlı kuvvetleri mensupları siyasî faaliyette bulunamaz. Bundan ötürü silâhlı kuvvetler mensuplarının siyasî parti veya derneklere girmeleri bunların siyasî faaliyetleri ile münasebette bulunmaları, her türlü siyasî gösteri, toplantı işlerine karışmaları ve bu maksatla nutuk ve beyanat vermeleri ve yazı yazmaları yasaktır. / Silâhlı kuvvetler mensupları millî savunma bakanlığınca*

sınırlama olsa bile bunun 681 sayılı OHAL KHK'sinin yürürlüğe girişinden ve böylece 211 sayılı Kanun kapsamında JGK ve SGK'nin çıkarılmasından sonra JGK ve SGK mensupları için de geçerli olacağı ileri sürülemez. Bu nedenle hâlihazırdaki düzenlemelere göre JGK ve SGK mensuplarının dernek kuruculuğu ve üyeliği için genel bir sınırlamanın bulunmadığı söylenebilir. Ancak bu konuda *Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Personel Yönetmeliği* m. 19/2'de yer alan “*Personel her durumda devletin menfaatlerini korumak mecburiyetindedir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına aykırı olan, memleketin bağımsızlığını ve bütünlüğünü bozan, Türkiye Cumhuriyetinin güvenliğini tehlikeye düşüren herhangi bir faaliyette bulunamaz. Aynı nitelikte faaliyet gösteren ... derneğe katılamaz, bunlara yardım edemez*” şeklindeki sınırlama çerçevesinde, üye olunan derneğin kanıtlanabilir faaliyetleri kapsamında memur hakkında disiplin sorumluluğuna gidilebilecektir.<sup>622</sup>

Vakıflar açısından ise Anayasa m. 33/son hükmüne göre “*Bu madde hükümleri vakıflarla ilgili olarak da uygulanır*”. Dolayısıyla dernekler için yapılan sınırlamaların vakıflar için de kanun ile yapılabileceği belirtilmiştir. Ancak kanun düzeyinde bu konuda herhangi bir sınırlama yapılmamıştır. Buna rağmen bu konuda JGK ve SGK mensupları açısından meslekten çıkarma gerektiren bir disiplinsizlik öngörülmesinin Anayasa'ya aykırı olduğu düşünülmektedir. Ayrıca vakıflar açısından memurun vakfa

---

*adları yayınlanan ve siyasî olmayan cemiyetler ile spor kulüplerinin faal olmayan üyeliklerine girebilirler. Girenler durumlarını en kısa zamanda Millî Savunma Bakanlığına bildirmeye mecburdurlar. / Türk silâhlı kuvvetleri mensupları kendi kıta, karargâh ve kurumları içinde amatör askerî spor kulüpleri kurabilir ve bu kulüplerde faaliyette bulunabilirler. Bu kulüplerin kurulması için Genelkurmay Başkanlığının müsaadesi ile ilgili makamlara müracaat edilir. Harp ve vazife malulleri ile gaziler tarafından rehabilitasyon amacıyla kurulan spor kulüplerinin Türk silâhlı kuvvetlerinin spor tesislerinden istifadesine Genelkurmay Başkanlığınca izin verilebilir. Amatör spor kulüplerinin kurulması, faaliyet ve denetimleri ile rehabilitasyon amacıyla kurulan spor kulüplerinin spor tesislerinden istifadesine ilişkin usûl ve esaslar ile diğer hususlar yönetmelikle düzenlenir. / Silâhlı kuvvetler mensupları kanunla kurulan meslek kuruluşlarına üye olamaz ve organlarında görev alamazlar. Ancak üye olamamaları kanunlarda belirtilen diğer kayıt ve şartlara uymak kaydıyla meslekleriyle ilgili görevlerde çalışmalarına, meslekî hizmetleri yürütmelerine, yetkilerini kullanmalarına, meslekî eğitim ve öğretim yaptırılmalarına, kurum âmirlerinin izniyle kuruluşun bilimsel çalışmalarına katılmalarına, meslek kural ve koşullarına uymak yükümlülüklerine, haklarında disiplin cezası uygulanmasına, özel kanunların öngördüğü kayıtlarla mesleklerini serbestçe icra etmelerine, resmî veya özel bir görev almalarına engel teşkil etmez. / Belli bir meslek veya sanatın icra edilebilmesi için meslek kuruluşlarına üye olmayı zorunlu kılan kanun hükümleri silâhlı kuvvetler mensupları hakkında uygulanmaz. / Askerlik yükümlülüğünü yerine getirmekte olan yedek subaylar ile er ve erbaşların üyelikleri, askerlik hizmetleri süresince askıda kalır. Bu hâl ilgililerin aidat ödeme ve kanunlardan doğan diğer meslekî yükümlülüklerini ve haklarını ortadan kaldırmaz”, (Bkz. 9 Ocak 1961 tarihli ve 10702 sayılı Resmî Gazete).*

<sup>622</sup> Nitekim benzer içerikteki 657 sayılı Kanun m. 7/2'de öngörülen “*Devlet memurları her durumda devletin menfaatlerini korumak mecburiyetindedirler. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına aykırı olan, memleketin bağımsızlığını ve bütünlüğünü bozan Türkiye Cumhuriyetinin güvenliğini tehlikeye düşüren herhangi bir faaliyette bulunamazlar. Aynı nitelikte faaliyet gösteren herhangi bir harekete, gruplaşmaya, teşekküle veya derneğe katılamazlar, bunlara yardım edemezler*” hükmünün de bu kapsamda dikkate alınabileceği söylenebilir.



üyeliği<sup>623</sup> değil kurucu olması veya idarî bir işlem olan İçişleri Bakanlığı kararına aykırı olarak, vakıf organlarında görev alması yaptırım altına alınmıştır.

Bununla birlikte m. 9/1-(a)'ya göre “ülkenin bağımsızlığını zedelemeye, bütünlüğünü bozmaya ve millî güvenliği tehlikeye düşürmeye yönelik herhangi bir faaliyette bulunmak veya aynı nitelikte faaliyet gösteren herhangi bir ... vakıf, dernek ve benzeri teşekküle katılmak, bunlara yardım etmek veya bu yapılarla ilişki içerisinde bulunmak” eylemi,<sup>624</sup> devlet memurluğundan çıkarma sebebi olarak öngörülmüştür. Buna göre memurun anılan eyleminin bu kapsamda görülmesi hâlinde kendisine meslekten çıkarma değil devlet memurluğundan çıkarma yaptırımını uygulanacaktır.

### **3.1.2. Tekerrür Sebebiyle Meslekten Çıkarma Disiplin Cezası Gerektiren Disiplinsizlikler**

682 sayılı OHAL KHK'si m. 34/1'e göre “bu kanun hükmünde kararnamede hüküm bulunmayan hâllerde 657 sayılı Kanunun disipline ilişkin hükümleri uygulanır”. 657 sayılı Kanun m. 125/2'ye göre ise “Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya hâlin cezaların özlük dosyasından silinmesine ilişkin süre içinde tekerrüründe 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”. Buna göre tekerrür konusunda 682 sayılı OHAL KHK'sinin uygulanmasında 657 sayılı Kanun'da belirtilen tekerrür hükmünün uygulanması gerekmektedir.<sup>625</sup>

657 sayılı Kanun'un anılan hükmünde ceza hukukunda da geçerli olan tekerrür kurumu düzenlenmiştir. Ceza hukukuna göre *tekerrür* bir suçtan dolayı kesin olarak hüküm giydikten sonra yeniden suç işleyen kimsenin kişisel durumudur.<sup>626</sup> 5237 sayılı Kanun m. 58/1'e göre ise “önceden işlenen suçtan dolayı verilen hüküm kesinleştikten sonra yeni bir suçun işlenmesi hâlinde, tekerrür hükümleri uygulanır. Bunun için cezanın infaz edilmiş olması gerekmez”.

<sup>623</sup> Vakıflara üyelik mümkündür. Bu konuda Anayasa Mahkemesi, 4271 sayılı *Türk Medenî Kanunu* (mülga) m. 101/3'te yer alan “*Vakıflarda üyelik olmaz*” şeklindeki hükmü iptal etmiştir. (AYMK., T.:17 Nisan 2008, E.:2005/14, K.:2008/92 için bkz. 28 Haziran 2008 tarihli ve 26920 sayılı Resmî Gazete).

<sup>624</sup> Hükmün daha somuta indirgenmiş bir benzer hâli de de *Tüzük* m. 8/42'de yer almaktadır: “*Yasadışı örgütlere lojistik destek sağlamak ya da üyelerini güvenlik kuvvetlerinden saklamak, saklanmasına yardımcı olmak veya bu örgütler ile mensupları lehinde propaganda yapmak, övücü söz söylemek, bunlara ait sembol, işaret ve amblemleri taşımak, taşıtmak, bulundurmamak*”. Buna göre 682 sayılı OHAL KHK'sinin sabık düzenlemelere nispeten daha muğlak hükümler öngördüğü anlaşılmaktadır.

<sup>625</sup> Buna göre daha alt düzenleyici işlemlerle, tekerrür uygulamasının genel kolluk teşkilatı için uygulanmayacağı yönündeki düzenlemelerin hukuken geçerli olmayacağı değerlendirilmektedir.

<sup>626</sup> KIRMIZIGÜL, (1998), *a.g.e.*, s. 302.

Tekerrür hükmünün uygulanması konusunda idareye takdir hakkı da tanınmış değildir. Yani idare memurun aleyhine de olsa şartları oluşmuşsa tekerrür hükümlerini uygulamak zorundadır.<sup>627</sup> 657 sayılı Kanun'da tekerrüre dair iki ayrı durum öngörülmüştür:

**Özel tekerrür durumunda** aynı disiplin cezasını gerektiren aynı nitelikteki eylemin, disiplin cezalarının özlük dosyasından silinme süresi içerisinde ikinci kez işlenmesi durumunda mükerrir memura bir derece ağır ceza verilmektedir.<sup>628</sup> Özel tekerrürde memurun aynı nitelikteki iki eyleminden söz edilebilir.<sup>629</sup> Örneğin memur, kısa süreli kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren ve m. 8/4-(a/6)'da yer verilen “*toplu olarak sözlü veya yazılı şikâyetle bulunmak*” eylemini belirtilen süreler içerisinde ikinci kez işlerse kendisine tekerrür hükmü göz önüne alınacak ve uzun süreli kademe ilerlemesinin durdurulması cezası uygulanacaktır.

**Genel tekerrür durumunda** disiplin cezalarının özlük dosyasından silinme süresi içerisinde aynı disiplin cezasının uygulanmasını gerektiren fakat farklı eylemlerin üçüncü kez işlenmesinde memura üçüncü eyleminde tekerrür hükümleri uygulanacaktır.<sup>630</sup> Örneğin memur, m. 8/1-(b)'de yer alan “*yetkili makamlarca belirlenmiş tasarruf tedbirlerine riayet etmemek veya kullanımına sunulan kamu kaynaklarının kullanılmasında gösterilmesi gereken makûl seviyedeki özeni göstermemek*” ve m. 8/1-(d)'de yer alan “*özürsüz veya izinsiz olarak mesaiye geç gelmek veya erken ayrılmak ya da günlük mesai saatlerine riayet etmemek*” eylemlerini disiplin cezalarının özlük dosyasından silinme süresi içerisinde işleyip bu konuda iki defa uyarma cezası almış olsun. Aynı süre içerisinde memur eğer uyarma cezasını gerektiren ve ilk iki eyleminden farklı olarak, örneğin m. 8/1-(e)'de yer alan “*nezaket kurallarına aykırı tavır ve davranışlarda bulunmak*” eylemini de işlerse bu eyleminde mükerrir sayılacak ve kendisine tekerrür hükümleri uygulanacaktır. Böylece memurun cezası bir derece ağırlaştırılarak memur kınama yaptırımına tâbi tutulacaktır.

**Silinme Süresi** - Bu noktada disiplin cezalarının özlük dosyasından silinme süresini açıklamak gerekir. 682 sayılı OHAL KHK'si m. 7/5'e göre “*devlet memurluğundan çıkarma ya da meslekten çıkarma cezalarından başka bir disiplin cezasına çarptırılmış olanlar, uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasından*

<sup>627</sup> KIRMIZIGÜL, (1998), *a.g.e.*, s. 303.

<sup>628</sup> KIRMIZIGÜL, (1998), *a.g.e.*, s. 303.

<sup>629</sup> Bu bu iki eylemin muhakkak tamamen aynı olması şart değildir. Çünkü kural olarak aynı disiplinsizliğin, ceza hukukundaki serbest hareketli suçlar gibi farklı nitelik ve şekillerdeki davranışlarla ihlal edilmesi mümkündür.

<sup>630</sup> KIRMIZIGÜL, (1998), *a.g.e.*, s. 303.

*başlayarak beş yıl, diğer cezaların uygulanmasından başlayarak on yıl geçtikten sonra, atamaya yetkili âmire başvurarak verilmiş olan disiplin cezalarının özlük dosyasından silinmesini isteyebilir. İlgilinin bu süreler içerisindeki davranışları, bu isteğini haklı kılabilecek nitelikte görülürse söz konusu ceza özlük dosyasından silinir”.* İşte memurun disiplin özlük dosyasından silinmesini talep edebileceği bu asgarî müddetlere disiplin cezasının özlük dosyasından silinme süresi denir. Buna göre, silinme süresi 682 sayılı OHAL KHK’si bakımından uyarma ve kınama cezalarında 5 yıl; aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin kısa ve uzun süreli durdurulması cezalarında ise 10 yıl olarak uygulanacaktır.

**Kesinleşme Şartı** - Tekerrürün uygulanabilmesi için aranacak bir diğer koşul da memurun tekerrüre esas alınacak disiplin cezasını, tekerrür hükümlerinin uygulanacağı disiplin cezasının verileceği tarihten önce alması ve bu cezanın kesinleşmiş olmasıdır.<sup>631</sup> Buna göre memur, uyarma ve kınama cezasının kesinleşip uygulanmasının sona erdiği tarihten başlayarak 5 yıl içinde; aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin kısa ve uzun süreli durdurulması cezasının da aynı şekilde kesinleşip uygulanmasının sona erdiği tarihten başlayarak 10 yıl içinde kendisine uygulanan cezanın özlük dosyasından silinmesini talep edebilecektir. Buradaki kesinleşmeden maksat, idarî işleme konu disiplin cezasının idarî usûllerinin tamamlanarak kesinleşmesidir. Memurun bu konuda yargıya müracaat etmiş olması tekerrür hükümlerinin uygulamasına etki etmeyecektir, meğerki bir yargı kararıyla ilgili idarî işlemin yürütmesi durdurulmuş veya iptaline karar verilmiş olsun. Zira 2577 sayılı Kanun m. 28/1’e göre “*Danıştay, bölge idare mahkemeleri, idare ve vergi mahkemelerinin esasa ve yürütmenin durdurulmasına ilişkin kararlarının icaplarına göre idare, gecikmeksizin işlem tesis etmeye veya eylemde bulunmaya mecburdur*”. Bu konudaki bir Danıştay içtihadına göre,

*“... tekerrür hükümlerinin uygulanabilmesi için, aynı nitelikteki suçtan dolayı daha önceden verilmiş disiplin cezasının bulunması ve söz konusu disiplin cezasının ilgisine tebliğ edilerek idarî yönden kesinleşmiş olması yeterli olup, aynı zamanda yargısal yönden kesinleşmiş olmasının gerekmediği, mevzuatta da böyle bir koşulun aranmadığı açıktır”.*<sup>632</sup>

<sup>631</sup> Bkz. Danıştay 12. Daire, T.:30 Ocak 2009, E.:2006/5335, K.:2009/290, [<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>], (Erişim Tarihi: 17 Kasım 2017).

<sup>632</sup> Bkz. Danıştay 12. Dairesi, T.:4 Haziran 2014, E.:2014/424, K.:2014/4578, [<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/12d-2014-424.htm>], (Erişim Tarihi: 16 Ekim 2017).

Ayrıca belirtilen süreler geçtikten sonra memurun bu yönde bir talebinin bulunmaması durumunda bile memurun önceden işlediği eylemler tekerrüre konu edilemeyecektir. Bunun yanı sıra tekerrür uygulanarak ağırlaştırılan disiplin cezasında, cezaya esas eylemden dolayı memura tekraren tekerrür hükümleri uygulanamayacaktır. Yani tekerrürün tekerrürü olmaz.<sup>633</sup> Örneğin memurun mükerir olarak işlediği bir eylemden sonra tekraren, tekerrüre esas olabilecek nitelikte bir disiplinsizlik işlediğini varsayalım. Bu durumda memura özlük dosyasından silinme süresi içerisinde eyleminden dolayı bir kez tekerrür uygulandığından aynı eylem ikinci kez tekerrüre konu edilemeyecektir. Buna göre tabiri caizse kendisine tekerrür hükümleri uygulanan memur tekerrür bakımından sıfırlanmış olacaktır. Söz gelimi memurun özel tekerrür kapsamında kademe ilerlemesinin uzun süreli durdurulması gereken aynı eylemi, özlük dosyasından silinme süresi içinde ikinci kez işlediğini ve bu sebeple kendisine tekerrür hükümlerinin uygulandığını varsayalım. Ardından aynı süre içerisinde memurun aynı eylemi işlemesi durumunda kendisine artık yeniden tekerrür hükümleri uygulanamayacaktır. Benzer şekilde, tekerrür uygulamasında dikkate alınacak bir başka husus da aynı eylem nedeniyle yapılacak ağırlaştırmanın tek defaya mahsus olacağıdır. Örneğin uyarma cezası gerektiren bir eylem işleyip de tekerrür hükümlerinin uygulanmasından dolayı kendisine kınama cezası uygulanan memura bir daha tekerrür uygulanarak aylıktan kesme uygulanamaz. Bu konudaki bir Danıştay kararına göre,

*“... yasa hükmünde, disiplin dışı hareketlerin tekrarını önlemek amacıyla aynı disiplin cezasını gerektiren aynı disiplin suçunun tekrar işlenmesi hâlinde; söz konusu disiplin suçunun cezasının bir derece ağırlaştırılması öngörülmüştür. ... 657 sayılı Yasa'nın, aynı disiplin cezasını gerektiren aynı disiplin suçunun işlenmesi hâlinde uygulanabilecek 125'nci maddesinin anılan hükmüne göre söz konusu cezanın bir kez daha ağırlaştırılmayacağı açık bulunmaktadır”.*<sup>634</sup>

***Tekerrür ve Bir Derece Hafif Ceza Uygulaması*** - 682 sayılı OHAL KHK'si m. 7/2'ye göre “kurumda geçmiş hizmetleri sırasında çalışmalarını olumlu bulunan ve iyi

<sup>633</sup> Bkz. Danıştay 12. Daire, T.:24 Mayıs 2016, E.:2013/6845, K.:2016/3169, [<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/danistay/12-d-e-2013-6845-k-2016-3169-t-24-5-2016>], (Erişim Tarihi: 11 Aralık 2017), (Krş. 1632 sayılı Kanun m. 42/2).

<sup>634</sup> Bkz. Danıştay 10. Dairesi, T.:29 Mart 1990, E.:1988/1946, K.:1990/720, [<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/10d-1988-1946.htm>], (Erişim Tarihi: 18 Kasım 2017).

veya çok iyi derecede değerlendirme puanı alan personel için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir”. Tekerrür hükümleri ve burada düzenlenen bir derece hafif disiplin cezası beraber değerlendirildiği zaman memurun tekerrüre esas eyleminin yaptırma tâbi tutulmasında hangi disiplin cezasının dikkate alınacağıın açıklanması gerekir? Konuyu somutlaştırmak için bir örnek vermek gerekirse memurun aslında kınama gerektiren bir eylem işlediğini fakat m. 7/2 kapsamında kendisine bir derece hafif ceza olan uyarma cezası takdir edildiğini varsayalım. Ardından memurun özlük dosyasından silinme süresi içerisinde aynı eylemi tekrarlaması durumunda tekerrür bakımından dikkate alınacak olan ceza kınama cezası olacaktır. Çünkü memurun esasen kınama gerektiren bir eylem işlemesine rağmen hizmetleri ve değerlendirme puanı sebebiyle cezanın uygulanması bakımından uyarma yaptırımına tâbi tutulmuştur. Dolayısıyla tekerrürde hafifletilmiş olan alt ceza değil memurun eyleminin karşılığı olan disiplin cezası dikkate alınacaktır.<sup>635</sup> Danıştay’ın bu konudaki bir içtihadına göre,

“... davacının son olarak işlediği öne sürülen fiilinin kınama cezasını gerektirmesi, daha önce verilen ve tekerrüre esas alınan kınama cezalarının ise eylemlerinin aslında aylıktan kesme cezasını gerektirdiği hâlde bir alt ceza olarak uygulandığı göz önüne alındığında 657 sayılı Yasa’nın anılan maddesinde öngörülen disipline konu fiil veya hâllerin “aynı derecede cezayı gerektirmesi” koşulunun bu uyuşmazlıkta gerçekleşmediği açıktır”.<sup>636</sup>

**Disiplin Cezası Kademeleri** - 682 sayılı OHAL KHK’sinde disiplin cezaları; uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin kısa ve uzun süreli durdurulması, meslekten çıkarma ve devlet memurluğundan çıkarmadan ibarettir. M. 7/3’e göre ise “Birinci fıkranın (c), (ç) ve (d) bentlerinin uygulanmasında, cezanın üst ve alt kademeleri ağır ya da hafif ceza sayılmaz”. Bu hususu açıklamak gerekirse;

Söz konusu “(c)” fıkrasında “aylıktan kesme cezası” düzenlenmiştir. Bu ceza ise “üç günlüğe kadar – (m. 8/3-(a))”, “dört ila on günlüğe kadar – (m. 8/3-(b))” ve “on bir ila on beş günlüğe kadar – (m. 8/3-(c))” olarak üç kademeye ayrılmıştır.

<sup>635</sup> SÖKMEN, (2009), a.g.e., s. 162.

<sup>636</sup> Bkz. Danıştay 12. Daire, T.:30 Ocak 2009, E.:2006/5335, K.:2009/290, [<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>], (Erişim Tarihi: 17 Kasım 2017).

Diğer yandan “(ç)” fıkrasında ise “*kademe ilerlemesinin kısa süreli durdurulması cezası*” düzenlenmiştir. Bu ceza ise “*kademe ilerlemesinin dört ay süreli durdurulması – (m. 8/4-(a))*”, “*kademe ilerlemesinin altı ay süreli durdurulması – (m. 8/4-(b))*” ve “*kademe ilerlemesinin on ay süreli durdurulması – (m. 8/4-(c))*” olarak üç kademeye ayrılmıştır.

Söz konusu “(d)” fıkrasında “*kademe ilerlemesinin uzun süreli durdurulması cezası*” düzenlenmiştir. Bu ceza ise “*kademe ilerlemesinin on iki ay süreli durdurulması – (m. 8/5-(a))*”, “*kademe ilerlemesinin on altı ay süreli durdurulması – (m. 8/5-(b))*”, “*kademe ilerlemesinin yirmi ay süreli durdurulması – (m. 8/4-(c))*” ve “*kademe ilerlemesinin yirmi dört ay süreli durdurulması – (m. 8/4-(ç))*” olarak dört kademeye ayrılmıştır.

Dolayısıyla tekerrür uygulamasında “*aylıktan kesme*”, “*kademe ilerlemesinin kısa süreli durdurulması*” ve “*kademe ilerlemesinin uzun süreli durdurulması*” disiplin cezalarının alt kademeleri dikkate alınmayacaktır. Bu cezaların alt kademeleri tekerrür açısından aynı disiplin cezası olarak değerlendirmeye alınacaktır. Örneğin disiplin cezasının sicilden silinme süresi içinde kademe ilerlemesinin uzun süreli olarak “*on altı ay*”, “*yirmi ay*” ve “*yirmi dört*” durdurulmasını gerektiren eylemlerin işlendiğini varsayalım. Bu durumda bu eylemler tekerrür bakımından aynı disiplin cezasını gerektiren eylemler olarak değerlendirmeye alınacaktır.<sup>637</sup>

**Tekerrür ve İctima** - Değnilmesi gereken bir başka husus ise şudur: M. 4/3’e göre “*bir fiilin birden fazla disiplinsizlik teşkil etmesi hâlinde ağır olan disiplin cezası verilir*”. Dolayısıyla idare, memurun eylemini farklı disiplin cezalarını gerektiren ve birden fazla disiplinsizliği ihlal eder nitelikte değerlendirirse, tekerrür bakımından da memurun yaptırımı tâbi tutulduğu ağır olan disiplinsizlik dikkate alınacaktır. Örneğin JGK mensubu bir uzman jandarma, jandarma karakolu içerisinde bir vatandaşa bağırması olsun. İdarenin de bu eylemi hem m. 8/1-(e)’de yer alan ve uyarma gerektiren “*nezaket*

<sup>637</sup> Söz konusu hüküm, memur aleyhine ve memurlar arasında eşitsizlik oluşturacak şekilde kaleme alınmıştır. Bunda geçmişteki yargı kararları da etkili olmuştur. Örneğin bir Danıştay içtihadına göre “... uzun süreli durdurma cezaları polislik mesleğinin niteliği itibarıyla, ağırlaştırılmak suretiyle derecelendirilerek belirlenmiş olduğundan, anılan Tüzüğü’nün 14. maddesindeki [yinenleme yani tekerrüre dair] şartların oluşması halinde 7. maddedeki A [12 ay süreli durdurma;], B [16 ay süreli durdurma;], C [20 ay süreli durdurma;] ve D [24 ay süreli durdurma;] fıkralarındaki sıra takip edilerek bir derece ağır cezanın tespit edilmesi gerekmektedir”, (Bkz. Danıştay 12. Daire, T.: 13 Aralık 2006, E.:2006/1186, K.:2006/5993, [http://emsal.danistay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/DokumanGosterServ], (Erişim Tarihi: 4 Nisan 2017)). Dolayısıyla bu hükme göre kademe ilerlemesinin 12 ay durdurulması cezası da 24 ay durdurulması cezası da ağırlaştırıldığında memur, meslekten çıkarılacaktır. Yani disiplin cezasının bir üst dilimi dikkate alınmayacaktır. Bu da memurlar arasında bir eşitsizliğe neden olacaktır. Bu nedenle disiplin cezası dilimlerinin dikkate alınacağı bir düzenlemeye ihtiyaç bulunduğu değerlendirilmektedir.

*kurallarına aykırı tavır ve davranışlarda bulunmak*” hem de m. 8/5-(a/2)’de yer alan ve kademe ilerlemesinin uzun süreli (12 ay) durdurulmasını gerektiren “*görev sırasında kişilere veya herhangi bir nedenle kurum binalarına gelen ya da getirilenlere hakaret etmek*” kapsamında değerlendirdiğini varsayalım. Bu durumda memurun uyarma’dan daha ağır olan kademe ilerlemesinin uzun süreli (12 ay) durdurulması cezası alacağı açıktır. Bu hâlde tekerrür açısından da memura uygulanan ve daha ağır olan ceza dikkate alınacaktır.

Bu konudaki bir başka ihtimal ise memurun eyleminin aynı disiplin cezasını gerektiren birden fazla disiplinsizliği ihlal eder nitelikte görülmesidir. Örneğin memurun görev yeri dışında da görülebilecek şekilde nöbet yerinde uyuduğunu düşünelim. İdarenin de bu durumu hem m. 8/5-(b/3)’ta yer alan “*görevde uyumak*” hem de m. 8/5-(b/2)’te yer alan “*hizmet içinde resmî sıfatının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak eylem ve davranışlarda bulunmak*” kapsamında değerlendirdiğini varsayalım. Bu iki disiplinsizlik de kademe ilerlemesinin uzun süreli (16 ay) durdurulması cezası gerektirmektedir. Bu hâlde memur, iki ayrı disiplinsizlik işlemiş fakat tek disiplin cezası almış olacaktır. Bunun neticesinde memurun sonraki eylemlerinden dolayı tekerrür hükümleri uygulanırken işlediği iki disiplinsizlik de dikkate alınabilecektir. Örneğin sonradan memurun yalnızca “*görevde uyumak*” kapsamındaki bir eylemi tekerrüre esas alınabileceği gibi “*hizmet içinde resmî sıfatının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak eylem ve davranışlarda bulunmak*” kapsamındaki eylemi de tekerrür bakımından dikkate alınabilecektir. Zira idare burada memurun birden fazla disiplinsizliği ihlal ettiğini tespit etmiş, fakat disiplin cezasının uygulanması bakımından memura tek yaptırım uygulanmıştır. Dolayısıyla idarenin disiplin cezası verirken cezaya esas alacağı gerekçeler de bu noktada önem kazanacaktır. Ancak memurun ilk eyleminden ötürü kendisine tekerrür hükmü uygulandıktan sonra ikinci kez aynı eylemden dolayı kendisine tekerrür hükümleri uygulanamayacağından, ihlal edilen disiplinsizliklerin herhangi birinden dolayı tekerrür hükümlerinin uygulanmış olmasının diğer disiplinsizlik bakımından da bir daha tekerrür hükümlerinin uygulanmasına engel teşkil edeceği değerlendirilmektedir.

**Ağırlaştırıcı Nedenler ve Tekerrür** - Benzer şekilde 682 sayılı OHAL KHK’si m. 8/3-(c/5)’e göre “*denetleme ve soruşturmaları uzatmak, denetleme raporları ve soruşturma raporlarını süresinde ilgili yerlere vermemek veya göndermemek ya da kabul edilebilir bir neden olmadan soruşturmayı eksik bırakmak*” eylemi, 11 ila 15 günlüğe kadar aylıktan kesme disiplin cezasını gerektirmektedir. Ancak m. 10/12’ye

göre “denetleme ve soruşturma görevlerini savsaklamak fiili hizmetin gecikmesine, durmasına, aksamasına neden olmuş veya devlet ya da kişileri zarara uğratmışsa durumun ağırlığına yahut zararın derecesine göre, dört ay kısa süreli durdurma cezası uygulanabilir”. Dolayısıyla m. 10/12 hükmünün uygulanması durumunda memura tekerrür hükümleri uygulanacağı zaman m. 8/3-(c/5) hükmü dikkate alınacak ve memurun aylıktan kesme cezası aldığı kabul edilecektir. Çünkü bu noktada ihlal edilen disiplinsizliğin karşılığı aylıktan kesmedir. Fakat durumun ağırlığı nedeniyle disiplin cezasının ifası aşamasında daha ağır bir disiplin cezasının uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

**Meslekten Çıkarma ve Tekerrür** - Konunun meslekten çıkarma disiplin cezasını ilgilendiren yönüne gelince, m. 8/5’te kademe ilerlemesinin uzun süreli durdurulması cezasını gerektiren 20 adet disiplinsizlik türü düzenlenmiştir.<sup>638</sup>

Bu düzenlemelere göre memurun kademe ilerlemesinin uzun süreli durdurulmasını gerektiren bir eylemi sonucu kendisine meslekten çıkarma cezası verilmesi durumu, iki şekilde ortaya çıkacaktır:

**Özel tekerrür bakımından;** memurun 682 sayılı OHAL KHK’si m. 8/5’te yer alan 20 adet disiplinsizlik türünden herhangi birini, disiplin cezasının uygulanmasının (infazının) tamamlanmasının ardından 10 yıl içinde tekrar işlemesi durumunda idare,

<sup>638</sup> Anılan disiplinsizlikler şu şekilde düzenlenmiştir: “On iki ay uzun süreli durdurma cezasını gerektiren fiiller; / 1) Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak veya gerçeğe aykırı bildirimde bulunmak. / 2) Görev sırasında kişilere veya herhangi bir nedenle kurum binalarına gelen ya da getirilenlere hakaret etmek. / b) On altı ay uzun süreli durdurma cezasını gerektiren fiiller; / 1) Devlet malı motorlu araçları, muhabere araçlarını, silâh veya mühimmatı ihmal nedeniyle kaybetmek. / 2) Hizmet içinde resmî sıfatının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak eylem ve davranışlarda bulunmak. [Nitekim 657 sayılı Kanun m. 8/1 gereği “Devlet memurları, resmî sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorundadırlar] / 3) Görevde uyumak. / c) Yirmi ay uzun süreli durdurma cezasını gerektiren fiiller; / 1) İzinsiz veya kurumca kabul edilebilir özrü olmaksızın kesintisiz olarak beş günden fazla ve dokuz güne kadar (dokuzuncu gün dâhil) görevine gelmemek. / 2) Muhafazası veya sevkiyle yükümlü bulunduğu şüpheli, sanık, tutuklu veya hükümlünün uyanık davranmamak ya da önlem almamak yüzünden kaçmasına neden olmak ya da yakalama görevini savsaklamak. / ç) Yirmi dört ay uzun süreli durdurma cezasını gerektiren fiiller; / 1) Silâhıyla dikkatsizlik, tedbirsizlik veya ihmal sonucu ölüme sebebiyet vermek ya da bu fiilin başkaları tarafından işlenmesine neden olmak. / 2) Silâhıyla yaralama suçunu kasten işlemek. / 3) Meskûn yerlerde, binalarda, herkesin dolaşıp gezebileceği veya oturabileceği yerlerde silâh atmak. / 4) Âmirin usûlüne göre verdiği emri yerine getirmemek. / 5) Âmirin izni olmaksızın görev yerini terk etmek. / 6) Kişinin iffetine yönelik söz söylemek, fiil veya harekette bulunmak. / 7) Âmir veya üste hakaret etmek. / 8) Âmir veya üstlerini söz, yazı, tutum veya davranışlarıyla küçümsemek. / 9) Âmir veya üstlerini dövmeye teşebbüs etmek. / 10) Âmir veya üstlerini sözlü veya fiili olarak tehdit etmek. / 11) Göreve ilişkin her türlü yazılı kâğıt, belge, mikrofilm aslı veya kopyalarını kasıtlı olarak yok etmek, ortadan kaldırmak ya da belge niteliği taşıyan bilgisayar programlarını, dosyalarını, verilerini hukuka aykırı olarak ele geçirmek, başkasına zarar vermek üzere kullanmak, tahrir etmek, değiştirmek, silmek, sistemin işlemesine engel olmak ya da yanlış biçimde işlemlerini sağlamak. / 12) Kriptolu telsiz cihazının ve her türlü kriptolu cihazın kaybını veya çalındığını, idarece kabul edilebilir bir mazereti olmaksızın ilgili birime derhal bildirmemek. / 13) Hizmet aracıyla ağır kusuru veya hizmetten ayrılabilen kişisel kusuruyla trafik kazası sonucu ölüme sebebiyet vermek”.



memura meslekten çıkarma yaptırımı uygulayacaktır. Örneğin memurun m. 8/5-(a/2)'de yer alan “görev sırasında kişilere veya herhangi bir nedenle kurum binalarına gelen ya da getirilenlere hakaret etmek” eylemini işlediğini ve bunun neticesinde kendisine “kademe ilerlemesinin uzun süreli (12 ay) durdurulması” yaptırımı uygulandığını varsayalım. Bu durumda memura uygulanan yaptırımın kesinleştiği<sup>639</sup> tarihten itibaren 10 yıl içinde<sup>640</sup> tekrar aynı eylemi işlemesi durumunda kendisine tekerrür hükümleri uygulanacak ve böylece memur meslekten çıkarma yaptırımına tâbi olacaktır.<sup>641</sup>

**Genel tekerrür bakımından;** memurun 682 sayılı OHAL KHK'si m. 8/5'te yer alan 20 adet disiplinsizlik türünden üçünü, aldığı ilk disiplin cezasının kesinleşmesinin ardından 10 yıl içinde işlemesi durumunda yine durumunda idare memura meslekten çıkarma yaptırımı uygulayacaktır. Açmak gerekirse burada memur 3 ayrı eylem ve 3 ayrı disiplinsizlik işlemektedir. İşlediği üç disiplinsizlik de m. 8/5'te yer almakta fakat memur bunların arasından birbirinden farklı 3 tanesini işlemektedir. Bunun neticesinde, işlenen üçüncü eylemin yaptırımı ağırlaştırılmakta ve memura meslekten çıkarma uygulanmaktadır. Örneğin memurun m. 8/5-(b/3)'te yer alan “görevde uyumak” disiplinsizliğini işlediğini varsayalım. Buna ilaveten memurun cezanın kesinleşmesini takip eden 10 yıl içerisinde m. 8/5-(ç/7)'de yer alan “âmir veya üste hakaret etmek”

<sup>639</sup> Burada yaptırımın kesinleştiği tarih hususunun açıklığa kavuşturulması gerekir. Bilindiği gibi 682 sayılı OHAL KHK'sinde disiplin cezaları; uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin kısa ve uzun süreli durdurulması, meslekten çıkarma ve devlet memurluğundan çıkarma olmak üzere 7 adettir. Bunlardan kademe ilerlemesinin durdurulması cezaları zamana yaygın cezalardır. Diğerleri ise anlık cezalardır ve tek defada uygulanarak tüketilirler. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında ise öncelikle ceza idarî olarak kesinleşmekte, sonrasında alınan cezaya göre kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, uygulanan yaptırım süresi kadar durdurulmaktadır. Dolayısıyla zamana yaygın olan kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında, cezanın özlük dosyasından silinme süresi, cezanın idarî olarak kesinleşmesiyle beraber başlamalıdır. Bunun için infazın, yani kademe ilerlemesinin durdurulmasının sona ayı beklenmemelidir. Zira kesinleşme aşamasından sonra memurun, cezanın infazı için idarî olarak başvurabileceği bir yol bulunmamaktadır. Bu konuda 5237 sayılı Kanun m. 58/1 hükmü kıyasen uygulanmalı ve cezanın fiilen infazı sicilden silinme süresine etki etmemelidir. Aksine uygulama, hem kanunen verilmemiş bir yetkiye istinaden memur aleyhine bir durum yaratacak hem de m. 7/5 ve m. 33/1 hükümleri ile tutarsızlık gösterecektir. Dolayısıyla tekerrür uygulamasında da kademe ilerleme cezasının kesinleştiği gün, tekerrüre esas 10 yıllık sürenin başladığı kabul edilmelidir.

<sup>640</sup> Tekerrür hükmünün uygulamasında 10 yıllık bir süre bulunmamaktadır. 10 yıllık süre, eylemlerin işleniş tarihinde göz önüne alınacaktır.

<sup>641</sup> Doğrudan çalışma konusunu ilgilendirmemesine karşın özel tekerrür müessesesine benzeyen bir hususa kısaca temas etmek gerekir: 657 sayılı Kanun m. 125/5'e göre “öğrenim durumları nedeniyle yükselebilecekleri kadroların son kademelerinde bulunan devlet memurlarının, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının verilmesini gerektiren hâllerde, brüt aylıklarının ¼'ü – ½'si kesilir ve tekerrüründe görevlerine son verilir”. Bu hüküm ve 682 sayılı OHAL KHK'si m. 34/(1 ve 2) hükümleri göz önünde bulundurulduğunda, yükselebileceği kadronun son kademesinde bulunan kolluk mensubuna da 657 sayılı Kanun m. 125/5'teki şartların oluşması hâlinde devlet memurluğundan çıkarma değil meslekten çıkarma cezası verilebileceği akla uygun görünmektedir. Zira 657 sayılı Kanun m. 125/5 hükmü, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının bir derece ağırlaştırılmış hâlinin devlet memurluğundan çıkarma cezası olduğu varsayımıyla kaleme alınmıştır. Hâlbuki 682 sayılı OHAL KHK'sine tâbi olan bir memurun kademe ilerlemesinin durdurulmasından sonra alabileceği bir derece ağırlaştırılmış ceza, meslekten çıkarma cezasıdır.

eylemini işlediğini düşünelim. Bu noktada memur henüz kendisine tekerrür hükümlerinin uygulanmasını gerektirecek durumda değildir. Fakat memur, bu iki disiplinsizliğe ilaveten yine aynı süre içerisinde bir başka farklı disiplinsizlik türü olan, örneğin m. 8/5-(ç/5)'te yer alan “*âmirin izni olmaksızın görev yerini terk etmek*” disiplinsizliğini de işlerse, işlediği son eylem yaptırımı tâbi tutulurken alacağı disiplin cezası bir derece ağırlaştırılacak ve kendisine meslekten çıkarma yaptırımı uygulanacaktır.

### **3.1.3. Meydana Gelen Sonuçları İtibarıyla Takdiren Meslekten Çıkarma Disiplin Cezası Gerektiren Disiplinsizlikler**

682 sayılı OHAL KHK'si m. 10'da esasen meslekten çıkarma gerektirmemesine rağmen meydana gelen sonuçları itibarıyla bazı eylemelere, meslekten çıkarma disiplin cezası verilebileceği düzenlenmiştir. Bu düzenlemede idareye çok geniş takdir yetkisi tanınarak diğer sebeplere ilaveten 10 ayrı meslekten çıkarma sebebi daha ihdas edilmiştir. Hükümle adeta disiplinsizlik işleyen hemen her personele meslekten çıkarma cezası verilebilecek kadar ağır bir durum meydana getirilmiştir. Dolayısıyla bu ağır hükümlerin ölçülülük ilkesinin alt ilkeleri olan elverişlilik, zorunluluk ve orantılılık ilkeleri ile uyumlu olacak şekilde yeniden kaleme alınması gerektiği değerlendirilmektedir.

Ayrıca şunu belirtmek gerekir ki takdir yetkisi kullanılarak meslekten çıkarma yaptırımı uygulanacak esas disiplinsizlikler de bu hükümde gösterilmiş değildir. Örneğin m. 10/9'da “*muhtelif mazeretler ileri sürmek sûretiyle tevdi edilen göreve gitmemek*” eyleminde takdiren meslekten çıkarma cezası verilebileceği düzenlenmiştir. Ancak bu eylemin 682 sayılı OHAL KHK'sinde düzenlenen hangi disiplinsizliğin ağır hâli olarak nitelendirileceği açıkça tespit edilmemiştir. Bu nedenle bu noktada kanunîlik ilkesinden uzaklaşmıştır. Bundan dolayı ağırlaştırılacak eylemler 682 sayılı OHAL KHK'sinde yer alan diğer eylemler göz önüne alınarak tarafımızca tespit edilmiş ve aşağıda belirtilmiştir:

i) M. 8/5-(ç/4)'e göre “*âmirin usûlüne göre verdiği emri yerine getirmemek*” eylemi, kademe ilerlemesinin uzun süreli (24 ay) uzun süreli durdurulması disiplin cezası gerektirmektedir.

Ancak m. 10/1'e göre “*âmirin emrinin yapılmaması filinin neticesinde, devlet ya da kişiler zarara uğratılmış ya da hizmetin gecikmesine ya da durmasına neden*

*olunmuşsa doğan zararın derecesine ya da durumun ağırlığına göre meslekten çıkarma cezası uygulanabilir”.*

ii) M. 8/5-(ç/5)’e göre m. “*âmirin izni olmaksızın görev yerini terk etmek*” eylemi, kademe ilerlemesinin uzun süreli (24 ay) durdurulması disiplin cezası gerektirmektedir. Yine M. 8/1-(d)’ye göre ise “*özürsüz veya izinsiz olarak mesaiye geç gelmek veya erken ayrılmak ya da günlük mesai saatlerine riayet etmemek*” uyarma disiplin cezası gerektirmektedir.

Ancak m. 10/2’ye göre “*görev yerinden ayrılmak fiili uzun süreli veya görevi aksatacak biçimde olmuşsa ya da devleti veya kişileri zarara uğratmışsa durumun niteliğine, ağırlığına ya da zararın derecesine göre meslekten çıkarma cezası uygulanabilir”.*

iii) M. 8/5-(ç/11)’e göre “*göreve ilişkin her türlü yazılı kâğıt, belge, mikrofilm<sup>642</sup> aslı veya kopyalarını kasıtlı olarak yok etmek, ortadan kaldırmak ya da belge niteliği taşıyan bilgisayar programlarını, dosyalarını, verilerini hukuka aykırı olarak ele geçirmek, başkasına zarar vermeye kullanmak, tahrip etmek, değiştirmek, silmek, sistemin işlemesine engel olmak ya da yanlış biçimde işlemesini sağlamak*” eylemi, kademe ilerlemesinin (24 ay) uzun süreli durdurulması cezasını gerektirmektedir, (Krş. 1632 sayılı Kanun m. 121). Yine m. (8/3)-(b/2)’ye göre “*resmî belge veya göreve ilişkin evrakı kaybetmek*” ve m. (8/3)-(b/8)’e göre “*görevle ilgili resmî belge, araç ve gereçleri görevin sona ermesine ya da kurumca istenmesine rağmen geri vermemek*” eylemleri de dört ila on günlüğe kadar aylıktan kesme cezası gerektirmektedir.

Ancak m. 10/3’e göre “*yazılı kâğıt, belge ve kayıtlar üzerinde işlenen yasak fiiller devlet veya kişileri zarara uğratmış ya da hizmetin gecikmesine, durmasına veya aksamasına neden olmuşsa durumun ağırlığına ya da zararın derecesine göre meslekten çıkarma cezası verilebilir.*

iv) M. 8/3-(a/6)’ya göre “*nöbet görevine gelmemek veya nöbet ... görevinde mevzuatla ve talimatlarla belirlenen kurallara aykırı hareket etmek*” eylemi, üç günlüğe kadar aylıktan kesme disiplin cezası gerektirmektedir, (Krş. 477 sayılı Kanun m. 56, 1632 sayılı Kanun m. 136/1-(B), 211 sayılı Kanun m. 33).

<sup>642</sup> *Mikrofilm*; herhangi bir belge, yayın ve benzerini küçük sinema filmi gibi bir şerit üzerine çeken, özel bir fotoğraf makinesiyle elde edilmiş film demektir, (Bkz. [[http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a117b9b1dff79.16612276](http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a117b9b1dff79.16612276)], (Erişim Tarihi: 19 Kasım 2017)).

Ancak m. 10/4'e göre "nöbet görevine gelmemek veya nöbet talimatına aykırı davranmak fiili devlet veya kişilerin zarara uğramasına yol açmış ise durumun niteliğine ve ağırlığına göre meslekten çıkarma cezası uygulanabilir".

v) M. 8/5-(ç/1)'e göre "silâhıyla dikkatsizlik, tedbirsizlik veya ihmâl sonucu ölüme sebebiyet vermek ya da bu fiilin başkaları tarafından işlenmesine neden olmak" eylemi kademe ilerlemesinin uzun süreli (24 ay) durdurulması disiplin cezası gerektirmektedir.

Ancak m. 10/5'e göre "silâhıyla ölüme sebebiyet vermek fiilinin işleniş şekli, durumun ağırlığı ya da zararın derecesine göre meslekten çıkarma cezası verilebilir".<sup>643</sup>

vi) M. 8/4-(c/3)'e göre "silâhıyla dikkatsizlik, tedbirsizlik veya ihmâl sonucu yaralamaya sebebiyet vermek ..." eylemi kademe ilerlemesinin kısa süreli (10 ay) durdurulması cezasını gerektirmektedir.

Ancak m. 10/6'ya göre "silâhıyla dikkatsizlik, tedbirsizlik veya ihmâl sonucu yaralamaya sebebiyet vermek fiilinin işleniş şekli, durumun ağırlığı ya da zararın derecesi ile fiilin konusunun önem ve değerine göre meslekten çıkarma cezası verilebilir".

Burada meydana getirilen bir çelişkiye dikkat çekmek gerekir. 682 sayılı OHAL KHK'sinde silâhıyla dikkatsizlik, tedbirsizlik veya ihmâl sonucu yaralamaya sebebiyet vermek eyleminde idareye meslekten çıkarma konusunda takdir yetkisi tanınmışken m. 8/5-(ç/2)'de yer alan ve kademe ilerlemesinin uzun süreli (24 ay) durdurulması cezasını gerektiren "silâhıyla yaralama suçunu kasten işlemek" eyleminde idareye meslekten çıkarma konusunda takdir yetkisi tanınmamış olması düzenlemenin kendi içerisinde ciddi tutarsızlık oluşturmuştur. Buna karşın disiplinsizlik ve disiplin cezalarının birbirleriyle orantılı olması önem arz etmektedir.<sup>644</sup>

<sup>643</sup> Ancak m. (8/5)-(ç/13)'te yer alan "hizmet aracıyla ağır kusuru veya hizmetten ayrılabilen kişisel kusuruyla trafik kazası sonucu ölüme sebebiyet vermek" eyleminden dolayı ağırlaştırıcı bir neden öngörülmemiştir. Eylemin silâhla işlenmesi gerekir. Silâhtan kasıt ise 5237 sayılı Kanun m. 6/1-(f)'de tanımlandığı şekliyle geniş yorumlanmayacak, yalnızca kişinin kamu görevi sıfatıyla kendisine veya kullanımına verilen ve görev esnasında kullanılan silâhlar bu kapsama girecektir.

<sup>644</sup> Silâhla işlenen disiplinsizliklere dair olarak 682 sayılı OHAL KHK'si m. 8/5-(ç/2)'ye göre "silâhıyla yaralama suçunu kasten işlemek" eylemi, kademe ilerlemesinin uzun süreli (24 ay) durdurulması cezasını gerektirmektedir. Bununla birlikte m. 10/11'e göre "silâhıyla yaralamaya kasten sebebiyet vermek fiilinin işleniş şekli, durumun ağırlığı ya da zararın derecesine göre kademe ilerlemesinin uzun süreli (24 ay) durdurulması cezası verilebilir". Görüldüğü gibi bu hükümde ağırlaştırıcı sebep dolayısıyla meslekten çıkarma değil kademe ilerlemesinin uzun süreli (24 ay) durdurulması cezası verilebileceği öngörülmüştür. Ancak söz konusu düzenleme bir çelişkiye dikkat çekme için çalışmaya dâhil edilmiştir. Çünkü söz konusu hükümde açık bir tutarsızlık gözlemlenmektedir. Şöyle ki m. 8/5-(ç/2)'de silâhla kasten yaralama eylemi için zaten kademe ilerlemesinin uzun süreli (24 ay) durdurulması cezası öngörülmüşken m.

vii) M. 8/5-(ç/3)'e göre “*meskûn yerlerde, binalarda, herkesin dolaşım gezebileceği veya oturabileceği yerlerde silâh atmak*” eylemi, kademe ilerlemesinin uzun süreli (24 ay) durdurulması disiplin cezası gerektirmektedir.<sup>645</sup>

Ancak m. 10/7'ye göre “*meskûn yerlerde silâh atmak fiili devlet veya kişilerin zarara uğramasına yol açmış ise durumun niteliğine ve ağırlığına göre meslekten çıkarma cezası uygulanabilir*”.

viii) M. 8/5-(b/3)'e göre “*görevde uyumak*” eylemi, kademe ilerlemesinin uzun süreli (16 ay) durdurulması disiplin cezasını gerektirmektedir.

Ancak m. 10/8'e göre “*görevde uyumak fiili devlet veya kişilerin zarara uğramasına yol açmışsa durumun niteliğine ve ağırlığına göre meslekten çıkarma cezası uygulanabilir*”.

ix) M. 8/4-(b/7)'ye göre “*bir görevin kendisine tevdi edildiğini öğrendikten sonra mazeretler ileri sürmek sûretiyle göreve başlamayı geciktirmek*” eylemi, kademe ilerlemesinin kısa süreli (6 ay) durdurulması disiplin cezasını gerektirmektedir.

Ancak m. 10/9'a göre “*muhtelif mazeretler ileri sürmek sûretiyle tevdi edilen göreve gitmemek fiili hizmetin aksamasına veya kamu zararının oluşmasına neden olmuşsa meslekten çıkarma cezası verilebilir*”.

Söz konusu hüküm, kaleme alınışı itibarıyla problemlili görünmektedir. Zira hükmün m. 8/4-(b/7)'de belirtilen disiplinsizliğin ağırlaştırılmış hâlini düzenlediği düşünülürse, kademe ilerlemesinin kısa süreli (6 ay) durdurulmasının ağırlaştırılmış hâlinin meslekten çıkarma olması, mantığa ve ölçülülük ilkesine aykırı olacaktır. Ayrıca hükmün ağırlaştırılmış hâlinde “*göreve gitmemek*” tabiri kullanılmış olmasına karşın disiplinsizliğin temel hâli olduğu düşünülen hükümde “*göreve başlamayı geciktirmek*” tabiri kullanılmıştır. Bu nedenle söz konusu hükmün yeniden düzenlenmeye ihtiyacı bulunmaktadır.

---

10/11'de ağırlaştırıcı nedenler dolayısıyla da aynı eyleme yine kademe ilerlemesinin uzun süreli (24 ay) durdurulması uygulanabileceği belirtilerek çelişki yaratacak bir durum meydana getirilmiştir. Bu noktada yasa koyucu tarafından, aslında ağırlaştırıcı neden dolayısıyla meslekten çıkarma cezası öngörülmesi planlanırken teknik bir problemden dolayı ağırlaştırıcı neden dolayısıyla da aynı cezanın yanlışlıkla öngörüldüğü değerlendirilmektedir. Her ne kadar TBMM iradesi olan yasaya hata isnadının hata olacağı ileri sürülmüşse de (Bkz. KURUTLUOĞLU, Ahmet, (2016), *Kendine Bir Avukat Tut*, Derin y., İstanbul, 2016, s. 6), buradaki tutarsızlığın tevil edilebilir bir yanı bulunmamaktadır. Kaldı ki söz konusu düzenlemenin TBMM iradesi olan yasa ile değil yalnızca Bakanlar Kurulu ve Cumhurbaşkanının onayıyla yürürlüğe sokulması yeterli görülmüştür.

<sup>645</sup> Söz konusu disiplinsizliğe benzer olarak tanımlanan “*genel güvenliğin kasten tehlikeye sokulması*” eylemi için bkz. 5237 sayılı Kanun m. 170/1-(c) – (*Kişilerin hayatı, sağlığı veya malvarlığı bakımından tehlikeli olacak biçimde ya da kişilerde korku, kaygı veya panik yaratabilecek tarzda; Silâhla ateş eden veya patlayıcı madde kullanan kişi, ... cezalandırılır*).

x) M. 8/2’de kınama disiplin cezasını gerektiren eylemler sayılmış ve m. 8/2-(1)’da “*bu fıkroda disiplinsizlik olarak saptanan eylem, işlem, tutum ve davranışlar dışında herhangi bir biçimde görevin takdir ve yerine getirilmesinde müsamaha ve savsaklama göstermek*” şeklinde bir hükme yer verilmiştir.

Ancak m. 10/10’a göre “*görevin takdir ve yerine getirilmesinde müsamaha veya savsaklama fiili devleti veya kişileri zarara uğratmış veya hizmetin gecikmesine, durmasına ya da aksamasına neden olmuşsa durumun ağırlığına ve zararın derecesine göre daha ağır cezalardan birisi verilebilir*”.

Bu noktada artık kanunîlik ilkesinden bahsetmenin anlam ve imkânı kalmamıştır.<sup>646</sup> Zira idarenin sınırlanmasında oldukça geniş bir şekilde hareket edilerek “*daha ağır cezalardan birisi*” ifadesi kullanılmıştır.<sup>647</sup> M. 8/2-(1)’da kanunîlik ilkesine zaten oldukça geniş bir esneme getirilmesine rağmen buna ilaveten idareye kınama cezası gerektiren bir eylemden dolayı meslekten çıkarma cezası verme imkânı getirilmesinin, ölçülülük ilkesinden bir hayli uzaklaşıldığına işaret ettiği değerlendirilmektedir. Söz konusu hükmün kanunîlik ve hukuka uygunluk ilkesine hayat ve vücut verecek şekilde yeniden kaleme alınması isabetli olacaktır.

### **3.1.4. Sahil Güvenlik Personeline Özel Olarak Takdiren Meslekten Çıkarma Disiplin Cezası Gerektiren Disiplinsizlikler**

682 sayılı OHAL KHK’si m. 10/13’e göre “*bu kanun hükmünde kararnamede belirlenmiş ve bir disiplin cezasıyla yaptırma bağlanmış fiillerin sahil güvenlik personeline yurtdışı liman ziyaretlerinde veya Türk karasuları dışında işlenmesi hâlinde, ... aylıktan kesme, kısa veya uzun süreli durdurma cezası gerektiren fiillerde ... meydana gelen zarar veya tehlikenin ağırlığı dikkate alınarak meslekten çıkarma cezası verilebilir*”, (Krş. 6413 sayılı Kanun m. 14/5).

Bu hüküm de SGK mensupları için disiplin hükümlerini oldukça ağırlaştırabilecek niteliktedir. Çünkü hüküm ile soyut tehlike sorumluluğundan dolayı

<sup>646</sup> Hâlbuki “kanunîlik ilkesi, yüzyıllarca acı çeken insanlığın en büyük eserlerinden biri ve aydınlığın karanlığa karşı zaferi olarak ortaya çıkmaktadır”, (Bkz. AYGÜN EŞİTLİ, Ezgi, (2013), “Suçların ve Cezaların Kanunîliği İlkesi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 104, Ankara, 2013, s. 244).

<sup>647</sup> Burada sözü edilen “*daha ağır disiplin cezalarından biri*” kavramı ile; aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin kısa ve uzun süreli durdurulması, meslekten çıkarma cezalarının kast edildiği anlaşılmaktadır. Görüldüğü gibi memurun kınama cezasını gerektiren bir eylemi, memur aleyhine kamu görevi sıfatının sona ermesine kadar uzanacak şekilde kaleme alınmıştır. Dolayısıyla artık bu noktada kanunîlik ilkesine yer verilip verilmediğini tartışmanın anlamı kalmamıştır.

dahi memurun meslekten çıkarma yaptırımı tâbi olması söz konusudur.<sup>648</sup> Buna karşın 657 sayılı Kanun'a göre herhangi bir disiplinsizliğin yalnızca yurt dışında işlenmesinden dolayı söz konusu disiplinsizliğe uygulanacak yaptırım konusunda özel bir düzenleme öngörülmemiştir. Ancak uygulanacak disiplin cezası tayin edilirken disiplinsizliğin yurt dışında işlenmesi itibar veya haysiyet bakımından durumu ağırlaştırıcı bir unsur olarak görülüyorsa bu husus ancak takdir hakkının kullanılmasında göz önüne alınmaktadır.<sup>649</sup> Bu konuda 657 sayılı Kanun m. 125/E-(j)'ye göre “*yurt dışında devletin itibarını düşürecek veya görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak*” şeklinde tanımlanan eylem, devlet memurluğundan çıkarma sebebi olarak tanımlanmıştır.<sup>650</sup> Dolayısıyla bu hüküm, yurt dışında işlenen disiplinsizlikler bakımından yeterli caydırıcılık ve korumayı sağladığından SGK personeli açısından, disiplinsizliğin yalnızca Türk kara suları dışında veya liman ziyaretlerinde işlendiğinden bahisle meslekten çıkarma yaptırımı öngörülmesinin, ölçülülük ve eşitlik ilkeleriyle bağdaşmadığı değerlendirilmektedir.

M. 10/13'te idareye takdir hakkının kullanılmasında ilave bir değerlendirme imkânı tanınmıştır. Buna göre SGK personeli tarafından, yurtdışı liman ziyaretlerinde veya Türk karasuları dışında işlenen disiplinsizliklerde daha ağır disiplin cezalarının verilebileceği öngörülmüştür. 657 sayılı Kanun'dan farklılık gösteren nokta işte burasıdır. Ancak burada kolluk teşkilatı arasında dahi eşitsiz bir durum yaratıldığı söylenebilir. Her ne kadar yurtdışı liman ziyaretlerinde bulunma veya Türk karasuları dışına çıkma ihtimali daha fazla olan, SGK personeli olsa da söz gelimi aynı eylemi aynı şartlarda işleyen bir EGM veya JGK mensubuna aynı hükümden dolayı aynı ağırlaştırıcı hükümler uygulanamayacaktır. Buna göre 682 sayılı OHAL KHK'sinin kolluk personeli arasında dahi eşitliği tam olarak sağlayamadığı söylenebilmektedir.

Anılan hükme göre SGK mensubunun esasen aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin uzun veya kısa süreli durdurulması cezası gerektiren bir eylemine karşılık meslekten çıkarma cezası verilebilecektir. Bunun için eylemin işlendiği yer ilk kriter olarak karşımıza çıkmaktadır. Disiplinsizliğin işlendiği yer kavramının tespiti

<sup>648</sup> Ancak söz konusu tehlikenin yakın ve somut olması gerekir. Ayrıca zarar veya tehlike ile memurun eylemi arasında illiyet bağının bulunmasına ve zarar veya tehlikenin sonuç ve ağırlığı da değerlendirmeye alındıktan sonra meslekten çıkarma uygulanmalıdır, (Bkz. IŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 436).

<sup>649</sup> Nitekim 657 sayılı Kanun m. 9/1 gereği “*devlet memurlarından sürekli veya geçici görevle veya yetişme, inceleme ve araştırma için yabancı memleketlerde bulunanlar devlet itibarını veya görev haysiyetini zedeleyici fiil ve davranışlarda bulunamazlar*”.

<sup>650</sup> Dolayısıyla SGK personelinin eyleminin öncelikle devlet memurluğundan çıkarma gerektirip gerektirmeyeceği değerlendirildikten sonra eylemin 682 sayılı OHAL KHK'si m. 10/13 kapsamında değerlendirilmesi hususu göz önüne alınacaktır. Zira m. 4/3 gereği bir eylemin birden fazla disiplin cezası gerektirmesi hâlinde ağır olan disiplin cezasının verilmesi gerekmektedir.

noktasında 682 sayılı OHAL KHK'si ve 657 sayılı Kanun'da açık bir düzenleme olmadığından bu konuda bağdaştığı ölçüde ve özellikle kesintisiz ve zincirleme suçların işlendiği yerin tespitinde ceza hukukuna müracaat edilebilecektir. Bu hususta 5271 sayılı Kanun m. 12/2<sup>651</sup> ve 5237 sayılı Kanun m. 8<sup>652</sup> hükümlerine göz önünde bulundurulabilecektir.

Bununla beraber hükümde anılan “*Türk karasuları dışında*” kavramının tespitinde ise 2674 sayılı *Karasuları Kanunu*<sup>653</sup> göz önüne alınabilecektir. Ayrıca hükümde “*yurtdışı liman ziyaretleri*” kavramından bahsedildiğine göre teorik olarak Türk karasuları dâhilinde kalan ve *ziyaret*<sup>654</sup> olarak nitelenemeyecek daimi veya geçici görevler de bu kapsama girmeyecektir.

Bu kapsamda aylıktan kesme gerektiren eylemler m. 8/3'te 30 adet olarak, kademe ilerlemesinin uzun veya kısa süreli durdurulması cezası gerektiren eylemler ise m. 8/(4 ve 5)'te toplam 40 adet olarak düzenlenmiştir. Buna göre SGK personeli sair nedenlere ilaveten tam 70 farklı sebepten dolayı meslekten çıkarma yaptırımına muhatap olabilecektir. Salt niceliksel olarak bakıldığında dahi hükmün ağırlığı göze çarpmaktadır.

Burada dikkat edilecek önemli bir diğer husus ise, SGK mensubunun eyleminin karşılık geleceği disiplinsizliğin muhakkak belirtilen cezalar kapsamında kalmasıdır. Buna göre örneğin aylıktan kesme gerektiren bir eylem işleyen fakat kendisine tekerrür hükümleri uygulanarak kademe ilerlemesinin kısa süreli durdurulması gerektiği değerlendirilen SGK mensubuna, söz konusu eylemi Türk karasuları dışında işlediğinden bahisle meslekten çıkarma yaptırımı uygulanamayacaktır. Bunun yanı sıra esasen meslekten çıkarma gerektiren bir eylem işlemekle beraber m. 7/2 kapsamında cezası hafifletilerek kendisine kademe ilerlemesinin uzun süreli durdurulması cezası

---

<sup>651</sup> Anılan hükme göre “... kesintisiz suçlarda kesintinin gerçekleştiği ve zincirleme suçlarda son suçun işlendiği yer mahkemesi yetkilidir”.

<sup>652</sup> Söz konusu hükme göre “*Türkiye’de işlenen suçlar hakkında Türk kanunları uygulanır. Fiilin kısmen veya tamamen Türkiye’de işlenmesi veya neticenin Türkiye’de gerçekleşmesi hâlinde suç, Türkiye’de işlenmiş sayılır. / (2) Suç; / a) Türk kara ve hava sahaları ile Türk karasularında, / b) Açık denizde ve bunun üzerindeki hava sahasında, Türk deniz ve hava araçlarında veya bu araçlarla, / c) Türk deniz ve hava savaş araçlarında veya bu araçlarla, / d) Türkiye'nin kıt'a sahanlığında veya münhasır ekonomik bölgesinde tesis edilmiş sabit platformlarda veya bunlara karşı, / İşlendiğinde Türkiye’de işlenmiş sayılır*”.

<sup>653</sup> Bkz. 29 Mayıs 1982 tarihli ve 17708 sayılı Resmî Gazete.

<sup>654</sup> *Ziyaret*; birini görmeye veya biriyle görüşmeye gitme, görüşme, bir yeri görmeye gitme anlamlarına gelmektedir. (Bkz. [[http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a134cf3c742a9.75875804](http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a134cf3c742a9.75875804)], (Erişim Tarihi: 20 Kasım 2017)). Dolayısıyla daimi bir görev kapsamında memurun bulunduğu yurt dışı limanı, kural olarak bu kapsama girmeyecektir. Bununla birlikte yalnızca eylemin işlendiği yerin Türk karasuları haricinde kalması hususu, disiplin cezasının ağırlaştırılabilmesi için yeterli olacaktır.



uygulanacak SGK personeline bir de m. 10/13 hükmü uygulanarak meslekten çıkarma uygulanamayacaktır. Yani kendisine m. 10/3 hükmü kapsamında meslekten çıkarma uygulanacak SGK mensubunun muhakkak 682 sayılı OHAL KHK'sinin 8. maddesinin 3., 4. veya 5. fıkralarında belirtilen eylemlerden en az birini işlemesi gerekmektedir.

### **3.1.5. Disiplin Ceza Puanı Sınırının Aşılması Sebebiyle Verilecek Meslekten Çıkarma Disiplin Cezası**

JGK ve SGK teşkilatlarının 668 sayılı OHAL KHK'si öncesinde disiplin açısından tâbi oldukları 6413 sayılı Kanun m. 20/1-(f) ve m. 21 gereği uygulanan her bir disiplin yaptırımının karşılık geldiği bir puan bulunmaktadır. Örneğin uyarma cezası 1 puan, aylıktan kesme cezası ise 3 puan ile değerlendirilmiştir.<sup>655</sup> Buna göre söz gelimi aylıktan kesme cezası uygulanan personelin 3 disiplin ceza puanını doldurduğu kabul edilmektedir. Bu sistemde belirli bir zaman periyodunda çeşitli disiplin cezaları alan personelin belirli bir puan sınırını aşması hâlinde ise kendisine silâhlı kuvvetlerden ayırma cezası verilmesi söz konusu olmaktadır. Çünkü bu noktada memur ceza hukukundakine benzer şekilde itiyadî suçlu gibi görülmekte ve memurun disiplinsizliği alışkanlık hâline getirdiği varsayılmaktadır. Hükümle ise personelin disiplin konusunda daha dikkatli davranışlara sevk edilmesi amaçlanmaktadır.

682 sayılı OHAL KHK'sinin yürürlüğe girmesiyle beraber söz konusu disiplin ceza puanı sisteminin EGM açısından da geçerli olması ve JGK ile SGK açısından da devam ettirilmesi benimsenmiştir. Buna göre belirlenen sınırları aşan memura herhangi bir takdir yetkisi kullanılmaksızın bağlı yetki içerisinde meslekten çıkarma cezası verilecektir. Hemen belirtmek gerekir ki bu konuda 6413 sayılı Kanun m. 21/3'e göre *“disiplin ceza puanına bağlı olarak ayırma cezası verilmesi istemiyle gelen dosyaların incelenmesi sonucunda yüksek disiplin kurulunca, cezaların usûlüne uygun verilmediğine veya ceza tayininde objektiflikten uzaklaşıldığına kanaat getirilirse verilen cezaların tamamının veya bir kısmının kaldırılmasına yahut personelin görev yerinin değiştirilmesine ve durumunun bir yıllık deneme süresi sonunda yeniden incelenmesine karar verilir”*. Dolayısıyla bu hükümle, puan sınırı mutlak bir ayırma sebebi olmaktan çıkarılmıştır. Benzer bir hükmün 682 sayılı OHAL KHK'sine de dâhil edilmesi isabetli olacaktır.<sup>656</sup>

<sup>655</sup> Bkz. 6413 sayılı Kanun – *“(1) sayılı Disiplin Âmirlerinin Ceza Yetkilerini Gösteren Çizelge”*.

<sup>656</sup> IŞIKLAR, (2017), a.g.e., s. 446

Bu konuda Bakanlar Kurulu tarafından, disiplin puan barajının aşıldığından bahisle dört farklı meslekten çıkarma sebebi öngörülmüştür. 682 sayılı OHAL KHK'si m. 12/1'e göre;

i) **En son alınan disiplin cezasının kesinleştiği tarihten geriye doğru son 1 yıl içinde 20 disiplin cezası puanı almak,** (m. 12/1-(a)).

ii) **En son alınan disiplin cezasının kesinleştiği tarihten geriye doğru son 1 yıl içinde en az 2 farklı disiplin âmirinden toplam 12 defa veya daha fazla disiplin cezası almak,** (m. 12/1-(a)).

iii) **En son alınan disiplin cezasının kesinleştiği tarihten geriye doğru son 5 yıl içinde 40 disiplin cezası puanı almak,** (m. 12/1-(b)).

iv) **En son alınan disiplin cezasının kesinleştiği tarihten geriye doğru son 5 yıl içinde en az 2 farklı disiplin âmirinden toplam 25 defa veya daha fazla disiplin cezası almak,** (m. 12/1-(b)).<sup>657</sup>

Söz konusu ceza puanlarının tespitinde ise EGM için ayrı, JGK ve SGK için ayrı puanlamalar öngörülmüştür. M. 12/3'e göre, ceza puanlarının hesaplanması usûlü EGM personeli için ekli (1) sayılı çizelgede, JGK ve SGK personeli için ekli (2) sayılı çizelgede gösterilmiştir:

<sup>657</sup> Burada (i) ve (iii) bentlerinde belirtilen barajların aşılmasında disiplin âmirleri ve disiplin kurulları tarafından verilen cezalar hesaplamaya dâhil edileceklerdir. Ancak (ii) ve (iv) numaralı bentlerde belirtilen ceza barajının aşılmasında disiplin kurulları tarafından verilecek disiplin cezalarının hesaplamaya katılıp katılmayacağı açık değildir. Kanaatimizce memurun Anayasa m. 70 hükmü ile korumaya alınan hakkını etkilediği, kanunilik ilkesine aykırı düşeceği ve açıkça öngörülmediği için disiplin kurulları tarafından verilen cezalar, disiplin ceza puanı sınırının aşıp aşılmadığının tespitinde göz ardı edilmek zorundadır. IŞIKLAR aksi görüşüne göre ise "... burada bilinçli bir susma değil, hukukî boşluk söz konusudur. Disiplin kurullarının cezalarının ... puanlamada dikkate alınırken hesaba dahil edilmemesi işin doğasına ve mantığına ters düştüğü gibi, düzenlemenin ruh ve maksadına aykırı bir durum oluşturur. Kaldı ki disiplin âmirlerince daha kolay ve sübjektif verilebilen cezaların bir kısmının da yargı denetimine kapalı olduğu düşünüldüğünde, hem kolektif nitelikli, hem yargı yolu açık, hem de belli bir prosedüre tâbi olan kurul cezalarının nispeten daha objektif ve güvenceli olduğu da ortadadır. Hâkim takdir yetkisine dayanarak bu boşluğu doldurmak durumundadır. (Davacı kurum değiştirmedikçe) farklı disiplin kurullarından söz edilemeyeceğine göre, bunların verdiği her cezanın sanki başka bir disiplin âmiri tarafından verilmişçesine dikkate alınması, gerçekçi ve amaca uygun bir yol olur", (Bkz. IŞIKLAR, (2017), a.g.e., s. 447). Yazarın burada kanaatini desteklerken ileri sürdüğü yargı denetimine kapalı disiplin cezalarının son örneğinin ((mülga) 1602 sayılı Kanun m. 21/3), hukukumuzda 694 sayılı Olağanüstü Hâl Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname m. 203/1-(ç) ile sona erdiğine işaret ediyoruz, (Bkz. 25 Ağustos 2017 tarihli ve 30165 sayılı Resmî Gazete).

Tablo 1.

*Kolluk Teşkilatı Personeli İçin Öngörülen Puanlama*

<b>EGM PERSONELİ İÇİN ÖNGÖRÜLEN PUANLAMA</b> <sup>658</sup>	
<b>Cezanın Cinsi</b>	<b>Ceza Puanı</b>
Uyarma	1
Kınama	2
Aylıktan Kesme	3
Kısa Süreli Durdurma	4
Uzun Süreli Durdurma	5
<b>JGK ve SGK PERSONELİ İÇİN ÖNGÖRÜLEN PUANLAMA</b>	
<b>Cezanın Cinsi</b>	<b>Ceza Puanı</b>
Uyarma	1
Kınama	2
Aylıktan Kesme	3
Kademe İlerlemesinin Kısa Süreli Durdurulması Karşılığı Aylıktan Kesme	5
Kademe İlerlemesinin Uzun Süreli Durdurulma Karşılığı Aylıktan Kesme	6

***Kademe ilerlemesinin kısa ve uzun süreli durdurulması karşılığı aylıktan kesme*** - Disiplin hukukumuzda getirilen bu ilgi çekici kavrama kısaca değinmek gerekir. 2803 sayılı Kanun m. 13/1 ve 2692 sayılı Kanun m. 7/1'e göre JGK ve SGK personeli terfi bakımından ilgisine göre 926, 3269, 3466, 1076, 4678 ve 6191 sayılı Kanunlara tâbi olacaktır. Adı geçen düzenlemelere göre söz konusu personelin rütbe ve kıdem terfileri 30 Ağustos tarihi itibarıyla gerçekleşmekte veya hukuken 30 Ağustos tarihi itibarıyla gerçekleştiği kabul edilmektedir. Örneğin güverte branşında ve üstçavuş rütbesindeki bir SGK mensubu astsubay, diğer şartları da sağlamaktaysa 6 yıl bekleme süresini doldurması hâlinde kıdemli üstçavuş rütbesine terfi edecektir. Dolayısıyla 682 sayılı OHAL KHK'sine göre rütbeli bir personele kademe ilerlemesinin uygulanması hâlinde rütbe terfilerinde personel arasında içinden çıkılmaz eşitsizlikler meydana gelebilecektir. Dahası böyle bir durumun kabulü hâlinde ya 926 sayılı Kanun yahut 682

<sup>658</sup> Bkz. 23 Ocak 2017 tarihli ve 29957 sayılı Resmî Gazete.

sayılı OHAL KHK'sinde zorunlu olarak bazı değişikliklere gidilmesi gerekecektir. Bu hususları öngören yasa koyucu tarafından 682 sayılı OHAL KHK'si m. 8/7'de,

*“Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında, terfileri 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanunu hükümlerine tâbi olan personelin;*

*a) Kısa süreli durdurma cezası verilmesini gerektiren hâllerde brüt aylıklarının 1/5'i ila 1/4'ü,*

*b) Uzun süreli durdurma cezası verilmesini gerektiren hâllerde brüt aylıklarının 1/3'ü ilâ 1/2'si, kesilir” şeklinde bir düzenlemeye yer verilmiştir.*

Böylece EGM'den farklı olarak JGK ve SGK'de terfileri 926 sayılı Kanun'a tâbi personelin kısa ve uzun süreli durdurma cezalarının aylıktan kesme şeklinde uygulanacağı belirtilmiştir. Bu husus disiplin cezasının sadece uygulama aşaması ile ilgilidir.<sup>659</sup> Hükümde uygulanacak yaptırıma karşılık gelen kesin bir tutar belirlenmemiş olup bu miktar idare tarafından, öngörülen geniş makas dâhilinde takdir edilecektir. EGM'de bu cezayı alan tüm memurlara aynı yaptırım uygulanırken JGK ve SGK'de bu cezaların yaptırım makasının değişken olması, ayrı bir eşitsizlik ve adaletsizlik oluşturabilecektir. Bu noktada idare tarafından, öngörülen tutar ile disiplinsizlik arasında bir uyum olmasına dikkat edilmelidir. Buna ilaveten memurun herhangi bir şekilde görevden ayrılması veya aylığından mahrum kalması halinde bu yaptırım uygulanamayacak veya uygulanmasına son verilecektir, (Krş. 477 sayılı Kanun m. 39). Bu kapsamda örneğin bir EGM personelinin işleme hâlinde kendisine dört ay kısa süreli durdurma cezası gerektiren bir eylemin, JGK mensubu bir yarbay tarafından işlediğini varsayalım. Burada öngörülecek ceza, kısa süreli durdurma cezaları için m. 8/7-(a)'da belirlenen makasın üst sınırına yaklaşmamalıdır. Çünkü kısa süreli durdurma cezaları da 4 ay, 6 ay ve 10 ay olarak kademelendirilmiştir. İşte bu ceza dilimlerinin

---

<sup>659</sup> Buna göre bu cezaların uygulanmasında m. 8/7 gereği ise JGK ve SGK'de terfileri 926 sayılı Kanun hükümlerine tâbi olan personelin brüt aylıklarından kesinti yapılmaktadır. Bu kesintilerin tek defalığına mı, yoksa uygulanan ceza süresi kadar mı uygulanacağı hususu, açıklığa kavuşturulması gereken bir konudur. Kanaatimizce bu konuda memur lehine yorum yoluna gidilmeli ve cezada kanunilik ilkesi gereği memur hakkında idare, kanun koyucu tarafından açıkça verilmiş bir yetki olmadıkça, bu cezaları madde metninin kaleme alınışından ilk anda anlaşıldığı gibi, yani tek seferliğine uygulama yoluna gitmelidir. Bunun yanı sıra aylıktan kesme cezasının uygulanması ile ilgili olarak m. 33/2 hükmü “aylıktan kesme cezası, kesinleşme tarihini takip eden aybaşında uygulanır” şeklinde düzenlenmiştir. Dolayısıyla burada cezanın “aybaşında” uygulanacağı belirtilmiş olup bu hususun belirli bir periyot devam etmesine dair bir düzenleme yapılmamış olması da bu uygulamaya dayanak olarak gösterilebilir.

ölçülülük ve hakkaniyet açısından JGK ve SGK teşkilatlarında da dikkate alınması gerekmektedir.<sup>660</sup>

***Silinen, Affedilen, Yürütmesi Durdurulan yahut İptal Edilen Cezalar -*** Disiplinsizliği alışkanlık hâline getirmesi nedeniyle memura uygulanacak meslekten çıkarma cezasında, yetkili disiplin kurulu tarafından yapılacak son değerlendirmede memurun aldığı disiplin cezalarının karar anında hâlâ geçerli olduğunun kontrol edilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda yasama organı tarafından affedilen, yargı organı tarafından iptal edilen yahut yürütmesi durdurulan ve idare tarafından re'sen veya başvuru üzerine m. 7/5 gereği silinen, kaldırılan veya geri alınan disiplin cezalarının bu noktada dikkate alınmaması gerekir. Kanaatimizce hakkında iptal davası açılan disiplin cezalarının, meslekten çıkarma kararı üzerinde etkisi olması şartıyla, yargılama neticesine kadar dikkate alınmamasına ve meslekten çıkarma kararının ertelenebilmesine yönelik bir düzenleme yapılması gerekir. Zira meslekten çıkarma kararı sonrası, söz konusu disiplin cezası hakkında iptal kararı verilmiş olması yargı kararları ile idarî işlemler arasında çelişkiler meydana gelmesine neden olacaktır.

***Ceza Puanlarındaki Eşitsizlikler -*** Bu noktada dikkati çeken bir diğer husus da EGM ile JGK ve SGK için öngörülen ceza puanlarındaki eşitsizliktir. EGM'de görevli bir memurun kısa süreli durdurma gerektiren bir eylemi nedeniyle kendisine verilecek ceza puanı 4 iken bu rakam JGK ve SGK için 5 olarak öngörülmüştür. Benzer şekilde uzun süreli durdurma için EGM'de 5 puan öngörülmüşken bu rakam JGK ve SGK'de 6'ya çıkarılmıştır. Böylece hem cezanın uygulanmasında memurun gelirinden yapılacak kesinti noktasında hem de öngörülen disiplin ceza puanında EGM teşkilatı ile JGK ve SGK teşkilatları arasında eşitsiz bir durum meydana gelmiştir. Belirtmek gerekir ki aylıktan kesme cezası şeklinde uygulanacak olan kısa veya uzun süreli durdurma cezası söz konusu olduğunda bu durum yalnızca cezanın tatbiki noktasında önem kazanacaktır. Bunun haricindeki hususlarda, örneğin tekerrür hususunda memur, kısa veya uzun süreli durdurma cezası almış gibi değerlendirilecektir.

---

<sup>660</sup> Bunun yanı sıra cezanın infazının ertelenmesi veya infazına ara verilmesi ile ilgili olarak herhangi bir istisnaî hükme yer verilmemiştir. Memur açısından zorunluluk arz eden hâllerde idareye bu konularda takdir hakkı tanınması gerektiği değerlendirilmektedir. Ayrıca aylıktan kesme şeklinde infaz edilecek olan kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında da cezaya itirazın cezanın yürütmesini durduracağı ve cezanın ancak kesinleştiikten sonra infaz edilebileceği kabul edilmelidir. Zira m. 33/(1 ve 2)'ye göre "Disiplin cezaları, kesinleşmesini müteakip yerine getirilir. / Aylıktan kesme cezası, kesinleşme tarihini takip eden aybaşında uygulanır". Son olarak aylıktan kesme şeklinde infaz edilecek kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında personelin kademe ilerlemesinin rütbe terfiinin durdurulmayacağını vurgulamak gerekir.

**6413 sayılı Kanun'a Göre Alınan Cezalar** - Değınilmesi gereken bir başka problem sahası ise 6413 sayılı Kanun'a göre JGK ve SGK mensuplarına uygulanan disiplin cezalarının puanlama sisteminde ne şekilde dikkate alınacağıdır. Bu konuda 682 sayılı OHAL KHK'si geçici m. 1/1'e göre *"Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce 6413 sayılı Kanun(a) göre re'sen veya yetkili disiplin kurullarınca verilmiş olan disiplin cezaları bu Kanun Hükümünde Kararname hükümleri uyarınca verilmiş addolunur"*. Aynı hükmün 3. fıkrasına göre ise *"Bu Kanun Hükümünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten önce disiplin âmirleri veya disiplin kurulları tarafından verilmiş ve infaz edilmiş disiplin cezalarına bağılı olarak yapılmış idarî işlemler aynen muhafaza olunur"*.<sup>661</sup>

6413 sayılı Kanun'a göre verilen disiplin cezaları açısından öngörülen disiplin ceza puanları ise şu şekildedir:

Tablo 2.

*6413 Sayılı Kanun'a Göre Disiplin Ceza Puanlama Çizelgesi*<sup>662</sup>

<b>Disiplin Cezasının Cinsi</b>	<b>Ceza Puanı</b>
Uyarma	1
Kınama	1,5
Hizmete Kısmî Süreli Devam	2
Aylıktan Kesme	3
Disiplin Âmiri Tarafından Verilen Hizmet Yerini Terk Etmeme	3,5
Disiplin Kurulları Tarafından Verilen Hizmet Yerini Terk Etmeme	4,5
Disiplin Âmiri Tarafından Verilen Oda Hapsi	4
Disiplin Kurulu Tarafından Verilen Oda Hapsi	4,5

Burada ilk dikkati çeken husus, puanlamalar arası farklılıklardır. 6413 sayılı Kanun'a göre kınama cezası 1,5 puan ile değerlendirilirken, 682 sayılı OHAL KHK'sine göre ise 2 puana tekabül etmektedir. Bu hususun nasıl ele alınacağı belirlenmiş değildir. Bu hususta personelin lehine olan düşük puanın esas alınması gerektiği değerlendirilmektedir.

<sup>661</sup> Aslında bu noktada 6413 sayılı Kanun dışında, 3201 ve 657 sayılı Kanunlara göre, 682 sayılı OHAL KHK'sinin yürürlüğe girmesinden önce verilmiş disiplin cezalarının da puanlamaya dâhil edilmesi gibi bir sonuç ortaya çıkmıştır. Bu da yine suç ve cezaların geçmişe yürütülemeyeceği ilkesine aykırı düşmektedir. Böylece personel, disiplin puanına bağılı olarak meslekten çıkarma hükümlerine tabi olmadığı bir zamanda işlenen ve cezalarından eylemlerinden dolayı da meslekten çıkarılabilecektir.

<sup>662</sup> Bkz. 6413 sayılı Kanun – *"(2) sayılı Disiplin Ceza Puanlarını Gösteren Çizelge"*, (16 Şubat 2013 tarihli ve 28561 sayılı Resmî Gazete).

Bu noktada açıklığa kavuşturulması gereken bir diğer husus ise 6413 sayılı Kanun'da yer alıp da 682 sayılı OHAL KHK'sinde yer almayan *hizmete kısmî süreli devam, hizmet yerini terk etmeme ve oda hapsi* cezalarının 682 sayılı OHAL KHK'si kapsamında nasıl ele alınacağıdır. Bu sebeplerle memurun dosyasında yer alan disiplin ceza puanlarının nasıl değerlendirileceği de netleşmiş değildir. Her ne kadar 682 sayılı OHAL KHK'si geçici m. 1/3'te söz konusu işlemlerin aynen muhafaza edileceği belirtilmiş ise meslekten çıkarma cezasına esas teşkil edecek olan disiplin ceza puanlama sisteminin nasıl ele alınacağı belirtilmemiştir. 682 sayılı OHAL KHK'sinde *hizmete kısmî süreli devam, hizmet yerini terk etmeme ve oda hapsi* şeklinde cezalar yer almadığına ve anılan cezalar 6413 sayılı Kanun kapsamında uygulandığına göre JGK ve SGK mensupları açısından 6413 sayılı Kanun kapsamında alınan cezaların meslekten çıkarmaya esas alınmaması yönünde düzenleme getirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

**Tek Dosya İlkesi** - Puanlama sistemi sebebiyle dikkate alınacak hususlardan biri de 682 sayılı OHAL KHK'si m. 12/2'de yer alan “*aynı disiplin dosyası kapsamında birden fazla disiplin cezası verilmesi hâlinde en yüksek olanın puanı değerlendirmeye esas alınır*” şeklindeki hükümdür. Hüküm ile bir disiplin dosyası sebebiyle birden fazla disiplin cezası verilmesi hâlinde sadece daha ağır olan disiplin cezasına karşılık gelen puanın göz önüne alınacağı belirtilmiştir. Burada ceza hukukunda yer alan içtima müessesesine benzer bir içtima hükmüne yer verilmiştir.<sup>663</sup> Esasen memura bir eyleminden dolayı birden fazla disiplin yaptırımını uygulanamayacaktır. Çünkü m. 4/3'e göre “*bir fiilin birden fazla disiplinsizlik teşkil etmesi hâlinde ağır olan disiplin cezası verilir*”, (Krş. 6413 sayılı Kanun m. 4/3). Ancak burada söz konusu olan *aynı disiplin dosyası* kapsamında verilecek disiplin cezalarıdır. Bu noktada *aynı disiplin dosyası*'ndan ne anlaşılması gerektiği açıklığa kavuşturulmalıdır.

Memur birbiriyle bağlantılı veya bağlantısız olarak çok sayıda disiplinsizlik oluşturabilecek eylemler işlemiş olabilir. Yetkili disiplin kurulları veya âmirleri de toplu olarak veya teker teker bu eylemlerin soruşturulması işlemlerini tamamlamış veya tamamlatmış olabilirler.<sup>664</sup> Dolayısıyla bir memurun birden fazla eylemi sebebiyle

<sup>663</sup> 5237 sayılı Kanun m. 44'e göre “*işlediği bir fiil ile birden fazla farklı suçun oluşmasına sebebiyet veren kişi, bunlardan en ağır cezayı gerektiren suçtan dolayı cezalandırılır*”.

<sup>664</sup> Uygulamada kolaylık sağlaması nedeniyle genellikle memurun her bir eylemi için ayrı disiplin dosyası hazırlanıp buna göre değerlendirme yapıldığını not ediyoruz. Bununla birlikte 6713 sayılı Kanun kapsamında yapılacak tüm disiplin işlemlerinde merkezî kayıt sistemine geçileceğinden, bu alandaki aksaklıkların asgarî seviyeye ineceği değerlendirilmektedir. Ayrıca -6713 sayılı Kanun kapsamına girsin

kendisine verilecek disiplin cezalarının puanlanması noktasında *disiplin dosyası* kriter olarak belirlenirse bu durum memurlar arasında eşitsiz durumlara sebep olabilecektir. Çünkü bir disiplin kurulu/âmirinin tek dosyada ele aldığı bir konu bir başka disiplin kurulu/âmiri tarafından ayrı ayrı dosyalarda incelenebilecektir. Yani bu durum idarenin takdirinde bir husustur. Ayrıca idarenin disiplinsizlik oluşturan eylemleri topluca öğrenmesi gibi ayrı ayrı zamanlarda öğrenmesi de söz konusu olabilecektir. Sonuç olarak *disiplin dosyası* kriterinin disiplin ceza puanlamasında göz önüne alınması uygun ve adaletli olmayacaktır. Bunun yerine 5237 sayılı Kanunu'nun suçların içtimasını düzenleyen m. 42<sup>665</sup> ve 43<sup>666</sup> hükümleri göz önüne alınabileceği değerlendirilmektedir. Örneğin, biri diğerinin unsurunu veya ağırlaştırıcı nedenini oluşturan veya bir suç işleme kararının icrası kapsamında değişik zamanlarda işlenen disiplinsizliklerin puanlama sisteminde dikkate alınması objektif ve istikrarlı bir uygulama açısından daha isabetli olacaktır.

Bunun yanı sıra m. 35/1'e göre "*disiplin kurullarının toplanma, görüşme ve karar vermesine ilişkin usûl ve esaslar ile bu kanun hükmünde kararnamenin uygulanmasına ilişkin diğer hususlar bakanlık tarafından yürürlüğe konulan yönetmelikle düzenlenir*". Dolayısıyla bu konuda en azında mevcut hükümler çerçevesinde idarî uygulamada istikrar sağlanması için çıkarılacak söz konusu uygulama yönetmeliğinde<sup>667</sup> bağlayıcı hükümler öngörülmalıdır ki görev yeri ve şartlarına göre, disiplin hükümlerinin uygulanması noktasında personel arasında meydana gelebilecek eşitsizlikler azaltılmış olsun.

---

girmesin- kurulacak merkezî bir kolluk disiplin otomasyon modülünün yaşanacak aksaklıkları ciddi oranda azaltacağı öngörülmektedir, (Krş. 211 sayılı Kanun m. 34/A/2).

<sup>665</sup> Anılan hükme göre "*Biri diğerinin unsurunu veya ağırlaştırıcı nedenini oluşturması dolayısıyla tek fiil sayılan suçta bileşik suç denir. Bu tür suçlarda içtima hükümleri uygulanmaz*".

<sup>666</sup> Anılan hükme göre "*(1) Bir suç işleme kararının icrası kapsamında, değişik zamanlarda bir kişiye karşı aynı suçun birden fazla işlenmesi durumunda, bir cezaya hükmedilir. Ancak bu ceza, dörtte birinden dörtte üçüne kadar artırılır. Bir suçun temel şekli ile daha ağır veya daha az cezayı gerektiren nitelikli şekilleri, aynı suç sayılır. Mağduru belli bir kişi olmayan suçlarda da bu fıkra hükmü uygulanır. / (2) Aynı suçun birden fazla kişiye karşı tek bir fiille işlenmesi durumunda da, birinci fıkra hükmü uygulanır. / (3) Kasten öldürme, kasten yaralama, işkence ve yağma suçlarında bu madde hükümleri uygulanmaz*".

<sup>667</sup> Belirtmek gerekir ki 6413 sayılı Kanun m. 50 hükmü gereği 16 Şubat 2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Buna karşın anılan Kanun'un m. 49 hükmünde bir uygulama yönetmeliğinin yürürlüğe gireceği belirtilmesine rağmen *Türk Silâhlı Kuvvetleri Yüksek Disiplin Kurulları Yönetmeliği* ancak 12 Nisan 2014 tarihinde yürürlüğe girebilmiştir. Bu nedenle 682 sayılı OHAL KHK'si açısından da idare, anılan uygulama yönetmeliğinin yürürlüğe girmesine kadar yaşanabilecek olumsuzlukları engelleyebilecek idarî tedbirleri uygulamaya bir an önce dâhil etmelidir. Ancak anılan Yönetmelik'in yürürlüğe sokulamaması durumunda İçişleri Bakanlığı konuyla ilgili düzenleme yapma veya görüş bildirme yoluna gidebilecektir. Zira 2803 sayılı Kanun ek m. 7/2 ve 2692 sayılı Kanun ek m. 3/1 gereği "*Bu Kanunun uygulanmasıyla ilgili tereddütleri gidermeye ve bu yönde düzenleyici ve yönlendirici işlemler yapmaya İçişleri Bakanlığı yetkilidir*".



**Kesinleşme Hususu** - M. 12/1’de “*en son alınan disiplin cezasının kesinleştiği tarih*”, disiplin puan sınırının aşılmasının tespitinde kriter olarak belirlenmiştir. Bu konuda idare, disiplin cezasının kesinleştiği tarihi belirlerken memurun –varsa– idarî müracaat yolunu kullanıp kullanmadığını ve –yine mevcutsa– böyle bir müracaatın sonuçlandığı tarihi göz önüne alacaktır. Örneğin memur “*kınama*” yaptırımına tâbi tutulmuş olsun. M. 30/1 gereği “*Disiplin âmirleri tarafından verilen disiplin cezalarına karşı, cezanın tebliğ edilmesinden itibaren on gün içinde itiraz edilebilir. ... Süresi içinde itiraz edilmeyen cezalar kesinleşir*”. Buna göre memurun idarî başvuru yoluyla bu cezaya itiraz ettiğini varsayalım. M. 30/2’ye göre “*itiraz, yetkili merci tarafından otuz gün içinde karara bağlanır*”.<sup>668</sup>

İdare bu noktada kayıtlarda meydana gelebilecek yanlışlıkları önlemek için personele dair merkezî, güncellenebilir ve sanal bir disiplin kayıt sistemi kurmalıdır. Personelin kendisi de bu kayıtlara erişebilmeli, bu kayıtları kontrol edebilmeli ve bu kayıtlarda yanlışlık olduğunu düşünüyorsa bu kayıtlara itiraz edebilmelidir. Ayrıca personelin bu kayıtlara erişebilmesi kendisi için de caydırıcı bir rol oynayacaktır.<sup>669</sup> Bu

<sup>668</sup> Yargı içtihatlarına göre disiplin hukukundaki, zamanaşımı süreleri hâricindeki süreler düzenleyici nitelikte olup kural olarak mutlak bir hukuka aykırılık nedeni değildirler. Dolayısıyla 682 sayılı OHAL KHK’sinin belirtilen hükmünü de bu şekilde değerlendirmek doğru olacaktır. Bu konuda Danıştay’a göre “*ilgilinin son savunması da alınarak her türlü usûl ve işlemleri tamamlanmış olan bir soruşturmada disiplin âmiri veya kurulunun kararı belli süre içinde vermemesi durumunda, hakkında soruşturma açılanların tedirgin olacağı ve uzun süre baskı altında tutulmalarının önlenmesi amacıyla 15 gün içinde karar verilmesi zorunluluğunun getirildiği, bu sürenin ceza verme yetkisini kaldıran bir niteliği bulunmadığı, aksine disiplin âmiri ve kurullarını kısa sürede karar vermeye zorlayıcı nitelikte olduğu bu sürenin dışında karar verilmesinin disiplin cezasını kusurlandırıcı bir durum olamayacağı, sadece, ilgili âmir veya kurulun görevini belli süre içinde yapmaması nedeniyle sorumluluğunun doğacağı açıktır. Yasanın 128. maddesinde disiplin âmiri veya kurullarına karar vermek için tanınan süreler, idarenin iç işleyişi ve düzeni ile ilgili olduğundan, bu süre geçirildikten sonra da ceza verilmiş olmasında yasaya aykırılık yoktur*”, (Bkz. Danıştay 8. Dairesi, T.:17 Eylül 1991, E.:1991/1370, K.:1991/1358, [<http://www.k.azanci.com/kho2/ibb/files/8d-1991-1370.htm>], (Erişim Tarihi: 25 Temmuz 2017)). AYİM de bu konuda benzer bir görüş belirtmiştir. AYİM’in bu konudaki ilgili kararına göre “*657 sayılı Kanunun “Karar Süresi” başlıklı 128. maddesinde, hangi disiplin cezalarında ne kadar süre içerisinde karar verileceği düzenlenmektedir. Bu sürelerin 127. maddedeki sürelerden farklı olduğu açıktır. Disiplinin kısa sürede temininin sağlanmasına yönelik idarenin iç düzenine ilişkin bu sürelerin hak düşürücü bir süre olduğunu söylemek mümkün değildir. Nitekim kanun koyucu, 128. maddenin hemen arkasından gelecek şekilde 129. maddede 128. maddedeki sürelerin bazı durumlarda aşılabileceğini düzenlemek sùretiyle idarî bir takdir alanı bırakmıştır. İdarenin 128. maddede belirtilen süreleri kendi takdir yetkisi içinde (sicil dosyası, evrak vb. belge getirtme, ilgili kurumlardan bilgi alma gibi) uzatma olanağının bulunması, bu sürelerin iç düzene ait düzenleyici bir süre olduğunu, hak düşürücü bir süre olmadığını göstermektedir, ancak idarenin cezalandırma yetkisi 127. maddede belirtilen ve hak düşürücü süre özelliğini gösteren sürelerle sınırlanmış olup, Devlet memurluğundan çıkarma disiplin cezalarında bu sürenin üst sınırı iki yıl ile sınırlanmıştır*”, (Bkz. AYİM 3. Dairesi, T.:4 Kasım 2004, E.:2004/187, K.:2004/1665, [<http://www.k.azanci.com/kho2/ibb/files/ayim3d-2004-187.htm>], (Erişim Tarihi: 22 Kasım 2017)). Aksi yönde AYİM 2. Dairesi T.:24 Mart 1999, E.:1997/679, K.:1999/287, (Karar Henüz Yayınlanmamıştır).

<sup>669</sup> Örneğin uygulamada isabetli olarak, disiplin kurulları tarafından verilen bazı kararlar, örnek olaylar şeklinde ve ilgili kişilerin kimliklerinin gizlenmesi sùretiyle teşkilata duyurulmakta ve bu şekilde bir bilinçlenme ve caydırıcılık sağlanmaya çalışılmaktadır.

konuda 682 sayılı OHAL KHK'si m. 14/5'e göre "3/5/2016 tarihli ve 6713 sayılı Kolluk Gözetim Komisyonu Kurulması Hakkında Kanunun disiplin soruşturması işlemleri ile ilgili hükümleri saklıdır". 6713 sayılı Kolluk Gözetim Komisyonu Kurulması Hakkında Kanun'a<sup>670</sup> göre ise disiplin konusunda İçişleri Bakanlığı nezdinde bir merkezî kayıt sistemi'nin kurulacağı belirtilmiştir. Anılan Kanun m. 7/1 hükmüne göre "Komisyon<sup>671</sup> ile bağlı kuruluşlar,<sup>672</sup> valilikler ve kaymakamlıklar arasında, kolluk görevlileri hakkında idarî mercilerce yürütülen ceza ve disiplin işlemleriyle ilgili olarak, ... bilgilerin kaydedilmesi ve yapılan uygulamaların izlenmesi amacıyla, Bakanlıkça merkezî kayıt sistemi kurulur. Kolluk görevlileri hakkında Komisyona ve/veya diğer idarî mercilere yapılan her türlü ihbar ve şikâyet, merkezî kayıt sisteminden bir numara verilerek kayıt altına alınır ve bu numara ihbar veya şikâyette bulunan kişilere tebliğ edilir. İdarî merciler tarafından resen tespit edilen ve işlem yapılmasını gerektiren fiil ve hâller için de merkezî kayıt sisteminden bir numara verilir".

**Son Alınan Cezanın Hesaba Katılması** - Disiplinsizliği alışkanlık hâline getirme nedeniyle verilecek meslekten çıkarma cezasını düzenleyen m. 12/1 hükmünde "en son alınan disiplin cezasının kesinleştiği tarihten geriye doğru" ifadesi, kriter olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla hüküm metninden kesinleşen son cezanın hesaba katılmayacağı anlaşılmaktadır.<sup>673</sup> Bu yüzden m. 12/1'de belirtilen dört farklı disiplin puan barajının aşılmayıp aşılmadığı hesaplanırken son alınan ceza dikkate alınmayacaktır. Örneğin EGM'de görevli bir polis memurunun 7 ay içerisinde tam olarak 20 disiplin puanını dolduracak şekilde disiplin cezaları aldığını varsayalım. Kanaatimizce memur bu noktada henüz disiplinsizliği alışkanlık hâline getirmiş sayılamayacaktır. Ancak memurun sekizinci ayda da kınama cezası gerektiren bir eylem işlediğini varsayalım. Eğer memura bu eylemden dolayı verilecek ceza da ilk işlenen eylemden dolayı alınan cezanın kesinleştiği tarihten itibaren bir yıllık süre içinde kesinleşirse artık bu memur hakkında m. 29'da belirtilen zamanaşımı süresi içinde meslekten çıkarma kararı

<sup>670</sup> Bkz. 20 Mayıs 2016 tarihli ve 29717 sayılı Resmî Gazete.

<sup>671</sup> 6713 sayılı Kanun m. 2/1-(g)'de belirtilen Kolluk Gözetim Komisyonu kast edilmektedir.

<sup>672</sup> 6713 sayılı Kanun m. 2/1-(a)'da belirtilen EGM, JGK ve SGK (kısaca genel kolluk teşkilatları) kast edilmektedir.

<sup>673</sup> Örneğin 4678 sayılı Kanun m. 13/f hükmüne göre "Son olarak verilen de dâhil olmak üzere, kararın kesinleştiği tarihten itibaren geriye doğru son bir yıl içinde toplamda otuz gün ve daha fazla oda hapsi veya hizmet yerini terk etmeme cezasına mahkûm olmak veya en son aldığı disiplin cezasından geriye doğru son bir yıl içinde en az iki disiplin âmirinden toplam sekiz defa veya daha fazla disiplin cezası almak" sözleşme fesih sebebi olarak düzenlenmiştir. Görüldüğü gibi burada, son olarak verilen disiplin cezasının da hesaplama dahil edileceği açık olarak öngörülmüştür. Hâlbuki 682 sayılı OHAL KHK'sinde bu yönde bir hüküm öngörülmüş değildir.

verilebilecektir. Yani 682 sayılı OHAL KHK'sinde disiplin ceza puanı barajlarının doldurulması değil bunların aşılması, meslekten çıkarma sebebi olarak öngörülmüştür.

**Sözleşmeli Personelin Durumu** - M. 7/4'e göre "bu kanun hükmünde kararname hükümleri sözleşmeli subay, sözleşmeli astsubay ve uzman erbaşlar ile sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erlerin kendi kanunlarında düzenlenen meslekten ayırmayla ilgili hükümlerin uygulanmasına engel teşkil etmez".<sup>674</sup> Ayrıca m. 12/4 gereği "sözleşmeli personelin sözleşmelerinin feshine ilişkin özel kanunlardaki hükümler saklıdır".<sup>675</sup> Söz konusu özel hükümler ile m. 12/1 hükmü mukayese edildiğinde özel kanunlardaki hükümlerin nicelik olarak daha ağır olduğu görülecektir. Ancak anılan hükümler sebebiyle sözleşmeli personele uygulanacak sözleşme fesih işlemi bir disiplin cezası değildir. Ayrıca bu hükümlerde idare, sözleşmeli erbaş ve erler ile uzman erbaşlar açısından bağlı yetki ile yetkilidir. Yani idare, 3269 sayılı Kanun m. 12/d ve 6191 sayılı Kanun m. 6/4-(c)'de belirtilen şartların oluşması hâlinde sözleşme fesih işlemi yapmak zorundadır. Oysa burada da bir eşitsizlik yaratılarak sözleşmeli subay ve astsubaylar açısından 4678 sayılı Kanun m. 13/f'deki şartların oluşması durumunda idareye bir takdir ve değerlendirme yetkisi tanınmıştır.<sup>676</sup> Sonuç olarak bu memurların

<sup>674</sup> Söz konusu hükümler disiplin ceza puanı açısından şu şekilde sayılarak idareye ilgili personel hakkında tek taraflı sözleşme fesih imkânı getirilmiştir: 6191 sayılı Kanun m. 6/4-(c)'ye göre "son olarak verilen de dâhil olmak üzere, kararın kesinleştiği tarihten itibaren geriye doğru son bir yıl içinde ... en son aldığı disiplin cezasından geriye doğru son bir yıl içinde en az iki disiplin âmirinden toplam sekiz defa veya daha fazla disiplin cezası almak"; 4678 sayılı Kanun m. 13/f'ye göre "Son olarak verilen de dâhil olmak üzere, kararın kesinleştiği tarihten itibaren geriye doğru son bir yıl içinde toplamda otuz gün ve daha fazla oda hapsi veya hizmet yerini terk etmeme cezasına mahkûm olmak veya en son aldığı disiplin cezasından geriye doğru son bir yıl içinde en az iki disiplin âmirinden toplam sekiz defa veya daha fazla disiplin cezası almak"; 3269 sayılı Kanun m. 12/d'ye göre "son olarak verilen de dâhil olmak üzere, kararın kesinleştiği tarihten itibaren geriye doğru son bir yıl içinde toplamda otuz gün ve daha fazla oda hapsi veya hizmet yerini terk etmeme cezasına mahkûm olanların veya en son aldığı disiplin cezasından geriye doğru son bir yıl içinde en az iki disiplin âmirinden toplam sekiz defa veya daha fazla disiplin cezası almak". JGK ve SGK'de görevli personele artık hizmet yerini terk etmeme ve oda hapsi cezalarının verilemeyeceğini de belirtmek gerekir.

<sup>675</sup> Sözleşmeli personel kavramına 657 sayılı Kanun ve *Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar* kapsamında çalışan memurların da dâhil olduğunu kabul etmek gerekir, (Bkz. 28 Haziran 1978 tarihli ve 16330 sayılı Resmî Gazete; [<http://www.bumko.gov.tr/Eklenti/10484,15754-sayili-esaslar.doc?0>], (Erişim Tarihi: 12 Aralık 2017)).

<sup>676</sup> Personel hakkında bağlı yetki kapsamında kalan hem fesih hem de meslekten çıkarma şartlarının beraber oluşması hâlinde ise idare, arzu ederse fesih arzu ederse meslekten çıkarma işlemi uygulayabilecektir. Ancak personel hakkında hem takdir olarak uygulanacak fesih şartları hem de bağlı yetkiye bağlı olarak meslekten çıkarma şartları oluşmuşsa idare bağlı yetki içerisinde meslekten çıkarma işlemi uygulamak durumunda kalacaktır. Söz konusu ikilem 6413 sayılı Kanun'da kısmen çözüme kavuşturulmuştur. Disiplin ceza puanına bağlı olarak ayırma cezasının düzenlendiği 6413 sayılı Kanun m. 21/1 hükmünde sözleşmeli subay ve astsubayların anılan hüküm kapsamı dışında kaldıkları düzenleme altına alınmıştır. Eşitlik açısından, 6413 sayılı Kanun'un bu hükmünün, özel kanunlarında zaten disiplin puanına bağlı fesih hükümleri bulunan uzman erbaşlar ile sözleşmeli er ve erbaşlar için de geçerli olmaması gerekir. Fakat sorunun farkına varılıp bu yönde bir adım atılmış olması da sevindiricidir. Söz konusu tereddütlerin 682 sayılı OHAL KHK'si açısından da çözülmesi gerektiği düşünülmektedir.

eylemleri, **hem** özel kanunları uyarınca **hem** de 682 sayılı OHAL KHK'si uyarınca kendilerine idarî işlem uygulanması sonucunu doğuracaktır.<sup>677</sup>

### 3.1.6. Devlet Memurluğunda Çıkarma Disiplin Cezasının Bir Alt Cezası Olarak Uygulanacak Meslekten Çıkarma Disiplin Cezası

682 sayılı OHAL KHK'si m. 7/1'de disiplin cezaları uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin kısa süreli durdurulması, kademe ilerlemesinin uzun süreli durdurulması ve meslekten çıkarma olarak düzenlenmiştir. M. 9/1'e göre ise kural olarak “*devlet memurluğundan çıkarma cezası uygulanacak fiiller ve bu cezayı verme yetkisi ile ilgili olarak 657 sayılı Kanun hükümleri uygulanır*”. 657 sayılı Kanun m. 125/3'e göre ise “*geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve ödül veya başarı belgesi alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir*”. 682 sayılı OHAL KHK'si m. 7/2'ye göre de “*kurumda geçmiş hizmetleri sırasında çalışmaları olumlu bulunan ve iyi veya çok iyi derecede değerlendirme puanı alan personel için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir*”.<sup>678</sup>

Bu hükümlere göre hakkında 657 sayılı Kanun gereği devlet memurluğundan çıkarma disiplin cezası teklif edilen memurun geçmiş hizmetlerinde olumlu çalışmaları bulunması ve iyi veya çok iyi derecede değerlendirme puanı olması durumunda bir derece hafif olan disiplin cezası uygulanabilecektir. Ancak 657 sayılı Kanun'a göre bir derece hafif ceza, kademe ilerlemesinin durdurulmasıdır. Bununla birlikte 682 sayılı OHAL KHK'sine tâbi personele uygulanacak bir derece hafif ceza, meslekten çıkarma olacaktır. Yani 682 sayılı OHAL KHK'sine tâbi ve devlet memurluğundan çıkarma gerektiren bir eylem işleyen personele, 657 sayılı Kanun kapsamında devlet

<sup>677</sup> Ancak sözleşme fesih işlemi disiplin cezası niteliğinde olmadığından bu kuralın, bir eylem nedeniyle birden fazla kez cezalandırılmama prensibiyle bağdaşmadığının ileri sürülmesi zor görünmektedir. Bu mesele 6413 sayılı Kanun m. 13/1'de “*Silahlı Kuvvetlerden ayırma cezası, personelin tabi olduğu mevzuat hükümlerine göre Türk Silahlı Kuvvetlerinden ilişkisinin kesilmesi veya durumuna göre sözleşmesinin feshedilmesi sonucunu doğurur*” şeklinde düzenlenerek çözüme kavuşturulmuştur.

<sup>678</sup> Görüldüğü gibi burada bir alt ceza verme konusunda hem 657 sayılı Kanun hem de 682 sayılı OHAL KHK'sinde düzenleme yapılmıştır. Ancak m. 9/1'e göre “*Devlet memurluğundan çıkarma cezası uygulanacak fiiller ve bu cezayı verme yetkisi ile ilgili olarak 657 sayılı Kanun hükümleri uygulanır*” ve m. 34/1'e göre ise “*Bu Kanun Hükümünde Kararnamede hüküm bulunmayan hâllerde 657 sayılı Kanunun disipline ilişkin hükümleri uygulanır*”. Dolayısıyla devlet memurluğundan çıkarma cezasının hafifletilerek meslekten çıkarma yaptırımı uygulanacağı zaman m. 7/2'deki kriterler dikkate alınacaktır. Buna göre ödül veya başarı belgesi almak, cezanın hafifletilmesine doğrudan dayanak oluşturamayacaktır.

memurluğundan çıkarma cezasının bir derece hafif olan ceza uygulanacağı zaman kendisine meslekten çıkarma yaptırımını uygulanacaktır.<sup>679</sup>

Belirtmek gerekir ki 682 sayılı OHAL KHK'si ve 657 sayılı Kanun disiplin konusunda birbirini tamamlar niteliktedir. Nitekim 657 sayılı Kanun m. 125/6'ya göre “*özel kanunların disiplin suçları ve cezalarına ilişkin hükümleri saklıdır*”. Yine yukarıda belirtildiği gibi 682 sayılı OHAL KHK'si m. 34/1'e göre “*Bu Kanun Hükümünde Kararnamede hüküm bulunmayan hâllerde 657 sayılı Kanunun disipline ilişkin hükümleri uygulanır*”. Dolayısıyla şimdilik “*kanun*” olmasa da kolluk teşkilatı personelinin disiplin hükümlerinin tespitinde öncelikle 682 sayılı OHAL KHK'si, sonra da 657 sayılı Kanun uygulanacaktır.

Fakat 682 sayılı OHAL KHK'sinin dikkat çeken bir başka hükmü de şudur: M. 4/3'e göre “*bir fiilin birden fazla disiplinsizlik teşkil etmesi hâlinde ağır olan disiplin cezası verilir*”. Dolayısıyla bir eylemin, 657 sayılı Kanun m. 125/E ve 682 sayılı OHAL KHK'si m. 9/1 kapsamında ve devlet memurluğundan çıkarma gerektiren eylemler arasında değerlendirilmesi durumunda memurun eylemi, öncelikle devlet memurluğundan çıkarma hükümleri kapsamında değerlendirilecektir. Yani memurun eylemi değerlendirilirken her şeyden eylemin, önce 657 sayılı Kanun m. 125/E ve 682 sayılı OHAL KHK'si m. 9/1 kapsamında kalıp kalmadığı değerlendirilmelidir. Bu

<sup>679</sup> 657 sayılı Kanun m. 125/E'de, devlet memurluğundan çıkarma gerektiren eylemler şu şekilde düzenlenmiştir: “*Devlet memurluğundan çıkarma: Bir daha Devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarmaktır. / Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve hâller şunlardır: / a) İdeolojik veya siyasî 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 yardımda bulunmak, / b) Yasaklanmış her türlü yayını veya siyasî veya ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek, / c) Siyasî partiye girmek, / d) Özürsüz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek, / e) Savaş, olağanüstü hâl veya genel afetlere ilişkin konularda âmirlerin verdiği görev veya emirleri yapmamak, / f) Âmirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiilî tecavüzde bulunmak, / g) Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak, / h) Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak, / ı) Siyasî 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. (Söz konusu eylemler şu şekildedir: “M. 1/1 – Atatürk'ün hatırasına alenen hakaret e(tmek) veya söv(mek)”, “m. 1/2 – Atatürk'ü temsil eden heykel, büst ve âbideleri veyahut Atatürk'ün kabrini tahrip e(tmek), kır(mak), boz(mak) veya kirlet(mek)”) / l) Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olmak, bu örgütlere yardım etmek, kamu imkân ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanmak ya da kullandırmak, bu örgütlerin propagandasını yapmak”. Bunun yanı sıra 682 sayılı OHAL KHK'sinde, 657 sayılı Kanun m. 125/E'de düzenlenen devlet memurluğundan çıkarma sebeplerine 2 sebep daha eklenmiştir. M. 9/1'e göre “... Ayrıca, aşağıdaki filleri işleyen personel de devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırılır; / a) Ülkenin bağımsızlığını zedelemeye, bütünlüğünü bozmaya ve millî güvenliğini tehlikeye düşürmeye yönelik herhangi bir faaliyette bulunmak veya aynı nitelikte faaliyet gösteren herhangi bir harekete, gruplaşmaya, vakıf, dernek ve benzeri teşekküle katılmak, bunlara yardım etmek veya bu yapılarla ilişki içerisinde bulunmak. / b) İşkence yapmak”.*

kapsamda kalmadığı değerlendiriliyorsa eylem 682 sayılı OHAL KHK'si kapsamında değerlendirilecektir.

Yetki konusuna kısaca değinmek gerekirse devlet memurluğundan çıkarma cezasının bir derece hafif cezası olan meslekten cezası uygulanacağı zaman da yine devlet memurluğundan çıkarma için münhasıran yetkili İçişleri Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulu (İB–YDK) bu konuda da yetkili olacaktır.<sup>680</sup> Zira 657 sayılı Kanun m. 126/2 gereği “devlet memurluğundan çıkarma cezası âmirlerin bu yoldaki isteği üzerine, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile verilir”.

### 3.1.7. Geçici Kontrol Altına Alınma Sebebiyle Uygulanacak Meslekten Çıkarma Disiplin Cezası

682 sayılı OHAL KHK'sine göre JGK ve SGK teşkilatına mahsus olmak üzere, düzenin sağlanması, beraberlik ruhu ve disiplinin tesisi için bazı disiplinsizliklerin işlenmesi durumunda personelin idarî bir yaptırım ve tedbir olarak kontrol altına alınması öngörülmüştür.<sup>681</sup> M. 11/1'e göre “Jandarma Genel Komutanlığının terörle mücadele harekâtı kapsamındaki operasyonlarında ve Sahil Güvenlik Komutanlığının seyir hâlindeki gemi ve botlarında, bunların komutanları, diğer kanunlar ile verilmiş yakalama yetkisi haricinde aşağıdaki durumlardan birisi bulunduğu veya benzer bir amaçla emri altındakileri geçici olarak kontrol altına almaya veya aldırmaya yetkilidir”,<sup>682</sup> (Krş. 6413 sayılı Kanun m. 28/1).

Madde gerekçesinde<sup>683</sup> her ne kadar bu hususta keyfiliğin önüne geçilmesinin amaçlandığı belirtilmiş olsa da hükümde yakalama sebepleri düzenlenirken “benzeri bir amaçla” ifadesi kullanılarak idareye somut şartları değerlendirerek memura bu yaptırımı uygulamakta geniş bir takdir yetkisi tanınmıştır. M. 11/1 gereği JGK ve SGK'de yetkili komutan, “kendisine, başkalarına veya çevresine ya da hizmete ait bir eşyaya zarar vereceği açık bir şekilde belli olanların bu durumunun engellenmesi, ciddi

<sup>680</sup> Bu konuda Danıştay'a göre “Bu durumda, Kanunda öngörülen koşulların varlığı hâlinde bir alt ceza uygulanması ayrı bir disiplin cezası niteliği taşımadığından, bir alt cezanın da yüksek disiplin kurulunca verilmesi gerekirken, doğrudan devlet memurluğundan çıkarma cezası vermeye yetkili olmayan merkez disiplin kurulu tarafından “kademe ilerlemesinin durdurulması” cezası ile cezalandırmaya ilişkin olarak tesis olunan dava konusu işlemde yetki unsuru açısından hukuka uyarlık bulunma(maktadır)”, (Bkz. Danıştay 12. Dairesi, T.: 5 Mart 2012, E.:2009/3886, K.:2012/1305, [<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>], (Erişim Tarihi: 13 Aralık 2017)).

<sup>681</sup> İŞIKLAR, (2017), a.g.e., s. 438.

<sup>682</sup> Benzer hükümler için bkz. 6413 sayılı Kanun m. 28, *Türk Silâhlı Kuvvetleri Öğrenci Disiplin Yönetmeliği* m. 40

<sup>683</sup> 682 sayılı OHAL KHK'sinin gerekçesi için bkz. [<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss450.pdf>], [[http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/sirasayi\\_sd.sorgu\\_baslangic](http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/sirasayi_sd.sorgu_baslangic)], (Erişim Tarihi: 5 Haziran 2017).

şekilde bozulan disiplinin yeniden tesis edilmesi, sarhoşluk<sup>684</sup> süresince kişinin kontrol altında tutulması” gereken hâllerde ise tereddütsüz şekilde memuru geçici olarak kontrol altına alabilecektir. Ne sebeple olursa olsun şüphesiz ki bu tedbir, bağımsız olarak idarî yargıya intikal ettirilebilecektir.<sup>685</sup>

Söz konusu yetkinin meslekten çıkarma disiplin cezasına dair ilgisi ise şudur: M. 11/3’e göre “Kontrol altına alınanlarla ilgili olarak durumun gerektirdiği tedbirler, disiplin âmirlerince alınır veya alınması sağlanır. **Bunlar hakkında disiplin cezası uygulamasında, eyleminin karşılığı olan cezanın üst sınırı ceza üst sınırdaysa veya cezanın üst sınırı yok ise bir üst ceza uygulanır**”. Buna göre memurun kontrol altına alınmaya neden olan eyleminin aynı zamanda disiplin cezasına konu olması durumunda idare, bağlı yetki içerisinde memurun cezasını ağırlaştırmak zorunda kalacaktır.<sup>686</sup>

Buna göre kademe ilerlemesinin uzun süreli (24 ay) durdurulması gerektiren bir eylemi<sup>687</sup> nedeniyle geçici olarak kontrol altına alınan memura meslekten çıkarma yaptırımının uygulanması söz konusu olacaktır. İdarenin bu konuda bir takdir yetkisi bulunmamaktadır.

6413 sayılı Kanun m. 28 hükmünden 682 sayılı OHAL KHK’si m. 11 hükmüne aktarılan ve yalnızca JGK ve SGK mensupları için öngörülen bu hükümde soyut tehlike anlayışı içerisinde memurun eyleminin idare tarafından değerlendirilmesi zorunluluğu olmaksızın memurun meslekten çıkarılması yolunda düzenleme yapılmıştır. Dolayısıyla memur esasen kademe ilerlemesinin uzun süreli durdurulması cezası gerektiren bir eyleminden ötürü meslekten çıkarılabilecektir. Bunun yanı sıra memur meslekten

<sup>684</sup> Söz konusu durumlara ayrıca m. 8/6-(k ve l)’de düzenlenen ve sarhoşluk hâli içeren disiplinsizlikler kapsamında da rastlanabilecektir.

<sup>685</sup> İŞIKLAR, (2017), a.g.e., s. 444.

<sup>686</sup> Belirtmek gerekir ki bu ağırlaştırma hükmü de, tekerrür veya takdiren bir alt derecedeki cezanın uygulanmasında olduğu gibi disiplin cezasının yalnızca uygulanması aşaması ile ilgilidir. Bu noktada personel, işlediği eylemin karşılığı olan disiplinsizliği ihlal etmiş olacak, fakat karar gerekçesinde de belirtilmek sūretiyle kendisine, eyleminin karşılığı olan cezadan daha ağır bir disiplin yaptırımı uygulanabilecektir.

<sup>687</sup> Söz konusu eylemler m. 8/5-(ç) hükmüne göre şunlardır: “1) Silâhıyla dikkatsizlik, tedbirsizlik veya ihmâl sonucu ölüme sebebiyet vermek ya da bu fiilin başkaları tarafından işlenmesine neden olmak. / 2) Silâhıyla yaralama suçunu kasten işlemek. / 3) Meskûn yerlerde, binalarda, herkesin dolaşıp gezebileceği veya oturabileceği yerlerde silâh atmak. / 4) Âmirin usûlüne göre verdiği emri yerine getirmemek. / 5) Âmirin izni olmaksızın görev yerini terk etmek. / 6) Kişinin iffetine yönelik söz söylemek, fiil veya harekette bulunmak. / 7) Âmir veya üste hakaret etmek. / 8) Âmir veya üstlerini söz, yazı, tutum veya davranışlarıyla küçümsemek. / 9) Âmir veya üstlerini dövmeye teşebbüs etmek. / 10) Âmir veya üstlerini sözlü veya fiili olarak tehdit etmek. / 11) Göreve ilişkin her türlü yazılı kâğıt, belge, mikrofilm aslı veya kopyalarını kasıtlı olarak yok etmek, ortadan kaldırmak ya da belge niteliği taşıyan bilgisayar programlarını, dosyalarını, verilerini hukuka aykırı olarak ele geçirmek, başkasına zarar vermek üzere kullanmak, tahrip etmek, değiştirmek, silmek, sistemin işlemesine engel olmak ya da yanlış biçimde işlemesini sağlamak. / 12) Kriptolu telsiz cihazının ve her türlü kriptolu cihazın kaybını veya çalındığını, idarece kabul edilebilir bir mazereti olmaksızın ilgili birime derhal bildirmemek. / 13) Hizmet aracıyla ağır kusuru veya hizmetten ayrılabilen kişisel kusuruyla trafik kazası sonucu ölüme sebebiyet vermek.”

çıkarma yaptırımı gerektiren bir eyleminden ötürü geçici olarak kontrol altına alınır, bu eylemine disiplin cezası verileceği zaman kendisine meslekten çıkarma değil, yine bağlı yetki içerisinde devlet memurluğundan çıkarma cezası verilmek durumunda kalınacaktır. Her ne kadar geçici olarak kontrol alma tedbirinin birtakım durumlarda uygulanmasının maslahata uygun olacağı görüşüne<sup>688</sup> katılsak da; sebepleri taddî olarak (örnekleme biçiminde) düzenlenen, fakat bir kere uygulandı mı artık idareye somut durumdan bağımsız olarak bağlı yetki içerisinde memur hakkındaki disiplin cezasını muhakkak sûrette ağırlaştırma yükümlülüğü getiren ve ayrıca yalnızca JGK ve SGK mensuplarına özgü tutulan bu düzenlemenin tadile ihtiyacı olan yönleri bulunduğu kanaatindeyiz.

### **3.2. Meslekten Çıkarma Disiplin Cezasında Soruşturma ve Teklif Süreci İle Bu Cezanın Sonuçları**

Bilindiği gibi memura meslekten çıkarma yaptırımının uygulanması için öncelikle bu cezayı gerektirecek eylemlerin belirlenip yayımlanması, memurun belirtilen eylemlerden en az birini işlemesi, ardından idarenin bu eylemin işlendiğini öğrenmesi ve söz konusu olayı gerekiyorsa aydınlatması gerekmektedir. Yapılacak böyle bir tespitten ardından ise yetkili disiplin âmiri tarafından memurun meslekten çıkarılmasının teklif edilmesi ve yetkili disiplin kurulundan bu yönde bir kararın alınması gerekmektedir. Bu kapsamda meslekten çıkarma yaptırımı gerektiren eylemlerin öğrenilmesi, soruşturulması ve söz konusu yaptırımın teklif edilme süreci incelenmektedir.

#### **3.2.1. Disiplinsizliğin Öğrenilmesi**

Memurun disiplinsizlik oluşturabilecek eylemleri çeşitli şekillerde öğrenilebilir:

i) Eylem bizzat disiplin âmiri tarafından tespit edilebilir.<sup>689</sup> Olağan olan durum da budur. Çünkü âmirlerin maiyetini takip ve kontrol etmesi gerekir.<sup>690</sup> Zira 657 sayılı Kanun m. 10/1'e göre "*devlet memurları âmiri oldukları kuruluş ve hizmet birimlerinde kanun, tüzük ve yönetmeliklerle belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmaktan ve yaptırmaktan, maiyetindeki memurlarını yetiştirmekten, hâl ve hareketlerini takip ve kontrol etmekten görevli sorumludurlar*", (Krş. 477 sayılı Kanun

<sup>688</sup> IŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 440.

<sup>689</sup> DİNLEN, (1987), *a.g.e.*, s. 106.

<sup>690</sup> KIRMIZIGÜL, (1998), *a.g.e.*, s. 213.



m. 54, 6413 sayılı Kanun m. 18/1-(ç), m. 19/1-(e), 1632 sayılı Kanun m. 145, 211 sayılı Kanun m. 75/1).

ii) Eylem başka bir kamu kurumu içinde başka merciler tarafından tespit edilip yetkili disiplin âmiri veya kuruluna gönderilebilir.<sup>691</sup>

iii) Eylem idareye ihbar veya şikâyet yoluyla ulaştırılabilir.<sup>692</sup> Ancak bu konuda 3071 sayılı *Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun*'un<sup>693</sup> 4. maddesi<sup>694</sup> gereği konusuz, adressiz, isimsiz ve imzasız ihbarların dikkate alınmaması gerekir.<sup>695</sup> Aynı şekilde yalnızca yargı yetkisinde kalan bildirimler de disiplin soruşturmasına konu edilemez. Çünkü uygulamada muhbir ve müştekiler, memurun eyleminden ötürü kendisine adlî yönden ceza verilmeyeceğini düşünüp en azından memurun idarî yönden yaptırımı tâbi tutulması amacıyla memur hakkında idareye ihbar veya şikâyette bulunabilmektedirler.<sup>696</sup>

iv) Eylem; denetim, inceleme, teftiş neticesi meydana çıkabilir. Söz gelimi bu konuda *İçişleri Bakanlığı Mülkiye Teftiş Kurulu Başkanlığı*<sup>697</sup> müfettişleri, *Emniyet Genel Müdürlüğü Teftiş Kurulu Yönetmeliği* veya *Jandarma Genel Komutanlığı Teftiş Kurulu Yönetmeliği* kapsamında görev yapan memurlar tarafından yapılacak bir teftiş veya inceleme neticesi ilgili memur hakkındaki tespit, yetkili disiplin âmiri veya kuruluna gönderilebilecektir.<sup>698</sup>

<sup>691</sup> DİNLEN, (1987), a.g.e., s. 106.

<sup>692</sup> Örneğin 6713 sayılı Kanun m. 4/1-(b) gereği, *Kolluk Gözetim Komisyonu*'na ulaşan bir şikâyet sonrası komisyon "kolluk görevlilerinin ... disiplin cezasını gerektiren eylem, tutum veya davranışlarından dolayı gerektiğinde yetkili merciler tarafından haklarında disiplin soruşturması yapılmasını istemek" yetkisine sahiptir.

<sup>693</sup> Bkz. 10 Kasım 1984 tarihli ve 18571 sayılı Resmî Gazete.

<sup>694</sup> 3071 sayılı Kanun m. 4/1 – "Türkiye Büyük Millet Meclisine veya yetkili makamlara verilen veya gönderilen dilekçelerde, dilekçe sahibinin adı-soyadı ve imzası ile iş veya ikametgâh adresinin bulunması gerekir".

<sup>695</sup> Bu konuda 2016/21 sayılı ve "İdarelere Verilen Dilekçeler Hakkında" konulu Başbakanlık Genelgesi için bkz. 21 Ekim 2016 tarihli ve 29864 sayılı Resmî Gazete. Ayrıca yasa burada kötü niyetli ihbar ve müştekiyi de korumamıştır. 4483 sayılı Kanun m. 15/1'e göre "Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkındaki ihbar ve şikâyetlerin ihbar veya şikâyet edileni mağdur etmek amacıyla ve uydurma bir suç isnağı sûretiyle yapıldığı hazırlık soruşturması sonucunda anlaşılır veya yargılama sonucunda sabit olursa haksız isnatta bulunanlar hakkında yetkili ve görevli Cumhuriyet başsavcılığınca re'sen soruşturmaya geçilir".

<sup>696</sup> DÜNDAR, (1987), a.g.e., s. 110.

<sup>697</sup> Örneğin 3152 sayılı Kanun m. 15/c'ye göre "Mahallî idarelerin seçilmiş veya tayin edilmiş organları ve bunların üyeleriyle diğer kamu görevlileri hakkında inceleme, araştırma ve soruşturma yapmak", *İçişleri Bakanlığı Mülkiye Teftiş Kurulu Başkanlığı*'nın görevleri arasında sayılmıştır.

<sup>698</sup> *İçişleri Bakanlığı Mülkiye Teftiş Kurulu Tüzüğü* m. 5/B'ye göre anılan müfettişler, " ... belirtilen birim ve kuruluşların personeli ve mahallî idarelerin seçilmiş veya atanmış organları ve bunların üyeleriyle diğer kamu görevlileri hakkında inceleme araştırma ve soruşturma yapmak"la mükelleftirler. (Bkz. 12 Eylül 1985 tarihli ve 18866 sayılı Resmî Gazete); Aynı şekilde *Emniyet Genel Müdürlüğü Teftiş Kurulu Yönetmeliği* m. 11/e gereği "Genel Müdürlük tarafından emir verilmesi hâlinde disiplin suçu işleyen personel hakkında inceleme ve soruşturma yapmak" bu personelin görevleri arasında sayılmıştır. Bu

v) Eylem adlî veya idarî bir soruşturma esnasında ortaya çıkabilir.<sup>699</sup>

vi) Eylemin basından, medyadan<sup>700</sup> veya sanal ortamdan öğrenilmesi de mümkündür.

**Disiplinsizliğin Öğrenilme Tarihi** - 682 sayılı OHAL KHK'si m. 29/1'e göre soruşturmaya başlama zamanasını, eylemlerin işlendiğinin disiplin âmiri tarafından öğrenildiği tarihten itibaren başlayacağı için bu tarihlerin disiplin soruşturmasına doğru olarak kaydedilmesi gerekir.<sup>701</sup> Bu kapsamda disiplinsizliğin meydana geldiği ve öğrenildiği tarihlerin yıl, ay ve gün olarak açıkça belirtilmesi hukukî bir zorunluluktur.<sup>702</sup> Hatta mümkünse saatler de kayıtlara geçirilmelidir. Zira söz konusu kayıtlar yargı denetimi açısından önem taşıyacaktır.

Belirtmek gerekir ki memurun disiplinsizliği işlediğinin veya işlemiş olabileceğinin öğrenilme şekli önemli değildir. Önemli olan konu hakkında bir değerlendirme yapıp konunun soruşturulup soruşturulmayacağına karar vermektir. Ancak disiplinsizliği araştırmamak disiplin âmirinin sorumluluğunu gerektirir.<sup>703</sup>

### 3.2.2. Disiplinsizliğin Soruşturulması

Disiplin yaptırımının en önemli aşaması soruşturma aşamasıdır. Kural olarak gerçeklerin tamamıyla aydınlatılması ve memur hakkında teklif edilecek yaptırımın tespiti hususlarının bu aşamada tamamlanması gerekmektedir. Bu nedenle disiplinsizliğin soruşturulması hususu, 682 sayılı OHAL KHK'sinde yer verildiği ölçüde aşağıda incelenmektedir:

**Eylemin Soruşturulması Zorunluluğu** - 682 sayılı OHAL KHK'si m. 14/1'e göre "*maiyetinden birinin disiplinsizlik teşkil eden bir fülini veya mesleğe aykırı tutum*

---

düzenlemelere paralel olarak 682 sayılı OHAL KHK'si m. 14/3'te "*Müfettişlerin özel mevzuatlarından doğan yetkileri saklıdır*" düzenlemesine yer verilmiştir.

<sup>699</sup> DİNLEN, (1987), *a.g.e.*, s. 106.

<sup>700</sup> KIRMIZIGÜL, (1998), *a.g.e.*, s. 216.

<sup>701</sup> Öğrenmeden kasıt, yetkili kişinin sübjektif olarak bizzat konuya vâkıf olması değildir, ancak söz konusu bilginin disiplin cezası tesis etmeye yetkili idareye ulaşması, zamanasını sürelerinin işlemesi açısından yeterli olacaktır, (Bkz. IŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 556; DÜNDAR, (1987), *a.g.e.*, s. 129). Buna göre disiplinsizlik işlendiğine dair bilginin İçişleri Bakanlığına dahi ulaşması yeterlidir. Zira EGM, JGK ve SGK'de görevli memur hakkında İçişleri Bakanı disiplin yetkisine sahiptir. Bu konuda *Disiplin Kurulları ve Disiplin Âmirleri Hakkında Yönetmelik* m. 16/2'ye göre "... bakanlar başında buldukları ... Bakanlık teşkilatı ile bunlara bağlı kuruluşlarda görevli bütün memurların disiplin âmiridirler. Bu sıfatla haiz buldukları yetkileri her derecedeki memur hakkında doğrudan kullanabilirler". Ancak bu konuda 682 sayılı OHAL KHK'si m. 29/1'de "*füllerin işlendiğinin disiplin âmiri tarafından öğrenildiği tarih*", kriter olarak belirlenmiştir. Bu iki hüküm beraber değerlendirildiğinde öğrenme hususunun, "*eylemin işlendiğinin disiplin cezası vermeye yetkili herhangi bir disiplin âmirine ulaştırılması*" olarak algılanacağı anlaşılmaktadır.

<sup>702</sup> DURMUŞ, (1998), *a.g.t.*, s. 63; DÜNDAR, (1987), *a.g.e.*, s. 115.

<sup>703</sup> ÇİÇEK, (2011), *a.g.e.*, s. 7.

ve davranışını herhangi bir şekilde öğrenen disiplin âmirleri, olayın araştırılmasının gerektiğine kanaat getirirse bizzat ya da yazılı olarak görevlendireceği soruşturmacılar vasıtasıyla disiplin soruşturması yapar”, (Krş. 6413 sayılı Kanun m. 7/1).

Disiplin cezası verilebilmesi için disiplinsizlik oluşturan eylemin varlığı sabit olmalıdır. Aksi takdirde hiçbir disiplin âmiri veya kurulu tarafından disiplin cezası tayin edilemez ve uygulanamaz. Bunun için de disiplinsizliğin işlenip işlenmediğinin objektif bir inceleme ile ortaya konulması gerekir.<sup>704</sup> Kanaatimizce konuyu özetleyen isabetli bir Danıştay ilamına göre,

“... disiplin cezası verilebilmesi için kusurlu hâlin tespitinden sonra belli süreler içinde ilgili memur hakkında tarafsız bir soruşturmacı görevlendirilerek disiplin soruşturması açılması, söz konusu soruşturmada memurun lehine ve aleyhine olan tüm delillerin toplanarak ekleriyle birlikte bir soruşturma raporunun oluşturulması ve bu şekilde memurun hangi fiili, nerede, ne zaman, nasıl, ne şekilde işlediğinin somut, hukuken kabul edilebilir ve delillerle şüpheye yer vermeyecek açıklıkta ortaya konularak yetkili disiplin âmiri veya disiplin kurulu tarafından bir disiplin cezası verilmesi gerekmektedir

... disiplin suçu teşkil eden fiillerle ilgili olarak soruşturma yapılması zorunlu olduğu gibi soruşturmanın belirli usûller çerçevesinde yapılması da isnada maruz kalanların hukukî güvencesidir. Soruşturma emri verilmesi; bağımsız ve üst veya denk görevde olan bir soruşturmacı atanması, olayla ilgili tanık ve soruşturulanın ifadelerinin alınması, ifade alınmadan kişiye haklarının ve soruşturma konusunun bildirilmesi, isnat olunan fiille ilgili lehe ve aleyhe başkaca delillerin araştırılması, soruşturma sonucunda bir rapor hazırlanması ve bu raporda; olayın değerlendirilmesi, soruşturmacının kanaat ve teklifini belirtmesi ve raporun ilgili makama sunulması, soruşturmayı yapan kişi ile soruşturmada elde edilen delilleri değerlendirecek kişi veya kurulların ayrı olmasının, yasal süre içerisinde isnat olunan fiiller bildirilerek sanığın savunmasının alınması gerekliliği disiplin hukukunun temel ilkelerinden olduğu gibi hukukî güvenlik ilkesinin de gereğidir.

---

<sup>704</sup> ARICA, (2006), a.g.e., s. 225.

... davacı hakkında 657 sayılı Kanun hükümlerine göre yapılmış bir disiplin soruşturması bulunmadığından, 4483 sayılı Kanun kapsamında düzenlenen inceleme raporunda getirilen teklif uyarınca tesis edilen davaya konu işlemde hukuka uyarlık ... bulunmamaktadır”.<sup>705</sup>

Memurun meslekten çıkarılmasına kadar uzanacak olan sürecin bir parçası olan soruşturma aşaması, disiplin yaptırımını için en önemli aşamadır. Memurun eylemi bu aşamada netliğe kavuşturulmaya çalışılır ve memur hakkında bir yaptırım sürecinin başlatılıp başlatılmayacağına bu süreçte karar verilir. Bu nedenle disiplin âmirleri ve soruşturmacıların bu aşamada iddia edilen olaylar hakkında somut bir bilgi ya da belgeye erişmeleri önem kazanmaktadır.<sup>706</sup> Gerçeği ortaya çıkaracak olan kamu personeli kural olarak bu konuda sırf bu nedenden dolayı hukukî bir ihtilafla karşı karşıya kalmayacağına bilincinde olmalıdır.<sup>707</sup> Aksi takdirde görevin kötüye kullanımı sorumluluğu gündeme gelecektir.<sup>708</sup> Buradaki incelemenin niteliği, gerçeğin aydınlatılmasına olduğu kadar masum olan memurun da endişeden uzak bir şekilde görevine devam etmesine hizmet edecektir.

<sup>705</sup> Bkz. Danıştay 12. Daire, T.:27 Nisan 2017, E.:2015/3295, K.:2017/2060, [<http://www.kazanci.com/kh-o2/ibb/files/dsp.php?fn=12d-2015-3295.htm>], (Erişim Tarihi: 7 Eylül 2017).

<sup>706</sup> Bu konuda soruşturmacıların yetkileri ise m. 14/3'te şu şekilde düzenlenmiştir: “Disiplin soruşturmacıları ve heyeti, kendilerini görevlendiren disiplin âmiri adına disiplin soruşturmasıyla ilgili bilgi ve belgeleri toplama, ifade alma, tanık dinleme, bilirkişi görevlendirme, keşif yapma, hâkim veya savcı kararı gerektirmeyen durumlarda kriminal inceleme yaptırma da dâhil olmak üzere her türlü inceleme yapma ve ilgili makamlarla yazışma yetkisini haizdir”. Soruşturmacıları görevlendirme yetkisine sahip yetkili disiplin âmirlerinin de evleviyetle soruşturmacılara tanınan bu yetkilere sahip olduklarını kabul etmek gerekmektedir.

<sup>707</sup> 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun ek m. 1'e göre “Bu Kanuna ya da başka kanunlara göre öninceleme, disiplin soruşturması veya diğer idarî soruşturmaları yapmakla görevlendirilenler ile teftiş ya da denetim elemanlarının bu görevleriyle ilgili olarak yaptıkları işlemlerden, yürüttükleri faaliyetlerden, düzenledikleri raporlar ile görüş yazılarında belirttikleri kanaatlerinden veya kanunla verilen yetkilere dayanarak aldıkları tedbirlerden dolayı kişisel kusur, haksız fiil veya diğer sorumluluk hâlleri de dâhil olmak üzere ancak idare aleyhine tazminat davası açılabilir. Ancak bu görevlilerin suç sayılan eylemleri ile kin, garez ve hatıra dayalı olarak veya baskı veya telkinle kanaat oluşturduğu ya da değiştirdiği kesinleşmiş yargı ya da disiplin kurulu kararıyla tespit edilirse, idarenin görevliye rücu hakkı saklıdır. / Ön inceleme, disiplin soruşturması veya diğer idarî soruşturmalar ile teftiş ya da denetim sonucunda düzenlenen raporlara dayanarak karar verenler veya işlem tesis edenlerle, bu kararları ya da işlemleri hazırlayan ve inha ya da teklif edenler hakkında da birinci fıkra hükmü uygulanır”. Hatta bu konuda vekâleten bu görevleri yürütenler de aynı korumaya tâbidirler. Nitekim anılan Kanun m. 14/1'e göre “Bu Kanunun uygulanmasında vekiller, asillerin tâbi olduğu usûle tâbidir”, (Bkz. 4 Aralık 1999 tarihli ve 23896 sayılı Resmî Gazete).

<sup>708</sup> 5237 sayılı Kanun m. 257'ye göre “Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan hâller dışında, görevinin gereklerine aykırı hareket etmek sûretiyle, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir menfaat sağlayan kamu görevlisi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. / Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan hâller dışında, görevinin gereklerini yapmada ihmal veya gecikme göstererek, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir menfaat sağlayan kamu görevlisi, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır”.

**Soruşturmanın Kimin Tarafından Yürütüleceği** - Soruşturma disiplin âmirlerinin takdirine bağlı olarak herhangi bir disiplin âmiri<sup>709</sup> tarafından yürütülebileceği gibi birden fazla sayıda olmak üzere yazılı olarak görevlendirilecek birden fazla soruşturmacı tarafından da yürütülebilir. Ancak bu durumda heyet başkanının soruşturulacak memurun astı konumunda olmaması gerekir.<sup>710</sup> Bununla birlikte görevlendirilecek kişinin müfettiş olması durumunda bu koşul aranmayacaktır.

Ayrıca yürütülecek soruşturmalarla ilgili eleştiriye açık bir düzenleme de yapılmıştır. M. 14/2'ye göre “*disiplin soruşturmacısı olarak mülkî idare âmirliği hizmetleri sınıfı ile ilgisine göre emniyet hizmetleri, jandarma hizmetleri ve sahil güvenlik hizmetleri sınıflarından olanlar haricinde herhangi bir personel görevlendirilemez*”. Buna göre kural olarak vali, vali yardımcısı ve kaymakamlar ile rütbeli ve üniformalı personel haricindeki personel, hiçbir şekilde soruşturmacı olarak görevlendirilemeyecektir.<sup>711</sup> Hakkında soruşturma yapılacak personel her sınıftan olabileceken soruşturmacı olacak personel konusunda böyle bir sınırlamanın öngörülmüş olması, diğer sınıfların bu dört sınıfın (Mülkî İdare Âmirliği Sınıfı, EHS, JHS ve SGHS), astı konumunda görülüyor olmasının bir tezahürüdür ki böyle bir anlayışın eşitlik ilkesiyle telif edilebilir bir yanı bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu konuda bir düzenleme getirilmesinin zorunluluk arz ettiği değerlendirilmektedir.

Bu konuda objektifliği sağlama adına getirilen bir başka sınırlama ise m. 14/4'te yer almaktadır. Anılan hükme göre “*disiplin soruşturmacısı olarak görevlendirilebileceği belirtilenler, boşanmış olsalar dahi eşleri veya ikinci dereceye kadar kan ve kayın hısımları olan personel hakkında yürütülen soruşturmalarda görevlendirilemez*”. Hüküm ile disiplin işlemlerinin tesisinde objektiflik sağlanmaya çalışılmıştır. Hayatın olağan akışı gereği aynı teşkilat içerisinde aynı birimde veya disiplin âmirliği yetkisinin kullanımını gerektirecek şekilde birbirlerine belirli kan veya

<sup>709</sup> Bu konuda üst disiplin âmirlerinin de disiplin konusunda (ilk) disiplin âmirlerinin sahip oldukları tüm yetkilere sahiptirler. Zira m. 13/(4 ve5) gereği “*Disiplin âmirleri, disiplin âmiri oldukları her rütbe ve derecedeki tüm personel hakkında disiplin soruşturması açabilir. / Disiplin soruşturması yapma ve disiplin cezası verme görev ve yetkisi üst disiplin âmirleri tarafından da kullanılabilir*”. Bunun yanı sıra yetkili disiplin âmiri kendisinden daha kıdemli bir başka memura soruşturma yapma yönünde emir veremeyeceğine göre kural olarak görevlendirilecek soruşturmacı, yetkili disiplin âmirinden daha kıdemli veya rütbeli bir memur olamayacaktır.

<sup>710</sup> Bkz. 682 sayılı OHAL KHK'si m. 14/2.

<sup>711</sup> Ancak disiplin âmirinin bizzat yapacağı soruşturmalarda kendisinin belirtilen sınıflar haricinde bir memur olması mümkün olabilecektir. Örneğin GİHS'den bir memurun daire başkanı olarak ve disiplin âmiri sıfatıyla disiplin soruşturması yapması mümkün olabilecektir.

kayın hısımlıkları bulunan kişilerin çalışabilmesi olanaklıdır.<sup>712</sup> Bununla birlikte memurun her zaman tam bir nesnellik içerisinde hareket etmesi amaçlanır. Bunu sağlamak içinse çeşitli düzenlemelerde yakınlıkları bulunan kişilerin birbirleri hakkında ve menfaatleri çatışacak şekilde iş ve işlem yapmalarının önüne geçilmek istenmiştir. Dolayısıyla hüküm, nesnelliği sağlamak adına isabetli olarak düzenlenmiştir. Ancak anılan sınırlamaları yeterli olduğu söylenemez.<sup>713</sup> Kanaatimizce bu konuda memur ile soruşturmacı arasında geçmişte yaşanan ilişki ve ihtilaflar da objektif ve etkili bir soruşturma açısından göz önünde bulundurulmalıdır.<sup>714</sup>

Belirtmek gerekir ki bu noktada yapılan kısıtlama disiplin âmirliği sıfatından doğan yetkilerle sınırlanarak yalnızca disiplin hukukuna özgü yapılan işlemlere mahsus tutulmuştur. Bunun hâricinde âmirin memur üzerinde kamu hukukundan kaynaklanan sair hak ve yetkileri kural olarak kısıtlanmayacaktır.

Hükümde anılan şartların oluşması durumunda ilgili disiplin âmiri, re'sen veya memurun başvurusu yahut durumu savunmasında ileri sürmesi üzerine, hısımlık hususunu bir üst disiplin âmirine intikal ettirecektir. Dosyanın iletildiği üst disiplin âmirlerinin de ilgili memur ile anılan hısım olmaları durumunda eylem, memur ile hısımlığı olmayan daha alt veya daha üst kademedeki herhangi bir disiplin âmirine intikal ettirebilecektir. Ancak bu durumların hiç yaşanmaması veya daha erken fark edilmesi için kurum içi elektronik kayıtlarda bu tür durumların önüne geçilmesi için uyarı sistemleri veya tedbirler alınmalıdır. Ayrıca durum, üst disiplin âmirleri ve ilgili disiplin kurulunda da denetlenmeli ve disiplin âmirliğine engel bu ve buna benzer herhangi bir durumun mevcut olup olmadığı kontrol edilmelidir.

Hısımlığa rağmen disiplin cezasının tesisi durumunda ise durum idarî yargı tarafından re'sen veya davacı memurun iddiası üzerine incelenecektir. Hüküm emredici nitelikte olduğundan dolayı, idare tarafından bu hüküm gözetilmeden verilen kararlar iptal yaptırımına tâbi olacaktır.

***Hakkında Soruşturma Yürütülecek Personel Hakkındaki Sınırlamalar -***  
Soruşturma yetkisi açısından öngörülen bir sınırlama da kolluk teşkilatlarının yönetici konumundaki âmirler hakkındadır. M. 25/1'e göre "*Emniyet genel müdürü, jandarma*

---

<sup>712</sup> Örneğin *Emniyet Hizmetleri Sınıfı Mensupları Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği* m. 38 ile m. 11 ve *Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Süretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik* m. 14 hükümlerinde memurun eşiyile aynı ilde görev yapmasına imkân tanıyacak düzenlemeler getirilmiştir.

<sup>713</sup> Örneğin alt ve üst soy ilişkisi, nişanlılık, evlat edinme bağlantısı gibi tarafsızlığı tehlikeye düşürebilecek sair sebepler düzenlemeye dâhil edilmemiştir.

<sup>714</sup> Bu konuda ceza muhakemesi hukukumuzda yer alan hâkimin ret ve yasaklılık sebeplerinin, bağdaştığı ölçüde kıyasen uygulanması mümkündür, (Bkz. 5271 sayılı Kanun m. 22-32).

genel komutanı ve sahil güvenlik komutanının disiplin cezasını gerektiren fiilleri öğrenildiğinde haklarında bakan onayıyla bakanlık müfettişleri görevlendirilir”.<sup>715</sup> Dolayısıyla bu görevliler hakkında soruşturmacı olarak müfettişler haricinde kimse görevlendirilemeyecektir. Ayrıca İçişleri Bakanının re’sen verebileceği cezalar (uyarma, kınama ve aylıktan kesme) konusunda dahi bu hükme göre öncelikle müfettiş görevlendirdikten sonra ceza verebileceği söylenebilir.<sup>716</sup>

**Disiplin Âmirlerinin Soruşturma Yetkisi** - Genel bir prensip olarak m. 13/1’e göre “disiplin âmirinin, disiplin cezası verilecek personelden makam, rütbe veya kıdemce büyük olması ve âmir konumunda bulunması gerekir”. Bu kurala göre eğer ki bir memura kurul hâlinde değil de disiplin âmiri tarafından re’sen bir disiplin cezası verilmesi söz konusuysa cezayı verecek personelin kendisine ceza verilecek personelden makam, rütbe veya kıdemce büyük olması ve âmir konumunda bulunulması koşulu aranmıştır. Bu kurala kısaca “üst olmak” denebilir. Zira m. 1/j’de üst, “makam, rütbe veya kıdem büyüklüğü” olarak tanımlanmıştır.

Hükümde makam, rütbe veya kıdem ayrı ayrı sayılmasının ise şöyle bir gerekçesi vardır:<sup>717</sup> Bilindiği gibi JGK ve SGK personeli 926 sayılı Kanun’a tâbi olmaya devam etmektedirler. Dolayısıyla JGK ve SGK personeli bakımından askerî rütbe statüleri devam etmektedir. Keza EGM personeli de 3201 sayılı Kanun’da m. 13’te belirtilen rütbelerde görev yapmaktadırlar. Rütbece büyük olma şartı işte bu bakımdan aranmaktadır.

<sup>715</sup> Herhangi bir rakam öngörülmediğinden bu konuda bir veya birden fazla müfettiş görevlendirilebilecektir, (Bkz. IŞIKLAR, (2017), a.g.e., s. 519). Ayrıca hükmün gerekçesi de hükmün tekrarı niteliğinde olduğundan neden böyle bir hükmün vaz edildiği tereddütsüz şekilde anlaşılacaktır, (Bkz. [<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss452.pdf>], (Erişim Tarihi: 13 Aralık 2017)). Hükmün devamında da duruma özel hükümler öngörülmüştür. M. 25/(2, 3, 4)’e göre “Soruşturma sonucunda [İçişleri] Bakanın[ın] re’sen verebileceği cezalardan daha ağır bir cezayı gerektiren disiplinsizlik tespit edilmesi hâlinde, dosya Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulunca karara bağlanır. / Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulunun bu maddedeki görevlerine ilişkin sekretarya hizmetleri Bakanlık Personel Genel Müdürlüğü tarafından yerine getirilir. / Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulunun bu madde uyarınca yapılan görüşme ve toplantılarına Emniyet Genel Müdürlüğü, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığından gelen üyeler katılamazlar”.

<sup>716</sup> Buna ilaveten bu kişiler hakkındaki düzenleme gereğince re’sen verilebilecek disiplin cezalarına öncelik verilmesi gerekecektir. Zira m. 25/2’ye göre “Soruşturma sonucunda Bakanın re’sen verebileceği cezalardan daha ağır bir cezayı gerektiren disiplinsizlik tespit edilmesi hâlinde, dosya Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulunca karara bağlanır”. Buna göre yapılacak inceleme neticesi kişinin eylemi re’sen verilecek bir disiplin cezası yaptırımına konu edilebilecek nitelikteyse bu eylem İB-YDK’ye intikal ettirilemeyecektir.

<sup>717</sup> Makam, rütbe ve makam açısından ise kendi aralarında bir üstünlük sıralaması yapılmamıştır. Ancak anılan hükümdeki sıralama dikkate alınacak olursa öncelikle makam konusunda bir astlık-üstlük, bu bakımdan bir eşitlik varsa rütbe bakımından bir astlık-üstlük, bu hususta da bir eşitlik varsa da nihayet kıdem açısından astlık-üstlük sıralaması yapılarak memurlar arasındaki hiyerarşik statü tespit edilecektir.

Ancak EGM, JGK ve SGK’de EHS, JHS ve SGHS haricinde personel de çalışmaktadır. Uygulamada ve birtakım düzenlemelerde<sup>718</sup> bu personele sivil memur denilmektedir. Bu personelin rütbeli personelin üstü konumunda bulunması mümkündür. Bu personel rütbeli personele göre rütbece daha üstte veya altta yer almayacağına göre üst konumda sayılması için makamca rütbeli personelden büyük olması hâlinde disiplin cezası vermeye yetkili olacaktır.

Bir diğer ihtimal ise bir sivil memurun bir diğer sivil memura ceza vermesi durumudur. Bu hâlde ceza verecek olan sivil memurun ceza verilecek sivil memurdan kıdemli olması söz konusu olacaktır. Bu konudaki bir diğer olasılık ise aynı rütbedeki bir personelin bir diğer personele ceza vermesi durumudur. Bu hâlde ceza verecek olan personelin daha kıdemli olması gerekecektir. Bu kapsamda *kıdem*, bir görevde geçirilen süre demektir.<sup>719</sup> Örneğin bir kıdemli başpolis memurunun disiplin âmiri sıfatıyla bir diğer kıdemli başpolis memuruna disiplin cezası vermesi söz konusu olduğunda ceza verecek memurun daha kıdemli olması gerekecektir.

Soruşturma yetkisi adına idare açısından getirilen bir kolaylık da m. 13/5’te yer almaktadır. Anılan hükme göre disiplin soruşturması yapma ve disiplin cezası verme görev ve yetkisi üst disiplin âmirleri tarafından da kullanılabilir. Söz konusu ilke gereği ilk disiplin âmiri tarafından kullanılan disiplin soruşturması yapma ve disiplin cezası verme yetkisinin üst disiplin âmirleri tarafından da kullanılacağı belirtilmiştir. Yani bu konuda birden fazla disiplin âmirine yetki verilmiş olmaktadır, (Krş. 211 sayılı Kanun m. 24). Bu da disiplin cezası verme yetkisinin idare lehine genişletilmesi anlamına gelmektedir. Ancak birden fazla kişinin bir konuda yetkili olması bu yetkinin kullanımında çatışmalara yol açabilecektir.<sup>720</sup> Bu nedenle muhtemel çatışmaları önlemek için üst disiplin âmiri tarafından yapılan tasarruflar konusunda, daha alt disiplin âmirleri tarafından disiplin âmirligi yetkisinin kullanımına ilişkin bir kısıtlama

<sup>718</sup> Örneğin; 1844 sayılı *Jandarma Sınıfına Mensup Sivil Memurlarla Jandarma Kadroları Hakkında Kanun*, *Askerî Merasim ve Protokol Talimatnamesi*, 5401 sayılı *Askerî Öğrencilerden Başarı Gösteremeyenler Hakkında Kanun*, 6815 sayılı *Sınır, Kıyı ve Kara Sularımızın Muhafaza ve Emniyeti ve Kaçakçılığın Men ve Takibi İşlerinin Dâhiliye Vekâletine Devri Hakkında Kanun*, 5668 sayılı *Türk Silâhlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Besleme Kanunu*, *Türk Silâhlı Kuvvetleri Atatürk Araştırma ve Eğitim Merkezi Yönetmeliği*.

<sup>719</sup> Bkz. [[http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.59f2590b1d75d9.82887361](http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.59f2590b1d75d9.82887361)], (Erişim Tarihi: 26 Ekim 2017).

<sup>720</sup> Bu çatışmaların önüne geçmek için örneğin 1632 sayılı Kanun (mülga) m. 170’te bir düzenleme getirilmiştir. Anılan hükme göre “[Kural olarak] cezayı en yakın [ilk] disiplin âmiri verir; [fakat] daha yüksek disiplin âmiri [de] aşağıdaki hâllerde doğrudan doğruya cezayı verebilir. / 1 - Fiil gözü önünde olmuş ise; / 2 - Fiil resmî vekar ve makamına karşı yapılmış ise; / 3 - Karar vermek veyahut cezanın derecesini tayin etmek için kendisine arz edilmiş ise; / 4 - Fiil emri altında bulunan muhtelif kut’alara mensup mütaaddit şahıslar tarafından yapılmış ise; / 5 - Fiil küçük mafevk tarafından, haber almasına rağmen, cezasız bırakılmış ise; / 6 - Ceza görecek olan şahsın en yakın disiplin âmiri bulunmaz ise;”.



getirilmesi veya yetkili ilk disiplin âmirine bu konuda öncelik verilmesi isabetli olacaktır. Bu, hem disiplin sürecinin tutarlı, istikrarlı ve kesintisiz şekilde ilerlemesini sağlayacak hem de memurun çelişkili iş ve işlemlere muhatap olmasının önüne geçecektir.

**Yetkili Disiplin Âmiri veya Kurulunun Tespiti** - Soruşturma yapılması hususu ve genel olarak ceza verilmesi yetkisine dair olarak ise m. 26/1'de öngörülen hükme göre “*Karar vermeye yetkili disiplin âmirinin veya disiplin kurulunun tespit ve tayininde, disiplinsizlik yaptığı iddia edilen personelin son görev ve sıfatı esas alınır*”.<sup>721</sup> Buna göre eylem anındaki değil, idarî işlem anındaki görev veya sıfat, yetkinin belirlenmesinde rol oynayacaktır, (Krş. 477 sayılı Kanun m. 11).

Ancak bilindiği gibi hayatın olağan akışı gereği bir görevin geçici olarak asılın yerine vekâleten veya başka şekillerde yürütülmesi mümkündür. Bu durumlarda yetkinin belirlenmesine dair olarak öngörülen m. 26/2 hükmüne göre “*görevlerini vekâleten, geçici görevle veya kanunlarda yazılı diğer hâllerde yetkili olarak yürüten personel hakkında yapılacak inceleme ve soruşturmalarla ilgili olarak yetkili disiplin âmirlerinin ve disiplin kurullarının belirlenmesinde, asılın görev ünvanı esas alınır*”. Buna göre kişinin fiilen işgal ettiği makam da, kendisi hakkındaki yetkili disiplin âmiri veya kurulunun tespitinde dikkate alınacaktır.<sup>722</sup>

M. 13/4 gereği disiplin âmirleri, disiplin âmiri oldukları her rütbe ve derecedeki tüm personel hakkında disiplin soruşturması açabilir.<sup>723</sup> Söz konusu ilke gereği herhangi bir disiplin âmiri yalnızca bir alt kademedeki maiyeti için değil, disiplin âmiri olduğu daha alt kademedekiler de dâhil olmak üzere tüm maiyeti hakkında disiplin soruşturması yapabilecektir. Örneğin herhangi bir il emniyet müdürü disiplin âmiri olduğu ilçe emniyet müdürü hakkında disiplin soruşturması başlatabileceği gibi daha alt kademedede bulunan herhangi bir polis merkez (karakol) âmiri hakkında da aynı yetkiye

<sup>721</sup> Hükümde belirtilen “*son görev ve sıfat*” kriterinin yanı sıra “*son rütbe*” kriterinin de eklenmesi bir zaruret arz etmektedir. Zira 682 sayılı OHAL KHK’sinde meslekten çıkarmaya yetkili disiplin kurulu veya âmirinin tespitinde personelin rütbesi, kriter olarak tespit edilmiştir, (Bkz. 682 sayılı OHAL KHK’si m. 17, 20, 23).

<sup>722</sup> Bununla birlikte 26/2 hükmünün JGK ve SGK teşkilatlarını da kapsamı ve bu teşkilatlarda rütbeye dayalı kıdem esasının da hâlen geçerli olması nedeniyle anılan hükmün, “*ünvanı veya rütbesi*” şeklinde düzenlenmesine ihtiyaç bulunduğu değerlendirilmektedir.

<sup>723</sup> Anılan ilke ile uyum gösteren 4652 sayılı *Polis Yüksek Öğretim Kanunu* m. 18 hükmüne göre de “*Başkan, fakülte, enstitü ve polis meslek yüksekokullarında görevli ek ders görevlileri dışındaki öğretim elemanları ve diğer personel ile öğrenciler hakkında Akademi içinde veya dışında işlemiş oldukları disiplin suçlarından dolayı soruşturma yapmaya veya yaptırma yetkilidir. / Bakan veya Genel Müdür gerekli gördüğü hâllerde Akademi görevli emniyet hizmetleri sınıfından öğretim elemanları ile her düzeydeki personel için soruşturma açılmasını isteyebilir veya doğrudan yaptırabilir, Emniyet Teşkilâtı mevzuatında belirlenen cezaları doğrudan verebilir. / Emniyet Teşkilâtı mevzuatında eğitim ve öğretim kurumu müdürlerince verilmesi öngörülen cezaları, Başkan da doğrudan vermeye yetkilidir*”.

sahip olacaktır. Böylece disiplin âmiri, maiyetinin tamamı hakkında re'sen veya başvuru üzerine disiplin soruşturması açmaya yetkili kılınmıştır. Bununla birlikte ilk disiplin âmiri tarafından disiplin soruşturması başlatılmasına gerek duyulmadığına karar verilen disiplinsizlikler için, ortada henüz yeni ve yeterli bir belirti olmadan yeniden disiplin soruşturması açılmamalıdır. Çünkü böyle bir durum memurun, eylemi hakkında en azından zamanaşımı süresi geçene kadar endişeye sevk edilmesine neden olur. Yetki sahibi olan herhangi bir disiplin âmiri tarafından hakkında disiplin soruşturması açılmamasına karar verilen bir eylem sebebiyle memur sürekli endişe içerisinde bırakılmamalıdır. Bu husus hem hukuk güvenliği açısından gereklidir hem de memurun görevini ifaya yoğunlaşması bakımından yararlı olacaktır.

Diğer yandan söz konusu sınırlamalara bağlı olmaksızın kaymakam, vali ve İçişleri Bakanı'na disiplin konusunda çok açık yetkiler verilmiş durumdadır. M. 13/3'e göre "*Kaymakamlar ilçe, valiler il teşkilatındaki diğer disiplin âmirlerine göre en üst disiplin âmiridir. Valiler kaymakamlara, [İçişleri] Bakan[ı] ise Emniyet Genel Müdürü, Jandarma Genel Komutanı ve Sahil Güvenlik Komutanı ile valilere göre bir üst disiplin âmiridir*".<sup>724</sup>

Bu hükümde diğer hususların yanı sıra aynı zamanda EGM, JGK ve SGK teşkilatı personeli olmayan fakat EGM, JGK ve SGK personeli hakkında üst disiplin âmiri yetkisini kullanmaya kimlerin yetkili olduğu düzenlenmiştir. Buna göre valiler ilde, kaymakamlar da ilçelerde en üst disiplin âmiridir. Esasen 5442 sayılı *İl İdaresi Kanunu* da vali ve kaymakamların kural olarak adlî ve askerî makamlar haricindeki kamu kurumlarının en büyük âmiri statüsünde olması yönünde düzenlenmiştir.<sup>725</sup> Bu husus kendi içerisinde tutarlıdır. Zira "*il, ilçe ve bucakların emniyet ve asayişinden doğrudan doğruya vali, kaymakam ve bucak müdürleri sorumludurlar*".<sup>726</sup>

<sup>724</sup> Bu noktada Emniyet Genel Müdürü, Jandarma Genel Komutanı ve Sahil Güvenlik Komutanı ile valiler arasında herhangi bir hiyerarşik ilişkininin varlığını öngörülmediği anlaşılmaktadır. M. 25/1 hükmü de bu değerlendirmeyi destekler niteliktedir.

<sup>725</sup> Ayrıca 5442 sayılı Kanun m. 13/C'ye göre valilere, m. 31/T'ya göre de kaymakamlara meslekten çıkarma cezası teklifini kapsayan bir yetkinin verildiği söylenebilir. (Buna karşın 657 sayılı Kanun m. 237/b hükmü nedeniyle 5442 sayılı Kanun'daki disiplin hükümlerinin zımnen mülga olduğuna dair görüşler de bulunmaktadır, örneğin bkz. KESKİN, (1999), a.g.t., s. 138) Bununla birlikte 682 sayılı OHAL KHK'si m. 13/3'e göre kaymakam ve valiler kendilerine bağlı kolluk teşkilatının aynı zamanda disiplin âmiri olduklarından 682 sayılı OHAL KHK'sinin anılan hükmüne istinaden doğrudan bu teklifte bulunabileceklerdir. Ancak kendilerinin, cezayı teklif eden disiplin âmiri oldukları durumda toplantıya katılmamalarının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

<sup>726</sup> Bkz. *Emniyet ve Asayiş İşlerinde İl, İlçe ve Bucaklardaki Jandarma ve Emniyet Ödevlerinin Yapılması ve Yetkilerinin Kullanılması Suretini ve Aralarındaki Münasebetleri Gösterir Yönetmelik*, (15 Temmuz 1961 tarihli ve 10855 sayılı Resmî Gazete).

Diğer yandan m. 13/3'te valilerin kaymakamlara göre bir üst disiplin âmiri oldukları yönünde düzenleme yapılmıştır.<sup>727</sup> Ayrıca 5442 sayılı Kanun m. 18/1'e göre "Valiler, ... genel ve özel kolluk âmirlerinin birinci derecede, diğer memurların ikinci derecede sicil âmiridirler".

M. 13/3'te içişleri bakanının, emniyet genel müdürü, jandarma genel komutanı, sahil güvenlik komutanı ve valilere göre bir üst disiplin âmiri olduğu belirtilmiştir. 3046 sayılı Kanun<sup>728</sup> m. 21/1'e göre de "[İçişleri] Bakan[ı], bakanlık kuruluşunun en üst âmiridir". Aynı hükmün 3. fıkrasına göre ise "Her bakan, ayrıca emri altındakilerin faaliyet ve işlemlerinden de sorumlu olup, bakanlık merkez, taşra ve yurt dışı teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşların faaliyetlerini, işlemlerini ve hesaplarını denetlemekle görevli ve yetkilidir".<sup>729</sup> Yine aynı Kanun m. 38/1 gereği "Bakan, müsteşar ve her kademedeki bakanlık ve kuruluş yöneticileri, gerektiğinde sınırlarını yazılı olarak açıkça belirlemek şartıyla yetkilerinden bir kısmını astlarına devredebilir. Ancak yetki devri yetki devreden âmirin sorumluluğunu kaldırmaz" Ancak 682 sayılı OHAL KHK'si m. 15/4 gereği "disiplin âmirliği yetkisi devredilemez". Bu hükümlere göre İçişleri Bakanı'nın da tüm kolluk teşkilatı üzerinde dolaysız ve devredilemez bir disiplin âmirliği ve soruşturma yetkisi olduğu vurgulanmaktadır.

**Soruşturmaya Yetkili Disiplin Âmirinin Görev Başında Olmaması Durumu -** Hayatın olağan akışı gereği yetkili disiplin âmirinin her zaman görevi başında bulunabilmesi mümkün olmayabilmektedir. Bu nedenle öngörülen m. 15/2 gereği "disiplin âmiri olarak tayin edilen unvanlara ait görevleri vekâleten, ikinci görevle, geçici görevle veya kanunlarda yazılı diğer hallerde yetkili olarak yürütenler de bu görevi yürüttükleri sürece disiplin âmirlerine tanınan yetkileri kullanabilirler",<sup>730</sup> (Krş.

<sup>727</sup> Valilerin kaymakamlara göre bir üst disiplin âmiri olduklarının tespiti 682 sayılı OHAL KHK'sinin itiraza tâbi hükümlerinin uygulanması açısından önemlidir. Bu çerçevede kaymakam tarafından re'sen verilecek disiplin cezalarına karşı bir üst disiplin âmirine yapılacak itirazın, il kolluk teşkilatı âmirine mi (örneğin; geçici jandarma bölge komutanı, il jandarma komutanı ve il emniyet müdürü gibi) yoksa valiye mi yapılacağı hususu açıklığa kavuşturulmuştur.

<sup>728</sup> Bkz. 3046 sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında 174 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 13/12/1983 Gün ve 174 Sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Kaldırılması ve Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında 202 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun, (9 Ekim 1984 tarihli ve 18540 sayılı Resmî Gazete).

<sup>729</sup> Benzer hükümler 3152 sayılı Kanun m. 5'te de yer almaktadır.

<sup>730</sup> Burada dikkati çeken bir başka husus da yasa koyucunun bu gibi hâllerde geçici olarak bu görevi yürüten memura yalnızca bir yetki tanımış olmasıdır. Yani disiplini tesis etme noktasında bu tür memurlara mutlak olarak emredici bir görev yüklenmemiştir. Yalnızca bunların da yetkili olduklarına işaret edilmiştir ki kanımızca bu yöndeki düzenleme isabetlidir. Çünkü zaten m. 13/5 gereği disiplin konusunda tüm üst disiplin âmirleri de yetkilidir. Ayrıca geçici olarak disiplin âmirliği yetkisini kullanacak olan memurun disiplin cezası gibi olağan dışı iş ve işlemler konusunda yalnızca ivedilik arz eden işlemleri yürütmesi sağlıklı olacaktır. Örneğin 682 sayılı OHAL KHK'si m. 29/1-(b)'de yer alan altı

6413 sayılı Kanun m. 8/5). Bu ilkeye göre disiplin âmirliği yetkisini kullanacak olan memurun yerine yetkili olarak bu görevi yürüten diğer kişiler de disiplin âmirliği yetkisini kullanabileceklerdir. Örneğin yıllık iznine yurt dışına çıkan bir disiplin âmirinin yerine, dönüşüne değin vekâleten başka bir memur görevlendirilmiş olabilir. Görevlendirilen bu memur da aynı şekilde, söz konusu disiplin âmirliği yetkisini kullanabilecektir. Bu husus aynı zamanda m. 15/4'te yer alan “*disiplin âmirliği yetkisi devredilemez*” şeklindeki kuralın da bir istisnasını teşkil etmektedir.

Dikkate alınacak bir başka husus ise disiplin âmirliği için 682 sayılı OHAL KHK'si m. 13/1'de aranan “*disiplin âmirinin, disiplin cezası verilecek personelden makam, rütbe veya kıdemce büyük olması ve âmir konumunda bulunması*” şartının söz konusu geçici hâllerde de aranıp aranmayacağıdır. Bu konuda yasa koyucu tarafından personelin yetkisinden ziyade “*disiplin âmiri olarak tayin edilen ünvanlara ait görevleri*” kullanması hususu göz önüne alınmıştır. Yani personel bu noktada kendisinin statüsünden kaynaklanan bir yetkiyi değil, geçici olarak işgal ettiği ünvana ait yetkileri kullanmaktadır. Dolayısıyla bu noktada personelin disiplin cezası verilecek personelden makam, rütbe veya kıdemce<sup>731</sup> büyük olma şartı aranmayacaktır. Bununla birlikte bu tür görevlendirmelerde geçici olarak görevlendirilecek personel seçiminde bu hususun gözetilmesi yerinde olacaktır.

### 3.2.3. Zamanaşımı Kuralı

*Zamanaşımı*, kanunda öngörülen ve belirli koşullar altında geçmekle, bir hakkın kazanılmasını, kaybedilmesini veya bir yükümlülüğün kurtulmayı sağlayan süre<sup>732</sup> veya daha genel anlamıyla bir şeyin geçersiz kalmasını sağlayacak belirli bir süre<sup>733</sup> olarak tanımlanabilir. Meslekten çıkarma yaptırımında taşıdığı önem itibarıyla söz konusu husus aşağıda incelenmektedir:

Disiplin hukukunda da ceza hukukunda olduğu gibi, idarenin cezalandırma yetkisinin kullanılması belirli bir zaman kesitiyle sınırlandırılmıştır. Çünkü meydana gelen disiplinsizlikler hakkındaki işlemlerin uzun süre sürüncemede kalmaması

---

aylık soruşturma zamanaşımının aşılması için geçici görevli memurun soruşturma işlemlerini başlatması yerinde olacaktır.

<sup>731</sup> Kıdem ise 926 sayılı Kanun m. 3/c'de şu şekilde tarif edilmiştir: “*Kıdem: Belli bir rütbeye nasip tarihinden itibaren o rütbede hizmet süreleri veya aynı nasıplılar arasında yeterlik bakımından üstünlük sırasındır*”.

<sup>732</sup> Türk Hukuk Kurumu, (1991), *Türk Hukuk Lügatı*, Türk Hukuk Kurumu y., 3. B., Ankara, 1991, s. 257; [<http://www.sozluk.adalet.go.v.tr/Zamana%20c5%9f%20c4%b1m%20c4%b1>], (Erişim Tarihi: 21 Ekim 2017).

<sup>733</sup> Bkz. [[http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a509a7d748b48.95700603](http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a509a7d748b48.95700603)], [<http://lugatim.com/s/ZAMANA%20C5%9EIMI>], (Erişim Tarihi: 21 Ekim 2017).

gerekmektedir.<sup>734</sup> Örneğin eyleme dair kanıtların yok edilmeden tespit edilmesi gerekmektedir.<sup>735</sup> Bunun yanı sıra belirlenen bir sürenin geçmiş olmasıyla yaptırımdan beklenen etkin yararın elde edilemeyeceği açıktır. Buna göre cezalandırmanın belli bir hızda yapılması esas olmalıdır. Ayrıca bu husus caydırıcılığın sağlanabilmesi açısından da önemlidir. Bu nedenle tespit edilen ve disiplinsizlik oluşturduğu düşünülen eylemlere idarenin sessiz kalmaması gerekmemektedir. İşte zamanaşımı müessesesiyle idare, vâkıf olduğu disiplinsizliklere bir an önce işlem yapmaya zorlanmıştır.<sup>736</sup> Ancak 682 sayılı OHAL KHK'sinde kesinleşmiş disiplin cezaları hakkında uygulama zamanaşımı kavramına da yer verilmediği anlaşılmaktadır, (Krş. 477 sayılı Kanun m. 44).

Ayrıca memurun da uzun süre belirsiz bir durum ve endişe içerisinde bırakılmaması gerekmektedir. Bu yüzden zamanaşımı hükümleri aynı zamanda memuru uzun süre endişe içerisinde ve baskı altında tutmaktan koruyan ve doğrudan doğruya hukuk devletinin gereği olan bir düzenlemedir.<sup>737</sup>

**Objektif Zamanaşımı** - 682 sayılı OHAL KHK'si m. 29/2'ye göre, “*disiplin cezasını gerektiren fiillerin işlendiği tarihten itibaren iki yıl içinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar*”, (Krş. 477 sayılı Kanun m. 43/1).

Konuyu meslekten çıkarma açısından incelersek m. 29/2'ye göre eylem tarihinden<sup>738</sup> itibaren iki yıllık bir objektif (cezalandırma) zamanaşımının belirlendiği görülmektedir. Buna göre idarenin herhangi bir şekilde öğrenmesinden bağımsız olarak eylem tarihinden itibaren iki yıl içinde idare tarafından meslekten çıkarma disiplin cezasına karar verilmesi gerekmektedir.

<sup>734</sup> Bu konuda örneğin *Alman Yeni Federal Disiplin Yasası* m. 4'te disiplin işlemlerinin hızlandırılmış şekilde yürütüleceği, emredici bir hüküm altına alınmıştır, (Bkz. GÜLCÜ, (2004), *a.g.e.*, s. 35). Ancak maalesef Türkiye uygulamasının bu konuda kat etmesi gereken mesafeler bulunmaktadır. Zira birçok kamu kurumunda disiplin cezası verilememesinin nedeninin öncelikle disiplin cezası vermektan kaçınan disiplin âmirlerin çokluğu, ikinci olarak bu yola hiç başvurulmaması nedeniyle disiplin cezasının nasıl verileceğinin bilinmemesi olduğu dile getirilmektedir, (KESKİN, (1999), *a.g.t.*, s. 23).

<sup>735</sup> ÇİÇEK, (1997), *a.g.t.*, s. 97

<sup>736</sup> ÇELİK, Kadir, (2007), “Disiplin Cezalarında Zamanaşımı ve Tekerrür”, *Yerel Yönetim ve Denetim Dergisi*, C. 12, S. 1, Ankara, 2007, s. 5.

<sup>737</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 778.

<sup>738</sup> Zamanaşımının işlemeye başlaması açısından önem taşıyan eylem anının tespitinde bir ayrıma gitmek gerekir. Kesintisiz (mütemadî) eylemlerde zamanaşımı süresi kesintinin gerçekleştiği, yani temadinin sona erdiği tarihte işlemeye başlayacaktır. (Kesintisiz eylemlere m. 8/6-(ş)'de yer alan “*İffetsizliği bilinen veya anlaşılmalı olan bir kimse ile bilerek evlenmek ya da evlilik bağını devam ettirmek veya böyle bir kimseyi yanında bulundurmamak ya da nikâhsız olarak devamlı sürette yaşamakta ısrar etmek*” örnek olarak gösterilebilir). Nitekim m. 29/3' göre de “*zamanaşımı, tamamlanmış suçlarda suçun işlendiği tarihten itibaren işlemeye başlar*”. Tamamlanmış (âni) eylemlerde ise eylem tarihinden itibaren objektif zamanaşımı işlemeye başlayacaktır, (Bkz. IŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 560).

Meslekten çıkarma cezası işlemi, öncelikle yetkili bir disiplin âmirinin teklifi ile başlamaktadır. Ardından durum yetkili disiplin kuruluna intikal ettirilmektedir. Kurulda alınan karar da bir onay aşamasından geçmekte ve bu şekilde kesinleştikten sonra ilgilisine tebliğ edilerek uygulanmaktadır.

Görüldüğü gibi meslekten çıkarma işlemi, karma bir işlemdir. Çünkü karma işlemler, aynı yönde ve aynı konu ve amaca yönelik birden fazla iradenin bir sıra izlenerek açıklanması sonucu meydana gelen işlemlerdir.<sup>739</sup> Örneğin JGK Hukuk Hizmetleri Başkanlığında görevli bir avukat hakkında öncelikle yetkili disiplin âmiri tarafından meslekten çıkarma iradesi beyan edilmektedir.<sup>740</sup> Ardından bu memur hakkında kolektif bir işlem olan disiplin kurulu (JGK–MDK) kararıyla<sup>741</sup> meslekten çıkarılma kararı verilmektedir. Alınan bu karar JGK–YDK'nin görüşü ve İçişleri Bakanının onayıyla kesinleşmekte<sup>742</sup> ve memura tebliğ edilmeye hazır hâle gelmektedir.

Dolayısıyla işlem için öngörülen onay aşamalarından önce, tekemmül edip memura açıklanmaya hazır herhangi bir idarî işlemden bahsedilemeyeceğine göre, onay ve kesinleşme aşaması da dâhil olmak üzere meslekten çıkarma işleminin objektif zamanaşımı olan iki yıllık sürenin dolmasından önce tamamlanması gerekir.<sup>743</sup>

**Sübjektif Zamanaşımı** - M. 29/1'e göre “*bu kanun hükmünde kararnamede sayılan fiilleri işleyenler hakkında bu fiillerin işlendiğinin disiplin âmiri tarafından öğrenildiği tarihten*<sup>744</sup> *itibaren;*

*a) Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kısa ve uzun süreli durdurma cezalarında bir ay içinde,*<sup>745</sup>

<sup>739</sup> GÜNDAY, (1989), *a.g.e.*, s. 18.

<sup>740</sup> Önemle belirtmek gerekir ki yetkili disiplin âmiri tarafından memur hakkında meslekten çıkarmaya dair kesin bir kanaat edinilmeden disiplin kuruluna sevk işleminin yapılması hukuka aykırı olacaktır. İlgili âmir, memur hakkında, “*takdiri, disiplin kuruluna ait olmak üzere*” meslekten çıkarma cezası teklif edemez. Yasa koyucu ilk araştırma görevini yetkili disiplin âmirine tevdi etmiştir. Disiplin âmirinin yeterli araştırmayı yapması ve memurun yaptığı savunmayı yetersiz bulup kesin bir kanaat edindikten sonra memuru disiplin kuruluna sevk etmesi gerekmektedir. Yani burada önemli olan husus, disiplin âmirinin memurun eyleminin hangi hükme veya hükümlere göre disiplinsizlik oluşturduğunu açıkça belirtmesi gerekmektedir. Buna göre yalnızca memurun eyleminin cezalandırılması gerektiğinden bahisle memur, disiplin kuruluna sevk edilemeyecektir.

<sup>741</sup> Çünkü “kurul kararları gibi kolektif işlemlerde, tek bir hukukî sonucun oluşması amacıyla birden fazla irade aynı anda ve aynı yönde açıklanmaktadır”, (Bkz. GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. I, s. 693)

<sup>742</sup> Meslekten çıkarma gibi karma işlemlerde birden çok iradenin birbirine eklenmesi söz konusudur. Ancak “bu iradelerin öngörülen sıraya uygun olarak açıklanması zorunludur. Aksi takdirde işlem, şekil unsuru bakımından sakat olacaktır”, (Bkz. GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. I, s. 694).

<sup>743</sup> 6413 sayılı Kanun m. 39/3'te silâhlı kuvvetlerden ayırma cezası için belirlenen 5 yıllık süre göz önüne alınınca, meslekten çıkarma cezası için öngörülen söz konusu iki yıllık sürenin, JGK ve SGK mensupları için lehte bir düzenleme olduğu söylenebilmektedir. Diğer yandan öngörülen iki yıllık zamanaşımının 657 sayılı Kanun m. 127/3'te ve 6413 sayılı Kanun m. 39/2'de öngörülen süreden bir farklılık taşımadığı söylenebilir.

<sup>744</sup> Sübjektif zamanaşımı, memur hakkında disiplin cezası vermeye yetkili herhangi bir disiplin âmirinin eylemin işlendiğini öğrenmesiyle başlayacaktır, (m. 3/1-(e ve k), m. 13/(4 ve 5))

b) Meslekten çıkarma cezası ve devlet memurluğundan çıkarma cezasında altı ay içinde,

*Disiplin soruşturmasına başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar*".

Yetkili disiplin âmiri, memurun eylemini öğrendiğinde bunun disiplinsizlik teşkil edip etmeyeceği konusundan bir değerlendirme yapacaktır. Bu aşamada âmirin kesin bir kanaat sahibi olması gerekmeyecektir. Âmir bu konuda araştırmaya yönelik herhangi bir işlem yaparsa zaten soruşturma zamanaşımına riayet edildiği kabul edilecektir. Zira esasen gerçeğin aydınlatılmasına yönelik herhangi bir işlem, soruşturma kapsamına girecektir.

Bu noktada hükümde belirtilen iki ayrı zamanaşımı sürelerinden hangisinin dikkate alınacağı noktasında, ceza vermeye yetkili disiplin âmirinin değerlendirmesi önem kazanacaktır. Zira daha sonrasındaki değerlendirme ve cezalandırma aşamalarında yetkili disiplin âmiri veya kurulunun, sonradan ortaya çıkan maddî veya hukukî bulgular ışığında, eylemin öğrenilmesi anındaki kanaatten ayrılması olası ve doğaldır.

**Zamanaşımı Hükümünün İstisnası** - Kural olarak disiplin hukukunda zamanaşımının durması ve kesilmesi hususları düzenlenmemiştir.<sup>746</sup> Ancak m. 29/4'e göre de *"fiilin hatalı olarak vasıflandırıldığı veya düzeltilebilir bir şekil noksanlığı bulunduğu gerekçeleriyle disiplin cezasının mahkeme tarafından iptal edilmesi durumunda, kararın kesinleştiği tarihteki yetkili disiplin kurulu veya disiplin âmiri, kararın tebliğinden itibaren ceza verme yetki ve sorumluluğu kapsamında yeniden değerlendirme yapar"*.<sup>747</sup>

Söz konusu hüküm zamanaşımına dair hükmün istisnasını oluşturmaktadır. Buna göre memurun disiplinsizlik oluşturan eyleminin zamanaşımı süresi içerisinde cezalandırılması koşuluyla disiplin cezası işleminin daha sonra memur tarafından idarî

<sup>745</sup> Tekerrür sebebiyle verilecek meslekten çıkarma cezalarında da m. 29/1-(a)'da yer alan bir aylık sürenin dikkate alınması gerekecektir.

<sup>746</sup> İŞIKLAR, (2017), a.g.e., s. 563.

<sup>747</sup> 6413 sayılı Kanun m. 39/5'e göre de *"fiilin hatalı olarak vasıflandırıldığı veya düzeltilebilir bir şekil noksanlığı bulunduğu gerekçeleriyle disiplin cezasının mahkeme tarafından iptal edilmesi durumunda, kararın kesinleştiği tarihteki yetkili disiplin kurulu veya disiplin âmiri, kararın tebliğinden itibaren ceza verme yetki ve sorumluluğu kapsamında yeniden değerlendirme yapar"*. Görüldüğü gibi hükümler harfiyen aynıdır. Yani 6413 sayılı Kanun kapsamında JGK ve SGK için geçerli olan bu hüküm 682 sayılı OHAL KHK'sine de aynen ithal edilmiş ve EGM için de geçerli hâle getirilmiştir. Ayrıca bu hüküm kapsamında açıkça tespit edilmemiş olsa dahi memur lehine olacağından dolayı idare, yargı kararı sonrası –bağlı yetkinin kullanılacağı durumlar dışında– memura hiç ceza vermeme yolunu da pekâlâ tercih edebilecektir.

yargıda dava konusu yapılması hâlinde, idare tarafından istisnaen zamanaşımı süresi geçmiş olmasına rağmen memura yeniden ceza verilebilecektir. Bunun içinse söz konusu disiplin cezasına konu idarî işlemin idarî yargı mercii tarafından iptal edilmesi gerekir. Fakat bunun için sınırlı olarak iki adet gerekçe öngörülmüştür:

Buna göre ilkin idarî yargı tarafından idarenin eylemi hatalı olarak vasıflandırıldığı kanaatine varılmış ve söz konusu idarî işlem bu gerekçeyle iptal edilmiş olabilir. Bu durumda, söz konusu disiplinsizliğin hatalı olarak vasıflandırıldığından bahisle verilen iptal kararı sonrasında, belirtilen gerekçe doğrultusunda idarenin yeniden karar vermesi gerekecektir.<sup>748</sup> Çünkü disiplin cezası gerektiren idarî kararın iptal gerekçesi ve iptal kararında belirtilen disiplinsizlik tipi önemlidir. Yargı kararında idare tarafından öngörülen meslekten çıkarma cezasından daha hafif bir ceza gerektiren bir vasıflandırma yapılması gerektiği belirtilmişse bunun dikkate alınıp kişinin göreve iadesi gerekecektir. Söz gelimi idare tarafından meslekten çıkarma kapsamında değerlendirilen bir eylemin kademe ilerlemesinin uzun süreli durdurulması kapsamında yeniden değerlendirilmesi gerekebilir.<sup>749</sup> Ancak kural olarak memurun eyleminin hangi disiplinsizlik kapsamında kaldığının değerlendirmesi idarenin takdir yetkisi kapsamında kalmaktadır. İdarî yargının, eylemin isabetli olarak vasıflandırılmadığını belirtmekle yetinmesi gerekir. Eylemin hangi kapsamda değerlendirilmesi gerektiğine dair yönlendirici bir kanaat belirtilmemelidir.<sup>750</sup>

682 sayılı OHAL KHK'si m. 29/4'e göre zamanaşımı konusunda ikinci istisna ise düzeltilebilir bir şekil noksanlığı sebebiyle disiplin cezasına konu idarî işlemin iptal edilmesi hâlidir. Şöyle ki 682 sayılı OHAL KHK'sinde meslekten çıkarma cezası için öngörülmüş şekil şartları bulunmaktadır. Bunun yanı sıra ilgili sair mevzuatta da öngörülmüş çeşitli şekil kuralları bulunabilir. İdarî yargı tarafından, idarî işlemin şekli şartlarına ait bu inceleme taraflarca ileri sürülmesi dahi re'sen yapılacaktır.<sup>751</sup> Bu inceleme neticesinde idarî işlemin bir veya birden fazla şekil şartına uyulmadan tesis edildiği anlaşılmış ve bu nedenle dava konusu işlemin iptaline karar verilmiş olabilir. Tam bu noktada idarî işlemin iptaline gerekçe oluşturan şekil noksanlığının esasa etkili

<sup>748</sup> İŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 566.

<sup>749</sup> DURMUŞ, (1998), *a.g.t.*, s. 188.

<sup>750</sup> Nitekim 2577 sayılı Kanun m. 2/2'ye göre "İdarî yargı yetkisi, idarî eylem ve işlemlerin hukuka uygunluğunun denetimi ile sınırlıdır. İdarî mahkemeler; yerindelik denetimi yapamazlar, yürütme görevinin kanunlarda gösterilen şekil ve esaslara uygun olarak yerine getirilmesini kısıtlayacak, idarî eylem ve işlem niteliğinde veya idarenin takdir yetkisini kaldırarak biçimde yargı kararı veremezler". Bu hükmün uygulamaya da yansımaları gerekir.

<sup>751</sup> Zira 2577 sayılı Kanun m. 20/1'e göre "danıştay, bölge idare mahkemeleri ile idare ve vergi mahkemeleri, bakmakta oldukları davalara ait her türlü incelemeyi kendiliğinden yapar".



olup olmadığı önem kazanacaktır. Şekil noksanlığının, sonradan tamamlanması hâlinde işlemin tesisine esastan etkili nitelikte olmaması durumunda idare, yargı kararı neticesinde memur hakkında yeniden memur karar verebilecektir. Örneğin Danıştay'ın, kurul hâlinde tesis edilen idarî işlemlere dair bir içtihadına göre, yasada yer verilmesi gerektiği belirtilen muhalefet şerhine yer verilmemesinin esasa etkili bir şekil şartı olarak ele alınması gerektiğine karar verilmiştir.<sup>752</sup>

Sonucu ne olursa olsun idarenin memura yeniden ceza vermek istemesi hâlinde, yargı kararı neticesi 30 gün içerisinde yeniden karar vermesi gerekir. Zira 2577 sayılı Kanun m. 28/1'e göre "*danıştay, bölge idare mahkemeleri, idare ve vergi mahkemelerinin esasa ve yürütmenin durdurulmasına ilişkin kararlarının icaplarına göre idare, gecikmeksizin işlem tesis etmeye veya eylemde bulunmaya mecburdur. Bu süre hiçbir şekilde kararın idareye tebliğinden başlayarak otuz günü geçemez*". Dolayısıyla burada yargı kararından sonra yeniden iki yıllık cezalandırma zamaşımının işlemesi söz konusu olmayacaktır.<sup>753</sup>

Ayrıca idarenin, idarî yargı kararı sonrası verdiği yeni karar da müstakilen idarî yargıya konu olabilecektir. Bu kararın idarî yargı kararı ile uyumlu olması da memurun ikinci idarî işlem hakkında idarî yargıya müracaat etmesine engel olmayacaktır. Bununla birlikte yeniden verilecek disiplin cezasında, ceza muhakemesinde geçerli olan aleyhe değiştirme/bozma (*refarmatio in pejus*) yasağının göz önüne alınması gerekmektedir.<sup>754</sup>

### 3.2.4. Meslekten Çıkarma Disiplin Cezasının Teklif Edilmesi ve Memurun Hakları

682 sayılı OHAL KHK'sine göre meslekten çıkarma disiplin cezasını vermeye, sadece teklif üzerine harekete geçecek olan disiplin kurulları yetkilidir. Zira 682 sayılı OHAL KHK'sinde disiplin âmirleri tarafından re'sen verilebilecek disiplin cezaları EGM için (3) sayılı Çizelge'de, JGK ve SGK için (4) sayılı Çizelge'de belirtilmesine rağmen meslekten çıkarma ise re'sen verilebilecek disiplin cezaları arasında

<sup>752</sup> Anılan karara göre "*Birden çok iradenin katılımı ile oluşan kararların tarafların iddia ve savunmaları ile ileri sürülen delillerinin, kurulu oluşturanlarca ortaya konulan görüş ve karşı görüşlerin tartışılması sonunda oluştuğu göz önüne alındığında, kararın değerlendirilmesinde, çoğunluk oyları kadar, karşı görüşte olanların oylarının bilinmesi önemli olup, kararın bütünlüğü bakımından, kanun koyucu tarafından da bu hususa verilen önem dolayısıyla ... Kurul kararlarında varsa karşı oy yazılarının bulunması gerekli görülmüştür. / Bu itibarla, dava konusu işlemde, yasayla zorunlu görülen şekil kuralına uyulmaması, esası etkileyen bir noksanlık niteliğinde olduğundan, kanuna uyarlık bulunmamaktadır*", (Bkz. Danıştay 10. Daire, T.:15 Ocak 2001, E.:2000/1220, K.:2001/55, [<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/10d-2000-1220.htm>], (Erişim Tarihi: 24 Ekim 2017)).

<sup>753</sup> IŞIKLAR, (2017), a.g.e., s. 568.

<sup>754</sup> IŞIKLAR, (2017), a.g.e., s. 569.

sayılmamıştır. Bu cezayı vermeye hangi disiplin kurullarının yetkili olduğu; EGM için m. 17, JGK için m. 20 ve SGK için m. 23'te belirtilmiştir. Anılan hükümlerde cezalandırılacak personelin rütbesine ve sıfatına göre disiplin kurulunun ceza verme yetkisi değişmektedir.

M. 13/(4 ve 5)'e göre “*Disiplin âmirleri, disiplin âmiri oldukları her rütbe ve derecedeki tüm personel hakkında disiplin soruşturması açabilir. / Disiplin soruşturması yapma ve disiplin cezası verme görev ve yetkisi üst disiplin âmirleri tarafından da kullanılabilir*”. Hüküm ile disiplin âmirlerine maiyetlerindeki tüm personel hakkında disiplin soruşturması yürütme ve disiplin cezası verme imkânı getirilmiştir. Bu husus aynı zamanda bir görev olarak düzenlenmiştir. Böylece teorik olarak her disiplin âmirine, maiyetinde bulunan tüm memurlar hakkında, gereken durumlarda disiplin soruşturması yapma ve meslekten çıkarma cezası teklif etme yetki ve görevi verilmektedir.<sup>755</sup>

6413 sayılı Kanun'da silâhlı kuvvetlerden ayırma cezası için ne şekilde teklif yapılacağı<sup>756</sup> nispeten daha açık olmasına karşın 682 sayılı OHAL KHK'sinde meslekten çıkarma cezasında nasıl bir teklif usûlünün uygulanacağı açıkça öngörülmemiştir. Yani meslekten çıkarma için, yetkili bir disiplin âmiri tarafından teklif edilip de disiplin kuruluna intikal etmiş bir meslekten çıkarma dosyasının şart olup olmadığı veya en az kaç disiplin âmirinin meslekten çıkarma teklif etmesi gerektiği açık değildir.<sup>757</sup> Bu nedenle yetkili herhangi bir disiplin âmirinin meslekten çıkarma teklifi gerekli ve yeterli görülmelidir.<sup>758</sup>

Belirtmek gerekir ki idare hukukunda yetkisizlik kural, yetkili olmak istisna olduğundan yetki hükümlerinin kanunla belirlenmesi ve genişletici yoruma tâbi

---

<sup>755</sup> Ancak hükmün dili ve kaleme alınışından, bu konuda esas olarak (ilk) disiplin âmirinin görevli olduğu, (diğer) üst disiplin âmirlerinin ise gerek gördükleri takdirde duruma el koyabilecekleri değerlendirilmektedir, (Krş. 6413 sayılı Kanun m. 9). Ancak bu noktada 5442 sayılı Kanun m. 13/C hükmü düzenlemesine göre mülki âmirlerin her halükârda duruma müdahale etme ve memur hakkında meslekten çıkarma teklifi yapabileceği anlaşılmaktadır. (Buna karşın 657 sayılı Kanun m. 237/b hükmü nedeniyle 5442 sayılı Kanun'daki disiplin hükümlerinin zımnen mülga olduğuna dair görüşler de bulunmaktadır, örneğin bkz. KESKİN, (1999), *a.g.t.*, s. 138).

<sup>756</sup> M. 13/3'e göre “*silâhlı kuvvetlerden ayırma cezası; disiplin âmirlerinden en az ikisinin teklifi üzerine yüksek disiplin kurulları tarafından verilebileceği gibi, eldeki bilgi ve belgelere göre yüksek disiplin kurulları tarafından re'sen de verilebilir*”.

<sup>757</sup> M. 35/1'e göre söz konusu hususlar, yönetmelik düzenlemesine terk edilmiştir.

<sup>758</sup> 682 sayılı OHAL KHK'sine göre iştirak hâlinde işlenen disiplinsizliklere dair bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak suç ve cezaların şahsiliği ilkesinden hareketle iştirak hâlinde işlenmiş olsa da memurun disiplinsizliğine dair soruşturma, teklif ve karar alma usûllerinin her bir memur için ayrı ayrı değerlendirilmesi ve işlemlerin bu şekilde yürütülmesi gerektiği söylenebilmektedir. Ancak bu konuda (kadük) *Emniyet Teşkilatı Disiplin Kurullarının Çalışma Esas ve Yöntemlerine İlişkin Yönetmelik* ek m. 1'e göre ise “*Ast memur ile üst memurun aynı fiile iştiraki hâlinde yetkili disiplin kurulu, üst memur hakkında disiplin cezası vermeye yetkili disiplin kuruludur*”, (Krş. 477 sayılı Kanun m. 10).

tutulmaması gerekir.<sup>759</sup> Buna göre yetkili disiplin kurullarının re'sen meslekten çıkarma cezasına karar veremeyecekleri değerlendirilmektedir. Çünkü bu konuda kendilerine verilmiş açık bir yetki bulunmamaktadır. Dolayısıyla bir memur hakkında yetkili disiplin kurulu tarafından meslekten çıkarma cezası verilebilmesi için en az bir disiplin âmiri tarafından meslekten çıkarma cezası teklif edilmesi gerekmektedir.<sup>760</sup> Memurun – varsa– diğer disiplin âmiri veya âmirlerinin bu teklife katılmaları şart değildir. Hatta bu kanaatin aksi kanaatte de bulunabilirler. Ancak bu teklife katılmasalar dahi kendi kanaatlerini de ekleyerek söz konusu teklifi yetkili disiplin kuruluna iletmeleri gerekmektedir.<sup>761</sup> Bunun yanı sıra meslekten çıkarma cezasını teklif eden disiplin âmiri tarafından dosyanın gönderildiği disiplin kurulunun yetkisi konusunda da disiplin âmirleri arasında ihtilaf olabilir. Ancak bu konuda ilk önce teklifte bulunan disiplin âmirinin görüşüne itibar edilmelidir. Çünkü disiplinsizlikle beraber bu değerlendirme de kendisi tarafından yapılacaktır.<sup>762</sup>

Konu hakkında nihaî değerlendirmeyi yapacak olan yetkili disiplin kurulu tarafından, disiplin âmir(ler)i tarafından belirtilen kanaatler mutlak anlamda bağlayıcı olarak ele alınmamakla<sup>763</sup> birlikte yapılacak değerlendirmede göz önünde bulundurulabilecektir.<sup>764</sup> Yani disiplin kurulu, disiplin âmir(ler)i tarafından öne sürülen gerekçe ve değerlendirmelerle mutlak olarak bağlı olmayacaktır. Buna karşın disiplin âmiri tarafından memurun hangi eylem(ler)inden dolayı ve hangi hüküm(ler) kapsamında cezalandırılması gerektiğinin açıkça belirtilmesi gerekir. Her ne kadar m. 26/9 gereği “*disiplin kurulları; disiplin soruşturmasıyla ilgili bilgi ve belgeleri toplama, ifade alma, tanık dinleme, bilirkişi görevlendirme, keşif yapma, hâkim veya savcı kararı gerektirmeyen durumlarda kriminal inceleme yaptırma da dâhil olmak üzere her türlü*

<sup>759</sup> Bkz. AYMK., T.:8 Kasım 2012, E.:2012/27, K.:2012/173, (28 Mart 2013 tarihli ve 28601 sayılı Resmî Gazete).

<sup>760</sup> Bu noktada âmirin teklifinin disiplin açısından olması gerekir. Örneğin 657 sayılı Kanun m. 57/1’de bazı disiplin cezalarının alınması neticesinde disiplin âmirinin teklifi üzerine aday memurun, kamu görevinden ayrılacağı belirtilmiştir. Ancak bu ve benzer türdeki bir yetki, disiplin cezası verilmesine yönelik olmayacağı için meslekten çıkarma kapsamındaki usûllere tâbi olmayacaktır.

<sup>761</sup> Bu konuda yalnızca şu yönde istisnai bir değerlendirme yapılması mümkündür: Eğer ki disiplin âmirleri arasında memurun meslekten değil de devlet memurluğundan çıkarılması gerektiğini düşünen biri varsa durumun, bu konuda münhasıran yetkili olan İB–YDK’ye intikal ettirilmesi gerekmektedir.

<sup>762</sup> Zaten disiplin kurulunun yetkili olup olmadığı hususu, disiplin âmirlerinin tekliflerinden bağımsız olarak karara bağlanacaktır.

<sup>763</sup> ASLAN, (2001), *a.g.e.*, s. 93.

<sup>764</sup> Bu noktada yetkili disiplin kurulunun önüne gelen dosyada adeta bir noter gibi memur hakkında verilecek cezayı yalnızca onaylaması, hukuka uygun olmayacaktır. Zira karar mercii olan disiplin kurulu üyelerinin meseleyi bizzat ve bir daha tetkik ettikten sonra karar vermeleri, verilecek kararın hukuka uygunluğu noktasında hayafî önemdedir. Nitekim yasa koyucu da meslekten çıkarma yaptırımı uygulama yetkisini bu yüzden disiplin âmirlerine vermemiştir. Meseleye daha objektif şekilde ve kolektif bir bilinçle, müzakere ortamı içerisinde, üçüncü bir gözle ve bir daha yaklaşacak olan disiplin kurullarına bu konuda devredilemez ve kaçınılmaz nitelikte bir yetki tanımıştır.

*inceleme yapma ve ilgili makamlarla yazışma yetkisini haiz*” olsa da disiplin âmiri tarafından meslekten çıkarma cezasını gerektirecek tüm somut delillerin, meslekten çıkarma teklifinden önce toplanması hızlı karar alınması açısından uygun olacaktır. Zira aynı yetkiler m. 14/3 gereği disiplin soruşturmacısına ve dolayısıyla disiplin âmirine de doğal olarak tanınmıştır ve disiplin âmirinin yetkisi dâhilinde söz konusu dosyayı yetkili disiplin kuruluna iletmeden önce yeterli araştırmayı yapması gerekir.

**Memurun Soruşturmada Kullanacağı Haklar** - Hakkında meslekten çıkarma teklif edilen memur, bir bakıma şüphe altındadır. Hakkında henüz kesinleşmiş bir karar bulunmasa dahi bu aşamada memurun endişe içerisinde olması tabiidir. Bu noktada idarenin olay hakkında leh ve aleyhteki delilleri toplama yükümlülüğü bulunmakla birlikte<sup>765</sup> memurun da bu iddiaları çürütme veya düzeltme hakkı bulunmaktadır. Bu kapsamda memurun kullanabileceği diğer belli başlı haklar ise şu şekildedir:

**Savunma Hakkı** - M. 31/1’e göre “*disiplin âmirleri veya disiplin kurulları tarafından savunma alınmadan disiplin cezası verilemez*”, (Krş. 2802 sayılı Kanun m. 71/1). Buna göre hem kurul hâlinde hem de re’sen verilecek disiplin cezalarında memurdan yazılı savunma alınması zorunludur.<sup>766</sup> M. 31/2’ye göre “*Savunma için verilen süre yedi günden<sup>767</sup> az olamaz. Süresi içinde savunmasını yapmayan personel, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır*”. Personelden savunma alınması hususu fevkalade önemi olan temel bir hak niteliğindedir.<sup>768</sup> Zira memur anayasal bir hakkını kullanmanın yanı sıra bu aşamadan itibaren soruşturma evrakını da inceleyebilecektir.<sup>769</sup> Ayrıca savunma istenirken memur hakkındaki tüm isnatlar detaylı ve yazılı olarak aktarılmalıdır.<sup>770</sup> Hakkında soruşturma yapılan memurun belirtilen süre sonunda bizzat veya vekâleten savunmasını yapmadığı, kendisinin veya vekilinin

<sup>765</sup> KIRMIZIGÜL, (1998), *a.g.e.*, s. 30.

<sup>766</sup> Bu konuda herhangi bir sınırlama veya istisna öngörülmemiştir. Örneğin disiplin ceza puanı sınırının aşılması sebebiyle bağlı yetki içerisinde memura meslekten çıkarma uygulanacağı zaman dahi memurdan usûlüne göre savunma alınması ve savunmanın dikkate alınması zorunludur. Diğer yandan görevden uzaklaştırma ve izinde bulunma gibi herhangi bir nedenle görevde bulunmayan memurdan da savunma alınması zorunluluk arz edecektir.

<sup>767</sup> Sürenin hesaplanmasında iş değil takvim günleri dikkate alınacaktır. Ancak sürenin son gününün iş gününe denk gelmemesi hâlinde ise savunma süresinin bir sonraki iş günü mesai bitimine kadar uzadığı kabul edilmelidir. Ayrıca idare, “zorunlu hâllerde mazeret bildirilerek istenecek süre uzatım taleplerini değerlendirmeye almak durumundadır, memura süre tanınırken cimri olunmamalıdır, memur, savunmasını yapması için sıkboğaz edilmemelidir”, (Bkz. KIRMIZIGÜL, (1998), *a.g.e.*, s. 30).

<sup>768</sup> Bkz. AYMK., T.:28 Kasım 2013, E.:2013/46, K.:2013/140, (27 Mart 2014 tarihli ve 28954 sayılı Resmî Gazete).

<sup>769</sup> M. 31/3 gereği “*hakkında disiplin soruşturması yapılan personel ... kendisinden savunma istenmesinden itibaren soruşturma evrakını inceleme hakkına sahiptir*”.

<sup>770</sup> KIRMIZIGÜL, (1998), *a.g.e.*, s. 29; Danıştay 12. Dairesi, T.:23 Mart 2011, E.:2008/7024, K.:2011/1314, [<https://emsal.yargitay.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/yeniTasarim/index.jsp>], (Erişim Tarihi: 14 Eylül 2017).

savunma yapmaya gelmediği takdirde savunma hakkından feragat etmiş sayılacağı hususu da ayrıca ve açıkça belirtilmelidir.<sup>771</sup>

Meslekten çıkarma cezasında ayrıca savunmanın görevlendirilen soruşturmacı(lar) tarafından alınması yeterli değildir. Savunmanın öncelikle meslekten çıkarma cezasını teklif eden disiplin âmiri ve ayrıca cezayı verecek olan yetkili disiplin kurulu tarafından ayrı ayrı ve mutlak sûrette alınması gerekmektedir.<sup>772</sup> Çünkü savunmanın disiplin cezasını teklif etmeye yetkili âmir veya disiplin cezasını vermeye yetkili kurula verilmesi esastır.<sup>773</sup>

Kurul önünde bizzat veya vekil aracılığıyla yapılacak sözlü savunma en azından özetlenerek ana hatlarıyla veya mümkünse aynen dosyaya dâhil edilmelidir. Memur yazılı savunmasını ise kurul esnasında veya daha öncesinde dosyaya dâhil edebilir.<sup>774</sup> Memurun sözlü savunması esnasında kendisine hiyerarşik farklardan kaynaklanan endişeleri hissetmeyeceği bir şekilde muamele edilmeli, sözü kesilmeden dinlenmeli ve son söz kendisine verilmelidir.<sup>775</sup>

Nihayet memurun savunma hakkını kullanıyor olması, hukuka ve ahlâka aykırı beyanlarda bulunmasına cevaz verilmesini gerektirmez. Nitekim Danıştay da “*kişinin kendi haklılığını mahkemeler önünde savunurken başka şahıs ve kurumlara hakaret etme, zan altında bırakma ve başkalarının hakkına tecavüz etme hakkı olmadığı,*

<sup>771</sup> ASLAN, (2001), *a.g.e.*, s. 110.

<sup>772</sup> KIRMIZIGÜL, (1998), *a.g.e.*, s. 275; Danıştay İdarî Dava Daireleri Kurulu Kararı, T.:17 Şubat 2011, E.:2007/1846, K.:2011/66, [<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>], (Erişim Tarihi: 5 Temmuz 2017); Danıştay 12. Daire, T.:2 Şubat 2017, E.:2016/8889, K.:2017/127, [<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=12d-2016-8889.htm>], (Erişim Tarihi: 21 Eylül 2017); Danıştay 12. Dairesi, T.:5 Ekim 2004, E.:2004/1444, K.:2004/2888, [<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>], (Erişim Tarihi: 20 Haziran 2017). Nitekim (kadük) *Emniyet Teşkilatı Disiplin Kurullarının Çalışma Esas ve Yöntemlerine İlişkin Yönetmelik* m. 19/1’e göre de, disiplin kurulu tarafından ayrıca savunma alınmadan ceza verilemeyeceği düzenlenmiştir.

<sup>773</sup> Yani meslekten çıkarma cezasında memurdan iki defa savunma alınmış olacaktır. İlk disiplin âmiri olayın meslekten çıkarma ve disiplin kuruluna sevk gerektirip gerektirmeyeceği konusunda m. 31/1 gereği memurdan savunma alınacaktır. Ardından olayın yetkili disiplin kuruluna intikal etmesi sonucu kurul tarafından da m. 31/2 gereği savunma istenmesi zorunludur. Bu zorunluluk m. 31/4’te memur açısından bir hak olarak da karşımıza çıkmaktadır, (Krş. 6413 sayılı Kanun m. 13/6).

<sup>774</sup> IŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 609–610.

<sup>775</sup> Burada memur ceza muhakemesine benzer şekilde sanık ve aynı zamanda tanık konumunda bulunduğundan 5271 sayılı Kanun m. 216/3 – (*Hükümden önce son söz, hazır bulunan sanığa verilir*) ve m. 59/1 – (*Tanık, dinlenmeden önce hakkında tanıklık yapacağı olayla ilgili olarak mahkeme başkanı veya hâkim tarafından, kendisine bilgi verilir; hazır olan sanık, tanığa gösterilir. Sanık hazır değilse kimliği açıklanır. Tanıktan, tanıklık edeceği konulara ilişkin bildiklerini söylemesi istenir ve tanıklık ederken sözü kesilmez*) hükümlerinin kıyasen uygulanması gerekmektedir.

eylemine uyan disiplin cezası ile cezalandırılmasına hukuka aykırılık bulunmadığı” görüşündedir.<sup>776</sup>

**Soruşturma Evrakını İnceleme Hakkı** - M. 31/3’e göre “*hakkında disiplin soruşturması yapılan personel ... kendisinden savunma istenmesinden itibaren soruşturma evrakını inceleme hakkına sahiptir*”. Buna göre, hakkında verilecek olan disiplin cezası fark etmeksizin soruşturma aşamasında savunması alınan<sup>777</sup> her memur soruşturma evrakını inceleyebilecektir,<sup>778</sup> (Krş. 6087 sayılı Kanun m. 37/3). Memurun hakkındaki isnatlar hakkında detaylı bir savunma hazırlayabilmesi için, idare tarafından kendisine gizlilik dereceli evraklar dışında soruşturma evrakından ve imkân nispetinde dosyadaki diğer delillerden<sup>779</sup> örnek alma imkânı tanınmalıdır.<sup>780</sup>

**Tanık Dinletme Hakkı**<sup>781</sup> - Hakkındaki isnatlar dolayısıyla kendisine meslekten çıkarma uygulanacak olan memur, haklılığını ispat için maddî delillerin yanı sıra şahsî deliller yani tanıklar da ileri sürebilir.<sup>782</sup> Bu noktada memur meslekten çıkarmaya karar verecek olan yetkili disiplin kurulunun gösterdiği tanıkları dinlemesini talep edebilecektir.<sup>783</sup> Memurun tanıkların dinlenmesi esnasında hazır bulunma talebi, yasal

<sup>776</sup> Danıştay 12. Daire, T.:24 Nisan 2017, E.:2015/3954, K.:2017/1876, [<https://www.memurlar.net/haber/719212/dava-dilekcesinde-hakarete-varan-ifadeler-kullanan-memura-disiplin-cezasi-verilebilir-mi.html>], (Erişim Tarihi: 6 Ocak 2018).

<sup>777</sup> Bu noktada yukarıda belirtildiği gibi, tecziye sürecinde memurdan birden fazla kez savunma alınması olasıdır. Bu durumda memurun, ilk savunma talebinden itibaren ve dosyada herhangi bir ekleme-çıkarma olması durumunda yeniden soruşturma evrakını inceleyebileceği kabul edilmelidir.

<sup>778</sup> Bu hak, hakkında meslekten çıkarma talep edilen memurla ilgili olarak m. 31/4’te tekraren vurgulanmıştır. Nitekim AİHM’nin özellikle Türk askerî disiplin hukukuna yönelik vermiş olduğu kararlarda Türkiye’nin haksız çıkmasının asıl nedeninin, disiplin yargılamasında ve mahkeme safahatında gizli belgeye dayalı olarak yargılama yapılması veya gizliliğinden bahisle bu belgelerin içeriği hakkında yargılanan kişiye bilgi verilmemesi olduğu değerlendirilmektedir. Bu nedenle AİHM’ye göre bu tür bir yargılamanın –ister ceza yargılaması olsun, ister disiplin yargılaması olsun– silâhların eşitliği, vicahîlik (yüz yüzelik) ve âdil yargılama ilkesine zarar verdiği dile getirilmektedir, (Bkz. BOZ, Selman Sacit–GÜRKAN, Mehmet Fatih, (2013), “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin Türk Askerî Disiplin Hukukuna İlişkin Bazı Kararlarının Tahlili”, *Mevlana Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 1, S. 2, Konya, 2013, s. 73–74). Bu nedenle uygulamada söz konusu hakların hayat geçmesine yönelik idarî tedbirler alınması uygun olacaktır.

<sup>779</sup> Örnek vermek gerekirse yoğun disk, kitap, fotoğraf, plak, film şeridi, kaset, disket, sanal kayıtlar, taşınabilir bellek gibi.

<sup>780</sup> Memurun kendisini bu aşamada bir avukat ile temsil ettirmesi hâlinde ise söz konusu evraklar, vekiline de verilmelidir. Zira 1136 sayılı *Avukatlık Kanunu* m. 2/3 gereği “... kamu kurum ve kuruluşları ... avukatlara görevlerinin yerine getirilmesinde yardımcı olmak zorundadır. Kanunlarındaki özel hükümler saklı kalmak kaydıyla, bu kurumlar avukatın gerek duyduğu bilgi ve belgeleri incelemesine sunmakla yükümlüdür. Bu belgelerden örnek alınması vekâletname ibrazına bağlıdır”.

<sup>781</sup> Söz konusu hak 657 sayılı Kanun m. 129/2 hükmünden ithal edilerek, devlet memurluğundan çıkarmanın yanı sıra meslekten çıkarma için de geçerli olacak şekilde kapsamı isabetli şekilde genişletilmiştir.

<sup>782</sup> İdare her hâlükârda kendisinden savunma aldığı esnada memura savunma alma hakkı dışındaki sair haklarının da bulunduğunu kendisine bildirmelidir, (Bkz. KIRMIZIGÜL, (1998), *a.g.e.*, s. 277).

<sup>783</sup> Bu konuda herhangi bir sayı sınırlaması öngörülmediğine göre bu noktada 4721 sayılı Kanun m. 2’de yer verilen dürüst davranma ilkesine müracaat edilecektir. Ayrıca tanıklar yeminsiz dinleneceklerdir, (Bkz. IŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 608). Ancak *İçişleri Bakanlığı Mülkiye Teftiş Kurulu Çalışma*

bir engel olmadıkça reddedilmemelidir.<sup>784</sup> Ayrıca gerçeğin daha erken bir aşamada ortaya çıkmasına hizmet edeceği için bu hakkın tüm disiplin cezalarında ve ayrıca disiplin âmiri tarafından re'sen verilecek disiplin cezalarında da geçerli olması yararlı olacaktır.<sup>785</sup>

***Kendisini Bir Vekil ile Temsil Hakkı*** - Hakkında meslekten çıkarma talep edilen memur arzu ederse disiplin kurulu önünde sözlü ve yazılı savunmasını sunacağı esnada ve soruşturma evrakını inceleme aşamasında kendisini bir vekil (müdafî)<sup>786</sup> ile temsil ettirebilecektir.<sup>787</sup> Durumun idareye bildirilmesinden sonra idare memura yapacağı tebligatları vekile yapmakla yükümlüdür.<sup>788</sup> Ancak bu durum idareye disiplin kurulunun toplanma tarihinden makûl bir süre önce bildirilmiş olmalıdır.<sup>789</sup>

### **3.2.5. Meslekten Çıkarma Disiplin Cezasının Sonuçları ve Bu Karara Karşı Başvuru Yolları**

Meslekten çıkarma yaptırımının uygulanma zamanına dair olarak m. 33/1'de “*disiplin cezaları, kesinleşmesini müteakip yerine getirilir*” hükmü öngörülmüştür. Meslekten çıkarma cezasında ise söz konusu ceza idarî olarak kesinleşip memura tebliğ

---

*Yönetmeliği* gereğince yeminli tanık dinlenebileceğine işaret etmek gerekir, (Bkz. 5 Haziran 1989 tarihli ve 20196 sayılı Resmî Gazete).

<sup>784</sup> Memurun kaç adet tanık dinletebileceği hüküm altına alınmadığına göre bu konuda somut durumun aydınlatılması, imkânlar ve dürüstlük ilkesi devreye girecektir. Örneğin bu hususta *Portekiz Kamu Güvenliği Polisi Disiplin Yönetmeliği* m. 83/2'ye göre memur en fazla, toplamda 20 ve her bir olay için 3 tanık gösterebilmektedir, (Bkz. GÜLCÜ, (2004), *a.g.e.*, s. 563).

<sup>785</sup> Ancak idare, kural olarak memurun tanığını hazırlamak zorunda değildir. Yalnızca zorunlu hâllerde idare memuru olan tanığını özel emirle çağırabileceği gibi bu konuda istinabe yoluna da gidebilecektir, (Bkz. DÜNDAR, (1987), *a.g.e.*, s. 115). Memur tanığını kendisi de getirebilecektir. Ayrıca memur bir meslektaşını tanık olarak gösterebileceği gibi, başka bir kamu görevlisini veya idareye tamamen yabancı bir sivil şahsı da tanık olarak gösterebilecektir. Önemli olan, tanığın olay hakkında bilgi verebilecek nitelikte bulunmasıdır, (Bkz. IŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 609). İhtiyaç varsa toplantılarda tercüman görevlendirmesi yapılması olayın doğrudan araştırılarak aydınlatılması açısından isabetli olacaktır. Zira tercüman, nihayetinde lisan açısından bir bilirkişi niteliğindedir. Disiplin kurullarının, disiplin âmirinin ve soruşturmacıların da m. 14/3 ve m. 26/9'a göre bilirkişiden yararlanabildiği dikkate alınırsa böyle bir yorum yoluna gidilmesi uygun olacaktır.

<sup>786</sup> Buradaki vekilin müdafî durumunda olduğu değerlendirilmektedir, (Bkz. IŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 609).

<sup>787</sup> Esasen 682 sayılı OHAL KHK'sinde yer alan bu hüküm olmasa dahi 1136 sayılı Kanun'un verdiği yetkiye istinaden memurun bu yola başvurabileceği söylenebilir. Zira 1136 sayılı Kanun m. 2/1'e göre “*avukatlığın amacı; hukukî münasebetlerin düzenlenmesini, her türlü hukukî mesele ve anlaşmazlıkların adalet ve hakkaniyete uygun olarak çözümlenmesini ve hukuk kurallarının tam olarak uygulanmasını ... resmî ... kişi, kurul ve kurumlar nezdinde sağlamaktır*”.

<sup>788</sup> Zira 7201 sayılı *Tebliğ Kanunu* m. 11/1'e göre “*vekil vasıtasıyla takip edilen işlerde tebligat vekile yapılır*”. Ancak aynı Kanun'un m. 32/1 hükmü gereği “*tebliğ usûlüne aykırı yapılmış olsa bile, muhatabı tebliğe muttali olmuş ise muteber sayılır*”.

<sup>789</sup> Ayrıca idare tarafından ilgili memura da toplantı tarihinden en az kaç gün önceden tebliğ edileceği açıkça öngörülmemiştir. Bu konuda memurun kendisini kurul önünde yazılı olarak savunma imkânı da bulunduğu ve asgarî savunma süresi de 7 gün olduğundan dolayı, disiplin kurulu toplantı tarihinin en az 7 gün öncesinden memura tebliğ edilmiş olması gerektiği değerlendirilmektedir.

edildikten sonra cezanın uygulanması aşamasına geçilecek ve memurun teşkilatı ile ilişiği kesilecektir.<sup>790</sup> Ancak dava açma süresi tebliğden itibaren başlayacağından<sup>791</sup> kesinleşen yaptırımın memura tebliğ edilmemesi, memurun dava açma süresini etkilemeyecektir.<sup>792</sup> Buna göre açık bir hüküm bulunmasa dahi makûl süreyi aşacak şekilde memura tebliğ edilmeyip bekletilen meslekten çıkarma kararlarının hukuka aykırı hâle gelebileceği değerlendirilmektedir.

Meslekten çıkarma kararı, herhangi bir nedenle görevi başında bulunmayan memura,<sup>793</sup> 7201 sayılı Kanun'a göre kendisine veya varsa vekiline tebliğ edilecektir.<sup>794</sup> Tebliğ edilmeyen veya tebliğ edilmiş sayılmayan işlemin yürürlüğe girmesi muhakkak sûrette mümkün olmayacaktır.<sup>795</sup> Zira bireysel bir idarî işlem olan meslekten çıkarma kararının ilgisine iletilmeden ileri sürülmesi ve uygulanması<sup>796</sup> söz konusu olursa hukukî güvenlik ilkesi ile bağdaşmayan durumlar ortaya çıkacaktır.<sup>797</sup>

Tebliğ aşamasından sonra memura, göreve başlama tarihine göre sosyal güvenlik mevzuatı çerçevesinde 5434 sayılı *Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu* veya 5510 sayılı *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*

---

<sup>790</sup> Bu noktada memurun varsa mecburî hizmetini tamamlayamamasından kaynaklı mali sonuçlar kendisine yükletilecektir. Zira burada karine olarak, mecburî hizmet süresinin memurun kusuru nedeniyle tamamlanamadığı varsayılmaktadır, (Örneğin bkz. 926 sayılı Kanun m. 112, 2803 sayılı Kanun geçici m. 9, 3466 sayılı Kanun m. 7, 3269 sayılı Kanun m. 15/son, *Polis Meslek Yüksekokulları Eğitim-Öğretim Yönetmeliği* m. 21, 3201 sayılı Kanun ek m. 24/6, *Emniyet Genel Müdürlüğü Adına Polis Akademisi Başkanlığına Bağlı Eğitim Kurumları ile Diğer Fakülte ve Yüksekokullarda Okuyan Öğrencilerden Alınacak Tazminata Dair Yönetmelik* m. 8/1, 4652 sayılı *Polis Yüksek Öğretim Kanunu* m. 15, 657 sayılı Kanun m. 224–225).

<sup>791</sup> Nitekim 2577 sayılı Kanun m. 7/2-(a) gereği idarî işleme karşı açılacak davalarda dava açma süresi yazılı bildirimden itibaren hesaplanacaktır. Ancak bu süre bakımından 682 sayılı OHAL KHK'sinde bir istisna getirilmiştir. M. 32/2'ye göre "Dava açma süresi, kesinleşen cezanın personele tebliğinden itibaren başlar. Ancak Sahil Güvenlik Komutanlığının seyir hâlindeki gemi ve botlarında verilen cezalarda dava açma süresi, geminin bağlı bulunduğu üsse veya limana dönmesiyle başlar".

<sup>792</sup> Bu konuda farklı uygulamalara da rastlanmaktadır. Söz gelimi *Yunanistan Emniyet Personeli Disiplin Hukuku* m. 18 hükmüne göre, memur hakkında verilen meslekten çıkarma kararı, Resmî Gazete'de yayımlanmakta ve bu şekilde memura tebliğ edilip icraîlik kazanmaktadır, (Bkz. GÜLCÜ, (2004), *a.g.e.*, s. 483).

<sup>793</sup> Kanaatimizce tebligattan önce, ölüm veya diğer hâllerle memuriyetin sona ermesi durumunda söz konusu kararın uygulanamaması gerekmektedir. Zira meslekten çıkarma yaptırımı, diğer disiplin cezaları gibi kural olarak ancak görevde bulunan personele uygulanabilecek nitelikteki bir idari yaptırım türüdür.

<sup>794</sup> İdare tarafından, yapılacak bu tebliğin belgelendirilmesi önem taşımaktadır. Ayrıca soruşturma aşamasında soruşturma evrakını inceleme yetkisine sahip olan memura, disiplin kurulu tarafından verilecek yalnızca kısa karar değil gerekçeli kararın ıslak veya elektronik imzalarıyla birlikte eksiksiz tam metni tebliğ edilmelidir.

<sup>795</sup> Bkz. Danıştay 8. Daire, T.:1 Mart 2004, E.:2003/5276, K.:2004/970, [<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/Bilgi/BankasiIstemciWeb/>], (Erişim Tarihi: 5 Temmuz 2017).

<sup>796</sup> Bu kapsamda görev başındayken kendisine meslekten çıkarma kararı tebliğ edilen memura, imkân dâhilinde ve herhangi bir sakınca içermemesi hâlinde meslektaşlarıyla vedalaşma, eşyalarını toplama ve ilişik kesmek amacıyla yapılacak işlemleri yürütmek için gereken kolaylıklar gösterilmelidir.

<sup>797</sup> AKEL, Yıldız, (2011), *İdarî İşlemlerin Yürürlüğe Girişi*, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2011, s. 85.



uygulanacaktır.<sup>798</sup> Bunun yanı sıra m. 33/2 gereği “... meslekten çıkarma cezası ayrıca Devlet Personel Başkanlığına bildirilir”.

Meslekten çıkarılan memur, 2531 sayılı *Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun*<sup>799</sup> hükümlerine tâbi olacaktır.

Meslekten çıkarma kararlarına karşı idarî müracaat (itiraz) yolu öngörülmemiştir, (Krş. 2802 sayılı Kanun m.73/1). Bu noktada tek dereceli yargılama sistemine benzer bir anlayış benimsenmiştir. Zira m. 30/1’e göre yalnızca disiplin âmirleri tarafından re’sen verilen disiplin cezalarında itiraz yolunun açık olduğu öngörülmüştür.<sup>800</sup> M. 32’ye göre “*Kesinleşen disiplin cezalarına karşı iptal davası açılabilir. / Dava açma süresi, kesinleşen cezanın personele tebliğinden itibaren başlar*”. Memur tarafından meslekten çıkarma işleminin iptali, yürütmesinin durdurulması ve tam yargı davası kapsamında işlemde kaynaklanan tazminatın kendisine verilmesini isteyebilecektir.<sup>801</sup> Yürütmenin durdurulması<sup>802</sup> veya iptal kararı verilmesi durumunda memur 2577 sayılı Kanun m. 28/1 gereği otuz gün içerisinde göreve başlatılacaktır.<sup>803</sup>

Son olarak EGM teşkilatı açısından konuyla ilgili 685 sayılı OHAL KHK’sinde yer alan ayrıksı bir duruma kısaca temas etmek gerekir. Anılan KHK’nin “*açılacak davalarda husumet*” başlıklı ek m. 1/1-(j) hükmüne göre, *OHAL İşlemleri İnceleme*

<sup>798</sup> Yasal olarak kendilerine böyle bir görev verilmemekle birlikte uygulamada disiplin kurulları tarafından yaptırım kararına ek olarak “5434/5510 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmasına” şeklinde kararlar verilmektedir. Söz konusu kararlar bağlayıcı olmamasına karşın kurumların personel ve maliye birimleri ile sosyal güvenlik kurumu tarafından tesis edilecek işlemlerin daha hızlı ilerlemesini sağlamaktadır. Yine de disiplin kurullarının yetkilendirilmedikleri bir konuda karar almalarının hukuka uygun olmayacağı kabul edilmelidir.

<sup>799</sup> Bkz. 6 Ekim 1981 tarihli ve 17480 sayılı Resmî Gazete.

<sup>800</sup> Buna göre disiplin âmirlerinin disiplinsizlikleri, kararlarına karşı itiraz yolu öngörülmeleyen disiplin kurullarına sevk etme eğiliminde bulunacakları, böylece disiplin âmirliği yetkilerini kullanmaktan kaçınabilecekleri ve böylece disiplin kurullarının iş yükünün artabileceği değerlendirilmektedir.

<sup>801</sup> İŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 644

<sup>802</sup> OHAL kapsamında yapılan düzenlemelere göre şimdilik meslekten çıkarma, geçici olarak kontrol altına alma ve geçici olarak görevden uzaklaştırma işlemlerine karşı yürütmenin durdurulmasına karar verilemeyeceği anlaşılmaktadır. Zira 668 sayılı OHAL KHK’si m. 38/1 ve 6755 sayılı Kanun m. 38/1 gereği “*Olağanüstü hâl süresince yayımlanan kanun hükmünde kararnameler kapsamında alınan kararlar ve yapılan işlemler nedeniyle açılan davalarda yürütmenin durdurulmasına karar verilemez*”. 682 sayılı OHAL KHK’si de bir OHAL KHK’si olduğuna göre şimdilik 682 sayılı OHAL KHK’si kapsamındaki hiçbir karar veya işlem aleyhine yürütmenin durdurulması kararı alınamayacaktır. Kanaatimize göre açık söylemek gerekirse bu durum, Türkiye Cumhuriyeti ve insan hakları ve hukuk tarihi açısından bir hukuk skandalından başka bir şeye benzememektedir. Zira yürütmenin durdurulması Anayasa m. 125/5’te güvence altına alınmış anayasal bir güvencedir. Aynı hükmün 6. fıkrasına göre ise “*kanun, olağanüstü hâllerde, ... ayrıca milli güvenlik, kamu düzeni, genel sağlık nedenleri ile yürütmenin durdurulması kararı verilmesini sınırlayabilir*”. Görüldüğü üzere bu konudaki sınırlamanın muhakkak sürette kanun ile yapılması gerekmektedir. Bunun yanı sıra memura verilecek disiplin cezalarının veya geçici tedbirlerin yürütmesinin durdurulmasının OHAL, 15 Temmuz darbe girişimi veya millî güvenlik, kamu düzeni, genel sağlık ile ilgili olduğunu savunmak çok güçtür.

<sup>803</sup> Bununla birlikte memurun 6216 sayılı Kanun m. 45 gereği Anayasa Mahkemesi’ne yapacağı bireysel başvuru ve AİHS m. 34 gereği AİHM’ye başvuru hakkı da bulunmaktadır.

*Komisyonu (Komisyon)* kararlarına karşı açılacak iptal davaları, *Tüzük* hükümlerine göre meslekten veya devlet memurluğundan çıkarılmış ... olup rütbeleri alınan EGM personeli<sup>804</sup> tarafından ancak İçişleri Bakanlığı aleyhine açılabilecektir. Diğer yandan adı geçen KHK'nin m. 2/1 hükmüne göre *Komisyon*, OHAL kapsamında doğrudan OHAL KHK'leri ile tesis edilen işlemler hakkındaki başvuruları değerlendirip karar vermeye yetkilidir. Buna göre EGM mensubunun *Tüzük* hükümlerine göre meslekten veya devlet memurluğundan çıkarılması sonrasında (yani görevinden ayırıldıktan sonra) bir OHAL KHK'si ile rütbesinin geri alınması kararına karşı öncelikle *Komisyon*'a, talebinin reddi hâlinde ise idarî yargıya müracaat edebileceğine işaret ediyoruz.

### **3.3. Meslekten Çıkarma Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Disiplin Kurulları**

682 sayılı OHAL KHK'si genel kolluk teşkilatı için hazırlanmıştır. Genel kolluk teşkilatımız ise EGM, JGK ve SGK'den müteşekkildir. Üç teşkilat da farklı süreçlerden geçerek farklı tarihlerde farklı amaçlarla kurulmuşlardır. Günümüzde üçü de İçişleri Bakanlığı'na bağlı olarak genel kolluk görevi ifa etmelerine rağmen birbirlerinden farklılık gösteren yönleri bulunmaktadır.<sup>805</sup> Bu farklılıkları göz önüne alan yasa koyucu meslekten çıkarma disiplin cezasının tesisinde her üç teşkilata özgü yöntemler öngörmüştür. Zira üç teşkilat da farklı personel politikası, teşkilat yapısı ve karar verme mekanizmalarına sahiptir. Bu nedenle meslekten çıkarma konusu incelenirken öncelikle üç teşkilatta ve İçişleri Bakanlığına bağlı JSKA'da bu işlemin tesisine yönelik kurullar alınmış, sonrasında bu işlem aşamalarının İçişleri Bakanlığı seviyesindeki yürütülme usûllerine değinilmiştir.

Yukarıda belirtildiği gibi 682 sayılı OHAL KHK'sine göre verilecek meslekten çıkarma disiplin cezasında üç teşkilatta da izlenecek prosedürler arasında birtakım farklılıklar öngörülmüştür ki bu son derece doğaldır. EGM, JGK ve SGK teşkilatları farklı yapılara sahip, genel kolluk çatısı altında olsa da farklı görevler ifa eden teşkilatlardır. JGK ve SGK ise 668 sayılı OHAL KHK'sine kadar askerî nitelikte faaliyet göstermiştir. Bu nedenle EGM, JGK ve SGK personeli hakkında meslekten çıkarma disiplin cezası tesis edilirken birtakım farklılıklara yer verilmesinin uygun olduğu değerlendirilmiştir.

<sup>804</sup> Örnekleri için bkz. 686 sayılı OHAL KHK'si m. 3/1, 679 sayılı OHAL KHK'si m. 2/1.

<sup>805</sup> Benzer bir görüş için bkz. AYMK., T.:13 Aralık 2017, E.:2016/32, K.:2017/168, (16 Ocak 2018 tarihli ve 30303 sayılı Resmî Gazete).

### 3.3.1. Emniyet Genel Müdürlüğü Teşkilatında

Meslekten çıkarma disiplin cezası disiplin âmirleri tarafından re'sen verilebilecek disiplin cezaları arasında yer almamaktadır. Bu cezanın muhakkak sûrette yetkili bir disiplin kurulu tarafından verilmesi gerekmektedir. EGM teşkilatında da bu işlem için 682 sayılı OHAL KHK'sin göre çeşitli kademelerde 4 adet disiplin kurulu teşekkül ettirilmiştir. Bunlar;

- i) **İl Polis Disiplin Kurulu,**
- ii) **Eğitim-Öğretim Kurumu Disiplin Kurulu,**
- iii) **EGM Merkez Disiplin Kurulu** ve
- iv) **EGM Yüksek Disiplin Kurulu'**ndan ibarettirler.

Bu sisteme göre her disiplin kurulunun kimlerden oluşacağı belirlenmiş ve kurullara meslekten çıkarmaya karar verebilecekleri personel konusundan birtakım yetkiler dağıtılmıştır.

- i) **İl Polis Disiplin Kurulu – (m. 16/1-(a)):**

**Teşekkülü:** Kural olarak 5 kişiden oluşmaktadır.

**Başkanı:** 1. Vali yardımcısı,

**Üyeleri:** 2. İl hukuk işleri müdürü veya bulunmadığı durumlarda il hukuk işleri şube müdürlüğünün bağlı olduğu vali yardımcısı, 3. İl emniyet müdürü veya görevlendireceği müdür yardımcılarında biri, müdür yardımcısı bulunmadığı durumda il emniyet kuruluşunda emniyet müdüründen sonra gelen en yüksek rütbeli, rütbelerde eşitlik varsa daha kıdemli âmir,<sup>806</sup> 4. İl emniyet asayiş şube müdürü, 5. İl emniyet personel şube müdürü.

**Meslekten Çıkarma Konusundaki Yetkileri – (m. 17/1-(a)):** İl Polis Disiplin Kurulu, bulunduğu il emniyet müdürlüğü kadrosunda olmak şartıyla<sup>807</sup> aşağıda sayılı 3 grup personele meslekten çıkarma cezası vermeye yetkili kılınmıştır: 1. Polis memurları,<sup>808</sup> 2. Çarşı ve mahalle bekçileri, 3. Atanması il makamlarına<sup>809</sup> ait personel.

<sup>806</sup> Buna göre il emniyet müdür yardımcısının bulunmadığı hâllerde il emniyet müdürüne seçim konusunda bir yetki tanınmamıştır. Bu nedenle il emniyet müdür yardımcısının katılmadığı toplantılara, nitelikleri belirtilen üye iştirak edecektir.

<sup>807</sup> Mehil müddetinde bulunan personelin de hâlâ son görev yaptığı il emniyet müdürlüğü kadrosunda sayılması gerekmektedir, (Bkz. (kadük) *Emniyet Teşkilatı Disiplin Kurullarının Çalışma Esas ve Yöntemlerine İlişkin Yönetmelik* ek m. 1 – (Bununla birlikte 682 sayılı OHAL KHK'si m. 37 ile söz konusu *Yönetmelik*'in dayanağı olan 2261 sayılı Kanun m. 2 ilga edildiğinden, geçerliliğini yitirdiği değerlendirilmektedir).

<sup>808</sup> Örneğin, Adana il Sarıçam ilçesi İncirlik Polis Merkezi Âmirliği'nde görevli bir polis memuruna verilecek meslekten çıkarma cezasında yetkili disiplin kurulu, Adana İl Polis Disiplin Kurulu olacaktır.

<sup>809</sup> *İl makamları* ifadesi ile valilik ve daha alt düzeydeki makamlar kast edildiğinden, atanması merkez teşkilatına ait olan kolluk personeli bu kapsama girmeyecektir.

İl Polis Disiplin Kurulu EGM’de meslekten çıkarma konusunda personel açısından en geniş yetkilere sahip olan kuruldur. Çünkü EGM’deki diğer disiplin kurulları yalnızca EHS’den olan EGM mensupları hakkında meslekten çıkarma konusunda yetkiliyken il polis disiplin kurulu, il emniyet teşkilatında çalışan tüm memurlara meslekten çıkarma cezası uygulama konusunda yetkili kılınmıştır.

**Kurul Tarafından Verilen Meslekten Çıkarma Cezasının Kesinleşme Usûlü – (m. 18/1-(a)):** İl polis disiplin kurulu tarafından verilen meslekten çıkarma kararları valinin önerisi,<sup>810</sup> EGM–YDK’nin görüşü ve İçişleri Bakanının onayıyla kesinleşmektedir.<sup>811</sup>

ii) **Eğitim–Öğretim Kurumu Disiplin Kurulu – (m. 16/1-(b)):**

**Teşekkülü:** Kural olarak 5 kişiden oluşmaktadır.

**Başkanı:** 1. Eğitim–Öğretim Kurum müdürü.

**Üyeleri:** 2, 3, 4. Aynı kurumda görevli personel arasında en yüksek rütbeli, rütbelerde eşitlik durumunda kıdemli üç âmir, 5. Aynı kurumdaki öğretmenler arasından emniyet genel müdürü tarafından seçilen bir kişi.

Ayrıca m. 16/2’ye göre “*Birinci fıkranın (b) bendi gereğince hangi eğitim ve öğretim kurumunda polis disiplin kurulu oluşturulacağı ve disiplin kurulu oluşturulmayan eğitim ve öğretim kurumları personeli hakkında karar vermeye yetkili kurullar, Bakanlıkça belirlenir*”. Söz konusu hüküm oldukça dikkat çekicidir. Örneğin meseleyi 4652 sayılı Kanun’a göre kurulan polis meslek yüksekokulları açısından ele alalım. Şu an için EGM’de 5 adet polis meslek yüksekokulu bulunmaktadır.<sup>812</sup> Bunlardan anılan hükme göre bunlardan hangilerinde disiplin kurulu kurulacağı idarenin takdirine terk edilmiştir.<sup>813</sup> Ayrıca disiplin kurulu kurulmayacak eğitim–

<sup>810</sup> Buna göre vali tarafından, önerilmesi uygun bulunmayan meslekten çıkarma işlemlerinin tekemmül etmeyeceği anlaşılmaktadır. Ayrıca bu hâlde izlenecek yol 682 sayılı OHAL KHK’sinde öngörülmüş değildir. Bu hâlde disiplin âmiri tarafından teklif edilen meslekten çıkarma kararının reddedildiği varsayılmalıdır. Zira düzenlemeye göre valinin önerisi de disiplin kurulunun kararının kesinleşmesi için şart olarak öngörülmektedir.

<sup>811</sup> Bu noktada 772 sayılı Kanun m. 19/2’de yer alan “*Bunlar [çarşı ve mahalle bekçileri] hakkında emniyet teşkilatı mensuplarına uygulanan disiplin hükümleri uygulanır. / Şu kadar ki, il polis divanlarının [il polis disiplin kurulu] bekçiler hakkında verdikleri kararlar valinin tasdiki ile kesinleşir*” hükme değinmek gerekir. Burada her ne kadar il polis disiplin kurulunun çarşı ve mahalle bekçileri hakkında vereceği kararların valinin onayıyla kesinleşeceği öngörülmüşse de daha sonraki tarihte disiplin konusuna özel olarak yürürlüğe giren 682 sayılı OHAL KHK’si hükümlerine itibar edileceği değerlendirilmektedir.

<sup>812</sup> Bunlar; *İstanbul Âdile Sadullah Mermerci Polis Meslek Yüksek Okulu, Kastamonu Polis Meslek Yüksek Okulu, Kırıkkale Polis Meslek Yüksek Okulu, Rüştü Ünsal Polis Meslek Yüksek Okulu, Samsun 19 Mayıs Polis Meslek Yüksek Okulu*’dur, (Bkz. [<https://www.pa.edu.tr/polis-meslek-yuksek-okulu-mudurler-i-egitim-birimi.html>]), (Erişim Tarihi: 2 Aralık 2017)).

<sup>813</sup> Ancak idarenin takdirine bırakılan alan bakımından 4652 sayılı Kanun m. 17 hükmünün dikkate alınması gerekmektedir. Anılan hükme göre “*Akademide; Başkanlık Polis Disiplin Kurulu, Fakülte Polis Disiplin Kurulu ve Fakülte Öğrenci Disiplin Kurulu bulunur. / Başkanlık Polis Disiplin Kurulu ve*

öğretim kurumlarında görevli personele verilecek meslekten çıkarma cezası için hangi kurulun yetkili olacağı da idarenin belirleyeceği hususlar arasında sayılmıştır. Sair hususlar gibi idare bu konuda da meseleyi sürüncemede bırakmamalı; istikrarlı ve tutarlı bir tutum takınmalıdır. Takdiri kendisine terk edilen alanda zamanında, gerekçeli ve objektif bir karar almalı ve gerekmedikçe bu kararlarını değiştirmemelidir.

**Eğitim–Öğretim Kurumu Disiplin Kurulu’nun Meslekten Çıkarma Konusundaki Yetkileri – m. (17/1-(b)):** Eğitim–öğretim Kurumu disiplin kurulları şu iki grupta bulunan personele meslekten çıkarma cezası verebilecektir: **1.** Kurum kadrosunda görevli polis memurları, **2.** Kurumda öğrenim gören polis memurları.<sup>814</sup>

Burada meslekten çıkarma konusunda eğitim–öğretim disiplin kurulunun, yalnızca kurum kadrosunda görevli ya da öğrenim gören polis memurları üzerinde yaptırım yetkisine sahip olduğuna dikkat edilmelidir. 3201 sayılı Kanun m. 13’e göre ise polis memuru en düşük rütbedeki EHS mensubudur. Dolayısıyla eğitim–öğretim kurumu disiplin kurulu’nun yalnızca EHS’ye tâbi ve polis memuru rütbesindeki memurlara meslekten çıkarma cezası verebileceği anlaşılmaktadır. EHS dışında örneğin GİHS’ye tâbi personel üzerinde bu yetki kullanılamayacaktır.

**Kurul Tarafından Verilen Meslekten Çıkarma Cezasının Kesinleşme Usûlü – (m. 18/1-(b)):** Bu kararlar EGM–YDK’nin görüşü<sup>815</sup> ve İçişleri Bakanının onayıyla kesinleşecektir.

iii) **Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Disiplin Kurulu (EGM–MDK) – m. (16/1-(c)):**

---

*Fakülte Polis Disiplin Kurulunun teşkili, çalışma esas ve usûlleri Emniyet Teşkilâtı mevzuatına tâbidir. Enstitülerdeki öğrenci ve diğer personelin disiplin işlerine, Akademideki Başkanlık Polis Disiplin Kurulu bakmakla yetkilidir. / Akademide ek ders görevlileri ve emniyet hizmetleri sınıfından öğretim elemanları dışındaki kadrolu öğretim elemanlarının disiplin ve ceza işleri hakkında 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununun ilgili hükümleri uygulanır. / ... / Kurul üyelerinin görev süresi, Kurulun vereceği cezalar ve bu cezaların; karşılığı olan olay, tutum ve davranışlar, disiplin cezaları nedeniyle ilişik kesilmesini gerektiren hâller ve uygulama esasları ile bu konulara ilişkin diğer hususlar yönetmelikle düzenlenir. / Polis yükseköğretim kurumlarındaki öğrenci disiplin kurulunca verilen, fakülteden, enstitülerden ve polis meslek yüksek okullarından çıkarma cezasını gerektiren kararlar Başkanın önerisi, Genel Müdürün onayı ile, diğer kararlar ise fakülteler için dekanın, enstitüler için başkanın, polis meslek yüksek okulları için ise okul müdürlerinin onayı ile kesinleşir”.*

<sup>814</sup> Buradaki ayrık duruma da dikkat çekmek gerekir. Öğrenim gören polis memurlarına öğrenim süresi boyunca görev yaptıkları ilin disiplin kurulu tarafından meslekten çıkarma cezası verilemeyecektir. Bu noktada 682 sayılı OHAL KHK’si statü esaslı bir düzenleme yoluna gittiğinden polis memurunun eyleminin ne zaman işlendiği önem taşımayacaktır. Polis memurunun ceza anındaki öğrenim görme statüsü, bu noktada ön planda olacaktır.

<sup>815</sup> Genel bir prensip olarak YDK’lerin görüş belirtmesi, alt düzeydeki disiplin kurullarının kararlarını adeta temyizen inceleme görünümündedir. Buna göre bu kurulların herhangi bir dosyayı incelemeleri sırasında yeni bir karar alma yetkilerinin bulunmadığını kabul etmek gerekir, (Bkz. DÜNDAR, (1987), a.g.e., s. 142). Yani yasada görüş veya onay vermekle görevli kişi veya kurulların farklı gerekçeler belirtme yetkisi saklı olmak üzere yalnızca olumlu veya olumsuz görüş belirtmekle yetinmeleri gerekecektir.

**Teşekkülü:** Kural olarak 5 kişiden oluşmaktadır.

**Başkanı:** 1. Personel işleriyle görevli emniyet genel müdür yardımcısı,

**Üyeleri:** 2. Personel daire başkanı, 3. Polis teftiş kurulu başkanı tarafından görevlendirilecek bir polis başmüfettişi, 4. Emniyet genel müdürü tarafından görevlendirilecek bir daire başkanı, 5. Hukuk müşavirliğinde görevli hukuk müşavirleri arasından emniyet genel müdürü tarafından görevlendirilecek bir hukuk müşaviri.

**EGM–MDK'nin Yetkileri – (m. 17/1-(c)):** EHS'den olmak şartıyla şu 2 grup personel hakkında meslekten çıkarma cezası vermeye yetkilidir: 1. EGM Merkez teşkilatı, eğitim–öğretim kurumları kadroları ve il emniyet kadrolarındaki komiser yardımcısı, komiser ve başkomiserler, 2. EGM merkez teşkilatında görevli polis memurları.

Belirtmek gerekir ki hükümde belirtilen meslek dereceleri 3201 sayılı Kanun m. 13'e göre tespit edilecektir. Ayrıca tekraren değinmek gerekir ki 682 sayılı OHAL KHK'si m. 26/1'e göre “*karar vermeye yetkili disiplin âmirinin veya disiplin kurulunun tespit ve tayininde, disiplinsizlik yaptığı iddia edilen personelin son görev ve sıfatı esas alınır*”. Dolayısıyla eylemden sonra memurun görev veya sıfatında bir değişiklik olması durumunda memur hakkında meslekten çıkarma konusunda yeni görev ve sıfatı dikkate alınacaktır.

**Kurul Tarafından Verilen Meslekten Çıkarma Cezasının Kesinleşme Usûlü – (m. 18/1-(b)):** Bu kararlar EGM–YDK'nin görüşü ve İçişleri Bakanının onayıyla kesinleşecektir.

iv) **Emniyet Genel Müdürlüğü Yüksek Disiplin Kurulu (EGM–YDK) – m. 16/1-(ç):**

**Teşekkülü:** Kural olarak 5 kişiden oluşmaktadır.

**Başkanı:** 1. Emniyet genel müdürü,

**Üyeleri:** 2, 3. İçişleri Bakanı tarafından görevlendirilecek iki emniyet genel müdür yardımcısı,<sup>816</sup> 4. Polis teftiş kurulu başkanı, 5. Birinci hukuk müşaviri.

**EGM–YDK'nin Meslekten Çıkarma Konusundaki Yetkileri – m. 17/1-(ç):** EGM–YDK yine EHS'den olmak şartıyla; EGM merkez teşkilatı, il, eğitim–öğretim kurumları kadrolarındaki 8'inci meslek derecesinden 5'inci meslek derecesine (bu derece dâhil) kadar olan personel hakkında meslekten çıkarma cezasını verebilir.

<sup>816</sup> EGM–YDK'de, JGK ve SGK'den farklı olarak YDK'nin teşkilinde doğrudan İçişleri Bakanlığına yetki verilmiştir. JGK ve SGK'de böyle bir durum öngörülmemiştir.

**Kurul Tarafından Verilen Meslekten Çıkarma Cezasının Kesinleşme Usûlü – (m. 18/1-(c)):** Anılan kararların İçişleri Bakanının onayıyla kesinleşeceği öngörülmüştür.<sup>817</sup>

### **3.3.2. Jandarma Genel Komutanlığı Teşkilatında**

EGM’de olduğu gibi JGK’de de personelin rütbe ve sınıfına göre meslekten çıkarma konusunda, personel hakkında karar vermeye yetkili olan 5 adet disiplin kurulu teşkil edilmiş ve bu konuda hızlı ve âdil kararların verilmesine zemin hazırlanmaya çalışılmıştır.

Ancak bu kurulların incelenmesine geçilmeden önce belirtmek gerekir ki JGK disiplin kurulları konusunun düzenlenmesinde bazı hususların yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. Örneğin personel şube müdürünün kurul üyesi olarak öngörüldüğü, fakat bünyesinde personel şube müdürlüğü bulunmayan teşkilatlarda kurulacak disiplin kurullarında, personel şube müdürünün yerine kimin üye olarak katılacağı hususunun yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Diğer yandan sınır tümen komutanlıkları ile komando alay komutanlıkları gibi 682 sayılı OHAL KHK’sine göre, bünyesinde disiplin kurulu kurulacağı öngörülmejen jandarma teşkilat birimlerinde görevli personel hakkında karar vermeye, hangi disiplin kurullarının yetkili olduğunun netleştirilmesi gerekir.

i) **İl Jandarma Disiplin Kurulu – (m. 19/1-(a)):**

**Teşekkülü:** Kural olarak 5 kişiden oluşmaktadır.

**Başkanı:** 1. Vali yardımcısı,<sup>818</sup>

**Üyeleri:** 2. İl hukuk işleri müdürü, bulunmadığı durumda il hukuk işleri şube müdürlüğünün bağlı olduğu vali yardımcısı, 3. İl jandarma komutanı veya görevlendireceği yardımcılarında biri, komutan yardımcısı bulunmadığı durumda il jandarma kuruluşunda il jandarma komutanından sonra gelen en kıdemli subay,<sup>819</sup> 4. İl jandarma personel şube müdürü veya geçici bölge komutanlığı personel şube müdürü, 5. Asayiş şube müdürü veya geçici bölge komutanlığı asayiş şube müdürü.

<sup>817</sup> Hükümde açıkça öngörülmemiş olsa dahi söz konusu kararlar İçişleri Bakanına sunulmadan önce diğer alt düzenleyici işlemler gereği İçişleri Bakanlığı müsteşarına arz edilmektedir.

<sup>818</sup> Bu oluşumda hangi vali yardımcısının kurula başkanlık edeceği açıkça öngörülmemiştir. Ancak 5442 sayılı Kanun m. 5/1 gereği vali yardımcılarını arasındaki görev paylaşımı vali tarafından yapılacağından bu görevlendirmenin vali tarafından yapılacağı söylenebilmektedir.

<sup>819</sup> Buna göre il jandarma komutanının seçim konusundaki yetkisinin, yokluğunda kurula katılacak yardımcısı ile sınırlı olduğu anlaşılmaktadır. İl jandarma komutan yardımcısının bulunmadığı durumlarda ise kurula katılacak üye, kıdem esasına göre belirlenmiş durumdadır.

**Meslekten Çıkarma Konusundaki Yetkileri – (m. 20/1-(a)):** İl jandarma disiplin kurulu; il jandarma, ilçe jandarma ve geçici bölge komutanlıklarında<sup>820</sup> görevli uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erlere meslekten çıkarma cezası vermeye yetkilidir.<sup>821</sup> Buna göre il jandarma disiplin kurulunun belirtilen kişiler dışında hiçbir memura meslekten çıkarma cezası veremeyecektir.<sup>822</sup>

**Kurul Tarafından Verilen Meslekten Çıkarma Cezasının Kesinleşme Usûlü – (m. 21/1-(a)):** Anılan kararlar valinin önerisi, JGK–YDK’nin görüşü ve İçişleri Bakanının onayıyla kesinleşecektir.

ii) **JGK Eğitim ve Öğretim Kurumu Disiplin Kurulu – (m. 19/1-(b)):**

**Teşekkülü:** Kural olarak 5 kişiden oluşmaktadır.

**Başkanı:** 1. Kurum âmiri veya yardımcısı,

**Üyeleri:** 2, 3, 4. Kurum merkezinde görevli personel arasından en kıdemli üç komutan,<sup>823</sup> 5. Kurum merkezindeki öğretmenler arasından ilgili jandarma genel komutan yardımcısı<sup>824</sup> tarafından seçilen bir kişi.

<sup>820</sup> 2803 sayılı Kanun m. 5/2’ye göre “Jandarma birliklerinin kuruluş ve konuşmalarının düzenlenmesinde mülkî taksimat esas alınır. Ancak geçici olarak birden çok ili içine alan bölge teşkilatı da kurulabilir. Bölge komutanı, bölge teşkilatının konuşlu bulunduğu ilin valisine karşı sorumlu olarak görev yapar”. Buna paralel olarak öngörülen 5442 sayılı Kanun m. 15/1’e göre “valiler, birkaç il’e şamil memuriyetlerin kendi illerindeki işlerini de gözetim ve denetimine yetkilidirler”. Geçici jandarma bölge komutanlıklarının lağvedilmesi yönünde bir eğilim olsa da görev yapmaya devam ettikleri sürece disiplin konusunda konuşlu bulunan ildeki jandarma disiplin kurulu bu konuda yetkili olacaktır.

<sup>821</sup> Hükümde tüm disiplin cezalarının verilmesi konusunda il jandarma disiplin kurulunun yetkili olduğu ifadesine yer verilmiştir. Ancak bu yetkinin “devlet memurluğunda çıkarma dışındaki disiplin cezaları” konusunda şeklinde anlaşılmalıdır. Çünkü devlet memurluğundan çıkarma konusunda münhasıran yetkili kurul İB–YDK’dır.

<sup>822</sup> Bu noktada 2803 sayılı Kanun m. 5/2’ye göre kurulan jandarma geçici bölge komutanlıkları personelinin durumuna işaret etmek gerekir. 682 sayılı OHAL KHK’si m. 26/4 gereği “Jandarma teşkilatında geçici olarak kurulan bölge komutanlıklarındaki personelin disiplin âmirleri, 19’uncu maddeye göre belirlenir. Bölge komutanlığı personeli hakkında diğer disiplin iş ve işlemleri ise bölge komutanlığının konuşlu bulunduğu ilin il jandarma komutanlığı personelinin tâbi olduğu usûl ve esaslara göre yürütülür”. Bu nedenle geçici jandarma bölge komutanlığının konuşlu bulunduğu illerdeki il jandarma disiplin kurulları da bu personel hakkında karar vermeye yetkili olacaktır. Her ne kadar JGK genel ağında yer alan bilgilere göre şu an Adana, Ankara, Aydın, Batman, Bursa, Diyarbakır, Erzurum, Giresun, İstanbul, Kastamonu, Kayseri, Konya, Tunceli ve Tokat’ta geçici bölge komutanlığı bulunduğu belirtilse de Ocak 2018 itibarıyla açık kaynaklara göre; Adana, Diyarbakır, Erzurum, Giresun ve Bitlis-Tatvan’da geçici jandarma bölge komutanlıklarının hâlen bulunduğu, diğerlerinin ise 15 Temmuz tarihli darbe girişimi sonrasında süreçte lağvedildikleri anlaşılmaktadır, (Bkz. [[http://www.jandarma.gov.tr/bilgiedinme/Copy\\_of\\_be\\_epostaAdresleri.htm](http://www.jandarma.gov.tr/bilgiedinme/Copy_of_be_epostaAdresleri.htm)], [<http://www.haberturk.com/yemel-haberler/haber/52712245-adana-jandarma-bolge-komutani-deprem-bolgesinde>], [<http://aa.com.tr/tr/turkiye/aydin-jandarma-bolge-komutanligi-kapatildi/637600>], [<http://www.haberturk.com/gundem/haber/1288714-konya-jandarma-bolge-komutanligi-kapatildi>], [[http://arsiv.dha.com.tr/konya-jandarma-bolge-komutanligi-kapatildi\\_1313485.html](http://arsiv.dha.com.tr/konya-jandarma-bolge-komutanligi-kapatildi_1313485.html)], [<http://www.kastamonu.gov.tr/jandarma/>], [<http://www.tatvan.gov.tr/jandarma-bolge-komutani-tuggeneral-fuat-guney-kaymakamlik-makamini-ziyaret-etti>], (Erişim Tarihi: 2 Ocak 2018)).

<sup>823</sup> Buna göre, Eğitim–Öğretim Kurumuna bağlı kuruluşlarda görevli personel arasından disiplin kurulu üyesi seçilemeyecektir. Ayrıca “komutan”ların üyeliğe seçileceği belirtildiğine göre ancak herhangi bir komutanlık kadrosunda görevli personel arasından bu seçim yapılabilecektir. Buna göre yalnızca öğretmenlik veya öğretim görevliliği yapan personel kapsam dışı tutulmuştur.



**Meslekten Çıkarma Konusundaki Yetkileri – m. 20/1-(b):** Eğitim ve öğretim kurumlarında disiplin kurulları, kurum kadrosunda görevli ya da kurumda öğrenim gören; uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve erlere meslekten çıkarma cezasını vermeye yetkilidirler.

**Kurul Tarafından Verilen Meslekten Çıkarma Cezasının Kesinleşme Usûlü – m. 21/1-(b):** Anılan kararlar JGK–YDK’nin görüşü ve İçişleri Bakanının onayıyla kesinleşecektir.<sup>825</sup>

iii) **JGK Merkez Bağlı Birlikler Disiplin Kurulları – m. 20/1-(c):**

Anılan hükümde JGK’de doğrudan merkeze bağlı 4 birlik<sup>826</sup> için aşağıda belirtilen disiplin kurullarının teşkil edileceği düzenlenmiştir:

–Jandarma Asayiş Kolordu Komutanlıkları Disiplin Kurulları,

–Jandarma Komando Tugay Komutanlıkları Disiplin Kurulları,

–Jandarma Komando Özel Asayiş ve Kurtarma Tugay Komutanlığı Disiplin Kurulu,

–Jandarma Eğitim Tugay ve Birlik Komutanlıkları Disiplin Kurulları

**Teşekkülleri:** Kural olarak 5 kişiden oluşmaktadır.

**Başkanı:** 1. İlgili komutan, komutan yardımcısı veya kurmay başkanı,<sup>827</sup>

<sup>824</sup> 2803 sayılı Kanun geçici m. 4/b’ye göre dört adet Jandarma genel komutan yardımcısı bulunmaktadır. Ayrıca *Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Yönetmeliği* m. 53/1-(a)’ya göre Jandarma genel komutan yardımcıları, Jandarma genel komutanı tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdürler. Bu görev paylaşımına göre bu yardımcılarından biri de eğitim ve öğretim daire başkanlığından sorumlu olmaktadır. Bu konuda da eğitim ve öğretim daire başkanlığından sorumlu jandarma genel komutan yardımcısının bu seçimi yapması gerekmektedir. Teklif konusunda açık bir hüküm öngörülmediğine göre bu seçim re’sen veya eğitim ve öğretim daire başkanlığının teklifi üzerine gerçekleştirilebilecektir.

<sup>825</sup> Ayrıca genel olarak şu hususu belirtmek gerekir ki 682 sayılı OHAL KHK’si m. 15/1’e göre “*disiplin âmirliği yetkisi devredilemez*”. Ayrıca İçişleri Bakanlığı İmza Yetkileri Yönergesi m. 16/6 gereği de “*mevzuatın bizzat bakan tarafından imzalanmasını emrettiği yazı ve onaylarda yetki devri yapılamaz*”, (Bkz. [[http://hukuk.icisleri.gov.tr/ortak\\_icerik/hukuk/%C4%B0%C3%A7i%C5%9Fleri%20Bakan%C4%B1%C4%9F%C4%B1%C4%B0mzaYetkileriY%C3%B6nergesi.pdf](http://hukuk.icisleri.gov.tr/ortak_icerik/hukuk/%C4%B0%C3%A7i%C5%9Fleri%20Bakan%C4%B1%C4%9F%C4%B1%C4%B0mzaYetkileriY%C3%B6nergesi.pdf)], (Erişim Tarihi: 18 Aralık 2017)). Dolayısıyla genel olarak 682 sayılı OHAL KHK’sine göre İçişleri Bakanı tarafından onaylanacağı ve hakkında karar verileceği belirtilen disipline dair hususlarda ancak İçişleri Bakanı veya ivedi durumlar için vekili yetkili olacaktır.

<sup>826</sup> Bkz. [<https://www.jandarma.gov.tr/kurulus/kurulussemasiindex.htm>], (Erişim Tarihi: 2 Aralık 2017). 682 sayılı OHAL KHK’sinin en açık eksikliklerinden biri de *Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Yönetmeliği* m. 5/1-(c/5) hükmünde merkeze bağlı kuruluşlardan sayılan “havacılık grup/filo komutanlıkları” için herhangi bir disiplin kurulunun teşkil edileceğinin öngörülmemiş olmasıdır. SGK için m. 22/1-(c)’de “sahil güvenlik hava komutanlığı disiplin kurulu”nun teşkil edileceği belirlenmesine rağmen bu hususun JGK için öngörülmemiş olması, bu konunun unutulduğu izlenimi yaratmaktadır. Kesin olan husus anılan hükümde belirtilmeyen JGK havacılık grup/filo komutanlıklarındaki disiplin kurullarının nasıl kurulacağı konusunda bir belirsizlik bulunduğuudur. Bununla birlikte amaçsal yorumda bulunulacak m. 20/1-(c)’de belirtilen “*birlik komutanlıkları*” ifadesinden hareketle bu konuda düzenleme getirilinceye kadar JGK havacılık grup/filo komutanlıklarında da disiplin kurulu oluşturulabileceği savunulmaktadır. Ancak kanunen teşkil edilmeyen kendisine açıkça disiplin cezası tesis etme yetkisi tanınmayan bir organın varlığının ve kararlarının meşrûiyeti sorgulanabilecektir.

<sup>827</sup> Bu kurullarda komutan yardımcılığı kadrosunun bulunduğu yerlerde komutan yardımcısı, kurmay başkanı kadrosunun bulunduğu yerlerde ise kurmay başkanının kurula başkanlık edebileceği

**Üyeleri: 2, 3, 4.** İlgili komutanlık personeli arasından belirlenecek en kıdemli üç personel, **5.** Personel şube müdürü.<sup>828</sup>

**Meslekten Çıkarma Konusundaki Yetkileri – m. 20/1-(c):** İlgili komutanlık bünyesinde görevli uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve erlere meslekten çıkarma cezasını vermeye yetkilidirler.

**Kurul Tarafından Verilen Meslekten Çıkarma Cezasının Kesinleşme Usûlü – m. 21/1-(b):** Anılan kararlar JGK–YDK'nin görüşü ve İçişleri Bakanının onayıyla kesinleşecektir.

iv) **Jandarma Genel Komutanlığı Merkez Disiplin Kurulu (JGK–MDK) – (m. 19/1-(ç)):**

**Teşekkülü:** Kural olarak 7 kişiden oluşmaktadır.

**Başkanı: 1.** Personel işlerinden sorumlu jandarma genel komutan yardımcısı,

**Üyeleri: 2.** Personel başkanı,<sup>829</sup> **3.** Hukuk hizmetleri başkanlığı disiplin işleri şube müdürü,<sup>830</sup> **4, 5, 6.** Jandarma genel komutanının seçeceği üç daire başkanı,<sup>831</sup> **7.** Tayin daire başkanı.

**Meslekten Çıkarma Konusundaki Yetkileri – m. 20/1-(ç):** JGK–MDK şu iki grup personele meslekten çıkarma cezasını vermeye yetkili kılınmıştır: **1.** JGK

---

öngörülmüştür. Buna göre ilgili kurumda, kurum komutanından sonra en yetkili ikinci kişinin kurum komutanının takdirine veya mazeretine bağlı olarak kurula başkanlık edeceği düzenlenmektedir.

<sup>828</sup> Bu noktada bünyesinde personel şube müdürlükleri bulunmayan birliklerde teşkil edilecek disiplin kurullarına dair bir düzenlemeye ihtiyaç bulunduğu işaret ediyoruz.

<sup>829</sup> JGK personel başkanının hem JGK–MDK hem de JGK–MDK'de üye olarak görev yapması sakıncalı bir durum meydana getirecektir. Zira meslekten çıkarma konusunda hem veren kurul olan JGK–MDK'de hem de bu karara görüş verecek olan JGK–YDK'de aynı kişinin görev alması tarafsız bir değerlendirme ve görüş oluşturma ihtimalini zayıflatacaktır. Buna göre aynı kişinin aynı sıfatla iki ayrı disiplin kurulunda görev almaması yönünde olacak şekilde düzenleme yapılması gerektiği değerlendirilmektedir.

<sup>830</sup> Söz konusu birimin lağvedilmesi durumunda ise bu işlevi yerine getiren şube müdürünün üye olarak kurula katılabileceği değerlendirilmektedir.

<sup>831</sup> Burada seçilecek daire başkanlarının hangi kritere göre seçileceği konusu tamamen idareye terk edilmiştir. Yalnızca zaten kurul üyesi statüsünde bulunan tayin daire başkanı tekraren üyeliğe seçilemeyecektir. Anılan üyeler doğrudan Jandarma genel komutanına bağlı müstakil daire başkanlarından seçileceği gibi, başkanlık birimlerine bağlı daire başkanlarından da seçilebilecektir. Bununla birlikte idarenin bu konuda da tutarlı ve istikrarlı davranması gerekir. Seçimde kişisel tercihlerden ve yalnızca rütbe ve kıdem kaygısından kesinlikle uzak durulmalıdır. Seçilecek daire başkanlarının JGK–MDK üyeliğine mesai ayırabilecek nitelikte ve mümkünse hukuk eğitimi almış ya da hukuk birimlerinde görev almış kişilerden seçilmesi uygun olacaktır. Bunun yanı sıra kanaatimizce seçilecek daire başkanlarının kural olarak JGK–MDK'nin daimi üyesi olan personel başkanına doğrudan bağlı daire başkanlarından seçilmemesi, objektif karar almak açısından daha uygun olacaktır, (Krş. 477 sayılı Kanun m. 4/2). Şubat 2018 itibarıyla hukuk hizmetleri başkanlığına bağlı teşkil edilmiş bir daire başkanlığı bulunmamaktadır. Ayrıca seçilen daire başkanlarının uzmanlaşma ve çalışma uyumu açısından sık sık değiştirilmemeleri gerekir, meğerki objektif karar almaya engel bir durumları anlaşılmış olsun.

merkez teşkilatında<sup>832</sup> görevli yüzbaşı ve altı rütbelerdeki subay,<sup>833</sup> astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve erlere ve diğer sınıflardaki memurlar, 2. Asayiş kolordu komutanlıkları, komando tugay komutanlıkları, Jandarma Komando Özel Asayiş ve Kurtarma Tugay Komutanlığı, eğitim tugay ve birlik komutanlıkları, il jandarma, ilçe jandarma ve geçici bölge komutanlıkları, eğitim ve öğretim kurumları kadrolarında bulunan yüzbaşı ve altı rütbelerdeki subay, astsubay, uzman jandarma ve diğer sınıflardaki memurlar,<sup>834</sup>

Görüldüğü üzere JGK teşkilatındaki tüm sivil memurlar, tüm uzman jandarmalar, tüm astsubaylar ve yüzbaşı rütbesine kadar olan tüm subaylar ile bunlara ilaveten merkez teşkilatındaki sözleşmeli erbaş ve erler hakkında meslekten çıkarma yetkisi JGK–MDK’ye verilmiştir. Elimizde bu kapsamın sayısal dökümünü ortaya koyacak kesin bir veri olmamasına rağmen, üyeleri bu kadar yoğun görevlerde bulunan JGK–MDK’ye bu kadar geniş yetkiler verilmesi, kurulun hantal bir yapıda bulunmasına neden olacaktır. Ayrıca kurul toplantılarına şehir dışından ve yurt dışından gelecek olan personel nedeniyle mesai kaybı<sup>835</sup> ve masraflar oluşacaktır.<sup>836</sup>

---

<sup>832</sup> JGK merkez teşkilatı; 1) Hukuk Hizmetleri Başkanlığı, 2) Malî Hizmetler Birimi Başkanlığı, 3) İç Denetim Birimi Başkanlığı, 4) Teftiş Kurulu Başkanlığı, 5) Asayiş Başkanlığı, 6) Personel Başkanlığı, 7) İstihbarat Başkanlığı, 8) Muhabere Elektronik Bilgi Sistemleri Başkanlığı, 9) Kriminal Daire Başkanlığı, 10) Havaacılık Daire Başkanlığı, 11) Stratejik Gelişim ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı, 12) Eğitim ve Öğretim Daire Başkanlığı, 13) İstihbarat Okul Komutanlığı, 14) İstihbarat Grup Komutanlığı, 15) Personel Temin Merkez Komutanlığı, 16) Lojistik Komutanlığı, 17) Denetleme Grubu, 18) Destek Kıtaları Komutanlığı ve 19) Sosyal Tesisler Birimleri’nden oluşmaktadır, (Bkz. Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Yönetmeliği m. 5/1-(a); [<https://www.jandarma.gov.tr/kurulus/kurulussemasiindex.htm>], (Erişim Tarihi: 2 Aralık 2017)).

<sup>833</sup> 926 sayılı Kanun m. 29’a göre bunlar; *asteğmen, teğmen, üsteğmen* ve *yüzbaşı* rütbelерinden ibarettir.

<sup>834</sup> Kanaatimizce JGK–MDK’nin bu ikinci görevi, iş yükünü olağanüstü şekilde artıracak niteliktedir. Hemen hemen tüm yurt içi teşkilatı kapsayan bu geniş görev tanımının daha alt düzeydeki disiplin kurullarında devredilmesi uygun olacaktır. Zira bu görev tanımına göre 2016 yılı personel rakamları açısından dahi sorumlu olunan personel sayısı 80 bini tecavüz etmektedir. Zaten kendi görevleri bakımından yoğun bir mesai faaliyeti yürüten anılan üyelerin en az 80 bin personele dair dosyalarla ilgili sağlıklı ve hızlı karar vermelerini beklemek gerçekçi olmayacaktır, (Bkz. Jandarma Genel Komutanlığı 2016 Yılı Faaliyet Raporu, s. 27–28, [[http://www.jandarma.gov.tr/duyurular/faaliyet\\_raporu/FLASH/index.html](http://www.jandarma.gov.tr/duyurular/faaliyet_raporu/FLASH/index.html)], (Erişim Tarihi: 26 Mayıs 2017)).

<sup>835</sup> Personelin kurul toplantı tarihinde görevden uzaklaştırılmış olma ihtimali de işaret ediyoruz.

<sup>836</sup> İdarenin kurul huzurunda bulunmak ve sözlü savunma yapmak üzere izin isteyen personeline kural olarak izin verme zorunluluğuna dair açık bir hüküm olmamakla birlikte memurun savunma hakkına saygı gösterilmesi amacıyla varsa mazeret yahut yıllık izninden düşülmek üzere kendisine izin verilmesi isabetli olacaktır. Zira personel meslekten çıkarılma konusundaki savlarını ileri sürme imkânı elde edecektir. Bize göre memurun kurulun talebi üzerine dinlenmesi durumundan personelin makûl bir süreyle sınırlı olarak yolda ve kurulda geçirdiği süreler mesaide geçirdiği sürelerden sayılmalıdır. Zira personel bu durumda kendisine iletilen bir emir üzerine kurul toplantısına katılacaktır. Ancak ister kendi isteğiyle olsun ister idarenin isteği üzerine olsun, kurul huzuruna gelmiş olan memurun her daim susma hakkına sahip olduğu unutulmamalıdır. Memurun son anda susma hakkını kullanmaya karar vermesine de saygı gösterilecektir. Ayrıca memurun kurula katılamayacağını meşrû ve makûl bir gerekçeyle birlikte iletmesi hâlinde kendisine sözlü savunmasını yapabilmesi için süre tanınmasında herhangi bir hukukî engel bulunmadığı değerlendirilmektedir. Örneğin *İrlanda (Garda Siochana) Disiplin Yönetmeliği* m. 37’ye göre disiplin soruşturması esnasında geçerli bir mazeretin ortaya çıkması hâlinde idarenin, memur

**Kurul Tarafından Verilen Meslekten Çıkarma Cezasının Kesinleşme Usûlü – m. 21/1-(b):** Anılan kararlar JGK–YDK’nin görüşü ve İçişleri Bakanının onayıyla kesinleşecektir.

v) **Jandarma Genel Komutanlığı Yüksek Disiplin Kurulu (JGK–YDK) – (m. 19/1-(d)):**

**Teşekkülü:** Kural olarak 9 kişiden oluşmaktadır.<sup>837</sup>

**Başkanı:** 1. Jandarma Genel Komutanı veya görevlendireceği jandarma genel komutan yardımcısı,

**Üyeleri:** 2. Personel işlerinden sorumlu genel komutan yardımcısı, 3. Personel başkanı, 4. İstihbarat başkanı, 5. Asayiş başkanı, 6. Personel başkanlığı personel plan ve yönetim dairesi başkanı, 7. Personel başkanlığı tayin daire başkanı, 8. Personel başkanlığı kıdem sicil şube müdürü, 9. Hukuk hizmetleri başkanı.

**Yetkileri – (20/1-(d/1)):** JGK–YDK, JGK teşkilatında görev yapan tüm binbaşı ve yarbay rütbelerindeki subaylara meslekten çıkarma cezasını vermeye yetkili kılınmıştır. Personelin eylem tarihindeki değil, toplantı tarihindeki rütbesi belirleyici olacaktır.

**Kurul Tarafından Verilen Meslekten Çıkarma Cezasının Kesinleşme Usûlü – (m. 21/1-(c)):** JGK–YDK tarafından verilen meslekten çıkarma cezası İçişleri Bakanı’nın onayıyla kesinleşmektedir.

### 3.3.3. Sahil Güvenlik Komutanlığı Teşkilatında

682 sayılı OHAL KHK’sinde meslekten çıkarma konusunda SGK için de öngörülmüş ayrı kurul ve yöntemler bulunmaktadır. Bunlar JGK teşkilatıyla birtakım benzerlikler taşımakla birlikte SGK teşkilatının kendine özgü yapısı gereği SGK için de ayrı hükümler düzenlenmiştir.

i) **SGK Bölge Komutanlığı Disiplin Kurulu**<sup>838</sup> – (m. 22/1-(a)):

**Teşekkülü:** Kural olarak 5 kişiden oluşmaktadır.

**Başkanı:** 1. Vali yardımcısı,<sup>839</sup>

---

hakkındaki süreleri uzatma yetkisinin bulunduğu açıkça düzenlenmiştir, (Bkz. GÜLCÜ, (2004), *a.g.e.*, s. 467).

<sup>837</sup> Anılan kurul, üye sayısı itibarıyla 682 sayılı OHAL KHK’sinde düzenlenen en geniş katımlı disiplin kuruludur.

<sup>838</sup> SGK teşkilatındaki bölge komutanlıkları; *Karadeniz Bölge Komutanlığı, Marmara ve Boğazlar Bölge Komutanlığı, Ege Deniz Bölge Komutanlığı ve Akdeniz Bölge Komutanlığı*’ndan ibarettir, (Bkz. [<http://www.sahilguvenlik.gov.tr/baskanliklar/harekat/organizasyon/organizasyon.asp>], (Erişim Tarihi: 11 Nisan 2017)).

**Üyeleri: 2.** İl hukuk işleri müdürü, onun bulunmadığı durumda il hukuk işleri şube müdürlüğünün bağlı olduğu vali yardımcısı, **3.** SGK bölge komutanı veya görevlendireceği yardımcılarında biri, komutan yardımcısı bulunmadığı durumda bölge komutanlığı kuruluşunda bölge komutanından sonra gelen en kıdemli subay, **4.** Personel işlerinden sorumlu şube müdürü, **5.** Harekâttan sorumlu şube müdürü.

**Meslekten Çıkarma Konusundaki Yetkileri – m. 23/1-(a/2):** SGK bölge komutanlığı ve bağlı olan komutanlıklar ile bölgedeki diğer komutanlıklardaki uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erlere meslekten çıkarma cezası vermeye yetkilidir.

**Kurul Tarafından Verilen Meslekten Çıkarma Cezasının Kesinleşme Usûlü – (m. 24/1-(a)):** SGK bölge komutanlığı disiplin kurulunun meslekten çıkarma cezası kararları SGK–YDK'nin görüşü<sup>840</sup> ve İçişleri Bakanının onayıyla kesinleşir.

ii) **SGK Eğitim ve Öğretim Kurumları<sup>841</sup> Disiplin Kurulu – (m. 22/1-b):**

**Teşekkülü:** Kural olarak 5 kişiden oluşmaktadır.

**Başkanı: 1.** Kurum âmiri veya yardımcısı,

**Üyeleri: 2, 3, 4.** Kurum merkezinde görevli personel arasından en kıdemli üç subay, **5.** Kurum merkezindeki öğretmenler arasından Sahil Güvenlik Komutanlığı tarafından<sup>842</sup> seçilen bir kişiden oluşur.

**Meslekten Çıkarma Konusundaki Yetkileri – (m. 24/1-(b/2)):** SGK eğitim kurum komutanlığı ve bağlı olan komutanlıklar ile bölgedeki diğer

<sup>839</sup> Hükümde hangi vali yardımcısının kurula başkanlık edeceği açıkça öngörülmemiştir. Ayrıca m. 35/1'de düzenleneceği öngörülen yönetmelik de henüz yayımlanmamıştır. Ancak 5442 sayılı Kanun m. 5/1'e göre "İllerde, valilerin tayin ve tespit ettiği işlerde yardımcılığını ... yapmak üzere vali muavinleri bulunur". Dolayısıyla bu görevlendirmelerin vali tarafından yapılacağı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte görevlendirilecek vali yardımcısının SGK teşkilatından sorumlu olması isabetli olacaktır. Ayrıca il hukuk işleri şube müdürlüğünün bağlı olduğu vali yardımcısı kurulda üye olarak ayrıca bulunduğu için, bu vali yardımcısının kurul başkanı olarak görevlendirilmemesi uygun olacaktır. Söz gelimi Çanakkale ilinde Ocak 2018 itibarıyla SGK teşkilatından sorumlu olan vali yardımcısı Cezmi BATUK'tur. Hukuk işleri şube müdürlüğünün bağlı olduğu vali yardımcısı ise Ali CANDAN'dır. Buna göre SGK bölge disiplin kurulu başkanlığı için, SGK teşkilatından sorumlu olan ve il hukuk işleri şube müdürlüğünün bağlı olmadığı vali yardımcısının görevlendirilmesi uygun olacaktır, (Bkz. [<http://www.canakkale.gov.tr/vali-yardimcilarimiz>], [<http://www.canakkale.gov.tr/ali-candan>], [<http://www.canakkale.gov.tr/cezmi-batuk>], (Erişim Tarihi: 2 Ocak 2018)).

<sup>840</sup> *Görüş*; bir olay, varlık veya düşünce üzerinde varılan yargı, fikir anlamına gelmektedir, (Bkz. [[http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a4e4ac5dacb49.56454750](http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a4e4ac5dacb49.56454750)], (Erişim Tarihi: 4 Ocak 2018)). Yani sözlük anlamına göre bu görüşün, bağlayıcı olmaması gerekirAncak m. 24/2'ye göre, YDK'nin bu noktada uygun görüş bildirmedeği kararların İB–YDK tarafından kesin karara bağlanacağı öngörülmüştür.

<sup>841</sup> Anılan kurumlar; *Sahil Güvenlik Eğitim ve Öğretim Komutanlığı, Sahil Güvenlik Eğitim ve Öğretim Komutanlığı Okul Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Eğitim ve Öğretim Komutanlığı Eğitim Merkez Komutanlığı*'dir, (Bkz. [<http://www.sahilguvenlik.gov.tr/egitim/baglilarimiz.asp>], (Erişim Tarihi: 4 Aralık 2017)).

<sup>842</sup> Buradaki seçim konusunda özellikle sahil güvenlik komutanına değil SGK'ye yetki verilmiştir. Ancak en nihayetinde bu karar da kural olarak sahil güvenlik komutanı onayından geçecektir.

komutanlıklarda görevli veya öğrenim gören uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erlere meslekten çıkarma cezasını vermeye yetkilidir.

**Kurul Tarafından Verilen Meslekten Çıkarma Cezasının Kesinleşme Usûlü**  
– (m. 24/1-(b)): Kurul kararlarının SGK–YDK’nin görüşü ve İçişleri Bakanının onayıyla kesinleşeceği öngörülmüştür.

iii) **Sahil Güvenlik Hava Komutanlığı Disiplin Kurulu – (m. 22/1-c):**

**Teşekkülü:** Kural olarak 5 kişiden oluşmaktadır.

**Başkanı:** 1. Kurum âmiri veya yardımcısı,<sup>843</sup>

**Üyeleri:** 2, 3, 4. Kurum merkezinde görevli personel arasından en kıdemli üç subay, 5. Kurum merkezindeki personel arasından sahil güvenlik komutanlığı tarafından seçilen bir kişi.<sup>844</sup>

**Meslekten Çıkarma Konusundaki Yetkileri – (m. 23/1-(c/2)):** SGK hava komutanlığı ve bağlı olan komutanlıklar ile bölgedeki<sup>845</sup> diğer komutanlıklardaki uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erlere meslekten çıkarma cezası vermeye yetkilidir.

**Kurul Tarafından Verilen Meslekten Çıkarma Cezasının Kesinleşme Usûlü**  
– (m. 24/1-(b)): Kurul kararlarının SGK–YDK’nin görüşü ve İçişleri Bakanının onayıyla kesinleşeceği öngörülmüştür.

iv) **SGK Merkez Disiplin Kurulu (SGK–MDK) – (m. 22/1-ç):**

**Teşekkülü:** Kural olarak 5 kişiden oluşmaktadır.

**Başkanı:** 1. Personel işlerinden sorumlu sahil güvenlik komutan yardımcısı,<sup>846</sup>

<sup>843</sup> Hükümde kurum âmiri veya yardımcısı arasında kesin bir görev paylaşımı yapılmamıştır. Dolayısıyla bu konuda kurum âmirine takdir hakkı tanındığı, arzu ederse kurul toplantılarına katılabileceği, katılmaması durumunda ise yardımcısına bu görevi tevdi etmesi gerektiği söylenebilir.

<sup>844</sup> Seçilecek üyenin SGK’de tam olarak kim veya hangi makam tarafından seçileceği açıkça öngörülmemiştir. Dolayısıyla kural olarak ilgili üyeyi sahil güvenlik komutanının seçebileceği, ayrıca bu yetkisini yazılı olarak sair usûllere bağlı kalarak devredebileceği söylenebilir. Bunun yanı sıra seçilecek üye konusunda da herhangi bir kriter öngörülmemiştir. Bununla birlikte kurulun tamamen subaylardan oluşmasının önüne geçmek için seçilecek üyenin subay dışındaki diğer statüdeki personel arasından seçilmesi uygun olacaktır. Söz konusu hususların ayrıca m. 35/1 uyarınca yürürlüğe girmesi beklenen yönetmelikte açıklığa kavuşturulması uygun olacaktır.

<sup>845</sup> Hükümde belirtilen “bölgedeki” tabirinden, *Sahil Güvenlik Komutanlığı Teşkilat, Görev ve Yetkileri Yönetmeliği* m. 58/1 gereği, SGK hava komutanlığının sorumluluğu altındaki bölgelerin ve bu bölgedeki personelin anlaşılması gerekir. Aksine bir yorum SGK hava komutanlığının İzmir’de konuşlu olması sebebiyle örneğin *Sahil Güvenlik Ege Deniz Bölge Komutanlığı* veya *İzmir Sahil Güvenlik Onarım Destek Komutanlığı* ile bir yetki çatışmasını gündeme getirecektir, (Bkz. 21 Ocak 2017 tarihli ve 29995 sayılı Resmî Gazete; [[http://www.sahilguvenlik.gov.tr/baskanliklar/genel\\_sekreterlik/iletisim.asp](http://www.sahilguvenlik.gov.tr/baskanliklar/genel_sekreterlik/iletisim.asp)], (Erişim Tarihi: 4 Aralık 2017)).

<sup>846</sup> 2692 sayılı Kanun geçici m. 7/b’ye göre SGK’de iki adet komutan yardımcısı görev yapmaktadır. Bunlardan hangisinin personel işlerinden sorumlu olacağı ise *Sahil Güvenlik Komutanlığı Teşkilat, Görev ve Yetkileri Yönetmeliği* m. 53/1-(a)’ya göre sahil güvenlik komutanı tarafından belirlenecektir.

**Üyeleri:** 2, 3, Personel işlerinden sorumlu sahil güvenlik komutan yardımcısının belirleyeceği iki daire başkanı, 4. Personel işlerinden sorumlu sahil güvenlik komutan yardımcısının belirleyeceği bir şube müdürü, 5. Personel işlerinden sorumlu sahil güvenlik komutan yardımcısının belirleyeceği bir kurum avukatı.<sup>847</sup>

**Meslekten Çıkarma Konusundaki Yetkileri – (m. 23/1-(ç/2)):** SGK merkez teşkilatında<sup>848</sup> görevli uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erlere meslekten çıkarma cezası vermeye yetkilidir.

**Kurul Tarafından Verilen Meslekten Çıkarma Cezasının Kesinleşme Usûlü – (m. 24/1-(b)):** Kurul kararlarının SGK–YDK'nin görüşü ve İçişleri Bakanının onayıyla kesinleşeceği öngörülmüştür.

v) **SGK Yüksek Disiplin Kurulu (SGK–YDK) – m. 22/1-(d):**

**Teşekkülü:** Kural olarak 5 kişiden oluşmaktadır.<sup>849</sup>

**Başkanı:** 1. Sahil güvenlik komutanının veya görevlendireceği sahil güvenlik komutan yardımcısı,

**Üyeleri:** 2. Personel başkanı, 3. Harekât başkanı, 4. Atama daire başkanı, 5. Hukuk hizmetleri başkanı.

**Meslekten Çıkarma Konusundaki Yetkileri – (m. 23/1-(d)):** SGK–YDK; SGK merkez teşkilatında görevli komutan yardımcılarını, başkanlar<sup>850</sup> ve (amiraller,

<sup>847</sup> Anılan hükümle kurul başkanına dört üyeyi de hiçbir koşula bağlı kalmadan belirleme yetkisi getirilmiştir. Bu da kurul kararlarının objektifliğini tehlikeye düşürebilecek bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Başkanın seçimine bağlı olarak görev yapacak üyelerin tam olarak objektif davranacaklarını beklemek gerçekçi olmayacaktır. Dolayısıyla bu noktada yalnızca başkana soyut bir seçim yetkisi vermek yerine, seçilecek üyelerin makam olarak belirlenmesi nispeten daha objektif kararlar alınabilmesine katkı sağlayacaktır. Aksi hâlde, yalnızca görünüşte ve sözde bir kuruldan ve müzakere ortamından bahsedilebilecektir.

<sup>848</sup> *Sahil Güvenlik Komutanlığı Teşkilat, Görev ve Yetkileri Yönetmeliği* m. 5/1-(a)'ya göre SGK merkez teşkilatı şu birimlerden oluşmaktadır: “1) Komutan yardımcılıkları, 2) Sahil Güvenlik Hava Komutanlığı, 3) Eğitim ve Öğretim Komutanlığı ((aa) Okul Komutanlığı, (bb) Eğitim Merkezi Komutanlığı), 4) Envanter Kontrol Merkezi Komutanlığı, 5) İkmal ve onarım komutanlıkları, 6) Genel Sekreterlik, 7) Hukuk Hizmetleri Başkanlığı, 8) İç Denetim Birimi Başkanlığı, 9) Denetleme, Teftiş ve Tetkik Başkanlığı, 10) Personel Başkanlığı, 11) İstihbarat Başkanlığı, 12) Plan ve Prensipler Başkanlığı, 13) Maliye Başkanlığı, 14) Muhabere Elektronik Bilgi Sistemleri Başkanlığı, 15) Teknik Başkanlık, 16) Lojistik Başkanlığı, 17) Harekât Başkanlığı, 18) Karargâh Destek Kıtalar Komutanlığı, 19) İnşaat Emlak Daire Başkanlığı, 20) Strateji Geliştirme Başkanlığı, 21) Özel Kalem Müdürlüğü”.

<sup>849</sup> JGK'de kural olarak 9 kişilik bir kurul öngörülmüşken SGK'de bu sayı daha dar kapsamlı tutularak kural olarak beşle sınırlandırılmıştır.

<sup>850</sup> Sözü edilen “Başkanlar” tabirinden, *Sahil Güvenlik Komutanlığı Teşkilat, Görev ve Yetkileri Yönetmeliği* m. 5/-(a)'ya göre *Hukuk Hizmetleri Başkanı, İç Denetim Birimi Başkanı, Denetleme, Teftiş ve Tetkik Başkanı, Personel Başkanı, İstihbarat Başkanı, Plan ve Prensipler Başkanı, Maliye Başkanı, Muhabere Elektronik Bilgi Sistemleri Başkanı, Teknik Başkanı, Lojistik Başkanı, Harekât Başkanı ve Strateji Geliştirme Başkanı*'nin kast edildiği anlaşılmaktadır. Anılan hüküm memuru yalnızca bir makamı işgal etmesinden ötürü SGK–YDK'nin yetkisi dışına çıkarmaktadır ki bu husus aynı statü ve rütbede fakat farklı görevdeki personel arasında hukukî bir eşitsizliğin meydana gelmesine neden olmaktadır.

uzman erbaşlar, sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erler dışındaki diğer) tüm personele<sup>851</sup> meslekten çıkarma cezası vermeye yetkili kılınmıştır.

**Kurul Tarafından Verilen Meslekten Çıkarma Cezasının Kesinleşme Usûlü – (m. 24/1-(c)):** SGK–YDK'nin meslekten çıkarma kararlarının İçişleri Bakanının onayıyla kesinleşeceği öngörülmüştür.

### 3.3.4. Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Başkanlığı'nda

2803 sayılı Kanun m. 13/A hükmüne göre “*Jandarma ve sahil güvenlik teşkilatlarının subay ve astsubay ve diğer personel ihtiyacını karşılamak, önlisans, lisans ve lisansüstü eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın yapmak üzere bünyesinde fakülte, enstitü, astsubay meslek yüksekokulları, eğitim ve araştırma merkezleri ve kurslar bulunan bir yükseköğretim kurumu olarak İçişleri Bakanlığına bağlı Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi [JSGA] kurulmuştur*”.

Buna göre JSGA'da görev yapan<sup>852</sup> personelin 682 sayılı OHAL KHK'sine göre meslekten çıkarma yaptırımına tâbi tutulacakları zaman bunun hangi yönetime göre yapılacağı hususunda 682 sayılı OHAL KHK'sinde düzenleme yapılmıştır.

Öncelikle 2803 sayılı Kanun m. 13/A hükmüne göre JSGA, ne JGK ne SGK teşkilatına bağlı bir birim değildir. Dolayısıyla JSGA'nın JGK veya SGK'ye bağlı bir eğitim kurumu olarak nitelendirilmesi mümkün görünmemektedir. Bu nedenle 682 sayılı OHAL KHK'si m. 19/1-(b)'ye göre JSGA'da ayrı bir disiplin kurulunun kurulacağı ve eğitim ve öğretim kurumlarındaki disiplin kurullarına ilişkin usûl ve esaslara<sup>853</sup> göre görev yapacağı öngörülmüştür. Anılan hükme göre;

<sup>851</sup> Bunlar; SGHS memurlar açısından âmiraller hariç subaylar ve astsubaylar ile diğer tüm sınıflardaki memurları kapsamaktadır ki bu husus her ne kadar SGK–YDK'nin iş yükünü artırsa da SGK personel arasında nispi de olsa bir eşitliğin sağlanmasına katkıda bulunacaktır. Bunun yanı sıra hükmün bu şekilde düzenlenmesinde SGK teşkilatının personel sayısı da etkili olmuştur. Nitekim İçişleri Bakanı tarafından 15 Kasım 2017 tarihinde yapılan açıklamada SGK teşkilatında toplamda yalnızca 5 bin 453 personel bulunduğu açıklanmıştır, (Bkz. [<http://aa.com.tr/tr/politika/icisleri-bakani-soylu-fetonun-devlet-icine-sizmis-uzantilari-buyuk-olcude-temizlendi/966209>], [[http://www.dpb.gov.tr/F/Root/dosyalar/istatistikler/kamu\\_per\\_istatistikleri/eylul2017/genelablo\\_1.pdf](http://www.dpb.gov.tr/F/Root/dosyalar/istatistikler/kamu_per_istatistikleri/eylul2017/genelablo_1.pdf)], [[http://www.dpb.gov.tr/F/Root/dosyalar/istatistikler/kamu\\_per\\_istatistikleri/eylul2017/genelablo\\_8.pdf](http://www.dpb.gov.tr/F/Root/dosyalar/istatistikler/kamu_per_istatistikleri/eylul2017/genelablo_8.pdf)], (Erişim Tarihi: 5 Aralık 2017)).

<sup>852</sup> JSGA disiplin kurulu yalnızca JSGA mensubu personel hakkında meslekten çıkarma kararı verebilecektir. JSGA'da eğitim gören veya JSGA'da geçici olarak görevli JGK ve SGK personeli hakkında ise mensubu olduğu teşkilattaki ilgili disiplin kurulu yetkili olacaktır. Çünkü 682 sayılı OHAL KHK'si m. 13/6 gereği bu personel hakkında disiplin soruşturması yapma ve disiplin cezası verme yetkisinin, personelin mensubu olduğu teşkilat tarafından kullanılması gerekmektedir.

<sup>853</sup> Bu noktada JSGA disiplin kurulunun “*Jandarma teşkilatı disiplin kurulları*” başlıklı m. 19 hükmünde düzenlenmesinden dolayı JSGA disiplin kurulu için JGK eğitim–öğretim kurumlarında uygulanan usûl ve esasların kıyasen uygulanması gerekir. Bununla birlikte bu hususların 682 sayılı OHAL KHK'si m. 35/1 gereği yürürlüğe konacak yönetmelikte açıklığa kavuşturulması isabetli olacaktır.



### **JSGA Disiplin Kurulu – (m. 19/1-(b)):**

**Teşekkülü:** Kural olarak 5 kişiden oluşmaktadır.

**Başkanı:** 1. JSGA başkanı veya yardımcısı,<sup>854</sup>

**Üyeleri:** 2, 3, 4. JSGA’da görevli personel arasından en kıdemli üç komutan, 5. JSGA’daki öğretmenler arasından ilgili JSGA başkan yardımcısı tarafından seçilen<sup>855</sup> bir kişi.

**Meslekten Çıkarma Konusundaki Yetkileri – (m. 20/1-(b/2)):** JSGA’da görevli uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve erlere meslekten çıkarma cezasını vermeye yetkilidir.<sup>856</sup>

**Kurul Tarafından Verilen Meslekten Çıkarma Cezasının Kesinleşme Usûlü – (m. 19/1-(b)):** Anılan kararların İçişleri Bakanının onayıyla kesinleşeceği öngörülmüştür.

### **3.3.5. İçişleri Bakanlığı’nda**

682 sayılı OHAL KHK’sine göre meslekten çıkarma cezasının uygulanabilmesi açısından *İçişleri Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulu*’nun (İB–YDK) da incelenmesi gerekmektedir. Çünkü İB–YDK’ye bu konuda tanınmış geniş yetkiler bulunmaktadır.

**İçişleri Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulu (İB–YDK) – (3152 sayılı Kanun ek m. 4):**

**Teşekkülü:** Kural olarak 5 kişiden oluşmaktadır.<sup>857</sup>

**Başkanı:** 1. İçişleri Bakanının veya müsteşarın uygun gördüğü müsteşar yardımcısı,<sup>858</sup>

<sup>854</sup> 2803 sayılı Kanun m. 13/A/4 hükmüne göre JSGA’da dört adet başkan yardımcısı bulunmaktadır. Ayrıca *Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Teşkilat, Görev ve Çalışma Esasları Yönetmeliği* m. 7/2–(k)’ye göre JSGA Başkanı “Başkan yardımcıları arasında görev bölümü yapmak”la görevlidir. Buna göre disiplin kurulu işlerinden sorumlu yardımcı da kendisi tarafından belirlenecektir, (Bkz. [[http://www.jsga.edu.tr/images/haber/2474109\\_JSGA%20Te%C5%9Fkilat,%20G%C3%B6rev%20ve%20%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma%20Esaslar%C4%B1%20Y%C3%B6netmeli%C4%9Fi.pdf](http://www.jsga.edu.tr/images/haber/2474109_JSGA%20Te%C5%9Fkilat,%20G%C3%B6rev%20ve%20%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma%20Esaslar%C4%B1%20Y%C3%B6netmeli%C4%9Fi.pdf)], (Erişim Tarihi: 5 Aralık 2017)).

<sup>855</sup> Bu seçimi hangi JSGA başkan yardımcısının yapacağı belirlenmemiştir. Ancak akademi başkanı tarafından yapılacak görev bölümü neticesinde JSGA disiplin kurulu işlerinden sorumlu başkan yardımcısının bu görevi üstleneceği değerlendirilmektedir.

<sup>856</sup> Bu noktada yine karşımıza başka bir soru işareti çıkmaktadır. Anılan hükme göre JSGA mensubu ve uzman erbaş ile sözleşmeli erbaş ve er haricindeki diğer personel hakkında hangi disiplin kurulunun görevli olacağı belirlenmemiştir. Ancak JSGA, İçişleri Bakanlığına bağlı olduğuna göre diğer görevliler için İB–YDK’nin bu konuda karar almaya yetkili olduğunu kabul etmek gerekir. Bununla birlikte durumun yeni bir düzenleme ile açıklığa kavuşturulması isabetli olacaktır.

<sup>857</sup> Üye sayısı incelendiğinde daha alt düzeyde bulunan JGK–YDK’nin 9, JGK–MDK’nin ise 7 üyeden oluşması karşısında daha üst düzeyde olan İB–YDK’nin yalnızca 5 kişiden oluşması bir tutarsızlık meydana getirmiştir. Bu noktadan da disiplin kurullarındaki üye sayılarının uyumlaştırılması gerektiği değerlendirilmektedir.

**Üyeleri:** 2. Mülkiye teftiş kurulu başkanı, 3. Birinci hukuk müşaviri, 4. Personel genel müdürü, 5. Beşinci üye ise EGM, JGK ve SGK teşkilatı mensuplarıyla ilgili yapılacak toplantılara ilgili teşkilattan katılacak bir personel olacaktır.<sup>859</sup>

**Meslekten Çıkarma Konusundaki Yetkileri:** İB–YDK’nin meslekten çıkarma konusunda birçok görevi bulunmaktadır:

i) Devlet memurluğundan çıkarma cezasında, bir derece hafif ceza olan meslekten çıkarma cezasının uygulanmasına karar vermek: 657 sayılı Kanun m. 126/2’ye göre “*devlet memurluğundan çıkarma cezası âmirlerin bu yoldaki isteği üzerine, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile verilir*”. 682 sayılı OHAL KHK’si m. 7/2’ye göre “*kurumda geçmiş hizmetleri sırasında çalışmaları olumlu bulunan ve iyi veya çok iyi derecede değerlendirme puanı alan personel için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir*”. Dolayısıyla İB–YDK, devlet memurluğundan çıkarma teklifiyle kendisine intikal eden bir dosyada şartları oluşmuşsa bu cezanın meslekten çıkarma şeklinde uygulanmasına karar verebilecektir.

ii) İB–YDK, EGM teşkilatında emniyet hizmetleri sınıfında bulunanlardan 1., 2., 3. ve 4. meslek derecelerindeki personel hakkında meslekten çıkarma cezası vermeye yetkilidir, (m. 17/2).

iii) İB–YDK, JGK’de görevli albay ve generaller<sup>860</sup> hakkında meslekten çıkarma cezası vermeye yetkilidir,<sup>861</sup> (m. 20/2).

<sup>858</sup> 3152 sayılı Kanun Ek-1 Sayılı Cetvel’e göre dört adet müsteşar yardımcısı bulunmaktadır. İB–YDK’ye başkanlık edecek müsteşar yardımcısının seçiminde ise İçişleri Bakanına öncelikle yetki verilmesine karşın bu seçimin müsteşar tarafından da yapılması mümkün olabilecektir.

<sup>859</sup> Bu konuda 3152 sayılı Kanun ek m. 4’e göre; “*Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulu; ... / b) Emniyet Genel Müdürlüğü personeliyle ilgili işlerin görüşüldüğü ve karara bağlandığı toplantılarına Emniyet Genel Müdürü veya Bakanın uygun gördüğü Emniyet Genel Müdür Yardımcısının katılımıyla, / c) Jandarma Genel Komutanlığı personeliyle ilgili işlerin görüşüldüğü ve karara bağlandığı toplantılarına Jandarma Genel Komutanı veya Bakanın uygun gördüğü Jandarma Genel Komutan Yardımcısının katılımıyla, / d) Sahil Güvenlik Komutanlığı personeliyle ilgili işlerin görüşüldüğü ve karara bağlandığı toplantılarına Sahil Güvenlik Komutanı veya Bakanın uygun gördüğü Sahil Güvenlik Komutan Yardımcısının katılımıyla, / ... / oluşur*”. Buna göre İB–YDK’ye katılacak beşinci üyeyi belirleme noktasında İçişleri Bakanı’nın öncelikli yetkisi olduğu söylenebilir. Ancak bu yetkisini kullanmayıp ilgili teşkilata bu konuda açıkça yetki vermesi de mümkündür. Ayrıca 682 sayılı OHAL KHK’si m. 25/4’e göre “*Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulunun bu madde [kurumların en üst âmirleri hakkında soruşturma] uyarınca yapılan görüşme ve toplantılarına Emniyet Genel Müdürlüğü, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığından gelen üyeler katılamazlar*”.

<sup>860</sup> Esasen re’sen verilecek olanlar hariç olmak üzere general ve amiraller hakkında kurul hâlinde disiplin cezası işlemi tesis etmeye, münhasıran İB–YDK yetkilidir, (m. 20/2-(b)).

<sup>861</sup> 682 sayılı OHAL KHK’sinde, albay rütbesindeki JGK mensubu subaylara re’sen verilecek cezalar haricinde; uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin kısa veya uzun süreli durdurulması cezalarını vermeye hangi disiplin kurulunun yetkili olduğu belirlenmiş değildir. Dolayısıyla bu nokta eleştiriyi açıktır. Bununla birlikte İB–YDK’nin JGK mensubu ve albay rütbesindeki subaylar hakkında

iv) İB–YDK, SGK’de görevli amiraller hakkında meslekten çıkarma cezası vermeye yetkilidir, (m. 23/2).

v) İB–YDK; JGK veya SGK’de görevli olup da meslekten çıkarma yaptırımını gereken bir eyleminden dolayı geçici olarak kontrol altına alınan memura, anılan eyleminden dolayı disiplin cezası verileceği zaman, bağlı yetki içerisinde devlet memurluğundan çıkarma uygulanacağından, bu konuda da karar vermeye yetkili olacaktır, (m. 11/3, m. 8/5-(ç), m. 9/1, m. 34/1, 657 sayılı Kanun m. 126/2, 3152 sayılı Kanun ek m. 5).

vi) 682 sayılı OHAL KHK’sine göre; EGM, JGK ve SGK teşkilatlarında YDK dışındaki disiplin kurullarının vermiş olduğu meslekten çıkarma kararları, ilgili teşkilattaki YDK’nin görüşü ve İçişleri Bakanının onayıyla kesinleşmektedir, (m. 18/1, m. 21/1, m. 24/1). Ancak ilgili YDK’nin bu konuda, yani verilen meslekten çıkarma kararı konusunda olumsuz görüş bildirmesi de olasıdır. Bu noktada ilgili YDK tarafından olumsuz görüş bildirilen meslekten çıkarma kararları hakkında nihaî karar vermek de İB–YDK’nin yetkileri arasında sayılmıştır, (m. 18/2, m. 21/2, m. 24/2).

Örneğin SGK merkez teşkilatında görevli bir uzman erbaş hakkında SGK–MDK tarafından meslekten çıkarma kararı verildiğini varsayalım. Bu karar kesinleşmek üzere SGK–YDK’ye intikal edecektir. Bu noktada SGK–YDK’nin de bu karara karşı olumsuz görüş bildirmesi durumunda ortada aynı teşkilatta aynı konuda birbiriyle çelişen iki farklı karar verilmiş olacaktır. İşte bu noktadaki çelişkiyi gidermek ve nihaî karar vermek üzere söz konusu karar İB–YDK’ye intikal ettirilecektir. İB–YDK ise hem SGK–MDK’nin hem de SGK–YDK’nin kararından bağımsız olarak ilgili personel hakkında yeni bir karar verecektir. Ancak İB–YDK bu noktada personel hakkında devlet memurluğundan çıkarma cezasına karar veremeyecektir. Zira hem bu konuda disiplin âmiri tarafından teklif edilmiş bir devlet memurluğundan çıkarma cezası bulunmamaktadır<sup>862</sup> hem de kanaatimizce aleyhe bozma yasağının disiplin hukukunda da geçerli olması gerektiğinden<sup>863</sup> böyle bir karar verilememelidir.

---

meslekten çıkarma cezası vermeye yetkili olmasından dolayı evleviyetle daha alt derecedeki cezaları da vermeye yetkili olduğu değerlendirilmektedir.

<sup>862</sup> 657 sayılı Kanun m. 126/2’ye göre, devlet memurluğundan çıkarma kararı alınabilmesi için en az bir disiplin âmiri tarafından bu yönde bir teklifin getirilmiş olması şarttır.

<sup>863</sup> Bu konuda 682 sayılı OHAL KHK’si m. 30/4’te “*itiraz üzerine önceki cezadan daha ağır ceza verilemez*” şeklinde bir düzenleme benimsenerek aleyhe bozma yasağına yer verilmiştir. 657 sayılı Kanun m. 135/4’e göre de “*itirazın kabulü hâlinde, disiplin âmirleri kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler*”. Yani verilen ceza ağırlaştırılmamaktadır. Aynı yönde ERYILMAZ, (2013), *a.g.e.*, s. 211; BAŞA, Şafak, (2012), “Aleyhe Düzeltme Yasağı (Reformatio In Pejus) İlkesi’nin Disiplin Hukukunda Uygulanabilirliği”, *Denetim Dergisi*, Y. 25, S. 119, Ankara, 2012, s. 51.

**Kurul Tarafından Verilen Meslekten Çıkarma Cezasının Kesinleşme Usûlü – (m. 30/1, 18/2, 18/3, 21/2, 21/3, 24/2, 24/3): İB–YDK’nin verdiği tüm kararlar kesin olup bu kararlara karşı yalnızca yargı yoluna müracaat edilebilecektir.**

### **3.4. Meslekten Çıkarmaya Yetkili Disiplin Kurullarında Çalışma Usûlleri**

Hukumumuzda henüz müstakil ve genel bir disiplin ve disiplin usûl kanununun bulunmaması büyük bir eksiklikler.<sup>864</sup> Bu yüzden her bir düzenleme için uygulanacak hükümlerin ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir. 682 sayılı OHAL KHK’si kapsamındaki disiplin kurullarının karar alma usûlleri hakkında ise genel olarak şu hususlar dile getirilebilir:

#### **3.4.1. Disiplin Kurullarının ve Üyelerinin Görevleri<sup>865</sup>**

*İştirak ve Görüş Sunma* - Disiplin kurulu üyeleri öncelikle görüştikleri dosyalarda toplantılara eksiksiz katılmak<sup>866</sup> ve objektif karar almakla<sup>867</sup> mükelleftirler. Bu görevlerini yaparken de nispeten hürdürler. Yani bu yetkilerini kullanırlarken ideal olarak idarenin her tür talimatlarından muaftırlar. Zira 682 sayılı OHAL KHK’si m. 6/4’e göre kural olarak “... hiçbir idarî makam tarafından, disiplin cezası ile ilgili takdir hakkının kaldırılması sonucunu doğuran bir karar verilemez veya uygulama yapılamaz”, (Krş. 6413 sayılı Kanun m. 6/4). Bunun yanı sıra kendilerine intikal eden dosyalar hakkında zamanaşımına sebep olmadan karar vermekle ve yeteri sıklıkla toplanmakla mükelleftirler.<sup>868</sup> Ayrıca kurul üyeleri kurulda görev almalarında sakınca

<sup>864</sup> ERYILMAZ, (2013), *a.g.e.*, s. 195–197; Bu nedenle bu boşluk doktrin ve içtihatlarla doldurulmaya çalışılmaktadır, (Bkz. Danıştay 12. Daire, T.:28 Ekim 2015, E.:2014/7433, K.:2015/5640, [<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/>], (Erişim Tarihi: 14 Haziran 2017).

<sup>865</sup> Belirtmek gerekir ki, kurul kararlarında bu işleme katılanların aynı yönde olsa dahi ayrı ayrı ve müstakil iradeleri, hukukî bir değer taşımaz. Ancak kurul hâlinde ve toplu şekilde verilen kararlar hukukî değer taşır, (Bkz. EROĞLU, (1978), *a.g.e.*, s. 86). Bu nedenle kurul üyelerinin tümünün görevlerini yerine getirmeleri zorunlulukları bulunmaktadır.

<sup>866</sup> Kurul üyeleri zorunlu hâller dışında geçici süreliğine de olsa kurulu terk etmemelidirler, molalar toplu olarak kullanılmalıdır.

<sup>867</sup> Kurul üyeleri m. 26/8 gereği çekimser oy kullanamazlar.

<sup>868</sup> 5442 sayılı Kanun m. 13–(C/2) hükmünde “yetkili disiplin mercileri valinin teklif ve talebini inceleyerek bir karara bağlamaya mecburdur” şeklinde düzenleme yapılarak mülki amirler tarafından disiplin kurullarına intikal ettirilen hususlar konusunda karar verme zorunluluğuna dair özel bir vurgu yapılmıştır. (Buna karşın 657 sayılı Kanun m. 237/b hükmü nedeniyle 5442 sayılı Kanun’daki disiplin hükümlerinin zımnen mülga olduğuna dair görüşler de bulunmaktadır, örneğin bkz. KESKİN, (1999), *a.g.t.*, s. 138).

yaratabilecek durumları<sup>869</sup> veya toplantıya meşrû bir mazeretle katılamayacakları hâlleri makûl bir süre öncesinden kurulun bilgisine sunmalıdırlar.<sup>870</sup>

**Hukuk Bilgisi Edinme** - Disiplin kurulu üyeleri yasada açıkça düzenlenmemiş olsa dahi disiplin kurulu üyeliği görevinin daha nitelikli olarak ifa edilmesi amacıyla daha önce almamışlarsa anayasa hukuku, idare hukuku, idarî yargılama hukuku ve disiplin hukuku gibi disiplin kurulu üyeliğine doğrudan etki eden alanlarda kendilerini yetiştirmeli veya eğitim görmelidirler.<sup>871</sup> Bu husus fevkalade mühimdir. Yasada disiplin kurulu üyeliği görevi ilgili personele tevdi edilmiştir.<sup>872</sup>

Bu noktada vurgulamak gerekir ki disiplin kurullarının en önemli handikabı yine idarenin kendi içerisindeki hiyerarşik yapı içerisindeki memurlardan teşkil edilmesidir. Bunun da ötesinde çoğu zaman kurul üyeleri ile başkan arasında dahi doğrudan bir hiyerarşi ilişkisi bulunmaktadır. Bu husus da kurul üyelerinin özgür iradelerini ortaya koymasına engel olabilecektir. Ayrıca üyelerin hukuk eğitimi almış yahut hukuk birimlerinde çalışmış memurlardan oluşmaması ve çoğu zaman diğer yoğun görevlerine ilaveten kendilerine disiplin kurulu üyeliği tevdi edilen kişilerden oluşması, verilen kararların niteliğini düşürecektir.<sup>873</sup>

**Fiziken Bir Araya Gelme Zorunluluğu** - Öncelikle idarenin kurul şeklinde aldığı kararlar, kolektif işlemlerdir. Bu tür işlemlerde ise üyelerin gerçekten belirli bir

<sup>869</sup> Bu konuda daha objektif kararlar alınmasına yönelik olarak öngörülen m. 26/6 gereği “*Disiplin kurulu üyeleri; boşanmış olsalar dahi eşleri, birinci ve ikinci derece kan ve kayın hısımları olan veya disiplin cezası verdikleri ya da disiplin soruşturmasını yaptıkları personelin durumlarının görüşüleceği toplantılara katılamazlar. Bu durumda geri kalan üyeleri ile toplanan kurul eksiksiz toplanmış kabul edilir*”. Hükümde dikkat çeken bir husus da üyenin soruşturmasını yaptığı personelin durumunun görüşüleceği toplantıya katılamayacak olmasıdır. Ancak bu soruşturmadan kasıt yalnızca görüşülecek dosyanın soruşturmasıdır. Yani kurul üyesinin, memurun görüşülecek olan disiplinsizlikten başka disiplinsizlikleriyle ilgili soruşturmaları yürütmüş olması, memur hakkındaki toplantıya katılmasına, kural olarak engel olmayacaktır. Ayrıca hükümdeki üyelerle ilgili düzenlemelerin doğal olarak kurul başkanı veya vekili için de geçerli olacağı açıktır. Son olarak söz konusu sakıncalardan dolayı toplantıya katılmayacak olan üye söz konusu toplantıda görüşülecek olan diğer dosyalar için yapılacak oturumlara ise katılacaktır.

<sup>870</sup> Re’sen veya ilgili üyenin bildirmesi üzerine, üyenin herhangi bir sakıncadan dolayı toplantıya katılıp katılmayacağı hususundaki yetki özel olarak kurul başkanına verilmediğine göre, bu konudaki nihai karar kurulun diğer üyeleri tarafından alınacak bir kararla tespit edilebilmelidir.

<sup>871</sup> Esasen disiplin kurulu üyeliğinin makam olarak değil şahsen belirlendiği durumlarda, bu alanda bilgi ve tecrübe sahibi personelin istihdam edilmesi uygun olacaktır. Ayrıca üyelerin hukuk bilgisi dışında yönetim psikolojisi eğitim almaları, verilecek kararların sıhhat ve isabetine çok ciddi şekilde etki edecektir. Nitekim bu konuda mesaisini yalnızca disiplin dosyalarına ayıracak hukuk fakültesi mezunlarının bu alanda istihdam edilmesi gerektiği ileri sürülmektedir, (KESKİN, (1999), a.g.t., s. 136).

<sup>872</sup> Aksi takdirde yalnızca birkaç sunum üzerinden ve kısa sürede verilecek kararlar, memurun mağduriyetine ve alınan kararların idarî yargıda iptal edilmesine neden olacaktır. Ayrıca kurul üyeleri aldıkları kararlarla ilgili gerekçeleri ya bizzat kaleme almalı yahut görevli raportörün kaleme alacağı gerekçeli kararda belirtilmeyen, esasa, gerekçeye yahut usûle ilişkin muhalefetlerini belirtmelidirler.

<sup>873</sup> Bu kapsamda disiplin kurulu üyeliğinin ek değil aslî görev olması gerektiği ve yalnız bu amaçla uzman ve tecrübeli görevliler atanmasının yerinde olacağı ileri sürülmekte ve ancak bu şartlar altında daha âdil ve yargı tarafından iptal edilmeyen kararlar alınabileceği dile getirilmektedir, (Bkz. DÜNDAR, (1987), a.g.e., s. 127; KESKİN, (1999), a.g.t., s. 135).

gün ve saatte fizikî bir ortamda toplanmaları ve söz konusu kararın alınıp alınmaması konusunda kurul üyelerinin iradelerini oylama esnasında açıklamaları gerekmektedir.<sup>874</sup> Aynı kurul toplantısında üyelerin kurul kararını imzalamaları veya kurul başkanının bir tutanağa veya bir deftere kurul üyelerinin iradelerini açıkladığını yazması ve imzalamaları da zorunludur.<sup>875</sup> Bu yüzden meslekten çıkarma kararı verilirken üyelerin bir kısmından veya tamamından elden imza toplanması sûretiyle herhangi bir kararın alınmış olması hukuka aykırılık oluşturacaktır. Buna göre makûl bir süre önceden kurul üyelerine karar verilecek dosyalar ile kurul tarihi, saati ve yeri hakkında bilgi iletilmelidir.<sup>876</sup>

### 3.4.2. Disiplin Kurullarının Yetkileri

Memur hakkında karar verecek olan disiplin kurullarına, dosya kendilerine intikal etmesine rağmen –varsa– hâlâ gerçeğin ortaya çıkmayan yönlerini aydınlatmaya yönelik yetkiler tanınmıştır. Bunun yanı sıra disiplin kurulları, disiplin âmirleri, tanık, tercüman, bilirkişi veya memuru konu hakkında bizzat dinleyebilecektir.

Nitekim m. 26/9 gereği “*disiplin kurulları; disiplin soruşturmasıyla ilgili bilgi ve belgeleri toplama, ifade alma, tanık dinleme,*<sup>877</sup> *bilirkişi görevlendirme, keşif yapma, hâkim veya savcı kararı gerektirmeyen durumlarda kriminal inceleme yaptırma da dâhil olmak üzere her türlü inceleme yapma ve ilgili makamlarla yazışma yetkisini haizdir*”, (Krş. 6413 sayılı Kanun m. 13/5). Bu noktada memur hakkındaki eylemin, henüz tüm yönleriyle aydınlatılmadan disiplin kurulunun önüne gelmesi hâlinde kurul olayın aydınlatılması için belirtilen kararları alabilecektir. Buradan hareketle denilebilir ki disiplin kurulları aslında m. 27/1’de sayılan üç adet kararla sınırlı değildir. Ara kararlar vererek olay hakkındaki delillerin toplanması yönünde de karar alabilecektir.

Disiplin kurulları inceleme yaptıkları esnada hakkında teklif getirilen memurdan başka memurların da disiplin sorumluluğunu gerektiren durumlarını tespit edebilirler. Fakat bu durumda hakkında teklif getirilmeyen memur hakkında re’sen disiplin cezası

<sup>874</sup> Belirtmek gerekir ki muhalefet şerhleri de gerekçeleriyle beraber kurul toplantı tutanağına aynen geçirilmek zorundadır.

<sup>875</sup> GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, s. 693.

<sup>876</sup> DÜNDAR, (1987), *a.g.e.*, s. 127.

<sup>877</sup> Görüldüğü gibi disiplin kurulu gerekli gördüğü takdirde re’sen tanık dinlemeye de yetkili kılınmıştır. Ancak tanık olarak dinlenecek kişinin teşkilat personeli olması durumunda tanıklık görevi de kamu görevinden sayılmalıdır. Aksi takdirde kişinin tanıklık yapma zorunluluğunun bulunmadığını kabul etmek gerekecektir.

verme yetkileri bulunmadığından, söz konusu durumu ancak ilgili disiplin âmirlerine iletmekle yetineceklerdir.

**Görevden Uzaklaştırma Tedbiri** - Disiplin kurullarının sahip olduğu bir diğer yetki ise görevden uzaklaştırmadır. M. 28'e göre "*Disiplin soruşturması nedeniyle görevden uzaklaştırma hususunda 657 sayılı Kanun hükümleri uygulanır. / Disiplin kurullarınca haklarında meslekten çıkarma cezası veya devlet memurluğundan çıkarma cezası verilenlerden görevi başında kalmasında sakınca görülenler, kararın onaylanarak uygulanmasına kadar birinci fıkra kapsamında görevlerinden uzaklaştırılabilir. Bunlardan meslekten çıkarma cezası daha hafif bir cezaya indirilerek onaylanmış olanlar hakkında görevden uzaklaştırma önlemi derhal kaldırılır*". Böylece 657 sayılı Kanun ve ilgili diğer yasalardaki yetkilere<sup>878</sup> ilaveten disiplin kurullarına<sup>879</sup> da hakkında meslekten çıkarma kararı verilen memuru görevden uzaklaştırma yetkisi tanınmıştır.<sup>880</sup>

Aslında burada memur hakkındaki meslekten çıkarma kararının kesinleşmeden ve tebliğ edilmeden evvel derhal uygulanması esası benimsenmiştir. Buna göre memurun görevinden ayrılması için meslekten çıkarma kararının kesinleşmesi ve bu yoldaki işlemlerin tamamlanması beklenmeyecek, memur yalnızca meslekten çıkarma kararının uygulanmasına yönelik iş ve işlemler gerçekleştirilebilecektir.

Bu kapsamda meslekten çıkarma kararından bağımsız olarak doğrudan memur üzerinde icraî bir etki yapacağından memur, disiplin kurulunun kendisi hakkındaki nihaî karardan başka m. 28/2'de belirtilen geçici olarak görevden uzaklaştırma tedbiri ile ilgili olarak da yargı yoluna başvurabilecektir. Bu nedenle soyut iddialar üzerine memur

---

<sup>878</sup> Örneğin 5442 sayılı Kanun m. 16/1'e göre "*Valiler, denetlemeleri sırasında iş başında kalmalarında mahzur gördükleri bütün memur ve müstahdemlere sorumluluğu altında işten el çektirilebilirler ve hizmetin aksamaması için gereken tedbirleri aldırırlar. Bu takdirde işi gereğiyle ait olduğu makama derhal bildirirler*".

<sup>879</sup> Özel düzenlemelerde ayrıca istisnaen müfettişlere de görevden uzaklaştırma tedbiri uygulama yetkisi tanındığı anlaşılmaktadır, (Bkz. *İçişleri Bakanlığı Mülkiye Teftiş Kurulu Tüzüğü* m. 20). Ancak yetki ve usûlde paralellik ilkesi gereği görevden uzaklaştırdıktan sonra memuru, ancak görevden uzaklaştıran makamın tekrar göreve başlatmaya yetkili olması gerektiği değerlendirilmektedir.

<sup>880</sup> Görevden uzaklaştırma tedbirinin süresine dair olarak OHAL'le sınırlı olarak istisnaî bir düzenleme getirilmiştir. 675 sayılı OHAL KHK'si m. 13/1 gereği "*15/7/2016 tarihinden 20/7/2016 tarihli ve 2016/9064 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla olağanüstü hâlin ilan edilmesine kadar geçen süre zarfında ve olağanüstü hâlin devam ettiği süre içinde görevden uzaklaştırılanlar hakkında ilgili mevzuatta bu tedbir için öngörülen süre sınırlaması, olağanüstü hâl süresince uygulanmaz*", (Bkz. 29 Ekim 2016 tarihli ve 29872 sayılı Resmî Gazete). Ancak Şubat 2018 itibarıyla 19 ayını dolduran OHAL göz önüne alındığında 657 sayılı Kanun m. 145'e göre bu hükmün ölçülülük ilkesiyle uyuşmadığı değerlendirilmektedir.

görevden uzaklaştırılmamalı, bunun nedenleri kısa ve gerekçeli kararda somut olarak ortaya konduktan sonra bu tedbire başvurulmalıdır.<sup>881</sup>

### 3.4.3. Disiplin Kurullarının Teşekkülüne İstisnaen Katılacak Üyeler

Disiplin kurullarında hakkında karar verilecek memuru temsilen ve farklı görüşlerin de kurul kararlarına yansımaları sağlamak için bazı kişilerin de üye olarak toplantılara katılacakları öngörülmüştür. Belirtmek gerekir ki bu katılımlar sınırlı ve sayısal olarak sonuca etki etmeyecek olsa da farklı görüşlerin toplantılarda ve karar tutanaklarına yansıtılması açısından önem taşıyacaktır. Ayrıca bu üyeler disiplin kurullarının daimi üyesi olarak düzenlenmemişlerdir. Dosyaya özel olarak üyelik görevi ifa edeceklerdir. Her şeye rağmen farklı görüşlerin kurul toplantılarında dile getirilmesi daha sağlıklı kararlar alınmasına katkı sağlayacaktır.

*Astsubay Üye - M. 19/2’ye göre JGK’de “Astsubayların disiplin işlerinin görüşülmesinde ve karara bağlanmasında; Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulu ve Jandarma Genel Komutanlığı Yüksek Disiplin Kurulu hariç olmak üzere diğer disiplin kurullarında, hakkında disiplin soruşturması yapılandır daha kıdemli bir astsubay üyeye de yer verilir. Hakkında disiplin soruşturması yapılandır daha kıdemli bir astsubay yok ise kendisinden sonra en kıdemli astsubay üye olarak görevlendirilir”.*<sup>882</sup> Ayrıca m. 22/2’ye göre SGK’de “Astsubayların disiplin işlerinin görüşülmesinde ve karara bağlanmasında; Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulu ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Yüksek Disiplin Kurulu hariç olmak üzere diğer disiplin kurullarında, hakkında disiplin soruşturması yapılan personelden daha kıdemli bir astsubay üyeye de yer verilir. Hakkında disiplin soruşturması yapılandır daha kıdemli bir astsubay yok ise kendisinden sonra en kıdemli astsubay üye olarak görevlendirilir”.

Hükme göre İB–YDK, JGK–YDK ve SGK–YDK hariç olmak üzere herhangi bir astsubay üye hakkındaki soruşturma dosyasının görüşülmesi esnasında, astsubayın kendisinden daha kıdemli bir astsubay üyeye veya disiplin kurulunun kurulduğu teşkilatta toplantıya katılmak için kendisinden daha kıdemli bir astsubay bulunmuyorsa kendisinden sonra en kıdemli astsubay üyeye yer verilecektir.<sup>883</sup> Bu hükümlerle astsubay

<sup>881</sup> ASLAN, (2001), *ag.e.*, s. 122–123.

<sup>882</sup> Krş. 477 sayılı Kanun m. 2.

<sup>883</sup> Yedekleriyle beraber hangi astsubay üyenin kurullara katılacağı hususunun belirleme zamanı konusunda ise m. 26/5’e göre “makam olarak belirlenmeyen disiplin kurulu üyeleri ve bunların görev, izin veya başka sebeplerle bulunmadığı durumlarda yerine katılacak olanlar her yıl aralık ayında belirlenir”. 2017 yılında kurulda görev alacak astsubay üye açısından ise 23 Ocak 2017’de yürürlüğe



üyenin kendisiyle benzer bir statüde bulunan en azından bir üyenin toplantıda bulunması ve daha sağlıklı kararlar alınabileceği öngörülmüştür. Bu noktada muvazzaf ve sözleşmeli astsubaylar arasında herhangi bir ayırım gözetilmemiştir. Ancak hükmün İB–YDK, JGK–YDK ve SGK–YDK açısından geçerli olmaması eleştirilebilecek bir husustur. Diğer yandan bu hükmün yalnızca astsubaylar için öngörülmüş olması da eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmektedir. Buna göre söz konusu hükmün; uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve erler ile sivil personel açısından da geçerli olması yönünde düzenleme yapılmalıdır.

***Sendika Yetkilisinin Disiplin Kuruluna Üye Olarak Katılması*** - M. 26/7'ye göre “*disiplin kurullarında, kanuna uygun olarak bir sendikaya üye olan personelin soruşturma dosyasının görüşülmesi sırasında, personelin talebi hâlinde yetkili sendika temsilcisi de disiplin kuruluna üye olarak katılır*”. Buna göre sivil personelin herhangi bir sendikaya üye olması durumunda hakkında yapılacak olan kurula, idareye yabancı olsa da yetkili sendika temsilcisinin de üye sıfatıyla katılımına izin verilmesi gerekecektir.<sup>884</sup> Burada öngörülen sendika, işyerinde yetkili sendika değil, memurun toplantı tarihinde fiilen üyesi bulunduğu sendika olacaktır. Personelin aksi yönde bir talebi bulunmadığı sürece, yalnızca sendikanın veya temsilcisinin talebiyle sendika temsilcisinin kurul toplantısına katılımı mümkün değildir. Ancak idarenin bu konuda memuru bilgilendirmesi gerekir. Bu konuda memurun da, durumu makûl bir süre önceden idareye ve sendikaya bildirmesi gerekir. Bu hâlde her ne kadar memur tarafından da soruşturma dosyası sendikaya iletilebilecek olsa dahi idare, sendika temsilcisinin üye sıfatından dolayı, toplantı tarihinden makûl bir süre öncesinden soruşturma evrakını inceleyebilmesine imkân vermelidir. Toplantıya katılacak sendika temsilcisinin belirlenmesinde sendika tüzel kişiliğinin karar almaya yetkili organının seçimi, yeterli olacaktır. İdarenin kural olarak bu seçimi kabul etmeme hakkı olmayacaktır. Üye sıfatı bulunan sendika temsilcisinin, disiplin kurulu üyelerine tanınan hak ve yetkileri kullanmasına izin verilecektir. Kurulun nihaî karar haricinde yalnızca soruşturma dosyalarını müzakere etmek veya karar almak için toplanması durumunda da yetkili sendika temsilcisinin toplantıya katılımı sağlanmalıdır.

---

giren bu hüküm kapsamındaki ilk seçimin ise 23 Ocak 2017 tarihinden itibaren en kısa sürede ve en geç yapılacak ilk kurul toplantısına kadar belirlenmiş olması gerekmektedir, (Krş. 477 sayılı Kanun m. 3).

<sup>884</sup> Söz konusu hüküm ile, sendika üyesinin bir kamu görevlisi olma ihtimali de bulunmakla birlikte, idareye tamamen yabancı olma ihtimali bulunan bir kişiye idarî işleme katılma hak ve yetkisi tanınmaktadır. Buna göre bu üyenin kamu görevlisi sıfatı, hak, yükümlülük ve sorumluluklarının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

#### 3.4.4. Disiplin Kurullarında Müzakere ve Karar Verme Usûlleri

Disiplin kurullarının nasıl toplanacağına dair açık bir hüküm öngörülmemekle beraber bu konuda başkanın veya başkan vekilinin çağrısı yeterli sayılmalıdır.<sup>885</sup>

Disiplin kurullarında kural olarak toplantının düzen ve yönetimi başkana ait olacaktır. Oy verme yetkisine sahip üyelerin dışında raportör ve kâtip olarak da birer personelin görevlendirilmesi gerekmektedir,<sup>886</sup> (Krş. 477 sayılı Kanun m. 6). Raportör dinlendikten sonra üyeler görüş ve sorularını rahatça ifade etmelidirler. Taraflar dinlenmeli, olayın aydınlandığı ve müzakerelerin yeterliği kanaatine varıldıktan sonra oylamaya geçilmelidir.<sup>887</sup> Oylamada kıdemsiz üyeden kıdemli üyeye doğru ve en sonda başkan olacak şekilde bir sıra takip edilmelidir,<sup>888</sup> (Krş. 477 sayılı Kanun m. 28/2). Oylama; tanıklar, bilirkişiler ve personel ile temsilcilerinin dışarı çıkarılmalarından ve toplantı yerinden uzaklaşmalarından sonra yapılmalıdır.

**Toplantı ve Karar Yetersayısı** - M. 26/8 gereği “*disiplin kurulları salt çoğunlukla toplanır*”. Buna göre toplantı yeter sayısı, kurul başkanı dâhil toplam üye sayısının çift olduğu durumlarda toplam sayının yarısından bir fazlası, tek olduğu durumlarda ise yarısının yukarı doğru tam sayıya yuvarlanması sonucu bulunacaktır.<sup>889</sup> Örneğin 6 üye ile toplanacak kurullarda en az 4, 9 üye ile toplanacak kurullarda ise en

<sup>885</sup> Bu görüşümüze esas olan ve 682 sayılı KHK'den önce uygulanan *Tüzük*'ün alt düzenlemesi niteliğindeki (kadük) *Emniyet Teşkilatı Disiplin Kurullarının Çalışma Esas ve Yöntemlerine İlişkin Yönetmelik* m. 5/1'e göre “*disiplin kurulu, başkanın başkanlığında ve başkanın çağrısı üzerine belirtilen gün, saat ve yerde toplanır*”.

<sup>886</sup> Disiplin kurullarında raportör ve kâtipin seçilme usûlleri ile sekreteryaya işlemlerinin nasıl ve kim tarafından yürütüleceği konularında bir belirsizlik bulunmakla birlikte (Bu konuda yalnızca İB–YDK'deki bazı işlemlerin sekreteryaya işlemleri hakkında bir düzenleme getirilmiştir. M. 25/3 hükmüne göre “*Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulunun bu maddedeki [Kurumların en üst âmirleri hakkında soruşturma] görevlerine ilişkin sekreteryaya hizmetleri Bakanlık Personel Genel Müdürlüğü tarafından yerine getirilir*”), bu hususların da m. 35/1'de öngörülen yönetmelikte düzenlenmesi uygun olacaktır. Bununla birlikte raportörlerin, tercihen hizmette ve teşkilatta yeterince tecrübeli ve en azında asgarî hukuk bilgisine sahip kişilerden seçilmesi gerektiği ileri sürülmektedir, (Bkz. DÜNDAR, (1987), *a.g.e.*, s. 126).

<sup>887</sup> Disiplin kurulları müzakere ve görüşmeler konusunda münhasıran bir veya birkaç üyeyi görevlendiremezler. Kendi içlerinde daire oluşturup görev dağılımı yapamazlar. Tüm kararları yine birlikte almak durumundadırlar.

<sup>888</sup> Üyelerin, üstünün görüşünden bağımsız olarak ifade etmesi için kendisinden önce görüşünü belirtmesi gerekir. Ayrıca hakkında açık bir düzenleme bulunmayan bu görüşlerimize esas hükümler ise şu şekildedir: 5271 sayılı Kanun m. 229/1'e göre “*Mahkeme başkanı, kıdemsiz üyeden başlayarak oyları ayrı ayrı toplar ve en sonra kendi oyunu verir*” ve 6216 sayılı Kanun m. 65/3'e göre “*oylamaya en kıdemsiz üyeden başlanır*”, (kadük) *Emniyet Teşkilatı Disiplin Kurullarının Çalışma Esas ve Yöntemlerine İlişkin Yönetmelik* m. 9'a göre “*Disiplin Kurullarında, raportörün açıklaması dinlendikten sonra işin görüşülmesine geçilir. Konunun aydınlığı ve görüşmelerin yeterliği sonucuna varılınca oylama yapılır ve sonuç Başkan tarafından açıklanır*”.

<sup>889</sup> KESKİNSOY, Ömer–ERDİL, Kürşat, (2010), “*Salt Çoğunluk Kavramından Ne Anlaşılması Gerektiği Üzerine*”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 87, Ankara, 2010, s. 438–439.

az 5 üye ile toplantı yapılabilecektir.<sup>890</sup> Böylece disiplin kurullarının alabileceği bir karar daha karşımıza çıkmaktadır. Salt çoğunluk sağlanamadan toplanan kurullarda toplantı tarihinin ertelenmesi kararı da alınabilecektir.<sup>891</sup>

Disiplin kurullarında karar alırken ise m. 26/8 gereği oy çokluğu aranacaktır.<sup>892</sup>

M. 27/1'e göre "*disiplin kurulu, soruşturma sonucunda disiplin cezası verilmesine yer olmadığına veya disiplin cezası verilmesine yahut kurulun yetkisizliğine karar verebilir*", (Krş. 477 sayılı Kanun m. 27/3). Buna göre önüne gelen bir dosya hakkında disiplin kurulları ancak üç seçenek arasında seçim yapmak zorunda bırakılmışlardır.<sup>893</sup> Ancak verilecek her tür karar gerekçeli olacaktır.<sup>894</sup>

***Disiplin Cezası Verilmesine Yer Olmadığı Kararı*** - Disiplin kurulu tarafından eylemin disiplinsizlik oluşturmaması, eylemin memur tarafından işlenmediğinin anlaşılması, memurun eylemde kast veya taksirinin bulunmadığı veya eylemin memur tarafından işlendiğinin tereddütten uzak şekilde tespit edilemediği durumlarda memur hakkında ceza verilmesine yer olmadığı kararı verilecektir.<sup>895</sup> Bu hâlde aynı eylemden dolayı disiplin âmirleri tarafından<sup>896</sup> veya başka bir disiplin kurulu tarafından, başkaca bir ceza verilemeyecektir.<sup>897</sup>

<sup>890</sup> Bu noktada toplam katılımcı sayısı çift olan toplantılarda oyların eşitliği hâli de düzenlenmiştir. M. 26/8'e göre "*oyların eşitliği hâlinde başkanın oyu yönünde karar alınmış sayılır*".

<sup>891</sup> 682 sayılı OHAL KHK'sinde öngörülmeleyen durumlardan biri de fiilî veya hukukî imkânsızlıklar sebebiyle disiplin kurulunun toplanamaması hâlinde hangi yolun izleneceği hususudur. Bu konu idarî işlemin yetki unsuruna etki edeceğinden idarenin diğer düzenleyici işlemleriyle değil, disiplin kurullarının yetkilendirildiği düzeydeki bir düzenleme ile açıklığa kavuşturulmalıdır. Ayrıca 682 sayılı OHAL KHK'sinde disiplin kurullarının toplanması bakımından, astsubay üye hariç yedek üye kavramına ve disiplin kurulu üyelerinin azamî görev süresi hakkında herhangi bir düzenlemeye yer verilmediği anlaşılmaktadır, (Krş. 477 sayılı Kanun m. 3).

<sup>892</sup> Salt çoğunluk ile oy çokluğu hesaplanmasında bir farklılık görünmemektedir, (Bkz. [[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&kelime=oy%20%C3%A7oklu%C4%9Fu](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=oy%20%C3%A7oklu%C4%9Fu)], (Erişim Tarihi: 14 Aralık 2017)). Burada da tek sayılarda sayının yarısının yukarı doğru yuvarlanması, çift olmasında ise yarısından bir fazlası olarak hesaplanacaktır.

<sup>893</sup> Buna karşın disiplin kurullarının açıkça mevzuatta yazmasa dahi; soruşturmanın genişletilmesine, soruşturmanın müfettiş tarafından yapılmasına ve görevsizlik kararları da alabileceği dile getirilmektedir, (Bkz. DÜNDAR, (1987), a.g.e., s. 127).

<sup>894</sup> M. 27/3 gereği "*disiplin kurulu kararları gerekçeli olarak yazılır*".

<sup>895</sup> M. 28/2'ye göre "*Disiplin kurullarınca haklarında meslekten çıkarma cezası veya devlet memurluğundan çıkarma cezası verilenlerden görevi başında kalmasında sakınca görülenler, kararın onaylanarak uygulanmasına kadar birinci fıkra kapsamında görevlerinden uzaklaştırılabilir. Bunlardan meslekten çıkarma cezası daha hafif bir cezaya indirilerek onaylanmış olanlar hakkında görevden uzaklaştırma önlemi derhal kaldırılır*". Bu kapsamda disiplin kurulu tarafından memur hakkında ceza verilmesine yer olmadığına, kurulun yetkisizliğine veya bir derece hafif ceza verilmesine karar verilirse, yan, memur hakkında meslekten çıkarma dışında bir karar verilirse, memur hakkında daha önce daha alt düzeydeki disiplin kurulları tarafından verilen görevden uzaklaştırma kararının kaldırılması gerekecektir.

<sup>896</sup> Bu konuda 657 sayılı Kanun m. 126/3'e göre ise "*Disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulunun ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur, cezayı kabul veya reddeder. Ret hâlinde atamaya yetkili âmirler 15 gün içinde başka bir disiplin cezası vermekte serbesttirler*".

<sup>897</sup> Bu konuda ayrıca kıyasen 5271 sayılı Kanun m. 223'te yer alan meşrû müdafaa, zorunluluk hâli gibi hukuka uygunluk sebeplerinin de dikkate alınması uygun olacaktır.

**Meslekten Çıkarma Cezasının Hafifletilmesi Kararı** - Hakkında meslekten çıkarma teklif edilen her memura bu cezanın verilmemesi gerekir. Öncelikle yetkili disiplin kurulunun m. 26/9 hükmünde yer alan yetkilerini<sup>898</sup> kullanarak –varsa hâlâ– olayın aydınlatılmamış yönlerini açığa çıkarması gerekir. Bu araştırma neticesi m. 27/1’e göre disiplin kurulu, disiplin cezası verilmesine yer olmadığına da karar verebilecektir. Ancak memurun eylemi işlediğinin sabit görüldüğü durumlarda da disiplin kuruluna takdiren bir derece hafif ceza verme yetkisi tanınmıştır. Bu konuda m. 7/2’ye göre “*kurumda geçmiş hizmetleri sırasında çalışmaları olumlu bulunan ve iyi veya çok iyi derecede değerlendirme puanı alan personel için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir*”.<sup>899</sup>

Bunun yanı sıra disiplin kurulu, memurun eylemini yetkisi kapsamında kalan bir başka disiplinsizlik kapsamında görürse o yönde de ceza verebilecektir.<sup>900</sup> Ancak bize göre teklif edilenden farklı olarak verilecek bu cezanın da teklif edilen cezadan muhakkak daha hafif olması gerekmektedir.<sup>901</sup>

Bu kapsamda hakkında meslekten çıkarma teklif edilen personel hakkında her ne kadar nihaî olarak takdir yetkisi bulunsa da öncelikle daha hafif ceza verilme şartlarının oluşup oluşmadığı re’sen araştırılmalıdır.<sup>902</sup>

**Disiplin Cezası Verilmesine Dair Karar** - Eylemin memur tarafından işlendiğinin anlaşılması ve eylemin niteliği ile ihlal ettiği disiplinsizliğin ağırlığı göz

<sup>898</sup> M. 26/9’a göre “*disiplin kurulları; disiplin soruşturmasıyla ilgili bilgi ve belgeleri toplama, ifade alma, tanık dinleme, bilirkişi görevlendirme, keşif yapma, hâkim veya savcı kararı gerektirmeyen durumlarda kriminal inceleme yaptırma da dâhil olmak üzere her türlü inceleme yapma ve ilgili makamlarla yazışma yetkisini haizdir*”.

<sup>899</sup> Hükümde “*kurumda geçmiş hizmetleri sırasında çalışmaları olumlu bulun(mak)*” ve “*iyi veya çok iyi derecede değerlendirme puanı al(mak)*”, alt derece ceza uygulaması için kriter olarak belirlenmiştir. Ancak bu noktada personelin performansının değerlendirilmesine dair düzenleyici işlemler ile 682 sayılı OHAL KHK’sinde belirtilen kriterler arasında tereddüde mahal bırakmayacak şekilde mevzuat uyumlaştırma çalışmasına ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır. Bu noktada; *Astsubay Sicil Yönetmeliği, Subay Sicil Yönetmeliği, Uzman Jandarma Atama ve Sicil Yönetmeliği, Sözleşmeli Erbaş ve Er Yönetmeliği, Uzman Erbaş Yönetmeliği ve Emniyet Genel Müdürlüğü Kurum İçi Bireysel Performans Değerlendirme Yönetmeliği*’nin gözden geçirilmesi ve 682 sayılı OHAL KHK’sindeki kriterlerin, belirtilen düzenlemelerde hangi değerlendirme kriterlerine denk geldiğinin açıklığa kavuşturulması gerekir. Söz konusu tereddütlerin 682 sayılı OHAL KHK’si m. 35/1 gereği yürürlüğe konacak yönetmelikte belirlenmesi de mümkündür.

<sup>900</sup> M. 27/2’ye göre “*yapılan soruşturma sonucunda fiilin, disiplin kurulunun görev alanına giren başka bir disiplinsizliği oluşturduğu anlaşılırsa buna uygun olan disiplin cezası tayin edilir*”.

<sup>901</sup> Zira re’sen harekete geçme ve karar verme yetkisi bulunmayan disiplin kurulunun teklif edilmeyen bir ceza hakkında karar verme yetkisinin olmadığını kabul etmek gerekir.

<sup>902</sup> Nitekim Danıştay’ın da bu yönde içtihadına göre “*Davacıya ait sicillerin incelenmesinden ise, sicillerinin iyi olduğu anlaşılacakla hakkında ... bir alt ceza verilmesi gerekirken devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırılmasında isabet bulunmamaktadır*”, (Bkz. Danıştay 10. Dairesi, T.: 5 Nisan 1989, E.:1987/1476, K.:1989/734, [<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>], (Erişim Tarihi: 23 Kasım 2017)).

önüne alınarak memur hakkında meslekten çıkarma kararı verilebilecektir.<sup>903</sup> M. 27/3'e göre ise “ceza verilmesi hâlinde, gerekçede disiplinsizlik unsurları ile ceza miktarının tayininde esas alınan hususlar gösterilir”. Böylece takdir hakkının nasıl kullanıldığı yargı mercii tarafından daha sağlıklı kontrol edilebilecektir.<sup>904</sup>

Ancak disiplin kurulu disiplin âmiri tarafından teklif edilen meslekten çıkarma cezasından başkaca bir cezaya da karar verebilecektir. Bu konuda m. 27/2'ye göre “yapılan soruşturma sonucunda fiilin, disiplin kurulunun görev alanına giren başka bir disiplinsizliği oluşturduğu anlaşılırsa buna uygun olan disiplin cezası tayin edilir”.<sup>905</sup>

**Disiplin Kurulunun Yetkisizliğine Dair Karar** - Memur hakkındaki disiplinsizliği görüşen disiplin kurulu, konu hakkında karar vermeye yetkili olmadığına karar verebilecektir.<sup>906</sup> Bu karar, mahkemelerin yer yönünden yetkisizlik kararına benzemektedir Burada kurul tarafından memurun disiplinsizlik işlediği veya işlemediği konusunda kesin bir kanaate varılmamakta, fakat memura eldeki bilgi ve belgelere göre ulaşılan kanaat yönünde bir ceza verme yetkisinin de bulunmadığına karar

<sup>903</sup> Teorik ve kural olarak memur, birden fazla kez meslekten çıkarma yaptırımına muhatap kılınmaz. Bununla birlikte idare, memuru meslekten çıkarırken bu konuda birden fazla sebep ve gerekçeye dayanabilir. Örneğin memur meslekten çıkarılmayı gerektiren birden fazla disiplinsizlik işlemiş olabilir veya aynı anda hem tekrür hem de disiplin ceza puanı sınırının aşılması sebebiyle kendisinin meslekten çıkarılması gerekebilir. Ancak uygulamada bir memura ayrı ayrı ve birden fazla kez meslekten çıkarma cezası verilmesine yönelik kararlar alındığına dair örnekler de rastlanılmaktadır, (Bkz. İçişleri Bakanlığı'nın 15 Ağustos 2013 tarihli, 11837526-670001(91250)337-6254/145676 sayılı ve “Yazılı Soru Önergesi.” konulu yazısı, [www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-18715sgc.pdf], (Erişim Tarihi: 2 Ocak 2018)).

<sup>904</sup> Disiplin kurulunun disiplin cezası verilmesi yönünde karar vermesinin yanı sıra şartları oluşmuşsa 4483 sayılı Kanun ek m. 1 gereği herhangi bir sorumluluğun bulunup bulunmadığına da karar verebilecektir. Anılan hükme göre “Bu Kanuna ya da başka kanunlara göre ön inceleme, disiplin soruşturması veya diğer idarî soruşturmaları yapmakla görevlendirilenler ile teftiş ya da denetim elemanlarının bu görevleriyle ilgili olarak yaptıkları işlemlerden, yürüttükleri faaliyetlerden, düzenledikleri raporlar ile görüş yazılarında belirttikleri kanaatlerinden veya kanunla verilen yetkilere dayanarak aldıkları tedbirlerden dolayı kişisel kusur, haksız fiil veya diğer sorumluluk hâlleri de dâhil olmak üzere ancak idare aleyhine tazminat davası açılabilir. Ancak bu görevlilerin suç sayılan eylemleri ile kin, garez ve hatıra dayalı olarak veya baskı veya telkinle kanaat oluşturduğu ya da değiştirdiği kesinleşmiş yargı ya da **disiplin kurulu kararıyla tespit edilirse**, idarenin görevliye rücu hakkı saklıdır. / Ön inceleme, disiplin soruşturması veya diğer idarî soruşturmalar ile teftiş ya da denetim sonucunda düzenlenen raporlara dayanarak karar verenler veya işlem tesis edenlerle, bu kararları ya da işlemleri hazırlayan ve inha ya da teklif edenler hakkında da birinci fıkra hükmü uygulanır”.

<sup>905</sup> Örneğin memurun eylemi disiplin âmiri tarafından m. 8/6-(f)'de yer alan ve meslekten çıkarma gerektiren “muhafazası veya sevkiyle görevli olduğu şüpheli, sanık, tutuklu veya hükümlünün kaçmasına bilerek ve isteyerek imkân vermek” kapsamında değerlendirilip disiplin kuruluna sevk edilmiş olabilir. Ancak kurulun, memurun eylemini 8/5-(c/1)'de yer alan ve kademe ilerlemesinin uzun süreli (20 ay) durdurulması cezası gerektiren “muhafazası veya sevkiyle yükümlü bulunduğu şüpheli, sanık, tutuklu veya hükümlünün uyanık davranmamak ya da önlem almamak yüzünden kaçmasına neden olmak ya da yakalama görevini savsaklamak” kapsamında değerlendirebilir. Bu durumda yetkili disiplin kurulu dosyayı disiplin âmirine göndermeyip yetkisi kapsamında kalıyorsa memura ve kademe ilerlemesinin uzun süreli (20 ay) durdurulması cezası verilmesine karar verecektir.

<sup>906</sup> Örneğin m. 17/1-(c) gereği, il polis disiplini kurulunun, 6. meslek derecesindeki bir EGM mensubu hakkında meslekten çıkarma kararı verme yetkisi bulunmamaktadır. Bu yüzden böyle bir dosyayı görüşen il polis disiplini kurulu tarafından kurulun yetkisizliğine karar verilecektir. Bununla birlikte disiplin kurulları arasında yaşanabilecek hüküm veya yetki uyuşmazlıklarının çözümüne dair herhangi bir düzenleme yapılmadığı anlaşılmaktadır, (Krş. 477 sayılı Kanun m. 12).

verilmektedir.<sup>907</sup> Eğer sabit görülen eylem kurulun yetkisindeyse bu takdirde kurul m. 27/2 gereği, sabit görüğü eylemle ilgili ceza vermek zorundadır.

***Kısa Karar Tutanağının İçermesi Gereken Hususlar*** - Disiplin kurulu tarafından alınan kararların gerekçeli kararlarının kurul toplantısı sonuna kadar hazır edilmesi, çoğu zaman mümkün olmayacaktır. Bu nedenle toplantı anında işaret yoluyla<sup>908</sup> veya sözle oyunu belirten üyelerin iradesinin kolektif neticesi olan kurul kararının kısa hlinin toplantı esnasında zapta geçirilmesi gerekir. Bu husus gerekçeli kararın hazırlanmasına da dayanak teşkil edecektir. Kısa karar ise kurulla ilgili özet bir bilgi verecek şekilde toplantı yeri, saati ve tarihi, personele dair bilgiler, ceza teklifine dair bilgiler, karar sayısı, kullanılan oyun belirtilmesi uygun olacaktır.

***Gerekçeli Kararın İçermesi Gereken Hususlar*** - Gerekçeli kararların azamî hazırlanma süresi 682 sayılı OHAL KHK'sinde belirtilen hususlardan değildir. Ancak bu hususun yönetmelikle düzenlenmesi ve sürüncemede bırakılmaması uygun olacaktır. M. 27/3'e göre "*disiplin kurulu kararları gerekçeli olarak yazılır. Ceza verilmesi hâlinde, gerekçede disiplinsizlik unsurları ile ceza miktarının tayininde esas alınan hususlar gösterilir. Karar, başkan ve üyeler tarafından imzalanır ve ilgililere tebliğ edilir*". Gerekçenin<sup>909</sup> yanı sıra kararda ayrıca kast ve taksire dayanan sorumluluk durumu, delillere dair değerlendirme, zamanaşımı, hukuka uygunluk sebepleri ile disiplin kurulunun usûle uygun olarak gerekli üyelerle toplandığına dair bilgiler,<sup>910</sup> daha önceden verilmiş, tarafları ve konusu aynı olan başkaca bir disiplin kurulu kararına rastlanmadığı, varda olayda meydana gelen ve tespit edilmiş kamu ya da Hazine zararı, üyeler, raportör, hakkında karar verilen kişiler ve katibin ad-soyadları, rütbe veya ünvanları, görevleri, isnat edilen ve sabit görülen eylemler, toplantılara seyirci veya gözlemci kabul edilip edilmediğine yer alması gerekmektedir. Söz konusu gerekçeli kararda şekle ve esasa dair hususlara yeterli ve doyurucu düzeyde yer verilmesi, hem işlemin memura izah edilmesinde hem de idarî yargıda denetlenmesinde kolaylık ve hız sağlayacaktır. Kanaatimizce bu konuda bir standardizasyona gidilmeli ve bir

<sup>907</sup> İŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 531.

<sup>908</sup> Üyeler oylarını öncelikle kural olarak şekil serbestisi içinde, fakat kıdem sırasına riayet ederek, örneğin el kaldırarak, baş sallayarak veya butona basarak belirtebileceklerdir. Ama bu noktada üyeler oylarını toplu şekilde değil teker teker ve –varsa önce sendika temsilcisinden başlayarak– kıdemsiz üyeden kıdemli üyeye doğru olacak şekilde belirtmek zorundadırlar. Üyenin oyunu kurula sunarken de gerekçesini bir daha ifade etmesine izin verilmelidir.

<sup>909</sup> Buna karşın 657 sayılı Kanun'da disiplin cezalarının gerekçeli olmasını öngören bir hüküm yoktur, (Bkz. GÖZLER, (2009), *a.g.e.*, C. II, s. 754).

<sup>910</sup> İŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 533.

düzenleyici işlemle, verilecek kararlarda meydana gelebilecek hukuka aykırılıkların önüne geçilmelidir.<sup>911</sup>

---

<sup>911</sup> Bu çerçevede İŞIKLAR'ın katıldığımız görüşüne göre kararlarda ayrıca şu hususlara da yer verilmelidir: “Kararın hangi disiplin kurulu tarafından verildiği, personelin şahsî ve meslekî bilgileri ile iletişim bilgileri, personelin varsa temsilcisi ve iletişim bilgileri, üyelerin isim, görev, rütbe veya ünvanları, varsa sendika temsilcisi ile astsubay üye, toplantı yer ve zamanı ile ne kadar sürdüğü, tanık, bilirkişi gibi delillerin özetleri, değerlendirme, dayanan hükümler, takdiri hususlar, açık şekilde verilen karar, imzalar, muhalefet şerh ve oyları, kararın tarih ve sayısı karara karşı başvurulabilecek idarî ve adlî yollar”, (İŞIKLAR, (2017), *a.g.e.*, s. 533–534). Kanaatimizce gerekçeli kararın yazım tarihi ile her bir imza ile beraber imzanın atıldığı tarih, verilen savunma süresi, m. 28/2 gereği görevden uzaklaştırma kararı veya görevden uzaklaştırma tedbirinin kaldırıldığına dair karar, eylem tarihi gibi açıklayıcı hususlar da karara dâhil edilmelidir.

## SONUÇ

15 Temmuz 2016 darbe girişiminin ardından ilan edilen OHAL kapsamındaki düzenlemelerle İçişleri Bakanlığı çatısı altına toplanan emniyet, jandarma ve sahil güvenlik teşkilatlarının disiplin hükümleri de tek çatı altında 682 sayılı OHAL KHK'si ile düzenlenmiştir. Fakat bu çalışmanın tamamlanmasından sonra söz konusu OHAL KHK'si TBMM Genel Kurulu'nda görüşülmüştür. Bu görüşmeler esnasında, çalışmada getirilen eleştirilerin bir kısmı TBMM kürsüsünde de aynen dile getirilmiştir.<sup>912</sup> Fakat düzenlemenin tüm maddeleri değiştirilmeden aynen kabul edilmiştir. Sonuç olarak anılan düzenleme, 8 Mart 2018 tarihli ve 30354 sayılı mükerrer Resmî Gazete'de 7068 sayılı *Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun* adıyla yayımlanarak kanun hâlini almakla anayasal yargı denetimine tâbi olmuştur. Yine de bu çalışmada, anılan düzenlemeye dair eleştiri ve değerlendirmeler geçerliliğini aynen korumaya devam etmektedir.

Bu kapsamda baştan belirtmek gerekir ki Anayasa metninde ve Anayasa Mahkemesi ilamlarında “kanun” ile düzenlenmesi gerektiğine işaret edilen bir alanın ilk önce darbe girişimi ve OHAL ile ilgili görülerek OHAL KHK'si ile düzenlenmesi, henüz açıklanmaya muhtaç bir husus olarak tespit edilmiştir.

Diğer yandan kural olarak üç teşkilat mensubuna ve 7068 sayılı Kanun hükümlerine tâbi personele herhangi bir ayırım gözetilmeksizin aynı disiplin hükümleri uygulanacaktır. Bu kapsamda operasyon yapma, silâh kullanma ve kamu kudreti kullanma yetki ve görevleri açısından tüm kolluk teşkilatı personelinin aynı ağır disiplin hükümlerine tâbi tutulması eşitlik ilkesine aykırı bir durum oluşturduğu gibi bu husus, personel arasında motivasyon düşüklüğüne ve huzursuzluklara yol açabilecektir. Buna göre 7068 sayılı Kanun kaleme alınırken EGM, JGK ve SGK teşkilatları arasında ve sivil ile üniformalı personel arasında herhangi bir ayırım gözetilmemesi şeklinde oluşturulan torba düzenleme, teşkilatlar ve personel arasındaki ciddi farkların göz ardı edildiğini, toptancı bir anlayışla hareket edildiğini ortaya koymaktadır.

7068 sayılı Kanun'da teorik tartışmaların yanı sıra, yasama ciddiyeti ile bağdaşmayacak basit maddî hata ve mantıkî tutarsızlıkların yer alması nedeniyle, anılan düzenlemenin yeterince incelenmeksizin ve tartışılmaksızın yürürlüğe konulduğu değerlendirilmektedir. Zira anılan düzenlemede açıkça düzenlenmemiş ve idarenin

---

<sup>912</sup> Bkz. [<https://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem26/yil3/ham/b05301h.htm>], (Erişim Tarihi: 10 Mart 2018).



uygulamasına terk edilmiş noktaların yanı sıra çelişki oluşturduğu değerlendirilen hususların da bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle anılan düzenlemenin tadiline yönelik çalışmaların varlığına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu noktada ayrıca 7068 sayılı Kanun m. 35'te öngörülen yönetmelik düzenlemesinin de yeknesak bir disiplin uygulaması açısından bir an önce yürürlüğe dâhil edilmesi önem kazanmaktadır.

7068 sayılı Kanun'da meslekten çıkarmaya dair düzenlemeler, hem *Tüzük*'ün hem de 6413 sayılı Kanun'un içerik olarak tek düzenlemeye dâhil edilmesi ve bunun sivil personel dâhil olmak üzere tüm kolluk teşkilatına teşmil edilmesi şeklinde meydana getirilmiştir. Bu noktada personel için 7068 sayılı Kanun'da, 165 farklı meslekten çıkarma sebebi öngörüldüğü anlaşılmaktadır. Bu da 15 Temmuz sürecinden önce 6413 sayılı Kanun ve *Tüzük* hakkında personel, literatür ve yargı makamları tarafından yıllardır ileri sürülen değerlendirmelerin büyük oranda göz ardı edildiğine işaret etmektedir.

Meslekten çıkarma cezasının verilebilmesi için yürütülecek disiplin soruşturmasında, soruşturmacı olarak yalnızca EHS, JHS ve SGHS'den memurların görevlendirilebilmesinin, üniformasız ve sivil personelin kural olarak soruşturmacı olarak görevlendirilememesinin eşitlik ilkesine uygun düşmediği değerlendirilmektedir.

Yalnızca kolluk teşkilatında görevlendirildiğinden bahisle MSB personelinin de 7068 sayılı Kanun kapsamına alınmasına yönelik düzenlemenin de idarî istikrar ve eşitlik ilkesine uygun olarak yeniden kaleme alınması gerekmektedir.

Yürütülen ceza yargılaması sürecinin disiplin cezası açısından yalnızca EGM teşkilatında dikkate alınabilmesi, JGK ve SGK'de ise doğrudan bu duruma - yönelik bir düzenlemenin bulunmaması da çelişki oluşturan ve eşitliğin sağlanması gerektiği düşünülen hususlardandır.

7068 sayılı Kanun'da idarenin takdirine bırakılan bazı alanların sınırları oldukça silik ve belirsiz tutulmuştur. 7068 sayılı Kanun'un birçok hükmünde yer alan ve kanunîlik ilkesinin neredeyse hiçe sayılmasına yol açabilecek bu düzenlemeler, hakeza hukuka aykırı iş ve işlemlere yol açabilecektir.

Diğer yandan aşırı derecede kazuistik olarak nitelendirilebilecek hükümlere de yer verilmişken özellikle takdiren uygulanacak meslekten çıkarma cezasında memurun hemen her disiplinsizliği meslekten çıkarılma tehdidi altına alınmasına ve endişeye girmesine neden olabilecektir. Buna göre ağırlıklarına göre disiplinsizliklerin yeniden derece ve kademelendirilmeleri uygun olacaktır.

Özel olarak vurgulanması gereken bir husus da, 7068 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce de işlenen eylemlere de 7068 sayılı Kanun'un uygulanacağına dair geçici m. 1/2 hükmünün ve 7068 sayılı Kanun'dan önce 657, 3201 ve 6413 sayılı Kanunlara göre verilen disiplin cezalarının 7068 sayılı Kanun kapsamında da dikkate alınacağına dair geçici m. 1/1 hükmünün, suç ve cezaların geçmişe yürütülemeyeceği esası ile kesinlikle bağdaşmadığıdır. Bir diğer problemlili alan ise 7068 sayılı Kanun kapsamında yapılan işlemler ve alınan kararlara karşı yürütmenin durdurulması yolunun kapatılmış olmasıdır.

7068 sayılı Kanun kapsamında uygulanan meslekten çıkarma cezasında meydana gelebilecek aksaklıklardan biri de yetkili disiplin kurullarının bağımsız olmayışı ve bu kurulların hâlihazırda yoğun bir meslekî faaliyet yürüten yüksek makam ve rütbedeki personelden teşkil edilmesidir. Buna göre ihtisas alanı yalnızca disiplin olan ve bağımsız bir yapıdaki disiplin kurullarının teşkil edilmesi isabetli olacaktır. Zira bu kurullar personelin meslekten çıkarılması gibi ağır sonuçlara varan kararları vermeye yetkilidirler.

Genel itibarıyla, 7068 sayılı Kanun düzenlemesi suistimale açık yönleri bulunan bir düzenleme olarak değerlendirilmiştir. Zira amacı doğrultusunda ve gereğince kullanılmadıkça kötü yönetici veya disiplin âmirlerinin elinde personelin üzerinde tehditkâr ve neredeyse iş yapmayı ve inisiyatif almayı imkânsız hâle getiren bir sopa gibi gezinmeye müsait şekilde kaleme alındığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle anılan düzenlemenin tatbikiyle alakalı olarak yaşanabilecek hukuka aykırılıkların önlenmesi maksadıyla, sabık ve müstakbel yargısal ve bilimsel görüşler doğrultusunda ve insan hakları ile görev etkinliğini aynı potada eritmeyi hedefleyen bir perspektifle düzenleme ve uygulama yapılması gerekeceği açıktır. Esasen böyle bir düzenleme disiplinin tesisine de katkıda bulunacaktır.

Sonuç olarak güvenliğin sağlanması açısından çok önemli bir fonksiyonu olan genel kolluk teşkilatına dair disiplin hükümlerinin, 1982 Anayasası'nda yasama iradesi olduğu belirtilen TBMM tarafından, olağan usûllerle ve demokratik bir tartışma ortamında hazırlanacak bir "kanun"la, teşkilatlar ile farklı nitelikte görevler icra eden personel arasındaki farklar gözetilerek ve kanunîlik ilkesine riayet edilmek sûretiyle yeniden düzenlenmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

## KAYNAKÇA

### KİTAPLAR

- Anayurt, Ömer, (2013), **Hukuka Giriş ve Hukukun Temel Kavramları**, Seçkin y., 13. B., Ankara, 2013.
- Arıca, Mehmet Nadir, (2006), **Kamu Görevlileri Soruşturma Rehberi**, İksan Matbaası, Ankara, 2006.
- Aslan, Zahreddin, (2001), 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa Göre Disiplin Suç ve Cezaları, Alfa y., 1. B., İstanbul, 2001.
- Auby, Jean-Marie–DRAGO, Roland, (1975), **Traité De Contentieux Administratif**, LGDJ y., 2. B., Paris, 1975.
- Avıalan, Barış, (2014), **Türk Silâhlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu Çerçevesinde Disiplin Karar Verme Süreci**, Kara Kuvvetleri Komutanlığı Personel Başkanlığı y., Ankara, 2014.
- Balta, Tahsin Bekir, (1970), **İdare Hukuku**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi y., Ankara, 1970.
- Balta, Tahsin Bekir, (1970a), **İdare Hukukuna Giriş**, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü y., Ankara, 1970.
- Centel, Nur–ZAFER, Hamide–ÇAKMUT, Özlem, (2010), **Türk Ceza Hukukuna Giriş**, Beta y., 6. B., İstanbul, 2010.
- Chapus, René, (2001), **Droit Administratif Général**, Montchrestien y., 15. B., Paris, 2001.
- Çağlayan, Ramazan, (2014), **İdare Hukuku Dersleri**, Adalet y., 2. B., Ankara, 2014.
- Dönmezer, Sulhi–ERMAN, Sahir, (1985), **Nazarî ve Tatbikî Ceza Hukuku**, Filiz Kitabevi, 9. B., İstanbul, 1985.
- Duran, Lütfi, (1982), **İdare Hukuku Ders Notları**, İstanbul Üniversitesi y., İstanbul, 1982.
- Dündar, Ahmet Nihat, (1987), **Açıklamalı–İçtihatlı–Örnek Uygulamalı Ceza ve Disiplin Soruşturmaları**, (Yayınevi Belirtilmemiş), 2. B., Ankara, 1987.
- Erdem, Faruk, (1984), **Ümanist Doktrin Açısından Türk Ceza Hukuku**, Seçkin y., 12. B., Ankara, 1984.
- Eroğlu, Hamza, (1978), **İdare Hukuku**, 3. B., Ankara İktisadî ve Ticarî İlimler Akademisi y., Ankara, 1978.

- Erturhan, Sabri, (2008), **İslam Ceza Hukuku Etrafında Tartışmalar**, Rağbet y., İstanbul, 2008.
- Eryılmaz, Ali, (2013), **Ceza ve Disiplin Hukukunda Hukuka Aykırı Delil**, Hukuk Adamları Birliği y., Ankara, 2013.
- Geylan, Ramazan, (1990), **İşletmelerde Cezasız Disiplin**, Anadolu Üniversitesi y., Eskişehir, 1990.
- Giritli, İsmail-BİLGİN, Pertev-AKGÜNER, Tayfun-BERK, Kahraman, (2012), **İdare Hukuku**, Der y., 5. B., İstanbul, 2012.
- Gözler, Kemal, (2000), **Kanun Hükmünde Kararnamelerin Hukukî Rejimi**, Ekin y., 1. B., Bursa, 2000.
- Gözler, Kemal, (2000a), **Türk Anayasa Hukuku**, Ekin y., 1. B., Bursa, 2000.
- Gözler, Kemal, (2003), **İdare Hukuku**, Ekin y., 1. B., Bursa, 2003.
- Gözler, Kemal, (2005), **Türk Anayasa Hukuku Dersleri**, Ekin y., 3. B., Bursa, 2005.
- Gözler, Kemal, (2009), **İdare Hukuku**, Ekin y., 2. B., Bursa, 2009.
- Gözübüyük, A. Şeref-TAN, Turgut, (2013), **İdare Hukuku**, Turhan Kitabevi y., 9. B., Ankara, 2013.
- Gözübüyük, Şeref, (2008), **Yönetim Hukuku**, Turhan Kitabevi y., 27. B., Ankara, 2008.
- Gülcü, Mustafa, (2004), **Avrupa Ülkeleri Polis Disiplin Mevzuatları**, Emniyet Genel Müdürlüğü y., Ankara, 2004.
- Günday, Metin, (1989), **İdarî İşlemin Hukukî Rejimi**, (Yayınevi Belirtilmemiş), Ankara, 1989.
- Günday, Metin, (2013), **İdare Hukuku**, İmaj y., 10. B., Ankara, 2013.
- Işıklar, Celal, (2017), **Genel Kolluk (Polis – Jandarma – S. Güvenlik) Disiplin Hükümleri – 682 S. Kanun Hükmünde Kararname**, Adalet y., 1. B., Ankara, 2017.
- Kahriman, Emrah, (2016), **Asker Kişilere Uygulanan Disiplin Yaptırımlarının Hukukî Rejimi**, Seçkin y., 1. B., Ankara, 2016,
- Kal'acı, Muhammed Revvas, (2000), **el-Mevsuetü'l-Fıkhiyyetü'l-İslamiyye**, Beyrut, 2000.
- Kaman Karan, Nur, (2003), **Devlet Memurluğunun Sona Ermesi**, Seçkin y., 1. B., Ankara, 2003.
- Kant, Immanuel, (2016), **Eğitim Üzerine**, (Çev.: AYDOĞAN, Ahmet), Say y., 4. B., İstanbul, 2016.

- Karabel, Gözde, (2015), **Rekabet Hukukunda Ne Bis In Idem İlkesi**, Rekabet Kurumu y., Ankara, 2015.
- Kırmızıgül, Hüsamettin, (1998), **Uygulama ve Teoride Disiplin Suç ve Cezaları ve Denetim Yolları**, Kazancı Hukuk y., İstanbul, 1998.
- Kuzu, Burhan, (1985), **Türk Anayasa Hukukunda Kanun Hükmünde Kararnameler**, Üçdal Neşriyat, İstanbul, 1985.
- Long, Marceau–WEIL, Prosper–BRAIBANT, Gay–DELVOLLE, Pierre–GENEVOIS, Bruno, (2001), **Les Grands Arrêts De La Jurisprudence Administrative**, Dalloz y., 13. B., Paris, 2001.
- Montesquieu, Baron De, (2014), **Kanunların Ruhu Üzerine**, (Çev.: BALDAŞ, Fehmi), Hiperlink y., 2. B., İstanbul, 2014.
- Okşar, Mustafa, (2013), **Hükümet Sistemleri Önceki Anayasalar ve Özellikle 1982 Anayasası Çerçevesinde Bakanlar Kurulu**, Yetkin y., 1. B., Ankara, 2013.
- Onar, Sıddık Sami, (1942), **İdare Hukuku**, İstanbul Üniversitesi y., İstanbul, 1942.
- Onar, Sıddık Sami, (1966), **İdare Hukukunun Umumî Esasları**, İsmail Akgün Matbaası, 3. B., İstanbul, 1966.
- Özbudun, Ergun, (2013), **Türk Anayasa Hukuku**, Yetkin y., 14. B., Ankara, 2013.
- Öztürk, Bahri–ERDEM, Mustafa Ruhan–ÖZBEK, Veli Özer, (1998), **Uygulamalı Ceza Hukuku ve Emniyet Tedbirleri Hukuku**, Seçkin y., 4. B., İzmir, 1998.
- Pınar, İbrahim, (2008), **Açıklamalı–İçtihatlı–Örnekli Disiplin Suç ve Cezaları ve Sicil Hukuku**, Sözkese Matbaacılık, Ankara, 2008.
- Plantey, Alain, (1971), **Traité Pratique De La Fonction Publique**, LGDJ y., 3. B., Paris, 1971.
- Sancakdar, Oğuz, (2001), **Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi**, Yetkin y., Ankara, 2001.
- Sancakdar, Oğuz, (2012), **İdare Hukuku Teorik Çalışma Kitabı**, Seçkin y., 2. B., Ankara, 2012.
- Sökmen, Uğur, (2009), **Kamu İdaresinde Soruşturma Kovuşturma**, Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı y., Ankara, 2009.
- Sönmez, Musa, (1974), **Disiplin ve Ceza**, Emek Matbaacılık, Ankara, 1974.
- Taşkın, Ahmet, (2006), **Kamu Görevlileri Disiplin Hukuku**, Seçkin y., 1. B., Ankara, 2006.
- Taşkın, Rifat, (1935), **Askerî Ceza Kanunu Şerhi ve Ordu Dahilî Hizmet Kanunu**, Akşam Matbaası, 2. B., İstanbul, 1935.

- Taşkın, Rifat, (1943), **1943 Senesine Kadar Yapılan Bütün Değişiklikleri ile Birlikte Askerî Ceza Kanunu Şerhi**, Harp Okulu Basımevi, 6. B., Ankara, 1943.
- Tdk, (1998), **Türkçe Sözlük**, TDK y., 8. B., Ankara, 1998.
- Toroslu, Nevzat, (2012), **Ceza Hukuku**, Savaş y., 18. B., Ankara, 2012.
- Tutum, Cahit, (1972), **Türkiye’de Memur Güvenliği**, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü y., Ankara, 1972.
- Türk Hukuk Kurumu, (1991), **Türk Hukuk Lügatı**, Türk Hukuk Kurumu y., 3. B., Ankara, 1991.
- Uma, Hakkı, (1971), **Ceza Hukuku**, Ankara İktisadî ve Ticarî İlimler Akademisi Neşriyat ve Yardım Bürosu y., Ankara, 1971.
- Yıldırım, Turan–Yasin, Melikşah–Karan, Nur–Özdemir, H. Eyüp–Üstün, Gül–Tekinsoy, Okay, (2012), **İdare Hukuku**, On İki Levha y., 4. B., İstanbul, 2012.
- Yıldırım, Zeki–Çiftçi, Metin–Türkmen, Şükrü–Çalışkan, Ömer, (2003), **Açıklamalı–Örnekli–İçtihatlı İnceleme ve Soruşturma**, Alp y., 1. B., İstanbul, 2003.
- Yüce, Turhan Tufan, (1985), **Ceza Hukukunun Temel Kavramları**, Turhan Kitabevi y., Ankara, 1985.

## **TEZLER**

- Akel, Yıldız, (2011), İdarî İşlemlerin Yürürlüğe Girişi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul, 2011.
- Altay, Evren, (2005), Devlet Memurluğu Statüsüne Ceza Hukuku ve Ceza Muhakemesi Hukukunun Etkisi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Ankara, 2005.
- Arıkan, Cengiz, (2011), Türk Anayasa Hukukunda Yasama Yetkisinin Devredilmezliği İlkesi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Ankara, 2011.
- Aygün, Gökçen, (2006), Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara, 2006.
- Balcıoğlu, Ercan, (2012), Disiplin Suçları İşleyen Polisleri Diğer Polislerden Ayıran Faktörler: Türk Polis Teşkilatı Örneği, Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Ankara, 2012.

- Baykara, Sevin, (2017), 15 Temmuz Darbe Girişimi ve Türk Dış Politikasına Etkileri, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara, 2017.
- Bayraktutar, Adem, (2013), Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararlarının Yürürlüğe Girişi ve Bağlayıcılığı, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara, 2013.
- Bucaktepe, Adil, (2008), Genel İdarî Kolluk ve Kolluk İşlemleri, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Ankara, 2008.
- Çetinkaya, Eda, (2011), Emekli Bireylerde Yaşam Doyumunun Yordayıcıları Olarak Sosyal Destek ve Öz-Yeterlilik, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara, 2011.
- Çiçek, Hayrettin, (2011), Devlet Memurları Hakkında Disiplin Soruşturması: Türkiye Uygulaması, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, İzmir, 2011.
- Dinlen, Aziz, (1987), Devlet Memurları Kanunu'na Göre Disiplin Suç ve Cezaları, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara, 1987.
- Durmuş, Abdullah Alper, (1998), Danıştay İçtihatları Işığında Polisin Memuriyet Statüsünün Sona Ermesi ve Yeniden Atanması Sorunlarına Bir Yaklaşım, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara, 1998.
- Dursun, Hasan, (2014), İdarî Suç ve Cezalarda Kanunîlik İlkesi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Ankara, 2014.
- Erdem, Jülide Gül, (2013), Danıştay Kararları Işığında İdarenin Takdir Yetkisi Kavramı, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Ankara, 2013.
- Erdoğan, Ziya, (2010), 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na Göre Disiplin Cezaları ve Yargısal Denetimi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara, 2010.
- Gani, Veysel, (1988), Genel Kolluğun (Zabita) Yönetim Etkinliği, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Ankara, 1988.
- İleri, Ferda, (2004), Genel İdarî Kolluk ve Mülkî İdare Âmirlerinin Genel İdarî Kolluk Yetkileri, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Konya, 2004.

- Kanlıdere, Mustafa, (1998), Denetimde Disiplin Soruşturmalarının Önemi ve Tarım Kredi Kooperatifleri ve Birlikleri Uygulaması, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara, 1998.
- Karagöz, Ahmet, (1990), İdarî Kolluk, İdarî Kolluk Önlemleri ve Bu Önlemlere Başvurmadaki Şartlar, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul, 1990.
- Keskin, Sinan M., (1999), Emniyet Teşkilatı Disiplin Tüzüğü'ne Göre Emniyet Personeline Uygulanan Disiplin Cezaları, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara, 1999.
- Koçer, Seçkin, (2010), Suç Delillerini Yok Etme, Gizleme veya Değiştirme Suçu, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara, 2010.
- Kuraner, Erhan, (2004), Askerî Emekli Personelin Umutsuzluk Düzeyleri ve Psiko-Sosyal Durumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Konya, 2004.
- Memiş, Pınar, (2003), Âdil Yargılanma Hakkının Unsuru Olarak Masumiyet Karinesi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul, 2003.
- Oğurlu, Yücel, (1999), İdarî Yaptırımlar Karşısında Yargısal Korunma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, İstanbul, 1999.
- Orman, Harun, (2011), Memur Disiplin Hukukunun Genel İlkeleri, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul, 2011.
- Özerdem, İbrahim, (2013), Ceza Mahkemesi Kararlarının Memur Disiplin Hukukuna Etkisi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara, 2013.
- Tanyıldız, Sadık, (2007), İslam Hukukunda Sarhoşluğun Ceza Ehliyetine Etkisi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Van, 2007.
- Turinay, Faruk Yasin, (2013), Suçta ve Cezada Kanunîlik Prensibinin Anayasal Temelleri, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Bursa, 2013.



- Türk, Ender, (2013), 1982 Anayasası'na Göre Kanun Hükmünde Kararnameler ve Yargısal Denetimi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul, 2013.
- Türkey, Seyfi, (1987), Emniyet Teşkilatında Disiplin Suç ve Cezaları, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara, 1987.
- Uygun, Fulya, (2012), Memur Disiplin Suç ve Cezaları, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul, 2012.
- Yeşil, İsmail, (2010), Ceza Hukuku Genel İlkelerinin İdarî Cezalara Uygulanabilirliği, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara, 2010.

## **MAKALELER**

- Alikaşifoğlu, Kemalettin, (1977), “Disiplin Cezaları”, **Amme İdaresi Dergisi**, C. 10, S. 4, Ankara, 1977, s. 32–45.
- Alkan, Mehmet, (2015), “6413 Sayılı TSK Disiplin Kanununun Esasları”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S. 117, Ankara, 2015, s. 167–200.
- Aygün Eşitli, Ezgi, (2013), “Suçların ve Cezaların Kanunîliği İlkesi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S. 104, Ankara, 2013, s. 225–246.
- Başa, Şafak, (2012), “Aleyhe Düzeltme Yasağı (Reformatio In Pejus) İlkesi'nin Disiplin Hukukunda Uygulanabilirliği”, **Denetim Dergisi**, Y. 25, S. 119, Ankara, 2012, s. 49–51.
- Boz, Selman Sacit–GÜRKAN, Mehmet Fatih, (2013), “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Türk Askerî Disiplin Hukukuna İlişkin Bazı Kararlarının Tahlili”, **Mevlana Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 1, S. 2, Konya, 2013, s. 39–76.
- Cem, Cemil, (1969), “Disiplin Hukuku”, **Ankara Barosu Dergisi**, S. 5, Ankara, 1969, s. 61–87.
- Çakıcı, Ayşehan, (2007), “Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri ve Dinamikleri”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C. 16, S. 1, Adana, 2007, s. 145–162.
- Çelik, Kadir, (2007), “Disiplin Cezalarında Zamanaşımı ve Tekerrür”, **Yerel Yönetim ve Denetim Dergisi**, C. 12, S. 1, Ankara, 2007, s. 3–8.

- Dinçer, Yıldız, (1976), “Devlet Memurlarının Disiplin Hukuku”, **Amme İdaresi Dergisi**, S. 9/1, Ankara, 1976, s. 71–94.
- Duran, Lütfi, (2001), “Bunalım Kararnameleri”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C. 50, S. 3, Ankara, 2001, s. 141–158.
- Ekinci, Murat, (2017), “Ceza Hukuku İlkeleri Açısından İdarî Yaptırımlar”, **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, S. 2017/3, Ankara, 2017, s. 19–54.
- Erdinç, Burcu, (2012), “İdarî Yaptırımların Kavramsal Çerçevesi ve Cezaî Yaptırımlarla Karşılaştırılması”, **Ankara Barosu Dergisi**, S. 2, Ankara, 2012, s. 239–276.
- Ersöz, Kürşat, (2016), “Devlet Memurlarının Siyaset Yapma Yasağı ve Değerlendirilmesi”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Y. 7, S. 26, Ankara, 2016, 71–104.
- Esen, Mahmut, (2017), “Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Değiştirildi”, [<http://www.telgrafhane.org/genel-kolluk-disiplin-hukumleri-degistirildi/>], (Erişim Tarihi: 17 Aralık 2017).
- Esen, Mahmut, (2017), “Genel Kolluk Disiplin Hükümlerini Düzenleyen 682 Sayılı KHK’nin Değerlendirilmesi”, [<http://ahmetsaltik.net/2017/02/02/genel-kolluk-disiplin-hukumlerini-duzenleyen-682-sayili-khknin-degerlendirilmesi/>], (Erişim Tarihi: 16 Eylül 2017).
- Eşki Uğuz, Hülya, (2010), “İngiliz Kamu Personel Yönetimine Genel Bir Bakış: Kamu Hizmetlerine Giriş, Performans Değerlendirme ve Disipline İlişkin Düzenlemeler”, **Sayıştay Dergisi**, S. 78, Ankara, 2010, s. 129–148.
- Fendoğlu, Hasan, (1992), “Türk Anayasa Hukukunda Olağanüstü Hâl Kavramı ve Bu Konuda İleri Sürülen Teoriler”, **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S. 5, Diyarbakır, 1992, s. 179–203.
- Feyzioğlu, Metin, (1993), “İşyeri Kapatma Cezası ve Anayasa Karşısındaki Konumu”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S. 1, Ankara, 1993, s. 5–22.
- Feyzioğlu, Turhan, (1949), “Kanuna Aykırı Tüzükler Karşısında Mahkemelerin Durumu”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 6, S. 2, Ankara, 1949, s. 27–61.
- Gözler, Kemal, (1990), “Olağanüstü Hal Rejimlerinde Özgürlüklerin Sınırlandırılması Sistemi ve Olağanüstü Hâl Kanun Hükmünde Kararnamelerin Hukukî Rejimi”, **Ankara Barosu Dergisi**, S. 1990/4, Ankara, 1990, s. 561–590.

- Gözler, Kemal, (2013), “Yorum İlkeleri”, **Anayasa Hukukunda Yorum ve Norm Somutlaşması**, Kamu Hukukçuları Platformu ve Türkiye Barolar Birliği Ortak Yayını, Ankara, 2013, s. 15–119.
- Gözler, Kemal, (2017), “15 Temmuz Kararnameleri Olağanüstü Hâl Kanun Hükmünde Kararnamelerinin Hukukî Rejiminin İfsadı Hakkında Bir İnceleme”, **Ankara Barosu Dergisi**, S. 2017/1, Ankara, 2017, s. 39–68.
- Günday, Metin, (2017), “OHAL, İhraç KHK’leri ve Hukukî Durum”, **Ankara Barosu Dergisi**, S. 2017/1, Ankara, 2017, s. 29–38.
- Gündüz, Fatma Ebru, (2016), “Disiplin Cezalarının Geri Alınması”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 20, Y. S. 1, Ankara, 2016, s. 411–424.
- Kabaoğlu, İbrahim Özden, (2016), “OHAL–KHK ve AYM’nin Varlık Nedeni”, [https://www.birgun.net/haber-detay/ohal-khk-ve-aym-nin-varlik-nedeni-134949.htm l], (Erişim Tarihi: 13 Aralık 2017).
- Karahanoğulları, Onur, (1999), “Memur Disiplin Hukukunun Niteliği ve İlkeleri”, **Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi**, C. 8, S. 3, Ankara, 1999, s. 55–77.
- Kaya, Cemil, (2005), “Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hâkim Olan Temel İlkeler”, **Amme İdaresi Dergisi**, C. 38, S. 2, Ankara, 2005, s. 61–87.
- Keskinsoy, Ömer–Erdil, Kürşat, (2010), “Salt Çoğunluk Kavramından Ne Anlaşılması Gerektiği Üzerine”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S. 87, Ankara, 2010, s. 434–441.
- Oğurlu, Yücel, (2003), “Ceza Mahkemesi Kararının Disiplin Cezalarına Etkisi ve Sorunu “Ne Bis In Idem Kuralı”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 52, S. 2, Ankara, 2003, s. 101–124.
- Öden, Merih, (2009). “Anayasa Mahkemesi ve Olağanüstü Hâl ve Sıkıyönetim Kanun Hükmünde Kararnamelerinin Anayasa’ya Uygunluğunun Yargısal Denetimi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 58, S. 3, Ankara, 2009, s. 659–691.
- Örücü, Esin, (1966), “Disiplin Cezaları 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Sistemi”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C. 32, S. 2–4, İstanbul, 1966, s. 782–823.
- Öz Yıldız, Seda, (2014), “Türk Polis Teşkilatı Alt Kültürünün Militer Mirasları ve Polisliğin Algısal Sivilleşmesi”, **Güvenlik Çalışmaları Dergisi**, C. 16, S. 2–3, Ankara, 2014, s. 53–69.

- Özen, Mustafa, (2010), “Non Bis In Idem (Aynı Fiilden Dolayı İki Kez Yargılama Olmaz) İlkesi”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 14, S. 1, Ankara, 2010, s. 389–417
- Pazarcı, Şevki, (1992), “Belediyelerde Disiplin Suç ve Cezaları”, **Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi**, C. I, S. 4, Ankara, 1992, s. 35–40.
- Sünger, Ercan–Balcıoğlu, Ercan–Çağlar, Ali, (2015), “Eğitim Düzeyi Suç İlişkisi: Türk Emniyet Teşkilatı Örneği”, **Hacettepe Üniversitesi İktisadî ve İdarî Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. 33, S. 4, Ankara, 2015, s. 113–134.
- ŞEN, Ersan, (2017), “Emniyet (Kolluk) Disiplin Mevzuatında İstikrarlı Hatalar”, [Http:// [www.haber7.com/yazarlar/prof-dr-ersan-sen/2267516-emniyet-kolluk-disiplin-me-vzuatinda-istikrarli-hatalar](http://www.haber7.com/yazarlar/prof-dr-ersan-sen/2267516-emniyet-kolluk-disiplin-me-vzuatinda-istikrarli-hatalar)], (Erişim Tarihi: 6 Haziran 2017).
- Şen, Ersan, (2017), “Polis Disiplin KHK’sı Hakkında Ek Mülahazalar”, [http://www.haber7.com/yazarlar/prof-dr-ersan-sen/2274631-polis-disiplin-khksi-hakkinda-ek-mulahazalar], (Erişim Tarihi: 25 Ağustos 2017).
- Şık, Hüseyin, (2015), “Suçsuzluk Karinesi”, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, S. 1, Ankara, 2015, s. 103–145.
- Taşçı, Ufuk, (2015), “Polis Disiplin Politikasının Disiplin Suçları ve Cezaları Yönünden Analizi”, **Gazi Üniversitesi İktisadî ve İdarî Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. 17, S. 1, Ankara, 2015, s. 217–236.
- Tortop, Nuri, (1983), “Disiplin, Disiplin Cezaları ve Disiplin Suçları”, **Amme İdaresi Dergisi**, C. 16, S. 3, Ankara, 1983, s. 89–100.
- Türmen, Rıza, (2016), “Hukukun O Hâli”, [http://t24.com.tr/yazarlar/riza-turmen/hukukun-o-hali,15552], (Erişim Tarihi: 13 Aralık 2017).
- Üzülmez, İlhan, (2005), “Türk Hukukunda Suçsuzluk Karinesi ve Sonuçları”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S. 58, Ankara, 2005, s. 41–72.
- Yavuzdoğan, Seçkin–ŞİMŞEK AKIN, Havva, (2015), “Kolluğun Sivil Gözetimi”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Y. 6, S. 20, Ankara, 2015, s. 191–220.
- Yıldırım, Turan, (1993), “Anayasa Mahkemesi Kararlarının Bağlayıcılığı”, **Amme İdaresi Dergisi**, S. 26/4, Ankara, 1993, s. 69–80.
- Yiğit, Ruhi, (2011), “Emekli Polislerin Benlik Saygılarının Sahip Oldukları Değerler Açısından İncelenmesi”, **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, C. 7, S. 1, Mersin, 2011, s. 86–94.

## **VERİ TABANLARI ve İNTERNET SİTELERİ**

<http://aa.com.tr/>

<http://ahmetsaltik.net/>

<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/>

<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>

<http://lugatim.com/>

<http://resmigazete.gov.tr/default.aspx>

<http://t24.com.tr/>

<http://ua.mfa.gov.tr/>

<http://www.bumko.gov.tr/>

<http://www.canakkale.gov.tr/>

<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr>

<http://www.haber7.com/>

<http://www.haberturk.com/>

<http://www.hurriyet.com.tr/>

<http://www.jandarma.gov.tr/>

<http://www.jsqa.edu.tr/>

<http://www.kastamonu.gov.tr/>

<http://www.mevzuat.gov.tr/>

<http://www.msb.gov.tr/>

<http://www.sahilguvenlik.gov.tr/>

<http://www.sozluk.adalet.gov.tr/>

<http://www.tatvan.gov.tr/>

<http://www.telgrafhane.org/>

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp>

<https://www.birgun.net/>

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

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

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

<https://www.kazanci.com.tr/> – (Hacettepe Üniversitesi Beytepe Kütüphanesi Aboneliği)

<https://www.law.cornell.edu/>

<https://www.lexpera.com.tr/> – (Hacettepe Üniversitesi Beytepe Kütüphanesi Aboneliği)

<https://www.memurlar.net/>

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

<https://www.pa.edu.tr/>

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

<https://www.wikipedia.org/>



