

**YÜKSEKÖĞRETİM ÖĞRETİM ELEMANLARINA
YÖNELİK DİSİPLİN SORUŞTURMASI İŞLEMLERİ
VE BU İŞLEMLERE KARŞI,
SENDİKA GÜVENCESİ ALTINDA SAVUNMA
KILAVUZU**

**HAZIRLAYAN
PROF. DR. MUSTAFA ALTINTAŞ**

*HUKUK BÜROSU-YÜKSEKÖĞRETİM BÜROSU
Güncellenmiş 2. Baskı, Ekim 2023
Ankara, Ekim 2023*

EĞİTİM SEN

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası

Adına Sahibi

Nejla Kurul

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

İkram Atabay

Hazırlayan

Prof. Dr. Mustafa Altıntaş

Dizgi / Tasarım

Serpil Ergün

Yayın Yönetim Yeri

Cinnah Cad. Willy Brandt Sokak No: 13 06680

Çankaya / ANKARA

Tel : +90.312 439 01 14 (pbx) / Fax : +90.312 439 01 18

Web : www.egitimsen.org.tr

E-mail : bilgi@egitimsen.org.tr

Güncellenmiş 2. Baskı, Ekim 2023

Baskı: Hermes Ofset Baskı Hizmetleri Ltd.

Büyük Sanayi 1. Cadde No: 105 İskitler / Ankara

Tel: 0312 384 34 32 Faks: 0312 341 01 98

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	7
II. KILAVUZDAN AMAÇLANAN	9
III. UYARI VE ÖNERMELER	14
BİRİNCİ AYRIM	18
A) 2547 SAYILI YÜKSEKÖĞRETİM YASASI'NDA DEVLET VE VAKIF YÜSEKÖĞRETİM KURUMLARINDAKİ AKADEMİK PERSONELE İLİŞKİN DİSİPLİN İŞLEMLERİ	18
DOKUZUNCU BÖLÜM: DİSİPLİN İŞLERİ/İŞLEMLERİ	19
İKİNCİ AYRIM	42
DEVLET VE VAKIF YÜSEKÖĞRETİM KURUMLARINDAKİ YÖNETİCİ VE AKADEMİK PERSONELE İLİŞKİN CEZA SORUŞTURMASI KURALLARI	42
ÜÇÜNCÜ AYRIM	45
DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARI İLE İLGİLİ MADDELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE YARGI KARARLARI	45
EKLER I: BELGELER: DİSİPLİN İŞLEMLERİNDE KULLANILABİLECEK BELGE VE TUTANAK ÖRNEKLERİ	58
BELGE 1: DİSİPLİN AMİRİ TARAFINDAN SORUŞTURMACI GÖREVLENDİRME BELGESİ ÖRNEĞİ	58
BELGE 2: SORUŞTURMACI TARAFINDAN DÜZENLENECEK VE YEMİNLİ YAZMAN İLE BİRLİKTE İMZALAYALACAKLARI TUTANAK YEMİN VE YAPILACAK İŞLER TUTANAĞI	59
BELGE 3: SİCİL ÖZETİ VE BELGE İSTEMİNDE BULUNMA ÖRNEĞİ	60

BELGE 4: SORUŞTURMA SÜRESİ OLAN İKİ AYLIK SÜRE BİTTİKTEN SONRA İSTENİLEBİLECEK EK SÜRE İSTEMİNDE BULUNULMASI BELGESİ ÖRNEĞİ	61
BELGE 5: SORUŞTURMACI TARAFINDAN, HAKKINDA DİŐİPLİN SORUŞTURMASI YÜRÜTÜLEN ÇALIŞANIN BİLGİ/İFADE VERMEYE ÇAĞRILMA YAZISI ÖRNEĞİ	62
BELGE 6: DİNLENİLMESİ/BİLGİ EDİNİLMESİ GEREKEN TANIK VAR İSE, BUNUN SORUŞTURMACI/SORUŞTURMA KURULU TARAFINDAN BİLGİ/İFADE VERMEYE ÇAĞRILMASI	63
BELGE 7: TANIK BİLGİ/İFADE VERME TUTANAĞI	64
BELGE 8: HAKKINDA SORUŞTURMA YÜRÜTÜLENİN SÖZLÜ BİLGİ/İFADE VERME TUTANAĞI	65
BELGE 9: SORUŞTURMA RAPORU ÖRNEĞİ	67
BELGE 10: TAMAMLANAN RAPOR VE EKLERİNİN DİŐİPLİN AMİRİNE İLETİLMESİ BELGESİ ÖRNEĞİ	69
BELGE 11: HAKKINDA YAPILAN SORUŞTURMA SONRASI HAZIRLANAN DOSYANIN İÇERİĞİNİ VE EKLERİNİ İÇEREN DİZİ PUSULASI	70
EKLER II: YARGI DUVARINA ÇARPAN İŞLEMLER İLE İLGİLİ ÖRNEK KARARLAR	71
EKLER III: HAKLARINIZ VAR BROŞÜRÜ/AVUKAT METİN İRİZ	89
SON SÖZ	94

.....

ÖN SÖZ

Değerli Bilim Emekçileri,

Son yıllarda üniversitelerde karşılaştığımız hak ihlallerine yakından baktığımızda, öğretim elemanları ile idari ve teknik personelin hukuka aykırı biçimde idari disiplin soruşturmalarıyla karşılaştığını ve soruşturmayı yürüten kişilerin keyfi uygulamaları nedeniyle haksız ve hukuksuz cezalara maruz kaldığını görmekteyiz.

Şüphesiz ki bunun en temel nedeni, 12 Eylül cuntacılarının getirdiği disiplin hükümlerini dahi geride bırakan yasakçı, kontrolcü ve suç-ceza ikiliğine sıkıştırılmış bir disiplin mevzuatına mahkûm edilmemizdir.

Ancak söz konusu mevzuat içerisinde oldukça karmaşık olarak değerlendirilebilen ve teknik detaylar olarak görülebilen ama haklarımızın korunmasında oldukça önemli rol oynayan kimi temel öğeler bulunmaktadır.

Bu hukuki öğelere dikkat çekmek, keyfi uygulamalar karşısında haklarımızın korunmasını sağlamak ve en önemlisi idareye hukuka uygun hareket etmek zorunda olduğumu her defasında hatırlatmak amacıyla bu çalışmayı sizlerle paylaşıyoruz.

Prof. Dr. Mustafa Altıntaş tarafından hazırlanan bu kıymetli çalışma, disiplin soruşturmalarının her aşamasındaki soru işaretlerini ortadan kaldırmayı, hak ihlallerini engellemeyi ve keyfi uygulamalara karşı hukukun rehber edinilmesini sağlamayı amaçlamaktadır.

Maruz kaldığımız hukuksuzluklar karşısında sizlere yol göstereceğine inandığımız bu kıymetli çalışmayı dikkatlerinize ve takdirlerinize sunuyoruz.

Ancak bu bilgilere ihtiyaç duymayacağımız demokratik kültürü ve öğrenme iklimini var edebilmek, sendikal hak ve özgürlüklerimizi kullanabilmek, gücün değil hukukun üstünlüğünü inşa edebilmek, insan, toplum ve doğa yararına üniversitelere kavuşabilmek için birlikte ve ortak bir mücadeleye yürütmemiz gerektiğini biliyor ve bunu başarabileceğimize inanıyoruz.

Bu inançla, üyemiz olmayan tüm eğitim ve bilim emekçilerini birlikte hareket etmeye, yani Eğitim Sen'e davet ediyoruz.

Davetimize yanıt vermek isterseniz www.egitimsen.org.tr adresindeki “sendikaya üyelik” bölümünden “ön üyelik formunu” doldurabilir ve temsilcilerimizin sizlere ulaşmasını sağlayabilirsiniz.

Biliyoruz ki, siz yoksanız bir eksiğiz...

Eğitim Sende güçlüyüz...

Merkez Yürütme Kurulu

II.

KILAVUZDAN AMAÇLANAN

Yükseköğretim sistemi, hemen her siyasal ve toplumsal yeniden yapılanma sürecinde, yeni baştan oluşturulmaktadır. Cumhuriyet döneminde, yükseköğretim alanını biçimleyen başlıca düzenlemeler;

- Osmanlı'dan devralınan Darülfunun 31 Mayıs 1933'de kapatılarak yerine İstanbul Üniversitesi'ni kuran 2252 sayılı yasanın kabulü ve bu Üniversitenin işleyişini düzenleyen 1934 tarihli Yönetmelik'in yayımlanması,
- İkinci Dünya Savaşı sonrasında,1946'da çıkartılan 4936 sayılı ilk Üniversiteler Yasası'nın kabulü,
- 27 Mayıs 1960 hükümet darbesi sonrasında 115 sayılı Yasa ile getirilen düzenlemeler,
- 12 Mart askeri müdahalesi sonrası, 1973 tarihli 1750 sayılı Üniversiteler Yasası'nın kabulü,
- 12 Eylül askeri darbesi sonrasında, 1981 tarihli 2547 sayılı Yükseköğretim Yasası'nın kabulü.

Görüldüğü gibi, 1933'den bu yana geçen 90 yılı aşkın sürede, 5 yasa ile üniversite/yükseköğretim alanı düzenlenmiştir. Her düzenleme, bir önceki yasanın, uygulamada ortaya çıkan eksiklik ya da yetersizlikleri düzeltme, yeniden düzenleme yerine, derin siyasal ve toplumsal dönüşümlerin etkisi ile sil baştan olmuştur. Burada tek ayrıklık, 27 Mayıs 1960 sonrasında, 115 sayılı Yasa ile 4936 sayılı Üniversiteler Yasası içinde, önemli ve evrensel üniversiteye koşut, eklemelerdir. Bu yöntem ise, bir yandan geçmişin deneyim ve birikimlerin, oluşturulmuş geleneklerin de, tümü ile ortadan kaldırılması sonucunu yaratırken, öte yandan da konjonktürün etkisinde salınıp gitmemize neden olmaktadır. 12 Eylül 1980'den bu yana varlığını koruyan 2547 sayılı Yükseköğretim Yasası ise uzmanının bile izlemekte zorlandığı eklemelere, değiştirmelere konu kılınmıştır. 2015 tarihli Kılavuzu yinelememizin temel nedeni ise, bu yasada, 2016 ve 2020 yıllarında, dokuzuncu bölüm altındaki "Disiplin ve Ceza İşleri" başlıklı 53. maddede yapılan değişikliklerdir.

"Disiplin ve Ceza İşleri", 2547 sayılı Yükseköğretim Yasası'nın 53. ve 65(9). maddeleri uyarınca, 2016 ve 2020 yıllarına kadar, Yükseköğretim Kurulu tarafından 21.08.1982 günlü 17798 S.RG'de yayımlanan Yönetmelik

ile yürütülmüştür. Nerede ise 40 yıl yürürlükte kalan bu Yönetmelik; **“Kanunsuz Suç ve Ceza Olmaz”**, **“Suç ve Cezalar Ancak Yasa ile Konulur”** temel hukuk kurallarına, yasa maddelerine, yüksek yargı kararlarına karşın, **“yasa ve hukuk dışı”** bir belge özelliğini korumuştur. Yönetmelik, dayanağı olarak gösterilen 2547 Sayılı Yükseköğretim Yasası'nın 53 ve 65nci maddesine bile aykırıdır. Çünkü Yükseköğretim kurumlarında **“Disiplin ve Ceza İşleri”**, **“Dokuzuncu Bölüm”** altında toplanmıştır. 53. maddesi **“Genel Esaslar”** alt başlığını taşımaktadır. 53. maddenin (b) fıkrası ile YÖK'e verilen ödev; **“Öğretim elemanları, memur ve diğer personelin disiplin işlemleri, disiplin amirlerinin yetkilerinin düzenlenmesidir”**. Yasa koyucu burada da YÖK'na, bu düzenlemede **“devlet memurlarına uygulanan usul ve esaslara göre”** sınırlamasını getirmiştir. Görüldüğü gibi, YÖK'na, yükseköğretim çalışanları hakkında uygulanacak suç ve ceza koyma yetkisini vermemiştir. Bu açık kurallara karşın, YÖK, çıkarttığı yönetmelik ile “suç ve ceza koyucu” bir yasama yetkisini, kendi yasasına bile aykırı olarak kullanmış ve bunu da, 1982'den 2016-2020'e kadar sürdürmüştür. Bu aykırılığı, fazla da uzağa gitmeksizin, dokuzuncu bölüm altında yer alan 54. madde ile kanıtlayacağız.

“Öğrencinin Disiplin İşleri” başlığı altında yer alan 54. madde **“Soruşturma, Yetkiler ve Cezalar”** başlığını taşımaktadır. Öğrenciler için öngörülen disiplin suç ve cezalarının belirlenmesi yasa ile olurken, Anayasaca özel koruma altına alınmış görünen öğretim elemanlarının, kolaylıkla değiştirilen yönetmelik hükümlerine teslim edilmelerini anlamak da, kabul etmek de mümkün olmamasına karşın, bu Anayasaya, Ceza Yasası'na, 2547 sayılı Yükseköğretim Yasası'na, yüksek yargı organları kararlarına aykırılık ile 1982'den başlayarak 40 yıla yakın süre uygulanmıştır.

Olmayan yetkiyi, dolaylı bir biçimde kullanan YÖK tarafından çıkartılan **“Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği”**; yükseköğretim üst kuruluşları (YÖK,ÜAK) ile yükseköğretim kurumları yönetici ve öğretim elemanları ile memur ve öteki personelinden, yasa, tüzük ve yönetmeliklerin kendilerine yüklediği ödevleri yurt içinde ve yurt dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldıklarını yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara yada meslek vakar ve onuruna uymayan davranışlarda bulunanlara verilecek cezaların yanısıra, disiplin soruşturması, görevden uzaklaştırma ve itiraz yöntemleri ile uygulama biçimini içermektedir.

Disiplin Yönetmeliğine dayanak olarak gösterilen 2547 sayılı Yükseköğretim Yasası'nın 53. maddesindeki düzenlemede YÖK'e “devlet

memurlarına uygulanan usul ve esaslara göre” sınırlaması varolmasına karşın, bir başka çarpıklık, bu yasa hükmüne bile uyulmayarak, disiplin suç ve cezaları ile disiplin soruşturması bakımından özel bir düzenleme özelliğini taşıdığıının da burada altını çizmemizde yarar bulunmaktadır.

Yani YÖK sistemi, üniversitenin evrensel tanımına uymazlığın ötesinde, 40 yıla yakın süre “**YASALARIN DIŞINDA, YASALARA AYKIRILIĞI**” ile hükmünü sürdürmüş, üniversite bileşenlerini, öğrencisinden, öğretim üyesine, üniversite çalışanına kadar herkesi kışkırtmaktadır. Bu klavuz ile amaçladığımız, disiplin silahını acımasızca ve büyük bir sorumsuzlukla kullanan YÖK ve yükseköğretim kurumları yönetimine karşı savunmamızı güçlendirmek ve hukuksal açıdan engel olmaktadır.

Öğrencilere yönelik disiplin işlemlerini ve bunun uygulamasını burada konu etmeyeceğiz. 2547 sayılı Yükseköğretim Yasası’nın 54. maddesine yer vermemizin nedeni, öğrenci dışındaki üniversite bileşenlerinin suç ve ceza açısından öğrenciden daha korumasız olduğunu göstermektir. Yani sıra, öğrenci disiplin yönetmeliğinin suç ve ceza hükümlerini gözden geçirdiğimizde, aynı hukuksuzluğun orada da yinelenildiğini, yasada yer almayan suç ve cezaların art arda yönetmelik ile konulduğunu izlemekteyiz.

DY’nin dayanağı, 2547 sayılı Yükseköğretim Yasası’nın 53/b maddesi olarak gösterilmektedir. Bu maddenin içeriği ve özü, disiplin süreci ile ilgili düzenlemelerin, Yönetmelik ile yapılması hükmünü içermektedir. Ancak, YÖK, bu maddeden yararlanarak, tüm hukuk ve yasa kurallarına, Anayasa Mahkemesi, Yargıtay benzeri yüksek mahkeme kararlarının varlığına karşın, yasa ile konulması gereken “suç ve cezayı” yönetmelik ile düzenlemiştir. Yani, Yönetmelik, yürürlük tarihinden,1.3.2014 gün ve 6528 sayılı Yasanın 7. maddesine kadar, suç ve cezayı Yönetmelik ile düzenlemiştir. Konu, tarafımdan Danıştay’a taşınmış ve Yönetmelik ile suç ve ceza konulmasının hukuk devleti ile bağdaşmazlığı yakınma konusu kılınarak, Yönetmelik’in iptali ve 53/b maddesinin Anayasa yargısına taşınması istenmiştir. Ancak, Danıştay, bu istemimi, oy çokluğu ile ret ederek, hukuksuzluğa geçit vermiştir. Yasa koyucu bu hukuksuzluğa, 32 yıl sonra kısmen son vermiş ve 53/b maddesinde yaptığı değişiklik ile disiplin cezalarını; uyarma, kınama, yönetim görevinden ayırma, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma” sıralarken, bu cezalara karşılık gelecek disiplin suçlarına ise yer vermemiştir. Yasa koyucu, bu kez hukuk devleti ilkelerine açıktan aykırılığı, yani “disiplin suçlarını” belirleme yetkisini YÖK’e vermiştir. 32 sene sonra, bu kez açıktan yasa ile düzenlenmesi gereken hükmün Yönetmeliğe terk edilmesini, ibret olsun diye örneklemek istedim: “Hangi fiillere hangi disiplin cezasının

uygulanacağı, bu bentte sayılan kişilerin disiplin işlemleri ve disiplin amirlerinin yetkileri, Devlet memurlarına uygulanan usul ve esaslar da göz önüne alınmak suretiyle Yükseköğretim Kurulunca düzenlenir". Tek başına bu yasa maddesi bile, Anayasal organ ve kurumlardan TBMM ile YÖK'ün ne denli özensiz ve ne denli hukuktan habersiz olduğunu göstermektedir.

1.3.2014 günlü, 6528 sayılı Yasa ile gerçekleştirilen bu düzenleme, CHP tarafından Anayasa Mahkemesi (AYM)'ne taşınmıştır. **AYM, 14.01.2015 günü 2015/6 numaralı kararı** ile, halen uygulamak durumunda olduğumuz "Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği" nin dayanağı olan 2547 sayılı Yasa'nın, 1.3.2014 gün ve 6528 sayılı Yasa'nın 7. maddesi ile değiştirilen, 53. maddesinin (b) fıkrasını iptal etmiştir. Yüksek Mahkeme kararında; **"iptal edilen fıkranın; disiplin uygulamaları ile ilgili olarak genel ilkeleri ortaya koymamakta; disiplin cezalarını gerektiren hal ve durumları belirlememekte" olduğunu saptamakta ve "disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar", "disiplin cezasının verilmesinde zamanaşımı" ve "karar verme süreleri", "yüksek disiplin kurulunun çalışma usul ve yöntemleri", "kurul kararlarına itiraz ve savunma hakkı başta olmak üzere kamu görevlilerinin hakları", cezaların tatbik edilme şekli", ve " disiplin cezalarının hangi hallerde özlük dosyasından silinebileceği benzeri konuların" hiçbiri ile ilgili yasal düzenleme bulunmadığından, kapsama içinde bulunan disiplin işlemlerine ilişkin yöntem ve esasların yasada gösterilmeyerek, tüm bu işlemlerin YÖK'nca düzenlenmesini öngören kararında; "iptal edilen fıkranın; disiplin uygulamaları ile ilgili olarak genel ilkeleri ortaya koymamakta; disiplin cezalarını gerektiren hal ve durumları belirlememekte" olduğunu saptamakta ve "disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar", "disiplin cezasının verilmesinde zamanaşımı" ve "karar verme süreleri", "yüksek disiplin kurulunun çalışma usul ve yöntemleri", "kurul kararlarına itiraz ve savunma hakkı başta olmak üzere kamu görevlilerinin hakları", cezaların tatbik edilme şekli", ve " disiplin cezalarının hangi hallerde özlük dosyasından silinebileceği benzeri konuların" hiçbiri ile ilgili yasal düzenleme bulunmadığından, kapsama içinde bulunan disiplin işlemlerine ilişkin yöntem ve esasların yasada gösterilmeyerek, tüm bu işlemlerin YÖK'nca düzenlenmesini öngören fıkrayı, Anayasa'nın 38,128 ve 130 uncu maddelerine aykırı bulmuş ve iptaline karar vermiştir. Yüksek Mahkeme doğru bir işi, gecikmeli de olsa yapmış olmasına karşın, kararın yürürlüğünü dokuz ay ertelemiştir. Yani, 33 yıldır süregelen hukuka aykırılık, ortada AYM iptal kararına karşın, yükseköğretim kurul ve kurumlarındaki hukuka aykırılık, daha dokuz ay egemenliğini sürdürecektir, disiplin kılıcı sürdürülür kılınmıştır.**

Bu kılavuzda yer alan disiplin suç ve ceza işleri ilgili düzenlemeler, AYM'nin 14.01.2015 günü 2015/6 numaralı kararı üzerine, **2/12/2016 günlü 6764 sayılı Yasa'nın 26. maddesi** ile yapılmıştır.

2547 sayılı Yükseköğretim Yasası'nın 9. bölümünde yer alan “Disiplin İşleri İşlemleri” başlıklı 53. maddesi **YALNIZCA DEVLET VE VAKIF YÜKSEKÖĞRETİM KURUMDA GÖREV YAPAN AKADEMİK PERSONELLERE ÖZGÜDÜR. Bu kurumlarda çalışanlardan işçiler 4857 sayılı İş Kanunu ve iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine ve memurlar 657 Sayılı DMY hükümlerine bağlıdırlar (Bkz. 2547 S.Y. 53/b-Ek Tümce).**

III.

UYARI VE ÖNERMELER

Yükseköğretim kurumlarında, farklı yasalara bağlı olarak çalışan üç grup bulunmaktadır. 2547 sayılı Yasa ve bunun disiplin işlemleri, yalnızca öğretim elemanlarına özgüdür. 2547 sayılı Yükseköğretim Yasası'na eklenen 53/b maddesine göre, “**Disiplin ve Ceza İşleri**” başlıklı “**Dokuzuncu Bölüm**”, devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarının, yalnızca “**öğretim elemanlarına**” uygulanabilecek disiplin suç ve cezalarını içermektedir. Bu yasa hükmünü ve öğretim elemanlarına uygulanabilecek disiplin cezalarını, 2547 sayılı Yasadaki 53/b maddesini değiştirmeden alıntılıyoruz: “**53/b. (Değişik: 2/12/2016 - 6764/26 md.) Devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanlarına uygulanabilecek disiplin cezaları; “uyarma”, “kınama”, “aylıktan veya ücretten kesme”, “kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme”, “üniversite öğretim mesleğinden çıkarma” ve “kamu görevinden çıkarma” cezalarıdır.**

Bu farklılığa dayalı olarak, öğretim elemanları dışındaki çalışanlarına yönelik disiplin işlemlerine uygulanacak mevzuat ise,15..04.2020 günlü 7243 sayılı Yasanın 7. maddesinde şöyle işaret edilmektedir: **(Ek cümleler:15/4/2020-7243/7 md. Öğretim elemanları dışında iş sözleşmesiyle çalışan personel 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu ve iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine tabidir. Memurlar hakkında ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125 inci maddesi uygulanır”.**

Özensizlikten olacak, 6764 sayılı Yasa, 2547 sayılı Yasanın 9. bölümündeki “**Ceza İşleri**”, dışarıda bırakılmıştır. Anayasa’da ve 2547 sayılı Yasada “**mali ve yönetsel özerk kuruluşlar**” olarak tanımlanan vakıf yükseköğretim kurumları, bu özelliklerini yitirdikleri gibi, çalışanları, devlet memuru/kamu görevlisi değilken, disiplin kuralları ve ücretlerinin, devlet üniversitesindeki eşdaşlarından az olamayacağı kuralına konu kılınmıştır. Kamu kaynaklarından beslenmenin ödünü olmalı, vakıf/özel yükseköğretim kurumlarının sahip ve yöneticileri bu durum karşısında “koyunların sessizliğini” yeğlemişlerdir.

Sendikamız; 657 sayılı Devlet Memurları Yasası kapsamındaki “öğretmenler” için, Haziran 2022’de, Av. Metin İriz’e “**Öğretmen Disiplin Soruşturmasında Hukuki Yardım ve Savunma**” adlı bir rehber hazırlatmıştır. Yanı sıra Sendikamız “**Haklarınız Var**” başlıklı broşürü, üyelerimizin yararlanmasına sunmuştur.

Bu kılavuzdan yararlanacaklar, bu iki yayınımıza da başvurabilirler. Disiplin soruşturması ya da ceza soruşturmasına karşı en iyi savunma, kendi hukukumuzu bilmemiz ve soruşturmacı, disiplin amiri ya da disiplin kurulu huzuruna donanımlı olarak, haklarımızın bilincinde ve soruşturanların görev ve yetki sınırlarının bilerek çıkarsak, kumpası, düzmece soruşturmaları defetmemiz mümkündür.

Hakkında disiplin soruşturması başlatılan çalışan, önce bir dosya yada klasör açmalı, kendisine gönderilen tüm belgeler ile verdiği ifadeleri, yanıt vb.lerinin (Bütün iletişim, olanaklı ise yazılı olarak sürdürülmelidir.) birer örneği, bu dosyada korunmalıdır. Altına imza atılan her belge, ifade vb.lerinin bir örneği mutlaka alınmalı, örnek verilmediğinde ise, durum tutanakla belirlenerek, görevlendiren disiplin amirine, yazılı olarak, soruşturmacı şikâyet edilmelidir.

Hakkında disiplin soruşturması yapıldığına ilişkin bildirim alan çalışanımız, öncelikle, disiplin amiri tarafından düzenlenen ve soruşturmacıya verilen görevin sınırlarını içeren **“DİSİPLİN SORUŞTURMASI EMRİ (Tensip Belgesi)”**nin, bildirimle ekli olup-olmadığına bakmalıdır. Eğer, soruşturma bildiriminde böyle bir belge yoksa soruşturmacı ya da soruşturma kurulundan, bu görev ve yetki belgesi istenmelidir. Onaylı bir örneğinin tarafına gönderilmesini, bu belge sunulmaksızın ifade verilemeyeceğini, ya kurumu aracılığı ile kurum evrakına kayıt ettirerek (bu durumda alındı belgesi karşılığında) vermeli ya da taahhütlü mektup ile soruşturmacıya iletilmelidir.

Hakkında disiplin soruşturması açılan çalışan, öncelikle, kendisine yapılan çağrının, **“İFADE VERMEYE”** yönelik olup-olmadığına bakmalıdır. **“SAVUNMA YAPMA ÇAĞRISI”** olması durumunda, soruşturmacıya, yazılı olarak **“savunmaya değil, ifade vermeye çağrılması gerektiğini”** bildirmeli ve bu düzeltme yapılması durumunda ifade vereceğini, savunma hakkını, soruşturma raporunun düzenlenmesinden sonra disiplin amiri ya da disiplin kurulu önünde yapacağını belirtmelidir. **SORUŞTURMACI / SORUŞTURMA KURULU/KOMİSYONU, SUÇLAMAYA KONU KILINANIN İFADESİNİ (SAVUNMASINI DEĞİL) ALMA İLE GÖREVLİDİR.**

Hakkında disiplin işlemi başlatılan kişi, bu uyarı ve yanıtını, ya kurum evrakından geçirerek ulaştırabilir (Bu durumda belge kayıt tarih ve numarası alınmalıdır.) ya da taahhütlü mektup ile soruşturmacıya ulaştırmalıdır.

Hakkında disiplin soruşturması açılan sendikali çalışan, üyesi olduğu şube başkanlığına bilgi vermeli, gerek duyuyor ise, sendikadan avukat ile sendika temsilcisini de bu sürece katmanın gereklerini yerine getirmelidir.

Soruşturmacı tarafından kendisine sunulması gereken ve disiplin amiri imzasını taşıyan “**Disiplin Soruşturması Emri**” ile var ise eklerini, savunmanı ve sendika temsilcisi ile birlikte incelemeli, soruşturmanın eksiksiz ve yasal kurallara uygun olmasını sağlamalıdır.

Bu aşamadan sonra, ifade vermeye karar verildiğinde (**ifade vermeme hakkı da var, bu atılı suçun kabul edilmesi anlamına gelmez**), ifadenin sözlü ya da yazılı olması konusunda bir seçimde bulunulmalıdır. Sözlü ifade verme yeğlendiğinde, ifade yerine, avukat ve sendika temsilcisi ile birlikte gidilmeli ve onların da ifadede bulunacakları belirtilmelidir. Sözlü ifade sırasında, “**disiplin soruşturması emri**” sınırları içinde yöneltilcek soruların önce, yazılı olarak kendisine yöneltilmesi istenmeli, bu gerek yerine getirildikten sonra, verilecek ifadelerin yeminli yazman tarafından tutanağa dönüştürülmesine özen gösterilmeli ve kendisi ile soruşturmacı ve yeminli yazman tarafından birlikte imzalanacak tutanaktan, bir örnek alınmalıdır.

İfade yazılı verilecek ise, atılı suç konusunda, var ise belge, kanıt vb.lerin örneği istenmeli, yazılı ifade, sendika avukatı ve sendika temsilcisinin görüşü alınarak, ya elden, ancak alındı belgesi ile teslim edilmeli ya da soruşturmacıya taahhütlü mektup ile gönderilmelidir.

Soruşturmacı tarafından hazırlanan raporun, görevlendiren disiplin amirine sunulması sonrasında, hakkında disiplin soruşturması sürdürülen çalışan, disiplin amirine başvurarak, soruşturmacı tarafından hazırlanan raporda bir ceza önermesi söz konusu ise, buna karşı SAVUNMA HAKKINI KULLANMAK İSTEDİĞİ bildiriminde bulunacaktır.

Disiplin cezaları, bilindiği gibi, soruşturmacı raporuna bağlıdır. Bu çerçevede, atılı suç konusunda “uyarı cezası”, “kınama cezası” ya da “aylıktan kesme cezası”, doğrudan disiplin amiri tarafından verilir. Bu nedenle, **SAVUNMA HAKKININ KULLANIMI, DİSİPLİN AMİRİNE KARŞI YAPILIR ve SAVUNMA HAKKININ KULLANIMINDA AVUKAT VE SENDİKA TEMSİLCİSİNİN BULUNMASI İSTENİLİR.**

Savunma da ifadede olduğu gibi, sözlü ve yazılı olarak yapılır. Sözlü yapılması durumunda, savunma tutanağından onaylı bir örnek alınmalıdır. Savunma hakkının tam ve sağlıklı biçimde kullanılması için, soruşturma dosyasının bir örneği, hakkında soruşturma yapılan çalışan tarafından istenilmeli ve savunma, soruşturmacının saptamalarına ve değerlendirmelerine dayalı olarak yapılmalıdır.

“Kademe İlerlemesinin Durdurulması veya Birden Fazla Ücretten Kesme” cezası, bilindiği gibi “Disiplin Kurulu”; **“Üniversite Öğretim Mesleğinden Çıkarma”** ve **“Kamu Görevinden Çıkarma Cezası”** ise

“YÖK-Yüksek Disiplin Kurulu” kararları ile verilmektedir. Ancak YÖK-YDK tarafından görüşülerek, kararlaştırılacak bu iki ceza önerisi, akademik personelin görev yaptığı akademik birimde oluşturulmaktadır. Bu aşamada ifade verme ve savunma hakkının kullanımında duyarlı olunmalıdır. Eğer, öneri bu iki ceza ise, bu yine sendika avukatı ve sendika temsilcisi ile durum önceden gözden geçirilmeli ve avukat ve sendika temsilcisinin de savunma hakkının kullanılacağı oturuma çağırılması, yazılı olarak istenilmelidir.

Savunma hakkının kullanımında, savunma yapacak olanın isteğine karşın, avukatın ve/ya da sendika temsilcisinin oturumda bulundurulmaması, verilen kararın iptaline neden olmaktadır. Bu kurallara ve haklarımıza sahip çıkmada duraksama göstermememiz gerekmektedir.

Prof. Dr. Mustafa Altıntaş

Ekim 2023

BİRİNCİ AYRIM

A) 2547 SAYILI YÜKSEKÖĞRETİM YASASI'NDA DEVLET VE VAKIF YÜSEKÖĞRETİM KURUMLARINDAKİ AKADEMİK PERSONELE İLİŞKİN DİSİPLİN İŞLEMLERİ

(06 Kasım 1981'de yürürlük kazanan 2547 sayılı Yükseköğretim Yasası'nın 53. maddesinde kurallaştırılan "Disiplin ve Ceza İşleri, 02.12.2016'ya kadar, suç ve cezayı da içeren Disiplin Yönetmeliği ile yürütülmüştür. Yaklaşık 35 yıl süren bu hukuka aykırılık, onca karşı çıkılmasına karşın, Danıştay tarafından da görmezlikten gelinmiş ve en sonunda Anayasa Mahkemesi (AYM) tarafından iptal edilmiştir. Yasa koyucu, bu kez de Yönetmelik ile düzenlenmesi gereken hususları da içerecek biçimde, "Disiplin ve Ceza İşleri"ni tek maddede düzenleme gibi bir garipliğin yaratıcısı olmuştur. 53. maddeyi burada, 2547 sayılı Yasada yer aldığı biçimde alıntılamanın doğru olacağına karar kılınmıştır. Dipnotlar ve AYM kararlarına da yer verilmiştir. Bu dipnotlar, kaynağa erişmek isteyenler açısından kolaylık sağlayacaktır.

2547 sayılı Yasaya eklenen ve Disiplin ve Ceza İşlerini içeren 53. maddeyi olduğu gibi alıntılanmış bulunmaktayız. Bu maddedeki yanlışlıkları, karmaşıklıkları, özensizlikleri, çelişki ve kendi içindeki aykırılıklara yönelik düşünce ve önermelerimizi ayraç/parantez içinde kalın ve italik olarak yazmış bulunmaktayız. Dileğimiz, bunların başta yasa koyucular ve uygulayıcılar tarafından ayırdına varılarak düzeltilmesidir).

“DOKUZUNCU BÖLÜM”

DİSİPLİN İŞLERİ/İŞLEMLERİ

I. GENEL ESASLAR:

Madde 53 –

A. DİSİPLİN AMİRLERİ:

(Değişik: 2/12/2016 – 6764/26 md.) Yükseköğretim Kurulu Başkanı üst kuruluşlar, rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürlerinin (...) (2); rektör, üniversitenin; bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürü, bağımsız vakıf meslek yüksekokulunun; dekan, fakültenin; enstitü ve yüksekokul müdürleri, enstitü ve yüksekokulların; kadrosu bulunan uygulama araştırma merkezi ile bağımsız enstitü müdürleri, uygulama araştırma merkezi ile enstitünün; bu birimlerin genel sekreter veya sekreterleri de bağlı birim personelinin **disiplin amirleridir**.

(Madde, karmaşayı içermektedir. Öncelikle 2547 sayılı Yasanın “Dokuzuncu Bölüm-Disiplin ve Ceza İşleri” başlığını taşıyan 53. maddesinin, YALNIZCA VE YALNIZCA AKADEMİK PERSONELE ÖZGÜ OLDUĞU akıldan çıkarılmaması gerekmektedir (Bkz. 53/b- Ek Tümce). YÖK ve yükseköğretim kurumlarında akademik personel dışında, memurlar ve işçiler görev yapmaktadırlar. Bunların disiplin işlerinin 4857 sayılı İş Kanunu ve iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine ve memurlar 657 Sayılı DMY hükümlerine bağlı olduğu da, yine 53/b-Ek Tümcede yer almaktadır. Bu ayırımın uygulanmasına özen gösterilmelidir (Bkz. 2547 S. Md. 53/b-Ek Tümce).

Bu yasa hükmü ortada iken, üstteki 53/a maddesinde sayılı disiplin amirleri, kimlerin olduğu belirtilmeden YÖK Başkanı, rektör, dekan, müdür sıralanırken, bir de “bağlı birim personeli” için disiplin amirleri olarak “genel sekreter” ve “sekreter” işaret edilmektedir.

Burada da göz önüne alınması gereken iki nokta vardır. İlki, YÖK Başkanı, üst kuruluşların disiplin amiri olarak tanımlanmaktadır. 2547 sayılı Yasada üst kuruluş olarak “Yükseköğretim Kurulu (YÖK)” ile “Üniversitelerarası Kurul (ÜAK)” yer almaktadır. YÖK Başkanı, ÜAK Başkanı olmayıp, ÜAK Başkanı, dönerli olarak ÜAK tarafından belirlenmektedir. Yanı sıra, bu iki kurul da kurul olmanın ötesine taşarak “KURUM” olmuşlardır. Her iki kurum,

“Genel Kurul”, “Başkan” ve “Yürütme Kurulu” olarak üç organ ve çok sayıda daire ile devasa kurum olmuşlardır.

İkincisi ise rektörün üniversitenin disiplin amiri olarak tanımında karşımıza çıkmaktadır. Üniversite birimleri, fakülte, enstitü ve yüksekokul olarak sıralanmakta ve bunların yöneticilerini “kurumlarının disiplin amiri” tanımlamaktadır. Rektör, olsa olsa doğrudan rektörlüğe bağlı akademik kurumlarının akademik kadroları için disiplin amirliği ile yetkilidir).

B. DİSİPLİN CEZALARI:

(Değişik: 2/12/2016 - 6764/26 md.) Devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanlarına uygulanabilecek disiplin cezaları “uyarma”, “kınama”, “aylıktan veya ücretten kesme”, “kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme”, “üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma” cezalarıdır.

(Ek cümleler:15/4/2020-7243/7 md.) **Öğretim elemanları dışında iş sözleşmesiyle çalışan personel 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu ve iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine tabidir. Memurlar hakkında ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125. maddesi uygulanır (2).**

(1) Uyarma Cezası (Değişik:15/4/2020-7243/7 md.): Öğretim elemanına, görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir. Uyarma cezasını gerektiren fiiller şunlardır (4 eylem):

- a) Maiyetindeki elemanların yetiştirilmesinde özen göstermemek.
- b) Destek alınarak yürütülen araştırmalar sonucu yapılan yayınlarda destek veren kişi, kurum veya kuruluşlar ile bunların katkılarını belirtmemek.

(1) 17/2/2011 tarihli ve 6114 sayılı Kanunun 11 inci maddesiyle, bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde yer alan “Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanı,” ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

(2) 15/4/2020 tarihli ve 7243 sayılı Kanunun 7 nci maddesiyle, (a) fıkrasında yer alan “ve 53/Ç maddesinin birinci fıkrasının © bendinde yer alan fiillerle ilgili olarak öğretim elemanlarının” ibaresi madde metninden çıkarılmış, (b) fıkrasının birinci paragrafında yer alan “elemanları, memur ve diğer personeline” ibaresi “elemanlarına” şeklinde değiştirilmiştir.

c) Görevin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak.

d) Usulsüz müracaat veya şikayette bulunmak.

(2) **Kınama Cezası** (Ek cümle: 15/4/2020-7243/7 md.) Öğretim elemanına, görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir. Kınama cezasını gerektiren fiiller şunlardır (16 eylem): (1)

a) (Mülga:15/4/2020-7243/7 md.)

b) Resmi olarak ders vermekle yükümlü bulunulan öğrencilere özel ders vermek.

c) (Mülga:15/4/2020-7243/7 md.)

d) Üniversite veya bağlı birimlerin sınırları içinde herhangi bir yeri kurumun izni olmadan hizmetin amaçları dışında kullanmak veya kullandırmak.

e) Yayınlarında hasta haklarına riayet etmemek.

f) İnsanlarla ilgili biyomedikal araştırmalarda veya diğer klinik araştırmalarda ilgili mevzuat hükümlerine aykırı davranmak.

g) İncelemek üzere görevlendirildiği bir eserde yer alan bilgileri eser sahibinin açık izni olmaksızın yayımlanmadan önce başkalarıyla paylaşmak.

h) Bilimsel bir çalışma kapsamında yapılan anket ve tutum araştırmalarında katılımcıların açık rızasını almadan ya da araştırma bir kurumda yapılacaksa ayrıca kurumun iznini almadan elde edilen verileri yayımlamak.

I) Araştırma ve deneylerde, çalışmalara başlamadan önce alınması gereken izinleri yetkili birimlerden yazılı olarak almamak.

j) Araştırma ve deneylerde mevzuatın veya Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin ilgili araştırma ve deneylere dair hükümlerine aykırı çalışmalarda bulunmak.

- k) Araştırmacılar veya yetkililerce, yapılan bilimsel araştırma ile ilgili olarak muhtemel zararlı uygulamalar konusunda ilgilileri bilgilendirme ve uyarma yükümlülüğüne uymamak.
- l) (Mülga:15/4/2020-7243/7 md.)
- m) İçeriğı itibarıyla şiddet veya nefret amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları teşhir etmek yahut kurumların herhangi bir yerine asmak.(2)
- n) Yükseköğretim kurumları içinde siyasi parti faaliyetinde bulunmak veya siyasi parti propagandası yapmak.
- o) (Ek:15/4/2020-7243/7 md.) Görevin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, kusurlu davranmak.
- p) (Ek:15/4/2020-7243/7 md.) Mevzuatta öngörülen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemek.
- r) (Ek:15/4/2020-7243/7 md.) Görevi sırasında amirine sözle saygısızlık etmek.
- s) (Ek:15/4/2020-7243/7 md.) Görevle ilgili resmi araç, gereç ve benzeri eşyayı özel işlerinde kullanmak, kaybetmek veya kusurlu davranışlarıyla bunlara zarar vermek.
- t) (Ek:15/4/2020-7243/7 md.) Taşıdığı sıfatın gerektirdiğı özen yükümlülüğüne aykırı, genel ahlak ve edep dışı tutum ve davranışlarda bulunmak.
- u) (Ek:15/4/2020-7243/7 md.) Görevi gereğı katılmakla yükümlü olduğı kurul ve toplantılara izinsiz veya özürsüz olarak bir yıl içinde birden fazla katılmamak.
- (3) **Aylıktan veya Ücretten Kesme Cezası:** Brüt aylıktan veya ücret bir defaya mahsus olmak üzere 1/30 ila 1/8 arasında kesinti yapılmasıdır. Aylıktan veya ücretten kesme cezasını gerektiren fiiller şunlardır: (14 Eylem) (1),(2),(3)

(1) 15/4/2020 tarihli ve 7243 sayılı Kanunun 7 nci maddesiyle, bu bentte yer alan "657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak bu Kanun kapsamındaki kamu görevlileri için kınama" ibaresi "Kınama" şeklinde değıştirilmiştir. →

- a) Yükseköğretim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarının organlarında yapılan konuşma ve alınan kararları, yetkili olmadığı halde organ veya üyelerinin aleyhinde davranışlara yol açmak maksadıyla dışarı yaymak.
- b) Kuruma ait araç, gereç, belge ve benzeri eşyayı görevin sona ermesine ve kurumca yazı ile istenmesine rağmen belirlenen süre içinde geri vermemek.
- c) Araştırma ve deneylerde, hayvanlara ve ekolojik dengeye zarar vermek.
- d) Bilimsel çalışmalarda, diğer kişi ve kurumlardan temin edilen veri ve bilgileri, izin verildiği ölçüde ve şekilde kullanmamak, bu bilgilerin gizliliğine riayet etmemek ve korunmasını sağlamamak.
- e) Bilimsel araştırma için sağlanan veya ayrılan kaynakları, mekânları, imkânları ve cihazları amaç dışı kullanmak.
- f) **(Mülga:15/4/2020-7243/7 md.)**
- g) Bir araştırmanın sonuçlarını, araştırmanın bütünlüğünü bozacak şekilde ve uygun olmayan biçimde parçalara ayırıp birden fazla sayıda yayımlayarak bu yayınları akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak.
- h) Aktif katkısı olmayan kişileri yazarlar arasına dâhil etmek veya olan kişileri dâhil etmemek, yazar sıralamasını gereksiz ve uygun olmayan bir biçimde değiştirmek, aktif katkısı olanların isimlerini sonraki baskılarda eserden çıkartmak, aktif katkısı olmadığı hâlde nüfuzunu kullanarak ismini yazarlar arasına dâhil ettirmek.

-
- (2) 15/4/2020 tarihli ve 7243 sayılı Kanununun 7 nci maddesiyle, bu bentte yer alan “; terör ve” ibaresi “veya” şeklinde “veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek” ibaresi “veya bunları teşhir etmek yahut kurumların herhangi bir yerine asmak” şeklinde değiştirilmiştir.
- (3) 15/4/2020 tarihli ve 7243 sayılı Kanununun 7 nci maddesiyle, bu bentte yer alan “Devlet yükseköğretim kurumlarında brüt” ibaresi “Brüt” şeklinde, “; vakıf yükseköğretim kurumlarında brüt” ibaresi “veya” şeklinde, “657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak bu Kanun kapsamındaki kamu görevlileri için aylıktan” ibaresi “Aylıktan” şeklinde değiştirilmiştir.

- I) Dayanaksız, yersiz ve kasıtlı olarak suç isnadında bulunmak.
- j) Hukuka aykırı olarak kurumun bilişim sisteminin bütününe veya bir kısmına kasten girmek veya orada kalmak.
- k) (Ek:15/4/2020-7243/7 md.) Akademik atama ve yükseltmelere ilişkin başvurularda bilimsel araştırma ve yayınlara ilişkin yanlış veya yanıltıcı beyanda bulunmak.
- l) (Ek:15/4/2020-7243/7 md.) Kasıtlı olarak; görevi tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek.
- m) (Ek:15/4/2020-7243/7 md.) Özürsüz ve kesintisiz 3–9 gün göreve gelmemek.
- n) (Ek:15/4/2020-7243/7 md.) Görev yeri sınırları içerisinde herhangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak, bu yeri kullanmak veya kullandırmak.
- o) (Ek:15/4/2020-7243/7 md.) Yasaklanmış her türlü yayını basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya teşhir etmek.

(4) Kademe İlerlemesinin Durdurulması veya Birden Fazla Ücretten

Kesme Cezası: Devlet yükseköğretim kurumlarında görev yapan aylıklı öğretim elemanlarının buldukları kademedeki ilerlemelerinin fiilin ağırlık derecesine göre, bir ila üç yıl arasında durdurulması; vakıf yükseköğretim kurumları öğretim elemanlarının ise, fiilin ağırlık derecesine göre, üç ila altı ay süreyle brüt ücretinden 1/30 ila 1/8 arasında kesintiye gidilmesidir. Kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasını gerektiren fiiller şunlardır. (14 Eylem) (1)

- (1) 15/4/2020 tarihli ve 7243 sayılı Kanununun 7. maddesiyle, bu bentte yer alan “bulunulan kademedeki ilerlemenin,” ibaresi “görev yapan aylıklı öğretim elemanlarının buldukları kademedeki ilerlemelerinin” şeklinde, “vakıf yükseköğretim kurumlarında” ibaresi “vakıf yükseköğretim kurumları öğretim elemanlarının” şeklinde, “brüt ücretten 1/4 ila 1/2” ibaresi “brüt ücretinden 1/30 ila 1/8” şeklinde ve “657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak bu Kanun kapsamındaki kamu görevlileri için kademe ilerlemesinin durdurulması” ibaresi “Kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme” şeklinde değiştirilmiş, bendin (h) alt bendine “ayrımı yapmak,” ibaresinden sonra gelmek üzere “görevin gereklerine aykırı davranmak suretiyle” ibaresi eklenmiştir.

- a) Hizmet içinde resmi bir belgeyi tahrif etmek, yok etmek, gizlemek veya sahte olarak düzenlemek, sahte belgeyi bilerek kullanmak, kullandırmak.
- b) Görevi sebebiyle veya görevi sırasında doğrudan veya dolaylı olarak her ne ad altında olursa olsun menfaat sağlamak, iş sahiplerinden veya öğrencilerden borç para istemek veya almak.
- c) Kamu hizmetlerinin yürütülmesini engellemek, boykot ve işgal eyleminde bulunmak.
- d) Ders, seminer, konferans, laboratuvar, grafik çalışma ve sınav gibi öğretim çalışmalarının yapılmasına engel olmak; görevlileri, öğrencileri eğitim-öğretim alanı dışına çıkartmak; görev yapılmasına engel olmak; öğrencileri bu tür davranışlara teşvik etmek veya zorlamak ya da bu maksatla yapılacak hareketlere iştirak etmek.
- e) Basın-yayın veya bilişim sistemlerini kullanarak amiri, iş arkadaşları, personeli, hizmetten yararlananlar veya öğrencileri hakkında gerçeğe aykırı açıklamada veya haksız isnatta bulunmak veya rızaları olmaksızın özel hayatlarıyla ilgili açıklama yapmak.
- f) İnsanlarla ilgili biyomedikal araştırmalarda ve diğer klinik araştırmalarda ilgili mevzuat hükümlerine aykırı davranmak suretiyle kişilere zarar vermek.
- g) Bilimsel araştırmalarda gerçekte var olmayan veya tahrif edilmiş verileri kullanmak, araştırma kayıtları veya elde edilen verileri tahrif etmek, araştırmada kullanılmayan cihaz veya materyalleri kullanılmış gibi göstermek, destek alınan kişi ve kuruluşların çıkarları doğrultusunda araştırma sonuçlarını tahrif etmek veya şekillendirmek.
- h) Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, görevin gereklerine aykırı davranmak suretiyle kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak. (1)
- 1) **(Mülga:15/4/2020-7243/7 md.)**
- j) **(Ek:15/4/2020-7243/7 md.)** Mükerrer yayınlarını akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak.

- k) (Ek:15/4/2020-7243/7 md.) Göreve sarhoş gelmek, görev yerinde alkollü içki içmek.
- l) (Ek:15/4/2020-7243/7 md.) Gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek.
- m) (Ek:15/4/2020-7243/7 md.) İlgili kanunların tanıdığı istisnalar dışında ticaret yapmak, yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak.
- n) (Ek:15/4/2020-7243/7 md.) Görevi gereği öğrendiği ve gizli kalması gereken bilgi ve belgeleri açıklamak.
- o) (Ek:15/4/2020-7243/7 md.) Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya hizmetten yararlananlara hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek.
- (5) **Üniversite Öğretim Mesleğinden Çıkarma Cezası:** Akademik bir kadroya bir daha atanmamak üzere üniversite öğretim mesleğinden çıkarmadır. (Değişik cümle:15/4/2020-7243/7 md.) Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasını gerektiren fiiller şunlardır: (3 Eylem)
- a) (Ek:15/4/2020-7243/7 md.) Başkalarına ait özgün fikir, metot, veri veya eserleri bilimsel kurallara uygun biçimde atıf yapmadan kısmen veya tamamen kendisine ait gibi göstermek.
- b) (Ek:15/4/2020-7243/7 md.) Atama ve yükselmelerde, unvan veya derece kazanılmasında; anket uygulama, veri toplama gibi akademik değerlendirme içermeyen katkılar dışında kişisel emek ve birikimine dayanmayan, başkaları tarafından ücret karşılığında veya ücretsiz olarak üretilmiş yayın ve çalışmalar kullanmak.
- c) (Ek:15/4/2020-7243/7 md.) Özürsüz veya izinsiz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek.
- (“Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezası” anlamsızdır. “Üniversite öğretim mesleği” adlı bir meslek yoktur. Ünvan edinme amaçlı bilimsel etkinlikte, yayımlarında, başkalarından aşırma yapanlar için uygulanması gereken ceza, anılan akademik ünvanın geri alınmasıdır. Hele hele, “özürsüz ya da izinsiz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemenin” karşılığının meslekten çıkartılmaya konu kılınması anlamsız olup, bu durumun olsa olsa “görevden çekilmiş sayma” olarak değerlendirilmesi gerekir.)*

(6) Kamu Görevinden Çıkarma Cezası: Kamu kurum ve kuruluşları ile vakıf yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanı ve memur olarak bir daha atanmamak üzere kamu görevinden çıkarmadır. Kamu görevinden çıkarma cezasını gerektiren fiiller şunlardır: (6 Eylem) (2)

- a) **(Değişik:15/4/2020-7243/7 md.)** Terör niteliğinde eylemlerde bulunmak veya bu eylemleri desteklemek, kamu imkân ve kaynaklarını bu örgütler için kullanmak ya da kullanırmak.
- b) Amire, iş arkadaşlarına, personeline, hizmetten yararlananlara veya öğrencilerine fiili saldırıda veya cinsel tacizde bulunmak.
- c) Kamu hizmeti veya öğretim elemanı sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak.
- d) Uyuşturucu veya uyuşturucu olarak kabul edilen diğer uyarıcı maddeleri kullanmak, bulundurmak, başkalarına vermek, kullanılmasını özendirmek, satmak, imal etmek.
- e) Hukuka aykırı olarak kurumun verilerini elde etmek, kaydetmek, kullanmak, depolamak, dağıtmak, değiştirmek veya yok etmek.
- f) Kurumun bilişim sistemlerinin işleyişini kasten engellemek veya bozmak.

(15.04.2020 günlü 7243 sayılı Yasa ile 2547 sayılı Yasa'nın 53 maddesi yeniden düzenlenir iken, öğretim elemanlarının işleyebilecekleri potansiyel suç sayısı 57 olarak belirlenmiştir.

-
- (1) 15/4/2020 tarihli ve 7243 sayılı Kanunun 7. maddesiyle, bendin birinci paragrafının birinci cümlesinde yer alan "rektörlerin 1609 sayılı Bazı Cürümlerden Dolayı Memurlar ve Şerikleri Hakkında Takip ve Muhakeme Usulüne Dair Kanun" ibaresi "rektörler hakkında 19/4/1990 tarihli ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu" şeklinde değiştirilmiş ve ikinci paragrafında yer alan "1609 sayılı Bazı Cürümlerden Dolayı Memurlar ve Şerikleri Hakkında Takip ve Muhakeme Usulüne Dair Kanun" ibaresi "3628 sayılı Kanun" şeklinde değiştirilmiştir.
 - (2) 15/4/2020 tarihli ve 7243 sayılı Kanunun 7. maddesiyle, bu bentte yer alan "4 Şubat 1329 tarihli Memurun Muhakematı Hakkında Kanun" ibaresi "2/12/1999 tarihli ve 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun" şeklinde değiştirilmiştir.

Bunlara yönelik olarak ceza sayısı da uyarmadan, kamu görevinden çıkartmaya uzanan 6 adet cezaya konu kılınmışlardır. Sanki üniversite/yükseköğretim kurumları öğretim elemanları potansiyel suçlular kümesi! Bu sakat, sağlıklı olmayan ve öğretim elemanlarını aşağılayan yaklaşımdan uzaklaşmanın kaçınılmaz olduğu düşüncesindeyiz.

Vakıf yükseköğretim kurumlarında “sözleşmeli” olarak çalışan öğretim elemanlarını, gerek ücret tabanı ve gerekse çalışma güvencesine kavuşturmak amacı ile devlet üniversitesindeki öğretim elemanları statüsüne sokan düzenleme, Anayasa ve 2547 sayılı Yükseköğretim Yasasına aykırılık taşımamasının ötesinde, kimi ucube uygulamalara kapı aralamıştır. Örneğin, disiplin cezası olarak getirilen “aylıktan ya da ücretten kesme cezası”, “kademe ilerlemesinin durdurulması/birden fazla ücretten kesme cezası”, “üniversite öğretim mesleğinden çıkarma” ve hele hele kamu görevlisi olmayanların “kamu görevinden çıkarma cezası” nasıl uygulama bulacaktır?)

C. DİSİPLİN SORUŞTURMASI VE SAVUNMA HAKKI:

MADDE 53/A- (EK: 2/12/2016 – 6764/27 MD.)

i) Disiplin Soruşturmasında Uyulacak Esaslar:

- a) Disiplin cezası verilmesini gerektiren bir fiilin işlendiğini öğrenen disiplin amiri, yazılı olarak disiplin soruşturması başlatır. Üst disiplin amirinin soruşturma açtığı veya açtığı disiplin olayında alt disiplin amiri ayrıca soruşturma yapamaz veya yaptıramaz. Daha önce açılmış soruşturma varsa bunlar üst amirin açtığı veya açtığı soruşturma ile birleştirilir.

(Yasanın 53 (a) maddesinde “disiplin amirleri”, açıkça tanımlanmıştır. Bu maddede “üst disiplin amiri”, “alt disiplin amiri” diye bir ayrıma yer verilmemiştir. Bu nedenle uygulama bulamayacak bir kuraldır.)

- b) Bilimsel araştırma ve yayın etiğine ilişkin disiplin cezası verilmesini gerektiren fiiller açısından soruşturma başlatılmadan önce bilimsel araştırma ve yayın etiği kurullarınca inceleme yapılması zorunludur.
- c) Disiplin amiri soruşturmayı kendisi yapabileceği gibi, soruşturmayı yapmak üzere birim içerisinden soruşturmacı veya komisyon

görevlendirebilir. Ancak zorunlu hallerde rektörlük aracılığıyla diğer birimlerden soruşturmacı talep edilebilir.

- d) Soruşturmacının görev ve unvanı, soruşturulanın görev ve unvanının üstünde veya onunla aynı düzeyde olmalıdır.
- e) Fiilin ast ile üst tarafından birlikte işlenmesi hâlinde soruşturma usulü ve disiplin cezası verme yetkisi üste göre belirlenir.

(Üniversite/yükseköğretim kurumlarında, öğretim elemanları arasında “üstlük”, “üstlük” benzeri makamlar bulunmamaktadır. Akademik ünvan farklılıkları vardır.)

- f) Soruşturulanın disiplin cezası verilmesini gerektiren fiili işlediği ve disiplin soruşturmasının başlatıldığı tarihteki görev veya unvanının farklı olması hâlinde, disiplin soruşturması, üst görev veya unvanı esas alınarak yürütülür. Disiplin amirinin belirlenmesi ve uygulanacak diğer disiplin hükümleri, görev yapılan kurumun tabi olduğu mevzuata göre belirlenir.

(Bu fıkrada “...uygulanacak diğer disiplin hükümleri, görev yapılan kurumun tabi olduğu mevzuata göre belirlenir” tümcesi ile, disiplin işlemleri, 2547 sayılı Yükseköğretim Yasası dışındaki mevzuata bağlı kılınmaktadır. 2547 sayılı Yasa, üniversite/yükseköğretim kurumlarındaki akademik personeli bağlamaktadır. Bu da işlemesi olanağı olmayan bir maddedir.)

- g) Soruşturmacı, disiplin soruşturmasıyla ilgili bilgi ve belgeleri toplama, ifade alma, tanık dinleme, bilirkişiye başvurma, keşif yapma, inceleme yapma ve ilgili makamlarla yazışma yetkisini haizdir.
- h) Soruşturmacının, görevlendirme kapsamında talep ettiği bilgi ve belgeler gecikmeksizin kendisine verilir.
- İ) Soruşturmacı, görevlendirildiği konuda soruşturma yürütür; soruşturma sırasında disiplin soruşturmasına konu olabilecek başka fiillerin ortaya çıkması durumunda bunları gecikmeksizin disiplin amirine bildirir.
- j) Soruşturma işlemleri bir tutanakla tespit olunur.

k) Soruşturmanın gizliliği esastır.

l) Soruşturma, görevlendirme yazısının tebliğ tarihinden itibaren iki ay içinde tamamlanır. Soruşturma bu süre içinde tamamlanamaz ise, soruşturmacı gerekçeli olarak ek süre talep edebilir, disiplin amiri gerekçeyi değerlendirerek ve zamanaşımı sürelerini dikkate alarak karar verir.

m) Fiili işleyen emeklilik veya başka nedenlerle görevinin sona ermesi, hakkında soruşturma açılmasına ve soruşturmanın devamına engel olmaz. Bu durumda soruşturma sonunda verilen disiplin cezası, özlük dosyasında saklanır. Aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezaları, ilgilinin kamu görevine dönmesi ya da bir vakıf yükseköğretim kurumunda göreve başlaması halinde uygulanır.

(Görevden ayrılan öğretim elemanı hakkında, ayrılma sonrasında da sürdürülen disiplin işlemi sonucunda verilen aylıktan ya da ücretten kesme cezasının, ilgilinin vakıf yükseköğretim kurumunda göreve başlaması durumunda uygulanacağına ilişkin düzenlemenin geçerliliği mümkün değildir. Bu düzenleme aynı zamanda vakıf yükseköğretim kurumunda görev almayı, kamu görevi olarak kabul etmemektedir. Bu yaptırımı uygulayacak vakıf yükseköğretim kurumu, bu kesintiyi kendi hesabına mı, yoksa Hazine'ye mi aktaracaktır?)

n) Bir fiilden dolayı ilgili hakkında ceza soruşturması veya kovuşturması yapılıyor olması, aynı fiilden dolayı disiplin soruşturması yapılmasına, ceza verilmesine ve bu cezanın yerine getirilmesine engel değildir. Gerektiğinde ceza kovuşturması bekletici mesele yapılabilir. Bu durumda disiplin soruşturmasına ilişkin zamanaşımı süreleri durur.

(Eylemin ceza soruşturma/kovuşturması ile disiplin işlemine konu kılınması durumunda, disiplin işleminin ceza kovuşturması sonrasına ertelenmesinin, disiplin amirinin istencine bağlı kılınması yerine, bunun disiplin işleminin durdurulması kuralına bağlanması gerekmektedir.)

o) Bir fiilin diğer kanunlar uyarınca idari yaptırıma bağlanmış olması, aynı fiile bu Kanun kapsamında disiplin cezası verilmesine engel teşkil etmez.

ii) Savunma Hakkı Kapsamında Gözetilecek Hususlar:

- a) Soruşturulana, iddialar hakkında savunma imkânı tanınmadan disiplin cezası verilemez. Soruşturmayı yapanın yedi günden az olmamak üzere verdiği süre içinde veya belirtilen tarihte geçerli bir mazereti olmaksızın savunmasını yapmayan, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.
- b) Savunmaya davet yazısında hakkında disiplin soruşturması açılan fiilin neden ibaret bulunduğu, savunmasını belirtilen sürede yapmadığı takdirde savunmasından vazgeçmiş sayılacağı bildirilir.
- c) Disiplin cezası vermeye yetkili makamlar gerek görürse, isnat edilen fiil ve soruşturma raporunda önerilen disiplin cezasını da belirtmek suretiyle, bu maddedeki esaslar çerçevesinde (a) ve (b) bentlerindeki usule göre tekrar savunma isteyebilir.

(Öncelikle yasa koyucu büyük bir kafa karışıklığını üretmiştir. “Disiplin Soruşturması ve Savunma Hakkı” başlıklı 53/A maddesi (g) fıkrasında soruşturmacı, ister kişi, ister kurul olsun, bunların görevi ve yetkilerinin “İFADE ALMAK” ile sınırlı olduğu belirtilmiştir. “Savunma Hakkı Kapsamında Gözetilecek Hususlar Şunlardır” ara başlığı altındaki düzenlemeler ise soruşturmacıyı bu kez “SAVUNMA ALICISI” olarak tanımlamaktadır. Soruşturmacı, yalnızca ifade alır. Savunmaya çağrı, ceza vermeye yetkili disiplin amiri ya da görevli kıldığı kişi yada kurul tarafından yapılmalı ve onlara karşı, soruşturma raporuna dayalı olarak yapılması gerekmektedir. Yasa koyucu, soruşturmacı tarafından düzenlenecek rapordaki önerilen disiplin cezasına karşı yapılması gereken SAVUNMAYI, disiplin cezası vermeye yetkili makamların keyfine bırakmaktadır ki, bu “savunma hakkı kullanımına” aykırıdır.)

- d) Hakkında üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezası istenenler soruşturma evrakını inceleme, tanık dinletme, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir.

(“d” fıkrası da yanlış bir anlayışı içermektedir. Sanki üniversite öğretim mesleğinden ve kamu görevinden çıkarma cezaları dışındaki cezalara muhatap olanların soruşturma belgelerini inceleme, tanık dinletme, disiplin kurulunda ya da disiplin

amirine karşı sözlü ya da yazılı olarak kendisi ya da vekili aracılığı ile savunma yapma hakkı yokmuş gibi bir sonuç doğmaktadır ki, bunu kabul etmek mümkün değildir ve yargı tarafından bu eksiklik mahkûm edilmektedir. Bu nedenle, soruşturmacı ya da soruşturma kuruluna yalnızca İFADE verilecek, savunma, bu soruşturmacı ya da soruşturma kurulu tarafından düzenlenecek rapora karşı yapılacaktır. Bunun için savunma hakkını kullananlar, öncelikle bu raporu ve eklerini isteyecek ve savunmasını bu rapor üzerine dayandıracaktır).

- (1) Anayasa Mahkemesi'nin 13/10/2022 tarihli ve E.: 2022/87, K.: 2022/121 sayılı kararı ile bu fıkranın (a) bendinin, (b) bendinin ve (c) bendinin iptaline karar verilmiştir. Bu Kararın Resmî Gazete'de yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmıştır.

(AYM kararı, 02 Şubat 2023 günlü 32092 sayılı RG'de yayımlanmıştır. Dokuz aylık süre, bu tarihte başlamış bulunmaktadır. AYM tarafından aykırılıkla yok sayılan bu hükümlerin etik açıdan işletilmemesi gerektiğini düşünüyoruz. Disiplin soruşturması ile görevlendirilen soruşturmacı yada soruşturma kurulu, soruşturmanın İFADESİNİ almakla görevlidir. Savunma, atılı suç konusunda soruşturmayı yürüten soruşturmacı yada soruşturma kurulu tarafından hazırlanacak "SORUŞTURMA RAPORU"na yönelik olarak kullanılacak bir haktır. Bu nedenle, kendisini savunma almakla görevli sanan kişi ya da kurula, görevlerinin savunma almak olmayıp, ifade almak olduğu anımsatılma ve bu uyarıya uyarsa ifade verilmelidir.)

GÖREVDEN UZAKLAŞTIRMA:

Madde 53/B- (Ek: 2/12/2016 – 6764/28 md.)

Görevden uzaklaştırma, devlet veya vakıf yükseköğretim kurumlarında yürütülen kamu hizmetinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülen üst kuruluşlar ile yükseköğretim kurumu yöneticileri, öğretim elemanları, memurlar ve diğer personel hakkında alınan ihtiyati bir tedbirdir. Görevden uzaklaştırma tedbiri, disiplin veya ceza soruşturmasının herhangi bir safhasında üç ay süreyle alınabilir. Soruşturmayı yürütenler görevden uzaklaştırmayı teklif edebilirler. Bu sürenin bitiminde tedbir kararının alınmasına ilişkin sebeplerin devam etmesi halinde tedbir her defasında üç ay uzatılabilir.

(Bilindiği gibi, 2547 sayılı Yasanın “Disiplin ve Ceza İşleri” başlıklı 5. maddesi, yalnızca devlet ya da vakıf yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim elemanlarını içermektedir. Memurlar ve öteki çalışanlar/personel hakkındaki işlemler, 657 sayılı DMY ile İş Yasası, toplu iş sözleşmesine göre yürütülecektir. Bu nedenle, öğretim elemanları dışındaki memur ya da çalışanlar, 2547 sayılı Yasaya konu işlemlerde karşı çıkmalıdır.)

Görevden uzaklaştırmaya Yükseköğretim Üst Kuruluş Başkanları ile Devlet yükseköğretim kurumlarında atamaya yetkili amirler, vakıf yükseköğretim kurumlarında rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokullarında müdürler yetkilidir.

Rektörlerin, bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürlerinin ve dekanların görevden uzaklaştırılması kararı disiplin amirinin teklifi üzerine Yükseköğretim Genel Kurulu tarafından verilir. Görevden uzaklaştırma kararları atamaya yetkili amirlere bildirilir.

Görevinden uzaklaştırılanlar hakkında görevden uzaklaştırmayı izleyen on iş günü içinde soruşturmaya başlanması şarttır.

Görevden uzaklaştırma işleminden sonra süresi içinde soruşturmaya başlamayan, görevden uzaklaştırma tedbirinin kaldırılmasının zorunlu olduğu durumlarda bu tedbiri kaldırmayan veya görevden uzaklaştırma işlemini keyfi olarak veya garaz ya da kini dolayısı ile yaptığı, yaptırılan soruşturma sonunda anlaşılan yetkililer, hukuki, mali ve cezai sorumluluğa tabidirler.

Görevden uzaklaştırılanlar, kanunların öngördüğü sosyal hak ve yardımlardan faydalanmaya devam ederler. Ancak görevden uzaklaştırma süresi içinde kendilerine aylıklarının veya ücretlerinin üçte ikisi ödenir.

Göreve tekrar başlatılmanın zorunlu olduğu durumlarda, bunların aylıklarının veya ücretlerinin kesilmiş olan üçte biri kendilerine ödenir ve Devlet yükseköğretim kurumlarında çalışanlar bakımından görevden uzakta geçirdikleri süre, derecelerindeki kademe ilerlemesinde ve bu sürenin dereceye yükselmesi için gerekli en az bekleme süresini aşan kısmı, üst dereceye yükselmeleri halinde, bu derecede kademe ilerlemesi yapılmak ve akademik yükselme için gerekli bekleme süresinden sayılmak suretiyle değerlendirilir.

Soruşturma sonunda kamu görevinden çıkarma cezası önerilmesi hali dışında görevden uzaklaştırma tedbiri, bu tedbiri alan yetkililerce derhal kaldırılır.

Görevden uzaklaştırma tedbiri alınmakla beraber, soruşturma sonunda yetkili makam ve-ya mercilerce hakkında kamu görevinden çıkarmadan başka bir disiplin cezası verilenler ile ceza kararından evvel haklarındaki disiplin soruşturması af ile kaldırılanlar, bu kararların kesinleşmesi üzerine veya tedbir süresinin dolması hâlinde derhal göreve iade edilirler.

Kişinin görevi başında kalmasının, soruşturmanın devamına engel olmadığı hallerde görevden uzaklaştırma tedbiri süresi dolmadan da kaldırılabilir.

ZAMANAŞIMI:

Madde 53/C- (Ek: 2/12/2016 – 6764/29 md.)

Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren;

- a) Uyarma, kınama, aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezalarında bir ay içinde,
- b) Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezasında altı ay içinde, disiplin soruşturmasına başlanmadığı takdirde disiplin soruşturması açılmaz.

(Özellikle öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarmayı gerektiren göreceli ağır suçlarda, soruşturma açma yetkisinin kullanımının, altı aya uzatılmasının anlamsız olduğunu düşünmekteyiz. Tüm disiplin suçlarında zaman aşımının tüm disiplin suçlarında aynı, bir ay içinde olmasının uygun olduğunu düşünmekteyiz.)

Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiillerin işlendiği tarihten itibaren iki yıl, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasını gerektiren fiil açısından altı yıl geçmiş ise disiplin cezası verilemez.

(Burada da ikili bir zaman aşımı getirilmiştir. İlk tümcede disiplin cezası verilmesinin gerektirdiği eylemlerin işlenmesi tarihinden başlayarak iki yıllık zaman aşımından söz edilirken, bir sonraki tümcede “öğretim mesleğinden çıkarma cezasını gerektiren eylemlerde” zamanaşımı altı yıl olarak düzenlenmiştir. “Kamu görevinden çıkarma” gibi, daha ağır bir yaptırıma konu eylemler

için zamanaşımının iki yıl içinde tutulmasını, yasa koyucunun özensizliğine bağlarken, ceza verme yetkisinin zaman aşımının iki yıl olarak belirlenmesinin yeterli olduğu düşüncesindeyiz.)

Bilimsel bir eserin akademik atama ve terfilerde kullanılması ya da kısmen veya tamamen yeniden yayımlanması hâlinde, ikinci fıkrada belirtilen zamanaşımı süreleri yeniden işlemeye başlar.

Disiplin cezasının yargı kararıyla iptal edilmesi hâlinde, kararın idareye ulaştığı tarihten itibaren kalan disiplin ceza zamanaşımı süresi içerisinde, zamanaşımı süresinin dolması veya üç aydan daha az süre kalması hâlinde, en geç üç ay içerisinde karar gerekçesi dikkate alınarak, yeniden disiplin cezası tesis edilebilir.

(Verilen yargı kararı ile disiplin cezasının iptali, şekil eksikliğinden ya da esastan olabilir. Esastan yargı kararı ile iptal edilmesinden sonra, idareye yeniden disiplin cezası verilmesi yanlıştır ve hukuk devleti kurallarına aykırıdır. Olsa olsa, şekil eksikliğinden kaynaklanan bir iptal varsa, bu şekil eksikliğini giderici bir işlem yapılabilir.)

DİSİPLİN CEZASI VERME YETKİSİ:

Madde 53/Ç- (Ek: 2/12/2016 – 6764/30 md.)

Disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar şunlardır:

- a) Uyarma ve kınama cezaları **sıralı disiplin amirleri** tarafından, rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri hakkında Yükseköğretim Kurulu Başkanı tarafından verilir.

(“Sıralı disiplin amiri” diye tanım ve kavram bulunmamaktadır. Bu cezanın, fakültede dekan, yüksekokul, meslek yüksekokulu, enstitü, araştırma merkezi benzerleri müdürleri tarafından verilir kılınması uygulama kolaylığı sağlar. İtirazın ise, bu birimlerin Yönetim Kuruluna bırakılması yerindedir diye düşünmekteyiz.)

- b) Aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezaları kişinin görevli olduğu birimdeki disiplin kurulu kararı ile verilir.
- c) Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezaları atamaya yetkili amirin teklifi üzerine **Yüksek Disiplin Kurulu** kararıyla verilir.

- d) Rektörler, bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri ve dekanlar hakkında aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezaları “**Yüksek Disiplin Kurulu**” kararıyla verilir.

(İptal cümle: Anayasa Mahkemesi’nin 10/4/2019 tarihli ve E.:2017/33; K.:2019/20 sayılı Kararı) Bu kapsamda yapılan soruşturmalar sonucunda verilecek cezalar **Yüksek Disiplin Kurulunca** verilir.

Disiplin cezası vermeye yetkili makamlar, soruşturmada eksiklik olduğunun tespiti halinde eksikliklerin giderilmesi amacıyla dosyayı iade edebilir, soruşturmacı tarafından önerilen disiplin cezasını aynen verebilir, hafifletebilir veya reddedebilir. Teklif edilen cezanın reddedilmesi halinde ilgili disiplin amiri ya da kurulu tarafından ret gerekçesine uygun olarak en geç üç ay içerisinde yeni işlem tesis edilebilir.

Disiplin cezası verme yetkisi devredilemez.

Disiplin kurulları gerekli gördüğü takdirde ilgilinin özlük dosyasını ve her türlü evrakı incelemeye, ilgili yerlerden bilgi almaya, her türlü incelemeyi yaptırmaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye veya niyabeten (başkasının yerine geçence) dinletmeye, keşif yapmaya veya yaptırmaya yetkilidir.

DİSİPLİN CEZASI VERİLMESİNDE UYGULANACAK TEMEL İLKELER:

Madde 53/D- (Ek: 2/12/2016 – 6764/31 md.)

Aynı fiile birden fazla disiplin cezası verilemez. Fiilin birden fazla disiplin suçu teşkil etmesi hâlinde bu suçlardan en ağır cezayı gerektiren disiplin cezası verilir.

Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiilin, cezaların özlük dosyasından çıkarılmasına ilişkin süre içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır. Tekerrüre esas alınacak cezanın, süresi içerisinde itiraz edilmemesi veya itirazın reddedilmesi suretiyle kesinleşmiş olması gerekir. Aynı derecede cezayı gerektiren, fakat ayrı fiiller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir. Kanunla affedilmiş disiplin cezaları ile tekerrür nedeniyle verilen bir derece ağır cezalar tekerrüre esas alınmaz.

Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmalarını olumlu olan veya ödül veya başarı belgesi alanlara verilecek disiplin cezalarında bir derece alt ceza uygulanabilir. Bir derece alt cezayı, asıl cezayı vermeye yetkili makam verir.

Kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasına bir üst ceza uygulanması gereken hallerde üst ceza kamu görevinden çıkarma cezasıdır. Kamu görevinden çıkarma cezasına bir alt ceza uygulanması gereken hallerde ise, alt ceza, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasıdır.

(Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanları ve öteki personelden hiç biri, kamu görevlisi olmadığından bunların "Kamu Görevinden Çıkarma Cezasına" konu kılınmaları mümkün değildir. Bu kurumlarda çalışanlar iş sözleşmesi ve de 4857 S. İş Yasasına göre çalışan kimselerdir. Burada çalışanlardan hiçbiri 657 S. DMY kapsamına giren memur da değildir. Olmayan bir görevden çıkartılmaları söz konusu olamaz. Olsa olsa iş sözleşmesi sonlandırılır. Bu türden ucubeliklere son verilmesi gerekir).

Bu Kanunda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiiller nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer fiilleri işleyenlere de hangi disiplin fiiline benzediği belirtilerek aynı türden disiplin cezaları verilir.

Birinci derecenin son kademesinde bulunulması nedeniyle kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının uygulanamaması halinde brüt aylıklarının 1/4'ü ile 1/2'si oranında aylıktan kesme cezası uygulanır. Tekerrürü halinde ise ilgili disiplin kurulu tarafından kamu görevinden çıkarma cezası verilir.

Disiplin cezaları, verildikleri tarihten itibaren, aylıktan veya ücretten kesme cezası ile kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası ise cezanın verildiği tarihi izleyen aybaşında uygulanır.

Disiplin cezaları üst disiplin amirine, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezası tüm yükseköğretim kurumlarına, kamu görevinden çıkarma cezası ise ayrıca Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

(Üst disiplin amiri diye bir kavram yoktur. Üniversite Rektörlüğüne doğrudan bağlı akademik birimlerde akademik personel için disiplin amiri rektördür. Disiplin Kurulu ise, Üniversite Yönetim Kurulu tarafından seçikle görevlendirilen kişilerden oluşan kuruldur. Memurlar ile öteki çalışanlar ise 657 Sayılı DMY ile İş Yasası ve toplu sözleşme hükümlerine göre işleme tabidirler.)

Aylıktan veya ücretten kesme cezası alanlar üç yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası alanlar beş yıl boyunca rektör, dekan, enstitü müdürü, yüksekokul müdürü, meslek yüksekokulu müdürü, bölüm başkanı, anabilim dalı başkanı, anasanat dalı başkanı, bilim dalı başkanı, sanat dalı başkanı, daire başkanı dengi ve üstü kadrolara atanamazlar. Söz konusu disiplin cezalarının verildiği tarihte bu görevlerde bulunanların görevleri kendiliğinden sona erer ve durum ilgili mercilere derhal bildirilir.

DİSİPLİN KURULLARININ TEŞEKKÜLÜ:

Madde 53/E- (Ek: 2/12/2016 – 6764/32 md.)

Yüksek Disiplin Kurulu, Yükseköğretim Genel Kurulu'dur.

(YDK; 21 YÖK Genel Kurul Üyesi ile sendika temsilcisi olmak üzere 22 üyeden oluşması yerine, Yükseköğretim Yürütme Kurulu ile sendika temsilcisinden oluşmalı, bu kurulun kararlarına itiraz yeri olarak YÖK Genel Kurulu gösterilmelidir).

(Değişik ikinci fıkrâ:15/4/2020-7243/8 md.) Üniversite disiplin kurulu üniversite yönetim kuruludur. Üniversiteye bağlı birimlerin yönetim kurulları disiplin kurulu olarak görev yapar. Rektörlüğe bağlı birimlerdeki disiplin kurulu; akademik personel ve daire başkanı kadrosunun dengi ve üstü kadrolarda bulunanlar için rektör yardımcısı başkanlığında üniversite yönetim kurulunca her takvim yılı başında belirlenen profesör unvanlı dört öğretim üyesinden, memurlar için ise Genel Sekreterin başkanlığında, Hukuk Müşaviri ile Personel Dairesi Başkanından oluşur.

Yükseköğretim Kurulu personeli için disiplin kurulu, Genel Sekreterin başkanlığında, I. Hukuk Müşaviri ile Personel, Strateji Geliştirme, İdari ve Mali İşler Daire başkanlarından teşekkül eder.

Üniversitelerarası Kurul personeli için disiplin kurulu, Genel Sekreterin başkanlığında Genel Sekreter Yardımcısı ve Hukuk Müşavirinden teşekkül eder.

Yüksek Disiplin Kurulu hariç, disiplin kurullarında profesörlerle ilgili hususların görüşülmesinde doçent ve doktor öğretim üyeleri, doçentlerle ilgili hususların görüşülmesinde doktor öğretim üyeleri ve kendileri ile ilgili hususların görüşülmesinde ilgili üyeler görüşmelere katılamazlar. (1)

Soruşturmada görev alanlar disiplin kurullarındaki oylamalara, disiplin kurulunda görev alanlar ile disiplin cezası verenler bu cezalara itirazların görüşüldüğü kurullardaki oylamalara katılamazlar.

Herhangi bir sebeple disiplin kurullarının teşekkül edememesi halinde eksik üyelikler eş-değer unvana sahip öğretim üyeleri arasından senato tarafından belirlenen üyelerce tamamlanır.

(Üniversitelerde, birisi doğrudan Rektörlüğe bağlı akademik birimler ve bu birim kadrolarında görev yapan akademik personel (prof., doç., dr. öğretim üyesi, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi ve benzerleri) bulunmaktadır, bunlar 2547 sayılı Yasaya ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Yasası'na bağlıdırlar. Rektörlüğe bağlı birimlerde bir de iş sözleşmesiyle çalışan personel ile 657 sayılı Yasaya bağlı memurlar vardır. Bunlar hakkında uygulanacak disiplin işlemleri, 4857 sayılı İş Kanunu ve iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile memurlar hakkında ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125.maddesi uygulanması hükmü, 2547 sayılı Yasanın 53 (b) maddesinde açıkça belirtilmektedir. Bu nedenle, rektörlüğe bağlı birimlerde daire başkanı kadrosunun dengi ve üstü kadrolarda bulunanlar hakkında, yalnızca akademik personel için oluşturulacak "Rektörlük Disiplin Kurulu" tarafından disiplin işlemi yürütülemez.

Yasa koyucu, doğrudan rektörlüğe bağlı olan birimlerde, akademik personel ile memurlar için ayrı ayrı "Rektörlük Disiplin Kurulu" oluşturumunu kurala bağlarken, 4857 sayılı İş Kanunu ve iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile çalışanlar için görev yapacak "Rektörlük Disiplin Kurulu" oluşturulması gereğini görmezlikten gelmiştir. Bu eksikliğin tez elden giderilmesi gerektiğini düşünmekteyiz.

Yasanın 53/E maddesi, rektörlüğe bağlı akademik personel ile memurlar için, "Üniversite Yönetim Kurulu" dışında, iki "Rektörlük Disiplin Kurulu"nun oluşumunu kurallaştırmış iken üniversiteye bağlı birimlerin disiplin işlerini, "fakülte, yüksekokul, enstitü vb. birimlerin yönetim kuruluna" yüklemiştir. Rektörlük disiplin kurulları, akademik personel için ayrık, memurlar için de ayrık olarak belirlenmiş ve bu birimlerin disiplin amiri olan rektörü, bu kurulların dışında tutmuştur ve doğru da yapmıştır. Bu özeni, üniversiteyi oluşturan akademik birimlerdeki akademik personel, memurlar ve işçiler için gözetmemiştir. Yanı sıra, disiplin kurulu görevi görececek yönetim kurulu başkanı, disiplin amiri olup, tıpkı rektör gibi, fakülte, enstitü, yüksekokul, araştırma merkezi ve benzeri birimlerin dekanı, müdürü "fakülte/enstitü/yüksekokul, araştırma merkezi disiplin kurulları" yeniden düzenlenmelidir.

Yanı sıra memurlar için 657 S. DMY'nin 125.maddesi ve 4857 S. İş Yasası, iş sözleşmesi ya da toplu sözleşme hükümlerine dönük düzenlemeler yapılmalıdır.)

İTİRAZ:

Madde 53/F- (Ek: 2/12/2016 – 6764/33 md.)

Disiplin cezalarına itiraz edilebilecek amir ve kurullar şunlardır:

- c) (**Değişik:15/4/2020-7243/9 md.**) Uyarma ve kınama cezalarına karşı itiraz, ilgilinin görevli olduğu birimin disiplin kuruluna, rektör tarafından verilen uyarma ve kınama cezalarına karşı üniversite disiplin kuruluna, rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri için Yüksek Disiplin Kuruluna yapılabilir. Cezayı veren disiplin amiri disiplin kurullarına katılamaz. Bu halde ilgili disiplin kuruluna, üyelerden en yüksek unvanlı öğretim üyesi, en yüksek unvanlı öğretim üyesinin birden fazla olması halinde en kıdemli üye, öğretim üyesi bulunmaması halinde en kıdemli öğretim görevlisi başkanlık eder.
- d) Aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasına karşı itiraz ilgilinin görevli olduğu üniversite disiplin kuruluna, yükseköğretim üst kuruluşlarında görev yapan personel için Yüksek Disiplin Kuruluna yapılabilir.

İtiraz süresi, cezanın tebliğ tarihinden itibaren yedi gündür.

İtiraz mercileri, itiraz tarihinden itibaren altmış gün içinde karar verir.

İtiraz mercileri itirazı kabul ya da reddedebilir. İtirazın kabul edilmesi halinde ceza tüm sonuçlarıyla ortadan kalkar, ancak ilgili disiplin amiri veya disiplin kurulu tarafından kabul gerekçesine uygun olarak en geç üç ay içerisinde yeni bir işlem tesis edilebilir.

(Yasa koyucu, burada da yanılığının içine düşmüş bulunmaktadır. 2547 sayılı Yükseköğretim Yasası ve 53. madde, akademik personel özgü olup, memurlar için 657 sayılı DMY'ne ve öteki sözleşmeli çalışanlar için ise, 4857 sayılı İş Yasası, iş sözleşmesi ya da toplu sözleşme hükümlerine göndermede bulunmaktadır. Yasanın bu çelişkilerinin düzeltilmesi gerekmektedir.

Yanı sıra, burada da yine, üst disiplin yerlerine yapılan itiraz üzerine, tüm sonuçları ile ortadan kalkması gereken durumda, kararı geri çevrilen disiplin amirine ve disiplin kurullarına, akademik personeli ille de cezalandırma iştahının kabarması olanağının tanınması, akademiada iç barışı bozucu sonuçlar yaratır. Bu yetkilerin kaldırılması gerekmektedir.)

ÖZLÜK DOSYASINDA SAKLAMA:

Madde 53/G- (Ek: 2/12/2016 – 6764/34 md.)

Disiplin cezaları ilgililerin özlük dosyalarında saklanır.

Uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasından itibaren beş yıl, aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezalarının uygulanmasından itibaren on yıl sonra atamaya yetkili amire başvurularak verilmiş olan cezaların özlük dosyasından silinmesi talep edilebilir. İlgilinin, bu süreler içerisindeki davranışları, isteğini haklı kılacak nitelikte görülürse, talep yerine getirilir.

İKİNCİ AYRIM

DEVLET VE VAKIF YÜSEKÖĞRETİM KURUMLARINDAKİ YÖNETİCİ VE AKADEMİK PERSONELE İLİŞKİN CEZA SORUŞTURMASI KURALLARI

Ceza Soruşturması Usulü: (Değişik: 14/4/1982 - 2653/3 md.) (1)

Yükseköğretim üst kuruluşları başkan ve üyeleri ile yükseköğretim kurumları yöneticilerinin, kadrolu ve sözleşmeli öğretim elemanlarının ve bu kuruluş ve kurumların 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memurlarının görevleri dolayısıyla ya da görevlerini yaptıkları sırada işledikleri ileri sürülen suçlar hakkında yetkili makamlarca inceleme başlatılabilir, inceleme sonucunda soruşturma açılmasına karar verilmesi ya da doğrudan soruşturma başlatılması hâlinde aşağıdaki hükümler uygulanır: (1)

(1) İlk Soruşturma:

Yükseköğretim Kurulu Başkanı için, kendisinin katılmadığı, Milli Eğitim Bakanının başkanlığındaki bir toplantıda, Yükseköğretim Kurulu üyelerinden teşkil edilecek en az üç kişilik bir kurulca, diğerleri için, Yükseköğretim Kurulu Başkanınca veya diğer disiplin amirlerince doğrudan veya görevlendirecekleri uygun sayıda soruşturmacı tarafından yapılır.

Öğretim elemanlarından soruşturmacı tayin edilmesi halinde, bunların, hakkında soruşturma yapılacak öğretim elemanının akademik unvanına veya daha üst akademik unvana sahip olmaları şarttır.

(2) Son Soruşturmanın Açılıp Açılmamasına;

- a) Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri hakkında Danıştay'ın 2. Dairesi,

(1) 2/12/2016 tarihli ve 6764 sayılı Kanununun 26. maddesiyle bu fıkranın birinci paragrafında yer alan "ileri sürülen suçlar hakkında" ibaresi "ileri sürülen suçlar hakkında yetkili makamlarca inceleme başlatılabilir, inceleme sonucunda soruşturma açılmasına karar verilmesi ya da doğrudan soruşturma başlatılması hâlinde" şeklinde değiştirilmiştir.

(2) 15/4/2020 tarihli ve 7243 sayılı Kanununun 7. maddesiyle, bu bentte yer alan "657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak bu Kanun kapsamındaki kamu görevlileri için kamu" ibaresi "kamu" şeklinde değiştirilmiştir.

- b) Devlet ve vakıf yükseköğretim kurumu rektörleri, rektör yardımcıları ile üst kuruluş genel sekreterleri hakkında, Yükseköğretim Kurulu üyelerinden teşkil edilecek üç kişilik kurul, (1)
- c) Üniversite, fakülte, enstitü ve yüksekokul yönetim kurulu üyeleri, fakülte dekanları ve dekan yardımcıları, enstitü ve yüksekokul müdürleri ve yardımcıları ile üniversite genel sekreterleri hakkında, rektörün başkanlığında rektörce görevlendirilen rektör yardımcılarında oluşacak üç kişilik kurul,
- d) Öğretim elemanları, fakülte, enstitü ve yüksekokul sekreterleri hakkında üniversite yönetim kurulu üyeleri arasından oluşturulacak üç kişilik kurul,
- e) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memurlar hakkında, mahal itibarıyla yetkili il idare kurulu, karar verir.
- f) Yükseköğretim Kurulu ile üniversite yönetim kurullarında oluşturulacak kurullarda görevlendirilecek asıl ve yedek üyeler bir yıl için seçilirler. Süresi sona erenlerin tekrar seçilmeleri mümkündür.

(3) Son Soruşturmanın Açılıp Açılmamasına Karar Verecek Kurullar Üye Tamsayısı ile Toplanır.

Kurullara ilk soruşturmayı yapmış olan üyeler ile haklarında karar verilecek üyeler katılamazlar. Noksanlar yedek üyelerle tamamlanır. Diğer hususlarda bu Kanunun 61 inci maddesi hükümleri uygulanır.

(4) Yükseköğretim Kurulu ve Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve Üyeleri Hakkında Danıştayın 2. Dairesinde Verilen Lüzum-u Muhakeme Kararına İtiraz ile Men-i Muhakeme Kararlarının Kendiliğinden İncelenmesi Danıştay'ın İdari İşler Kuruluna Aittir.

Diğer kurullarca verilen lüzum-u muhakeme kararına ilgililerce yapılacak itiraz ile men-i muhakeme kararları kendiliğinden Danıştay 2. Dairesince incelenerek karara bağlanır. Lüzum-u muhakemesi kesinleşen Yükseköğretim Kurulu ve Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve

(1) 2/12/2016 tarihli ve 6764 sayılı Kanununun 26. maddesiyle bu bentte yer alan "üniversite" ibaresi "Devlet ve vakıf yükseköğretim kurumu" şeklinde değiştirilmiştir.

üyelerinin yargılanması Yargıtay ilgili ceza dairesine, temyiz incelemesi Ceza Genel Kuruluna, diğer görevlilerin yargılanmaları suçun işlendiği yer adliye mahkemelerine aittir.

(5) **Değişik Statüdeki Kişilerin Birlikte Suç İşlemeleri Halinde Soruşturma Usulü ve Yetkili Yargılama Mercii Görev İtibariyle Üst Dereceliye Göre Tayin Olunur.**

(6) **Yükseköğretim Kurulu Başkanı ve Rektörler Hakkında 19/4/1990 Tarihli ve 3628 Sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu Kapsamına Giren Suçlarından Dolayı Yapılacak Ceza Soruşturmasında Yukarıda Belirtilen Ceza Kovuşturması Usulü Tatbik Edilir (Mülga cümle:15/4/2020-7243/7 md.). (...)(1)**

3628 sayılı Kanun kapsamına giren suçlarından dolayı kanuni kovuşturma için gereken izin, Yükseköğretim Kurulu üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri ve bu kuruluşların memurları (Üniversitelerarası Kurul memurları dahil) hakkında Yükseköğretim Kurulu Başkanından, üniversite yöneticileri ve öğretim elemanları ile memurlar hakkında üniversite rektörlerinden alınır. (1)

(7) **İdeolojik amaçlarla Anayasada yer alan temel hak ve hürriyetleri, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü veya dil, ırk, sınıf, din ve mezhep ayrılığına dayanılarak nitelikleri Anayasada belirtilen Cumhuriyeti ortadan kaldırmak maksadıyla işlenen suçlarla bunlara irtibatlı suçlar, öğrenme ve öğretme hürriyetini doğrudan veya dolaylı olarak kısıtlayan, kurumların sükûn, huzur ve çalışma düzenini bozan boykot, işgal, engelleme, bunları teşvik ve tahrik, anarşik ve ideolojik olaylara ilişkin suçlar ile ağır cezayı gerektiren suçüstü hallerinde, yukarıda yazılı usuller uygulanmaz; bu hallerde kovuşturmayı Cumhuriyet Savcısı doğrudan yapar.**

(8) **Bu Kanunda yer almamış hususlarda 2/12/1999 tarihli ve 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun hükümleri uygulanır. (2)**

ÜÇÜNCÜ AYRIM

DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARI İLE İLGİLİ MADDELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE YARGI KARARLARI

1) Disiplin Suç ve Cezalarının Yasa ile Oluşturulması Kuralı

Disiplin suç ve cezalarının, yönetmelik ile konulması gibi bir hukuksuzluk 1982'den, 2020'ye kadar sürdürülmüştür. 2547 sayılı Yasa ile Yükseköğretim Genel Kurulu (YÖK-GK)'na disiplin yönetmeliği alanında *verilen görev ve yetkiler, disiplin işlemlerinin yapılış biçimi ile disiplin amirlerinin yetkilerinin belirlenmesi ile sınırlanmıştır*. Buradaki yetkinin sınırı, devlet memurlarına uygulanan usul ve esaslar ile çerçevelenmiş iken, YÖK-GK, kendisini yasa yapıcı yerine koyarak, sürekli artan-azalan suç ve ceza koyuculukla yetkili kılmıştır. *DY'ni sakatlayan ve hukuk dışı metne dönüştüren en önemli nokta budur*.

Bu hukuka ve yasalara aykırılık, ortada Anayasa Mahkemesi'nin 04.04.1991 günlü 1991/12 Nolu Kararına karşın, 2020'ye kadar sürdürülmüştür. AYM, 1991/12 nolu kararında, disiplin suç ve cezalarını da Anayasanın 38. maddesi kapsamında değerlendirmiş ve disiplin suç ve cezalarının da "yasa" niteliği taşıyan düzenlemelerle konulması gerektiğini belirtmiştir: Bu kararın gerekçesi; ***"Genel olarak disiplin cezaları kamu görevi ile ilgili bir ceza türü olarak benimsenmektedir. Anayasa'nın 38. Maddesinde idari ve adli cezalar arasında bir ayırım yapılmamış, ayrıca ceza yerine geçen güvenlik önlemleri de madde kapsamına alınmıştır. Buna göre, disiplin cezaları Anayasa'nın 38.maddesi kapsamındadır: Anayasanın 38. maddesi "C. Suç ve Cezalara İlişkin Esaslar: 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. / Suç ve ceza zamanaşımı ile ceza mahkumiyetinin sonuçları konusunda da yukarıdaki fıkra uygulanır. / Ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur. / Suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar, kimse suçlu sayılamaz. / Hiç kimse kendisini ve kanunda gösterilen yakınlarını suçlayan bir beyanda bulunmaya veya bu yolda delil göstermeye zorlanamaz. / Kanuna aykırı olarak elde edilmiş bulgular, delil olarak kabul edilemez. / Ceza sorumluluğu şahsidir. / Hiç kimse, yalnızca sözleşmeden doğan bir yükümlülüğü yerine getirememesinden dolayı özgürlüğünden alıkonulamaz..."***

TBMM ve YÖK-GK'dan beklenen, hiç olmazsa AYM'nin bu kararından sonra, yönetmelik ile disiplin suç ve ceza konulmasının tipik bir örneğini oluşturan YÖK-DY'in bu aykırılıklardan arındırılması iken, bu gerek de yapılmamış, bu hukuk dışı düzenleme uygulama bulabilmiştir.

AYM, bir kez daha, 14.01.2015 günlü, 2015/6 numaralı kararı ile bu kez de “Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği” nin dayanağı olan 2547 Sayılı Yasanın, 1.3.2014 gün ve 6528 sayılı Yasasının 7. maddesi ile değiştirilen, 53. maddesinin (b) fıkrasını iptal etmiştir.

Yüksek Mahkeme kararında; **“iptal edilen fıkranın; disiplin uygulamaları ile ilgili olarak genel ilkeleri ortaya koymamakta; disiplin cezalarını gerektiren hal ve durumları belirlememekte” olduğunu saptamakta ve “disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar”, “disiplin cezasının verilmesinde zamanaşımı” ve “karar verme süreleri”, “yüksek disiplin kurulunun çalışma usul ve yöntemleri”, “kurul kararlarına itiraz ve savunma hakkı başta olmak üzere, kamu görevlilerinin hakları”, cezaların tatbik edilme şekli” ve “disiplin cezalarının hangi hallerde özlük dosyasından silinebileceği benzeri konuların” hiçbiri ile ilgili yasal düzenleme bulunmadığından, kapsama içinde bulunan disiplin işlemlerine ilişkin yöntem ve esasların yasada gösterilmeyerek, tüm bu işlemlerin YÖK-GK’na düzenlenmesini öngören fıkırayı, Anayasa’nın 38, 128 ve 130 uncu maddelerine aykırı bulmuş ve iptaline” karar vermiştir.**

Yalnız Yüksek Mahkeme, bu aykırılığı saptayan ve yasayı iptal eden kararın yürürlüğe girme tarihini, kararın Resmi Gazete’de yayımlandığı tarihten dokuz ay sonraya erteleme gibi garip bir sonuca varmıştır. Yani, DY’nin dayanağı olan 2547 Sayılı Yasanın 53/b maddesi, Anayasanın üç maddesine açığan aykırılığını ortada iken, hem bu aykırılık hükmünü sürdürecektir ve hem de yönetmelik ile yaratılmış olan suç ve uygulamalar sürüp gidecektir.

Anayasa Mahkemesi’nin aykırılığın dokuz ay daha sürmesine izin vermesi, bizdeki hukuk devleti, yasa devletinin ciddiye alınır yanının olmadığını belgesi özelliğini kazanmıştır. Yönetmelikle yaratılan disiplin cezalarından uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması, kamu görevinden çıkarma cezaları, 657 sayılı Devlet memurları Yasası’nda da yer almaktadır. Bunun yanı sıra DY ile “yönetim görevinden ayırma cezası”, ve “görevinden çekilmiş sayma cezası” na da yer verilmiştir. Bunlardan yönetim görevinden ayırma cezası, 657 sayılı Devlet Memurları Yasası’nda yer almamasına karşın, “görevinden çekilmiş sayma cezası” ise, gerçekte disiplin cezası niteliğinde olmamasına karşın, 21 Ağustos 1982-29 Ocak 2014’e arasında uygulamada ceza olarak yer bulabilmiştir. 29 Ocak 2014’de yapılan değişiklikler, yargının bu hükümleri mahkum edici kararları ile olmuştur.

Bu bağlamda bir başka Anayasaya aykırılık, **“Benzer Nitelik Taşıyan Filler”** için yapılan düzenlemede karşımıza çıkmaktadır. Bu hüküm, **suçta**

yasallık ilkesi ve bu ilkenin zorunlu sonucu olan “**kıyas yasağı**” ve “**belirlilik ilkesi**”ne aykırılık oluşturmaktadır. Hangi eylemlerin suç oluşturduğu, suçun unsurları ile birlikte yasa ile düzenlenmelidir. Bu nedenle AYM, 19.4.1988’de aldığı 1988/8 nolu kararında; “...**Yönetim, yasal belirleme ve dayanak olmadan herhangi bir davranışın yaptırım gerektirdiğini takdir edip, kendi yetkisi ile kural koyamaz. Yönetimsel yaptırımlar, yönetimin karar ve işlemlerinin denetimi en zorunlu olanlarından ve suç ve cezalar Anayasaya 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 konmalıdır...**”. “Yanlış madde uygulanarak verilen disiplin cezasının iptali gerekmektedir” (D.5.D. 1982/2339 E., 1983/2713 K.).

Genel olarak disiplin suç ve cezaları, kamu görevi ile ilgili bir ceza türü olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte, 2547 sayılı Yasa’nın 53. maddesinde, disiplin kuralları kapsamına vakıf yükseköğretim kurumları öğretim elemanları ve öteki çalışanları da alınmıştır. Bu durum henüz yargı denetiminden geçmiş bulunmamaktadır.

2) Disiplin Soruşturması Hakkında (2547 S.Y.Md.53 – (a))

Herhangi bir disiplin soruşturması açılmaksızın, doğrudan disiplin amirince savunması alınarak verilen disiplin cezası hukuka uyarlı değildir (D.10.D. 1987/2100 E., 1989/2239 K.).

Öncelikle disiplin soruşturması yapan kişinin, yetkili organlar tarafından bu iş için görevlendirilmiş olması gerekmektedir (D.10.D., 1984/492 E., 1985/10 K.).

Maddenin özünden, disiplin soruşturmasının, “soruşturmaya yetkili makam/disiplin amiri” ya da “atanan soruşturmacı” tarafından yapılacağı anlaşılmaktadır. Soruşturmanın atanmış soruşturmacı eliyle yürütülmesi için, öncelikle bir soruşturma kararının ve görevlendirilmesinin, disiplin amiri tarafından yapılması gerekmektedir. Ve yine, maddenin özünden, bir bildirimde bulunulmasından söz edilmektedir ki, bu bildirimde yazılı olması, işin gereğinin olmazsa olmazdır.

Disiplin soruşturmasının, doğrudan disiplin amiri tarafından da yürütülmesi sonucu çıkmaktadır. Bununla birlikte, soruşturmanın, disiplin amiri eliyle doğrudan yürütülmesi yerine, soruşturmacı eliyle yapılması daha uygunluk taşımaktadır.

Disiplin cezaları bir yönetsel/idari işlemdir. Danıştay da ceza hukukunda egemen olan birçok ilkeyi disiplin suç ve cezalarında da uygulamaktadır. Disiplin amirinin, hem disiplin soruşturmasını yürütmesi ve bu nedenle kanıt toplaması, tanık dinlemesi, araştırma yapması ve elde ettikleri bilgileri değerlendirerek disiplin cezası vermesi, ceza yargılama hukukunda “çelişme ilkesi” ne aykırılık oluşturmaktadır. Öte yandan, disiplin soruşturmasının doğrudan disiplin amiri tarafından yürütülmesi durumunda, ayrı bir disiplin raporu düzenlenmesine bile gerek duyulmayabilecektir. Bu durumda, disiplin cezasının yargısal denetiminin sağlıklı bir biçimde yapılması tehlikeye düşmüş olacaktır. Ve suçlayan, soruşturan karar verenin disiplin amiri olması, nesnel değerlendirmeyi de sakatlayacaktır.

Danıştay, bir kararında, disiplin soruşturması ile görevlendirilen soruşturmacının, disiplin kurullarında yer alamayacağı ve oy kullanamayacağına karar vermiştir: “... **Disiplin kurulu kararlarının sağlıklı ve nesnel olması, kararı veren kurul üyelerinin, olayı nesnel değerlendirmeleri ile mümkündür. Bu nedenle, disiplin soruşturması ile görevlendirilen soruşturmacının, kanıtları toplayıp, ilgilinin savunmasını (ifadesi olmalı) alıp, kendi yargısını da bildirir biçimde hazırladığı soruşturma raporunun disiplin kuruluna aktarılmasından sonra, kurula katılarak oy kullanması, disiplin hukukunda kabul edilmemektedir... soruşturmacının disiplin kuruluna katılarak oy kullanması, bu disiplin kurulu tarafından verilen disiplin cezasını hukuken sakatlar.**” (D.8.D.17.6.1999, 1997/3109 E., 1990/4030 K.)

3) Soruşturmacı ve Soruşturma Kurulu'nun Görüşme Usulü

Soruşturma Kurulu'nun, gerekli görürse soruşturmacıları da dinleyebileceği belirtilerek, gerçekte de soruşturmacıların disiplin kurulunda bulunamayacakları da örtük biçimde kabul edilmiş bulunmaktadır. Bütün bu anlatımlar ve açıklamalar, aynı zamanda ceza vermeye de yetki olan disiplin amirinin, disiplin soruşturmasını soruşturmacı görevlendirerek, onun eliyle yaptırması daha uygunluk taşıyacaktır.

Soruşturmacı görevlendirilmesi, disiplin amirinin imzasını taşıyan, yazılı bir “**Disiplin Soruşturması Emri**” ile olur (EK 1). Soruşturmacı görevlendirilmesi, soruşturma onayı düzenlemesi ile olur.

Danıştay, usule uygun olarak verilmiş bir soruşturma emri olmaksızın yürütülmesi ve disiplin cezası verilmesini hukuka aykırı bir sakatlık olarak kabul etmektedir; “...**disiplin soruşturması yapan kişinin yetkili**

makamlar/disiplin emri yada kurulu tarafından soruşturma konusu işle görevlendirilmiş olması gerekli bulunmaktadır (D.10.D.14.1.1985, 1984/492 E.,1985/10 K.).

Disiplin soruşturması emri, disiplin soruşturmasını yapmaya/yaptırmaya yetkili olan ve DY'nin 1. fıkrasında belirtilen disiplin amirleri tarafından verilmelidir. Soruşturma emrini verme yetkisi, belirtilen disiplin amirlerine özgüdür. Soruşturma emrini veren yetkili disiplin amiri, soruşturmanın sınırlarını da açıkça belirterek, soruşturmanın konusunu oluşturan eylem ya da işlemi ve kimin hakkında disiplin soruşturması yapılacağını, kuşkuya düşülmeyecek açıklıkla belirtmelidir.

Bu emirde, hakkında disiplin işlemi yürütülecek çalışanın kimliğinin ve görevinin, görev yerinin ve atılı disiplin suçunun açıkça, görevlendirmenin sınırları belli ve hiçbir kuşkuya yer verilmeyecek biçimde belirtilmiş olması gerekir. Bunun yanı sıra, suçlamaya ilişkin bilgi, belge, şikâyetçi, tanık, yazılı, sesli ve görsel kanıtlar varsa, bunların da “Disiplin Soruşturması Emri”ne eklenmesi gerekmektedir.

Hakkında disiplin işlemi başlatılan çalışan, kendisini “hakkında görevlendirilmiş soruşturmacı” olarak tanıtan bu kimseden, görevlendirilme emrini gösterir “emri” isteyip, görevlendirme emrinin yukarıdaki özellikleri taşıyıp taşımadığını incelemeli, aykırılıklar var ise, bu aykırılıkların giderilmesini, soruşturmacıdan yazı ile istemelidir.

Soruşturma emrinde, öncelikle atılı suçun ne olduğu, tarihi, yeri, kişileri açıkça belirtilmelidir. Yani, disiplin amiri, görevlendirme emrinde “Doç. Dr. XY'nin hal ve gidişi, bölümdeki davranışları, görevlerinin gereklerini yapıp-yapmadığını soruştur” diye bir disiplin soruşturması emri veremez. Ve soruşturmacının da bu türden ucu açık, belirli olmayan atılı suçları ciddiye alıp, büyük bir aşkla görev yapar işgüzarlığına girişmeksizin, soruşturmacı görevini, görevlendirene iade etmesi gerekir.

Disiplin cezasını gerektirir bir işlem ve eylemin soruşturulabilmesi için zamanasını kuralının yanı sıra, zamanı içinde başlatılmış bir soruşturma işleminin de zamanında başlatılıp, en kısa zamanda sonlandırılması, üzerine suç atılı çalışanın, uzunca bir süre, soruşturmanın neden olacağı psikolojik baskı altında tutulmaması için, soruşturma süresi konusunda kısıt getirilmiştir. Yani soruşturmacı, kendisine verilen görevi belirli bir zamanda yerine getirmekle görevlidir. Bu süre, DY'nde en çok iki ay ile sınırlanmıştır. Bunda da amaç, disiplin soruşturma işkencesinin zamana yayılarak, sürdürülmemesidir.

Soruşturmacı için tanınmış olan iki aylık soruşturma süresi, ille de sonuna kadar kullanılabilir bir süre değildir. Soruşturmacıya düşen görev, soruşturma görevini her işinin. Önüne alınarak, bir an evvel soruşturma raporunu hazırlayarak, kendisini görevlendiren disiplin amiri ya da disiplin kuruluna vermesidir.

Uygulamada, çoğu zaman soruşturmacı, çok ciddiye alınması gereken bu görevini savsaklamakta, derslerini, yaz dinlencesini ya da kimi akademik ve yönetsel görevlerini gerekçe göstererek, soruşturmayı son ana kadar uzatmakta ve hatta iki ay bittiğinde, henüz başlamadığı soruşturma için ek süre isteminde bulunmaktadır (EK 2).

Disiplin amirleri de, işin ciddiyetinden uzak olan soruşturmacıları, ödüllendirir gibi, ek süre istemlerini kabul etmektedir. Ek süre istemini gerekli kılan nedenler, ya şüpheli ya da tanıklara, kabul edilebilir nedenlerle erişememek, istenilen bilgi ve belgelerin, istenilen makamca iletilmemesinden ve bunların, soruşturma raporunun sonuçlandırılması için zorunlu olmasından kaynaklanıyor olması gerekmektedir.

Hakkında soruşturma yürütülen çalışan, soruşturma sürecini yakında izlemeli, gereksiz uzatmalar, ertelemeler ve geciktirmeler söz konusu ise, bu konuda, yazılı olarak disiplin amirine başvurarak, soruşturmacıyı görevini savsaklaması nedeniyle şikâyet etmelidir.

4) Soruşturma Yapılış Biçimi

Soruşturmacı tanık dinler, keşif yapabilir ve bilirkişiye başvurabileceği gibi bunları gerektiğinde istinabe sureti ile de yaptırabilir. Her soruşturma işlemi bir tutanakla tespit olunur. Tutanakta, işlemin nerede ve ne zaman yapıldığı, işlemin mahiyeti, kimlerin katıldığı, ifade alınmış ise, soruları ve cevapları belirtecek şekilde düzenlenir ve soruşturmacı, kâtip ile ifade sahibi veya keşif sırasında hazır bulunduranlar veya belge sorumlularınca imzalanır.

İstinabe talimatında, şahidin hüviyeti, adresi ve benzeri açıklayıcı bilgiler iyice belirtilir. Sorulacak sorular dikkatle tespit olunur. Şahide yemin ettirilmesi hususu belirtilir ve yaptırılacak yeminin şekli de yazılır.

Yükseköğretim Kurumlarının bütün personeli veya diğer kamu veya özel kuruluş yetkilileri disiplin soruşturmacılarının istedikleri her türlü bilgi, dosya ve başka belgeleri hiçbir gecikmeye mahal bırakmaksızın vermeye ve istenecek yardımları yerine getirmeye mecburdurlar. Bu maddenin 2. fıkrasına aykırı hareket edenler veya disiplin soruşturmasını geciktirenler veya buna sebebiyet verenler hakkında disiplin soruşturması açılır.

Soruşturmacı, öncelikle, kendisine disiplin amiri tarafından verilen “Disiplin Soruşturması Emri” ni gözden geçirerek, görev ve yetkilerinin sınırlarını belirlemelidir. Verilen soruşturma emrinin sınırları belirsiz, soruşturma konusunu oluşturan işlem ve eylemin açıkça belirtilmemiş olması ve de hakkında soruşturma yürütülecek çalışanın kimliği ve atılı suçtaki işlevinin belirsizlik taşıması durumunda, soruşturmaya başlamadan, disiplin amirine bu eksikliklerin giderilmesi konusunda başvuruda bulunmalıdır. Soruşturmacı (kişi ya da komisyon olabilir), soruşturma emrindeki açıklığı yeterli görürse, ilk yapacağı, yürüteceği soruşturma için bir tutanak hazırlayacaktır (EK 3).

Soruşturmacının görevi, disiplin amirinin buyruğunu yerine getirme değildir. Atılı suçu kanıtlamak ve bu suçun işleyeni olarak soruşturulan çalışana cezalandırmak değildir. Soruşturmanın amacı, disiplin suçu olduğu ileri sürülen eylem ve işlemler ile bu atılı suçları işleyen olarak işaret edilen çalışan hakkında çok boyutlu bir araştırmayı yaparak, sorumluluğun ortaya çıkartılmasıdır.

Soruşturmacının görevi, olaylarla kanıt ve tanıklarının, atılı suçun işleniş koşulları, oluş biçimi, sonuçları ve ilgililerin kişisel durumlarını gözeterek, yansız bir biçimde inceleyip değerlendirerek, cezalandırma yönünden sağlıklı bir sonuca ulaşmayı sağlamaktır (D.8.D.,25.10.1978, 1977/3246 E., 1978/6317 K.)

Gerçeğin sağlıklı ve nesnellikten kopmaksızın ortaya çıkabilmesi için soruşturmacı; var ise tanık dinleyecek, eylem ve işlem keşif yapmayı gerektiriyorsa, keşif yapabilecek ya da bilirkişiye başvurabilecek, başvuracağı tanığın başka bir yerde bulunması durumunda aracı ile ifadesini alabilecektir. Soruşturmacı, soruşturma sürecinde yaptığı ya da yaptırdığı saptamaları tutanağa dönüştürür. Tutanak; atılı disiplin suçuna konu olan işlem ve eylemin ne olduğunu, nerede ve ne zaman gerçekleştiğini, kimlerin bu işlem ve eylemlere katıldığını, soruşturulanın ve tanıkların alınmış ile ifadelerine konu olan soru ve buna verilmiş olan yanıtları içerir. Gerek ifade ve gerekse keşifte, soruşturmacının yanı sıra, tutanak yazmanının ve ifade sahibi ile keşifte hazır bulunanların imzası alınır.

Başka yerde oturan tanıklardan alınacak ifade tutanağında tanığın kimliği, adresi ve benzeri açıklamalar belirgin olmalıdır. Sorulacak soruların özenle seçilmesi ve ucu açık olmaması gerekir. Tanığa, ifade öncesi yemin ettirilerek ve yanlış, yanıltıcı, gerçek olmayan bilgi aktarımdan doğabilecek hukuksal sorumluluğu anımsatılmalıdır.

Dikkat edilmesi gereken bir konu da, soruşturmacının, soruşturmanı yemine davet etmesi yanlışına düşmemesidir. Eğer buna uyulmaz ve soruşturulan yemine davet edilirse, yapılmakta olan soruşturma sakatlanmış olur.

Soruşturmacı, soruşturma sürecinde, soruşturma görevi ile sınırlıdır. Bu sınır içinde görevini yaparken, soruşturulan işlem ve eylemden bütünü ile ilgisiz ve suç olarak nitelendirilebilecek bir eylem ve işlemle karşılaştığında, bunu soruşturamaz. Soruşturmacıya düşen ödev, bunu disiplin amirine ihbarda bulunmaktır. Eğer, disiplin amiri, ihbar edilen işlem ve eylem hakkında da soruşturma emri verirse, soruşturma kapsamına bu eylem ve işlemleri de alır.

5) Soruşturma Raporu

Soruşturma sona erince bir rapor düzenlenir. Raporda soruşturma onayı, soruşturmaya başlama tarihi, soruşturulunun kimliği, resmi sıfatı, suç konuları, soruşturmanın safhaları, deliller, alınan savunma özetlenir.

Her suç maddesi ayrı ayrı tahlil edilerek delillere göre suçun sabit olup olmadığı tartışılır, uygulanacak ceza teklif edilir. Varsa belge asıl veya suretleri bir dizi pusulasına bağlanarak rapora eklenir. Rapor gecikmeden onay merciine tevdi edilir.

Disiplin cezalarının, Yönetmelikte gösterilen disiplin amirleri ile disiplin kurulları tarafından verilmesi gerekmektedir. Rektörlüğe doğrudan bağlı birimlerinde disiplin amiri rektör, fakülte, enstitü, yüksekokul vb. birimlerde görev yapanlar için ise, bu kurumların disiplin amiri olan dekan, enstitü, yüksekokul, merkez, konservatuar müdürleridir. Kurullar ise, “üniversite disiplin kurulu”, “fakülte disiplin kurulu”, “enstitü, yüksekokul, merkez, konservatuar disiplin kurullarıdır. Ve savunma alınmadan disiplin cezası verilemez, temel kuraldır.

Savunma ise, soruşturmacı raporunun ortaya çıkmasından sonra yapılacaktır. Savunma da, önerilen cezaya göre, ya doğrudan disiplin amirine karşı, yada disiplin kurulları huzurunda yapılacaktır (D.5.D., 1980/182 E., 1982/12661 K.).

Disiplin soruşturması açılmaksızın, doğrudan disiplin amirince savunması alınarak disiplin cezası verilemez. (D.8..1995/5200 E., 1997 / 507 K.).

6) Benzer Nitelik Taşıyan Fiillerin Disiplin Suçu Olarak Soruşturma Konusu Kılınmaması

Bu bağlamda bir başka Anayasaya aykırılık, “Benzer Nitelik Taşıyan Fiiller” için 12. maddede yapılan düzenlemede karşımıza çıkmaktadır. Bu hüküm, suçta yasallık ilkesi ve bu ilkenin zorunlu sonucu olan “kıyas yasağı” ve “belirlilik ilkesi”ne aykırılık oluşturmaktadır. Hangi eylemlerin suç oluşturduğu, suçun unsurları ile birlikte yasa ile düzenlenmelidir. Bu nedenle AYM, 19.4.1988’de aldığı 1988/8 nolu kararında; “...*Yönetim, yasal belirleme ve dayanak olmadan herhangi bir davranışın yaptırım gerektirdiğini takdir edip, kendi yetkisi ile kural koyamaz. Yönetmelik yaptırımlar, yönetimin karar ve işlemlerinin denetimi en zorunlu olanlarındandır. Suç ve cezalar Anayasaya 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 konmalıdır...*” Yanlış madde uygulanarak verilen disiplin cezasının iptali gerekmektedir (D.5.D. 1982/2339 E., 1983/2713 K.)

7) Sicili İyi Olanlara İlişkin Disiplin Cezaları Hakkında (2547 S.Y.Md. 53-(b))

“Sicillerinin iyi olduğu anlaşılan birine, bir alt ceza verilmesi gerekir. Bu yapılmaksızın ve iyi hal gözetilmeksizin önerilen cezanın verilmesinde hukuka uyarlık bulunmamaktadır (D.10.D. 1987/1476 E., 1989/734K.).

8) Zaman Aşımı Kuralı (2547 S.Y. Md. 53/C)

Zamanaşımı, şüpheliler hakkında disiplin silahının sürekli kılınmamasını ve eğer gerçekte bir disiplin cezasına konu suç işlenmiş ise, bunun tez elden soruşturularak, gerçeğin en kısa zamanda ortaya çıkartılmasını sağlamaktır. Bu nedenle işin savsaklanmaması ve çalışanlar üzerinde Demokles’in kılıcı gibi, sürekli sallandırılmaması amacı taşımaktadır.

Burada iki zamanaşımı kavramı bulunmaktadır. Bir disiplin suçunun işlendiğine ilişkin bilgi ve duyumun yetkili disiplin amiri tarafından öğrenildiği tarihten başlayarak, belirli bir süre içinde disiplin soruşturmasının başlatılmasını gerektirir bir zaman dilimi söz konusudur.

“Uyarma”, “Kınama”, “Aylıktan Kesme” ve “Kademe İlerlemesinin Durdurulması” cezalarını gerektiren eylem ve işlemler hakkında disiplin soruşturmasının başlatılması, öğrenilmesinden, bilgi sahibi olunmasından

başlayarak bir aydır. Kamu görevinden çıkarma cezasında ise zamanaşımı süresi, bilgi sahibi olduğu tarihten başlayarak altı aydır. Kamu görevinden çıkarma cezasını gerektirir bir eylem ve işlemden haberli olunduktan sonra, disiplin amirinin, disiplin işlemini hemen başlatma yerine, altı ay boyunca disiplin soruşturmasını başlatmamasının bir mantığı yoktur. Tam tersine, kamu görevinden çıkarma cezasını gerektirir, ağır bir suç şüphesi altındaki kimse hakkında altı ay boyunca, disiplin soruşturmasının başlatılmaması, şüphelinin aynı işlem ve eylemlerini sürdürmesi gibi bir sonuca da neden olabilir. Bu nedenlerle, zamanaşımı kuralının, suç ayırımı yapılmaksızın, bir ay olarak belirlenmesinde gereklilik bulunmaktadır.

İkincisi ise, ceza verme yetkisini tümü ile ortadan kaldıran zamanaşımıdır. Disiplin cezasını gerektiren bir işlem ya da eylemin üzerinden iki yıl geçmiş ise ve ihbar ya da bilgilendirilme, bu süreden sonra gerçekleşmiş ise, disiplin amiri, “ben bunu yeni duydum, yeni bilgi sahibi kıldım” gerekçesi ile disiplin işlemi başlatamaz. Ya da birisi, iki yıl geçtikten sonra, kendisine yönelik disiplin cezasını gerektiren bir işlem ya da eylemi gerekçe göstererek şikâyette bulunduğu anda, şüpheli hakkında, disiplin amirinin disiplin cezası verme yetkisi sona erdiğinden, herhangi bir disiplin soruşturması yapılamaz.

Yani, bir ihbar mektubunun ya da resmi bir makam tarafından disiplin suçunun işlendiğine ilişkin bilginin disiplin amirine erişmesinden başlayarak, iki ay içinde soruşturma başlatılmaması durumunda, ceza verme yetkisi ortadan kalkacağından, iki aydan fazla bir zaman geçtikten sonra başlatılan soruşturmaya itiraz edilmeli, soruşturmacının ifade verme çağrılarına, zamanaşımı gerekçe gösterilerek, yazılı olarak uyulmayacağı bildirilmelidir.

Açılan bir soruşturmanın “zamanaşımına” konu olup olmadığını anlamanın yolu, soruşturmacıya verilen görev emri ve atılı suçla ilgili bilgi ve belgelerin incelenmesi gerekir. Kendisine ifade vermesi için çağrıda bulunan şüpheli, soruşturmacıdan öncelikle “GÖREV EMRİ VE BUNUN EKİ OLAN BİLGİ VE BELGELERİ” yazı ile istemeli ve iyice incelemelidir.

9) Soruşturma/Kovuşturma İkilemi: Ceza İşlemlerinde Aklanmanın Disiplin İşlemlerini Durdurması/Sonlandırması Durumu

Maddede “soruşturma” ve “kovuşturma” kavramları, aynı anlamda kullanılmıştır. Genellikle soruşturma ve kovuşturma, bilgi, belge, kanıtlara dayalı olarak gerçeğin ortaya çıkması, atılı suçun, işlenip-işlenmediğinin

araştırılmasıdır. Bununla birlikte, “soruşturma” disiplin işlemlerinde, “kovuşturma” ise, ceza işlemlerinde, savcılar eliyle yürütülür. Disiplin işlemleri idari bir işlemdir.

Bu nedenle, aynı anlama gelen bu iki kavram karşısında duraksama gösterilmemelidir. Yeni bir düzenlemede bu karmaşanın giderilmesinde yarar bulunmaktadır. Ceza kovuşturması ile disiplin soruşturmasının zamanaşımı arasındaki farklılık bulunması durumunda, asıl olan disiplin soruşturması için geçerli olan zamanaşımıdır.

Ceza kovuşturmasının zamanaşımına uğraması, disiplin soruşturması zamanaşımı gerçekleşmemesi durumunda, disiplin soruşturmasını ve disiplin cezası verilmesini engelleyici sonuç doğurmaz. Yine Danıştay, kamu davasının düşmesine karar verilmesi, ceza yargılaması sonunda verilen mahkûmiyet hükmünün ertelenmesi, açıklanmaması ilgili hakkında ceza soruşturma izninin verilmemesi nedenleri ile ceza yargılamasının yapılmaması ya da sonuçlanmaması, disiplin soruşturmasının yapılması ve ceza verilmesini engelleyici bir gerekçe olmadığı kararına varmıştır. Bu ve benzeri durumlarda, disiplin soruşturması kapsamında toplanan kanıtların değerlendirilerek, bir karara varılması gerekmektedir.

Disiplin soruşturması veya sonuçları, ceza soruşturmasını etkilemez. Bu maddenin, *“sanığın Ceza Yasası’na göre hüküm giymesi ya da giymemesinin, ayrıca disiplin cezası uygulanmasına engel olmaz” hükmü, uygulamada Danıştay kararı ile çelişmektedir. Danıştay; bir kamu görevlisinin, üzerine atılı disiplin suçu, aynı zamanda ceza yasasına göre de suç niteliğinde ise ve ceza yargılaması sonucunda suçun unsurlarının oluşmaması yada suçun o kişi tarafından işlenmediğini saptanması gerekçesiyle ilgili beraat etmiş ise, bu beraat kararının disiplin cezası verilmesindeki bağlayıcılığı tartışmasızdır*” (D.10.D.27.10.1987, 1987/2015 E.,1987/1721 K.).

“Bir kamu görevlisinin üzerine atılı suç, aynı zamanda Ceza Yasası’na göre de suç niteliği taşıyorsa ve ilgili,yargılama sonucunda suçsuz görülmüşse, artık ve disiplin soruşturması esas alınıp, ilgilinin atılı suç işlediğini kabule olanak yoktur” (D.10.D. 1984/909 E., 1984/1927 K., D.8.D., 1990/1731 E., 1990/1284).

Kuramda da hukuka uygunluk nedenlerinin bulunmasından ötürü verilen beraatın da disiplin cezasının verilmesinde bağlayıcı olduğu görüşü egemendir. Bunun nedeni, hukuka uygunluk nedenleri tüm hukuk düzeni bakımından işlem ve eylemin hukuka aykırılığını ortadan kaldırır. Hukuka uygunluk nedenleri, atılı suçun meşru savunma, zorda kalma, yasa hükmünün yerine getirilmesi vb.dir.

Buna karşın, ceza mahkemesinin bazı kararları, disiplin amirlerinin takdir yetkisini ortadan kaldırmamaktadır. Genelinde, **“kuşkudan sanık yararlanır ilkesi”** uyarınca verilen kanıt yetersizliğinden ötürü beraat kararlarının disiplin amirlerini bağlamayacağı kabul edilmektedir. Danıştay’a göre “kanıt yetersizliği nedeniyle verilen bir beraat kararı, disiplin cezası verilmesi konusunda mutlak anlamda bağlayıcı nitelikte değildir.

Esasen ceza hukuku açısından da kanıt yetersizliği nedeniyle beraat kararı da tam aklama niteliği taşımamaktadır. Bu nedenle, davacının kanıt yetersizliğinden beraat etmesi karşısında olayın, disiplin soruşturması sırasında toplanan kanıtlar ve tanık ifadeleriyle irdelenmesi gerekmektedir” (D.10.D. 27.10.1987, 1987/2015 E,1987/1721 K.).

Buna göre, ceza yargılamasına konu olan ve aklanma ile sonuçlanan bir iş ve eylem nedeni ile ayrıca yürütülen bir disiplin işleminin durdurulması, yükseköğretim çalışanına verilmiş olan disiplin cezasının kaldırılmasını gerektirmektedir. Böyle bir durumu yaşayan kimseler, dilekçelerine ekleyecekleri yargı kararı ile disiplin amirine başvuracaklardır. Yanı sıra, disiplin dosyası içinde yer alan bilgi ve belgeler ile şüphelinin ifade ve savunmasını yanlış değerlendiren, kasıtlı davranan soruşturmacı ve disiplin cezasını veren disiplin amiri ya da disiplin kurulu üyeleri hakkında ödençe davası açabilirler.

Bu durumu önlemek ve suç atımına konu olan üniversite çalışanlarını boş yere disiplin işlemleri ile meşgul ederek, onları zamanlarını iş ve çalışmalarından kopartıcı bu sürecin, ceza yargılaması ile durdurulmasını sağlayıcı bir düzenlemenin yapılması gerekir.

10) Yer Değiştirme Etkisi:

Hakkında disiplin işlemi başlatılmış olan bir çalışanın, bu işlem sonlanmadan, görevinden ayrılmış olan şüpheli hakkında disiplin işleminin yürütülmesi ve disiplin cezası verilmesi mümkündür. Bu konuda Danıştay, disiplin işlemlerinin sicil dosyasında yer bulmasını gerekçe göstererek, yer değiştirme durumunun disiplin işlemlerinin sonuçlanmaksızın, ortadan kaldırılmasını uygun bulmamaktadır: **“...bir memurun memuriyet statüsü sürerken, bir disiplin suçu işlerse, bu suçla ilgili bütün belgelerin sicil dosyasında bulunması gereklidir. Zira suç, memur iken işlenmiştir. Soruşturma sırasında herhangi bir nedenle o kişinin memuriyetten ayrılması, suçu işlediği andaki illiyet bağlantısını ortadan kaldırmayacağı gibi, artık o kişinin memuriyet sıfatı kalmadığı gerekçesiyle, her suçta**

işlediği andaki eylem ve hukuksal duruma göre, yürürlükte bulunan mevzuat hükümleri çerçevesinde ceza verilmesi gerektiği yolundaki hukuk kuralının uygulanmasını önlemez. Öte yandan memuriyetten ayrılan kişinin, memur iken işlediği suçtan ötürü, gerek savunmasının alınması, gerekse itiraz hakkını kullanması, hizmet gördüğü zamana ilişkin olduğundan, “artık memuriyet sıfatı kalmamıştır” biçiminde bir düşünce ile ortadan kaldırılamaz (D.3.D.27.1.1977, 1977/47 E.,1977/42 K.).

11) Savunma Hakkı:

Savunma alınmadan disiplin cezası verilemez. Soruşturmayı yapanın veya disiplin kurulunun yedi günden az olmamak üzere verdiği süre içerisinde veya belirtilen bir tarihte savunmasını yapmayanlar savunma hakkından vazgeçmiş sayılırlar. Sanığa gönderilen yazıda, hakkında disiplin soruşturması açılan fiilin neden ibaret bulunduğu, savunmasını belirtilen sürede yapmadığı takdirde savunmasından vazgeçmiş sayılacağı bildirilir.

Savunma hakkı tanınmaksızın ve bu hakkın kullanılması olanakları verilmeksizin disiplin cezasının verilmesinde hukuka uyarlık bulunmamaktadır. Savunma hakkının kullanımı, disiplin cezası vermeye yetkili amirler ya da kurullar huzurunda yapılır (D.10.D., 1984/2017 E.,1985/229 K.).

Maddede, savunmanın soruşturmayı yapana karşı kullanılacağı hükmü yer almaktadır. Oysaki soruşturmacının görevi, savunma almak olmayıp, atılı suç konusunda şüphelinin bilgisine başvurmak/ ifade almak ile sınırlıdır. Çünkü savunma, ancak tüm kanıt ve tanıkların bilgisine başvurulup, gerekiyor ise keşif yapıp/yaptırıp, bilirkişi incelemesi yaptırıp bunları değerlendirdikten ve raporunu disiplin amirine sunduktan sonra kullanılması gereken bir haktır. Soruşturmacı, bir iddianame, tezkere hazırlar. Hakkında soruşturma yürütülen çalışan, bu iddianamedeki savlara, tanık ifadelerine, kanıtların değerlendirilmesine bakarak savunma yapacaktır. Ve YÖK-Yüksek Disiplin Kurulu'nda yapılan savunma da, disiplin amirinin, soruşturmacı raporuna dayandırdığı önerisi üzerine yapılmaktadır.

EKLER 1
BELGELER:
DİSİPLİN İŞLEMLERİNDE KULLANILABİLECEK
BELGE VE TUTANAK ÖRNEKLERİ

Yukarıda açıkladığımız soruşturma sürecinde, gerek disiplin amiri, gerek soruşturmacı ve gerekse hakkında soruşturma açılmış olan çalışınca imzalanacak ya da düzenlenecek belge örneklerini burada sıralamanın yararı bulunmaktadır.

BELGE 1:
DİSİPLİN AMİRİ TARAFINDAN SORUŞTURMACI
GÖREVLENDİRME BELGESİ ÖRNEĞİ

İlgi ve Sayı :

Yer / Tarih:

Sayın (Soruşturma görevi verilenin ünvanı, adı-soyadı ve adresi)

Üniversitemizin / Fakültemizin / Enstitümüzün / YüksekokulumuzunBölümünde/ABDnda/BDndagörevli.....
'ın disiplin cezasını gerektirecek eylemde/işlemdede bulunduğu savı,
..... tarihinde öğrenilmiş / ileri sürülmüştür. Bu konuda ulaştırılan duyum / belge / bilgi ektedir.

Yukarıda açık kimliği ve görev yeri belirtilmiş olanın üzerine atılı eylem ve işlem hakkında soruşturma yapmakla görevlendirilmiş bulunmaktasınız.

Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği (DY) kurallarına uygun olarak gereken soruşturmanın yapılarak, yine DY'ndeki süre içinde hazırlayacağınız "Soruşturma Raporu" nun, ekleri ile birlikte, Rektörlüğümüze/ Dekanlığımıza/Enstitü Müdürlüğümüze/ Yüksekokul Müdürlüğümüze, "alındı" belgesi karşılığı teslim edilmesini rica ederim.

Disiplin Amiri
Rektör/Dekan/Enstitü Müdürü/YO Müdürü

Eki : Disiplin suçu işlendiğine ilişkin bilgi ve onaylı belge örneği/örnekleri.

BELGE 2:

**SORUŞTURMACI TARAFINDAN DÜZENLENECEK VE YEMİNLİ
YAZMAN İLE BİRLİKTE İMZALAYALACAKLARI TUTANAK
YEMİN VE YAPILACAK İŞLER TUTANAGI**

Rektörlük – Dekanlık / Enstitü Müdürlüğü / YO Müdürlüğü Makamı tarafından verilen gün ve sayılı “Disiplin Soruşturması Görevlendirmesi/Emri” uyarınca hakkında açılan soruşturma nedeni ile odasında toplanıldı. Ve böylece, disiplin soruşturması başlatılmış olmaktadır.

Soruşturma sürecinde, rapor görevlendiren makama teslim edilinceye kadar, yazım işlerini yürütmek için aşağıda açık kimlik ve görev yeri belirtilen yeminli yazman olarak görevlendirildiği bildirilmiştir.

Yazman....., soruşturma sürecinde edindiği bilgi ve gördüğü belgeler hakkında suskun kalacağı, bunlar hakkında, soruşturma bittikten sonra da bu suskunluğunu sürdüreceği konusunda, namus ve onuru üzerine yemin ettirildi.

Soruşturmanın başlaması ile, aşağıdaki işlerin gereğinin yapılması kararlaştırıldı:

- Hakkında disiplin soruşturması açılan’e, atılı suç hakkında bilgisine başvurulmak üzere çağrıda bulunulmasına ve “Disiplin Soruşturması Görevlendirmesi/Emri” ile, varolan belgelerin birer örneklerinin, onaylanarak iletilmesine;
- Atılı suç hakkında bilgisi olan’a, tanık olarak bilgisinin alınması için çağrı çıkartılmasına,
- Hakkında disiplin işlemi yapılanın, daha önce herhangi bir nedenle disiplin cezası alıp-almadığının Rektörlük/Dekanlık/Enstitü Müdürlüğü/ YO Müdürlüğü kanalı ile sorulmasına,

Karar verilerek, işbu tutanak imza altına alınmış ve bir örneği soruşturma dosyasına konulmuştur.

Soruşturmacı / Soruşturma Kurulu Üyeleri

Yeminli Yazmanın Kimlik Bilgileri:

Adı-Soyadı :

TC Kimlik Numarası :

Görev Yeri ve Görevi :

BELGE 3:
SİCİL ÖZETİ VE BELGE İSTEMİNDE BULUNMA ÖRNEĞİ

Soruşturmacı, soruşturmaya başlaması ile birlikte, soruşturulan hakkında hazırladığı dosya içinde yer alması gereken belgeleri toplar. Bunların ilk sırasında gelen, hakkında disiplin soruşturması yapmakla görevli kılındığı çalışan hakkında, bir ceza önerme durumu ortaya çıktığında “iyi hali” değerlendirmek amaçlı olarak, sicil dosyası özetini istemek olmalıdır.

Bu amaçla yazılacak yazı örneği aşağıdadır.

Sayı:

Yer ve Tarih

TC Üniversitesi Personel Dairesi Başkanlığına

İlgi: Disiplin amirinin gün ve sayılı yazısı.

İlgide belirtilen “Disiplin Soruşturması Görevlendirmesi/Emri” uyarınca hakkında soruşturmacı/soruşturma komisyonu olarak görevlendirilmiş bulunmaktayım.

Hakkında soruşturma yürüttüğüm/yürüttüğümüz hakkında sicil özeti ile birlikte, daha önce, almış ise bir disiplin cezası ve bunun nedeninin tarafıma/tarafımıza yazılı olarak iletilmesini ivedilikle rica ederim.

Saygılarımla.

Soruşturmacı/Soruşturma Komisyonu Üyeleri

BELGE 4:
SORUŞTURMA SÜRESİ OLAN İKİ AYLIK SÜRE BİTTİKTEN
SONRA İSTENİLEBİLECEK EK SÜRE İSTEMİNDE BULUNULMASI
BELGESİ ÖRNEĞİ

GÖREVLENDİREN DİSİPLİN AMİRİNE Yer/Tarih

İlgi: gün ve sayılı yazınız ile verilen disiplin soruşturması görevi

İlgide belirtilen yazınız ile hakkında başlatmış bulunduğum/ bulunduğumuz disiplinsoruőturması, nedenlerle, sınırlayıcı süresi içinde tamamlanamamıştır. Sağlıklı ve nesnel sonuçlara varabilmem / varabilmemiz için, başlayacak, 30 günlük ek süreye gereksinimim / gereksinimimiz bulunmaktadır.

Gereğini olurlarınıza sunarım/ sunarız.

Soruşturmacı/Soruşturma Komisyonu Üyeleri

BELGE 5:
SORUŞTURMACI TARAFINDAN, HAKKINDA DISİPLİN
SORUŞTURMASI YÜRÜTÜLEN ÇALIŞANIN BİLGİ/İFADE
VERMEYE ÇAĞRILMA YAZISI ÖRNEĞİ

Sayın

Yer/Tarih

İlgi: Disiplin amiri Rektör/Dekan/Enstitü Müdürü/ YO Müdürü imzalı..... gün ve sayılı hakkınızdaki “Disiplin Soruşturması Görevlendirmesi/Emri”

İlgide belirttiğim/iz ve ekte sunduğum/uz “Disiplin Soruşturması Görevlendirmesi/Emri” uyarınca, hakkınızdaki disiplin soruşturmasını yürütmek üzere görevli kılınmış bulunmaktayım/ıyız.

Disiplin Amiri tarafından yapılan görevlendirme de görüleceği gibi, atılı suç olarak tanımlanmış ve buna ilişkin bilgi ve belgeler disiplin soruşturması görevlendirilmesinde açıkça belirtilmiştir.

Atılı suç konusunda bilginize/ifadenize baŐvurulması gerekmektedir.

Bilgi/ifade verip-vermemekte özgürsünüz ve bilgi/ifade vermemenizi bir nedene bağlamak zorunda da değilsiniz.

Atılı suç konusunda bilgi/ifade vermek istemeniz durumunda, bu çağrımızın elinize geçmesinden başlayarak, on gün içinde bilgi/ifade vermek üzere, gün ve saatini kesinleŐtirmek için numaralı telefona bilgi vermenizi ve kararlaştırılacak gün ve saatte yerde bulunmanızı rica ederim.

On gün içinde bilgi/ifade verme konusunda geçerli bir nedeniniz varsa tarafıma bildirilmesi, süre sonunda bu gerekler yerine getirilmez ise, bilgi/ifade vermeme/susma hakkını kullandığınız sonucuna varılacağını bildiririm/riz.

Soruşturmacı /Soruşturma Komisyonu Üyeleri

BELGE 6:

**DİNLENİLMESİ/BİLGİ EDİNİLMESİ GEREKEN TANIK VAR İSE,
BUNUN SORUŞTURMACI/SORUŞTURMA KURULU TARAFINDAN
BİLGİ/İFADE VERMEYE ÇAĞRILMASI**

Sayı:

Yer ve Tarih

Sayın

İlgi : Disiplin Amirinin gün ve sayılı görevlendirme yazısı.

İlgide belirttiğim yazı ile hakkındanedeni ile açılmış olan disiplin soruşturmasını yürütmekle görevlendirilmiş bulunmaktayım/z.

Soruşturma konusu hakkında bilginize gereksinim bulunmaktadır. Bu nedenle, aşağıda belirtilmiş olan gün ve yerde bilgi/ifade vermek üzere hazır bulunmanızı rica ederim/z.

Soruşturmacı/Soruşturma Kurulu Üyeleri

Bilgi/İfade Verilecek Yer ve Tarih:

Yeri :

Tarih ve Saati :.....

BELGE 7:
TANIK BİLGİ/İFADE VERME TUTANAĞI

Soruşturmacı/Soruşturma Komisyonu Üyeleri (Adı, Unvanı ve Görev Yerleri):

Bilgi/İfade Veren Tanık (Adı, Ünvanı, Görev Yeri):

Konusu: Disiplin Amiri tarafından Üniversitemiz / ... Fakültesi / Enstitüsü / Yüksekokulunda görevli hakkında açılan disiplin soruşturması nedeni ile atılı suç konusunda tanıklığına başvurulanan bilgi/ifade vermesi.

Bilgi/İfade Verme Yeri ve Tarihi:

Verilen Bilgi/İfadeyi Kayda Geçiren Yazman:

Bilgi/ifade veren tanık a usulü gereğince, bildiklerini olduğu gibi anlatma üzerine yemin ettirildi.

Bilgi / İfade:

Soru 1. Hakkında disiplin soruşturması açılan hakkında atılı suç tanığa anlatıldı. Ve aşağıda sıralanan sorulara, alınan yanıtlar tutanağa geçirilmiştir.

Soru 1)

Yanıt 1)

Soru 2)

Yanıt 2)

Tanıklık edebileceği ya da imza altına alınabilecek konu ile ilgili başka bildirimde bulunabileceği başka bir şey olup olmadığı soruldu. Tanık, başka bir eklemeye bulunacağı bilgisi olmadığını belirtti.

İşbu tutanak imza sahipleri tarafından okunarak, imza altına alınmıştır.

Bilgi/İfade Veren

Yeminli Yazman

Soruşturmacı/Soruşturma Komisyonu Üyeleri

BELGE 8:
HAKKINDA SORUŞTURMA YÜRÜTÜLENİN SÖZLÜ
BİLGİ/İFADE VERME TUTANAĞI

Soruşturmacı/Soruşturma Komisyonu Üyelerinin Adı-Soyadı, Unvan ve Görevleri :.....

Disiplin Soruşturması Görevlendirmesi/Emrinin Tarih ve Numarası (Ekte Onaylı Örneği Sunulmuştur):

Bilgi/İfade Vermeye Çağrılanın Adı-Soyadı, Unvan ve Görevi:
.....

Atılı Disiplin Suçu (Atılı Suçun Hiçbir Kuşkuya ve Duraksamaya Neden Olmayacak Biçimde Tanımı, Unsurları ve Bunlarla İlgili Bilgi ve Belgeler ile Yöneltilen Sorular Ayrıntılı Olarak Belirtilmelidir):
.....

Bilgi/İfade Verdiği Tarih ve Yeri:

Sözlü Bilgi/İfade Verilmesi Durumunda Bunu Tutanağa Geçen Yeminli Yazman (Yazmana usulüne uygun yemin ettirildi. Hakkında disiplin soruşturması yürütülen kimseye yemin ettirilmez.)

Verilen Bilgi/İfade:

Hakkında disiplin soruşturması yürütülen çalışana, atılı suç tüm ayrıntıları ile anlatıldı. Atılı suç ve bu suçun unsurları açıkça ortaya konuldu. Atılı suç konusunda, var ise sorusu olup-olmadığı soruldu. Soruları yanıtlandı. Atılı suç konusunda aşağıdaki yanıtları verdi:

Soru 1:

Yanıt 1:

Soru 2:

Yanıt 2:

İşbu tutanak, soruşturmacının yönelttiği sorulara verilen yanıtlar sonrasında imza altına alınmıştır. (Tarih ve Saat)

Soruşturulan (imza) Yazman (imza)

Soruşturmacı/Komisyonu Üyeleri (imza)

Not: Bilgi/ifade verme yazısı alındığında, öncelikle sözlü ya da yazılı mı bilgi/ifade verileceğine karar verilmelidir. İster sözlü ve isterse yazılı bilgi/ifade verme kararından sonra, çağrı yazısındaki atılı suç ile ilgili bilgi, belge eksikliği düşünülüyorsa, bunların giderilmesi için yazılı olarak, soruşturmacıya başvuruda bulunularak, bu eksikliğin giderilmesi istenmelidir. Sonrasında ise, soruşturmacı tarafından size yöneltilecek sorular istenmeli ve bu istem karşılandıktan sonra, yanıtlar özenle hazırlanmalıdır. Bilgi/ifade verme taahhütlü posta yolu ile soruşturmacıya iletilebileceği gibi, soruşturmacının belirttiği adrese gidilip, elden de verilebilir. Bu durumda, elden verildiğine ilişkin bir belge alınmalıdır.

BELGE 9:
SORUŞTURMA RAPORU ÖRNEĞİ

Soruşturmacı/Soruşturma Komisyonu, görevinin, gerçeği, nesnel olarak ortaya çıkartmak olduğunun bilinci ile yürütmesi gereken soruşturmayı tamamladığında, bunu bir rapora dönüőtürmelidir. Rapor, soruşturmacı ya da Soruşturma Komisyonu yeleri tarafından imzalanarak, görevlendiren makama, tutanakla teslim edilmelidir. Komisyon olarak çalıőılması durumunda, sonuç öneri konusunda çoğunluğa katılmayan ye var ise gerekçesi ile bunu rapora yazıp, imzasını bu koőulla atmalıdır.

“SORUŞTURMA RAPORU

Soruşturmacı:

Soruşturmanın Dayanağı : Disiplin Amirinin gün ve sayılı “Disiplin Soruşturması Görevlendirmesi/Emri”.

Hakkında Disiplin Soruşturma Raporu Hazırlanan alıőanın;

Adı-Soyadı :.....
TC Kimlik Numarası :.....
Kurum Sicil Numarası :.....
Görev nvanı :.....
Görev Yeri :.....
Göreve Başlangıç Tarihi:.....

Atılı Suç: Burada, hakkında disiplin soruşturması yürütülen kimse hakkında, “Disiplin Soruşturması Görevlendirmesi/Emrinde” tanımlanan suç ve buna ilişkin olarak ileri sürülen eylem ve işlemler hakkında ayrıntılı açıklamaya yer verilecektir.

Atılı Suç Tarihi:

Soruşturmanın Başlatıldığı Tarih:

Soruşturma Sürecinde Yapılan İşler: Burada, eğer bir yazman görevlendirilmiş ise, bundan başlayarak, dinlenen tanıklar, incelenen kanıtlar, yapılan/yaptırılan keşifler, hakkında disiplin soruşturması yapanın verdiği ifade, süre uzatımı kullanılmış ise bu, ve benzeri işlemler tek tek sıralanarak yer verilir.

Tanık ve Kanıtlar ile Bunların Değerlendirilmesi: Burada, soruşturma sırasında tanıklıklardan, keşiflerden elde edilen bilgiler ve irdelenen kanıtlar değerlendirilir.

Hakkında Disiplin Soruşturması Yürütülen Çalışanın İfadesi:

Değerlendirme ve Öneri:

Tarih:

Soruşturmacının Adı-Soyadı ve İmzası

BELGE 10:
TAMAMLANAN RAPOR VE EKLERİNİN DİSİPLİN
AMİRİNE İLETİLMESİ BELGESİ ÖRNEĞİ

Soruşturmacı raporunu hazırladıktan ve imzası ile tamamladıktan sonra, bunu, bir üst yazı ile, kendisini görevlendiren disiplin amirine iletir.

Sayın

Yer/Tarih

İlgili Disiplin Amirine (..... Üniversitesi Rektörü, Fakültesi Dekanı, Enstitü Müdürlüğü, Yüksekokul Müdürlüğü):

İlgi; gün ve sayılı Disiplin Soruşturması Görevlendirme/ Emri yazınız:

İlgide belirtilen yazınız ile görevli kılındığımhakkındaki disiplin soruşturmasını tamamlayarak, hazırladığım/hazırladığımız raporu ve eklerini, dizi pusulası ile bir dosya olarak sunmaktayım.

Yaptığım soruşturmada, disiplin amiri olarak amacınız olan gerçeklerin açıkça ve nesnel olmasına özen gösterdim. Yaptığım/yaptığımız değerlendirmelerden sonra, yapmaya karar verdiğim/verdiğimiz önerimizi değerlendirmenize sunarım/sununuz.

Saygılarımla/saygılarımızla.

Soruşturmacı /Soruşturma Komisyonu Üyeleri

Eki: Hakkında Yapılan Soruşturma Raporu ve Ekleri.

BELGE 11:

**..... HAKKINDA YAPILAN SORUŞTURMA SONRASI
HAZIRLANAN DOSYANIN İÇERİĞİNİ VE EKLERİNİ İÇEREN DİZİ
PUSULASI**

1. Disiplin soruşturmacı görevlendirilmesine ilişkin gün ve sayılı disiplin amiri yazısı ve ekleri.
2. Soruşturmaya başlangıç olan ve yeminli yazman ile yapılacak sıralı işler ile ilgili tutanak.
3. Üniversite Personel Dairesi başkanlığından, hakkında soruşturma yürütülen 'in özlük dosyası özeti ve daha önce disiplin cezası alıp-almadığının bildirilmesi için yazılan gün ve sayılı yazı örneği.
4. Üniversite Personel Dairesi Başkanlığı'nın gün ve sayılı yazısı örneği.
5. Var ise "ek süre istemi" amaçlı gün ve sayılı başvuru.
6. "Ek süre istemi"ne onay veren Disiplin Amirinin gün ve sayılı yazısı.
7. Tanıklar 'a gönderilen ve bilgi/ifade vermeye çağıran gün ve sayılı yazılar.
8. Tanıklardan 'dan alınan gün ve sayılı ifade tutanakları.
9. Gereklik görülmesi durumunda keşif yapmak amaçlı olarak görevlendirme yazısı.
10. Keşif yapmakla görevlendirilen kişiden alınan rapor.
11. Gereklik görülmesi durumunda bilirkişi görevlendirilmesi ile ilgili yazı.
12. Bilirkişinin gün ve sayılı yazısı.
13. Hakkında disiplin soruşturması yürütülen çalışanı bilgi/ifade vermeye çağıran gün ve sayılı yazı örneği.
14. Hakkında disiplin soruşturması yürütülen çalışan 'ın verdiği ifade.
15. günlük soruşturma raporu.

Teslim Eden
Soruşturmacı

Teslim Alan
Disiplin Amiri

Teslim Tarihi
.....

EKLER II

YARGI DUVARINA ÇARPAN İŞLEMLER İLE İLGİLİ ÖRNEK KARARLAR

1) Profesörlük Kadrosuna Yapılacak Atamada, Önerinin Nesnellikten Uzak olduğu Savında, Jüri Kararının Bilirkişi İncelemesine Konu Kılınacağı Kararı: (D.8.D. 27.02.2006, 2004/6289 E., 2006/735 K.)

2547 sayılı Yükseköğretim Yasası'nın 26. maddesinin (a) bendinde, profesörlüğe yükseltilmede;

- 1) Doçentlik ünvanını aldıktan sonra en az beş yıl, açık bulunan profesörlük kadrosu ile ilgili bilim alanında çalışmış olmak,
- 2) İlgili bilim alanında uygulamaya yönelik çalışmalar ve uluslararası düzeyde orijinal yayınlar yapmış olmak,
- 3) Bir profesörlük kadrosuna atanmış olmak, gerektiği belirtilmiş;

aynı maddenin (b) bendinde de, profesörlük kadrosuna atamada,

- (1) Açık profesörlük kadrosuna yukarıdaki koşullara sahip doçentlerle, başka üniversitelerde enaz 2 yıl hizmet etmiş profesörlerin atanabileceği,
- (2) Üniversitelerde ya da ileri teknoloji enstitülerinde profesörlük kadroları boşaldığında, rektörlerin boşalan kadroları ve o kadro ile ilgili olarak adaylarda aranacak nitelikleri, kadronun sürekli ya da kısmi statüde olduğunu da belirterek duyurulacağı,
- (3) Profesörlük kadrosuna başvuran adayların durumlarını ve bilimsel niteliklerini saptamak için üniversite ya da ileri teknoloji enstitülerinden olmak üzere duyurulan kadronun bilim alanıyla ilgili enaz beş profesör seçileceği, bu profesörlerin her aday için ayrı ayrı olmak üzere birer rapor yazacağı ve kadroya atanacak birden fazla aday varsa tercihlerini bildirecekleri, üniversite ya da yüksek teknoloji enstitüsü yönetim kurulunun bu raporları göz önünde tutarak alacağı karar üzerine rektörün atamayı yapacağı kuralı yer almaktadır.

Oluşturulan jüri üyelerinin, adaylardan hiçbiri ile ortak bir çalışma, makale ve bildiri de ortak imza sahibi olmaması gerekir. Bunun nedeni, jüri oluşturulmasının temel amacı, adayların bilimsel yeterliliklerini yansız biçimde değerlendirmesidir. Jüri üyelerinden herhangi birinin,

adaylar ile bilimsel etkinliklerde ortaklıklarının bulunması, adayların, daha başta nesnel ve bilimsel ölçütlere dayalı bir değerlendirme yapılacağına ilişkin kuşkulara neden olacaktır.

Nesnellikten uzaklaşma konusunda adaylardan birinin nesnel kanıtları ortaya koyması durumunda, jüri tarafından yapılan değerlendirmenin hukuksal olarak kabul edilebilir nesnel bir değerlendirme olduğu söylenemeyecektir. Bu durumda yapılması gereken, kadroya başvuran adayların bilimsel yeterliliklerinin saptanması nesnel bir bilirkişi incelemesine gerek doğuracaktır. Danıştay 8. D., yukarıda tarih ve numarasını verdiğimiz kararında, nesnellikten uzak jüri üyelerince verilen raporlara dayalı olarak yapılacak belirleme ve önerilecek adaylar konusunda bilirkişi incelemesi yapılmaksızın yapılacak atamayı, hukuka uyarlı bulmamış ve ara mahkemenin verdiği kararı bozarak, dosyayı ilgili mahkemesine yeniden görüşmek üzere geri çevirmişti.

- 2) Atamalarda Kadrolara Yapılacak Atamalar İçin ABD, Bölüm Benzeri İlgili Akademik Personel Gereksinimine İlişkin Görüş ve Önerileri Alınmadan Akademik İlane Çıkılmasında ve Atama Yapılmasında Hukuka Uyarlık Bulunmadığı Kararı: (D.8.D., 04.12.2009, 2009/5454 E., 2009/7028 K.)

2547 sayılı Yükseköğretim Yasası'nın 25. maddesinde "bir üniversite biriminde açık bulunan doçentlik kadrosu, rektörlükçe, isteklilerin başvurması için ilan edilir. Başvuran adayların durumlarını incelemek üzere rektör tarafından varsa biri ilgili birimin yöneticisi, en az biri de o üniversite dışından olmak üzere üç profesör belirlenir. Bu profesörler, adaylar hakkında ayrı ayrı görüşlerini rektöre bildirirler. Rektör, bu görüşlere dayanarak, üniversite yönetim kurulunun görüşünü de aldıktan sonra atamayı yapar" hükmü yer almaktadır. Aynı Yasanın 13/b-3 maddesinde rektörün görevleri arasında "üniversitenin yatırım programlarını, bütçesini ve kadro gereksinimlerini, bağlı birimlerinin ve üniversite yönetim kurulu ile senatonun görüş ve önerilerini aldıktan sonra hazırlamak ve Yükseköğretim Kuruluna sunmak" bulunmaktadır. Yasanın 16/b- 3 maddesinde ise, dekanın görevleri arasında "fakültenin ödenek ve kadro gereksinimlerini, gerekeşi ile birlikte rektörlüğe bildirmek, fakültenin bütçesi ile ilgili öneriyi fakülte yönetim kurulunun da görüşünü aldıktan sonra rektörlüğe sunmak" yer almaktadır. Yine Yasanın "Bölüm" başlıklı 21. maddesinde ise, Bölüm Başkanının görev ve sorumluluğu " bölüm, bölüm başkanı tarafından yönetilir ve bölüm başkanı, bölümün her düzeyde eğitim-öğretim ve araştırmalarından ve bölüme ait her türlü çalışmaların düzenli ve verimli bir biçimde yürütülmesinden sorumlu olarak tanımlanmıştır.

Bir başka hukuksal metin, 2547 sayılı Yasa temel alınarak çıkartılmış bulunan “Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği”nin “Bölümler” başlığı altında yer alan 13. maddesinde bölüm; “Fakülte ve yüksekokulların amaç, kapsam ve nitelik yönünden bir bütün oluşturan ve lisans düzeyini de içeren en az bir eğitim-öğretim, bilim ve sanat dallarında araştırma ve uygulama yapan birim olarak tanımlanmıştır. 14 üncü madde ise; bölüm başkanının, bölümün her düzeydeki eğitim-öğretim ve araştırmalarından ve bölüm ile ilgili her türlü faaliyetin düzenli ve verimli olarak yürütülmesinden, kaynakların etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamaktan sorumludur. Yanı sıra Bölüm Başkanı, fakülte ya da yüksekokul kuruluna katılarak bölümü temsil edeceği, bölümde görevli öğretim elemanlarının görevlerini yapmalarını izleyeceği ve denetleyeceği, her öğretim yılı sonunda bölümün geçmiş yıldaki eğitim-öğretim ve araştırma faaliyeti ile gelecek yıldaki çalışma planını içeren raporu, bağlı bulunduğu rektör, dekan ya da yüksekokul müdürüne sunacaktır.”

Yukarıdaki yasa ve yönetmelik maddelerini birlikte göz önüne aldığımızda;

- a- Üniversitenin kadro gereksinimini belirleyerek, buna göre gerekli süreci izleyip ilana çıkmak konusunda rektörün görevli olduğu açıktır.
- b- Bunun yanı sıra, bölüm başkanının; bölümün her düzeydeki eğitim-öğretim ve araştırmalarından ve bölümle ilgili her çeşit uğraşların düzenli ve verimli olarak yürütülmesinden, kaynakların etkili biçimde kullanılmasını sağlamaktan ilk elden sorumlu olduğunda da bir kuşku bulunmamaktadır.

Bu yasal hükümler karşısında, rektörün, akademik kadro (araştırma görevlisi, yrd. doçent, doçent ve profesör) ilanı vermeden önce, bölümün her düzeydeki eğitim-öğretim ve araştırmalarından ve bölümle ilgili her türlü faaliyetin düzenli ve verimli olarak yürütülmesinden, kaynakların etkili biçimde kullanılmasını sağlamaktan ilk elden sorumlu olan bölüm başkanından öneri ve görüş alması gerekmektedir.

Bölüme yapılacak atama için bir istemde bulunmamasına ya da bu konuda Rektörlükçe Bölüm Başkanının görüşlerinin alınmaması, bir başka deyişle, Bölüm Başkanının, kadro gereksiniminin belirlenmesine ve akademik kadro ilanına çıkılmasına ilişkin süreç dışında tutulması, hukuka uyarlı olmayacak ve eksik sürecin iptalini gerekli kılacaktır.

ABD Başkanının, ABD'na Atanan Öğretim Elemanının Atamı İşlemine Karşı, İptal Davası Açmak Konusunda Ehliyeti Olduğuna İlişkin Karar (D.8.D. 17.09.2007, 2007/1377 E., 2007/4701 K.)

2547 sayılı Yasa temel alınarak çıkartılan “Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği”nin “ABD ya da ASD” başlıklı maddesinde, ABD ya da ASD, bölümü oluşturan ve en az bir BD ya da SD'nı içeren eğitim-öğretim, uygulama ve araştırma faaliyetlerinin yürütüldüğü akademik birim olarak tanımlanmış, “Yöneticilerle İlgili Hükümler” başlıklı 18. maddesinde ise, ABD/ASD Başkanı yönetici olarak nitelendirilip seçimi ve görev sürelerine ilişkin yöntemler belirlenmiş bulunmaktadır.

Yanı sıra, anılan Yönetmeliğin ABD Kurulunun tanımlandığı 16. maddesinin son fıkrasında, ABD Kurulunun ilgili anabilim dalı programlarının planlanması ve uygulanmasında ABD/ASD Başkanına görüş bildireceği hüküm altına alınmıştır.

Gönderme yapılan Yönetmelik hükümlerinin birlikte değerlendirilmesinden, ABD/ASD Başkanının ilgili olduğu akademik birimde yönetici konumunda olduğu, eğitim- öğretim programlarının planlanması ve uygulanmasında ABD Kurulundan görüş alacağı göz önüne alındığında, ABD ile ilgili kararların alınmasında, öğretim üyesi gereksiniminin belirlenmesinde ve en sonunda da eğitim, öğretim faaliyetlerinin düzenli ve verimli bir biçimde yürütülmesinde ilk elden sorumlu olduğu tartışmasızdır.

Başkanı olduğu ABD/ASD'na yapılacak atama için gereksinim saptamasında bulunan ve dosya içeriğinde kendi biriminde akademik kadro gereksiniminin bulunup - bulunmadığını belirten iç yazışmalara imza atan ABD/ASD Başkanının dava açma ehliyeti bulunmaktadır. Bunun tersine karar verilen ara mahkeme kararları, hukuka uyarlı değildir ve bu yoldaki karar bozulur.

3) Öğretim Üyesi Olarak Çalışanın, Görev Yaptığı Birimde Emekli Bir Öğretim Üyesinin Görevlendirilmesi ile İlgili Fakülte Yönetim Kurulu Kararının İptali İstemiyle Dava Açma Ehliyeti Bulunduğuna İlişkin Karar: (D.8.D., 14.01.2005, 2004/3976 E., 2005/123 K.)

Taraf ilişkisinin kurulması için gerekli olan kişisel, meşru ve güncel bir çıkar/yarar ilişkisinin varlığı, davanın niteliğine ve özelliğine göre idari yargı yerlerince belirlenmekte, davacının idari işlemle ciddi ve makul, özdeksel ve tinsel bir ilişkisinin bulunduğu anlaşılması, dava açma ehliyeti için yeterli sayılmaktadır.

Ayrıca, iptal davaları ile idari işlemlerin hukuka uygun olup-olmadığının saptanmasına, hukukun üstünlüğünün sağlanmasına, böylece de idarenin hukuka bağlılığının belirlenmesine, sonuçta hukuk devleti ilkesinin gerçekleştirilebilmesine olanak sağlandığından bu davalarda çıkar/yarar ilişkisinin bu amaç doğrultusunda yorumlanması gerekmektedir.

Öğretim üyesi olarak çalışmakta olan birinin, görev yaptığı birimde yapılan görevlendirmenin davacının akademik, bilimsel ve ders saatleri yönünden çıkarını/yararını etkilediği açık olduğundan, davacı ehliyetinin bulunduğu kabulü gerekmektedir.

4) T.C. Ankara 2. İdare Mahkemesi
Esas No: 2022/839 Karar No: 2022/1470

Davanın Özeti: Davacı tarafından, Malatya İli, Kale İlçesi, Bent ilkokulunda öğretmen olarak görev yapmakta iken 675 sayılı Kanun Hükmünde Kararname uyarınca meslekten çıkarılmasına ilişkin işlemin dayanağını teşkil eden tüm bilgi ve belgelerin tarafına verilmesi istemiyle yapılan başvurunun reddine ilişkin Milli Eğitim Bakanlığının 30.03.2022 tarih ve 46795939 sayılı işleminin; kamu görevinden çıkarılma nedenlerinin ve şahsına ait personel dosyasında ne tür bilgi ve belgelerin olduğunun bilinmediği, tarafına isnat edilen suçun nedenlerinin bilmesinin etkili bir savunma hazırlamak için gerekli olduğu, istenilen bilgi ve belgelerin verilmemesinin bilgi edinme hakkına müdahale olduğu, bunun da doğrudan adil yargılanma ve savunma hakkına müdahaleyi oluşturduğu, 4982 sayılı Kanun'un yanlış yorumlanarak işlem tesis edildiği, hukuka ve mevzuata aykırı olduğu ileri sürülerek iptali istenilmektedir.

Dava dosyasının incelenmesinden; davacının Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde öğretmen olarak görev yaparken 675 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile ihraç edilmesi üzerine OHAL Komisyonu'na yaptığı başvurunun 2021/21089 sayılı kararla reddedilmesi nedeniyle komisyon kararına dayanak olan soruşturma dosyasında bulunan bilgi ve belgelerin bir örneğinin verilmesine yönelik yaptığı başvurunun, Milli Eğitim Bakanlığı'nın 30.03.2022 tarih ve 46795939 sayılı işlemiyle reddedilmesi üzerine bakılan davanın açıldığı anlaşılmıştır. Anayasa ve 4982 sayılı Kanunun yukarıda yer verilen hükümleri gereğince, Kanunda yer alan istisnalar dışındaki her türlü bilgi veya belgenin kamu kurum ve kuruluşları tarafından başvuruçulara süresi içerisinde verilmesi gerekmektedir. Öte yandan, Anayasa Mahkemesi'nin 03.06.2020

tarih ve 2017/32004 başvuru numaralı Bünyamin Uçar kararında; “.. 37. Anayasa’nın 36. maddesi uyarınca herkes iddia, savunma ve adil yargılanma hakkına sahiptir. Anayasa’nın anılan maddesinde adil yargılanma hakkından ayrı olarak iddia ve savunma hakkına birlikte yer verilmesi, taraflara iddia ve savunmalarını mahkeme önünde dile getirme fırsatı tanınması gerektiği anlamını da içermektedir (Mehmet Fidan, B. No: 2014/14673, 20/9/2017, § 37). 38. Adil yargılanma hakkının unsurlarından biri de silahların eşitliği ilkesidir. Silahların eşitliği ilkesi davanın taraflarının usule ilişkin haklar bakımından aynı koşullara tabi tutulması ve taraflardan birinin diğerine göre daha zayıf bir duruma düşürülmeksizin iddia ve savunmalarını makul bir şekilde mahkeme önünde dile getirme fırsatına sahip olması anlamına gelir. Ceza davalarının yanı sıra medeni hak ve yükümlülüklerle ilgili uyumsuzluklara ilişkin hukuk davalarında ve idari davalarda da bu ilkeye uyulması gerekir (Mustafa Tuğrul, B. No: 2013/657, 28/11/2014, § 32). 39. Çelişmeli yargılama ilkesi, silahların eşitliği ilkesi ile yakından ilişkili olup bu iki ilke birbirini tamamlar niteliktedir. Zira çelişmeli yargılama ilkesinin ihlal edilmesi durumunda davasını savunabilmesi açısından taraflar arasındaki denge bozulacaktır. Çelişmeli yargılamanın medeni haklara ilişkin davalarda da kabul ediliyor olması, medeni bir hakka ilişkin yargılamada tarafların duruşmada hazır bulunması da dâhil olmak üzere yargılamanın bütününe aktif olarak katılmalarını gerektirir” (Tahir Gökatalay, B. No: 2013/1780, 20/3/2014, § 25).

Derece mahkemeleri nezdindeki yargılamalarda izlenen delil kuralları ve bunların yorumlanması kural olarak belirtilen hususların değerlendirilmesi açısından daha elverişli konumda olan söz konusu mahkemelere aittir. Bununla birlikte delillerin incelenme ve değerlendirilme yönteminin açık bir hakkaniyetsizlik veya keyfilik ihtiva etmesi ya da bu değerlendirmelerin silahların eşitliği ve çelişmeli yargılama ilkeleri gözetilerek yapılmaması durumunda adil yargılanma hakkının gereklerine uygun bir delil değerlendirilmesinden söz edilemez (İsmail Ediş, B. No: 2012/354, 31/12/2014, § 34). 41.

Öte yandan adil yargılanma hakkının güvencelerinden olan çelişmeli yargılama ve silahların eşitliği ilkeleri mutlak değildir. Bazı durumlarda birtakım zorunluluklar veya daha üstün değerdeki bir kamusal yarar gözetilerek bu ilkelerin gereklerinin belli ölçüde yumuşatılması ve bunlara aykırı tedbirler alınması mümkündür. Dolayısıyla çelişmeli yargılama ve silahların eşitliği ilkelerine aykırı işlemlerin yapılması tek başına adil yargılanma hakkının ihlal edilmesi sonucunu doğurmaz. Sözü edilen ilkelere aykırı işlemlerin adil yargılanma hakkını ihlal

ettiğinden söz edilebilmesi için bu aykırılığın bir bütün olarak bakıldığında yargılamanın hakkaniyetini zedelemiş olması gerekir (Hacı Karabulut, B. No: 2017/14871, 9/10/2019, § 32). 42.

Çelişmeli yargılama ve silahların eşitliği ilkelerine aykırılığın yargılamanın hakkaniyetini zedeleyip zedelediği değerlendirilirken yargılamanın bütününe bakılması gerekmektedir. Bu çerçevede çelişmeli yargılama ve silahların eşitliği ilkelerine aykırılığın sonuçlarının yargılamanın ilerleyen safhalarında giderildiği veya en azından giderilme imkânının bulunduğu hâllerde söz konusu aykırılığın bir bütün olarak yargılamanın hakkaniyetinin zedelediği sonucuna ulaşılamayacak ve bu durumda adil yargılanma hakkının ihlal edildiğinden söz edilemeyecektir (Hacı Karabulut, § 33). 43.

Başvuru konusu olayda başvuru, sözleşmeli subaylık ve muvazzaf astsubay temini sınavlarında başarılı olmasına rağmen güvenlik soruşturmasının olumsuz olduğu gerekçesiyle işlemlerinin sonlandırılmasına ilişkin işlemlerin iptali talebiyle dava açmıştır. Başka bir deyişle dava konusu işlemin temelinde güvenlik soruşturmasının içeriği yer almaktadır. Başvurucunun güvenlik soruşturmasına ilişkin savunmalarını yapabilmek ve iddialarını ileri sürebilmek açısından güvenlik soruşturmasının içeriğinden haberdar olması büyük önem taşımaktadır. Aksi durumda başvuru İdarelerin güvenlik soruşturmasının içeriğine dayanarak tesis ettikleri işlem ve dosya içeriğindeki savunmaları karşısında zayıf ve dezavantajlı bir konuma düşeceği açıktır.

Başvuru, dava dilekçesinde idarelerin savunmasına karşı sunduğu cevap dilekçesinde ve davanın reddi üzerine istinaf istemli dilekçesinde güvenlik soruşturması içeriğinden haberdar olmadığını vurgulamıştır. Başvurucunun çelişmeli yargılama ve silahların eşitliği ilkelerine aykırı bir uygulamaya maruz kaldığı açıktır. Ancak bu aykırılığın adil yargılanma hakkı bakımından bir ihlale yol açtığı söylenmesi için bir bütün olarak yargılamanın hakkaniyetini zedeleyip zedelediği değerlendirilmelidir.

Somut olayda mahkemece davalı idarelerden işlemlere esas alınan bilgi ve belgelerin gönderilmesinin talep edilmesine karar verilmesi üzerine başvuru hakkında gizli ibareli bilgi ve belgeler İdareler tarafından dava dosyasına sunulmuştur. Mahkeme de gizli ibareli olarak sunulan belgeleri esas almak suretiyle davanın reddine karar vermiştir. Dava dosyalarının Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi üzerinden incelenmesi sonucunda davalı idareler tarafından dava dosyasına sunulan gizli

ibareli belgelerin başvuruca bildirildiğine veya incelettirilme imkânı verildiğine dair herhangi bilgi ya da belgeye rastlanmamıştır. Mahkeme tarafından gizli ibareli bilgi ve belgelerin başka şahıs ve makamların özel bilgileri ile şeref, haysiyet ve güvenliğinin korunması veya idarenin soruşturma metotlarının gizli tutulması ya da benzeri haklı görülebilecek hususlar nedeniyle başvuruca verilmediğini gösterecek hiçbir argümanın ortaya konulmadığı değerlendirilmiştir. Ayrıca anılan belgelerin başvuruca incelemesine açılmayacağına ilişkin “herhangi bir karar alınmadığı ve bu belgelerden başvuruca haberdar edilmediği tespit edilmiştir. Belirtilen nedenlerle davalı İdareler tarafından sunulan ve mahkeme kararlarında hükme esas alınan gizli ibareli belgelere karşı başvuruca savunma yapma imkânı verilmemesi nedeniyle başvuruca silahların eşitliği ve çelişmeli yargılama ilkelerinin ihlal edildiği sonucuna ulaşılmıştır...” gerekeçisiyle Anayasa’nın 36. maddesinde güvence altına alınan silahların eşitliği ve çelişmeli yargılama ilkelerinin ihlal edildiğine karar verilmiştir.

Bu durumda, davacının çalışma hayatına ve mesleki onuruna ilişkin olan ve hak arama hürriyetine esas teşkil edebilecek nitelikte bulunan bilgi ve belgelerin idarece 4982 sayılı Kanun uyarınca (istisna kapsamında bir takım bilgi ve belgeler bulunması halinde bunun ayrıca değerlendirilmesi suretiyle) davacının bilgisine sunulması gerektiği sonucuna varıldığından davacı tarafından yapılan başvuruca reddine ilişkin dava konusu işlemde hukuka uygunluk bulunmamaktadır. Açıklanan nedenlerle, dava konusu işlemin iptaline, davacının adli yardım talebi kabul edildiğinden başlangıçta davacıdan tahsil edilmeyen 80,70-TL başvurma harcı, 80,70-TL karar harcı, olmak üzere toplam 161,40-TL harcın ve resmi posta giderinden karşılanan 45,50-TL posta giderinin (toplam 206,90-TL) davalı idareden tahsili için ilgili tahsil dairesine müzekkere yazılmasına, davacı tarafından yatırılan 11,50-TL vekâlet harcı ile kararın verildiği tarihte yürürlükte olan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca belirlenen 2.550,00-TL vekâlet ücretinin davalı idareden alınarak davacıya verilmesine, kararın tebliğini izleyen günden itibaren 30 (otuz) gün içerisinde Ankara Bölge İdare Mahkemesi’ne istinaf kanun yolu açık olmak üzere, 30.06.2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

5) T.C. Ankara 16. İdare Mahkemesi
Esas No: 2020/1560 Karar No: 2021/305

Davanın Özeti: Orta Doğu Teknik Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümü’nde araştırma görevlisi olan davacı tarafından, yurt dışında

bulunma süresinin yıllık izinden mahsup edilmesine ilişkin işleme karşı yapmış olduğu itirazının reddedilmesine ilişkin 10.06.2020 tarihli, 63 sayılı işlemin; hukuka aykırı olduğu, eğitim amaçlı yurt dışına gittiği, mücbir sebep hususunun göz ardı edildiği, kazanılmış hakkının ihlal edildiği ileri sürülerek iptali istenilmektedir.

Ankara 16. İdare Mahkemesi'nce, dava dosyası incelenerek işin esası hakkında gereği görüşülüp düşünüldü: Dava, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümünde araştırma görevlisi olan davacı tarafından, yurt dışında bulunma süresinin yıllık izinden mahsup edilmesine ilişkin işleme karşı yapış olduğu itirazının reddedilmesine ilişkin 10.06.2020 tarihli, 63 sayılı işlemin iptali istemiyle açılmıştır. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun "İzinler" başlıklı 64. maddesinde "Öğretim elemanları yıllık izinlerini, normal olarak, öğrenime ara verilen zamanlarda kullanırlar. Bunların diğer izinleri ile Yükseköğretim üst kuruluşları personelinin ve yükseköğretim kurumları memurlarının izin işleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine göre yürütülür.

(Değişik ikinci fıkra: 17/4/2017-KHK-690/64 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7077/54 md.) Rektör, yıllık iznini ve yurtdışına çıkış için gerekli izni Yükseköğretim Kurulu Başkanından, diğer yöneticiler ise bir üst makamdan alırlar. Yükseköğretim kurumlarında ve üst kuruluşlarda görevli bütün personel bağlı olduğu ilk disiplin amirinin izniyle görevi başından ayrılabilir." hükmüne yer verilmiştir." 13.03.2020 tarihli ve 31067 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Cumhurbaşkanlığı'nın 2020/2 sayılı Genelgesinde "Çin Halk Cumhuriyeti'nin Vuhan kentinde çıkan ve birçok ülkeye yayılan COVID-19 salgınında bugüne kadar 130 bini aşkın vaka görülmüş, 5 bine yakın insan hayatını kaybetmiştir. Yüksek bulaşıcılığı ve aşısının ya da özel ilacının henüz geliştirilememiş olması nedeniyle hastalık, insan sağlığına yönelik önemli bir tehdit olarak kabul edilmektedir. Sağlık Bakanlığı bünyesinde erken dönemde oluşturulan Koronavirüs Bilim Kurulu'nun önerileri doğrultusunda alınan sıkı tedbirlerle hastalığın ülkemize gelişi önemli ölçüde engellenebilmiştir. Bu durumun sürdürülebilir olmasını sağlamak ve virüsün yurtdışından ülkemize gelme ihtimalini en aza indirmek adına mezkûr Kurulun önerileriyle yeni tedbirlerin hayata geçirilmesine devam edilmektedir. Bu çerçevede kamu hizmetlerinin yürütülmesinde herhangi bir soruna sebebiyet vermemek amacıyla tüm kamu görevlilerinin, görevlerine istinaden veya şahsi sebeplerle yurtdışına çıkışları durdurulmuştur.

Zorunlu ve ivedi durumlarda yurtdışına çıkacak kamu görevlileri için Cumhurbaşkanlığı bağlı, ilgili ve ilişkili kamu kurum ve kuruluşlarında

üst yönetici; bakanlıklar ile bağlı, ilgili ve ilişkili kamu kurum ve kuruluşlarında bakan: mahalli idarelerde (bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri dâhil) validen izin alınacaktır.” düzenlemesine yer verilmiştir. Dava dosyasının incelenmesinden; Orta Doğu Teknik Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümünde araştırma görevlisi olan davacının 15/03/2020-21/03/2020 tarihleri arasında yolluksuz-yevmiyesiz olarak Finlandiya’da ders vermek üzere görevlendirmesinin yapıldığı, davacının yıllık izin formunda 12/03/2020-13/03/2020 tarihleri arasında yıllık iznini ve 14/03/2020 tarihinde hafta sonu tatilini İstanbul’da geçireceğini beyan etmesine rağmen davacının 12/03/2020 tarihinde görevlendirme yerine gitmek üzere yola çıktığı, davalı idarenin 13/03/2020 tarihli ve E.3889 sayılı yazısı ile görevlendirilmesinin durdurulduğu, ancak söz konusu yazının davacıya tebliğ edilemediği, e-posta aracılığı ile iletişime geçirilerek davacının Finlandiya’da olduğu bilgisinin alındığı, davacının bulunmuş olduğu Finlandiya’da Covid-19 salgınından dolayı sınırların kapatılması ve karantina altında olması nedeniyle 17/04/2020 tarihinde Türkiye’ye dönüş yapabileceğini bildirdiği, davalı idarece davacının görevlendirmesinin iptal edilmesine rağmen yurt dışına çıktığı belirtilerek davacının yurt dışında bulunduğu sürenin yıllık izninden mahsup edilmesi gerektiği yönünde karar alındığı, söz konusu karara davacı tarafından yapılan itirazın reddedilmesi üzerine bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır. Uyuşmazlıkta, dosya kapsamında yer alan bilgi ve belgelerin incelenmesinden davacının yurtdışında geçirdiği sürelerin yıllık izninden mahsup edilmesine gerekçe olarak “15-21 Mart 2020 tarihleri arasında Finlandiya’da eğitim amaçlı giden Araştırma Görevlisi Ayşegül Aksoy Covid-19 virüs salgınından dolayı yurtdışından geliş süresi zamanında gerçekleşmemiştir. Uçuşun olmadığı ve sınırların kapalı olduğu şu dönemler içerisinde Araştırma Görevlisi Ayşegül Aksoy 17 Nisan 2020 tarihinde THY’den dönüşü gerçekleştirebileceğini ifade etmektedir. Bu sebeple 17 Nisan 2020 tarihine kadar izinli sayılması” olarak gösterilmiş ise de; davacının yurt dışında geçirdiği sürelerin yıllık izninden mahsup edilmesinin yasal dayanağının bulunmadığı, bununla birlikte davacının yurt dışına çıkış yaptığı 12.03.2021 tarihi itibarıyla seyahatine engel olacak bir düzenleme olmadığı, her ne kadar davalı idarece 10.03.2020 tarihli ve E.3889 sayılı ile yurt dışı görevlendirmelerinin iptal edildiği bildirilmiş ise de bu durumun davacıya tebliğ edildiğine ilişkin bir belgenin dosya kapsamında yer almadığı, davacının ülkemize geri dönüş yapamamasının Covid-19 tedbirleri sebebiyle Finlandiya tarafından sınırların kapatılmasından kaynaklandığı, dolayısıyla davacıya ülkeye dönememesinden kaynaklı olarak izafe edilebilecek bir kusurdan bahsedilemeyeceği dikkate

alındığında, mücbir sebepten dolayı yurda dönüş sağlamayan davacının yurt dışında geçirdiği sürelerin yıllık izninden mahsup edilmesine yönelik işleme karşı yapılan itirazın reddine ilişkin dava konusu işlemde hukuka uyarlık görülmemiştir. Açıklanan nedenlerle, dava konusu işlemin İPTALİNE, aşağıda dökümü yapılan 247,20-TL yargılama gideri ile AAÜT uyarınca belirlenen 2.040,00 TL avukatlık ücretinin davalı idareden alınarak davacıya verilmesine, artan posta ücretinin kararın kesinleşmesinden sonra davacıya iadesine, kararın tebliğini izleyen günden itibaren 30 gün içerisinde Ankara Bölge İdare Mahkemesi nezdinde istinafa kabil olmak üzere 25/02/2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

6) T.C. Erzincan İdare Mahkemesi
Esas No: 2020/627 Karar No: 2021/99

Davanın Özeti: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğretim üyesi olarak görev yapan davacının, hakkında yürütülen disiplin soruşturması neticesinde, “Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek” fiilini işlediğinden bahisle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 125/C-e maddesi uyarınca “aylıktan kesme” cezası ile cezalandırılmasına, daha önce herhangi bir disiplin cezası almamış olması sebebiyle 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 53/D maddesi uyarınca alt ceza uygulanmak suretiyle “uyarma” cezası ile tecziyesine ilişkin Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Rektörlüğü’nün 26.03.2020 tarih ve E.14316 sayılı işleminin; hukuka aykırı olduğu, soruşturmanın yasal süresi içinde başlatılmadığı, usulüne uygun soruşturma yapılmadığı, savunma hakkının kısıtlandığı, cezaya itirazın görüşüldüğü disiplin kurulu toplantısına üyesi olduğu sendikanın temsilcisinin çağrılmadığı, 657 sayılı Kanuna göre ceza verilmesinin hukuka uygun olmadığı, iddia edilen fiilleri gerçekleştirmediği ileri sürülerek iptali istenilmektedir.

...

Anılan Yasa maddelerinin birlikte değerlendirilmesinden anlaşılacağı üzere; Fakülte bünyesinde her kademedeki kamu görevlilerine verilecek olan aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezalarında yetkili disiplin kurulu olarak “kişinin görevli olduğu birimdeki disiplin kurulu” müstakil bir yetkiye sahip kılınmış, bir derece alt cezayı, asıl cezayı vermeye yetkili makamın vereceği düzenlenmiş, sayılan bu cezalar açısından rektöre verilen herhangi bir yetkiden söz edilmemiş, açıkça bir yetki

verilmemiştir. Öte yandan, disiplin cezasına ilişkin yetkinin doğru kullanılmaması itiraz edilecek merci konusunda mevzuatta öngörülen sıralamasında bozulmasına neden olacaktır. Bu durumda, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğretim üyesi olarak görev yapan davacıya, alt ceza uygulanmak suretiyle verilen dava konusu uyarma cezasının, asıl cezayı vermeye yetkili makam olan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Disiplin Kurulu tarafından verilmesi gerekirken rektör tarafından verilmiş olduğu anlaşıldığından, dava konusu işlemde yetki yönünden hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Açıklanan nedenlerle, dava konusu işlemin iptaline, aşağıda dökümü yapılan 150,60-TL yargılama gideri ile kararın verildiği tarihte yürürlükte olan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca belirlenen 2.040,00-TL vekâlet ücretinin davalı idareden alınarak davacıya verilmesine, artan posta ücretinin talep edilmemesi halinde kararın kesinleşmesinden sonra resen davacıya iadesine, kararın tebliğini izleyen günden itibaren 30 gün içerisinde Erzurum Bölge İdare Mahkemesi nezdinde istinaf yolu açık olmak üzere, 27/01/2021 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

7) T.C. Samsun 1. İdare Mahkemesi

Esas No: 2014/1485 Karar No: 2015/1001

Davanın Özeti: Davacı tarafından, haksız görevlendirmeler, kadrosuna uygun olmayan iş verilmesi, sosyal ve ekonomik olarak zarar verme şeklinde gerçekleşen idari işlem ve eylemler sonucu kişilik haklarının zedelendiği ve ruh sağlığının bozulmasına sebep olduğunu ileri sürülerek 10,000,00 TL manevi tazminatın dava tarihinden itibaren hesaplanacak yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istenilmektedir.

Karar veren Samsun 1. İdare Mahkemesi'nce, dava dosyası incelenerek işin gereği düşünüldü. Dava, davacı tarafından, haksız görevlendirmeler, kadrosuna uygun olmayan iş verilmesi, sosyal ve ekonomik olarak zarar verme şeklinde gerçekleşen idari işlem ve eylemler sonucu kişilik haklarının zedelendiği ve ruh sağlığının bozulmasına sebep olduğunu ileri sürerek 10,000,00 TL manevi tazminatın dava tarihinden itibaren hesaplanacak yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle açılmıştır.

Anayasanın 12. maddesinde; herkesin, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahip olduğu, 17.

maddesinde; herkesin, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu, 56. maddesinde ise; Devletin, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamakla görevli olduğu kurala bağlanmıştır.

Davacının haksız bir takım uygulamalara maruz kaldığı ve bu uygulamaların manevi yapısını olumsuz olarak etkileyecek ağırlıkta bulunduğu ve bu nedenle davacının sağlığının bozulduğu anlaşılmakta olup, davacının duyduğu üzüntü ve sıkıntıdan dolayı takdiren 10.000,00 TL manevi tazminatın davacıya ödenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Açıklanan nedenlerle; davacının tazminat isteminin kabulü ile 10.000,00 TL manevi tazminatın dava tarihi olan 16.06.2014 tarihinden itibaren hesaplanacak yasal faiziyle birlikte davacıya ödenmesine, aşağıda dökümü yapılan 780,30 TL yargılama gideri ile A.A.Ü.T uyarınca belirlenen i.200,00 TL vekâlet ücretinin davalı idareden alınarak davacıya verilmesine, hükmedilen miktar üzerinden hesaplanan nispi karar harcından peşin alınan tutarın düşülmesi ile kalan 511,90 TL nispi karar harcının davacıya tamamlattırılmasına, artan posta giderinin kararın kesinleşmesinden, sonra davacıya iadesine, kararın tebliğini izleyen günden itibaren 30 gün içerisinde Samsun Bölge İdare Mahkemesine itiraz yolu açık olmak üzere, 22/05/2015 tarihinde karar verildi.

8) T.C. Ankara 2. İdare Mahkemesi
Esas No: 2022/337 Karar No: 2022/1160

Davanın Özeti: Ankara Üniversitesinde görev yapmakta iken 07.02.2017 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 686 sayılı KHK uyarınca kamu görevinden çıkarılan davacı tarafından, Olağanüstü Hal İşlemleri İnceleme Komisyonu’na yaptığı başvurusunun reddedilmesinden sonra yasal yollarla müracaatında kullanmak üzere soruşturma ve personel bilgi dosyasında bulunan bilgi ve belgelerden tarafına örnek verilmesi istemiyle yapılan başvurusunun reddine ilişkin 12.01.2022 tarih ve 377097 sayılı işlemin; hukuka aykırı olduğu ileri sürülerek iptali istenilmektedir.

Dava dosyasının incelenmesinden, Ankara Üniversitesinde görev yapmakta iken 07.02.2017 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 686 sayılı KHK uyarınca kamu görevinden çıkarılan davacı tarafından, Olağanüstü Hal İşlemleri İnceleme Komisyonuna yaptığı başvurusunun

reddedilmesinden sonra yasal yollara müracaatında kullanmak üzere soruşturma ve personel bilgi dosyasında bulunan bilgi ve belgelerden tarafına örnek verilmesi istemiyle yapılan başvurunun reddine ilişkin işlemin iptali istemiyle bakılan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Anayasa ve 4982 sayılı Kanun'un yukarıda yer verilen hükümleri gereğince, Kanunda yer alan istisnalar dışındaki her türlü bilgi veya belgenin kamu kurum ve kuruluşları tarafından başvuruculara süresi içerisinde verilmesi gerekmektedir. Öte yandan, Anayasa Mahkemesinin 03.06.2020 tarih ve 2017/32004 başvuru numaralı Bünyamin Uçar kararında; "...37. Anayasa'nın 36. maddesi uyarınca herkes iddia, savunma ve adil yargılanma hakkına sahiptir. Anayasa'nın anılan maddesinde adil yargılanma hakkından ayrı olarak iddia ve savunma hakkına birlikte yer verilmesi, taraflara iddia ve savunmalarını mahkeme önünde dile getirme fırsatı tanınması gerektiği anlamını da içermektedir (Mehmet Fidan, B. No: 2014/14673, 20/9/2017, § 37). 38.

Adil yargılanma hakkının unsurlarından biri de silahların eşitliği ilkesidir. Silahların eşitliği ilkesi davanın taraflarının usule ilişkin haklar bakımından aynı koşullara tabi tutulması ve taraflardan birinin diğerine göre daha zayıf bir duruma düşürülmeksizin iddia ve savunmalarını makul bir şekilde mahkeme önünde dile getirme fırsatına sahip olması anlamına gelir.

Ceza davalarının yanı sıra medeni hak ve yükümlülüklerle ilgili uyuşmazlıklara ilişkin hukuk davalarında ve idari davalarda da bu ilkeye uyulması gerekir (Mustafa Tuğrul, B. No: 2013/657, 28/11/2014, § 32). 39. Çelişmeli yargılama ilkesi, silahların eşitliği ilkesi ile yakından ilişkili olup bu iki ilke birbirini tamamlar niteliktedir. Zira çelişmeli yargılama ilkesinin ihlal edilmesi durumunda davasını savunabilmesi açısından taraflar arasındaki denge bozulacaktır. Çelişmeli yargılamanın medeni haklara ilişkin davalarda da kabul edilmesi, medeni bir hakka ilişkin yargılamada tarafların duruşmada hazır bulunması da dâhil olmak üzere yargılamanın bütününe aktif olarak katılmalarını gerektirir (Tahir Gökatalay, B. No: 2013/1780, 20/3/2014, § 25). 40. Derece mahkemeleri nezdindeki yargılamalarda izlenen delil kuralları ve bunların yorumlanması kural olarak belirtilen hususların değerlendirilmesi açısından daha elverişli konumda olan söz konusu mahkemelere aittir. Bununla birlikte delillerin incelenme ve değerlendirilme yönteminin açık bir hakkaniyetsizlik veya keyfilik ihtiva etmesi ya da bu değerlendirmelerin silahların eşitliği ve çelişmeli yargılama ilkeleri gözetilerek yapılmaması durumunda adil yargılanma

hakkının gereklerine uygun bir delil değerlendirilmesinden söz edilemez (İsmail Ediş, B. No: 2012/354, 31/12/2014, § 34). 41. Öte yandan adil yargılanma hakkının güvencelerinden olan çelişmeli yargılama ve silahların eşitliği ilkeleri mutlak değildir.

Bazı durumlarda birtakım zorunluluklar veya daha üstün değerdeki bir kamusal yarar gözetilerek bu ilkelerin gereklerinin belli ölçüde yumuşatılması ve bunlara aykırı tedbirler alınması mümkündür. Dolayısıyla çelişmeli yargılama ve silahların eşitliği ilkelerine aykırı işlemlerin yapılması tek başına adil yargılanma hakkının ihlal edilmesi sonucunu doğurmaz. Sözü edilen ilkelere aykırı işlemlerin adil yargılanma hakkını ihlal ettiğinden söz edilebilmesi için bu aykırılığın bir bütün olarak bakıldığında yargılamanın hakkaniyetini zedelemiş olması gerekir (Hacı Karabulut, B. No: 2017/14871, 9/10/2019, § 32). 42. Çelişmeli yargılama ve silahların eşitliği ilkelerine aykırılığın yargılamanın hakkaniyetini zedeleyip zedelediği değerlendirilirken yargılamanın bütününe bakılması gerekmektedir. Bu çerçevede çelişmeli yargılama ve silahların eşitliği ilkelerine aykırılığın sonuçlarının yargılamanın ilerleyen safhalarında giderildiği veya en azından giderilme imkânının bulunduğu hâllerde söz konusu aykırılığın bir bütün olarak yargılamanın hakkaniyetinin zedelediği sonucuna ulaşılamayacak ve bu durumda adil yargılanma hakkının ihlal edildiğinden söz edilemeyecektir (Hacı Karabulut, § 33). 43.

Başvuru konusu olayda başvuru, sözleşmeli subaylık ve muvazzaf astsubay temini sınavlarında başarılı olmasına rağmen güvenlik soruşturmasının olumsuz olduğu gerekçesiyle işlemlerinin sonlandırılmasına ilişkin işlemlerin iptali talebiyle dava açmıştır. Başka bir deyişle dava konusu işlemin temelinde güvenlik soruşturmasının içeriği yer almaktadır. Başvurucunun güvenlik soruşturmasına ilişkin savunmalarını yapabilmek ve iddialarını ileri sürebilmek açısından güvenlik soruşturmasının içeriğinden haberdar olması büyük önem taşımaktadır. Aksi durumda başvuru, İdarelerin güvenlik soruşturmasının içeriğine dayanarak tesis ettikleri işlem ve dosya içeriğindeki savunmaları karşısında zayıf ve dezavantajlı bir konuma düşeceği açıktır.

Başvuru, dava dilekçesinde idarelerin savunmasına karşı sunduğu cevap dilekçesinde ve davanın reddi üzerine istinaf istemli dilekçesinde güvenlik soruşturması içeriğinden haberdar olmadığını vurgulamıştır. Başvurucunun çelişmeli yargılama ve silahların eşitliği ilkelerine aykırı bir uygulamaya maruz kaldığı açıktır. Ancak bu aykırılığın adil yargılanma hakkı bakımından bir ihlale yol açtığı söylenemez.

için bir bütün olarak yargılamanın hakkaniyetini zedeleyip zedelediği değerlendirilmelidir. 45. somut olayda Mahkemece davalı İdarelerden işlemlere esas alınan bilgi ve belgelerin gönderilmesinin talep edilmesine karar verilmesi üzerine başvuru hakkında gizli ibareli bilgi ve belgeler İdareler tarafından dava dosyasına sunulmuştur. Mahkeme de gizli ibareli olarak sunulan belgeleri esas almak suretiyle davanın reddine karar vermiştir.

Dava dosyalarının Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi üzerinden incelenmesi sonucunda davalı İdareler tarafından dava dosyasına sunulan gizli ibareli belgelerin başvurucuya bildirildiğine veya incelettirilme imkânı verildiğine dair herhangi bilgi ya da belgeye rastlanmamıştır. Mahkeme tarafından gizli ibareli bilgi ve belgelerin başka şahıs ve makamların özel bilgileri ile şeref, haysiyet ve güvenliğinin korunması veya idarenin soruşturma metodlarının gizli tutulması ya da benzeri haklı görülebilecek hususlar nedeniyle başvurucuya vermediğini gösterecek hiçbir argümanın ortaya konulmadığı değerlendirilmiştir. Ayrıca anılan belgelerin başvurucunun incelemesine açılmayacağına ilişkin herhangi bir karar alınmadığı ve bu belgelerden başvurucunun haberdar edilmediği tespit edilmiştir.

Belirtilen nedenlerle davalı idareler tarafından sunulan ve mahkeme kararlarında hükme esas alınan gizli ibareli belgelere karşı başvurucuya savunma yapma imkânı verilmemesi nedeniyle başvurucunun silahların eşitliği ve çelişmeli yargılama ilkelerinin ihlal edildiği sonucuna ulaşılmıştır...” gerekçesiyle Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan silahların eşitliği ve çelişmeli yargılama ilkelerinin ihlal edildiğine karar verilmiştir.

Buna göre, davacının çalışma hayatına ve mesleki onuruna ilişkin olan ve hak arama hürriyetine esas teşkil edebilecek nitelikte bulunan bilgi ve belgelerin davalı idarece 4982 sayılı Kanun uyarınca (istisna kapsamında bir takım bilgi ve belgeler bulunması halinde bunun ayrıca değerlendirilmesi suretiyle) davacının bilgisine sunulması gerektiği sonuç ve kanaatine varıldığından, davacının başvurusunun reddine ilişkin dava konusu işlemde hukuka ayarlık bulunmamaktadır.

Açıklanan nedenlerle, dava konusu işlemin iptaline, davacının adli yardım talebi kabul edildiğinden başlangıçta alınmayan ve aşağıda dökümü yapılan 304,90-TL yargılama giderinin davalı idareden tahsili için ilgili tahsil dairesine müzekkere yazılmasına, davacı vekili tarafından yatırılan 11,50-TL vekalet harcı ile Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca belirlenen 2.550,00-TL vekalet ücretinin davalı idareden alınarak davacıya verilmesine, kararın tebliğini izleyen

günden itibaren (30) gün içerisinde Ankara Bölge İdare Mahkemesine istinaf yolu açık olmak üzere, 31/05/2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

9) T.C. Danıştay Sekizinci Daire

Esas No: 2013/11920 Karar No: 2018/7538

Davanın Özeti: 07.11.2013 gün ve 28814 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik’in; Anayasada güvence altına alınan eğitim öğretim hakkını ihlal ettiği, düşünce ve ifade özgürlüğüne, masumiyet karinesine ve normlar hiyerarşisine aykırı olduğu öne sürülerek iptali istemidir.

10) T.C. Ankara 4. İdare Mahkemesi

Esas No: 2022/1143 Karar No: 2022/2039

Davanın Özeti: Malatya İli, Battalgazi İlçesi, Turgut Özal Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi’nde matematik öğretmeni olarak görev yapmakta iken 675 sayılı Kanun Hükmünde Kararname uyarınca kamu görevinden çıkarılan davacı tarafından, kamu görevinden çıkarılmasına neden olan soruşturma dosyasındaki bilgi ve belgelerin bir örneğinin tarafına verilmesi istemiyle yapılan başvurunun reddine ilişkin 09.05.2022 tarih ve 49246006 sayılı işlemin; hukuka aykırı olduğu, adil yargılanma hakkının ihlal edildiği ileri sürülerek iptali istenilmektedir.

Dava dosyasının incelenmesinden; Kahramanmaraş İli, Elbistan İlçesi, Hacı Bektaş Veli Ortaokulu’nda öğretmen olarak görev yapmakta iken 29.10.2016 tarih ve 29872 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 675 sayılı Kanun Hükmünde Kararname uyarınca kamu görevinden çıkarılan davacı tarafından, kamu görevinden çıkarılmasına gerekçe teşkil eden soruşturma dosyasında bulunan bilgi ve belgelerin 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu kapsamında tarafına verilmesi istemiyle 27.12.2021 tarihinde davalı idareye başvuru yapıldığı, anılan başvurunun 05.01.2022 tarih ve E.44976048-951.1.15-40623728 sayılı sayılı işlem ile reddedilmesi üzerine bakılan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Uyuşmazlıkta, davacı tarafından yapılan başvurunun, Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulu’nun 04.08.2016 tarihli ve 2016/1 sayılı ilke kararı uyarınca reddedildiği görülmekte ise de, bahse konu ilke kararı ile davacının durumunun 4982 sayılı Yasa kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

Olayda, dosya kapsamında bulunan bilgi ve belgeler ile UYAP kayıtları incelendiğinde, davacı hakkında devam eden adli bir soruşturma ya da kovuşturmanın bulunmadığı, öte yandan davalı Milli Eğitim Bakanlığınca, davacı hakkında devam eden idari bir soruşturma bulunduğuna ilişkin herhangi bir bilgi ve belgenin dosyaya sunulmadığı anlaşılmaktadır.

Buna göre, çalışma hayatına ve mesleki onuruna ilişkin olan ve hak arama hürriyetine esas teşkil edebilecek nitelikte bulunan bilgi ve belgelerin idarece 4982 sayılı Kanun uyarınca (istisna kapsamında bir takım bilgi ve belgeler bulunması halinde, bunun ayrıca değerlendirilmesi suretiyle) davacının bilgisine sunulması gerektiği sonuç ve kanaatine varıldığından davacının başvurusunun reddine ilişkin işlemde hukuka uyarlık bulunmamaktadır.

Açıklanan nedenlerle; dava konusu işlemin iptaline, davacının adli yardım talebi kabul edildiğinden aşağıda dökümü yapılan 210,40 TL yargılama giderinin kararın kesinleşmesini müteakiben davada haksız çıkan davalı idareden tahsili için ilgili Vergi Dairesi Müdürlüğü'ne müzekkere yazılmasına, karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca belirlenen 5.500,00 TL vekâlet ücretinin davalı idare tarafından davacı tarafa verilmesine, kararın tebliğ tarihini izleyen günden itibaren otuz (30) gün içerisinde Ankara Bölge İdare Mahkemesi nezdinde istinaf yolu açık olmak üzere 05/10/2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

EKLER III **HAKLARINIZ VAR!**

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 19. maddesinin f bendinde;

“Üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya hukuki yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak” ve

Eğitim Sen Tüzüğü'nün 3. maddesinin c. bendinde;

“Eğitim Sen'in üyeleri adına gerekli hukuksal girişimde ve yardımda bulunacağı” belirtilmiştir.

Eğitim Sen Şubelerinin faaliyetleri arasında hukuki yardım da bulunmaktadır.

Eğitim Sen Şubesi üyemiz olarak sizin hakkınızdaki,

- Başta görev yaptığımız okulda olmak üzere, Milli Eğitim Müdürlüğü ile aranızda doğan, idari veya disiplin konusundaki soruşturmalarda,
- Hukuki yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda,
- Sizi ve mirasçılarınızı,
- Her düzeyde ve derecedeki, Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı birim, muhakkik ve müfettişler gibi idare önünde,
- Yargı organları önünde (mahkemelerde)
- Yetki belgesi veya vekâletnameyle sizi

temsil etmeye, ayrıca sizin adınıza dava açmaya ve açılan davalarda taraf olmaya yetkilidir.

Hakkınızdaki İdari (Disiplin) Soruşturmada:

1. Hakkınızda idari (disiplin) soruşturma açılması halinde sendikadan hukuki yardım alma hakkınız var.
2. Hukuki yardım alma ve hakkınızdaki soruşturmada sendika temsilcisinin bulunmasını sağlamak için, hakkınızdaki idari soruşturmayı sendika yetkililerine bildiriniz ve size hukuki yardım verilmesini talep ediniz.

3. Muhakkik veya müfettişle yanınızda avukat veya sendika temsilcisi olmadan görüşmeyiniz.
4. Hakkınızdaki idari (disiplin) soruşturmada, soruşturma onayı ve soruşturma dosyasında yer alan belgeleri inceleme ve bir örnek talep etme hakkınız var. Bu hakkınızın kullanılmasına izin verilmemesi halinde, bunun tutanak altına alınmasını sağlayınız.
5. Muhakkik veya müfettişin tarafsız olmadığını düşünüyorsanız, reddi muhakkik talebini ifadeden önce belirtiniz. İfade tutanağına yazılmasını veya özel olarak bu konuda tutanak hazırlanmasını sağlama hakkınız var. Ayrıca ifadeden önce veya ifadeden sonra, muhakkikin tarafsızlığı konusunda şüphemiz varsa soruşturma onayını veren makama reddi muhakkik talebi konusunda başvurabilirsiniz.
6. Hakkınızdaki idari soruşturmada susma hakkınız olduğunu unutmayınız.
7. İfade verirken yanınızda avukatınızın ve/veya iş yeri sendika temsilcisinin bulunmasını sağlayınız ve hukuki yardımdan yararlanmayı unutmayınız.
8. İfade vermeden önce avukatınız ve/veya sendika temsilcisi ile özel görüşme yapın ve ifadenizi yapılandırın.
9. Disiplin şüphelisi olarak ifade verirken isnat ile ilgili kısa ve öz beyanda bulunun ve soruşturma onayı dışındaki olaylar hakkındaki sorulara cevap vermeyin. Mağduru olduğunuz olaya dair beyanınızda ayrıntılı açıklamada bulunmayı unutmayınız.
10. İfadenizde lehinize olan tanıkları belirtmeyi unutmayınız. Muhakkiklerce bildirdiğiniz tanıkların dinlenilmesini istediğinizi belirtmeyi unutmayınız.
11. İfadenizde lehinize olan belgeleri belirtmeyi unutmayınız ve bu belgelerin ilgili idari birimlerden getirtilmesini talep ediniz.
12. Disiplin şüphelisi olarak ifadeniz alınırken, olaya dair tanıklar arasında çocukların olması ve bu çocukların yönlendirildiğini düşünmeniz halinde, olaya ve faille dair sosyal inceleme raporunun hazırlanmasını talep ediniz.
13. Disiplin şüphelisi olarak ifadeniz alınırken, olaya dair bilirkişi raporunun alınmasını isteme hakkınız var. Bu konuda uzmanından sizde bilirkişi raporu hazırlayıp, muhakkike sunabilirsiniz.
14. Disiplin şüphelisi olarak ifadeniz alınırken, aleyhinizde beyanda bulunan tanıklarla yüzleştirilmenizi isteyebilirsiniz. Bu konudaki talebinizi ifadenizde tutanağa geçirtiniz.

15. Disiplin şüphelisi olarak ifadeniz alınırken, olay yerinde inceleme veya keşif yapılmasını isteyebilirsiniz. Bu konudaki talebinizi ifadenizde tutanağa geçirtiniz.
16. Disiplin şüphelisi olarak ifadeniz alınırken, sizin hakkınızda veya olay mağduru hakkında doktor raporu alınmasını isteyebilirsiniz. Bu konudaki talebinizi ifadenizde tutanağa geçirtiniz.
17. Disiplin şüphelisi olarak ifadeniz alındıktan sonra, tutanağa imza atmadan önce ifade tutanağını mutlaka okuyunuz ve beyanınızda bir eksiklik varsa bunun eklenmesini isteyiniz.
18. Disiplin şüphelisi olarak ifadeniz alındıktan sonra, beyanlarınızın ve taleplerinizin tutanağa geçirilmemesi halinde, tutanağa imza atmaktan imtina etme hakkınız var. Bu konudaki talebinizi ifadenizde tutanağa geçirtiniz. Geçirilmemesi halinde bu beyanınızı, size ifade tutanağında imza için ayrılan kısma yazıp imzalayınız.
19. Disiplin şüphelisi olarak ifadeniz alındıktan sonra ifade tutanağının bir örneğinin size verilmesini isteyebilirsiniz. Bu konudaki talebinizi ifadenizde tutanağa geçirtiniz. İfade tutanağının verilmemesi halinde bu beyanınızı, size ifade tutanağında imza için ayrılan kısma yazıp imzalayınız.
20. Disiplin amiri tarafından size savunma yazısı tebliğ edildikten sonra, en az 7 gün içinde savunmayı verme hakkınız vardır. Bu konuda hukuki yardım almak için sendika ile iletişime geçmeniz gerekir.
21. Disiplin amiri tarafından size savunma yazısı tebliğ edildikten sonra, savunma için, en az 15 gün ek süre isteme hakkınız vardır. Bu konuda dilekçe örneğini temin için sendika ile iletişime geçmeniz gerekir.
22. Disiplin amiri tarafından size savunma yazısı tebliğ edildikten sonra, etkili ve yeterli savunma için soruşturma dosyasında bulunan belgelerden bir örnek alma hakkınız vardır. Bu konuda dilekçe örneğini temin için sendika ile iletişime geçmeniz gerekir. Soruşturma dosyasının verilmemesi halinde dava açma hakkınız vardır.
23. Disiplin amiri tarafından size savunma yazısı tebliğ edildikten sonra, savunmanızdan, lehinize olan delilleri bildirme, tanık gösterme ve lehinize olan belgelerin getirtilmesini isteme hakkınız vardır. Soruşturmanın genişletilmesini isteme hakkınızı kullanmak için sendika ile iletişime geçmeniz gerekir.
24. Disiplin amiri tarafından size savunma yazısı tebliğ edildikten sonra, savunmanızı yazılı yapmanın yanında, disiplin amirinin huzurunda, il disiplin kurulunda veya yüksek disiplin kurulunun önünde sözlü

savunma yapma hakkınız vardır. Sözlü savunma talebinizi savunma dilekçenizde mutlaka yazınız. Bu konuda dilekçenin yazılması veya örneğini temin için sendika ile iletişime geçmeniz gerekir.

25. Disiplin amiri tarafından size uygulanan disiplin cezası işlemine ve disiplin amirinin cezalandırma işlemine karşı il disiplin kuruluna; valinin disiplin cezası işlemine karşı yüksek disiplin kuruluna 7 gün içinde itiraz veya disiplin cezası işleminin iptali için İdare Mahkemesi'nde 60 gün içinde iptal davası açma hakkı hakkınız vardır. Bu hakkınızı kullanmak ve hukuki yardım almak için Eğitim Sen Şubesi ile iletişime geçmeniz gerekir.

HAKKINIZDAKİ İDARİ (DİSİPLİN) SORUŞTURMA;

- ANAYASANIN 36. MADDESİNE,
- 4688 SAYILI KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI VE TOPLU SÖZLEŞME KANUNU'NUN 19/F. MADDESİNE,
- CEZA MUHAKEMESİ KANUNU'NA,
- TÜRK CEZA KANUNU'NA,
- DEVLET MEMURLARI KANUNU'NUN 124-135. MADDELERİNE
- DEVLET MEMURLARI DİSİPLİN YÖNETMELİĞİ HÜKÜMLERİNE TABİDİR.

HAKKINIZDAKİ İDARİ (DİSİPLİN) SORUŞTURMANIN;

1. MASUMİYET KARİNESİ,
2. KİMSENİN KENDİSİNİ VE YAKINLARINI SUÇLAMAYA ZORLANMAMASI,
3. DELİL SERBESTLİĞİ,
4. VASITASIZLIK-DOĞRUDAN DOĞRUYALIK-SÖZLÜLÜK İLKESİ,
5. DÜRÜST İŞLEM,
6. ÇELİŞMEZLİK,
7. SİLAHLARIN EŞİTLİĞİ,
8. MERAM ANLATMA,
9. SORUŞTURMANIN MAKUL SÜREDE SONUÇLANDIRILMASI,

10. YENİDEN SORUŞTURMA AÇMA YASAĞI,
11. DİSİPLİN SORUŞTURMASININ BAĞIMSIZLIĞI VE TARAFSIZLIĞI,
12. DİSİPLİN SORUŞTURMACISI OLAN MUHAKKİKİN TARAFSIZ OLMASI,

İLKELERİNE GÖRE YAPILMASI GEREKMEKTEDİR. BU İLKELERE AYKIRILIK HALİNDE DİSİPLİN CEZASI HUKUKA AYKIRI HALE GELİR.

EĞİTİM SEN ŞUBESİ

İLETİŞİM BİLGİLERİ :

ADRES :

TELEFON :

E MAİLİ :

..... OKULU/LİSESİ

İŞ YERİ TEMSİLCİSİ :

TELEFON :

E-MAİL :

HUKUK SEKRETERİ :

E-MAİL :

ŞUBE SEKRETERİ :

SON SÖZ

YÖK Sistemi, üniversiteyi bir kışlaya dönüştürmüş ve bu nedenle de disiplin suç ve cezalarını kışla çavuşunun isterlerine uygun bir biçimde düzenleme yetkisini, YÖK Genel Kurulu üstlenmiş, kendi etki ve yetki alanını güçlendirmek için, ne kendi yasasını, ne evrensel hukuk ilkelerini, ne de ulusal hukuk kurallarını ve yüksek mahkeme kararlarını takmıştır. Hukuksuzluğun yüzlerine vurulması durumunda ise “Biz YÖK’üz, üniversite adlı kışlada biz ne istersek o olur, buna uymak zorundasınız” diyebilmiştir. Ölçsüzlüğün ve keyfiliğin sınırı yoktur YÖK kışlalarında, rektörlerin estirdiği disiplin teröründe, YÖK infaz memurluğu yapmış ve yapmayı sürdürmektedir. ANCAK, HUKUKUN YAKIN GELECEKTE KENDİLERİNE GEREK OLACAĞINI, ONCA ÖRNEĞİNE KARŞIN ANLAMA YETENEĞİNDEN BİLE YOKSUNLARDIR DİSİPLİN KURALLARI UYGULAYICILARI.

Bu acımasızlığın ve hukuksuzluğun, disiplin terörünün önünü kesmek için, YÖK üyeleri, YÖK Denetleme Kurulu Üyeleri ve disiplin işlemi sürecinde yetkili, görevli olanların, yargı tarafından mahkûm edilen kararlarından ötürü kişisel sorumlu kılınmasıdır. Mağdurların, disiplin terörü ile uğradıkları maddi (akçalı) ve manevi (tinsel) ödençe (tazminat), neden olan süreçte görev alanlarca üstlenilmelidir.

NOT:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

