

**MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI  
İDARİ, TEKNİK VE YARDIMCI  
HİZMETLER PERSONELİNE  
YÖNELİK DİSİPLİN  
SORUŞTURMASINDA  
HUKUKİ YARDIM VE  
SAVUNMA HAKKI**

**HAZIRLAYAN  
AVUKAT METİN İRİZ**

**HUKUK BÜROSU  
Eğitim Sen Yayınları  
Ankara, Kasım 2023**

## **EĞİTİM SEN**

**Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası**

### **Adına Sahibi**

Nejla Kurul

### **Sorumlu Yazı İşleri Müdürü**

İkram Atabay

### **Hazırlayan**

Avukat Metin İriz

Yayın Hakkı Eğitim Sen'e Aittir.

### **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](http://www.egitimsen.org.tr)

E-mail : [bilgi@egitimsen.org.tr](mailto:bilgi@egitimsen.org.tr)

**Baskı:** Yorum Basın Yayın Sanayi Ltd. Şti.

Güzeltepe Mahallesi Abidin Daver Sokak No: 7/9

Çankaya/Ankara

Tel: 0312 395 21 12

## İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ .....	7
BÖLÜM I: DİSİPLİN .....	9
Disiplin .....	9
İdari Yaptırımlar .....	10
Disiplin Suç ve Cezaları .....	11
Disiplin Hukukunda İdari Tedbir .....	12
Disiplin Hukukunda Görevden Uzaklaştırma İdari Tedbiri .....	13
Disiplin Hukukunda Kamu Görevlisinin Görev Yeri Değişikliği İdari Tedbiri .....	13
BÖLÜM II: İDARİ VE TEKNİK PERSONELİN SORUMLULUKLARI VE YASAKLAR .....	15
Memur ve Asli Görevi .....	15
İdari ve Teknik Personellere Uygulanabilecek Disiplin Usulleri .....	16
İdari ve Teknik Personelin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunundan Kaynaklanan Sorumlulukları .....	16
Devlet Memurlarına Yönelik Devlet Memurları Kanunundaki Yasaklar Nelerdir? .....	29
İdari ve Teknik Personelin Milli Eğitim Mevzuatından Kaynaklanan Sorumlulukları .....	32
İdari ve Teknik Personelin Hak ve Yetkisini Kullanmasının Disiplin Hukuku Açısından Değerlendirilmesi .....	34
Devlet Memuruna Mobbing Uygulama Aracı Olarak Disiplin Soruşturması ve Cezası .....	34

Memurun Kamu Hizmeti Dışındaki Faaliyetleri Disiplin Hukuku Açısından Hangi Yaptırıma Tabidir .....	35
Sosyal Medya Paylaşımları .....	35
<b>BÖLÜM III: MİLLİ EĞİTİM TEŞKİLATINDAKİ İDARİ VE TEKNİK PERSONELE YÖNELİK DİSİPLİN SORUŞTURMASI, KARAR SÜRECİ VE SAVUNMA HAKKI DİSİPLİN SORUŞTURMASININ TEMEL İLKELERİ .....</b>	<b>37</b>
<b>DİSİPLİN SORUŞTURMASININ TEMEL İLKELERİ .....</b>	<b>37</b>
Disiplin Soruşturması, İdari Soruşturma .....	37
Memur Görevinin Niteliğinin Disiplin Soruşturmasında Önemi .....	39
Disiplin Soruşturmasında Hâkim Olan İlkeler .....	40
Devlet Memuruna Yönelik Disiplin Soruşturmasında Hazırlık Aşaması ve Memurun Hakkındaki İsnatlardan Dolayı Disiplin Soruşturmasının Açılması .....	42
İsnat edilen fiil/filler .....	42
Disiplin Amirinin Fiili Öğrenme Şekli .....	43
Fiilin İşlendiği Tarihin Bilinmesinin Önemi .....	43
Soruşturma Onayının/Emrinin Yazılı Olarak Verilmesi .....	43
Soruşturma Emrinin Tarihi .....	44
Soruşturmacının Görevi .....	45
Soruşturmacının Teminatı .....	46
<b>DİSİPLİN SORUŞTURMA İŞLEMLERİ .....</b>	<b>47</b>
Soruşturmada Delil Gösterme ve Delillerin Toplanması .....	47

İfadenin Alınması .....	48
Tanık Dinleme veya Tanık Dinletme .....	55
Disiplin Soruşturmasında Belge Delil Toplama .....	56
Devlet Memuru Disiplin Soruşturmasında Yer Gösterme .....	57
Disiplin Soruşturmasında Bilirkişi İnceleme .....	57
Disiplin Soruşturmasında Uzman Mütalaası .....	58
Disiplin Soruşturması Aşamasında Sosyal İnceleme Raporu Hazırlanması.....	58
Disiplin Soruşturmasında Soruşturmacının Soruşturmayı Sonlandırması.....	59
<b>DİSİPLİN KOVUŞTURMASI İŞLEMLERİ VE KARAR</b> .....	<b>60</b>
Disiplin Yargılamasında Kovuşturma Aşaması .....	60
Devlet Memurundan Yazılı Savunma İstenmesi veya Sözlü Savunma Talebi .....	61
Disiplin Kovuşturmasında Karar Aşaması .....	72
<b>BÖLÜM IV: DEVLET MEMURUNUN DİSİPLİN CEZASINA İTİRAZ VE DAVA HAKKI</b> .....	<b>76</b>



## ÖN SÖZ

*Eğitimin her kademesi kolektif biçimde yerine getirilen bir hizmet olmasına rağmen, gerek Milli Eğitim Bakanlığı gerekse YÖK, idari ve teknik personeli ile yardımcı hizmetler personelinin ısrarla yok sayıyor ve emeklerimizi değersizleştiriyor.*

*Ancak bir taraftan mali ve özlük haklarımız cılızlaştırılırken, diğer taraftan üzerimizdeki disiplin mekanizmaları güçlendirilip çeşitlendiriliyor. Yasakçı, kontrolcü ve suç-ceza ikiliğine sıkıştırılmış bir disiplin mevzuatıyla birlikte, karşılaştığımız hak ihlalleri daha vahim bir hal alıyor.*

*Dolayısıyla haklarımızı bilmek, keyfi ve hukuksuz uygulamalara karşı etkili hukuk mücadelesi verebilmek için can alıcı bir rol oynuyor. Her ne kadar söz konusu mevzuat içerisinde oldukça karmaşık ya da teknik detay olarak görülebilen kısımlar olsa da satır aralarında yer alan 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 olduğunuzu her defasında hatırlatmak amacıyla bu çalışmayı sizlerle paylaşıyoruz.*

*Avukatımız Metin İRİZ 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.*

*Bizlere yol gösterecek böyle bir çalışmayı hazırladığı için avukatımız Metin İRİZ'e teşekkür ediyoruz.*

*Biliyoruz ki bu bilgilere ihtiyaç duymayacağımız demokratik bir kültürü ve öğrenme iklimini var edebilmek, sendikal hak ve özgürlüklerimizi etkili biçimde kullanabilmek, gücün değil hukukun üstünlüğünü inşa edebilmek için birlikte ve ortak bir mücadele yürütmemiz gerekiyor.*

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

*Biliyoruz ki, siz yoksanız bir eksiğimiz... Eğitim Sen'de güçlüyüz...*

*Davetimize yanıt vermek isterseniz [www.egitimsen.org.tr](http://www.egitimsen.org.tr) adresindeki "sendikaya üyelik" bölümünden "ön üyelik formunu" doldurabilir ve temsilcilerimizin sizlerle ulaşmasını sağlayabilirsiniz.*

**Merkez Yürütme Kurulu**



## BÖLÜM I:

### DISİPLİN

#### **1-Disiplin**

Latince “disiplina” kökünden türeyen disiplin, “*bir topluluğun, yasalarına ve düzenle ilgili yazılı veya yazısız kurallarına titizlik ve özenle uyması durumu; kişilerin içinde yaşadıkları topluluğun genel düşünce ve davranışlarına uymalarını sağlamak amacıyla alınan önlemlerin bütünü*” olarak tanımlanmakta ve aynı zamanda öğretmek, terbiye etmek ve güdülemek anlamlarına da gelmektedir. Sosyal, ekonomik, dini veya siyasi fark etmeksizin topluluklarda düzeni sağlamak için hiyerarşik üstlere disiplin yetkisi verilmektedir.<sup>1</sup>

Disiplin sözcüğünün kökeni Fransızca<sup>2</sup>dan gelmektedir.<sup>3</sup> Türkçe’de sıkı düzen, yöntem, yola ve yordama getirme anlamına gelmektedir. Sözlük anlamı ile disiplin” bir topluluğu yönetmeye yarayan kanunların ve kaidelerin bütünü içinde bulunan topluluğun kaidelerine boyun eğme, kanunlara talimatlara ve kaidelere uyma alışkanlığı, yeteneğidir.<sup>4</sup>

Disiplin terimi, kurumsal düzen ve uyumu, kurumun etkinlik ve saygınlığını sağlamak üzere personele yönelik emir, yasak ve yükümlülükler rejimini ifade etmekte olduğundan tek boyutlu bir anlama yüklüdür. Disiplin Hukuku, idarenin personele yönelik güç ve yetkileriyle bunun karşısında yer alan personelin hak ve güvencelerini duyarlı bir dengede buluşturan, ayrıca bu dengeyi sağlamak ve korumak üzere gerekli yöntemleri açıklayan hukuk dalıdır.<sup>5</sup>

Devlete oranla kapsamı sınırlı sosyal grupların kendilerine özgü bir düzeni bulunmaktadır. Bu düzen sağlanmadan sosyal grubun yaşaması

---

1 Makalenin yazım aşamasında yapıcı eleştiri ve yorumları için Cihan Özpınar ve Cemil Yıldızcan’a teşekkür ederim.

2 Livanelioğlu, Ömer Asım, *Memur Disiplin Hukuku*, US-A Y. Ankara 1997, s.3.

3 Kırmızıgül Hüsamettin, *Uygulamada ve Teoride Disiplin Suç ve Cezaları ve Denetim Yolları*, KazancıY. İstanbul.1998, s. 2, “Disiplin Kelimesi Latince ‘Disiplina’dır.”

4 Kırmızıgül, Hüsamettin, *age*, s.2,

5 Adak, Agâh, “Disiplin Hukukunda Savunma Hakkının Boyutları”, *İzmir Barosu Dergisi*, 1986/4-Ekim, s.26

olanaksızdır. Bu nedenle, sosyal grubun iç düzeni sağlayıcı normlara gereksinim duyulur. Devletten daha küçük sosyal grupların düzenini sağlayan, grup içi disiplini gerçekleştiren normlardan sapıcı davranışlara disiplin suçu, bu tür davranışlara uygulanan yaptırımlara da disiplin yaptırımları adı verilir. Bu konuyu düzenleyen hukuk dalı ise disiplin ceza hukuku olarak isimlendirilir.<sup>6</sup> Disiplin hukukunun ceza ve ceza yargılaması hukukunun ilkelerinden en geniş ölçüde etkilenmesi ve esinlenmesi doğaldır ve hatta zorunludur. Disiplin hukukunda idare bozulan kamu düzenini onarmak kusurlu personele ceza uygulamaktadır.<sup>7</sup>

Ceza Muhakemesi Hukuku genellik ve özellik bakımından ikiye ayrılır. Genel Ceza Muhakemesi Hukuku ve Özel Ceza Muhakemesi Hukuku. Özel Ceza Muhakemesi Hukuku da Askeri Ceza Muhakemesi Hukuku, Mali Ceza Muhakemesi Hukuku ve Disiplin Muhakemesi Hukuku olmak üzere üçe ayrılır.<sup>8</sup>

Disiplin, iş görenlerin kurum düzenine aykırı davranışlarından ötürü tabi oldukları yaptırımlardır. Disiplin yanlış davranışın cezalandırılmasıdır.

Disiplin cezaları, belli bir kuruma veya meslek grubuna mensubiyet çerçevesinde, kurum veya meslek içi düzeni tesis edebilmek adına uygulanan idari cezaları ifade etmektedir. Bu cezalar, uyarma veya kınamadan başlayarak, meslekten veya belli bir hukuki statüden çıkarmaya kadar çok çeşitli türlerde olabilmektedir. İdari para cezası şeklinde disiplin cezaları da verilebilmekle birlikte, disiplin cezası kapsamında idari para cezası verilmesi oldukça istisnaidir.

## 2-İdari Yaptırımlar

İdarenin temel faaliyet alanları olan kamu hizmeti ve kolluk faaliyetlerinin sürekli bir biçimde ve gereken etkinlikte sunulabilmesi için idarenin yaptırım uygulama yetkisine sahip olması zorunludur. Yaptırım

---

6 İçel Kayıhan-Donay Süheyl, *Karşılaştırmalı ve Uygulamalı Ceza Hukuku*, c.1, Beta Y. 3. Bastı, s.34, İstanbul, 1999; Tosun, Öztekin, *Türk Suç Muhakemesi Hukuku*, c.1. Acar Matbaacılık. İstanbul-1984, s.24; Ceza Hukuku dışındaki kamu hukukuna insan eylemi şeklindeki aykırılıklar idare yasalarına aykırılık biçimindedir. İdari Haksız Fiil adımı almaktadır. Disiplin suçları da idari haksız fiildir.

7 Adak, Ağâh, s.27

8 Kunter, Nurullah-Yenisey, Feridun, *Muhakeme Hukuk Dalı Olarak Ceza Muhakemesi Hukuku*, 11 Bastı, Beta İstanbul, 2000, s.19; Tosun Öztekin, s.25: Disiplin Muhakemesi Hukukunu İdari Muhakeme adı altında tanımlamaktadır.

uygulama yetkisi olmadan idarenin bu faaliyetlerden istediği sonucu alması mümkün olmayacaktır. Ancak idarenin bu yetkisinin kamu hizmeti ve kolluk faaliyetinin doğrudan bir uzantısı olarak görmek mümkün değildir. Zira tüm yaptırımlarda olduğu gibi idari yaptırımlarda da ilgilinin temel hak ve hürriyetlerine idarenin bir müdahalesi söz konusudur. Dolayısıyla hangi durumda idarenin yaptırım uygulayabileceği kanunla düzenlenmelidir... İdari bir işlem olması sebebiyle idari yaptırımların da amacı kamu yararadır. Ancak idari yaptırımlar kamu yararının özel bir görünümüne, yani cezalandırma amacına yöneliktir. Bazı idari yaptırımlar cezalandırmanın yanında önleyici bir nitelik taşısa da idari tedbirlerden farklı olarak idari yaptırımların birincil amacı kamu düzenini bozucu eylemleri cezalandırmaktır. Dolayısıyla hem kamu düzenini konu alması hem de cezalandırma amacı taşıması sebebiyle ceza hukukundaki yaptırımlarla benzeşmektedir.<sup>9</sup>

Hukukta yaptırım ve müeyyide eş anlamlı olup, idari yaptırımlar, kabahatler, regülasyonlar ve disiplin cezaları olarak üçe ayrılmaktadır. “İdari yaptırımlar için yapılması gereken en doğru sınıflandırma, öncelikle “İdari cezaların” idari tedbirlerden ayrıştırılması; akabinde de idari cezalar kendi içinde “Regülatif Cezalar”, “Kabahat Cezaları” ve “Disiplin Cezaları” olarak üçe ayırmaktadır.<sup>10</sup> İdari tedbirler, idari yaptırımların idari cezalar dışında kalan kısmını içermekte olup, esas olarak, cezalandırmak, tedip etmek amacı yerine kamu hizmetlerinin ve diğer idari faaliyetlerin aksamasını önlemek ve düzgün işlenmesini sağlamak, ayrıca kamu düzeninin bozulmasını engellemek amaçlı olarak öngörülen, idari yaptırımları ifade etmektedir.<sup>11</sup> İdari tedbirde cezalandırmadan önce önleme unsuru ön plandadır. Bu uygulama ile soruşturulanların adil yargılanma ve savunma hakları ihlal edilmektedir.

### 3-Disiplin Suç ve Cezaları

Kamu görevlilerine ve diğer kamu personeline idari makamlarla verilen disiplin cezalarıdır. Bu tür disiplin cezaları genel olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda düzenlenmiş olmakla birlikte, bazı kamu personeli kategorileri için (örneğin subay ve astsubaylar, hâkim ve savcılar, emniyet personeli, KİT personeli vs.) kendi mevzuatında özel düzenlemeler de bulunabilmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları

9 Zehreddin Arslan-Halil Altındağ, *Memurların Disiplin ve Ceza Soruşturması*, s.27, Seçkin Y 2. Baskı, Ankara, 2019

10 Ali D.Ulusoy, *İdari Yaptırımlar* s.11, Oniki Levha Yayınları, 1. Baskı, 2013, İstanbul

11 Ali D.Ulusoy, *İdari Yaptırımlar* s.175, Oniki Levha Yayınları, 1. Baskı, 2013, İstanbul

Kanununda disiplin cezaları *uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma* olarak belirlenmiştir. Bazı özel kanunlarda bunlar dışında da disiplin cezası türleri öngörülebilmektedir. Örneğin polis memurları için bu cezalara ilaveten *meslekten çıkarma* cezası öngörülmüş olup, bu cezayı alanlar bir daha polislik yapamamakla beraber, kamu görevinden çıkarma cezasından farklı olarak, polislik dışındaki kamu görevlerine atanabilmektedir.<sup>12</sup>

Mesleki disiplin cezaları, belli bir mesleği icra edenlere o mesleğin kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşu veya meslek üst kuruluşu tarafından verilen disiplin cezalarıdır. Bu cezaların verilmesindeki temel amaç, kurum içi düzeni tesis etmekten ve korumaktan çok, meslek etiğini (deontoloji) ve mesleğin ortak menfaatlerini denetlemek, kollamak ve gözetmek adına belli bir meslek içi düzeni korumaktır.<sup>13</sup>

Avukatlar hakkında Türkiye Barolar Birliği veya baroların, Doktorlar hakkında ise Tabip Odalarının, Mimar ve Mühendisler hakkında ise TMMOB, Tüccar ve sanayiciler hakkında Ticaret ve Sanayi odalarının verdikleri uyarma, kınama, geçici süreli veya sürekli biçimde üyelikten çıkarma ve mesleki faaliyetini durdurma gibi disiplin cezaları bu kapsamdadır.

Öğrencilere verilen disiplin cezaları, eğitim öğretim kurumlarında kurum içi çalışma düzenini korumak ve yürütülen hizmetin daha düzgün işlemesini sağlamak amacıyla eğitim öğretim kurumları yönetimlerinde o kurumdan hizmet alanlara (öğrencilere) verilen disiplin cezalarıdır. Devlet, vakıf veya özel hukuk tüzel kişilerin işletilen her tür eğitim kurumu yönetimi, okul öncesi (anaokulu, ana sınıfı), ilkokul, ortaokul, lise, önlisans, lisans, lisansüstü eğitim alan öğrencilere kurum içi çalışma düzenini korumak amacıyla ve usul ve esasları önceden duyurulmak kaydıyla disiplin cezası verebilir.<sup>14</sup>

#### 4-Disiplin Hukukunda İdari Tedbir

İdari tedbirler, idari yaptırımların idari cezalar dışında kalan kısmını içermekte olup, esas olarak, cezalandırmak, tedip etmek amacı yerine, kamu hizmetlerinin ve diğer idari faaliyetlerin aksamasını önlemek ve düzgün işlemesini sağlamak, ayrıca kamu düzeninin bozulmasını

---

12 Ali D.Ulusoy, *İdari Yaptırımlar*, s.152 XII Levha 2013 İstanbul

13 Ali D.Ulusoy, *İdari Yaptırımlar*, s.152 XII Levha 2013 İstanbul

14 Ali D.Ulusoy, *İdari Yaptırımlar*, s.152 XII Levha 2013 İstanbul

engellemek amaçlı olarak öngörülen idari yaptırımları ifade etmektedir. Bu bağlamda, idari tedbirlerde mevzuat ihlalinde bulunana tedip etme, kefarete, acı çektirme, “canını acıtma” yani *caydırıcılık* unsuru değil, ihlale son verme, ihlali devam ettirmeme, durdurma, engelleme, ihlalin tekrarlanmamasını sağlama, yani önleme unsuru ön plandadır. İdari tedbirlerde, idari cezalardan farklı olarak, idare hukukundaki idari işlemlere (yükümlendirici idari işlemler) uygulanan hukuki rejimin uygulandığına, bunların hukuka uygunluk değerlendirmesinde salt idare hukuku ölçütlerinin dikkate alındığına ve bunlar için idare hukuku ilke ve kurallarının yanı sıra ceza hukuku ilke ve kurallarının uygulanmasına prensip olarak gerek bulunmaktadır.<sup>15</sup>

## 5-Disiplin Hukukunda Görevden Uzaklaştırma İdari Tedbiri

Görevden uzaklaştırma, adli suç veya disiplin suçu işlediği iddiasıyla hakkında soruşturma başlatılan kamu görevlileri için kanunda öngörülen geçici bir tedbir olup, bu soruşturma sonuçlanıncaya kadar ve bir anlamda “soruşturmanın selameti açısından” kamu görevlisinin göreviyle bağının geçici olarak kesilmesi sonucunu doğurmaktadır. Devlet Memurları Kanununun 137-145. maddeleri arasındaki düzenlemeler uygulanmaktadır. Disiplin soruşturmasında görevden uzaklaştırma en fazla 3 ay için verilebilir.

Niteliği itibarıyla görevden uzaklaştırma disiplin cezası veya genel olarak idari ceza niteliğinde olmayıp, *idari tedbir* niteliğindedir. Zira bu yaptırımla asıl amaçlanan o kişiyi cezalandırmak değil, suç işlediği yönünde kuşku bulunan bir kimsenin görevine devam etmesini ve böylece işlemiş olabileceği mevzuat ihlallerini tekrarlamasını veya başka mevzuat ihlallerinde bulunmasını engellemektir. Bu itibarla görevden uzaklaştırma yaptırımı uygulaması genel olarak idari cezalara, spesifik olarak ise disiplin cezalarına uygulanan kurallara tabi olmayıp, idari tedbirlerin hukuki rejimine tabi olmalıdır.”<sup>16</sup>

## 6-Disiplin Hukukunda Kamu Görevlisinin Görev Yeri Değişikliği İdari Tedbiri

Yasal dayanağı bulunmayan bu tedbir yönetmeliklerle düzenlenmiştir. Ceza ve tedbirlerin kanunla düzenlenmesi ilkesine aykırıdır. Memur atama ve öğretmen atama yönetmeliğinde bulunan bu tedbirin anayasal dayanağı bulunmayan ve sorunlu bir tedbirdir. Ancak Danıştay’da kamu

---

15 Ali D.Ulusoy, *İdari Yaptırımlar*, s.152 XII Levha 2013 İstanbul

16 Ali D.Ulusoy, *İdari Yaptırımlar*, s.152 XII Levha 2013 İstanbul

yararı ve hizmet gereği denilerek bu uygulamayı meşrulaştırmıştır. Anayasa Mahkemesi bu konuyu adil yargılama hakkı bakımından ihlal iddiasını yerinde görmemiş ve kanunsuz suç ve ceza olma ilkesi açısından ise değerlendirme yapmamıştır bir başvurmuzda. İkinci ceza olarak nitelenen görev yeri değişikliği bazı yerel mahkemelerce ikinci bir ceza olarak nitelenmektedir.

Haklarında adli veya idari bir soruşturma yapılmış ve bu soruşturma sonucunda o yerde kalmasında sakınca görülümüş olan memurun hizmet bölgelerindeki ve/veya hizmet alanlarındaki zorunlu çalışma sürelerini tamamlamadan ve yer değiştirme suretiyle atanma dönemi beklenmeksizin **hizmetin gereği** olarak yer değiştirme suretiyle ataması yapılabilir.

Hizmet gereği yer değişikliği yapılan memurun ayrıldığı hizmet bölgesindeki eksik hizmetleri aynı hizmet bölgesi içindeki başka bir hizmet alanında tamamlattırılır. Memurun görev yaptığı hizmet bölgesinde ihtiyaç bulunmaması halinde diğer hizmet bölgelerine de ataması yapılabilir. Bu şekilde ataması yapılan memurun ayrıldığı hizmet bölgesindeki eksik hizmetleri daha sonra tamamlattırılır.

Hizmet gereği başka bir hizmet alanına veya bölgesine atanan memurlar, kurumların özel yönetmeliklerinde belirlenecek istisnalar dışında ayrıldığı hizmet alanına yeniden atanamaz. (Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğinin 11. maddesi)

## BÖLÜM II:

### İDARİ VE TEKNİK PERSONELİN SORUMLULUKLARI VE YASAKLAR

#### **1-Memur ve Asli Görevi**

Anayasanın 128. maddesinde “Devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür. Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır. Üst kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları, kanunla özel olarak düzenlenir.” şeklindeki düzenleme ile asli ve sürekli görevlerin memurlar eliyle yürütüleceği düzenlenmiştir. Sorumluluk ve soruşturma usulü ise 129. maddede şu şekilde düzenlenmiştir. “Memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler. Memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez.

Disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz. Silahlı Kuvvetler mensupları ile hâkimler ve savcılar hakkındaki hükümler saklıdır. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilir. Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında işledikleri iddia edilen suçlardan ötürü ceza kovuşturması açılması, kanunla belirlenen istisnalar dışında, kanunun gösterdiği idarî merciin iznine bağlıdır.”

İdari teşkilat içerisinde kamu hizmetinin bir unsuru haline gelmiş, onun mütemmim cüzü mahiyetini almış ve bu sebeple ayrı bir statüye tabi olan gerçek kişiler memur olarak tanımlanmaktadır. Memur, kendisine bir kamu hizmeti verilen, yönetimin sürekli, yerleşmiş, oturmuş, olağan kamu hizmetleri kadrosu içine girmiş ve bu kadronun dereceleri içinde kaynaşmış bir kimsedir. Bu tanımlar çerçevesinde memur kavramının iki esaslı unsuru görülmektedir: Memur kendisine bir kamu hizmeti tevdi edilen kimsedir. Memur sıfatının tayini için bakılacak ilk nokta ferdin ifa ettiği faaliyetin konusudur. Bu faaliyet devlete ait bir faaliyet olsa da kamu hizmeti niteliğinde bulunmadığı takdirde onu icra eden kimse memur sayılamaz. Bu nedenle bir kimsenin memur sayılabilmesi için faaliyet konusunun kamu hizmeti olması şarttır. Memur, idarenin daimi, sabit

ve normal kamu hizmetleri kadrosuna girmiş ve bu kadronun dereceleri içinde kaynaşmış olan kimsedir. Bu ikinci unsur memur sıfatının tayin ve tespitinde ve memurları diğer ajanlardan ayırmakta en önemli kıstastır. Çünkü memurlar için özel düzenlemeler yapılmasını zorunlu kılan şey, kamu hizmetlerinin özellikleri, bu hizmetlerde devamlılık ve istikrar ihtiyaçlarıdır. Bunların kesintisiz bir surette görülmesi gereği bunlara daimi bir surette bağlı hizmetin daimi bir unsuru haline gelmiş bulunan bir fertler kitlesinin mevcudiyeye tını zorunlu kılar. Kamu hizmetlerini kuran kanun koyucu bu hizmetlerin görülmesi için lazım olan kişilerin miktarını, niteliklerini, derecelerini gösteren bir kadro tesis eder. Bu kadro hizmetin devamlı ve düzenli bir şekilde görülmesi için zaruri olan daimi ve sabit bir kadrodur. İşte memur, bu kadroya daimi olarak girmiş, onunla imtizaç etmiş ve onun içinde kaynaşmış olan kimsedir. Bu sebeple kadro ve memur hizmetin unsurlarıdır ve ondan hiçbir suretle ayrılamazlar.<sup>17</sup>

Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinde memur “Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen aslı ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler ve kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar memur sayılır.” olarak tanımlanmıştır. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kuruluşlarda çalışan memurlar Devlet Memurları Kanunu ve özel bazı kanunlara, örneğin 652 sayılı KHK, tabi olarak görev yapmaktadırlar.

## **2- İdari ve Teknik Personellere Uygulanabilecek Disiplin Usulleri**

Devlet Memurları Kanununa tabi personeller hakkında Kanununun 125.madde ve devamındaki ceza ve usuller uygulanmaktadır. Ayrıca Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir. Devlet memurlarının sorumlulukları ve yasaklar devlet memurları kanununda düzenlenmiştir. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığında eğitim ve öğretim iş kolunda çalışan öğretmen dışındaki diğer hizmet sınıfındaki memurların görevleri değişik Milli Eğitim Bakanlığı Yönetmeliklerinde yayınlanmıştır. İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Yönetmeliği ve okul öncesi, ilk öğretim ve orta öğretim kurumları yönetmeliklerinde yayınlanmıştır.

## **3-İdari ve Teknik Personelin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunundan Kaynaklanan Sorumlulukları**

Devlet Memurları Kanunu'nuna göre tanımlanan memurların görevlerini yaparken yerine getirmeleri gereken bir dizi sorumlulukları

---

17 Zehreddin Arslan-Halil Altındağ, *Memurların Disiplin ve Ceza Soruşturması*, s.23, Seçkin Y 2.Baskı, Ankara, 2019

vardır. Bu sorumluluklar kamu hizmeti veren memurlar açısından önem taşımaktadır. Memurların sorumlulukları kamu görevlileri için temel kanun olan devlet memurları kanununda sayılmıştır.

## **A-Hukuk Devletine Sadakat Yükümlülüğü**

Anayasaya ve yasalara saygılı davranma sorumluluğu olarak tanımlanan bu yükümlülük hukuk devletinin bir gereğidir. İçten bağlılık olarak tanımlanan “sadakatle bağlı olma” olarak nitelenen hukuk devletine bağlılıktır.

“Devlet memurları, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına sadakatle bağlı kalmak ve milletin hizmetinde Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını sadakatle uygulamak zorundadırlar. Devlet memurları bu hususu “Aslı Devlet Memurluğuna” atandıktan sonra en geç bir ay içinde kurumlarınca düzenlenecek merasimle yetkili amirlerin huzurunda yapacakları yeminle belirtirler ve özlük dosyalarına konulacak aşağıdaki “Yemin Belgesi”ni imzalayarak göreve başlarlar. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına, Atatürk İnkılâp ve İlkelerine, Anayasada ifadesi bulunan Türk Milliyetçiliğine sadakatle bağlı kalacağıma; Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını milletin hizmetinde olarak tarafsız ve eşitlik ilkelerine bağlı kalarak uygulayacağıma; Türk Milletinin millî, ahlakî, insanî, manevî ve kültürel değerlerini benimseyip, koruyup bunları geliştirmek için çalışacağıma; insan haklarına ve Anayasanın temel ilkelerine dayanan millî, demokratik, laik, bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilerek, bunları davranış halinde göstereceğime namusum ve şerefim üzerine yemin ederim. (DMK 6. madde)”

Sadakat yükümlülüğünün ihlalinde ağır bir yaptırım olan kamu görevinden çıkarma teklifi getirilmektedir.

## **B-Devlete Bağlılık ve Tarafsızlık Sorumluluğu**

Memurlar görevlerini dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmadan yerine getirmekle yükümlüdürler. Herhangi bir siyasi parti veya kişinin yararını veya zararını amaçlayan bir davranışta bulunamazlar.

“Devlet memurları siyasî partiye üye olamazlar, herhangi bir siyasî parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayrım yapamazlar; hiçbir şekilde siyasî ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere katılamazlar. Devlet memurları her durumda Devletin menfaatlerini

korumak mecburiyetindedirler. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına aykırı olan, memleketin bağımsızlığını ve bütünlüğünü bozan Türkiye Cumhuriyetinin güvenliğini tehlikeye düşüren herhangi bir faaliyette bulunamazlar. Aynı nitelikte faaliyet gösteren herhangi bir harekete, gruplaşmaya, teşekküle veya derneğe katılamazlar, bunlara yardım edemezler (DMK 7. madde)”.

Devlete bağlılık ve tarafsızlık sorumluluğunun ihlalinde ağır bir yaptırım olan kamu görevinden çıkarma teklifi getirilmektedir.

### **C-Özenli Davranış Sergileme ve İş Birliği Yapma Sorumluluğu**

Devlet memurları resmi sıfatının gerektirdiği saygınlık ve güvene layık olduklarını hizmet içinde ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorundadırlar. Görevlerini iş birliği içinde yapmak zorundalar. Yurt içinde veya yurt dışında görevlerini yaparken devlet saygınlığını ve görev onurunu zedeleyici bir tutum içinde olamazlar. Devlet memurları, resmî sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorundadırlar. Devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmaları esastır (DMK 8. madde).

Devlet memurlarından sürekli veya geçici görevle veya yetiştirme, inceleme ve araştırma için yabancı memleketlerde bulunanlar Devlet itibarını veya görev haysiyetini zedeleyici fiil ve davranışlarda bulunamazlar (DMK 9. madde).

Özenli davranış sergilememe ve iş birliğinde bulunmama halinde genelde müfettiş veya muhakkiklerce olayın niteliğine göre maaş kesme ve alt disiplin cezası teklifi getirilmektedir.

### **D-Emirlere Uyma Sorumluluğu**

Memurlar görevlerinin yürütülmesinden, okul müdürü ve çalıştıkları birimdeki üstlerine karşı sorumludurlar. Memur amirin emirlerine uymak zorundadır. Ancak, memur müdürden, müdür yardımcısından veya idari kurumda üst amirinden aldığı emri hukuka aykırı görürse, yerine getirmeyen ve aykırılığı emri verene, üstüne bildirir. Müdür, müdür yardımcısı veya amiri emrinde direnmesi emri yazılı olarak tekrarlaması durumunda memur emri yerine getirir ve bu durumda emri veren, üst olan müdür, müdür yardımcısı veya amiri sorumlu olur. Memur tarafından konusu suç olan emri hiçbir şekilde yerine getirilemez, yerine getirirse sorumluluktan kurtulamaz.

“Devlet memurları kanun ve diğer mevzuatta belirtilen esaslara uymakla ve amirler tarafından verilen görevleri yerine getirmekle

yükümlü ve görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden amirlerine karşı sorumludurlar. Devlet memuru amirinden aldığı emri, Anayasa, kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ve yönetmelik hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. Amir emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilirse, memur bu emri yapmağa mecburdur. Ancak emrin yerine getirilmesinden doğacak sorumluluk emri verene aittir. Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir suretle yerine getirilmez, yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz. Acele hallerde kamu düzeninin ve kamu güvenliğinin korunması için kanunla gösterilen istisnalar saklıdır. (DMK 11. madde)

Müfettiş veya muhakkiklerce, emirlere uymama yükümlülüğünün ihlalinde disiplin cezası yaptırımı olan kınama teklifi getirilmektedir.

### **E-Mali Sorumlulukları Yerine Getirme Sorumluluğu**

Memurların mali sorumluluğu idareye karşıdır. Memurun hizmet verdiği bireylere karşı verdiği zararlardan dolayı, ilgili kurum olarak milli eğitim bakanlığı sorumludur. Burada da memur kasıt, kusur, ihmal veya tedbirsizlikleri sonucu verdikleri zararlardan kişisel olarak sorumludurlar. Memurun verdiği zarar rayiç bedel üzerinden hesaplanır ve rücuen ödenmesi istenir. 10 gün içinde itiraz hakkı vardır. 30 gün içinde ödememesi halinde rücuen ödenmesi için dava açılır.

“Devlet memurları, görevlerini dikkat ve itina ile yerine getirmek ve kendilerine teslim edilen Devlet malını korumak ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri almak zorundadırlar. Devlet memurunun kasıt, kusur, ihmal veya tedbirsizliği sonucu idare zarara uğratılmışsa, bu zararın ilgili memur tarafından rayiç bedeli üzerinden ödenmesi esastır. Zararların ödettilmesinde bu konudaki genel hükümler uygulanır. Ancak fiilin meydana geldiği tarihte en alt derecenin birinci kademesinde bulunan memurun brüt aylığının yarısını geçmeyen zararlar, kabul etmesi halinde disiplin amiri veya yetkili disiplin kurulu kararına göre ilgili memurca ödenir.” (DMK 12. madde)

“Kişiler kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açarlar. Ancak, Devlet dairelerine tevdi veya bu dairelerce tahsil veya muhafaza edilen para ve para hükmündeki değerli kağıtların ilgili personel tarafından zimmete geçirilmesi halinde, zimmete geçirilen miktar, cezaî takibat sonucu beklenmeden Hazine tarafından hak sahibine ödenir. Kurumun, genel hükümlere göre sorumlu personele rücu hakkı saklıdır. İşkence ya da zalimane, gayri insani veya haysiyet kırıcı muamele suçları nedeniyle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesince verilen

kararlar sonucunda Devletçe ödenen tazminatlardan dolayı sorumlu personele rücu edilmesi hakkında da yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır. 12 nci maddeyle bu maddede belirtilen zararların nevi, miktarlarının tespiti, takibi, amirlerin sorumlulukları ve yapılacak işlemlerle ilgili diğer hususlar Cumhurbaşkanınca düzenlenecek yönetmelikle belirlenir.” (DMK 13. madde)

### **F-Mal Bildiriminde Bulunma Sorumluluğu**

Devlet memurları kendileri ile eşlerine ve velayetleri altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmaz malları ile alacakları ve borçları hakkında mal bildiriminde bulunmak zorundalar. “Devlet memurları, kendileriyle, eşlerine ve velayetleri altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmaz malları, alacak ve borçları hakkında, özel kanunda yazılı hükümler uyarınca, mal bildirimini verirler. (DMK 14. madde )

### **G-Resmi, Belge, Araç ve Gereçleri Geri Verme Sorumluluğu**

İdari personeller ilgili okulda veya idari birimde başkaca bir sebeple görevleri sona erdiğinde görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri idareye geri vermekle yükümlüdür. Bu yükümlülük memurun mirasçısına da geçmektedir. “Devlet memurları görevleri ile ilgili resmî belge araç ve gereçleri, yetki verilen mahaller dışına çıkaramazlar, hususî işlerinde kullanamazlar. Devlet memurları görevleri icabı kendilerine teslim edilen resmî belge, araç ve gereçleri görevleri sona erdiği zaman iade etmek zorundadırlar. Bu zorunluluk memurun mirasçısına da şâmilidir. (DMK 16. madde)

### **H-Görevi ile ilgili olarak Basına Demeç Verme Yasağı**

Devlet memurları görevleri ile ilgili olarak basına demeç veremezler. Ancak yaşadıkları mekânlara dair veya diğer konularda açıklama yapabilirler. Ancak “görevleri” dışındaki açıklamalar soruşturulduğunda, hukuki yardım almadan ifade vermemeleri gerekir. Üyelerin en çok mağdur oldukları konuların başında bu kısıtlama gelmektedir. Sosyal medya paylaşımları basın niteliğinde değerlendirilmektedir. Devlet Memurları, kamu görevleri hakkında basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç veremezler. Bu konuda gerekli bilgi ancak bakanın yetkili kılacağı görevli; illerde valiler veya yetkili kılacağı görevli tarafından verilebilir. Askerî hizmet ile ilgili bilgiler özel kanunların ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin yetkili kıldığı personel dışında hiç bir kimse tarafından açıklanamaz (DMK 15. madde).

## I-Disiplin Kurallarına Uyuma Sorumluluğu

Devlet memurlarına yönelik görev yaptıkları okul veya idari birimlerde disiplin işlemlerinin uygulanmasında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uygulanmaktadır. Ayrıca işlemler Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğine uygun olmak zorundadır.

1-Devlet Memurları Kanununun 124. maddesinde “Disiplin amirleri; kurumların kuruluş ve görev özellikleri dikate alınarak Devlet Personel Başkanlığı’nın görüşüne dayanılarak özel yönetmeliklerinde tayin ve tesbit edilecek amirlerdir.

Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin ve yönetmeliklerin Devlet Memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre 125 inci maddede sıralanan disiplin cezalarından birisi verilir.”

Devlet Memurları Kanunu’nun 125. maddesinde “Devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları ile her bir disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

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

Uyarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır.

- a) Verilen emir ve grevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmî belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak,
- b) Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terketmek,
- c) Kurumca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek,
- d) Usulsüz müracaat veya şikâyette bulunmak,
- e) Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak,

- f) Görevine veya iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz kalmak,
- g) Belirlenen kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı davranmak,
- h) Görevin iş birliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak.

**B - Kınama:** Memura, görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğu yazı ile bildirilmesidir. Kınama cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

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

m) Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek.

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

Aylıktan kesme cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

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

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

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır.

- a) Göreve sarhoş gelmek, görev yerinde alkollü içki içmek,
- b) Özürsüz ve kesintisiz 3-9 gün göreve gelmemek,
- c) Görevi ile ilgili olarak her ne şekilde olursa olsun çıkar sağlamak,
- d) Amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak,

- e) Görev yeri sınırları içinde herhangi bir yeri toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz kullanmak veya kullandırmak,
- f) Gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek,
- h) Ticaret yapmak veya devlet memurlarına yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak,
- ı) Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasî düşüncü, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,
- j) Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak,
- k) Açıklanması yasaklanan bilgileri açıklamak,
- l) Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek,
- m) Diplomatik statüsünden yararlanmak suretiyle yurt dışında, haklı bir sebep göstermeksizin ödeme kabiliyetinin üstünde borçlanmak ve borçlarını ödemedeki tutum ve davranışlarıyla Devlet itibarını zedelemek veya zorunlu bir sebebe dayanmaksızın borcunu ödemediği yurda dönmek,
- n) Verilen görev ve emirleri kasten yapmamak,
- o) Herhangi bir siyasî parti yararına veya zararına fiilen faaliyette bulunmak.

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

Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- a) İdeolojik veya siyasî amaçlarla kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak,
- b) Yasaklanmış her türlü yayını veya siyasî veya ideolojik amaçlı bildiri,

afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek,

- c) Siyasî partiye girmek,
- d) Özürsüz olarak, bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek,
- e) Savaş, olağanüstü hal veya genel âfetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev veya emirleri yapmamak,
- f) Amirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak,
- g) Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak,
- h) Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak,
- ı) Siyasî ve ideolojik eylemlerden arananları görev mahallinde gizlemek,
- j) Yurt dışında devletin itibarını düşürecek veya görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak,
- k) 5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanuna aykırı fiilleri işlemek.
- l) Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olmak, bu örgütlere yardım etmek, kamu imkân ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanmak ya da kullanırmak, bu örgütlerin propagandasını yapmak.

Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin cezaların özlük dosyasından silinmesine ilişkin süre içinde tekrüründe bir derece ağır ceza uygulanır. Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiil veya haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir.

Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve ödül veya başarı belgesi alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir.

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

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

Özel kanunların disiplin suçları ve cezalarına ilişkin hükümleri saklıdır.

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

Devlet Memurları Kanunu'nun 126. maddesinde “Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri tarafından; kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, memurun bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra, atamaya yetkili amirler il disiplin kurullarının kararına dayanan hallerde Valiler tarafından verilir.

Devlet memurluğundan çıkarma cezası amirlerin bu yoldaki isteği üzerine, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile verilir.

Disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulunun ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur, cezayı kabul veya reddeder. Ret halinde atamaya yetkili amirler 15 gün içinde başka bir disiplin cezası vermekte serbesttirler.

Özel kanunların disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullarla ilgili hükümleri saklıdır.”

Devlet Memurları Kanunu'nun 127. maddesinde “Bu Kanunun 125 inci maddesinde sayılan fiil ve halleri işleyenler hakkında, bu fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren;

- a) Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına,
- b) Memurluktan çıkarma cezasında altı ay içinde disiplin kovuşturmasına,

başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

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

Devlet Memurları Kanunu'nun 128. maddesinde “Disiplin amirleri uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarını soruşturmanın tamamlandığı günden itibaren 15 gün içinde vermek zorundadırlar. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren hallerde soruşturma dosyası, kararını bildirmek üzere yetkili disiplin kuruluna 15 gün içinde tevdi edilir. Disiplin kurulu, dosyayı aldığı tarihten itibaren 30 gün içinde soruşturma evrakına göre kararını bildirir.

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

Devlet Memurları Kanunu'nun 129. maddesinde “Yüksek disiplin kurulları kendilerine intikal eden dosyaların incelenmesinde, gerekli gördükleri takdirde, ilgilinin özlük dosyasını ve her nevi evrakı incelemeye, ilgili kurumlardan bilgi almaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye veya niyabeten dinletmeye, mahallen keşif yapmaya veya yaptırılmaya yetkilidirler.

Hakkında memurluktan çıkarma cezası istenen memur, soruşturma evrakını incelemeye, tanık dinletmeye, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir.”

Devlet Memurları Kanunu'nun 130. maddesinde “Devlet memuru hakkında savunması alınmadan disiplin cezası verilemez. Soruşturmayı yapanın veya yetkili disiplin kurulunun 7 günden az olmamak üzere verdiği süre içinde veya belirtilen bir tarihte savunmasını yapmayan memur, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.”

Devlet Memurları Kanunu'nun 131. maddesinde “Aynı olaydan dolayı memur hakkında ceza mahkemesinde kovuşturmaya başlanmış olması, disiplin kovuşturmasını geciktiremez.

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

160 sayılı Devlet Personel Dairesi Kurulması hakkında Kanunun 4 üncü maddesinde sayılan kuruluşlarda çalışan personel hakkında;

görevden doğan veya görevi sırasında işledikleri suçlarla kişisel suçları sebebiyle Cumhuriyet savcılarını veya sorgu hâkimlikleri veya Memurun Muhakematı Hakkında Kanun uyarınca yetkili kurullarca yapılan soruşturma sonunda düzenlenen takipsizlik, meni muhakeme, iddianame, talepname veya lüzumu muhakeme karar suretleri ile ilgili mahkemelere verilen kesinleşmiş karar suretleri bu personelin bağlı olduğu bakanlık veya kurum veya kuruluşa gönderilir.”

Devlet Memurları Kanunu'nun 132. maddesinde “Disiplin cezaları verildiği tarihten itibaren hüküm ifade eder ve derhal uygulanır. Aylıktan kesme cezası, cezanın verilmiş tarihini takip eden aybaşında uygulanır. Verilen disiplin cezaları üst disiplin amirine, Devlet memurluğundan çıkarma cezası ayrıca Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Aylıktan kesme cezası ile tecziye edilenler 5 yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilenler 10 yıl boyunca daire başkanı kadrolarına, daire başkanı kadrosunun dengi ve daha üstü kadrolara, bölge ve il teşkilatlarının en üst yönetici kadrolarına, düzenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyeliklerine, vali ve büyükelçi kadrolarına atanamazlar.”

Devlet Memurları Kanunu'nun 133. maddesinde “Disiplin cezaları memurun özlük dosyasına işlenir. Devlet memurluğundan çıkarma cezasından başka bir disiplin cezasına çarptırılmış olan memur uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasından 5 sene, diğer cezaların uygulanmasından 10 sene sonra atamaya yetkili amire başvurarak, verilmiş olan cezalarının özlük dosyasından silinmesini isteyebilir. Memurun, yukarıda yazılan süreler içerisindeki davranışları, bu isteğini haklı kılacak nitelikte görülürse, isteğinin yerine getirilmesine karar verilerek bu karar özlük dosyasına işlenir. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının özlük dosyasından çıkarılmasında disiplin kurulunun mütalaası alındıktan sonra yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır.”

Devlet Memurları Kanunu'nun 134. madde “Disiplin ve soruşturma işlerinde kanunlarla verilen görevleri yapmak üzere Kurum Merkezinde bir Yüksek Disiplin Kurulu ile her ilde, bölge esasına göre çalışan kuruluşlarda bölge merkezinde ve kurum merkezinde ayrıca Millî Eğitim müdürlüklerinde birer Disiplin Kurulu bulunur. Bu kurulların kuruluş, üyelerinin görev süresi, görüşme ve karar usulü, hangi memurlar hakkında karar verebilecekleri ve disiplin amirlerinin tayin ve tespitinde uygulanacak esaslar ile bunların yetki ve sorumlulukları gibi hususlar Cumhurbaşkanınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.”

Devlet Memurları Kanununun 135. maddesinde “Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı

disiplin kuruluna, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yüksek disiplin kuruluna itiraz edilebilir. İtirazda süre, kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren yedi gündür. Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir. İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren otuz gün içinde kararlarını vermek zorundadır. İtirazın kabulü hâlinde, disiplin amirleri kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler. Disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir.” (DMK 124-135 maddeleri)

#### **4-Devlet Memurlarına Yönelik Devlet Memurları Kanunundaki Yasaklar Nelerdir?**

##### **A-Toplu Eylem ve Hareketlerde Bulunma Yasağı**

“Devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya görevlerine gelipte Devlet hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaktır. (Devlet Memurları Kanunu 26. madde)”

1. fıkradaki “Bu Kanunun 21 inci maddesi ile hükme bağlanan hakkın kullanılmasında birden fazla Devlet memurunun toplu olarak söz ve yazı ile müracaatları ve şikâyetleri yasaktır.” düzenlemesi kaldırılmıştır.

Devlet memurlarının toplu olarak dilekçe vermeleri ve şikâyette bulunmalarına dair bir engel ve yasak bulunmamaktadır.

##### **B-Grev Yasağı**

“Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplemeleri, ilân etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır. Devlet memurları, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler. (Devlet Memurları Kanunu 27. madde)”

“... Uyuşmazlıkta; kamu görevlilerinin, ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerinin ve bu kapsamda özlük ve parasal haklarının, çalışma koşullarının korunması, iyileştirilmesi, geliştirilmesi, bu konulara dikkat çekilmesinin ve kamuoyu oluşturulmasının sağlanması amacıyla ve başka seçeneklerinin bulunmaması durumunda üyesi buldukları sendikaların aldıkları kararlar uyarınca işi bırakma eylemlerine ilgili mevzuatına uygun olarak katılmaları nedeniyle disiplin cezaları ile cezalandırılmalarının demokratik bir toplumda gerekli olduğundan söz

edilemeyeceği tartışmasız ise de; bir kamu görevlisinin hangi faaliyetlerin sendikal faaliyet kapsamında olduğunu ayırt etme becerisine sahip olması gerektiği açık olup, olayda, davacının görevine gelmeme nedeninin, sokağa çıkma yasaklarını kınamak olduğu hususu sabit olup, kamu görevlilerinin, ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerinin ve bu kapsamda özlük ve parasal haklarının, çalışma koşullarının korunması, iyileştirilmesi, geliştirilmesi amacını taşımayan bir eyleme katılan ve bu nedenle de kabul edilebilir nitelikte bir mazereti bulunmaksızın görevine gelmeyen davacı hakkında uygulanan disiplin cezasında ve cezaya yönelik itirazın reddedilmesine ilişkin dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı” gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 125/C-b maddesinde, “özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek” fiili Devlet memurunun aylıktan kesme cezası ile cezalandırılmasını gerektiren fiil ve haller arasında sayılmıştır.

Uyuşmazlık konusu olayda, davacının üyesi olduğu Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası’nın (Eğitim-Sen) bağlı olduğu Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) tarafından alınan 22.12.2015 tarih ve 92 no’lu kararda 29 Aralık 2015 tarihinde konfederasyona bağlı sendika üyelerinin hizmet üretiminden gelen gücü kullanarak işyerlerinden çıkıp tüm illerde merkezi alanlarda basın açıklamaları yapmalarına karar verildiği, bu karara istinaden Eğitim-Sen tarafından alınan 25.12.2015 tarih ve 121 no’lu kararla KESK’in (1) günlük hizmet üretmeme yönündeki bu kararının hayata geçirilmesine karar verildiği, davacının da üyesi olduğu sendikanın aldığı bu karar doğrultusunda hareket ederek, 29 Aralık 2015 tarihinde göreve gelmediği hususları sabittir. Bununla birlikte, davacının üyesi olduğu sendikanın ve bu sendikanın bağlı olduğu konfederasyonun aldığı (1) gün süreyle hizmet üretmeme kararının suç teşkil ettiği veya yasaklanan bir faaliyete ilişkin olduğu yönünde adli veya idari makamlarca alınmış bir kararın bulunmadığı, dolayısıyla, davacının üyesi olduğu sendika ve konfederasyonun aldığı karar doğrultusunda hareket ederek bir gün göreve gelmemesinin “özürsüz olarak göreve gelmemek” fiili kapsamında değerlendirilemeyeceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda, davacının üyesi bulunduğu Sendikanın ve Sendikanın bağlı olduğu Konfederasyonun aldığı kararlar uyarınca gerçekleşen göreve gelmeme eyleminin sendikal faaliyet kapsamında gerçekleşen bir fiil olarak kabulü gerekeceğinden, disiplin suçu teşkil etmeyen eylemi nedeniyle 657 sayılı Kanun’un 125.maddesinin (C-b) bendi uyarınca 1/30 oranında aylıktan kesme cezası ile cezalandırılması yönünde tesis edilen işleme yapılan itirazın reddi yönündeki disiplin kurulu kararında hukuka uyarlık görülmemiştir. (İstanbul Bölge İdare Mahkemesi İkinci İdare Dava Dairesininin 25/06/2020 tarih ve 2020/577 Esas, 2020/748 Karar, Kişisel Arşiv)”

## **C-Ticaret ve Diğer Kazanç Getirici Faaliyetlerde Bulunma Yasağı**

“Memurlar Türk Ticaret Kanununa göre (Tacir) veya (Esnaf) sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamaz, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamaz, ticarî mümessil veya ticarî vekil veya kollektif şirketlerde ortak veya komandit şirkette komandite ortak olamazlar. (Görevli oldukları kurumların iştiraklerinde kurumlarını temsilen alacakları görevler hariç). Memurlar, mesleki faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamaz; gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir iş yerinde veya vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışamaz.

Memurların üyesi oldukları yapı, kalkınma ve tüketim kooperatifleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulmuş yardım sandıklarının yönetim, denetim ve disiplin kurulları üyelikleri ile özel kanunlarda belirtilen görevler bu yasaklamanın dışındadır.

Eşleri, reşit olmayan veya mahsur olan çocukları, yasaklanan faaliyetlerde bulunan memurlar bu durumu 15 gün içinde bağlı oldukları kuruma bildirmekle yükümlüdürler. (Devlet Memurları Kanunu 28. madde)”

## **D-Hediye Alma, Menfaat Sağlama Yasağı**

“Devlet memurlarının doğrudan doğruya veya aracı eliyle hediye istemeleri ve görevleri sırasında olmasa dahi menfaat sağlama amacı ile hediye kabul etmeleri veya iş sahiplerinden borç para istemeleri ve almaları yasaktır.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu, hediye alma yasağının kapsamını belirlemeye ve en az genel müdür veya eşiti seviyedeki üst düzey kamu görevlilerince alınan hediyelerin listesini gerektiğinde her takvim yılı sonunda bu görevlilerden istemeye yetkilidir. (Devlet Memurları Kanunu 29. madde)

## **E-Denetimdeki Teşebbüsten Menfaat Sağlama Yasağı**

“Devlet memurunun, denetimi altında bulunan veya kendi görevi veya mensup olduğu kurum ile ilgisi olan bir teşebbüsten, doğrudan doğruya veya aracı eliyle her ne ad altında olursa olsun bir menfaat sağlaması yasaktır. (Devlet Memurları Kanunu 30. madde)

## F-Gizli Bilgileri Açıklama Yasası

“Devlet memurlarının kamu hizmetleri ile ilgili gizli bilgileri görevlerinden ayrılmış bile olsalar, yetkili bakanın yazılı izni olmadıkça açıklamaları yasaktır.( Devlet Memurları Kanununun 31.Madde)” Milli Eğitim Bakanlığı teşkilatındaki idari ve teknik personellerin ve yardımcı hizmetlilerinin mesleki olarak gizli bilgilere sahip olmaları söz konusu olmamakla beraber genel bir yasaklayıcı hüküm bulunmaktadır.

### 5-İdari ve Teknik Personelin Milli Eğitim Mevzuatından Kaynaklanan Sorumlulukları

İdari ve teknik personellerin sorumluluğu, branşına ve görev yaptığı eğitim kurumuna göre farklılaşabilmektedir. Millî Eğitim Bakanlığı İl ve İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri Yönetmeliğinde, Personel: İl millî eğitim müdürü, il millî eğitim müdür yardımcısı, ilçe millî eğitim müdürü, şube müdürü ile doğrudan il/ilçe millî eğitim müdürlerine bağlı birimlerin/ büroların yönetim, sevk ve idaresinden sorumlu olanların dışındaki personeli olarak tanımlanmıştır. Ayrıca bu yönetmelikte, birimlerin/ büroların yönetimi, sevk ve idaresinden sorumlu olanlar, kendilerine bağlı personelin görev dağılımlarının dengeli bir şekilde yapılmasından sorumludur. Personel, kendisine verilen görevlerin mevzuata uygun olarak hızlı, etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesinden amirlerine karşı sorumlu olarak tanımlanmıştır.

Okul öncesi eğitim kurumlarında ile ilkökul ve orta-okullarda görev yapan bu görevlilerinin sorumlulukları, Okul öncesi eğitim ve ilköğretim kurumları yönetmeliğinde ve ortaöğretim kurumlarında görev yapanların sorumlulukları ise Orta Öğretim Kurumları Yönetmeliğinde düzenlenmektedir.

Okul Öncesi Eğitim ve İlk Öğretim Kurumları Yönetmeliğinin 50. maddesinde, diğer personel olarak tanımlanan “(1) Okullarda;

- a) Bakım, onarım ve uygulama sınıfları dâhil alanlarıyla ilgili hizmetleri yürütmek, eğitim ve öğretim etkinliklerinde öğretmenlere yardımcı olmak için teknisyen,
- b) Büro işlerini yürütmek üzere büro memuru, kütüphaneyle ilgili işleri yürütmek üzere kütüphane memuru,
- c) Aracı bulunan okullarda şoför,
- ç) Temizlik hizmetlerini yürütmek üzere hizmetli,

- d) Bahçeyle ilgili görevleri yürütmek üzere bahçıvan,
- e) Okulun ısınma işlerini yürütmek üzere kaloriferci,
- f) Bina ve tesisler ile araç ve gerecin güvenliğini sağlamak üzere gece bekçisi, koruma memuru veya güvenlik görevlisi,
- g) Ambar ve depoyla ilgili görevleri yürütmek üzere ambar memuru,
- ğ) Sağlık hizmetleri ve okul revirinin iş ve işlemlerini yürütmek üzere hemşire,
- h) Yemekhanesi bulunan okullarda yemek çıkarılmasına yönelik iş ve işlemleri yürütmek üzere aşçı ve aşçı yardımcısı,
- ı) İhtiyaç duyulan diğer alanlarda personel”

çalıştırılabileceği belirtilmiştir. Ayrıca bu personelin görevleri, ilgili mevzuatı çerçevesinde okul müdürünce belirlenerek ilgililere yazılı olarak tebliğ edilir. Kadrolu personel dışında, ücretleri genel bütçe veya bütçe dışı kaynaklarca karşılanarak hizmet satın alma yoluyla çalıştırılacak personelin görevlerine ilişkin esas ve usuller sözleşmeyle belirleneceği düzenlenmiştir.

Orta Öğretim Kurumları Yönetmeliğinin 94. maddesindeki düzenlemeye göre “(1) Okullarda;

- a) Bakım, onarım ve uygulama sınıfları dâhil alanlarıyla ilgili hizmetleri yürütmek, eğitim ve öğretim etkinliklerinde öğretmenlere yardımcı olmak üzere teknisyen,
- b) Kütüphaneyle ilgili işleri yürütmek üzere kütüphane memuru,
- c) Aracı bulunan okullarda şoför,
- ç) Temizlik hizmetlerini yürütmek üzere hizmetli,
- d) Bahçeyle ilgili görevleri yürütmek üzere bahçıvan,
- e) Okulun ısınma işlerini yürütmek üzere kaloriferci,
- f) Bina ve tesisler ile araç ve gerecin güvenliğini sağlamak üzere gece bekçisi, koruma memuru veya güvenlik görevlisi,
- g) Ambar ve depoyla ilgili görevleri yürütmek üzere ambar memuru,
- ğ) Okul sağlığı hizmetleri ve okul revirinin iş ve işlemlerini yürütmek üzere okul sağlığı hemşiresi,

- h) Yemekhanesi bulunan okullarda yemek çıkarılmasına yönelik iş ve işlemleri yürütmek üzere aşçı,
- ı) İhtiyaç duyulan diğer alanlarda personel

çalıştırılabileceği belirtilmiştir. Bu personelin görevleri, ilgili mevzuatı çerçevesinde okul müdürünce belirlenerek ilgililere yazılı olarak tebliğ edilir. Hizmet satın alma yoluyla çalıştırılacak personelin görevlerine ilişkin esas ve usuller sözleşmeyle belirlenir. Personelden yürüttükleri görevden dolayı fazla mesai yapmak durumunda kalanlara, okul müdürlüğünce ilgili mevzuatı çerçevesinde personelin istediği ve uygun bir zaman diliminde izin kullanırılır. Okul sağlığı hemşiresi, okuldaki görevini Orta Öğretim Kurumları Yönetmeliği ile 8/3/2010 tarihli ve 27515 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Hemşirelik Yönetmeliği hükümlerine göre yürütür.

### **6-İdari ve Teknik Personelin Hak ve Yetkisini Kullanmasının Disiplin Hukuku Açısından Değerlendirilmesi**

TCK’nin 26. maddesinde “Hakkını kullanan kimseye ceza verilmez.” denilmektedir. Bu madde kapsamında bir fiil nedeniyle memur hakkında soruşturma yapılması halinde, bir hakkını veya yetkisini kullanması halinde ceza verilemez. Örneğin memur kılık kıyafet mevzuatına uygun olarak davranma zorunluluğu var. Ancak üyesi olduğu sendikandan bir sendikal etkinlik kararına icabet halinde, sendikal faaliyet kararı bu haksız fiili hukuka uygun hale getirmektedir. Yine memur görevine zamanında gelmesi gerekmektedir. Ancak mazeretine dayalı olarak veya sendika kararına uyarak görevine gelmemesi halinde disiplin tecziye yoluna gidilemez. “Konuya ilişkin en iyi örnek kamu görevlisinin hakkındaki disiplin soruşturması esnasında savunma hakkını kullanmasıdır. Memura disiplin soruşturmasında savunma kapsamında sarf ettiği söz ve yazılarından dolayı ayrıca disiplin cezası verilmez. Bunlar ceza kanununa göre bir suç teşkil etmedikçe, savunma dokunulmazlığına tabidir.<sup>18</sup>

### **7-Devlet Memuruna Mobbing Uygulama Aracı Olarak Disiplin Soruşturması ve Cezası**

Devlet Memurları kanununun 10/2. maddesinde “Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun ve diğer mevzuatta belirtilen esaslar içinde kullanılır.” denilerek, disiplin amirlerine, maiyetlerindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranmakla yükümlü kılmıştır. Ancak disiplin amirleri bu yükümlülüğe

<sup>18</sup> Celal Işıklar, *Teoride ve Uygulamada Kamu Disiplin Yaptırımları*, s 417, Adalet Y. 2019, Ankara

aykırı davranışlar sergileyebilir. Bu davranış psikolojik şiddet olarak bilinen mobbing uygulamaları şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Böyle bir uygulama ile karşılaşan memur sendikası ile görüşüp hukuki ve psikolojik destek almalıdır. İfade ve savunmaya sendika temsilcisi olmadan gitmemelidir.

Memurun maruz kaldığı psikolojik şiddet, örneğin yıldırma amacıyla verilen disiplin cezalarının kendisinde yarattığı üzüntü ve öfke ile disiplin suçu işlemesi halinde nasıl bir uygulamaya gidilmesi gerektiği sorusu sorulabilir. Böyle bir durumda; memur hakkında haksız tahrik hükümleri, psikolojik şiddet uygulayan disiplin amiri hakkında ise kademe ilerlemesinin durdurulması cezası uygulanabilir. Zira disiplin amirinin psikolojik şiddet uygulaması, belirli bir kişinin zararını hedef tutan davranış olarak kabul edilebilir (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Md. 125/1/D: “Kademe ilerlemesinin durdurulması: Fiilin ağırlık derecesine göre memurun, bulunduğu kademede ilerlemesinin 1-3 yıl durdurulmasıdır. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır: 1) Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak.). Bu kabul, disiplin amirlerinin sahip oldukları yetkileri kötüye kullanma ihtimallerini de azaltabilir. Açıklanan gerekçelerle, Devlet Memurları Kanunu’nun 125. maddesine “*Haksız bir fiilin meydana getirdiği üzüntü veya öfke neticesinde disiplin suçu işleyen memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir.*” düzenlemesinin eklenmesi önerilebilir.<sup>19</sup>

## **8-Memurun Kamu Hizmeti Dışındaki Faaliyetleri Disiplin Hukuku Açısından Hangi Yaptırıma Tabidir?**

Devlet memurunun kamu görevlisi olmasının yanında anayasal ve insan haklarını kullandığında Devlet Memurları Kanununun getirdiği sorumluluk ve yasakların sınırına dayanmaktadırlar. Burada sergilediği davranışta hangi hakka üstünlük tanınacağı belireyici olacaktır. Düşünce ve ifade özgürlüğü, örgütlenme özgürlüğü ve özel yaşama müdahale edilmeme gibi olaylarda mahkemeler, hak sahibi olan memurlara hakkının kullandığı kararı ile lehine yorumlarda bulunmuşlardır.

## **9-Sosyal Medya Paylaşımları**

“Hizmet dışında devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak davranışlarda bulunmak olarak nitelenen bu paylaşımların” yaptırımı

<sup>19</sup> Duygu Kulaç, *Devlet Memurlarının Disiplin Sorumluluğu*, s.157, Adalet Y. Ankara 2021

olarak ilk önce devlet memurluğundan çıkarma olarak uygulanan idari yaptırımlar, mahkemelerce disiplin cezalarının iptali sonrası muhakkiklerce “kınama” disiplin cezası teklifi getirilmekte, ancak bunlarında çoğunluğu iptal edilmektedir. Ancak devlet memuru bu konuda paylaşımlarda bulunduğu veya arkadaş seçiminde dikkatli olmalıdır. Çünkü genelde devlet memurları arkadaşları veya “muteber” velileri tarafından şikâyet edilmektedir.

## **BÖLÜM III:**

### **MİLLİ EĞİTİM TEŞKİLATINDAKİ İDARİ VE TEKNİK PERSONELE YÖNELİK DİSİPLİN SORUŞTURMASI, KARAR SÜRECİ VE SAVUNMA HAKKI**

#### **DİSİPLİN SORUŞTURMASININ TEMEL İLKELERİ**

##### **Disiplin Soruşturması, İdari Soruşturma**

Ülkemizde disiplin yargılaması faaliyeti, genel olarak, soruşturma ve karar olmak üzere iki aşamada gerçekleşmektedir.<sup>20</sup> Disiplin, bir topluluğu yönetmeye yarayan yasa ve kuralların tamamı; düzen; bir toplulukta kurallara tam olarak gösterilen uyum olarak tanımlanmıştır.<sup>21</sup> Disiplin cezaları, bir disiplin soruşturması sonucu uygulanan idari işlemdir.

Memurların, devlet memurluğu statüsünü düzenleyen kurallara uymamaları nedeniyle kurum düzenini bozan fiillerine disiplin suçu, fiillerine uygulanan idari yaptırıma ise disiplin cezası adı verilir. Disiplin suçu nedeniyle memur hakkında yürütülen soruşturmaya da disiplin soruşturması denir.<sup>22</sup>

Mevzuatın öngördüğü düzen kurallarına uymama halinde uygulanacak olan idari cezalar; kamu görevlilerinin gereği gibi görülmesi için görevliler hakkında uygulanan cezalardır.<sup>23</sup> Ancak bu ceza yapılacak olan bir disiplin soruşturması sonucu uygulanmaktadır.

Soruşturma yöntemi konusunda Devlet Memurları Kanunu'nda bir düzenleme bulunmamaktadır. Devlet Memurları Kanununun 134. maddesine dayanılarak 30 Nisan 2021 tarihinde Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği yayınlanmıştır.<sup>24</sup> Bu yönetmelik mülga yönetmelikten farklı ilke ve kurumlar getirmiştir. Yine bu yönetmelikte “disiplin

---

20 Ömer Asım Livanelioğlu, *Memur Disiplin Hukuku*, s. 58, USA Yayıncılık, Ankara, 1997.

21 Ejder Yılmaz Hukuk Sözlüğü (Öğrenciler İçin), s.191. Yetkin Y. Ankara 2010.

22 Bahtiyar Akyılmaz-Murat Sezginer-Cemil Kaya, *Türk İdare Hukuku*, s. 629. Seçkin Hukuk, 3 Baskı, Ankara

23 Ejder Yılmaz Hukuk Sözlüğü (Öğrenciler İçin) s.191. yetkin Y. Ankara 2010.

24 “Disiplin ve soruşturma işlerinde kanunlarla verilen görevleri yapmak üzere Kurum Merkezinde bir Yüksek Disiplin Kurulu ile her ilde, bölge esasına göre çalışan kuruluşlarda bölge merkezinde ve kurum merkezinde ayrıca Millî Eğitim müdürlüklerinde birer Disiplin Kurulu bulunur. Bu kurulların kuruluş, üyelerinin görev süresi, görüşme ve karar usulü, hangi memurlar hakkında karar verebilecekleri ve disiplin amirlerinin tayin ve tespitinde uygulanacak esaslar ile bunların yetki ve sorumlulukları gibi hususlar Cumhurbaşkanınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. (DMK m. 134)”

soruşturmalarına ilişkin usul ve esaslarının” belirlendiği belirtilmektedir. Ceza Muhakemesi Kanunu hükümleri kıyasen uygulanmaktadır. Disiplin hukukunda soruşturma, disiplin hukukuna aykırı fiillerin doğrudan, ihbar, şikâyet veya diğer yollardan öğrenilmesi üzerine dayanarak idari makamlar tarafından yürütülen iş ve işlemlerdir.<sup>25</sup>

Ayrıca özel öğretim kurumlarında çalışanlar hakkında yapılacak olan disiplin yargılaması 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre olacaktır. Soruşturma ve karar alma süreci yasa ve yönetmeliğe göre yapılacaktır. Ancak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiillerin işlenmesi halinde bu kişilere kademe ilerlemesinin durdurulması cezası yerine brüt aylığından 1/4’ü ile 1/2’si arasında maaş kesim cezası, çalışma izni veren makam tarafından verilir. Tekrarı halinde ise göreve son verilir (Özel Öğretim Kuurları Kanunu’nun 9. maddesi).

Disiplin amiri soruşturma konusu olan bir fiili öğrendikten sonra soruşturmayı kendisi yapabileceği gibi, soruşturma yapmak üzere muhakkik görevlendirebilir. Milli Eğitim Bakanlığında görevli memurlar için soruşturmanın Bakanlık Eğitim Müfettişleri tarafından yapılması gerekmektedir. İl Milli Eğitim müdürlüğünde görevli olan unvanı şahsa bağlı eğitim müfettişleri ise muhakkik olarak görevlendirilmektedirler. Muhakkikte soruşturulana bir dizi güvence sayılan usullerle soruşturma yapmak zorundadır.

Uygulamada ise İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünde görevli memurlar hakkındaki soruşturmada müfettişler, okullarda görev yapan memurlar hakkında ise muhakkikler görevlendirilmektedir.

Soruşturma, suçla konu fiilin incelenmesi, ihbar eden ve müştekinin iddialarının tespit edilmesi, olayla ilgili tüm delillerin toplanması, kişinin ifadesinin alınması ve fezlekenin hazırlanması suretiyle yapılır.

Anayasa Mahkemesi “Disiplin suç ve cezalarının Anayasa’nın 38. maddesinde yer alan suç ve cezalar kapsamında olup olmadığıdır. 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 kapsamında” değerlendirmiştir.<sup>26</sup>

25 *Disiplin Amirleri ve Muhakkikler için Soruşturma Rehberi*, s.16, MEB Teftiş Kurulu Başkanlığı Ankara, 2007

26 *Anayasa Mahkemesinin 1990/12 Esas, 1991/7 Karar, 4.4.1991 Tarihli Kararı* ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com))

Bu düzenleme diğer taraftan delil yasaklarının sadece ceza muhakemesini değil tüm hukuk düzenini ilgilendirmesi sonucunu doğurmuştur. Bu nedenle disiplin hukukunda da uygulanacak bir kavramdır.<sup>27</sup>

## Memur Görevinin Niteliğinin Disiplin Soruşturmasında Önemi

657 sayılı yasaya göre Devlet Memuru “Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin ve yönetmeliklerin Devlet Memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre DMK 125 maddede sıralanan disiplin suçları ile ilgili olarak soruşturma açılır. Özel yasalarında disiplin suç ve cezaları gösterilen kamu görevlileri hakkında özel yasa (2547 sayılı yasaya tabi olanlar)hükümlerine göre soruşturma açılır ve disiplin cezası tecziye yoluna gidilir. Memurun yaptığı görev bir dokunulmazlık veya sorumsuzluk getirmemektedir. Ancak ceza hukukuna tabi görevle ilgili suçlarda soruşturma için izin alınması gerekmektedir. Bu da suçun görev ile bağlantısı olması gerekir. Görev sırasında suç işleme 4483 sayılı yasa ile düzenlemeden çıkarılmıştır. Ancak bunda avukatlar istisnadır.

“Dava dosyasının incelenmesinden; davacının ... öğretmeni olarak görev yaptığı dönemde... iddiaları ile davacı hakkında disiplin soruşturması açıldığı, soruşturma neticesinde düzenlenen... tarihli ve... sayılı soruşturma raporu ile davacı hakkında ileri sürülen iddiaların sübuta erdiği gerekçesiyle davacının 4357 sayılı Kanun’un 7/e maddesi uyarınca meslekten çıkarma cezası ile tecziyesinin teklif edildiği, getirilen teklif doğrultusunda tesis edilen Milli Eğitim Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulu’nun ... tarihli ve ... sayılı kararı ile davacının 4357 sayılı Kanun’un 7/e maddesi uyarınca meslekten çıkarma cezası ile cezalandırıldığı, kararın ... tarihinde davacıya tebliği üzerine bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmıştır.

Uyuşmazlıkta, davacının özel hayat alanı içerisinde rızaen eşcinsel ilişki kurması nedeniyle cezalandırılması karşısında, söz konusu fiilin Anayasa’nın 20/1. maddesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 8. maddesi uyarınca “özel hayata ve aile hayatına saygı hakkı” kapsamında bulunup bulunmadığı konusunun irdelenmesi gerekmektedir.

Konuya ilişkin Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları incelendiğinde; başta Dudgeon-Birleşik Krallık Kararı (Başvuru No:

27 Mahmut Gökpınar, *Disiplin Hukukunda Yasak Hukuka Aykırı Deliler*, s.14, *Kazancı Hukuk Y. İstanbul*, 2011

7525/76, Karar Tarihi: 22.10.1981) olmak üzere bu konuda verilmiş çok sayıda karar bulunduğu, özellikle Smith ve Grady-Birleşik Krallık Kararı (Başvuru No: 33985/96, Karar Tarihi: 27.09.1999 ), Lustig/Prean ve Beckett-Birleşik Krallık Kararı (Başvuru No: 31417/96, Karar Tarihi: 27.09.1999 ), Perkins ve R.-Birleşik Krallık Kararı (Başvuru No: 43208/98, Karar Tarihi: 22.10.2002), Beck, Copp ve Bazeley-Birleşik Krallık (Başvuru No:48535/99, Karar Tarihi: 22.10.2002) kararlarında; eşcinsel kişilerin salt cinsel yönelimlerinden dolayı ordudan ihraç edilmesi Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 8. maddesinin ihlali olarak karara bağlanmış, Özpınar-Türkiye Kararında (Başvuru No:20999/04, Karar Tarihi: 19.10.2010 ) ise bir yargıcın özel hayatında arkadaşlık ettiği kişiler ve giyim tarzı, aşırı makyaj yapması gibi iddialar ön plana çıkarılarak meslekten çıkarılması anılan hakkın ihlali olarak değerlendirilmiş, anılan yargıçla ilgili iddiaların bu kişinin mesleğini icrasına etkisinin somut olarak ortaya konulmadığı hususu vurgulanmıştır.

Uyuşmazlık konusu olayda, davacının eşcinsel eğilimlerini okul içerisinde yansıttığına veya okul dışında olsa bile öğrencileri ile bu şekilde bir ilişkiye girdiğine dair bir delil, tespit veya tanık bulunmamaktadır. Disiplin soruşturması aşamasında ifadeleri alınan ve davacıyla aynı okulda görev yapan öğretmenlerin ve yöneticilerin, davacının herhangi olumsuz bir hareketini görmediklerini ve disiplin soruşturmasına konu olayla ilgili bir duyularının olmadığını beyan ettikleri görülmektedir.

Bu durumda; davacının mahremiyet alanı içerisinde rızasıyla eşcinsel ilişkiye girmesinden ibaret olan fiilin, 657 sayılı Yasa'nın 124/2. maddesi uyarınca Memur Disiplin Hukukunu ilgilendiren bir yönünün bulunmadığı ve disiplin suçu oluşturmadığı, söz konusu fiilin bir disiplin suçu olarak değerlendirilerek davacının meslekten çıkarma cezası ile cezalandırılmasının Anayasa'nın 20/1. maddesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 8. maddesi uyarınca "özel hayata ve aile hayatına saygı hakkının" ihlali sonucunu doğuracağı anlaşıldığından, dava konusu işlemde ve davanın reddi yolunda verilen İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet görülmemiştir. (Danıştay 12. Daire E. 2011/750 K. 2014/7169 T. 7.11.2014)"

## **Disiplin Soruşturmasında Hâkim Olan İlkeler**

Disiplin cezasını konu bir fiilin işlendiğinin tespiti halinde, ilk önce soruşturma onayı alınarak ve soruşturma yapılmadan disiplin cezası verilemez. Buna disiplin yargılamasında soruşturma yapılması ilkesi denilmektedir. Ayrıca bu soruşturmada disiplin şüphelinin ifade ve savunması alınmadan ceza verilemez. Soruşturma yapılan fiillerin Devlet

Memurları Kanunu'nda yer verilen suç ve ceza karşılığı olmalıdır. Suç ve ceza geriye doğru yürütülemez. KHK kaynaklı memur ihraçları ile suç ve cezalar geriye yürütülmüştür. Anayasal hüküm ihlal edilmiştir.

Anayasanın suç ve cezalara ilişkin esaslar başlıklı 38. maddesinde yer alan “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 zamanlaşımı ile ceza mahkûmiyetinin sonuçları konusunda da yukarıdaki fıkra uygulanır. Ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur. Suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar, kimse suçlu sayılmaz. Hiç kimse kendisini ve kanunda gösterilen yakınlarını suçlayan bir beyanda bulunmaya veya bu yolda delil göstermeye zorlanamaz. Ceza sorumluluğu şahsidir. Kanuna aykırı olarak elde edilmiş bulgular, delil olarak kabul edilemez. İdare, kişi hürriyetinin kısıtlanması sonucunu doğuran bir müeyyide uygulayamaz. Silahlı Kuvvetlerin iç düzeni bakımından bu hükme kanunla istisnalar getirilebilir.” düzenlemesi bulunmaktadır. Bu düzenleme disiplin soruşturmalarında ve cezalarında da geçerlidir. Ayrıca kendisini ve yakınını suçlamaya zorlanamayacağı gibi hukuka aykırı elde edilen delillerde disiplin soruşturmalarında da kullanılmaz. Ayrıca lehe kanun değişikliğinde disiplin suç ve cezalarında da uygulanacaktır.

Şüpheden sanık yararlanır ilkesi disiplin hukukunda da geçerlidir. Suçluluğu hükmen sabit olana kadar masumiyet karinesi geçerlidir. Disiplin fiillerinde uygulanan cezalarda ceza ile fiil arasında bir orantılılığın olması yasal zorunluluktur.

Ayrıca soruşturmanın gizlilik içinde de yürütülmesi gerekir. Bu gizlik dışı olup, disiplin şüphelisinin aleyhine olan delilleri çürütmek hakkını ihlal etmemelidir. Soruşturma dosyasında bulunan bilgi ve belgelere ulaşmasını engellememelidir.

Yine bir fiil hakkında bir soruşturma ve ceza uygulanması ilkesel bir kuraldır. Çifte yaptırım yasağı disiplin hukukunda da geçerlidir.

Disiplin cezalarının uygulanması ile geri alınmayacağı belirtilmektedir. Mahkemece iptale konu olması dışında, geri alınmayacağı belirtilmektedir. Bana göre “disiplinde yargılanmanın yenilenmesi” ilkeleri uygulanabilir. Ceza Muhakemesi Kanunundaki “yargılanmanın yenilenmesi hükümleri” disiplin hukukunda kıyasen da geçerlidir.

## Devlet Memuruna Yönelik Disiplin Soruşturmasında Hazırlık Aşaması ve Memurun Hakkındaki İsnatlardan Dolayı Disiplin Soruşturmasının Açılması

### İsnat edilen fiil/filler

Bir memur hakkında ancak **657 sayılı yasanın** 125. maddesinde sayılan suçlarla ilgili olarak disiplin soruşturması açılabilir. Bunun da DMK 124. maddesinde sayılan hallerde işlenmiş olması gerekir. Ancak disiplin soruşturması öncesi araştırma veya inceleme aşamasında memurun ifadesi alınmayacağı gibi, soruşturma onayı alınmadan soruşturma aşamasına geçilemeyecektir. Disiplin soruşturma onayı soruşturmaya başlama kararıdır. Bu konu idarenin konu yönünde yetki hukuka aykırılığına neden olmaktadır. Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 7/4. maddesinde “Disiplin amirleri, memurların 657 sayılı Kanunun 125 inci maddesinde yer alan disipline aykırı davranışlarını öğrendikleri tarihten itibaren 657 sayılı Kanunda ve ilgili mevzuatında belirtilen süreler içinde disiplin soruşturmasını başlatmak ve gerekli cezayı uygulayarak disiplin cezası verme yetkisinin zaman aşımına uğramasını önlemek zorundadır.” denilmektedir.

Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 38. maddesinde “(1) Devlet memuru hakkında;

- a) Belirli bir konuyu içermeyen veya somut delile dayanmayan,
- b) Başvuru sahibinin adı, soyadı, imzası ve adresi bulunmayan,
- c) Daha önceden şikâyet konusu yapıp sonuçlanan hususlarda yeni delil içermeyen,
- ç) Akıl hastalığı sebebiyle vesayet altına alınanlar veya henüz vesayet altına alınmamış olmakla birlikte bu hastalığa duçar oldukları sağlık kurulu raporu ile belirlenenlerce verilmiş olan ihbar ve şikâyetler işleme konulmaz.

(2) Birinci fıkranın (b) bendinde yazılı şartları taşımayan ihbar ve şikâyetlerin somut delillere dayanması durumunda konu hakkında disiplin soruşturmasına başlanır.” denilerek asılsız ihbar ve şikâyetlerin işleme alınmayacağı belirtilmiştir.

Bu yönetmelikte eksik olarak düzenlenen bir hususta, CİMER başvurularının isimsiz oluşunun dikkate alınmayacağı ve kasıt ve garezle yapılan ihbar ve şikâyetlere karşı DMK'nin koruma maddelerinin uygulanacağına dair ibarenin olmamasıdır.

## **Disiplin Amirinin Fiili Öğrenme Şekli**

Devlet memurunun disiplin cezası gerektiren fiillerinin öğrenilmesi resen, ihbar veya şikâyet yoluyla olmaktadır. Bu da mahkemelerden gelen yazı veya basın yayın araçlarından veya internetten öğrenilmektedir. Bu tarihte disiplin amirinin fiili öğrendiği tarih olarak kayıtlara girecektir. Bir aylık soruşturma zamanaşımı başlanmış olacaktır.

## **Fiilin İşlendiği Tarihin Bilinmesinin Önemi**

Disiplin soruşturmasına neden olan fiilin olduğu tarihin bilinmesi 2 yıllık ceza zamanaşımı açısından önemlidir. Fiil üzerinden 2 yıl geçtikten sonra idarenin disiplin cezası verme yetkisi sona ermektedir.

Devlet memuru hakkında disiplin soruşturmasının bir ay ve kovuşturmanın ise 6 içinde başlanması gerekir. DMK 127. maddesinde “Bu Kanununun 125 inci maddesinde sayılan fiil ve halleri işleyenler hakkında, bu fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren;

- a) Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına,
- b) Memurluktan çıkarma cezasında altı ay içinde disiplin kovuşturmasına, başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

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

Özellikle disiplin amirinin ve okulda çalışan memurun amiri olan okul müdürünün olayı ve kişiyi öğrenmesi veya üstlerine olayı bildirmiş olmasına rağmen disiplin soruşturmasına başlanılmamışsa zamanaşımına uğramış olur. Disiplin amirinin veya okul müdürünün olayı ve faili bilmesi zamanaşımı açısından önemlidir. 29.12.2022 tarihinde işlenmiş bir fiil hakkında 29.01.2023 tarihine kadar soruşturma açılmamış olması halinde ve 29.12.2024 tarihine kadar ceza verilmemesi durumunda fiil zamanaşımına uğramış olur.

## **Soruşturma Onayının/Emrinin Yazılı Olarak Verilmesi**

Disiplin soruşturmasına fiil işlendikten veya amir tarafından öğrenildikten sonra bir ay içinde soruşturma emrinin yazılı olarak verilmesi gerekir. Bu disiplin soruşturmasını başlatma karardır. DMK m.127 Bu Kanununun 125 inci maddesinde sayılan fiil ve halleri işleyenler hakkında, bu fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren;

- a) Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına,... Başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar.” hükmüne göre vali veya kaymakam tarafından soruşturma emrinin verilmesi gerekmektedir.

“...Dairemizin 09.11.2017 tarihli ve 20.02.2018 tarihli ara kararlarıyla; davalı idareden, davacının Devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırılmasına neden olan eylemlerinin soruşturulması için alınan soruşturma onayının aslının veya onaylı suretinin gönderilmesi istenilmiş ise de; davalı idare tarafından ara karar cevabı olarak gönderilen belgelerin, dosyada mevcut olan belgeler ve onaylar olduğu, bu davanın konusunu oluşturan, davacının disiplin cezasına ilişkin eylemlerinin incelenmesi için alınan soruşturma onayına ait olmadığı, bu konuya ilişkin herhangi bir **soruşturma onayı bulunmaksızın** soruşturmanın yürütüldüğü anlaşılmıştır.

Bu durumda, soruşturma onayı bulunmadan konunun incelenmesinde ve disiplin yönünden getirilen teklif doğrultusunda tesis edilen dava konusu işlemlerde hukuka uyarlık, bu işleme karşı açılan davanın reddine ilişkin İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet bulunmamaktadır. (Danıştay 12. D.2016/892 E. 2018/2197 K T. 16.5.2018, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/12d-2016-8923.htm>, erişim tarihi 04.02.2022).

## **Soruşturma Emrinin Tarihi**

Devlet memuru hakkında yapılacak olan soruşturmanın başlanmasının miladını belirler. Aynı zamanda soruşturmanın zamanaşımına uğrayıp uğramadığının tespitine yarar. Şekli bakımdan da devlet memurunu koruyan ve haklarını başlatan bir işlemdir. Disiplin şüphelisi olarak hakları bu süreçten itibaren devreye girmektedir.

“... davacının eylemi ile ilgili olarak güvenlik görevlilerince tutanak düzenlenerek tutanağın aynı gün ( 31.03.2014 ) kurum kaydına girmesi ile idarenin 31.03.2014 tarihinde davacının fiiliden haberdar olduğu, idare davacının fiilinden haberdar olduktan sonra altı ay içerisinde olayın disiplin yönünden incelenmesine ilişkin yukarıda belirtilen yazışmaları yaparak soruşturma başlatılmasına ilişkin iradesini ortaya koyduğu hususu dikkate alındığında Devlet memurluğundan çıkarma cezalarında altı ay içerisinde disiplin soruşturmasına başlanmasına ilişkin yasal zorunluluğun yerine getirildiği anlaşıldığından davacı hakkında tesis edilen dava konusu işlemlerde soruşturma zamanaşımının bulunmaması nedeniyle ceza verme yetkisinin de zamanaşımına uğramadığı açık olduğundan, idare

mahkemesince işin esası hakkında bir karar verilmesi gerekirken, davalı idarenin ceza verme yetkisinin zaman aşımına uğradığı gerekçesiyle dava konusu işlemin iptali yolunda verilen idare mahkemesi kararında hukuki isabet bulunmamıştır. (Danıştay 12. D. 2016/7005 E. 2018/1353 K.T. 29.03.2018, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/12d-2016-7005.htm>, erişim tarihi 04.02.2022)”

Soruşturma, kanuna göre yetkili mercilerce suç şüphesinin öğrenilmesinden iddianamenin kabulüne kadar geçen evreyi, ifade etmektedir. Devlet memurları hakkında yürütülen soruşturma ise soruşturma emrinin verildiği ve soruşturma raporunun amir tarafından kabulü ve savunma istenmesi aşamasını ifade eder. Disiplin amiri kendisi de soruşturma yapabileceği gibi bunu görevlendireceği muhakkik veya müfettiş eliyle de yapabilir. Ancak muhakkiklerin tarafsızlığı ve teminatı tartışmalıdır. Bu konuda soruşturmanın müfettişlerce yapılması gerekmektedir.

### **Soruşturmacının Görevi**

Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinde, Disiplin cezası verilebilmesi için şikayet veya ihbar edilen veya amir tarafından resen disiplin suçu fiilleri öğrenilen memur hakkında soruşturma açılması zorunludur. Devlet memuru hakkında soruşturma yapılmadan disiplin cezası verilemez. Bu memur hakkında disiplin soruşturması, memurlar arasından görevlendirilen muhakkik ya da teftiş, denetim ve soruşturma yapmakla görevli memurlar eliyle yapılır. Disiplin soruşturmasında birden fazla memur birlikte muhakkik olarak görevlendirilebilir. Memur hakkındaki disiplin soruşturmasında muhakkik görevlendirilmesi hâlinde görevlendirilen muhakkik, hakkında soruşturma yapacağı memurdan hiyerarşik olarak alt seviyede olamaz (Yönetmelik Madde 28).

Disiplin soruşturmasında görevlendirilen muhakkik, savunma isteme ve disiplin cezası verme yetkisi hariç olmak üzere soruşturma konusuyla sınırlı olarak kendisini görevlendiren disiplin amirinin bütün yetkilerini haiz olup bu kapsamda her türlü evrakı incelemeye, hakkında inceleme yapılan memurun ifadesini almaya, memur tarafından gösterilen veya bilgisi olabileceğini değerlendirdiği kişilerden bilgi istemeye ve/veya bunları dinlemeye yetkilidir.

Disiplin soruşturmasında görevlendirilen muhakkik, soruşturma konusu fiil veya hâl dışında disipline aykırı yeni bir fiil veya hâl tespit ederse kendiliğinden soruşturma yapamaz. Durumu disiplin amirine yazılı olarak bildirir. Kendisine yazılı olarak ek soruşturma görevi verildiği takdirde bu konularda da soruşturma yapabilir.

Disiplin soruşturmasında görevlendirilen muhakkik, hazırlayacağı soruşturma raporu muhakkik raporu olarak tanımlanmıştır. Disiplin soruşturmasında görevlendirilen muhakkik, “Giriş bilgileri”, “Maddi delil ve belgeler”, “İfade ve bilgisine başvuru belgeleri”, “Konuya ilişkin mevzuat”, “Değerlendirme ve kanaat” ile ihtiyaca göre oluşturulan diğer bölümlerden ibaret bir “Muhakkik Raporu” düzenler. Bu raporu gizli yazıyla kendisini görevlendiren disiplin amirine sunar. Disiplin soruşturmasında görevlendirilen muhakkik, hazırladığı raporda atıf yaptığı belgelerin asıllarını ya da onaylı örneklerini eksiksiz olarak soruşturma dosyasına ekler. Dosyadaki her sayfa ve belgeyi numaralandırarak dizi pusulası hazırlar (Yönetmelik Madde 29).

### **Soruşturmacının Teminatı**

Kural olarak, soruşturmacı olarak görevlendirilen muhakkik ya da teftiş, denetim ve soruşturma yapmakla görevli memurlar kendilerini atayan disiplin amirinin tüm yetkilerine haiz olduğu belirtilmiştir. Aslında disiplin suçu soruşturması olan bu durum ceza soruşturması gibidir. Tıpkı savcı gibi tarafsız ve teminatlı olması gerekmektedir. Ancak Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinde bu hususlar dikkate alınmamıştır. Sadece “Disiplin amirleri yetkilerini, ilgili mevzuatın memurlara tanıdığı hakları göz önünde tutarak, hakkaniyet ve eşitliği esas alan bir tutum ve davranış içinde kullanmakla yükümlü” olduğu belirtilmiştir (Yönetmelik madde 7/5).

Gerek Devlet Memurları Kanununun 125-135.maddelerinde ve gerekse de Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinde muhakkikin reddi kurumu düzenlenmemiştir. Ancak Ceza Muhakemesi Kanununda bulunan tarafsızlığından şüphe duyulan haller kıyasen reddi muhakkik olayında başvurulmaktadır. CMK'nın 25.maddesine göre ifadeye başlanılmadan veya sonradan öğrenilen tarafsızlık durumunda başvurulması gereken bir hal olarak bulunmaktadır.<sup>28</sup>

28 CMK madde 25. (1) Tarafsızlığını şüpheye düşürecek sebeplerden dolayı bir hâkimin reddi, ilk derece mahkemelerinde sanığın sorgusu başlayıncaya; duruşmalı işlerde bölge adliye mahkemelerinde inceleme raporu ve Yargıtayda görevlendirilen üye veya tetkik hâkimi tarafından yazılmış olan rapor üyelere açıklanmaya kadar istenebilir. Diğer hallerde, inceleme başlayıncaya kadar hâkimin reddi istenebilir. (2) Sonradan ortaya çıkan veya öğrenilen sebeplerle duruşma veya inceleme bitinceye kadar da hâkimin reddi istenebilir. Ancak bu istemin, ret sebebinin öğrenilmesinden itibaren yedi gün içinde yapılması şarttır.

Madde 26. (1) Hakimin reddi, mensup olduğu mahkemeye verilecek dilekçeyle veya bu hususta zabıt katibine bir tutanak düzenlenmesi için başvurulması suretiyle yapılır. (2) Ret isteminde bulunan, öğrendiği ret sebeplerinin tümünü bir defada açıklamak ve süresi içinde olguları ile birlikte ortaya koymakla yükümlüdür. (3) Reddi istenen hâkim, ret sebepleri hakkındaki görüşlerini yazılı olarak bildirir.

Özellikle son dönemde soruşturmacı olarak atanan muhakkiklerin tarafsızlığı konusunda oluşan genel kanıdan dolayı ve tetikçi olarak nitelenen muhakkiklerin görevlendirilmesi durumunda, reddi muhakkik talebinin ifadeye başvurulmadan önce yapılması gerekir. Bu talep ifade tutanağın geçirilmesi gerekiyor. Ayrıca bu konuda muhakkik görevlendirmesi yapan muhakkik atamaya yetkili amire de başvuru yapması gerekebilir.

## **DİSİPLİN SORUŞTURMA İŞLEMLERİ**

### **Soruşturmada Delil Gösterme ve Delillerin Toplanması**

Delil gösterme; delil ikamesi; yargılamada bir tarafın kendi iddialarının doğruluğunu, diğer tarafın iddialarının asılsızlığını ispat etmek için bu amaçları gerçekleştirmeye elverişli araçlara (yani delillere) dayanarak giriştiği yargıcı inandırma işi.<sup>29</sup>

Delil, uyumsuzluğa neden olan, fiili ve hukuki olgunun, olduğuna veya olmadığına yargıcı inandırmak için yargılama hukukunun gösterilmesine izin verdiği ispat araçları; örneğin; senet, ikrar, yemin kesin hüküm, tanık (şahit) bilirkişi, keşif, özel hüküm sebepleri.<sup>30</sup>

Delil, ceza uyumsuzluğunun konusu olan olayı temsil eden, olayın mahkeme önünde canlandırılmasına yarayan araçtır.<sup>31</sup> Delil türleri olarak beyan, belge ve belirti deliller olarak nitelenmektedir. Ayrıca kaynağı kişi olan veya kaynağı nesne olan deliller olarak ayrılmaktadır.

Beyan deliller, şüpheli beyanı, tanık beyanı gibi beyanına başvurulma halinde elde edilen delildir. Olay anında, olayın bire bir, belirli şekillerle bir nesne üzerine aktarılması halinde, belge delilden söz edilir.<sup>32</sup> Olayın taşıyıcısı insan olduğundan, tanıktan, bir nesne olduğundan ise belgeden söz edilir. Belge yazı veya ses veya görüntü CD olabilir. Belirti, olaydan, geriye kalan her türlü iz ve eserdir.<sup>33</sup> Belirti deliller tanımlanması, keşif ve bilirkişi incelemesi ile olanaklıdır.

Disiplin hukukunda ispat külfeti idareye aittir. Soruşturulan memur isnadı ortadan kaldıracak olan delillerden belgeleri sunabilir. Tanık

29 Ejder Yılmaz Hukuk Sözlüğü (Öğrenciler İçin), s.175. Yetkin Y. Ankara 2010.

30 Ejder Yılmaz Hukuk Sözlüğü (Öğrenciler İçin), s.175. Yetkin Y. Ankara 2010.

31 Nur Centel-Hamide Zafer Ceza Muhakemesi Hukuku, s. 204, Beta 7 bası İstanbul, 2010.

32 Nur Centel-Hamide Zafer Ceza Muhakemesi Hukuku, s. 250, Beta 7 bası İstanbul, 2010

33 Nur Centel-Hamide Zafer Ceza Muhakemesi Hukuku, s. 254, Beta 7 bası İstanbul, 2010

olarak gösterdiği kişilerin beyanın alınmasını, tanıklarla yüzleştirilmesini isteyebilir. Keşif isteyebilir veya bilirkişi incelemesi talebinde bulunabilir.

Kanun koyucu memurluktan çıkarma cezasına özel önem vermiş, bu çerçevede hem çıkarma cezasına karar verecek yüksek disiplin kuruluna hem de ilgili memura bir takım haklar vermiştir. Buna göre yüksek disiplin kurulları, kendilerine intikal eden dosyaların incelenmesinde, gerekli gördükleri takdirde, ilgilinin özlük dosyasını ve her nevi evrakı incelemeye, ilgili kurumlardan bilgi almaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye veya niyabeten dinletmeye, mahallen keşif yapmaya veya yaptırmaya yetkilidir. Hakkında memurluktan çıkarma cezası istenen memur, soruşturma evrakını inceleme, tanık dinletme, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisini veya vekil vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir.<sup>34</sup> Disiplin yargılamasının kovuşturma aşamasına ait olan bu düzenleme soruşturma aşamasında da kıyasen uygulanabilir.

### 1-İfadenin Alınması

Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinin “Muhakkikin çalışma usulü” başlıklı 29. maddesinde **“hakkında inceleme yapılan memurun soruşturma konusu fiil veya hallerde ifadesini almaya”** yetkili olduğu belirtilmiştir.

Soruşturmacı ifade için davet ettiği devlet memuruna ilk önce görevlendirildiği olayı anlattıktan sonra ifade merasimi için kimlik bilgilerini tutanağa geçirir ve haklarını hatırlatır. Bu aşamada soruşturulan kişi lehine olan delillerin toplanılmasını isteyebileceği gibi aleyhine olan hususlar karşısında delil sunma hakkı bulunmaktadır. Getirtilmesini istediği belgelerin getirilmesi veya dinlenilmesini istediği tanıkların dinlenilmesi gerekir. Aksi durum hukuka aykırıdır. “Olayda, soruşturma raporunda davacıya isnat olunan fiillere ilişkin olarak alınan ifadelerde fiillerin hangi tarihte işlendiği açık ve net olarak belirlenmemesi ve davacı tarafından savunmasında tanık olarak belirttiği öğretmenlerin ifadelerine başvurulmadığı hususların ileri sürülmesi karşısında, davacının lehine ve aleyhine olabilecek tüm deliller de dâhil fiillerin bütün unsurlarıyla ortaya konulmadan hazırlanan soruşturma raporu esas alınarak tesis edilen dava konusu işlemlerde ve davanın reddi yolunda verilen kararda hukuki isabet görülmemiştir.”<sup>35</sup> İstinabe yoluyla dinleneme halinde aynı haklar naip soruşturmacı tarafından da hatırlatılacaktır.

---

34 Bahtiyar Akyılmaz-Murat Sezginer-Cemil Kaya, *Türk İdare Hukuku*, s. 639. *Seçkin Hukuk*, 3 Baskı, Ankara 2012

35 *Damıştay 12 Daire 2007/6359 E.2010/2156 K. (Kişisel arşiv)*

İfade aşamasında bir avukatın hukuki yardımından yararlandırılması gerekli ve o an tedirgin olan memuru rahatlatacaktır ve soruşturmacıların hukuka aykırı davranışlarını da frenleyecektir.

## Devlet Memurunun İfade İçin Davet Edilmesi

Soruşturmacı ilk önce kendisine verilen soruşturma emrindeki olaylara dair hazırlık yaptıktan sonra soruşturulan devlet memurunu ifade için davet edecektir. Davet CMK 145. maddesine göre olmak zorundadır.<sup>36</sup> Disiplin hukukunda zorla getirme gibi bir tedbir uygulanamaz.<sup>37</sup>

## Disiplin Şüphelisine Haklarının Hatırlatılması

İfade için davet edilen memura soruşturmacı ilk önce haklarını hatırlatacaktır. CMK 147. maddede yer alan haklar arasında, susma hakkı, müdafiden yararlanma ve şüpheden kurtulmak delil toplanılmasını isteyebileceği hatırlatılır.<sup>38</sup> “Davacının, hakkında yürütülen soruşturma kapsamında verdiği 3.11.2006 tarihli ifadesinde görev yaptığı okul öğrencilerinden A.B’ye özel ders verdiğini ikrar ettiği, bununla birlikte diğer

36 CMK 145. madde “İfadesi alınacak veya sorgusu yapılacak kişi davetiye ile çağrılır; çağırılma nedeni açıkça belirtilir; gelmezse zorla getirileceği yazılır.”

37 Ali Ünal, Eğitim Kurumlarında Adli ve İdari Soruşturma s. 173. Anı Y 2. Baskı, Ankara 2012

38 CMK 147. madde “(1) Şüphelinin veya sanığın ifadesinin alınmasında veya sorguya çekilmesinde aşağıdaki hususlara uyulur: a) Şüpheli veya sanığın kimliği saptanır. Şüpheli veya sanık, kimliğine ilişkin soruları doğru olarak cevaplandırmakla yükümlüdür. b) Kendisine yüklenen suçlanatılır. c) Müdafii seçme hakkının bulunduğu ve onun hukuki yardımından yararlanabileceği, müdafinin ifade veya sorgusunda hazır bulunabileceği, kendisine bildirilir. Müdafii seçecek durumda olmadığı ve bir müdafii yardımından faydalanmak istediği takdirde, kendisine baro tarafından bir müdafii görevlendirilir. d) 95 inci madde hükmü saklı kalmak üzere, yakalanan kişinin yakınlarından istediğine yakalandığı derhal bildirilir. e) Yüklenen suç hakkında açıklamada bulunmamasının kanuni hakkı olduğu söylenir. f) Şüpheden kurtulması için somut delillerin toplanmasını isteyebileceği hatırlatılır ve kendisi aleyhine var olan şüphe nedenlerini ortadan kaldırmak ve lehine olan hususları ileri sürmek olanağı tanınır. g) İfade verenin veya sorguya çekilenin kişisel ve ekonomik durumu hakkında bilgi alınır. h) İfade ve sorgu işlemlerinin kaydında, teknik imkânlardan yararlanılır. i) İfade veya sorgu bir tutanağa bağlanır. Bu tutanakta aşağıda belirtilen hususlar yer alır:

1. İfade alma veya sorguya çekme işleminin yapıldığı yer ve tarih.
2. İfade alma veya sorguya çekme sırasında hazır bulunan kişilerin isim ve sıfatları ile ifade veren veya sorguya çekilen kişinin açık kimliği.
3. İfade almanın veya sorgunun yapılmasında yukarıdaki işlemlerin yerine getirilip getirilmediği, bu işlemler yerine getirilmemiş ise nedenleri.
4. Tutanak içeriğinin ifade veren veya sorguya çekilen ile hazır olan müdafii tarafından okunduğu ve imzalarının alındığı.
5. İmzadan çekimne halinde bunun nedenleri.”

tanık ifadelerinden Y.A ile bir ilişkisinin bulunduğu ancak, anılan ilişkinin niteliğinin tam olarak belirginleştirilmediği görülmekte ise de; M.A tarafından İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne verilen 22.9.2006 tarihli şikâyet dilekçesinde yer alan ifadeler dikkate alındığında davacının Sultanbeyli İlçesi, Türk Hava Kurumu Gazi İlköğretim Okuluna atanmasına ilişkin dava konusu işlemde kamu yararı ve hizmet gerekleri yönünden hukuka aykırılık bulunmadığından, dava konusu işlemin iptaline karar veren İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet görülmemiştir.”<sup>39</sup>

Özgür iradeye dayanmayan ve aldatıcı bazı huşularla alınan ifade delil olarak kullanılmaz.<sup>40</sup>

### **Soruşturmacı Tarafından İsnat Edilen Suçlamanın Açıklanması**

Soruşturmacı ilk önce görevlendirildiği “soruşturma konusu fiil veya hâl” yani soruşturmanın içeriğini devlet memuruna anlattıktan sonra, isnat edilen olayı ve soruşturma emrini göstermesi gerekmektedir. Soruşturma emrinin kapsamında yer alan isnatlardan dolayı ifade alması gerekir. Bu aşamada yeni bir soruşturmaya konu olay çıkması halinde yeniden soruşturma emrinin alınması gerekmektedir. Nitekim bu durum yönetmelikte şöyle düzenlenmiştir. ”Muhakkik, soruşturma konusu fiil veya hâl dışında disipline aykırı yeni bir fiil veya hâl tespit ederse kendiliğinden soruşturma yapamaz. Durumu disiplin amirine yazılı olarak bildirir. Kendisine yazılı olarak ek soruşturma görevi verildiği takdirde bu konularda da soruşturma yapılabilir. (Yönetmelik madde 29/2)”

### **Disiplin İfade Merasimine Avukatın Katılması**

CMK 149/1. maddesinde (1) Şüpheli veya sanık, soruşturma ve kovuşturmanın her aşamasında bir veya birden fazla müdafinin yardımından

39 Danıştay 2. Daire 2009/3783 E.2012/6355 K.K.T. 19.10.2012 (kişisel arşiv)

40 CMK 148. madde “(1)Şüphelinin ve sanığın beyanı özgür iradesine dayanmalıdır. Bunu engelleyici nitelikte kötü davranma, işkence, ilaç verme, yorma, aldatma, cebir veya tehditte bulunma, bazı araçları kullanma gibi bedensel veya ruhsal müdahaleler yapılamaz. (2) Kanuna aykırı bir yarar vaatedilemez. (3) Yasak usullerle elde edilen ifadeler rıza ile verilmiş olsa da delil olarak değerlendirilemez. (4) Müdafî hazır bulunmaksızın kollukça alınan ifade, hakim veya mahkeme huzurunda şüpheli veya sanık tarafından doğrulanmadıkça hükme esas alınmaz. (5) Şüphelinin aynı olayla ilgili olarak yeniden ifadesinin alınması ihtiyacı ortaya çıktığında, bu işlem ancak Cumhuriyet savcısı tarafından yapılabilir.”

CMK 217. madde “(1) Hakim, kararını ancak duruşmaya getirilmiş ve huzurunda tartışılmış delillere dayandırabilir. Bu deliller hakimin vicdani kanaatiyle serbestçe takdir edilir. (2) Yüklenen suç, hukuka uygun bir şekilde elde edilmiş her türlü delille ispat edilebilir.”

yararlanabilir; kanuni temsilcisi varsa, o da şüpheliye veya sanığa müdafî seçebilir.” ve 153/1.maddesinde de “(1) Müdafî, soruşturma evresinde dosya içeriğini inceleyebilir ve istediği belgelerin bir örneğini harçsız olarak alabilir.” denilmektedir. Disiplin soruşturmasında avukat ifade de yer alabileceği gibi etkili ve yeterli bir hukuki yardım için soruşturmacı da bulunan dosyası incelemesi gerekmektedir. İncelemeye izin verilmemesi halinde avukat bu hususu ifade tutanağına geçirmesi buna da izin verilmemesi halinde imza tutanağına şerh düşürmesi gerekmektedir. Soruşturmacıların sıklıkla yaptıkları hukuka aykırı işlemlerin başında soruşturma dosyasının avukat tarafından incelenmesine izin vermemeleri gelmektedir. Bu hususta açık yasal bir koşul var ve önemli olan bu hukuka aykırılığın tutanağına bağlanması gerekmektedir.

### **Disiplin İfade Merasimine Sendika Temsilcisi Katılması**

Disiplin soruşturmasına maruz kalan sendika üyesi memurun yanında, soruşturma sürecinde “iş yeri sendika temsilcisinin” katılma yetkisi bulunmaktadır. Soruşturmacı da idare temsilcisi olduğu için yasal dayanak bulunmaktadır. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun 19/f maddesi “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 olmayı” sendikaların faaliyetleri arasında saymıştır. Soruşturmacı tarafından bu husus kabul edilmemesi halinde bu hususun tutanağına bağlanması sağlanmalıdır.

Sendika üyesi hakkında disiplin soruşturması idari bir organ olan vali veya kaymakam emri ile veya çok ender olmakla birlikte bakan onayı (29 Aralık sendikal etkinliği için alındı) ile yapılmaktadır. Soruşturma aşamasında bu görev idarenin görevlisi olan muhakkik veya müfettişler tarafından yapılmaktadır. Dolayısıyla yasadaki “her düzey ve derecedeki yönetim organları önünde temsil”, muhakkik veya müfettişlerce yapılan disiplin soruşturmasını da içermektedir. Yargı organları önünde dava açma yetkisi içtihadı birleştirme kararı ile netleşmiştir.

Sendika adına iş yerinde ise bu faaliyetleri “iş yeri temsilcisi” yerine getirecektir. Ya da sendikalarca bu görevi yerine getirmek üzere donanımlı üyeler veya yönetim kurulu üyeleri de görevlendirilir. Bu konuda kimin görevlendirileceği ilgili sendika karar organlarının belirlemesi kuraldır. Ancak iş yeri temsilcisinin bu konuda görevlendirilmesi evleviyetle önemlidir.

Sendika temsilcileri, iş yerlerinde, üyelerinin işveren veya işyeri ile ilgili sorunlarını dinlemek, ilgili yerlere iletmek ve sendika ile işveren arasında iletişim sağlamak amacıyla, sendikaların tüzüklerinde belirtilen yetkili kurullar tarafından bir genel kurul dönemi için işyerinden seçilirler (4688 SK. m.23/2). Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 20. maddesinde “(1) Sendikalar tarafından disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulu toplantılarına, hangi temsilcinin katılacağı toplantı tarihinden önce ilgili kamu idaresine bildirilir.” denilmektedir. Ayrıca 10. Maddesinde “(1) İl disiplin kurulu; valinin görevlendireceği vali yardımcısının başkanlığında, vali tarafından görevlendirilen il hukuk işleri müdürü veya il idare kurulu müdürü ile üç il idare şube başkanı ve varsa memurun üyesi olduğu sendikanın temsilcisinden oluşur.” ve 16/1-a.maddesinde ise “a) Yüksek disiplin kurulu, bir başkan ve dört üye ile varsa memurun üyesi olduğu sendikanın temsilcisinden oluşur.” denilmektedir. Ayrıca İstanbul ili örneğinde Milli Eğitim İl Disiplin Kurulu’nda “memurun üyesi olduğu” sendika temsilcisi de bulunmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulunda sendikayı temsilen bir üye bulunmaktadır.

### **İfade Tutanağının Bir Örneğinin Devlet Memuruna Verilmesi**

Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinde, Disiplin soruşturmasında ifadenin nasıl alınacağı düzenlenmemiştir. Yönetmeliğin dayanak maddesinin CMK’nın 134. madde olmasından kaynaklanan bir durum olduğundan bu husus eksik bırakılmış olabilir. Ayrıca bu konuda DMK’nda bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak “Soruşturma evresinde yapılan işlemlerin tutanağa bağlanması” hususu Ceza Muhakemesi Kanunu’nun 169. maddesinde düzenlenmiştir.

- “(1) Şüphelinin ifadesinin alınması veya sorgusu, tanık ve bilirkişinin dinlenmesi veya bir keşif ve muayene sırasında Cumhuriyet savcısı veya sulh ceza hâkiminin yanında bir zabıt kâtabi bulunur. Acele hallerde, yemin vermek koşuluyla, başka bir kimse, yazman olarak görevlendirilebilir.
- (2) Her soruşturma işlemi tutanağa bağlanır. Tutanak, adli kolluk görevlisi, Cumhuriyet savcısı veya sulh ceza hâkimi ile hazır bulunan zabıt kâtabi tarafından imza edilir.
- (3) Müdafî veya vekil sıfatıyla hazır bulunduğu işlemlerle ilgili tutanakta avukatın isim ve imzasına da yer verilir.
- (4) Tutanak, işlemin yapıldığı yeri, tarihi, başlama ve bitiş saatini ve işleme katılan veya ilgisi bulunan kimselerin isimlerini içerir.

- (5) İşlemdede hazır bulunan ilgililerce onanmak üzere tutanağın kendilerini ilgilendiren kısımları okunur veya okumaları için kendilerine verilir. Bu husus tutanağa yazılarak ilgililere imza ettirilir.
- (6) İmzadan kaçınma halinde nedenleri tutanağa geçirilir.” denilmektedir. Tutanağın imzalı bir örneği ifade veren memura verilmesi gerekir.

### **Devlet Memurunun Lehine Olan Delilleri İfadesinde Belirtmesi**

Bu durum Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinde “Muhakkik, ... soruşturma konusuyla sınırlı olarak bu kapsamda her türlü evrakı incelemeye, hakkında inceleme yapılan memurun ifadesini almaya, memur tarafından gösterilen veya bilgisi olabileceğini değerlendirdiği kişilerden bilgi istemeye ve/veya bunları dinlemeye yetkilidir.” denilmektedir.

Disiplin şüpheli olarak ifadesini başvurulmuş devlet memuru ifadesinde lehine olan tanıkların adlarını vermeli, getirilmesi gereken belgeler varsa bildirmeli ve getirilmesini istemeli ve ayrıca kamera kayıtları veya doktor raporu gibi belirti delillerinin de toplanılmasını istemelidir.

İfade veren devlet memuru, muhakkik veya müfettişe verdiği ifadesinde, doktora sevk veya Üniversite adli tıp ana bilim dalına sevk edilmesini veya başvurulmasını isteyebilir. Bu taleplerini tutanağa geçirilmesini sağlamalıdır. Bunun tutanağa “bizim bu konuda yetkimiz yok denilerek savsaklanması” gibi tutumu dikkate almalıdır. Bu taleplerin yargı aşamasında yerine getirilmeyeceğini unutmamalıdır. İdari yargı muhakkik veya müfettişin düzenlediği soruşturma dosyası üzerinde “yazılılık ilkesi “gereği inceleme yapmakla yetinmektedir. Hukuka aykırılık bu aşamada dosyaya geçirilmelidir. Disiplin soruşturması aşamasında ifade veren memur, doktor raporu alınmasını isteyebileceği lehine olan delillerin toplanılmasını isteme haklarının arasındadır.

İfade yazılı olarak verilmesi halinde de bu durumun, dinlenecek tanıkların, getirilecek olan belgelerin veya doktora sevk talebinin yazılı ifade tutanağında belirtilmesi gerekmektedir.

Devlet memuru disiplin soruşturmasında tanık ismi bildirebilir. Ancak memurun bildirdiği tanıkların dinlenilmesinin reddi halinde yapacağı bir şey, savunma aşamasında bu durumu tevsii tahkikat talebi olarak ileri sürmesidir.

“... Dosyanın incelenmesinden; Kağıthane İlçesi Yahya Kemal İlköğretim Okulu öğretmeni olan davacının, öğretmenler odasında okul müdürünün aleyhinde konuşarak hakarete bulunduğu ve okul idaresi

ile öğretmenler hakkındaki konuşması ve davranışlarının kaba ve kırıcı olduğu iddialarıyla ilgili yapılan soruşturma sonucu düzenlenen 1.11.2005 günlü soruşturma raporunda getirilen teklif doğrultusunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125/D-1 maddesi uyarınca üç yıl kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile cezalandırıldığı, anılan işlemin iptali istemiyle de bakılan davanın açıldığı anlaşılmıştır.

Disiplin hukukunda, disiplin suçu teşkil eden fiillerle ilgili olarak soruşturma yapılması zorunlu olduğu gibi yapılacak soruşturmanın da belirli usuller çerçevesinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. İddia olunan fiillerle ilgili soruşturma konularını içerir soruşturma emri verilmesi, olayla ilgili kişilerin ve olayın taraflarının ifadelerinin alınması, isnat olunan fiil ile ilgili olarak lehe ve aleyhe tüm delillerin araştırılması, soruşturma sonucunda elde edilen bilgi, belge, ifade vb. delillerin rapora bağlanarak disiplin cezası vermeye yetkili amire veya kurula verilmesi disiplin hukukunun temel ilkelerindedir.

Olayda, soruşturma raporunda davacıya isnat olunan fiillere ilişkin olarak alınan ifadelerde fiillerin hangi tarihte işlendiğinin açık ve net olarak belirtilmemesi ve davacı tarafından savunmasında tanık olarak belirttiği öğretmenlerin ifadelerine başvurulmadığı hususlarının ileri sürülmesi karşısında davacının lehine ve aleyhine olabilecek tüm deliller de dahil fiillerin bütün unsurlarıyla ortaya konulmadan hazırlanan soruşturma raporu esas alınarak tesis edilen dava konusu işlemde ve davanın reddi yolunda verilen İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet görülmemiştir.<sup>541</sup>

Disiplin şüphelisi olan devlet memuru ifade aşamasında muhakkik veya müfettişe lehine olan beyan, belge veya belirti delillerini mutlaka belirtmeli ve lehe delil olarak istenmelidir. Ancak ifade aşamasında bu hususlar belirtilmemiş ise savunma aşamasında soruşturmanın genişletilmesi talebi olarak yazılı savunmasında istemelidir.

### **Devlet Memurunun İfadesinde Aleyhine Olan Delilleri Çürütecek Beyanlarda Bulunması**

Disiplin şüphelisi olarak ifadesine başvuru olan memur ifadeye avukat ve sendika temsilcisi ile gitmeli ve ifade öncesi mutlaka soruşturma dosyasında bulunan belgeleri incelemelidir. İncelemeye izin verilmediğinde bu husus ifade tutanağına mutlaka yazdırılmalıdır. Ayrıca aleyhine olan delillerin kendisine gösterilmesini istemelidir. İfade tutanağını beyanlarının geçip geçmediğini okuyarak imzalamalıdır.

---

41 Damıştay 12. Daire 2007/6359 E. 2010/2156 K Kişisel Arşiv

Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinde, Disiplin soruşturmasında ifade tutanağının düzenlenme şekli belirtilmemiştir. İdare hukukunun “yazılılık ilkesi” gereği “ifadenin yazılı” olmasından dolayı ifade alınması merasiminin tutanağa bağlanmalıdır. İfade öncesi muhakkik veya müfettişlerin yaptığı, ön görüşme, mülakat veya sohbet şeklindeki konuşmaları hukuka aykırı bir yöntem olup soruşturmada alınan ifadeyi hukuka aykırı bir hale getirmektedir. Buna mahal vermemek için avukatsız veya sendika temsilcisinin olmadığı bir ifadeye gitmemek gerekiyor. “Soruşturma evresinde yapılan işlemlerin tutanağa bağlanması” hususu Ceza Muhakemesi Kanunu’nun 169. maddesinde düzenlenmiştir. İmza ve imzadan imtina hususunda ifade,

- “(5) İşlemden hazır bulunan ilgililerce onanmak üzere tutanağın kendilerini ilgilendiren kısımları okunur veya okumaları için kendilerine verilir. Bu husus tutanağa yazılarak ilgililere imza ettirilir.
- (6) İmzadan kaçınma halinde nedenleri tutanağa geçirilir.” denilmektedir.

## 2- Tanık Dinleme veya Tanık Dinletme

Bu durum yönetmeliğin 29. maddesinde “Muhakkik, hakkında inceleme yapılan memur tarafından gösterilen veya bilgisi olabileceğini değerlendirdiği kişilerden bilgi istemeye ve/veya bunları dinlemeye yetkilidir.” düzenlemesine göre işlem tesis etmesi gerekmektedir. Soruşturmacı şikayet veya ihbar dilekçesinde yer alan iddiaları, şikayetçiyi veya muhbiri tanık sıfatı ile dinleyecektir. Bu aşamada tanık olmalarından dolayı başta çekinme hakları dahil olmak üzere haklarını hatırlatacaktır. Alınan tanık beyanları takdiri delil olduğu için başka delillerle desteklenmesi gerekmektedir.

Özellikle tanıkların soruşturulan ile talep halinde yüzleştirilmesi gerekmektedir.<sup>42</sup> Devlet memuru disiplin soruşturmasında tanık yüzleştirilmesini lehine ise istemelidir. Bu konuda yetkimiz yok denilmesi halinde ise bunun tutnağa bağlanmasını sağladır. Bu aşamada avukat

---

42 CMK 52. maddede “(1) Her tanık, ayrı ayrı ve sonraki tanıklar yanında bulunmaksızın dinlenir. (2) Tanıklar, kovuşturma evresine kadar ancak gecikmesinde sakınca bulunan veya kimliğin belirlenmesine ilişkin hallerde birbirleri ile ve şüpheli ile yüzleştirilebilirler. (3) Tanıkların dinlenmesi sırasındaki görüntü veya sesler kayda alınabilir. Ancak; a) Mağdur çocukların, b) Duruşmaya getirilmesi mümkün olmayan ve tanıklığı maddi gerçeğin ortaya çıkarılması açısından zorunlu olan kişilerin, Tanıklığında bu kayıt zorunludur. (4) Üçüncü fıkra hükmünün uygulanması suretiyle elde edilen ses ve görüntü kayıtları, sadece ceza muhakemesinde kullanılır.”

veya sendika temsilcisinin bulunmasının tutanağa bağlanmasına katkı yapacağını da unutmamak gerekir.

“Olayda; davacının, öğretmenlik yaptığı köyde, evli bir kişi ile ilişki kurduğu sabit ve kimi tanık ifadelerine göre bu husus sübut bulunmuş ise de, davacının özel yaşamı ile ilgili olmaktan öte, onun iradesi dışında gelişen olaylar yüzünden ve sürekli olmayan biçimde kurulan bu ilişkiyi öğretmenlik mesleği ile ilgili konularda haysiyetsizlik, iffetsizlik ve vazifede bırakılmaya engel bir suistimal olarak değerlendirmek mümkün değildir. Koşulları var ise davacının işbu davranışının; disiplin yönünden genel hükümler içeren 657 sayılı Yasanın 125. maddesi muvacehesinde incelenip ona göre işlem tesisi mümkün olup, davacı hakkında özel disiplin hükümleri içeren 4357 sayılı Yasanın uygulanmasında isabet bulunmamaktadır.”<sup>43</sup>

“... disiplin cezasına konu edilen eyleme gelince, soruşturma dosyasının incelenmesinden, davacının eski müdür yardımcısına ait disiplin cezasına ilişkin evrakı herkese göstererek onu küçük düşürmeye çalıştığı öne sürülüyor ise de, soruşturma sırasında alınan ifadelerden dört öğretmenin olayı doğrulamadığı, olayı doğrulayan öğretmenlerden birinin yazıyı görmediği, birinin yazıyı gördüğü ancak okumadığı, birinin ise yazıyı gördüğü ancak gizli olup olmadığını bilmediği, küçük düşürme gibi bir kanaatin oluşmadığı yolunda ifade verdikleri anlaşılmaktadır.”<sup>44</sup>

“... soruşturma dosyasının incelenmesinden, olay günü emniyet mensupları tarafından tutulan tutanakla bildirinin ... isimli kişi tarafından okunduğu belirtilmekte, ayrıca ... Telgraf Gazetesi Genel Yayın Yönetmeninin alınan ifadesinde bildirinin yayınlanması talebinde bulunulmadığı gibi bu olayla ilgili yayın yapılmadığı, yine ... Radyosu Yönetim Kurulu Başkanının ifadesinde de radyodan herhangi bir bildiri okunmadığı ve program yapılmadığının belirtildiği anlaşılmıştır.”<sup>45</sup>

### **3-Disiplin Soruşturmasında Belge Delil Toplama**

Disiplin soruşturması aşamasında ifade veren memur, başka kurum veya birimlerde yer alan belgelerin toplanılmasını isteyebilir. Bu hususu ifadesinde belirtmesi gerekmektedir. Muhakkik veya müfettişlerin araştırma yapmayacaklarını dikkate alarak bu talebin tutanağa geçirilmesini istemesi

---

43 Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu E.1992/117 K. 1992/118 T. 17.4.1992 (www.kazanci.com)

44 Danıştay 8. Daire E. 1996/4273 K. 1997/4100 T. 19.12.1997 (www.kazanci.com)

45 Danıştay 8. Daire E. 1996/814 K. 1998/1927 T. 28.5.1998 (www.kazanci.com)

gerekir. Bu talebin yerine getirilmemesi halinde ise savunma istenmesi durumunda, bu talebin tevsii tahkikat talebi olarak belirtilmesinde yarar vardır.

Soruşturmayı yapan kişi disiplin şüphelisinin talebi ile veya kendiliğinden diğer soruşturma işlemlerini yapmak zorundadır. Soruşturmayı yapan muhakkik veya müfettiş, disiplin şüphelisi memur tarafından getirtilmesini istediği belgeleri muhatap kurumlardan yazışma yoluyla celp etmesi gerekir. Bilgisayarda veya ev araması gibi tedbirlerle hakim kararı ihtiyacı olduğu için muhakkiklerce müracaat edilemez. Bu konuda yapılan yönetmelik düzenlemesi Danıştay tarafından iptal edilmiştir.

#### **4-Devlet Memuru Disiplin Soruşturmasında Yer Gösterme**

Disiplin soruşturması aşamasında ifade veren memur, olaya dair yer gösterme işleminin yapılmasını, muhakkik veya müfettişten isteyebilir. Bu hususu ifadesinde belirtmesi gerekmektedir. Muhakkik veya müfettişlerin bu işlemin yapılması konusunda yetkilerinin olmadığını veya araştırma yapmayacaklarını dikkate alarak bu talebin tutanağa geçirilmesini istemesi gerekir. Bu talebin yerine getirilmemesi halinde ise savunma istenmesi durumunda, bu talebin tevsii tahkikat talebi olarak belirtilmesinde yarar vardır.

Disiplin soruşturmasında gerekiyorsa olay yerinde inceleme yapma, ses, görüntü bantlarını dinleme gibi faaliyetlerde bulunma gerekli olabilir. Her olay arkasında maddi belirti iz, koku vs. bırakır. Örneğin parmak izleri, toz, leke, boya gibi. Bunların yerinde incelenmesi amacıyla keşif yapılması mümkün olup, keşif sırasında tanık dinlenebilir.<sup>46</sup>

#### **5-Disiplin Soruşturmasında Bilirkişi İnceleme**

Olayın çözümü uzmanlık gerektiriyorsa CMK 63. maddesine göre bilirkişi tayinine gidilmesi gerekmektedir.<sup>47</sup> Soruşturmacı kendiliğinden

---

46 Oğuz Sancakdar, *Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi*, s. 270, Yetkin Y. 2001 Ankara

47 CMK 63. madde" (1) Çözümü uzmanlığı, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hallerde bilirkişinin oy ve görüşünün alınmasına re'sen, Cumhuriyet savcısının, katılanın, vekilinin, şüphelinin veya sanğının, müdafinin veya kanuni temsilcinin istemi üzerine karar verilebilir. Ancak hâkimlik mesleğinin gerektirdiği genel ve hukuki bilgi ile çözülmesi olanaklı konularda bilirkişi dinlenemez. (2) Bilirkişi atanması ve gerekçe gösterilerek sayısının birden çok olarak saptanması, hâkim veya mahkemeye aittir. Birden çok bilirkişi atanmasına ilişkin istemler reddedildiğinde de aynı biçimde karar verilir. (3) Soruşturma evresinde Cumhuriyet savcısı da bu maddede gösterilen yetkileri kullanabilir."

veya tarafların talebi halinde bilirkişiden rapor alması gerekmektedir. Disiplin soruşturması aşamasında ifade veren memur, bilirkişi incelemesinin yapılmasının isteyebilir. İnceleme yapmasını istediği bilirkişilerin adlarını da verebilir. Bu hususu ifadesinde belirtmesi gerekmektedir. Muhakkik veya müfettişlerin araştırma yapmayacaklarını dikkate alarak bu talebin tutanağa geçirilmesini istemesi gerekir. Bu talebin yerine getirilmemesi halinde ise savunma istenmesi durumunda, bu talebin tevsii tahkikat talebi olarak belirtilmesinde yarar vardır.

“... Adli Tıp Kurumu Genel Kurulu kararı ve ... Ağır Ceza Mahkemesinin anılan kararlarıyla, eylem anında bilincini tamamen kaldıracak biçimde akıl hastalığına tutulmuş olan davacının ceza ehliyeti olmadığı belirtildiğinden, olay anında davacının disiplin hukuku açısından da ehliyeti bulunduğu bahsedilemez. Ancak davacı hakkında malulen emekliliğe ilişkin kuralların işletilmesinin gerektiği de açıktır.

Bu durumda, davacının rahatsızlığının da dikkate alınarak bir işlem tesis edilmesi gerekirken, Devlet memurluğundan çıkarma cezasıyla cezalandırılmasına ve davayı reddeden idare mahkemesi kararında hukuka uyarlık bulunmamaktadır.<sup>48</sup>

## **6-Disiplin Soruşturmasında Uzman Mütalaası**

Soruşturulan memur yeni düzenleme ile kendi olanakları ile uzman mütalaasını da sunabilir. Bu yeni CMK ile getirilen bir düzenlemedir.<sup>49</sup> Benzer düzenleme HMK 293. maddesinde de getirilmiştir. Delil çeşitleri arasında, yeni bir delil daha ilave etmiştir.<sup>50</sup>

Soruşturulan memur uzman raporu veren kişiyi dinletebilir. CMK 68/3.maddeye göre uzman kişi soruşturmacı tarafından memur tarafından dinlenilmesi istenmesi halinde dinlenilmesi gerekir.

## **7-Disiplin Soruşturması Aşamasında Sosyal İnceleme Raporu Hazırlanması**

Disiplin soruşturması aşamasında ifade veren disiplin şüphelisi memur, müşteki veya tanıkların çocuklar olduğu vakalarda, özellikle, başka sosyal inceleme raporunun alınmasını istemeleri gerekmektedir. Muhakkik ve

48 Danıştay 8. Daire E. 1995/4538 K. 1997/1171 T. 7.4.1997 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com))

49 CMK 67/6.madde “Cumhuriyet savcısı, katılan, vekili, şüpheli veya sanık, müdafii veya kanuni temsilci, yargılama konusu olayla ilgili olarak veya bilirkişi raporunun hazırlanmasında değerlendirilmek üzere ya da bilirkişi raporu hakkında, uzmanından bilimsel mütalaa alabilirler. Sadece bu nedenle ayrıca süre istenemez.”

50 Baki Kuru-Ramazan Arslan-Ejder Yılmaz, *Medeni Usul Hukuku*, s. 456 yetkin Y. 2011 Ankara

müfettişlerin yönlendirmeli sorularına çocuklarında bu talebe bağlı olarak cevap vereceklerini unutmamak gerekir. Ayrıca olayın “farrık ve mümeyyizi” olmadıklarından dolayı verecekleri ifadenin sonuçlarını bilemezler. Bu hususun, sosyal hizmet uzmanlarınca yapılmasını istemek gerekir. Okul rehber öğretmenlerin bu konuda tarafgir olabileceklerini de unutmamak gerekir. Bu olaya ve çocuklara dair sosyal incelemenin yapılmasını ve raporun düzenlenmesi talebini ifadesinde belirtmesi gerekmektedir. Muhakkik veya müfettişlerin talebi yerine getirmeyeceklerini veya yetkilerinin olmadığını beyan edeceklerini dikkate alarak bu talebin tutanağa geçirilmesini istemesi gerekir. Bu talebin yerine getirilmemesi halinde ise savunma istenmesi durumunda, bu talebin tevsi tahkikat talebi olarak belirtilmesinde yarar vardır.

### **8-Disiplin Soruşturmasında Soruşturmacının Soruşturmayı Sonlandırması**

Soruşturma fezlekesinin nasıl hazırlanacağına dair kanuni bir dayanağı olmamakla beraber nasıl yazılacağına dair yönetmelik düzenlemesi bulunmaktadır. Muhakkikin çalışma usulü yönetmeliğın 29. maddesinde düzenlenmiştir. “(3) Muhakkik, “Giriş bilgileri”, “Maddi delil ve belgeler”, “İfade ve bilgisine başvuru alanlar”, “Konuya ilişkin mevzuat”, “Değerlendirme ve kanaat” ile ihtiyaca göre oluşturulan diğer bölümlerden ibaret bir “Muhakkik Raporu” düzenler ve gizli yazıyla kendisini görevlendiren disiplin amirine sunar. (4) Muhakkik, hazırladığı raporda atıf yaptığı belgelerin asıllarını ya da onaylı örneklerini eksiksiz olarak soruşturma dosyasına ekler. Dosyadaki her sayfa ve belgeyi numaralandırarak dizi pusulası hazırlar.” denilmektedir.

### **Fezlekenin Yasanın Aradığı (İddianame Benzeri) Koşulları Taşınması Gerekir**

Muhakkiklerce hazırlanan soruşturma raporu hukuka uygun olması için CMK hükümlerine göre düzenlenmesi gerekiyor. Özellikle ceza teklifi getirilen fezlekelerin iddianame benzeri bir şekilde düzenlenmesi ve ceza teklifi getirilmesi gerekmektedir. Soruşturma raporu, CMK 170 maddesine göre kıyasen şu şekilde düzenlenmelidir.

“(3) Görevli ve yetkili disiplin kuruluna veya amirine hitaben düzenlenen soruşturma raporunda; a) Şüphelinin kimliği, h) Yüklene suç ve uygulanması gereken kanun maddeleri, i) Yüklene suçun işlendiği yer, tarih ve zaman dilimi, j) Suçun delilleri gösterilir.

(4) Soruşturma raporunda, yüklene suç oluşturulan olaylar, mevcut delillerle ilişkilendirilerek açıklanır.

- (5) Soruşturma raporunun sonuç kısmında, şüphelinin sadece aleyhine olan hususlar değil, lehine olan hususlar da ileri sürülür.
- (6) Soruşturma raporunun sonuç kısmında, işlenen suç dolayısıyla ilgili kanunda öngörülen ceza .... açıkça belirtilir.”

Hazırlanan soruşturma raporu yasal usullere uygun olması için iddianame benzeri olması ve lehine olan hususlarında belirtilmesi gerekiyor. Muhakkiklerin kolladıkları bazı memurların lehine tahrik hükümlerine yer verdiklerini görmüş durumdayız. Soruşturma raporunun ifade veren lehine olan bir değerlendirmenin yapılmadığı ve sadece aleyhine olan hususların irdelendiği görülen hallerin tesis edilen işlem şekil unsuru yönünde hukuka aykırılığını ortaya çıkaracaktır.

### **Fezlekedede Getirilen Teklif**

Muhakkik veya müfettişlerce yapılan soruşturmalarda hazırlanan soruşturma raporunda, hakkında soruşturma yapılan memur hakkında işlem yapılmasına yer olmadığına dair karar verilmesi talebi yoksa, idari yaptırım olarak disiplin cezası ve görev yeri değiştirme teklifi, haksız bir kazanç sağlanması halinde veya kişisel bir kusurdan dolayı kamunun zarara uğratılması halinde rücu edilmek üzere mali teklifin getirilmesi ve en son olarak işlenen fiilin genel veya özel ceza kanunlarına göre suç teşkil edildiği düşünüldüğünde, memur hakkında, ceza soruşturması yapılmak üzere savcılığa bildirilmesi teklif edilecektir. Hazırlanan soruşturma raporunda “Disiplin, İdari, Ceza ve Mali” yönden teklif olabileceği gibi sadece biri de olabilir. Fiilin niteliği bu husus belirlemektedir.

## **DİSİPLİN KOVUŞTURMASI İŞLEMLERİ VE KARAR**

### **Disiplin Yargılamasında Kovuşturma Aşaması**

Ceza Muhakemesi Kanununa göre, “Kovuşturma: İddianamenin kabulüyle başlayıp, hükmün kesinleşmesine kadar geçen evre, olarak tanımlanmıştır. Disiplin hukuk bakımından tanımlı bir kavram değildir. Ancak Devlet Memurları Kanununa göre sadece bir yer de belirlenen kovuşturma aşaması<sup>51</sup> bize göre, soruşturma raporunun disiplin amirince

51 DMK 127. madde “Bu Kanunun 125 inci maddesinde sayılan fiil ve halleri işleyenler hakkında, bu fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren;

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

b) Memurluktan çıkarma cezasında altı ay içinde disiplin kovuşturmasına, Başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

kabulünden disiplin cezasının verilmesi veya işlem den kaldırılması kararına verildiği ana kadar olan aşamayı ifade eder.

## **1-Devlet Memurundan Yazılı Savunma İstenmesi veya Sözlü Savunma Talebi**

Anayasanın 129. maddesinde “Memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler. Memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez. Disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz.” denilmektedir. Benzer düzenleme DMK 130. maddesinde de yer almaktadır. “Devlet memuru hakkında savunması alınmadan disiplin cezası verilemez. Soruşturmayı yapanın veya yetkili disiplin kurulunun 7 günden az olmamak üzere verdiği süre içinde veya belirtilen bir tarihte savunmasını yapmayan memur, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.” şeklindeki düzenleme en az yedi günlük süreyi belirlemiştir.

Bu hüküm “yargılamanın doğrudan doğruyalığı ilkesini” düzenlemektedir. Öncelikle savunmayı disiplin amirinin veya disiplin kurulunun huzurunda “sözlü” olarak yapmak istenilmelidir. Bu durumda sözlü olarak ne yapmak istediğınızı ve toplanmayan delilleri ve neden hedef seçildiğınızı onlara anlatacağınızı düşünüyorum. Disiplin amiri ve kurul üyeleri de delillerle temas etmiş olacaktadırlar. Ancak bu talebinizin kabul edilmemesi halinde yazılı savunmanın beyanlarınızın yerine geçeceğini belirtin.

## **Devlet Memurunun Savunma Aşamasında Disiplin Soruşturma Dosyası Örneğini Alması**

Hakkında düzenlenen soruşturma raporu nedeniyle savunması istenen devlet memuru savunmasında, yer alan delilleri çürütme için soruşturma dosyasının bir örneğini isteyebilir. Hem soruşturma inceleme aşamasında muhakkiklere olaya dair beyanın değerlendirilmesinin nasıl olduğunu öğrenecek hem de leh ve aleyhine olan delilleri de görmüş olacaktır. Soruşturmada ondan istenen savunma için dosyada bulunan bilgi ve belgelere ihtiyaç duyacaktır.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Hakim Arzu Özpınar’ın HSYK tarafından meslekten ihracı ile ilgili başvurusunda, soruşturma dosyasında bulunan belgelere sahip olamadan savunma hakkını kullanmasını ve akabinde ceza verilmesini etkili başvuru yolu açısından ihlal kararı

vermiştir. İstanbul Bölge İdare Mahkemesi Onuncu İdare Dava Dairesi 2016/420 Esas ve 2016/474 Karar sayılı kararında soruşturma dosyasının verilmemesinde davacının lehine karar verilmiştir. Ayrıca Danıştay 10. Dairenin 2012/5873 Esas ve 2015/5464 Karar ile tamamlanmış idari soruşturmaya ilişkin bilgi ve belgelerin savunma hakkı kapsamında verilmesi gerektiğini karar altına almıştır.

Etkili ve yeterli bir savunma yapmak, aleyhine olan delilleri çürütmek için, Anayasanın 36. maddesi, AİHS 6. maddesi CMK 153. maddesi, DMK ve İdari Yargının yerleşmiş içtihatlarına göre hakkında yürütülen soruşturma dosyasında bulunan bilgi ve belgelerden bir örneğinin tarafına verilmesini isteyebilir. Kaldı ki bu aşama disiplin kovuşturma aşaması olduğu için sözlülük ve alenilik söz konusudur. İsteddiği belgeleri alabilme hakkı vardır.

CMK'nin "Müdafin dosyayı inceleme yetkisi" başlıklı 153. maddesinde,

- (1) Müdafî, soruşturma evresinde dosya içeriğini inceleyebilir ve istediği belgelerin bir örneğini harçsız olarak alabilir.
- (2) Müdafîin dosya içeriğini incelemesi veya belgelerden örnek alması, soruşturmanın amacını tehlikeye düşürebilecek ise, Cumhuriyet savcısının istemi üzerine, sulh ceza hakiminin kararıyla bu yetkisi kısıtlanabilir.
- (3) Yakalanan kişinin veya şüphelinin ifadesini içeren tutanak ile bilirkişi raporları ve adı geçenlerin hazır bulunmaya yetkili oldukları diğer adli işlemlere ilişkin tutanaklar hakkında, ikinci fıkra hükmü uygulanmaz.
- (4) Müdafî, Cumhuriyet Savcılığınca iddianamenin mahkemeye verildiği tarihten itibaren dosya içeriğini ve muhafaza altına alınmış delilleri inceleyebilir; bütün tutanak ve belgelerin örneklerini harçsız olarak alabilir.
- (5) Müdafî, iddianamenin mahkeme tarafından kabul edildiği tarihten itibaren dosya içeriğini ve muhafaza altına alınmış delilleri inceleyebilir; bütün tutanak ve belgelerin örneklerini harçsız olarak alabilir.
- (6) Bu maddenin içerdiği haklardan suçtan zarar görenin vekili de yararlanır." denilmektedir.

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 eşitlii ilkesidir. Silahların eşitlii ilkesi davanın taraflarının usule ilişkin haklar bakımından aynı koşullara tabi tutulması ve taraflardan birinin digesine 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 Tugrul, B. No: 2013/657, 28/11/2014, § 32).

39. Çelişmeli yargılama ilkesi, silahların eşitlii 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).

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 eşitlii ve çelişmeli yargılama ilkeleri gözetilerek yapılmaması durumunda adil yargılanma hakkının gereklerine uygun bir delil değerlendirilmesinden söz edilemez (İsmail Edis, B. No: 2012/354, 31/12/2014, § 34).

41. Öte yandan adil yargılanma hakkının güvencelerinden olan çelişmeli yargılama ve silahların eşitlii ilkeleri mutlak değildir.

Bazı durumlarda birtakım zorunluluklar veya daha üstün degerdeki bir kamusal yarar gözetilerek bu ilkelerin gereklerinin belli ölçüde yumusatılması 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 ulaşamayacak ve bu durumda adil yargılanma hakkının ihlal edildiğinden söz edilemeyecektir (Hacı Karabulut, § 33).
43. Başvuru konusu olayda başvurucu, 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 başvurucunun İdarelerin güvenlik soruşturmasının içeriğine dayanarak tesis ettikleri işlem ve dosya içeriğindeki savunmaları karşısında zayıf ve dezavantajlı bir konuma düşeceği açıktır.
44. Başvurucu, 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 açtığına söylenebilmesi için bir bütün olarak yargılamanın hakkaniyetini zedeleyip zedelediği değerlendirilmelidir.

45. 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 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 metotlarının gizli tutulması ya da benzeri haklı görülebilecek hususlar nedeniyle başvurucuya verilmediğini gösterecek hiçbir argümanın ortaya konulmadığı değerlendirilmiştir. Ayrıca anılan belgelerin başvuru incelenmesine açılmayacağına ilişkin herhangi bir karar alınmadığı ve bu belgelerden başvuru haberdar edilmediği tespit edilmiştir. Belirtilen nedenlerle davalı idareler tarafından sunulan ve mahkeme kararlarında hükme esas alınan gizli ibareli belgelere karşı başvuru savuna yapma imkânı verilmemesi nedeniyle başvuru 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.

Anayasa Mahkemesi “disiplin suç ve cezalarına ilişkin 4.4.1991 tarihli ve 1990/12 Esas,1991/7 Karar sayılı kararında “ Burada öncelikle çözümlenmesi gereken konu disiplin suç ve cezalarının Anayasa’nın 38. maddesinde yer alan suç ve cezalar kapsamında olup olmadığıdır. 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.madde kapsamındadır.”

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu’nun 2007/1815 E., 2012/1218 K sayılı kararında “... Anayasanın 38.maddesinin ilk fıkrasında, “... kimse kanunun suç saymadığı bir fiilden dola yı cezalandırılmaz” denilerek “suçun yasallığı, üçüncü fıkrasında da “ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur” denilerek, “cezanın yasallığı” ilkesi getirilmiştir. Bu ilkelerin değerlendirildiği, Anayasa Mahkemesinin 20.10.2011 günü E:2010/28,K:2011/139 sayılı kararında ise, “ Anayasa’da

öngörülen suçta ve cezada yasallık ilkesi, insan hak ve özgürlüklerini esas alan bir anlayışın öne çıktığı günümüzde, ceza hukukunun da temel ilkelerinden birini oluşturmaktadır. Anayasanın 38.maddesine paralel olarak Türk Ceza Kanununun 2. maddesinde yer alan “suçta ve cezada kanunilik “ilkesi uyarınca, hangi eylemlerin yasaklandığı ve bu yasak eylemlere verilecek cezaların hiçbir kuşkuya yer bırakmayacak biçimde yasada gösterilmesi, kuralın açık, anlaşılır ve sınırlarının belli olması gerekmektedir. Kişilerin yasak eylemleri önceden bilmeleri düşüncesine dayanan bu ilkeyle temel hak ve özgürlüklerin güvence altına alınması amaçlanmaktadır. Anayasa'nın 38. maddesinde idari ve adli cezalar arasında bir ayırım yapılmadığında disiplin cezaları da bu maddede öngörülen ilkelere tabidir.” denilmiştir.

Anayasa'nın anılan hükümleri ile aktarılan Anayasa Mahkemesi kararı gereğince, Yükseköğretim Kurumlarında çalışan yönetici, öğretim elemanı ve memurlara uygulanacak disiplin suç ve cezalarının da yasayla düzenlenmesi hukuken zorunludur.

Yukarıda açıklanan anayasal kurallar ile 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun 53.maddesinin b bendinde yer verilen: “ öğretim elemanları, memur ve diğer personelin disiplin işlemleri, disiplin amirlerinin yetkileri, devlet memurlarına uygulanan usul ve esaslara göre yüksek Öğretim Kurulunca düzenlenir.” Kuralı ve aynı kanunda disiplin suç ve cezalarının ayrıca düzenlenmemesi bir arada değerlendirildiğinde, Yüksek Öğretim Kurulunca yapılacak düzenlemede, devlet memurlarının disiplin işlemlerinde uygulanan usul ve esasların düzenlendiği 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun esas alınması ve disiplin suç ve cezalarının 657 sayılı Yasa çerçevesinde belirlenmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

657 sayılı Yasa'nın 125.maddesinde ise, devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları, uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma olarak belirlenmiş, bu cezaları gerektiren fiiller de aynı maddede sayılmıştır.

2547 sayılı Yasa'nın yukarıda yer verilen hükmüne dayanılarak Yükseköğretim Kurulunca hazırlanarak yürürlüğe konulan “ Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 4.maddesinde ise, davacıya verilen disiplin cezası olan “üniversite öğretim mesleğinden çıkarma” cezası, üniversite öğretim mesleğinden bir daha alınmamak üzere çıkarılma olarak tanımlanmış, aynı yönetmeliğin dava konusu edilen 11/(a-3) maddesinde ise, bir başkasının bilimsel eserinin veya çalışmasının tümünü veya bir kısmını kaynak belirtmeden kendi eseri göstermek fiili üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasının gerektiren fiiller arasında sayılmıştır.

Davacıya verilen üniversite mesleğinden çıkarma ve cezası bu cezayı gerektiren fiil 2547 sayılı yasada düzenlenmediği gibi, 657 sayılı yasada da böyle bir ceza ve file yer verilmemiştir.

Bu durumda, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezası ve bu cezayı gerektiren disiplin suçunun yasal dayanağının bulunmadığı anlaşıldığından, dava konusu edilen düzenlemede ve bu düzenlemeye dayanılarak tesis edilen işlemde hukuka uyarlılık görülmemiştir.” denilerek, bu gibi soruşturmalarda ceza maddi ve usul hukuku ilkelerinin geçerli olduğunu tespit etmiştir.

İstanbul Bölge İdare Mahkemesi Onuncu İdare Dava Dairesi 2020/724 Esas ve 2020/984 Karar sayılı yakın tarihli bir emsal kararında davacının lehine karar vermiştir. Kararda, “... Dava dosyasının incelenmesinden, Namık Kemal Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Fizik Bölümünde öğretim üyesi olarak görev yapmaktayken 07/02/2017 günü, 29972 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 686 sayılı KHK'ya ekli listede ismine yer verilme suretiyle kamu görevinden ihraç edilen davacı hakkında 21/01/2016 tarihinde soruşturma baslatıldığı; anılan soruşturma sonucunda düzenlenen rapor doğrultusunda Devlet memurluğundan çıkartılma talebiyle 25/02/2016 tarihinde YÖK'e sevk edildiği; daha sonra 07/02/2017 günü, 29972 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 686 sayılı KHK ile kamu görevinden çıkartılması üzerine, hakkında yapılan soruşturmaya ilişkin bilgi ve belgelerin tarafına verilmesi istemiyle yapılan başvurunun reddine ilişkin davalı idarenin 02.10.2018 tarihli ve E.11459 sayılı işleminin iptali istemiyle bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Bu durumda, yukarıda yer alan mevzuat hükümlerinin birlikte değerlendirilmesinden, davacı hakkında tamamlanmış olan idari soruşturmaya ilişkin bilgi ve belgelerin savunma ve bilgi edinme hakkı kapsamında edinilebileceği açık olup, talebin reddine ilişkin işlemde hukuka uyarlılık bulunmamakta olup, aksi yönde verilen İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet yoktur.” denilmektedir.

Ankara Bölge İdare Mahkemesi 12. İdare Dava Dairesinin 2020/749 Esas ve 2020/1222 Karar sayılı emsal kararında “... İdare mahkemesince, davacının Yalova Ağır Ceza Mahkemesi'nin 05/05/2016 tarih, E:2016/51, K:2016/210 sayılı kararıyla, terör örgütü propagandası yapmak suçundan mahkûmiyetine ve hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verildiği, sosyal paylaşım sitesi facebook üzerinden PKK/KCK terör örgütünü özendirici, övücü, imrendirici şekilde propagandasını yaptığı tespitlerine yer verildiği, Olağanüstü Hal İşlemleri İnceleme Komisyonu'nun

25/04/2019 tarihli kararı ile de aynı tespitlere yer verilerek görevine iade talebinin reddine karar verildiği, alınan bu kararın iptali istemiyle açılan davanın, Ankara 24. İdare Mahkemesinin E: 2019/9129 sayılı dosyasında görülmekte ve davanın halen derdest olduğunun görüldüğü, davacı tarafından 4982 sayılı Kanun düzenlemeleri uyarınca tarafına verilmesi istediği belgelerin Olağanüstü Dönem Kanun Hükmünde Kararnamesi ile görevinden çıkarılmasına ilişkin olduğu, davacının taleplerinin 4982 sayılı Kanun'un 19 ve 20 inci maddeleri uyarınca kapsam dışında olduğu anlaşıldığından, dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddi yolunda karar verilmiştir.

UYAP kayıtlarının incelenmesinden, davacı hakkında devam eden adli bir soruşturma ya da kovuşturma bulunmadığı, davacı tarafından yasal yollara başvurmak üzere kamu görevinden ihraç edilmesine neden olan bilgi ve belgelerin 4982 sayılı Kanun uyarınca tarafına verilmesi istemiyle yapılan başvuru, davalı idarece her ne kadar mülga Başbakanlık Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulunun 04/08/2016 tarihli ve 2016/1 sayılı ilke kararı kapsamında değerlendirilerek reddedilmiş ise de; bahse konu ilke kararının 4982 sayılı Kanun çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği, halen kamu görevlisi olmayan davacı hakkında devam eden herhangi bir ceza soruşturması/kovuşturması bulunmadığı da dikkate alınarak yapılan incelemede davacı tarafından talep olunan belgelerin aynı zamanda çalışma hayatına ve mesleki onuruna ilişkin olduğu, davacının bu belge ve bilgilere erişiminin anayasal bir hak olan hak arama hürriyetinin kullanılabilmesi bakımından gerekli ve zorunlu olduğu, 4982 sayılı Kanun'un 19. ve 20. maddeleri kapsamında değerlendirilemeyeceği, öte yandan talep edilen bilgi ve belgelerin bir kısmının 4982 sayılı Kanun'un diğer istisnaları kapsamında olması halinde de bu kısımlarının kapatılması suretiyle verilmesi gerektiği açık olduğundan dava konusu işlemde hukuka uyarlık aksi yöndeki mahkeme kararında yasal isabet görülmemiştir.” denilmektedir.

Disiplin soruşturması gibi soruşturmaların Bilgi Edinme Kanunu kapsamında değerlendirilmeyeceği ve ceza maddi ve usul hukuku ilkelerinin burada da geçerli olduğunu yargı birimlerince tespit edilmiştir.

### **Devlet Memurunun Savunma İçin Ek Süre İstemesi**

Anayasanın 129. maddesinde “Memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler. Memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez. Disiplin kararları yargı denetimi

dışında bırakılamaz....” ve DMK 130. maddesinde de yer almaktadır. “Devlet memuru hakkında savunması alınmadan disiplin cezası verilemez. Soruşturmayı yapanın veya yetkili disiplin kurulunun 7 günden az olmamak üzere verdiği süre içinde veya belirtilen bir tarihte savunmasını yapmayan memur, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.” şeklindeki düzenleme ile savunma için en az yedi günlük süre belirlenmiştir.

Başbakanlık tarafından 30.01.2010 tarih ve 2010/2 sayılı genelgenin 8. maddesinde “Devlet Memurları Kanununun 130 uncu maddesinde disiplin soruşturmalarında tanınan savunma süresinin 7 günden az olmayacağı öngörülmüş olup, bu sürenin asgari süre olduğu hususu ile disiplin soruşturmasının konusu ve kapsamı da göz önüne alınarak, hakkında disiplin soruşturması yürütülen personele savunma hakkının kullanımına imkan verecek bir savunma süresi tanınacak; savunma süresi içinde ilgilinin talebi halinde idarece uygun görülecek ilave savunma süresi de ilgililere tanınabilecektir.” Denilerek ek savunma süresinin verileceğini belirtmektedir. Genel olarak toplanacak olan deliller dikkate alınarak en az 15 gün savunma için ek süre istenebileceğini düşünmekteyiz.

“...Dava dosyasının incelenmesinden; davacının, Sakarya İli, ... İlçesi, ... Orta Okulunda müzik öğretmeni olarak görev yaptığı, 13.11.2020 tarihinde okulun 7/A sınıfının 11:50-12:20 saatleri arasındaki müzik derslerinin yapılmadığının Okul Müdür Vekili F.Ö. tarafından tespiti üzerine davacının telefonla arandığı, akabinde davacının Okul Müdür Vekili F.Ö.’ye sınıfta yaşanan sorunun Whatsapp üzerinden yazılan mesajla bildirilmesi ile başlayan ve F.Ö. tarafından verilen cevapla karşılıklı devam eden yazışmalar ve telefon konuşmaları sonucunda yaşanan olayın Okul Müdür Vekili F.Ö., Müdür Yardımcısı Z.E. ve Beden Eğitimi Öğretmeni A.E.Ö. tarafından düzenlenen tutanakla tespiti üzerine davacı hakkında başlatılan soruşturma sonucunda düzenlenen 09.04.2021 tarihli soruşturma raporunda; amirine karşı telefonda ve yüz yüze kaba bir üslup ve tavır takındığının sübuta erdiğinden bahisle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125/A-(e). maddesi uyarınca uyarma disiplin cezasıyla cezalandırılmasının teklif edildiği, bu teklif doğrultusunda davacının “Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak” disiplin suçunu işlediği gerekçesiyle Kocaali Kaymakamlığı İlçe Millî Eğitim Müdürlüğünün 07.05.2021 tarihli E-25097293 sayılı işlemiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125/A-(e). maddesi uyarınca uyarma disiplin cezasıyla cezalandırıldığı, bu işleme yapılan itirazın Sakarya Valiliği İl Millî Eğitim Disiplin Kurulunun 16.06.2021 tarihli 2021/19 sayılı kararıyla reddedilmesi üzerine bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Olayda; davacı hakkında başlatılan soruşturma sonucunda düzenlenen soruşturma raporunda sübuta erdiği tespit edilen amirine karşı telefonda ve yüz yüze kaba bir üslup ve tavır takınma eylemi doğrultusunda Kocaeli İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünün 21.04.2021 tarihli yazısıyla davacıdan 7 (yedi) gün içerisinde savunmasının istendiği, anılan yazıda belirtilen süre içerisinde savunmanın verilmemesi halinde savunma hakkından vazgeçilmiş sayılacağı ve mevcut delillere göre karar verileceğinin belirtildiği, söz konusu yazının davacıya 26.04.2021 tarihinde tebliğ edilmesi üzerine davacı tarafından 28.04.2021 tarihli dilekçeyle soruşturma dosyasında yer alan bilgi ve belgelerin bir örneğinin istendiği ve savunma süresinin 15 gün uzatılmasının talep edildiği, davalı idarece yapılan değerlendirme sonucunda 30.04.2021 tarihli yazıyla 4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu kapsamında soruşturma dosyasında yer alan bilgi ve belgelerin gönderilme talebinin kabul edildiği ve 15 iş günü içerisinde gönderileceğinin belirtildiği ancak savunma süresinin 15 gün uzatılma talebinin reddedildiğinin bildirildiği, akabinde davacı tarafından savunma verilmeden 07.05.2021 tarihli işleme dava konusu disiplin cezasının tesis edildiği görülmektedir.

Kanun koyucu, kamu personeli açısından ağır sonuçlar doğuran disiplin cezalarının verilmesinden önce, savunma hakkının tanınmasını memur statüsü açısından önemli bir güvence olarak gördüğü, buna göre; Devlet memuru veya diğer kamu görevlileri hakkında disiplin cezalarının verilebilmesi için, söz konusu disiplin cezasını vermeye yetkili mercii tarafından, ilgili kamu görevlisinin hakkındaki iddiaları, bu iddiaların dayandığı delilleri, üzerine atılı fillerin hukuki nitelendirmesini ve önerilen disiplin cezasını öğrenmesi sağlanarak, savunma yapmasına imkan tanınmasının hukuken zorunlu olduğu anlaşılmaktadır.

Uyuşmazlığa; dava konusu olay kapsamında düzenlenen soruşturma raporunun akabinde davacıya savunmasını yapması için verilen 7 günlük savunma istem yazısının 26.04.2021 tarihinde tebliğ edildiği ve davacı tarafından soruşturma dosyasında yer alan bilgi ve belgelerin verilerek savunma süresinin 15 gün uzatılmasının talep edildiği, davacının soruşturma dosyasını inceleyerek savunma yapmak istemesinin hukuken kabul edilebilir ve yerinde bir istem olmasına karşın davalı idarece savunma süresinin 15 gün uzatılma talebinin savunmanın verileceği tarihe son 3 gün kala gerekçesiz bir şekilde reddedildiği, davacı tarafından savunma yapılmaksızın disiplin cezasıyla cezalandırma yoluna gidildiği görülmektedir.

Bu durumda; yukarıda sözü edilen mevzuat hükümleri uyarınca, davacının savunma hakkını kullanabilmesine imkan tanıyacak şekilde soruşturma dosyasında yer alan bilgi ve belgelerin verilip bu belgelerin

tesliminden itibaren savunma yapmasına imkan tanınması gerekirken, soruşturma dosyasında yer alan bilgi ve belgelerin 15 gün içerisinde teslim edileceğinin bildirilmesinin savunma yapmak için ek süre verilmediği takdirde anlamsız kalacağı göz önünde bulundurulduğunda, verilecek ek süre içerisinde savunma yapma hakkının gerekçesiz bir şekilde kısıtlanması sonucunda davacının savunması alınmadan disiplin cezası verilmesine yönelik tesis edilen dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna varılmıştır...<sup>52</sup>

### **Devlet Memurunun Yazılı Savunmasını Hazırlaması; Savunmasında Ek Süre ve Soruşturma Dosyasında Yer Alan Belgelerinin Verilmemesi Hususuna Yer Vermesi**

Devlet memurundan savunmayı isteyen birim disiplin cezası vermeye yetkili amir olması gerekmektedir. Memurun tayinin çıkması halinde atandığı ildeki disiplin amirinin savunma istemesi gerekir. Ancak bu durum doğal hakim ilkesine aykırıdır.

Savunması istenen memur öncelikle bir avukatın hukuki yardımına başvurmalıdır. Ayrıca sendika hukuk sekreterliğinden destek istemelidir. Soruşturma dosyasını temin etmesine göre taslak bir savunma hazırlayarak, avukatı ile çalışmalıdır. Ayrıca savunma istenen isnadı belirleyen yazının çerçevesinde savunmasını hazırlamalıdır. Tevsii tahkikat talebi varsa bu talebini belirtmelidir. Burada, toplanmasını istediği delilleri belirtmeli ve tanıklarını göstermeli ve getirtilmesini istediği belge delillerini de göstermelidir. Doktor raporu veya sosyal inceleme raporu talebi varsa bu hususu da belirtmelidir. Ayrıca bir savunma taktiği olarak önce disiplin amirine sözlü savunmada bulunmak istediğini belirtebilir, bunun kabul edilmemesi halinde, yazılı savunma verebilir. Ancak bizim hazırladığımız ve önerdiğimiz taslakda yazılı ve sözlü savunma hususunun ikisi bir arada bulunmaktadır. Ayrıca başvurusu halinde soruşturma dosyasına ulaşmadığı ve savunma için ek sürenin verilmediği durumunda yazılı olarak belirtilmesi gerekir. Bu husus idari yargıda cezaya karşı iptal davası açıldığında önem kazanmaktadır.

### **Devlet Memurunun Savunmasında Disiplin Soruşturmasının Genişletilmesini İstemesi**

Savunmada bulunan memurun toplanması gereken yeni veya toplanmayan delillerinin olduğunu düşünüyorsa veya bir savunma taktiği olarak yeni ileri sürüyorsa tevsii tahkikat denilen soruşturmanın

---

52 Sakarya 1. İdare Mahkemesi 2021/642 Esas, 2021/1151 Karar, Kişisel Arşiv.

genişletilmesini istemesi gerekir. Burada savunmasında bu hususlara değinmesi gerekiyor. Soruşturmanın eksik veya yanlış yapıldığını ve soruşturmada toplanması gereken yeni deliller, beyan ve ifadelerine müracaat lazım gelen kişiler bulunduğunu ve soruşturmanın genişletilmesini istediğini bildirmesi gerekir. Soruşturmanın genişletilmesine, savunmasında belirttiği delillerin toplanılmasını ve bildirdiği tanıkların beyanlarının alınmasını veya özellikle tutanak mürzisiyle yüzleştirilmesinin yapılmasını veya başkaca delil toplama işleminin yapılmasını talep edebilir.

### **Devlet Memurunun Savunmasına Belge veya Lehine Olan Delilleri Ekleme**

Savunma istenen memur savunmasının ekinde, belge ve belirti delillerini ekleyebilir. Ayrıca hazırlattığı mütalaayı da sunabilir. Savunma ekinde lehine olarak belirttiği her türlü belgeyi dizi pusulusuna bağlayarak sunması gerekir.

### **Milli Eğitim Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulu Önünde Savunma ve Müdafii ile Temsil**

Devlet Memurları Kanununun 129.maddesi, “Yüksek disiplin kurulları kendilerine intikal eden dosyaların incelenmesinde, gerekli gördükleri takdirde, ilgilinin özlük dosyasını ve her nevi evrakı incelemeye, ilgili kurumlardan bilgi almaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye veya niyabeten dinletmeye, mahallen keşif yapmaya veya yaptırma yetkilidirler.

Hakkında memurluktan çıkarma cezası istenen memur, soruşturma evrakını incelemeye, tanık dinletmeye, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir.”

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Yüksek Disiplin Kurulunu bakanlığa bağlı bir mahkeme gibi tahayyül etmek gerekir. İdarenin ceza mahkemesi olarak düşünüldüğünde, tanık dinelebileceğiniz gibi, avukatını ile savunma da yapabilirsiniz. Sözlü savunma talebinizi, savunma istemli yazı tebliğ edildiğinde istenmesi gerekir. Akis takdirde bu hususta yüksek disiplin kurulu karar veremeyecektir.

### **2-Disiplin Kovuşturmasında Karar Aşaması**

Devlet memurları Kanununun 126. maddesine göre, “Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri tarafından; kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, memurun bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra, atamaya yetkili amirler il disiplin kurullarının kararına dayanan hallerde Valiler tarafından verilir.

Devlet memurluğundan çıkarma cezası amirlerin bu yoldaki isteği üzerine, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile verilir.

Disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulunun ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur, cezayı kabul veya reddeder. Ret halinde atamaya yetkili amirler 15 gün içinde başka bir disiplin cezası vermekte serbesttirler.

“Özel kanunların disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullarla ilgili hükümleri saklıdır.”

Disiplin amiri veya disiplin kurulunca memur hakkında disiplin cezası işlemi yapılmasına yer olmadığına dair karar verebilir. Bu kararı soruşturma dosyasındaki deliller ve disiplin şüphelisinin savunmasına göre verecektir.

Disiplin cezasını vermeye yetkili kişiler disiplin cezasını verme yetkisini devredemezler. Kişi bakımından yetki unsuru içeren bu hal ve sınırlama Disiplin yönetmeliğinde de düzenlenmiştir.

Devlet memurları hakkında uyarma, kınama ve maaş kesme cezalarına vermeye yetkili olan ilçe milli eğitim müdürüdür. Kademe durdurma cezasının verilmesi yetkisi de validedir. Disiplin cezası verme yetkisi devredilemez. Valinin bu yetkisini il milli eğitim müdürü kullanamaz. Devlet memurluğundan çıkarma yetkisi ise yüksek disiplin kurulundadır.

### **Disiplin Ceza Kararında Memura Verilen Disiplin Cezasının Kanuni Dayanağının Gösterilmesi**

Disiplin cezası vermeye yetkili amir, verdiği disiplin cezası kararında suç ve verilen cezanın kanunun hangi maddesine dayanarak verildiğini belirtmesi gerekmektedir. Disiplin cezalarında kanunilik ilkesi gereği fiil ile verilen cezanın uyuşması gerekir. İsnat edilen fiil ile verilen ceza hükmünün kanuni dayanağının disiplin cezası kararında belirtilmesi gerekir. Karar metninin CMK 223/5.maddesinde yer alan “5) Yüklenen suç işlediğinin sabit olması halinde, sanık hakkında mahkûmiyet kararı verilir.” denilerek kararın TCK 61. maddeye bireyselleştirilerek yazılması gerekir.

### **Devlet Memuruna Disiplin Cezası Verilirken Lehine Hükümlerin Uygulanması; Disiplin Cezası Verilirken Geçmiş Hizmetler/Sicilinin Dikkate Alınması**

Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmalarını olumlu olan ve ödül veya başarı belgesi alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir.

Haksız tahrik sonucunda disiplin suçu işlediği belirlenen memur hakkında bir alt seviyedeki disiplin cezasının tesis edilmesi gerektiği, öğretide benimsenmektedir. Danıştay kararlarında da haksız tahrikin devlet memurlarının disiplin sorumluluğu bakımından uygulama alanı bulacağı ifade edilmektedir. Bir kararda; kamu görevlilerinin işlemiş olduğu disiplin suçlarıyla ilgili olarak haksız tahrik ya da karşılıklı hakaret hallerinin söz konusu olduğu durumlarda, olayın özelliğine göre faile daha hafif bir ceza verilmesi veya hiç ceza verilmemesi hususlarının cezayı verecek makamlar tarafından değerlendirilmesi ve bu değerlendirme sonucuna göre bir işlem tesis edilmesinin hem ceza hukukunun genel ilkelerine hem de hakkaniyete daha uygun düşeceği belirtilmiştir. “Kamu görevlilerinin işlemiş olduğu disiplin suçlarıyla ilgili olarak haksız tahrik ya da karşılıklı hakaret hallerinin söz konusu olduğu durumlarda, olayın özelliğine göre faile daha hafif bir ceza verilmesi veya hiç ceza verilmemesi hususlarının cezayı verecek makamlar tarafından değerlendirilmesi ve bu değerlendirme sonucuna göre bir işlem tesis edilmesi hem ceza hukukunun genel ilkelerine hem de hakkaniyete daha uygun düşecektir.” Danıştay 12. Daire, 3 Aralık 2019 Tarih ve E. 2016/4750, K. 2019/9565 Sayılı Karar.<sup>53</sup>

### **Devlet Memuruna Disiplin Cezası Verildiğinde Gerekçe Gösterilmesi; Alt Sınırdan Ayrılması Halinde Gerekçe Gösterilmesi**

Disiplin cezası kararında mutlak suretle gerekçe olacaktır. Kararların gerekçeli olması anayasal hükümdür. Karar metninde TCK 61.madde unsurlarını dikkate alarak lehe ve aleyhe olan hususların belirtilmesi gerekir. Hafif cezasının uygulanmaması halinde de bunun gerekçesinin belirtilmesi gerekir.

### **Disiplin Cezası Kararında Kanuni Başvuru Yolu Gösterilmesi**

Anayasanın 40. maddesine göre idare işlemlerinde, kanuni başvuru yolunu göstermesi gerekir. Disiplin ceza kararlarında, idare, ceza alan memura ne kadar sürede ve nereye başvuru yapacağını göstermesi gerekmektedir. Burada 7 gün içinde itiraz ve 60 gün içinde hangi idare mahkemeye başvuru yapabileceğini belirtmesi gerekmektedir.

### **Disiplin Cezası Kararının Tebliği**

Devlet Memurları Kanunu'nun 128. maddesi, “Disiplin amirleri uyurma, kınama ve aylıktan kesme cezalarını soruşturmanın tamamlandığı

---

53 Duygu Kulaç, *Devlet Memurlarının Disiplin Sorumluluğu*, s. 157, Adalet Y. Ankara, 2021

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

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

## BÖLÜM IV:

### DEVLET MEMURUNUN DİSİPLİN CEZASINA İTİRAZ VE DAVA HAKKI

#### **İtiraz Kanun Yoluna Başvuru**

Devlet Memurları Kanunu'nun 135. maddesinde “Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yüksek disiplin kuruluna itiraz edilebilir. İtirazda süre, kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren yedigündür. Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir. İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren otuz gün içinde kararlarını vermek zorundadır. İtirazın kabulü hâlinde, disiplin amirleri kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler. Disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir.” denilmektedir. Devlet memuru kendisine tebliğ edilen disiplin cezası işlemine karşı 7 gün içinde, uyrama, kınama ve maaş kesme cezası ile (milli eğitim) il disiplin kuruluna ve kademe durdurma cezası ise Milli Eğitim Bakanlığı Yüksek Disiplin Kuruluna itiraz edebilir. Devlet memurluğundan çıkarma cezası ise yüksek disiplin kuruluna kararın geri alınması şeklinde başvuruda bulunabilir. Ancak itiraz yoluna başvurulmaması halinde tebliğinden itibaren 60 gün içinde cezanın iptali için dava açabilir. Bu konuda memurun hukuki yardım almak için sendikası ile iletişime geçmesi gerekir.

Milli Eğitim İl Disiplin Kuruluna itirazın yönlendirilmesi “disiplin cezası yetkisinin devredilmezliği” ilkesine aykırı olup Milli Eğitim Bakanlığı'nın idari bir yazısı üzerine yapılmaktadır. Hukuki dayanağı bulunmayan bir uygulamadır.

#### **İptal Davası Kanun Yolu**

Kendisine verilen disiplin cezasına itiraz etmeyen devlet memuru disiplin cezasının tebliğinden itibaren 60 gün içinde son görev yaptığı ilin bağlı olduğu idare mahkemesinde disiplin cezasının iptali davası açabilir. 60 günlük süre hak düşürücü süredir. Bu konuda bu sürenin geçirilmemesi gerekir. İptal davasında işlemin yürütülmesinin durdurulması da talep edilebilir. Ancak gecikmesinde sakınca ve telafisi imkansız bir zarar ve açıkça hukuka aykırılık görülmeyebileceğinden ret edilebilir. Davanın duruşmalı olarak da açılması bir tercih olabilir. Yazılılık ilkesi gereği mahkeme incelemeyi dosya üzerinden ve Milli Eğitim Müdürlüğünden veya Bakanlıktan gelen soruşturma dosyası üzerinde yapacaktır. İfade ve

savunma aşamasında lehine delillerin toplatılmasının istenmesi ve tevsii tahkikat taleplerinin yerine getirilip getirilmemesi bu aşamada önem kazanmaktadır.

## **Devlet Memuruna Verilen Disiplin Cezalarının Görevde Yükselmeye Etkisi**

Devlet Memurları Kanununun 132/4. maddesinde “Aylıktan kesme cezası ile tecziye edilenler 5 yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilenler 10 yıl boyunca daire başkanı kadrolarına, daire başkanı kadrosunun dengi ve daha üstü kadrolara, bölge ve il teşkilatlarının en üst yönetici kadrolarına, düzenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyeliklerine, vali ve büyükelçi kadrolarına atanamazlar.” denilmektedir.

## **Mahkeme Kararına Karşı Kanun Yolları**

Disiplin cezasını iptali için açılan davada yerel mahkemece davanın reddine karar verilmesi halinde, kararın tebliğinden itibaren 30 gün içinde istinaf kanun yoluna müracaat hakkınız var. Devlet memurluğundan çıkarma disiplin cezalarının iptali davalarında, davanın reddi kararının tebliğinden itibaren 30 gün içinde istinaf kanun yoluna ve istinaf kanun yolunda da başvurunun reddine karar verilmesi halinde 30 gün içinde temyiz kanun yoluna başvurulabilir.

Ayrıca istinaf veya temyiz kanun yolunda ret kararının öğrenilmesinden itibaren 30 gün içinde Anayasa Mahkemesine Bireysel başvuruda bulunabilir. Öğrenme bu hususta önem kazandığı için herhangi bir uya yoluyla öğrendiğiniz bir durum varlığı halinde, bu hususu mutlaka avukatınız ile paylaşınız. Aksi takdirde kabul edilmezlik kararı ile karşılaşabilirsiniz.

Anayasa Mahkemesi’ni kabul edilmezlik kararına karşı tebliğinden itibaren 4 ay içinde Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’ne bireysel başvuruda bulunabilirsiniz. Bu konuda hukuki yardım almak için sendikanız ile iletişime geçmeniz gerekmektedir.





